2025/1526

30.7.2025

REGOLAMENTO DI ESECUZIONE (UE) 2025/1526 DELLA COMMISSIONE

del 29 luglio 2025

che stabilisce l'elenco e la descrizione delle variabili e le relative specifiche tecniche, le classificazioni statistiche e gli obiettivi di precisione per la tematica «struttura delle retribuzioni» a norma del regolamento (UE) 2025/941 del Parlamento europeo e del Consiglio

(Testo rilevante ai fini del SEE)

LA COMMISSIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

visto il regolamento (UE) 2025/941 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 maggio 2025, sulle statistiche del mercato del lavoro dell'Unione europea relative alle imprese, che abroga il regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio e i regolamenti (CE) n. 450/2003 e (CE) n. 453/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio ([1]), in particolare l'articolo 4, paragrafo 7,

considerando quanto segue:

(1) Al fine di garantire l'attuazione accurata della rilevazione dei dati riguardanti la tematica «struttura delle retribuzioni», la Commissione deve specificare il contenuto e gli aspetti tecnici del set di dati, i concetti statistici, gli obiettivi di precisione e i formati per la trasmissione di informazioni.

(2) Le statistiche sulle unità territoriali, sui settori economici, sulle professioni e sui livelli di istruzione dovrebbero essere comparabili a livello internazionale; per tale motivo gli Stati membri e le istituzioni dell'Unione dovrebbero utilizzare classificazioni statistiche compatibili con le classificazioni NUTS ([2]), NACE ([3]), ISCO ([4]) e ISCED ([5]).

(3) Le misure di cui al presente regolamento sono conformi al parere del comitato del sistema statistico europeo,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Elenco e descrizione delle variabili e relative specifiche tecniche

1. L'elenco e la descrizione delle variabili e le relative specifiche tecniche da trasmettere alla Commissione (Eurostat) per la tematica «struttura delle retribuzioni» così come le classificazioni statistiche da utilizzare figurano nell'allegato I.

2. Sulle unità locali di imprese con 1-9 dipendenti è rilevata una serie limitata di variabili, come indicato nell'allegato I.

([1]) GU L, 2025/941, 20.5.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj.
([2]) Regolamento (CE) n. 1059/2003 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 maggio 2003, relativo all'istituzione di una classificazione comune delle unità territoriali per la statistica (NUTS) (GU L 154 del 21.6.2003, pag. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj).
([3]) Regolamento (CE) n. 1893/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che definisce la classificazione statistica delle attività economiche NACE Revisione 2 e modifica il regolamento (CEE) n. 3037/90 del Consiglio nonché alcuni regolamenti (CE) relativi a settori statistici specifici (GU L 393 del 30.12.2006, pag. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).
([4]) Raccomandazione della Commissione, del 29 ottobre 2009, sull'utilizzo della classificazione internazionale tipo delle professioni (ISCO-08) (GU L 292 del 10.11.2009, pag. 31, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj).
([5]) Classificazione internazionale standard dell'istruzione 2011, http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf.

Articolo 2

Obiettivi di precisione

Gli obiettivi di precisione per le indagini statistiche figurano nell'allegato II.

Articolo 3

Formati per la trasmissione di informazioni

1. Gli Stati membri trasmettono alla Commissione (Eurostat) set di dati in formato elettronico con microdati integralmente controllati e corretti che soddisfano le regole di convalida conformemente alle specifiche delle variabili relative alla loro codifica stabilite nell'allegato I. I dati riveduti sono trasmessi sotto forma di set di dati completi riguardanti tutte le variabili, indipendentemente dal numero di osservazioni e variabili rivedute.

2. Gli Stati membri mettono a disposizione della Commissione (Eurostat) i dati richiesti a norma del presente regolamento utilizzando il formato comune di scambio di dati statistici specificato dalla Commissione (Eurostat) e lo sportello unico per la trasmissione di dati.

Articolo 4

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, il 29 luglio 2025

Per la Commissione
La presidente
Ursula VON DER LEYEN

ALLEGATO I

I.A. **ELENCO E DESCRIZIONE DELLE VARIABILI**

I singoli dati relativi a ciascuna unità locale e a ciascun dipendente vanno forniti sotto forma di due set di dati con registrazioni dei microdati.

Set di dati A: registrazioni relative alle unità locali

Set di dati B: registrazioni relative ai dipendenti

Le registrazioni relative ai dipendenti vanno collegate a quelle relative all'unità locale mediante una chiave che non rivela l'identità dell'impresa. Potrebbe trattarsi di un numero sequenziale o di una chiave non identificante esistente, a condizione che la stessa chiave sia utilizzata sia per le registrazioni sulle unità locali sia per quelle sui dipendenti (KEY_L). Ai fini di un'agevole identificazione dei dipendenti va inoltre fornita una chiave non identificante per ciascun dipendente (KEY_E), che non consenta di identificare la persona.

Per tutte le variabili vanno fornite informazioni complete su tutte le registrazioni dei microdati, a meno che non siano contrassegnati con «*facoltativo*» o «*facoltativo per le unità locali di imprese con 1-9 dipendenti*».

Se per una variabile facoltativa sono disponibili informazioni, i dati devono preferibilmente essere forniti per tutte le unità locali o per tutti i dipendenti.

Tutte le voci delle registrazioni nei set di dati A e B vanno completate interamente. Tutte le voci, comprese le variabili facoltative, vanno completate e nessuna deve essere lasciata in bianco. Devono essere utilizzati i codici pertinenti per «non specificato», cfr. i codici delle modalità di seguito.

Il valore zero, «*0*», va utilizzato *solo* per le variabili in cui un valore nullo è realmente possibile (per esempio quando un dipendente non ha ore di lavoro straordinario nel mese di riferimento).

Se le variabili si riferiscono a valori monetari (per esempio retribuzioni orarie, mensili, annuali, premi, imposte, contributi previdenziali, pagamenti in natura), questi vanno espressi in unità della valuta nazionale del paese interessato.

Set di dati A: registrazioni relative alle unità locali

Tematica dettagliata	Identificativo della variabile	Nome della variabile	Codice o valore della modalità	Etichetta della modalità
Aspetti tecnici dell'indagine	TABELLA	Identificazione del set di dati	A	Informazioni sull'unità locale
Aspetti tecnici dell'indagine	ANNO	Anno di riferimento	4 cifre, numeriche	Anno di riferimento
Aspetti tecnici dell'indagine	KEY_L	Chiave attribuita a una determinata unità locale	6 caratteri, alfanumerici	Chiave collegata a una determinata unità locale (numeri o lettere o una combinazione di entrambi)
Aspetti tecnici dell'indagine	A51	Coefficiente di espansione per l'unità locale	Numerico	Peso dell'unità locale: coefficiente di espansione per l'unità locale (con 2 cifre decimali separate da una virgola)
Aspetti tecnici dell'indagine	KEY_B	Chiave collegata a una determinata impresa *(facoltativo)*	6 caratteri, alfanumerici	Chiave collegata a una determinata impresa (numeri o lettere o una combinazione di entrambi)
			Facoltativo	Non specificato

Tematica dettagliata	Identificativo della variabile	Nome della variabile	Codice o valore della modalità	Etichetta della modalità
Caratteristiche del datore di lavoro	A11	Ubicazione geografica dell'unità locale (NUTS-1)	3 caratteri, alfanumerici	Regione NUTS 1
Caratteristiche del datore di lavoro	A12	Dimensioni dell'impresa cui appartiene l'unità locale	E1_9	1-9
			E10_49	10-49
			E50_249	50-249
			E250_499	250-499
			E500_999	500-999
			E1000	1 000 o più dipendenti
Caratteristiche del datore di lavoro	A13	Principale attività economica dell'unità locale	3 caratteri, alfanumerici	Attività economica Codifica al livello a 2 cifre/ divisioni della NACE precedute da un carattere
Caratteristiche del datore di lavoro	A14	Tipo di controllo economico e finanziario dell'impresa cui appartiene l'unità locale	A	Controllo pubblico
			B	Controllo privato
Caratteristiche del datore di lavoro	A15	Contratto collettivo di lavoro	A	Accordo a livello nazionale o interconfederale
			B	Accordo a livello di settore
			C	Accordo riguardante singoli settori di determinate regioni
			D	Accordo a livello di un'impresa o di un singolo datore di lavoro
			E	Accordo che si applica ai soli dipendenti di un'unità locale
			F	Accordo di qualsiasi altro tipo
			N	Assenza di un contratto collettivo di lavoro
Caratteristiche del datore di lavoro	A16	Numero totale dei dipendenti dell'unità locale nel mese di riferimento *(facoltativo)*	1-9999999	Numero di dipendenti
			-1	Non specificato
Caratteristiche del datore di lavoro	A17	Appartenenza dell'unità locale a un gruppo di imprese *(facoltativo)*	S	Sì
			N	No
			Facoltativo	Non specificato

Tematica dettagliata	Identificativo della variabile	Nome della variabile	Codice o valore della modalità	Etichetta della modalità
Caratteristiche del datore di lavoro	A18	Settore istituzionale dell'impresa *(facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*	S11	Società non finanziarie
			S12	Società finanziarie
			S13	Amministrazioni pubbliche
			S15	Istituzioni senza scopo di lucro al servizio delle famiglie
			Facoltativo	Non specificato

Set di dati B: registrazioni relative ai dipendenti

Tematica dettagliata	Identificativo della variabile	Nome della variabile	Codice o valore della modalità	Etichetta della modalità
Aspetti tecnici dell'indagine	TABELLA	Identificazione del set di dati	B	Informazioni sul singolo dipendente
Aspetti tecnici dell'indagine	ANNO	Anno di riferimento	4 cifre, numeriche	Anno di riferimento
Aspetti tecnici dell'indagine	KEY_E	Chiave collegata a un determinato dipendente	6 caratteri, alfanumerici	Chiave collegata a un determinato dipendente (numeri o lettere o una combinazione di entrambi)
Aspetti tecnici dell'indagine	B52	Coefficiente di espansione per il dipendente	Numerico	Peso del dipendente: coefficiente di espansione per il dipendente (con 2 cifre decimali separate da una virgola)
Aspetti tecnici dell'indagine	KEY_L	Chiave collegata all'unità locale cui appartiene il dipendente	6 caratteri, alfanumerici	Chiave collegata all'unità locale cui appartiene il dipendente (numeri o lettere o una combinazione di entrambi)
Caratteristiche del dipendente	B21	Genere	F	Femmina
			M	Maschio
Caratteristiche del dipendente	B22	Anno di nascita	4 cifre, numeriche	Anno di nascita

Tematica dettagliata	Identificativo della variabile	Nome della variabile	Codice o valore della modalità	Etichetta della modalità
Caratteristiche del dipendente	B23	Professione nel mese di riferimento	3 caratteri *(2 caratteri per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*, alfanumerici	Professione Codifica a 3 cifre/gruppi minori di ISCO preceduti da due caratteri *(Codifica a 2 cifre/gruppi intermedi di ISCO per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*
Caratteristiche del dipendente	B24	Funzioni dirigenziali/di supervisione *(facoltativo)*	S	Sì (il dipendente esercita funzioni dirigenziali)
			N	No
			Facoltativo	Non specificato
Caratteristiche del dipendente	B25	Livello di istruzione conseguito	G1	Basso livello di istruzione (Nessuna istruzione formale o inferiore a ISCED 1, ISCED 1 — Istruzione primaria, ISCED 2 — Istruzione secondaria inferiore)
			G2	Istruzione media (ISCED 3 — Istruzione secondaria superiore, ISCED 4 — Istruzione post-secondaria non terziaria)
			G3	Istruzione terziaria — fino a 4 anni (ISCED 5 — Istruzione terziaria di ciclo breve, ISCED 6 — Laurea di primo livello o equivalente)
			G4	Istruzione terziaria — oltre 4 anni (ISCED 7 — Laurea magistrale o equivalente, ISCED 8 — dottorato o equivalente)
Caratteristiche del dipendente	B26	Anzianità di servizio nell'impresa *(facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*	0-60	Anzianità di servizio nell'impresa (in anni)
			-1	Non specificato
Caratteristiche del dipendente	B27	Orario di lavoro contrattuale (tempo pieno o tempo parziale)	FT	Dipendente a tempo pieno
			PT	Dipendente a tempo parziale

Tematica dettagliata	Identificativo della variabile	Nome della variabile	Codice o valore della modalità	Etichetta della modalità
Caratteristiche del dipendente	B271	Percentuale del normale orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno	0,01-100,00	percentuale del normale orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno (con 2 cifre decimali separate da una virgola)
Caratteristiche del dipendente	B28	Tipo di contratto di lavoro	A	Tempo indeterminato/ permanente
			B	Tempo determinato (esclusi gli apprendisti, compresi i tirocinanti retribuiti)
			C	Apprendista
Caratteristiche del dipendente	B29	Cittadinanza e residenza *(facoltativo)*	A	Residente con cittadinanza nazionale
			B	Residente con cittadinanza straniera
			C	Non residente (frontaliero proveniente da un altro paese) con cittadinanza nazionale
			D	Non residente (frontaliero proveniente da un altro paese) con cittadinanza straniera
			Facoltativo	Non specificato
Periodi lavorativi	B31	Numero di settimane dell'anno di riferimento al quale si riferisce la retribuzione annuale lorda	0,01-53,00	Numero di settimane dell'anno di riferimento al quale si riferisce la retribuzione annuale lorda (con 2 cifre decimali separate da una virgola)
Periodi lavorativi	B32	Numero di ore retribuite durante il mese di riferimento	1-744	Numero di ore retribuite durante il mese di riferimento
Periodi lavorativi	B321	Numero di ore di lavoro straordinario retribuite nel mese di riferimento *(facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*	0-744	Numero di ore di lavoro straordinario retribuite nel mese di riferimento
			-1	Non specificato
Periodi lavorativi	B322	Calendario delle retribuzioni *(facoltativo)*	O	Orario
			G	Giornaliero
			S	Settimanale
			M	Mensile
			A	Altro
			Facoltativo	Non specificato

Tematica dettagliata	Identificativo della variabile	Nome della variabile	Codice o valore della modalità	Etichetta della modalità
Periodi lavorativi	B33	Giorni di ferie nell'anno *(facoltativo)*	0-366	Giorni di ferie nell'anno (giorni interi)
			-1	Non specificato
Periodi lavorativi	B34	Altri giorni di assenza retribuiti nell'anno *(facoltativo)*	0-366	Altri giorni di assenza retribuiti nell'anno
			-1	Non specificato
Retribuzione	B41	Retribuzione annuale lorda nell'anno di riferimento	1-99999999	Retribuzione annuale lorda nell'anno di riferimento
Retribuzione	B411	Premi e gratifiche annuali non corrisposti in ogni periodo retributivo *(facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*	0-99999999	Premi e gratifiche annuali non corrisposti in ogni periodo retributivo
			-1	Non specificato
Retribuzione	B412	Pagamenti annuali in natura *(facoltativo)*	0-99999999	Pagamenti annuali in natura
			-1	Non specificato
Retribuzione	B42	Retribuzione lorda nel mese di riferimento	1-99999999	Retribuzione lorda nel mese di riferimento
Retribuzione	B421	Retribuzione delle ore di lavoro straordinario *(facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*	0-99999999	Retribuzione delle ore di lavoro straordinario
			-1	Non specificato
Retribuzione	B422	Maggiorazioni per il lavoro a turni *(facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*	0-99999999	Maggiorazioni per il lavoro a turni
			-1	Non specificato
Retribuzione	B423	Contributi previdenziali obbligatori e imposte versati dal datore di lavoro per conto del dipendente *(facoltativo)*	0-99999999	Contributi previdenziali obbligatori e imposte versati dal datore di lavoro per conto del dipendente
			-1	Non specificato
Retribuzione	B4231	Contributi previdenziali obbligatori versati dal datore di lavoro per conto del dipendente *(facoltativo)*	0-99999999	Contributi previdenziali obbligatori versati dal datore di lavoro per conto del dipendente (facoltativo)
			-1	Non specificato
Retribuzione	B4232	Imposte versate dal datore di lavoro per conto del dipendente *(facoltativo)*	0-99999999	Imposte
			-1	Non specificato

Tematica dettagliata	Identificativo della variabile	Nome della variabile	Codice o valore della modalità	Etichetta della modalità
Retribuzione	B43	MEDIA della retribuzione oraria lorda nel mese di riferimento	0,01-999999,99	MEDIA della retribuzione oraria lorda nel mese di riferimento (con 2 cifre decimali separate da una virgola)

I.B. **SPECIFICHE TECNICHE**

1. **Informazioni relative all'unità locale da cui dipendono i lavoratori compresi nel campione**

1.1. *Tipo di controllo economico e finanziario dell'impresa cui appartiene l'unità locale (A14)*

Questa variabile stabilisce una distinzione tra le categorie «controllo pubblico» e «controllo privato». La prima categoria si riferisce ad ogni impresa su cui le autorità pubbliche possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza dominante per ragioni di proprietà, di partecipazione finanziaria o della normativa che la disciplina. L'influenza dominante è presunta qualora le autorità pubbliche, direttamente o indirettamente:

— detengano la maggioranza del capitale sottoscritto dall'impresa (> 50 %), oppure

— dispongano della maggioranza dei voti attribuiti alle quote emesse dall'impresa o possano designare più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.

La seconda categoria è definita in modo analogo. Una ripartizione equilibrata della proprietà tra pubblico e privato («controllo condiviso» al 50/50) è molto rara nella prassi. Simili casi non vengono pertanto codificati separatamente e se si presentano vanno considerati come «controllo privato».

1.2. *Contratto collettivo di lavoro (A15)*

Questa variabile fornisce informazioni sui tipi di contratti collettivi di lavoro figuranti tra quelli elencati di seguito, che interessano oltre il 50 % dei dipendenti dell'unità locale:

— un accordo a livello nazionale o interconfederale, riguardante i dipendenti di più di un settore e di norma firmato da una o più confederazioni sindacali e da una o più organizzazioni di datori di lavoro,

— un accordo a livello di settore, che stabilisce termini e condizioni dell'occupazione per la totalità o la maggior parte dei dipendenti di un settore industriale o economico,

— un accordo riguardante singoli settori di determinate regioni,

— un accordo a livello di un'impresa o di un singolo datore di lavoro, riguardante i soli dipendenti dello stesso datore di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa. L'accordo può riguardare soltanto alcune unità locali o gruppi di dipendenti nell'ambito dell'impresa,

— un accordo che si applica ai soli dipendenti di un'unità locale,

— un accordo di qualsiasi altro tipo, non compreso tra quelli sopra elencati,

— assenza di un contratto collettivo di lavoro che copra il 50 % o più dei dipendenti dell'unità locale.

Anziché chiedere direttamente il tipo di contratto collettivo, è possibile domandare all'unità quali disposizioni collettive applichi e determinare il tipo di contratto collettivo sulla base delle risposte ottenute. Anche se possono applicarsi contemporaneamente più categorie, deve essere scelta una sola delle categorie di cui sopra, vale a dire quella che copre oltre il 50 % dei dipendenti dell'unità locale.

1.3. *Numero totale dei dipendenti dell'unità locale nel mese di riferimento (A16) (facoltativo)*

Questa variabile corrisponde al numero totale dei dipendenti nel mese di riferimento (per esempio il 1º o il 31 ottobre) e riguarda tutti i dipendenti, compresi apprendisti nonché tirocinanti retribuiti (per il concetto di «dipendente» cfr. il punto 2.1).

1.4. *Appartenenza dell'unità locale a un gruppo di imprese (A17) (facoltativo)*

Questa variabile indica se un'unità locale appartiene a un gruppo di imprese. Il gruppo di imprese è un'unità statistica definita nel regolamento (CEE) n. 696/93 del Consiglio ([1]). Il gruppo di imprese deve essere preso in considerazione a livello mondiale. Nella maggior parte dei casi l'unità locale appartiene a un'impresa che non è controllata da un gruppo nazionale o straniero. Se l'unità locale appartiene a un gruppo di imprese, quest'ultimo in genere è molto noto. Un criterio pratico per i rispondenti può consistere nel valutare se la contabilità dell'impresa in questione è interamente consolidata nella contabilità del gruppo di imprese.

1.5. *Settore istituzionale dell'impresa (A18) (facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*

Questa variabile registra il settore istituzionale dell'impresa, quale definito nel SEC 2010, paragrafo 2.31, cui si applicano solo i seguenti settori:

— S.11 Società non finanziarie

— S.12 Società finanziarie

— S.13 Amministrazioni pubbliche

— S.15 Istituzioni senza scopo di lucro al servizio delle famiglie

1.6. *Coefficiente di espansione per l'unità locale (A51)*

Il coefficiente di espansione per l'unità locale è il numero di unità locali nella popolazione rappresentate da un record sull'unità locale nel campione. È utilizzato per estrapolare le variabili relative alle unità locali dal campione all'intera popolazione.

I coefficienti di espansione sono specifici per ogni unità locale in funzione di elementi quali il tasso di campionamento, la progettazione di campionamento, l'assenza di risposte, la calibrazione a posteriori ecc. Il totale dei coefficienti di espansione nell'intero campione di unità locali è pari al numero di unità locali nella popolazione.

2. **Informazioni sulle caratteristiche individuali di ciascun dipendente del campione nel mese di riferimento**

2.1. *Dipendenti*

Per dipendenti si intendono tutte le persone, a prescindere dalla nazionalità, dalla residenza o dalla durata del rapporto di lavoro in uno Stato membro, che hanno un rapporto di lavoro diretto con un datore di lavoro, istituito mediante un contratto formale o un accordo informale, e che ricevono una remunerazione, a prescindere dal tipo di lavoro svolto, dal numero di ore lavorate (a tempo pieno o a tempo parziale) o dalla durata del contratto o dell'accordo (a tempo determinato o indeterminato, oppure stagionale); la remunerazione dei dipendenti può assumere la forma di stipendi o di salario, e comprende premi, pagamento a cottimo e per il lavoro a turni, gratifiche, onorari, commissioni e remunerazione in natura.

Questo concetto di dipendente comprende i lavoratori manuali e non manuali e il personale dirigente nei settori pubblico e privato.

([1]) Regolamento (CEE) n. 696/93 del Consiglio, del 15 marzo 1993, relativo alle unità statistiche di osservazione e di analisi del sistema produttivo nella Comunità (GU L 76 del 30.3.1993, pag. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj).

Il seguente elenco fornisce esempi di categorie di dipendenti che vanno *presi in considerazione*:

— funzionari pubblici ([2]) (anche delle forze armate ([3])),

— rappresentanti, purché siano annoverati tra i dipendenti e percepiscano altre forme di retribuzione oltre ad eventuali commissioni,

— titolari di un'impresa che prestano lavoro retribuito,

— apprendisti,

— tirocinanti retribuiti (avvocati tirocinanti, allievi infermieri, assistenti di ricerca o didattici, medici tirocinanti ecc.) che si sono formalmente impegnati a contribuire al processo produttivo dell'unità in cambio di una retribuzione,

— lavoratori temporanei o interinali (per esempio personale di segreteria) assunti, impiegati e retribuiti da agenzie di collocamento per lavorare in imprese, spesso per periodi limitati,

— lavoratori stagionali e occasionali, se hanno concluso un accordo formale o informale con l'impresa o l'unità locale e se l'orario di lavoro è stato definito anticipatamente,

— dipendenti che nell'anno di riferimento sono stati retribuiti per il lavoro svolto, ma che temporaneamente sono stati assenti dal lavoro per motivi di malattia o infortunio, ferie o vacanze, sciopero o serrata, congedo di studio o formazione, congedo di maternità o parentale ([4]), riduzione dell'attività economica, sospensione del lavoro dovuta a maltempo, guasti tecnici, mancanza di materie prime, di carburante o di alimentazione elettrica, o altra assenza temporanea, anche non autorizzata,

— lavoratori all'estero, se continuano a percepire una retribuzione del datore di lavoro,

— lavoratori a domicilio ([5]), compresi i lavoratori domestici e i telelavoratori, se esiste un accordo esplicito secondo cui tali lavoratori sono remunerati, almeno in parte, sulla base del lavoro svolto: ossia della quantità di lavoro (espressa in ore effettivamente lavorate) che è fornita quale input nel processo di produzione [SEC 2010, paragrafo 11.13, lettera g)].

Devono essere escluse le seguenti categorie:

— rappresentanti e altre persone che sono interamente remunerate mediante onorari o commissioni, non vengono annoverate tra i dipendenti o esercitano un'attività autonoma,

— proprietari, dirigenti o amministratori la cui remunerazione prende interamente la forma di una partecipazione agli utili,

— lavoratori familiari che non sono dipendenti (quali definiti in precedenza) dell'impresa o dell'unità locale,

([2]) Questa categoria comprende «i dipendenti dell'amministrazione pubblica a questa legati da un rapporto di lavoro disciplinato dal diritto pubblico» [SEC 2010, paragrafo 11.13, lettera b)].

([3]) I membri delle forze armate sono il personale in servizio nelle forze armate, compresi i servizi ausiliari, su base volontaria o obbligatoria, che non è libero di accettare impieghi civili ed è soggetto alla disciplina militare. Sono inclusi i membri regolari dell'esercito, della marina, dell'aeronautica e di altri servizi militari, nonché i militari di leva destinati a un addestramento militare o ad altro servizio per un determinato periodo (Classificazione internazionale tipo delle professioni — ISCO-08).

([4]) I dipendenti in congedo parentale vanno inclusi a condizione che almeno un'ora di lavoro sia retribuita a tali dipendenti dal datore di lavoro nel mese di riferimento. Nel caso di dipendenti sostituiti durante il congedo parentale, occorre registrare:
a) un solo dipendente nel numero dei dipendenti, evitando il doppio conteggio del titolare del posto di lavoro e del suo sostituto;
b) la retribuzione sia del titolare sia del suo sostituto, durante il periodo di riferimento;
c) le ore retribuite sia al titolare sia al suo sostituto, durante il mese di riferimento.

([5]) Il lavoratore a domicilio è una persona che accetta di lavorare per una determinata impresa o di fornire a questa una certa quantità di beni o servizi sulla base di un accordo o di un contratto preventivamente stipulato con essa, il cui posto di lavoro non si trova all'interno dell'impresa.

— lavoratori indipendenti,

— lavoratori a domicilio retribuiti esclusivamente a cottimo [SEC 2010, paragrafo 4.07, lettera e)] vincolati da un contratto *commerciale* (a differenza di un contratto *di lavoro* formale, informale o implicito),

— lavoratori volontari non retribuiti (per esempio persone che lavorano di norma per istituzioni senza scopo di lucro, come gli organismi di beneficenza).

Nella tematica «struttura delle retribuzioni» vanno presi in considerazione i dipendenti che hanno effettivamente percepito una remunerazione per il lavoro svolto durante il mese di riferimento. I dipendenti che non hanno percepito tale retribuzione vanno esclusi.

2.2. *Sesso (B21)*

Il sesso è la combinazione delle caratteristiche biologiche e fisiologiche che definiscono una persona di sesso maschile o femminile. Nei casi in cui il sesso biologico di una persona non sia noto, le informazioni possono essere sostituite da informazioni provenienti da dati amministrativi o da un'autodichiarazione (dati dell'indagine).

2.3. *Anno di nascita (B22)*

Questa variabile indica l'anno di nascita del dipendente oggetto dell'indagine.

2.4. *Professione nel mese di riferimento (B23)*

Questa variabile indica la professione codificata secondo la classificazione internazionale tipo delle professioni (ISCO). Detta informazione è raccolta al livello a 3 cifre, fatta eccezione per le unità locali di imprese con 1-9 dipendenti (livello a 2 cifre; il livello a 3 cifre è facoltativo). Le informazioni essenziali per determinare la professione sono di norma la denominazione della qualifica del dipendente e la descrizione delle principali mansioni svolte in tale funzione.

I tirocinanti remunerati o gli studenti con un contratto di lavoro e gli apprendisti sono classificati nella professione per la quale effettuano il loro periodo di apprendistato o di tirocinio.

2.5. *Funzioni dirigenziali/di supervisione (B24) (facoltativo)*

Questa variabile indica se un dipendente esercita funzioni dirigenziali o di supervisione. Il termine «dirigenziale» non è identico a «supervisione», poiché alcuni dirigenti non esercitano funzioni di controllo nei confronti di altri dipendenti. Una posizione di supervisione può esistere in ogni gruppo della ISCO, compreso quello degli operai.

Le funzioni dirigenziali consistono nel determinare, formulare, realizzare, dirigere le politiche e le attività di imprese o istituzioni, nonché nel fornire consulenza al riguardo. Tali funzioni comprendono spesso attività di supervisione.

Una persona svolge funzioni di supervisione quando controlla l'attività di almeno una persona (esclusi gli apprendisti e i tirocinanti retribuiti). Le mansioni svolte da queste persone di norma sono designate dal titolo di «capo reparto» o «supervisore» associato al nome della professione.

2.6. *Livello di istruzione conseguito (B25)*

Il livello di istruzione conseguito da una persona è il livello ISCED (classificazione internazionale standard dell'istruzione) più elevato completato con successo. Il completamento di un programma di istruzione è convalidato da una qualifica ufficialmente riconosciuta dalle competenti autorità nazionali in materia di istruzione o riconosciuta equivalente a un'altra qualifica conseguita al termine di un percorso di istruzione formale. Nei paesi i cui i programmi di istruzione, in particolare quelli appartenenti ai livelli ISCED 1 e 2, non si concludono con il rilascio di una qualifica, può essere utilizzato il criterio della piena partecipazione al programma, che solitamente consente di accedere a un livello di istruzione più elevato. Nel determinare il livello più elevato è opportuno tenere conto sia dell'istruzione generale che della formazione professionale.

2.7. *Anzianità di servizio nell'impresa (B26) (facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*

L'anzianità di servizio complessiva nel mese di riferimento deve basarsi sul numero di anni di servizio completi. Un giorno qualsiasi del mese di riferimento può servire come data di riferimento (per esempio il 1º o il 31 ottobre). Per anzianità di servizio complessiva si intende il periodo trascorso da quando il dipendente è entrato nell'impresa, eventualmente anche in un'altra unità locale. In caso di fusioni di imprese o di cambiamenti di proprietà l'anzianità di servizio va registrata in base al calcolo effettuato dall'impresa.

Vanno conteggiati solo gli anni di servizio interamente completati. Ad esempio, per un servizio complessivo di 5 anni e 10 mesi vanno indicati 5 anni.

I brevi periodi di assenza dal lavoro inferiori a 12 mesi (ad esempio per i congedi di maternità o di malattia) devono essere inclusi nel servizio totale (al contrario, vanno sottratte le interruzioni di carriera superiori a un anno).

2.8. *Orario di lavoro contrattuale (tempo pieno o tempo parziale) (B27)*

Sono considerati dipendenti a tempo pieno i lavoratori le cui ore di lavoro regolari sono previste dal contratto collettivo o abitualmente prestate nell'unità locale considerata, anche se il loro contratto è di durata inferiore a un anno.

Per dipendenti a tempo parziale si intendono i lavoratori il cui orario lavorativo regolare è inferiore a quello contrattuale o abituale nell'unità locale, sia su base giornaliera, settimanale o mensile (mezza giornata, tre quarti dell'orario, quattro quinti dell'orario ecc.).

Gli apprendisti e i tirocinanti retribuiti possono essere dipendenti a tempo pieno o a tempo parziale.

2.9. *Percentuale del normale orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno (B271)*

Per un dipendente a tempo pieno tale percentuale è sempre del 100 %. Per un dipendente a tempo parziale la durata contrattuale del lavoro deve essere espressa come percentuale del normale orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno dell'unità locale (che occupa una posizione equivalente a quella del dipendente a tempo parziale).

2.10. *Tipo di contratto di lavoro (B28)*

Sono richieste le seguenti informazioni in merito al contratto di lavoro:

— contratto a tempo indeterminato/permanente

— contratto a tempo determinato (esclusi gli apprendisti, compresi i tirocinanti retribuiti)

— contratto di apprendistato.

Un contratto di lavoro a tempo indeterminato/permanente è un contratto stipulato tra il dipendente e il datore di lavoro, di cui non è stabilita la scadenza e che garantisce un numero minimo di ore lavorate.

Un contratto di lavoro è temporaneo o a tempo determinato se il datore di lavoro e il dipendente hanno convenuto che la durata del contratto sia determinata da alcune condizioni, come una scadenza precisa per la realizzazione di un lavoro, l'esecuzione di un determinato compito o il ritorno di un altro dipendente sostituito temporaneamente. Sono esclusi gli apprendisti, mentre sono compresi i tirocinanti retribuiti.

Gli apprendisti e i tirocinanti retribuiti sono dipendenti che svolgono per altri qualsiasi attività volta alla produzione di beni o alla prestazione di servizi, al fine di acquisire esperienza o competenze sul luogo di lavoro in un'attività commerciale o professionale e di ricevere un compenso in cambio del lavoro svolto. L'acquisizione di esperienze o competenze sul luogo di lavoro può essere definita mediante accordi tradizionali, formali o informali, a prescindere dal rilascio di una qualifica o certificazione specifica. Gli apprendisti e i tirocinanti sono di norma remunerati a un tasso ridotto rispetto ai lavoratori pienamente qualificati. Sono esclusi i lavoratori che: a) svolgono un periodo di prova che precede l'inizio dell'occupazione; b) seguono una formazione generale sul posto di lavoro o l'apprendimento permanente durante l'attività lavorativa.

Gli apprendisti devono inoltre soddisfare le condizioni seguenti:

a) partecipare a un programma di istruzione formale di durata inferiore a sei anni;

b) aver stipulato un contratto di apprendistato di durata superiore a sei mesi, basato sull'alternanza di una formazione pratica sul luogo di lavoro con un'istruzione teorica in un istituto di istruzione e che porta a una qualifica formale.

2.11. *Cittadinanza e residenza (B29) (facoltativo)*

Il paese della cittadinanza principale della persona, definito come lo specifico vincolo giuridico tra un individuo e il suo Stato di appartenenza, è acquisito per nascita o naturalizzazione, tramite dichiarazione, opzione, matrimonio o altre modalità conformemente alla legislazione nazionale. Ad una persona con cittadinanza doppia o multipla va assegnato un unico paese di cittadinanza, da determinare con il seguente ordine di precedenza: 1) paese dichiarante; 2) se la persona non ha la cittadinanza del paese dichiarante: altro Stato membro; 3) se la persona non ha la cittadinanza di uno Stato membro: altro paese non membro dell'Unione europea.

Va selezionata una delle seguenti possibilità:

— residente con cittadinanza nazionale,

— residente di cittadinanza straniera,

— non residente (frontaliero proveniente da un altro paese) con cittadinanza nazionale,

— non residente (frontaliero proveniente da un altro paese) con cittadinanza straniera.

3. **Informazioni sui periodi lavorativi di ciascun dipendente del campione**

3.1. *Numero di settimane dell'anno di riferimento al quale si riferisce la retribuzione annuale lorda (B31)*

La variabile si riferisce al periodo lavorativo del dipendente retribuito nel corso dell'anno e deve corrispondere all'effettiva retribuzione annuale lorda (variabile B41). È utilizzata per calcolare l'effettiva retribuzione annuale lorda nonché i premi e le gratifiche annuali qualora il dipendente abbia lavorato per meno di un anno intero, ossia meno di 52,14 settimane.

I dipendenti a tempo parziale vanno trattati come i dipendenti a tempo pieno, indipendentemente dall'orario di lavoro. Deve essere registrato il valore «52,14» se un lavoratore a tempo parziale è stato pagato per un intero anno e, ad esempio, «26,07» se è stato pagato per 6 mesi.

3.2. *Numero di ore retribuite durante il mese di riferimento (B32)*

Il numero totale di ore retribuite dal datore di lavoro durante il mese di riferimento non è pari al numero di ore di un normale mese di lavoro.

Le ore effettivamente retribuite comprendono le ore di lavoro normale e straordinario, corrisposte dal datore di lavoro nel mese di riferimento. Le ore non lavorate ma tuttavia retribuite vanno conteggiate come «ore retribuite» (ad esempio, ferie annuali, giorni festivi, congedo di malattia retribuito, formazioni professionali retribuite, congedi straordinari retribuiti, altre ore retribuite, compresi permessi per esami medici, nascite, matrimoni, funerali, traslochi). Per i dipendenti retribuiti su base giornaliera, le ore retribuite vanno calcolate moltiplicando il numero medio di ore di lavoro retribuite giornalmente per il numero di giorni di lavoro nel mese di riferimento.

Per i dipendenti retribuiti su base settimanale, le ore retribuite vanno calcolate moltiplicando il numero medio di ore retribuite per settimana di lavoro per 31/7 = 4,43, il numero di settimane nel mese di riferimento. Un calcolo analogo può essere effettuato per i dipendenti retribuiti su base bisettimanale (con il fattore moltiplicativo 2,21).

Nel caso di dipendenti retribuiti su base mensile, le ore retribuite devono basarsi sulle ore contrattuali retribuite per un mese normale, integrate dalle ore di lavoro straordinario retribuite durante il mese di riferimento.

La variabile B32 deve essere coerente con la retribuzione lorda del mese di riferimento (variabile B42). Le ore dei periodi di assenza retribuite a tasso ridotto dal datore di lavoro non vanno pertanto contate, né per la variabile B32, né per quella B42. Inoltre, se tra le ore retribuite del dipendente rientrano assenze non retribuite, occorre apportare una correzione per calcolare le ore retribuite di un mese completo mediante lo stesso fattore di correzione utilizzato per la variabile B42.

3.3. *Numero di ore di lavoro straordinario retribuite nel mese di riferimento (B321) (facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*

Le ore di lavoro straordinario comprendono le ore prestate oltre la durata normale o contrattuale del mese di lavoro e retribuite maggiormente rispetto alle ore di lavoro normali. Se, per esempio, quattro ore di straordinario sono retribuite a una tariffa superiore 1,5 volte a quella normale, vanno indicate 4 ore e non 6. Le ore recuperate e i tempi di tragitto non sono considerati come ore di lavoro straordinario.

La variabile B321 deve essere coerente con la retribuzione delle ore di lavoro straordinario del mese di riferimento (variabile B421). Devono pertanto essere incluse solo le ore di lavoro straordinario corrispondenti alla retribuzione delle ore di lavoro straordinario indicata in B321.

Inoltre, se tra le ore retribuite del dipendente rientrano assenze non retribuite, occorre apportare una correzione per calcolare le ore retribuite di un mese completo mediante lo stesso fattore di correzione utilizzato per la variabile B421.

3.4. *Giorni di ferie nell'anno (B33) (facoltativo)*

Questa variabile consiste nel numero totale di ferie annuali retribuite espresse in giorni, esclusi i congedi di malattia e i giorni festivi. Si tratta del totale annuale dei giorni normali di ferie retribuite, compresi i giorni assegnati sulla base dell'età, dell'esercizio di funzioni particolari, dell'anzianità ecc.

È noto che molti datori di lavoro non sono in grado di indicare il numero di giorni di ferie effettivamente fruiti dai dipendenti durante l'anno. Per questa ragione la variabile B33 si riferisce al diritto alle ferie annuali, che funge da approssimazione delle ferie annuali effettivamente prese.

Non sono considerati ferie:

— i congedi di malattia,

— i congedi di formazione,

— i congedi straordinari assegnati per ragioni personali e retribuiti,

— i giorni di ferie supplementari attribuiti nell'ambito di accordi sulla riduzione dell'orario di lavoro.

A fini comparativi una settimana di ferie corrisponde a cinque giorni. Il sabato e la domenica non vanno contati. Per esempio, se un dipendente a tempo pieno ha di norma diritto a cinque settimane di ferie all'anno, questo corrisponde a 25 giorni.

Per un lavoratore a tempo parziale che lavora il 60 % del normale orario a tempo pieno (variabile B271) il diritto a cinque settimane di ferie corrisponde invece a solo 15 giorni «interi» di ferie.

3.5. *Altri giorni di assenza retribuiti nell'anno (B34) (facoltativo)*

Anche questa variabile è espressa in giorni. Può comprendere, per esempio:

— il numero totale dei giorni di malattia retribuiti effettivamente presi durante l'anno,

— i congedi straordinari assegnati per ragioni personali e retribuiti,

— i giorni festivi.

Sono esclusi i giorni retribuiti considerati equivalenti ai giorni di lavoro, come i giorni dell'anno che il dipendente ha trascorso per formazione professionale.

4. **Informazioni sulla retribuzione di ciascun dipendente del campione**

In tutte le successive variabili sulla retribuzione annuale, mensile ed oraria vanno presi in considerazione i dipendenti che hanno effettivamente percepito una remunerazione per il lavoro svolto nel mese di riferimento. I dipendenti che non sono stati retribuiti nel mese di riferimento devono essere esclusi.

Inoltre, se la retribuzione lorda di un dipendente nel mese di riferimento (variabile B42) riguarda anche assenze non retribuite (dovute a congedi di malattia, maternità, motivi di studio ecc.) e non può essere ragionevolmente corretta, in modo da ottenere una stima adeguata della retribuzione del dipendente in un mese completo, anche tale dipendente va escluso.

Il coefficiente di espansione per i dipendenti (variabile B52) va rigorosamente applicato al campione di dipendenti per i quali è possibile ottenere stime fondate della retribuzione mensile lorda. Gli altri dipendenti vanno esclusi dal campione e i coefficienti di espansione devono essere corretti di conseguenza.

Infine va osservato che nessuna delle variabili definite di seguito va corretta per gli effetti del calendario.

4.1. *Retribuzione annuale lorda nell'anno di riferimento (B41)*

La retribuzione annuale lorda comprende la remunerazione in contanti e in natura corrisposta dal datore di lavoro al dipendente per il lavoro svolto nell'anno di riferimento, al lordo delle detrazioni fiscali e dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori e trattenuti dal datore di lavoro.

Sono esclusi gli importi versati dal datore di lavoro e rimborsati integralmente, ad esempio, dalla previdenza sociale.

La principale differenza tra retribuzione annuale e mensile consiste nel fatto che la retribuzione annuale non è solo la somma della remunerazione diretta, dei premi e delle gratifiche percepiti dal dipendente in ogni periodo retributivo. La retribuzione annuale di norma è superiore all'importo ottenuto moltiplicando per 12 la «busta mensile tipo».

La «busta mensile tipo» comprende i premi e le gratifiche corrisposti in ogni periodo retributivo e, anche se l'importo di questi premi e gratifiche «regolari» varia, non contiene i premi e le gratifiche che non sono versati in ogni periodo retributivo. La retribuzione mensile inoltre non tiene conto dei pagamenti in natura. La retribuzione annuale invece comprende anche tutte le «remunerazioni non regolari», ossia non versate in ogni periodo retributivo (variabile B411) e i pagamenti in natura (variabile B412).

I dati relativi alla variabile B41 vanno forniti per tutti i dipendenti per i quali è possibile indicare la retribuzione lorda mensile (variabile B42), ossia la variabile B41 non va indicata per i dipendenti per i quali tale retribuzione non può essere stimata. Detti dipendenti devono essere esclusi dal campione e i pesi vanno adeguati di conseguenza.

Non importa se la retribuzione di un dipendente non copre un anno intero. Alcuni dipendenti avranno periodi di assenza non retribuita oppure saranno entrati nell'azienda o l'avranno lasciata nel corso dell'anno. È richiesta l'effettiva retribuzione lorda nell'anno di riferimento. Se la variabile B31 (numero delle settimane alle quali si riferisce la retribuzione annuale lorda) è inferiore a 52,14 settimane, tale variabile va utilizzata per calcolare la variabile B41 e le sue componenti.

4.2. *Premi e gratifiche annuali non corrisposti in ogni periodo retributivo (B411) (facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*

Questa variabile comprende tutte le voci (remunerazione diretta, premi e gratifiche) che non ricorrono in ciascun periodo retributivo, quali:

— tredicesima e quattordicesima mensilità, gratifiche natalizie e di fine anno [SEC 2010, paragrafo 4.03, lettera d)]

— gratifiche per ferie,

— premi aziendali trimestrali o annuali,

— premi per la produttività basati su obiettivi prestabiliti, premi di riconoscimento dei dipendenti, incentivi alle assunzioni,

— premi per dipendenti che lasciano l'azienda o vanno in pensione, purché tali importi non siano connessi a un contratto collettivo di lavoro né previsti per legge [SEC 2010, paragrafo 4.03, lettera i)],

— remunerazione versata per effetto retroattivo.

4.3. *Pagamenti annuali in natura (B412) (facoltativo)*

Questa variabile corrisponde a una stima del valore di tutti i beni e servizi messi a disposizione dei dipendenti dal datore di lavoro nell'anno di riferimento, gratuitamente o a un prezzo ridotto. Si tratta di prodotti della società, alloggi per il personale, vetture di servizio, opzioni sulle azioni e piani per l'acquisto di azioni. Se si dispone di informazioni basate sull'imposta sul reddito delle persone fisiche in merito alle retribuzioni e ai pagamenti in natura, vanno utilizzate a titolo sostitutivo.

Se la variabile B31 è inferiore a 52,14 settimane, la variabile B412 non deve essere rettificata.

4.4. *Retribuzione lorda nel mese di riferimento (B42)*

Questa variabile comprende la remunerazione in contanti versata nel mese di riferimento al lordo delle detrazioni fiscali e dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori e trattenuti dal datore di lavoro. La variabile B42 deve essere coerente con il numero di ore retribuite durante il mese di riferimento (variabile B32).

Sono compresi gli elementi seguenti:

— tutte le remunerazioni relative al periodo considerato (anche se effettuate al di fuori del mese di riferimento), compresa la retribuzione delle ore di lavoro straordinario, le maggiorazioni per il lavoro a turni, premi, commissioni ecc.,

— la retribuzione delle ore di lavoro straordinario, le indennità per lavoro di squadra, di notte, nel fine settimana, commissioni ecc.,

— i premi e le gratifiche versati regolarmente in ogni periodo retributivo, anche se il loro importo varia da un mese all'altro,

— la retribuzione dei periodi di assenza e d'interruzione del lavoro interamente a carico del datore di lavoro,

— gli assegni familiari e altri compensi monetari stabiliti da contratti collettivi o concordati su base volontaria,

— i pagamenti per piani di risparmio dei dipendenti.

È escluso quanto segue:

— gli importi versati nel periodo di riferimento ma relativi ad altri periodi, come arretrati, anticipi o pagamenti per ferie o assenze per malattia al di fuori del periodo,

— i premi e le gratifiche periodici non versati regolarmente ad ogni scadenza di pagamento,

— i pagamenti per periodi di assenza versati dal datore di lavoro a un tasso ridotto,

— gli assegni familiari legali,

— le indennità per vestiario o attrezzature,

— il rimborso o il pagamento delle spese di viaggio, soggiorno ecc., e delle spese sostenute nell'esercizio di un'attività per conto del datore di lavoro,

— i pagamenti in natura.

Qualora la retribuzione mensile lorda di un dipendente riguardi anche assenze non retribuite (dovute a congedi di malattia, maternità, motivi di studio ecc., o semplicemente perché il dipendente è entrato nell'azienda o l'ha lasciata nel mese di riferimento), va ragionevolmente corretta, in modo da ottenere una stima della retribuzione del dipendente in un mese completo. Se, ad esempio, è noto che il 20 % del mese di riferimento di un dipendente è costituito da assenze non retribuite, la retribuzione mensile lorda effettivamente versata (al 100 %) per il periodo di presenza deve essere moltiplicata per il fattore di correzione 1,25 [100/(100-20)].

Se non è possibile correggere la retribuzione mensile lorda del dipendente, in modo che l'importo stimato corrisponda a un intero mese di retribuzione, il dipendente va escluso dal campione.

4.5. *Retribuzione delle ore di lavoro straordinario (B421) (facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*

Si tratta dell'importo della retribuzione corrisposta per le ore di lavoro straordinario. Va preso in considerazione l'intero importo e non solo l'elemento integrativo della retribuzione oraria normale. La variabile B421 deve essere coerente con la variabile B321 (numero di ore di lavoro straordinario retribuite nel mese di riferimento).

4.6. *Maggiorazioni per il lavoro a turni (B422) (facoltativo per le unità locali appartenenti a imprese con 1-9 dipendenti)*

Questa variabile riguarda premi speciali corrisposti per il lavoro a turni, di notte o nel fine settimana, nel caso in cui non sia considerato lavoro straordinario. L'importo da prendere in considerazione è l'elemento integrativo o il pagamento supplementare, non l'intera remunerazione del lavoro a turni.

4.7. *Contributi previdenziali obbligatori e imposte versati dal datore di lavoro per conto del dipendente (B423) (facoltativo)*

Questa variabile corrisponde all'importo totale dei contributi sociali obbligatori e delle imposte pagate dal datore di lavoro per conto del dipendente alle autorità pubbliche durante il mese di riferimento. Detta informazione è richiesta per calcolare la retribuzione mensile netta per ciascun dipendente.

Se la retribuzione mensile del dipendente riguarda anche assenze non retribuite, la variabile B423 (e le sue sottocomponenti B4231 e B4232) deve essere corretta per ottenere le detrazioni stimate di un mese completo.

4.8. *Contributi previdenziali obbligatori versati dal datore di lavoro per conto del dipendente (B4231) (facoltativo)*

Importo dei contributi previdenziali a carico del dipendente stabiliti dalla legge o da contratti collettivi e trattenuti dal datore di lavoro.

4.9. *Imposte versate dal datore di lavoro per conto del dipendente (B4232) (facoltativo)*

Questa variabile riguarda l'importo delle imposte sulla retribuzione del dipendente trattenute dal datore di lavoro nel mese di riferimento e versate alle autorità fiscali per conto del dipendente.

4.10. *MEDIA della retribuzione oraria lorda nel mese di riferimento (B43)*

L'importo richiesto corrisponde alla media della retribuzione lorda oraria versata al dipendente nel mese di riferimento. Tale importo deve essere coerente con la retribuzione lorda media derivante dalla retribuzione lorda del mese di riferimento (variabile B42) divisa per il numero di ore retribuite nello stesso periodo (variabile B32).

4.11. *Coefficiente di espansione per i dipendenti (B52)*

Il coefficiente di espansione per i dipendenti consiste nel numero di dipendenti nella popolazione rappresentato da una data registrazione sui dipendenti. È utilizzato per estrapolare le variabili relative ai dipendenti dal campione all'intera popolazione. I coefficienti di espansione sono specifici per ogni dipendente in funzione di elementi quali il tasso di campionamento, la progettazione di campionamento, l'assenza di risposte, la calibrazione a posteriori ecc. Il totale dei coefficienti di espansione nell'intero campione di dipendenti è pari al numero di dipendenti nella popolazione.

ALLEGATO II

OBIETTIVI DI PRECISIONE

1) Gli Stati membri mirano a mantenere il coefficiente di variazione al di sotto dell'1 %, per la retribuzione oraria media misurata per tutti i dipendenti (a tempo parziale e a tempo pieno) che lavorano in un'unità locale residente con uno o più dipendenti in relazione al totale di tutte le sezioni della NACE rientranti nell'ambito della tematica «struttura delle retribuzioni» quale definita all'articolo 6, paragrafo 3, del regolamento (UE) 2025/941.

2) Gli Stati membri mirano a mantenere il coefficiente di variazione al di sotto del 10 %, per la retribuzione oraria media misurata per tutti i dipendenti (a tempo parziale e a tempo pieno) che lavorano in un'unità locale residente con uno o più dipendenti in relazione a ciascuna sezione della NACE rientrante nell'ambito della tematica «struttura delle retribuzioni» quale definita all'articolo 6, paragrafo 3, del regolamento (UE) 2025/941, eccettuate le sezioni che rappresentano meno dell'1 % della retribuzione totale mensile nell'anno di riferimento.