

REGOLAMENTO (CE) N. 72/2002 DELLA COMMISSIONE**del 16 gennaio 2002****recante modalità di attuazione del regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio per quanto riguarda la qualità delle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro****(Testo rilevante ai fini del SEE)**

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio, del 9 marzo 1999, relativo alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro ⁽¹⁾, in particolare l'articolo 11,

considerando quanto segue:

- (1) Le disposizioni di attuazione del regolamento (CE) n. 530/1999 sono necessarie per quanto riguarda i criteri da osservare per il contenuto e la valutazione della relazione sulla qualità da trasmettere alla Commissione europea (Eurostat) al termine di ogni periodo di riferimento.
- (2) Le informazioni contenute nella suddetta relazione dovrebbero fare riferimento alle variabili definite dal regolamento (CE) n. 1916/2000 della Commissione, dell'8 settembre 2000, recante attuazione del regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio relativo alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro per quanto riguarda la definizione e la trasmissione delle informazioni sulla struttura delle retribuzioni ⁽²⁾.
- (3) La fattibilità e la pertinenza di taluni elementi facoltativi di cui alla prima relazione sulla qualità dovrebbero essere rivedute da Eurostat e dagli istituti nazionali di statistica alla luce delle informazioni fornite dagli Stati membri.
- (4) Le disposizioni del presente regolamento sono conformi al parere del comitato del programma statistico,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

1. Il contenuto e i criteri di valutazione della relazione sulla qualità di cui all'articolo 10, paragrafo 2, del regolamento (CE)

n. 530/1999 sono esposti nelle parti A e B dell'allegato al presente regolamento.

Le variabili specificate sono quelle definite dall'allegato II al regolamento (CE) n. 1916/2000.

2. Le informazioni e le caratteristiche o le suddivisioni facoltative, esposte nell'allegato, vanno fornite entro i limiti concessi dalle deroghe alla legislazione comunitaria relativa alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro, all'indagine sulle forze di lavoro, alle statistiche strutturali sulle imprese e ai conti nazionali.

Articolo 2

La prima relazione sulla qualità va fornita per l'indagine sulla struttura delle retribuzioni avente come anno di riferimento il 2002.

La relazione va trasmessa ad Eurostat unitamente ai dati ed entro 24 mesi dal termine del periodo di riferimento per il quale sono stati rilevati i dati.

Articolo 3

La fattibilità e la pertinenza degli elementi facoltativi di cui alla parte B dell'allegato devono essere rivedute alla luce delle informazioni effettivamente fornite dagli Stati membri.

La revisione deve essere effettuata da Eurostat e dagli istituti nazionali di statistica.

Articolo 4

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

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

Fatto a Bruxelles, il 16 gennaio 2002.

Per la Commissione
Pedro SOLBES MIRA
Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 63 del 12.3.1999, pag. 6.

⁽²⁾ GU L 229 del 9.9.2000, pag. 3.

ALLEGATO

CONTENUTO E CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA QUALITÀ PER LE STATISTICHE
SULLA STRUTTURA DELLE RETRIBUZIONI

PARTE A

Indagine sulla struttura delle retribuzioni: risultati approssimati: analisi tabulari

Devono essere fornite le distribuzioni delle frequenze e le relative medie aritmetiche e mediane ⁽¹⁾ per almeno:

- a) il numero di dipendenti a tempo pieno;
- b) il numero di dipendenti a tempo parziale

suddivisi per ognuna delle variabili seguenti:

- fascia di retribuzione oraria lorda, per sesso,
- fascia di retribuzione mensile lorda, per sesso,
- fascia di retribuzione annua lorda, per sesso,
- fascia di vacanze annuali (< 10, 10-19, 20-24, 25-29, 30-34, ≥ 35 giorni), per sesso,
- fascia di ore mensili lavorate o retribuite (< 130, 130-139, 140-149, 150-159, 160- 169, 170-179, ≥ 180 ore), per sesso,
- sezione NACE Rev.1 e livello 1 NUTS,
- sezione NACE Rev.1 e sesso,
- occupazione (ISCO-88 al livello a 1 cifra), sesso,
- istruzione (ISCED da 0 a 6), sesso,
- fascia di età (15-24, 25-54, 55-64, ≥ 65 anni), sesso,
- anzianità (< 10 anni, 10-19, 20-29, 30-39, ≥ 40 anni), sesso,
- ampiezza dell'impresa in base al numero di dipendenti ⁽²⁾.

Ad esempio, per le retribuzioni orarie lorde e il sesso:

- a) Numero di dipendenti a tempo pieno

Fascia di retribuzione oraria	uomini + donne	solo uomini	solo donne
	frequenza (%)		
Meno di 5 EUR 5-meno di 10 EUR 10-meno di 15 EUR 15-meno di 20 EUR 20-meno di 30 EUR 30-meno di 40 EUR 40-meno di 50 EUR 50 EUR e oltre	<i>Queste fasce di retribuzione oraria sono illustrative. Ogni paese dovrebbe usare fasce che distribuiscono in modo uniforme le frequenze nella gamma di retribuzioni orarie, mensili e annuali. Se necessario, si dovrebbero usare fasce diverse da quelle indicate anche per le ferie annuali e per le ore mensili retribuite o lavorate.</i>		
Frequenza generale	100 %	100 %	100 %
Numero totale dei dipendenti			
Media generale (euro)			
Valore della mediana (euro)			

PARTE B

1. **Pertinenza** (elemento facoltativo)

Riassunto contenente una descrizione degli utenti, una descrizione delle loro esigenze (per gruppi principali di utenti) e una valutazione del modo in cui sono state soddisfatte.

⁽¹⁾ Per ogni distribuzione specificata si dovrebbero fornire i dati seguenti: numero totale di dipendenti, frequenze relative (%) per ogni fascia, media generale e valore della mediana. (Le medie aritmetiche e le mediane non sono rilevanti per le variabili NACE Rev.1, NUTS 1, livello occupazione o istruzione).

⁽²⁾ Sei fasce in base al numero totale di dipendenti: 1-9, 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 e più. La prima di queste sei fasce è facoltativa per l'indagine sulla struttura delle retribuzioni 2002.

2. Esattezza

2.1. Errori di campionamento

2.1.1. Campionamento probabilistico

2.1.1.1. Distorsioni (elemento facoltativo)

Stima delle distorsioni dovute al sistema di stima, se del caso.

2.1.1.2. Varianza

— Coefficienti di variazione ⁽¹⁾ relativi alle retribuzioni lorde totali, indicando separatamente almeno le retribuzioni mensili (i dati sulle retribuzioni orarie e annuali sono facoltativi), per:

- a) dipendenti a tempo pieno;
- b) dipendenti a tempo parziale,

suddivisi per:

- sezione della NACE Rev.1 e sesso,
- occupazione (ISCO-88 al livello ad 1 cifra) e sesso,
- fascia di età (15-24, 25-54, 55-64, ≥ 65 anni) e sesso,
- sezione della NACE Rev.1 e livello 1 NUTS (elemento facoltativo),
- istruzione (ISCED da 0 a 6) e sesso (elemento facoltativo).

— Coefficienti di variazione, indicando i dati relativi alle ore mensili, per:

dipendenti a tempo pieno, suddivisi per:

- sezione della NACE Rev.1 e sesso,
- occupazione (ISCO-88 al livello ad 1 cifra) e sesso,
- fascia di età (15-24, 25-54, 55-64, ≥ 65 anni) e sesso,
- sezione della NACE Rev.1 e livello 1 NUTS; (elemento facoltativo)
- istruzione (ISCED da 0 a 6) e sesso (elemento facoltativo).

2.1.2. Campionamento non probabilistico

Se si ricorre ad un campionamento non probabilistico va fornita una descrizione delle possibili origini di eventuali imprecisioni.

2.2. Errori non dovuti al campionamento

2.2.1. Errori di copertura

- Descrizione dei principali errori di classificazione e dei problemi di sottocopertura e sovracopertura ⁽²⁾ incontrati nella rilevazione dei dati.
- Descrizione dei metodi impiegati per trattare tali errori.
- Tassi di errori di classificazione, sottocopertura e sovracopertura (elemento facoltativo).

Nota: Se si usano dati amministrativi isolati, va effettuata un'analisi simile basandosi sullo (schedario amministrativo di riferimento).

2.2.2. Errori di misura

- Descrizione dei metodi impiegati per valutare gli errori di misura ⁽³⁾.
- Valutazione delle distorsioni e descrizione degli stimatori impiegati per correggerle per una variabile principale, ad esempio, le retribuzioni mensili.

⁽¹⁾ Il coefficiente di variazione è il rapporto tra la radice quadrata della varianza dello stimatore e il valore atteso. Il coefficiente di variazione viene stimato dal rapporto tra la radice quadrata della stima della varianza campionaria e il valore stimato. Vanno forniti sia il numeratore che il denominatore, unitamente al coefficiente di variazione risultante. La stima della varianza campionaria deve tenere conto dello schema di campionamento.

⁽²⁾ Errori di classificazione: il termine indica la classificazione scorretta di unità appartenenti alla popolazione target. Sottocopertura: il termine indica le (nuove) unità non incluse nella delimitazione a causa di una nascita effettiva o di una scissione e le unità classificate scorrettamente. Il termine non si riferisce all'economia sommersa. Sovracopertura: il termine indica le unità classificate scorrettamente che, in realtà, non rientrano nella delimitazione (ad esempio attività di un'unità locale non inclusa nelle sezioni C-K della NACE Rev.1) oppure unità che non esistono effettivamente.

⁽³⁾ Gli errori di misura si verificano durante la rilevazione dei dati. Le loro origini sono numerose ed includono lo strumento di indagine (modulo o questionario), il rispondente, il sistema di informazioni, le modalità di rilevazione dei dati e l'intervistatore.

2.2.3. Errori di elaborazione (elementi facoltativi)

Gli errori di elaborazione si verificano nelle operazioni successive alla rilevazione, ad esempio, l'inserimento dei dati, la codifica, l'immissione, l'editing, la ponderazione e la tabulazione.

- I tassi di errore nell'inserimento o la codifica per le variabili principali, ad esempio:
 - retribuzioni totali lorde per l'anno di riferimento.
 - retribuzioni totali lorde per il mese rappresentativo,
 - numero di ore retribuite o lavorate durante il mese rappresentativo.
- Note metodologiche sulla stima di tali tassi ⁽¹⁾.
- Valutazione delle distorsioni e della varianza dovute ad errori di elaborazione.

2.2.4. Errori dovuti alla mancanza di risposte

- Tasso di risposta dell'unità ⁽²⁾.
- Tassi di risposta per una voce per le variabili principali (per esempio, retribuzioni mensili ed annuali e ore lavorate). Il tasso corrisponde al rapporto tra il numero di risposte per una voce e il numero di rispondenti.
- Descrizione dei metodi impiegati per l'imputazione e/o la nuova ponderazione per le risposte mancanti.

Nota: Se si usano dati amministrativi isolati, l'indisponibilità del registro o voce o dato amministrativo sostituisce l'assenza di risposta.

- Descrizione dei motivi della mancanza di risposte e valutazione delle distorsioni dovute alla mancanza di risposte per una delle domande principali del questionario, riguardanti ad esempio le retribuzioni mensili o annuali o le ore lavorate.

2.2.5. Errori di scelta del modello

Relazione ⁽³⁾ sull'utilizzo dei modelli seguenti:

- per garantire che sia selezionato un mese rappresentativo,
- per adeguare l'anno contabile o fiscale all'anno di calendario,
- per garantire che le sezioni da C a K della NACE Rev.1 siano coperte interamente per tutte le imprese (almeno quelle con dieci o più dipendenti),
- per combinare i dati provenienti da fonti amministrative con quelli risultanti da indagini.

Nota: Se si usano dati amministrativi isolati si dovrebbero fornire commenti sulla corrispondenza tra i concetti amministrativi e quelli statistici.

3. Tempestività e puntualità

- Date cruciali per la raccolta dei dati: per esempio il termine imposto ai rispondenti degli Stati membri per la compilazione dei questionari, per i richiami e i follow-up e durante le operazioni in loco.
- Date cruciali per le operazioni successive alla raccolta: per esempio inizio e fine delle verifiche della completezza, della codifica e dell'attendibilità, data del controllo della qualità (congruenza dei risultati) e provvedimenti di non divulgazione;
- Date cruciali per la pubblicazione: per esempio calcolo e diffusione dei risultati preliminari e dettagliati.

Nota: La puntualità della trasmissione dei dati ad Eurostat sarà valutata nel rispetto della [normativa che stabilisce la periodicità e le scadenze per la trasmissione dei dati.

4. Accessibilità e chiarezza

- Una copia della pubblicazione o delle pubblicazioni oppure un riferimento della loro ubicazione.
- Informazioni in merito agli eventuali risultati inviati alle unità dichiaranti incluse nel campione.
- Informazioni in merito allo schema di diffusione dei risultati (per esempio a chi sono inviati).
- Una copia, o riferimenti, degli eventuali documenti metodologici in collegamento con le statistiche fornite.

⁽¹⁾ Le misurazioni dei tassi di errore possono essere effettuate applicando tecniche standard di controllo della qualità, ad esempio verificando la qualità di un sottocampione dei questionari elaborati (per verificare il livello di errori nella fase di immissione o durante l'editing effettuato dal personale degli INS).

⁽²⁾ Il tasso è il risultato del rapporto tra il numero di rispondenti ed il numero di questionari inviati alla popolazione selezionata.

⁽³⁾ I commenti dovrebbero riguardare, ad esempio: la procedura di selezione dei modelli (ovvero, perché è stato scelto un determinato modello anziché altri); se pertinente, l'errore di stima associato per le stime corrispondenti; elementi relativi alla verifica delle ipotesi su cui si basa il modello; la verifica delle capacità di previsione del modello tramite l'utilizzo di dati storici; il confronto dei risultati ottenuti dal modello con altre fonti connesse di dati; l'impiego dello screening e di studi di convalida incrociata; le verifiche della sensibilità del modello alla stima dei parametri; la convalida dell'inserimento dei dati nel modello.

5. Comparabilità

5.1. Comparabilità geografica

È opportuno effettuare un confronto tra i concetti nazionali e i concetti europei qualora vi siano differenze, soprattutto nella definizione delle unità statistiche, nella popolazione di riferimento, nelle classificazioni e nella definizione delle variabili nei risultati trasferiti. Le differenze dovrebbero essere quantificate.

Nota: Se le classificazioni e le unità provengono dallo schedario, la qualità di tali informazioni va definita nella relazione sulla qualità dello schedario.

5.2. Comparabilità temporale

Informazioni dettagliate sulle modifiche delle definizioni, della copertura o dei metodi rispetto alla struttura precedente dell'indagine sulle retribuzioni e valutazione delle conseguenze delle modifiche sostanziali.

6. Coerenza

Nota: Questo elemento persegue due obiettivi. Il primo consiste nell'informare gli utenti delle (differenze concettuali tra le varie fonti per variabili molto simili e aventi di solito la stessa denominazione nelle pubblicazioni statistiche e fornire loro informazioni su come passare da un concetto all'altro. Il secondo obiettivo consiste nel verificare che le statistiche, che in linea di principio sono coerenti dal punto di vista concettuale, forniscano risultati comparabili per lo stesso anno e la stessa popolazione di riferimento. Tenendo presenti tali obiettivi le I statistiche sulla struttura delle retribuzioni dovrebbero essere comparate con altre statistiche inviate a Eurostat tenendo conto del fatto che, ad esempio, l'indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES) è basata su unità locali appartenenti a imprese con 10 o più dipendenti.

6.1. Coerenza con la struttura dei dipendenti nell'indagine sulle forze di lavoro per lo stesso periodo di riferimento

La struttura del SES andrebbe paragonata a quella dell'indagine sulle forze di lavoro (LFS), dato che entrambi hanno parecchie variabili in comune. In particolare, le analisi incrociate della distribuzione dei dipendenti nel SES e nel LFS dovrebbero essere indicate in percentuali ed elaborate separatamente per i dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale. Le tabelle multiple dovrebbero contenere le variabili seguenti:

- sesso, età e attività economica (NACE Rev.1, sezione),
- sesso, età e livello d'istruzione (ISCED da 0 a 6),
- sesso, età e occupazione (ISCO-88, livello a una cifra).

Per l'età dovrebbero essere impiegate le fasce seguenti (15-24, 25-54, 55-64, 65 o più anni).

6.2. Coerenza con le cifre assolute dei dati dell'indagine sulle forze di lavoro per lo stesso periodo di riferimento (elemento facoltativo per l'indagine sulla struttura delle retribuzioni del 2002)

La tabella seguente riassume gli elementi comuni a entrambe le fonti.

	Indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES)	Indagine sulle forze di lavoro (LFS)
Unità statistica	Unità locale	Famiglia
Copertura dell'attività	NACE Rev. 1 Sezioni C-K, M-O	NACE Rev. 1 Sezioni C-K, M-O
Variabili da considerare per paragonare le due fonti	Numero di dipendenti, indicati separatamente per il tempo pieno e parziale, suddivisi per sesso. Numero di ore lavorate durante il mese rappresentativo (o in un mese lavorativo normale)	Numero di dipendenti, indicati separatamente per il tempo pieno e parziale, suddivisi per sesso. Numero di ore lavorate abitualmente ogni settimana (convertite in ore lavorate al mese)
Suddivisione richiesta per occupazione	ISCO-88 livello ad una cifra	ISCO-88 livello ad una cifra
Suddivisione richiesta per attività	NACE Rev. 1, sezione	NACE Rev. 1, sezione
Suddivisione richiesta per regione	NUTS, livello 1	NUTS, livello 1

La variabile «numero di dipendenti» (suddivisi in dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale e per sesso) e la variabile «numero di ore lavorate» dovrebbero essere suddivise per occupazione, regione e attività NACE (le sezioni da M a O della NACE sono facoltative per il SES del 2002). Le tabelle multiple occupazione, regione e attività economica non sono richieste.

- 6.3. *Coerenza con le statistiche strutturali sulle imprese per lo stesso anno: dati regionali* (elemento facoltativo per l'indagine sulla struttura delle retribuzioni del 2002)

Il regolamento sulle statistiche strutturali sulle imprese ⁽¹⁾ riguarda tutte le attività del mercato delle sezioni da C a K della NACE Rev.1, eccetto la sezione J. La tabella seguente riassume gli elementi comuni alle due fonti.

	Indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES)	Indagine strutturale sulle imprese (SBS) (Statistiche regionali annuali)
Unità statistica	Unità locale	Unità locale
Copertura dell'attività	NACE Rev. 1 sezioni C-K	NACE Rev. 1 Sezioni C-K, eccetto J
Variabili da considerare per comparare le due fonti	Numero di unità locali nella popolazione	11 21 0: Numero di unità locali
	Retribuzioni lorde annue totali per l'anno di riferimento	13 32 0: Salari e stipendi
Suddivisione richiesta per attività	NACE Rev. 1, sezione	NACE Rev. 1, sezione
Suddivisione richiesta per regione	NUTS, livello 1	NUTS, livello 1

Le variabili «numero di unità locali» e «retribuzioni/salari e stipendi totali lordi annui» dovrebbero essere suddivise per attività NACE e per regione. Illustrando le differenze principali per queste variabili si dovrebbe tenere conto delle diversità di concetto, di definizioni, di accuratezza e copertura per ogni fonte. Le tabelle multiple dovrebbero essere elaborate per attività NACE e regione.

- 6.4. *Coerenza con le statistiche strutturali sulle imprese per lo stesso anno: dati nazionali per classe di ampiezza dell'impresa* (elemento facoltativo per l'indagine sulla struttura delle retribuzioni del 2002)

	Indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES)	Indagine strutturale sulle imprese (SBS) (Statistiche annuali sulle imprese per classe di ampiezza)
Unità statistica	Unità locale	Impresa
Copertura dell'attività	NACE Rev. 1 sezioni C-K	NACE Rev. 1 sezioni C-K
Variabili da considerare per paragonare le due fonti	Numero totale di imprese nella popolazione	11 11 0: Numero di imprese
	Numero totale di dipendenti nella popolazione	16 13 0: Numero di dipendenti
	Retribuzioni totali lorde annue nell'anno di riferimento	13 32 0: Salari e stipendi
Suddivisione richiesta per attività	NACE Rev. 1, sezione	NACE Rev. 1, sezione
Suddivisione richiesta per ampiezza dell'impresa	Numero di dipendenti: 1-9 (*), 10-49, 50-249, 250-499, 500-999 e 1 000 +	Numero di dipendenti: 1 a 9, 10-49, 50-249, 250-499, 500-999 e 1 000 +

(*) Facoltativo per l'indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES) del 2002.

Le variabili «numero di imprese», «numero di dipendenti» e «retribuzioni/salari e stipendi totali lordi annui» dovrebbero essere suddivise simultaneamente per attività NACE e per dimensione dell'impresa. Illustrando le differenze principali per queste variabili si dovrebbe tenere conto delle diversità di concetto, di definizioni, di accuratezza e copertura per ogni fonte. Ad esempio, per l'indagine strutturale sulle imprese le variabili «numero di imprese (11 11 0)», «numero di dipendenti (16 13 0)» e «salari e stipendi (13 32 0)» non sono disponibili per tutte le sezioni NACE da C a K.

⁽¹⁾ GU L 14 del 17.1.1997, pag. 1.

- 6.5. *Coerenza con i conti nazionali per lo stesso anno: dati nazionali* (elemento facoltativo per l'indagine sulla struttura delle retribuzioni del 2002)

La tabella seguente riassume gli elementi comuni alle due fonti:

	Indagine sulla struttura delle retribuzioni (SES)	Conti nazionali [Tabella 3: Tabelle industria — esercizio annuo (*)]
Copertura dell'attività	NACE Rev. 1 sezioni C-K, M-O	NACE Rev. 1 sezioni C-K, M-O
Variabili da considerare per paragonare le due fonti	Numero totale di dipendenti Retribuzioni totali lorde annue nell'anno di riferimento	Numero totale di dipendenti D11 salari e stipendi
Suddivisione richiesta per attività	NACE Rev. 1, sezione	NACE Rev. 1, sezione

(*) Sistema europeo dei conti nazionali, SEC 95, programma di trasmissione dei dati, Comunità europee 1997 (cfr. anche questionario SEC 95).

Le variabili «numero di dipendenti» e «retribuzioni/salari e stipendi totali lordi annui» dovrebbero essere suddivise per attività NACE. Illustrando le principali differenze delle variabili nelle due fonti si dovrebbe tenere conto delle diversità di concetti e copertura e, se disponibile, dell'accuratezza di ogni statistica. Per l'indagine sulla struttura delle retribuzioni del 2002, le sezioni M-O della NACE Rev.1 sono facoltative.

7. **Completezza**

Elenco delle variabili e/o delle suddivisioni richieste dal regolamento e non disponibili nonché dei miglioramenti previsti al fine di ovviare a tali mancanze.