

**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**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

Definizione e scomposizione dei dati

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,

A norma dell'articolo 6 del regolamento (CE) n. 530/1999, gli Stati membri forniscono informazioni sulle variabili elencate nell'allegato I del presente regolamento.

A tale scopo, le definizioni delle variabili sono indicate nell'allegato II del presente regolamento.

considerando quanto segue:

Articolo 2

Formato tecnico per la trasmissione dei risultati

- (1) A norma dell'articolo 11 del regolamento (CE) n. 530/1999, disposizioni d'attuazione sono necessarie per quanto riguarda la definizione e la scomposizione dei dati da fornire e il formato tecnico appropriato per la trasmissione dei risultati.

Il formato tecnico appropriato da utilizzare per la trasmissione dei risultati è presentato nell'allegato III del presente regolamento.

Articolo 3

Entrata in vigore

- (2) Le disposizioni del presente regolamento sono conformi al parere del comitato del programma statistico, istituito dalla decisione 89/382/CEE, Euratom del Consiglio ⁽²⁾,

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo a quello della 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, l'8 settembre 2000.

Per la Commissione

Pedro SOLBES MIRA

Membro della Commissione

⁽¹⁾ GU L 63 del 12.3.1999, pag. 6.

⁽²⁾ GU L 181 del 28.6.1989, pag. 47.

ALLEGATO I

ELENCO DELLE VARIABILI

1. **Informazioni relative all'unità locale da cui dipendono i lavoratori compresi nel campione**
 - 1.1. Regione, secondo la nomenclatura delle unità territoriali statistiche (NUTS)
 - 1.2. Dimensione dell'impresa a cui appartiene l'unità locale
 - 1.3. Attività economica, secondo la classificazione delle attività economiche nelle Comunità europee (NACE Rev. 1), istituita dal regolamento (CEE) n. 3037/90 del Consiglio ⁽¹⁾
 - 1.4. Forma del controllo economico e finanziario, ai sensi della direttiva 80/723/CEE della Commissione ⁽²⁾
 - 1.5. Esistenza di un contratto collettivo di lavoro che interessi la maggior parte dei lavoratori dipendenti dell'unità d'osservazione
 - 1.6. Numero totale di lavoratori dipendenti nell'unità locale *(facoltativo)*
 - 1.7. Principale mercato per i prodotti dell'impresa *(facoltativo)*
 - 1.8. Dimensione del gruppo di imprese *(facoltativo)*
 - 1.9. Paese di residenza dell'entità che controlla il gruppo di imprese *(facoltativo)*
2. **Informazioni relative a ciascun lavoratore dipendente compreso nel campione**
 - 2.1. Sesso
 - 2.2. Età
 - 2.3. Professione, secondo la «Classificazione internazionale tipo delle professioni» [ISCO-88 (COM)]
 - 2.4. Posto di direzione e di controllo *(facoltativo)*
 - 2.5. Livello massimo d'istruzione e di formazione raggiunto, secondo la classificazione internazionale tipo dell'istruzione (ISCED 97)
 - 2.6. Anzianità di servizio nell'impresa
 - 2.7. Tempo pieno o quota di tempo parziale
 - 2.8. Tipo di contratto di lavoro
 - 2.9. Nazionalità *(facoltativo)*
 - 2.10. Provvedimenti pubblici a favore dell'occupazione *(facoltativo)*
 - 2.11. Anni di interruzione della carriera nell'impresa attuale *(facoltativo)*
3. **Informazioni relative alla retribuzione, alle ore di lavoro retribuite e ai giorni non lavorati**
 - 3.1. Retribuzione lorda per un mese rappresentativo
 - 3.1.1. Retribuzione delle ore di lavoro straordinario
 - 3.1.2. Maggiorazioni per il lavoro a turni
 - 3.2. Retribuzione lorda annuale nell'anno di riferimento
 - 3.2.1. Numero di settimane/mesi al quale si riferisce la retribuzione lorda annuale
 - 3.2.2. Totale annuale dei premi
 - 3.2.2.1. Premi regolari non pagati per ogni periodo retributivo *(facoltativo)*
 - 3.2.2.2. Premi annuali basati sulla produttività *(facoltativo)*
 - 3.2.2.3. Premi annuali legati alla partecipazione agli utili *(facoltativo)*
 - 3.3. Contributi sociali obbligatori e imposte versate dal datore di lavoro per conto del lavoratore dipendente *(facoltativo)*
 - 3.3.1. Contributi sociali obbligatori *(facoltativo)*
 - 3.3.2. Imposte *(facoltativo)*
 - 3.4. Numero di ore retribuite nel mese rappresentativo o in un mese lavorativo tipo

⁽¹⁾ GU L 293 del 24.10.1990, pag. 1.⁽²⁾ GU L 195 del 29.7.1980, pag. 35.

-
- 3.4.1. Numero di ore di lavoro straordinario retribuite nel mese rappresentativo
 - 3.5. Giorni di assenza nell'anno
 - 3.5.1. Giorni di ferie nell'anno (esclusi i giorni di assenza per malattia)
 - 3.5.2. Giorni di assenza per malattia nell'anno (*facoltativo*)
 - 3.5.2.1. Giorni di assenza per malattia retribuiti nell'anno (*facoltativo*)
 - 3.5.2.2. Giorni di assenza per malattia non retribuiti nell'anno (*facoltativo*)
 - 3.5.3. Giorni di formazione professionale nell'anno (*facoltativo*)
 - 3.6. Stima della remunerazione in natura annuale (*facoltativo*)
 - 4. **Coefficienti di espansione**
 - 4.1. Coefficiente di espansione per l'unità locale
 - 4.2. Coefficiente di espansione per i lavoratori dipendenti
-

ALLEGATO II

DEFINIZIONE DELLE VARIABILI

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

L'elaborazione delle statistiche strutturali sulle retribuzioni si baserà sulle unità locali e le imprese, come definite nel regolamento (CEE) n. 696/93 del Consiglio ⁽¹⁾ e fornirà informazioni sui lavoratori dipendenti delle imprese con 10 dipendenti e più, classificate per dimensione e attività principale. Le statistiche riguarderanno tutte le attività definite nelle sezioni C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N e O della classificazione delle attività economiche delle Comunità europee (qui di seguito «NACE Rev. 1»). Le attività delle sezioni M, N e O sono facoltative per il 2001/2002.

- 1.1. Regione nella quale è situata l'unità locale, secondo la nomenclatura delle unità territoriali statistiche (NUTS), livello 1
- 1.2. Dimensione dell'impresa a cui appartiene l'unità locale (secondo la classificazione: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 o più dipendenti)
- 1.3. Attività economica dell'unità locale codificata al livello di divisione della NACE Rev. 1
- 1.4. Forma del controllo economico e finanziario, ai sensi della direttiva 80/723/CEE

Ai sensi della direttiva 80/723/CEE, relativa alla trasparenza delle relazioni finanziarie tra gli Stati membri e le loro imprese pubbliche, per «impresa pubblica» s'intende ogni impresa nei confronti della quale i poteri pubblici possano 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 i poteri pubblici, direttamente o indirettamente, nei riguardi dell'impresa:

- detengano la maggioranza del capitale sottoscritto dall'impresa (> del 50 %) o
- 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.

Per identificare l'entità che esercita effettivamente il controllo, può essere necessario analizzare l'intera catena della proprietà.

La natura del controllo esercitato sull'impresa sarà codificata secondo le seguenti categorie:

- controllo pubblico,
- controllo privato,
- controllo condiviso.

- 1.5. Esistenza di un contratto collettivo di lavoro che interessi la maggior parte dei lavoratori dipendenti dell'unità d'osservazione

I contratti collettivi possono essere:

- un accordo a livello nazionale o interconfederale, riguardante i lavoratori di diversi settori 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 lavoratori di un'industria o di un settore 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 lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, quale che sia la dimensione dell'impresa; l'accordo può riguardare soltanto alcune unità locali o gruppi di lavoratori dipendenti nell'ambito dell'impresa,
- un accordo che si applica ai soli lavoratori di quest'unità locale,
- un accordo di qualsiasi altro tipo, non compreso tra quelli sopraelencati.

La risposta deve essere «sì» quando più del 50 % dei dipendenti dell'unità locale è interessato da un contratto collettivo di un tipo qualsiasi tra quelli sopraelencati.

Gli istituti nazionali possono, anziché chiedere il tipo di contratto collettivo, chiedere quali disposizioni collettive sono applicate e, sulla base delle risposte ottenute, determinare il tipo di contratto collettivo.

⁽¹⁾ GU L 76 del 30.3.1993, pag. 1.

- 1.6. Numero totale di lavoratori dipendenti nell'unità locale (*facoltativo*)
- Il numero di lavoratori dipendenti deve coincidere con il dato figurante nel registro d'impresa tenuto a fini statistici.
- 1.7. Principale mercato per i prodotti dell'impresa (*facoltativo*)
- Le informazioni sul mercato principale dei prodotti dell'impresa devono essere codificate come segue:
- mercato locale o regionale,
 - mercato nazionale,
 - mercato dell'Unione europea,
 - mercato mondiale.
- Lo scopo è soltanto di stabilire qual è il mercato più grande (una sola risposta).
- 1.8. Dimensione del gruppo di imprese (*facoltativo*)
- Il gruppo di imprese è un'unità statistica definita nel regolamento (CEE) n. 696/93 sulle unità statistiche. Il gruppo di imprese deve essere preso in considerazione a livello mondiale. Nella maggior parte dei casi, l'unità locale appartiene ad un'impresa che non è controllata da un gruppo nazionale o straniero. Quando l'unità locale appartiene ad un gruppo di imprese quest'ultimo è in generale noto. Un criterio pratico per i rispondenti può consistere nel considerare se la contabilità dell'impresa è interamente consolidata nella contabilità del gruppo di imprese.
- 1.9. Paese di residenza dell'entità che controlla il gruppo di imprese (*facoltativo*)
- L'entità che controlla il gruppo di imprese è l'unità legale che esercita effettivamente il controllo, ai sensi del Sistema di conti nazionali 1993, capitolo 4.30. Deve essere indicato il paese in cui tale entità ha sede. In molti casi, si tratta dello stesso paese in cui è situata l'unità locale considerata. In pratica, può essere sufficiente indicare il paese di residenza dell'unità legale che ha pubblicato i conti consolidati per tutto il gruppo.
2. **Informazioni relative a ciascun lavoratore dipendente compreso nel campione**
- Sono lavoratori dipendenti le persone che hanno un contratto di lavoro diretto con l'impresa o l'unità locale e ricevono una retribuzione, indipendentemente dal tipo di lavoro effettuato, dal numero di ore prestate (a tempo pieno o a tempo parziale) e dalla durata del contratto (determinata o indeterminata). I lavoratori a domicilio ⁽¹⁾ devono essere inclusi soltanto se esiste un accordo esplicito secondo cui il lavoratore è remunerato sulla base del numero di ore prestate. Gli apprendisti e tirocinanti devono essere inclusi.
- Devono essere escluse le seguenti categorie:
- lavoratori familiari,
 - lavoratori a domicilio remunerati sulla base del prodotto o servizio che forniscono,
 - lavoratori occasionali (cioè dipendenti senza orario di lavoro fisso),
 - lavoratori temporanei (impiegati da o tramite agenzie; saranno però inclusi nell'indagine se l'agenzia che li impiega fa parte del campione come unità d'osservazione),
 - persone interamente remunerate da onorari o commissioni,
 - membri del consiglio d'amministrazione dell'impresa,
 - proprietari, dirigenti o amministratori non retribuiti (remunerati da una partecipazione agli utili o da onorari),
 - lavoratori dell'unità d'osservazione che prestano la loro attività in modo permanente (per più di un anno) in una filiale estera,
 - lavoratori volontari.
- 2.1. Sesso
- 2.2. Età in anni interi alla data indicata come mese di riferimento
- 2.3. Professione, secondo la «Classificazione internazionale tipo delle professioni» [ISCO-88 (COM)]
- La professione deve essere codificata secondo la classificazione ISCO-88 (COM) almeno al livello di due cifre e possibilmente al livello di tre cifre.
- Gli apprendisti e tirocinanti con un contratto di lavoro sono classificati nella professione per la quale effettuano il loro periodo d'apprendistato o di tirocinio.

⁽¹⁾ 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 [Sistema europeo di conti nazionali e regionali della Comunità europea (SEC-95): 11.13 g)].

La professione «dirigente e professionista» (codice P1-2) comprende di norma un'ampia gamma di mansioni attinenti alla pianificazione, alla gestione e al coordinamento del funzionamento dell'impresa, compresi i reparti e servizi interni, spesso con l'aiuto di dirigenti e controllori subordinati.

Le persone che occupano un posto direttivo dovranno di norma possedere conoscenza ed esperienza, in misura significativa, del processo di produzione e/o delle esigenze di servizio e delle procedure amministrative connesse ad un funzionamento efficace delle organizzazioni e delle imprese.

Per determinare la professione, gli istituti nazionali possono chiedere a quale fascia retributiva appartiene il lavoratore dipendente, il codice amministrativo della professione effettiva (i codici sono disponibili presso le unità locali) e se i lavoratori dipendenti sono coperti dal regime pensionistico per i lavoratori dipendenti.

2.4. Posto di direzione o di controllo (*facoltativo*)

Questa variabile indica se un lavoratore dipendente esercita (= sì) o non esercita (= no) funzioni direttive. Questi lavoratori dipendenti possono non essere classificati come dirigenti nella classificazione ISCO-88 (COM) (gruppo 1), ma possono nondimeno avere responsabilità di direzione o di controllo su altri dipendenti. Abitualmente, le mansioni svolte da queste persone sono designate dal titolo di «capo» o «supervisore» associato al nome della professione.

2.5. Livello massimo d'istruzione e di formazione raggiunto (¹⁾), secondo la classificazione internazionale tipo dell'istruzione (ISCED 97).

Le informazioni da raccogliere riguardano il livello d'istruzione generale, professionale o superiore raggiunto dal lavoratore dipendente, secondo i seguenti raggruppamenti ISCED 97:

ISCED 0 e 1 (codice 01)

0 — ISTRUZIONE PRE-PRIMARIA e 1 — ISTRUZIONE PRIMARIA O PRIMO CICLO DELL'ISTRUZIONE DI BASE

I corsi di studio del livello 1 si articolano di norma attorno ad un'unità o ad un progetto e mirano a dare un solido insegnamento di base della lettura, della scrittura e della matematica, oltre che conoscenze elementari in altre materie quali storia, geografia, scienze naturali, scienze sociali, disegno e musica. La durata abituale è di sei anni a tempo pieno.

ISCED 2 (codice 02)

2 — ISTRUZIONE SECONDARIA INFERIORE O SECONDO CICLO DELL'ISTRUZIONE DI BASE

A questo livello, i corsi di studio sono in generale strutturati secondo le materie insegnate e prevedono l'intervento di insegnanti specializzati; spesso l'insegnamento è impartito da più insegnanti specializzati in ciascuna delle materie. La piena acquisizione delle competenze di base avviene a questo livello.

ISCED 3

3 — ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE (**codice 03, non è possibile la distinzione tra a, b o c**)

I corsi d'istruzione di questo livello richiedono di norma circa 9 anni di studio a pieno tempo (dall'inizio del livello 1) o associano lo studio all'esperienza professionale o tecnica.

3A — Istruzione secondaria superiore — generale (*facoltativo*) (**codice 04**)

3B — Istruzione secondaria superiore — tecnica (*facoltativo*) (**codice 05**)

3C — Istruzione secondaria superiore (meno di tre anni) — indirizzo professionale (*facoltativo*) (**codice 06**)

3C — Istruzione secondaria superiore (tre anni o più) — indirizzo professionale (*facoltativo*) (**codice 07**)

ISCED 4 (codice 08)

4 — ISTRUZIONE POST-SECONDARIA NON SUPERIORE

Questo livello comprende i corsi di studio che si situano, dal punto di vista internazionale, al limite tra l'istruzione secondaria superiore e quella post-secondaria, anche se, in un contesto nazionale, potrebbero essere considerati chiaramente appartenenti all'una o all'altra. Questi corsi, per il loro contenuto, non possono essere considerati di livello superiore. Spesso non sono di livello sensibilmente più elevato rispetto ai corsi ISCED 3, ma consentono di ampliare le conoscenze dei partecipanti che hanno già portato a termine un corso di livello 3.

(¹) Il raggiungimento di un livello implica il conseguimento di un certificato o diploma, quando è previsto il rilascio di un tale titolo. In caso contrario, il raggiungimento di un livello presuppone la frequenza dell'intero corso di studio o di formazione ad esso corrispondente.

Ad esempio, sono da classificare a questo livello i corsi destinati a preparare al livello 5 studenti che, pur avendo completato il livello 3, non hanno compiuto studi che permetterebbero loro di accedere al livello 5. Può trattarsi di corsi di base pre-universitari o di brevi programmi di formazione professionale. Possono esservi inclusi anche programmi di secondo ciclo.

ISCED 5B (codice 09)

5B — PRIMO CICLO DELL'INSEGNAMENTO SUPERIORE (CHE NON CONDUCE DIRETTAMENTE AD UNA QUALIFICA SCIENTIFICA DI ALTO LIVELLO) — Indirizzo tecnico

Questi corsi, rispetto a quelli della categoria SA, hanno un orientamento pratico che corrisponde ad una professione precisa e sono soprattutto destinati a permettere ai partecipanti di acquisire le competenze pratiche e tecniche necessarie per esercitare una professione o un'attività particolare o un gruppo di professioni o attività. Se frequentati con successo, questi corsi permettono di norma di conseguire una qualifica professionale.

ISCED 5 A (codice 10)

5A — PRIMO CICLO DELL'INSEGNAMENTO SUPERIORE (CHE NON CONDUCE DIRETTAMENTE AD UNA QUALIFICA SCIENTIFICA DI ALTO LIVELLO) — Indirizzo generale

In questo livello sono classificati i corsi d'istruzione superiore con un contenuto più avanzato di quello dei corsi di livello 3 e 4. L'ammissione a questi corsi richiede di norma che lo studente abbia completato con successo il livello 3A o 3B o abbia acquisito una qualifica comparabile al livello 4A. Essi non permettono di conseguire una qualifica scientifica di alto livello e devono avere una durata complessiva di almeno due anni. I programmi di livello 5A sono di carattere essenzialmente teorico e sono destinati a permettere l'acquisizione di qualifiche sufficienti per l'ammissione ad attività di ricerca di tipo avanzato e a professioni che richiedono elevate competenze.

ISCED 6 (codice 11)

6 — SECONDO CICLO DELL'INSEGNAMENTO SUPERIORE (CHE CONDUCE A UNA QUALIFICA SCIENTIFICA DI ALTO LIVELLO)

Questo livello comprende i corsi d'istruzione superiore che conducono ad una qualifica scientifica di alto livello. Si tratta di programmi che prevedono studi approfonditi e attività di ricerca originale e non solo un insegnamento di tipo tradizionale. Di norma, esigono la presentazione di una tesi o dissertazione di qualità sufficiente a permetterne la pubblicazione, frutto di un lavoro di ricerca originale e costituente un contributo scientifico significativo.

2.6. Anzianità di servizio nell'impresa

L'anzianità di servizio è definita come il numero di anni interi di attività presso il datore di lavoro attuale. Se il lavoratore dipendente ha già lavorato in un'altra unità locale dell'impresa, la sua anzianità deve essere calcolata rispetto alla data dell'entrata nell'impresa. I congedi di breve periodo (meno di un anno, ad esempio per maternità o paternità o per malattia) devono essere inclusi. Le interruzioni di più di un anno non devono essere incluse nel calcolo.

2.7. Tempo pieno o quota di tempo parziale

Sono considerati *lavoratori dipendenti a tempo pieno* i lavoratori dipendenti le cui ore di lavoro regolari sono quelle previste dal contratto collettivo o quelle abitualmente prestate nell'unità locale considerata, anche se il loro contratto è di durata inferiore ad un anno. È tollerata una divergenza del 10 %.

Negli altri casi i lavoratori sono considerati a tempo parziale. Il numero di ore prestate dai lavoratori a tempo parziale deve essere indicato come percentuale del numero di ore di lavoro abitualmente prestate dai lavoratori a tempo pieno nell'unità locale.

2.8. Tipo di contratto di lavoro

Sono richieste le seguenti informazioni riguardanti il contratto di lavoro:

- contratto a tempo indeterminato,
- contratto a tempo determinato (ad eccezione dei contratti d'apprendista/tirocinante),
- contratto d'apprendista/tirocinante,
- altro.

Un contratto di lavoro a tempo indeterminato è un contratto stipulato tra il lavoratore dipendente e il datore di lavoro, di cui non è prestabilita la scadenza.

Un contratto di lavoro può essere considerato temporaneo o a tempo determinato se il datore di lavoro e il lavoratore dipendente hanno convenuto che la durata del contratto sia determinata da talune condizioni, come una scadenza precisa per l'ultimazione di un lavoro, l'esecuzione di un dato compito o il ritorno di un altro lavoratore dipendente sostituito temporaneamente.

Un contratto d'apprendistato o di tirocinio è un contratto a durata determinata stipulato tra il datore di lavoro e l'apprendista/tirocinante allo scopo di permettere a quest'ultimo di acquisire un'esperienza pratica in un settore specifico.

2.9. Cittadinanza (*facoltativo*)

La cittadinanza è definita come la nazionalità giuridica della persona. È cittadino di un paese ogni individuo che ha la nazionalità giuridica di tale paese per nascita o in seguito a naturalizzazione per dichiarazione, opzione, matrimonio o altro.

2.10. Provvedimenti pubblici a favore dell'occupazione (*facoltativo*)

Deve essere indicato se il lavoratore dipendente è oggetto di una delle seguenti categorie di provvedimenti pubblici a favore dell'occupazione:

- la riduzione o l'esenzione dei contributi sociali a carico del datore di lavoro,
- una sovvenzione,
- una sovvenzione alla formazione o all'apprendistato.

Questi provvedimenti riguardano le persone e non l'impresa. Le sovvenzioni versate alle imprese che non possono essere attribuite ad un singolo lavoratore (calcolate in funzione dei livelli della manodopera) non sono prese in considerazione.

I programmi d'assistenza possono anche includere riduzioni o esenzioni dei contributi sociali o delle imposte dirette a carico del datore di lavoro o dei lavoratori dipendenti, nel caso in cui il programma contribuisca alla creazione di posti di lavoro o all'assunzione del lavoratore dipendente.

2.11. Anni d'interruzione di carriera nell'impresa attuale (*facoltativo*)

Numero di anni interi (e di mesi) trascorsi dal dipendente in interruzioni di carriera di lunga durata (superiore ad un anno). Se sono intervenute più interruzioni durante anni di lavoro, la loro durata deve essere cumulata. Le interruzioni di breve periodo (meno di un anno) non devono essere incluse anche se il loro totale supera un anno.

3. **Informazioni relative alla retribuzione, alle ore di lavoro retribuite e ai giorni non lavorati**

3.1. Retribuzione lorda totale per un mese rappresentativo

La retribuzione lorda comprende la remunerazione in contanti versata direttamente e regolarmente dal datore di lavoro al momento del pagamento di ogni salario, al lordo delle detrazioni d'imposta e dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori e trattenuti dal datore di lavoro.

Vi sono compresi i seguenti elementi:

- tutti i versamenti relativi al periodo considerato (anche se effettuati al di fuori del mese rappresentativo), compresi la retribuzione delle ore di lavoro straordinario, le maggiorazioni per il lavoro su turni, i premi, le commissioni, ecc.,
- la retribuzione delle ore di lavoro straordinario, le indennità per lavoro su turni, di notte, nel fine settimana, le commissioni, ecc.,
- i premi e le gratifiche pagati regolarmente per ogni periodo di retribuzione, anche se il loro importo varia da un mese all'altro,
- la retribuzione dei periodi d'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 lavoratori dipendenti.

Non vi sono compresi i seguenti elementi:

- gli importi pagati nel periodo di riferimento ma relativi ad altri periodi, come arretrati, anticipi o pagamenti per congedi o assenze per malattia al di fuori del periodo,
- i premi e le gratifiche periodiche non versati regolarmente ad ogni scadenza di pagamento,
- i pagamenti per periodi d'assenza versati dal datore di lavoro ad un tasso ridotto,
- gli assegni familiari legali,

- il valore dei benefici in natura (per la difficoltà di rilevare i dati),
- le indennità per vestiario o attrezzature,
- il rimborso o il pagamento delle spese di viaggio, soggiorno ecc. sostenute nell'esercizio di un'attività per conto del datore di lavoro.

3.1.1. Retribuzione delle ore di lavoro straordinario

Importo della retribuzione corrisposta per le ore di lavoro straordinario. Deve essere preso in considerazione l'intero ammontare e non soltanto l'elemento integrativo della retribuzione oraria normale. La retribuzione presa in considerazione deve comprendere le ore di lavoro straordinario effettivamente prestate nel mese rappresentativo, anche se sono pagate successivamente (devono essere escluse le ore di lavoro straordinario prestate in precedenza e pagate nel corso del mese rappresentativo).

3.1.2. Maggiorazioni per il lavoro a turni

Premi speciali corrisposti per il lavoro a turni, di notte o nel fine settimana, nel caso in cui non sia considerato lavoro straordinario. Solo la parte di premio deve essere inclusa.

3.2. Retribuzione lorda annuale nell'anno di riferimento

Retribuzione lorda annuale corrisposta durante l'anno di riferimento. Devono essere inclusi tutti i premi non pagati regolarmente (tredicesima o quattordicesima mensilità, gratifiche per ferie, partecipazioni agli utili, indennità per ferie non godute, commissioni occasionali, ecc.). Le indennità di licenziamento e i pagamenti in natura devono essere esclusi.

3.2.1. Numero di settimane/mesi al quale si riferisce la retribuzione lorda annuale

Sarebbe utile chiedere la retribuzione annuale di tutti i lavoratori dipendenti compresi nel campione, anche se non sono stati presenti durante l'intero anno. In questo caso, è necessario chiedere il numero di settimane o di mesi al quale corrisponde la retribuzione annuale, per evitare i possibili errori.

3.2.2. Totale annuale dei premi

Comprende qualsiasi pagamento irregolare che non viene corrisposto in ogni periodo di retribuzione, come le gratifiche per ferie, le tredicesime mensilità, le indennità per ferie non godute, le commissioni occasionali, la partecipazione agli utili, ecc.

3.2.2.1. Premi regolari non pagati per ogni periodo retributivo (*facoltativo*)

Premi regolari che non sono pagati per ogni periodo retributivo, come le gratifiche per ferie, le tredicesime e quattordicesime mensilità, ecc.

3.2.2.2. Premi annuali basati sulla produttività (*facoltativo*)

Premi irregolari pagati al lavoratore dipendente in funzione della prestazione individuale o in regime di cottimo.

3.2.2.3. Premi annuali legati alla partecipazione agli utili (*facoltativo*)

Premi ad hoc o altri pagamenti eccezionali legati alla prestazione complessiva dell'impresa nell'ambito di un sistema di retribuzione a incentivo.

3.3. Contributi sociali obbligatori e imposte versate dal datore di lavoro per conto del lavoratore dipendente (*facoltativo*)

Importo totale dei contributi sociali obbligatori e delle imposte pagate dal datore di lavoro per conto del lavoratore dipendente alle autorità pubbliche durante il mese rappresentativo.

NB: quest'informazione può non essere pertinente in alcuni paesi.

3.3.1. Contributi sociali obbligatori (*facoltativo*)

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

3.3.2. Imposte (*facoltativo*)

Importo delle imposte sulla retribuzione trattenute dal datore di lavoro e versate al fisco per conto del lavoratore dipendente.

3.4. Numero di ore retribuite nel mese rappresentativo (o in un mese lavorativo tipo)

Le ore retribuite comprendono le ore normali e le ore di lavoro straordinario remunerate per il mese rappresentativo. Le ore non lavorate per il periodo di riferimento ma tuttavia pagate sono contate come «ore retribuite» (ferie annuali, congedi di malattia, giorni festivi legali e altre ore pagate, ad esempio per esami medici). Utilizzando questo metodo, occorre verificare la coerenza tra le «ore retribuite» e le ore a cui corrisponde a retribuzione.

Le ore retribuite sono calcolate deducendo le ore perse non retribuite (a causa di malattia, congedo di maternità, ecc.) o le ore retribuite a tariffa ridotta dalle ore di lavoro normale più le ore di lavoro straordinario.

NB: le ore di lavoro normale sono le ore che il lavoratore dipendente è tenuto a prestare durante il mese rappresentativo, escludendo le pause per i pasti e le ore di lavoro straordinario, anche se una parte di queste è prestata regolarmente o per contratto. Si tratta del numero di ore di lavoro (nella settimana o al mese) che il lavoratore dipendente ha l'obbligo di prestare sulla base di un contratto di lavoro, di regolamenti o norme in vigore nell'unità locale.

3.4.1. Numero di ore di lavoro straordinario retribuite nel mese rappresentativo

Le ore di lavoro straordinario comprendono le ore prestate oltre la durata della settimana (o del mese) di lavoro normale o contrattuale. Se, ad esempio, 4 ore straordinarie sono retribuite ad una tariffa superiore di 1,5 volte a quella normale, indicare 4 e non 6. Devono essere incluse solo le ore di lavoro straordinario corrispondenti alla retribuzione delle ore di lavoro straordinarie indicata in 3.1.1. Le ore recuperate e i tempi di tragitto non sono considerati come ore di lavoro straordinario.

3.5. Giorni di assenza nell'anno

3.5.1. Giorni di ferie nell'anno (esclusi i giorni di assenza per malattia)

Numero di giorni di ferie retribuite di cui fruisce nell'anno il lavoratore dipendente, all'infuori dei giorni festivi. Si tratta del totale annuale dei giorni normali di ferie retribuite, compresi i giorni supplementari assegnati in ragione dell'età, dell'esercizio di funzioni particolari, dell'anzianità o per altri motivi analoghi.

Se i datori di lavoro versano ai lavoratori dipendenti somme supplementari per il lavoro prestato durante le ferie, tali somme sono di solito comprese nella retribuzione annuale e il numero di giorni di ferie è ridotto di conseguenza. Poiché i giorni di lavoro prestati durante le ferie sono retribuiti, se non si correggesse il numero totale di giorni di ferie si avrebbe un doppio conteggio. Deve quindi essere indicato il numero di giorni di ferie di cui il lavoratore ha realmente fruito.

Analogamente, se ai lavoratori sono offerti giorni supplementari di ferie retribuite nel quadro di accordi sulla riduzione dell'orario di lavoro, questi giorni vanno aggiunti alle ferie annuali. Tali giorni di ferie devono essere registrati soltanto se la riduzione dell'orario di lavoro equivale ad almeno cinque o più giorni di lavoro all'anno.

Non sono considerati come giorni di ferie annuali:

- i giorni di riposo attribuiti nel quadro di un lavoro a turni (perché sono già contabilizzati nella durata settimanale del lavoro),
- i giorni festivi,
- i congedi di formazione,
- i giorni di ferie supplementari attribuiti per ragioni personali.

Devono essere inclusi solo i giorni lavorativi (al pari dei giorni festivi, non vanno inclusi i sabati e le domeniche se non sono giorni lavorativi).

3.5.2. Giorni di assenza per malattia nell'anno (*facoltativo*)

Giorni interi effettivi di assenza per malattia del lavoratore dipendente.

3.5.2.1. Giorni di assenza per malattia retribuiti nell'anno (*facoltativo*)

Giorni interi effettivi di assenza per malattia del lavoratore dipendente retribuiti totalmente o parzialmente dal datore di lavoro.

- 3.5.2.2. Giorni di assenza per malattia non retribuiti nell'anno (*facoltativo*)
Giorni interi effettivi di assenza per malattia del lavoratore dipendente non retribuiti dal datore di lavoro.
- 3.5.3. Giorni di formazione professionale nell'anno (*facoltativo*)
Sono i giorni (in termini «di giorni equivalenti») dedicati nel corso dell'anno dal lavoratore dipendente ad attività di formazione professionale, ad eccezione della formazione degli apprendisti e tirocinanti con un contratto di formazione specifica.
- 3.6. Stima della remunerazione in natura annuale (*facoltativo*)
Stima del valore di tutti i pagamenti in natura corrisposti al lavoratore dipendente durante l'anno di riferimento.
4. **Coefficienti di espansione**
- 4.1. Coefficiente di espansione per l'unità locale
A livello di ciascuno strato del campione i coefficienti di espansione sono calcolati per ciascuna unità locale, sulla base del numero delle unità locali comprese nel campione e del numero delle unità locali della popolazione. Il coefficiente indica il numero di unità locali della popolazione che ciascuna unità locale del campione rappresenta.
- 4.2. Coefficiente di espansione per i lavoratori dipendenti
Il coefficiente di espansione per i lavoratori dipendenti è il coefficiente per il quale deve essere moltiplicato il numero dei lavoratori dipendenti del campione per ottenere stime della popolazione. Per ciascuna unità locale, è basato sul numero dei lavoratori dipendenti compresi nel campione all'interno dell'unità e sul numero totale dei lavoratori dipendenti dell'unità locale, combinati con il coefficiente di espansione dell'unità locale.

ALLEGATO III

FORMATO PER LA TRASMISSIONE DEI RISULTATI

I dati individuali riguardanti ogni unità locale e ogni lavoratore dipendente devono essere forniti sotto forma di record di due tipi:

A: record per le unità locali,

B: record per i lavoratori dipendenti.

I record per i lavoratori dipendenti devono essere collegati ai record per le unità locali per mezzo di una chiave.

I record devono contenere un campo per variabile. Ogni record deve avere una lunghezza fissa o essere separato da una virgola. L'ordine dei campi deve corrispondere all'ordine delle variabili. Quando una variabile manca, occorre lasciare un vuoto. Gli zeri reali devono essere registrati come zeri numerici.
