



osservatorio
ASSOLOMBARDA

Risorse Umane

Indagine sul mercato del lavoro nell'Area Milanese

ANNO 2011



ASSOLOMBARDA



© Assolombarda 2012
Progetto grafico - Bee Free
Stampa - G.I. Ronchi srl - Concorezzo

Tutti i diritti sono riservati, è vietata la riproduzione anche parziale.

Finito di stampare nel giugno 2012

Indagine sul mercato del lavoro nell'Area Milanese

ANNO 2011

Prefazione

Osservatorio Assolombarda Risorse Umane: Anno 1, Numero 1.

Con questo Rapporto prende avvio la nuova collana dedicata agli approfondimenti condotti dall'Associazione sul mercato del lavoro.

Questo primo numero non poteva che essere dedicato all'Indagine Assolombarda sul mercato del lavoro nell'Area Milanese, la più ampia tra le analisi che l'Associazione conduce sul tema. Iniziata nel lontano 1992 ed estesa dal 2004 all'intero Sistema Confindustria, la rilevazione offre un dettagliato spaccato dell'occupazione in questa importante area economica - le province di Milano, Lodi e Monza Brianza - che costituisce il territorio di competenza di Assolombarda. Un'indagine che registra un'elevata partecipazione da parte delle imprese associate: quest'anno sono state ben 726¹ quelle che hanno fornito informazioni sui loro organici che complessivamente occupano circa 150.000 lavoratori alle dipendenze.

Il Rapporto - in questa edizione, con riferimento temporale il 2011 - si presenta per l'occasione profondamente rinnovato.

Una prima, rilevante innovazione è di tipo metodologico, e riguarda la classificazione dei settori: un cambiamento introdotto con il preciso scopo di consentire una più corretta interpretazione dei dati.

La codifica Ateco dell'attività svolta viene per la prima volta utilizzata come criterio di disaggregazione, almeno nella parte che descrive la struttura della forza lavoro e la dinamica dell'occupazione. Per le sezioni dedicate a orari, assenze e retribuzioni, invece, è rimasta la consueta classificazione per CCNL applicato, trattandosi di temi intensamente regolati da norme contrattuali.

Un cambiamento che risultava particolarmente opportuno per l'analisi della struttura della forza lavoro, le cui caratteristiche sono strettamente correlate all'attività svolta. E nella realtà sono sempre più frequenti i casi in cui manca una corrispondenza tra questa e il contratto adottato: a volte per una precisa scelta strategica legata al business, ma spesso conseguenza dei profondi cambiamenti che hanno interessato le imprese nell'attuale contesto economico in rapida evoluzione.

Un secondo elemento di novità attiene alla presentazione dei risultati.

Mentre sono state mantenute le tre sezioni - Struttura e flussi dell'occupazione, Orari e assenze dal lavoro, Retribuzioni - che raggruppano le informazioni per grandi tematiche, è stata adottata, d'altra parte, una nuova struttura espositiva articolata in due parti. La prima, di tenore descrittivo, consiste in un sintetico commento trasversale ai dati raccolti - con ampi confronti settoriali, dimensionali e, laddove possibile, temporali - che vuole offrire le "chiavi di lettura" ai fenomeni esaminati; la seconda è costituita da un'ampia appendice statistica, strutturata in sezioni monografiche, ciascuna dedicata ai singoli settori e alle diverse classi di dimensione aziendale.

Il Rapporto si propone in questo modo come pratico strumento di gestione, in cui i diversi indicatori aziendali possono più facilmente essere confrontati con precisi benchmark di riferimento.

Si è scelto di non dedicare una specifica sezione ai "comparti residuali", che offrirebbero una sintesi poco attendibile di dati estremamente disomogenei: le imprese dei settori non rappresentati possono trovare riferimenti certamente più adeguati negli indicatori medi per attività (Industria e Servizi) e per dimensione (micro, piccole, medie e grandi imprese).

Un ultimo, ma non meno importante, elemento di novità è il dettagliato Glossario con cui è stato arricchito il Rapporto e che dovrebbe facilitare la lettura e la comprensione di una materia spesso troppo infarcita da "tecnicismi".

L'indagine è stata condotta - nell'ambito del Centro Studi Assolombarda - da un gruppo di lavoro, coordinato da Andrea Fioni, di cui hanno fatto parte Angela Signorelli (cui si deve l'elaborazione dei dati), Tiziana Ronchi e Valeria Pizzati.

Un ringraziamento è dovuto a Francesca Mazzolari e Lorena Scaperrotta, del Centro Studi Confindustria, per il supporto nella predisposizione del questionario.

I box di approfondimento sono frutto della collaborazione con l'Area Formazione, Scuola, Università e Ricerca e con l'Area Lavoro e Previdenza di Assolombarda.

¹ Il tasso di redemption ha sfiorato il 20%.

Sommario

1 I risultati in sintesi	10	3 Orari e assenze dal lavoro	82
1.1 Milano capitale del lavoro di qualità	10	3.1 Introduzione	82
1.2 Il bilancio occupazionale 2011 (quasi) in pareggio	11	3.2 Le ore lavorabili	82
1.3 Cautela le previsioni per il 2012	12	3.2.1 Effetto calendario e tempo retribuito non lavorato: due impatti opposti	83
1.4 Diminuiscono Cig e assenze, così il sistema recupera efficienza	12	3.2.2 L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni nel 2011	83
1.5 Salari e stipendi meglio dell'inflazione	12	3.3 Le assenze dal lavoro	85
2 Struttura e flussi dell'occupazione	16	3.4 Il ricorso allo straordinario	88
2.1 Introduzione	16	3.5 Appendice statistica	90
2.2 Le caratteristiche strutturali della forza lavoro	16	3.5.1 Area Milanese	90
2.2.1 La struttura per qualifica	16	3.5.2 Classe dimensionale	92
2.2.2 La struttura per genere	17	3.5.3 Settore del CCNL	100
2.2.3 La struttura per titolo di studio	19	3.5.4 Principali CCNL	104
2.2.4 Box 1: Le strategie di inserimento di neolaureati e neodiplomati	20	4 Retribuzioni	118
2.2.5 La struttura per tipologia di contratto	21	4.1 Introduzione	118
2.3 Le forme di flessibilità	22	4.2 La Retribuzione Totale	119
2.3.1 La flessibilità organizzativa	22	4.2.1 Le retribuzioni per qualifica	119
2.3.2 La flessibilità interna	24	4.2.2 Le retribuzioni dei dirigenti	119
2.3.3 La flessibilità esterna	26	4.3 La composizione delle retribuzioni	120
2.3.4 Le tendenze nel 2011	29	4.3.1 Retribuzione Annuale Lorda vs. Retribuzione Variabile	120
2.4 I lavoratori stranieri	30	4.3.2 Retribuzione CCNL vs. Retribuzione extra CCNL	123
2.5 Il funzionamento del mercato del lavoro milanese	31	4.4 Dinamica delle retribuzioni tra dicembre 2010 e dicembre 2011	124
2.5.1 Le difficoltà delle imprese nel reperimento di specifiche professionalità	31	4.5 La contrattazione aziendale	129
2.5.2 Box 2: I fabbisogni di competenze delle imprese milanesi	33	4.6 Appendice statistica	132
2.5.3 I canali di accesso	36	4.6.1 Area Milanese	132
2.5.4 La gestione della ricollocazione	38	4.6.2 Classe dimensionale	134
2.6 L'analisi dei flussi	38	4.6.3 Settore del CCNL	142
2.6.1 I flussi in entrata	38	4.6.4 Principali CCNL	146
2.6.2 Le trasformazioni a tempo indeterminato: il tasso di conversione	40	5 Glossario	172
2.6.3 I flussi in uscita	42	6 Classificazioni	178
2.6.4 Box 3: Riforma delle pensioni e "ponte generazionale": il caso milanese	44	7 Nota metodologica	186
2.6.5 Il turn-over e il bilancio occupazionale	46	7.1 Struttura e flussi dell'occupazione	188
2.6.6 Le previsioni per il 2012	48	7.2 Orari e assenze dal lavoro	189
2.7 Appendice statistica	50	7.3 Retribuzioni	192
2.7.1 Area Milanese	50		
2.7.2 Classe dimensionale	52		
2.7.3 Settore di attività economica	60		
2.7.4 Principali comparti di attività economica	64		

Capitolo 1

I risultati in sintesi

1 I risultati in sintesi

Il mercato del lavoro nell'Area Milanese segna il passo anche nel 2011.

Il peggioramento del quadro economico frena ancora la ripresa dell'occupazione: soffrono soprattutto le micro e piccole imprese, l'Industria più dei Servizi.

Nelle previsioni per il primo semestre 2012 non si colgono evidenti segnali di discontinuità rispetto a questa stabilità.

Per effetto delle dinamiche in atto, aumenta - tra gli occupati milanesi - il grado di concentrazione dei lavoratori a maggiore qualificazione professionale e quelli ad elevata scolarizzazione.

Prosegue il processo di inclusione delle donne nel mondo del lavoro, cui contribuisce la diffusione del part-time come strumento di conciliazione vita-lavoro.

Il contratto di apprendistato va affermandosi come canale di inserimento apprezzato dalle imprese e come concreta opportunità di crescita professionale per i giovani.

Il riassorbimento delle ore di Cassa Integrazione e il contenimento delle ore di assenza consentono al sistema un recupero di efficienza.

Salari e stipendi sono aumentati, nel 2011, in termini reali, per effetto di una dinamica retributiva che è stata determinata in buona parte dalle politiche di merito decise dalle imprese a livello decentrato.

1.1 Milano capitale del lavoro di qualità

Il quadro del mercato del lavoro nell'Area Milanese nel 2011 che viene tratteggiato dall'indagine vede confermate - e, per certi versi, rafforzate - le caratteristiche che ne contraddistinguono l'elevata qualità.

Innanzitutto l'elevata concentrazione di personale con funzioni ad alta intensità di conoscenza: la quota di "colletti bianchi" (dirigenti, quadri e impiegati) sfiora l'80%, raggiungendo un picco del 93% nel settore dei Servizi, ma registrando livelli rilevanti anche nell'Industria (73%). Si tratta di una composizione della forza lavoro che dipende dalla scelta di molte imprese multinazionali di localizzare in questo territorio i loro *headquarters*.

L'attrattività dell'Area Milanese, da questo punto di vista, è favorita dall'intenso livello di scolarizzazione dei lavoratori milanesi: quasi l'80% possiede almeno un diploma di maturità e i laureati, in particolare, rappresentano il 37% della forza lavoro, con punte del 55% nel settore dei Servizi.

Un altro fattore che caratterizza il mercato del lavoro dell'Area Milanese è l'ampia e qualificata partecipazione femminile: le donne rappresentano oltre un terzo della forza lavoro e nel tempo la loro presenza è cresciuta più rapidamente proprio tra le qualifiche a maggior contenuto professionale, vale a dire dirigenti e quadri.

L'occupabilità delle donne è certamente favorita dal diffuso utilizzo del part-time che, in questa importante area economica, assume le caratteristiche di un vero e

proprio strumento di conciliazione vita-lavoro: nel 98% dei casi è, infatti, nella forma di contratto a tempo indeterminato. Non casualmente questa forma di flessibilità organizzativa, che raggiunge la massima diffusione nelle realtà aziendali più piccole, risulta in crescita.

Che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella realtà milanese rappresenti la norma può essere affermato anche più in generale: riguarda infatti oltre il 90% dei dipendenti. Non è sorprendente che, in un contesto professionale dominato dalla presenza di risorse *high skilled*, la priorità per le imprese sia trattenere le proprie.

La flessibilità è comunque presente, in varie forme. In particolare, l'apprendistato sembra riscuotere un crescente apprezzamento da parte delle imprese: il peso di questo contratto nei flussi in entrata è ben superiore a quello rilevato nella struttura degli organici.

1.2 Il bilancio occupazionale 2011 (quasi) in pareggio

Nel 2011, in un quadro economico peggiorato a causa delle tensioni sui mercati finanziari e del progressivo rallentamento dei tassi di crescita dei Paesi Emergenti, le imprese milanesi hanno ridotto i loro organici dello 0,4%. Rispetto ad altri contesti del nostro Paese, nell'Area Milanese possiamo parlare di una sostanziale tenuta: un risultato che si deve soprattutto all'elevata internazionalizzazione delle nostre imprese, che - in un contesto di domanda interna stagnante e di lento sviluppo del Vecchio Continente - stanno riposizionando le loro attività verso i mercati più lontani e ad alta crescita.

Lo spaccato di flussi di occupazione in entrata e in uscita fornisce ulteriori elementi. Nonostante l'incertezza della congiuntura, ad esempio, nel 2011 è aumentata, rispetto all'anno precedente, la quota di assunzioni a tempo indeterminato. Per il reperimento delle nuove risorse le imprese hanno attinto soprattutto dal "mercato esterno", mentre è stato fatto minor ricorso al "serbatoio interno" rappresentato dai contratti flessibili. Il tasso di conversione (ovvero la percentuale di contratti trasformati sul totale di quelli in essere all'inizio dell'anno) è infatti leggermente sceso, dal 41,8% al 40,6%.

Per quanto riguarda le cessazioni, l'indagine rileva che, in quasi la metà dei casi, sono avvenute per effetto di dimissioni volontarie: una causale, cioè, che è lecito collegare al cambiamento del posto di lavoro indotto da nuove opportunità lavorative. La quota di dimissioni volontarie arriva al 60% nei contratti di apprendistato, e supera il 90% nei contratti di inserimento: dati che sembrano suggerire come queste forme contrattuali costituiscano, per molti lavoratori, un primo ed utile step del processo di evoluzione professionale.

Indubbiamente le ristrutturazioni hanno comportato anche dolorose procedure di licenziamento: è però interessante notare come, tra le imprese che hanno dovuto ricorrere a riduzioni di personale, una su quattro abbia offerto servizi di outplacement ai propri lavoratori.

1.3 Cauti le previsioni per il 2012

Le imprese milanesi prospettano organici sostanzialmente stabili nel primo scorcio del 2012. Per molte (23,8%) è la conseguenza di ristrutturazioni già avvenute nel 2011; viceversa, in altri casi (21,3%) si tratta della sospensione di un processo di crescita condotto negli ultimi 12 mesi.

Nonostante l'incertezza dell'attuale fase economica, non mancano i casi di imprese che prevedono di assumere nuovi lavoratori nel 2012, dopo aver già ampliato i loro organici nel 2011. Questo scenario positivo ha riguardato l'11,3% delle imprese che hanno collaborato, mentre i casi più critici - quelli di chi prevede riduzioni di personale dopo averne già effettuati lo scorso anno - sono meno frequenti (7,2%).

1.4 Diminuiscono Cig e assenze, così il sistema recupera efficienza

Nel 2011 è diminuito il monte-ore lavorato, ma solo per l'“effetto calendario” che ha ridotto, rispetto al 2010, i giorni lavorativi e quindi le ore potenzialmente disponibili (-32 ore): il calo delle ore effettivamente lavorate è stato di sole 5 ore per addetto.

Il sistema ha quindi recuperato efficienza, grazie al minor ricorso alla Cig (fenomeno rilevato dall'indagine in linea con la generale tendenza registrata dall'INPS a livello nazionale), all'utilizzo solo parziale del monte-ferie a disposizione da parte dei lavoratori milanesi (2 giorni in meno) e all'oggettivo ridimensionamento del fenomeno delle assenze.

Il tasso di assenza si è collocato al 6,3%: solo 2 anni fa, nel 2009, era arrivato al 7,7%. A livello di qualifica, è aumentato tra i quadri, ma si è ridotto tra gli impiegati e, soprattutto, tra gli operai.

Pur confermandosi la malattia non professionale (fra gli uomini) e i congedi parentali (tra le donne) come principali causali di assenza, nell'Area Milanese risulta essere diminuito il gap tra i tassi di assenza maschili - in lieve aumento - e femminili (scesi al 9,2% dal 10,9% del 2010).

1.5 Salari e stipendi meglio dell'inflazione

I livelli retributivi dell'Area Milanese riflettono gli elevati standard professionali dei lavoratori che operano in questo territorio.

La retribuzione - comprensiva della parte fissa (RAL, Retribuzione Annuale Lorda) e di quella variabile - sfiora mediamente i 38.000 euro, e varia tra i 26.000 euro medi degli operai, i 36.000 euro degli impiegati e i 60.000 euro dei quadri.

Questa retribuzione, relativa all'addetto medio, non comprende quella dei dirigenti, che si attesta sui 114.000 euro.

Nel 2011 è aumentata, tra le imprese milanesi, la diffusione di politiche retributive basate sull'erogazione di premi in forma variabile, strumento che risulta ormai utilizzato da 6 imprese su 10. Per chi ne ha usufruito - circa l'80% dei lavoratori inquadri tra operai, impiegati e quadri, secondo l'indagine - la parte variabile

rappresenta una quota non trascurabile della retribuzione totale: in media il 6,6%.

Tra i dirigenti l'erogazione di premi variabili appare più selettiva, ma anche più premiante: nel 2011 hanno ottenuto un premio variabile meno del 40% dei dirigenti, cui sono stati riconosciuti importi che mediamente arrivano a pesare per il 15% sulle loro retribuzioni.

In un terzo delle imprese milanesi, soprattutto le grandi e quelle del settore manifatturiero, è presente la contrattazione collettiva aziendale.

Nel 2011 salari e stipendi sono aumentati in termini reali, cioè più del tasso d'inflazione (che nella media dell'anno ha raggiunto il 2,8%): l'incremento è stato del 3% (3,5% per i dirigenti), ed è stato l'effetto non solo delle scadenze previste dai CCNL (che hanno contribuito in misura pari all'1,6%), ma anche di interventi di politica retributiva condotti dalle imprese a livello decentrato attraverso aumenti di merito.

Capitolo 2

Struttura e flussi dell'occupazione

2 Struttura e flussi dell'occupazione

2.1 Introduzione

Ai fini di una corretta lettura e interpretazione dei dati di questa sezione occorre tener presente che:

- con il termine “Area Milanese” si fa riferimento al dato medio dell'intera economia nel territorio di competenza di Assolombarda;
- con il termine “operai” si fa riferimento sia ai lavoratori propriamente inquadrati con tale qualifica, sia a quelli con la qualifica di intermedi (o “qualifiche speciale” o “equiparati” o “categorie speciali”), che hanno un peso marginale sugli organici e che - sul tema oggetto di analisi in questa sezione - presentano forti analogie professionali con il personale operaio;
- inoltre, non vengono riportati - in quanto difficilmente interpretabili - gli indicatori sintetici relativi agli aggregati residuali “Altri manifatturieri” e “Altri servizi”, in cui vengono incluse realtà aziendali le più diverse.

2.2 Le caratteristiche strutturali della forza lavoro

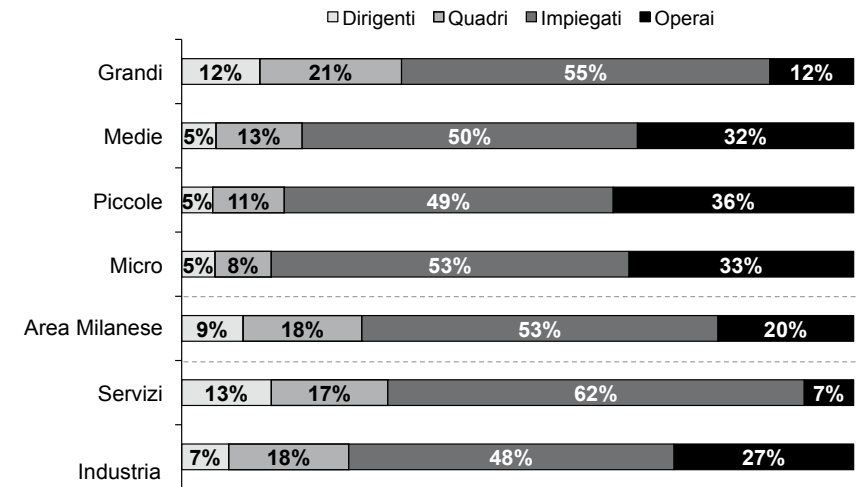
2.2.1 La struttura per qualifica

La forza lavoro dislocata nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza opera in un territorio caratterizzato dalla massiccia presenza di *headquarters*, soprattutto di imprese multinazionali, e dal fenomeno del progressivo spostamento delle sedi produttive in aree del Paese meno urbanizzate. Questi elementi forniscono una spiegazione alla composizione della forza lavoro per qualifica.

I lavoratori occupati a tempo indeterminato, che rappresentano più del 95% degli addetti alle dipendenze nell'Area Milanese, sono concentrati principalmente tra i cosiddetti “colletti bianchi” (Graf. 2.1): la prevalenza di personale impiegatizio contraddistingue in particolar modo le imprese dei Servizi ma si riscontra anche in tutti gli altri aggregati.

La presenza di dirigenti, che rappresentano il 9% degli addetti, si rafforza nelle imprese dei Servizi e in quelle di maggior dimensione. Una situazione opposta si registra per la quota di operai che rappresentano più di un terzo degli addetti nelle micro e piccole imprese e oltre un quarto nell'Industria.

Graf. 2.1 - Struttura per qualifica - al 31.12.2011

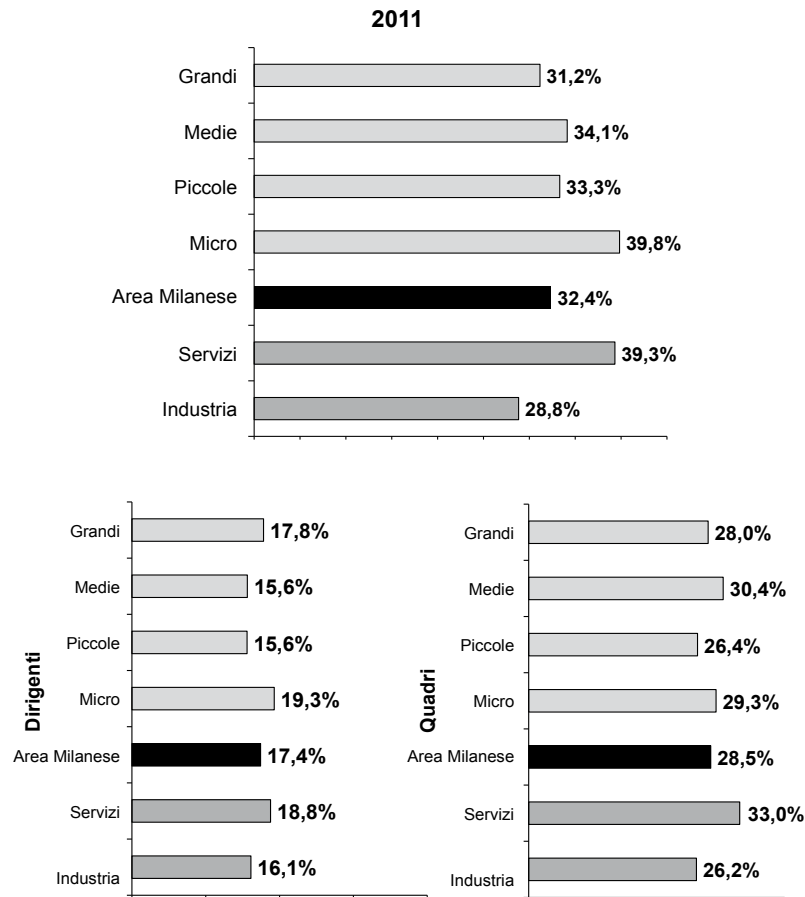


Il **tasso di terziarizzazione implicita** indica la percentuale di dipendenti con qualifica diversa da quella operaia. L'Area Milanese ha assistito ad un costante avanzamento del processo di terziarizzazione: nel 2011 la quota di “colletti bianchi” ha raggiunto l'80% nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza. Non mancano, però, forti differenze tra i diversi settori. La media milanese, infatti, si colloca tra i comparti con tassi di terziarizzazione contenuti, quali ad esempio la Gomma (37%) e la Metallurgia (39%) e altri comparti dove la quota dei “colletti bianchi” rappresenta la quasi totalità degli addetti (non solo Servizi alle imprese - 97% - ma anche manifatturieri come l'Elettronica, 92%).

2.2.2 La struttura per genere

Il tessuto economico nell'Area Milanese presenta tassi di occupazione femminile particolarmente elevati. L'ampia partecipazione femminile si riflette nei **tassi di femminilizzazione**, cioè la quota di donne sul totale dei dipendenti. Nel territorio oggetto d'indagine il tasso di femminilizzazione è pari al 32,4% (Graf. 2.2), in linea con il dato del 2010 (32,2%); la quota di donne raggiunge il 39,3% tra le imprese del comparto dei Servizi, mentre si registra il valore minimo nel comparto della Meccanica (17,2%).

Graf. 2.2 - Tasso di femminilizzazione per macro settore e dimensioni



Il tasso di femminilizzazione medio si colloca tra il valore massimo degli impiegati, dove la quota di donne supera il 43%, e il dato minimo degli operai (14%). Tuttavia l'Area Milanese è caratterizzata, più di altri territori, dalla presenza di donne tra le qualifiche più elevate: tra i dirigenti e i quadri, l'incidenza femminile supera rispettivamente il 17% e il 28% (Graf. 2.2).

La crescita dell'incidenza del personale femminile tra le qualifiche più elevate non è un fenomeno recente; nell'Industria manifatturiera, dal 1992 al 2011:

- la quota di donne dirigenti è cresciuta dal 4,5% al 16,6%
- la quota di donne quadri è praticamente raddoppiata, dal 13,8% al 26,2%.

2.2.3 La struttura per titolo di studio

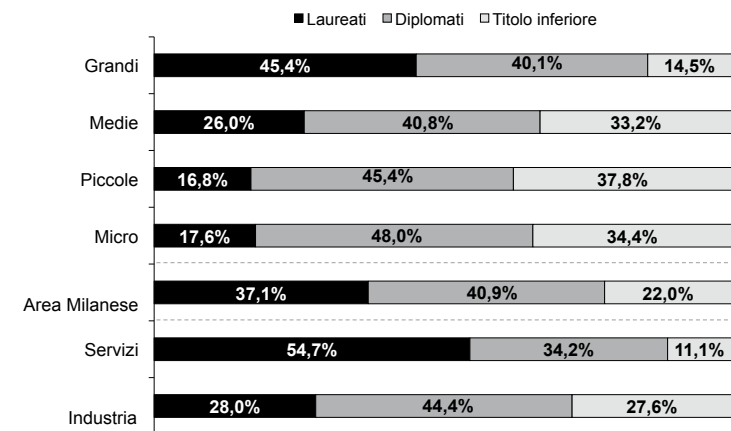
Un altro elemento che contraddistingue l'Area Milanese è l'alto grado di scolarità della forza lavoro: quasi l'80% dei lavoratori possiede un diploma di maturità o una laurea (Graf. 2.3).

La composizione per titolo di studio distingue le grandi imprese da quelle di minor dimensione. Le grandi imprese, infatti, si caratterizzano per un maggiore impiego di laureati: l'organizzazione e la complessità dell'attività, dovute anche alla dimensione aziendale, offrono una molteplicità di ruoli e di opportunità per i lavoratori con specializzazioni universitarie.

Nelle realtà aziendali di minor dimensione, in particolar modo quelle con meno di 50 dipendenti, si concentrano soprattutto i lavoratori diplomati.

Il ricorso a personale laureato è molto eterogeneo se vengono osservati i singoli comparti di attività economica. I laureati occupano un'ampia quota del personale alle dipendenze nei Servizi alle imprese (61%), nell'Elettronica e nel Farmaceutico (entrambi oltre il 40%). Al contrario, le imprese che operano nei settori Gomma e Metallurgia si avvalgono di una quota più ridotta (al di sotto del 10%) di lavoratori con laurea: un dato collegato alla presenza massiccia di personale operaio.

Graf. 2.3 - Struttura dell'occupazione per titolo di studio - 2011



Nell'Area Milanese, i lavoratori con titolo di studio elevato sono in prevalenza laureati col vecchio ordinamento o sono in possesso della laurea sia triennale sia magistrale (35,1%). La restante parte è costituita solo da laureati triennalisti (2%), che rappresentano ancora una quota esigua del totale dei laureati (5,4%).

Tra il personale laureato sono particolarmente diffusi gli indirizzi di studio in materie tecnico scientifiche (43%), in crescita rispetto al 2010 (41%): le discipline che appartengono a questo ambito sono ingegneria, architettura, scienze, matematica, fisica, informatica, gruppo geo-biologico e gruppo chimico-farmaceutico.

2.2.4 Box 1: Le strategie di inserimento di neolaureati e neodiplomati

L'inserimento di neolaureati e neodiplomati è stato oggetto di uno specifico approfondimento² condotto da Assolombarda coinvolgendo le 50 sue più grandi associate: un gruppo di imprese che dà lavoro a più di 160 mila dipendenti.

Il quadro che ne emerge mostra che sono sempre di più le imprese milanesi e lombarde dotate di piani strutturati di inserimento, crescita e valorizzazione delle risorse junior.

Innanzitutto le modalità di contatto: quello diretto risulta preferito.

Da un lato l'impresa ricorre a Internet, più che all'intermediazione di agenzie e società specializzate nella ricerca di personale, per proporre una posizione di lavoro. Dall'altro, nella stragrande maggioranza dei casi, sono i ragazzi a proporsi alle imprese inviando le proprie autocandidature.

In questo contesto risultano strategici anche i rapporti con scuole e università, coltivati dal 92% delle imprese: l'89% delle imprese ospita giovani stagisti e il 56,5% punta a farsi conoscere attraverso le docenze, mentre il 50% si affida alle collaborazioni didattiche e il 34,8% segue metodi alternativi.

Una volta effettuata la selezione, in circa un terzo dei casi la forma di contratto utilizzata è quella del tempo indeterminato e in un altro terzo è il tempo determinato: il resto si divide tra inserimento (15%), apprendistato (14%) e altre forme (come i contratti a progetto e il lavoro interinale, 8%).

I progetti di inserimento delle risorse junior mostrano un'attenzione sempre maggiore alla valorizzazione del capitale umano: le imprese puntano fortemente sulla formazione e sulla crescita professionale. Ben nove imprese su dieci accompagnano i nuovi assunti con un percorso formativo, affiancandoli sul lavoro (143 ore pro capite nel primo anno), offrendo corsi aziendali (59,2 ore) ed esterni (12,7 ore) e con modalità diverse (1,7 ore).

Questa scelta delle imprese risulta premiata da un'altissima retention: l'80% dei neoassunti rimane in azienda per almeno due anni. Ovviamente anche la retribuzione si conferma uno dei motivi più convincenti per restare in azienda (65%), ma non è il principale: la crescita professionale (70%) e soprattutto i piani di formazione (72%) risultano infatti più efficaci.

Nei primi mesi del 2011 si erano create le condizioni per tornare a investire, le 50 maggiori imprese di Assolombarda pianificavano 4.600 nuove assunzioni di giovani neolaureati e neodiplomati, un numero non distante dalle 5.100 realizzate nel 2008 prima della crisi.

A consuntivo queste assunzioni si sono purtroppo rivelate inferiori alle previsioni a causa del rallentamento dell'economia: la riduzione si è concentrata soprattutto sulla fascia più bassa (i diplomati), mentre sono stati assunti addirittura più laureati del previsto.

La pianificazione per il 2012 conferma più o meno i numeri del 2011, con un forte incremento del canale dell'apprendistato come modalità di inserimento.

² "Le strategie di inserimento dei giovani nelle Top 50 dell'Associazione", Assolombarda, aprile 2011/aprile 2012.

2.2.5 La struttura per tipologia di contratto

La struttura per tipologia contrattuale, riportata nella Tab. 2.1, mette in evidenza la netta prevalenza di personale alle dipendenze a **tempo indeterminato**, tanto a livello medio per l'Area Milanese, quanto nei due settori di attività economica.

Da una prima lettura della tabella si rilevano due elementi distintivi tra i settori:

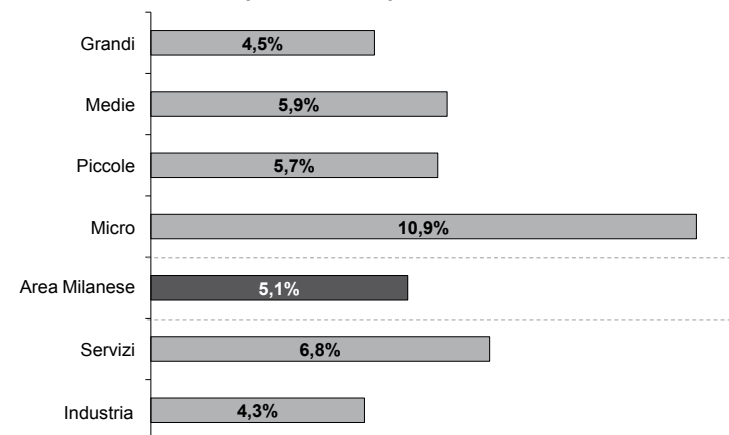
- nell'Industria, il personale è soprattutto a tempo pieno e indeterminato;
- nei Servizi, i lavoratori sono distribuiti su un ventaglio più ampio di tipologie contrattuali.

Tab. 2.1 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2011		
	Area Milanese	Industria	Servizi
Indeterminato full-time	90,3%	92,4%	86,3%
Indeterminato part-time	5,1%	4,3%	6,8%
Totale indeterminato	95,4%	96,7%	93,0%
Determinato full-time	2,6%	2,8%	2,3%
Determinato part-time	0,1%	0,1%	0,1%
Inserimento	1,4%	0,1%	3,8%
Apprendistato	0,5%	0,3%	0,8%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

La quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza non presenta particolari differenze per genere: 95,8% tra gli uomini e 94,7% tra le donne. Più eterogeneo, invece, è l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato part-time.

Graf. 2.4 - Incidenza % del contratto a tempo indeterminato part-time



Il Graf. 2.4 mette in luce i contesti dove il contratto a tempo indeterminato part-time presenta una maggiore incidenza: nelle imprese dei Servizi, all'interno delle quali la quota di lavoratori sfiora il 7%, e in quelle di minor dimensione (10,9%).

2.3 Le forme di flessibilità

Nell'organizzazione del lavoro, le imprese possono avvalersi di una rosa di contratti oltre a quello a tempo indeterminato. Pertanto, in questo paragrafo sono prese in considerazione le altre tipologie contrattuali, convenzionalmente definite **forme di flessibilità**. Si individuano tre categorie di flessibilità:

- organizzativa;
- interna;
- esterna.

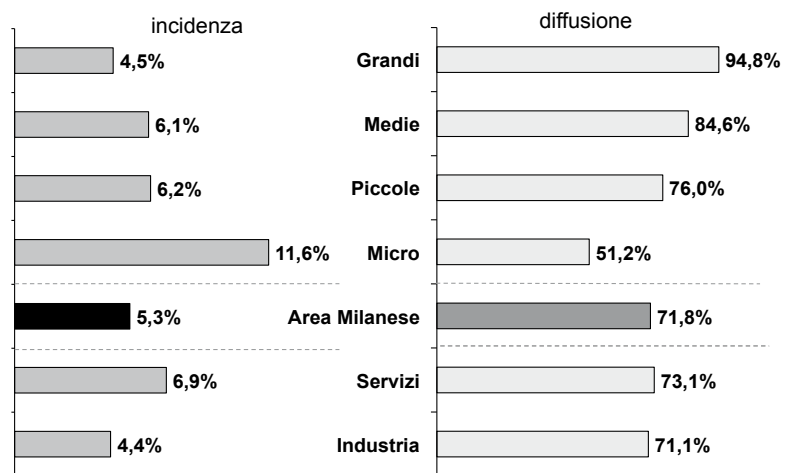
Nelle pagine seguenti le varie forme sono descritte attraverso due misure:

- l'**incidenza**, cioè la quota di lavoratori della tipologia flessibile indicata sul totale dei lavoratori alle dipendenze;
- la **diffusione** che esprime la percentuale di imprese all'interno delle quali è presente almeno un lavoratore con la forma flessibile specificata.

2.3.1 La flessibilità organizzativa

Il lavoro part-time è una delle forme di flessibilità organizzativa, in quanto attiene all'organizzazione dell'orario di lavoro settimanale. Le imprese possono assumere personale part-time, sia con contratto a tempo indeterminato sia con contratto a tempo determinato.

Graf. 2.5 - Lavoratori part-time (al 31.12.2011)



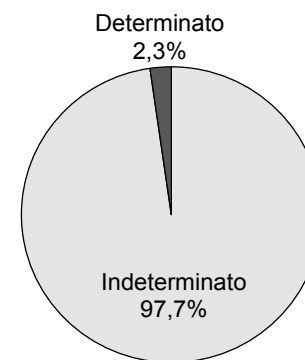
Nelle realtà aziendali di minor dimensione i lavoratori part-time hanno un peso maggiore rispetto a quanto si verifica nelle altre imprese: al crescere della numerosità dei lavoratori, l'incidenza del part-time si riduce. Anche se la presenza di personale a tempo parziale ha un minore impatto nelle imprese più grandi, sono effettivamente rare le realtà aziendali di maggior dimensione che non si avvalgono di questo strumento per alcun lavoratore (Graf. 2.5).

A livello di singolo comparto di attività economica, il part-time risulta più diffuso nella Meccanica (+5,4% di imprese) e nei Servizi (+3,9%). Situazione diametralmente opposta per la Gomma e l'Alimentare, all'interno dei quali si è ridotta la quota di imprese che si è avvalsa di personale part-time (rispettivamente 7,4% e 6,3% di imprese in meno).

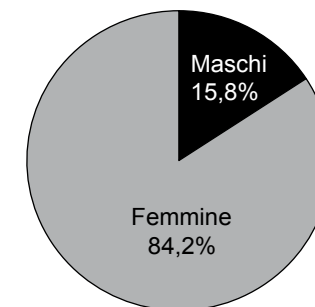
Le caratteristiche dei lavoratori part-time sono riportate nel Graf. 2.6.

Graf. 2.6 - Composizione lavoratori part-time per genere e forma contrattuale

FORMA CONTRATTUALE



GENERE



La quasi totalità dei lavoratori part-time ha un contratto a tempo indeterminato, ed è nettamente prevalente la componente femminile. Il part-time, infatti, fornisce soprattutto alle donne l'opportunità di organizzare il tempo tra il lavoro e le esigenze familiari. Dal canto loro, le imprese beneficiano della possibilità di trattenere personale spesso già formato e operativo.

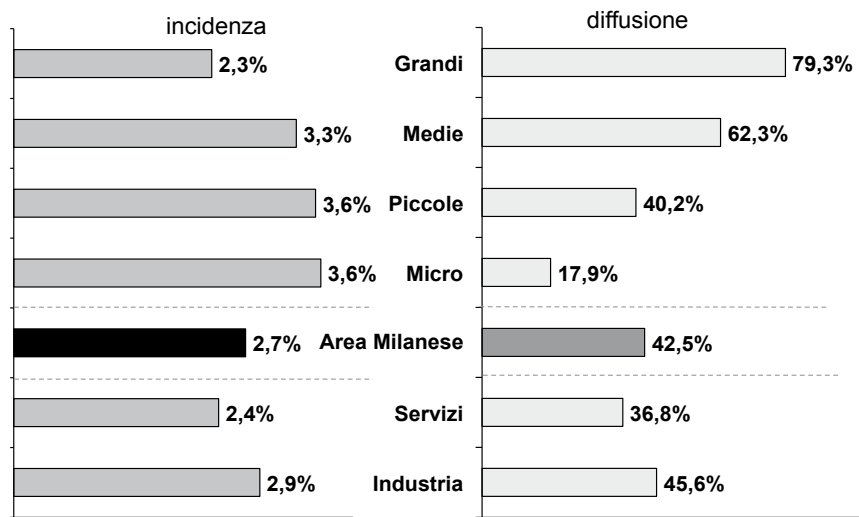
Il fatto che il rapporto di lavoro sia di norma permanente consente di considerare il part-time un concreto strumento di conciliazione vita-lavoro a disposizione delle donne, a cui sono tradizionalmente affidati compiti di cura del nucleo familiare. E in questo modo si ha l'indubbio vantaggio di favorire la crescita dell'occupazione femminile, storico problema nel nostro Paese.

2.3.2 La flessibilità interna

Nelle forme di **flessibilità interna** sono compresi il contratto a tempo determinato (full-time e part-time), il contratto di inserimento e il contratto di apprendistato. Ciò che determina la flessibilità, in questo caso, è la durata del contratto: ciascuna di queste tipologie contrattuali prevede, infatti, una data di scadenza, quando il rapporto di lavoro cessa, viene prorogato o trasformato in altre forme contrattuali. La qualifica di "interna" è dovuta al fatto che i lavoratori sono direttamente alle dipendenze dell'azienda.

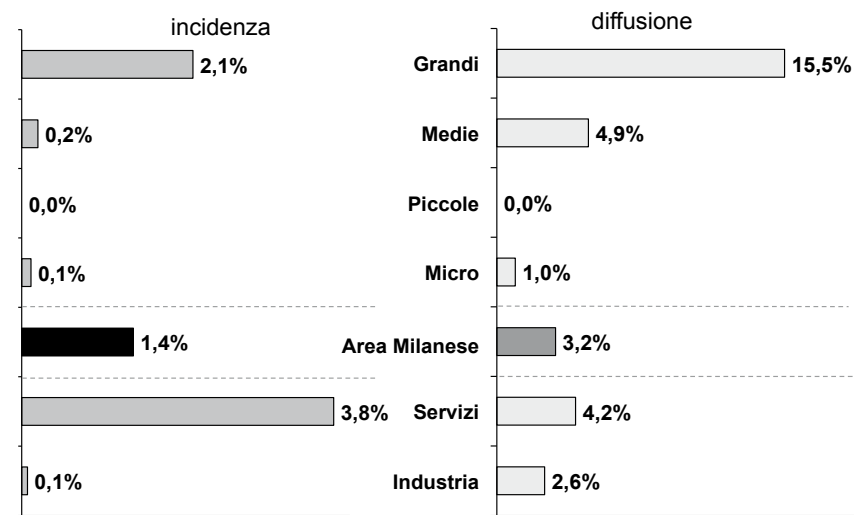
Oltre il 40% delle imprese nell'Area Milanese si avvale di personale a **tempo determinato**: una percentuale che aumenta rapidamente al crescere della dimensione aziendale. Questo contratto è più diffuso tra le imprese che operano nel settore dell'Industria rispetto a quello dei Servizi (Graf. 2.7).

Graf. 2.7 - Contratto a tempo determinato (al 31.12.2011)



I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato hanno un peso pari al 2,7% sul totale degli addetti alle dipendenze e l'incidenza è più alta nelle imprese di minor dimensione. Meno della metà del personale a tempo determinato (39,7%) è donna, anche se questo dato risente della struttura per genere del totale degli addetti, in prevalenza uomini.

Graf. 2.8 - Contratto di inserimento (al 31.12.2011)

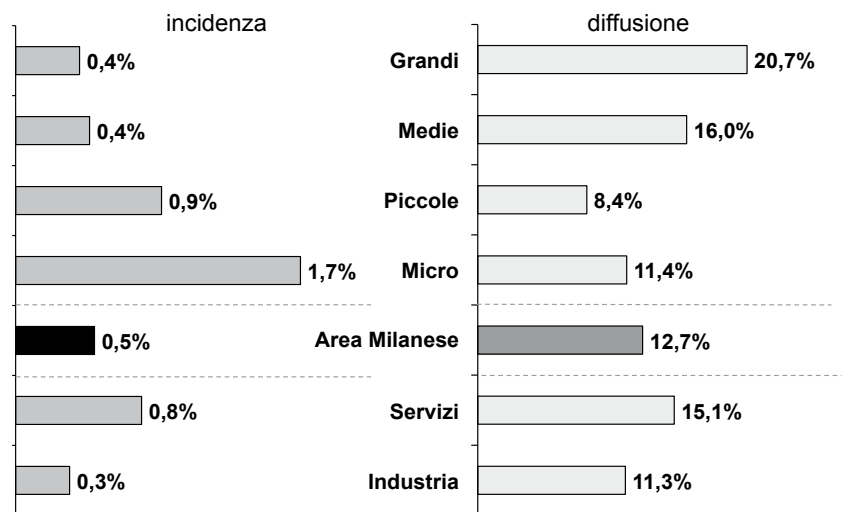


Il **contratto di inserimento** presenta differenze evidenti tra la media dell'Area Milanese e i diversi aggregati analizzati (Graf. 2.8). È presente nel 3,2% delle imprese, soprattutto in quelle che operano nel settore dei Servizi; ma l'utilizzo del contratto di inserimento è indubbiamente più ricorrente tra le imprese con più di 250 dipendenti. Le differenze si amplificano passando dalla diffusione all'incidenza: il peso dei lavoratori con contratto di inserimento sul totale degli addetti alle dipendenze è pari all'1,4% nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza, con un picco del 3,8% tra le imprese dei Servizi e del 2,1% tra le grandi imprese.

Diversamente dal contratto di inserimento, l'**apprendistato** è una forma contrattuale più diffusa, utilizzata dal 12,7% delle imprese (Graf. 2.9). Questo prezioso strumento di accesso al mercato del lavoro per i giovani non riesce ancora a trovare tutto lo spazio che potrebbe avere nel panorama delle forme contrattuali a disposizione delle imprese: la riduzione di alcuni elementi di rigidità potrebbe favorirne l'utilizzo maggiore da parte delle imprese. Nonostante queste criticità e la crisi che, dal contesto finanziario si è spostata sull'economia reale e quindi sull'occupazione, nell'Area Milanese l'apprendistato non è stato "abbandonato" dalle imprese; al contrario, dal 2010 è aumentata la quota di imprese che lo hanno utilizzato, cresciuta dall'11,5% al 12,7%.

Il contratto di apprendistato è particolarmente utilizzato dalle imprese di maggior dimensione (20,7%).

Graf. 2.9 - Contratto di apprendistato (al 31.12.2011)



2.3.3 La flessibilità esterna

La terza forma di **flessibilità** è definita **esterna** perché i lavoratori non sono alle dirette dipendenze dell'impresa: fanno parte di questa terza categoria i collaboratori a progetto (co.co.pro.) e i lavoratori in somministrazione a tempo determinato (ex interinali), che sono dipendenti dell'agenzia di somministrazione.

I lavoratori interinali sono presenti in un terzo delle imprese nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza, in particolare in quelle che operano nel settore dell'Industria, e hanno un peso pari al 4,3% sul totale degli addetti alle dipendenze (graf. 2.10). Sono soprattutto le imprese del comparto Chimico e del comparto Farmaceutico a ricorrere al **lavoro in somministrazione** (rispettivamente il 51,6% e il 54,8%).

L'utilizzo di questa forma contrattuale aumenta al crescere della dimensione aziendale, raggiungendo la massima diffusione tra quelle grandi (69%). Al contrario, la presenza di lavoratori interinali sul totale degli addetti alle dipendenza ha una maggiore incidenza tra le imprese di minor dimensione.

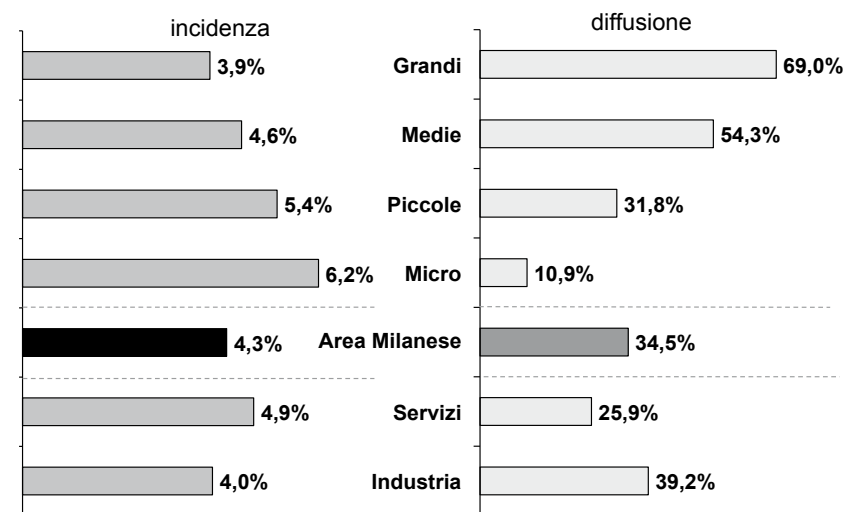
Dal 2010 al 2011 è cresciuta la quota di imprese che sono ricorse al contratto di somministrazione, sia nel settore dell'Industria sia nei Servizi:

	2010	2011
Area Milanese	32,6%	34,5%
Industria	37,2%	39,2%
Servizi	24,5%	25,9%

Invece, rispetto al 2010, si è ridotta la quota dei lavoratori somministrati sul totale degli addetti alle dipendenze, eccezion fatta per le imprese dei Servizi, tra le quali l'incidenza³ è cresciuta dal 2,3% al 4,9% nel 2011.

In media, nel 2011 ogni missione è durata 792 ore, più della metà di quelle prestate in un anno da un lavoratore a tempo pieno⁴: un dato che indica una certa continuità del rapporto di lavoro per gli ex interinali. Le missioni si protraggono mediamente più a lungo nelle maggiori realtà (895 ore) e risultano più brevi nelle micro imprese (595 ore).

Graf. 2.10 - Somministrazione a tempo determinato (ex interinale), nel 2011



Una forma di lavoro somministrato, in questo caso a tempo indeterminato, è quella del cosiddetto *staff leasing*.

Le imprese dell'Area Milanese, secondo quanto raccolto dall'indagine, ricorrono raramente a questa forma di flessibilità esterna: nel 2011 risulta averlo fatto meno del 2% di quelle che hanno collaborato all'indagine.

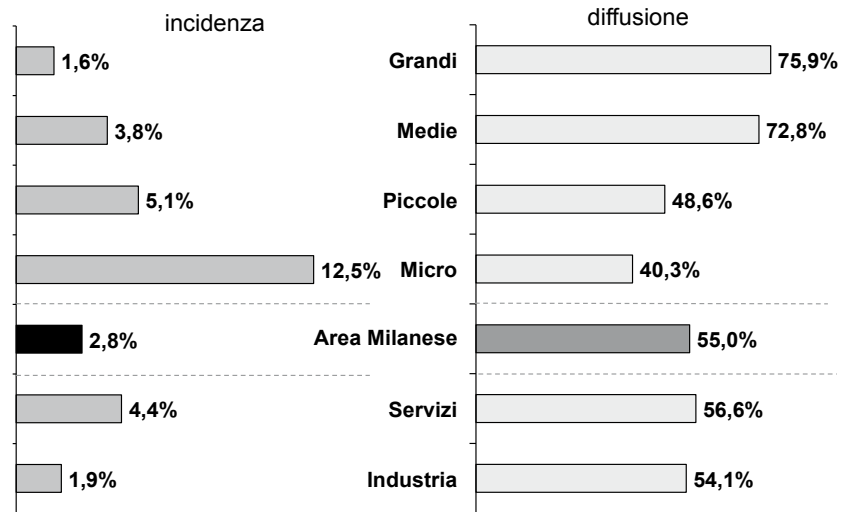
Ben più utilizzate sono le **collaborazioni a progetto**, la forma di flessibilità più diffusa dopo il part-time. Nel 2011 più della metà delle imprese di quest'area si sono avvalse di collaboratori a progetto, nel settore dell'Industria come in quello dei Servizi

³ Al fine di rendere confrontabili i dati relativi all'incidenza delle forme di flessibilità, la quota di lavoratori interinali e di collaboratori è misurata rispetto al totale degli addetti alle dipendenze dirette dell'impresa, anche se i lavoratori in somministrazione e i collaboratori, ovviamente, non ne fanno parte.

⁴ Convenzionalmente stabilita in 1.700 ore annue.

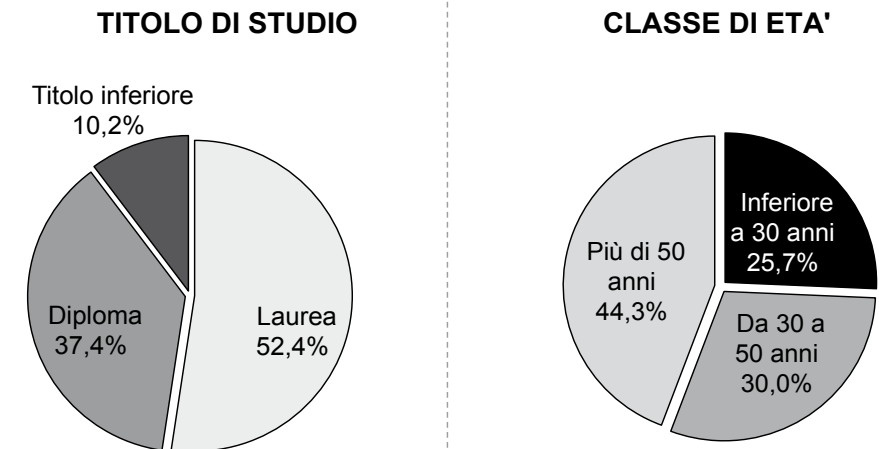
(Graf. 2.11): un dato in crescita rispetto al 2010 (52,3%). Nel ricorso ai collaboratori a progetto, un ruolo considerevole è svolto dalle imprese di maggior dimensione. Il peso dei collaboratori sul totale degli addetti alle dipendenze è contenuto, pari al 2,8% nell'Area Milanese: si registra un picco per le imprese fino a 15 dipendenti, tra le quali la quota dei collaboratori raggiunge il 12,5%.

Graf. 2.11 - Collaborazione a progetto, nel 2011



I dati raccolti attraverso l'indagine sul mercato del lavoro permettono di descrivere brevemente il profilo dei collaboratori a progetto presenti nelle imprese dell'Area Milanese (Graf. 2.12). Più della metà dei collaboratori è laureato, ma è considerevole anche la quota di diplomati (circa un terzo). Se si distribuiscono i collaboratori lungo l'asse delle età, si osserva che la fascia più giovane rappresenta un quarto dei co.co. pro., mentre la classe più numerosa è quella degli over-50enni. Ne consegue che, nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza, le collaborazioni a progetto non sono una forma di inserimento dei giovani, bensì uno strumento per l'ingaggio di professionisti qualificati ed esperti.

Graf. 2.12 - Composizione dei co.co.pro. per titolo di studio e classe di età, nel 2011



2.3.4 Le tendenze nel 2011

Di seguito, in sintesi, sono rappresentate le tendenze delle forme di flessibilità, dal 2010 al 2011.

	Incidenza	Diffusione
Part-time	▲	▲
Determinato	▼	▲
Inserimento	▲	▼
Apprendistato	▲	▲

Crescono sia l'incidenza sia la diffusione del part-time e del contratto di apprendistato.

Tendenze opposte, invece, si registrano per gli altri contratti:

- aumenta la quota di imprese che utilizza il contratto a tempo determinato, ma diminuisce il peso di questi lavoratori sul totale degli addetti alle dipendenze;
- si riduce il numero di imprese che utilizzano il contratto di inserimento, ma cresce l'incidenza sul totale dei lavoratori.

Per quanto riguarda le forme di flessibilità esterna, aumenta il numero di imprese che utilizzano i lavoratori somministrati e i collaboratori. Cresce anche il peso dei

collaboratori sul totale degli addetti alle dipendenze, mentre l'incidenza degli interinali si riduce.

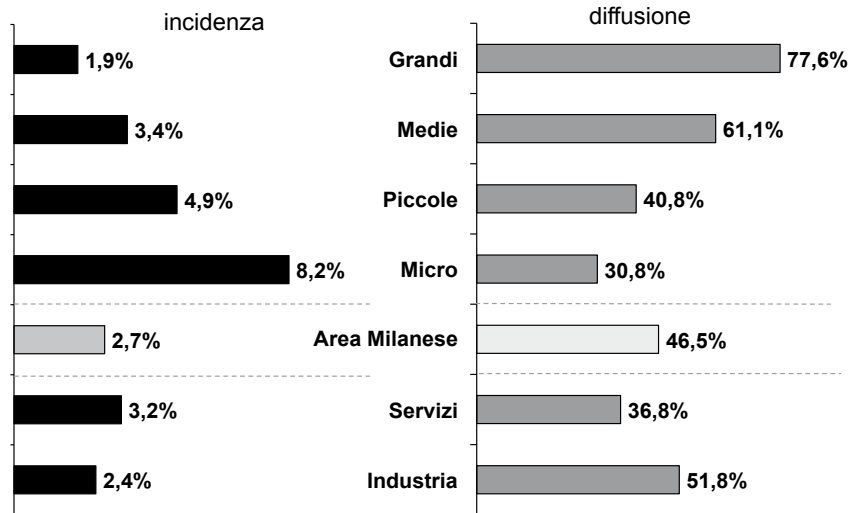
È opportuno precisare che, mentre le variazioni sulle forme di flessibilità organizzativa e interna sono misurate sulle stesse imprese, il confronto temporale sulle forme di flessibilità esterna (somministrazione, co.co.pro) è fatto con le imprese che hanno partecipato all'edizione precedente dell'indagine, in parte presenti anche nel campione del 2011.

2.4 I lavoratori stranieri

Nel 2011 i lavoratori stranieri rappresentano il 2,7% dei lavoratori alle dipendenze nelle imprese dell'Area Milanese e sono presenti nel 46,5% delle imprese: nel 2011 è aumentata la quota di imprese che si sono avvalse di lavoratori stranieri (la diffusione era pari al 42,4% nel 2010).

La forza lavoro straniera trova particolare impiego tra le imprese di maggior dimensione (Graf. 2.13).

Graf. 2.13 - Lavoratori stranieri: incidenza e diffusione, nel 2011



2.5 Il funzionamento del mercato del lavoro milanese

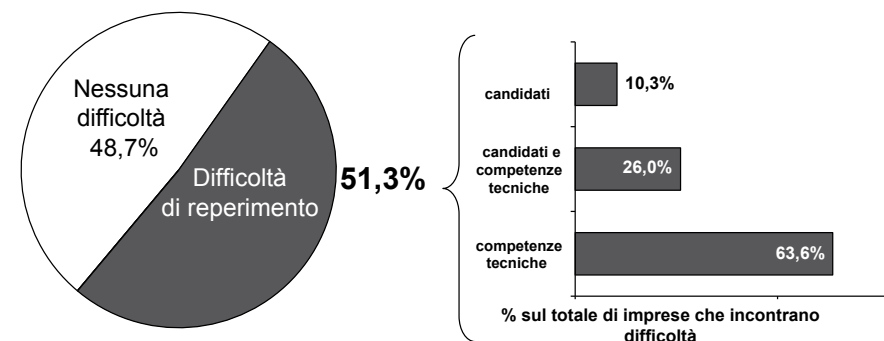
2.5.1 Le difficoltà delle imprese nel reperimento di specifiche professionalità

L'indagine ha monitorato le difficoltà delle imprese nel reperire specifiche professionalità: hanno fornito indicazioni al riguardo 8 aziende su 10.

Tra chi ha espresso la sua valutazione, circa la metà ha segnalato di incontrare difficoltà nel reclutamento di professionalità specifiche: la percentuale raggiunge il picco del 55% nelle imprese di grandi dimensioni, ed è più elevata della media nelle realtà che svolgono attività di Servizi (53%).

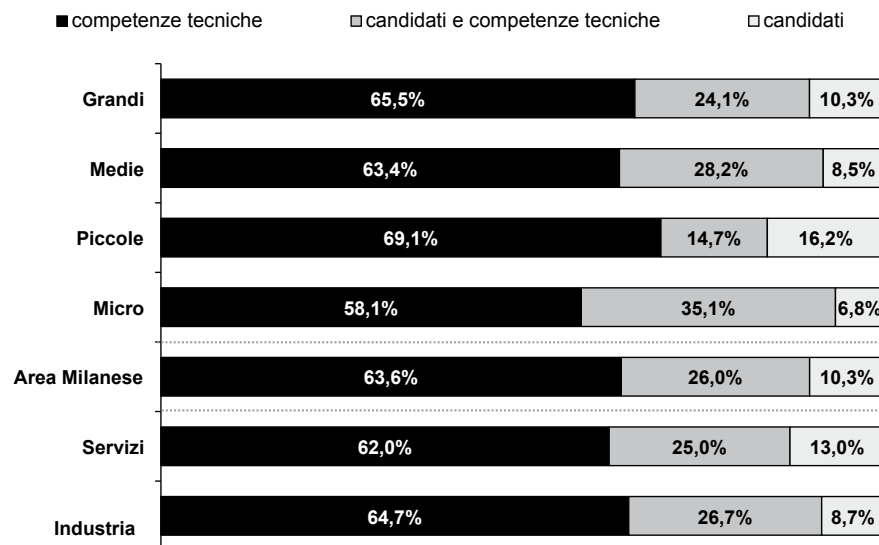
Come evidenzia il Graf. 2.14, l'ostacolo maggiore - segnalato da quasi i due terzi delle imprese che incontrano difficoltà - consiste nella carenza di competenze tecniche, mentre trova minor riscontro (10%) la carenza di candidati.

Graf. 2.14 - Non mancano i candidati, quanto le competenze tecniche necessarie



La carenza di competenze è sentita in modo diffuso: non esistono infatti sostanziali differenze in relazione alle attività svolte dall'impresa. Piuttosto, appare più accentuata nelle piccole imprese (la segnalano 7 su 10) e meno marcata nelle micro (58%).

Graf. 2.15 - La carenza di competenze tecniche, una difficoltà diffusa



2.5.2 Box 2: I fabbisogni di competenze delle imprese milanesi

La complessità crescente degli scenari economici e di mercato, insieme alle profonde modificazioni avvenute nel mercato del lavoro, nel sistema educativo e nei meccanismi aziendali di selezione e reclutamento del personale, hanno spinto Assolombarda ad aggiornare l'approccio con cui essa dialoga con il sistema educativo per rafforzare la corrispondenza dei curricula alle esigenze del mondo del lavoro e l'occupabilità dei giovani.

Infatti, nei processi aziendali di assessment e recruiting dei giovani, il focus della valutazione non è più solo l'idoneità alla posizione di primo impiego, quanto piuttosto il possesso, almeno in nuce, di competenze (siano esse tecnico-specialistiche, ma anche e soprattutto di tipo socio-relazionale) che l'azienda considera strategiche per il proprio business e il consolidamento della propria cultura, anche nel medio-lungo periodo.

Partendo da questa constatazione, si è cercato di mettere a confronto i sistemi di competenza utilizzati dalle imprese (e, in particolare, il loro peso nelle fasi di selezione/inserimento) con i percorsi formativi progettati e realizzati dalle scuole secondarie e, in particolare, dagli Istituti Tecnici.

Si è voluto identificare, in altre parole, un "territorio condiviso" tra imprese e istituzioni educative sul tema delle competenze dei giovani, per contribuire efficacemente e concretamente a migliorare la formazione scolastica in termini di contenuti e metodologie, rendendo più agevoli i passaggi dalla scuola al lavoro.

A supporto di questo obiettivo, Assolombarda ha promosso e realizzato un'indagine⁵ per acquisire informazioni aggiornate sul profilo di competenza che le imprese associate richiedono ai giovani diplomati tecnici in ingresso nel mondo del lavoro. L'indagine, realizzata in modalità online, è articolata in cinque questionari, a seconda della tipologia di diploma tecnico di interesse per l'impresa compilatrice (Perito Chimico, Ragioniere / Perito in Amministrazione e Finanza, Perito Meccanico, Perito Informatico, Perito Elettronico).

5 "Rapporto sulla domanda di competenze delle aziende - Le competenze professionali più ricercate nei diplomati meccanici, elettronici, informatici e amministrativi", Assolombarda e Federmeccanica, ottobre 2011.

Avviata in una prima fase nell'Area Milanese, l'indagine è stata estesa a livello lombardo, grazie alla rete delle associazioni territoriali facenti capo a Confindustria Lombardia. Attraverso una collaborazione con Federmeccanica che ha condiviso obiettivi e finalità del progetto, la rilevazione ha poi assunto dimensione e valenza nazionali.

Le informazioni raccolte sono oggetto di condivisione con gli Istituti Tecnici del territorio che le utilizzano per aggiornare e rinnovare i loro programmi didattici, anche attraverso apposite "curvature" dei curricula, in linea con l'evoluzione del profilo di competenza richiesto ai diplomati dal mondo del lavoro.

Ma quali sono le competenze-chiave che emergono dall'indagine?

Per quanto riguarda le competenze "strategiche" o trasversali, i diplomati devono essere in grado di prendere decisioni in autonomia e di assumersene la responsabilità; di pianificare e organizzare il proprio lavoro e collaborare alla programmazione più generale delle attività (impostare un budget, un piano di lavorazione o manutenzione; definire la tempistica,...); di tenere sotto controllo le operazioni (rilevare le anomalie del processo; registrare gli stati di avanzamento e analizzare gli scostamenti; eseguire gli interventi di rettifica...); di prevenire e gestire il rischio, rispettando le norme di sicurezza e le regole aziendali.

Gestire le informazioni (reperire e utilizzare la documentazione tecnica o la normativa inerente al proprio campo di attività; utilizzare gli archivi aziendali etc.) è, oggi, una competenza fondamentale per ogni tipo di lavoro; lo stesso vale per la capacità di lavorare in team e di gestire le relazioni con i clienti, interni ed esterni, e con i fornitori.

Infine, i diplomati devono essere in grado di gestire i problemi, capacità tanto più richiesta quanto meno il processo produttivo è strutturato e prescritto (come nel caso dell'attività di progettazione di soluzioni informatiche, di assistenza tecnica e manutenzione, di gestione dei guasti nei processi di produzione).

Passando, poi, alla valutazione della preparazione tecnico-specialistica dei diplomati, le imprese rilevano che, quand'anche in possesso di conoscenze disciplinari adeguate, essi non sono spesso in grado di applicarle all'esecuzione di un lavoro o nella risoluzione di un problema. Non solo: generalmente, i giovani sembrano non comprendere e non controllare i meccanismi che regolano l'accumulazione del sapere e la sua organizzazione in funzione dei risultati da raggiungere. Ne consegue che la difficoltà e il tempo necessario per acquisire nuove conoscenze non si riducono in presenza di gradi più elevati d'istruzione. Si tratta, in questo caso, di gap che non possono essere colmati solo chiedendo alla scuola maggiori carichi didattici, impegno e rigore, ma serve, piuttosto, una ridefinizione degli obiettivi di apprendimento e, al contempo, delle metodologie formative che ne stanno alla base.

È, questo, un obiettivo che può essere raggiunto solo attraverso una nuova e diversa capacità di confrontarsi e collaborare tra imprese e scuole, proprio come il progetto di Assolombarda "Reti d'impresa per l'Istruzione Tecnica" intende promuovere. Un progetto fondato su due ambiti di collaborazione, fortemente correlati tra loro:

- a) *un confronto tra competenze richieste sul lavoro e competenze sviluppate a scuola, costruito su un "linguaggio comune" che, pur nella diversità dei contesti, permetta di individuare e valorizzare i punti di contatto;*
- b) *l'introduzione di metodologie e prassi didattiche sempre più incentrate sullo sviluppo di competenze, piuttosto che sul mero trasferimento disciplinare (dagli stage all'alternanza scuola-lavoro, dalle attività laboratoriali alle esperienze pratiche guidate etc.), in grado di rinnovare il modo di fare scuola e ridurre la distanza tra formazione e lavoro.*

2.5.3 I canali di accesso

Al di là della qualità dell'offerta di lavoro, il buon funzionamento di un mercato del lavoro è legato alle caratteristiche e alla numerosità dei canali di accesso.

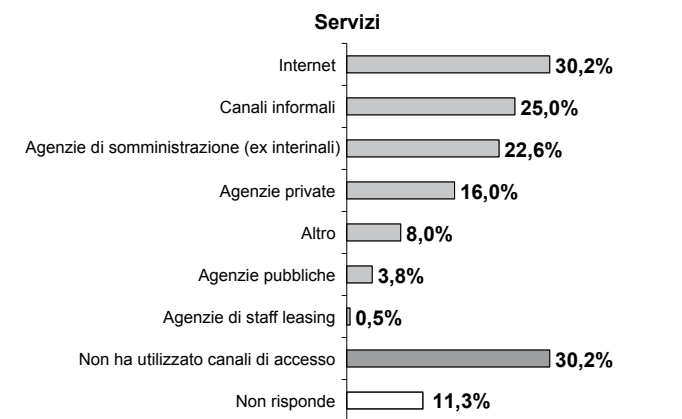
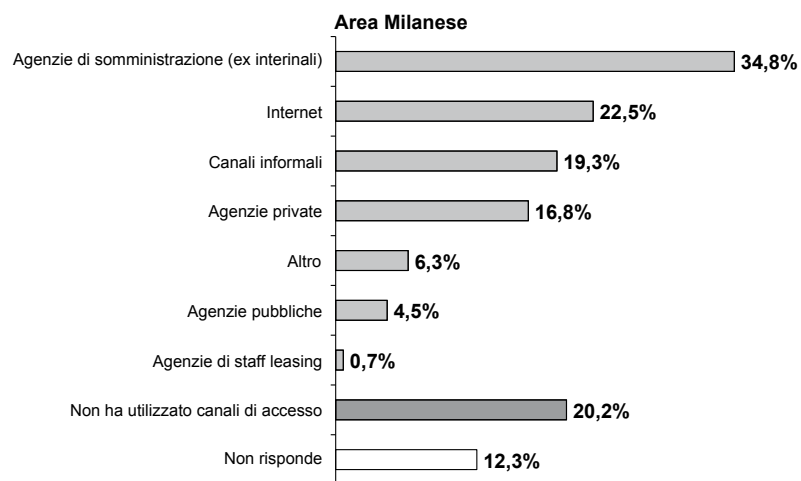
Oltre alle tradizionali autocandidature e alle inserzioni sulla stampa, questi canali possono essere:

- Agenzie pubbliche;
- Agenzie di staff leasing;
- Agenzie di somministrazione (ex interinali);
- Internet;
- Agenzie private;
- Canali informali.

“Altri canali” indicati dalle imprese coincidono sostanzialmente con le forme di segnalazione attivate dal mondo della scuola (istituti tecnici, università) per facilitare la transizione dei giovani verso il mondo del lavoro: elenchi, uffici placement, ecc..

Dai dati raccolti emerge che le imprese dell'Area Milanese utilizzano soprattutto le agenzie di somministrazione (ex interinali) e, a seguire, anche Internet, canali informali e agenzie private.

Graf. 2.16 - Canali di accesso utilizzati dalle imprese - 2011



Dal Graf. 2.16 emergono le differenze nelle modalità di accesso più ricorrenti tra settori.

Il ricorso alle agenzie di somministrazione è più ampio tra le imprese dell'Industria (più del 41%). Questo canale di accesso è particolarmente ricorrente anche tra le imprese medio-grandi.

Nel settore dei Servizi, invece, le imprese ricorrono più frequentemente ad Internet per la ricerca del personale (30,2%) e ai canali informali (25%).

Le imprese che non hanno fornito nessuna segnalazione (circa un terzo del totale), comprendono quelle che nel 2011 non hanno fatto ricorso a nessun canale di accesso (20,2%).

2.5.4 La gestione della ricollocazione

Uno strumento che le imprese hanno a disposizione per gestire gli esuberanti di personale, tema molto attuale in un periodo così difficile del quadro economico, è quello dell'*outplacement*.

Tra le imprese che hanno effettuato licenziamenti nel 2011, ben una su quattro ha offerto ai lavoratori interessati la possibilità di usufruire dei servizi di *outplacement*.

2.6 L'analisi dei flussi

Il questionario utilizzato per l'indagine sul mercato del lavoro permette di raccogliere due famiglie di dati:

- i dati di "stock", con i quali è possibile descrivere la struttura della forza lavoro delle imprese dell'Area Milanese;
- i dati di "flusso", con i quali è possibile misurare le variazioni avvenute nel corso dell'anno solare.

Nelle pagine seguenti è analizzato questo secondo tipo di dati: la quantificazione dei flussi in entrata e di quelli in uscita concorre alla determinazione del saldo occupazionale.

2.6.1 I flussi in entrata

Riguardo ai flussi in entrata, le imprese hanno indicato:

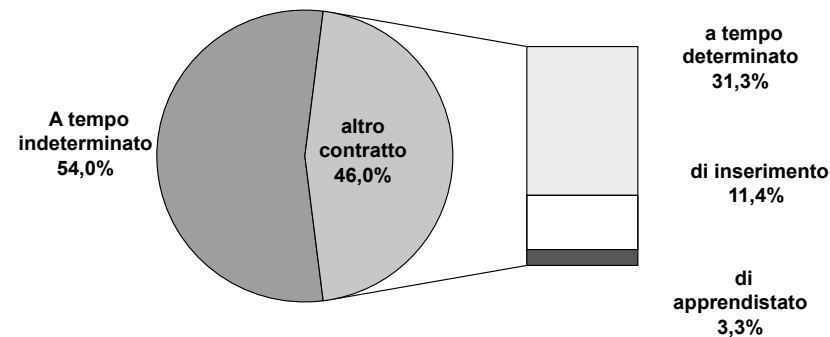
- il numero di trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori che erano già presenti negli organici con un contratto diverso (tempo determinato, di inserimento, di apprendistato) e di assunzioni di lavoratori presenti in azienda con contratto di somministrazione a tempo determinato o con contratto di collaborazione a progetto;
- il numero di assunzioni alle dipendenze dal mercato esterno, con dettagli sulla forma contrattuale utilizzata (tempo indeterminato full-time o part-time, tempo determinato full-time o part-time, contratto di inserimento e di apprendistato).

Nel Graf. 2.17 è riportata la composizione delle assunzioni per contratto, avvenute nel corso del 2011 nell'Area Milanese.

Le assunzioni a tempo indeterminato comprendono:

- le nuove assunzioni effettuate dal mercato esterno a tempo indeterminato;
- le assunzioni derivanti da trasformazioni di lavoratori somministrati e di collaboratori.

Graf. 2.17 - Composizione delle assunzioni per contratto - 2011



		2010
A tempo indeterminato		46,4%
Altro contratto		53,6%
<i>Di cui:</i>	<i>A tempo determinato</i>	35,3%
	<i>Di inserimento</i>	16,8%
	<i>Di apprendistato</i>	1,5%

I flussi in entrata a tempo indeterminato nel 2011 sono pari al 54% delle assunzioni, in crescita rispetto al 46,4% del 2010.

Le assunzioni alle dipendenze avvenute attraverso altre forme contrattuali (determinato, inserimento, apprendistato) sono scese al 46% nel 2011 dal 53,6% del 2010. In prevalenza le imprese sono ricorse ai contratti a tempo determinato e in misura più contenuta ai contratti di inserimento e di apprendistato.

La composizione delle assunzioni con altri contratti è cambiata rispetto al 2010: è diminuita la percentuale di tempo determinato e di inserimento, mentre sono più che raddoppiate le assunzioni attraverso l'apprendistato (dall'1,5% al 3,3%).

La Tab. 2.2 mette a confronto le composizioni delle assunzioni per contratto e settore. La prevalenza delle assunzioni a tempo indeterminato si osserva sia nel settore Industria (52,4%) sia in quello dei Servizi (55,3%), entrambi in crescita rispetto al 2010. Nel settore dell'Industria, le assunzioni con contratto alle dipendenze diverso da quello a tempo indeterminato si concentrano soprattutto sul contratto a tempo determinato; tra le imprese dei Servizi, invece, le assunzioni sono distribuite equamente tra tempo determinato e inserimento.

Nel 2011 crescono le assunzioni con contratto di apprendistato, soprattutto nel settore dei Servizi.

Tab. 2.2 - Composizione delle assunzioni per contratto e settore - 2010 e 2011

	Industria		Servizi	
	2010	2011	2010	2011
A tempo indeterminato	40,3%	52,4%	51,3%	55,3%
Altro contratto	59,7%	47,6%	48,7%	44,7%
<i>Di cui:</i>				
<i>A tempo determinato</i>	55,9%	44,1%	18,5%	19,9%
<i>Di inserimento</i>	1,4%	0,9%	29,4%	20,9%
<i>Di apprendistato</i>	2,4%	2,6%	0,8%	3,9%

Tra i comparti di attività economica, le assunzioni dal mercato esterno avvengono in prevalenza con contratti a termine solo per il Chimico e il Farmaceutico (rispettivamente 60% e 58%), mentre per tutti gli altri comparti la quota principale di assunzioni è rappresentata dal tempo indeterminato.

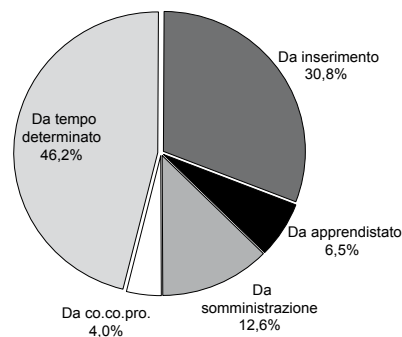
2.6.2 Le trasformazioni a tempo indeterminato: il tasso di conversione

I flussi in entrata comprendono le trasformazioni dal cosiddetto mercato interno: corrispondono alle conversioni a tempo indeterminato di contratti già in essere presso l'azienda nel corso dell'anno.

Nel Graf. 2.18 è riportata la composizione per contratto delle conversioni avvenute nel 2011 nelle imprese dell'Area Milanese.

In prevalenza si sono verificate trasformazioni dai contratti a tempo determinato (46,2%) e di inserimento (30,8%). Tale ripartizione, rispetto al 2010, è più equilibrata: nell'anno precedente, infatti, il 60% delle trasformazioni riguardava i contratti a tempo determinato.

La media dell'Area Milanese è il risultato di due differenti tendenze per settore: nell'Industria le trasformazioni sono avvenute prevalentemente dai contratti a tempo determinato (77,3%); nel settore dei Servizi, in particolare tra le grandi imprese, le conversioni a tempo indeterminato si sono verificate soprattutto dal contratto di inserimento (49,3%).

Graf. 2.18 - Assunzioni a tempo indeterminato dal mercato interno - 2011

Le analisi sui contratti a tempo indeterminato consentono di misurare due caratteristiche dell'occupazione: la stabilità del rapporto di lavoro e la possibilità che venga stabilizzato in futuro. Hanno un rapporto di lavoro stabile tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, mentre sono suscettibili di stabilizzazione le forme contrattuali che prevedono un termine.

La possibilità di stabilizzazione del rapporto di lavoro può essere stimata in base al tasso di conversione (ossia la percentuale di contratti a termine trasformati a tempo indeterminato nel corso dell'anno sul totale in essere a gennaio), che misura i flussi di passaggio da una posizione lavorativa con scadenza ad una stabile (senza scadenza) nel corso di un anno.

L'ipotesi sottintesa è che questa percentuale rimanga invariata anche per l'anno successivo.

Nel 2011 il 46% delle assunzioni alle dipendenze è avvenuto con contratti a termine (a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato) (Graf. 2.17).

Le percentuali di trasformazioni dal tempo determinato, dall'inserimento e dall'apprendistato in contratti a tempo indeterminato, tra il 2009 e il 2011, è riportato nella seguente tabella:

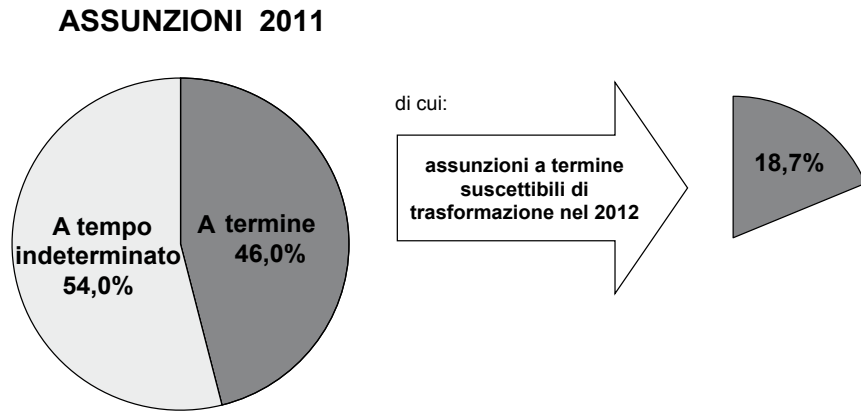
Tab. 2.3 - Percentuali di trasformazione in contratti a tempo indeterminato 2009-2011

	2009	2010	2011
Tasso di conversione	34,8%	41,8%	40,6%

Il tasso complessivo di conversione è stato pari, mediamente, al 40,6%, in riduzione rispetto al 41,8% del 2010. Applicando il tasso di conversione agli ingressi con contratto a termine - come detto il 46% delle assunzioni - si attende una futura trasformazione a tempo indeterminato per il 19% dei contratti (Graf. 2.19).

In sintesi, nel 2011, ogni 100 assunzioni da parte delle imprese milanesi, 54 sono avvenute direttamente con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; per i rimanenti 46 nuovi assunti è ipotizzabile una successiva trasformazione a tempo indeterminato in 19 casi.

Graf. 2.19 - Stabilità e "stabilizzazione" dei posti di lavoro creati nel 2011



2.6.3 I flussi in uscita

Le analisi sui flussi in uscita offrono una duplice lettura: la composizione delle uscite per tipologia contrattuale, che rispecchia ampiamente la struttura per contratto della forza lavoro, e la composizione delle uscite per causale.

La composizione delle uscite per causale è riportata nel Graf. 2.20, distinta anche per tipologia contrattuale nel Graf. 2.21.

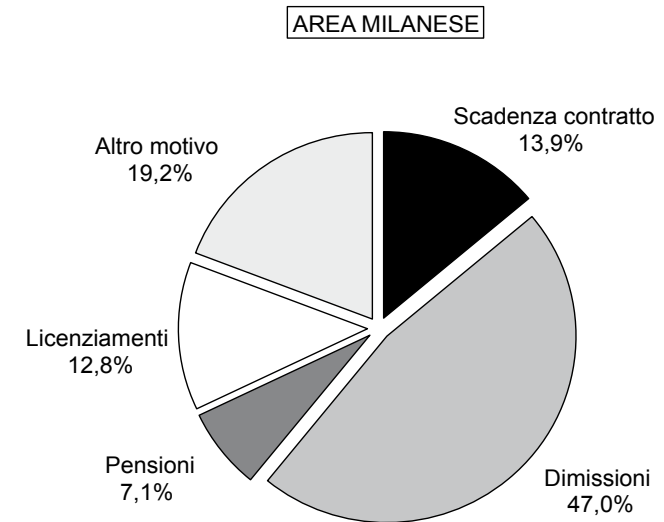
Quasi la metà delle cessazioni è dovuta a dimissioni volontarie: è presumibile che si tratti di nuove opportunità lavorative che permettono il cambio del posto di lavoro. È interessante osservare che le uscite volontarie sono particolarmente alte tra i contratti di inserimento e anche di apprendistato: si può supporre che i giovani in apprendistato o contratto di inserimento scelgano di dimettersi prima di una proroga o trasformazione, poiché riescono a trovare un nuovo posto di lavoro avvalendosi dell'esperienza lavorativa maturata.

Per quanto riguarda la scadenza del contratto, essa incide particolarmente per il tempo determinato ed è viceversa molto rara nei contratti di inserimento.

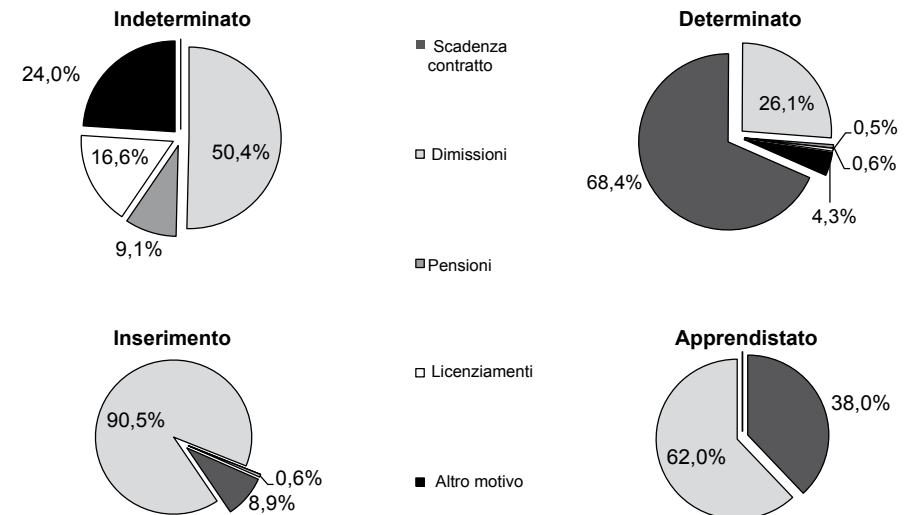
I licenziamenti, che riguardano quasi unicamente i contratti a tempo indeterminato, rispecchiano il grado di crisi economica cui devono far fronte le imprese.

Infine, anche i flussi in uscita rappresentati dalle pensioni sono quasi esclusivamente appannaggio dei contratti a tempo indeterminato e consentono alcune considerazioni interessanti sul fenomeno del cambio generazionale alla luce della recente riforma delle pensioni (cfr *Box 3: Riforma delle pensioni e "ponte generazionale": il caso milanese*).

Graf. 2.20 - Composizione delle uscite per causale - 2011



Graf. 2.21 - Causali di uscita: differenze per contratto - 2011



2.6.4 Box 3: Riforma delle pensioni e "ponte generazionale": il caso milanese

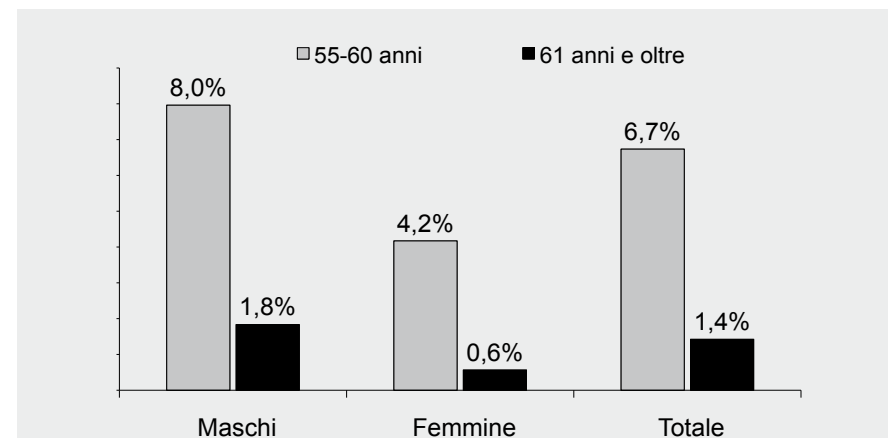
Le imprese hanno fornito informazioni sulla quota di personale senior (over-55enne) a tempo indeterminato, distinguendo le due classi di età 'da 55 a 60 anni' e '61 anni e oltre'; il dato è stato raccolto distintamente per personale maschile e personale femminile.

Perché queste due fasce di età? Perché sono quelle su cui ha prodotto i maggiori effetti la riforma delle pensioni⁶.

Dalle indicazioni delle imprese⁷ emerge che il personale senior è pari all'8,1% del totale dei lavoratori a tempo indeterminato; questa fascia rappresenta quella in passato oggetto di interventi di prepensionamento per favorire il ricambio generazionale.

Attualmente imprese e lavoratori possono intervenire su una fascia ben più ridotta, che nelle 600 imprese esaminate, risulta contenuta nell'1,4% del personale in forza. Gli spazi di accesso al mercato del lavoro per i giovani si riducono quindi di quella quota - 6,7% - che rappresenta i lavoratori tra 55 e 60 anni che proseguono il loro percorso lavorativo per mancato raggiungimento dell'anzianità anagrafica - che per il 2012 è pari a 66 anni per gli uomini e 62 per le donne - o di quella contributiva⁸.

In termini assoluti si parla, nelle 600 imprese esaminate dall'indagine nel 2011, di quasi 4.200 lavoratori tra 55 e 60 anni (sul totale degli oltre 62.000 dipendenti a tempo indeterminato): posti di lavoro che con la vecchia normativa sarebbero stati potenzialmente disponibili per l'accesso di giovani nella forza lavoro.



La recente riforma delle pensioni ha quindi interrotto questo "ponte generazionale" e la rottura risulta ancora più evidente se si considera l'incentivazione, voluta dalla riforma stessa, per proseguire l'attività lavorativa fino a 70 anni⁹.

Si determina quindi l'esigenza di misure dirette ad attenuare questa situazione, attraverso l'introduzione di meccanismi che creino "ponti generazionali", favorendo il ricambio ed evitando che il mercato del lavoro si "ingessi".

Si tratterebbe di un intervento con finalità sia di tipo occupazionale sia formativo e, come tale, meritevole di essere sostenuto in quanto rispondente ad un interesse generale.

6 Prima esisteva il sistema della quota, in base al quale un lavoratore poteva andare in pensione se, sommata l'età anagrafica e l'anzianità contributiva, raggiungeva un coefficiente minimo, detto "quota". Con la riforma questo sistema è stato modificato e il pensionamento può avvenire prima del nuovo limite di età solo se sono raggiunti i 42 anni e un mese di contributi (per le donne, invece, 41 anni e un mese). Il lavoratore che sceglie di andare in pensione prima del verificarsi di queste condizioni deve essere disposto ad accettare una penalizzazione sull'assegno pensionistico.

7 Il dato è presumibilmente sottostimato, a causa di molti dati mancanti.

8 La riforma si applicherà a regime a partire dal 1° gennaio 2018.

9 L'età è determinata sia attraverso l'applicazione di coefficienti di trasformazione più favorevoli per il calcolo della pensione, sia sotto l'aspetto della garanzia del posto di lavoro in quanto l'efficacia della tutela di cui all'art. 18, L. n. 300/1970 opera fino al conseguimento del limite massimo di età così individuato.

2.6.5 Il turn-over e il bilancio occupazionale

I dati sui flussi in uscita e sui flussi in entrata consentono la determinazione del turn-over e, di conseguenza, del saldo occupazionale: questi due indicatori offrono spunti di riflessione sulle dinamiche dell'occupazione.

Il 2011 conferma la dinamicità del mercato del lavoro rilevata nel 2010: il 21% dei lavoratori ha cambiato lavoro, lasciando il vecchio posto (turn-over in uscita degli organici del -10,9%) o trovandone uno nuovo (turn-over in entrata degli organici del +10,6%).

Dal confronto, riportato nel Graf. 2.22, emerge la maggiore dinamicità delle imprese che operano del settore dei Servizi rispetto a quelle dell'Industria, a conferma di quanto rilevato nel 2010.

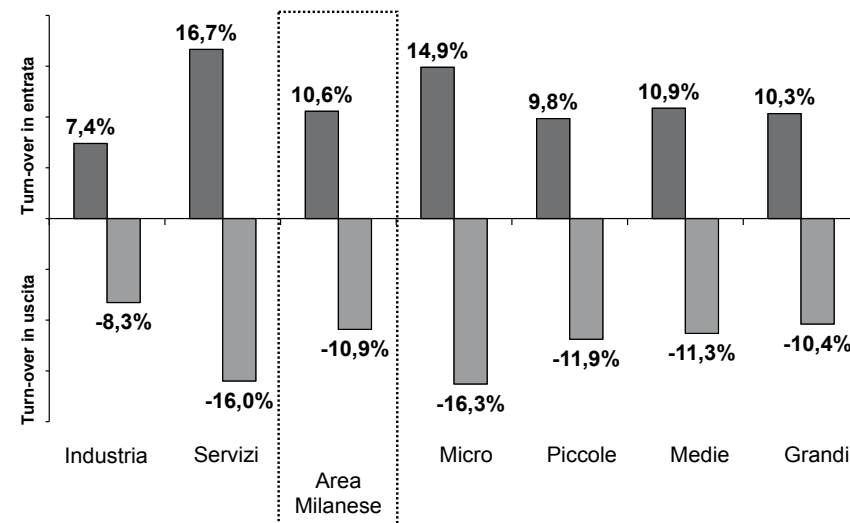
L'occupazione complessiva è diminuita dello 0,4% nel 2011 (Graf. 2.22), coerentemente con il contesto economico che vede ancora statica la domanda interna che è legata ai consumi delle famiglie.

Il mercato del lavoro di questa importante area economica riesce ugualmente a resistere evitando forti emorragie occupazionali, nonostante il perdurare delle difficoltà economiche (prima la crisi finanziaria del 2008, poi quella dei debiti sovrani che si è delineata nel corso dei mesi estivi del 2011).

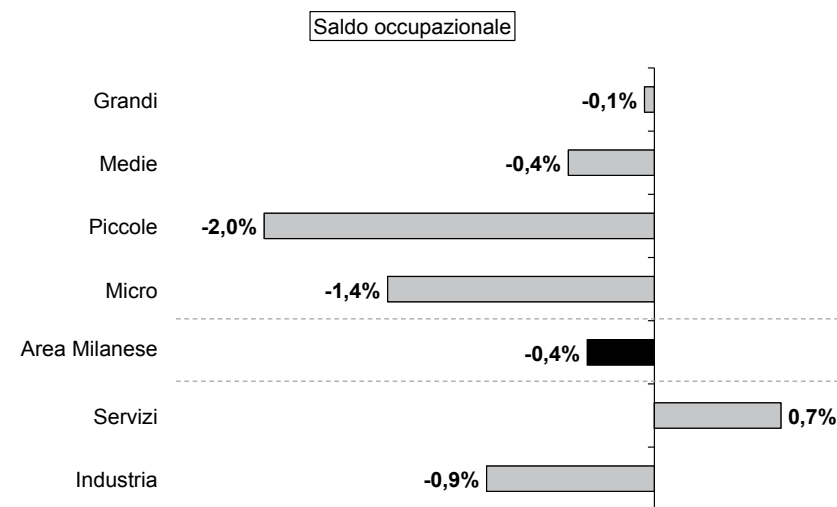
In particolare, la media dell'Area Milanese si colloca tra il risultato negativo dell'Industria e quello positivo dei Servizi. Rispetto al 2010, si riduce il divario tra Industria e Servizi: nel 2010, infatti, il saldo occupazionale per settore presentava una forbice più ampia (-2,1% Industria e 3,5% Servizi).

Un dato interessante proviene dall'apprendistato: nel 2011 il turn-over in entrata e in uscita di questo contratto ha dato luogo ad un saldo occupazionale pari al 18,6%, il più alto tra tutte le altre categorie. Nel 2010, il relativo saldo tra turn-over in entrata e in uscita era risultato negativo.

Graf. 2.22 - Tassi di turn-over - 2011



Graf. 2.23 - Il bilancio occupazionale nel 2011



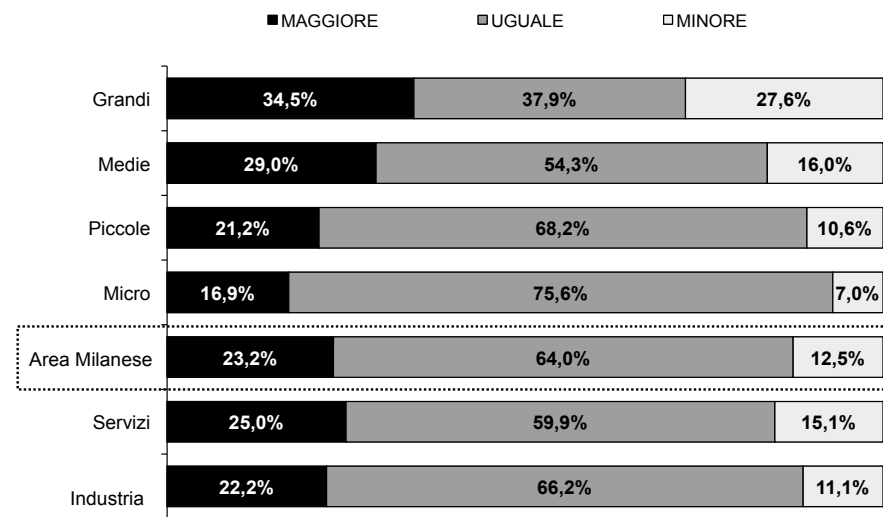
2.6.6 Le previsioni per il 2012

L'indagine ha permesso di raccogliere le previsioni delle imprese partecipanti con riguardo alle assunzioni per i primi 6 mesi del 2012.

Nonostante l'incertezza dell'attuale fase economica, che nella seconda metà del 2011 è peggiorata con la crisi dei debiti sovrani, le tensioni sugli spread e il rallentamento dell'economia mondiale, un'ampia quota di imprese non prevede conseguenze negative sugli organici. Quasi due imprese su tre intendono mantenere invariata la propria forza lavoro, almeno nei primi sei mesi del 2012 (Graf. 2.24).

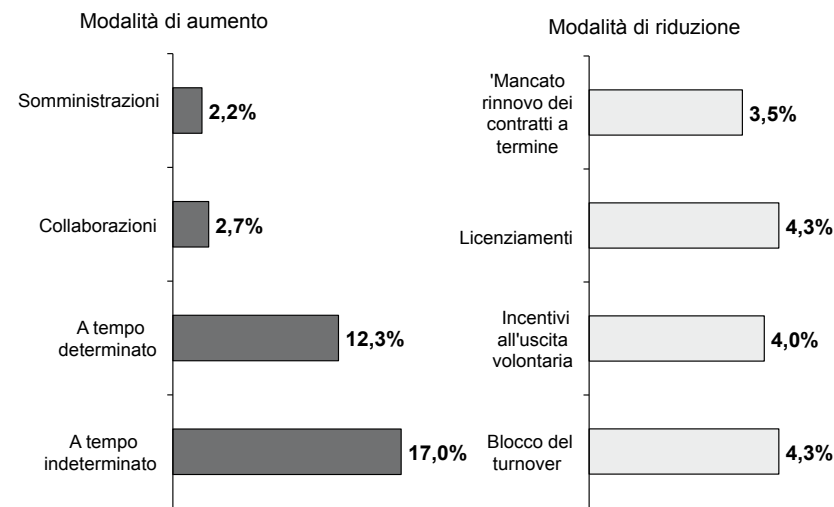
Tra quelle che prevedono variazioni, le indicazioni di ottimismo prevalgono in entrambi i settori e in tutte le classi dimensionali.

Graf. 2.24 - Previsioni sull'andamento dell'occupazione nei primi sei mesi del 2012



Le imprese che prevedono di aumentare il proprio organico intendono ricorrere soprattutto al contratto a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato (graf. 2.25). Diversamente, le scelte delle imprese che prevedono contrazioni del personale non sono concentrate su una singola preferenza, ma equamente distribuite tra le diverse modalità di riduzione.

Graf. 2.25 - Modalità¹⁰ di aumento e di riduzione previste nei primi sei mesi del 2012



Le previsioni dichiarate dalle imprese possono essere lette in relazione alle effettive variazioni del personale avvenute nel corso del 2011, così come riportato nel riquadro seguente:

Variazioni del personale 31.12.2010 - 31.12.2011	Previsioni per il I semestre 2012			
	Maggiore	Uguale	Minore	Totale
aumento	11,3%	21,3%	3,7%	36,5%
stabilità	4,2%	18,8%	1,7%	24,7%
diminuzione	7,7%	23,8%	7,2%	38,8%
Totale	23,2%	64,0%	12,5%	100,0%

La stabilità prevista nel 2012 è, per circa la metà delle imprese, una conseguenza di interventi di riduzione (23,8%) o di ampliamento (21,3%) già condotti nel corso del 2011.

Le situazioni più critiche sono quelle delle imprese che prevedono di continuare nel 2012 le ristrutturazioni iniziate nel 2011: si tratta però di casi contenuti (7,2%).

Più diffuso, se vogliamo, il caso opposto: l'11,3% delle imprese ha ampliato i suoi organici nel 2011 e intende continuare a farlo nel primo scorcio del 2012.

¹⁰ Le aziende potevano scegliere un massimo di due risposte tra le opzioni presenti nel questionario.

2.7 Appendice statistica

2.7.1 Area Milanese

Tab. 2.4 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2011		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	94,7%	81,3%	90,3%
Indeterminato part-time	1,2%	13,4%	5,1%
Totale indeterminato	95,8%	94,7%	95,4%
Determinato full-time	2,4%	3,1%	2,6%
Determinato part-time	0,1%	0,2%	0,1%
Inserimento	1,3%	1,4%	1,4%
Apprendistato	0,4%	0,6%	0,5%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.5 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	11,2%	4,9%	9,1%	0,9%	17,4%
Quadri	18,7%	15,5%	17,7%	5,9%	28,5%
Impiegati	44,5%	70,6%	53,0%	73,8%	43,1%
Operai	25,6%	8,9%	20,2%	19,4%	14,3%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	32,4%

Tab. 2.6 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	37,1%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	35,1%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	2,0%
Maturati/diplomati	40,9%
Con titolo di studio inferiore	22,0%
TOTALE	100,0%

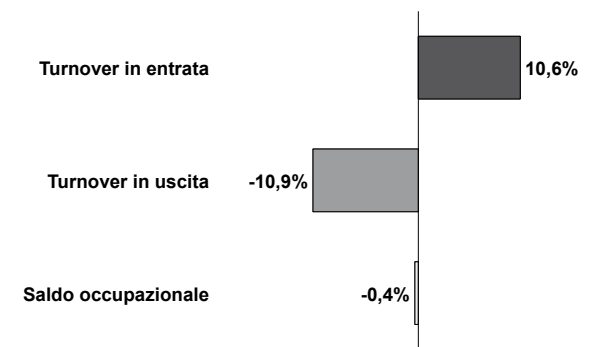
Tab. 2.7 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	5,3%	71,8%
	Determinato	2,7%	42,5%
Flessibilità interna	Inserimento	1,4%	3,2%
	Apprendistato	0,5%	12,7%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,3%	34,5%
	Co.co.pro.	2,8%	55,0%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

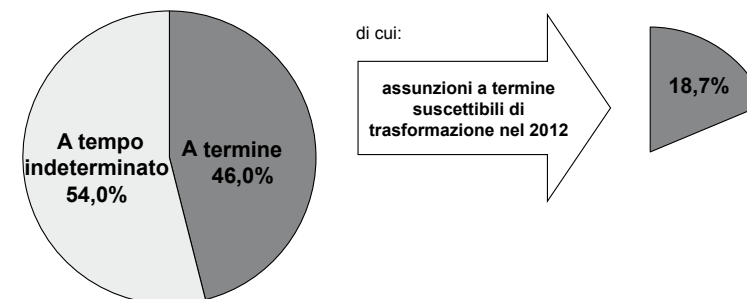
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.26 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.27 - Distribuzione delle assunzioni del 2011

ASSUNZIONI 2011



2.7.2 Classe dimensionale

2.7.2.1 Micro (fino 15 dipendenti)

Tab. 2.8 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	92,2%	70,9%	83,7%
Indeterminato part-time	2,9%	22,8%	10,9%
Totale indeterminato	95,2%	93,7%	94,6%
Determinato full-time	3,0%	2,8%	2,9%
Determinato part-time	0,4%	1,1%	0,7%
Inserimento	0,1%	0,1%	0,1%
Apprendistato	1,3%	2,3%	1,7%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.9 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	6,7%	2,4%	5,0%	0,5%	19,3%
Quadri	9,8%	6,2%	8,4%	4,1%	29,3%
Impiegati	35,6%	79,9%	53,2%	73,6%	59,8%
Operai	47,9%	11,6%	33,4%	21,8%	13,8%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	39,8%

Tab. 2.10 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	17,6%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	15,2%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	2,4%
Maturati/diplomati	48,0%
Con titolo di studio inferiore	34,4%
TOTALE	100,0%

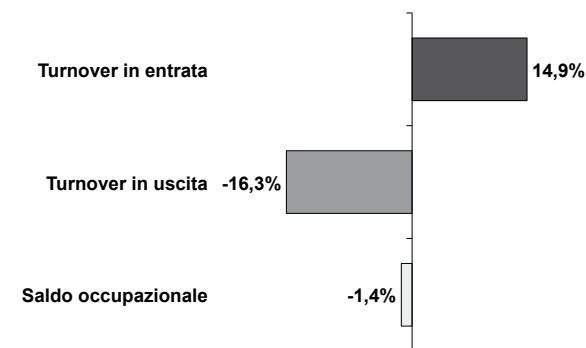
Tab. 2.11 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	11,6%	51,2%
	Determinato	3,6%	17,9%
Flessibilità interna	Inserimento	0,1%	1,0%
	Apprendistato	1,7%	11,4%
Flessibilità esterna	Somministrazione	6,2%	10,9%
	Co.co.pro.	12,5%	40,3%

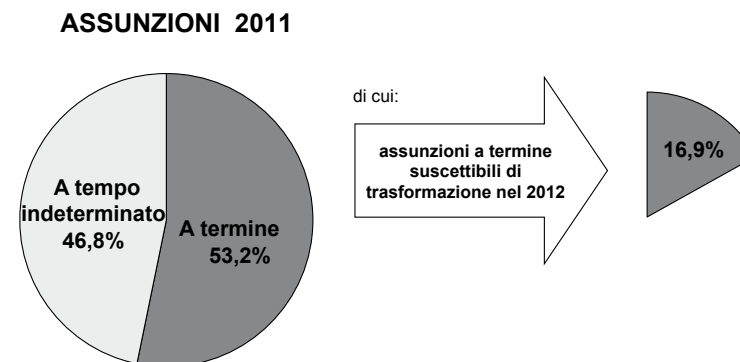
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.28 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.29 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.2.2 Piccole (da 16 a 49 dipendenti)

Tab. 2.12 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	94,4%	80,6%	89,8%
Indeterminato part-time	0,9%	15,6%	5,7%
Totale indeterminato	95,3%	96,2%	95,6%
Determinato full-time	3,4%	2,6%	3,1%
Determinato part-time	0,6%	0,2%	0,5%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,8%	1,1%	0,9%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.13 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	5,8%	2,2%	4,6%	0,0%	15,6%
Quadri	11,8%	8,4%	10,7%	3,2%	26,4%
Impiegati	38,2%	70,3%	48,9%	77,5%	47,9%
Operai	44,1%	19,0%	35,8%	19,4%	17,7%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	33,3%

Tab. 2.14 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	16,8%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	15,0%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	1,8%
Maturati/diplomati	45,4%
Con titolo di studio inferiore	37,8%
TOTALE	100,0%

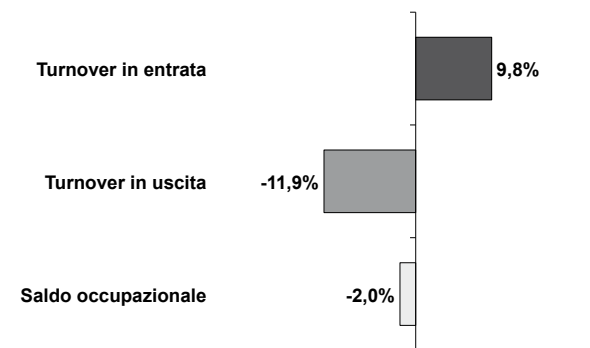
Tab. 2.15 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	6,2%	76,0%
	Determinato	3,6%	40,2%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	0,0%
	Apprendistato	0,9%	8,4%
Flessibilità esterna	Somministrazione	5,4%	31,8%
	Co.co.pro.	5,1%	48,6%

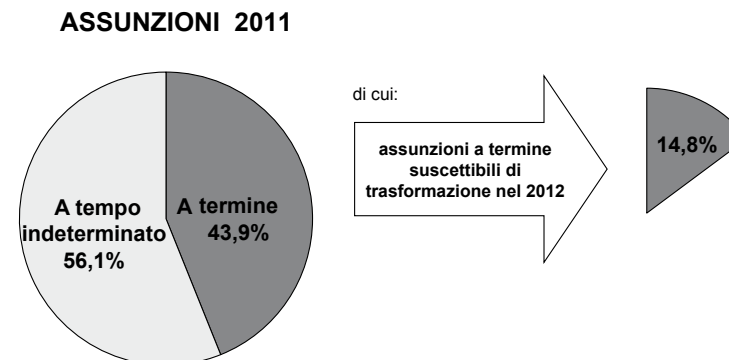
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.30 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.31 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.2.3 Medie (da 50 a 249 dipendenti)

Tab. 2.16 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	94,5%	81,8%	90,1%
Indeterminato part-time	2,1%	13,2%	5,9%
Totale indeterminato	96,6%	95,0%	96,0%
Determinato full-time	2,6%	4,1%	3,1%
Determinato part-time	0,1%	0,4%	0,2%
Inserimento	0,2%	0,1%	0,2%
Apprendistato	0,5%	0,3%	0,4%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.17 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	6,6%	2,3%	5,1%	0,6%	15,6%
Quadri	13,5%	11,4%	12,8%	4,0%	30,4%
Impiegati	40,0%	68,9%	49,9%	50,5%	47,1%
Operai	39,9%	17,3%	32,2%	45,0%	18,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	34,1%

Tab. 2.18 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	26,0%
di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)	24,3%
di cui laureati (3 anni)	1,7%
Maturati/diplomati	40,8%
Con titolo di studio inferiore	33,2%
TOTALE	100,0%

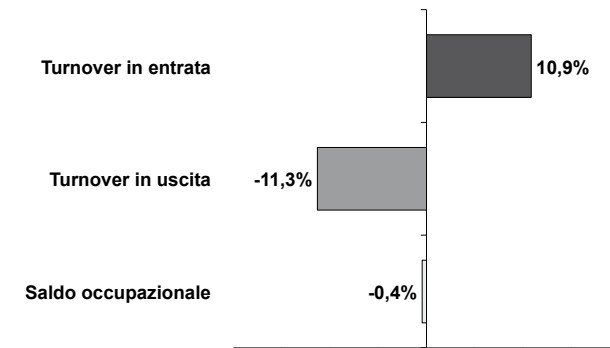
Tab. 2.19 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	6,1%	84,6%
	Determinato	3,3%	62,3%
Flessibilità interna	Inserimento	0,2%	4,9%
	Apprendistato	0,4%	16,0%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,6%	54,3%
	Co.co.pro.	3,8%	72,8%

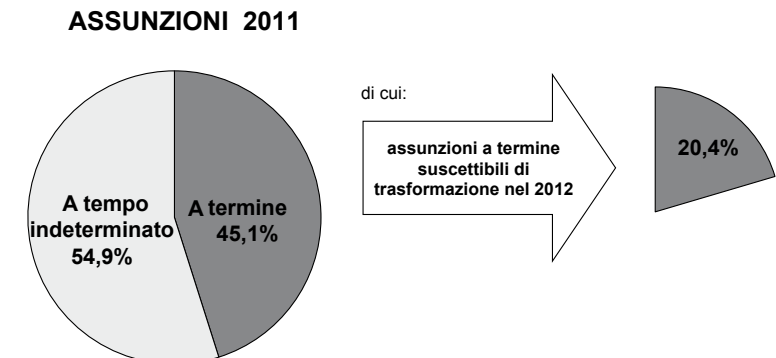
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.32 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.33 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.2.4 Grandi (250 dipendenti e oltre)

Tab. 2.20 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	94,9%	81,7%	90,7%
Indeterminato part-time	0,7%	12,6%	4,5%
Totale indeterminato	95,6%	94,4%	95,2%
Determinato full-time	2,1%	2,7%	2,3%
Determinato part-time	0,0%	0,1%	0,0%
Inserimento	2,0%	2,3%	2,1%
Apprendistato	0,3%	0,6%	0,4%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.21 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	13,9%	6,7%	11,6%	1,3%	17,8%
Quadri	22,0%	19,0%	21,1%	7,6%	28,0%
Impiegati	47,5%	70,9%	54,8%	86,7%	40,3%
Operai	16,6%	3,4%	12,5%	4,4%	8,6%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	31,2%

Tab. 2.22 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	45,4%
di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)	43,2%
di cui laureati (3 anni)	2,2%
Maturati/diplomati	40,1%
Con titolo di studio inferiore	14,5%
TOTALE	100,0%

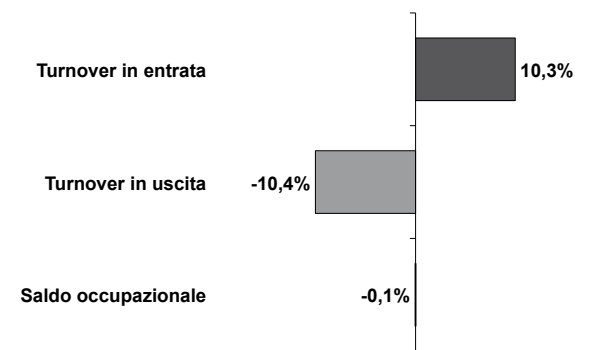
Tab. 2.23 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,5%	94,8%
	Determinato	2,3%	79,3%
Flessibilità interna	Inserimento	2,1%	15,5%
	Apprendistato	0,4%	20,7%
Flessibilità esterna	Somministrazione	3,9%	69,0%
	Co.co.pro.	1,6%	75,9%

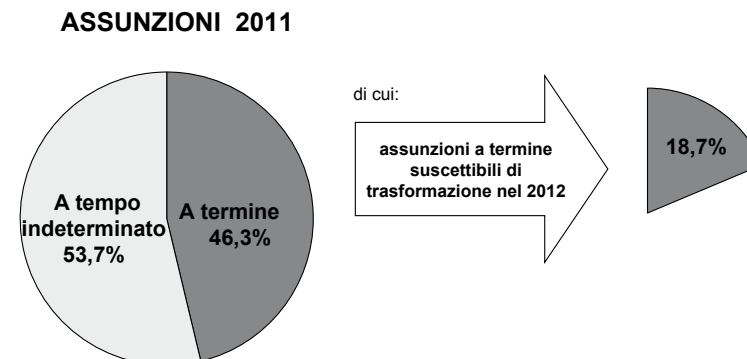
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.34 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.35 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.3 Settore di attività economica

2.7.3.1 Industria

Tab. 2.24 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,3%	82,9%	92,4%
Indeterminato part-time	0,7%	13,1%	4,3%
Totale indeterminato	97,0%	96,0%	96,7%
Determinato full-time	2,6%	3,4%	2,8%
Determinato part-time	0,1%	0,2%	0,1%
Inserimento	0,1%	0,1%	0,1%
Apprendistato	0,3%	0,3%	0,3%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.25 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	8,3%	3,9%	7,0%	0,3%	16,1%
Quadri	18,5%	16,2%	17,9%	6,6%	26,2%
Impiegati	40,5%	68,0%	48,4%	82,9%	40,5%
Operai	32,7%	11,9%	26,7%	10,1%	12,8%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	28,8%

Tab. 2.26 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	28,0%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	27,0%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	1,0%
Maturati/diplomati	44,4%
Con titolo di studio inferiore	27,6%
TOTALE	100,0%

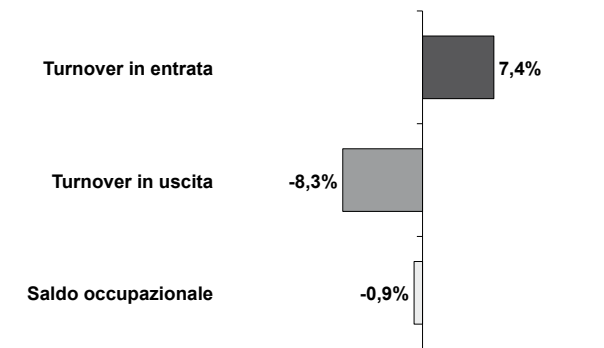
Tab. 2.27 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,4%	71,1%
	Determinato	2,9%	45,6%
Flessibilità interna	Inserimento	0,1%	2,6%
	Apprendistato	0,3%	11,3%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,0%	39,2%
	Co.co.pro.	1,9%	54,1%

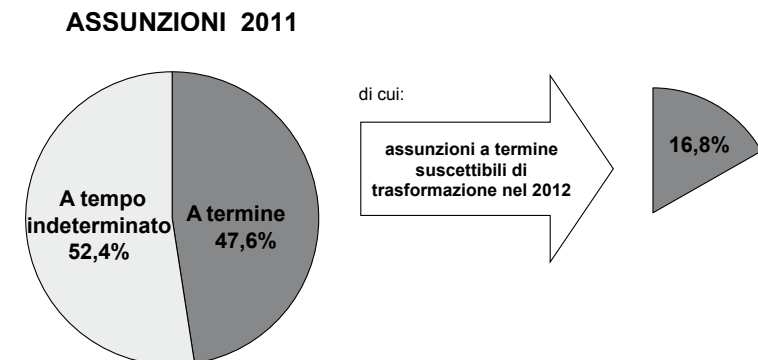
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.36 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.37 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.3.2 Servizi

Tab. 2.28 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	91,0%	79,0%	86,3%
Indeterminato part-time	2,2%	13,8%	6,8%
Totale indeterminato	93,2%	92,8%	93,0%
Determinato full-time	2,0%	2,7%	2,3%
Determinato part-time	0,1%	0,2%	0,1%
Inserimento	4,1%	3,3%	3,8%
Apprendistato	0,6%	0,9%	0,8%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.29 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	17,9%	6,4%	13,3%	1,6%	18,8%
Quadri	19,1%	14,5%	17,3%	5,0%	33,0%
Impiegati	53,9%	74,4%	62,0%	62,9%	47,2%
Operai	9,1%	4,7%	7,4%	30,5%	25,1%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	39,3%

Tab. 2.30 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	54,7%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	50,7%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	4,0%
Maturati/diplomati	34,2%
Con titolo di studio inferiore	11,1%
TOTALE	100,0%

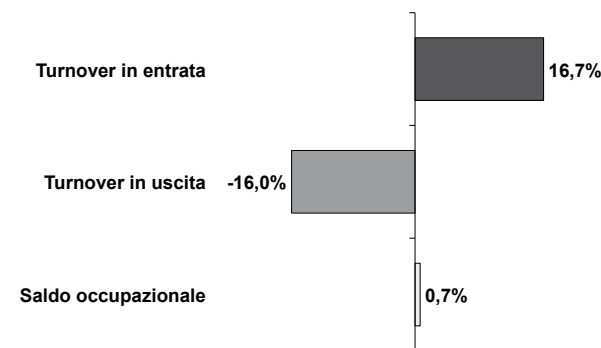
Tab. 2.31 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	6,9%	73,1%
	Determinato	2,4%	36,8%
Flessibilità interna	Inserimento	3,8%	4,2%
	Apprendistato	0,8%	15,1%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,9%	25,9%
	Co.co.pro.	4,4%	56,6%

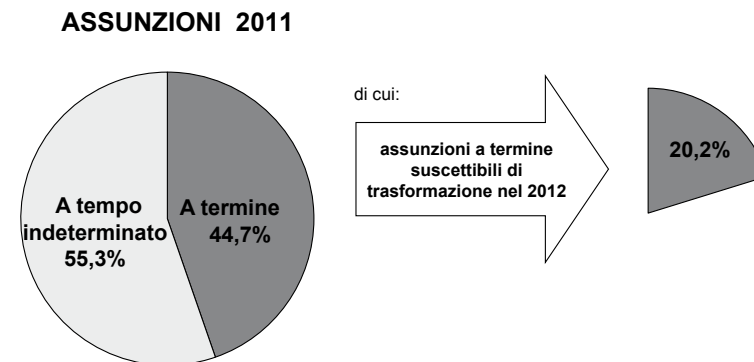
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.38 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.39 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.4 Principali comparti di attività economica

2.7.4.1 Alimentare

Tab. 2.32 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,8%	84,9%	91,8%
Indeterminato part-time	1,5%	10,8%	4,9%
Totale indeterminato	97,3%	95,7%	96,7%
Determinato full-time	1,8%	3,6%	2,5%
Determinato part-time	0,0%	0,4%	0,1%
Inserimento	0,2%	0,2%	0,2%
Apprendistato	0,7%	0,2%	0,5%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.33 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	10,4%	5,4%	8,6%	0,0%	23,2%
Quadri	14,4%	10,9%	13,1%	4,1%	30,4%
Impiegati	40,5%	59,2%	47,3%	71,6%	45,8%
Operai	34,7%	24,5%	31,0%	24,3%	29,0%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	36,6%

Tab. 2.34 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	27,0%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	21,0%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	6,0%
Maturati/diplomati	45,2%
Con titolo di studio inferiore	27,8%
TOTALE	100,0%

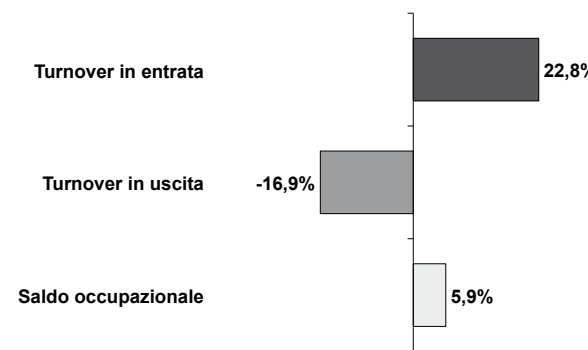
Tab. 2.35 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	5,0%	62,5%
	Determinato	2,6%	56,3%
Flessibilità interna	Inserimento	0,2%	12,5%
	Apprendistato	0,5%	18,8%
Flessibilità esterna	Somministrazione	6,4%	31,3%
	Co.co.pro.	2,4%	50,0%

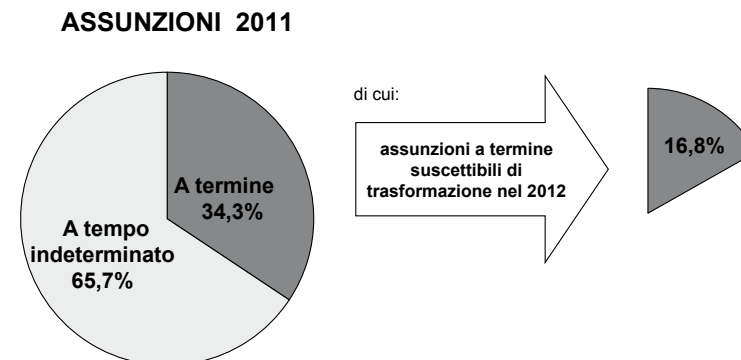
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.40 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.41 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.4.2 Chimico

Tab. 2.36 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,0%	80,7%	90,9%
Indeterminato part-time	0,2%	12,9%	3,9%
Totale indeterminato	95,3%	93,6%	94,8%
Determinato full-time	4,3%	5,6%	4,7%
Determinato part-time	0,1%	0,2%	0,1%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,4%	0,5%	0,4%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.37 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	8,7%	3,0%	7,1%	1,6%	11,8%
Quadri	20,0%	16,3%	19,0%	8,4%	24,3%
Impiegati	35,5%	73,4%	46,3%	85,7%	44,9%
Operai	35,7%	7,4%	27,7%	4,2%	7,5%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	28,3%

Tab. 2.38 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	24,7%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	23,7%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	1,0%
Maturati/diplomati	45,0%
Con titolo di studio inferiore	30,2%
TOTALE	100,0%

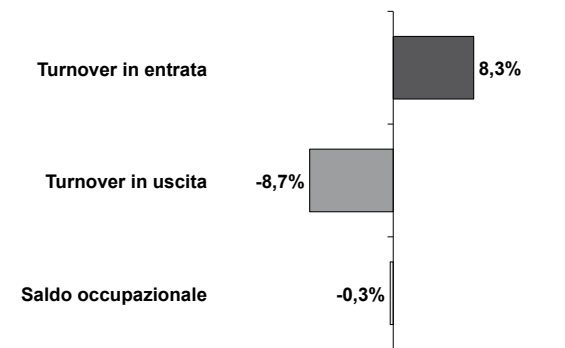
Tab. 2.39 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,0%	69,4%
Flessibilità interna	Determinato	4,8%	43,5%
	Inserimento	0,0%	3,2%
	Apprendistato	0,4%	9,7%
Flessibilità esterna	Somministrazione	6,3%	51,6%
	Co.co.pro.	2,9%	61,3%

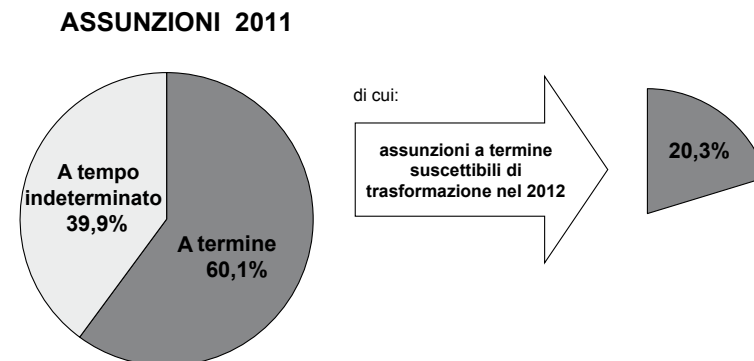
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.42 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.43 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.4.3 Farmaceutico

Tab. 2.40 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,2%	88,5%	93,2%
Indeterminato part-time	0,1%	6,6%	2,6%
Totale indeterminato	96,3%	95,0%	95,8%
Determinato full-time	3,6%	4,7%	4,0%
Determinato part-time	0,0%	0,1%	0,1%
Inserimento	0,1%	0,1%	0,1%
Apprendistato	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.41 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	7,3%	2,9%	5,6%	0,0%	20,2%
Quadri	21,3%	19,1%	20,4%	7,5%	36,1%
Impiegati	42,2%	66,5%	51,6%	81,7%	49,9%
Operai	29,2%	11,5%	22,4%	10,8%	19,9%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	38,7%

Tab. 2.42 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	41,7%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	40,9%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	0,8%
Maturati/diplomati	36,6%
Con titolo di studio inferiore	21,7%
TOTALE	100,0%

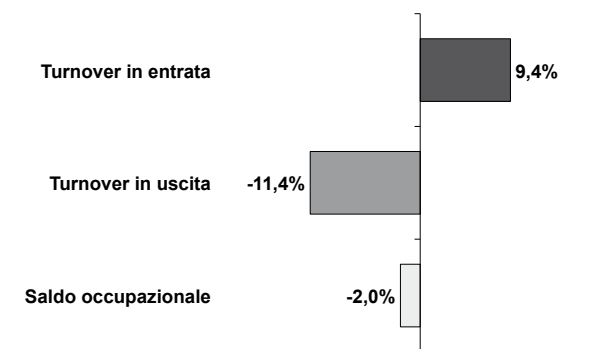
Tab. 2.43 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	2,7%	83,9%
	Determinato	4,1%	71,0%
Flessibilità interna	Inserimento	0,1%	6,5%
	Apprendistato	0,0%	0,0%
Flessibilità esterna	Somministrazione	3,5%	54,8%
	Co.co.pro.	1,1%	64,5%

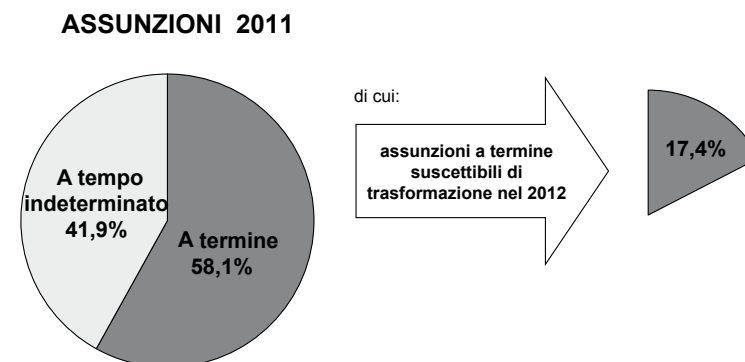
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.44 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.45 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.4.4 Gomma

Tab. 2.44 - Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	97,7%	84,9%	94,6%
Indeterminato part-time	0,1%	12,7%	3,2%
Totale indeterminato	97,8%	97,6%	97,7%
Determinato full-time	1,9%	1,8%	1,9%
Determinato part-time	0,0%	0,6%	0,1%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,3%	0,0%	0,2%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.45 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	4,6%	0,9%	3,7%	0,0%	6,1%
Quadri	7,2%	7,4%	7,3%	0,0%	24,7%
Impiegati	15,7%	56,8%	25,7%	74,4%	53,8%
Operai	72,5%	34,9%	63,4%	25,6%	13,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	24,3%

Tab. 2.46 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	8,8%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	8,6%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	0,2%
Maturati/diplomati	37,7%
Con titolo di studio inferiore	53,5%
TOTALE	100,0%

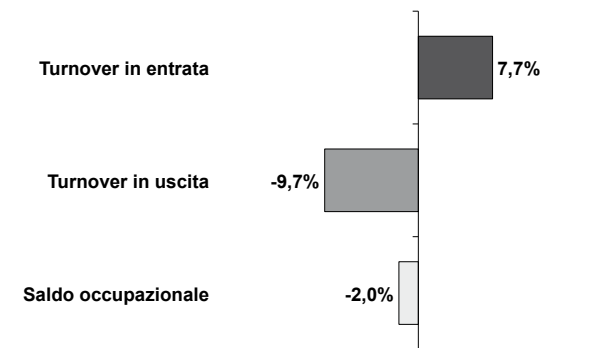
Tab. 2.47 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	3,3%	63,0%
	Determinato	2,1%	29,6%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	0,0%
	Apprendistato	0,2%	7,4%
Flessibilità esterna	Somministrazione	17,7%	37,0%
	Co.co.pro.	1,8%	44,4%

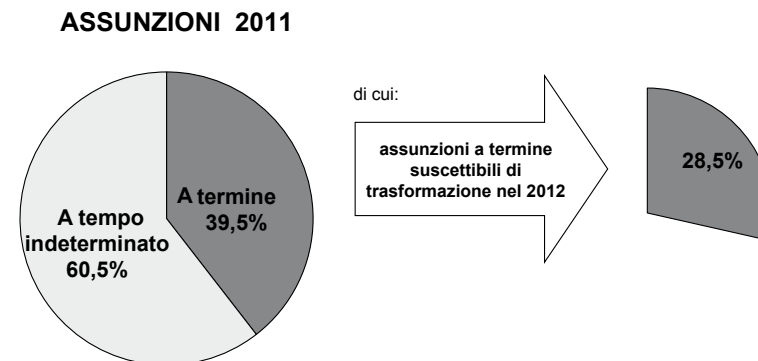
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.46 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.47 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.4.5 Meccanica

Tab. 2.48 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,2%	80,5%	93,5%
Indeterminato part-time	0,8%	14,3%	3,2%
Totale indeterminato	97,1%	94,8%	96,7%
Determinato full-time	2,2%	3,5%	2,5%
Determinato part-time	0,1%	0,4%	0,1%
Inserimento	0,1%	0,0%	0,1%
Apprendistato	0,5%	1,3%	0,7%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.49 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	5,9%	0,8%	5,0%	0,0%	2,6%
Quadri	9,6%	6,6%	9,1%	1,1%	12,5%
Impiegati	37,2%	76,9%	44,0%	75,3%	30,1%
Operai	47,3%	15,7%	41,8%	23,6%	6,5%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	17,2%

Tab. 2.50 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	17,3%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	16,3%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	1,0%
Maturati/diplomati	43,0%
Con titolo di studio inferiore	39,7%
TOTALE	100,0%

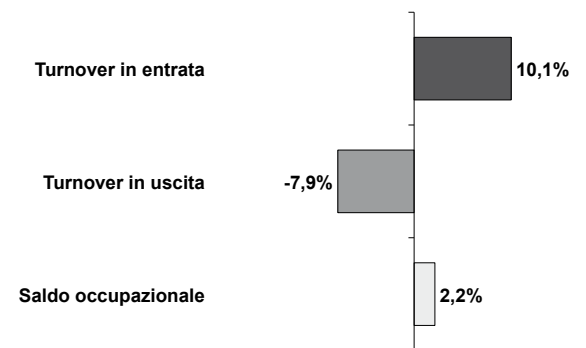
Tab. 2.51 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	3,3%	82,4%
	Determinato	2,6%	50,0%
Flessibilità interna	Inserimento	0,1%	1,4%
	Apprendistato	0,7%	12,2%
Flessibilità esterna	Somministrazione	3,0%	37,8%
	Co.co.pro.	3,6%	64,9%

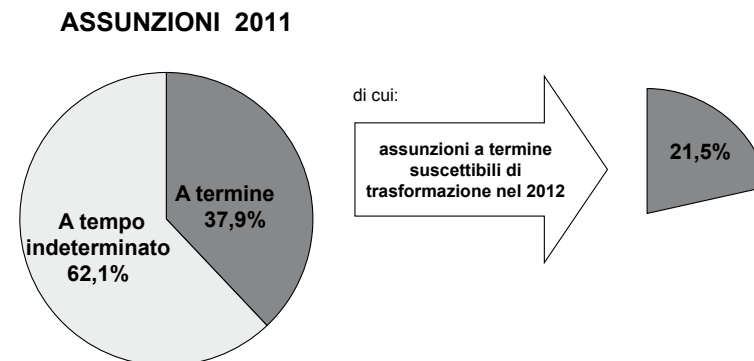
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.48 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.49 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.4.6 Metallurgia

Tab. 2.52 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,8%	83,9%	93,8%
Indeterminato part-time	0,8%	12,5%	3,5%
Totale indeterminato	97,6%	96,4%	97,3%
Determinato full-time	1,7%	2,3%	1,9%
Determinato part-time	0,0%	0,7%	0,2%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,7%	0,7%	0,7%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.53 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	2,9%	0,5%	2,4%	0,0%	4,7%
Quadri	4,9%	5,4%	5,1%	3,0%	25,0%
Impiegati	21,8%	64,9%	31,8%	72,7%	47,5%
Operai	70,4%	29,2%	60,8%	24,2%	11,2%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	23,3%

Tab. 2.54 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	5,4%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	4,9%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	0,6%
Maturati/diplomati	34,8%
Con titolo di studio inferiore	59,8%
TOTALE	100,0%

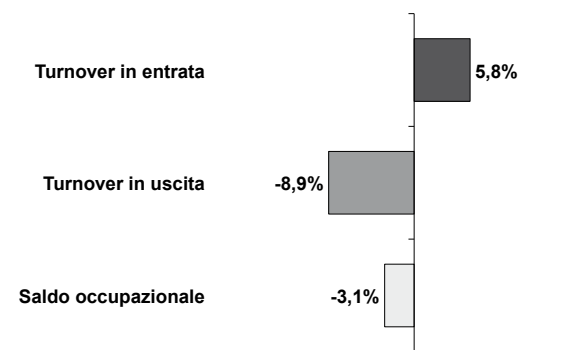
Tab. 2.55 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	3,7%	57,4%
Flessibilità interna	Determinato	2,0%	27,7%
	Inserimento	0,0%	0,0%
	Apprendistato	0,7%	14,9%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,6%	34,0%
	Co.co.pro.	2,2%	34,0%

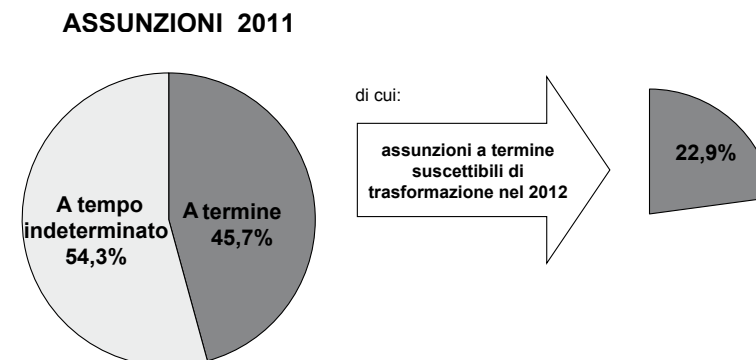
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.50 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.51 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.4.7 Elettronica

Tab. 2.56 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	97,8%	82,9%	93,2%
Indeterminato part-time	0,4%	15,5%	5,0%
Totale indeterminato	98,2%	98,3%	98,2%
Determinato full-time	1,5%	1,3%	1,5%
Determinato part-time	0,0%	0,1%	0,0%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,3%	0,2%	0,2%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.57 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	13,7%	7,7%	11,9%	0,0%	19,7%
Quadri	30,9%	23,8%	28,7%	12,3%	25,2%
Impiegati	46,9%	60,2%	51,0%	81,2%	36,0%
Operai	8,5%	8,4%	8,5%	6,5%	30,3%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	30,5%

Tab. 2.58 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	40,5%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	40,0%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	0,5%
Maturati/diplomati	49,7%
Con titolo di studio inferiore	9,8%
TOTALE	100,0%

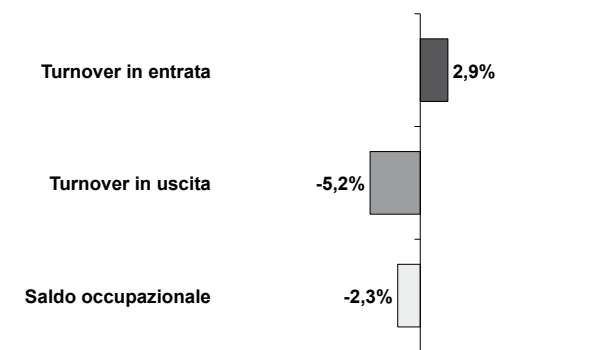
Tab. 2.59 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	5,0%	74,5%
	Determinato	1,5%	47,3%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	0,0%
	Apprendistato	0,2%	14,5%
Flessibilità esterna	Somministrazione	1,6%	41,8%
	Co.co.pro.	1,1%	63,6%

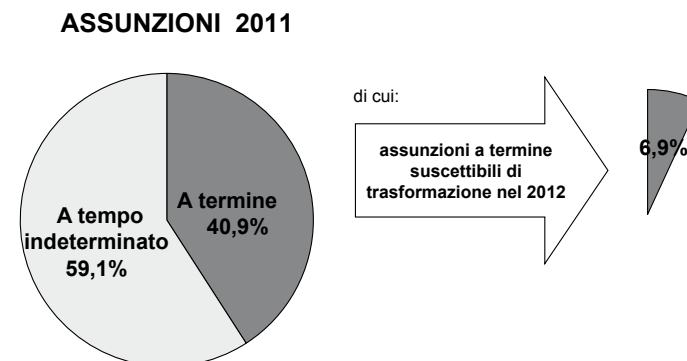
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.52 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.53 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



2.7.4.8 Servizi alle imprese

Tab. 2.60 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

Lavoratori al 31.12.2011			
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	89,1%	77,0%	84,2%
Indeterminato part-time	2,5%	14,7%	7,4%
Totale indeterminato	91,7%	91,7%	91,7%
Determinato full-time	1,9%	2,6%	2,2%
Determinato part-time	0,1%	0,2%	0,1%
Inserimento	5,6%	4,3%	5,0%
Apprendistato	0,8%	1,2%	1,0%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.61 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2011				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	22,0%	8,0%	16,4%	1,8%	19,7%
Quadri	20,3%	16,5%	18,8%	5,7%	35,3%
Impiegati	55,0%	71,5%	61,6%	60,7%	46,6%
Operai	2,6%	3,9%	3,2%	31,8%	50,1%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	40,1%

Tab. 2.62 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2011
Laureati	60,9%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	58,1%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	2,8%
Maturati/diplomati	32,1%
Con titolo di studio inferiore	7,1%
TOTALE	100,0%

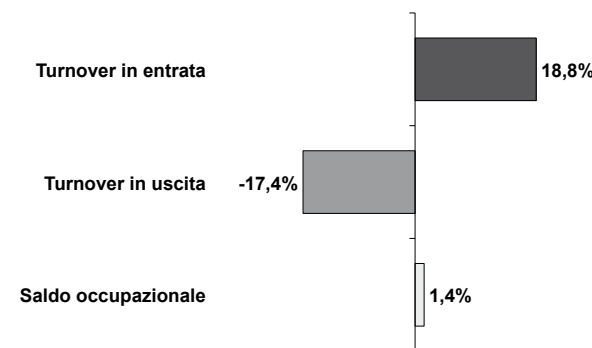
Tab. 2.63 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2011

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	7,6%	78,1%
	Determinato	2,3%	38,3%
Flessibilità interna	Inserimento	5,0%	6,3%
	Apprendistato	1,0%	22,7%
Flessibilità esterna	Somministrazione	3,8%	21,1%
	Co.co.pro.	5,0%	63,3%

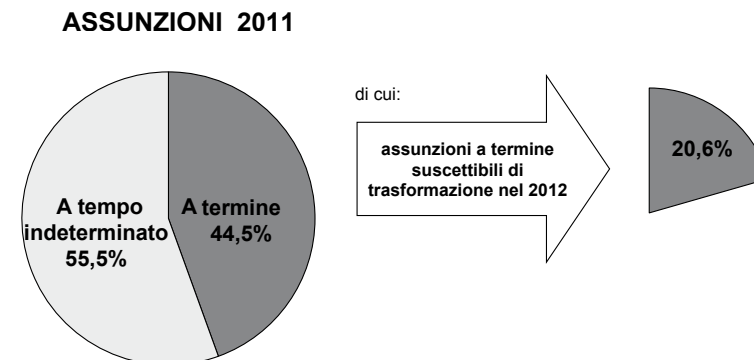
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.54 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2011



Graf. 2.55 - Distribuzione delle assunzioni del 2011



Capitolo 3

Orari e assenze dal lavoro

3 Orari e assenze dal lavoro

3.1 Introduzione

Ai fini di una corretta lettura e interpretazione dei dati della presente sezione è utile considerare che:

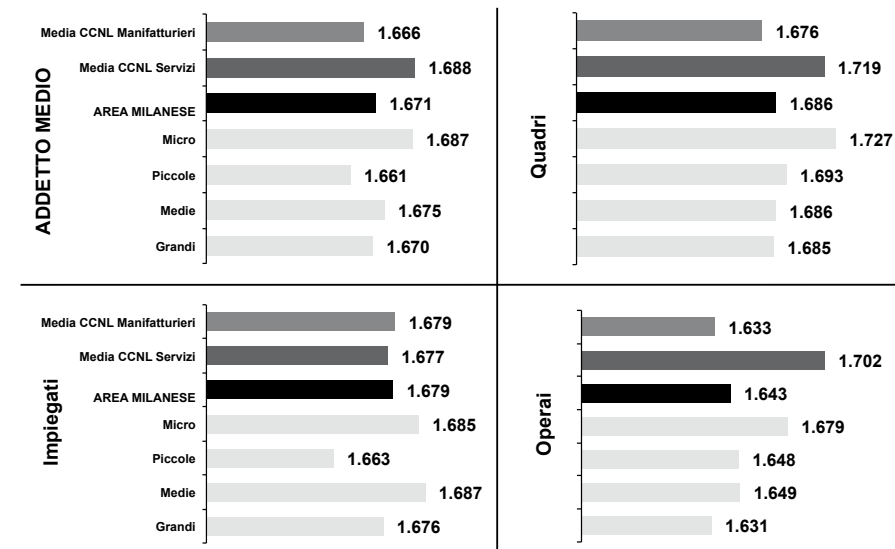
- orari e assenze dal lavoro sono quelli dei soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time;
- nel dato relativo degli impiegati è stato incluso quello degli intermedi (o “qualifiche speciali” o “equiparati” o “categorie speciali”), che hanno un peso marginale sugli organici e che - sul tema oggetto di analisi in questa sezione - presentano forti analogie professionali con il personale impiegatizio;
- i dirigenti sono esclusi dalla rilevazione;
- data l'esistenza di specifiche normative contrattuali in tema di orari di lavoro¹¹, in questa sezione del rapporto è stata adottata la classificazione delle imprese per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro; a loro volta i contratti sono raggruppati in due categorie¹²: *Media CCNL Manifatturieri* (di seguito, anche semplicemente “Industria”) e *Media CCNL Servizi* (di seguito, anche semplicemente “Servizi”). I termini sono solo evocativi dell'attività svolta, che non vincola la libera decisione dell'impresa riguardo alla scelta del CCNL da applicare;
- inoltre, non vengono riportati - in quanto difficilmente interpretabili - gli indicatori sintetici relativi agli aggregati residuali “Altri CCNL Manifatturieri” e “Altri CCNL Servizi”, in cui vengono incluse realtà aziendali le più diverse.

3.2 Le ore lavorabili

Nel 2011 le ore lavorabili nell'Area Milanese sono state - in media - 1.671: il Graf.

3.1 evidenzia le differenze per qualifica, settore e classe dimensionale.

Graf. 3.1 - Ore lavorabili nel 2011 (per qualifica, settore e classe dimensionale)



3.2.1 Effetto calendario e tempo retribuito non lavorato: due impatti opposti

Nonostante 4 giornate lavorative in meno, in pratica 32 ore, dovute all'“effetto calendario” (festività coincidenti con giorni lavorativi, la decisione di festeggiare il 17 marzo in occasione dei 150 anni dell'Unità d'Italia), nel 2011 le ore lavorabili sono diminuite solo di 10 unità rispetto alle 1.681 del 2010.

Il recupero di ore lavorative è avvenuto grazie alla contestuale diminuzione del “tempo retribuito non lavorato”, vale a dire dell'effettivo utilizzo dei giorni di ferie e delle ore di riduzione dell'orario di lavoro spettanti al lavoratore.

Un importante e significativo contributo deriva anche dal minor utilizzo di Cassa Integrazione nel 2011.

3.2.2 L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni nel 2011

Nel 2011 ha fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria, Straordinaria o in Deroga) il 17% delle imprese dell'Area Milanese, concentrate soprattutto tra quelle che applicano CCNL Manifatturieri e di piccola dimensione.

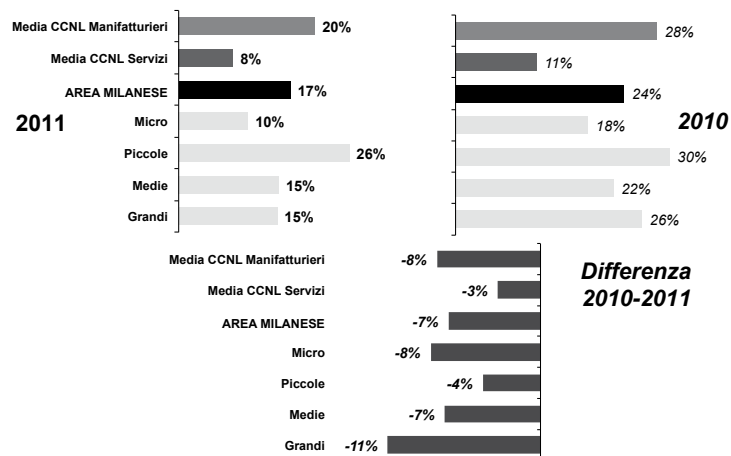
La quota di imprese che ha utilizzato questo ammortizzatore sociale si è ridotta rispetto al 2010, quando corrispondeva al 24% del totale.

Il Graf. 3.2 evidenzia le differenze per settore e classe di dimensione aziendale.

¹¹ Ad esempio con riferimento al numero di giorni di ferie spettanti al lavoratore, o al numero di ore fruibili a titolo di Riduzione Orario di Lavoro.

¹² Per il dettaglio dei CCNL inclusi nei due gruppi si rimanda al Cap. 6 - Classificazioni.

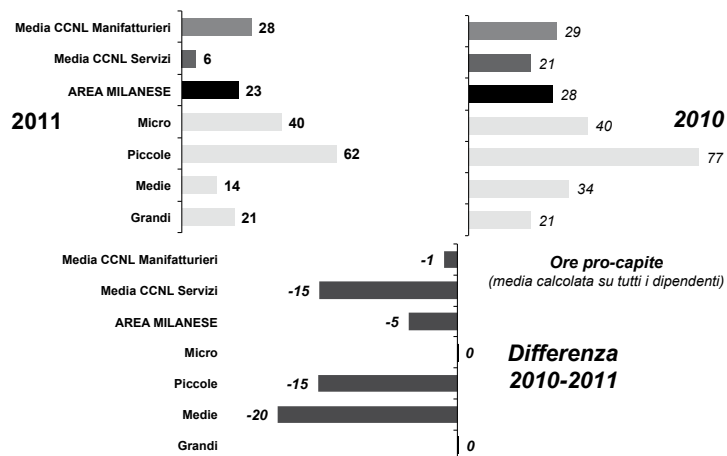
Graf. 3.2 - Imprese che hanno utilizzato la Cig: 2011 vs. 2010



La minor diffusione del ricorso alla Cig riguarda tutte le tipologie di impresa, ma le differenze appaiono più sensibili tra le grandi e nel settore industriale. Se tra le realtà industriali di maggiore dimensione, quindi, risulta più circoscritto il numero di quelle in difficoltà a causa della crisi, è soprattutto nei Servizi e nelle Pmi che si è ridotto l'impatto della Cassa Integrazione.

Questo aspetto si coglie dalle informazioni sulle ore utilizzate per addetto, riportate nel Graf. 3.3.

Graf. 3.3 - Le ore di Cig utilizzate dalle imprese: 2011 vs. 2010



Le ore di Cig per lavoratore - media calcolata sul totale dei dipendenti - utilizzate dalle imprese dell'Area Milanese nel 2011 sono state 23, vale a dire 5 ore in meno rispetto alle 28 del 2010.

I dati confermano, quindi, che nel 2011 è iniziato il riassorbimento della Cassa Integrazione e che nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza questo processo procede più velocemente nei Servizi (dove le ore pro-capite si sono ridotte in misura sensibile, -15), nelle imprese di piccole (-15) e, soprattutto, di medie dimensioni (-20). Nelle imprese che applicano CCNL Manifatturieri, nelle micro-imprese e nelle maggiori realtà aziendali, invece, il processo segna il passo, e il numero di ore pro-capite è rimasto sostanzialmente invariato.

3.3 Le assenze dal lavoro

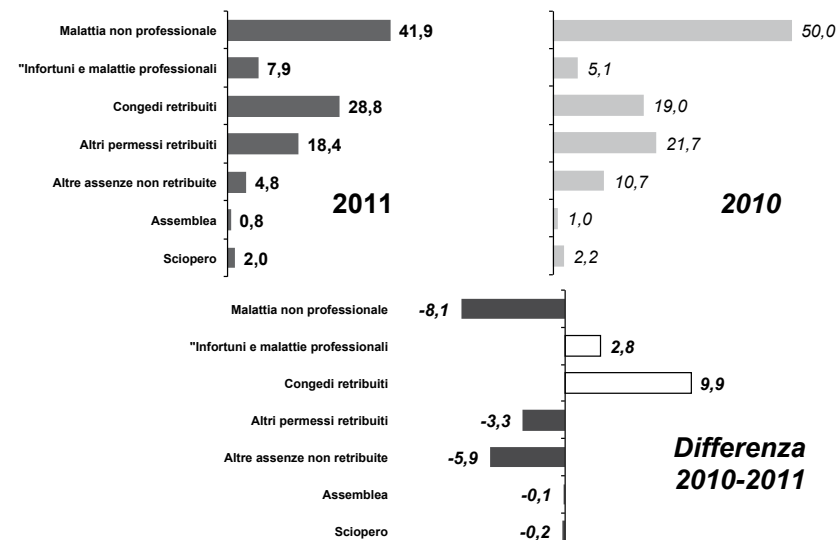
Nel 2011 ogni dipendente si è assentato mediamente 105 ore nell'Area Milanese, 5 in meno rispetto alle 110 del 2010 (Graf. 3.4).

Le ore di assenza sono dovute soprattutto alla Malattia non professionale, che rappresenta la causale maggiore tra gli uomini, e ai Congedi retribuiti, riscontrata in prevalenza tra le donne (Graf. 3.5).

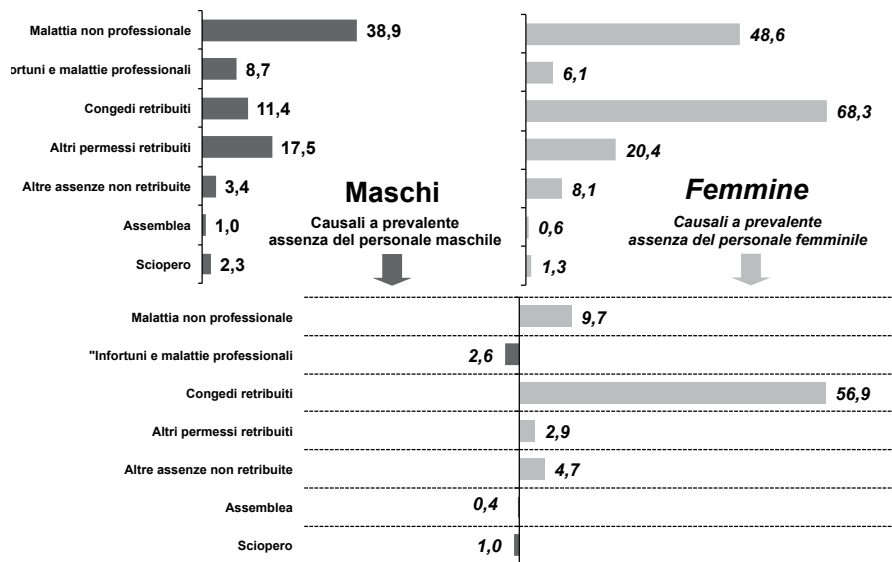
I due motivi di assenza sopra citati hanno registrato variazioni differenti: infatti, rispetto al 2010, le ore perse per Malattia non professionale sono diminuite di 8 unità, mentre i Congedi parentali sono cresciuti di quasi 3 ore.

Gli Infortuni professionali e altre causali, quali Assemblee e Scioperi hanno un peso minore sul totale delle ore di lavoro perse.

Graf. 3.4 - Ore perse per causali di assenza: 2011 vs. 2010



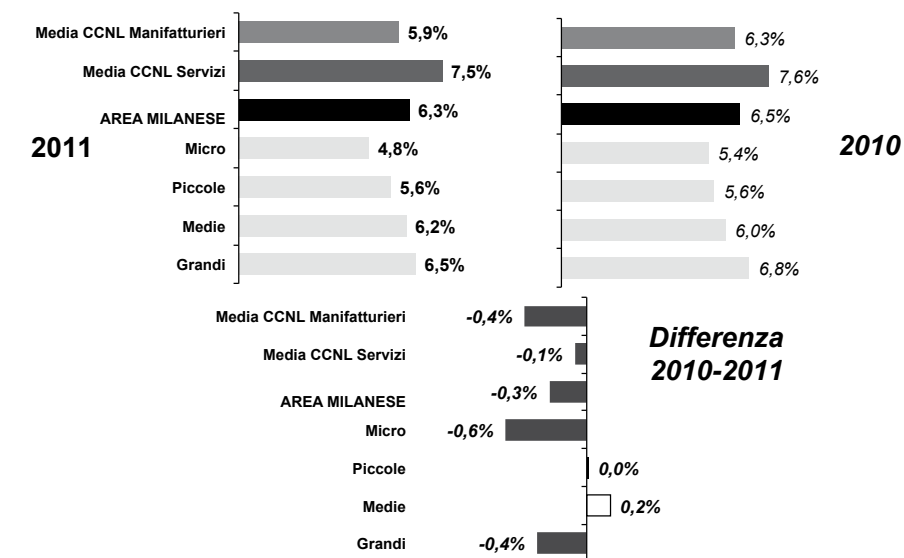
Graf. 3.5 - Ore perdute nel 2011 per causali di assenza: differenze per genere



Il tasso di assenza nell'Area Milanese è sceso al 6,3% nel 2011 dal 6,5% del 2010. Dopo il picco misurato nel 2009 (7,7%), l'indicatore si conferma in diminuzione.

La riduzione del tasso di assenza si riscontra sia tra le imprese che applicano i CCNL Manifatturieri sia tra quelle che applicano i CCNL dei Servizi.

Graf. 3.6 - Tassi di assenza addetto medio: 2011 vs. 2010



Il tasso di assenza medio è la sintesi dei risultati per qualifica e per genere. Le dinamiche registrate negli scorsi anni si confermano anche nel 2011:

- gli uomini presentano tassi di assenza più bassi delle donne;
- il tasso di assenza diminuisce al crescere della qualifica.

Le analisi, però, fanno emergere delle variazioni:

- il divario tra uomini e donne si riduce; infatti, se nel 2010 i tassi erano pari al 4,7% per i maschi e al 10,9% per le femmine, nel 2011 il tasso maschile sale al 5,0% e quello femminile scende al 9,2%;
- i tassi di assenza per qualifiche hanno tendenze opposte; infatti, mentre crescono i tassi di assenza dei quadri (da 3,6% a 4,1%), si riduce quello degli impiegati (da 6,5% a 6,4%) e soprattutto il tasso degli operai (da 8,8% a 7,6%).

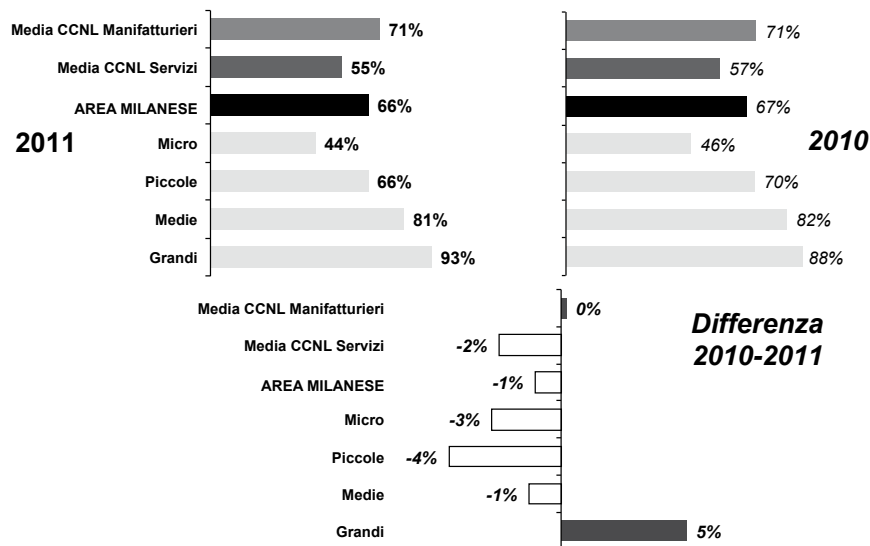
Nel riquadro seguente sono riportati i tassi di assenza per CCNL: i valori sono in crescita solo per il CCNL Gomma-Materie Plastiche e per il Metalmeccanico. In entrambi i casi si conferma la tendenza rilevata a livello di Area Milanese: crescono i tassi di assenza di quadri e impiegati, mentre si riducono quelli degli operai.

CCNL	Tasso di assenza nel 2011	Tasso di assenza nel 2010	Variazione del tasso di assenza 2010-2011
Alimentare	4,6%	10,3%	▼
Chimico-Farmaceutico	5,8%	6,4%	▼
Gomma-Materie Plastiche	6,5%	6,0%	▲
Metalmeccanico	5,8%	5,0%	▲
Grafico-Editoriale	6,9%	7,9%	▼
Terziario	5,6%	7,6%	▼

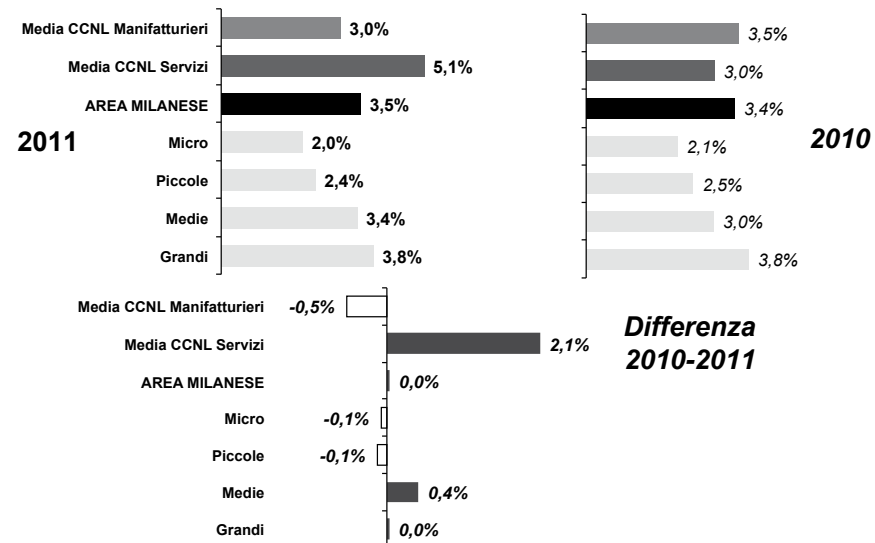
3.4 Il ricorso allo straordinario

Il ricorso allo straordinario nel 2011 è avvenuto in misura non dissimile dal 2010: l'hanno utilizzato due imprese su tre, per un numero di ore stimabile nel 3,5% di quelle lavorabili (Graf. 3.7 e Graf. 3.8).

Graf. 3.7 - Imprese che hanno fatto ricorso allo straordinario: 2011 vs. 2010



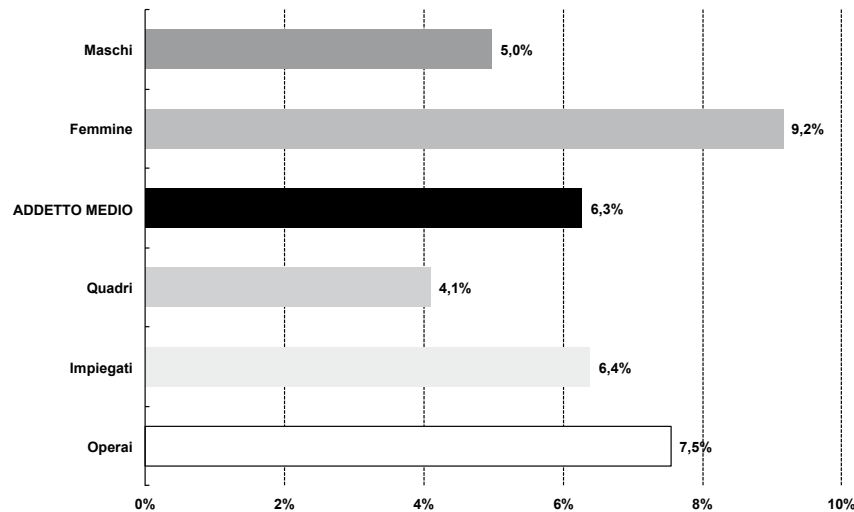
Graf. 3.8 - Ore di straordinario per lavoratore (% su ore lavorabili): 2011 vs. 2010



3.5 Appendice statistica

3.5.1 Area Milanese

Graf. 3.9 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.1 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.671,2						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	8,7	6,1	7,9	0,5%	0,4%	0,5%
<i>Malattia non professionale</i>	38,9	48,6	41,9	2,3%	2,9%	2,5%
<i>Congedi retribuiti</i>	11,4	68,3	28,8	0,7%	4,1%	1,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	17,5	20,4	18,4	1,0%	1,2%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,4	8,1	4,8	0,2%	0,5%	0,3%
<i>Sciopero</i>	2,3	1,3	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>	1,0	0,6	0,8	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	83,1	153,4	104,6	5,0%	9,2%	6,3%

Tab. 3.2 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.686,0						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	23,9	29,8	25,6	1,4%	1,8%	1,5%
<i>Malattia non professionale</i>	1,6	3,0	2,0	0,1%	0,2%	0,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	8,9	74,6	27,0	0,5%	4,4%	1,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	9,7	15,5	11,3	0,6%	0,9%	0,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,4	5,3	2,5	0,1%	0,3%	0,1%
<i>Sciopero</i>	0,4	0,6	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,3	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	46,1	129,3	69,1	2,7%	7,7%	4,1%

Tab. 3.3 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.678,5						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	30,0	46,2	36,3	1,8%	2,7%	2,2%
<i>Malattia non professionale</i>	8,3	6,7	7,7	0,5%	0,4%	0,5%
<i>Congedi retribuiti</i>	16,1	70,9	37,5	1,0%	4,2%	2,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	17,7	21,3	19,1	1,1%	1,3%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	2,5	8,8	4,9	0,1%	0,5%	0,3%
<i>Sciopero</i>	1,2	0,9	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>	0,5	0,5	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	76,1	155,2	107,0	4,5%	9,2%	6,4%

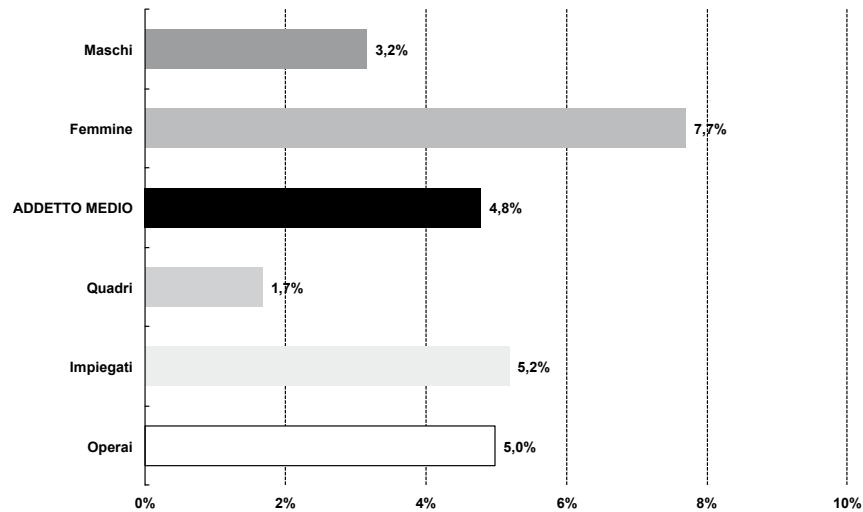
Tab. 3.4 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.643,0						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	62,8	98,1	67,1	3,8%	6,1%	4,1%
<i>Malattia non professionale</i>	13,7	6,0	12,8	0,8%	0,4%	0,8%
<i>Congedi retribuiti</i>	5,0	38,0	9,1	0,3%	2,4%	0,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	21,6	21,5	21,6	1,3%	1,3%	1,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	6,1	7,8	6,3	0,4%	0,5%	0,4%
<i>Sciopero</i>	5,2	5,1	5,2	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Assemblea</i>	2,1	1,9	2,1	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	116,5	178,5	124,0	7,1%	11,1%	7,6%

3.5.2 Classe dimensionale

3.5.2.1 Micro imprese (fino a 15 dipendenti)

Graf. 3.10 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.5 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.686,6		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurti e malattie professionali</i>	2,1	0,5	1,5	0,1%	0,0%	0,1%		
<i>Malattia non professionale</i>	39,2	34,8	37,7	2,3%	2,1%	2,2%		
<i>Congedi retribuiti</i>	3,5	85,5	32,7	0,2%	5,0%	1,9%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	6,1	6,8	6,3	0,4%	0,4%	0,4%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,9	2,9	2,3	0,1%	0,2%	0,1%		
<i>Sciopero</i>	0,2	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%		
<i>Assemblea</i>	0,2	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	53,1	130,7	80,7	3,2%	7,7%	4,8%		

Tab. 3.6 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.726,7		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurti e malattie professionali</i>	10,4	32,6	16,5	0,6%	1,9%	1,0%		
<i>Malattia non professionale</i>	0,3	2,9	1,0	0,0%	0,2%	0,1%		
<i>Congedi retribuiti</i>	1,7	23,0	7,5	0,1%	1,3%	0,4%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	3,2	4,5	3,5	0,2%	0,3%	0,2%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	0,5	0,0	0,3	0,0%	0,0%	0,0%		
<i>Sciopero</i>	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%		
<i>Assemblea</i>	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	16,2	62,9	28,9	0,9%	3,7%	1,7%		

Tab. 3.7 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

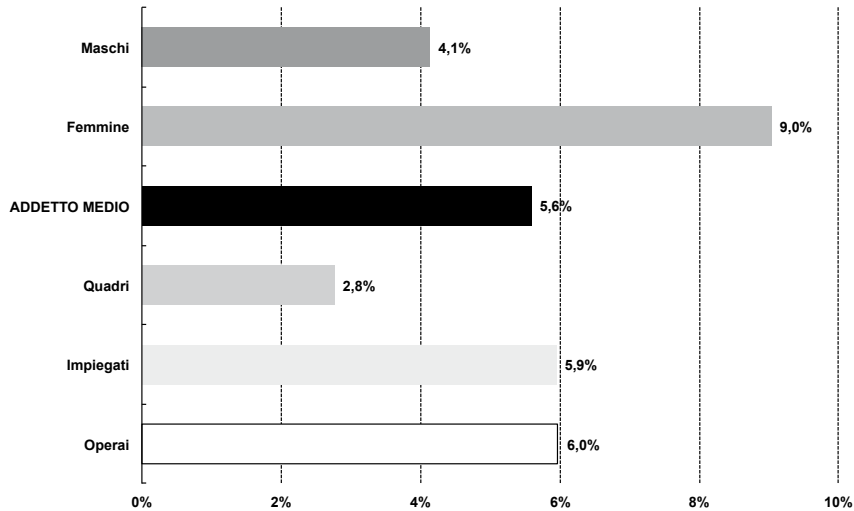
ORE LAVORABILI	1.685,3		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurti e malattie professionali</i>	17,0	27,7	22,8	1,0%	1,6%	1,4%		
<i>Malattia non professionale</i>	0,4	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%		
<i>Congedi retribuiti</i>	6,3	97,1	55,4	0,4%	5,7%	3,3%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	5,6	7,3	6,5	0,3%	0,4%	0,4%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	0,7	3,5	2,2	0,0%	0,2%	0,1%		
<i>Sciopero</i>	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%		
<i>Assemblea</i>	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	30,1	136,0	87,4	1,8%	8,0%	5,2%		

Tab. 3.8 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.678,7		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurti e malattie professionali</i>	61,8	90,5	64,8	3,7%	5,5%	3,9%		
<i>Malattia non professionale</i>	3,7	0,2	3,3	0,2%	0,0%	0,2%		
<i>Congedi retribuiti</i>	1,8	37,2	5,5	0,1%	2,2%	0,3%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	7,1	4,1	6,7	0,4%	0,2%	0,4%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,1	0,9	2,9	0,2%	0,1%	0,2%		
<i>Sciopero</i>	0,3	0,1	0,3	0,0%	0,0%	0,0%		
<i>Assemblea</i>	0,3	0,0	0,2	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	77,9	133,0	83,6	4,6%	8,0%	5,0%		

3.5.2.2 Piccole (da 16 a 49 dipendenti)

Graf. 3.11 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.9 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.660,7		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
Infurti e malattie professionali	5,1	2,0	4,2	0,3%	0,1%	0,3%		
Malattia non professionale	44,1	54,1	47,1	2,6%	3,3%	2,8%		
Congedi retribuiti	3,0	63,9	21,2	0,2%	3,9%	1,3%		
Altri permessi retribuiti	11,6	21,1	14,4	0,7%	1,3%	0,9%		
Altre assenze non retribuite	3,4	6,6	4,4	0,2%	0,4%	0,3%		
Sciopero	0,7	0,3	0,6	0,0%	0,0%	0,0%		
Assemblea	1,0	0,9	0,9	0,1%	0,1%	0,1%		
TOTALE ASSENZE	68,9	148,8	92,8	4,1%	9,0%	5,6%		

Tab. 3.10 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.693,1		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
Infurti e malattie professionali	19,2	19,7	19,3	1,1%	1,2%	1,1%		
Malattia non professionale	2,2	1,2	1,9	0,1%	0,1%	0,1%		
Congedi retribuiti	2,0	30,4	9,0	0,1%	1,8%	0,5%		
Altri permessi retribuiti	10,7	27,2	14,8	0,6%	1,6%	0,9%		
Altre assenze non retribuite	0,6	4,4	1,5	0,0%	0,3%	0,1%		
Sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%		
Assemblea	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	35,0	82,9	46,8	2,1%	4,9%	2,8%		

Tab. 3.11 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

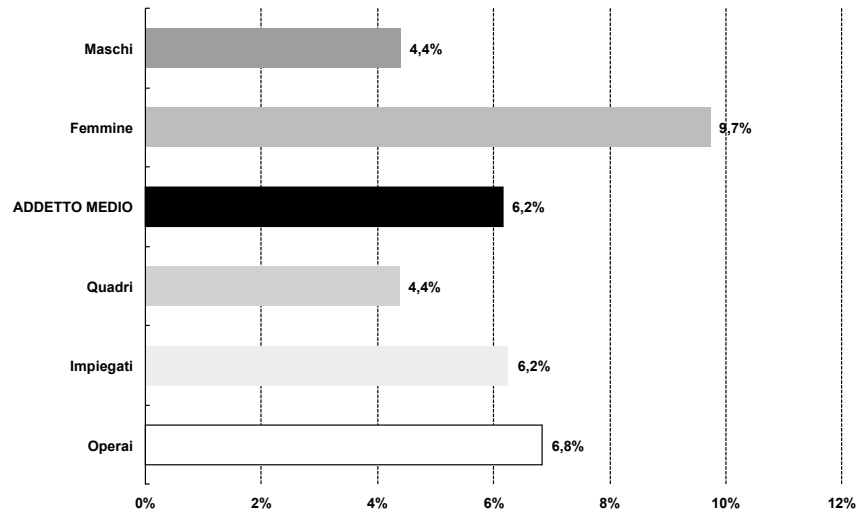
ORE LAVORABILI	1.663,1		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
Infurti e malattie professionali	33,4	47,5	39,3	2,0%	2,9%	2,4%		
Malattia non professionale	2,4	1,8	2,2	0,1%	0,1%	0,1%		
Congedi retribuiti	4,4	78,4	35,2	0,3%	4,7%	2,1%		
Altri permessi retribuiti	13,6	23,7	17,8	0,8%	1,4%	1,1%		
Altre assenze non retribuite	1,3	6,8	3,6	0,1%	0,4%	0,2%		
Sciopero	0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%		
Assemblea	0,5	0,8	0,6	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	55,9	159,1	98,9	3,3%	9,6%	5,9%		

Tab. 3.12 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.648,2		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
Infurti e malattie professionali	60,2	90,6	65,2	3,6%	5,6%	4,0%		
Malattia non professionale	8,2	3,0	7,4	0,5%	0,2%	0,4%		
Congedi retribuiti	2,0	31,1	6,8	0,1%	1,9%	0,4%		
Altri permessi retribuiti	10,0	9,7	10,0	0,6%	0,6%	0,6%		
Altre assenze non retribuite	6,0	6,9	6,2	0,4%	0,4%	0,4%		
Sciopero	1,3	1,1	1,3	0,1%	0,1%	0,1%		
Assemblea	1,6	1,4	1,6	0,1%	0,1%	0,1%		
TOTALE ASSENZE	89,4	143,9	98,3	5,4%	8,9%	6,0%		

3.5.2.3 Medie (da 50 a 249 dipendenti)

Graf. 3.12 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.13 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.674,9						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	5,7	5,1	5,5	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>	44,5	55,7	48,2	2,7%	3,3%	2,9%
<i>Congedi retribuiti</i>	6,0	72,0	27,6	0,4%	4,3%	1,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	11,0	20,5	14,1	0,7%	1,2%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	2,8	8,2	4,6	0,2%	0,5%	0,3%
<i>Sciopero</i>	2,6	1,5	2,2	0,2%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>	1,1	0,5	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	73,7	163,6	103,1	4,4%	9,7%	6,2%

Tab. 3.14 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.685,8						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	27,2	37,5	30,3	1,6%	2,2%	1,8%
<i>Malattia non professionale</i>	0,9	2,3	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	7,1	69,3	25,9	0,4%	4,1%	1,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	8,7	22,6	12,9	0,5%	1,3%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,2	6,9	2,9	0,1%	0,4%	0,2%
<i>Sciopero</i>	0,3	0,6	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	45,7	139,4	73,9	2,7%	8,3%	4,4%

Tab. 3.15 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

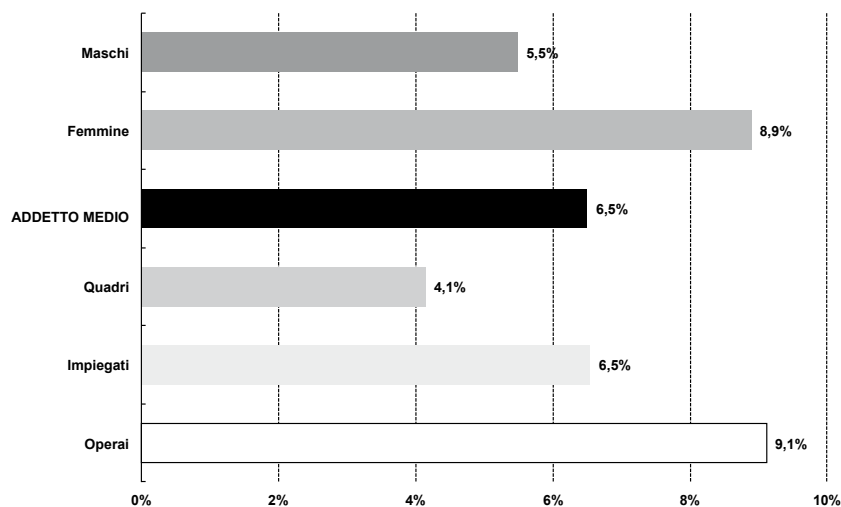
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.686,9						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	35,7	48,9	41,4	2,1%	2,9%	2,5%
<i>Malattia non professionale</i>	4,6	5,1	4,8	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Congedi retribuiti</i>	6,8	78,6	37,9	0,4%	4,7%	2,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	11,1	21,4	15,6	0,7%	1,3%	0,9%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,3	8,1	4,3	0,1%	0,5%	0,3%
<i>Sciopero</i>	1,1	0,6	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>	0,6	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	61,3	163,2	105,4	3,6%	9,7%	6,2%

Tab. 3.16 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.649,0						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	61,3	105,4	68,1	3,7%	6,4%	4,1%
<i>Malattia non professionale</i>	8,8	7,4	8,5	0,5%	0,5%	0,5%
<i>Congedi retribuiti</i>	4,8	42,5	10,6	0,3%	2,6%	0,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	11,6	14,3	12,0	0,7%	0,9%	0,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	5,2	10,2	6,0	0,3%	0,6%	0,4%
<i>Sciopero</i>	5,3	6,2	5,4	0,3%	0,4%	0,3%
<i>Assemblea</i>	2,0	1,8	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	98,9	187,8	112,7	6,0%	11,5%	6,8%

3.5.2.4 Grandi (250 dipendenti e oltre)

Graf. 3.13 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.17 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.670,0						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	11,2	7,7	10,2	0,7%	0,5%	0,6%
<i>Malattia non professionale</i>	35,1	44,1	37,7	2,1%	2,6%	2,3%
<i>Congedi retribuiti</i>	15,9	65,7	30,5	1,0%	3,9%	1,8%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	22,4	21,0	22,0	1,3%	1,3%	1,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,7	8,6	5,2	0,2%	0,5%	0,3%
<i>Sciopero</i>	2,4	1,4	2,1	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>	0,9	0,6	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	91,6	149,1	108,5	5,5%	8,9%	6,5%

Tab. 3.18 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.684,5						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	23,3	26,9	24,3	1,4%	1,6%	1,4%
<i>Malattia non professionale</i>	1,8	3,5	2,2	0,1%	0,2%	0,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	10,3	81,9	29,5	0,6%	4,8%	1,8%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	10,1	11,5	10,5	0,6%	0,7%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,5	4,7	2,4	0,1%	0,3%	0,1%
<i>Sciopero</i>	0,5	0,7	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,4	0,5	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	48,0	129,6	69,8	2,9%	7,7%	4,1%

Tab. 3.19 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.676,0						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	27,5	45,5	34,0	1,6%	2,7%	2,0%
<i>Malattia non professionale</i>	10,7	8,8	10,0	0,6%	0,5%	0,6%
<i>Congedi retribuiti</i>	21,6	63,7	36,8	1,3%	3,8%	2,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	21,3	21,7	21,4	1,3%	1,3%	1,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,2	9,7	5,5	0,2%	0,6%	0,3%
<i>Sciopero</i>	1,4	1,3	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>	0,5	0,5	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	86,1	151,2	109,5	5,1%	9,0%	6,5%

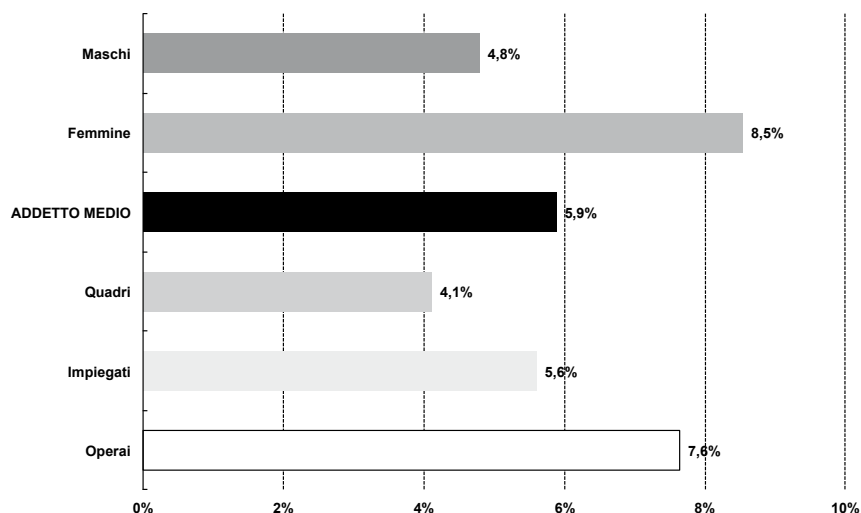
Tab. 3.20 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.631,2						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	65,1	89,1	66,9	4,0%	5,8%	4,1%
<i>Malattia non professionale</i>	21,1	6,0	19,9	1,3%	0,4%	1,2%
<i>Congedi retribuiti</i>	6,5	33,7	8,6	0,4%	2,2%	0,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	36,2	48,0	37,1	2,2%	3,1%	2,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	7,2	4,3	7,0	0,4%	0,3%	0,4%
<i>Sciopero</i>	6,7	6,6	6,7	0,4%	0,4%	0,4%
<i>Assemblea</i>	2,5	2,9	2,5	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	145,4	190,5	148,8	8,9%	12,4%	9,1%

3.5.3 Settore del CCNL

3.5.3.1 Industria (media CCNL Manifatturieri)

Graf. 3.14 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.21 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.666,2		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurtuni e malattie professionali</i>	4,2	2,7	3,8	0,3%	0,2%	0,2%		
<i>Malattia non professionale</i>	41,7	45,7	42,8	2,5%	2,7%	2,6%		
<i>Congedi retribuiti</i>	11,9	65,2	27,4	0,7%	3,9%	1,6%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	14,9	19,2	16,2	0,9%	1,1%	1,0%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,4	7,8	4,7	0,2%	0,5%	0,3%		
<i>Sciopero</i>	2,5	1,5	2,2	0,2%	0,1%	0,1%		
<i>Assemblea</i>	1,0	0,8	1,0	0,1%	0,0%	0,1%		
TOTALE ASSENZE	79,7	142,9	98,0	4,8%	8,5%	5,9%		

Tab. 3.22 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.676,4		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurtuni e malattie professionali</i>	24,9	27,8	25,7	1,5%	1,7%	1,5%		
<i>Malattia non professionale</i>	0,8	1,0	0,8	0,0%	0,1%	0,0%		
<i>Congedi retribuiti</i>	9,8	77,4	28,2	0,6%	4,6%	1,7%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	10,1	14,1	11,2	0,6%	0,8%	0,7%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,2	4,2	2,0	0,1%	0,3%	0,1%		
<i>Sciopero</i>	0,5	0,8	0,6	0,0%	0,0%	0,0%		
<i>Assemblea</i>	0,4	0,5	0,4	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	47,7	125,8	68,9	2,9%	7,5%	4,1%		

Tab. 3.23 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

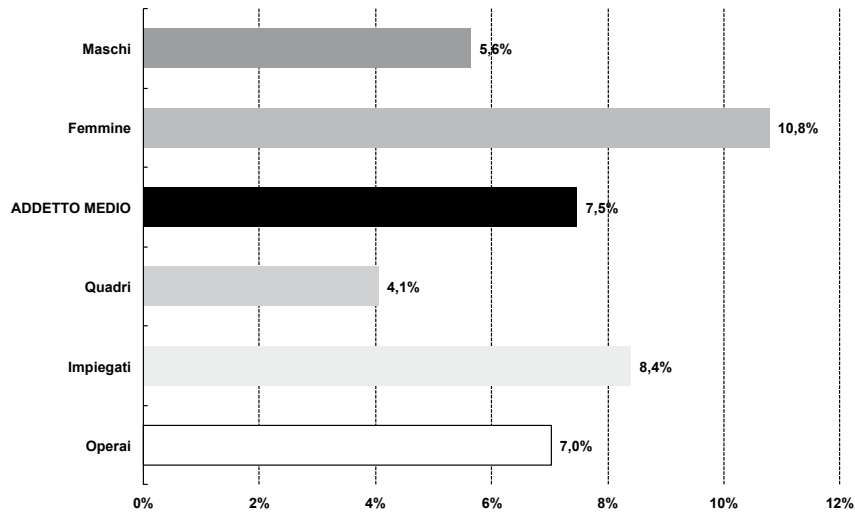
ORE LAVORABILI	1.679,1		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurtuni e malattie professionali</i>	28,4	41,4	33,2	1,7%	2,5%	2,0%		
<i>Malattia non professionale</i>	2,6	2,4	2,6	0,2%	0,1%	0,2%		
<i>Congedi retribuiti</i>	17,1	67,8	36,0	1,0%	4,0%	2,1%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	13,8	19,9	16,1	0,8%	1,2%	1,0%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,9	8,9	4,5	0,1%	0,5%	0,3%		
<i>Sciopero</i>	1,2	1,0	1,1	0,1%	0,1%	0,1%		
<i>Assemblea</i>	0,6	0,6	0,6	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	65,5	142,0	94,0	3,9%	8,4%	5,6%		

Tab. 3.24 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.633,3		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurtuni e malattie professionali</i>	70,4	93,8	73,5	4,3%	5,8%	4,5%		
<i>Malattia non professionale</i>	8,4	6,1	8,1	0,5%	0,4%	0,5%		
<i>Congedi retribuiti</i>	5,5	34,2	9,3	0,3%	2,1%	0,6%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	19,1	22,1	19,5	1,2%	1,4%	1,2%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	6,7	6,6	6,7	0,4%	0,4%	0,4%		
<i>Sciopero</i>	5,6	5,5	5,6	0,3%	0,3%	0,3%		
<i>Assemblea</i>	2,1	2,1	2,1	0,1%	0,1%	0,1%		
TOTALE ASSENZE	117,8	170,3	124,8	7,2%	10,6%	7,6%		

3.5.3.2 Servizi (media CCNL Servizi)

Graf. 3.15 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.25 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.687,6		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurti e malattie professionali</i>	24,9	15,1	21,4	1,5%	0,9%	1,3%		
<i>Malattia non professionale</i>	29,0	56,4	38,8	1,7%	3,4%	2,3%		
<i>Congedi retribuiti</i>	9,6	76,5	33,5	0,6%	4,6%	2,0%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	26,6	23,5	25,5	1,6%	1,4%	1,5%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,5	8,9	5,4	0,2%	0,5%	0,3%		
<i>Sciopero</i>	1,3	0,7	1,1	0,1%	0,0%	0,1%		
<i>Assemblea</i>	0,6	0,1	0,4	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	95,5	181,3	126,1	5,6%	10,8%	7,5%		

Tab. 3.26 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.718,8		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurti e malattie professionali</i>	20,5	36,3	25,1	1,2%	2,1%	1,5%		
<i>Malattia non professionale</i>	4,3	9,4	5,8	0,3%	0,6%	0,3%		
<i>Congedi retribuiti</i>	5,4	65,9	23,1	0,3%	3,9%	1,3%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	8,1	20,0	11,6	0,5%	1,2%	0,7%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	2,0	8,6	3,9	0,1%	0,5%	0,2%		
<i>Sciopero</i>	0,1	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%		
<i>Assemblea</i>	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	40,5	140,5	69,7	2,3%	8,2%	4,1%		

Tab. 3.27 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.677,2		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurti e malattie professionali</i>	34,5	56,9	44,2	2,1%	3,4%	2,6%		
<i>Malattia non professionale</i>	24,6	16,3	21,0	1,5%	1,0%	1,3%		
<i>Congedi retribuiti</i>	13,2	77,7	41,3	0,8%	4,6%	2,5%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	28,9	24,4	26,9	1,7%	1,5%	1,6%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	4,3	8,5	6,1	0,3%	0,5%	0,4%		
<i>Sciopero</i>	1,2	0,7	1,0	0,1%	0,0%	0,1%		
<i>Assemblea</i>	0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%		
TOTALE ASSENZE	107,0	184,7	140,9	6,4%	11,0%	8,4%		

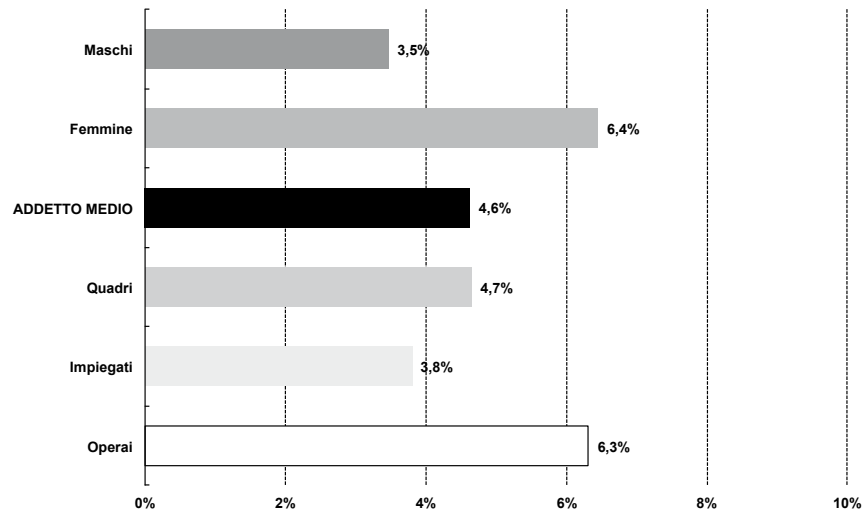
Tab. 3.28 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.702,0		ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale		
<i>Infurti e malattie professionali</i>	20,4	161,4	28,1	1,2%	9,4%	1,6%		
<i>Malattia non professionale</i>	43,4	3,9	41,2	2,5%	0,2%	2,4%		
<i>Congedi retribuiti</i>	2,7	95,3	7,7	0,2%	5,6%	0,5%		
<i>Altri permessi retribuiti</i>	35,9	12,5	34,6	2,1%	0,7%	2,0%		
<i>Altre assenze non retribuite</i>	2,5	25,6	3,7	0,1%	1,5%	0,2%		
<i>Sciopero</i>	2,6	0,6	2,5	0,2%	0,0%	0,1%		
<i>Assemblea</i>	1,9	0,1	1,8	0,1%	0,0%	0,1%		
TOTALE ASSENZE	109,3	299,4	119,6	6,4%	17,5%	7,0%		

3.5.4 Principali CCNL

3.5.4.1 CCNL Alimentare

Graf. 3.16 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.29 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.693,2						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	4,7	4,4	4,6	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>	34,5	39,8	36,5	2,0%	2,3%	2,2%
<i>Congedi retribuiti</i>	5,9	54,3	24,7	0,3%	3,2%	1,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	5,5	7,5	6,3	0,3%	0,4%	0,4%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	6,4	1,7	4,6	0,4%	0,1%	0,3%
<i>Sciopero</i>	1,2	1,1	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>	0,5	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	58,8	109,1	78,4	3,5%	6,4%	4,6%

Tab. 3.30 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.691,7						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	16,6	18,2	17,2	1,0%	1,1%	1,0%
<i>Malattia non professionale</i>	1,9	0,2	1,3	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	2,5	150,4	55,8	0,1%	8,9%	3,3%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	4,8	3,6	4,4	0,3%	0,2%	0,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Sciopero</i>	0,0	0,1	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	25,9	172,5	78,8	1,5%	10,2%	4,7%

Tab. 3.31 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

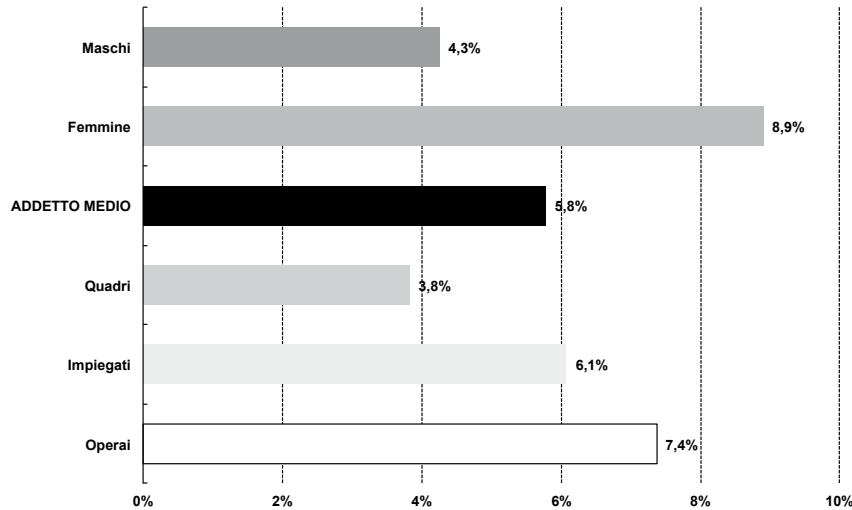
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.694,1						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	26,2	37,3	31,2	1,5%	2,2%	1,8%
<i>Malattia non professionale</i>	1,4	3,3	2,2	0,1%	0,2%	0,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	2,9	38,5	18,9	0,2%	2,3%	1,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	4,1	7,4	5,6	0,2%	0,4%	0,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	8,6	2,4	5,8	0,5%	0,1%	0,3%
<i>Sciopero</i>	0,5	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	44,0	89,4	64,4	2,6%	5,3%	3,8%

Tab. 3.32 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.692,2						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	58,1	65,5	60,3	3,4%	3,9%	3,6%
<i>Malattia non professionale</i>	11,8	11,2	11,6	0,7%	0,7%	0,7%
<i>Congedi retribuiti</i>	12,6	24,3	16,0	0,7%	1,4%	0,9%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	8,2	11,1	9,0	0,5%	0,7%	0,5%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	6,8	0,6	5,0	0,4%	0,0%	0,3%
<i>Sciopero</i>	3,1	4,7	3,5	0,2%	0,3%	0,2%
<i>Assemblea</i>	1,1	1,4	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	101,8	118,9	106,7	6,0%	7,0%	6,3%

3.5.4.2 CCNL Chimico-Farmaceutico

Graf. 3.17 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.33 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.657,1						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	2,8	2,0	2,6	0,2%	0,1%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>	42,0	46,2	43,4	2,5%	2,8%	2,6%
<i>Congedi retribuiti</i>	7,7	71,1	28,5	0,5%	4,3%	1,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	11,9	19,8	14,5	0,7%	1,2%	0,9%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,6	7,2	4,8	0,2%	0,4%	0,3%
<i>Sciopero</i>	1,9	1,4	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>	0,4	0,6	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	70,4	148,3	95,9	4,3%	8,9%	5,8%

Tab. 3.34 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.674,1						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	25,3	27,3	25,9	1,5%	1,6%	1,5%
<i>Malattia non professionale</i>	0,6	0,7	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Congedi retribuiti</i>	8,0	65,2	24,8	0,5%	3,9%	1,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	8,6	14,3	10,3	0,5%	0,9%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,2	3,4	1,8	0,1%	0,2%	0,1%
<i>Sciopero</i>	0,4	0,6	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,3	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	44,4	111,9	64,2	2,7%	6,7%	3,8%

Tab. 3.35 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

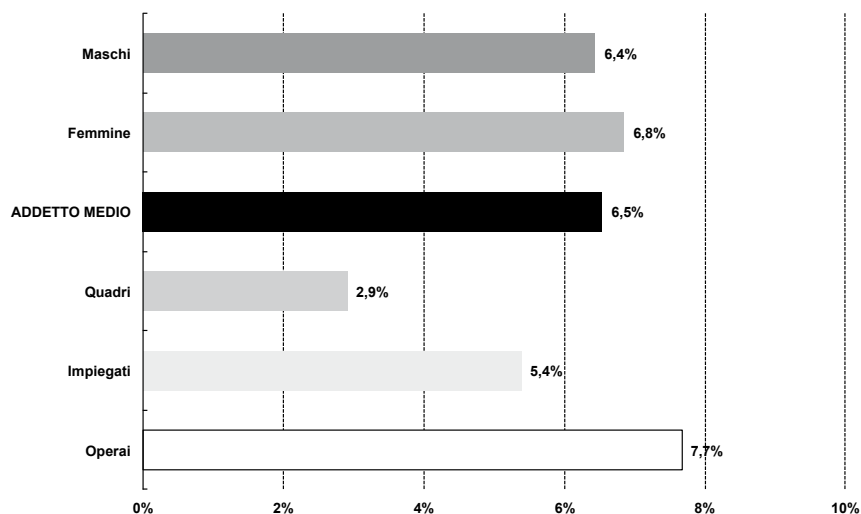
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.665,4						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	33,5	48,5	40,0	2,0%	2,9%	2,4%
<i>Malattia non professionale</i>	1,9	2,2	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	8,8	75,7	37,7	0,5%	4,5%	2,3%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	9,8	21,1	14,7	0,6%	1,3%	0,9%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	2,4	8,6	5,1	0,1%	0,5%	0,3%
<i>Sciopero</i>	1,2	1,2	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>	0,5	0,6	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	58,0	157,8	101,1	3,5%	9,5%	6,1%

Tab. 3.36 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.618,9						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	69,9	78,0	70,8	4,3%	4,8%	4,4%
<i>Malattia non professionale</i>	6,2	4,5	6,0	0,4%	0,3%	0,4%
<i>Congedi retribuiti</i>	5,8	49,3	11,1	0,4%	3,1%	0,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	18,2	23,4	18,8	1,1%	1,5%	1,2%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	7,7	5,9	7,5	0,5%	0,4%	0,5%
<i>Sciopero</i>	4,2	5,5	4,4	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Assemblea</i>	0,5	1,6	0,7	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE	112,7	168,1	119,4	7,0%	10,4%	7,4%

3.5.4.3 CCNL Gamma-Materie Plastiche

Graf. 3.18 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.37 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.672,1						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	14,8	5,9	12,7	0,9%	0,3%	0,8%
<i>Malattia non professionale</i>	62,5	58,2	61,5	3,8%	3,4%	3,7%
<i>Congedi retribuiti</i>	10,7	39,1	17,4	0,6%	2,3%	1,0%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	9,1	8,8	9,1	0,6%	0,5%	0,5%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	4,5	2,9	4,1	0,3%	0,2%	0,2%
<i>Sciopero</i>	3,3	1,1	2,8	0,2%	0,1%	0,2%
<i>Assemblea</i>	1,8	1,2	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	106,7	117,2	109,2	6,4%	6,8%	6,5%

Tab. 3.38 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.721,9						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	23,4	29,6	25,0	1,4%	1,7%	1,5%
<i>Malattia non professionale</i>	2,1	2,0	2,1	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	6,1	46,4	16,6	0,4%	2,7%	1,0%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	5,8	4,7	5,5	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	0,1	2,0	0,6	0,0%	0,1%	0,0%
<i>Sciopero</i>	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,4	0,0	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	38,0	84,6	50,2	2,2%	4,9%	2,9%

Tab. 3.39 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

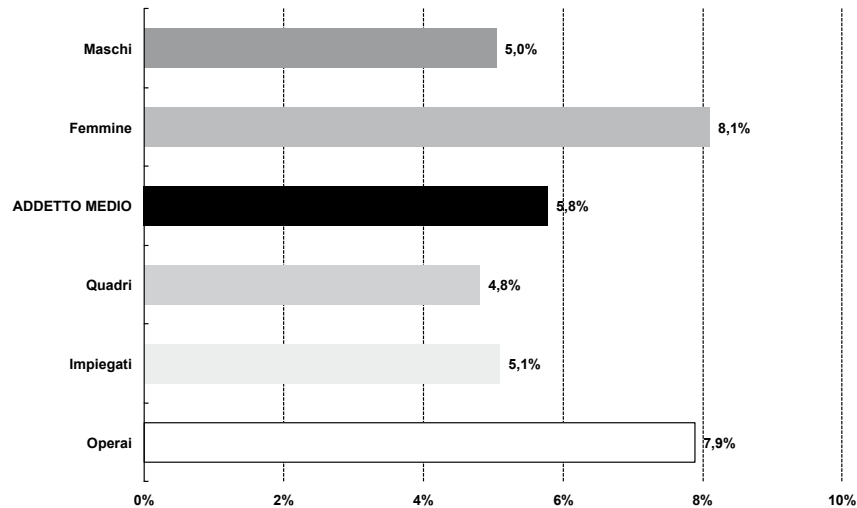
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.718,3						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	38,5	39,1	38,7	2,2%	2,3%	2,3%
<i>Malattia non professionale</i>	7,1	3,8	5,6	0,4%	0,2%	0,3%
<i>Congedi retribuiti</i>	20,1	55,8	35,7	1,2%	3,2%	2,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	7,1	9,5	8,1	0,4%	0,5%	0,5%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,8	2,9	2,3	0,1%	0,2%	0,1%
<i>Sciopero</i>	1,0	0,5	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	1,4	1,3	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	76,9	112,8	92,6	4,5%	6,5%	5,4%

Tab. 3.40 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.641,6						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	75,1	99,1	78,2	4,6%	5,9%	4,8%
<i>Malattia non professionale</i>	18,9	10,7	17,8	1,2%	0,6%	1,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	8,2	8,5	8,2	0,5%	0,5%	0,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	10,2	8,7	10,0	0,6%	0,5%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	5,9	3,3	5,6	0,4%	0,2%	0,3%
<i>Sciopero</i>	4,4	2,4	4,2	0,3%	0,1%	0,3%
<i>Assemblea</i>	2,1	1,4	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	124,8	134,2	126,0	7,6%	8,0%	7,7%

3.5.4.4 CCNL Metallmeccanico

Graf. 3.19 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.41 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.672,9						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	3,8	3,0	3,6	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>	37,2	39,7	37,8	2,2%	2,4%	2,3%
<i>Congedi retribuiti</i>	17,7	61,4	28,1	1,1%	3,6%	1,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	18,5	19,7	18,8	1,1%	1,2%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	2,5	10,5	4,4	0,2%	0,6%	0,3%
<i>Sciopero</i>	3,2	1,8	2,9	0,2%	0,1%	0,2%
<i>Assemblea</i>	1,4	0,7	1,2	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	84,2	136,9	96,7	5,0%	8,1%	5,8%

Tab. 3.42 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.672,6						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	24,5	29,4	25,5	1,5%	1,7%	1,5%
<i>Malattia non professionale</i>	0,8	2,5	1,1	0,0%	0,1%	0,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	16,3	113,5	35,3	1,0%	6,7%	2,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	13,6	16,8	14,2	0,8%	1,0%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,4	10,5	3,2	0,1%	0,6%	0,2%
<i>Sciopero</i>	0,9	1,6	1,0	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>	0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	57,7	174,4	80,5	3,5%	10,2%	4,8%

Tab. 3.43 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

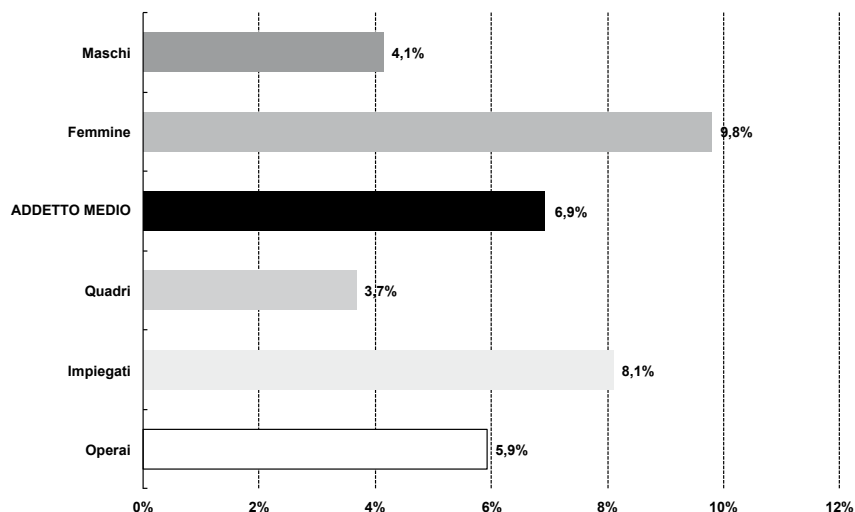
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.687,4						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	22,8	29,6	24,8	1,4%	1,7%	1,5%
<i>Malattia non professionale</i>	2,5	2,7	2,5	0,1%	0,2%	0,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	24,7	60,7	35,2	1,5%	3,6%	2,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	17,6	19,0	18,0	1,0%	1,1%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	1,2	10,5	3,9	0,1%	0,6%	0,2%
<i>Sciopero</i>	1,2	0,9	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>	0,5	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	70,4	123,6	86,0	4,2%	7,3%	5,1%

Tab. 3.44 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.638,2						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	69,9	104,2	74,2	4,3%	6,4%	4,5%
<i>Malattia non professionale</i>	7,4	5,3	7,2	0,5%	0,3%	0,4%
<i>Congedi retribuiti</i>	4,7	30,6	7,9	0,3%	1,9%	0,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	22,1	25,3	22,5	1,3%	1,6%	1,4%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	5,5	10,9	6,2	0,3%	0,7%	0,4%
<i>Sciopero</i>	7,9	7,5	7,9	0,5%	0,5%	0,5%
<i>Assemblea</i>	3,6	2,8	3,5	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	121,1	186,4	129,3	7,4%	11,5%	7,9%

3.5.4.5 CCNL Grafico-Editoriale

Graf. 3.20 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.45 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.678,4						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	1,8	0,3	1,1	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>	41,4	45,9	43,6	2,4%	2,8%	2,6%
<i>Congedi retribuiti</i>	2,1	82,6	42,1	0,1%	5,0%	2,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	18,6	23,8	21,2	1,1%	1,4%	1,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,4	9,4	6,4	0,2%	0,6%	0,4%
<i>Sciopero</i>	2,0	0,7	1,3	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>	0,7	0,5	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	70,0	163,2	116,3	4,1%	9,8%	6,9%

Tab. 3.46 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.712,2						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	37,5	26,1	32,1	2,2%	1,5%	1,9%
<i>Malattia non professionale</i>	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Congedi retribuiti</i>	3,6	38,2	20,1	0,2%	2,2%	1,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	13,6	6,7	10,3	0,8%	0,4%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	0,5	0,0	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Sciopero</i>	0,0	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	55,2	71,2	62,8	3,2%	4,2%	3,7%

Tab. 3.47 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

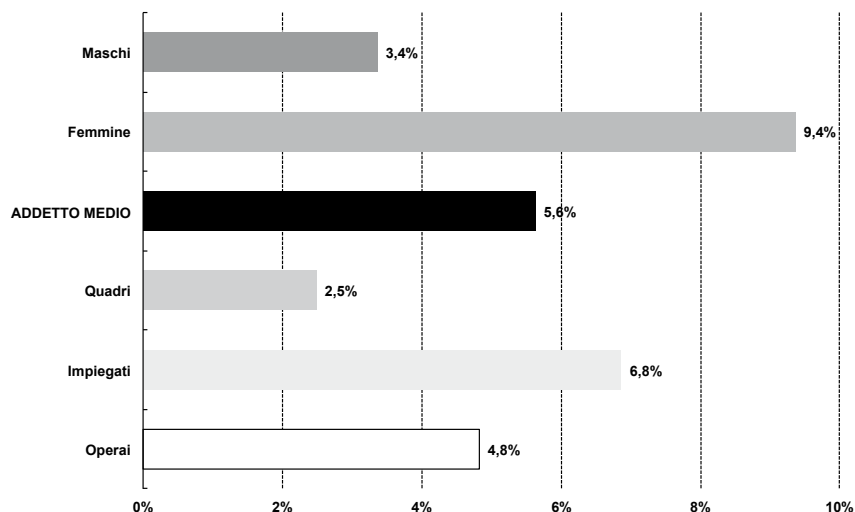
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.665,6						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	41,9	50,3	47,1	2,5%	3,0%	2,8%
<i>Malattia non professionale</i>	1,0	0,4	0,6	0,1%	0,0%	0,0%
<i>Congedi retribuiti</i>	1,9	93,2	57,9	0,1%	5,6%	3,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	10,5	27,6	21,0	0,6%	1,7%	1,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	0,1	11,5	7,1	0,0%	0,7%	0,4%
<i>Sciopero</i>	0,7	0,8	0,8	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,5	0,6	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	56,5	184,5	134,9	3,4%	11,1%	8,1%

Tab. 3.48 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.692,9						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	43,1	31,3	42,8	2,5%	1,9%	2,5%
<i>Malattia non professionale</i>	4,4	0,3	4,3	0,3%	0,0%	0,3%
<i>Congedi retribuiti</i>	1,4	0,0	1,4	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	35,4	12,4	34,7	2,1%	0,8%	2,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	10,8	0,1	10,5	0,6%	0,0%	0,6%
<i>Sciopero</i>	5,3	0,0	5,1	0,3%	0,0%	0,3%
<i>Assemblea</i>	1,5	0,6	1,5	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	102,0	44,7	100,3	6,0%	2,7%	5,9%

3.5.4.6 CCNL Terziario

Graf. 3.21 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.49 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.724,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		7,0	12,6	9,1	0,4%	0,7%	0,5%
<i>Malattia non professionale</i>		28,3	38,9	32,3	1,6%	2,3%	1,9%
<i>Congedi retribuiti</i>		11,1	84,4	38,8	0,6%	4,9%	2,3%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		8,5	17,3	11,9	0,5%	1,0%	0,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		2,6	7,7	4,5	0,1%	0,4%	0,3%
<i>Sciopero</i>		0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		58,0	161,3	97,1	3,4%	9,4%	5,6%

Tab. 3.50 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.763,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		16,0	26,1	18,2	0,9%	1,5%	1,0%
<i>Malattia non professionale</i>		1,7	6,1	2,7	0,1%	0,3%	0,2%
<i>Congedi retribuiti</i>		2,9	60,6	15,1	0,2%	3,5%	0,9%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		4,1	13,0	6,0	0,2%	0,7%	0,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		1,7	2,5	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Sciopero</i>		0,0	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		26,5	108,5	43,9	1,5%	6,2%	2,5%

Tab. 3.51 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.713,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		31,3	40,9	35,8	1,8%	2,4%	2,1%
<i>Malattia non professionale</i>		8,8	13,6	11,1	0,5%	0,8%	0,6%
<i>Congedi retribuiti</i>		17,1	87,4	50,2	1,0%	5,1%	2,9%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		10,6	17,9	14,0	0,6%	1,0%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		3,0	8,6	5,7	0,2%	0,5%	0,3%
<i>Sciopero</i>		0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		71,5	168,9	117,3	4,2%	9,8%	6,8%

Tab. 3.52 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.695,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		46,8	41,1	46,6	2,8%	2,3%	2,7%
<i>Malattia non professionale</i>		11,9	11,9	11,9	0,7%	0,7%	0,7%
<i>Congedi retribuiti</i>		1,6	148,1	9,1	0,1%	8,4%	0,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		9,7	29,3	10,7	0,6%	1,7%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		2,3	0,3	2,2	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Sciopero</i>		0,6	0,3	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,9	0,0	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		73,8	231,0	81,8	4,4%	13,1%	4,8%

Capitolo 4

Retribuzioni

4 Retribuzioni

4.1 Introduzione

Ai fini di una corretta lettura e interpretazione dei dati della presente sezione è utile considerare che:

- le retribuzioni sono quelle dei soli lavoratori con rapporto di lavoro alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato full-time;
- nel dato relativo agli impiegati è stato incluso quello degli intermedi (o “qualifiche speciali” o “equiparati” o “categorie speciali”), che hanno un peso marginale sugli organici e che - sul tema oggetto di analisi in questa sezione - presentano forti analogie professionali con il personale impiegatizio;
- le informazioni relative ai dirigenti non concorrono a determinare il dato dell'addetto medio, anche in considerazione del fatto che per tali lavoratori esistono specifici contratti nazionali, le cui scadenze non coincidono con quelle del CCNL di categoria applicato nelle imprese con riferimento al personale non dirigente;
- la dinamica retributiva rispetto al dicembre 2010 è stata calcolata sul sottocampione di imprese che hanno fornito informazioni su salari e stipendi dei propri dipendenti anche nella precedente edizione dell'indagine;
- data l'esistenza di specifiche normative contrattuali in tema di retribuzioni¹³, in questa sezione del rapporto è stata adottata la classificazione delle imprese per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro; a loro volta i contratti sono raggruppati in due categorie¹⁴: *Media CCNL Manifatturieri* (di seguito, anche semplicemente “Industria”) e *Media CCNL Servizi* (di seguito, anche semplicemente “Servizi”). I termini sono solo evocativi dell'attività svolta, che non vincola la libera decisione dell'impresa riguardo alla scelta del CCNL da applicare. Inoltre, non vengono riportati - in quanto difficilmente interpretabili - gli indicatori sintetici relativi agli aggregati residuali “Altri CCNL Manifatturieri” e “Altri CCNL Servizi”, in cui vengono incluse realtà aziendali le più diverse.

¹³ Ad esempio con riferimento alla classificazione dei lavoratori per livello di inquadramento, gli importi corrispondenti alla Paga Base (Minimi Tabellari più Indennità di Contingenza), il periodo di vigenza dei trattamenti economici, ecc.

¹⁴ Per il dettaglio dei CCNL inclusi nei due gruppi si rimanda al cap. 6 - Classificazioni.

4.2 La Retribuzione Totale

4.2.1 Le retribuzioni per qualifica

La retribuzione lorda annua per l'addetto medio al 31.12.2011 è pari a 37.967 euro (Tab. 4.1) ed è stata calcolata come media ponderata delle seguenti retribuzioni medie per qualifica:

- quadri	60.174 euro;
- impiegati	36.248 euro;
- operai	26.281 euro.

Nell'Area Milanese la retribuzione lorda annua per l'addetto medio aumenta al crescere della dimensione aziendale:

- 31.696 euro nelle micro imprese;
- 34.106 euro nelle piccole imprese;
- 35.644 euro nelle medie imprese;
- 40.271 euro nelle grandi imprese.

La distanza tra la retribuzione annua lorda dell'addetto medio nell'Industria rispetto a quella nei Servizi è più ridotta se confrontata con il divario tra classi dimensionali:

- 37.498 euro nell'Industria;
- 39.598 euro nei Servizi.

Le differenze per settore sono in parte condizionate dalla diversa struttura della forza lavoro: nel manifatturiero, infatti, è più ampia la quota di personale operaio che presenta generalmente retribuzioni meno elevate.

4.2.2 Le retribuzioni dei dirigenti

Le retribuzioni dei dirigenti sono analizzate separatamente rispetto alle altre qualifiche; i dati sono raccolti distinguendo i dirigenti con meno di 6 anni di anzianità aziendale (la cui incidenza è pari al 47%) da quelli con più di 6 anni di anzianità aziendale (la cui incidenza è pari al 53%).

Al 31.12.2011 la retribuzione del dirigente medio nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza è risultata di 114.507 euro, ottenuta come media ponderata delle retribuzioni per anzianità lavorativa dei:

- dirigenti con meno di 6 anni (94.255 euro);
- dirigenti con più di 6 anni (132.571 euro).

I livelli retributivi dei dirigenti variano da 110.888 euro nell'Industria a 133.130 euro nei Servizi.

4.3 La composizione delle retribuzioni

4.3.1 Retribuzione Annu Lorda vs. Retribuzione Variabile

La Retribuzione Totale, o Retribuzione Globale Annu (RGA), può essere distinta in due componenti:

- la parte fissa, Retribuzione Annu Lorda (RAL), che comprende la paga base, gli scatti di anzianità, i superminimi, le altre voci della retribuzione mensile e le mensilità oltre la 13esima;
- la parte variabile, Retribuzione Variabile, che comprende i premi variabili individuali o collettivi.

Nel riquadro sottostante è riportata l'incidenza degli scatti di anzianità e del superminimo sulla Retribuzione Totale:

	Incidenza scatti di anzianità	Incidenza superminimo
Addetto medio	3,2%	14,1%
Quadri	2,8%	24,6%
Impiegati	3,4%	12,0%
Operai	3,2%	4,6%

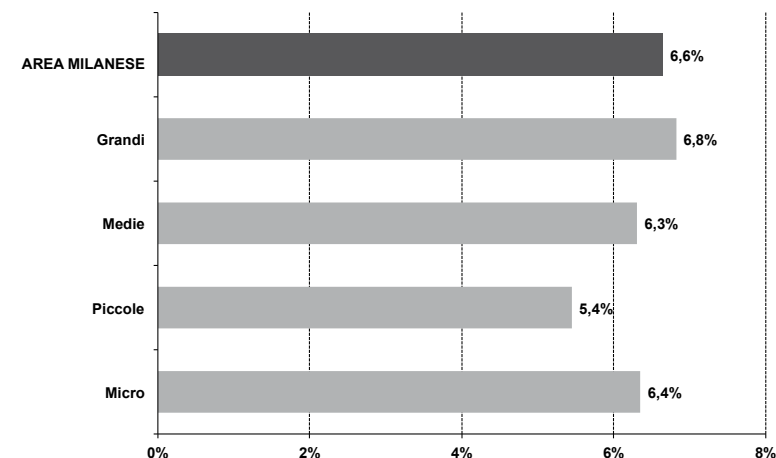
Nell'Area Milanese gli scatti di anzianità hanno un'incidenza pari al 3,2% sulla RGA, mentre è più elevata quella del superminimo (14,1%). Rispetto al 2010, sia il peso degli scatti di anzianità sia quello del superminimo sulla Retribuzione Globale Annu sono diminuiti.

La **retribuzione variabile** è costituita dal premio variabile, la cui incidenza sulla RGA al 31.12.2011 è pari al 4,6% (era il 5,1% nel 2010).

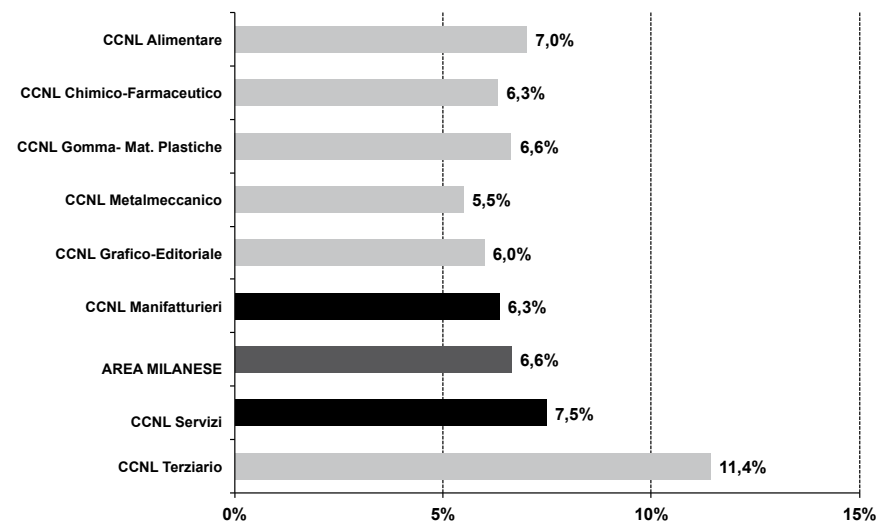
Più significativo è però misurarne l'incidenza solo tra i lavoratori che hanno effettivamente percepito un premio variabile: il peso degli importi variabili sale al 6,6%, una quota che varia dal 6,3% nell'Industria al 7,5% nei Servizi (Graf. 4.1 e Graf. 4.2).

Tra i singoli CCNL l'incidenza raggiunge un picco dell'11,4% nel contratto Terziario.

Graf. 4.1 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



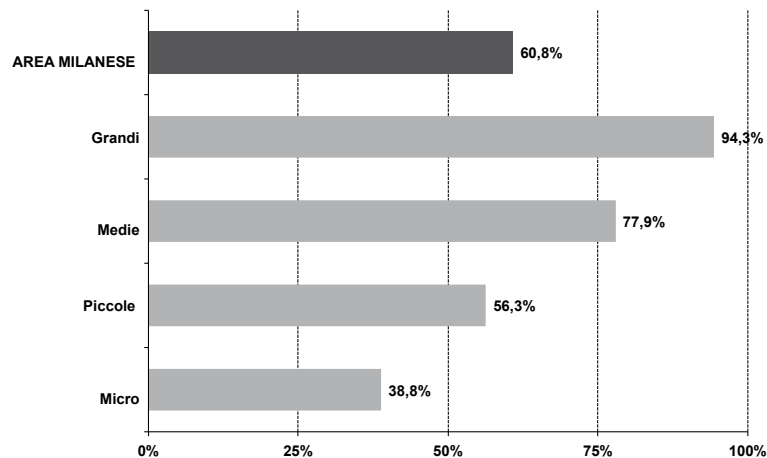
Graf. 4.2 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



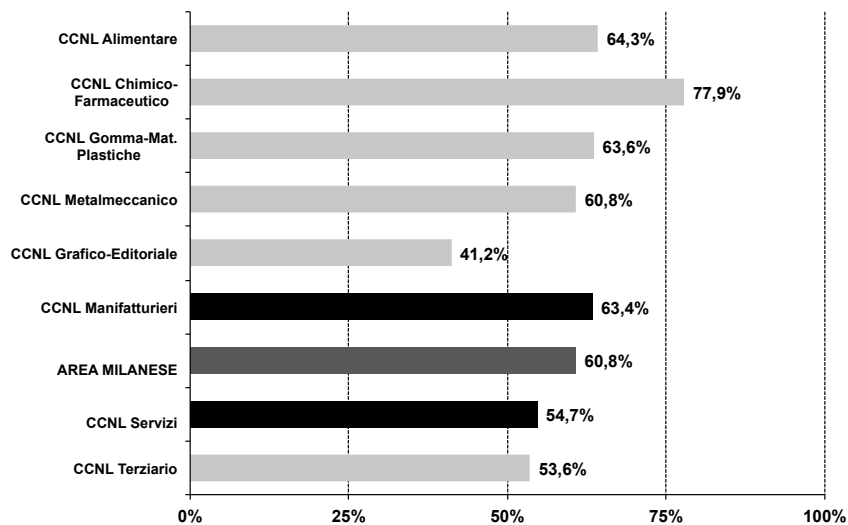
È interessante osservare che aumenta la quota di imprese che nel 2011 hanno erogato il premio variabile: 60,8% rispetto al 52,7% nel 2010 (Graf. 4.3). Questo strumento di politica retributiva è utilizzato in modo più frequente nelle realtà aziendali di maggior

dimensione e nel settore Manifatturiero (rispetto al settore Servizi). In particolare, il premio variabile è diffuso soprattutto tra le imprese che applicano il CCNL Chimico-Farmaceutico (Graf. 4.4).

Graf. 4.3 - Diffusione Retribuzione Variabile (per classe dimensionale)



Graf. 4.4 - Diffusione Retribuzione Variabile (per CCNL)



4.3.2 Retribuzione CCNL vs. Retribuzione extra CCNL

La Retribuzione Globale Annuale è altresì scomponibile in due parti:

- la retribuzione CCNL, che comprende le voci riconducibili alla contrattazione nazionale;
- la retribuzione extra CCNL, che comprende le voci determinate a livello decentrato dalla contrattazione aziendale e individuale.

L'analisi della retribuzione CCNL e extra CCNL può essere condotta solo sui contratti per i quali sono stati raccolti i dati retributivi per qualifica e livello. Una sintesi è riportata nel riquadro seguente:

	Quota Retribuzione CCNL	Quota Retribuzione extra CCNL
CCNL Alimentare	67%	33%
CCNL Chimico-Farmaceutico	64%	34%
CCNL Gomma-Materie Plastiche	72%	28%
CCNL Metalmeccanico	71%	29%
CCNL Grafico-Editoriale	68%	32%
CCNL Terziario	62%	38%

La retribuzione CCNL, che rappresenta la quota principale della retribuzione annua globale, è più elevata nei contratti Gomma-Materie Plastiche e Metalmeccanico.

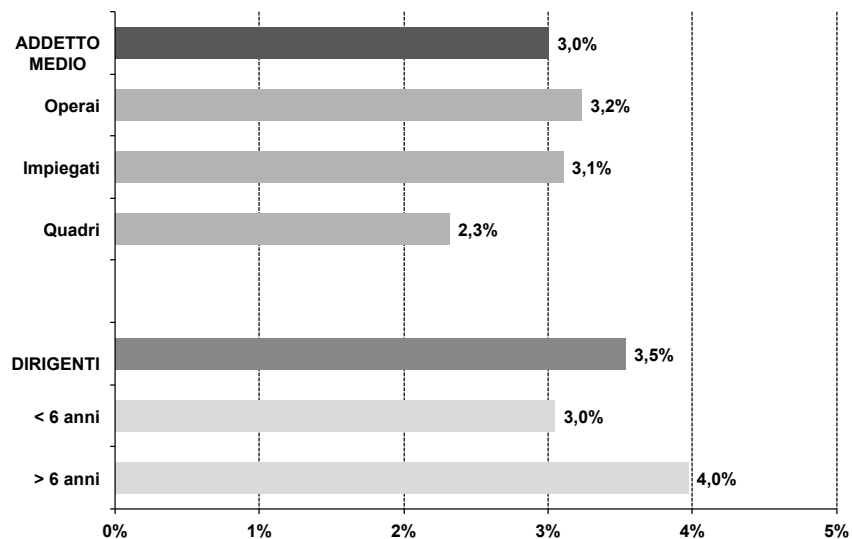
4.4 Dinamica delle retribuzioni tra dicembre 2010 e dicembre 2011

Per costruire il dato sulla dinamica retributiva sono state prese in considerazione le informazioni raccolte dalle imprese che hanno collaborato all'indagine sia nel 2011 che nel 2010: 229 imprese che hanno fornito indicazioni su salari e stipendi di circa 35.000 dipendenti.

Nel corso del 2011 le retribuzioni annue lorde sono cresciute, in media, del 3%, per effetto di aumenti pari al 2,3% per i quadri, al 3,1% per gli impiegati e al 3,2% per gli operai (Graf. 4.5).

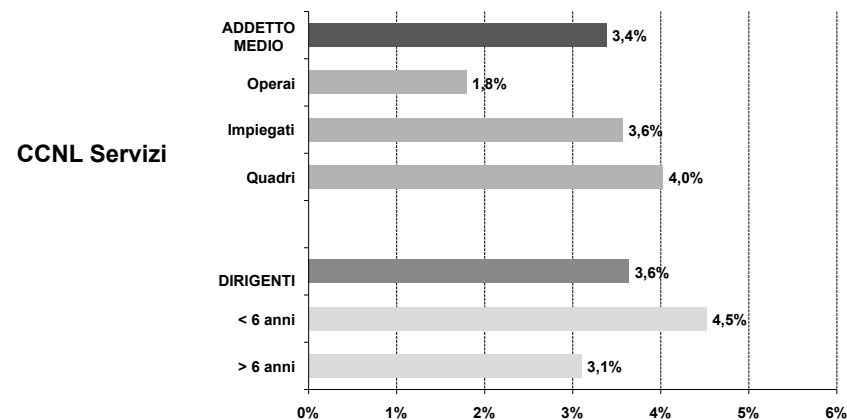
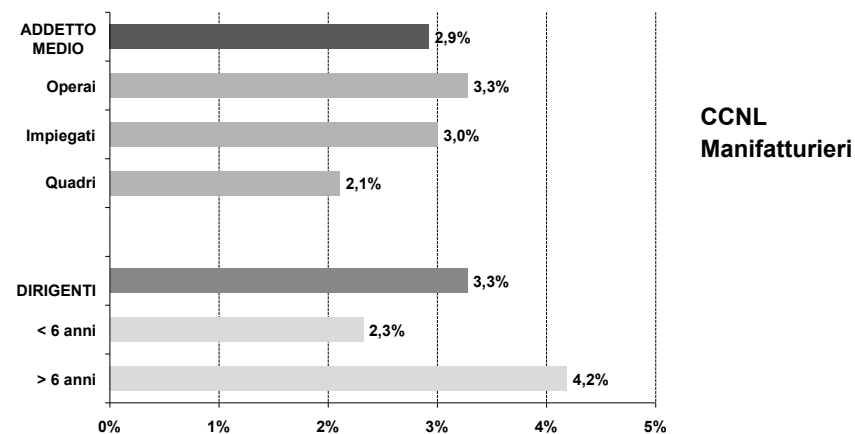
L'incremento delle retribuzioni dei dirigenti è stato mediamente più alto, pari al 3,5%.

Graf. 4.5 - Variazioni % retribuzioni dic. 2010 - dic. 2011 (per qualifica)



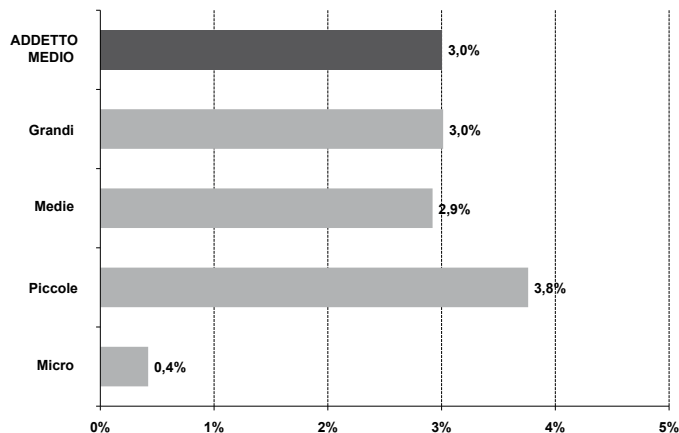
Nei CCNL Manifatturieri la crescita delle retribuzioni nel 2011 è sostanzialmente in linea con quella media (+2,9%), mentre nei CCNL dei Servizi l'aumento è più alto (+3,4%) (Graf. 4.6).

Graf. 4.6 - Variazioni % retribuzioni dic. 2010 - dic. 2011 (per qualifica e comparto)



Le retribuzioni sono rimaste sostanzialmente invariate nelle micro imprese, mentre sono cresciute più della media (+3,8%) nelle piccole imprese (Graf. 4.7). Medie e grandi imprese non si discostano in misura significativa dalla media generale.

Graf. 4.7 - Variazioni % retribuzioni dic. 2010 - dic. 2011 (per dimensione d'impresa)

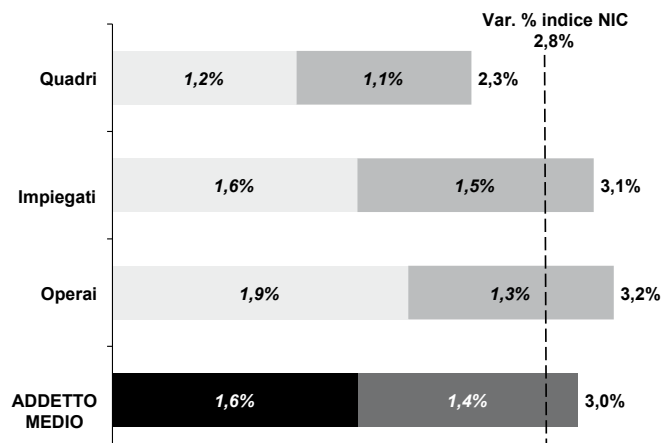


La dinamica retributiva è l'effetto di due distinti fattori:

- gli incrementi previsti dal CCNL;
- gli incrementi decisi dall'impresa nell'ambito delle politiche retributive individuali.

Il Graf. 4.8 evidenzia - per qualifica e per addetto medio - il contributo di queste due componenti agli aumenti registrati nel 2011.

Graf. 4.8 - Gli effetti del CCNL e delle politiche retributive aziendali (per qualifica)

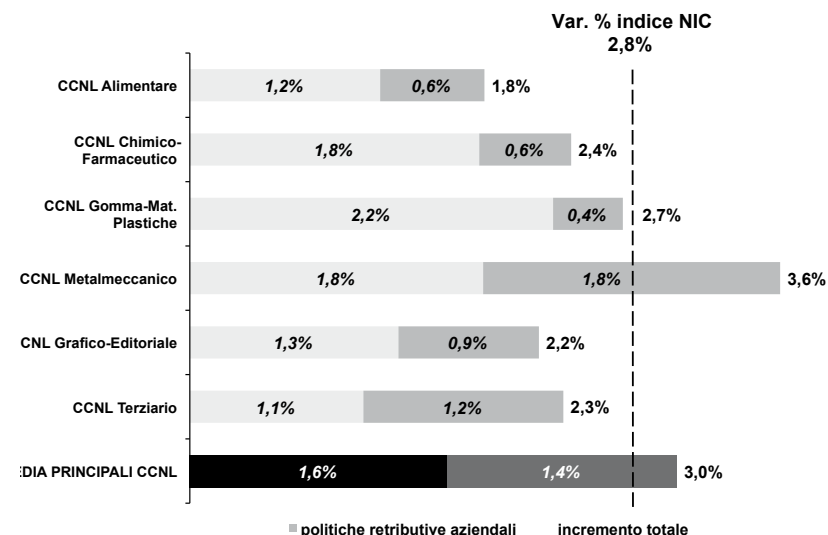


Come mostra il grafico:

- salari e stipendi sono aumentati in termini reali, nonostante i prezzi abbiano fatto segnare un incremento quasi doppio rispetto al 2010 (il tasso d'inflazione è passato dall'1,5% al 2,8%);
- l'effetto delle politiche di merito è risultato sostanzialmente equivalente a quello delle scadenze contrattuali (rispettivamente 1,6% e 1,4%): una significativa novità rispetto agli ultimi anni, quando la difficile situazione economica del dopocrisi aveva notevolmente ridotto l'impatto delle politiche retributive aziendali sulla crescita delle retribuzioni.

Il Graf. 4.9 distingue la situazione per i principali CCNL considerati nell'indagine: si nota come l'effetto delle politiche retributive a livello decentrato sia stato particolarmente intenso soprattutto nelle imprese che applicano i due CCNL più diffusi, quello Metalmeccanico e quello del Terziario.

Graf. 4.9 - Gli effetti del CCNL e delle politiche retributive aziendali (per CCNL)



La tabella seguente riassume la dinamica degli ultimi 6 anni, sia a livello milanese che nazionale.

Fatti salvi i limiti di confrontabilità¹⁵, le retribuzioni dell'Area Milanese hanno fatto registrare - nel corso del 2011 - un incremento superiore a quello rilevato dall'Istat a livello nazionale, sia nell'Industria manifatturiera in senso stretto (2,9% a Milano rispetto al 2,6% italiano), sia nel settore delle Attività terziarie (+2,3% a Milano, +1,5% nell'intero Paese).

Tab. 4.1 - Dinamica delle retribuzioni e del tasso d'inflazione (2006-2011)

anno	Contabilità Nazionale (a.)		Centro Studi Assolombarda (b.)		Tasso di inflazione (c.)
	Industria manifatturiera s.s.	Servizi avanzati alle imprese	Industria Manifatturiera (d.)	Terziario Innovativo (e.)	
2006	3,5%	3,4%	4,3%	-	2,1%
2007	3,2%	2,2%	2,6%	-	1,8%
2008	3,9%	4,4%	4,0%	5,4%	3,3%
2009	2,9%	2,2%	2,3%	2,0%	0,8%
2010	3,7%	2,0%	2,1%	3,6%	1,5%
2011	2,6%	1,5%	2,9%	2,3%	2,8%

dove:

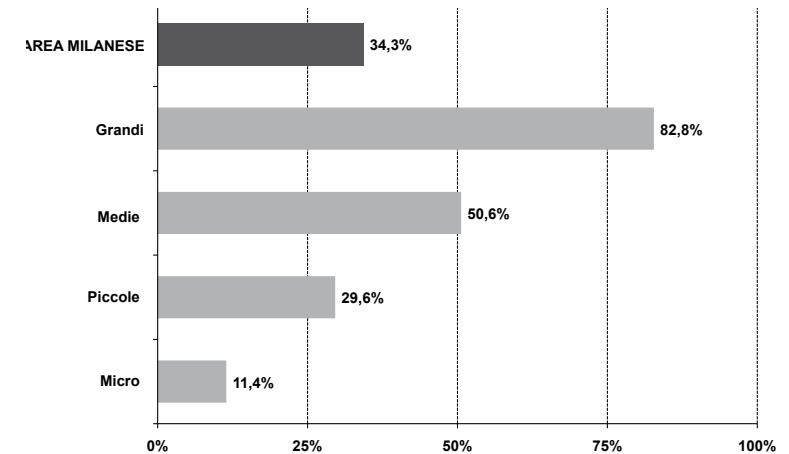
- Elaborazione Centro Studi Assolombarda su stime Istat dei Conti Economici Nazionali 2011 e revisione periodo 2006-2010.
- Indagine Assolombarda sul mercato del lavoro, vari anni.
- Variazione % indice Nazionale per l'Intera Collettività (compresi tabacchi) dei prezzi al consumo, Istat.
- Variazione % retribuzioni totali CCNL Manifatturieri. Fino al 2009 la media è riferita ai soli CCNL Alimentare, Chimico-Farmaceutico, Gomma-Materie Plastiche, Metalmeccanico e Sistema Moda.
- Variazione % retribuzioni totali CCNL Terziario (nel 2010 la variazione è riferita alla media dei CCNL Servizi).

15 La Contabilità Nazionale rileva le retribuzioni lorde che comprendono "i salari, gli stipendi e le competenze accessorie, in denaro e in natura, al lordo delle trattenute erariali e previdenziali, corrisposti ai lavoratori manuali ed intellettuali che prestano la loro opera alle dipendenze altrui". Pertanto, diversamente dal dato rilevato dall'indagine:
 - sono incluse tutte le tipologie di lavoratori, compresi dirigenti e lavoratori con contratto a termine;
 - tra le voci retributive è compreso lo straordinario.
 Inoltre la Contabilità Nazionale aggrega le aziende secondo la classificazione Ateco dell'Istat, mentre i dati dell'indagine sono riferiti al CCNL applicato dall'impresa.

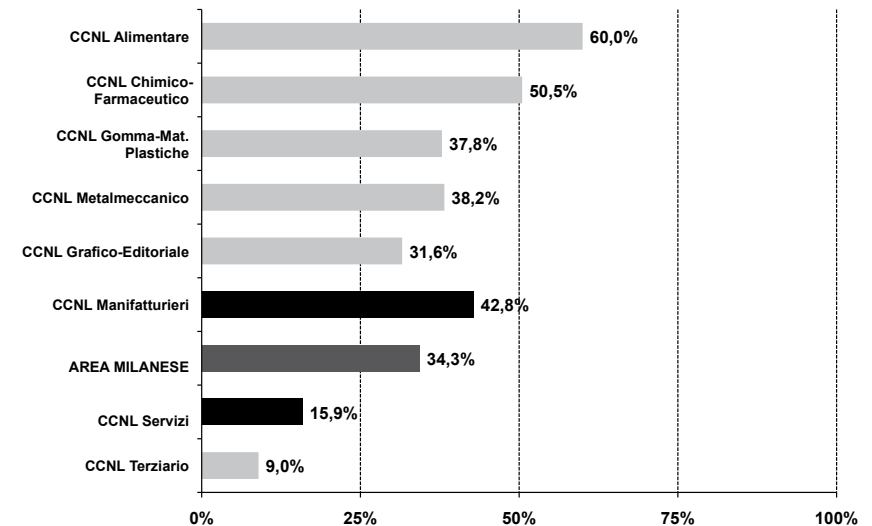
4.5 La contrattazione aziendale

Un altro dato raccolto tra le imprese che hanno partecipato all'indagine riguarda la contrattazione collettiva aziendale (Graf. 4.10 e Graf. 4.11): infatti le retribuzioni possono variare per effetto della normativa nazionale e per effetto della contrattazione decentrata a livello aziendale.

Graf. 4.10 - Diffusione contrattazione aziendale (per dimensione)



Graf. 4.11 - Diffusione contrattazione aziendale (per CCNL)



Nel 2011 la contrattazione collettiva aziendale era presente nel 34% delle imprese, in particolar modo in quelle che applicano un CCNL Manifatturiero (42%) e nelle grandi imprese (83%). Infatti:

- al crescere della dimensione aziendale aumenta la quota di imprese che fanno contrattazione collettiva aziendale;
- nel Manifatturiero la quota di imprese che applica contrattazione collettiva aziendale è superiore alla media dell'Area Milanese per diversi CCNL: Alimentare, Chimico-Farmaceutico, Gomma-Materie Plastiche e Metalmeccanico.

4.6 Appendice statistica

4.6.1 Area Milanese

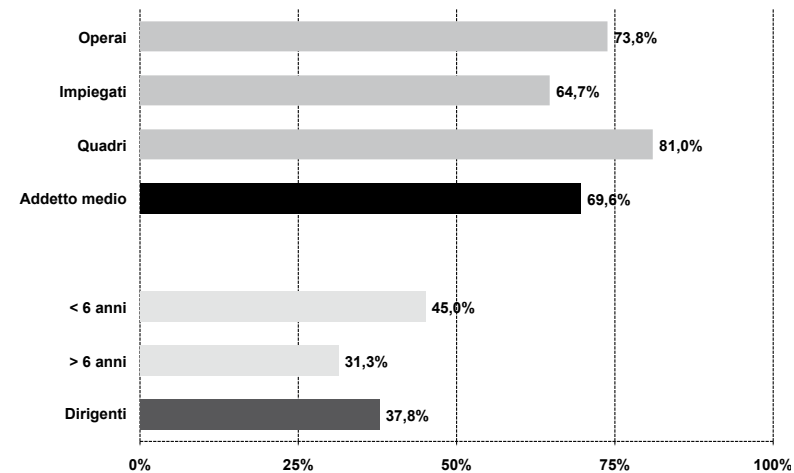
Tab. 4.2 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	23,9%	1.846	66	92	880	1.400	26.281
Impiegati	59,5%	2.531	96	335	1.494	2.039	36.438
Quadri	16,7%	4.059	129	1.137	3.940	3.471	60.174
Addetto medio	100,0%	2.622	94	411	1.755	2.125	37.967

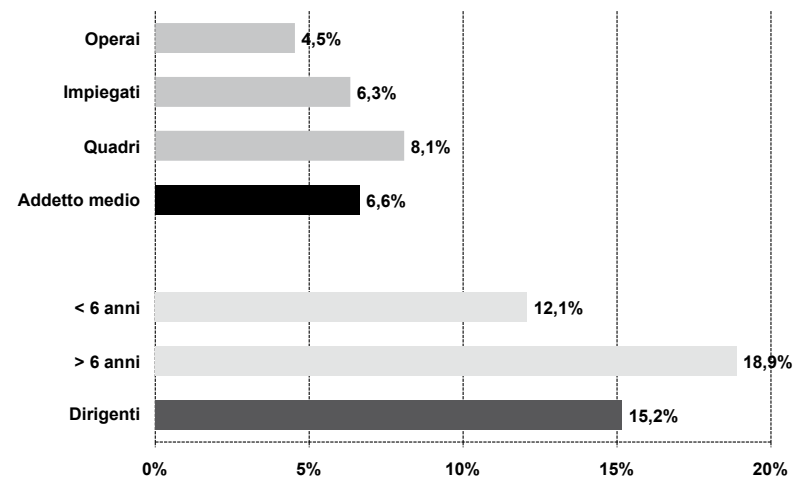
Tab. 4.3 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni Dirigente medio	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
	47,1%	6.611	23	1.416	5.128	3.185	94.255
	52,9%	9.197	259	2.247	7.838	5.173	132.571
Dirigente medio	100,0%	7.978	147	1.855	6.561	4.236	114.507

Graf. 4.12 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.13 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.2 Classe dimensionale

4.6.2.1 Micro imprese (fino a 15 dipendenti)

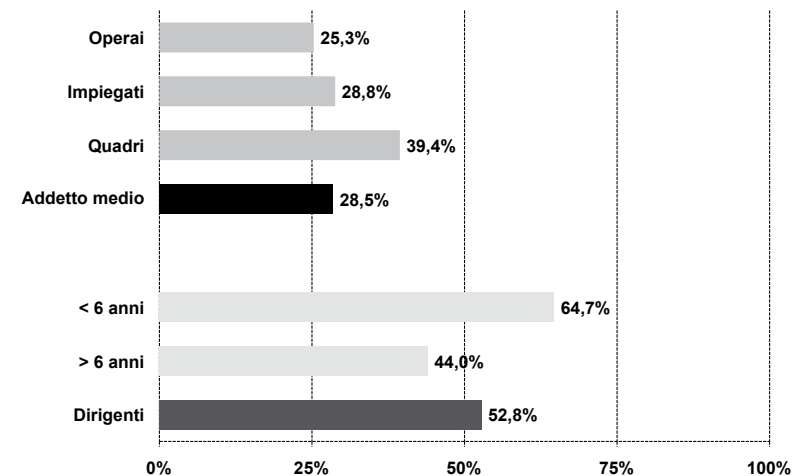
Tab. 4.4 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Superminimo individuale	Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Premio variabile		Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	Premio variabile	
Operai	36,8%	1.847	65	169	217	700	24.927	
Impiegati	54,0%	2.326	61	384	444	1.220	31.899	
Quadri	9,1%	3.815	79	1.067	2.720	2.264	54.576	
Addetto medio	100,0%	2.285	64	367	568	1.124	31.396	

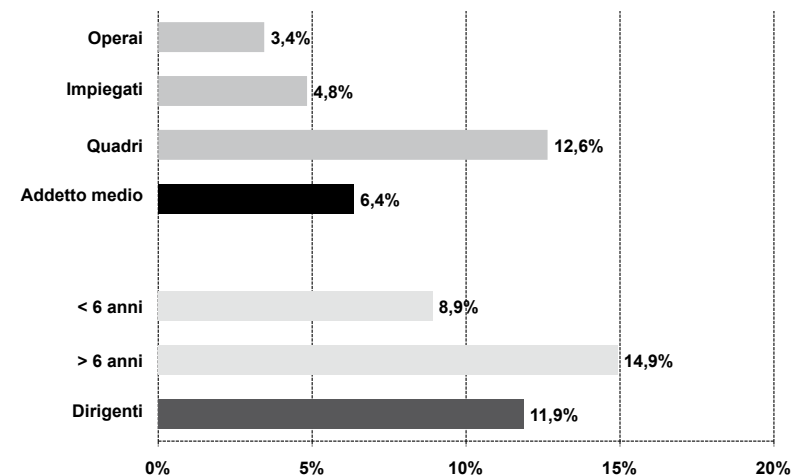
Tab. 4.5 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni Dirigente medio	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Superminimo individuale	Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Premio variabile		Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	Premio variabile	
	42,4%	6.522	0	418	5.315	2.136	92.239	
	57,6%	7.408	114	323	7.251	6.934	110.495	
Dirigente medio	100,0%	7.033	66	363	6.431	4.901	102.760	

Graf. 4.14 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.15 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



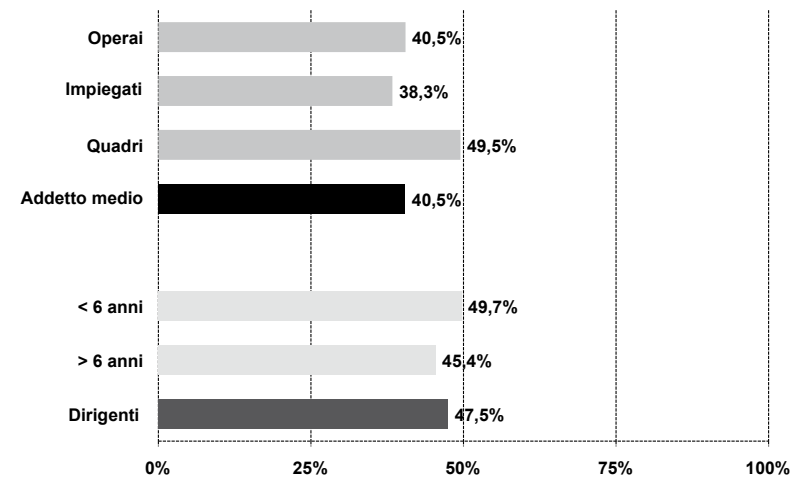
Tab. 4.6 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	36,9%	1.847	70	177	280	880	25.177
Impiegati	51,2%	2.478	67	379	724	1.667	34.611
Quadri	11,9%	4.138	76	1.124	2.336	3.550	59.674
Addetto medio	100,0%	2.443	69	393	752	1.601	34.106

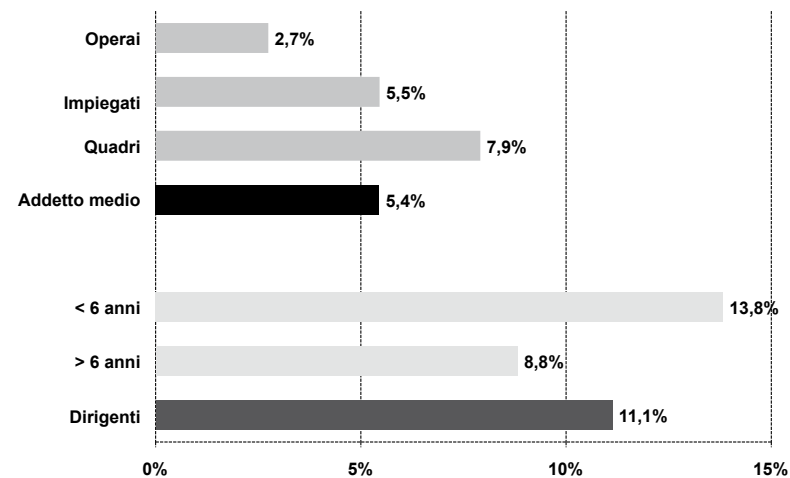
Tab. 4.7 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni Dirigente medio	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
	47,9%	6.748	9	401	6.874	5.443	100.047
	52,1%	7.969	156	808	4.582	6.192	114.366
Dirigente medio	100,0%	7.384	85	613	5.681	5.833	107.503

Graf. 4.16 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.17 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



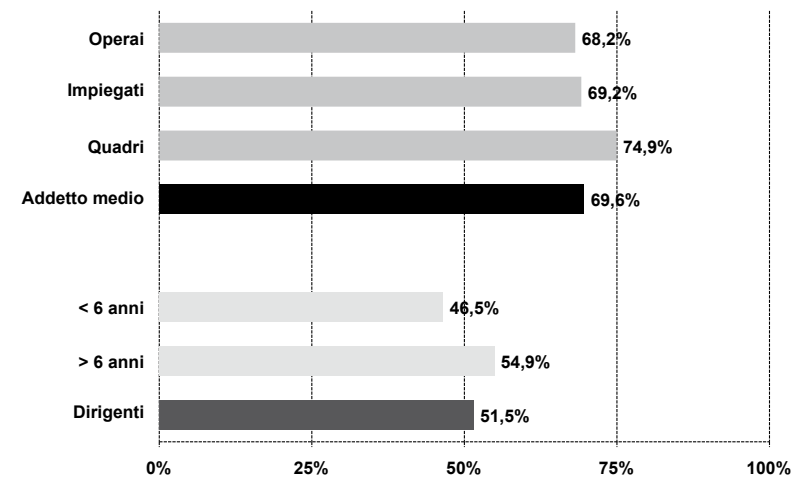
Tab. 4.8 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	32,2%	1.806	57	94	698	1.422	25.602
Impiegati	54,0%	2.473	65	369	1.469	1.916	35.537
Quadri	13,8%	4.013	72	1.188	3.966	3.353	59.482
Addetto medio	100,0%	2.471	63	394	1.565	1.955	35.644

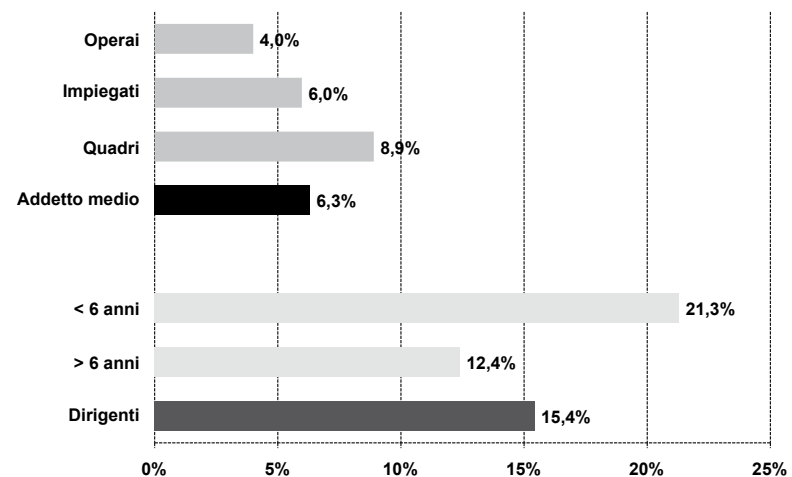
Tab. 4.9 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni Dirigente medio	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
	40,6%	7.411	0	505	11.155	5.098	112.596
	59,4%	8.994	66	865	9.019	6.564	132.503
Dirigente medio	100,0%	8.351	40	718	9.887	5.968	124.412

Graf. 4.18 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.19 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



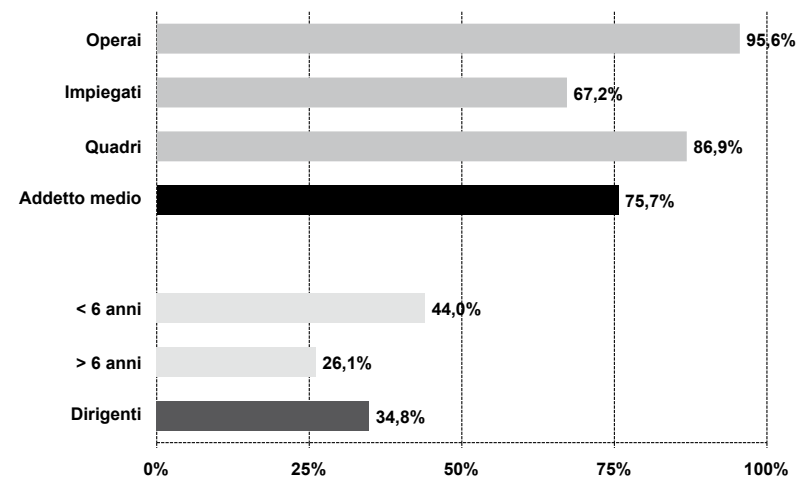
Tab. 4.10 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Superminimo individuale	Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Premio variabile		Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	16,3%	1.893	75	1.374	52	1.629	27.613	
Impiegati	64,2%	2.576	118	1.642	309	2.180	37.304	
Quadri	19,5%	4.077	159	4.103	1.117	3.543	60.648	
Addetto medio	100,0%	2.757	119	2.078	425	2.356	40.271	

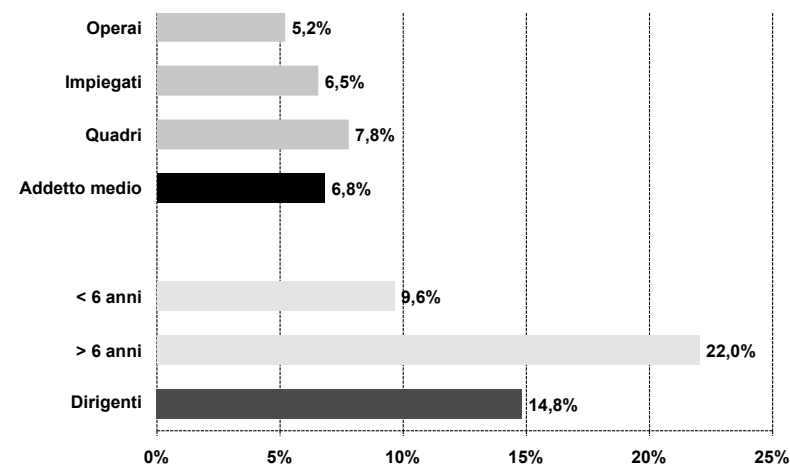
Tab. 4.11 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Superminimo individuale	Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
		Scatti di anzianità	Premio variabile		Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
anzianità aziendale < 6 anni	6.446	27	1.637	3.831	2.701	90.325	
anzianità aziendale > 6 anni	9.359	324	2.784	7.704	4.695	134.066	
Dirigente medio	7.939	179	2.225	5.816	3.723	112.744	

Graf. 4.20 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.21 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.3 Settore del CCNL

4.6.3.1 Industria (media CCNL Manifatturieri)

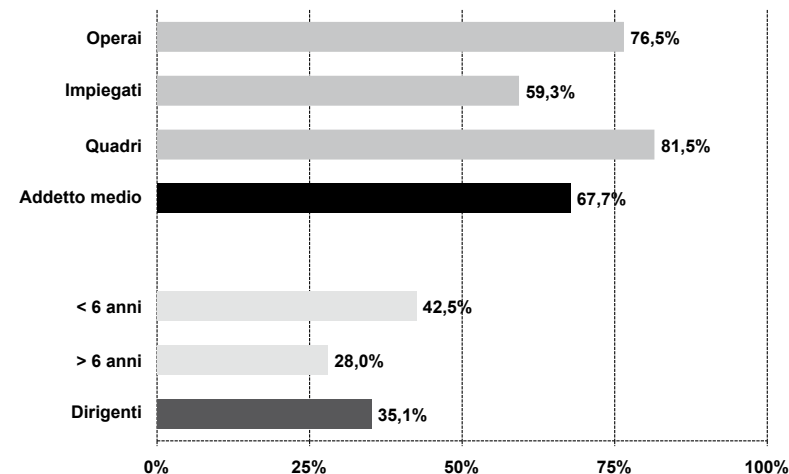
Tab. 4.12 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	26,7%	1.841	58	99	909	1.344	26.183
Impiegati	56,1%	2.552	79	354	1.317	1.741	36.229
Quadri	17,1%	4.010	133	1.092	3.677	3.520	59.329
Addetto medio	100,0%	2.611	83	412	1.612	1.940	37.498

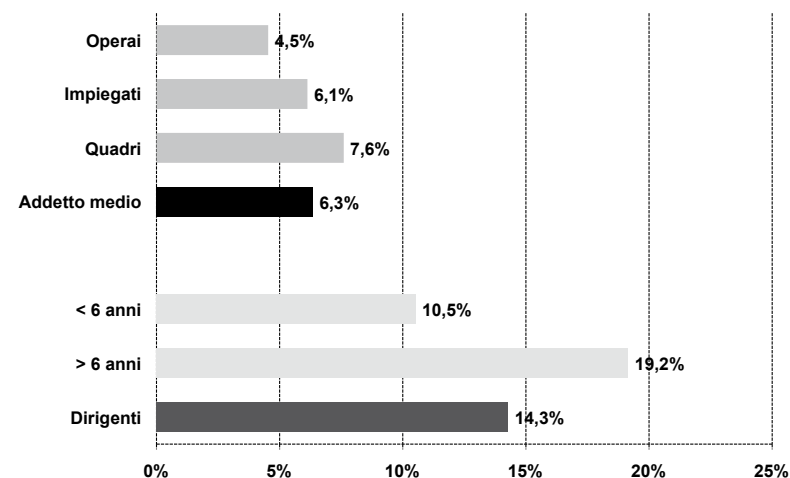
Tab. 4.13 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni Dirigente medio	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
< 6 anni	48,9%	6.371	25	1.379	4.021	3.102	89.942
> 6 anni	51,1%	9.093	310	2.305	7.026	5.720	130.958
Dirigente medio	100,0%	7.761	170	1.852	5.556	4.439	110.888

Graf. 4.22 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.23 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



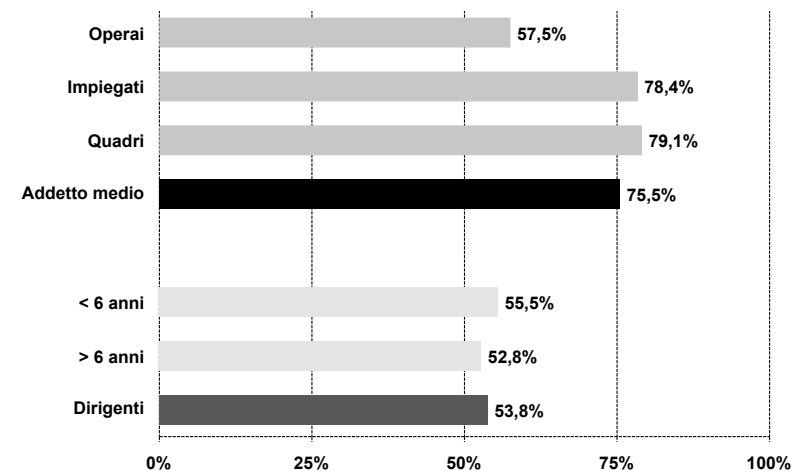
Tab. 4.14 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	14,3%	1.880	111	52	703	1.752	26.892
Impiegati	70,6%	2.477	141	285	1.965	2.833	36.995
Quadri	15,1%	4.243	111	1.314	4.940	3.283	63.382
Addetto medio	100,0%	2.658	132	407	2.234	2.746	39.538

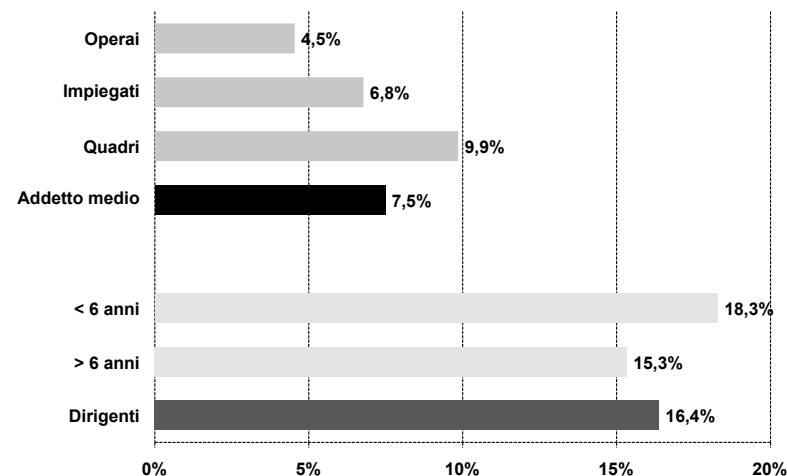
Tab. 4.15 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni Dirigente medio	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
	38,0%	8.205	3	1.634	12.475	3.733	122.870
	62,0%	9.636	28	1.978	11.278	2.860	139.406
Dirigente medio	100,0%	9.093	18	1.847	11.732	3.191	133.130

Graf. 4.24 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.25 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.4 Principali CCNL

4.6.4.1 CCNL Alimentare

Tab. 4.16 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	25,0%	1.777	58	60	669	420	24.193
Impiegati	57,1%	2.646	87	317	1.594	1.900	37.891
Quadri	18,0%	4.571	156	1.300	5.040	4.860	69.322
Addetto medio	100,0%	2.775	92	429	1.981	2.062	40.112

Tab. 4.17 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
anzianità aziendale < 6 anni	28,2%	6.897	0	0	13.812	4.404	107.872
anzianità aziendale > 6 anni	71,8%	9.325	0	0	26.541	2.690	150.462
Dirigente medio	100,0%	8.641	0	0	22.952	3.173	138.455

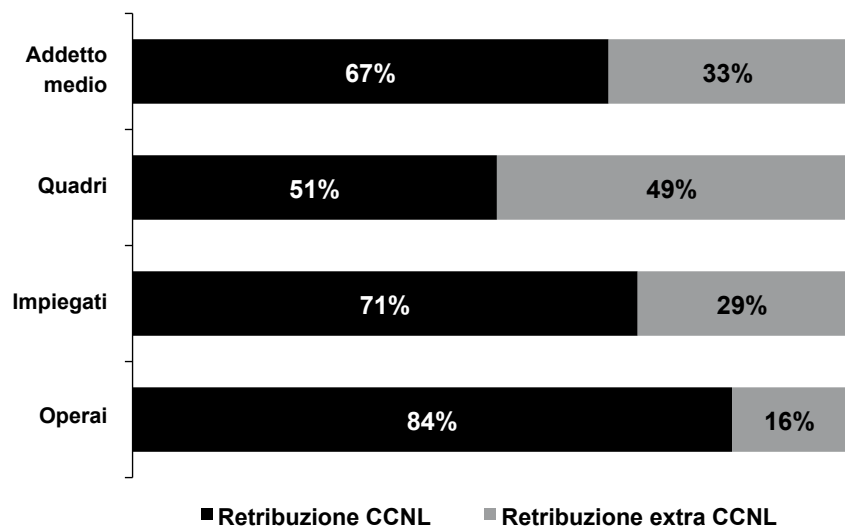
Tab. 4.18 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2011)

Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2011			Retribuzione Totale
			Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima		
Operai	6	1.438	1.354	36	5	43	0	681	19.379	
	5	1.529	1.439	10	0	79	251	344	20.477	
	4	1.696	1.524	72	38	62	912	1.319	24.283	
	3	1.963	1.610	58	127	169	525	1.049	27.096	
	3°	2.217	1.737	72	106	302	812	1.428	31.061	
Impiegati	5	1.507	1.439	21	19	28	924	2.296	22.814	
	4	1.706	1.524	17	52	113	427	573	23.182	
	3	1.891	1.610	33	64	185	873	903	26.365	
	3°	2.118	1.737	70	193	117	1.361	1.768	30.669	
	2	2.392	1.908	73	173	238	1.162	1.825	34.082	
Quadri	1	3.072	2.206	109	444	314	2.268	3.114	45.321	
	1S	3.509	2.463	163	850	32	1.827	5.761	53.205	
	1S	4.571	2.563	156	1.300	552	5.040	4.860	69.322	

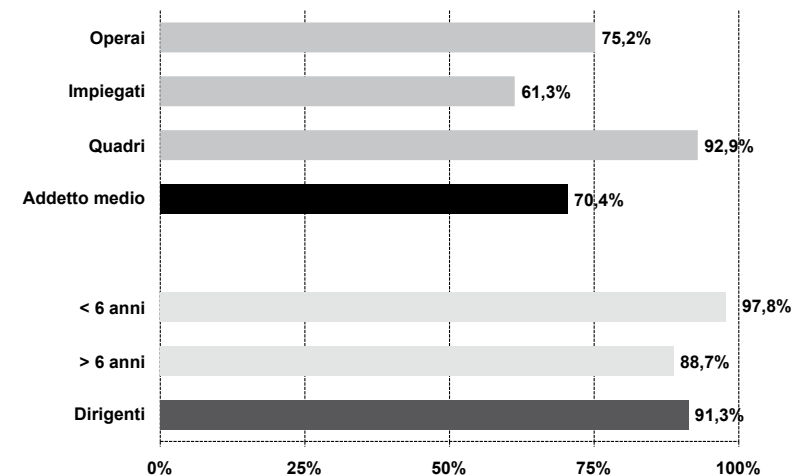
Tab. 4.19 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
<i>Paga Base</i>	81%	68%	48%	64%
<i>Scatti di anzianità</i>	3%	3%	3%	3%
Retribuzione CCNL	84%	71%	51%	67%
<i>Superminimo individuale</i>	3%	11%	24%	14%
<i>Altre voci mensili</i>	6%	7%	10%	8%
<i>Premio variabile</i>	3%	4%	7%	5%
<i>Altri premi, mensilità aggiuntive</i>	4%	7%	7%	6%
Retribuzione extra CCNL	16%	29%	49%	33%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

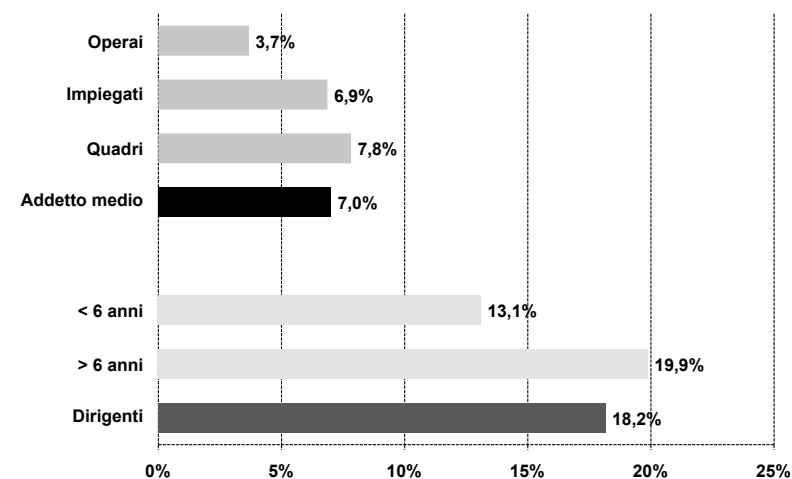
Graf. 4.26 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.27 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.28 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Tab. 4.20 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Superminimo individuale	Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	73		Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	21,6%	1.899	30	73	1.172	1.667	27.522	
Impiegati	53,2%	2.636	54	325	2.131	2.518	38.919	
Quadri	25,2%	3.974	137	1.053	3.906	4.091	59.657	
Addetto medio	100,0%	2.815	70	455	2.372	2.731	41.695	

Tab. 4.21 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Superminimo individuale	Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
		Scatti di anzianità	758		Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
anzianità aziendale < 6 anni	8.389	143	758	8.797	10.113	127.962	
anzianità aziendale > 6 anni	8.485	168	688	11.137	12.424	133.868	
Dirigente medio	8.447	158	716	10.215	11.513	131.541	

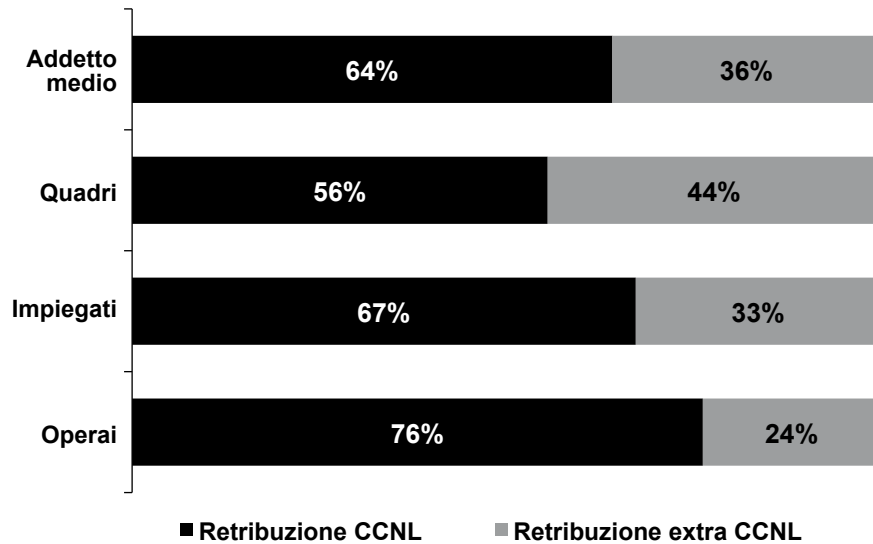
Tab. 4.22 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2011)

Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2011			Retribuzione Totale
			Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima		
Operai	F	1.572	15	53	145	894	1.128	22.452		
	E4	1.546	12	11	100	822	1.318	22.242		
	E3	1.671	26	27	159	1.101	1.516	24.340		
	E2	1.776	36	47	184	1.191	1.505	25.786		
	E1	1.864	28	70	198	1.203	1.271	26.701		
	D3	2.029	34	84	272	1.325	1.559	29.258		
	D1	2.206	36	156	274	1.497	1.950	32.125		
	F	1.482	20	26	78	462	883	20.608		
	E3	1.727	96	57	118	666	1.868	24.987		
	E2	1.739	23	55	159	679	1.504	24.788		
Impiegati	E1	1.796	29	46	161	646	2.460	26.450		
	D3	1.881	25	65	156	684	1.338	26.479		
	D2	2.037	39	118	211	768	1.786	29.034		
	D1	2.135	35	146	214	1.084	1.851	30.689		
	C2	2.303	48	218	232	1.363	1.926	33.235		
	C1	2.438	59	273	248	1.323	2.456	35.470		
	B2	2.767	65	356	277	1.820	2.639	40.436		
	B1	3.042	68	506	344	3.857	3.639	47.044		
	A3	3.521	102	761	336	3.863	3.674	53.307		
	A2	4.027	136	1.126	398	4.013	4.860	61.225		
A1	4.535	220	1.419	379	3.913	4.661	67.530			

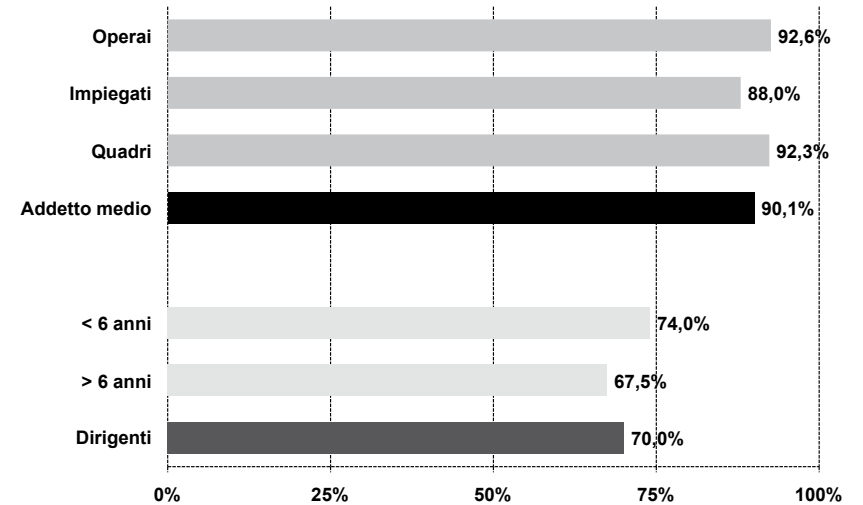
Tab. 4.23 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
<i>Paga Base</i>	75%	65%	52%	62%
<i>Scatti di anzianità</i>	1%	2%	3%	2%
Retribuzione CCNL	76%	67%	56%	64%
<i>Superminimo individuale</i>	3%	11%	23%	14%
<i>Altre voci mensili</i>	10%	9%	8%	9%
<i>Premio variabile</i>	5%	6%	7%	6%
<i>Altri premi, mensilità aggiuntive</i>	6%	7%	7%	7%
Retribuzione extra CCNL	24%	33%	44%	36%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

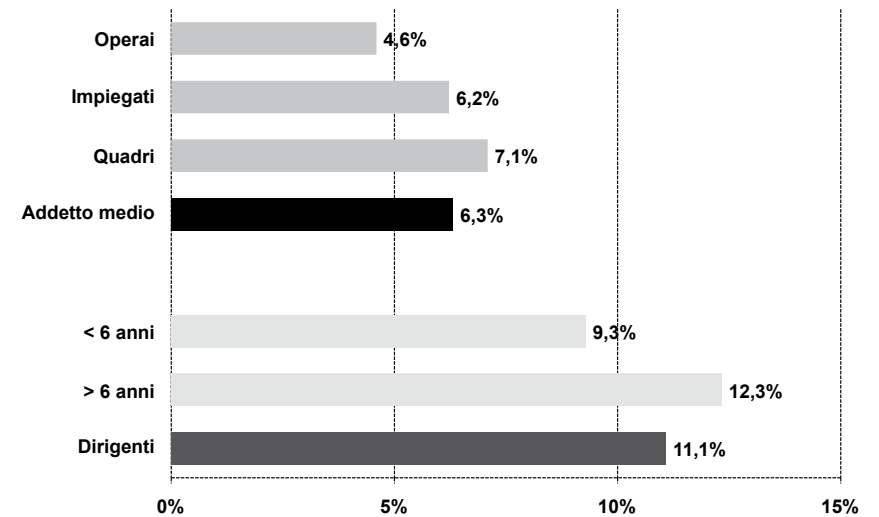
Graf. 4.29 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.30 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.31 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Tab. 4.24 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	61,4%	1.709	36	96	1.384	1.030	24.637
Impiegati	30,6%	2.292	52	348	1.734	1.131	32.664
Quadri	8,0%	4.036	58	1.267	2.177	3.390	58.040
Addetto medio	100,0%	2.075	43	267	1.555	1.251	29.779

Tab. 4.25 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
anzianità aziendale < 6 anni	28,3%	6.852	0	72	6.400	1.512	96.990
anzianità aziendale > 6 anni	71,7%	7.427	79	351	9.637	7.177	113.360
Dirigente medio	100,0%	7.264	57	272	8.721	5.574	108.727

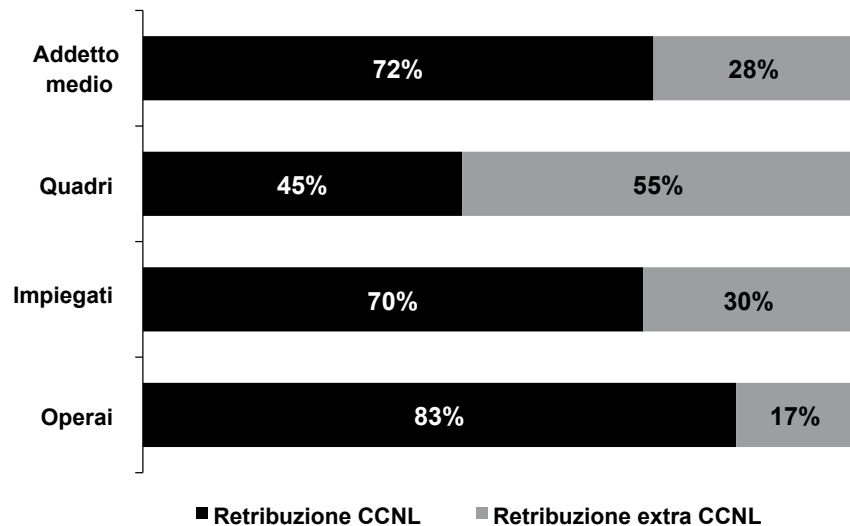
Tab. 4.26 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2011)

Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2011			Retribuzione Totale
			Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima		
Operai	I3	1.480	1.229	22	168	62	26	0	19.272	
	H3	1.495	1.351	28	68	49	194	393	20.021	
	G3	1.530	1.408	45	51	26	578	895	21.359	
	F3	1.774	1.500	47	123	104	261	851	24.177	
	E3	1.947	1.543	42	240	120	164	349	25.818	
	D3	2.589	1.612	61	667	248	486	846	34.986	
Impiegati	F1	1.655	1.500	38	60	56	0	61	21.570	
	E1-E2	2.046	1.543	78	341	83	270	489	27.355	
	D1	-	1.612	-	-	-	-	-	-	
	C1-C2	2.214	1.631	59	289	236	484	751	30.019	
	B1	2.363	1.649	64	477	173	1.087	989	32.800	
	A1	2.776	1.756	58	613	350	1.015	817	37.923	
Quadri	Q	4.159	1.917	81	1.678	483	1.235	2.596	57.898	

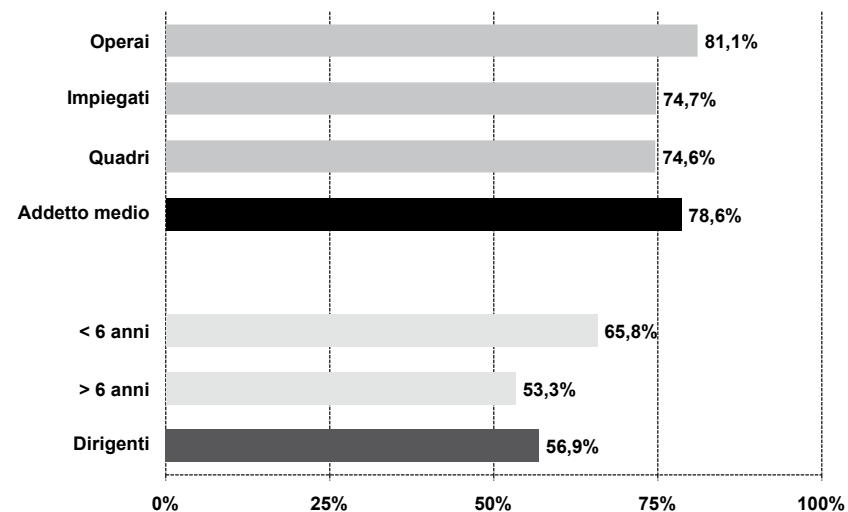
Tab. 4.27 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
<i>Paga Base</i>	81%	68%	43%	69%
<i>Scatti di anzianità</i>	2%	2%	2%	2%
Retribuzione CCNL	83%	70%	45%	72%
<i>Superminimo individuale</i>	8%	16%	38%	16%
<i>Altre voci mensili</i>	5%	10%	11%	8%
<i>Premio variabile</i>	1%	2%	2%	2%
<i>Altri premi, mensilità aggiuntive</i>	3%	2%	4%	3%
Retribuzione extra CCNL	17%	30%	55%	28%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

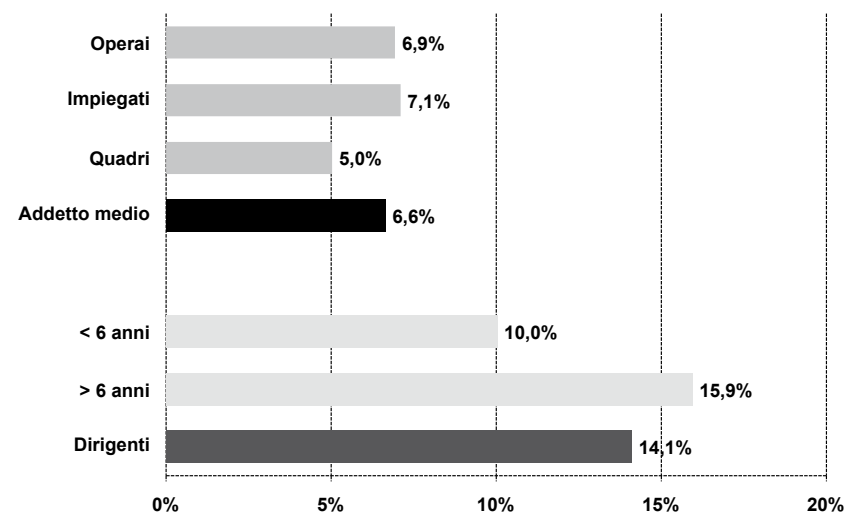
Graf. 4.32 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.33 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.34 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Tab. 4.28 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	26,6%	1.860	89	132	597	1.261	26.034
Impiegati	62,4%	2.514	101	392	625	968	34.275
Quadri	11,0%	3.967	135	1.086	2.732	1.634	55.931
Addetto medio	100,0%	2.500	102	399	849	1.119	34.467

Tab. 4.29 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni Dirigente medio	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
	56,6%	5.594	2	1.530	584	952	74.254
	43,4%	9.366	466	3.790	1.474	1.131	124.369
Dirigente medio	100,0%	7.229	203	2.510	970	1.030	95.980

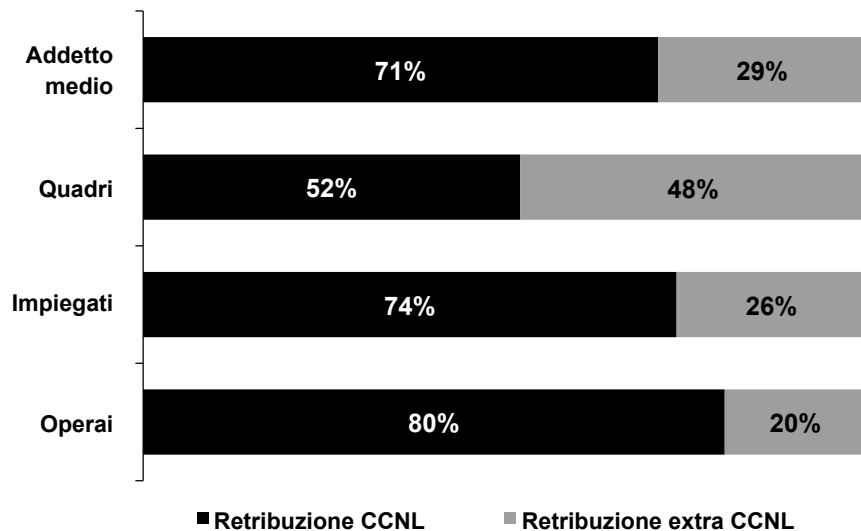
Tab. 4.30 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2011)

Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2011			Retribuzione Totale
			Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima		
Operai	1	0,0%	1.328	1.190	22	117	0	0	0	17.269
	2	0,5%	1.508	1.307	50	104	290	404	20.304	
	3	6,7%	1.627	1.440	64	70	582	811	22.546	
	4	10,4%	1.813	1.500	86	115	578	1.334	25.483	
	5	8,1%	2.079	1.603	117	131	715	1.534	29.272	
Impiegati	5S	0,9%	2.333	1.712	134	216	177	2.034	32.545	
	2	0,1%	1.385	1.307	28	22	38	498	18.535	
	3	0,6%	1.647	1.440	54	78	312	668	22.387	
	4	2,8%	1.782	1.500	58	97	643	977	24.786	
	5	11,1%	2.082	1.603	92	139	650	1.306	29.022	
Quadri	5S	4,2%	2.266	1.712	107	168	719	1.471	31.644	
	6	21,4%	2.436	1.837	105	201	594	944	33.207	
	7	22,2%	2.972	2.053	108	201	641	746	40.023	
7q	11,0%	3.967	2.107	137	613	2.751	1.637	55.960		

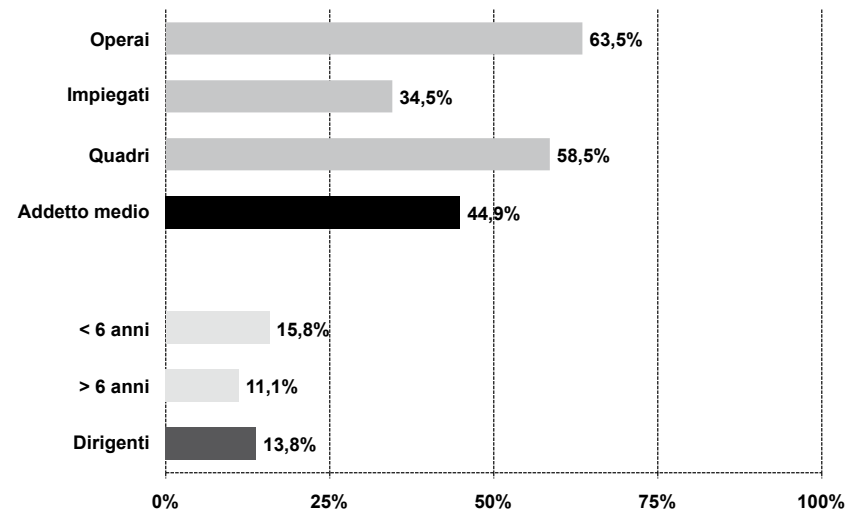
Tab. 4.31 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
<i>Paga Base</i>	76%	70%	49%	67%
<i>Scatti di anzianità</i>	5%	4%	3%	4%
Retribuzione CCNL	80%	74%	52%	71%
<i>Superminimo individuale</i>	7%	15%	26%	15%
<i>Altre voci mensili</i>	6%	7%	14%	8%
<i>Premio variabile</i>	2%	2%	5%	2%
<i>Altri premi, mensilità aggiuntive</i>	5%	3%	3%	3%
Retribuzione extra CCNL	20%	26%	48%	29%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

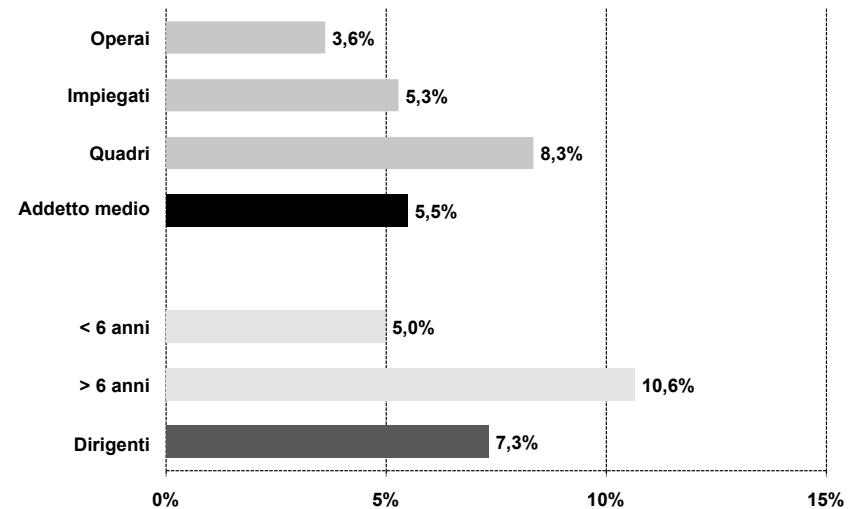
Graf. 4.35 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.36 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.37 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Tab. 4.32 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Superminimo individuale	Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Scatti di anzianità		Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	17,2%	1.833	19	46	585	2.487	26.895	
Impiegati	64,1%	2.301	72	274	862	3.379	34.157	
Quadri	18,7%	4.034	65	1.695	6.412	5.418	64.267	
Addetto medio	100,0%	2.545	62	501	1.852	3.607	38.542	

Tab. 4.33 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Superminimo individuale	Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Scatti di anzianità		Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
anzianità aziendale < 6 anni	62,0%	8.801	0	30	42.980	1.029	158.422	
anzianità aziendale > 6 anni	38,0%	8.045	0	0	18.620	5.453	128.657	
Dirigente medio	100,0%	8.513	0	19	33.716	2.711	147.103	

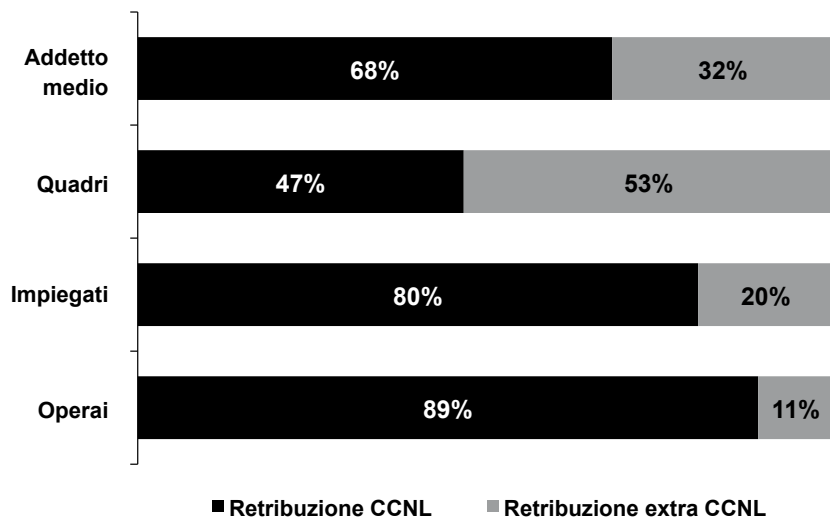
Tab. 4.34 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2011)

Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:		Superminimo individuale	Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale		
			Paga Base	Scatti di anzianità		Altre voci mensili	Premio variabile		Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	E	1.301	1.195	7	73	26	335	0	17.243	
	D2	1.351	1.290	3	0	58	0	0	17.562	
	D1	1.533	1.368	0	136	30	0	0	19.929	
	C2	1.789	1.458	53	246	32	443	127	23.824	
	C1	1.737	1.585	46	103	4	552	876	24.007	
	B3	1.795	1.675	65	53	3	597	457	24.385	
	B2	1.916	1.765	57	93	1	273	40	25.226	
	B1	2.254	1.850	53	349	1	2.613	1.746	33.655	
	B1S	-	1.891	-	-	-	-	-	-	-
	D2	1.357	1.290	17	49	1	7	171	17.816	
Impiegati	C2	1.546	1.458	38	40	10	121	666	20.889	
	C1	1.732	1.585	51	84	12	366	1.351	24.228	
	B3	1.811	1.675	26	93	16	425	305	24.269	
	B2	1.997	1.765	84	126	22	561	1.723	28.247	
	B1	2.148	1.850	101	188	10	876	1.447	30.251	
	B1S	2.225	1.891	69	265	0	0	0	28.925	
	A	2.610	1.946	84	552	28	1.576	2.050	37.556	
	AS	2.881	2.212	62	506	101	2.197	0	39.654	
	Q	4.099	2.220	63	1.784	32	6.585	3.502	63.371	

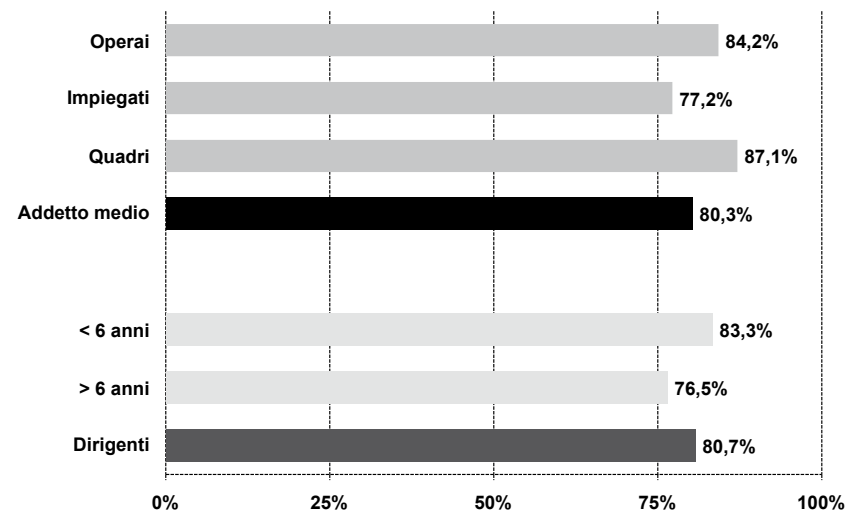
Tab. 4.35 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
<i>Paga Base</i>	86%	77%	46%	66%
<i>Scatti di anzianità</i>	3%	3%	1%	3%
Retribuzione CCNL	89%	80%	47%	68%
<i>Superminimo individuale</i>	6%	11%	37%	20%
<i>Altre voci mensili</i>	1%	1%	1%	1%
<i>Premio variabile</i>	2%	3%	10%	6%
<i>Altri premi, mensilità aggiuntive</i>	2%	5%	6%	5%
Retribuzione extra CCNL	11%	20%	53%	32%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

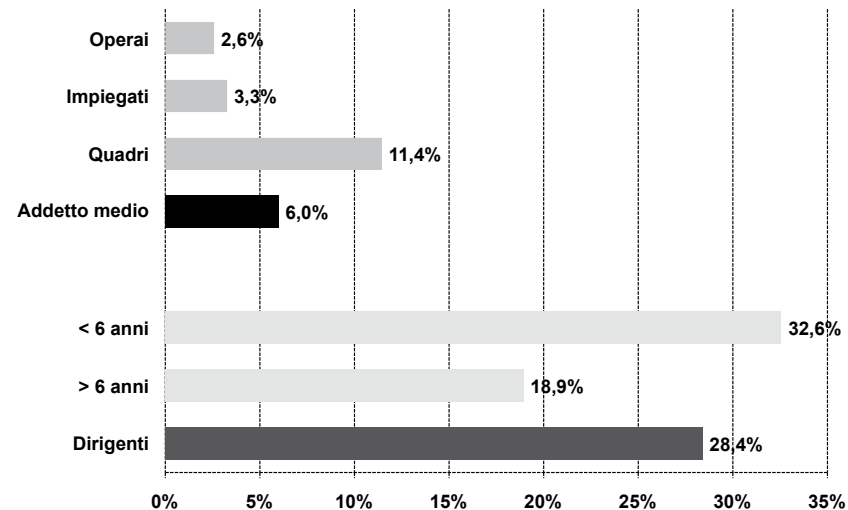
Graf. 4.38 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.39 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.40 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Tab. 4.36 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2011)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
Operai	6,5%	1.905	57	259	663	1.633	27.061
Impiegati	68,5%	2.384	41	360	1.742	1.585	34.322
Quadri	24,9%	4.245	56	1.343	5.570	2.227	62.981
Addetto medio	100,0%	2.817	46	599	2.626	1.748	40.993

Tab. 4.37 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2011)

	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2011		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima	
anzianità aziendale < 6 anni	38,0%	7.002	4	389	17.908	3.537	112.475
anzianità aziendale > 6 anni	62,0%	7.717	20	216	15.958	3.193	119.467
Dirigente medio	100,0%	7.445	14	282	16.699	3.324	116.810

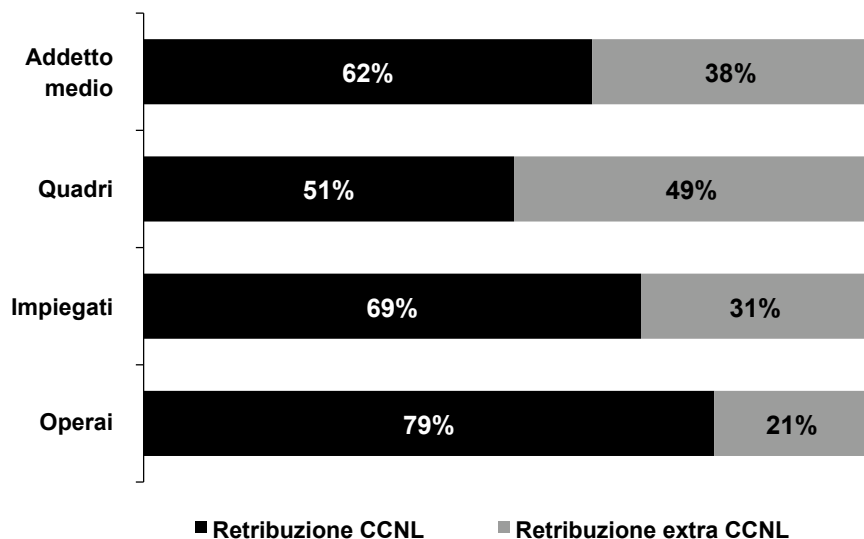
Tab. 4.38 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2011)

Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2011			Retribuzione Totale
			Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13esima		
Operai	VII	1.228	1.179	39	0	10	0	0	15.964	
	VI	1.410	1.286	26	56	42	0	1.595	19.924	
	V	1.543	1.375	17	63	88	16	1.229	21.303	
	IV	1.769	1.469	78	150	72	188	1.272	24.456	
	III	2.133	1.620	58	392	63	248	1.914	29.893	
Impiegati	II	2.583	1.811	123	558	92	636	1.181	35.400	
	VI	1.326	1.286	13	6	22	100	889	18.222	
	V	1.510	1.375	8	26	101	142	924	20.694	
	IV	1.647	1.469	21	79	77	233	682	22.319	
	III	2.006	1.620	35	232	120	677	1.193	27.954	
Quadri	II	2.389	1.811	40	372	167	1.870	1.622	34.553	
	I	3.005	2.015	49	632	309	3.048	2.160	44.266	
	Q	4.259	2.431	54	1.381	393	5.708	2.228	63.300	

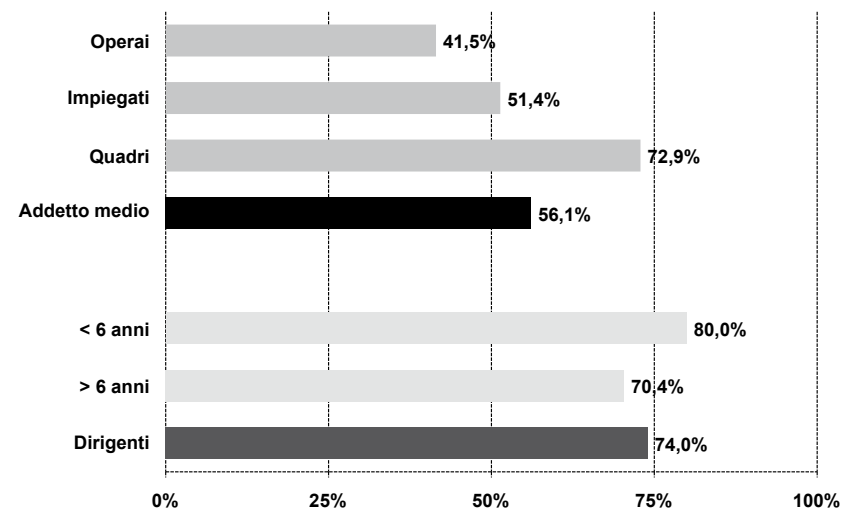
Tab. 4.39 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
<i>Paga Base</i>	76%	67%	50%	60%
<i>Scatti di anzianità</i>	3%	1%	1%	1%
Retribuzione CCNL	79%	69%	51%	62%
<i>Superminimo individuale</i>	11%	15%	28%	20%
<i>Altre voci mensili</i>	4%	7%	8%	7%
<i>Premio variabile</i>	1%	5%	9%	7%
<i>Altri premi, mensilità aggiuntive</i>	6%	5%	4%	4%
Retribuzione extra CCNL	21%	31%	49%	38%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

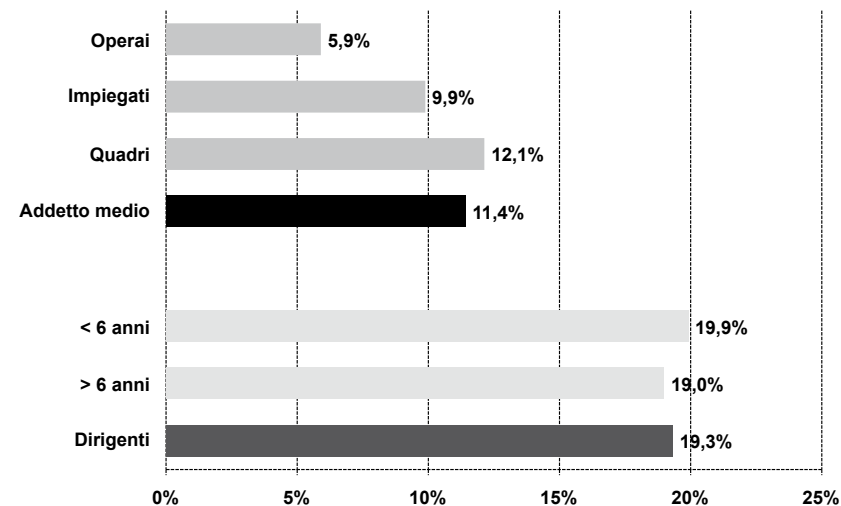
Graf. 4.41 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.42 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2011



Graf. 4.43 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Capitolo 5

Glossario

5 Glossario

Area Milanese

Territorio di competenza di Assolombarda.
È costituito dalle province di Milano, Lodi e Monza Brianza: in pratica, la provincia di Milano prima che venissero costituite le nuove province.

Assenza, tasso di (o Tasso di gravità)

Percentuale che rappresenta la quota di ore lavorabili non lavorate. È calcolato come rapporto tra le ore di assenza pro-capite e le ore lavorabili.

Contratto alle dipendenze

L'analisi prende in considerazione i lavoratori:

- con *contratto a tempo indeterminato (full-time e part-time)*;
- con *contratto a tempo determinato (full-time e part-time)*;
- con *contratto di inserimento*;
- con *apprendistato*, nelle tre forme:
 - a) finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale;
 - b) professionalizzante;
 - c) alto apprendistato.

L'apprendistato non è - strettamente - un rapporto di lavoro alle dipendenze, ma è convenzionalmente considerato tale in questa analisi.

Contratto non alle dipendenze

L'analisi prende in considerazione:

- *i collaboratori a progetto (co.co.pro.)*;
- *i lavoratori in somministrazione a tempo determinato (ex interinale)*, che sono dipendenti, ma dell'agenzia interinale.

Conversione, tasso di

Percentuale di contratti a termine (a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato) trasformata a tempo indeterminato nel corso dell'anno.
È calcolato come rapporto tra il numero di trasformazioni e il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato, di inserimento o di apprendistato in forza al 31.12.2010.
Il tasso di conversione non considera le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori già presenti in azienda in somministrazione o con contratto di collaborazione a progetto.

Diffusione, tasso di

Percentuale di imprese - sul totale di quelle che hanno partecipato all'indagine - nelle quali si manifesta un determinato fenomeno (es. la diffusione dei contratti in somministrazione rappresenta la quota di imprese che - nell'anno - ha utilizzato almeno un lavoratore interinale).

Femminilizzazione, tasso di

Percentuale di lavoratrici sul totale della forza lavoro alle dipendenze.
Il complemento a 100 del tasso di femminilizzazione rappresenta la percentuale di personale maschile sul totale dei lavoratori nell'organico dell'impresa.

Flessibilità

I contratti di lavoro, diversi dal tempo indeterminato, possono essere classificati in base a flessibilità:
Organizzativa, attiene all'organizzazione dell'orario di lavoro settimanale (contratto di lavoro part-time).
Interna, i lavoratori sono alle dipendenze dell'impresa (contratto di lavoro a tempo determinato, contratto di inserimento, contratto di apprendistato).
Esterna, i lavoratori non sono alle dipendenze dell'impresa (contratto di somministrazione, collaborazioni a progetto).

Festività, giorni di

Sono quelle stabilite per legge, e precisamente:

- 1° gennaio;
- 6 gennaio (Epifania);
- Lunedì dell'Angelo;
- 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del Lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 15 agosto (Ferragosto);
- 2 novembre (Ricorrenza dei defunti);
- 8 dicembre (Festa dell'Immacolata);
- 25 dicembre (Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- Festa del Patrono.

Ai fini del calcolo delle ore teoriche del 2011 sono state conteggiate solo 9 di queste 12 festività: 3 sono infatti coincise con sabati o domeniche (domenica 1 gennaio, sabato 2 giugno e sabato 8 dicembre).

Eccezionalmente, nel 2011 anche la giornata del 17 marzo è stata festiva, in occasione della ricorrenza dei 150 anni dell'Unità d'Italia.

Pertanto le festività infrasettimanali del 2011 sono state complessivamente 10.

Intensità, tasso di

Percentuale di lavoratori - sul totale di quelli rilevati dall'indagine - che presenta la caratteristica oggetto di analisi (es. l'incidenza del part-time è la percentuale di lavoratori con orario di lavoro ridotto rispetto al totale di quelli in forza).

Corrisponde al tasso di incidenza che, nel rapporto viene utilizzato con lo stesso significato.

Ore di assenza (o Ore perdute)	<p>Ore perdute nel corso dell'anno per le seguenti causali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Infortuni sul lavoro e malattie professionali;</i> - <i>Malattie non professionali</i> (comprendono gli infortuni extra-lavorativi, le cure termali non in conto ferie, i casi di malattia che determinano un'anticipazione o prolungamento del periodo di gravidanza o puerperio); - <i>Congedi retribuiti</i> (comprendono sia i congedi parentali - es. maternità obbligatoria e facoltativa, allattamento - sia quelli matrimoniali); - <i>Altri permessi retribuiti</i> (includono i permessi sindacali aziendali, provinciali e nazionali, le agevolazioni ex Legge 104/92 e tutti i permessi per visite mediche e altri motivi retribuiti. Non comprendono invece i permessi goduti a fronte di Riduzione di Orario di Lavoro (ROL), già conteggiati nell'ambito del tempo retribuito non lavorato); - <i>Sciopero;</i> - <i>Assemblea;</i> - <i>Altre assenze non retribuite</i> (comprendono i congedi parentali non retribuiti, i permessi non retribuiti, le astensioni facoltative per maternità non retribuite, ecc.). 		Qualifiche	<p>L'analisi prende in considerazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>operai;</i> - <i>intermedi (o equiparati o qualifiche speciali o categorie speciali);</i> - <i>impiegati;</i> - <i>quadri;</i> - <i>dirigenti.</i> <p>Dato il peso marginale sul totale degli organici i lavoratori inquadrati come intermedio sono stati inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tra gli operai nell'analisi sulla struttura e dinamica della forza lavoro; - tra gli impiegati nelle analisi su orari e assenze dal lavoro e sulle retribuzioni, per le maggiori analogie che - sotto questi punti vista - presentano con questa tipologia di lavoratori. 	
Ore lavorabili	Sono calcolate come differenza tra le ore teoriche e il tempo retribuito non lavorato.	Ore lavorate	Ore lavorabili al netto delle ore di assenza effettuate nel corso dell'anno per le diverse causali.	Retribuzione Annua Lorda (RAL)	<p>È la parte fissa della Retribuzione Totale. Comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Paga base;</i> - <i>Scatti di anzianità (altrimenti detti Aumenti Periodici di Anzianità, APA);</i> - <i>Superminimi;</i> - <i>Altre voci della retribuzione mensile;</i> - <i>Mensilità oltre la 13esima;</i>
Ore pro-capite	Ore rapportate al numero di lavoratori mediamente presenti in organico nel corso del 2011, calcolati come media semplice tra quelli in forza al 31.12.2010 e al 31.12.2011.	Ore teoriche	Ore di lavoro effettuabili in base all'orario settimanale applicato in azienda (al netto delle eventuali pause retribuite) e al numero di giorni lavorabili dell'anno, al netto, quindi, dei sabati e domeniche e delle festività cadenti infrasettimanalmente che risultano a calendario.	Retribuzione CCNL	<p>Comprende le voci che compongono la Retribuzione Totale riconducibili alla contrattazione nazionale, e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Paga base;</i> - <i>Scatti di anzianità.</i> <p>Si tratta di componenti della retribuzione che variano in funzione di automatismi di tipo contrattuale o legislativo.</p>
Outplacement	Servizio specialistico fornito ad imprese che vogliono offrire a proprie spese, a propri dipendenti dai quali intendono separarsi, un servizio personalizzato per aiutarli a trovare un nuovo lavoro. Il servizio è offerto da società appositamente accreditate dal Ministero del Lavoro.	Paga base	Comprende Minimo Tabellare, Indennità di Contingenza, Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) e Indennità di Funzione.	Retribuzione extra CCNL	<p>Comprende le voci che compongono la Retribuzione Totale determinate a livello decentrato dalla contrattazione aziendale e individuale, vale a dire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Superminimi</i> - <i>Altre voci della retribuzione mensile</i> - <i>Mensilità oltre la 13esima</i> - <i>Retribuzione Variabile.</i> <p>Tali voci rappresentano uno strumento a disposizione delle imprese per adeguare la dinamica retributiva a quella della produttività del fattore lavoro.</p>

Retribuzione Totale (o Retribuzione Globale Annuo , RGA)	Somma della Retribuzione Annuo Lorda e della Retribuzione Variabile. La Retribuzione Totale può essere anche scomposta in Retribuzione CCNL e Retribuzione extra CCNL.
Retribuzione Variabile	Parte della retribuzione costituita dalle erogazioni che variano in base a parametri di presenza, partecipazione, produttività, redditività, risultato, ecc. Comprende i premi variabili (individuali o collettivi).
Staff leasing	Lo staff leasing corrisponde al contratto di somministrazione a tempo indeterminato: il contratto di somministrazione è un accordo commerciale concluso tra due soggetti (utilizzatore e somministratore) per mezzo del quale il somministratore mette dei lavoratori a disposizione dell'impresa utilizzatrice. La forma della somministrazione a tempo determinato corrisponde all'ex contratto interinale.
Superminimo	Componente della retribuzione concordata direttamente tra datore di lavoro e dipendente a integrazione di quella minima prevista dal contratto di lavoro. Tipicamente comprende gli aumenti di merito. Può essere individuale o collettivo, assorbibile o non assorbibile.
Tempo retribuito non lavorato	Comprende: <ul style="list-style-type: none">– le <i>ferie</i>;– la <i>Riduzione Orario di Lavoro (ROL)</i>;– le <i>Ex festività</i>;– le ore di <i>Cassa Integrazione Guadagni (CIG) Ordinaria, Straordinaria o in Deroga</i>.
Terziarizzazione , tasso di	Percentuale di "colletti bianchi", ossia di lavoratori alle dipendenze inquadrati come Dirigenti, Quadri o Impiegati, sul totale di quelli in organico. Il complemento a 100 del tasso di terziarizzazione rappresenta la percentuale di "colletti blu" e costituisce la quota di Operai e Intermedi sul totale dei dipendenti dell'impresa.
Turn-over	Percentuale, calcolata come rapporto tra il numero di lavoratori entrati o usciti e quelli in forza al 31.12.2010. Misura il flusso di lavoratori in entrata (<i>turn-over in entrata</i>) o in uscita (<i>turn-over in uscita</i>) dagli organici dell'impresa nel corso dell'anno, e l'effetto complessivo (<i>turn-over netto</i>) sulla forza lavoro.

Capitolo 6

Classificazioni

6 Classificazioni

La classificazione delle imprese per **dimensione** si basa sul numero complessivo - a livello italiano - dei dipendenti al 31.12.2011, indicato dalle imprese.

- Le classi dimensionali sono quattro:
 - *Micro* (fino a 15 dipendenti)
 - *Piccole* (da 16 a 49 dipendenti)
 - *Medie* (da 50 a 249 dipendenti)
 - *Grandi* (250 dipendenti e oltre).

La classificazione per **settore** è duplice:

- per **attività svolta**.
È quella utilizzata nell'analisi della struttura e flussi dell'occupazione: le caratteristiche quali-quantitative dei lavoratori in forza sono infatti radicalmente diverse se, ad esempio, l'impresa produce un bene o offre un servizio. Sulla base della classificazione Ateco 2007 sono stati identificati sette comparti manifatturieri e uno dei Servizi, e precisamente:

Industria	Servizi
- <i>Alimentare</i>	- <i>Servizi alle imprese</i>
- <i>Chimico</i>	
- <i>Farmaceutico</i>	
- <i>Gomma</i>	
- <i>Metallurgia</i>	
- <i>Meccanica</i>	
- <i>Elettronica</i>	

L'elenco completo è riportato nelle Tab. 6.1, Tab. 6.2, Tab. 6.3 e Tab. 6.4.

- per **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** applicato.
È adottata per l'analisi di orari e assenze dal lavoro e per quella sulle retribuzioni: si tratta di temi sui quali le normative contrattuali incidono significativamente, stabilendo parametri (ad esempio i giorni di ferie o il trattamento minimo contrattuale) che valgono per tutte le imprese che scelgono di adottare il contratto, a prescindere dall'attività svolta.

Sono stati identificati cinque principali CCNL di natura manifatturiera e uno dei Servizi, e precisamente:

Industria	Servizi
- <i>Alimentare</i>	- <i>Terziario</i>
- <i>Chimico-Farmaceutico</i>	
- <i>Gomma-Materie Plastiche</i>	
- <i>Metalmeccanico</i>	
- <i>Grafico-Editoriale</i>	

L'elenco completo è riportato nella Tab. 6.5.

Gli aggregati residuali - "Altri manifatturieri" e "Altri servizi" nella classificazione per attività svolta, "Altri CCNL Manifatturieri" e "Altri CCNL Servizi" nella classificazione per CCNL - comprendono realtà aziendali le più diverse, i cui indicatori sintetici sarebbero difficilmente interpretabili e per questo motivo non vengono riportati nel rapporto.

Tab. 6.1 - Classificazione per attività svolta - Industria (1/2)

	cod.	descrizione
Alimentare	10	industrie alimentari
	11	industria delle bevande
Chimico	19	fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio
	20	fabbricazione di prodotti chimici
Farmaceutico	21	fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici
Gomma	22	fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche
Metallurgia	24	metallurgia
	25	fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)
Mecanica	28	fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca
	29	fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi
	30	fabbricazione di altri mezzi di trasporto
	33	riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature
Elettronica	26	fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi
	27	fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche

Tab. 6.2 - Classificazione per attività svolta - Industria (2/2)

	cod.	descrizione
Altri manifatturieri	1	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi
	6	estrazione di petrolio greggio e di gas naturale
	8	altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere
	9	attività dei servizi di supporto all'estrazione
	13	industrie tessili
	14	confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia
	15	fabbricazione di articoli in pelle e simili
	16	industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
	17	fabbricazione di carta e di prodotti di carta
	18	stampa e riproduzione di supporti registrati
	23	fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
	31	fabbricazione di mobili
	32	altre industrie manifatturiere
	35	fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
37	gestione delle reti fognarie	
38	attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali	
39	attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti	
41	costruzione di edifici	
42	ingegneria civile	
43	lavori di costruzione specializzati	

Tab. 6.3 - Classificazione per attività svolta - Servizi (1/2)

cod.	descrizione
58	attività editoriali
59	attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore
60	attività di programmazione e trasmissione
61	telecomunicazioni
62	produzione di software, consulenza informatica e attività connesse
63	attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici
68	attività immobiliari
69	attività legali e contabilità
70	attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale
71	attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche
72	ricerca scientifica e sviluppo
73	pubblicità e ricerche di mercato
74	altre attività professionali, scientifiche e tecniche
77	attività di noleggio e leasing operativo
78	attività di ricerca, selezione, fornitura di personale
79	attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse
80	servizi di vigilanza e investigazione
81	attività di servizi per edifici e paesaggio
82	attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese
Servizi alle imprese	

Tab. 6.4 - Classificazione per attività svolta - Servizi (2/2)

cod.	descrizione
36	raccolta, trattamento e fornitura di acqua
45	commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli
46	commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
47	commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
49	trasporto terrestre e trasporto mediante condotte
50	trasporto marittimo e per vie d'acqua
51	trasporto aereo
52	magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti
53	servizi postali e attività di corriere
55	alloggio
56	attività dei servizi di ristorazione
64	attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione)
65	assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)
66	attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative
84	amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
85	istruzione
86	assistenza sanitaria
87	servizi di assistenza sociale residenziale
88	assistenza sociale non residenziale
90	attività creative, artistiche e di intrattenimento
92	attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco
93	attività sportive, di intrattenimento e di divertimento
94	attività di organizzazioni associative
95	riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa
96	altre attività di servizi per la persona
Altri Servizi	

Tab. 6.5 - Classificazione per CCNL

CCNL MANIFATTURIERI		CCNL SERVIZI	
descrizione	codice CCNL	descrizione	codice CCNL
Alimentare	100	Terziario	3030
Chimico-Farmaceutico	601	Altri Servizi:	
		<i>troupe cinemat.</i>	504
		<i>aereofotogrammet.</i>	506
Gomma-Materie Plastiche	611	<i>fotolaboratori</i>	507
		<i>emittenti TV</i>	508
Metalmeccanico	200	<i>prod. cinematog.</i>	509
		<i>teatri priv.</i>	510
Grafico-Editoriale	502	<i>cinema</i>	511
Altri manifatturieri:		<i>enti autonomi lirici</i>	512
<i>macellazione</i>	101	<i>teatri pubb.</i>	513
<i>orafi</i>	204	<i>gas-acqua</i>	1100
<i>tessile</i>	300	<i>settore elettrico</i>	1300
<i>calzaturiero</i>	302	<i>autotrasporto</i>	1400
<i>pelletteria</i>	303	<i>autolinee</i>	1500
<i>penne</i>	304	<i>trasporti fune</i>	1510
<i>ombrelli</i>	306	<i>trasporti aerei</i>	1520
<i>giocattoli</i>	307	<i>naviglio maggiore</i>	1530
<i>occhiali</i>	308	<i>soccorso stradale</i>	1540
<i>retifici</i>	309	<i>naviglio minore</i>	1550
<i>lavanderie</i>	310	<i>rimorchiatori</i>	1560
<i>legno</i>	401	<i>crociere</i>	1570
<i>cemento</i>	402	<i>aliscafi</i>	1580
<i>laterizi</i>	403	<i>servizi elicot.</i>	1590
<i>carta</i>	501	<i>servizi trasporto</i>	1600
<i>videofonografici</i>	505	<i>servizi postali</i>	1700
<i>oleario</i>	603	<i>area porti</i>	1800
<i>conciario</i>	604	<i>autoferrotranvieri</i>	2010
<i>coibentazioni t.a.</i>	607	<i>ferrovie</i>	2020
<i>vetro</i>	608	<i>recapito telegr.</i>	2100
<i>lampade</i>	609	<i>pompe funebri</i>	2200
<i>ceramica-abrasivi</i>	610	<i>autonoleggio</i>	2300
<i>edilizia</i>	700	<i>autostrade conces.</i>	2400
<i>lapidei</i>	800	<i>servizi di pulizia</i>	2500
<i>minerario</i>	900	<i>servizi N.U.</i>	2600
<i>petrolio-energia</i>	1000	<i>interinale</i>	2650
		<i>magaz. generali</i>	2700
		<i>termale</i>	2800
		<i>industria turistica</i>	2850
		<i>telecomunicazioni</i>	2950
		<i>assicurazioni</i>	3010
		<i>bancario</i>	3020
		<i>studi prof.</i>	3040
		<i>catene alberghiere</i>	3050

Capitolo 7

Nota metodologica

7 Nota metodologica

Nel volume sono riportati i risultati milanesi del 2011 emersi dall'indagine Confindustria sul mercato del lavoro.

L'obiettivo dell'indagine è offrire una fotografia dell'occupazione nell'Area Milanese:

- la struttura per qualifica, genere e tipologia di rapporto di lavoro;
- la diffusione delle varie forme di flessibilità e quota di lavoratori che ne sono coinvolti;
- la composizione dei flussi di lavoratori in entrata e in uscita;
- la determinazione degli orari e delle assenze dal lavoro per qualifica e sesso;
- la composizione delle retribuzioni di fatto dei lavoratori, suddivisi per qualifica e inquadramento contrattuale, in vigore nel mese di dicembre 2011;
- la dinamica retributiva.

Organizzazione della rilevazione dei dati: tempistica e strumento di raccolta

L'indagine è stata condotta tra febbraio e aprile 2012 attraverso la somministrazione di un questionario a un campione di 3.800 imprese. Le aziende hanno ricevuto il questionario via mail e lo hanno successivamente restituito, dopo averlo auto compilato.

Laddove possibile, il questionario è stato indirizzato direttamente agli uffici competenti di ciascuna azienda, per migliorare la propensione alla risposta (che, per le indagini condotte da Assolombarda, è del tutto facoltativa).

Il questionario è suddiviso in sezioni:

Sezione A	Informazioni generali sull'impresa
Sezione B	Struttura e dinamica dell'occupazione
Sezione C	Orari e assenze dal lavoro
Sezione D	Retribuzioni di fatto
Sezione E	Contrattazione aziendale

All'iniziativa aderisce l'intero sistema Confindustria utilizzando un questionario comune: ogni Associazione territoriale o di categoria ha avuto la possibilità di integrare il questionario con sezioni ad hoc.

In particolare il questionario utilizzato da Assolombarda è ampliato nella sezione retributiva: alle imprese viene chiesto di fornire - per i CCNL più diffusi - le retribuzioni

per livello di inquadramento contrattuale. Questi CCNL sono:

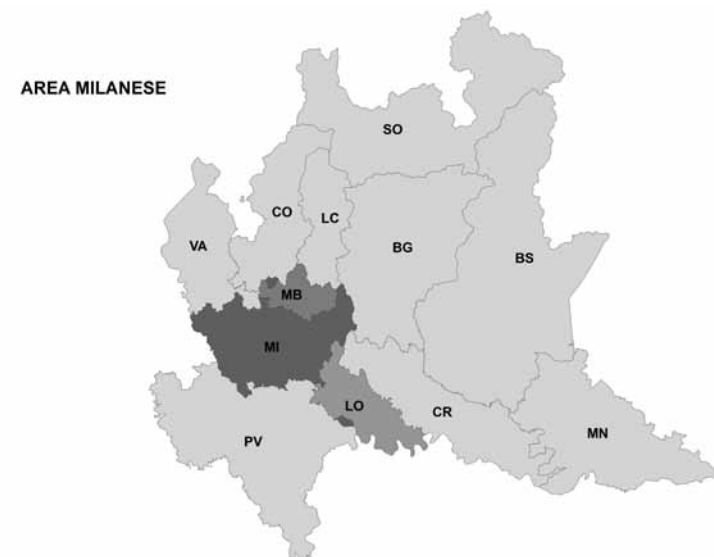
- Alimentare;
- Chimico-Farmaceutico;
- Gomma-Materie Plastiche;
- Metalmeccanico;
- Grafico-Editoriale;
- Terziario.

Nel questionario 2011 le associazioni territoriali aderenti a Confindustria Lombardia hanno deciso di approfondire alcuni aspetti del mercato del lavoro nel contesto lombardo, e in particolare:

- la quota femminile e maschile di lavoratori *senior* (da 55 a 60 anni e 61 anni e oltre) a tempo indeterminato;
- le difficoltà di reperimento di specifiche professionalità;
- i canali di reclutamento del personale;
- il ricorso all'outplacement;
- il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, il cosiddetto *staff leasing*.

Il territorio di riferimento

L'analisi si è avvalsa dei questionari compilati dalle imprese ubicate nell'Area Milanese, territorio costituito dai comuni che fanno parte delle province di Milano, Lodi e Monza Brianza.



7.1 Struttura e flussi dell'occupazione

Nel 2011 hanno partecipato all'indagine 726 imprese associate ad Assolombarda, per un totale di quasi 150.000 dipendenti.

L'analisi di questo rapporto ha voluto privilegiare l'identità territoriale delle informazioni, rispetto alla quantità. Pertanto sono state utilizzate le informazioni di 600 di queste imprese, relative a 65.000 dipendenti.

Il criterio di selezione è stato duplice:

- da un lato si sono incluse le realtà monolocalizzate, con sede nel territorio considerato (72% del totale);
- dall'altro, tra le imprese con più sedi nel territorio nazionale, sono state considerate quelle che hanno scelto di fornire informazioni relative alle sole sedi ubicate nell'Area Milanese, nonché le imprese che - pur fornendo dati relativi all'intero territorio nazionale - nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza concentrano più del 50% dei loro organici. Le imprese multilocalizzate rappresentano il restante 28% del campione.

Questa selezione permette di ricondurre le caratteristiche illustrate dall'analisi al mercato locale del lavoro. Le informazioni fornite dalle 126 realtà aziendali escluse sono state utilizzate per l'elaborazione regionale (prodotta dalla Commissione dei Centri Studi di Confindustria Lombardia) e per quella nazionale (effettuata dal Centro Studi Confindustria).

Le analisi, oltre a fornire la media dell'Area Milanese, sono distinte per

- settore: Industria e Servizi;
- classe dimensionale, determinata dal numero di dipendenti: imprese micro (fino a 15 dipendenti), imprese piccole (da 16 a 49 dipendenti), imprese medie (da 50 a 249 dipendenti) e imprese grandi (250 e oltre dipendenti).

La ripartizione settoriale, utilizzata unicamente per il capitolo relativo alla struttura dell'occupazione, si basa sull'attività individuata attraverso il codice ATECO 2007 (la classificazione è riportata a pag. 178 e pag. 179).

Nella tabella seguenti è riportata la distribuzione del campione secondo il settore e la classe dimensionale.

Tab. 7.1 - % delle imprese del campione per settore e classe dimensionale - 2011

	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Totale
Alimentare	1,0%	0,3%	1,0%	0,3%	2,7%
Chimico	2,3%	2,7%	3,7%	1,7%	10,3%
Farmaceutico	0,5%	0,8%	2,7%	1,2%	5,2%
Gomma	1,8%	1,5%	0,8%	0,3%	4,5%
Metallurgia	2,2%	3,2%	2,5%	0,0%	7,8%
Meccanica	2,7%	5,3%	3,3%	1,0%	12,3%
Elettronica	2,2%	3,7%	2,8%	0,5%	9,2%
Altri manifatturieri	5,0%	4,7%	2,0%	1,0%	12,7%
Industria	17,7%	22,2%	18,8%	6,0%	64,7%
Servizi alle imprese	9,3%	4,7%	5,2%	2,2%	21,3%
Altri Servizi	6,5%	3,0%	3,0%	1,5%	14,0%
Servizi	15,8%	7,7%	8,2%	3,7%	35,3%
Totale	33,5%	29,8%	27,0%	9,7%	100,0%

A conferma del carattere tradizionalmente industriale del modello di rappresentanza di Assolombarda, il 65% del campione è costituito da imprese manifatturiere.

Tra i comparti del manifatturiero, incidono in particolar modo la Meccanica (12,3%) e il Chimico (10,3%). Il comparto dei Servizi alle imprese rappresenta un quinto del campione (21,3%).

Dal punto di vista dimensionale, un terzo delle imprese ha meno di 16 dipendenti; le piccole e medie imprese sono pari al 57% del campione e le grandi al 10%.

7.2 Orari e assenze dal lavoro

Per il calcolo del dato sull'orario e sulle assenze nel mercato del lavoro sono stati utilizzati i dati relativi al solo personale a tempo indeterminato full-time.

Nel 2011 le analisi sono state condotte sui dati raccolti tra 530 imprese che hanno indicato almeno un'ora di assenza nel corso dell'anno, e si riferiscono a circa 45.000 lavoratori, tra quadri (17%), impiegati (59%) e operai (24%).

Il personale dirigente è escluso dalla rilevazione.

La sezione del questionario utilizzata per la rilevazione di orari e assenze dal lavoro chiedeva di indicare, distintamente per quadri, impiegati¹⁶ e operai:

- il numero di giorni lavorativi di **ferie**, di **recupero ex festività**, di **riduzione dell'orario di lavoro** goduti da ciascun dipendente nel corso del 2011;

¹⁶ Comprendono il personale con la qualifica di intermedio.

- l'orario del personale a tempo pieno e le pause retribuite applicato in azienda;
- il totale delle ore non lavorate nel 2011 per intervento **CIG** (ordinaria, straordinaria e in deroga), distintamente per il personale maschile e per quello femminile, nonché per qualifica;
- il numero di **ore perdute** dai lavoratori nel corso del 2011, precisando la causale di assenza:
 - infortunio e malattia professionale;
 - malattia non professionale;
 - congedi retribuiti;
 - altri permessi retribuiti;
 - permessi non retribuiti;
 - sciopero;
 - assemblea;
- le ore di lavoro straordinario.

Procedimento di calcolo del tasso di assenza

Per determinare le **ore lavorabili** ai 365 giorni dell'anno sono stati sottratti:

i sabati e le domeniche (105 gg. nel corso del 2011) e le festività infrasettimanali (nell'anno considerato 10 gg.)¹⁷;

il dato aziendale dei giorni di ferie, quelli di P.A.R. (ex festività e riduzione orario di lavoro) e quelli di permesso per banca ore e conto ore.

Il risultato - ricondotto su base settimanale dividendo per 5 - è stato moltiplicato per l'orario settimanale applicato in azienda, al netto delle pause retribuite.

Sono state infine sottratte le ore pro-capite di Cassa Integrazione Guadagni eventualmente utilizzate nel corso dell'anno.

Esempio

Elementi per il calcolo:

- a. lavoratori al 31.12.2010 (dato aziendale): 9
- b. lavoratori al 31.12.2011 (dato aziendale): 11
- c. numero medio lavoratori nel 2011: 10
- d. giorni anno: 365 gg.
- e. sabati e domeniche: 105 gg.
- f. festività infrasettimanali nel 2010: 10 gg.
- g. giorni di ferie, P.A.R. e banca ore (dato aziendale): 33 gg.
- h. orario settimanale (dato aziendale): 40 ore
- i. pause retribuite per settimana (dato aziendale): 60 minuti
- j. cig (dato aziendale): 500 ore (50 pro-capite)

La formula per il calcolo delle ore lavorabili pro-capite è quindi la seguente:

$$\text{ore lavorabili} = (d - e - f - g)/5 * (h - i/60) - j$$

$$\text{ore lavorabili} = (365 - 105 - 10 - 33)/5 * (40 - 60/60) - 50 = 1.643$$

Per il calcolo delle ore di assenza e dei relativi tassi di gravità per causale sono state innanzitutto determinate le **ore perdute** per addetto:

$$\text{ore perdute} = \frac{\text{ore totali di assenza}}{\text{numero medio di dipendenti nel 2011}}^{18}$$

I **tassi di assenza** sono stati così ottenuti:

$$\text{tasso di assenza} = \frac{\text{ore perdute}}{\text{ore lavorabili per addetto}} * 100$$

¹⁷ Eccezionalmente, nel 2011 anche la giornata del 17 marzo è stata festiva, in occasione della ricorrenza dei 150 anni dell'Unità d'Italia.

¹⁸ Media aritmetica tra i dipendenti, con orario a tempo pieno e contratto di lavoro a tempo indeterminato, in forza al 31.12.2010 e al 31.12.2011.

7.3 Retribuzioni

Nel 2011 le analisi sono state condotte sui dati raccolti tra 528 imprese, e si riferiscono a circa 48.000 lavoratori alle loro dipendenze con contratto a tempo indeterminato full-time.

La sezione del questionario dedicato alla rilevazione dei dati retributivi chiedeva di indicare, per gli addetti a tempo pieno e indeterminato con la qualifica di dirigente, quadro, impiegato¹⁹ e operaio:

- il numero dei dipendenti in forza al 31 dicembre 2011;
- la retribuzione mensile in vigore al 31 dicembre 2011, specificando:
 - Aumenti Periodici di Anzianità (APA.);
 - Superminimi (individuali e collettivi);
- gli importi - su base annua - aventi natura variabile (erogazioni che variano in base a parametri di presenza, partecipazione, produttività, redditività, risultato, ecc.) erogati nel 2011;
- le erogazioni oltre la 13esima, comprendenti:
 - eventuali 14esima, 15esima ecc.;
 - premi - su base annua - diversi dal premio variabile e non incidenti sugli istituti contrattuali e di legge.

Per i contratti di categoria più diffusi tra le imprese associate (cfr pag. 187) le informazioni sono state richieste per livello di inquadramento contrattuale.

La RAL (Retribuzione Annuale Lorda) è stata calcolata moltiplicando per 13 la retribuzione mensile a dicembre 2011 e aggiungendo le erogazioni oltre la 13esima indicate dall'impresa.

Sommando alla Retribuzione Annuale Lorda così determinata gli importi annui aventi natura variabile si ottiene la Retribuzione Totale (o Retribuzione Globale Annuale, RGA).

Va precisato che la retribuzione mensile richiesta è quella teorica nel caso vengano lavorate tutte le ore previste dal calendario; si tratta della retribuzione **normalmente corrisposta**, quindi non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario, le maggiorazioni per turno o altro motivo, l'eventuale pagamento di festività cadenti di domenica e le integrazioni per carichi familiari; non si tiene conto altresì di eventuali una tantum erogate nel periodo di riferimento.

Scopo dell'indagine è infatti determinare la retribuzione di fatto nell'ipotesi che i prestatori d'opera siano presenti al lavoro nei giorni durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta, assentandosi soltanto nei giorni festivi, durante il periodo di ferie e per permessi retribuiti.

Sulla base delle informazioni raccolte è stata determinata la struttura del personale per qualifica e livello di inquadramento nelle imprese che hanno collaborato all'indagine; nei comparti dove trovano applicazione i principali CCNL le retribuzioni per qualifica e per l'addetto medio sono state ottenute come media ponderata di quelle per livelli, utilizzando la struttura per livello come griglia di ponderazione.

Le retribuzioni del personale dirigente **non concorrono** a determinare il dato medio.

Data la complessità dei dati richiesti, la sezione è stata in molti casi solo parzialmente compilata.

L'informazione minima necessaria per rientrare nel campione analizzato era quella relativa alle retribuzioni mensili dei dipendenti, dato utilizzato per determinare i livelli retributivi medi.

I dettagli sulla composizione della retribuzione mensile, quando presenti, hanno concorso alla determinazione dell'incidenza media delle diverse voci.

La diffusione del premio variabile - cioè la percentuale di imprese in cui è presente - è stata calcolata in funzione di eventuali erogazioni di importi variabili e/o dell'indicazione della percentuale di lavoratori che ne hanno usufruito.

La dinamica retributiva rispetto a dicembre 2010, infine, è stata determinata sulla base delle informazioni fornite dalle stesse imprese nella precedente edizione dell'indagine, selezionando quindi il sottocampione che ha collaborato consecutivamente nei due anni.

¹⁹ Comprendono il personale con qualifica di intermedio.

Osservatorio Risorse Umane

Prende avvio l'Osservatorio Assolombarda Risorse Umane, una nuova collana di approfondimenti sul tema del lavoro.

Il primo numero è uno spaccato del mondo del lavoro dell'Area Milanese nel 2011, fotografato dall'indagine condotta annualmente da Assolombarda e dall'intero Sistema Confindustria.



con la collaborazione di



Edizione



ASSOSERVIZI
Società di ASSOLOMBARDA