



osservatorio
ASSOLOMBARDA

Risorse Umane

Il lavoro nelle imprese dell'Area Milanese

ANNO 2013



FAR VOLARE
MILANO



© Assolombarda 2014
Progetto grafico - Gruppo Egeo srl
Stampa - Bine Editore Group srl - Milano

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

Finito di stampare nell'agosto 2014

Il lavoro nelle imprese dell'Area Milanese

ANNO 2013

SOMMARIO

1 I risultati in sintesi	10
1.1 Le condizioni dell'offerta di lavoro da parte dei lavoratori	10
1.1.1 <i>Milano e la Lombardia soffrono meno dell'Italia ...</i>	10
1.1.2 <i>... ma sono in affanno nel confronto europeo</i>	11
1.2 Le caratteristiche della domanda di lavoro da parte delle imprese	12
1.2.1 <i>Il capitale umano milanese mantiene intatte le sue qualità</i>	13
1.2.2 <i>L'occupazione non è ripartita, anzi un po' è arretrata ...</i>	14
1.2.3 <i>... ma anche nel 2013 gli investimenti in capitale umano non sono mancati</i>	15
1.2.4 <i>Nel 2013 meno ore assenze, più ore lavorate</i>	16
1.2.5 <i>Salari e stipendi crescono poco, ma più dell'inflazione</i>	16
2 Struttura e flussi dell'occupazione	20
2.1 Introduzione	20
2.2 Le caratteristiche strutturali della forza lavoro	20
2.2.1 <i>La struttura per qualifica</i>	20
2.2.2 <i>La struttura per genere</i>	21
2.2.3 <i>La struttura per titolo di studio</i>	22
2.2.4 <i>La struttura per tipologia di contratto</i>	24
2.3 Le forme di flessibilità	25
2.3.1 <i>La flessibilità organizzativa</i>	25
2.3.2 <i>La flessibilità interna</i>	26
2.3.3 <i>La flessibilità esterna</i>	28
2.3.4 <i>Altre forme di flessibilità</i>	31
2.3.5 <i>La gestione della ricollocazione</i>	32

2.4 I lavoratori stranieri	32
2.5 L'analisi dei flussi	33
2.5.1 <i>I flussi in entrata</i>	33
2.5.2 <i>Le trasformazioni a tempo indeterminato: il tasso di conversione</i>	35
2.5.3 <i>I flussi in uscita</i>	37
2.5.4 <i>Il turn-over e il bilancio occupazionale</i>	38
2.6 Appendice statistica	40
2.6.1 <i>Area Milanese</i>	40
2.6.2 <i>Classe dimensionale</i>	42
2.6.3 <i>Settore di attività economica</i>	50
2.6.4 <i>Principali comparti di attività economica</i>	54
3 Orari e assenze dal lavoro	72
<hr/>	
3.1 Introduzione	72
3.2 Le ore lavorabili	72
3.2.1 <i>L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni nel 2013</i>	74
3.3 Le assenze dal lavoro	75
3.4 Il ricorso allo straordinario	78
3.5 Appendice statistica	80
3.5.1 <i>Area Milanese</i>	80
3.5.2 <i>Classe dimensionale</i>	82
3.5.3 <i>Settore del CCNL</i>	90
3.5.4 <i>Principali CCNL</i>	94
4 Retribuzioni	108
<hr/>	
4.1 Introduzione	108
4.2 La Retribuzione Totale	108
4.2.1 <i>Le retribuzioni per qualifica</i>	108
4.2.2 <i>Le retribuzioni dei dirigenti</i>	109

4.3 La composizione delle retribuzioni	109
4.3.1 <i>Retribuzione Annua Lorda vs Retribuzione Variabile</i>	109
4.3.2 <i>Retribuzione CCNL vs Retribuzione extra CCNL</i>	112
4.4 Dinamica delle retribuzioni tra dicembre 2012 e dicembre 2013	113
4.5 La contrattazione aziendale	117
4.6 Appendice statistica	118
4.6.1 <i>Area Milanese</i>	118
4.6.2 <i>Classe dimensionale</i>	120
4.6.3 <i>Settore del CCNL</i>	128
4.6.4 <i>Principali CCNL</i>	132
5 Glossario	158
<hr/>	
6 Classificazioni	166
<hr/>	
7 Nota metodologica	174
<hr/>	
7.1 Struttura e flussi dell'occupazione	176
7.2 Orari e assenze dal lavoro	177
7.3 Retribuzioni	180

CAPITOLO 1

I risultati in sintesi

1 I risultati in sintesi

Nel 2013 le imprese milanesi hanno operato in un contesto di estrema incertezza che, a 6 anni dallo scoppio della crisi, sta mettendo a dura prova persino un territorio dinamico e competitivo come quello milanese.

I segni di queste difficoltà sono messi in luce anche dall'indagine Assolombarda sul lavoro nelle imprese dell'area milanese, che monitora l'andamento dell'occupazione nelle aziende associate: dopo il fragile equilibrio raggiunto nel 2012, infatti, per il 2013 si registra un saldo occupazionale negativo ed un maggiore ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

Non mancano tuttavia segnali che le nostre imprese vogliono continuare a investire nelle risorse umane, che costituiscono uno dei loro principali punti di forza: è infatti aumentato il ricorso al tempo indeterminato, in termini di nuove assunzioni (per metà fisse) e di maggiore conversione dei contratti a termine.

L'indagine rileva anche un recupero di efficienza, grazie a tassi di assenza più bassi, e una dinamica retributiva superiore all'inflazione che ha assicurato aumenti di salari e stipendi in termini reali. Pur in una fase che di fatto riduce l'ammontare degli importi erogati, prende piede - e si va anzi estendendo - il ricorso delle imprese ai premi variabili come strumenti di politica retributiva.

Dal momento che il mercato del lavoro è il luogo in cui si incontrano l'offerta proveniente dai lavoratori e la domanda espressa dalle imprese, per una visione completa della situazione vanno considerati entrambi i versanti.

I prossimi due paragrafi sono quindi dedicati a ciascuna delle due componenti.

In particolare, il primo si sofferma sulle condizioni dell'offerta quali risultano dall'andamento dei classici indicatori di partecipazione, occupazione e disoccupazione misurati dalle statistiche ufficiali di ISTAT ed Eurostat. Una volta individuato il contesto, il secondo paragrafo - che sintetizza i principali risultati dell'indagine - descrive invece le caratteristiche della domanda nel 2013 nell'area milanese, così come appaiono dalla composizione degli organici delle imprese.

1.1 Le condizioni dell'offerta di lavoro da parte dei lavoratori

1.1.1 Milano e la Lombardia soffrono meno dell'Italia ...

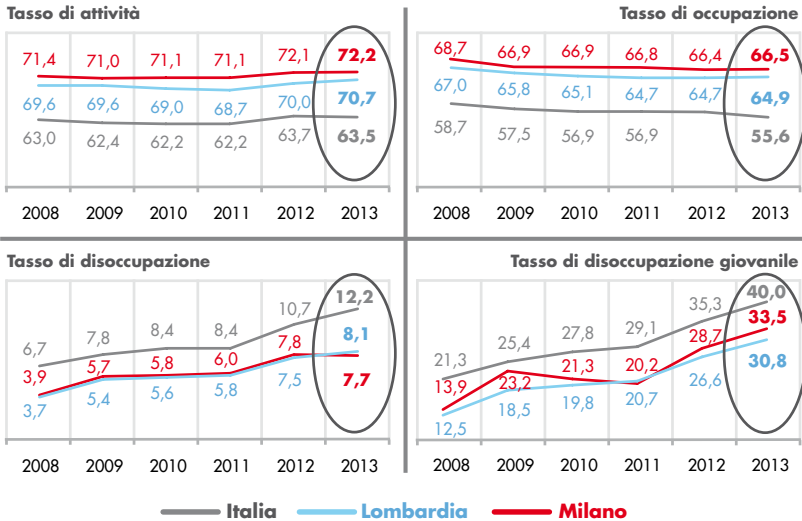
Stando alle statistiche ISTAT, il 2013 è stato un anno particolarmente complesso e difficile per il lavoro in Italia.

Il tasso di disoccupazione è cresciuto in misura rilevante, specie per quanto riguarda la componente giovanile. Simmetricamente è diminuito il tasso di occupazione, dal 56,8% del 2012 al 55,6% nel 2013.

A Milano e in Lombardia la dinamica di tali indicatori delinea un profilo della situazione meno drammatico. I livelli occupazionali sono rimasti sostanzialmente invariati, mentre la disoccupazione è rimasta stabile a Milano ed è cresciuta in Lombardia (all'8,1% dal 7,5% del 2012) soprattutto per l'entrata di nuovi lavoratori alla ricerca di un lavoro (come testimonia il tasso di attività salito dal 70% al 70,7%).

Mercato del lavoro 2013: il quadro dell'offerta

Fonte: Indagine sulle Forze di Lavoro, Istat



Non presenta invece eccezioni, purtroppo, il preoccupante trend crescente della disoccupazione giovanile (quella cioè calcolata sulla sola popolazione di età compresa tra i 15 e 24 anni), il cui tasso ha raggiunto nel 2013 il 30,8% in Lombardia e addirittura il 33,5% a Milano, non distante dal 40% medio nazionale (un valore che secondo le rilevazioni più recenti - aprile 2014 - è arrivato addirittura al 43,3%).

1.1.2 ... ma sono in affanno nel confronto europeo

Ma è soprattutto dal confronto con le altre aree europee¹, basato sui dati Eurostat, che emerge la relativa debolezza del mercato del lavoro milanese e lombardo.

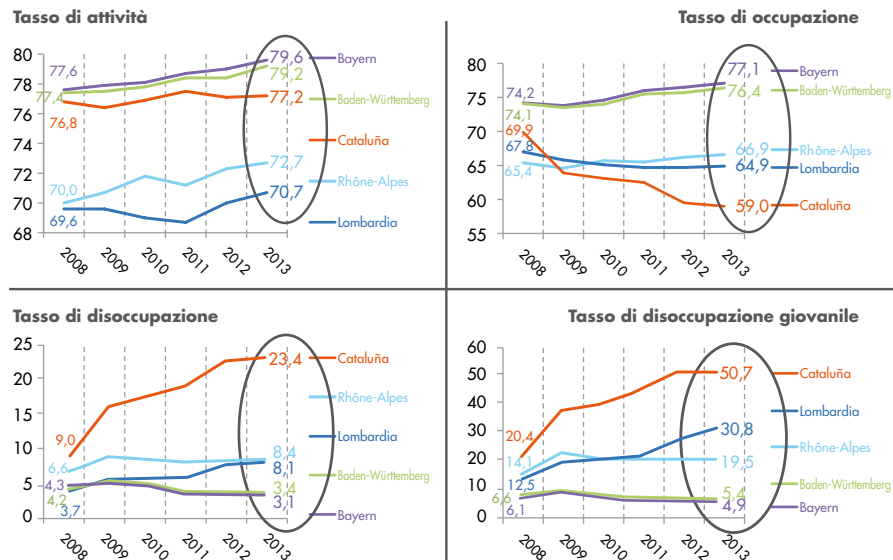
I dati Eurostat relegano la nostra regione nelle retrovie per tasso di attività e tasso di occupazione, a grande distanza dalle economie più forti: per farsi un'idea del gap che ci separa dalla Baviera, ad esempio, basti pensare che col medesimo tasso di occupazione (77,1%) la Lombardia avrebbe 800.000 occupati in più rispetto ai 4,2 milioni che corrispondono all'attuale livello del 64,9%.

¹ Per le loro caratteristiche, sono considerate aree comparabili con la Lombardia il Baden-Württemberg e Bayern in Germania, la Cataluña in Spagna e il Rhône-Alpes in Francia.

All'opposto, il tasso di disoccupazione (che nel periodo pre-crisi era il più basso tra le principali regioni) risulta ora più che raddoppiato e, nella fascia giovanile, stiamo pericolosamente insidiando la poco invidiabile prima posizione della Catalogna.

Mercato del lavoro 2013: il quadro internazionale

Fonte: Eurostat



1.2 Le caratteristiche della domanda di lavoro da parte delle imprese

Ma qual è stato il trend della forza lavoro lombarda e milanese che si ricava dall'analisi degli organici delle imprese? Quali evoluzioni hanno avuto, nel difficile contesto del 2013, le caratteristiche strutturali delle risorse umane a disposizione delle nostre aziende?

L'Indagine sul lavoro nelle imprese dell'Area Milanese, condotta da Assolombarda tra le proprie associate, offre un punto di vista sul mercato del lavoro originale e complementare rispetto a quello delle classiche indagini sull'occupazione condotte sulle famiglie.

Consente infatti di esaminare l'evoluzione degli organici delle imprese - e quindi monitorare il lato della domanda - radiografando nel dettaglio le caratteristiche dei lavoratori in forza. L'analisi si focalizza sui settori forse più significativi: il settore manifatturiero (escluse le costruzioni) e i servizi all'impresa, ovvero quelli esposti alla

concorrenza internazionale (in questo studio non vengono invece considerati il settore pubblico, i settori finanziario e assicurativo, il commercio al dettaglio e i servizi alla persona).

L'area geografica di riferimento è quella costituita dalle provincie di Milano, Lodi e Monza Brianza, che rappresenta il territorio di competenza dell'Associazione.

1.2.1 Il capitale umano milanese mantiene intatte le sue qualità

La forza lavoro milanese presenta punti di forza ben noti, che il perdurare delle difficoltà economiche pare non aver indebolito.

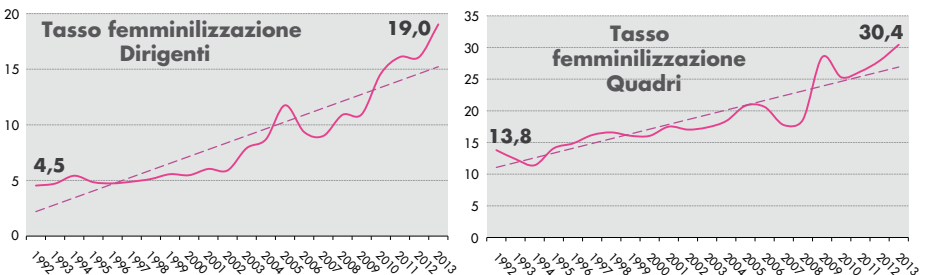
Innanzitutto, si tratta di lavoratori in massima parte inseriti in organico in modo stabile: l'incidenza dei contratti a tempo indeterminato è del 96,7%, con punte del 97,5% nel settore manifatturiero.

In secondo luogo, tra le caratteristiche distintive della forza lavoro milanese spicca la concentrazione di personale altamente qualificato, con più di un terzo dei lavoratori che possiede una laurea (triennale o magistrale).

Stabilità del rapporto di lavoro ed elevata qualificazione non sono fenomeni disgiunti: in presenza di una forza lavoro caratterizzata da elevati standard professionali, infatti, per le imprese diventa un'esigenza strategica quella di legare a sé i dipendenti.

Un'altra caratteristica distintiva delle imprese milanesi è l'ampia partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Oltre un terzo del personale alle dipendenze è donna, ma - soprattutto - è rilevante (e crescente) la loro presenza tra le qualifiche più elevate, con quote pari al 19% tra i dirigenti e ben il 30% tra i quadri.



È anche grazie a questa elevata e qualificata presenza femminile nel mercato del lavoro che la Lombardia e Milano sono caratterizzate da tassi di attività ben superiori al dato medio italiano (seppur ancora distanti dai livelli delle principali regioni europee).

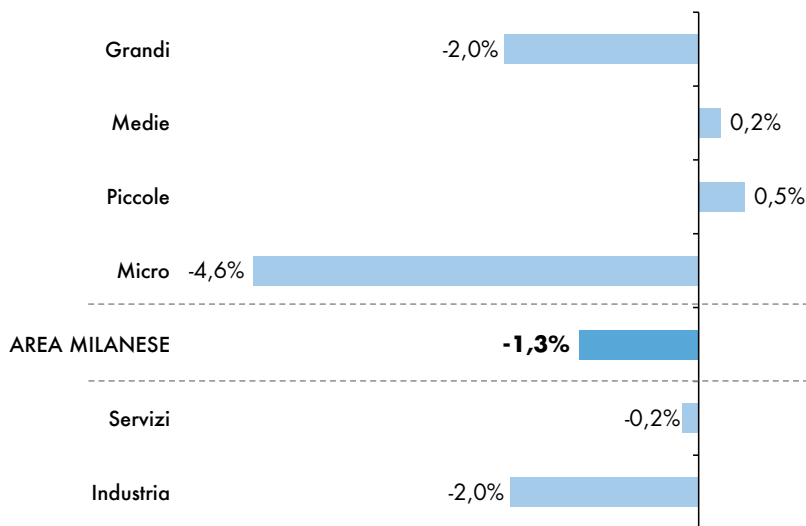
Contribuisce a determinare questo risultato anche l'ampia diffusione - nelle nostre imprese - del part-time, forma di flessibilità organizzativa particolarmente apprezzata dalle donne in quanto consente di meglio coniugare i tempi di vita e di lavoro.

1.2.2 L'occupazione non è ripartita, anzi un po' è arretrata ...

Quale turnover hanno registrato le nostre imprese nel 2013, *annus horribilis* per l'occupazione italiana?

In una fase economica ancora estremamente incerta, le qualità della manodopera milanese non sono state purtroppo sufficienti ad impedire che il saldo occupazionale risultasse negativo (-1,3%), soprattutto per quanto riguarda il comparto dell'Industria (-2%, contro il -0,2% registrato nei Servizi).

Saldo occupazionale 31 dic. 2012-31 dic. 2013

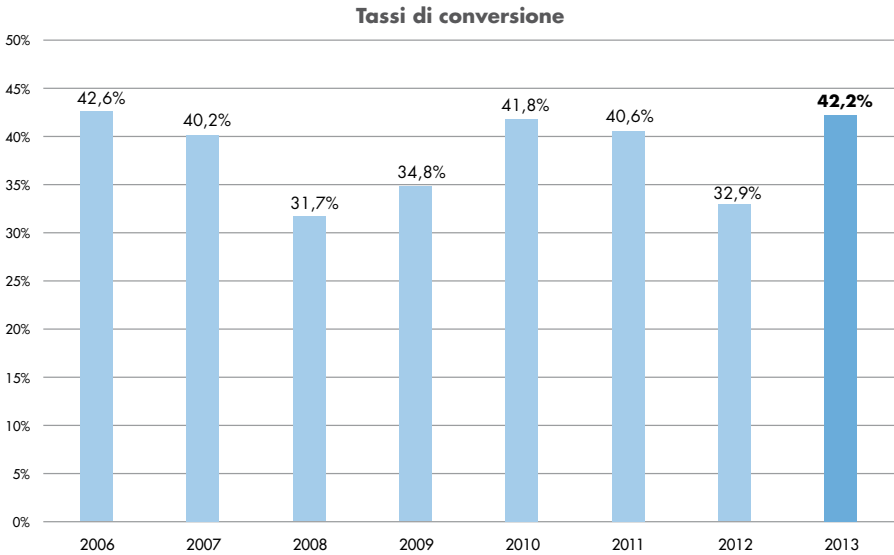


Questa è un'ulteriore conferma che senza crescita non ci può essere creazione di occupazione, e che il mercato del lavoro fatica a riprendersi perfino in un territorio in cui si concentrano grandi multinazionali e imprese particolarmente attive sui mercati esteri: realtà, quindi, per definizione meno sensibili al ristagno dei consumi interni che ha colpito il nostro Paese.

Un ulteriore elemento che testimonia le difficoltà delle imprese è dato dal ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni: nel 2013 risulta fortemente cresciuto il suo utilizzo, tanto che nelle imprese esaminate le ore per dipendente hanno superato le 40, dalle 28 in media del 2012.

1.2.3 ... ma anche nel 2013 gli investimenti in capitale umano non sono mancati

Si può però affermare che le difficoltà non hanno causato un depauperamento del capitale umano.



La metà delle assunzioni registrate dalle imprese milanesi nel 2013 è avvenuta tramite contratti a tempo indeterminato ed è addirittura aumentato il tasso di conversione delle forme contrattuali a termine (tempo determinato, inserimento, apprendistato), che ha raggiunto il 42,2% dal 32,9% rilevato nel 2012.

Questo significa che la metà dei lavoratori è entrata in azienda con prospettive di rimanerci solo temporaneamente, ma che poi in due casi su cinque l'inserimento in organico è diventato permanente. In un contesto in cui è difficile prevedere i tempi di ripresa economica può tra l'altro essere conveniente formare al proprio interno risorse che, in presenza di segnali di crescita, risulterebbero immediatamente disponibili per un tempestivo inserimento.

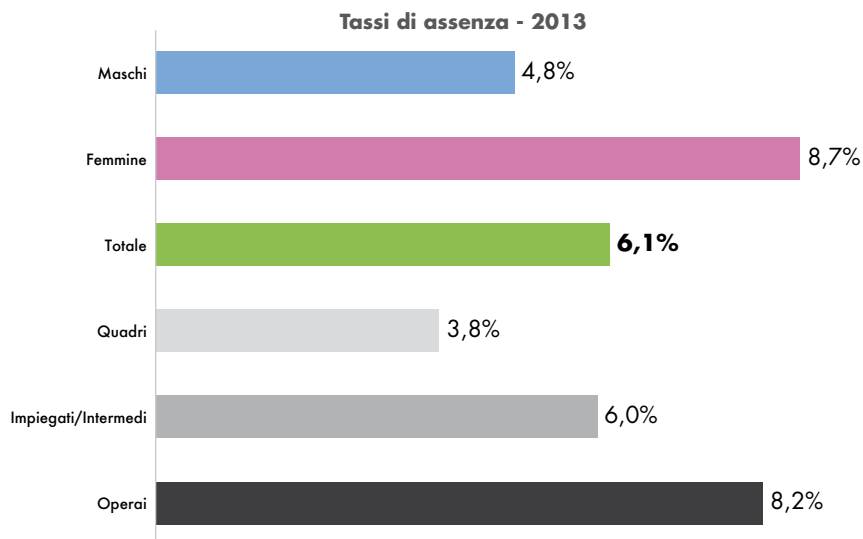
Nel 2013 non è mancato l'investimento nei giovani: tra le nuove assunzioni, quelle in apprendistato - contratto che ben si presta a favorire l'ingresso di nuove leve - hanno raggiunto il 10%, in aumento di tre punti percentuali rispetto al 2012. Più in generale, nell'ultimo triennio è andata costantemente aumentando la diffusione di tale tipologia contrattuale: la quota di aziende è passata dall'11% nel 2010 al 15% nel 2012, fino al 18% nel 2013 (in quest'ultimo anno, complice anche la scomparsa del contratto di inserimento).

1.2.4 Nel 2013 meno ore assenze, più ore lavorate

Le ore lavorate nel 2013 dai dipendenti milanesi hanno raggiunto quota 1.576, il che significa 13 in più rispetto all'anno precedente. A fronte di una sostanziale parità di ore lavorabili, questo è avvenuto principalmente per effetto di una riduzione delle ore di assenza, soprattutto quelle per malattia non professionale e congedi retribuiti.

L'effetto combinato di meno ore perse a fronte di un medesimo monte ore lavorabile è stato il consistente calo del tasso di assenza, sceso al 6,1% nel 2013 dal 6,7% del 2012.

Nel corso del 2013 si è anche ridotto il gap tra i tassi di assenza maschile (4,8%) e femminile (8,7%), soprattutto per effetto della diminuzione che si è verificata tra le donne.



1.2.5 Salari e stipendi crescono poco, ma più dell'inflazione

Nel 2013 la retribuzione annua dell'addetto medio (esclusi i dirigenti) ha raggiunto i 40.000 euro, con differenze per qualifica che variano dai 60.500 euro dei quadri ai 37.500 degli impiegati e ai 27.400 degli operai.

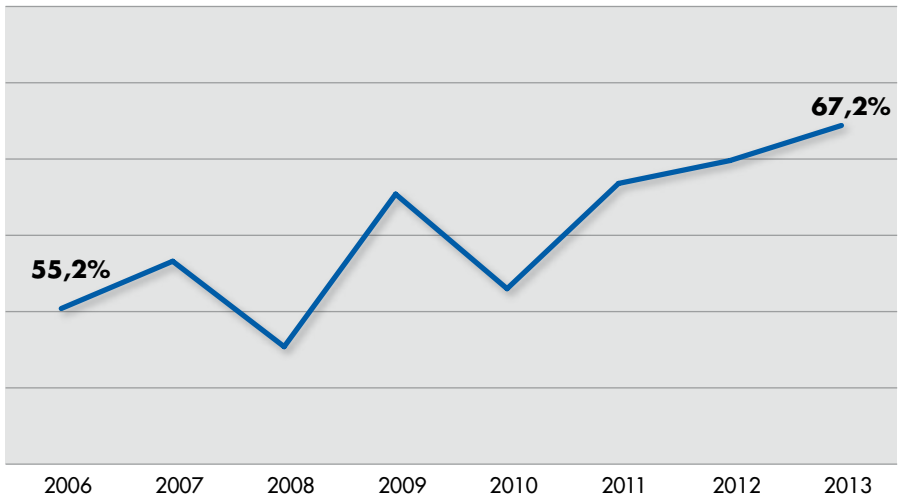
Per il personale dirigente la retribuzione media si aggira invece intorno ai 120.000 euro all'anno.

Tra le imprese milanesi è sempre più diffusa la pratica del premio variabile, presente ormai nei due terzi delle aziende: se ancora nel 2006, a livello di settore manifatturiero,

erano poco più della metà (55%) le realtà che utilizzavano questo strumento di politica retributiva, nel 2013 hanno superato il 67%.

Quanto alla dinamica retributiva, nel 2013 salari e stipendi dei lavoratori milanesi sono cresciuti in media del 2,1%, più di quanto siano aumentati i prezzi (l'inflazione è stata infatti dell'1,2%).

Diffusione premi variabili
(% di imprese sul totale - settore manifatturiero)



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 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 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

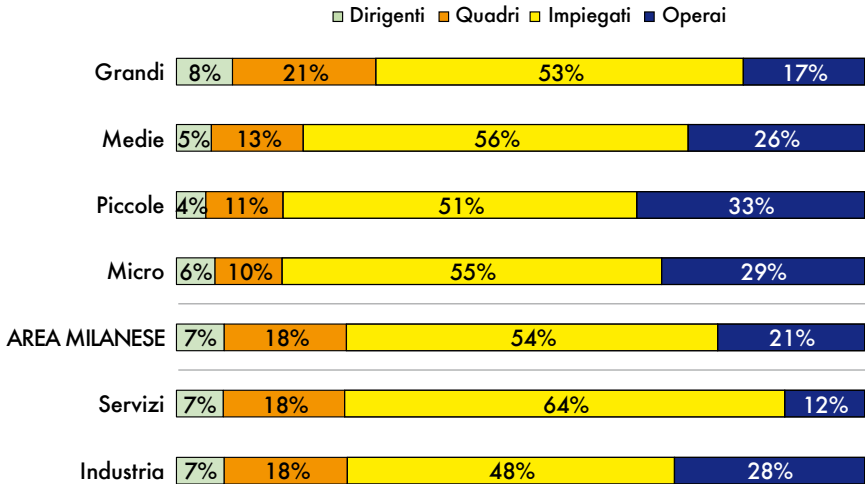
I lavoratori occupati a tempo indeterminato, che rappresentano quasi il 97% degli addetti alle dipendenze nell'Area Milanese, sono concentrati principalmente tra i cosiddetti "colletti bianchi" (graf. 2.1): il personale impiegatizio prevale in particolar modo nelle imprese dei Servizi ma ha una forte presenza anche in tutti gli altri aggregati.

Il 7% degli addetti alle dipendenze è dirigente: l'incidenza della componente dirigenziale è identica nelle imprese dei Servizi e in quelle dell'Industria. I quadri rappresentano il 18% degli addetti (nell'indagine precedente, dati 2012, rappresentavano il 14%).

La quota preponderante dei lavoratori dipendenti è rappresentata dalle figure impiegatizie (54%), la cui incidenza è maggiore nelle imprese dei Servizi (64% vs 48% nell'Industria).

Al contrario, la presenza di operai, mediamente pari al 21%, è maggiore nelle imprese dell'Industria (28%) rispetto a quelle dei Servizi (12%). Anche a livello dimensionale si osservano differenze rilevanti: l'incidenza di operai è maggiore nelle imprese di minor dimensione.

Graf. 2.1 - Struttura per qualifica - al 31.12.2013

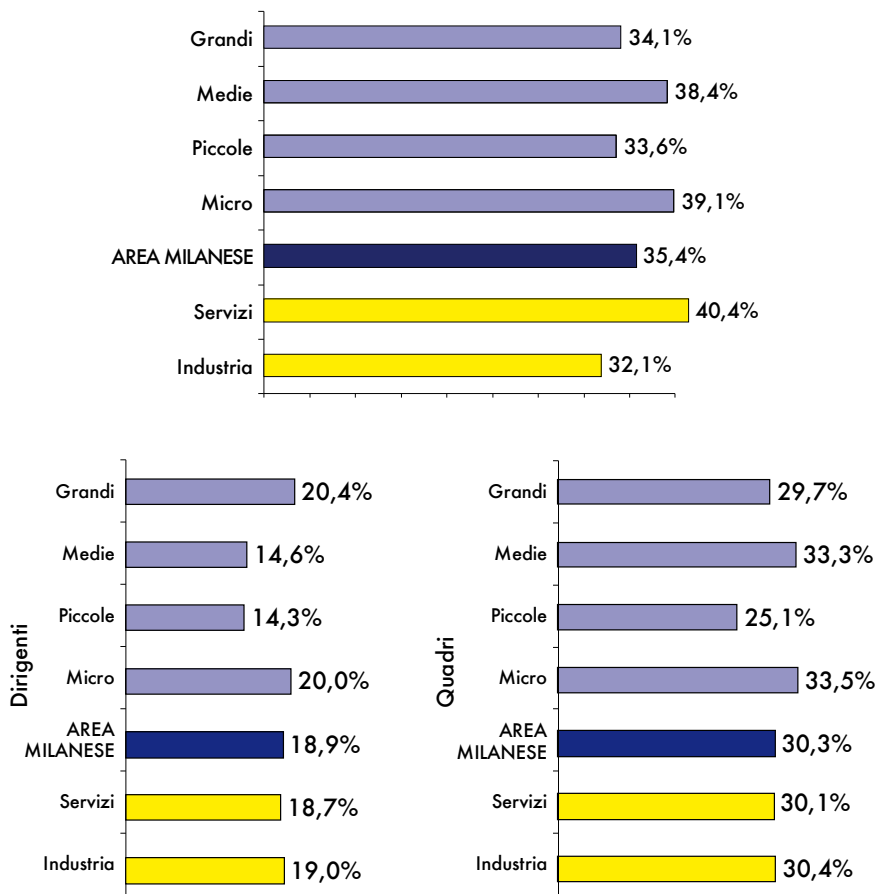


La presenza di personale non operaio è sintetizzata dal **tasso di terziarizzazione** implicita che indica, appunto, la percentuale di dipendenti con qualifica diversa da quella operaia. Nel 2013 la quota di “colletti bianchi” nell’Area Milanese è pari al 79% (era il 78% nel 2012). Non mancano, però, forti differenze tra i diversi settori: infatti il tasso di terziarizzazione varia dal 73% dell’Industria all’89% dei Servizi, ma anche dal 35% della Gomma al 94% dei Servizi alle imprese e al 92% dell’Elettronica.

2.2.2 La struttura per genere

Il tessuto economico nell’Area Milanese presenta tassi di occupazione femminile particolarmente elevati e in continua crescita. L’ampia partecipazione femminile si riflette nei **tassi di femminilizzazione**, cioè la quota di donne sul totale dei dipendenti. Nel 2013 il tasso di femminilizzazione è pari al 35,4% (graf. 2.2), in linea con il valore misurato nel 2012 (35,8%); la quota di donne raggiunge il 40,4% tra le imprese del comparto dei Servizi alle imprese, mentre si registra il valore minimo nel comparto della Meccanica (20%).

La presenza di donne prevale all’interno della componente impiegatizia, dove la quota di donne è pari al 45,6% (in linea con il 45,3% del 2012). Tuttavia l’Area Milanese è caratterizzata, più di altri territori, dalla presenza di donne tra le qualifiche più elevate: la quota femminile sfiora il 19% tra i dirigenti e supera il 30% tra i quadri. La presenza di donne tra le qualifiche più elevate è in continua crescita: ad esempio, nell’Industria manifatturiera dal 1992 al 2013, la quota di donne dirigenti è cresciuta dal 4,5% al 19%.

Graf. 2.2 - Tasso di femminilizzazione per macro settore e dimensioni
2013


2.2.3 La struttura per titolo di studio

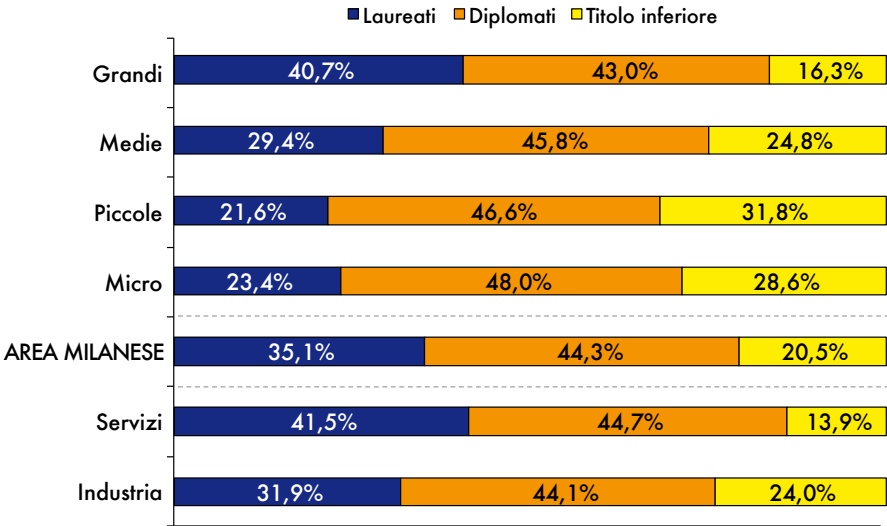
La presenza di numerosi poli universitari nella città di Milano e, nell'intero territorio regionale, favorisce l'accesso di capitale umano qualificato nella forza lavoro dell'Area Milanese. Uno dei punti di forza di questo territorio, infatti, è rappresentato dall'alto grado di scolarità dei suoi lavoratori: infatti, quasi l'80% dei dipendenti possiede un diploma di maturità o una laurea (graf. 2.3).

Focalizzando l'analisi sui laureati, si osserva che più dei due terzi degli addetti alle

dipendenze è in possesso di una laurea (triennale, magistrale o vecchio ordinamento). La composizione per titolo di studio distingue le grandi imprese da quelle di minor dimensione: le più grandi, infatti, si caratterizzano per un maggiore impiego di laureati (41%).

Anche tra Industria e Servizi esiste una diversa concentrazione di laureati, con una differenza di 10 punti percentuali: 42% tra le imprese dei Servizi e 32% tra le imprese dell'Industria. Le differenze si amplificano tra singoli comparti: variano da una presenza minima del settore Gomma e Metallurgia (al di sotto dell'11%), due comparti caratterizzati da una massiccia presenza di personale operaio, ad una più ampia nei Servizi alle imprese e nell'Elettronica (al di sopra del 41%).

Graf. 2.3 - Struttura dell'occupazione per titolo di studio - 2013



Nell'Area Milanese, i lavoratori con titolo di studio elevato sono in prevalenza laureati col vecchio ordinamento o sono in possesso della laurea magistrale (31,6%). La restante parte è costituita solo da laureati triennalisti (3,5%), che rappresentano il 10% del totale dei laureati.

Tra il personale laureato sono particolarmente diffusi gli indirizzi di studio in materie tecnico scientifiche (50%), in crescita rispetto al 2012: le discipline che appartengono a questo ambito sono ingegneria, architettura, scienze, matematica, fisica, informatica, gruppo geo-biologico e gruppo chimico-farmaceutico.

2.2.4 La struttura per tipologia di contratto

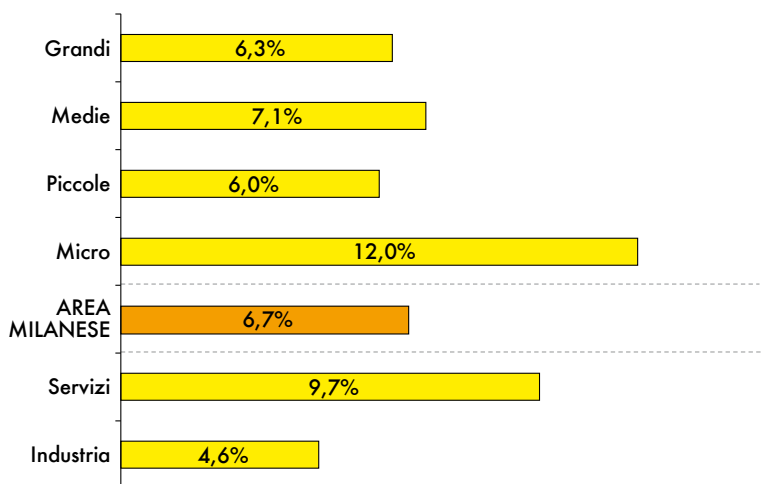
Nella tab. 2.1 è riportata la struttura della forza lavoro secondo la tipologia contrattuale. I dati evidenziano la netta prevalenza di personale alle dipendenze a **tempo indeterminato** (quasi il 97%), tanto a livello medio per l'Area Milanese, quanto nei due settori di attività economica.

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

Lavoratori al 31.12.2013			
	Area Milanese	Industria	Servizi
Indeterminato full-time	90,0%	92,9%	85,8%
Indeterminato part-time	6,7%	4,6%	9,7%
Totale indeterminato	96,7%	97,5%	95,5%
Determinato full-time	2,2%	1,8%	2,7%
Determinato part-time	0,2%	0,1%	0,3%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,1%
Apprendistato	1,0%	0,6%	1,5%
TOTALE LAVORATORI	100%	100%	100%

La quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza non presenta particolari differenze per genere: 97,1% tra gli uomini e 96,0% tra le donne. Più eterogeneo, invece, è il ricorso al contratto a tempo indeterminato part-time (utilizzato soprattutto dalle donne).

Graf. 2.4 - Incidenza % del contratto a tempo indeterminato part-time - 2013



Dai dati del graf. 2.4 emerge l'incidenza del contratto a tempo indeterminato part-time soprattutto tra le imprese di minor dimensione (12%) e tra le imprese dei Servizi, all'interno delle quali la quota di lavoratori sfiora il 10%.

2.3 Le forme di flessibilità

Nell'organizzazione del lavoro le imprese possono avvalersi di una rosa di contratti in aggiunta a quello a tempo indeterminato. In questo paragrafo sono prese in considerazione le altre tipologie contrattuali, convenzionalmente definite **forme di flessibilità**, che possiamo ricondurre a tre tipologie:

- flessibilità **organizzativa**;
- flessibilità **interna**;
- flessibilità **esterna**.

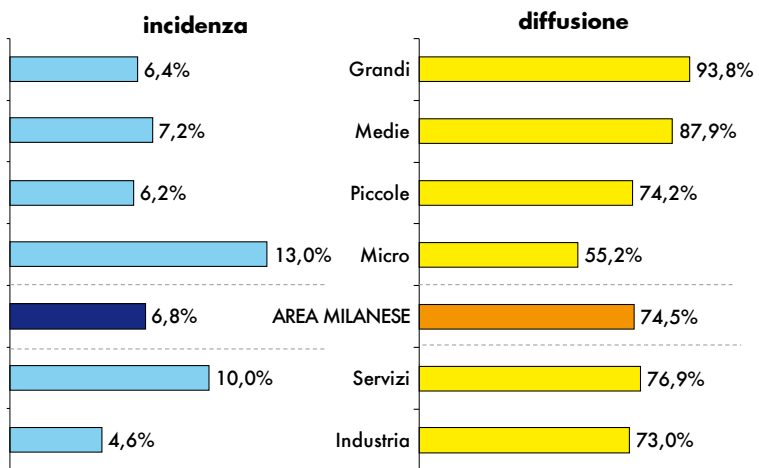
Nelle pagine seguenti le varie forme sono descritte attraverso due misure:

- l'**incidenza**, cioè la quota di lavoratori con lo specifico rapporto di lavoro flessibile 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 la forma di flessibilità organizzativa per eccellenza, poiché 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 31.12.2013

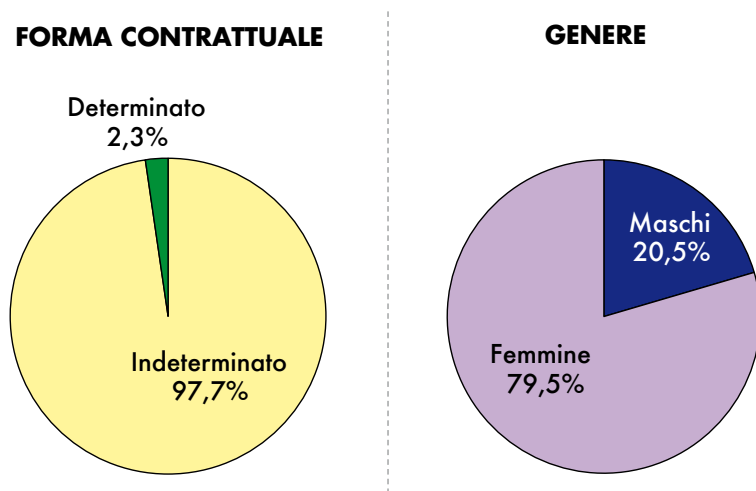


Il ricorso al part-time è particolarmente diffuso: nell'Area Milanese è utilizzato da tre imprese su quattro (graf. 2.5). Inoltre il suo utilizzo aumenta al crescere della dimensione aziendale, raggiungendo la massima diffusione tra le grandi imprese (94%). I lavoratori part-time corrispondono al 6,8% della forza lavoro alle dipendenze. Nelle realtà aziendali di minor dimensione i lavoratori in part-time hanno un peso maggiore rispetto a quanto avviene nelle altre imprese (13% micro imprese vs 6,4% nelle grandi): al crescere della numerosità dei lavoratori, l'incidenza del part-time si riduce.

A livello di singolo comparto di attività economica il part-time è più diffuso nel Farmaceutico, essendo presente in oltre il 94% delle imprese, ma l'incidenza maggiore si ha per i Servizi alle imprese (il 10% dei lavoratori è part-time), seguito dall'Alimentare (7,6%).

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

Graf. 2.6 - Composizione lavoratori part-time per genere e forma contrattuale - 2013



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 trattenerne personale spesso già formato e operativo.

2.3.2 La flessibilità interna

Nelle forme di **flessibilità interna** sono compresi il contratto a tempo determinato (full-time e part-time) 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

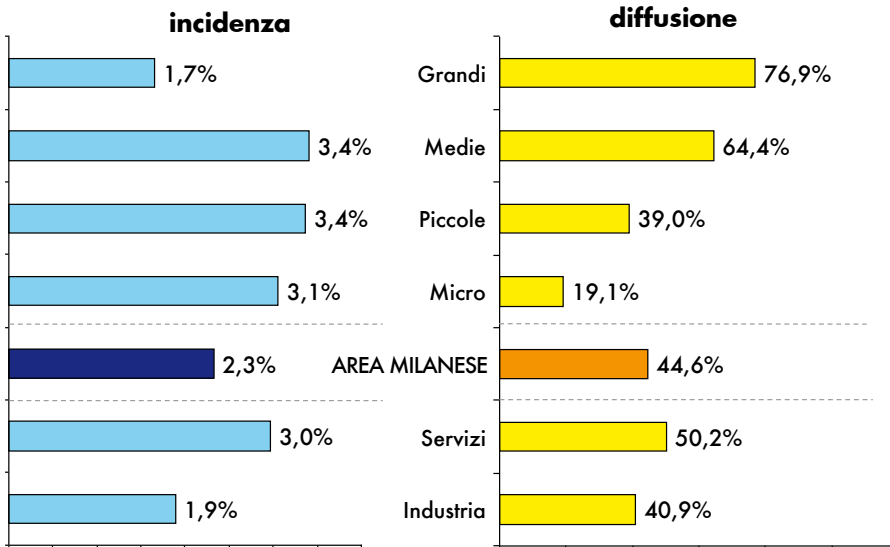
trasformato in altre forme contrattuali. La qualifica di "interna" è dovuta al fatto che i lavoratori sono direttamente alle dipendenze dell'azienda.

Il 45% delle imprese nell'Area Milanese si avvale di personale a **tempo determinato**: una percentuale che aumenta sensibilmente in funzione della dimensione aziendale (graf. 2.7). I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato hanno un peso pari al 2,3% sul totale degli addetti alle dipendenze e l'incidenza è più bassa nelle imprese di maggior dimensione.

Il contratto a tempo determinato è più diffuso e presenta una maggiore incidenza nel settore dei Servizi rispetto a quello dell'Industria.

La diffusione del contratto a tempo determinato varia tra i comparti, da un minimo nella Gomma (il 23,8% delle imprese ha almeno un lavoratore a tempo determinato) a un massimo rilevato nel Farmaceutico (71%). Il Farmaceutico è anche il comparto con la maggiore incidenza di questa forma contrattuale sul totale dei lavoratori (3,7%).

Graf. 2.7 - Contratto a tempo determinato - al 31.12.2013



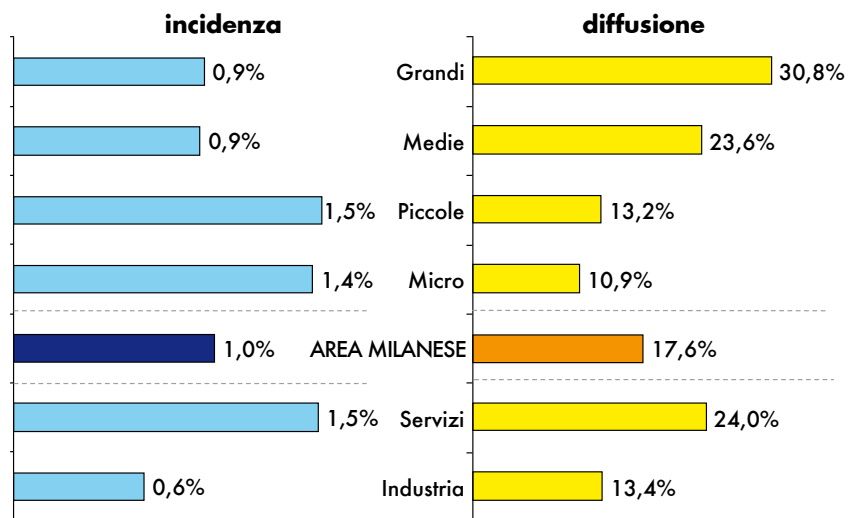
La riforma del lavoro del 2012 ha individuato nell'**apprendistato** il contratto privilegiato per l'accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani. Si tratta, però, di un contratto che non riesce ancora ad avere la diffusione desiderata.

L'apprendistato è utilizzato da quasi il 18% delle imprese (graf. 2.8), soprattutto quelle di maggior dimensione (quasi un terzo delle imprese con più di 250 dipendenti).

Nell'ultimo triennio è costantemente aumentata la quota di imprese che lo hanno utilizzato, essendo passata dall'11,5% nel 2010 al 15,4% nel 2012, fino al 17,6% nel 2013.

L'incidenza, invece, rimane contenuta, pari all'1% degli addetti alle dipendenze.

Graf. 2.8 - Contratto di apprendistato - al 31.12.2013



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 - tra gli altri - 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 oltre un terzo delle imprese nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza, soprattutto tra quelle che operano nel settore dell'Industria (dove il 44% delle imprese ha almeno un lavoratore in somministrazione). Il ricorso a questa forma contrattuale aumenta al crescere della dimensione aziendale, raggiungendo la massima diffusione tra le grandi imprese (75%). Il **lavoro in somministrazione** è utilizzato in misura differente tra i vari comparti: Farmaceutico (61,3%), Alimentare (58,8%) e Chimico (56,6%) sono i comparti che ricorrono maggiormente a questo contratto.

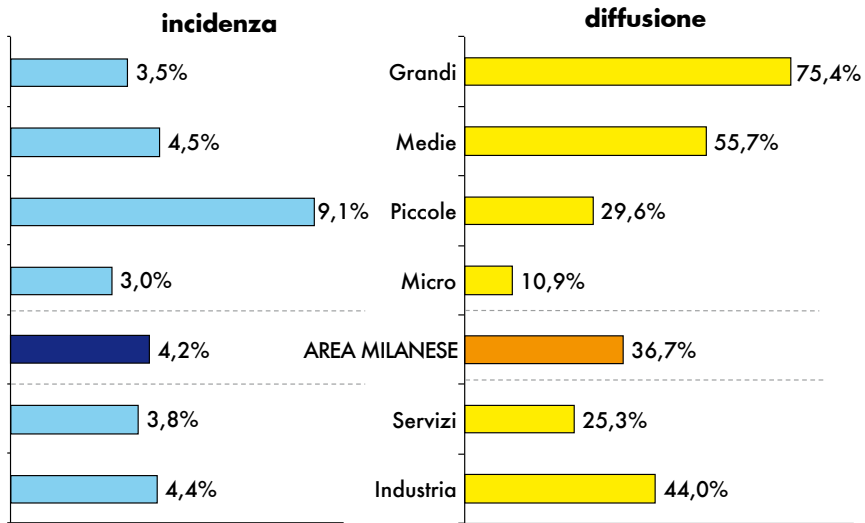
Dal 2010 al 2012 è cresciuta la quota di imprese che sono ricorse al contratto di somministrazione, mentre il 2013 è rimasto in linea con l'anno precedente:

	2010	2011	2012	2013
Area Milanese	32,6%	34,5%	36,8%	36,7%
Industria	37,2%	39,2%	41,4%	44,0%
Servizi	24,5%	25,9%	29,9%	25,3%

I lavoratori interinali hanno un peso pari al 4,2%² sul totale degli addetti alle dipendenze (graf. 2.9), in crescita rispetto al 2012 (quando era pari al 3,8%). Nel 2012 la percentuale di incidenza è più alta tra le piccole imprese (9,1%) rispetto a quella di altre dimensioni aziendali.

Oltre alla diffusione tra le aziende e all'incidenza rispetto al totale dei lavoratori alle dipendenze, un altro dato che descrive il lavoro in somministrazione è la durata media della missione. In media, nel 2012 ogni missione è durata 894 ore (era di 816 ore nel 2012 e di 792 ore nel 2011), più della metà di quelle prestate in un anno da un lavoratore a tempo pieno³ : è un valore che indica una certa continuità del rapporto di lavoro per gli ex interinali. Le missioni si protraggono mediamente più a lungo nelle maggiori realtà (1.103 ore) e nel comparto della Metallurgia (1.003 ore).

Graf. 2.9 - Somministrazione a tempo determinato (ex interinale) - 2013



2 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.

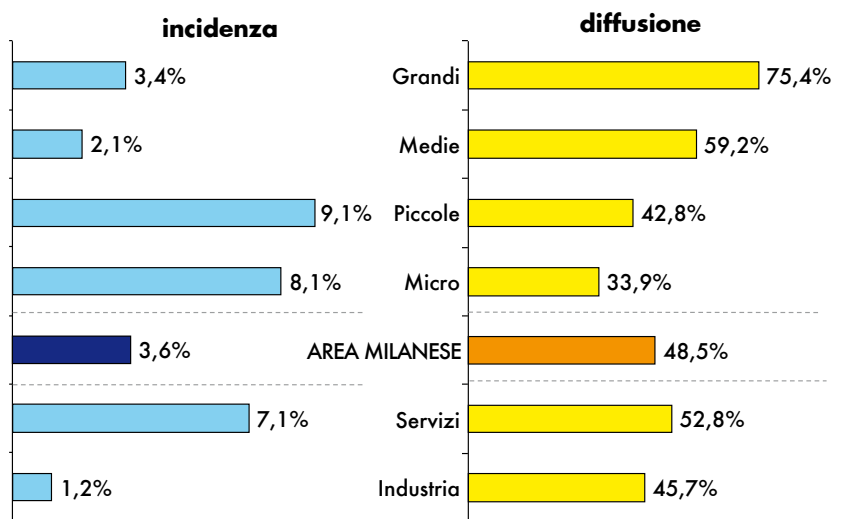
3 Convenzionalmente stabilita in 1.700 ore annue.

Una forma di lavoro somministrato, in questo caso a tempo indeterminato, è quella del cosiddetto staff leasing: nel 2013 solo il 2,2% delle aziende si è avvalsa di almeno un lavoratore in staff leasing (con un'incidenza sul totale degli addetti alle dipendenze pari allo 0,2%).

Ben più utilizzate sono le **collaborazioni a progetto**, anche nel 2013 la forma di flessibilità più diffusa dopo il part-time. Nell'Area Milanese quasi la metà delle imprese si sono avvalse di collaboratori a progetto, soprattutto nel settore dei Servizi (graf. 2.10). Nel ricorso ai collaboratori a progetto, un ruolo considerevole è svolto dalle imprese di maggior dimensione, tra le quali il 75% ha avuto almeno un collaboratore a progetto nel 2013.

Il peso dei collaboratori sul totale degli addetti alle dipendenze è contenuto, pari al 3,6% nell'Area Milanese: si registra un picco per le imprese micro e piccole, tra le quali la quota dei collaboratori supera rispettivamente l'8% e il 9%.

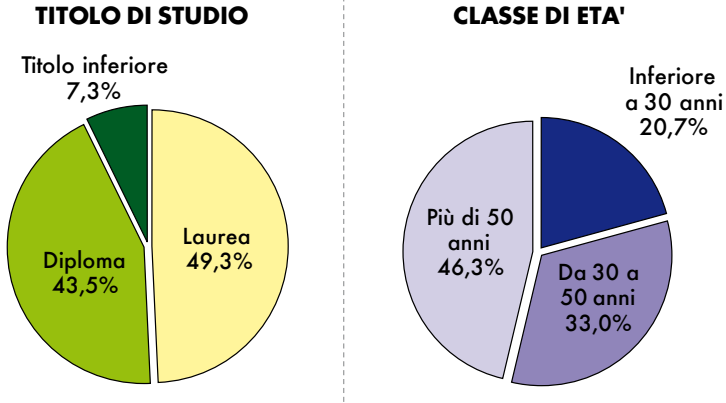
Graf. 2.10 - Collaborazione a progetto - 2013



I dati raccolti attraverso l'indagine sul lavoro permettono di descrivere brevemente il profilo dei collaboratori a progetto presenti nelle imprese dell'Area Milanese (graf. 2.11). Quasi metà dei collaboratori è laureato, ma è considerevole anche la quota di diplomati (più del 40%). Se si distribuiscono i collaboratori lungo l'asse delle età, si osserva che la fascia più giovane rappresenta un quinto dei co.co.pro., mentre la classe più numerosa è costituita dagli over-50enni.

Se ne può dedurre 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.

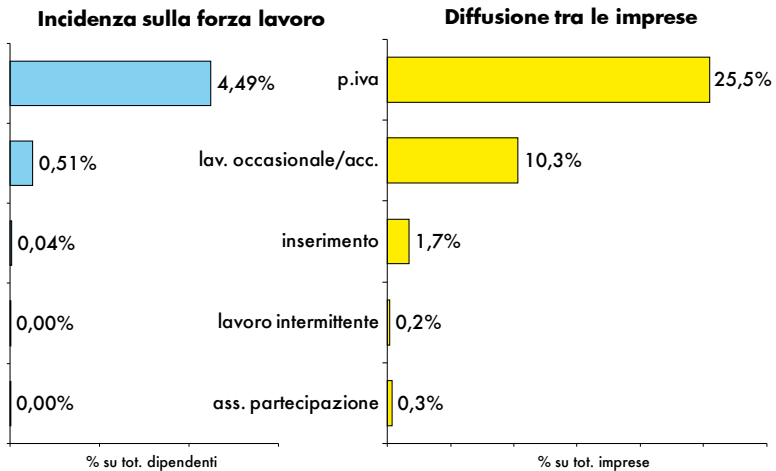
Graf. 2.11 - Composizione dei co.co.pro. per titolo di studio e classe di età - 2013



2.3.4 Altre forme di flessibilità

Le imprese possono avvalersi di collaboratori attraverso altre forme di flessibilità in entrata, la cui diffusione e incidenza è riportata nel graf. 2.12.

Graf. 2.12 Altre forme di flessibilità in entrata - 2013



Tra le altre forme di flessibilità in entrata utilizzate dalle imprese, quella con maggiore diffusione è la **partita iva**: un quarto delle imprese dell'Area Milanese si avvale di collaboratori in partita iva. La loro incidenza, sul totale dei dipendenti alle dipendenze, è pari al 4,5%.

Segue il contratto di **lavoro occasionale/accessorio**, a cui è ricorso circa il 10% delle imprese milanesi: per questa forma di flessibilità, però, l'incidenza è contenuta. Gli altri tre contratti rilevati, **contratto di inserimento**⁴, **lavoro intermittente** e **associazione in partecipazione**, sono utilizzati molto poco.

2.3.5 La gestione della ricollocazione

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

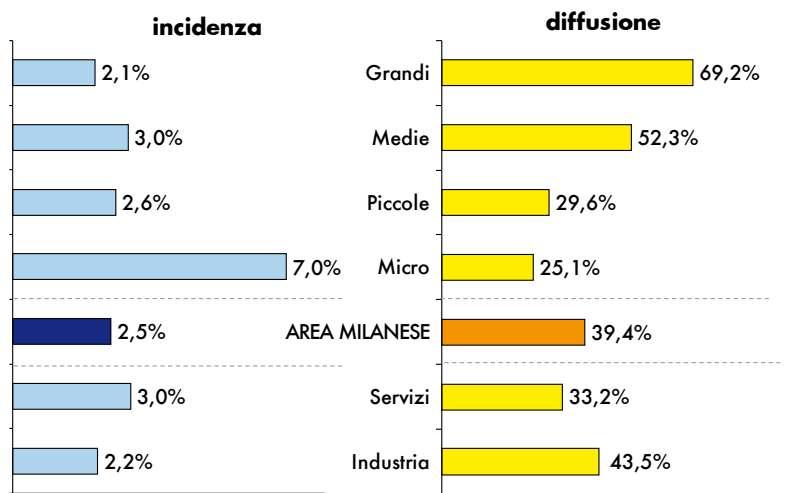
Tra le imprese che hanno effettuato licenziamenti nel 2013, il 12% ha offerto ai lavoratori interessati la possibilità di usufruire dei servizi di outplacement. La quota aumenta al crescere della dimensione aziendale, raggiungendo un picco tra le imprese con più di 250 dipendenti (29%).

2.4 I lavoratori stranieri

Nel 2013 i lavoratori stranieri rappresentano il 2,5% degli addetti alle dipendenze nell'Area Milanese (graf. 2.13) e sono presenti nel 39,4% delle imprese.

La forza lavoro straniera ha un peso maggiore tra le imprese più piccole (l'incidenza, sul totale lavoratori, è pari al 7%), ma è più diffusa tra le grandi imprese (è presente almeno un lavoratore straniero nel 69% delle aziende di maggior dimensione).

Graf. 2.13 - Lavoratori stranieri: incidenza e diffusione - 2013



⁴ Tra le altre forme di flessibilità si riporta il contratto di inserimento, che è comunemente considerato una forma di flessibilità interna. Poiché dal 1° gennaio 2013 non possono essere più attivati contratti di inserimento, in seguito alla Riforma Fornero sul mercato del lavoro, l'incidenza di questo contratto si è fortemente ridotta.

2.5 L'analisi dei flussi

Il questionario utilizzato per l'indagine sul lavoro ha consentito di raccogliere due tipologie 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", che permettono di 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 consente la determinazione del saldo occupazionale.

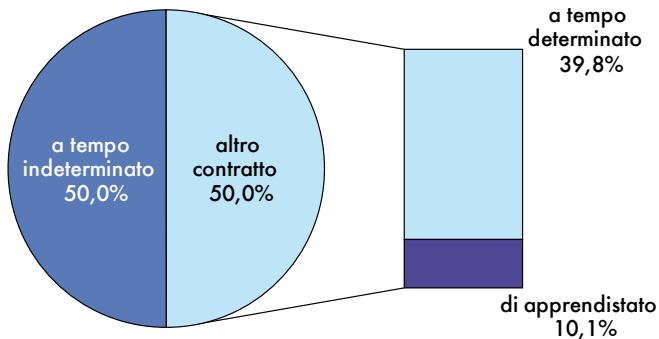
2.5.1 I flussi in entrata

Riguardo ai flussi in entrata, le imprese hanno indicato:

- il numero assunzioni dal mercato interno, rappresentate dalle conversioni a tempo indeterminato di lavoratori che erano già presenti negli organici con un contratto diverso (tempo determinato, di inserimento, di apprendistato) e dalle trasformazioni di contratto di somministrazione a tempo determinato o con contratto di collaborazione a progetto in rapporti di lavoro alle dipendenze;
- 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. 2.14 è riportata la composizione delle assunzioni per contratto, avvenute nel corso del 2013 nell'Area Milanese.

Graf. 2.14 - Composizione delle assunzioni per contratto - 2013



		2012
A tempo indeterminato		50,3%
Altro contratto		49,7%
di cui:	a tempo determinato	39,2%
	di inserimento	3,5%
	di apprendistato	7,0%

I flussi in entrata a tempo indeterminato nel 2013 sono pari al 50% delle assunzioni, in linea con il 2012. Il risultato è positivo se analizzato alla luce delle difficoltà che il mercato del lavoro italiano ha affrontato nel 2013, riflesse dalla diminuzione del tasso di occupazione nazionale.

Metà delle assunzioni alle dipendenze nel 2013 è avvenuta attraverso altre forme contrattuali (determinato, apprendistato). In prevalenza le imprese sono ricorse ai contratti a tempo determinato e in misura più contenuta ai contratti di apprendistato e di inserimento.

Nel 2013 la composizione delle assunzioni con contratti diversi dal tempo indeterminato è rimasta in linea con il 2012 per quanto riguarda i contratti a tempo determinato. Diversamente, è cresciuto il peso del contratto di apprendistato: la percentuale di assunzioni con questo contratto, che era pari all'1,5% nel 2010, è cresciuta al 3,3% nel 2011, al 7% nel 2012 e ora, nel 2013, ha superato il 10%.

La tab. 2.2 mette a confronto le composizioni delle assunzioni per contratto e settore. Nei Servizi metà delle assunzioni del 2013 è avvenuta a tempo indeterminato, così come nell'Industria.

Si osserva che il contratto di apprendistato assume un peso maggiore sia nelle assunzioni delle imprese dell'Industria sia in quelle dei Servizi.

Tab. 2.2 - Composizione delle assunzioni per contratto e settore - 2012 e 2013

	Industria		Servizi	
	2012	2013	2012	2013
A tempo indeterminato	35,7%	49,8%	61,9%	50,2%
Altro contratto	64,3%	50,2%	38,1%	49,8%
di cui: a tempo determinato	58,2%	39,5%	24,2%	40,1%
di inserimento	1,4%	-	5,2%	-
di apprendistato	4,8%	10,7%	8,8%	9,6%

2.5.2 Le trasformazioni a tempo indeterminato: il tasso di conversione

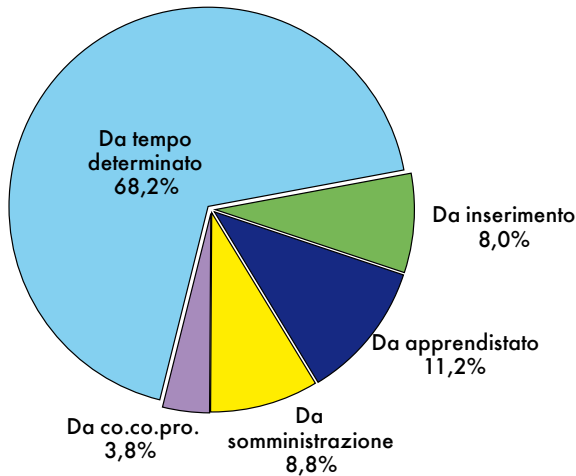
I flussi in entrata includono tanto le conversioni da rapporti contrattuali (a termine) alle dipendenze, quanto le trasformazioni di rapporti di lavoro non alle dipendenze: le due fattispecie costituiscono il cosiddetto mercato interno per le assunzioni a tempo indeterminato, essendo lavoratori già presenti in azienda con forme contrattuali diverse.

Nel graf. 2.15 è riportata la composizione per contratto delle conversioni avvenute nel 2013 nelle imprese dell'Area Milanese. In prevalenza si sono verificate trasformazioni dai contratti a tempo determinato (68,2%), sia nell'Industria sia nei Servizi.

Seguono poi le trasformazioni da contratto di apprendistato a tempo indeterminato, pari all'11,2% (per le imprese dei Servizi il dato è pari al 13%).

Nel macro settore dell'Industria, invece, spiccano le conversioni da contratto in somministrazione, pari al 12,5%.

Graf. 2.15 - Assunzioni a tempo indeterminato dal mercato interno - 2013



Le analisi sui contratti a tempo indeterminato consentono di misurare due caratteristiche dell'occupazione: la stabilità del rapporto di lavoro e la possibilità che sia 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

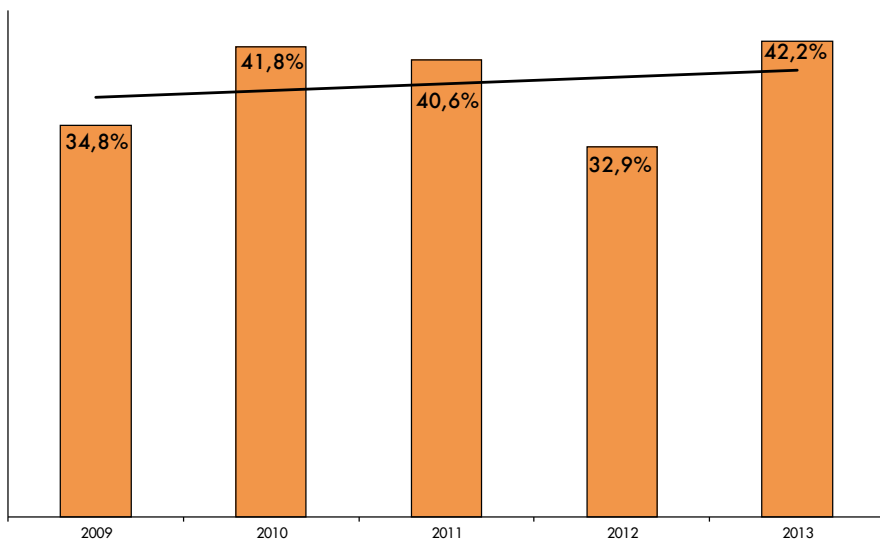
indeterminato nel corso dell'anno sul totale in essere a gennaio), che misura i flussi di passaggio da una posizione lavorativa con scadenza ad una stabile (senza scadenza) nel corso di un anno.

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

Nel 2013 il 50% delle assunzioni alle dipendenze è avvenuto con contratti a termine (a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato) (graf. 2.14).

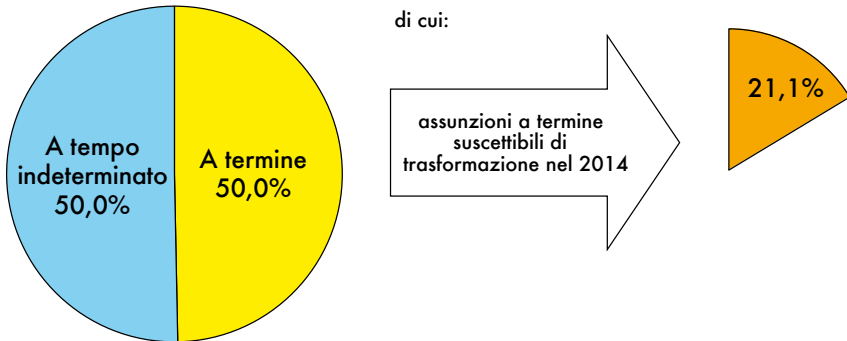
Le percentuali di trasformazioni dal tempo determinato, dall'inserimento e dall'apprendistato in contratti a tempo indeterminato, tra il 2009 e il 2013, sono riportate nel seguente grafico:

Graf. 2.16 - Percentuali di trasformazione in contratti a tempo indeterminato. 2009-2013



Il tasso complessivo di conversione è stato mediamente pari al 42,2%, in forte crescita rispetto al 32,9% del 2012. Applicando il tasso di conversione agli ingressi con contratto a termine - come detto il 50% delle assunzioni - si attende una futura trasformazione a tempo indeterminato per il 21,1% dei contratti (graf. 2.17).

In sintesi, nel 2013, ogni 100 assunzioni da parte delle imprese milanesi, 50 sono avvenute direttamente con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; per i rimanenti 50 nuovi assunti è ipotizzabile una successiva trasformazione a tempo indeterminato in 21 casi.

Graf. 2.17 - Stabilità e "stabilizzazione" dei posti di lavoro creati nel 2013**ASSUNZIONI 2013****2.5.3 I flussi in uscita**

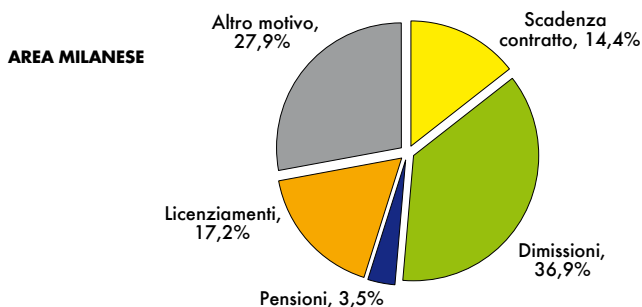
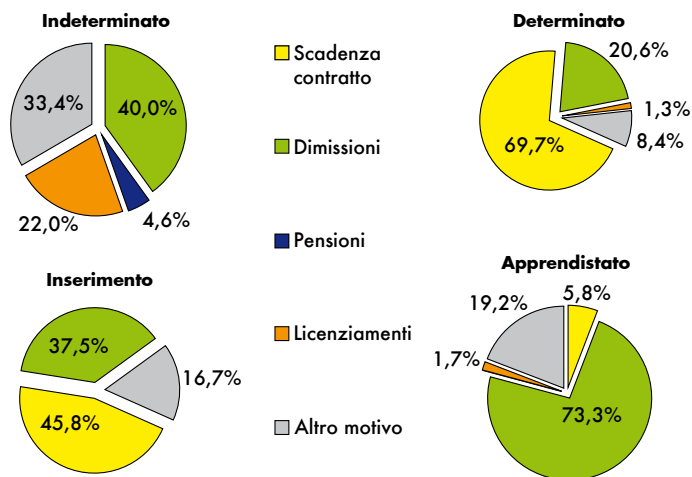
Le analisi sui flussi in uscita offrono una duplice lettura: la composizione delle uscite per tipologia contrattuale, che rispecchia ampiamente la struttura per contratto della forza lavoro, e la composizione delle uscite per causale.

La composizione delle uscite per causale è riportata nel graf. 2.18, distinta anche per tipologia contrattuale nel graf. 2.19.

La principale causa di cessazione del rapporto di lavoro è data dalle dimissioni (36,9%) che - è lecito presumere - sono originate da nuove opportunità lavorative che permettono il cambio del posto di lavoro. Ad eccezione della voce "altro motivo" seguono le cessazioni per licenziamenti e per scadenza del contratto.

Le causali di uscita possono essere analizzate considerando le diverse tipologie contrattuali. Il 40% delle cessazioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato sono causate da dimissioni, mentre i licenziamenti rappresentano solo il 22% di tali cessazioni: una percentuale comunque non marginale, specchio purtroppo della gravità della crisi economica che continua a riflettersi sul mercato del lavoro. Le cessazioni per pensionamento, pari al 4,6% nel 2013, si sono quasi dimezzate rispetto al 2012 (quando pesavano l'8,4% delle cessazioni dal tempo indeterminato).

I flussi in uscita per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato sono dettati in prevalenza da scadenza del contratto (quasi il 70%) e in parte da dimissioni (21%). Tra le cessazioni dei contratti di apprendistato e di inserimento le causali principali sono le dimissioni e la scadenza del contratto.

Graf. 2.18 - Composizione delle uscite per causale - 2013

Graf. 2.19 - Causali di uscita: differenze per contratto - 2013


2.5.4 Il turn-over e il bilancio occupazionale

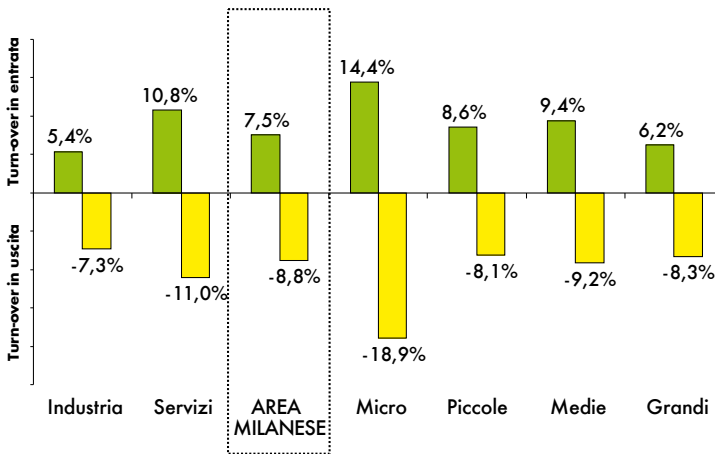
I dati sui flussi in uscita e sui flussi in entrata consentono la determinazione del turn-over e di conseguenza del saldo occupazionale, offrendo una panoramica sulle dinamiche dell'occupazione.

Nel 2013 il mercato del lavoro conferma un grado di dinamicità più contenuto rispetto a quello rilevato nel 2012: complessivamente si è "mosso" il 16,3% dei lavoratori, chi per lasciare il vecchio posto (turn-over in uscita degli organici del -8,8%) o chi per trovarne uno nuovo (turn-over in entrata degli organici del +7,5%).

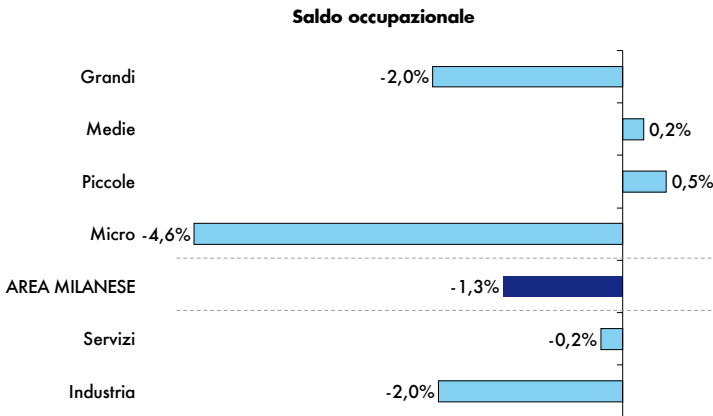
Dal confronto, riportato nel graf. 2.20, emerge la maggiore dinamicità delle imprese che operano nel settore dei Servizi rispetto a quelle dell'Industria, così come già era stato rilevato negli anni passati.

Nel 2013 l'occupazione complessiva si è contratta: il saldo occupazionale, cioè la differenza tra turnover in uscita e turnover in entrata, è stato pari a -1,3% (graf. 2.21). Un risultato comprensibile considerando il perdurare ormai pluriennale delle difficoltà economiche in questa importante area economica come anche nel resto del Paese. Il saldo è risultato negativo sia nell'Industria sia nei Servizi, ma in quest'ultimo caso in misura più contenuta (-0,2% nei Servizi vs -2,0% nell'Industria). I turnover in entrata e in uscita per dimensione aziendale mettono in luce una situazione più positiva per le piccole e medie imprese e una maggiore difficoltà per le imprese al di sotto dei 16 dipendenti.

Graf. 2.20 - Tassi di turn-over - 2013



Graf. 2.21 - Il bilancio occupazionale nel 2013



2.6 Appendice statistica

2.6.1 Area Milanese

Tab. 2.3

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,0%	81,0%	90,0%
Indeterminato part-time	2,0%	15,0%	6,7%
Totale indeterminato	97,1%	96,0%	96,7%
Determinato full-time	1,9%	2,6%	2,2%
Determinato part-time	0,1%	0,2%	0,2%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,8%	1,2%	1,0%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.4

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time		Part-time	
		Femmine	Totale		
Dirigenti	8,8%	3,7%	7,0%	0,6%	18,9%
Quadri	19,2%	15,2%	17,8%	5,2%	30,3%
Impiegati	45,5%	69,5%	54,0%	72,0%	45,6%
Operai	26,5%	11,5%	21,2%	22,2%	19,3%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	35,4%

Tab. 2.5

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	35,1%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	31,6%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	3,5%
Maturati/diplomati	44,3%
Con titolo di studio inferiore	20,5%
TOTALE	100,0%

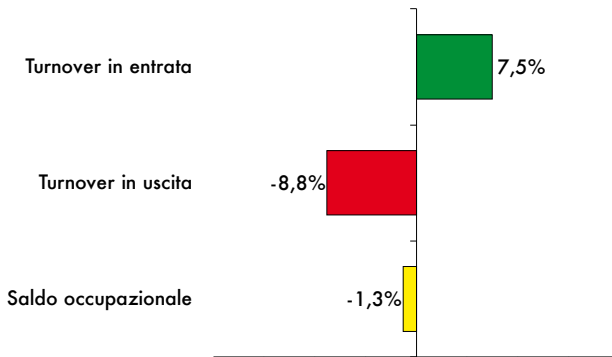
Tab. 2.6
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	6,8%	74,5%
	Determinato	2,3%	44,6%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	1,7%
	Apprendistato	1,0%	17,6%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,2%	36,7%
	Co.co.pro.	3,6%	48,5%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

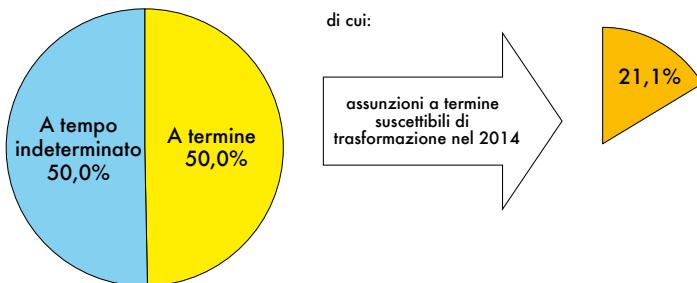
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.22 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.23 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.2 Classe dimensionale

2.6.2.1 Micro (fino 15 dipendenti)

Tab. 2.7

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	92,3%	69,3%	83,4%
Indeterminato part-time	2,7%	26,5%	12,0%
Totale indeterminato	95,1%	95,8%	95,4%
Determinato full-time	2,5%	1,4%	2,1%
Determinato part-time	0,6%	1,5%	1,0%
Inserimento	0,2%	0,0%	0,1%
Apprendistato	1,6%	1,2%	1,4%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.8

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Full-time		Part-time		
	Maschi	Femmine			
Dirigenti	7,4%	2,9%	5,7%	2,5%	20,0%
Quadri	10,6%	8,4%	9,7%	4,0%	33,5%
Impiegati	40,5%	78,1%	55,2%	79,5%	55,4%
Operai	41,5%	10,6%	29,4%	14,0%	14,1%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	39,1%

Tab. 2.9

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	23,4%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	19,8%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	3,7%
Maturati/diplomati	48,0%
Con titolo di studio inferiore	28,6%
TOTALE	100,0%

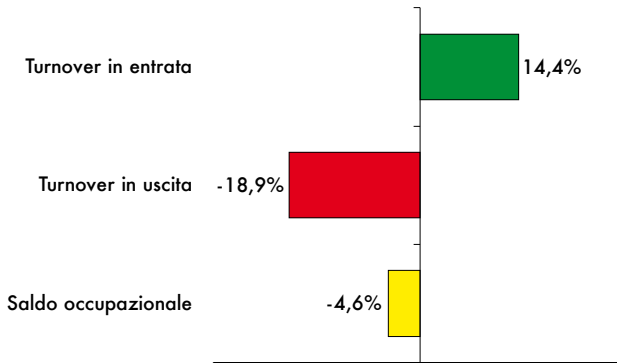
Tab. 2.10
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	13,0%	55,2%
	Determinato	3,1%	19,1%
Flessibilità interna	Inserimento	0,1%	1,1%
	Apprendistato	1,4%	10,9%
Flessibilità esterna	Somministrazione	3,0%	10,9%
	Co.co.pro.	8,1%	33,9%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

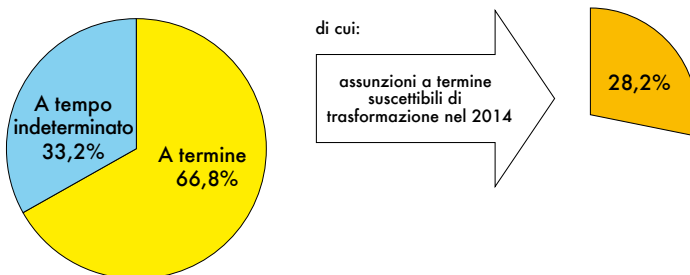
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.24 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.25 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.2.2 Piccole (da 16 a 49 dipendenti)

Tab. 2.11

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	94,7%	78,4%	89,1%
Indeterminato part-time	0,9%	16,0%	6,0%
Totale indeterminato	95,5%	94,4%	95,1%
Determinato full-time	2,7%	3,9%	3,1%
Determinato part-time	0,3%	0,2%	0,2%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	1,4%	1,6%	1,5%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.12

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time Femmine	Totale	Part-time	
Dirigenti	5,7%	1,9%	4,4%	0,4%	14,3%
Quadri	12,7%	8,4%	11,2%	3,3%	25,1%
Impiegati	39,9%	74,1%	51,4%	83,0%	48,5%
Operai	41,8%	15,7%	33,0%	13,3%	15,9%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	33,6%

Tab. 2.13

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	21,6%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	18,3%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	3,3%
Maturati/diplomati	46,6%
Con titolo di studio inferiore	31,8%
TOTALE	100,0%

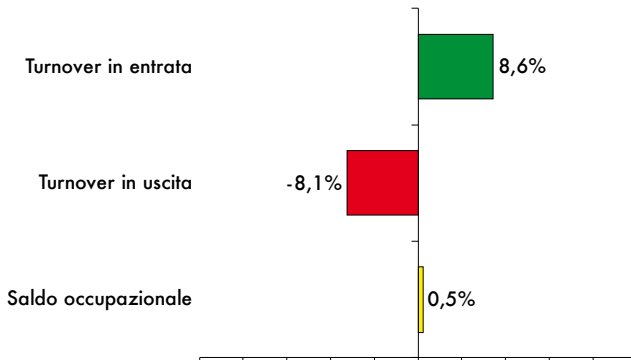
Tab. 2.14
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	6,2%	74,2%
	Determinato	3,4%	39,0%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	0,0%
	Apprendistato	1,5%	13,2%
Flessibilità esterna	Somministrazione	9,1%	29,6%
	Co.co.pro.	9,1%	42,8%

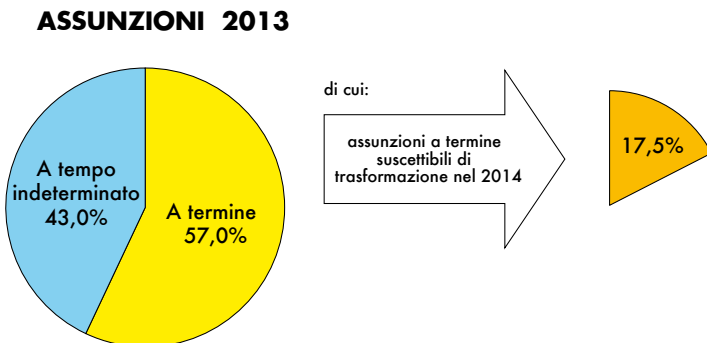
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

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

Graf. 2.26 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.27 - Distribuzione delle assunzioni del 2013



2.6.2.3 Medie (da 50 a 249 dipendenti)

Tab. 2.15

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	94,5%	79,1%	88,6%
Indeterminato part-time	1,3%	16,3%	7,1%
Totale indeterminato	95,9%	95,4%	95,7%
Determinato full-time	3,1%	3,6%	3,3%
Determinato part-time	0,0%	0,3%	0,1%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	1,0%	0,7%	0,9%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.16

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time Femmine	Totale	Part-time	
Dirigenti	7,0%	1,9%	5,1%	0,7%	14,6%
Quadri	14,6%	11,6%	13,5%	4,6%	33,3%
Impiegati	45,8%	72,2%	55,9%	68,7%	49,6%
Operai	32,6%	14,2%	25,5%	26,0%	21,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	38,4%

Tab. 2.17

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	29,4%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	26,7%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	2,7%
Maturati/diplomati	45,8%
Con titolo di studio inferiore	24,8%
TOTALE	100,0%

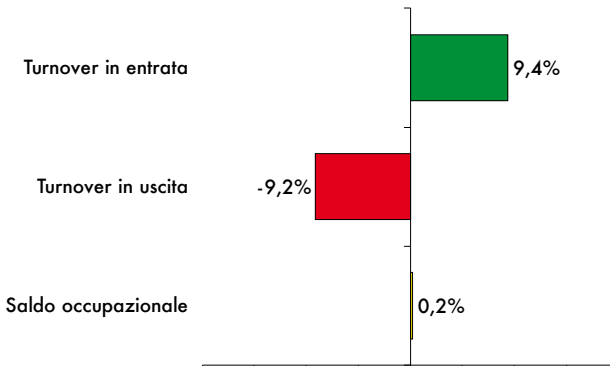
Tab. 2.18
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	7,2%	87,9%
	Determinato	3,4%	64,4%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	2,3%
	Apprendistato	0,9%	23,6%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,5%	55,7%
	Co.co.pro.	2,1%	59,2%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

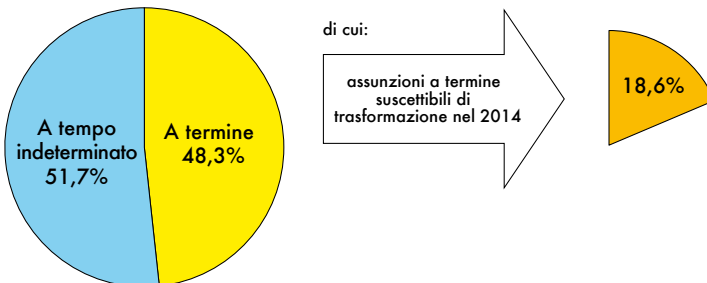
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.28 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.29 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.2.4 Grandi (250 dipendenti e oltre).

Tab. 2.19

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,4%	82,9%	91,1%
Indeterminato part-time	2,5%	13,6%	6,3%
Totale indeterminato	97,8%	96,5%	97,4%
Determinato full-time	1,3%	1,9%	1,5%
Determinato part-time	0,1%	0,1%	0,1%
Inserimento	0,1%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,7%	1,4%	0,9%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.20

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Full-time		Part-time	Totale	
	Maschi	Femmine			
Dirigenti	9,9%	4,9%	8,2%	0,5%	20,4%
Quadri	22,3%	18,2%	20,9%	5,9%	29,7%
Impiegati	46,3%	67,2%	53,4%	71,9%	42,9%
Operai	21,5%	9,7%	17,5%	21,7%	18,9%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	34,1%

Tab. 2.21

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	40,7%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	36,7%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	4,0%
Maturati/diplomati	43,0%
Con titolo di studio inferiore	16,3%
TOTALE	100,0%

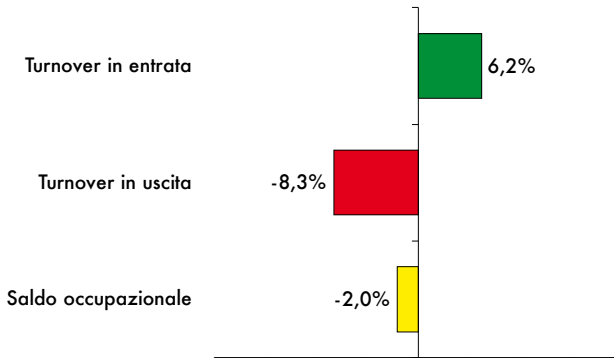
Tab. 2.22
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	6,4%	93,8%
	Determinato	1,7%	76,9%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	6,2%
	Apprendistato	0,9%	30,8%
Flessibilità esterna	Somministrazione	3,5%	75,4%
	Co.co.pro.	3,4%	75,4%

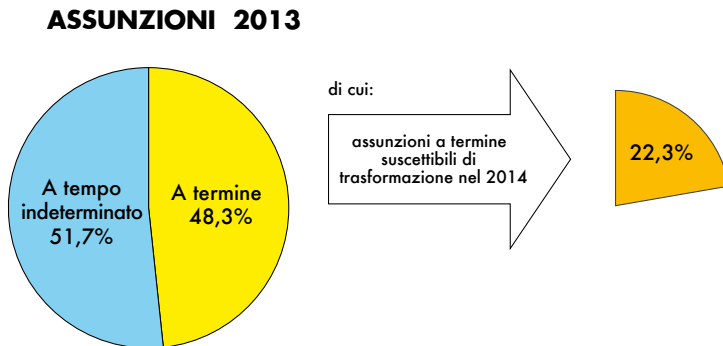
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

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

Graf. 2.30 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.31 - Distribuzione delle assunzioni del 2013



2.6.3 Settore di attività economica

2.6.3.1 Industria

Tab. 2.23

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	97,0%	84,2%	92,9%
Indeterminato part-time	0,7%	12,8%	4,6%
Totale indeterminato	97,7%	97,1%	97,5%
Determinato full-time	1,7%	2,0%	1,8%
Determinato part-time	0,0%	0,1%	0,1%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,6%	0,8%	0,6%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.24

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time		Part-time	
		Femmine	Totale		
Dirigenti	8,4%	4,2%	7,1%	0,7%	19,0%
Quadri	18,3%	16,9%	17,9%	6,3%	30,4%
Impiegati	39,9%	63,6%	47,5%	72,3%	43,0%
Operai	33,3%	15,3%	27,5%	20,8%	17,8%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	32,1%

Tab. 2.25

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	31,9%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	29,8%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	2,1%
Maturati/diplomati	44,1%
Con titolo di studio inferiore	24,0%
TOTALE	100,0%

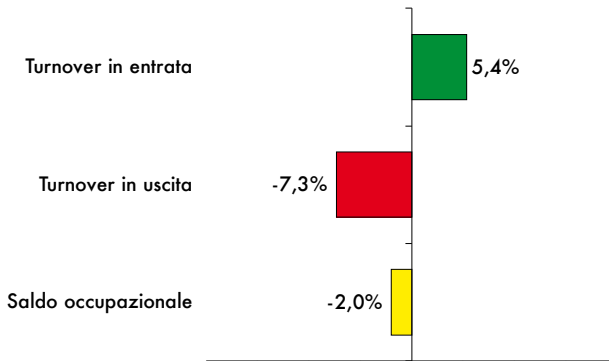
Tab. 2.26
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,6%	73,0%
	Determinato	1,9%	40,9%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	1,4%
	Apprendistato	0,6%	13,4%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,4%	44,0%
	Co.co.pro.	1,2%	45,7%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

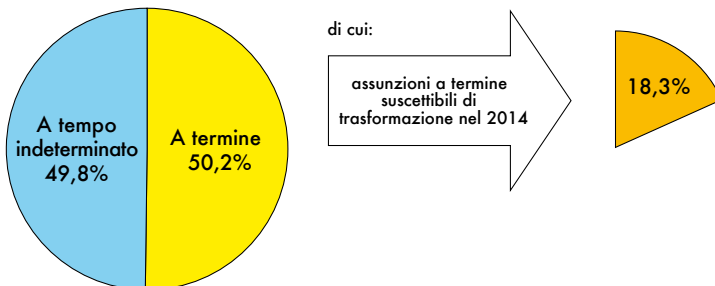
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.32 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.33 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.3.2 Servizi

Tab. 2.27

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	91,7%	77,2%	85,8%
Indeterminato part-time	4,4%	17,5%	9,7%
Totale indeterminato	96,1%	94,7%	95,5%
Determinato full-time	2,2%	3,3%	2,7%
Determinato part-time	0,3%	0,3%	0,3%
Inserimento	0,1%	0,0%	0,1%
Apprendistato	1,3%	1,7%	1,5%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.28

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Full-time		Part-time	Totale	
	Maschi	Femmine			
Dirigenti	9,3%	3,2%	6,8%	0,6%	18,7%
Quadri	20,8%	13,2%	17,7%	4,5%	30,1%
Impiegati	55,2%	76,7%	63,9%	71,7%	48,5%
Operai	14,6%	7,0%	11,5%	23,2%	24,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	40,4%

Tab. 2.29

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	41,5%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	35,2%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	6,3%
Maturati/diplomati	44,7%
Con titolo di studio inferiore	13,9%
TOTALE	100,0%

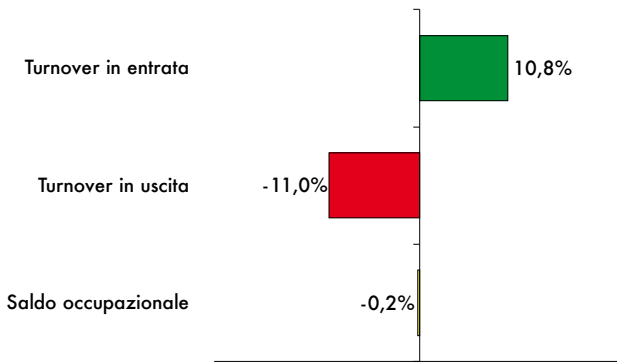
Tab. 2.30
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	10,0%	76,9%
Flessibilità interna	Determinato	3,0%	50,2%
	Inserimento	0,1%	2,2%
	Apprendistato	1,5%	24,0%
Flessibilità esterna	Somministrazione	3,8%	25,3%
	Co.co.pro.	7,1%	52,8%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

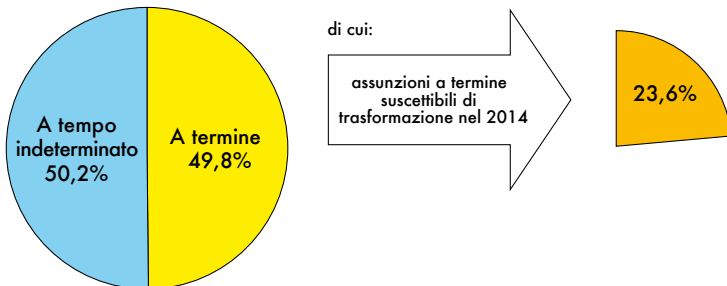
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.34 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.35 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.4 Principali comparti di attività economica

2.6.4.1 Alimentare

Tab. 2.31

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,1%	80,7%	89,6%
Indeterminato part-time	2,7%	15,2%	7,5%
Totale indeterminato	97,8%	95,8%	97,0%
Determinato full-time	1,8%	2,6%	2,1%
Determinato part-time	0,1%	0,2%	0,1%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,3%	1,4%	0,7%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.32

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Full-time		Part-time		
	Maschi	Femmine			
Dirigenti	8,8%	3,7%	6,9%	0,3%	20,3%
Quadri	10,4%	10,3%	10,3%	2,1%	37,8%
Impiegati	29,5%	55,3%	39,3%	39,6%	53,3%
Operai	51,3%	30,6%	43,5%	58,1%	26,6%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	37,8%

Tab. 2.33

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	34,4%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	28,1%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	6,3%
Maturati/diplomati	43,6%
Con titolo di studio inferiore	22,0%
TOTALE	100,0%

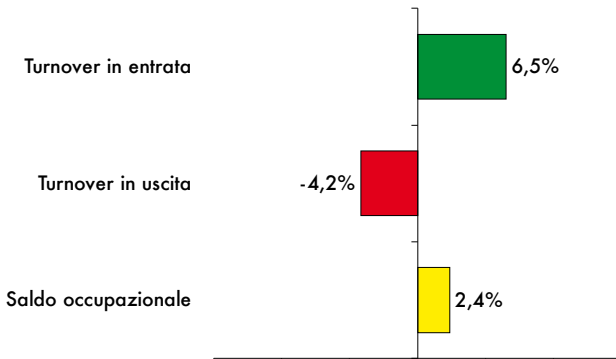
Tab. 2.34
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	7,6%	82,4%
	Determinato	2,2%	58,8%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	0,0%
	Apprendistato	0,7%	17,6%
Flessibilità esterna	Somministrazione	7,8%	58,8%
	Co.co.pro.	0,6%	58,8%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

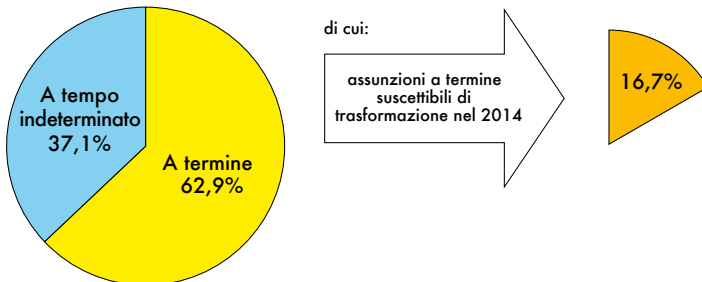
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.36 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.37 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.4.2 Chimico

Tab. 2.35

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,8%	84,8%	92,5%
Indeterminato part-time	0,3%	12,6%	4,8%
Totale indeterminato	97,1%	97,4%	97,2%
Determinato full-time	2,5%	1,9%	2,3%
Determinato part-time	0,0%	0,0%	0,0%
Inserimento	0,0%	0,1%	0,0%
Apprendistato	0,3%	0,6%	0,4%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.36

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time Femmine	Totale	Part-time	
Dirigenti	8,6%	4,0%	6,9%	1,8%	21,0%
Quadri	19,8%	16,7%	18,7%	8,4%	32,5%
Impiegati	36,5%	67,8%	47,9%	80,0%	51,5%
Operai	35,0%	11,5%	26,5%	9,8%	15,8%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	36,4%

Tab. 2.37

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	30,5%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	26,9%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	3,6%
Maturati/diplomati	40,9%
Con titolo di studio inferiore	28,6%
TOTALE	100,0%

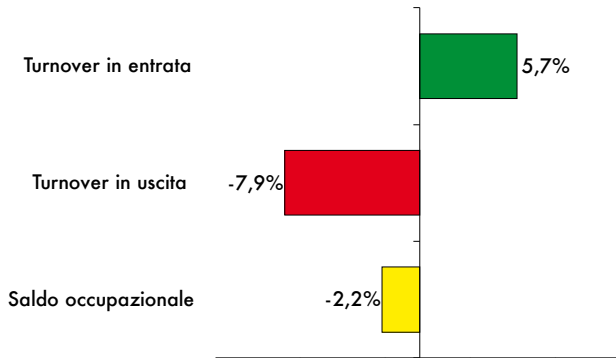
Tab. 2.38
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,8%	67,9%
	Flessibilità interna		
	Determinato	2,3%	47,2%
	Inserimento	0,0%	1,9%
	Apprendistato	0,4%	9,4%
Flessibilità esterna			
	Somministrazione	7,8%	56,6%
	Co.co.pro.	1,6%	60,4%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

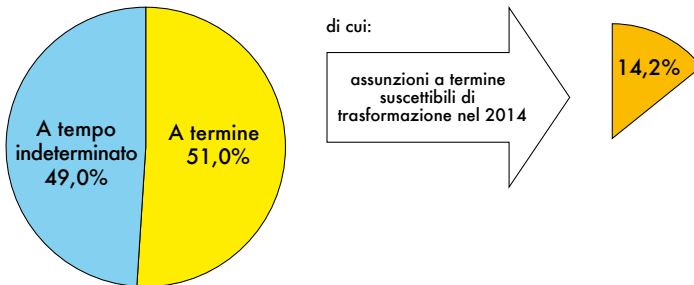
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.38 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.39 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.4.3 Farmaceutico

Tab. 2.39

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,0%	87,6%	92,5%
Indeterminato part-time	0,2%	8,0%	3,5%
Totale indeterminato	96,2%	95,6%	96,0%
Determinato full-time	3,4%	4,0%	3,7%
Determinato part-time	0,0%	0,0%	0,0%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,3%	0,4%	0,4%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.40

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time Femmine	Totale	Part-time	
Dirigenti	7,2%	3,2%	5,5%	0,5%	24,3%
Quadri	22,4%	21,5%	22,0%	8,5%	41,2%
Impiegati	44,5%	63,2%	52,4%	82,4%	50,9%
Operai	25,8%	12,1%	20,1%	8,5%	25,5%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	42,2%

Tab. 2.41

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	45,7%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	44,4%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	1,3%
Maturati/diplomati	36,1%
Con titolo di studio inferiore	18,2%
TOTALE	100,0%

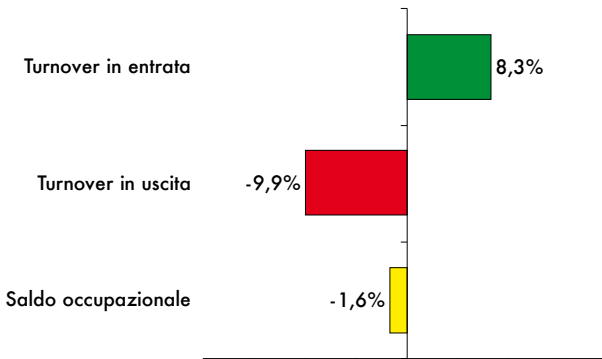
Tab. 2.42
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	3,5%	93,5%
	Determinato	3,7%	71,0%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	0,0%
	Apprendistato	0,4%	19,4%
Flessibilità esterna	Somministrazione	3,6%	61,3%
	Co.co.pro.	0,9%	38,7%

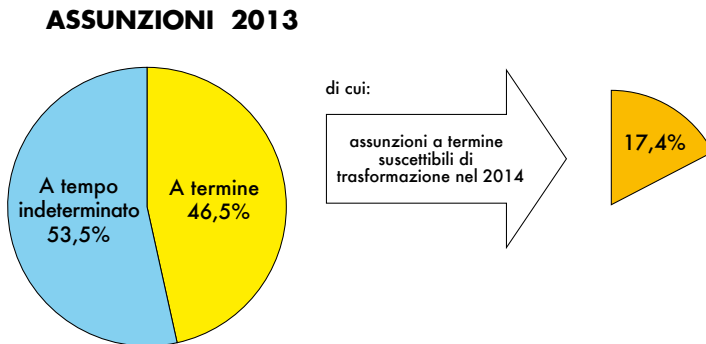
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

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

Graf. 2.40 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.41 - Distribuzione delle assunzioni del 2013



2.6.4.4 Gomma

Tab. 2.43

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	98,9%	84,0%	94,4%
Indeterminato part-time	0,4%	13,5%	4,3%
Totale indeterminato	99,3%	97,4%	98,8%
Determinato full-time	0,7%	1,6%	1,0%
Determinato part-time	0,0%	0,6%	0,2%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,0%	0,3%	0,1%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.44

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time Femmine	Totale	Part-time	
Dirigenti	4,0%	1,0%	3,1%	0,0%	9,4%
Quadri	5,8%	8,2%	6,5%	4,4%	37,3%
Impiegati	15,7%	47,7%	25,1%	84,4%	56,0%
Operai	74,6%	43,1%	65,3%	11,1%	19,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	29,5%

Tab. 2.45

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	9,2%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	8,8%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	0,3%
Maturati/diplomati	42,9%
Con titolo di studio inferiore	48,0%
TOTALE	100,0%

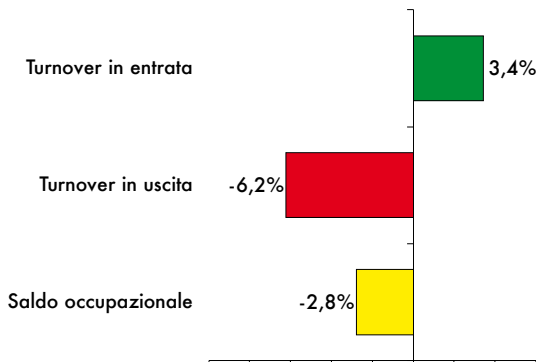
Tab. 2.46
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,5%	76,2%
	Determinato	1,1%	23,8%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	0,0%
	Apprendistato	0,1%	4,8%
Flessibilità esterna	Somministrazione	5,8%	52,4%
	Co.co.pro.	2,0%	38,1%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

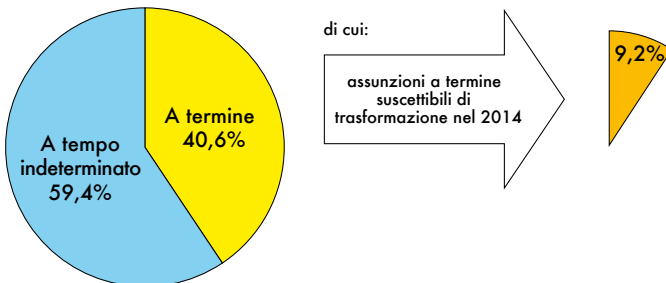
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.42 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.43 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.4.5 Meccanica

Tab. 2.47

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,9%	80,9%	93,7%
Indeterminato part-time	0,9%	17,2%	4,1%
Totale indeterminato	97,8%	98,1%	97,9%
Determinato full-time	1,6%	0,9%	1,5%
Determinato part-time	0,0%	0,3%	0,1%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	0,5%	0,7%	0,6%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.48

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time Femmine	Totale	Part-time	
Dirigenti	6,0%	1,7%	5,2%	1,0%	6,6%
Quadri	7,7%	5,1%	7,2%	1,4%	14,2%
Impiegati	36,1%	70,3%	42,9%	72,7%	32,8%
Operai	50,2%	22,9%	44,7%	24,9%	10,2%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	20,0%

Tab. 2.49

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	16,3%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	13,4%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	2,9%
Maturati/diplomati	43,5%
Con titolo di studio inferiore	40,2%
TOTALE	100,0%

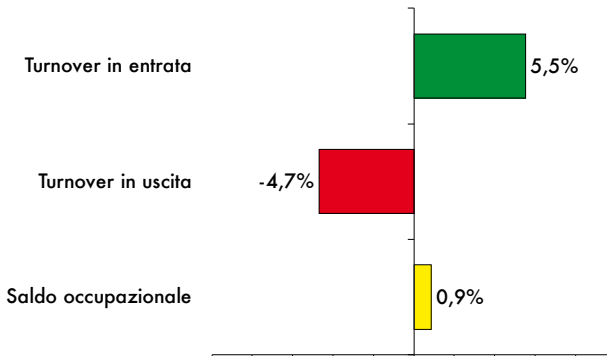
Tab. 2.50
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,2%	75,3%
	Determinato	1,5%	34,2%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	2,7%
	Apprendistato	0,6%	13,7%
Flessibilità esterna	Somministrazione	5,5%	35,6%
	Co.co.pro.	2,6%	54,8%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

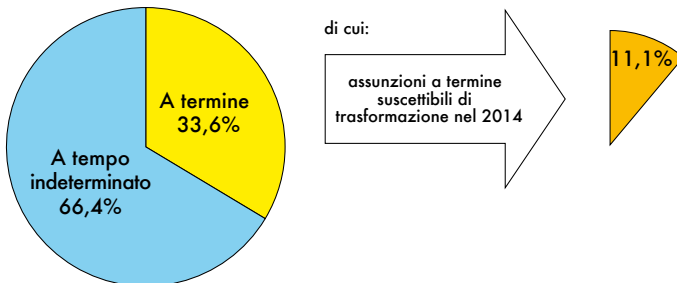
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.44 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.45 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.4.6 Metallurgia

Tab. 2.51

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,5%	78,5%	92,1%
Indeterminato part-time	0,5%	17,0%	4,5%
Totale indeterminato	97,0%	95,5%	96,6%
Determinato full-time	1,9%	3,4%	2,3%
Determinato part-time	0,0%	0,3%	0,1%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	1,1%	0,8%	1,0%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.52

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time Femmine	Totale	Part-time	
Dirigenti	3,7%	1,2%	3,1%	1,5%	9,3%
Quadri	5,0%	6,8%	5,5%	0,0%	30,3%
Impiegati	27,3%	75,1%	38,9%	83,1%	46,9%
Operai	64,0%	16,9%	52,6%	15,4%	7,8%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	24,3%

Tab. 2.53

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	10,6%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	9,7%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	0,9%
Maturati/diplomati	39,7%
Con titolo di studio inferiore	49,7%
TOTALE	100,0%

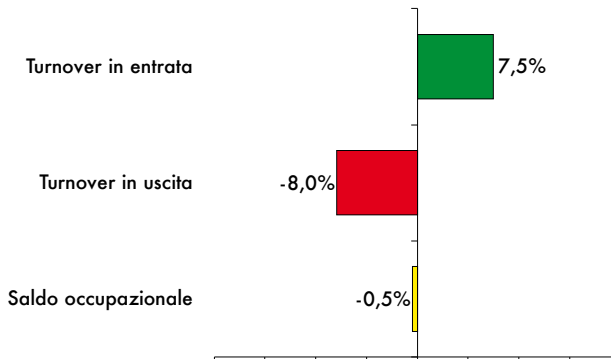
Tab. 2.54
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,6%	60,5%
	Determinato	2,4%	37,2%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	0,0%
	Apprendistato	1,0%	9,3%
Flessibilità esterna	Somministrazione	6,9%	41,9%
	Co.co.pro.	2,5%	37,2%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

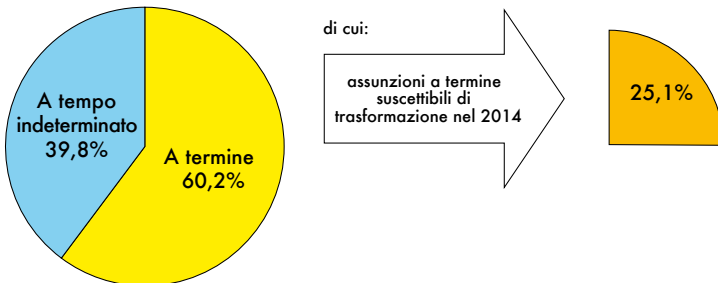
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.46 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.47 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.4.7 Elettronica

Tab. 2.55

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	98,1%	84,6%	94,0%
Indeterminato part-time	0,3%	13,7%	4,4%
Totale indeterminato	98,4%	98,3%	98,4%
Determinato full-time	0,6%	0,5%	0,5%
Determinato part-time	0,0%	0,0%	0,0%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	1,0%	1,2%	1,1%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.56

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time Femmine	Totale	Part-time	
Dirigenti	12,8%	7,7%	11,2%	0,2%	20,8%
Quadri	32,0%	25,9%	30,1%	11,8%	26,1%
Impiegati	47,8%	58,4%	51,0%	80,2%	34,8%
Operai	7,4%	8,1%	7,6%	7,7%	32,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	30,4%

Tab. 2.57

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	41,7%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	41,0%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	0,7%
Maturati/diplomati	48,2%
Con titolo di studio inferiore	10,1%
TOTALE	100,0%

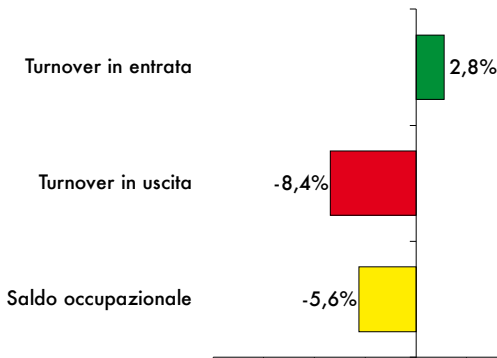
Tab. 2.58
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,4%	69,6%
	Determinato	0,6%	32,1%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	0,0%
	Apprendistato	1,1%	17,9%
Flessibilità esterna	Somministrazione	0,9%	39,3%
	Co.co.pro.	0,6%	44,6%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

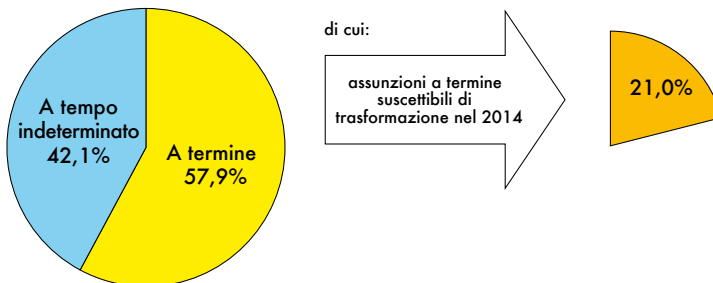
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.48 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.49 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



2.6.4.8 Servizi alle imprese

Tab. 2.59

Distrib. % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2013		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	92,2%	71,8%	83,1%
Indeterminato part-time	2,9%	21,3%	11,2%
Totale indeterminato	95,1%	93,1%	94,2%
Determinato full-time	2,6%	3,5%	3,0%
Determinato part-time	0,2%	0,4%	0,3%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	2,1%	2,9%	2,5%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.60

Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2013				Tasso di femminilizzazione
	Maschi	Full-time Femmine	Totale	Part-time	
Dirigenti	11,5%	3,7%	8,0%	0,8%	20,2%
Quadri	25,8%	16,1%	21,5%	5,9%	33,3%
Impiegati	58,3%	72,1%	64,5%	56,8%	49,7%
Operai	4,3%	8,1%	6,0%	36,5%	60,1%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	44,4%

Tab. 2.61

Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lavoratori Dipendenti al 31.12.2013
Laureati	45,9%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	41,3%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	4,6%
Maturati/diplomati	42,6%
Con titolo di studio inferiore	11,5%
TOTALE	100,0%

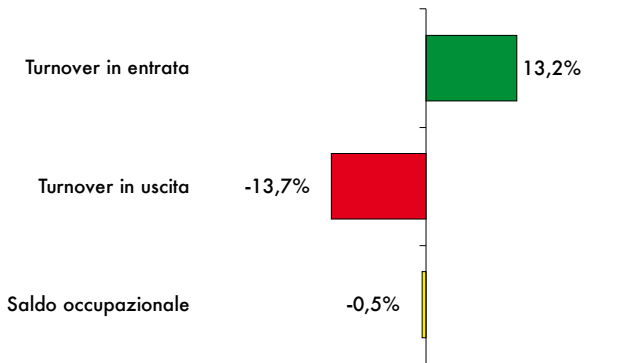
Tab. 2.62
Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2013

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	11,4%	78,9%
	Determinato	3,3%	49,0%
Flessibilità interna	Inserimento	0,0%	2,0%
	Apprendistato	2,5%	27,2%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,2%	19,0%
	Co.co.pro.	11,9%	57,1%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

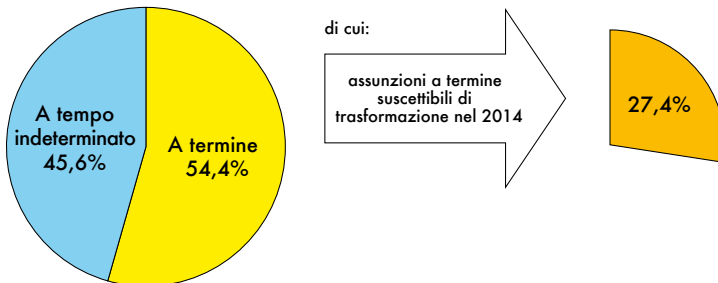
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.50 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2013



Graf. 2.51 - Distribuzione delle assunzioni del 2013

ASSUNZIONI 2013



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 lavoro⁵, 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 categorie⁶: *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

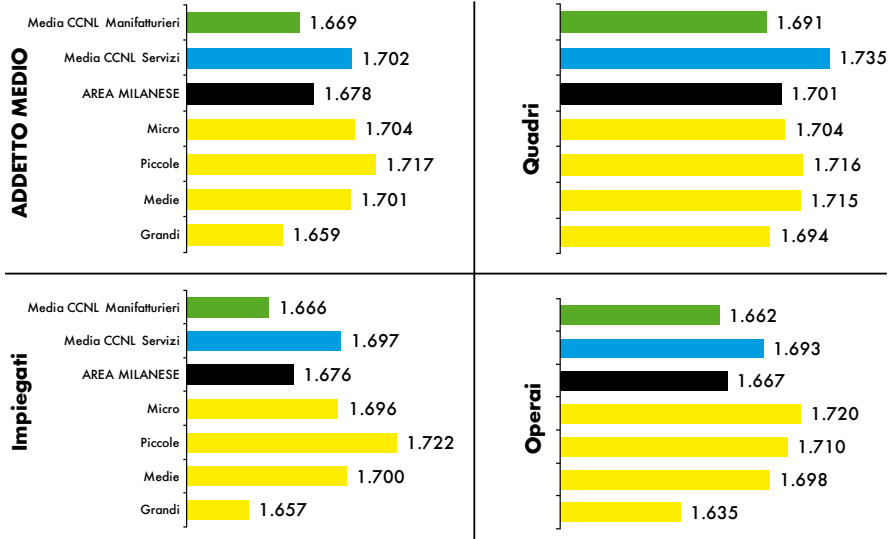
Nel 2013 le ore lavorabili nell'Area Milanese sono state - in media - 1.678, con un aumento di 2 unità rispetto al 2012 (quando erano ammontate a 1.676).

⁵ 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.

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

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

Graf. 3.1 - Ore lavorabili nel 2013 (per qualifica, settore e classe dimensionale)



3.2.1 L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni nel 2013

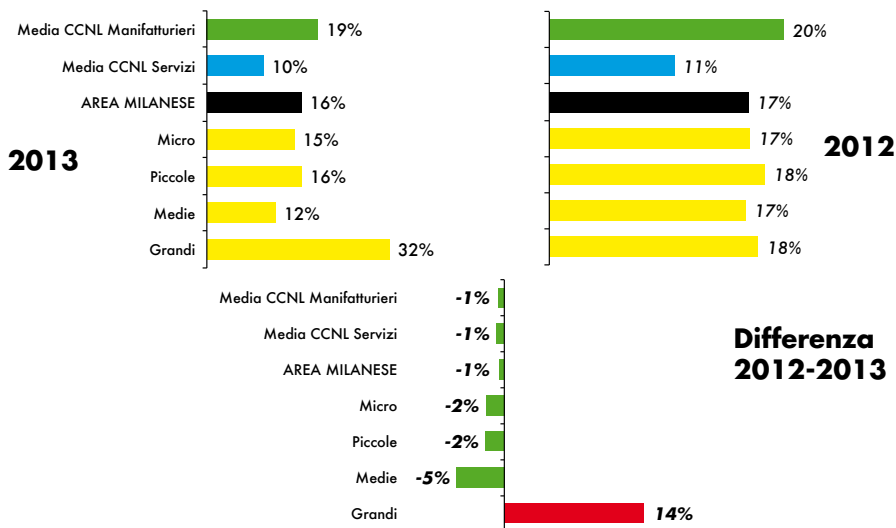
Nel 2013 la percentuale di imprese che ha fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria, Straordinaria o in Deroga) è risultata pari al 16%, in lieve flessione rispetto al 2012 (17%). Ciò che è cambiato, più di tutto, è il numero di ore per dipendente, salite da 28 a 41. La crescita ha coinvolto sia le imprese che applicano CCNL Manifatturieri, dove le ore sono balzate a 53 dalle 40 del 2012, sia quelle dei CCNL Servizi (12 ore dalle 6 del 2012).

La maggiore variazione in termini di ore di CIG pro capite si è verificata per le imprese con più di 250 dipendenti. Non solo è aumentata l'intensità di utilizzo ma è anche cresciuto il numero di imprese che sono ricorse a questo ammortizzatore sociale: 32% nel 2013 rispetto al 18% nel 2012.

Diversamente, tra le imprese di minor dimensione si è ridotto il numero di quelle che hanno fatto ricorso alla CIG.

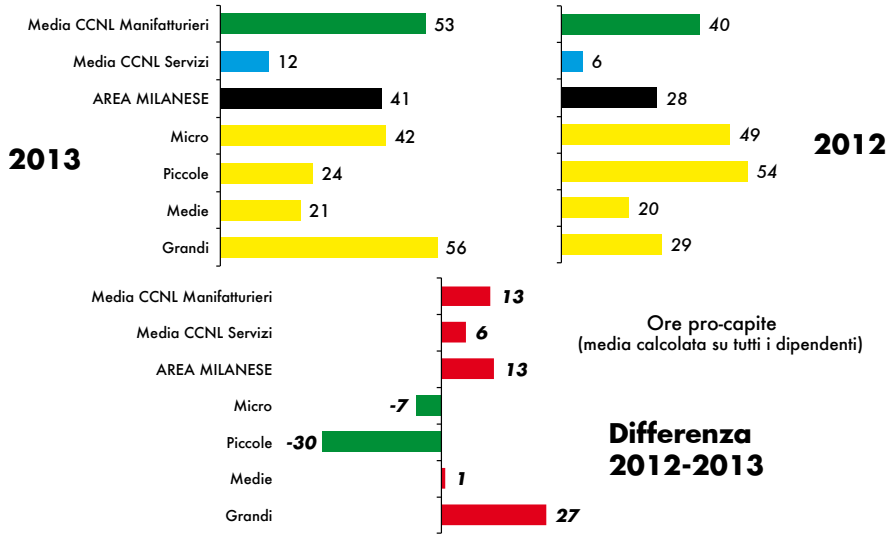
Il graf. 3.2 evidenzia le differenze per settore e classe di dimensione aziendale, da cui emerge che il ricorso si è concentrato soprattutto tra le realtà che applicano CCNL Manifatturieri:

Graf. 3.2 - Imprese che hanno utilizzato la CIG: 2013 vs 2012



Il graf. 3.3 fa invece riferimento alle ore utilizzate per addetto:

Graf. 3.3 - Le ore di CIG utilizzate dalle imprese: 2013 vs 2012



La crescita delle ore di CIG pro capite è in linea con i dati INPS - che però si riferiscono alle ore autorizzate: nel 2013 l'INPS ha registrato un aumento del 16,6% della CIG complessiva nell'Area Milanese. L'incremento ha interessato soprattutto la componente Ordinaria e quella Straordinaria, mentre la CIG in Deroga si è ridotta di quasi un terzo, a causa delle difficoltà nel rifinanziare questo ammortizzatore sociale. Vale la pena ricordare che è proprio la CIG in Deroga lo strumento a cui sono legate le maggiori criticità, essendo generata da richieste che di norma rappresentano una sorta di "ultima spiaggia" per situazioni aziendali già passate attraverso la cassa ordinaria e quella straordinaria che hanno quindi, in assenza di ripresa, il solo sbocco dell'uscita del lavoratore.

3.3 Le assenze dal lavoro

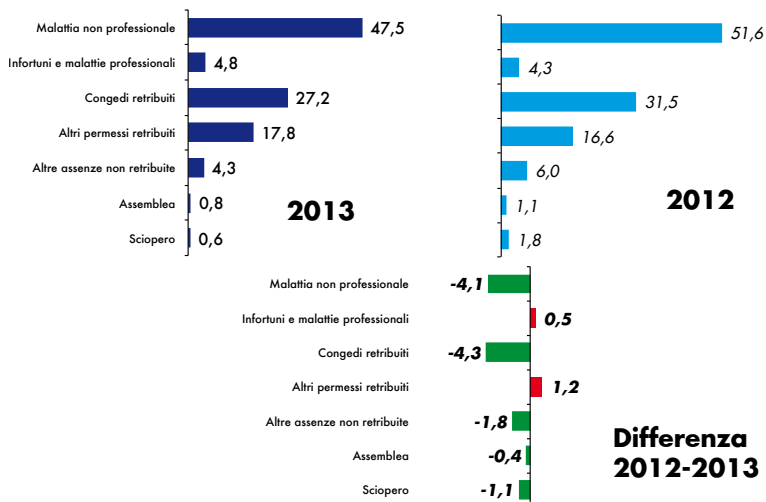
Nel 2013 ogni dipendente si è assentato mediamente 103 ore nell'Area Milanese, 10 in meno rispetto alle 113 del 2012 (graf. 3.4).

Come nel 2012, anche nel 2013 la principale causale di assenza è data dalla Malattia non professionale; per le donne invece sono i Congedi retribuiti (graf. 3.5). Gli Infortuni professionali e Altre causali, quali Assemblee e Scioperi, hanno un peso

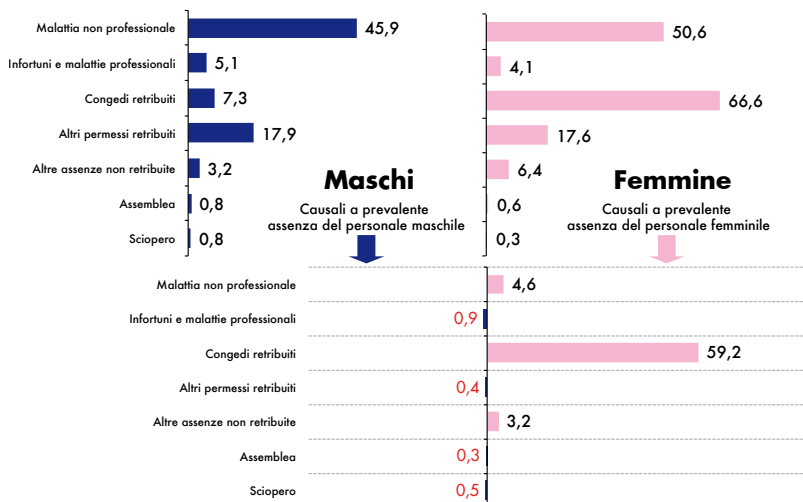
minore sul totale delle ore di lavoro perdute.

Nel 2013 le variazioni più evidenti hanno riguardato le assenze per Malattia e per Congedo retribuito: le ore di assenza per malattia pro capite sono diminuite rispetto a quelle del 2012 (-4,1 ore), così come le ore di congedo retribuito (-4,3 ore).

Graf. 3.4 - Ore perdute per causali di assenza: 2013 vs 2012

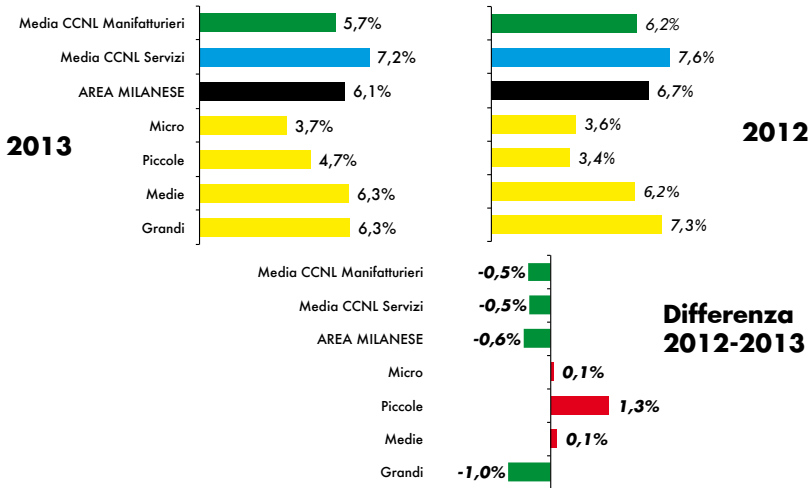


Graf. 3.5 - Ore perdute nel 2013 per causali di assenza: differenze per genere



Il tasso di assenza nell'Area Milanese è sceso al 6,1% nel 2013 dal 6,7% del 2012. 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: 2013 vs 2012



Il tasso medio di assenza è una sintesi tra quelli per qualifica: diminuisce al crescere della qualifica, variando da un minimo tra i quadri (3,8%) ad un massimo tra gli operai (8,2%).

Nel 2013, rispetto all'anno precedente, si osservano delle differenze:

- i tassi di assenza si riducono per gli uomini (da 4,9% a 4,8%) ma soprattutto per le donne (da 10,4% a 8,7%);
- diminuisce il divario tra uomini e donne;
- la variazione del tasso di assenza dal 2012 al 2013 è nulla per i quadri e minima per gli operai (da 8,0% a 8,2%), mentre è più considerevole per gli impiegati (da 7,0% a 6,0%).

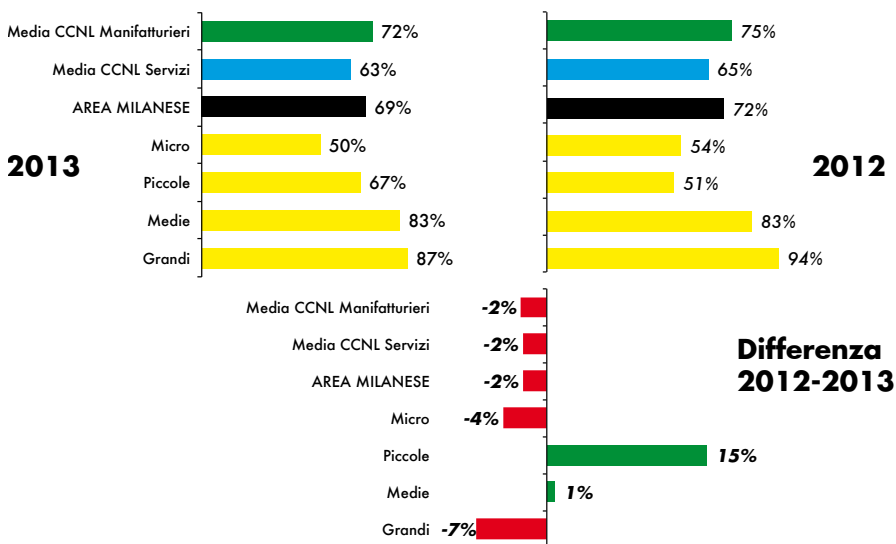
Nel riquadro sottostante sono riportati i tassi di assenza per CCNL: i valori sono in crescita per il CCNL Chimico-Farmaceutico, il CCNL Gomma-Materie Plastiche e per il CCNL Metalmeccanico.

CCNL	Tasso di assenza nel 2013	Tasso di assenza nel 2012	Variazione del tasso di assenza 2012-2013
Alimentare	6,0%	8,2%	▼
Chimico-Farmaceutico	5,6%	5,5%	▲
Gomma-Materie Plastiche	7,2%	6,5%	▲
Metalmeccanico	5,4%	5,3%	▲
Grafico-Editoriale	8,4%	8,4%	▬
Terziario	6,1%	7,6%	▼

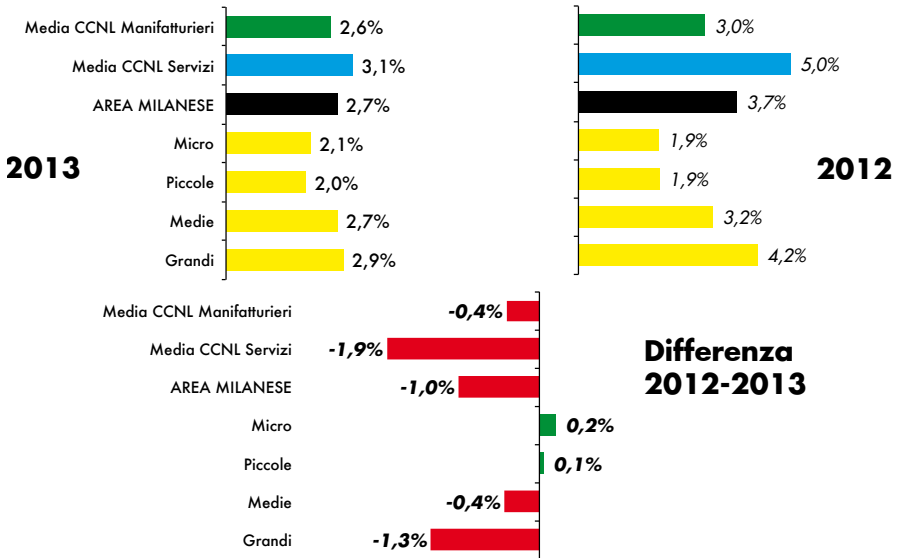
3.4 Il ricorso allo straordinario

Il ricorso allo straordinario nel 2013 è diminuito rispetto al 2012, sia nelle imprese che applicano i CCNL Manifatturieri sia in quelle che applicano i CCNL Servizi: dalla media dell'Area Milanese risulta che l'hanno utilizzato circa due aziende su tre, per un numero di ore quantificabile nel 2,7% di quelle lavorabili (graf. 3.7 e graf. 3.8).

Graf. 3.7 - Imprese che hanno fatto ricorso allo straordinario: 2013 vs 2012



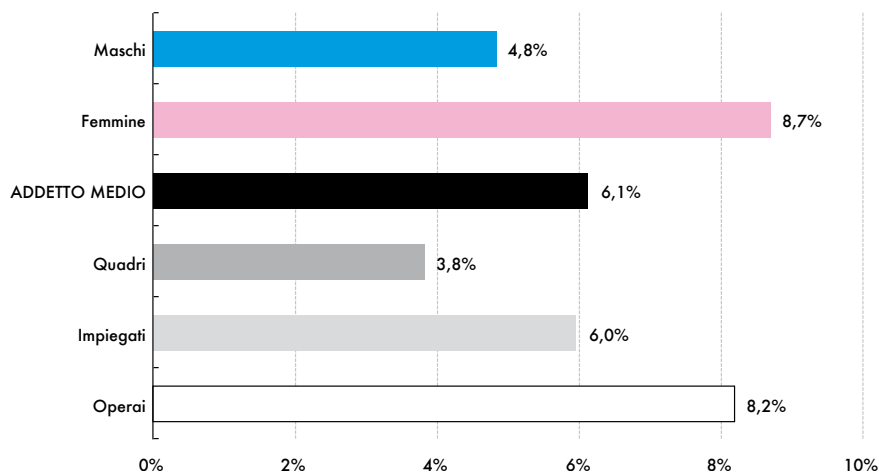
Graf. 3.8 - Ore di straordinario per lavoratore (% su ore lavorabili): 2013 vs 2012



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
1.678,5						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	5,1	4,1	4,8	0,3%	0,2%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>	45,9	50,6	47,5	2,7%	3,0%	2,8%
<i>Congedi retribuiti</i>	7,3	66,6	27,2	0,4%	4,0%	1,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	17,9	17,6	17,8	1,1%	1,0%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,2	6,4	4,3	0,2%	0,4%	0,3%
<i>Sciopero</i>	0,8	0,3	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,8	0,6	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	81,1	146,1	102,9	4,8%	8,7%	6,1%

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
1.701,5						
Infurti e malattie professionali	2,6	3,0	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	25,0	32,4	27,2	1,5%	1,9%	1,6%
Congedi retribuiti	6,3	58,8	22,0	0,4%	3,4%	1,3%
Altri permessi retribuiti	9,0	12,2	10,0	0,5%	0,7%	0,6%
Altre assenze non retribuite	1,8	5,6	3,0	0,1%	0,3%	0,2%
Sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	45,0	112,3	65,1	2,6%	6,6%	3,8%

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
1.676,3						
Infurti e malattie professionali	3,1	3,3	3,2	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	35,6	47,2	40,5	2,1%	2,8%	2,4%
Congedi retribuiti	7,9	71,3	34,7	0,5%	4,2%	2,1%
Altri permessi retribuiti	16,5	17,1	16,8	1,0%	1,0%	1,0%
Altre assenze non retribuite	2,3	6,0	3,9	0,1%	0,4%	0,2%
Sciopero	0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,6	0,5	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	66,4	145,6	99,8	4,0%	8,7%	6,0%

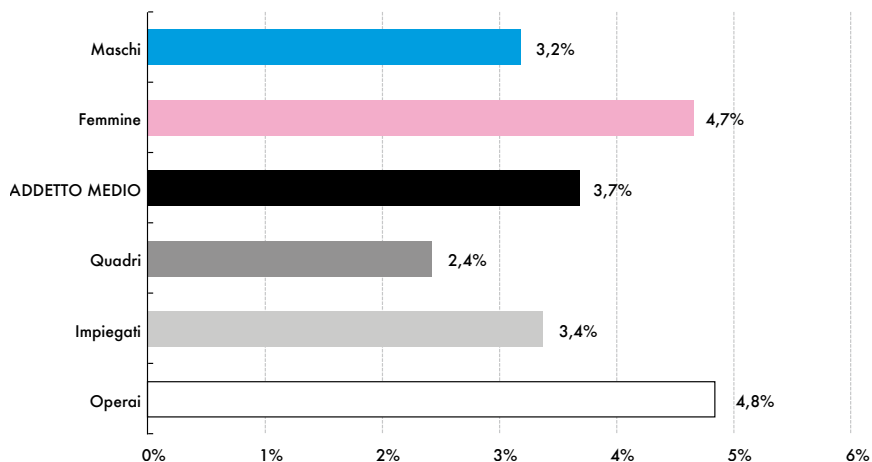
Tab. 3.4 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.667,4						
Infurti e malattie professionali	9,8	11,3	10,0	0,6%	0,7%	0,6%
Malattia non professionale	74,8	97,8	78,3	4,5%	6,0%	4,7%
Congedi retribuiti	6,9	45,6	12,8	0,4%	2,8%	0,8%
Altri permessi retribuiti	25,5	27,8	25,9	1,5%	1,7%	1,6%
Altre assenze non retribuite	5,4	10,4	6,1	0,3%	0,6%	0,4%
Sciopero	1,9	1,3	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	1,6	1,8	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	125,9	196,0	136,6	7,5%	11,9%	8,2%

3.5.2 Classe dimensionale

3.5.2.1 Micro imprese (fino 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	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.704,0						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	6,4	2,6	5,1	0,4%	0,2%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>	31,4	30,1	30,9	1,8%	1,8%	1,8%
<i>Congedi retribuiti</i>	2,1	30,0	11,6	0,1%	1,8%	0,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	10,6	13,5	11,6	0,6%	0,8%	0,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,7	2,8	3,4	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Sciopero</i>	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	54,4	79,2	62,8	3,2%	4,7%	3,7%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.704,3						
Infurti e malattie professionali	4,6	1,0	3,5	0,3%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale	14,3	22,7	16,8	0,8%	1,3%	1,0%
Congedi retribuiti	2,4	40,8	13,7	0,1%	2,4%	0,8%
Altri permessi retribuiti	5,6	4,9	5,4	0,3%	0,3%	0,3%
Altre assenze non retribuite	1,8	2,5	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	28,7	71,9	41,4	1,7%	4,2%	2,4%

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

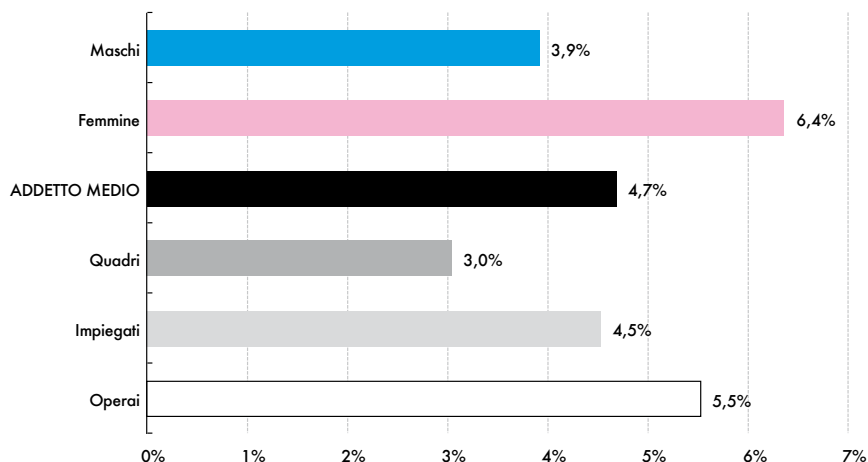
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.696,2						
Infurti e malattie professionali	3,5	0,8	2,3	0,2%	0,0%	0,1%
Malattia non professionale	21,7	27,0	24,2	1,3%	1,6%	1,4%
Congedi retribuiti	3,2	31,7	16,6	0,2%	1,9%	1,0%
Altri permessi retribuiti	10,6	15,1	12,7	0,6%	0,9%	0,7%
Altre assenze non retribuite	0,4	2,4	1,4	0,0%	0,1%	0,1%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,1	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	39,6	77,3	57,2	2,3%	4,6%	3,4%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.719,6						
Infurti e malattie professionali	10,4	21,6	11,5	0,6%	1,3%	0,7%
Malattia non professionale	48,6	68,5	50,6	2,8%	4,0%	2,9%
Congedi retribuiti	0,7	0,1	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Altri permessi retribuiti	12,3	8,6	11,9	0,7%	0,5%	0,7%
Altre assenze non retribuite	8,3	7,0	8,2	0,5%	0,4%	0,5%
Sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,3	0,7	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	80,7	106,4	83,2	4,7%	6,2%	4,8%

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	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.717,0						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	4,5	2,3	3,8	0,3%	0,1%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>	42,9	44,8	43,5	2,5%	2,6%	2,5%
<i>Congedi retribuiti</i>	2,5	42,1	15,0	0,1%	2,5%	0,9%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	11,6	10,3	11,2	0,7%	0,6%	0,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	5,3	8,5	6,3	0,3%	0,5%	0,4%
<i>Sciopero</i>	0,1	0,3	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,5	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	67,5	108,6	80,5	3,9%	6,4%	4,7%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.716,5						
Infurti e malattie professionali	0,5	0,9	0,6	0,0%	0,1%	0,0%
Malattia non professionale	23,6	19,0	22,5	1,4%	1,1%	1,3%
Congedi retribuiti	4,4	38,6	12,8	0,3%	2,3%	0,7%
Altri permessi retribuiti	7,5	4,7	6,8	0,4%	0,3%	0,4%
Altre assenze non retribuite	1,6	32,7	9,2	0,1%	1,9%	0,5%
Sciopero	0,1	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,3	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	38,0	96,4	52,3	2,2%	5,6%	3,0%

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

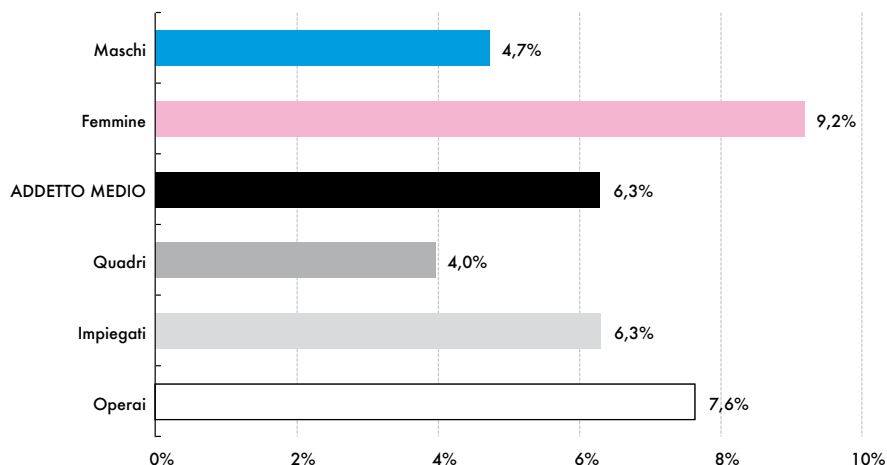
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.721,5						
Infurti e malattie professionali	1,6	2,1	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	31,4	41,7	36,0	1,8%	2,4%	2,1%
Congedi retribuiti	2,3	48,7	22,8	0,1%	2,8%	1,3%
Altri permessi retribuiti	12,2	11,9	12,1	0,7%	0,7%	0,7%
Altre assenze non retribuite	4,0	6,0	4,9	0,2%	0,3%	0,3%
Sciopero	0,2	0,3	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,2	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	52,0	111,2	78,1	3,0%	6,5%	4,5%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.710,2						
Infurti e malattie professionali	8,6	3,7	7,9	0,5%	0,2%	0,5%
Malattia non professionale	60,9	73,8	62,9	3,5%	4,4%	3,7%
Congedi retribuiti	2,0	15,0	4,0	0,1%	0,9%	0,2%
Altri permessi retribuiti	12,4	6,6	11,5	0,7%	0,4%	0,7%
Altre assenze non retribuite	7,9	5,1	7,5	0,5%	0,3%	0,4%
Sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,8	0,4	0,8	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	92,8	104,6	94,6	5,4%	6,2%	5,5%

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
1.701,4						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	5,4	4,3	5,0	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>	45,8	49,5	47,1	2,7%	2,9%	2,8%
<i>Congedi retribuiti</i>	8,0	74,6	31,4	0,5%	4,4%	1,8%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	16,9	19,0	17,7	1,0%	1,1%	1,0%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	2,8	7,1	4,3	0,2%	0,4%	0,3%
<i>Sciopero</i>	0,9	0,3	0,7	0,1%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	1,0	0,9	0,9	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	80,8	155,8	107,2	4,7%	9,2%	6,3%

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
1.714,7						
Infurti e malattie professionali	2,3	4,4	3,0	0,1%	0,3%	0,2%
Malattia non professionale	26,2	33,5	28,5	1,5%	2,0%	1,7%
Congedi retribuiti	7,9	47,5	20,3	0,5%	2,8%	1,2%
Altri permessi retribuiti	11,5	18,8	13,8	0,7%	1,1%	0,8%
Altre assenze non retribuite	1,3	4,5	2,3	0,1%	0,3%	0,1%
Sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,2	0,3	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	49,5	109,1	68,1	2,9%	6,4%	4,0%

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

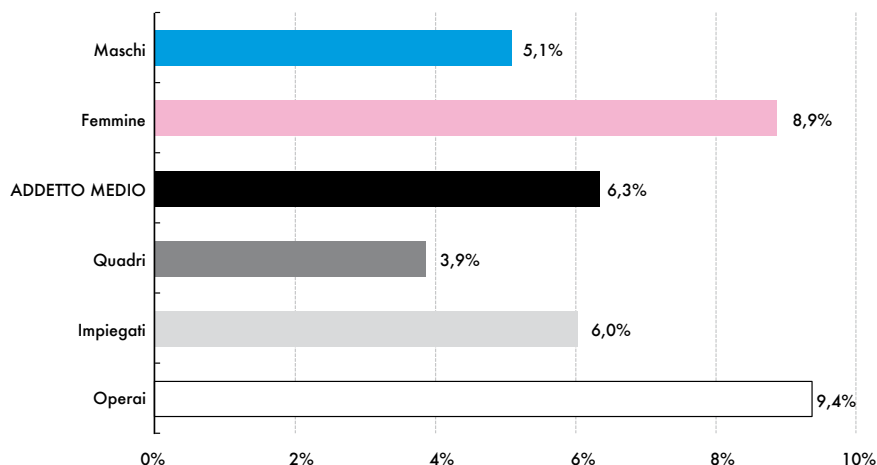
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.699,6						
Infurti e malattie professionali	3,7	3,3	3,6	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	33,8	44,7	38,6	2,0%	2,6%	2,3%
Congedi retribuiti	7,9	84,3	41,8	0,5%	5,0%	2,5%
Altri permessi retribuiti	16,9	18,5	17,6	1,0%	1,1%	1,0%
Altre assenze non retribuite	2,5	7,5	4,7	0,1%	0,4%	0,3%
Sciopero	0,3	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,7	0,7	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	65,8	159,3	107,2	3,9%	9,4%	6,3%

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
1.697,8						
Infurti e malattie professionali	9,4	10,3	9,5	0,5%	0,6%	0,6%
Malattia non professionale	73,2	94,9	76,9	4,3%	5,7%	4,5%
Congedi retribuiti	8,2	46,1	14,6	0,5%	2,8%	0,9%
Altri permessi retribuiti	19,6	22,3	20,0	1,1%	1,3%	1,2%
Altre assenze non retribuite	4,0	7,6	4,6	0,2%	0,5%	0,3%
Sciopero	2,2	1,3	2,1	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	1,8	2,3	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	118,4	184,8	129,6	7,0%	11,1%	7,6%

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
1.659,0						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	4,9	4,3	4,7	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>	47,0	52,9	49,0	2,8%	3,2%	3,0%
<i>Congedi retribuiti</i>	7,8	66,4	27,0	0,5%	4,0%	1,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	19,7	17,8	19,0	1,2%	1,1%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,1	5,9	4,0	0,2%	0,4%	0,2%
<i>Sciopero</i>	0,8	0,4	0,7	0,1%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,8	0,4	0,7	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	84,2	148,0	105,1	5,1%	8,9%	6,3%

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
1.694,1						
Infurti e malattie professionali	2,8	2,6	2,8	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	25,0	33,1	27,4	1,5%	1,9%	1,6%
Congedi retribuiti	5,8	66,1	23,8	0,3%	3,9%	1,4%
Altri permessi retribuiti	8,1	9,8	8,6	0,5%	0,6%	0,5%
Altre assenze non retribuite	2,1	4,3	2,7	0,1%	0,3%	0,2%
Sciopero	0,1	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,3	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	44,1	116,1	65,6	2,6%	6,8%	3,9%

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
1.656,7						
Infurti e malattie professionali	2,9	3,5	3,1	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	37,6	50,5	42,9	2,3%	3,0%	2,6%
Congedi retribuiti	8,8	68,1	32,8	0,5%	4,1%	2,0%
Altri permessi retribuiti	17,0	17,0	17,0	1,0%	1,0%	1,0%
Altre assenze non retribuite	2,1	5,2	3,3	0,1%	0,3%	0,2%
Sciopero	0,4	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,6	0,3	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	69,4	144,9	100,0	4,2%	8,7%	6,0%

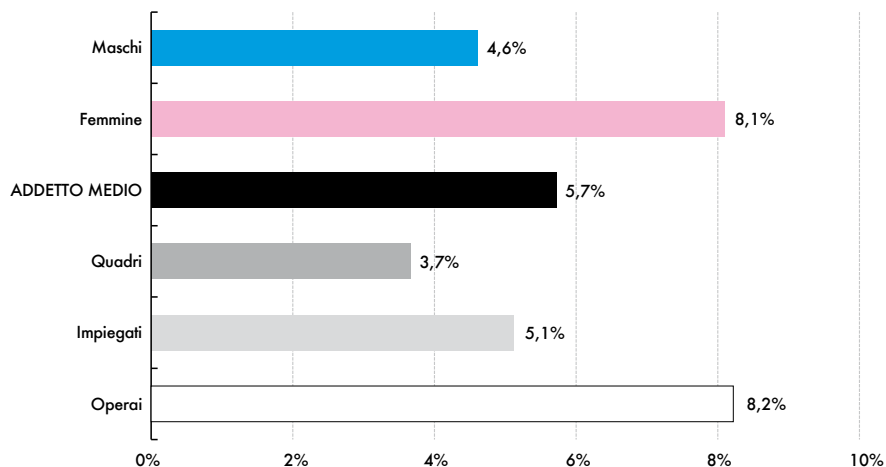
Tab. 3.20 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.634,5						
Infurti e malattie professionali	10,3	13,5	10,7	0,6%	0,8%	0,7%
Malattia non professionale	80,4	106,7	84,2	4,9%	6,6%	5,1%
Congedi retribuiti	7,5	53,9	14,2	0,5%	3,4%	0,9%
Altri permessi retribuiti	33,0	37,7	33,7	2,0%	2,3%	2,1%
Altre assenze non retribuite	5,6	14,0	6,8	0,3%	0,9%	0,4%
Sciopero	2,1	1,5	2,1	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	1,7	1,8	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	140,5	229,0	153,2	8,6%	14,2%	9,4%

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	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortunati e malattie professionali</i>	5,6	4,6	5,3	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>	43,9	48,9	45,5	2,6%	2,9%	2,7%
<i>Congedi retribuiti</i>	5,3	57,1	21,7	0,3%	3,4%	1,3%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	16,6	18,0	17,1	1,0%	1,1%	1,0%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,5	6,2	4,4	0,2%	0,4%	0,3%
<i>Sciopero</i>	0,8	0,4	0,7	0,1%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,9	0,6	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	76,7	135,8	95,4	4,6%	8,1%	5,7%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.691,1						
Infurti e malattie professionali	2,9	3,4	3,1	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	24,0	31,0	26,1	1,4%	1,8%	1,5%
Congedi retribuiti	4,4	55,2	19,6	0,3%	3,3%	1,2%
Altri permessi retribuiti	9,1	12,8	10,2	0,5%	0,8%	0,6%
Altre assenze non retribuite	2,0	4,4	2,7	0,1%	0,3%	0,2%
Sciopero	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	42,7	106,9	62,0	2,5%	6,3%	3,7%

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

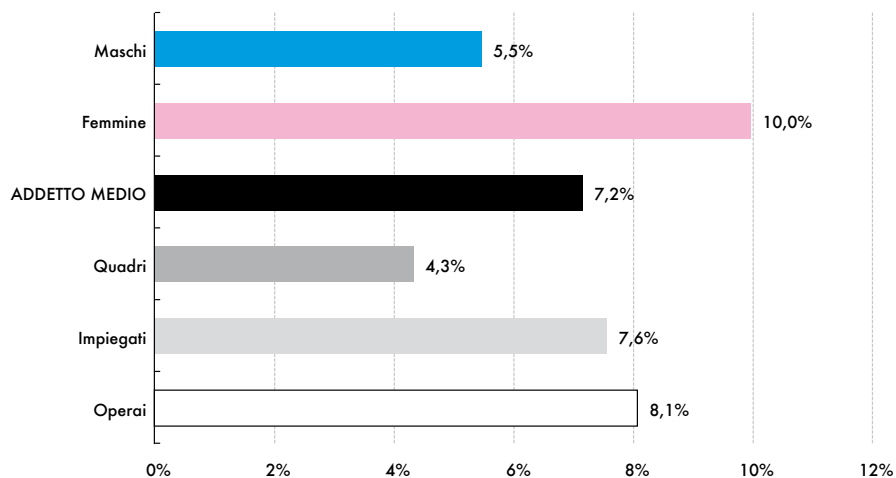
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.665,6						
Infurti e malattie professionali	3,1	3,6	3,3	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	29,9	42,6	35,0	1,8%	2,5%	2,1%
Congedi retribuiti	5,0	59,4	27,0	0,3%	3,5%	1,6%
Altri permessi retribuiti	14,2	17,5	15,5	0,9%	1,0%	0,9%
Altre assenze non retribuite	2,2	5,5	3,5	0,1%	0,3%	0,2%
Sciopero	0,4	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,6	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	55,4	129,4	85,3	3,3%	7,7%	5,1%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.662,0						
Infurti e malattie professionali	10,4	10,8	10,5	0,6%	0,7%	0,6%
Malattia non professionale	73,8	100,0	78,1	4,4%	6,1%	4,7%
Congedi retribuiti	6,0	48,3	13,0	0,4%	2,9%	0,8%
Altri permessi retribuiti	24,0	26,9	24,5	1,4%	1,6%	1,5%
Altre assenze non retribuite	6,2	11,3	7,0	0,4%	0,7%	0,4%
Sciopero	1,9	1,4	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	1,6	2,0	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	124,0	200,8	136,6	7,5%	12,2%	8,2%

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	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortunati e malattie professionali</i>	3,7	3,1	3,5	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>	51,5	54,1	52,5	3,0%	3,2%	3,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	13,1	86,8	41,1	0,8%	5,1%	2,4%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	21,6	16,5	19,7	1,3%	1,0%	1,2%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	2,2	6,9	4,0	0,1%	0,4%	0,2%
<i>Sciopero</i>	0,6	0,1	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,8	0,5	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	93,5	168,1	121,8	5,5%	10,0%	7,2%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.734,5						
Infurti e malattie professionali	1,5	2,0	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	28,4	36,7	30,8	1,6%	2,1%	1,8%
Congedi retribuiti	12,2	70,5	29,4	0,7%	4,1%	1,7%
Altri permessi retribuiti	8,6	10,5	9,2	0,5%	0,6%	0,5%
Altre assenze non retribuite	1,2	9,7	3,7	0,1%	0,6%	0,2%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,4	0,5	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	52,2	129,7	75,1	3,0%	7,5%	4,3%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.697,4						
Infurti e malattie professionali	3,1	2,7	2,9	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	47,8	55,3	51,2	2,8%	3,3%	3,0%
Congedi retribuiti	14,2	91,9	49,8	0,8%	5,5%	2,9%
Altri permessi retribuiti	21,4	16,5	19,1	1,3%	1,0%	1,1%
Altre assenze non retribuite	2,6	6,7	4,5	0,2%	0,4%	0,3%
Sciopero	0,4	0,1	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,6	0,5	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	90,1	173,7	128,3	5,3%	10,3%	7,6%

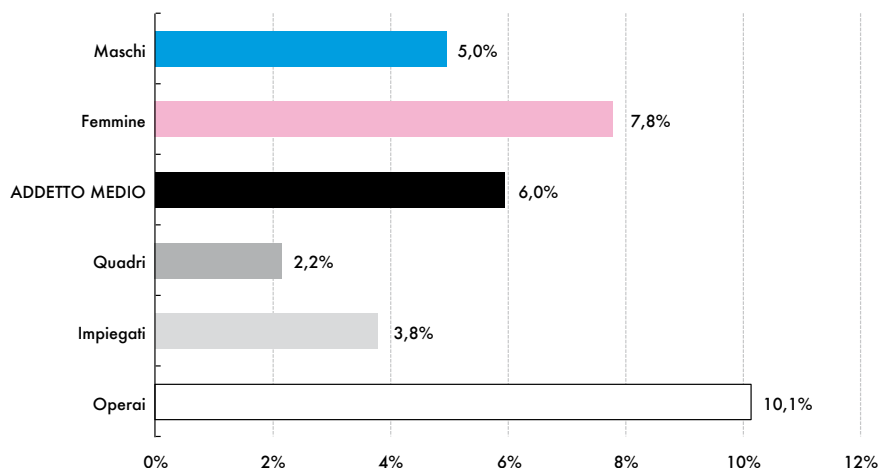
Tab. 3.28 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.692,9						
Infurti e malattie professionali	7,0	15,5	7,8	0,4%	1,0%	0,5%
Malattia non professionale	79,2	80,4	79,3	4,6%	5,1%	4,7%
Congedi retribuiti	10,9	24,4	12,2	0,6%	1,5%	0,7%
Altri permessi retribuiti	32,0	34,9	32,3	1,9%	2,2%	1,9%
Altre assenze non retribuite	1,8	3,5	2,0	0,1%	0,2%	0,1%
Sciopero	1,8	0,0	1,6	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea	1,7	0,0	1,5	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	134,2	158,7	136,6	7,9%	10,0%	8,1%

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
<i>Infortunati e malattie professionali</i>	4,4	4,7	4,5	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>	49,7	58,6	52,9	2,9%	3,4%	3,1%
<i>Congedi retribuiti</i>	1,2	49,9	18,4	0,1%	2,9%	1,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	23,2	16,5	20,8	1,4%	1,0%	1,2%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,7	2,5	3,3	0,2%	0,1%	0,2%
<i>Sciopero</i>	1,0	0,6	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>	1,1	0,7	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	84,3	133,6	101,6	5,0%	7,8%	6,0%

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
1.750,7						
Infurti e malattie professionali	0,0	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale	15,7	28,1	20,2	0,9%	1,6%	1,2%
Congedi retribuiti	0,6	39,1	14,5	0,0%	2,2%	0,8%
Altri permessi retribuiti	1,5	3,2	2,1	0,1%	0,2%	0,1%
Altre assenze non retribuite	0,0	1,4	0,5	0,0%	0,1%	0,0%
Sciopero	0,1	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,5	0,1	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	18,4	72,1	37,8	1,1%	4,1%	2,2%

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

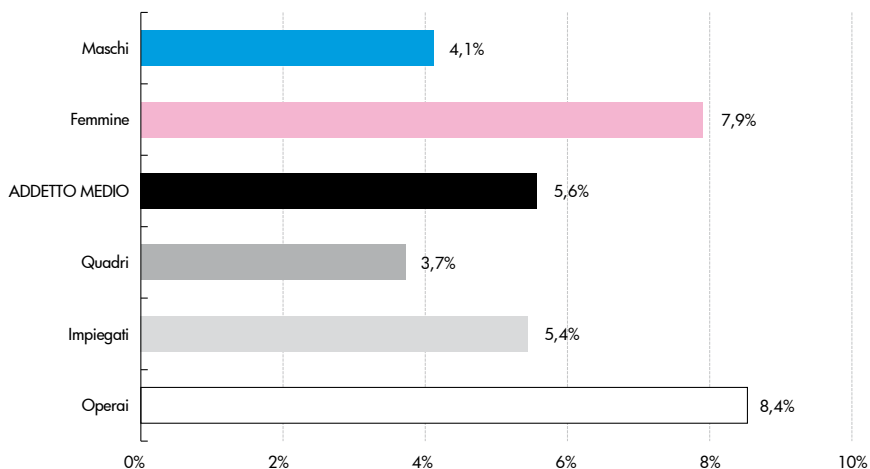
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.750,3						
Infurti e malattie professionali	1,9	1,7	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	24,8	46,6	35,0	1,4%	2,7%	2,0%
Congedi retribuiti	0,6	41,6	19,7	0,0%	2,4%	1,1%
Altri permessi retribuiti	7,0	9,1	8,0	0,4%	0,5%	0,5%
Altre assenze non retribuite	0,3	1,7	0,9	0,0%	0,1%	0,1%
Sciopero	0,3	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,6	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	35,5	101,1	66,2	2,0%	5,8%	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
1.637,8						
Infurti e malattie professionali	7,6	15,4	9,2	0,5%	1,0%	0,6%
Malattia non professionale	79,4	108,6	85,5	4,8%	6,8%	5,2%
Congedi retribuiti	1,9	78,6	18,0	0,1%	4,9%	1,1%
Altri permessi retribuiti	42,2	44,1	42,6	2,6%	2,7%	2,6%
Altre assenze non retribuite	7,5	5,4	7,0	0,5%	0,3%	0,4%
Sciopero	1,8	2,0	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	1,6	1,9	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	142,0	256,0	166,0	8,6%	15,9%	10,1%

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
1.685,3						
<i>Infurti e malattie professionali</i>	9,2	6,7	8,3	0,5%	0,4%	0,5%
<i>Malattia non professionale</i>	37,3	45,8	40,6	2,2%	2,7%	2,4%
<i>Congedi retribuiti</i>	6,7	57,7	26,2	0,4%	3,4%	1,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	11,7	15,3	13,1	0,7%	0,9%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,3	7,4	4,9	0,2%	0,4%	0,3%
<i>Sciopero</i>	0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,5	0,5	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	69,2	133,8	93,9	4,1%	7,9%	5,6%

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
1.715,6						
Infurti e malattie professionali	4,9	5,2	5,0	0,3%	0,3%	0,3%
Malattia non professionale	24,9	32,9	27,6	1,5%	1,9%	1,6%
Congedi retribuiti	2,8	48,8	18,2	0,2%	2,8%	1,1%
Altri permessi retribuiti	7,6	13,1	9,5	0,4%	0,8%	0,6%
Altre assenze non retribuite	2,6	5,1	3,4	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	43,0	105,3	63,9	2,5%	6,1%	3,7%

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

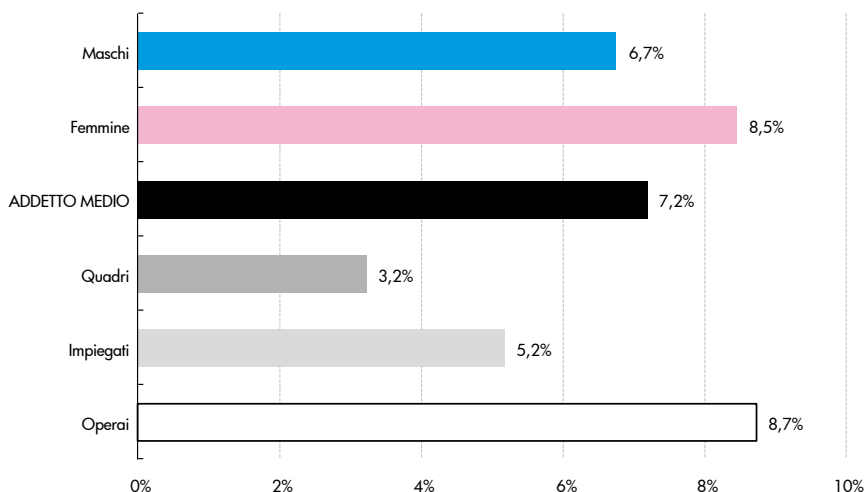
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.683,0						
Infurti e malattie professionali	7,2	5,9	6,6	0,4%	0,3%	0,4%
Malattia non professionale	27,9	41,3	34,2	1,7%	2,4%	2,0%
Congedi retribuiti	5,4	62,6	32,4	0,3%	3,7%	1,9%
Altri permessi retribuiti	11,3	14,9	13,0	0,7%	0,9%	0,8%
Altre assenze non retribuite	3,1	6,0	4,5	0,2%	0,4%	0,3%
Sciopero	0,2	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,6	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	55,8	131,4	91,6	3,3%	7,8%	5,4%

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
1.652,4						
Infurti e malattie professionali	17,6	15,3	17,2	1,1%	0,9%	1,0%
Malattia non professionale	67,6	105,0	75,0	4,1%	6,3%	4,5%
Congedi retribuiti	13,2	44,6	19,4	0,8%	2,7%	1,2%
Altri permessi retribuiti	16,8	23,0	18,0	1,0%	1,4%	1,1%
Altre assenze non retribuite	4,3	22,3	7,9	0,3%	1,3%	0,5%
Sciopero	1,0	0,7	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea	0,8	1,8	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	121,4	212,8	139,3	7,4%	12,8%	8,4%

3.5.4.3 CCNL Gomma-Materie Plastiche

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



TaTab. 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
1.654,6						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	10,2	3,5	8,4	0,6%	0,2%	0,5%
<i>Malattia non professionale</i>	64,9	53,4	61,9	3,9%	3,3%	3,7%
<i>Congedi retribuiti</i>	4,9	47,4	16,1	0,3%	2,9%	1,0%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	20,7	28,7	22,8	1,2%	1,8%	1,4%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	4,6	1,7	3,9	0,3%	0,1%	0,2%
<i>Sciopero</i>	5,8	2,3	4,9	0,3%	0,1%	0,3%
<i>Assemblea</i>	1,1	0,8	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	112,3	138,0	119,1	6,7%	8,5%	7,2%

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
1.744,2						
Infurti e malattie professionali	0,4	0,1	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale	31,6	20,0	28,3	1,8%	1,1%	1,6%
Congedi retribuiti	4,8	22,3	9,7	0,3%	1,3%	0,6%
Altri permessi retribuiti	18,7	12,0	16,8	1,1%	0,7%	1,0%
Altre assenze non retribuite	0,4	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Sciopero	0,9	0,3	0,7	0,1%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	56,9	55,0	56,4	3,3%	3,1%	3,2%

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

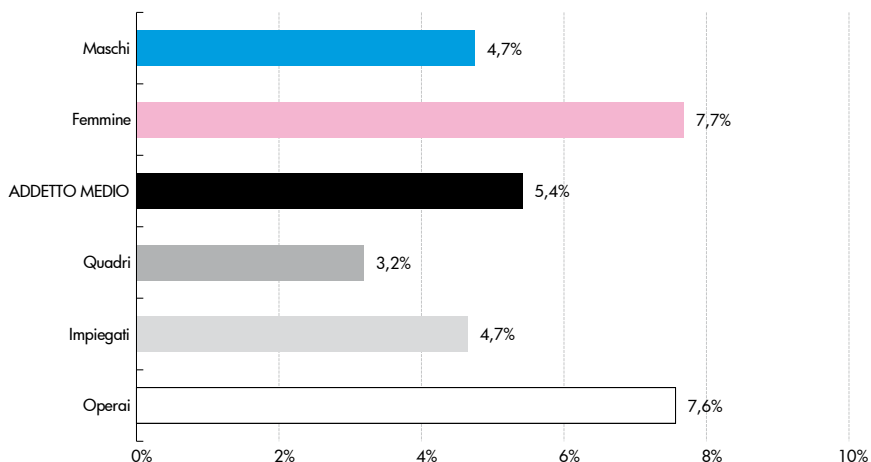
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.713,6						
Infurti e malattie professionali	2,1	1,7	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	27,8	35,7	31,1	1,6%	2,1%	1,8%
Congedi retribuiti	1,0	69,5	29,4	0,1%	4,1%	1,7%
Altri permessi retribuiti	19,2	27,2	22,6	1,1%	1,6%	1,3%
Altre assenze non retribuite	1,8	1,3	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Sciopero	2,6	1,0	1,9	0,2%	0,1%	0,1%
Assemblea	0,5	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	54,9	136,7	88,8	3,2%	8,0%	5,2%

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
1.615,8						
Infurti e malattie professionali	14,1	6,0	12,5	0,9%	0,4%	0,8%
Malattia non professionale	81,2	77,5	80,5	5,0%	5,1%	5,0%
Congedi retribuiti	6,2	29,9	10,7	0,4%	2,0%	0,7%
Altri permessi retribuiti	21,4	33,3	23,7	1,3%	2,2%	1,5%
Altre assenze non retribuite	6,1	2,4	5,4	0,4%	0,2%	0,3%
Sciopero	7,5	3,9	6,8	0,5%	0,3%	0,4%
Assemblea	1,5	1,5	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	137,9	154,6	141,1	8,4%	10,1%	8,7%

3.5.4.4 CCNL Metalmeccanico

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 1.653,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	3,5	3,1	3,4	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>	46,2	48,9	46,9	2,8%	3,0%	2,8%
<i>Congedi retribuiti</i>	5,5	46,5	15,0	0,3%	2,8%	0,9%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	18,4	20,4	18,8	1,1%	1,2%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	2,8	5,4	3,4	0,2%	0,3%	0,2%
<i>Sciopero</i>	1,0	0,4	0,8	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>	1,4	1,0	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	78,7	125,8	89,6	4,7%	7,7%	5,4%

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
1.618,1						
Infurti e malattie professionali	1,7	2,2	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	24,7	27,4	25,2	1,5%	1,7%	1,6%
Congedi retribuiti	4,6	32,3	9,7	0,3%	2,0%	0,6%
Altri permessi retribuiti	12,1	17,0	13,0	0,7%	1,1%	0,8%
Altre assenze non retribuite	1,2	3,1	1,6	0,1%	0,2%	0,1%
Sciopero	0,1	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,4	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	44,8	82,5	51,7	2,8%	5,2%	3,2%

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

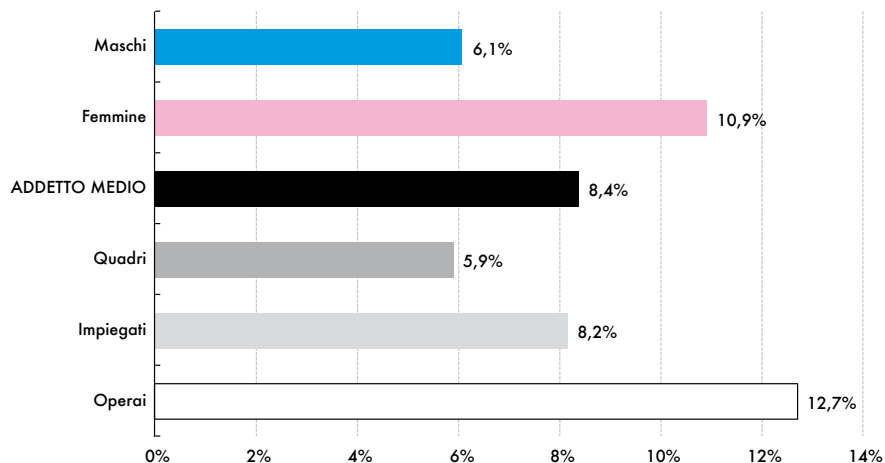
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.632,9						
Infurti e malattie professionali	1,1	2,3	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	30,3	39,7	33,1	1,9%	2,4%	2,0%
Congedi retribuiti	6,2	51,4	19,5	0,4%	3,2%	1,2%
Altri permessi retribuiti	17,4	21,2	18,5	1,1%	1,3%	1,1%
Altre assenze non retribuite	1,3	4,6	2,3	0,1%	0,3%	0,1%
Sciopero	0,4	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,8	0,6	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	57,4	120,1	76,0	3,5%	7,4%	4,7%

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
1.704,4						
Infurti e malattie professionali	7,7	6,5	7,5	0,4%	0,4%	0,4%
Malattia non professionale	77,5	96,2	80,0	4,5%	5,6%	4,7%
Congedi retribuiti	4,8	34,9	8,9	0,3%	2,0%	0,5%
Altri permessi retribuiti	22,1	19,3	21,7	1,3%	1,1%	1,3%
Altre assenze non retribuite	5,7	9,7	6,2	0,3%	0,6%	0,4%
Sciopero	2,0	1,1	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	2,6	2,9	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	122,4	170,6	128,9	7,2%	10,0%	7,6%

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
1.597,1						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	5,8	1,2	3,6	0,4%	0,1%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>	55,7	49,0	52,5	3,5%	3,0%	3,3%
<i>Congedi retribuiti</i>	2,4	91,9	44,7	0,2%	5,7%	2,8%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	26,5	26,5	26,5	1,7%	1,6%	1,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	5,3	7,7	6,4	0,3%	0,5%	0,4%
<i>Sciopero</i>	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,3	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	96,1	176,4	134,0	6,1%	10,9%	8,4%

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
1.644,7						
Infurti e malattie professionali	2,7	0,5	1,7	0,2%	0,0%	0,1%
Malattia non professionale	22,8	32,1	26,9	1,4%	1,9%	1,6%
Congedi retribuiti	1,0	126,4	55,8	0,1%	7,6%	3,4%
Altri permessi retribuiti	7,8	17,1	11,9	0,5%	1,0%	0,7%
Altre assenze non retribuite	0,0	2,2	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	34,4	178,1	97,2	2,1%	10,8%	5,9%

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

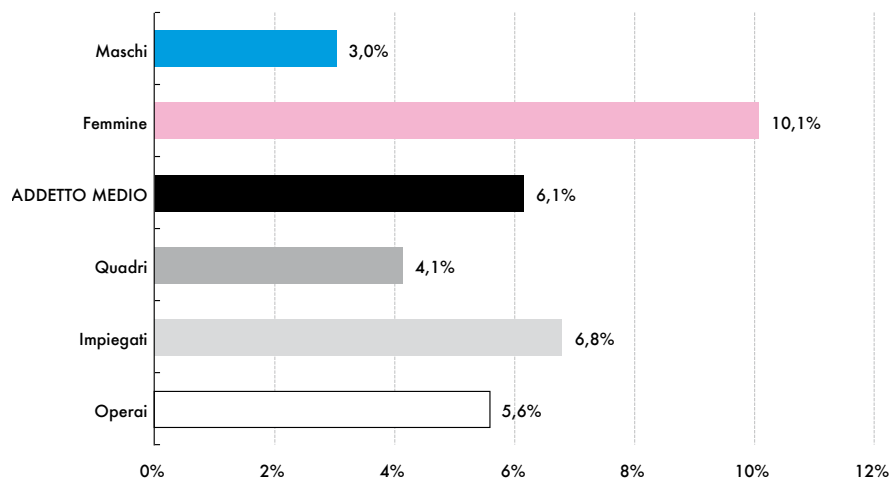
ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.607,7						
Infurti e malattie professionali	0,4	1,1	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
Malattia non professionale	39,7	52,1	46,6	2,5%	3,2%	2,9%
Congedi retribuiti	3,3	86,0	49,6	0,2%	5,4%	3,1%
Altri permessi retribuiti	23,2	28,7	26,3	1,4%	1,8%	1,6%
Altre assenze non retribuite	6,1	9,1	7,8	0,4%	0,6%	0,5%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,5	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	73,1	177,3	131,4	4,5%	11,0%	8,2%

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
1.493,7						
Infurti e malattie professionali	20,4	6,0	18,4	1,4%	0,4%	1,2%
Malattia non professionale	117,1	59,6	109,3	7,9%	3,8%	7,3%
Congedi retribuiti	1,5	62,7	9,9	0,1%	4,0%	0,7%
Altri permessi retribuiti	48,6	22,8	45,1	3,3%	1,5%	3,0%
Altre assenze non retribuite	7,9	2,8	7,2	0,5%	0,2%	0,5%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	195,5	153,9	189,8	13,2%	9,8%	12,7%

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	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortunati e malattie professionali</i>	2,0	1,0	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>	31,2	39,1	34,7	1,8%	2,3%	2,0%
<i>Congedi retribuiti</i>	7,0	111,0	52,8	0,4%	6,4%	3,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	8,4	11,2	9,6	0,5%	0,6%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,3	10,7	6,5	0,2%	0,6%	0,4%
<i>Sciopero</i>	0,0	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,6	0,9	0,7	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE	52,6	174,0	106,0	3,0%	10,1%	6,1%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.741,7						
Infurti e malattie professionali	0,3	0,7	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale	22,7	29,8	24,7	1,3%	1,7%	1,4%
Congedi retribuiti	5,8	95,0	31,2	0,3%	5,5%	1,8%
Altri permessi retribuiti	8,1	11,6	9,1	0,5%	0,7%	0,5%
Altre assenze non retribuite	1,9	16,7	6,1	0,1%	1,0%	0,3%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,6	0,8	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	39,5	154,5	72,3	2,3%	8,9%	4,1%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.723,0						
Infurti e malattie professionali	1,9	1,1	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	31,1	40,7	36,0	1,8%	2,4%	2,1%
Congedi retribuiti	7,9	113,9	61,9	0,5%	6,6%	3,6%
Altri permessi retribuiti	8,4	11,1	9,8	0,5%	0,6%	0,6%
Altre assenze non retribuite	4,0	9,7	6,9	0,2%	0,6%	0,4%
Sciopero	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,7	0,9	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE	53,9	177,5	116,9	3,1%	10,3%	6,8%

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

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.705,0						
Infurti e malattie professionali	10,5	0,0	10,4	0,6%	0,0%	0,6%
Malattia non professionale	69,7	8,0	69,0	4,1%	0,5%	4,0%
Congedi retribuiti	4,0	0,0	4,0	0,2%	0,0%	0,2%
Altri permessi retribuiti	9,4	12,0	9,4	0,6%	0,7%	0,6%
Altre assenze non retribuite	2,6	0,0	2,6	0,2%	0,0%	0,2%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	96,3	20,0	95,4	5,6%	1,2%	5,6%

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 2012 è stata calcolata sul sotto campione 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 retribuzioni⁷, 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 categorie⁸: *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.

4.2 La Retribuzione Totale

4.2.1 Le retribuzioni per qualifica

La **retribuzione media** al 31.12.2013 è pari a **40.075 euro** ed è stata calcolata come media ponderata delle seguenti retribuzioni medie per qualifica:

- quadri 60.522 euro;
- impiegati 37.505 euro;
- operai 27.412 euro.

⁷ 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.

⁸ Per il dettaglio dei CCNL inclusi nei due gruppi si rimanda al cap. 6 - Classificazioni.

Nell'Area Milanese le retribuzioni per dimensione aziendale e per CCNL applicato (Industria - Servizi), sono riportate nel riquadro sottostante:

Retribuzione Globale Annuata	
Micro imprese	35.217 euro
Piccole imprese	37.871 euro
Medie imprese	36.157 euro
Grandi imprese	41.627 euro
Media CCNL Industria	40.640 euro
Media CCNL Servizi	38.441 euro

4.2.2 Le retribuzioni dei dirigenti

Le retribuzioni dei dirigenti sono regolate da specifici contratti, pertanto vengono analizzate separatamente dalle altre qualifiche.

I dati sono stati inoltre raccolti distinguendo i dirigenti con meno di 6 anni di anzianità aziendale (la cui incidenza è risultata pari al 36%) da quelli con più di 6 anni (che rappresentano il residuo 64% della popolazione dirigenziale).

Al 31.12.2013 la **retribuzione del dirigente medio** nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza è stata pari a **120.264 euro**, ottenuta come media ponderata delle retribuzioni per le due fasce di anzianità aziendale:

- 113.173 euro per i dirigenti con meno di 6 anni;
- 124.211 euro per i dirigenti con più di 6 anni.

I livelli retributivi dei dirigenti variano da 118.883 nell'Industria a 124.572 euro nei Servizi.

4.3 La composizione delle retribuzioni

4.3.1 Retribuzione Annuata Lorda vs Retribuzione Variabile

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

- la parte fissa, Retribuzione Annuata 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 delle somme erogate per gli scatti di anzianità e del superminimo sulla Retribuzione Totale:

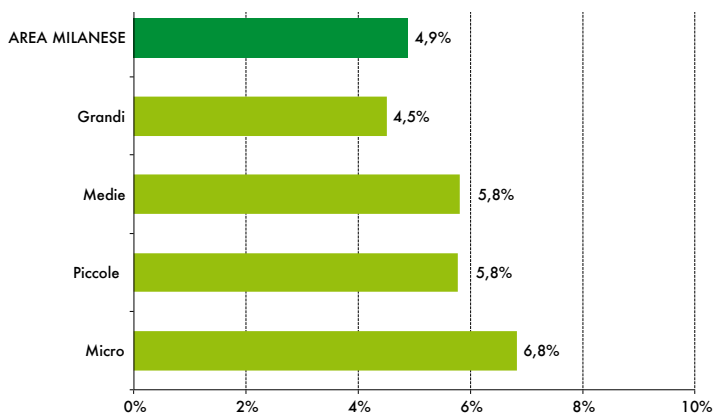
	Incidenza scatti di anzianità	Incidenza superminimo
Addetto medio	2,6%	15,0%
Quadri	1,6%	27,0%
Impiegati	2,8%	11,1%
Operai	3,7%	4,2%

Nell'Area Milanese gli scatti di anzianità e il superminimo incidono rispettivamente per il 2,6% e il 15% sulla RGA. Rispetto al 2012, si è ridotto in misura contenuta il peso degli scatti di anzianità mentre è aumentato quello del superminimo sulla Retribuzione Globale Annuata.

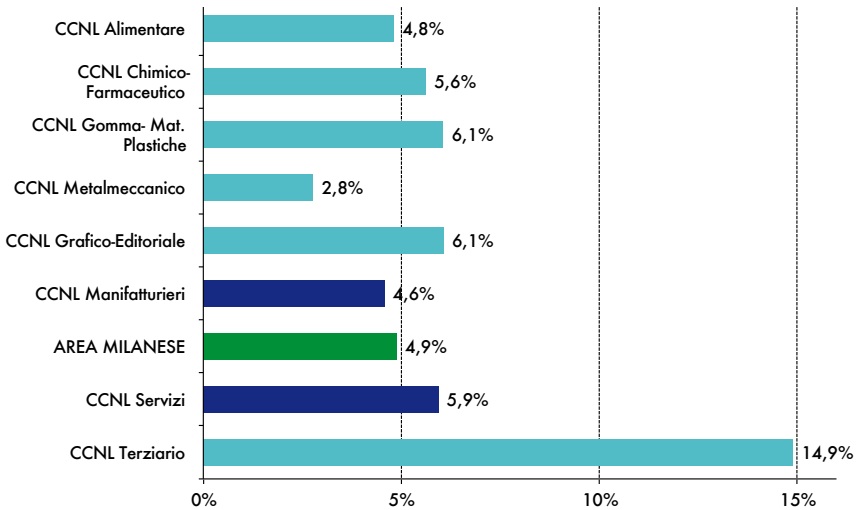
La **retribuzione variabile** è costituita dal premio variabile, la cui incidenza sulla RGA al 31.12.2013 è pari al 3,7% (era il 5,1% nel 2012 e il 4,6% nel 2011). Se però ne misuriamo l'incidenza solo tra i lavoratori che hanno effettivamente percepito un premio variabile, il peso degli importi variabili sale al 4,9%: una quota che varia dal 4,6% nell'Industria al 5,9% nei Servizi (graf. 4.1 e graf. 4.2). Tra i singoli CCNL l'incidenza raggiunge un picco del 14,9% nel contratto Terziario.

Secondo i dati disaggregati per dimensione aziendale il premio variabile ha un peso maggiore sulle retribuzioni delle micro imprese (6,8%).

Graf. 4.1 - % in forma variabile della Retrib. Totale dei soli interessati (classe dim.)

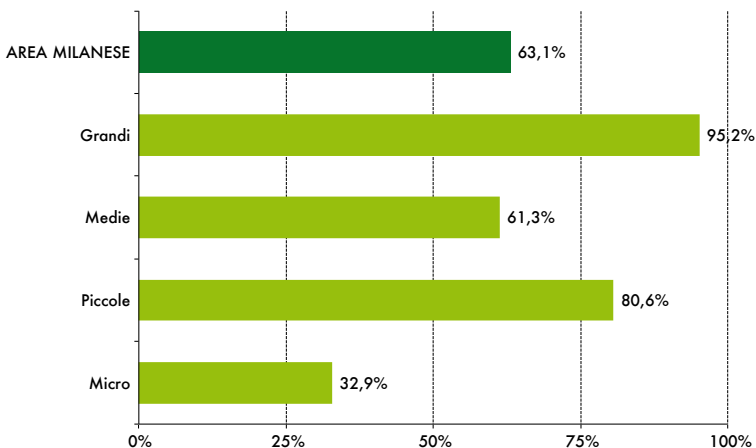


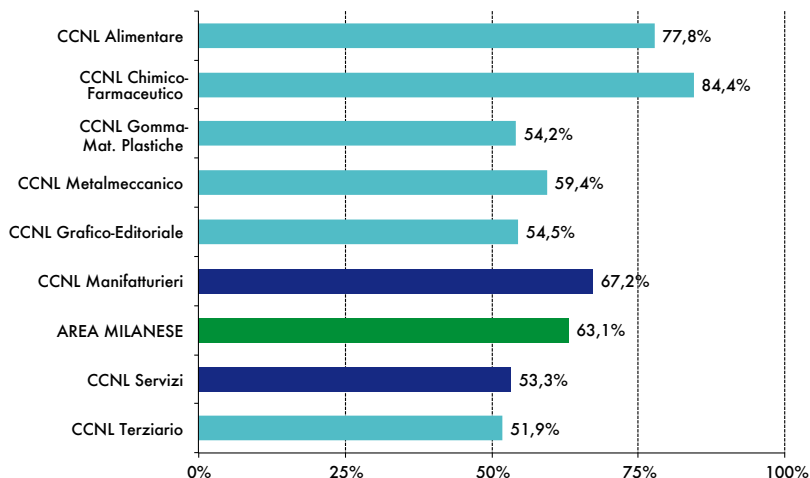
Graf. 4.2 - % in forma variabile della Retrib. Totale dei soli interessati (per CCNL)



Nel 2013 il premio variabile è stato erogato dal 63,1% delle imprese (graf. 4.3), un dato in continua crescita (61,9% nel 2012, 60,8% nel 2011 e 52,7% nel 2010). Questo strumento di politica retributiva è utilizzato dalla quasi totalità delle realtà aziendali di maggior dimensione (95,2%); nel settore Manifatturiero il premio variabile è erogato in modo più frequente rispetto al settore Servizi: in particolare, è diffuso soprattutto tra le imprese che applicano il CCNL Chimico-Farmaceutico e il CCNL Alimentare (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	71%	29%
CCNL Chimico-Farmaceutico	64%	36%
CCNL Gomma-Materie Plastiche	74%	26%
CCNL Metalmeccanico	65%	35%
CCNL Grafico-Editoriale	65%	35%
CCNL Terziario	64%	36%

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

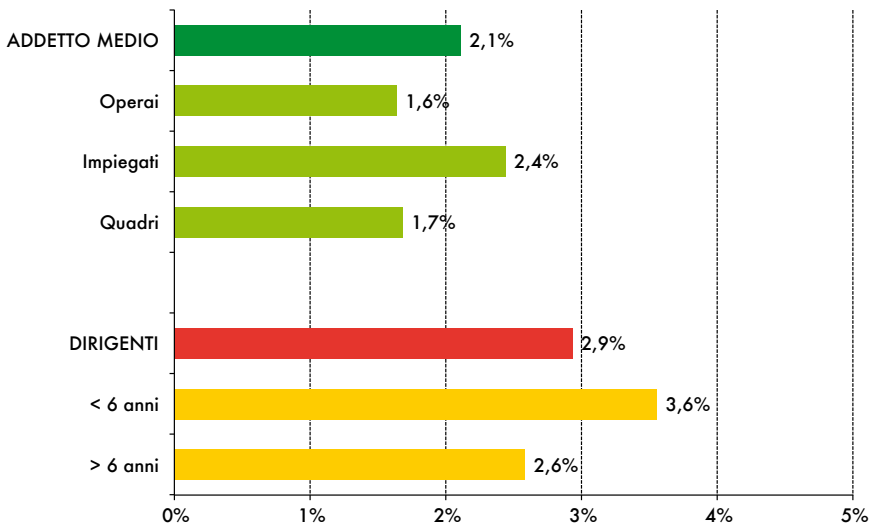
4.4 Dinamica delle retribuzioni tra dicembre 2012 e dicembre 2013

Per costruire il dato sulla dinamica retributiva sono state prese in considerazione le informazioni raccolte dalle imprese che hanno collaborato all'indagine sia nel 2013 sia nel 2012: 261 imprese che hanno fornito indicazioni su salari e stipendi di circa 24.000 dipendenti.

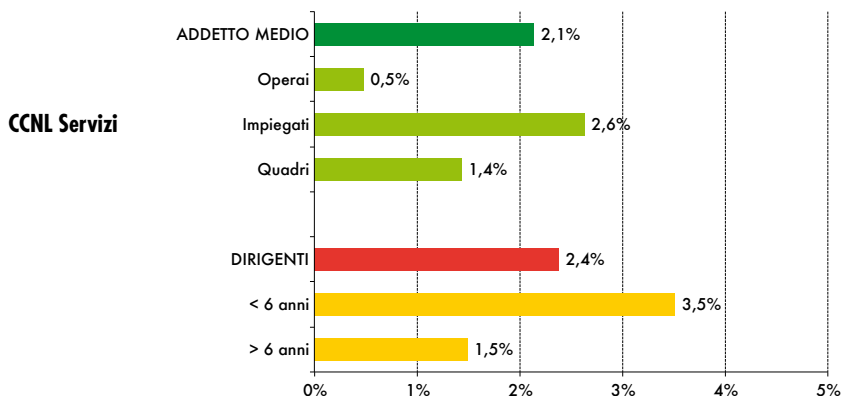
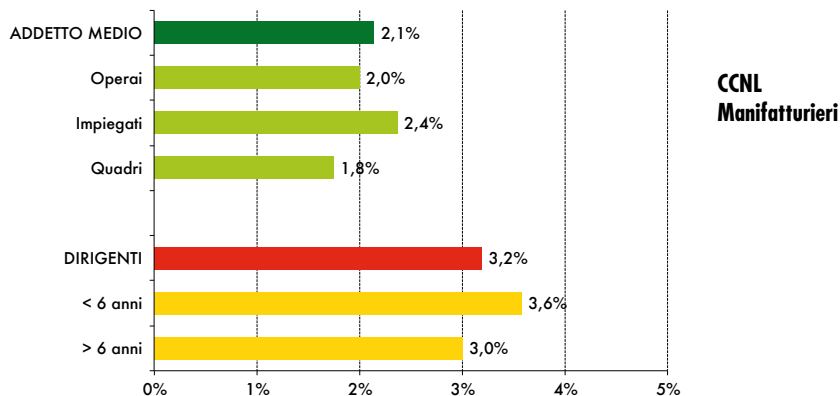
Nel corso del 2013 le retribuzioni annue lorde sono cresciute in media del 2,1%. L'incremento del 2013, che si è verificato per effetto di aumenti pari all'1,7% per i quadri, al 2,4% per gli impiegati e all'1,6% per gli operai (graf. 4.5), è stato in linea con la variazione del 2012 (2,0%).

L'incremento delle retribuzioni dei dirigenti è stato mediamente più alto, pari al 2,9%.

Graf. 4.5 - Variaz. % retribuzioni dic. 2012 - dic. 2013 (per qualifica)



Dai dati non emergono scostamenti tra Industria e Servizi nelle dinamiche retributive del personale non dirigente (graf. 4.6). Tra i dirigenti, invece, le retribuzioni sono cresciute più nell'Industria (+3,2%) che nei Servizi (+2,4%).

Graf. 4.6 - Variaz. % retribuzioni dic. 2012 - dic. 2013 (per qualifica e comparto)


La dinamica retributiva, in generale, è stata moderata, riflettendo le difficoltà del sistema economico. Comunque, a fronte della bassa inflazione (1,2% ⁹) i salari sono cresciuti in termini reali.

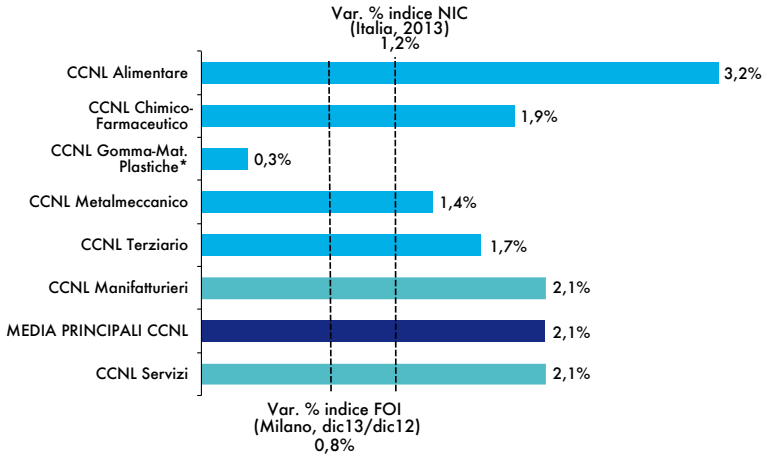
⁹ Per esigenze di confrontabilità col dato nazionale riportato nella tab. 4.1, l'inflazione è qui misurata dalla variazione annua dell'indice NIC (Nazionale Intera Collettività).

Tuttavia, scendendo nel dettaglio territoriale (dato milanese), con riferimento al paniere di beni specifico (indice dei prezzi al consumo per le Famiglie di Operai e Impiegati - FOI) e al periodo preso a riferimento per la dinamica retributiva (dicembre 2012 - dicembre 2013) la variazione dell'indice risulterebbe pari allo 0,8% (<http://www.mi.camcom.it/indici-istat-prezzi-al-consumo>) e quindi più bassa di quella di salari e stipendi per quasi tutti i CCNL monitorati.

Per completezza di informazione nei graf. 4.7 e graf. 4.8 vengono pertanto riportati entrambi i riferimenti.

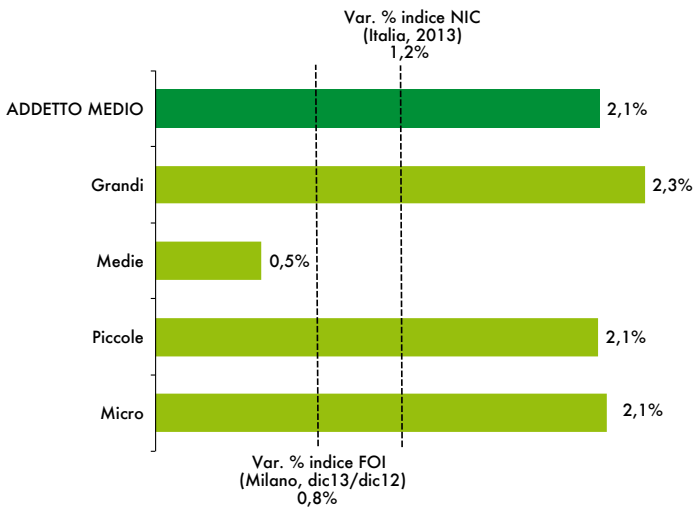
Dal graf. 4.7, che distingue la situazione per i principali CCNL considerati nell'indagine, si evince che a livello di CCNL l'incremento più alto delle retribuzioni (effetto CCNL e effetto politiche retributive) si è registrato nell'Alimentare (+3,2%).

Graf. 4.7 - Variaz. % retribuzioni dic. 2012 - dic. 2013 (per CCNL) vs inflazione



A livello di dimensioni le retribuzioni risultano essere cresciute più nelle grandi imprese (+2,3%) (graf. 4.8).

Graf. 4.8 - Variaz. % retribuzioni dic. 2012 - dic. 2013 (per dimensione d'impresa)



La tabella seguente riassume la dinamica degli ultimi 5 anni, sia a livello milanese che nazionale.

Pur sussistendo i consueti limiti di confrontabilità ¹⁰, l'incremento registrato nel corso del 2013 dalle retribuzioni dell'Area Milanese (+2,1%) risulta sostanzialmente in linea con quello rilevato dall'Istat a livello nazionale per quanto riguarda l'Industria manifatturiera in senso stretto (+2,2%); diversamente, nel settore delle attività terziarie lo scarto è più evidente (+2,1% a Milano, +1,0% nell'intero Paese).

Tab. 4.1 - Dinamica delle retribuzioni e del tasso d'inflazione (2008-2013)

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)	
2008	4,0%	4,4%	4,0%	5,4%	3,3%
2009	2,6%	2,2%	2,3%	2,0%	0,8%
2010	4,8%	2,8%	2,1%	3,6%	1,5%
2011	2,9%	1,2%	2,9%	2,3%	2,8%
2012	2,1%	1,6%	1,6%	3,0%	3,0%
2013	2,2%	1,0%	2,1%	2,1%	1,2%

dove:

- Elaborazione Centro Studi Assolombarda su stime Istat dei Conti Economici Nazionali 2013 e revisione periodo 2008-2012.
- Indagine Assolombarda sul lavoro nelle imprese dell'Area Milanese, 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).

¹⁰ 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;

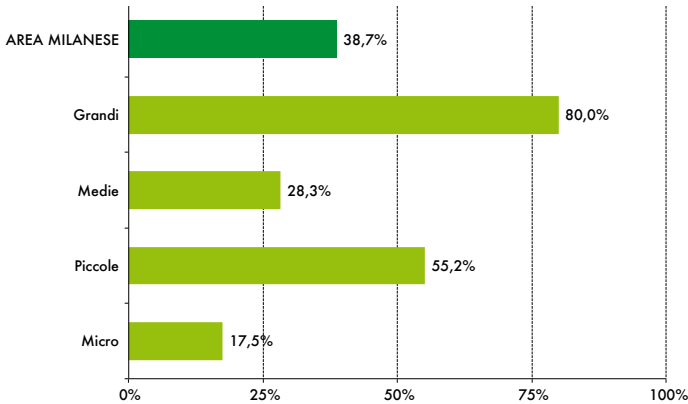
- tra le voci retributive è compreso lo straordinario.

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

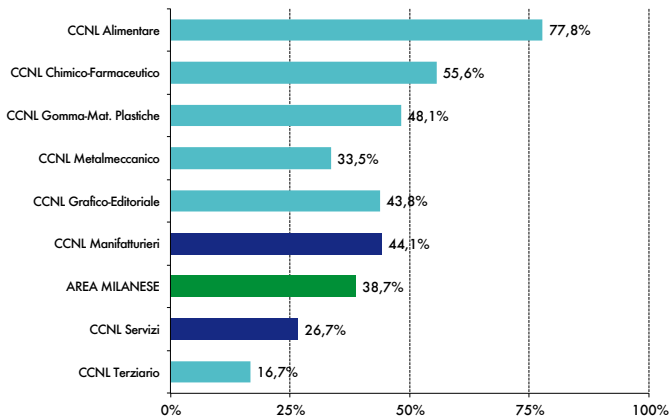
Un altro dato raccolto tra le imprese che hanno partecipato all'indagine riguarda la contrattazione collettiva aziendale (graf. 4.9 e graf. 4.10): infatti, le retribuzioni possono variare per effetto della normativa nazionale e per effetto della contrattazione decentrata a livello aziendale.

Graf. 4.9 - Diffusione contrattazione aziendale (per dimensione)



Nel 2013 la contrattazione collettiva aziendale era presente nel 38,7% delle imprese, un valore più elevato rispetto a quello registrato nel 2012 (33,0%). La contrattazione aziendale è più diffusa tra le grandi imprese (dove risulta presente nell'80% delle aziende) e nel Manifatturiero (44,1%, con punte del 77,8% nell'Alimentare e del 55,6% nel Chimico-Farmaceutico).

Graf. 4.10 - Diffusione contrattazione aziendale (per CCNL)



4.6 Appendice statistica

4.6.1 Area milanese

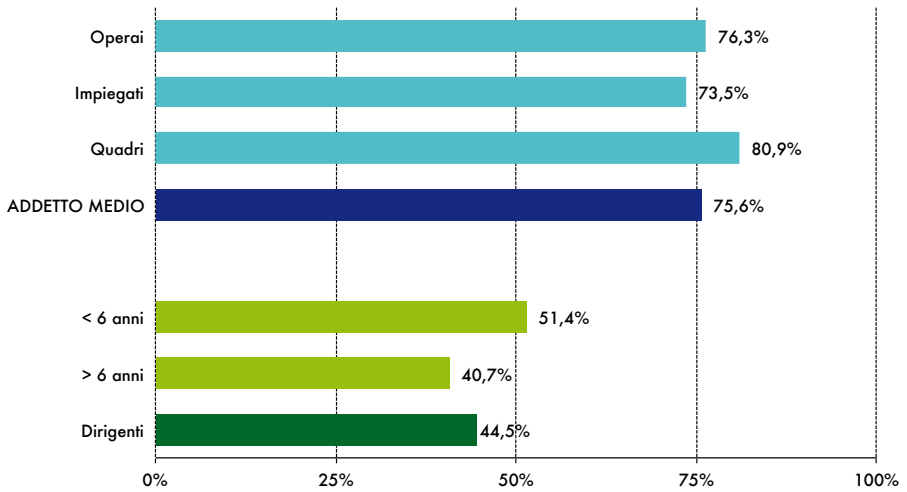
Tab. 4.2 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	21,5%	1.908	78	89	803	1.801	27.412	
Impiegati	57,9%	2.614	81	320	1.218	2.299	37.505	
Quadri	20,6%	4.171	75	1.259	2.931	3.371	60.522	
Addetto medio	100,0%	2.783	79	464	1.482	2.413	40.075	

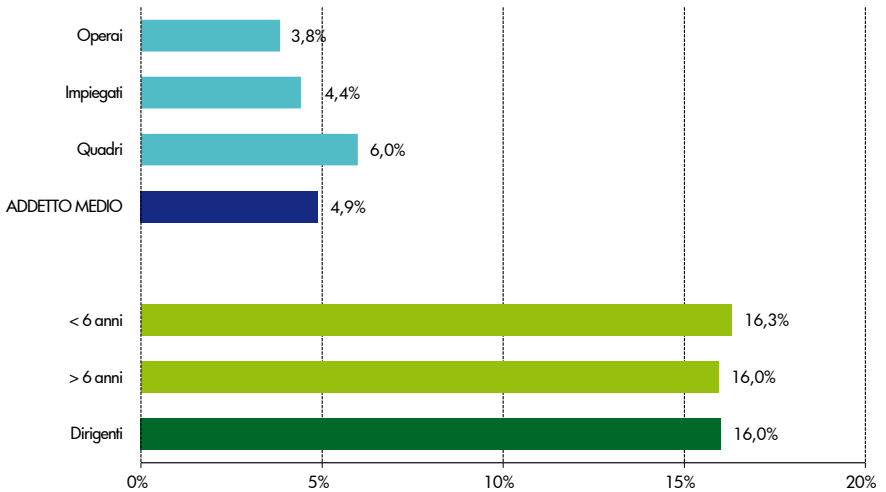
Tab. 4.3 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

anzianità aziendale < 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
anzianità aziendale < 6 anni	35,8%	7.530	7	694	9.489	5.794	113.173	
anzianità aziendale > 6 anni	64,2%	8.504	47	765	8.060	5.603	124.211	
Dirigente medio	100,0%	8.156	33	739	8.571	5.671	120.264	

Graf. 4.11 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.12 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.2 Classe dimensionale

4.6.2.1 Micro imprese (fino 15 dipendenti)

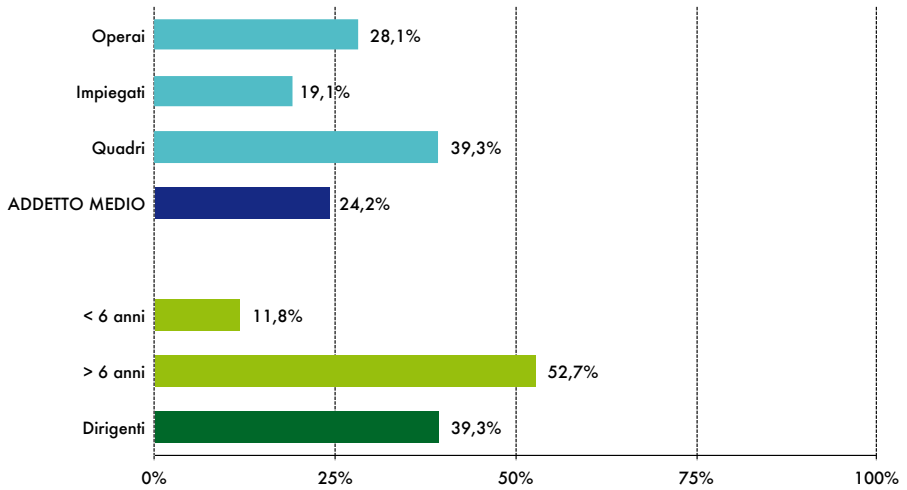
Tab. 4.4 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:				Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Importi annuali erogati nel 2013 Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	30,6%	1.964	66	203	236	668	26.437
Impiegati	57,9%	2.590	66	434	491	1.434	35.591
Quadri	11,4%	4.018	58	955	1.963	2.640	56.831
Addetto medio	100,0%	2.561	65	423	581	1.337	35.217

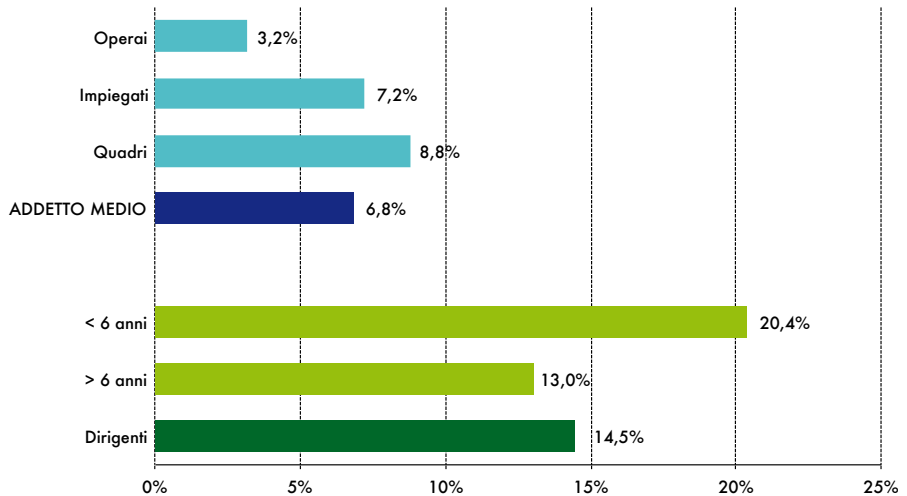
Tab. 4.5 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:				Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Importi annuali erogati nel 2013 Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
	32,8%	6.217	68	1.111	2.040	2.212	85.079
	67,2%	7.903	115	1.004	7.897	4.416	115.050
Dirigente medio	100,0%	7.351	99	1.039	5.978	3.694	105.232

Graf. 4.13 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.14 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.2.2 Piccole imprese (da 16 a 49 dipendenti)

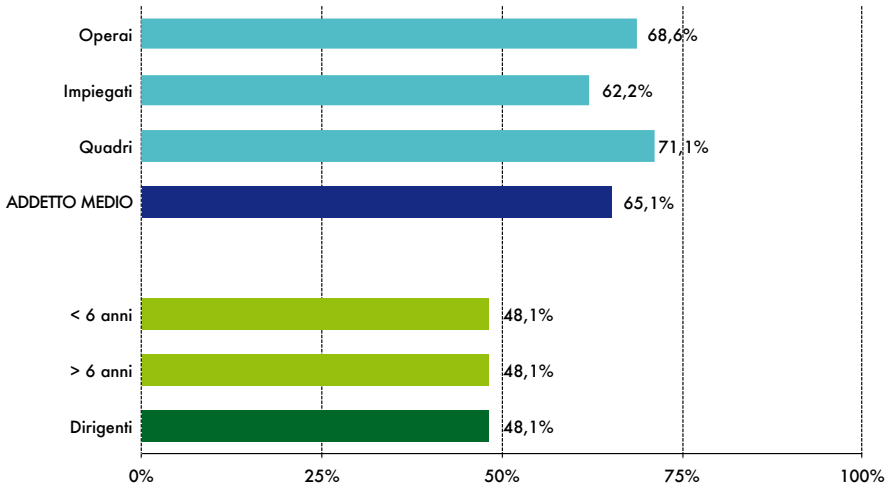
Tab. 4.6 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	24,6%	1.875	71	98	692	1.593	26.662	
Impiegati	60,0%	2.530	71	328	1.262	2.311	36.460	
Quadri	15,5%	4.129	87	1.154	3.201	4.213	61.094	
Addetto medio	100,0%	2.617	73	400	1.423	2.429	37.871	

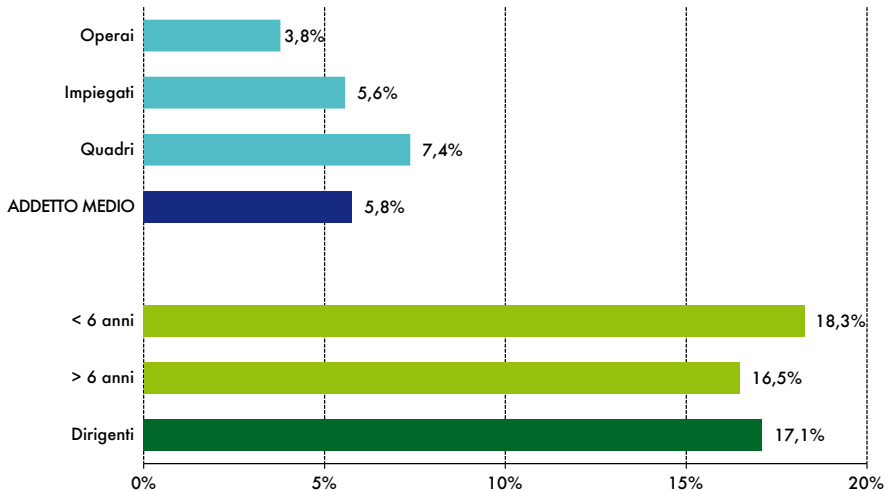
Tab. 4.7 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
	40,6%	7.200	2	374	9.704	7.013	110.321	
	59,4%	9.456	73	602	11.420	9.795	144.149	
Dirigente medio	100,0%	8.541	44	509	10.723	8.666	130.419	

Graf. 4.15 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.16 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.2.3 Medie imprese (da 50 a 249 dipendenti)

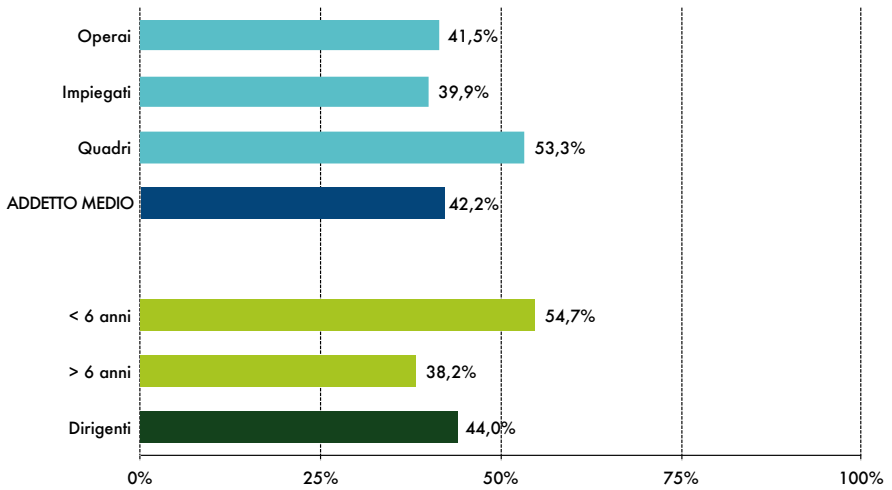
Tab. 4.8 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	33,5%	1.898	72	176	315	1.033	26.027	
Impiegati	53,8%	2.595	68	403	872	1.748	36.360	
Quadri	12,7%	4.282	64	1.205	2.440	3.931	62.040	
Addetto medio	100,0%	2.576	69	429	885	1.786	36.157	

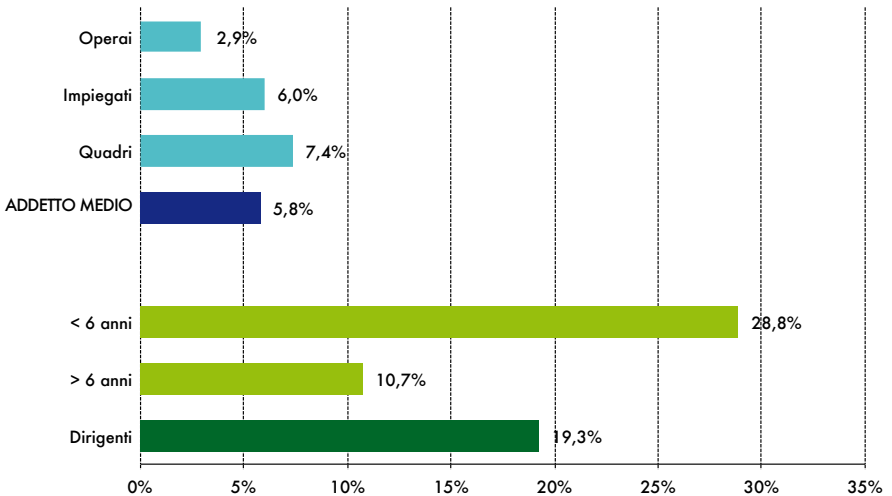
Tab. 4.9 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
	35,1%	7.643	15	1.038	20.670	10.912	130.946	
	64,9%	8.228	167	891	4.871	6.849	118.686	
Dirigente medio	100,0%	8.023	114	943	10.416	8.275	122.990	

Graf. 4.17 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.18 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.2.4 Grandi imprese (250 dipendenti e oltre)

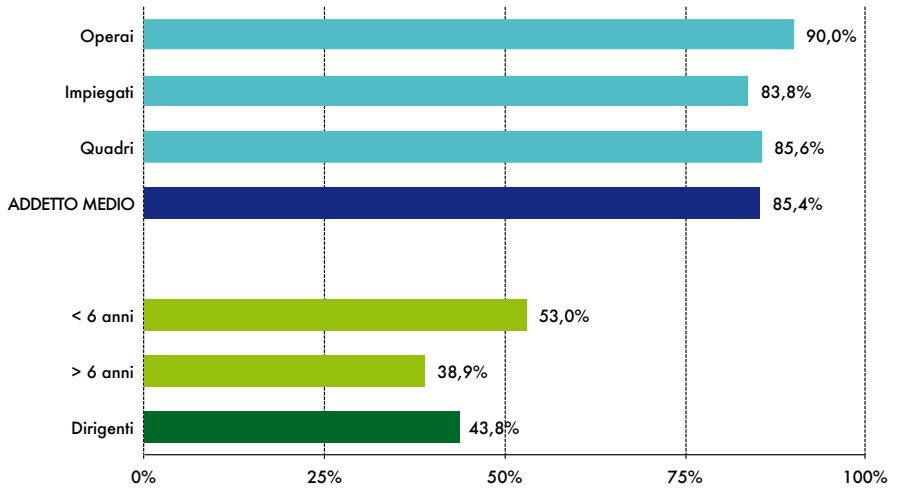
Tab. 4.10 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	18,6%	1.927	84	61	991	2.129	28.166	
Impiegati	57,4%	2.657	88	303	1.255	2.377	38.167	
Quadri	24,0%	4.179	73	1.297	2.895	3.110	60.333	
Addetto medio	100,0%	2.886	84	497	1.600	2.507	41.627	

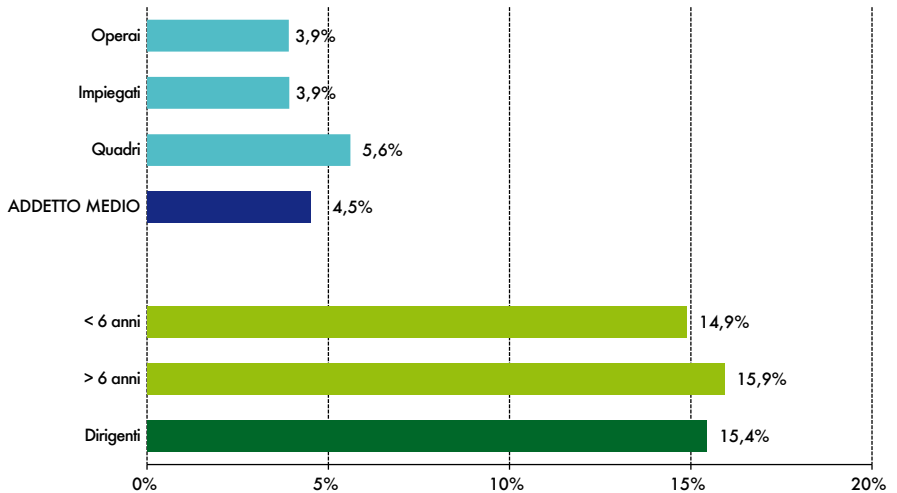
Tab. 4.11 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
	34,6%	7.651	7	769	8.963	5.210	113.641	
	65,4%	8.303	34	785	7.426	4.557	119.917	
Dirigente medio	100,0%	8.077	25	779	7.958	4.783	117.747	

Graf. 4.19 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.20 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.3 Settore del CCNL

4.6.3.1 Industria (media CCNL Manifatturieri)

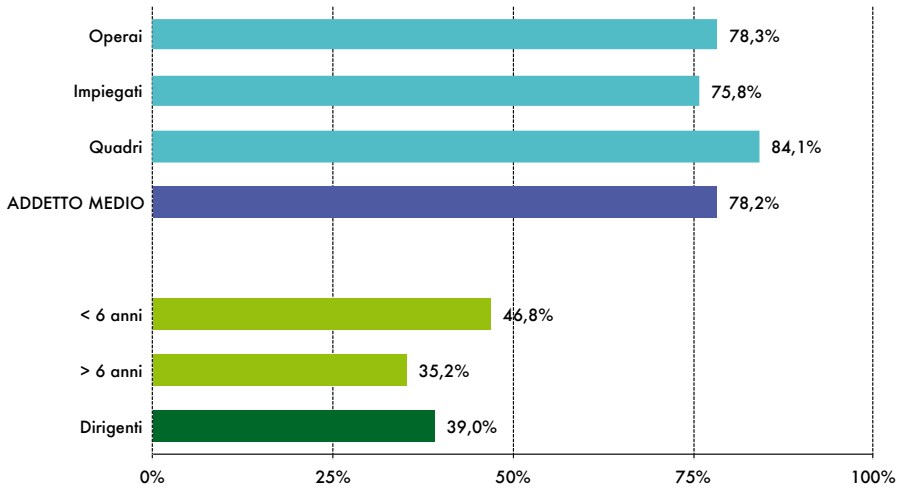
Tab. 4.12 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	24,1%	1.912	71	91	817	1.807	27.478	
Impiegati	53,6%	2.676	70	345	1.249	2.419	38.449	
Quadri	22,3%	4.172	69	1.281	2.644	3.260	60.137	
Addetto medio	100,0%	2.825	70	493	1.455	2.459	40.640	

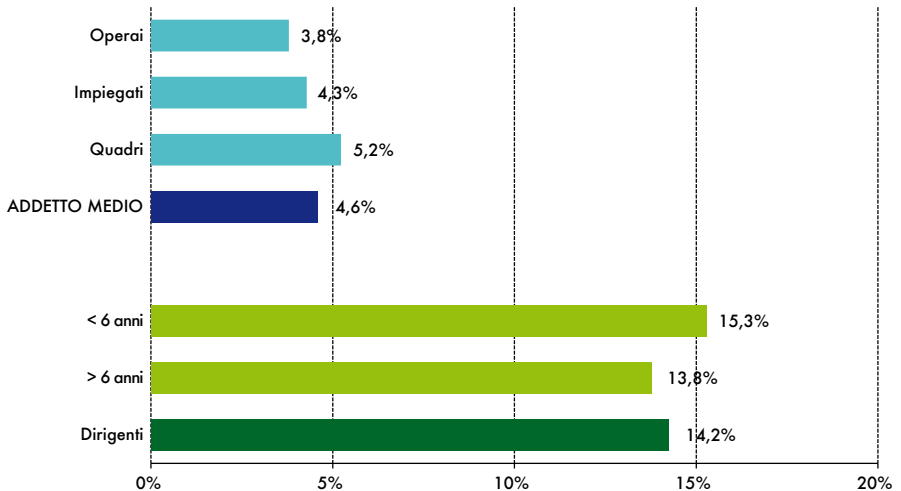
Tab. 4.13 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
	33,1%	7.532	9	634	7.938	5.069	110.926	
	66,9%	8.594	45	805	5.957	5.153	122.828	
Dirigente medio	100,0%	8.242	33	749	6.614	5.125	118.883	

Graf. 4.21 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.22 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.3.2 Servizi (media CCNL Servizi)

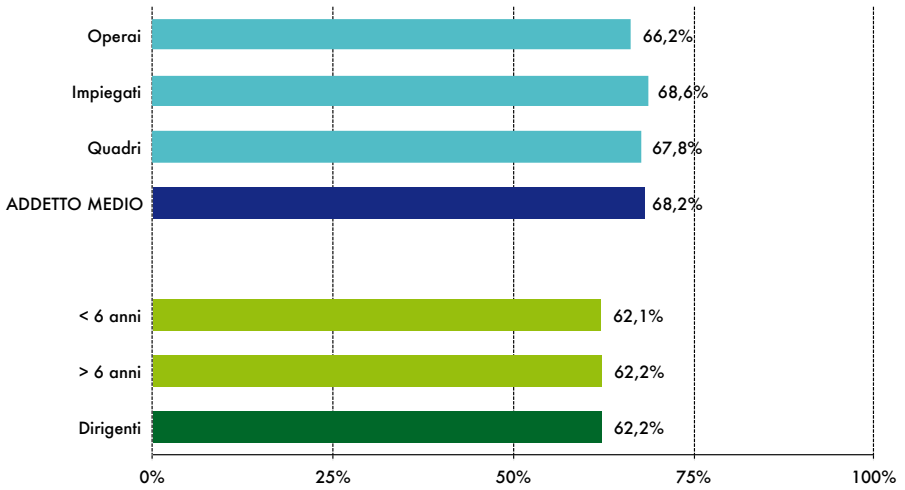
Tab. 4.14 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	14,0%	1.890	115	78	737	1.774	27.082	
Impiegati	70,3%	2.479	103	267	1.150	2.036	35.418	
Quadri	15,7%	4.167	99	1.169	4.110	3.830	62.108	
Addetto medio	100,0%	2.662	104	382	1.557	2.281	38.441	

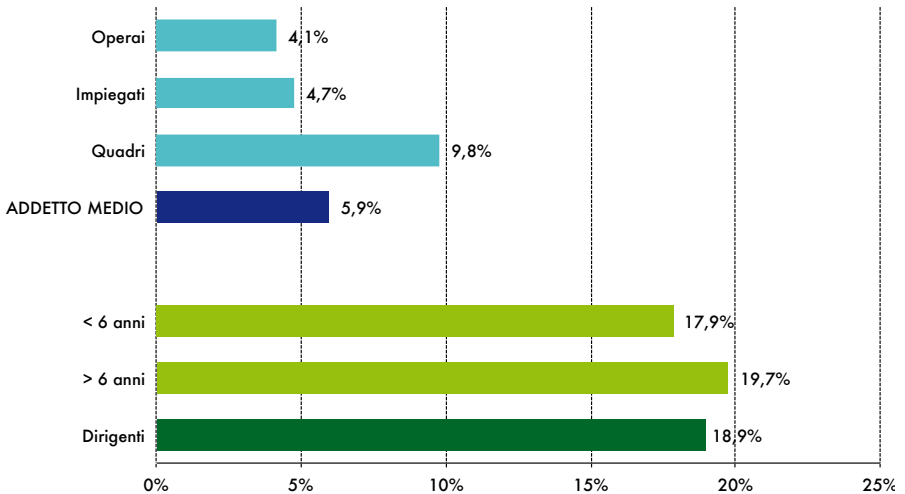
Tab. 4.15 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
	43,9%	7.525	3	833	13.143	7.501	118.465	
	56,1%	8.169	54	621	15.876	7.275	129.352	
Dirigente medio	100,0%	7.886	31	714	14.676	7.374	124.572	

Graf. 4.23 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.24 - % 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 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	42,3%	1.884	109	42	794	2.347	27.628	
Impiegati	44,8%	2.759	137	385	2.051	4.589	42.509	
Quadri	12,9%	4.655	210	1.564	4.674	7.615	72.801	
Addetto medio	100,0%	2.632	135	391	1.856	4.029	40.104	

Tab. 4.17 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

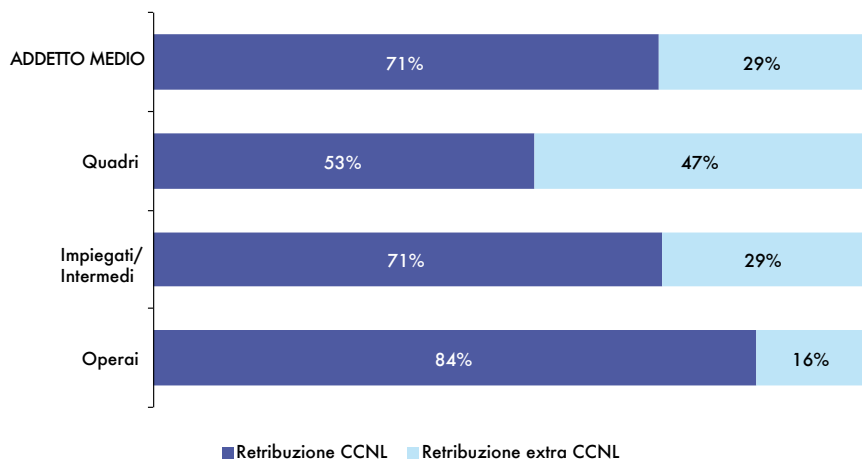
anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
	38,2%	8.276	0	169	14.031	7.107	128.730	
	61,8%	10.734	5	477	17.227	12.236	169.004	
Dirigente medio	100,0%	9.794	3	359	16.005	10.275	153.602	

Tab. 4.18 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2013)

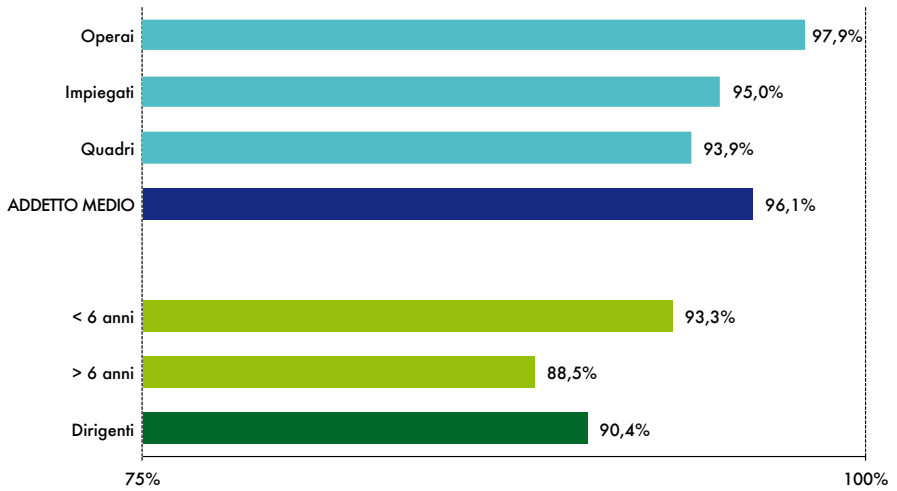
Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2013			Retribuzione Totale
			Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	6	0,2%	1.490	0	0	59	0	0	1.220	20.590
	5	11,0%	1.605	69	1	12	212	212	1.455	22.537
	4	17,4%	1.812	108	19	68	697	697	2.148	26.399
	3	9,5%	2.026	131	71	114	808	808	2.311	29.463
	3A	4,2%	2.358	150	175	184	881	881	2.505	34.039
	5	0,6%	1.608	31	32	22	186	186	1.739	22.829
Impiegati Intermedi	4	1,2%	1.765	47	39	62	548	548	1.730	25.226
	3	4,9%	1.962	76	112	64	1.361	1.361	3.046	29.910
	3A	6,3%	2.239	119	188	84	1.487	1.487	3.739	34.333
	2	12,7%	2.500	135	242	88	1.604	1.604	4.113	38.212
	1	15,1%	3.199	158	555	126	1.717	1.717	5.152	48.460
	15	4,0%	3.696	183	806	66	1.618	1.618	5.766	55.438
Quadri	15	12,9%	4.626	209	1.542	134	4.140	4.140	7.500	71.780

Tab. 4.19 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

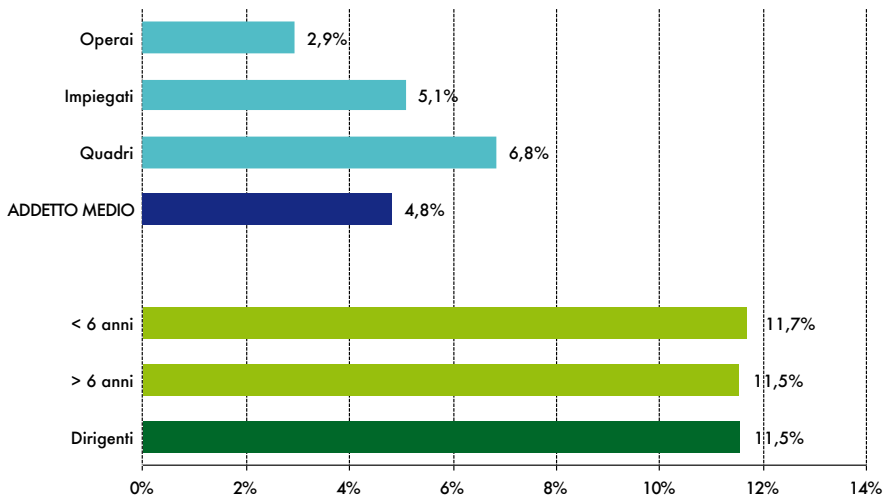
	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	79%	67%	50%	66%
Scatti di anzianità	5%	4%	4%	4%
Retribuzione CCNL	84%	71%	53%	71%
Superminimo individuale	2%	12%	28%	13%
Altre voci mensili	4%	3%	2%	3%
Premio variabile	2%	4%	6%	4%
Altri premi, mensilità aggiuntive	8%	11%	10%	10%
Retribuzione extra CCNL	16%	29%	47%	29%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

Graf. 4.25 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL


Graf. 4.26 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.27 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.4.2 CCNL Chimico-Farmaceutico

Tab. 4.20 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	19,8%	1.960	18	93	852	1.735	28.062	
Impiegati	53,8%	2.640	24	276	1.761	2.851	38.925	
Quadri	26,4%	4.097	32	1.077	3.653	4.399	61.308	
Addetto medio	100,0%	2.890	25	451	2.081	3.039	42.688	

Tab. 4.21 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

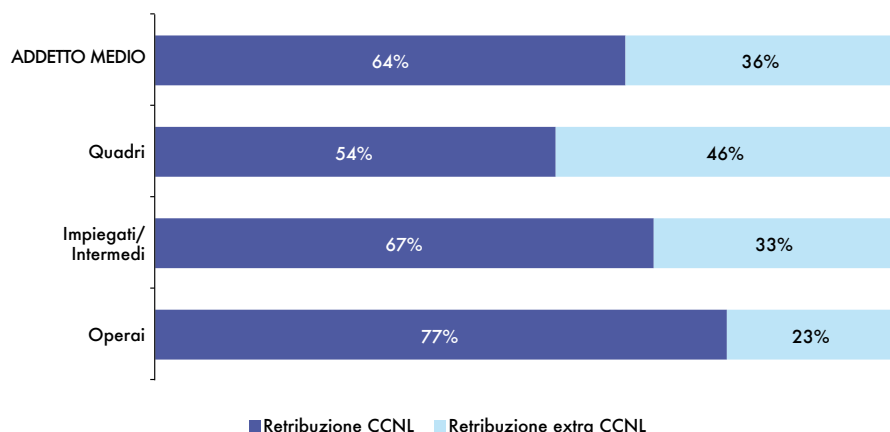
	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
anzianità aziendale < 6 anni	35,8%	8.201	6	59	8.678	7.123	122.413	
anzianità aziendale > 6 anni	64,2%	8.633	51	39	9.154	6.219	127.604	
Dirigente medio	100,0%	8.478	35	46	8.983	6.543	125.743	

Tab. 4.22 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2013)

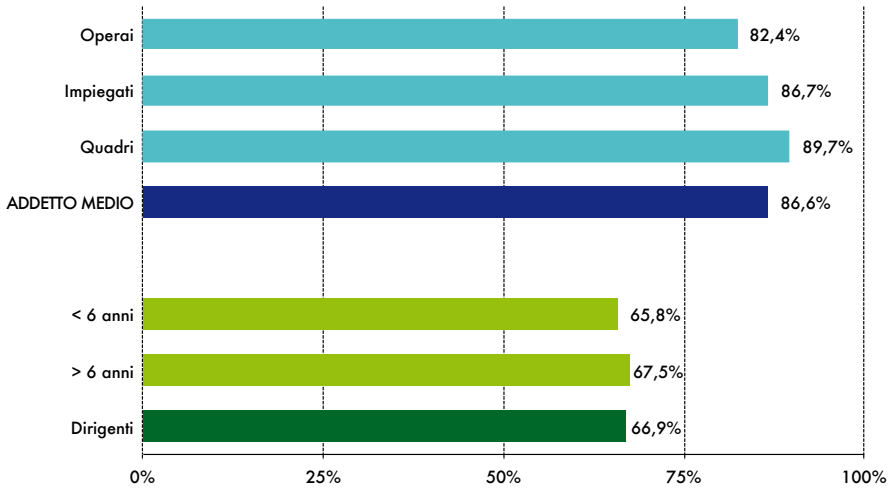
	Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2013			Retribuzione Totale
				Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a		
Operai	F	0,3%	1.563	1.422	4	15	121	658	264	21.237	
	E4	1,7%	1.581	1.490	6	10	74	595	1.613	22.757	
	E3	2,0%	1.699	1.525	15	50	108	923	1.467	24.471	
	E2	3,3%	1.843	1.575	21	78	168	865	1.779	26.601	
	E1	3,8%	1.929	1.639	13	74	203	835	1.789	27.707	
	D3	4,2%	2.079	1.718	21	121	219	993	2.264	30.288	
	D1	4,3%	2.260	1.832	25	203	199	1.138	2.200	32.712	
	F	0,0%	1.524	1.422	14	0	88	250	3.236	23.298	
	E3	0,1%	1.768	1.525	8	132	103	633	1.206	24.825	
Impiegati	E2	0,4%	1.775	1.575	9	44	147	829	1.243	25.140	
	E1	0,5%	1.835	1.639	15	58	122	900	2.008	26.759	
	D3	2,4%	1.991	1.718	22	53	198	728	1.527	28.133	
	D2	1,3%	2.065	1.757	28	108	172	909	1.918	29.672	
	D1	4,5%	2.193	1.832	19	127	215	915	2.340	31.767	
	C2	7,3%	2.347	1.899	28	194	226	1.082	2.755	34.347	
	C1	8,0%	2.525	1.958	19	282	266	1.122	2.681	36.624	
	B2	9,7%	2.782	2.174	19	309	281	1.539	3.157	40.866	
	B1	19,6%	3.177	2.238	25	487	427	3.873	3.316	48.492	
Quadri	A3	11,9%	3.611	2.441	30	730	409	3.468	4.358	54.764	
	A2	4,5%	4.196	2.489	35	1.204	469	3.968	4.761	63.276	
	A1	10,1%	4.660	2.654	35	1.484	486	4.029	4.609	69.217	

Tab. 4.23 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

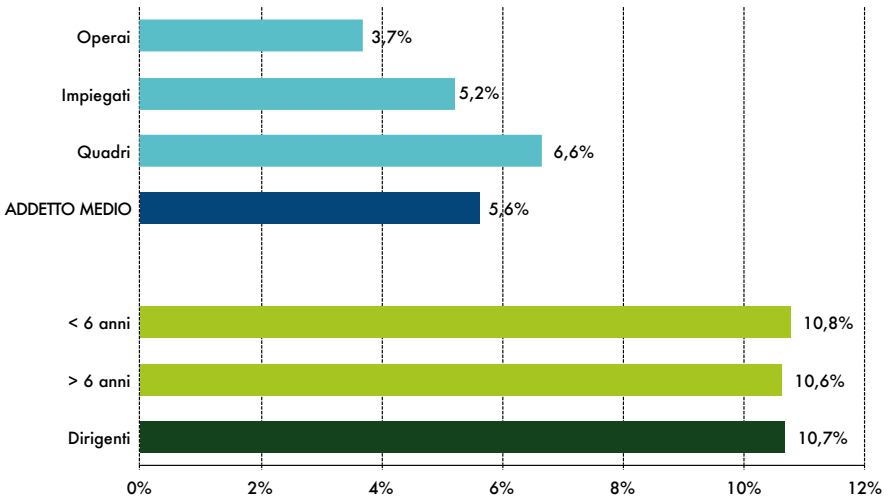
	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	76%	66%	53%	63%
Scatti di anzianità	1%	1%	1%	1%
Retribuzione CCNL	77%	67%	54%	64%
Superminimo individuale	5%	10%	23%	14%
Altre voci mensili	8%	10%	9%	10%
Premio variabile	3%	5%	6%	5%
Altri premi, mensilità aggiuntive	7%	7%	7%	7%
Retribuzione extra CCNL	23%	33%	46%	36%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

Graf. 4.28 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL


Graf. 4.29 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.30 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.4.3 CCNL Gomma-Materie Plastiche

Tab. 4.24 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	62,9%	1.710	42	91	854	953	24.034	
Impiegati	29,4%	2.326	63	422	1.262	1.251	32.756	
Quadri	7,7%	4.089	128	1.708	1.539	2.062	56.761	
Addetto medio	100,0%	2.075	55	313	1.027	1.126	29.129	

Tab. 4.25 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

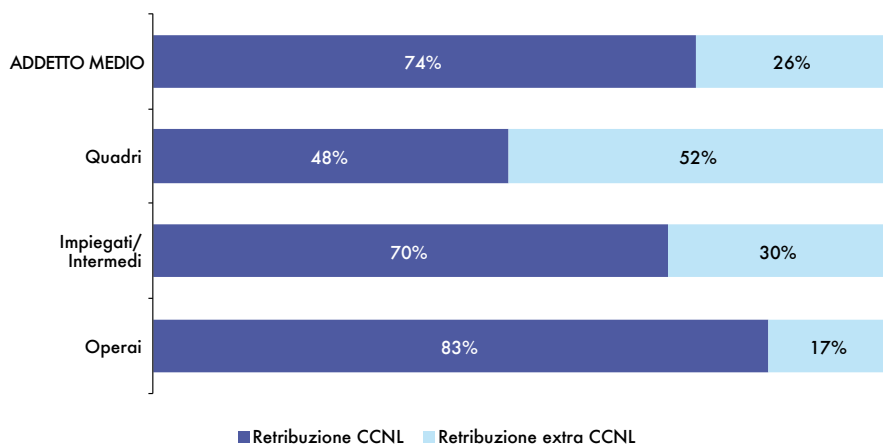
anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
	30,0%	8.142	0	0	9.166	2.779	117.797	
	70,0%	8.087	218	1.714	1.220	3.616	109.969	
Dirigente medio	100,0%	8.104	153	1.200	3.604	3.365	112.317	

Tab. 4.26 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2013)

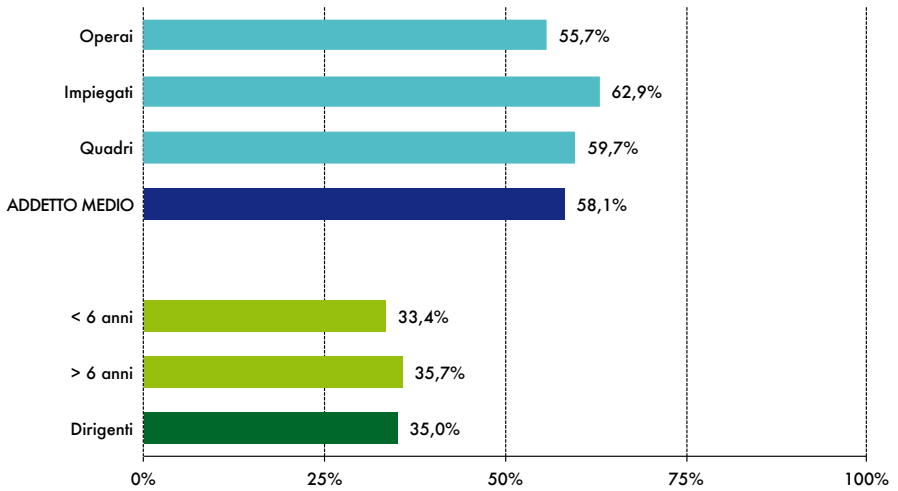
Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013			Retribuzione Totale
			Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive, oltre la 13 ^a	
Operai	I3	0,2%	1.336	10	0	67	0	975	18.344
	H3	15,2%	1.549	37	46	78	477	778	21.397
	G3	16,3%	1.589	31	41	70	1.210	826	22.696
	F3	18,7%	1.759	49	87	77	1.104	1.013	24.988
	E3	11,2%	1.863	54	106	113	694	1.511	26.422
	D3	1,3%	2.290	39	339	253	599	990	31.356
Impiegati Intermedi	F1	1,4%	1.828	62	100	121	217	904	24.889
	E1-E2	3,1%	1.872	55	155	73	1.525	886	26.750
	D1	0,2%	2.172	66	200	101	1.810	0	30.046
	C1-C2	15,4%	2.179	62	297	142	1.269	1.044	30.643
	B1	1,9%	2.467	65	532	172	900	2.898	35.869
	A1	7,4%	2.839	68	755	209	1.446	1.381	39.738
Quadri	Q	7,7%	4.079	129	1.724	256	1.556	2.085	56.666

Tab. 4.27 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

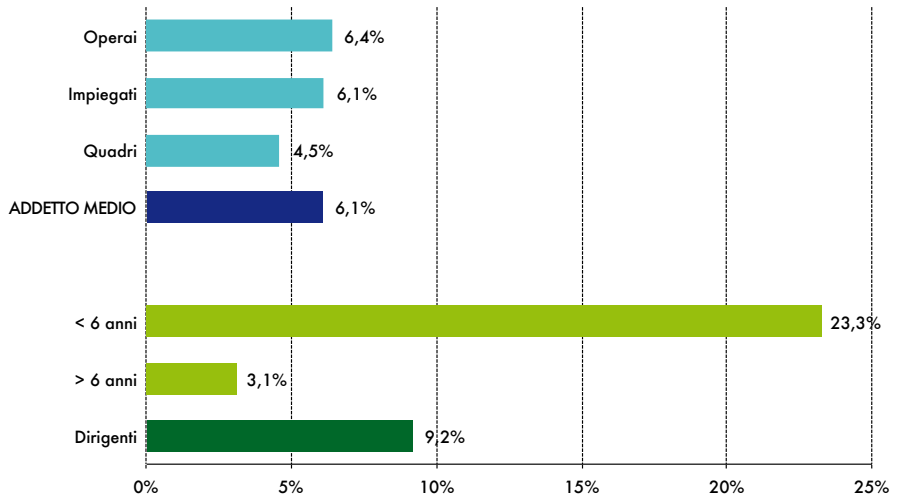
	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	81%	67%	45%	71%
Scatti di anzianità	2%	2%	3%	2%
Retribuzione CCNL	83%	70%	48%	74%
Superminimo individuale	4%	16%	40%	13%
Altre voci mensili	5%	6%	6%	5%
Premio variabile	4%	4%	3%	4%
Altri premi, mensilità aggiuntive	4%	4%	4%	4%
Retribuzione extra CCNL	17%	30%	52%	26%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

Graf. 4.31- Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL


Graf. 4.32 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.33 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.4.4 CCNL Metalmeccanico

Tab. 4.28 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	19,3%	1.956	92	131	623	1.337	27.385	
Impiegati	56,6%	2.728	78	409	631	1.030	37.128	
Quadri	24,1%	4.153	53	1.398	1.224	862	56.080	
Addetto medio	100,0%	2.923	75	594	772	1.049	39.815	

Tab. 4.29 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

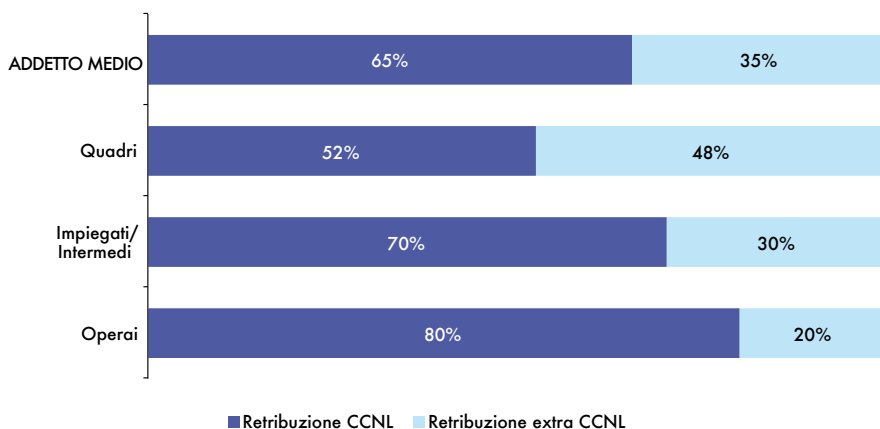
	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
anzianità aziendale < 6 anni	30,6%	6.608	6	1.037	3.773	2.333	92.015	
anzianità aziendale > 6 anni	69,4%	7.927	19	1.134	1.703	1.806	106.561	
Dirigente medio	100,0%	7.523	15	1.104	2.337	1.967	102.103	

Tab. 4.30 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2013)

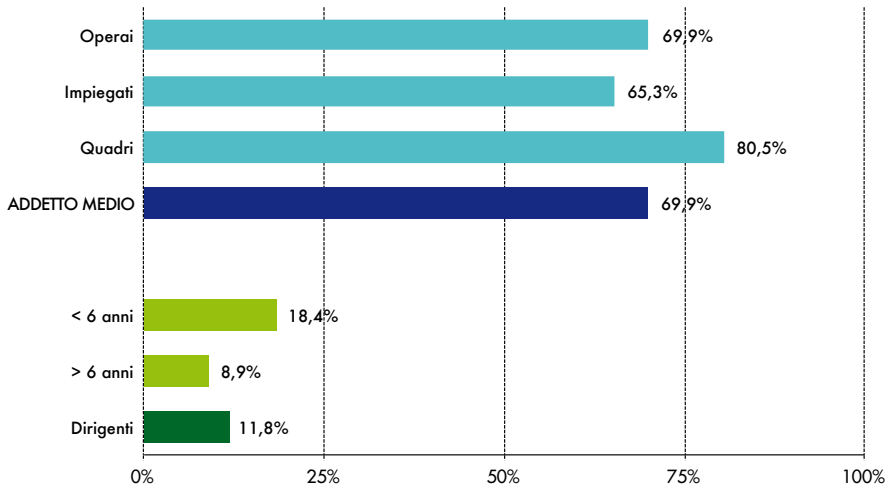
Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	1	0,1%	1.291	2	0	50	0	119	16.898
	2	0,3%	1.440	28	18	31	135	307	19.166
	3	3,8%	1.707	70	48	81	562	912	23.662
	4	8,4%	1.902	94	106	131	710	1.465	26.903
	5	6,1%	2.185	106	215	184	600	1.506	30.517
	55	0,5%	2.539	128	445	169	350	1.408	34.769
Impiegati Intermedi	2	0,2%	1.701	21	31	286	0	357	22.476
	3	0,8%	1.689	27	73	82	165	465	22.581
	4	3,0%	1.871	53	133	115	333	749	25.407
	5	9,9%	2.184	74	222	207	557	1.072	30.019
	55	3,5%	2.444	115	296	235	752	1.553	34.079
	6	20,3%	2.733	81	388	336	548	1.052	37.131
	7	19,0%	3.246	71	593	427	809	962	43.966
Quadri	7q	24,1%	4.153	53	1.400	492	1.224	862	56.080

Tab. 4.31 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

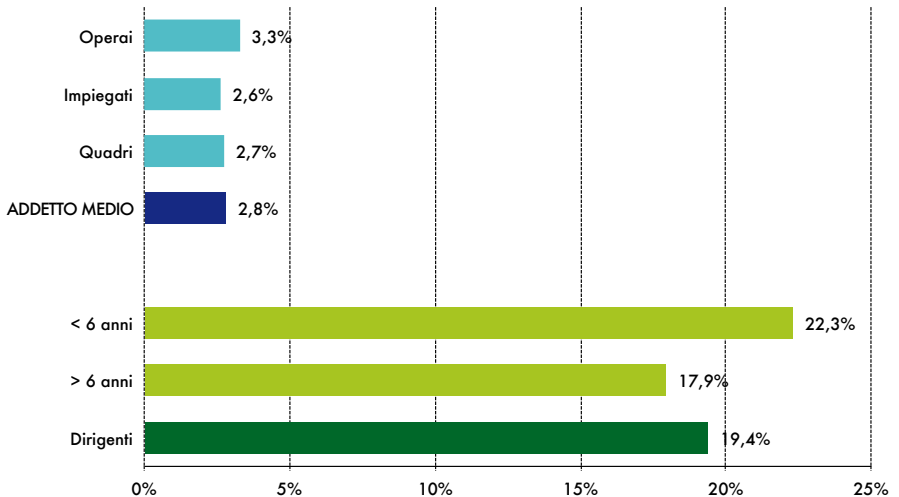
	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	76%	67%	51%	63%
Scatti di anzianità	4%	3%	1%	2%
Retribuzione CCNL	80%	70%	52%	65%
Superminimo individuale	6%	14%	32%	19%
Altre voci mensili	6%	11%	11%	11%
Premio variabile	2%	2%	2%	2%
Altri premi, mensilità aggiuntive	5%	3%	2%	3%
Retribuzione extra CCNL	20%	30%	48%	35%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

Graf. 4.34 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL


Graf. 4.35 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.36 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.4.5 CCNL Grafico-Editoriale

Tab. 4.32 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	15,4%	1.972	76	50	1.639	6.905	34.184	
Impiegati	66,8%	2.392	78	258	697	6.407	38.195	
Quadri	17,9%	4.113	69	1.612	1.635	9.282	64.388	
Addetto medio	100,0%	2.635	76	468	1.009	6.998	42.268	

Tab. 4.33 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

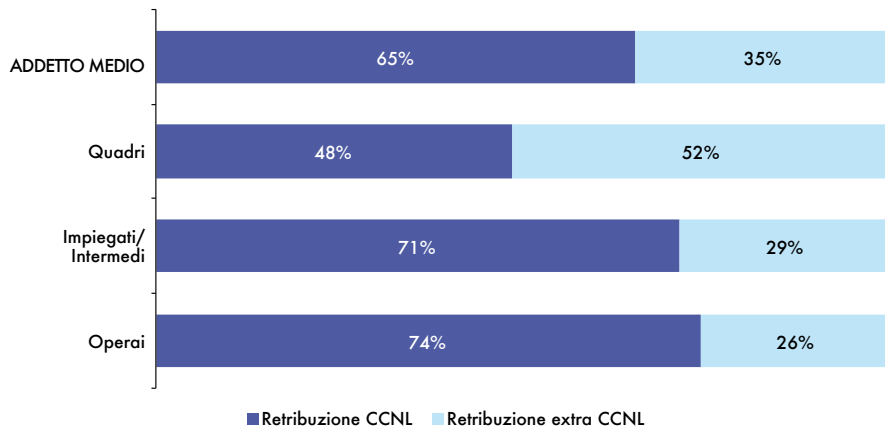
anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
	37,7%	10.824	138	799	18.569	11.629	170.910	
	62,3%	11.066	238	879	8.476	17.299	169.627	
Dirigente medio	100,0%	10.974	201	849	12.283	15.160	170.111	

Tab. 4.34 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2013)

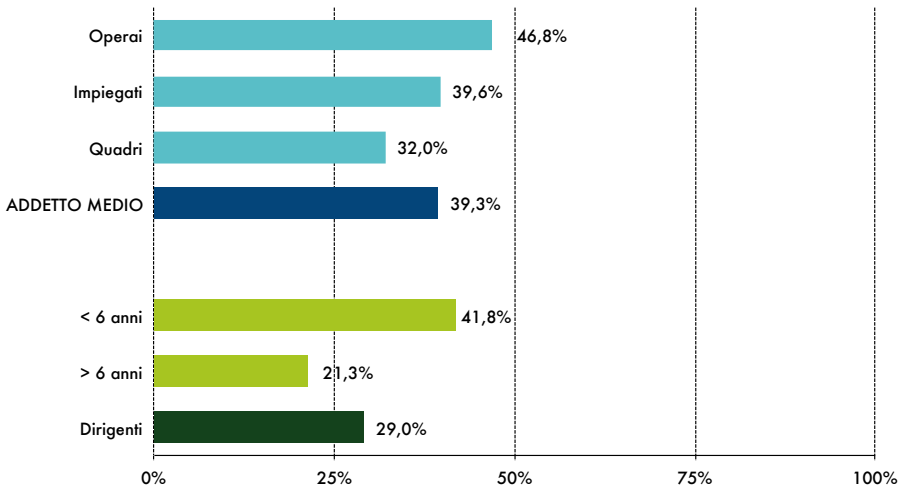
Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2013			Retribuzione Totale
			Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	E	0,1%	1.340	2	70	29	0	0	17.420	
	D2	0,6%	1.381	27	0	13	969	565	19.483	
	D1	0,8%	1.578	32	116	6	625	1.393	22.529	
	C2	1,1%	1.729	56	120	33	1.248	2.396	26.115	
	C1	1,5%	1.972	79	113	126	1.356	4.907	31.897	
	B3	0,7%	1.860	60	44	6	1.317	5.600	31.091	
	B2	2,7%	1.974	58	60	10	1.734	5.604	33.001	
	B1	3,9%	2.047	98	11	2	1.905	9.714	38.228	
	D2	0,2%	1.437	46	46	5	479	3.604	22.761	
Impiegati	C2	1,1%	1.646	70	23	33	621	3.794	25.818	
	C1	2,4%	1.808	79	39	36	402	2.756	26.668	
	B3	0,2%	1.810	33	25	2	1.584	1.688	26.805	
	B2	12,2%	2.013	60	82	25	609	4.081	30.859	
	B1	20,9%	2.195	74	155	29	642	5.466	34.637	
	B1S	9,3%	2.184	114	43	47	719	9.770	38.881	
	A	12,7%	2.677	79	501	57	772	6.482	42.050	
	AS	7,7%	3.187	67	727	72	784	9.001	51.219	
	Q	17,9%	4.113	69	1.612	102	1.635	9.282	64.388	

Tab. 4.35 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

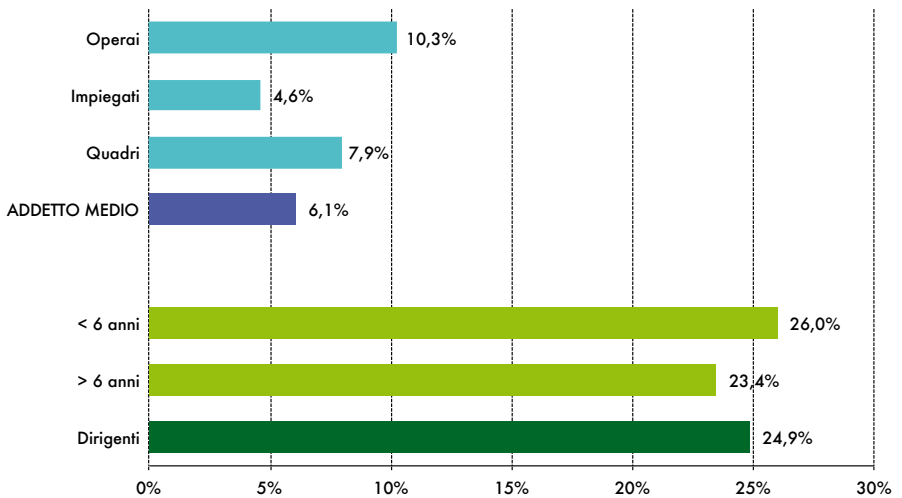
	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	71%	69%	47%	63%
Scatti di anzianità	3%	3%	1%	2%
Retribuzione CCNL	74%	71%	48%	65%
Superminimo individuale	2%	9%	33%	15%
Altre voci mensili	1%	1%	2%	2%
Premio variabile	5%	2%	3%	2%
Altri premi, mensilità aggiuntive	18%	17%	14%	16%
Retribuzione extra CCNL	26%	29%	52%	35%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

Graf. 4.37 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL


Graf. 4.38 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.39 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.4.6 CCNL Terziario

Tab. 4.36 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2013)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	3,8%	2.090	51	326	1.126	1.654	29.944	
Impiegati	71,8%	2.429	58	361	1.677	2.290	35.547	
Quadri	24,5%	4.225	66	1.291	5.493	3.804	64.220	
Addetto medio	100,0%	2.856	60	588	2.590	2.636	42.355	

Tab. 4.37 - Livelli retributivi lordi Dirigenti (in euro, dicembre 2013)

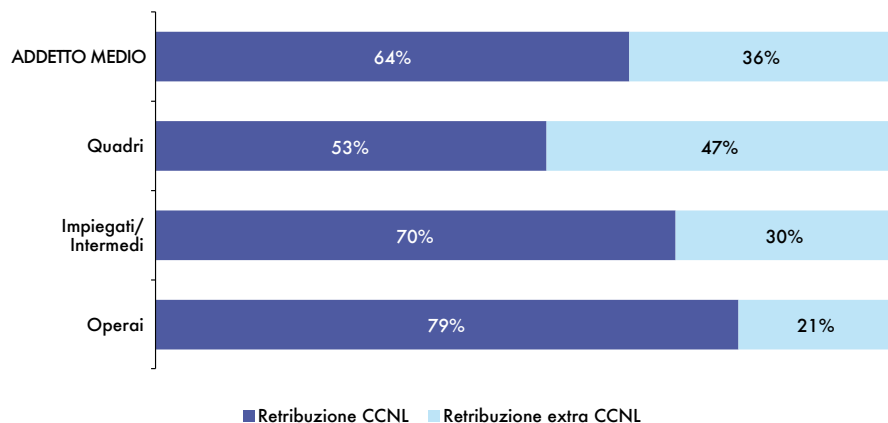
anzianità aziendale < 6 anni anzianità aziendale > 6 anni	Incid. % classi di anzianità az.	Retribuzione mensile	di cui:			Importi annuali erogati nel 2013		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
	42,4%	7.208	1	1.089	18.935	7.171	119.815	
	57,6%	7.576	26	701	17.684	6.683	122.849	
Dirigente medio	100,0%	7.420	15	866	18.215	6.890	121.562	

Tab. 4.38 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2013)

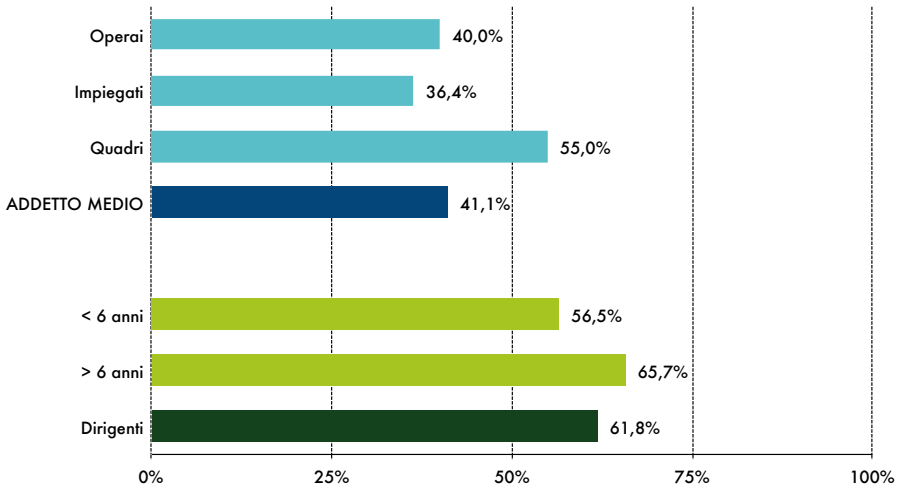
Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2013			Retribuzione Totale
			Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°		
Operai	VII	0,0%	1.417	99	70	26	0	0	18.420	
	VI	0,2%	1.490	31	81	41	0	549	19.924	
	V	0,4%	1.578	14	82	49	46	984	21.539	
	IV	1,3%	1.831	36	175	89	198	1.183	25.190	
	III	1,3%	2.135	60	325	57	409	1.491	29.650	
	II	0,5%	2.334	128	254	56	0	1.574	31.912	
I	0,1%	2.422	111	144	53	0	1.256	32.736		
Impiegati Intermedi	VI	0,1%	1.528	27	100	64	0	1.984	21.854	
	V	0,9%	1.667	5	156	74	225	1.213	23.109	
	IV	7,0%	1.720	27	85	76	412	1.267	24.035	
	III	16,6%	2.013	39	188	94	641	1.672	28.481	
	II	22,6%	2.434	53	349	137	1.529	2.262	35.428	
I	24,5%	2.990	59	619	200	2.550	3.005	44.427		
Quadri	24,5%	4.226	63	1.297	317	5.420	3.812	64.174		

Tab. 4.39 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

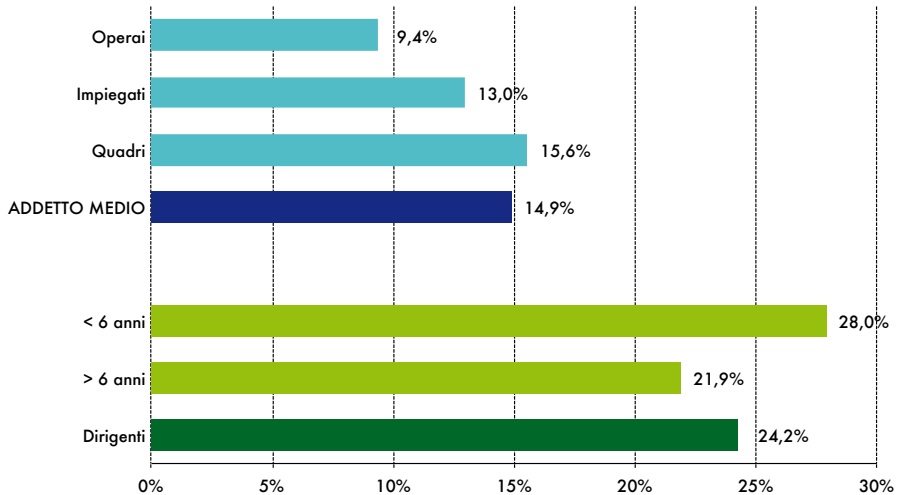
	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	76%	69%	52%	63%
Scatti di anzianità	3%	2%	1%	2%
Retribuzione CCNL	79%	70%	53%	64%
Superminimo individuale	12%	14%	26%	18%
Altre voci mensili	3%	5%	6%	6%
Premio variabile	1%	4%	8%	6%
Altri premi, mensilità aggiuntive	5%	6%	6%	6%
Retribuzione extra CCNL	21%	30%	47%	36%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

Graf. 4.40 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL


Graf. 4.41 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2013



Graf. 4.42 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



CAPITOLO 5

Glossario



FAR VOLARE
MILANO

5 Glossario

Area Milanese

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

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.

Associazione in partecipazione (contratto di)

Contratto in base al quale l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa verso il corrispettivo di un determinato apporto che può consistere anche in una prestazione di lavoro, per un massimo di tre associati.

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 è - in senso stretto - un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma è convenzionalmente in questa analisi considerato a termine.

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 31.12.2013.

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);
- 1° 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 2013 sono state conteggiate solo 8 di queste 12 festività: 4 sono infatti coincise con sabati o domeniche (domenica 6 gennaio, domenica 2 giugno, sabato 7 dicembre e domenica 8 dicembre).

Glossario

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.

Lavoro intermittente (contratto di)

Contratto di lavoro subordinato (a termine o a tempo indeterminato) che prevede l'utilizzo del lavoratore in modalità non continuativa ma a richiesta del datore di lavoro. È possibile solo per attività di carattere discontinuo o intermittente individuate in un decreto. Per i periodi in cui il lavoratore non presta attività può essere prevista una indennità di disponibilità

Lavoro occasionale/ accessorio (contratto di)

Prestazione lavorativa remunerata tramite "voucher", il cui valore è comprensivo anche degli oneri previdenziali. Possibile per ogni attività nel limite massimo di 5.000 euro.

Ore di assenza (o **Ore perdute**)

Ore perdute nel corso dell'anno per le seguenti causali:

- *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*;
- *Malattie non professionali* (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);
- *Congedi retribuiti* (comprendono sia i congedi parentali - es. maternità obbligatoria e facoltativa, allattamento - sia quelli matrimoniali);
- *Altri permessi retribuiti* (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;
- *Sciopero*;
- *Assemblea*;
- *Altre assenze non retribuite* (comprendono i congedi parentali non retribuiti, i permessi non retribuiti, le astensioni facoltative per maternità non retribuite, ecc.).

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.
Ore pro-capite	Ore rapportate al numero di lavoratori mediamente presenti in organico nel corso del 2013, calcolati come media semplice tra quelli in forza al 31.12.2012 e al 31.12.2013.
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 sono a calendario.
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.
Partita Iva (lavoratori in)	Prestazione di lavoro autonomo con particolari limiti definiti indirettamente dalla legge Fornero (legge 92/2012) in ordine a durata, compenso, postazione fissa del prestatore presso l'azienda.
Qualifiche	<p>L'analisi prende in considerazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - operai; - intermedi (o equiparati o qualifiche speciali o categorie speciali); - impiegati; - quadri; - dirigenti. <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.

Glossario

Retribuzione Annuale Lorda (RAL)

È la parte fissa della Retribuzione Totale. Comprende:

- *Paga base;*
- *Scatti di anzianità (altrimenti detti Aumenti Periodici di Anzianità, APA);*
- *Superminimi;*
- *Altre voci della retribuzione mensile;*
- *Mensilità oltre la 13esima;*

Retribuzione CCNL

Comprende le voci che compongono la Retribuzione Totale riconducibili alla contrattazione nazionale, e in particolare:

- *Paga base;*
- *Scatti di anzianità.*

Si tratta di componenti della retribuzione che variano in funzione di automatismi di tipo contrattuale o legislativo.

Retribuzione extra CCNL

Comprende le voci che compongono la Retribuzione Totale determinate a livello decentrato dalla contrattazione aziendale e individuale, vale a dire:

- *Superminimi;*
- *Altre voci della retribuzione mensile;*
- *Mensilità oltre la 13esima;*
- *Retribuzione Variabile.*

Tali voci rappresentano uno strumento a disposizione delle imprese per adeguare la dinamica retributiva a quella della produttività del fattore lavoro.

Retribuzione Totale (o Retribuzione Globale Annuale, RGA)

Somma della Retribuzione Annuale 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:

- le ferie;
- la *Riduzione Orario di Lavoro (ROL)*;
- le *Ex festività*;
- le ore di *Cassa Integrazione Guadagni (CIG) Ordinaria, Straordinaria o in Deroga*.

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 31.12.2013. Misura il flusso di lavoratori in entrata (*turn-over in entrata*) o in uscita (*turn-over in uscita*) dagli organici dell'impresa nel corso dell'anno, e l'effetto complessivo (*turn-over netto*) 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 31.12.2013, 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
- Alimentare	- Servizi alle imprese
- Chimico	
- Farmaceutico	
- Gomma	
- Metallurgia	
- Meccanica	
- Elettronica	

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

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)
Meccanica	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
Servizi alle imprese	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	

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

	cod.	descrizione
Altri Servizi	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	

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:	
Gomma-Materie Plastiche	611	<i>troupe cinemat.</i>	504
Metalmeccanico	200	<i>aereofotogrammet.</i>	506
Grafico-Editoriale	502	<i>fotolaboratori</i>	507
Altri manifatturieri:		<i>emittenti TV</i>	508
<i>macellazione</i>	101	<i>prod. cinematog.</i>	509
<i>orafi</i>	204	<i>teatri priv.</i>	510
<i>tessile</i>	300	<i>cinema</i>	511
<i>calzaturiero</i>	302	<i>enti autonomi lirici</i>	512
<i>pelletteria</i>	303	<i>teatri pubb.</i>	513
<i>penne</i>	304	<i>gas-acqua</i>	1100
<i>ombrelli</i>	306	<i>settore elettrico</i>	1300
<i>giocattoli</i>	307	<i>autotrasporto</i>	1400
<i>occhiali</i>	308	<i>autolinee</i>	1500
<i>retifici</i>	309	<i>trasporti fune</i>	1510
<i>lavanderie</i>	310	<i>trasporti aerei</i>	1520
<i>legno</i>	401	<i>naviglio maggiore</i>	1530
<i>cemento</i>	402	<i>soccorso stradale</i>	1540
<i>laterizi</i>	403	<i>naviglio minore</i>	1550
<i>carta</i>	501	<i>rimorchiatori</i>	1560
<i>videofonografici</i>	505	<i>crociere</i>	1570
<i>oleario</i>	603	<i>aliscafi</i>	1580
<i>conciarior</i>	604	<i>servizi elicott.</i>	1590
<i>coibentazioni t.a.</i>	607	<i>servizi trasporto</i>	1600
<i>vetro</i>	608	<i>servizi postali</i>	1700
<i>lampade</i>	609	<i>area porti</i>	1800
<i>ceramica-abrasivi</i>	610	<i>autoferrotranvieri</i>	2010
<i>edilizia</i>	700	<i>ferrovie</i>	2020
<i>lapidei</i>	800	<i>recapito teleg.</i>	2100
<i>minerario</i>	900	<i>pompe funebri</i>	2200
<i>petrolio-energia</i>	1000	<i>autonoleggio</i>	2300
		<i>autostrade conces.</i>	2400
		<i>servizi di pulizia</i>	2500
		<i>servizi N.U.</i>	2600
		<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



FAR VOLARE
MILANO

7 Nota metodologica

Nel volume sono riportati i risultati milanesi del 2013 emersi dall'Indagine Confindustria sul lavoro.

L'obiettivo dell'indagine è offrire una fotografia dell'occupazione nelle imprese dell'Area Milanese per quanto riguarda:

- 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 2013;
- la dinamica retributiva.

Organizzazione della rilevazione dei dati: tempistica e strumento di raccolta

L'indagine è stata condotta tra febbraio e aprile 2014 attraverso la somministrazione di un questionario a un campione di poco meno di 3400 imprese. Le aziende hanno ricevuto il questionario via mail e lo hanno successivamente restituito, dopo averlo autocompilato.

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 e di categoria ha la possibilità di integrare il questionario con sezioni ad hoc.

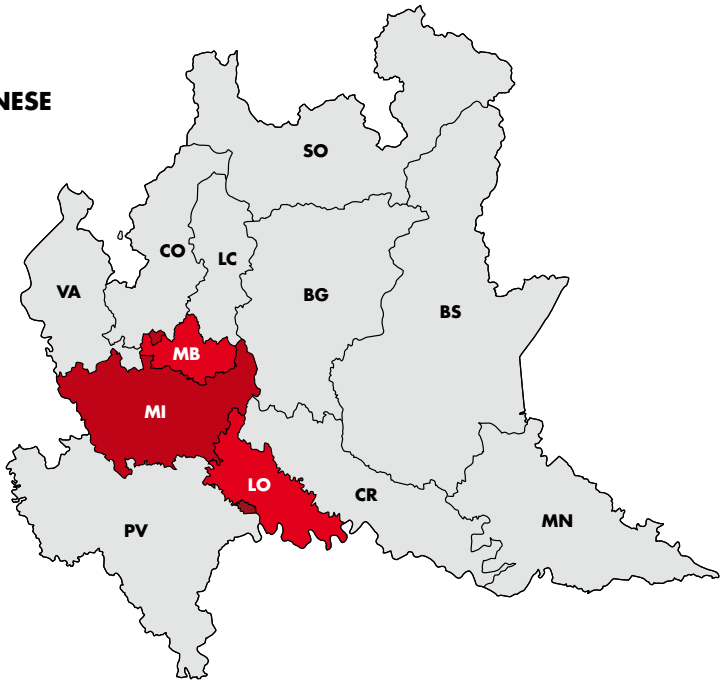
In particolare il questionario utilizzato da Assolombarda è ampliato nella sezione retributiva: alle imprese è chiesto di fornire - per i CCNL più diffusi - le retribuzioni per livello di inquadramento contrattuale. Questi CCNL sono:

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

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 provincie di Milano, Lodi e Monza Brianza.

AREA MILANESE



7.1 Struttura e flussi dell'occupazione

Nel 2013 hanno partecipato all'indagine 668 imprese associate ad Assolombarda, per un totale di circa 145.000 addetti.

L'analisi di questo rapporto ha voluto privilegiare l'identità territoriale delle informazioni, rispetto alla quantità. Pertanto sono state utilizzate le informazioni di 581 di queste imprese, relative a oltre 68.000 dipendenti.

Il criterio di selezione è stato duplice:

- da un lato si sono incluse le realtà monolocalizzate, con sede nel territorio considerato (70% 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 provincie di Milano, Lodi e Monza Brianza concentrano più del 50% dei loro organici. Le imprese multilocalizzate rappresentano il restante 30% del campione.

Questa selezione permette di ricondurre le caratteristiche illustrate dall'analisi al mercato locale del lavoro. Le informazioni fornite dalle 87 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. 168).

Nella tabella seguente 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 - 2013

	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Totale
Alimentare	0,9%	0,5%	0,7%	0,9%	2,9%
Chimico	2,1%	2,4%	2,9%	1,7%	9,1%
Farmaceutico	0,9%	0,5%	2,8%	1,2%	5,3%
Gomma	0,9%	1,4%	1,2%	0,2%	3,6%
Metallurgia	3,3%	2,4%	1,5%	0,2%	7,4%
Meccanica	3,4%	4,1%	4,0%	1,0%	12,6%
Elettronica	2,9%	3,4%	2,8%	0,5%	9,6%
Altri manifatturieri	2,6%	3,8%	2,8%	0,9%	10,0%
Industria	16,9%	18,6%	18,6%	6,5%	60,6%
Servizi alle imprese	10,5%	5,2%	7,2%	2,4%	25,3%
Altri Servizi	4,1%	3,6%	4,1%	2,2%	14,1%
Servizi	14,6%	8,8%	11,4%	4,6%	39,4%
Totale	31,5%	27,4%	29,9%	11,2%	100,0%

A conferma del carattere tradizionalmente industriale del modello di rappresentanza di Assolombarda, il 61% del campione è costituito da imprese manifatturiere. Tra i comparti del manifatturiero incide in particolar modo la Meccanica (12,5%), mentre il comparto dei Servizi alle imprese rappresenta un quarto del campione (25,2%).

Dal punto di vista dimensionale, quasi un terzo delle imprese ha meno di 16 dipendenti; le piccole e medie imprese sono pari al 57% del campione e le grandi al 11%.

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 2013 le analisi sono state condotte sui dati raccolti tra 529 imprese che hanno indicato almeno un'ora di assenza nel corso dell'anno, e si riferiscono a oltre 46.000 lavoratori, tra quadri (17%), impiegati (58%) 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, impiegati¹¹ 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 2013;
- l'orario del personale a tempo pieno e le pause retribuite applicato in azienda;
- il totale delle ore non lavorate nel 2013 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 2013, precisando la causale di assenza:
 - infortunio e malattia professionale;
 - malattia non professionale;
 - congedi retribuiti;
 - altri permessi retribuiti;
 - altre assenze non retribuite;
 - sciopero;
 - assemblea;
- le ore di lavoro straordinario.

Procedimento di calcolo del tasso di assenza

Per determinare le **ore lavorabili** ai 365 giorni del 2013 sono stati sottratti:

- i sabati e le domeniche (104 gg. nel corso del 2013) e le festività infrasettimanali (8 gg. nell'anno considerato);
- 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 31.12.2012 (dato aziendale):	9
b. lavoratori al 31.12.2013 (dato aziendale):	11
c. numero medio lavoratori nel 2013:	10
d. giorni anno:	365 gg.
e. sabati e domeniche:	104 gg.
f. festività infrasettimanali nel 2013:	8 gg.

¹¹ Comprendono il personale con la qualifica di intermedio.

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:

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

$$\text{ore lavorabili} = (365 - 104 - 8 - 33) / 5 * (40 - 60 / 60) - 50 = 1.666$$

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

$$\text{Ore perdute} = \frac{\text{ore totali di assenza}}{\text{numero medio di dipendenti nel 2013}}^{12}$$

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

$$\text{Tasso di assenza} = \frac{\text{ore perdute}}{\text{ore lavorabili per addetto}} \times 100$$

¹² Media aritmetica tra i dipendenti, con orario a tempo pieno e contratto di lavoro a tempo indeterminato, in forza al 31.12.2012 e al 31.12.2013.

7.3 Retribuzioni

Nel 2013 le analisi sono state condotte sui dati raccolti tra 504 imprese, e si riferiscono a oltre 55.000 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, impiegato¹³ e operaio:

- il numero dei dipendenti in forza al 31 dicembre 2013;
- la retribuzione mensile in vigore al 31 dicembre 2013, 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 2013;
- le erogazioni oltre la 13^{ma}, comprendenti:
 - eventuali 14^{ma}, 15^{ma} 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. 175) 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 2013 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.

¹³ Comprendono il personale con qualifica di intermedio

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 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 2012, infine, è stata determinata sulla base delle informazioni fornite dalle stesse imprese nella precedente edizione dell'indagine, selezionando quindi il sotto campione che ha collaborato consecutivamente nei due anni.

Osservatorio Risorse Umane

Edizione

