



NOTA DAL CSC

Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2012

Contratti aziendali per 2 lavoratori su 3 nell'industria, 1 su 2 nei servizi. Assenteismo al 7,0%.

Giovanna Labartino e Francesca Mazzolari

- *L'annuale indagine Confindustria sulle condizioni dell'occupazione nelle aziende associate ha registrato che nel 2012 erano coperti da un accordo aziendale due lavoratori su tre nell'industria in senso stretto, uno su due nei servizi. La contrattazione di secondo livello è meno diffusa nelle imprese più piccole: la svolgono due su tre di quelle con più di 100 addetti, una su dieci di quelle con meno di 15 dipendenti.*
- *I premi variabili, collettivi o individuali (di risultato, di partecipazione, etc.), nelle imprese che li erogano, hanno rappresentato il 4,6% della retribuzione annua per gli operai, il 4,8% per gli impiegati, il 5,9% per i quadri e il 14,1% per i dirigenti. L'incidenza dei premi variabili è simile nelle imprese industriali e dei servizi. Nell'industria i premi variabili rappresentano il 3,2% della retribuzione annua nelle imprese sotto ai 15 dipendenti e il 5,2% in quelle oltre i 100 dipendenti; nei servizi l'incidenza è rispettivamente 4,8% e 5,1%.*
- *Il peso delle ore di assenza sulle ore lavorabili nelle aziende associate è rimasta sui livelli del 2011 (7,0% da 7,3%) e si è confermata più elevata nei servizi (7,4% contro il 6,7% nell'industria, comprese le costruzioni) e nelle imprese grandi (7,8% in quelle con più di 100 addetti; 4,9% in quelle fino ai 15). Il maggior tasso di assenza per le donne (10,3% contro il 5,7% degli uomini) è attribuibile all'utilizzo più frequente dei congedi familiari; d'altra parte, soprattutto al genere femminile è lasciato l'onere dell'accudimento familiare.*
- *L'indagine ha rilevato una contrazione dell'occupazione alle dipendenze dello 0,6%, dopo il -0,3% nel 2011 e il -1,1% nel 2010. Il calo è tutto dovuto alla riduzione dei flussi in entrata, scesi all'11,7% dello stock di dipendenti a inizio periodo, dal 12,6% rilevato nell'indagine precedente. Anche il turnover in uscita è diminuito, da 12,9% a 12,2%.*
- *È aumentato il ricorso alla CIG, che nel 2012 ha assorbito potenziale forza lavoro pari al 5,3% delle ore lavorabili nell'industria (dal 4,2% nel 2011), al 2,5% nei servizi (dall'1,3%).*

L'Indagine Confindustria sul mercato del lavoro (arrivata alla 9^a edizione) è effettuata dalla rete dei Centri Studi Confindustria (**MentInsieme**). Si ringraziano le aziende che vi hanno partecipato e tutte le Associazioni che l'hanno resa possibile. Un riconoscimento particolare va a Livio Romano, per il prezioso contributo dato durante le varie fasi dell'indagine, e a Piero Simonin, che ha collaborato al controllo dei questionari.

Contrattazione decentrata e retribuzioni

Contratti aziendali più diffusi nelle grandi imprese industriali.

Nel 2012 il 22,6% delle imprese associate a Confindustria (che occupavano il 60,6% dell'intera forza lavoro alle dipendenze) ha applicato un contratto aziendale con contenuti economici (Grafico A). Il fatto che la percentuale della forza lavoro coperta da contratti aziendali superi la quota che li applica è dovuto alla loro maggiore diffusione nelle imprese più grandi. Nell'industria in senso stretto, in particolare, la quota di imprese con contratto aziendale passa dal 12,4% tra le aziende fino a 15 addetti al 37,8% tra quelle medie, raggiungendo il 79,0% tra quelle con più di 100 addetti.

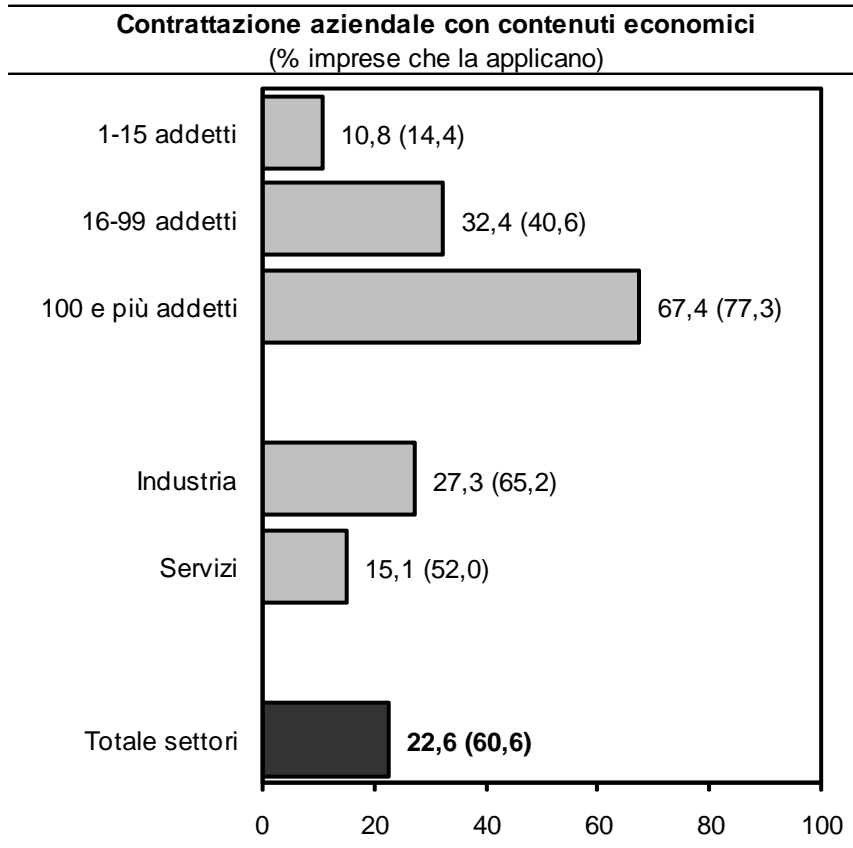
Vi sono ampie differenze settoriali. Nei servizi è circa un'impresa su sei ad applicare un accordo aziendale, mentre nell'industria in senso stretto è quasi una su tre.

La diffusione della contrattazione aziendale nel 2012 (22,6%) è rimasta sostanzialmente stabile rispetto al 2011 (22,2%), ma al di sotto del 27,8% raggiunto nel 2010, l'anno della ripresa.

L'incidenza dei premi cresce con la qualifica. I premi variabili, collettivi o individuali (di risultato, di partecipazione, etc.), hanno interessato il 50,9% degli operai, il 56,2% degli impiegati e il 63,4% dei quadri¹. Nelle imprese che erogano premi variabili, questi hanno rappresentato il 4,6% della retribuzione annua per gli operai, il 4,8% per gli impiegati e il 5,9% per i quadri. Quando ai premi variabili si aggiungono altri premi o mensilità, l'incidenza complessiva di tali importi sale rispettivamente, per ciascuna qualifica, al 9,5%, al 9,8% e all'11,6%.

¹ In relazione ai premi variabili abbiamo chiesto alle imprese di indicare, per ciascuna qualifica, la quota di personale a cui sono stati effettivamente erogati.

Grafico A



In parentesi: % lavoratori occupati in imprese con contratto aziendale. Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle aziende associate (o dei loro addetti), per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine sul mercato del lavoro nel 2012.

Per i dirigenti, i premi variabili hanno costituito il 14,1% della retribuzione annua lorda e gli altri premi o mensilità un ulteriore 4,4%.

Disaggregando i dati per settore e dimensione aziendale, si rileva che l'incidenza dei premi variabili è mediamente simile nelle imprese industriali e dei servizi, ma per le prime cresce più marcatamente in quelle più grandi. Nell'industria i premi variabili rappresentano il 3,2% della retribuzione annua nelle imprese sotto ai 15 dipendenti e il 5,2% in quelle oltre i 100 dipendenti; nei servizi l'incidenza passa dal 4,8% al 5,1%.

Orari e assenze dal lavoro

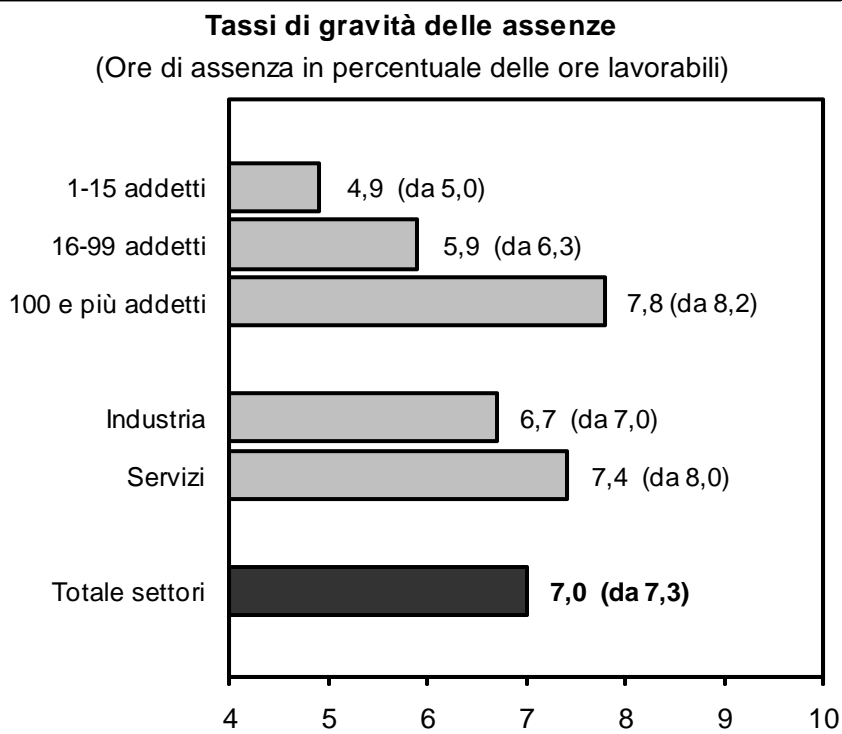
Giù le ore lavorabili, ma anche quelle di assenza.

Nel corso del 2012 le ore lavorabili pro-capite al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni sono risultate pari a 1.623, -1,5% rispetto alle 1.647 nel 2011. Il calo si spiega con il maggior utilizzo della CIG, tornata a 70 ore pro-capite, da 52 l'anno prima (78 nel 2010 e 104 nel 2009).

Delle ore lavorabili, 113 non sono state lavorate a causa delle assenze dal lavoro, -6,6% dalle 121 nel 2011. Il tasso di gravità delle assenze (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) si è attestato al 7,0%, dal 7,3%. L'incidenza delle assenze si è confermata più bassa nell'industria (6,7%) che nei servizi (7,4%).

Pur essendo diminuito di più nelle imprese medie e grandi, come negli anni precedenti il tasso di gravità delle assenze cresce all'aumentare della dimensione aziendale: 7,8% in quelle con più di 100 addetti, 4,9% in quelle fino ai 15 (Grafico B).

Grafico B



In parentesi: tassi di gravità delle assenze nel 2011.
Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine sul mercato del lavoro nel 2012.

Causali di assenza diverse per genere. La malattia non professionale si è confermata la causale più frequente di assenza (3,2% delle ore lavorabili), seguita dai congedi parentali e matrimoniali (1,5%) e dagli altri permessi retribuiti, che includono i permessi sindacali e quelli per visite mediche o accompagnamento parentale (un altro 1,2%)².

L'incidenza delle assenze è risultata pari al 5,7% tra gli uomini e al 10,3% tra le donne (in calo dall'11,1% del 2011). I congedi parentali spiegano l'86% della differenza, essendo pari al 4,4% delle ore lavorabili tra le donne e allo 0,4% tra gli uomini; d'altra parte, soprattutto al genere femminile è lasciato l'onere dell'accudimento familiare.

Torna su il ricorso alla CIG. Nel 2012 il 41,7% delle imprese industriali associate a Confindustria ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione, in rialzo dal 33,4% nel 2011 e di nuovo sui livelli del 2010 (43,2%). Nell'industria le ore di CIG sono state 86 per addetto (+25,9% dalle 68 nel 2011), pari a un'incidenza sulle ore lavorabili del 5,3% (rispettivamente 4,2% e 6,5% nei due anni precedenti). L'incidenza delle ore di CIG è rimasta più elevata per gli operai (7,9%, dal 6,0% nel 2011).

Nei servizi, l'utilizzo della CIG, seppur strutturalmente limitato rispetto all'industria, rimane eccezionalmente elevato: nel 2012, grazie agli ampi interventi in deroga, risultava ancora interessante oltre un'impresa su dieci e l'incidenza media delle ore di CIG sulle ore lavorabili è balzata al 2,5% dall'1,3% nel 2011.

Struttura e flussi dell'occupazione

Scende l'occupazione nell'industria. L'indagine rileva, tra dicembre 2011 e dicembre 2012, una flessione dell'occupazione alle dipendenze nelle aziende associate dello 0,6%, dopo il -0,3% nel 2011, il -1,1% nel 2010 e il -2,2% nel 2009. Il dato medio maschera differenze consistenti tra settori: è nell'industria, inclusa l'edilizia, che l'occupazione ha registrato una forte flessione (-1,1%, dopo il -0,4% nel 2011), controbilanciata da un leggero aumento degli addetti nei servizi (+0,5%), che erano rimasti sostanzialmente invariati l'anno prima (Tabella A). Nonostante le imprese industriali abbiano risposto alle nuove contrazioni di produzione e ordini espandendo il ricorso alla CIG, sono stati necessari ulteriori tagli di posti di lavoro. Come già negli anni precedenti, la contrazione occupazionale è stata più ampia nelle imprese fino a 15 dipendenti: -4,9% (dopo il -3,3% nel 2011, il -3,6% del 2010 e il -3,9% del 2009) rispetto al -1,7% nelle medie; per contro, nelle grandi l'occupazione ha tenuto (-0,2%). Questo andamento differenziato riflette quello dell'occupazione a tempo indeterminato (95,1% dell'occupazione alle dipendenze a fine 2011): -4,5% nelle piccole imprese contro il -0,9% e il +0,1% nelle medie e nelle grandi. L'occupazione temporanea è invece calata molto nelle imprese industriali di tutte le dimensioni, registrando un -14,2%, dopo il +9,8% nel 2011.

² Le agevolazioni ex-legge 104/92 ricadono in questa causale.

Nei servizi il bilancio occupazionale nel 2012 è stato di lieve aumento. È cresciuta l'occupazione a tempo indeterminato (+1,1%), nonostante il -4,7% nelle aziende fino a 15 dipendenti, contro il +1,2% e il +1,9% nelle medie e nelle grandi. Quella a tempo determinato, invece, è scesa (-4,9%), soprattutto nelle imprese tra i 16 e 99 addetti (-15,6%).

Calano i flussi in entrata. Il calo occupazionale nel 2012 è tutto dovuto alla riduzione dei flussi in entrata, scesi all'11,7% dello stock di dipendenti a inizio periodo, dal 12,6% rilevato nell'indagine precedente. Anche il turnover in uscita è diminuito, da 12,9% a 12,2%.

In risalita le cessazioni involontarie. Il licenziamento individuale o collettivo ha rappresentato la causa d'uscita nel 13,1% dei casi, in aumento dall'11,6% nel 2011.

L'incidenza di questa causale è risultata in espansione nelle imprese medie (13,0% da 11,5%) e grandi (12,9% da 11,1%), in contrazione nelle piccole (14,9% da 15,6%). Le cessazioni per scadenza di contratto sono scese al 37,3% del totale, dal 38,2% nel 2011. Un altro 4,8% delle cessazioni nel 2012 è attribuibile a prepensionamenti o incentivi all'esodo, causali la cui quota è risultata invariata rispetto al 2011 (quando pesavano il 4,7%). In lieve aumento, invece, l'incidenza dei pensionamenti (8,6% da 8,0%), mentre diminuisce il peso delle dimissioni (27,4% da 29,0%).

Cresce la quota di nuove assunzioni a tempo indeterminato. Complessivamente le assunzioni a tempo indeterminato sono aumentate rispetto al 2011 e al 2010. Come negli anni precedenti, la quota di neo-assunti a tempo indeterminato è stata superiore nelle aziende del

Tabella A

Il calo dell'occupazione concentrato nelle piccole imprese
(Variazioni % dell'occupazione alle dipendenze, per macrosettore e dimensione aziendale; dicembre 2011-dicembre 2012)

Occupazione totale		1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Tutte le dimensioni
Industria		-4,9	-1,7	-0,2	-1,1
Servizi		-3,9	-0,9	1,6	0,5
Totale settori		-4,5	-1,5	0,5	-0,6
Tempo indeterminato		1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Tutte le dimensioni
<i>quota*</i>					
Industria	95,1%	-4,5	-0,9	0,1	-0,7
Servizi	91,7%	-4,7	1,2	1,9	1,1
Totale settori		-4,6	-0,4	0,8	0,0
Tempo determinato		1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Tutte le dimensioni
<i>quota*</i>					
Industria	3,6%	-13,8	-17,3	-12,3	-14,2
Servizi	6,5%	-0,3	-15,6	-2,4	-4,9
Totale settori		-8,4	-16,9	-8,4	-11,0

* Peso % di ciascuna tipologia contrattuale sul totale dell'occupazione alle dipendenze a dicembre 2011. Residuo: apprendistato e contratto di inserimento.

Variazioni e quote calcolate come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2012.

Nord Ovest (40,8%) e in quelle di più grandi dimensioni (il 41,0% nelle imprese con più di 100 addetti, contro il 31,3% nelle medie e il 32,3% nelle piccole).

La composizione delle assunzioni è stata anche molto diversa a seconda del settore considerato. Nell'industria le assunzioni a tempo indeterminato hanno raggiunto in media il 39,5% del totale, mentre nei servizi si sono fermate al 33,0%.

Probabilità di stabilizzazione più elevata nell'industria. Nel 2012 le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato hanno rappresentato il 33,5% del totale in essere a fine 2011. Il tasso di conversione raggiunge il 38,6% nell'industria, mentre si ferma al 23,9% nei servizi (Tabella B).

Tabella B

Conversione a tempo indeterminato: più alto il tasso per le collaborazioni a progetto
(Valori %)

	TOTALE SETTORI			INDUSTRIA			SERVIZI		
	Diffusione	Incidenza	Conversione	Diffusione	Incidenza	Conversione	Diffusione	Incidenza	Conversione
Flessibilità interna									
Tempo determinato	39,5	4,1	33,5	38,8	3,1	38,6	40,6	5,9	23,9
Inserimento	2,1	0,2	43,6	1,6	0,1	49,0	2,8	0,3	33,5
Apprendistato	21,3	1,4	23,0	18,7	1,3	23,1	25,3	1,5	24,4
Flessibilità esterna									
Somministrazione	22,6	2,4	3,9	28,4	2,4	4,5	13,3	2,4	2,8
Staff leasing	0,4	0,1	-	0,5	0,1	-	0,4	0,0	-
Collaborazioni a progetto	39,8	3,5	2,8	37,4	2,1	3,2	43,7	6,1	2,0
Collaborazioni occasionali	11,1	1,0	-	7,1	0,6	-	17,3	1,9	-
Partita iva	13,2	3,1	-	11,7	1,5	-	15,7	6,0	-
Contratto intermittente	3,6	0,8	-	3,0	0,1	-	4,5	2,2	-
Associazione in partecipazione	0,7	0,0	-	0,5	0,0	-	0,9	0,1	-

L'incidenza è calcolata sull'occupazione alle dipendenze (che non include i lavoratori con contratti di flessibilità esterna); per la somministrazione si considerano i lavoratori somministrati equivalenti a tempo pieno (pari al monte ore utilizzate diviso 1.700).

Il tasso di conversione per ogni tipologia contrattuale è calcolato come rapporto tra il numero di contratti trasformati a tempo indeterminato nel corso del 2012 e il totale dei contratti di quel tipo in essere a fine 2011.

Valori calcolati come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale (solo per la diffusione la ponderazione è fatta rispetto alla distribuzione della aziende associate).

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2012.

Rimane più elevato il tasso di conversione dei contratti di inserimento (43,6%), che sono tuttavia utilizzati da una quota tarscurabile di imprese (2,1%).

È aumentata la diffusione dell'apprendistato: lo hanno usato il 21,3% delle imprese (18,4% nel 2011), il 29,6% di quelle grandi (24,2% nel 2011). A fine 2012 gli apprendisti rappresentavano l'1,4% dei lavoratori alle dipendenze; di quelli occupati un anno prima, quasi un quarto sono stati trasformati a tempo indeterminato.

La flessibilità esterna varia tra settori. Pur confermandosi sensibilmente inferiore rispetto alle tipologie di flessibilità interna, nel 2012 è cresciuto il tasso di trasformazione dei lavoratori

somministrati (da 3,3% a 3,9%) e ancor più quello dei collaboratori a progetto (da 1,4% a 2,8%). Solo in lieve aumento, invece, l'utilizzo di questi contratti: l'incidenza dei lavoratori in somministrazione equivalenti a tempo pieno sul totale dell'occupazione alle dipendenze è stata del 2,4% (2,2% nel 2011); quella dei collaboratori ha raggiunto il 3,5% (6,1% nei servizi), dal 3,2% dell'anno prima.

L'indagine Confindustria quest'anno ha monitorato per la prima volta anche l'utilizzo di altre forme di flessibilità esterna, la cui disciplina è stata modificata dalla legge di riforma del mercato del lavoro (Legge n. 92/12). Lo *staff leasing*, abolito nel 2007 e reintrodotta nel 2009, ha registrato nel 2012 una diffusione del tutto trascurabile: solo un'impresa su 250 vi ha fatto ricorso (una su 200 nell'industria). Marginale anche l'utilizzo dell'associazione in partecipazione. Le collaborazioni occasionali, invece, sono usate da circa un'impresa su 10; come quelle a progetto, sono più diffuse nei servizi (circa una su 6 in media). Solo poco più elevata in media (una su sette) la quota di imprese che utilizzano lavoratori con partita IVA, i quali rappresentano il 3,1% della forza lavoro alle dipendenze nel totale dei settori, il 6,0% nei servizi. Anche il contratto intermittente è più utilizzato nei servizi (soprattutto nei trasporti), ma la sua incidenza sull'organico alle dipendenze è marginale.