

Il Mercato del Lavoro in Lombardia

Rapporto 2012

Milano – 1 luglio 2013



CONFINDUSTRIA
Lombardia

Agenda

- *Il contesto*
- *Il campione*
- *Struttura e flussi dell'occupazione*
- *Orari ed assenze*
- *Retribuzioni*

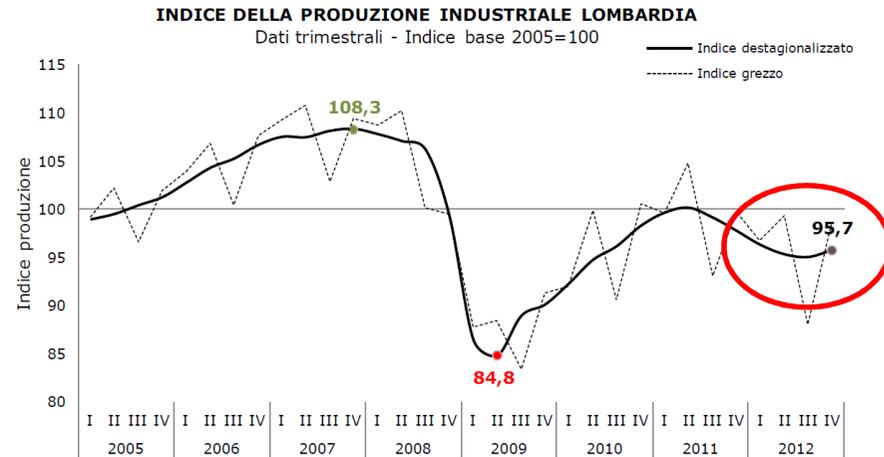


Agenda

- ***Il contesto***
- *Il campione*
- *Struttura e flussi dell'occupazione*
- *Orari ed assenze*
- *Retribuzioni*

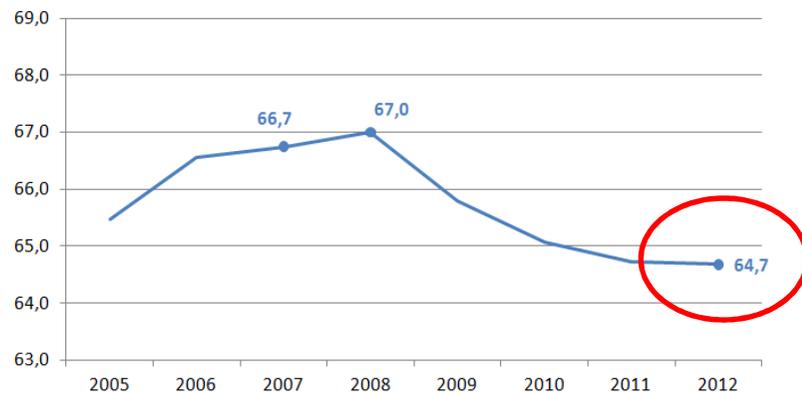


Il contesto



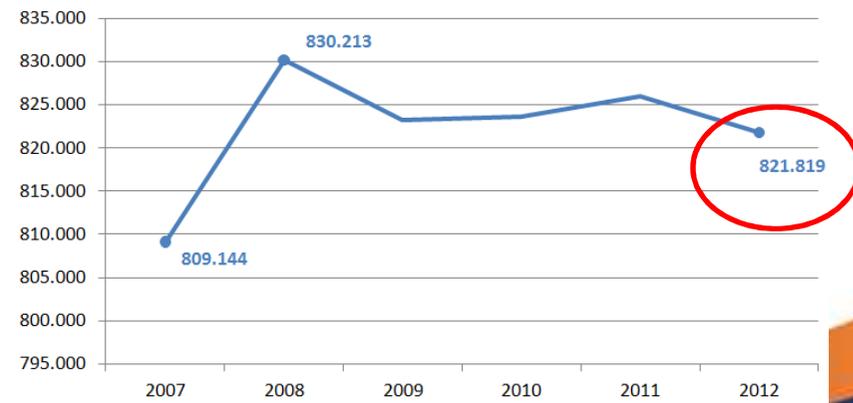
Fonte: Indagine Congiunturale UnionCamere Lombardia – Confindustria Lombardia

Tasso di occupazione Lombardia



Fonte: Forze Lavoro Istat

Imprese attive Lombardia



Fonte: Registro Imprese

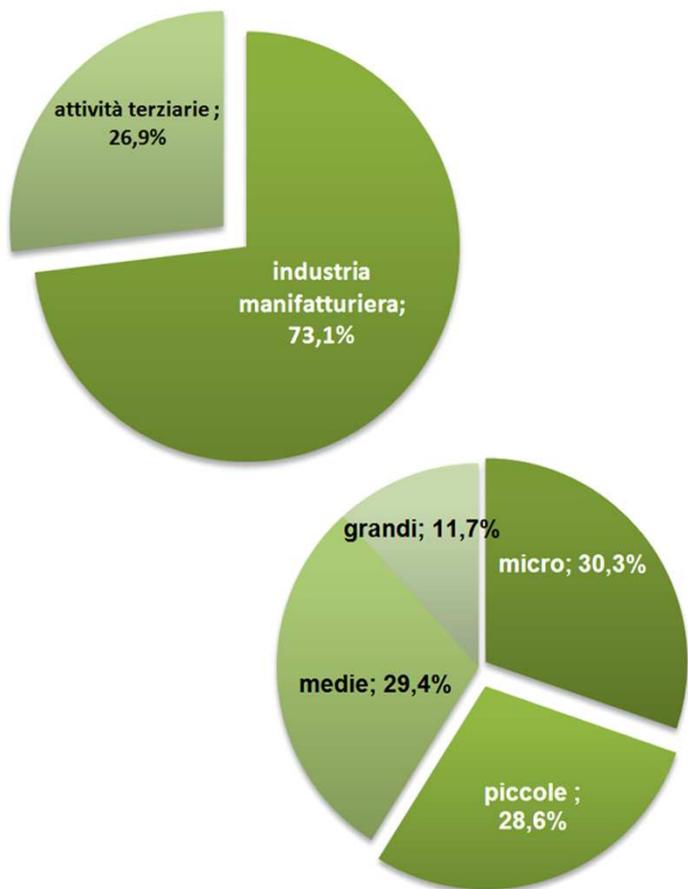
Agenda

- *Il contesto*
- ***Il campione***
- *Struttura e flussi dell'occupazione*
- *Orari ed assenze*
- *Retribuzioni*

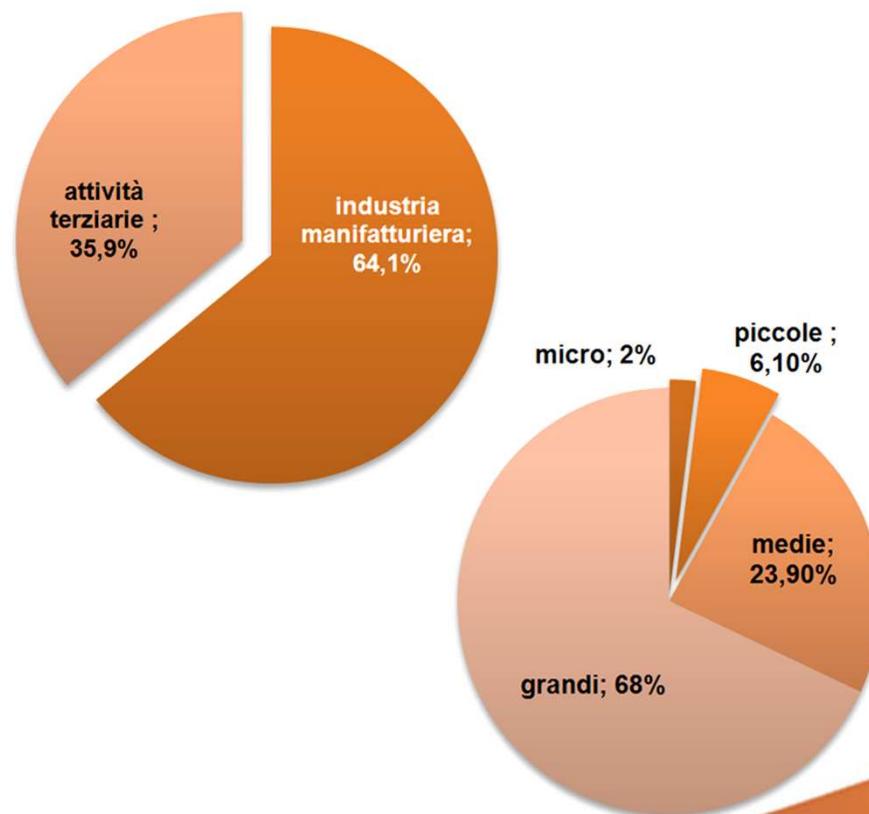


Il campione di riferimento

1.444 imprese lombarde suddivise per:

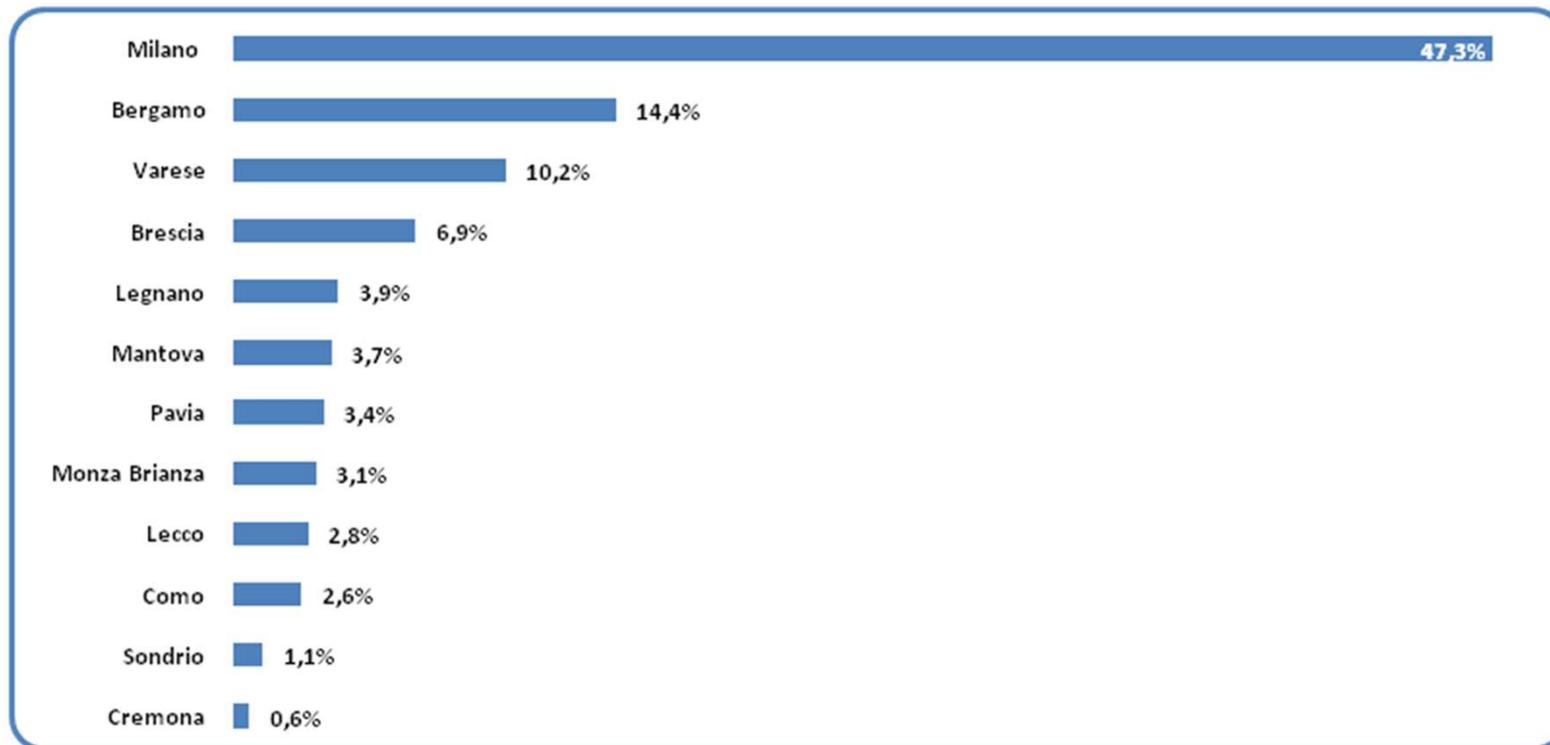


... che impiegano 195.886 addetti così suddivisi:



Il campione di riferimento

- ... per **PROVINCIA** (no amministrativa ma Associazione territoriale)



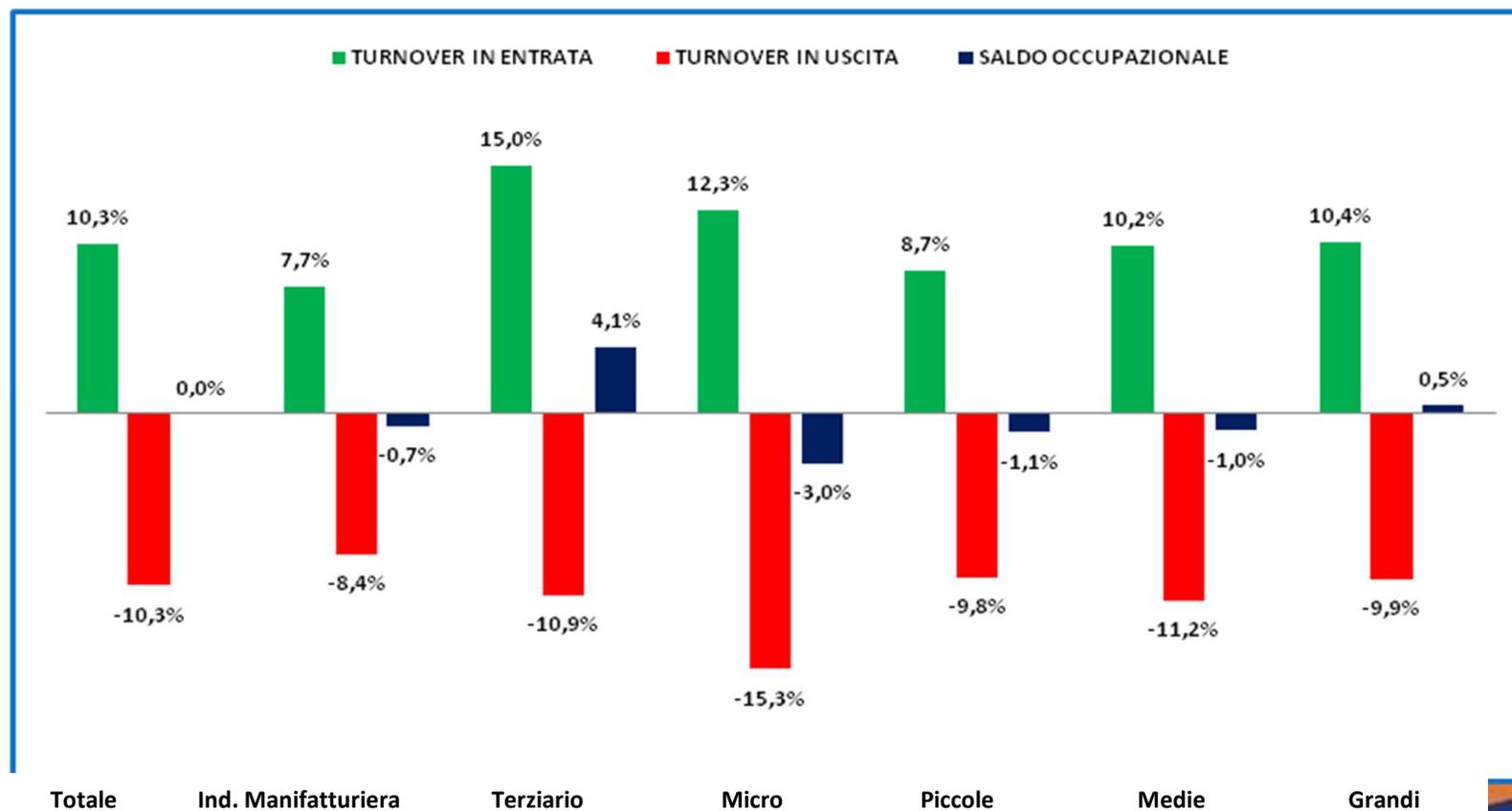
Agenda

- *Il contesto*
- *Il campione*
- ***Struttura e flussi dell'occupazione***
- *Orari ed assenze*
- *Retribuzioni*



Pareggio della bilancia occupazionale... ...e tassi di turnover allineati se non inferiori a quelli sperimentati nel 2011

Turnover e saldo occupazionale



Identikit occupato lombardo

PREPARAZIONE: 20,5% laureati, 40,3% diplomati
39,2% titolo inferiore

GENERE: 31,3% tasso di femminilizzazione

TIPOLOGIA CONTRATTO: contratto a tempo
indeterminato 87% dell'occupazione complessiva

QUALIFICA: 58% tasso di terziarizzazione
implicita



L'identikit occupato lombardo, un confronto con il manifatturiero

MEDIA

PREPARAZIONE: 20,5%
laureati, **40,3%** diplomati 39,2%
titolo inferiore

GENERE: **31,3%** tasso di
femminilizzazione

QUALIFICA: **58%** tasso di
terziarizzazione implicita



MANIFATTURIERO

PREPARAZIONE: 16,4 %
laureati, 38,4% diplomati,
45,2% titolo inferiore

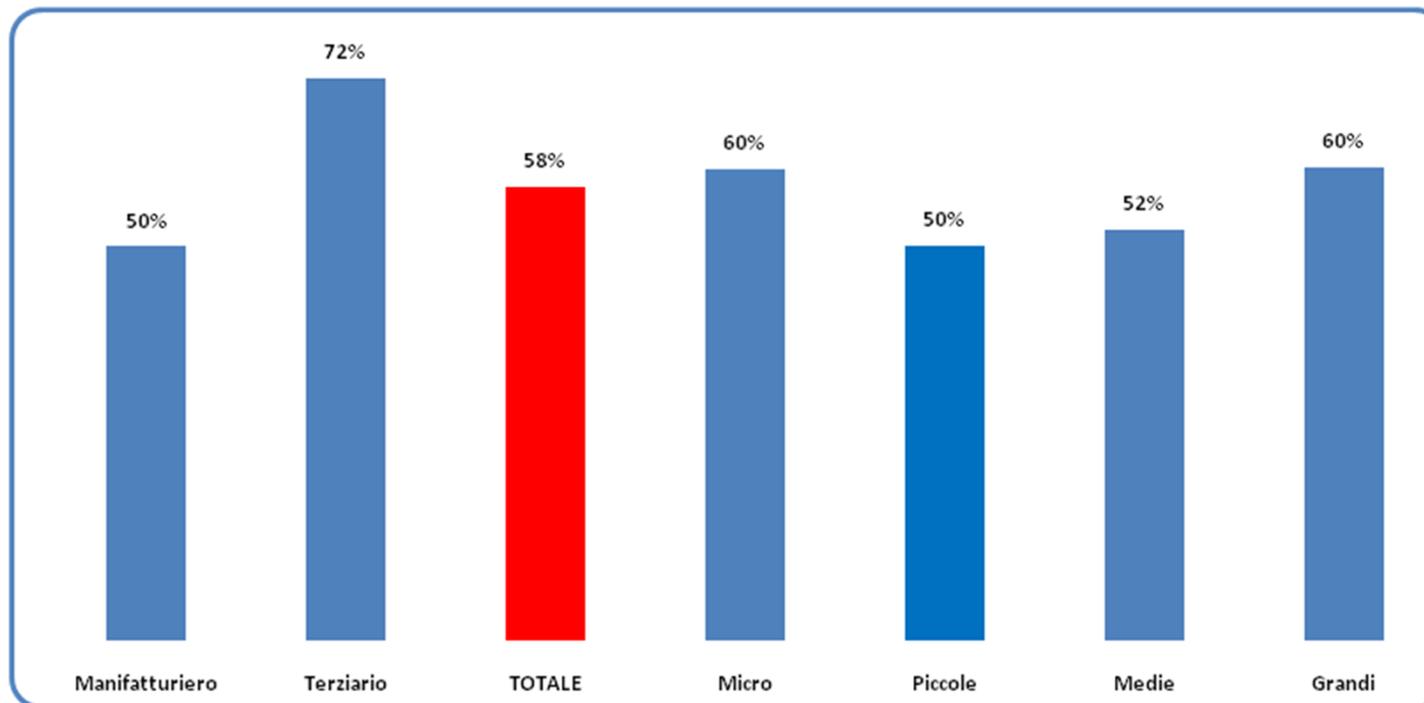
GENERE: 26,4% tasso di
femminilizzazione

QUALIFICA: 50% tasso di
terziarizzazione implicita



Si conferma la dicotomia tra terziario e manifatturiero in termini di terziarizzazione implicita

Tasso di terziarizzazione implicita

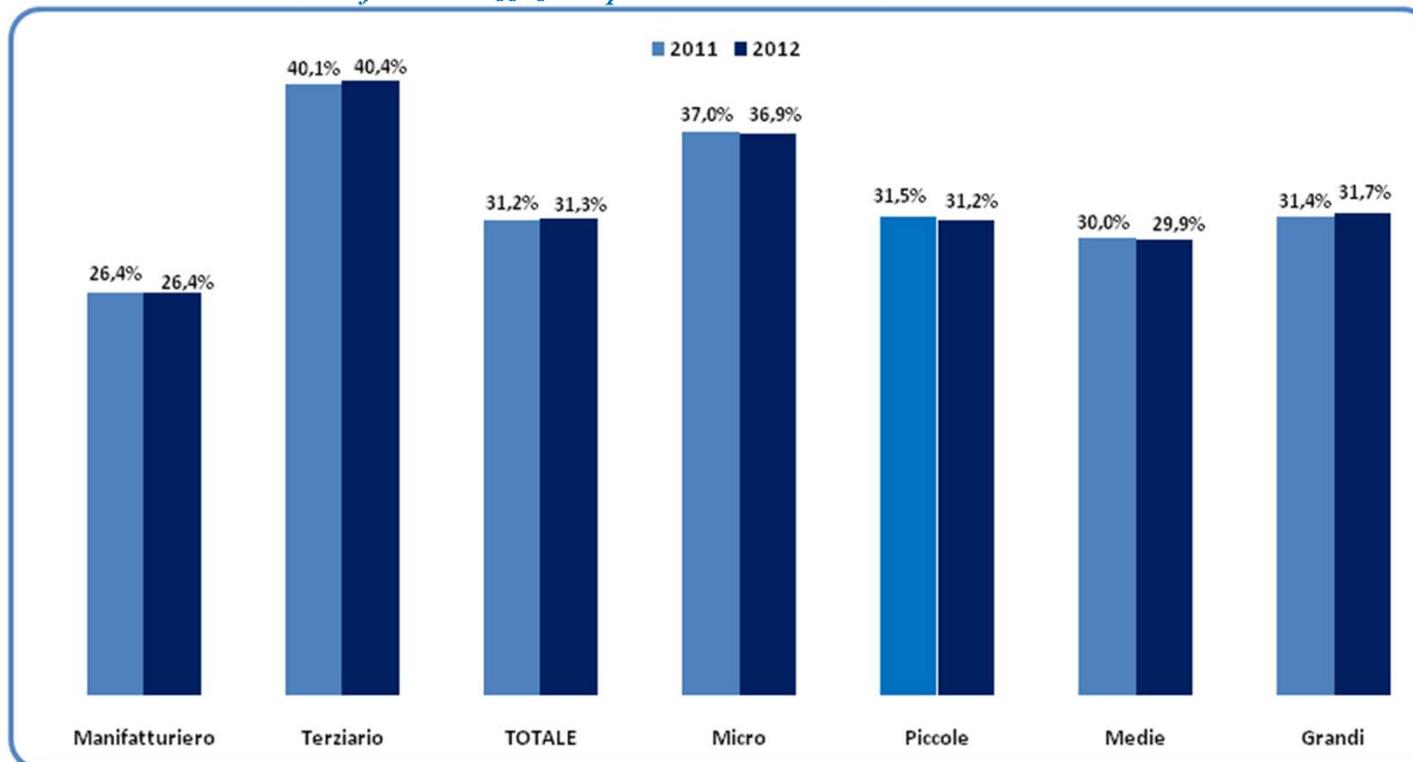


Il gap intra-settoriale riflette le differenze evidenziate nella composizione per qualifica della forza lavoro (nel manifatturiero: 50% dell'occupazione è rappresentato da personale operaio; nel terziario: 55% dell'occupazione è rappresentato da personale impiegatizio)



Maggiore opportunità di conciliazione vita-lavoro nel terziario e nelle micro imprese

Tasso di femminilizzazione per settore e dimensione

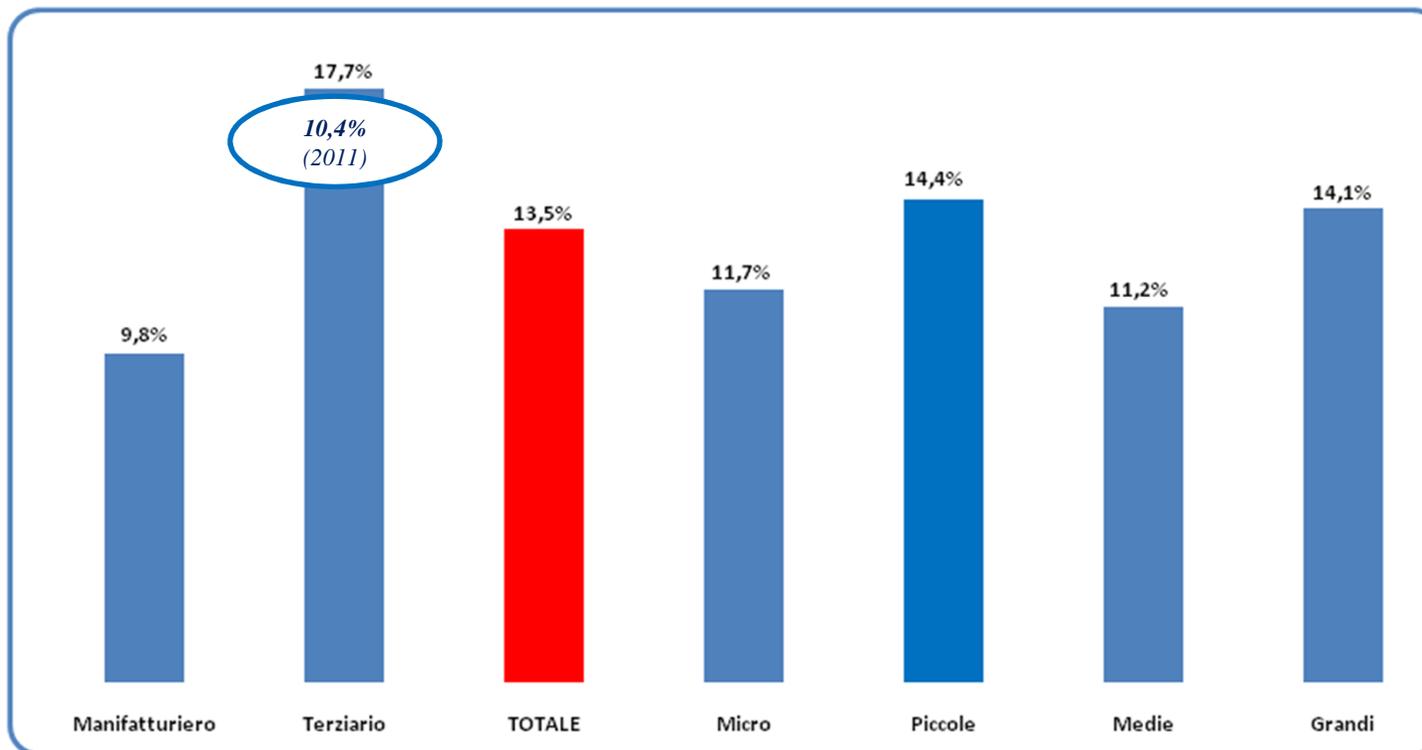


- L'occupazione femminile nel terziario e nelle micro imprese sembra essere favorita dalle maggiori opportunità di flessibilità che in esse hanno luogo (es. ottenere un contratto part-time)
- Il tasso di femminilizzazione diminuisce in corrispondenza delle posizioni professionali ad elevata responsabilità, ribaltando la tendenza alla crescita registrata nel 2011



Aumenta significativamente la quota di laureati triennali nelle attività terziarie

Incidenza percentuale di laureati triennali sul totale laureati

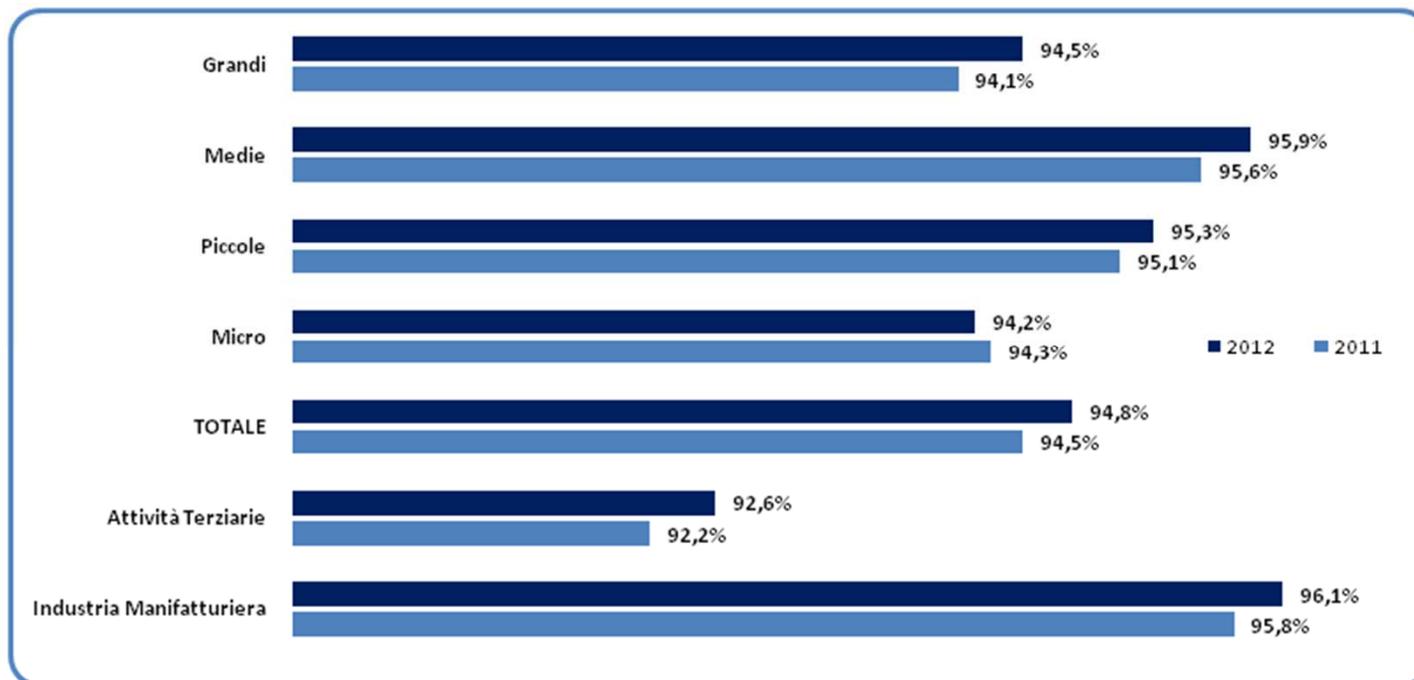


- Scendono i livelli di scolarizzazione: a livello complessivo la quota di laureati diminuisce del 2,5% rispetto al 2011
- Il downgrade dei livelli di scolarizzazione si verifica anche nelle tradizionali roccaforti ad elevata intensità di utilizzo di laureati (attività terziarie)



Benché già alta, aumenta ulteriormente l'incidenza sui lavoratori del contratto a tempo indeterminato

Quota di lavoratori alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato

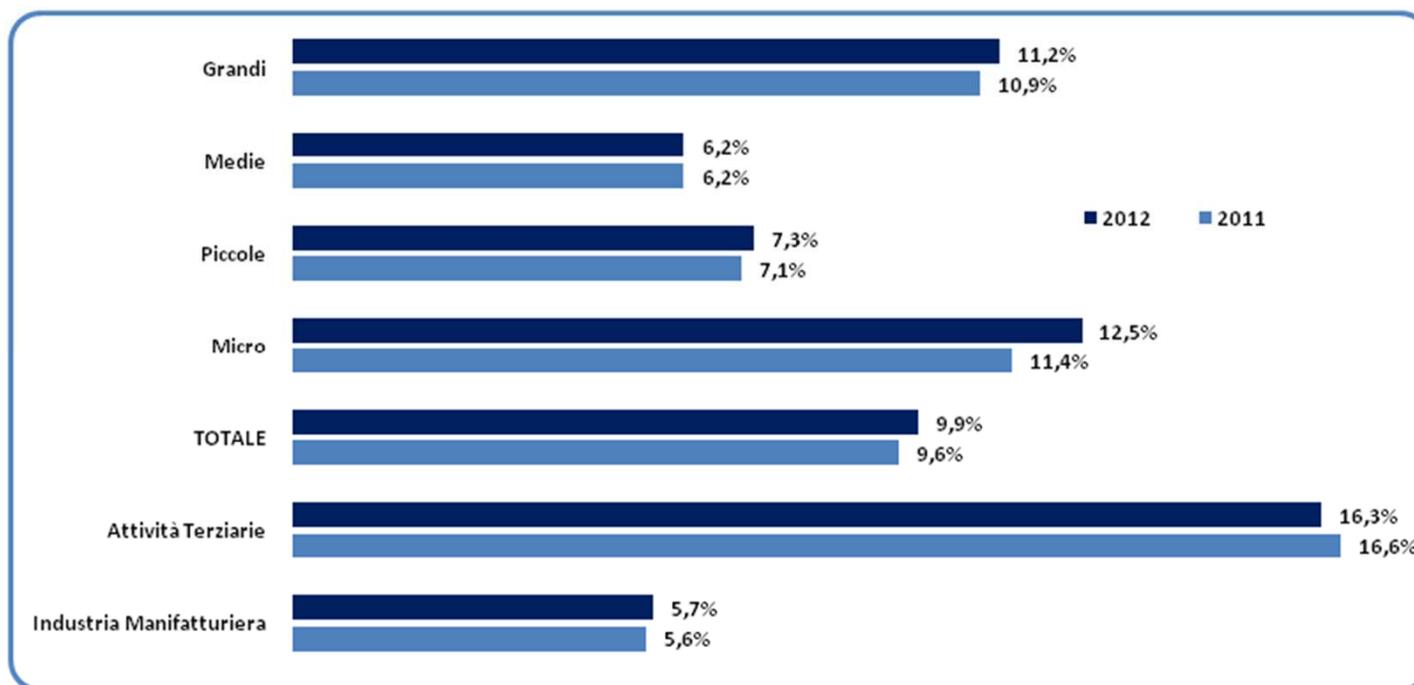


Le imprese tendono a salvaguardare l'occupazione a tempo indeterminato: il contratto a tempo indeterminato presenta incidenza crescente sia nel manifatturiero che nel terziario



L'utilizzo del contratto part-time non subisce variazioni significative

Quota di lavoratori con contratto part-time

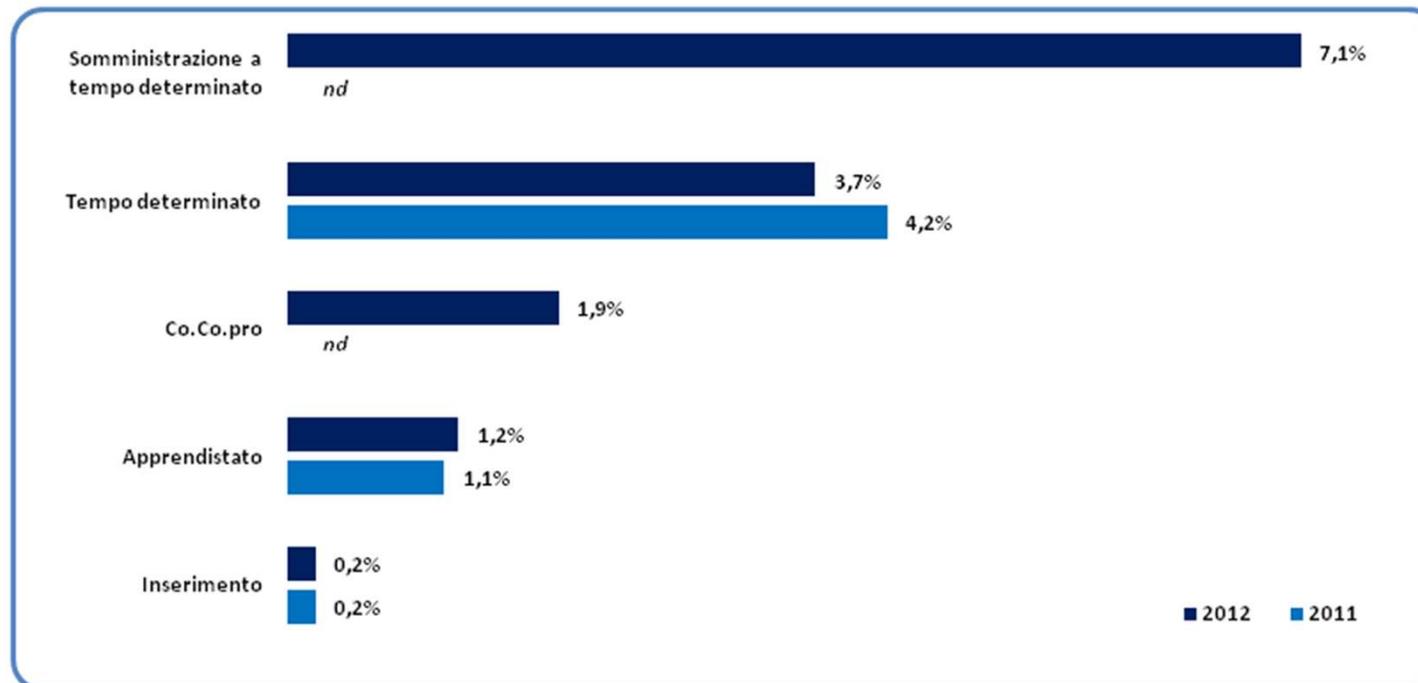


- Micro imprese e attività terziarie registrano un'incidenza del part-time maggiore
- Le donne usufruiscono del part-time più degli uomini (82% contro 18%)
- Tuttavia risulta in aumento l'occupazione maschile part-time

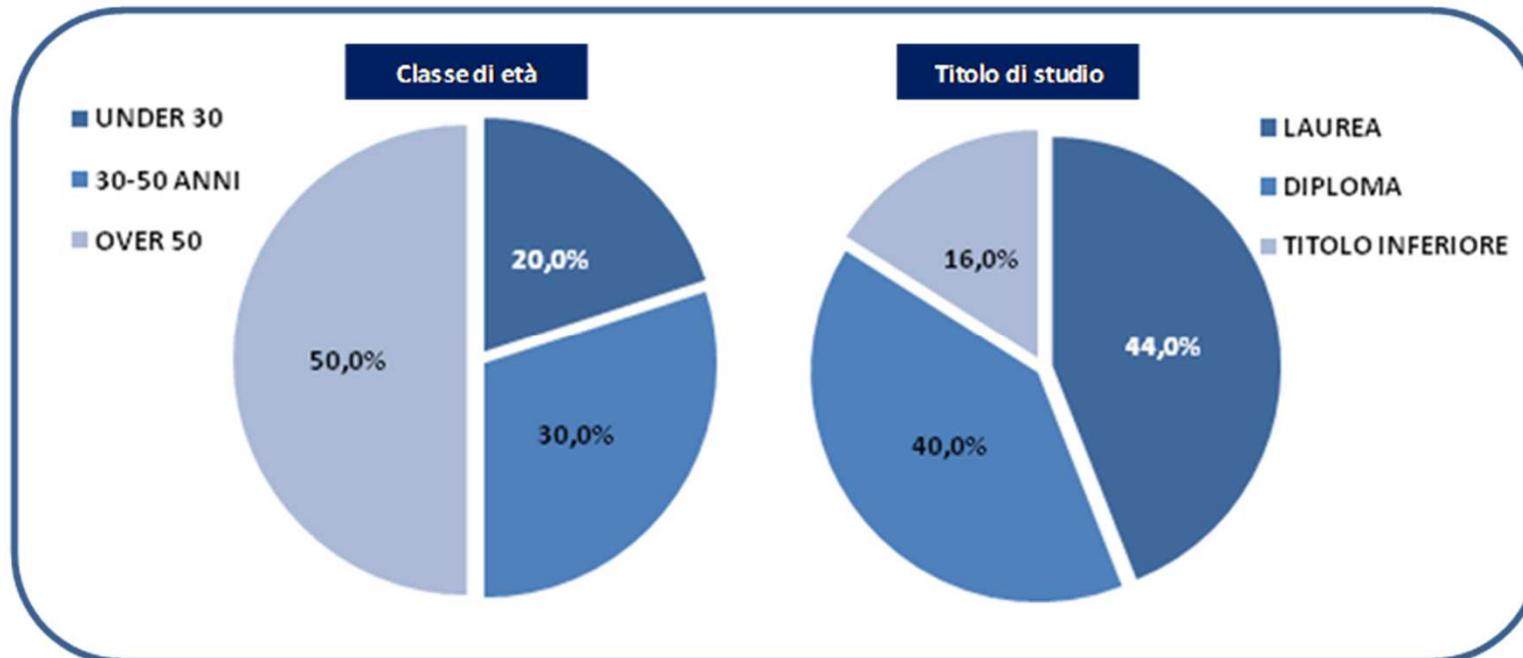


L'incidenza dei diversi contratti flessibili si attesta su valori contenuti

Quota di lavoratori coinvolti nelle forme di flessibilità



Focus co.co.pro: il profilo del “collaboratore tipo”



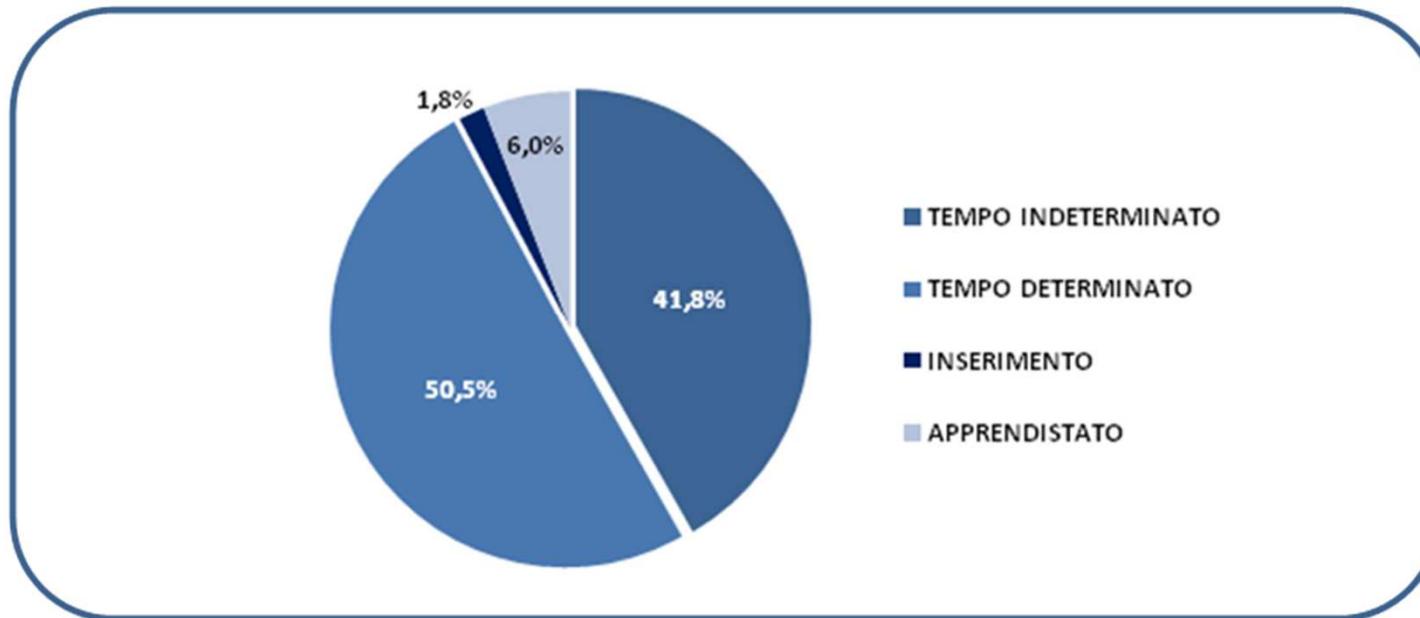
UNA CARATTERIZZAZIONE CHE SEMBRA MOSTRARE COME ALCUNE TIPOLOGIE DI FLESSIBILITA' NON SEGUANO ALCUNI LUOGHI COMUNI CONSOLIDATI:

- no correlazione tra titolo di studio e maggiore stabilità lavorativa
- flessibilità non è solo fenomeno strettamente giovanile



Quasi il 42% dei lavoratori in entrata è stato assunto con contratto a tempo indeterminato

Composizione per contratto delle nuove assunzioni

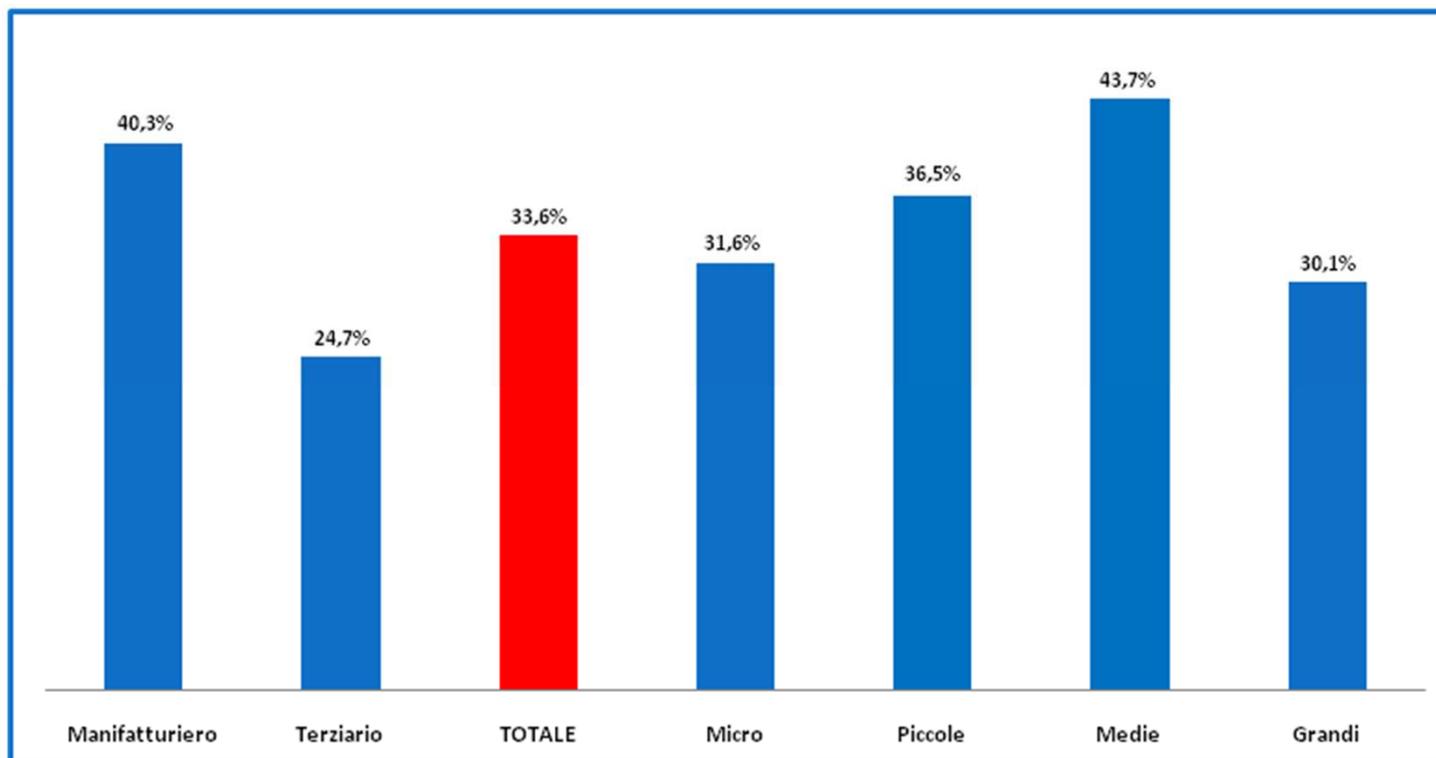


- Le imprese hanno continuato ad investire in capitale umano offrendo una quota rilevante di posizioni a tempo indeterminato anche di fronte all'instabilità macroeconomica (seppur lieve calo rispetto al 2011-44%)
- **NOVITÀ: si assume a tempo indeterminato in modo maggiore nelle attività terziarie (45%)** rispetto a quanto avviene tra le imprese manifatturiere (38,3%) = nei servizi maggiore propensione ad instaurare fin dal primo impiego rapporti di lavoro a tempo indeterminato



Il manifatturiero offre, tuttavia, un maggiore tasso di conversione (40,3% vs 24,7% del terziario)

Tassi di conversione a tempo indeterminato dei contratti temporanei alle dipendenze



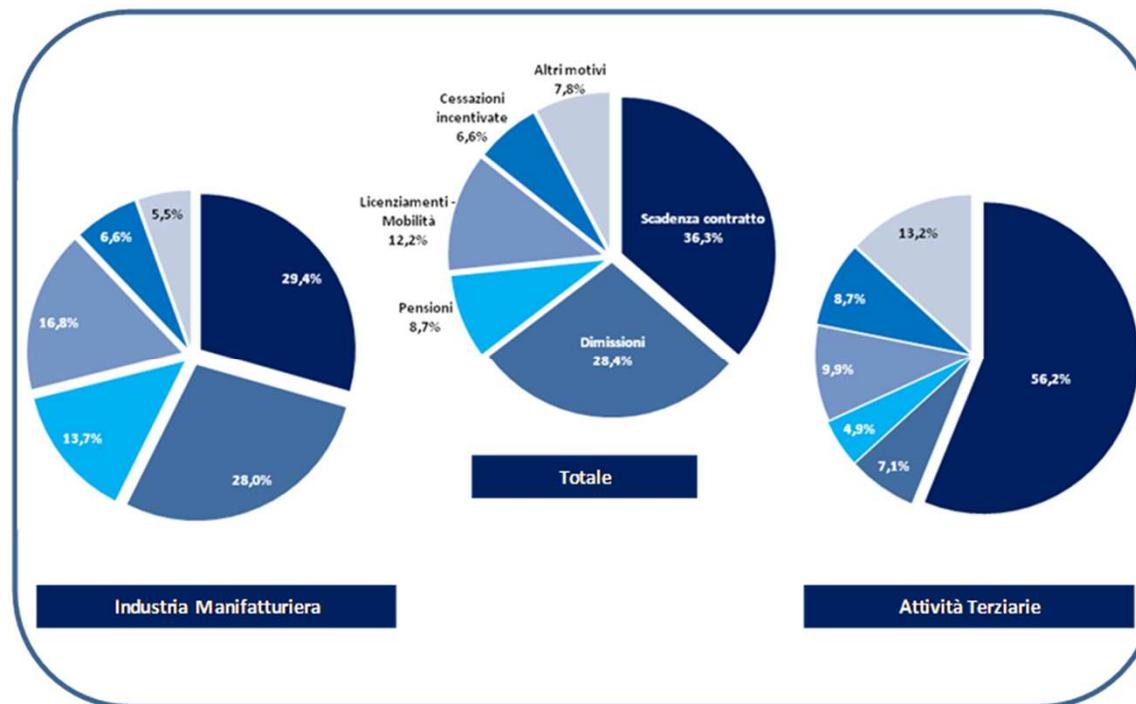
UNA DIFFERENZA IMPORTANTE: il contratto a tempo indeterminato presenta incidenza crescente sia nel manifatturiero che nel terziario MA...

- nel terziario il tempo indeterminato viene utilizzato in maniera prevalente fin dalla prima assunzione
- nel manifatturiero la crescita è spiegata da un elevato tasso di conversione



Il 36,3% delle uscite avviene per scadenza contrattuale

Composizione delle uscite per causale



- Complessivamente, il 37% delle cessazioni ha avuto natura “volontaria” (dimissioni o pensionamento), mentre il 55% ha avuto natura “involontaria” (contratti non rinnovati, cessazioni incentivate e licenziamenti)
- Si osserva un’incidenza ancora relativamente contenuta (seppur in lieve aumento rispetto al 2011) dei licenziamenti sul totale delle cessazioni dei rapporti di lavoro: la quota di interruzioni “involontarie” per licenziamento è risultata in Lombardia pari a 12.2%, contro un dato nazionale di 13.3% (fonte Istat)



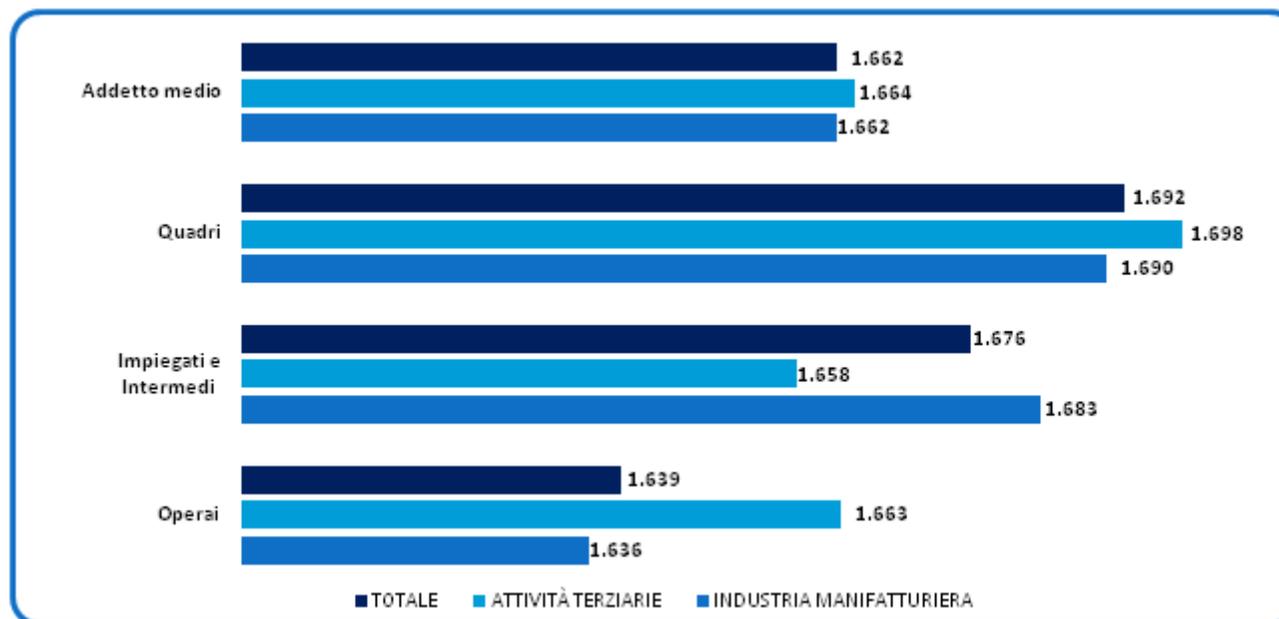
Agenda

- *Il contesto*
- *Il campione*
- *Struttura e flussi dell'occupazione*
- ***Orari ed assenze***
- *Retribuzioni*



Ore lavorabili

Ore lavorabili per qualifica e macro-settore



- Il livello più elevato di ore lavorabili è raggiunto dai quadri (in media 1.692 ore)
- In tutte le classi dimensionali solo gli operai risultano avere un monte ore lavorabili inferiore ai valori medi



Esiste anche una relazione positiva tra inquadramento professionale e ore lavorate

Ore lavorabili per qualifica e macro-settore

	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ind. Manifatturiera	1.545	1.629	1.584	1.491
Attività Terziarie	1.539	1.635	1.522	1.541
TOTALE	1.544	1.630	1.566	1.497
Micro	1.601	1.672	1.636	1.553
Piccole	1.576	1.659	1.605	1.542
Medie	1.555	1.645	1.598	1.499
Grandi	1.535	1.624	1.550	1.489

- Le differenze macro-settoriali appaiono appiattite
- Si osserva una relazione inversa tra dimensioni aziendali e ore lavorate



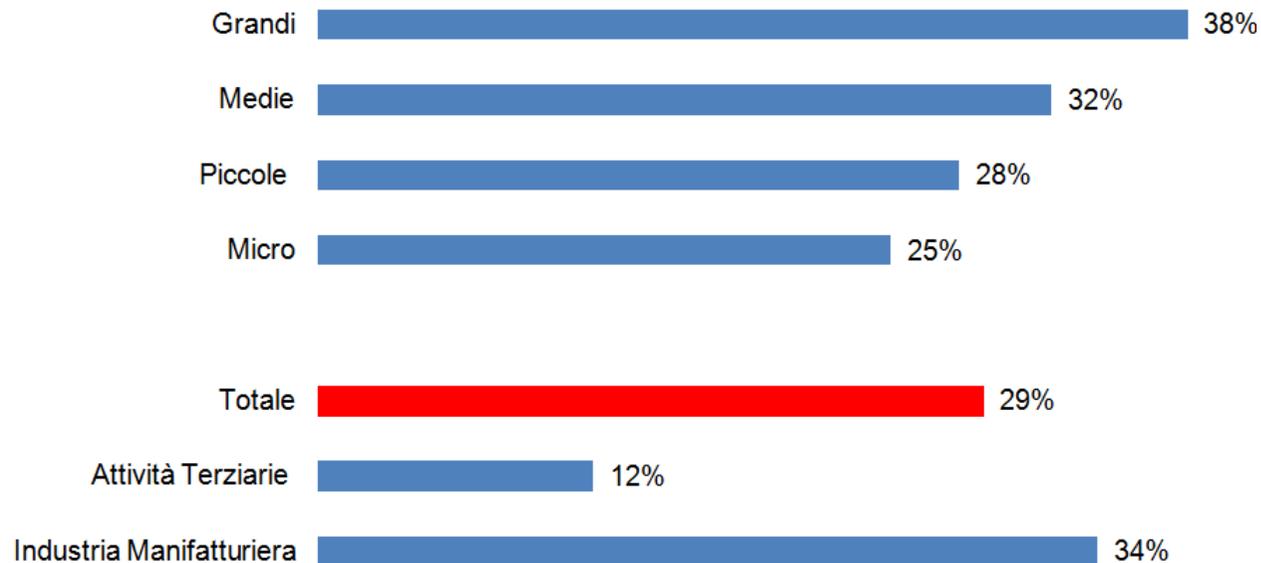
Il tasso di assenze è minore nelle micro imprese

Tassi di assenza



Tre imprese su dieci hanno effettivamente utilizzato ore di CIG

Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG



- La quota di imprese che ha fatto ricorso alla CIG è invece più contenuta tra le attività del terziario (12%) e nelle micro imprese (25%), il che potrebbe segnalare maggiori difficoltà per queste categorie ad accedere a tale strumento
- La quota percentuale delle ore di CIG sul totale delle ore lavorabili (tasso di gravità della CIG) è stata pari al 2,4%



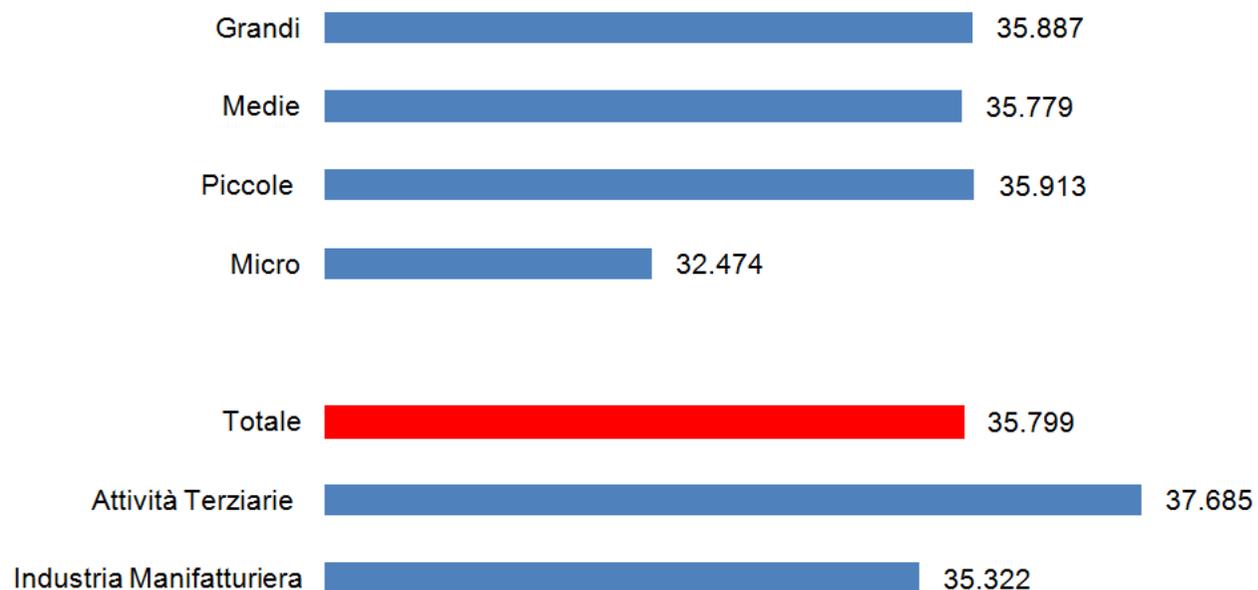
Agenda

- *Il contesto*
- *Il campione*
- *Struttura e flussi dell'occupazione*
- ***Orari ed assenze***
- *Retribuzioni*



Distribuzione delle retribuzioni nel campione

Livelli retributivi medi (espressi in Euro)



Sembra spezzarsi il legame diretto tra dimensione aziendale e livelli retributivi. Dai dati si osserva, infatti, che le retribuzioni medie più elevate sono quelle concesse dalle piccole imprese



Correlazione positiva tra maggiore responsabilità e componente variabile della retribuzione

Incidenza del premio variabile per qualifica – Solo beneficiari

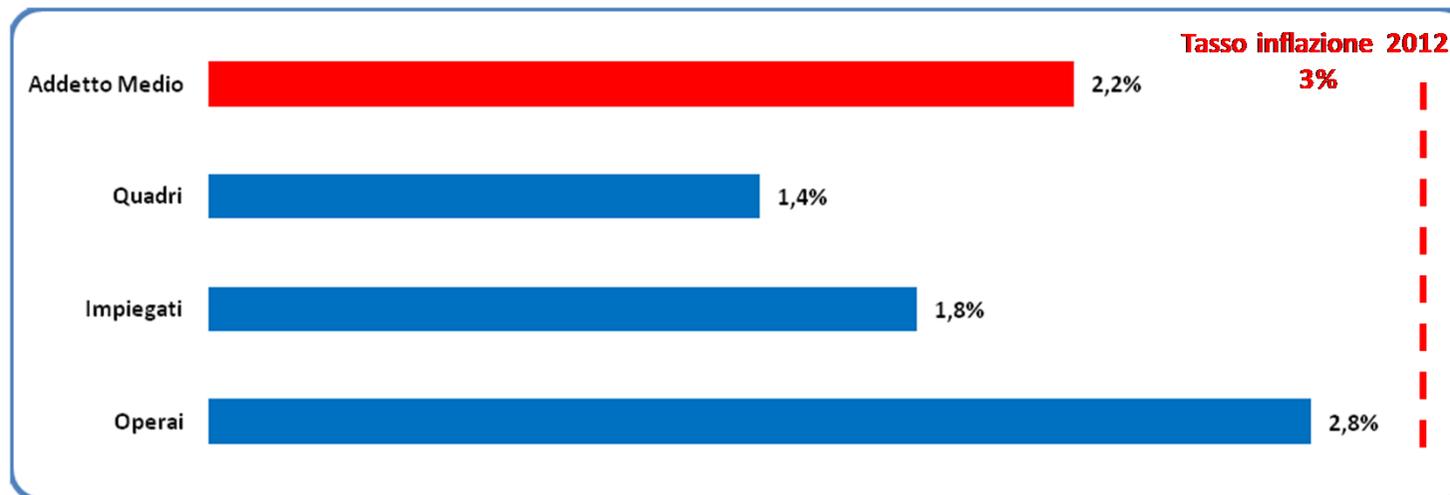


Considerato il clima di fiducia negativo che ha pervaso l'economia nel 2012, e la molteplicità di fattori che hanno inciso sulle marginalità delle imprese, l'incidenza della componente variabile della retribuzione per il personale non dirigente (6,4% in media) è diminuita diffusamente rispetto al 2011 (7,2%)



Tutte le qualifiche hanno registrato una perdita del potere d'acquisto della propria retribuzione

Dinamica retributiva 2011/2012 per qualifica

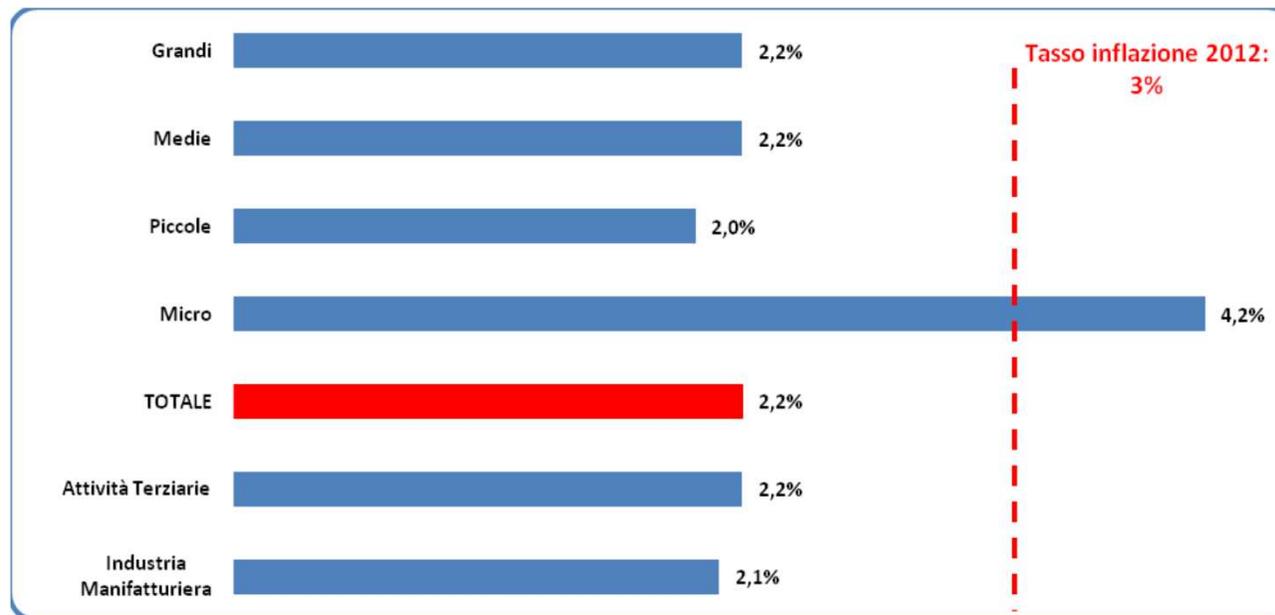


L'andamento delle retribuzioni reali, cioè quello depurato dal tasso di inflazione, ha registrato in media un saldo negativo pari a -0,8%.



Solo le micro imprese hanno registrato dinamiche retributive reali positive

Dinamica retributiva 2011/2012 per macro-settore e classe dimensionale

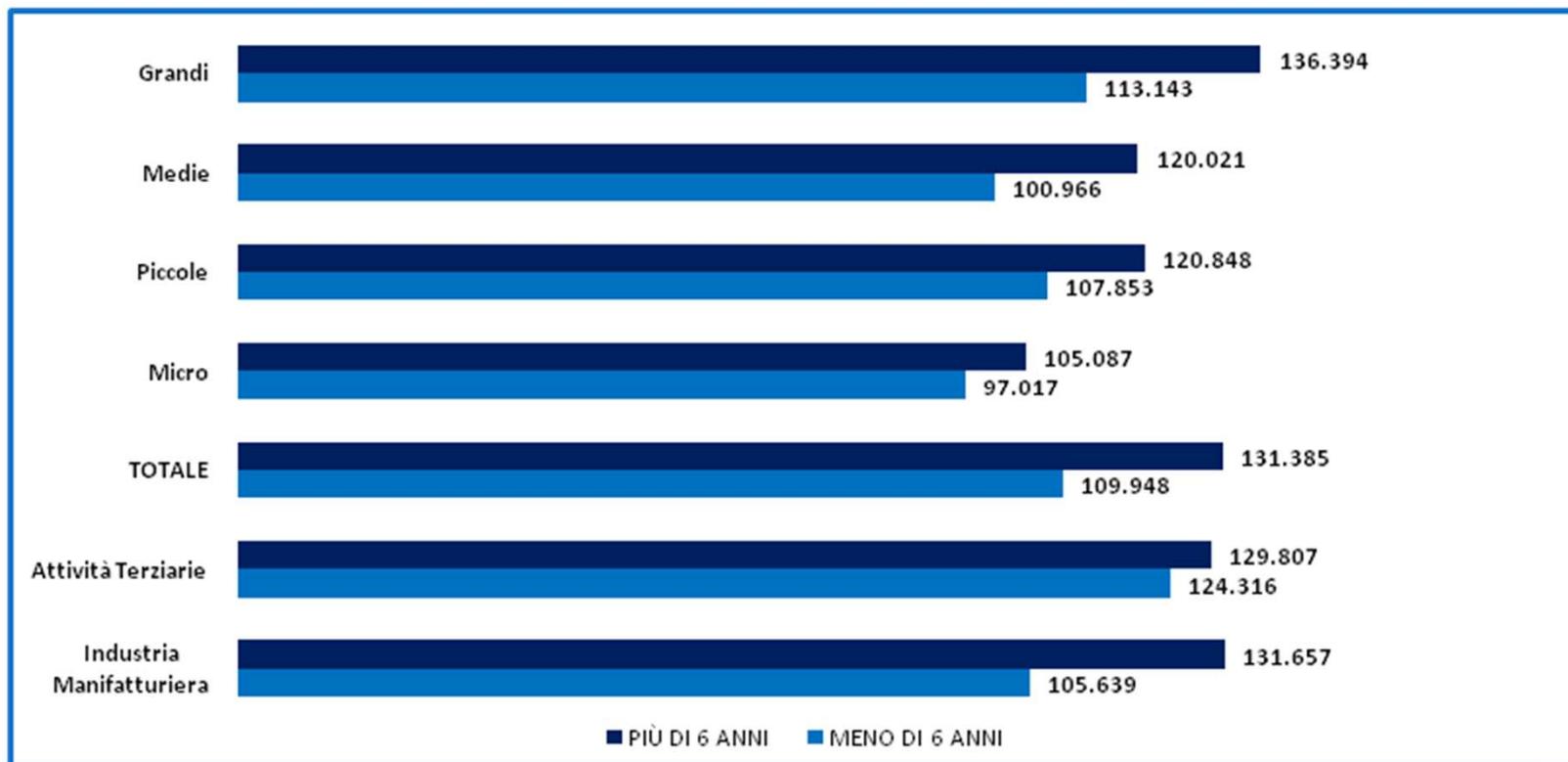


Omogeneità nell'andamento tra attività terziarie e industria manifatturiera



Un dirigente con meno di 6 anni di anzianità guadagna circa il 16% in meno di un dirigente con più di 6 anni di anzianità

Livelli retributivi medi dei dirigenti per anzianità nel ruolo



Considerazioni di sintesi

- Il tempo indeterminato è la forma contrattuale largamente prevalente sui lavoratori in Lombardia (87%)
- L'utilizzo delle forme di contratto flessibili rimane marginale nel sistema (13% dei lavoratori)
- Il contratto a tempo indeterminato presenta incidenza crescente sia nel manifatturiero che nel terziario con queste differenze:
 - nel terziario il tempo indeterminato viene utilizzato in maniera prevalente fin dalla prima assunzione
 - nel manifatturiero la crescita è spiegata da un elevato tasso di conversione
- Aumenta l'incidenza del contratto part-time nell'occupazione maschile
- Esiste una correlazione positiva tra un maggiore livello di inquadramento e le ore lavorabili e lavorate
- Si evidenzia come al crescere delle dimensioni aziendali diminuiscano le ore lavorate
- L'incremento delle retribuzioni non è riuscito a colmare l'aumento di inflazione
- Sotto il profilo dimensionale è interessante notare come le micro imprese siano le più "virtuose": meno ore di assenza, meno ore di CIG, tassi di gravità più bassi

