



NOTA DAL C.S.C.

Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011

L'occupazione tiene; assenze dal lavoro al 7,0% nell'industria e all'8,0% nei servizi; retribuzioni del 20% più elevate che nella media nazionale.

Francesca Mazzolari e Lorena Scaperrotta

- *L'annuale indagine Confindustria sulle condizioni del lavoro nelle imprese associate ha registrato nel 2011 una sostanziale stabilità dell'occupazione: -0,3% il numero di occupati dipendenti, dopo il -1,1% nel 2010 e il -2,2% nel 2009. Sulla base delle indicazioni qualitative fornite dalle imprese, la domanda di lavoro a inizio 2012 è stata in espansione, ma a ritmi più fiacchi se confrontata con le tendenze rilevate un anno prima. Tra febbraio e aprile 2012, infatti, la quota di imprese che prevedevano un aumento dell'occupazione nei primi sei mesi dell'anno in corso (17,9%) era diminuita rispetto a quella rilevata a inizio 2011 (22,6%), benché superasse ancora la quota di quelle che prevedevano una diminuzione (11,4%, simile all'11,0% di un anno prima). La tenuta dell'occupazione, nonostante l'Italia sia ricaduta in recessione dall'estate scorsa, è documentata anche dai dati ISTAT. Dal lato della domanda di lavoro, essa si spiega con il nuovo ampliarsi del ricorso alla CIG. Dal lato dell'offerta, invece, si osserva un'espansione della partecipazione al mercato del lavoro: da primavera 2011 sono sempre più numerose le persone, specie donne, che prima erano inattive e che ora cercano assiduamente un impiego per rimpinguare il bilancio familiare. A fronte di una sostanziale tenuta dell'occupazione, l'espansione della forza lavoro spinge in alto il tasso di disoccupazione, che a giugno 2012 ha raggiunto il 10,8%, un valore non più osservato dalla fine degli anni Novanta.*
- *L'incidenza delle ore di assenza sulle ore lavorabili nelle aziende associate è rimasta sui livelli del 2010 (7,3%) e si è confermata più elevata nei servizi (8,0% contro il 7,0% nell'industria) e nelle imprese grandi (8,2% in quelle con più di 100 addetti; 5,0% in quelle fino ai 15). Il maggior tasso di assenza per le donne (11,1% contro il 5,9% degli uomini) è attribuibile per oltre i tre quarti ai congedi parentali. Ampia anche la variabilità territoriale: il tasso di gravità delle assenze supera l'8% in Emilia Romagna, Liguria, Puglia, Toscana e Lazio.*
- *La diffusione della contrattazione aziendale è più elevata nell'industria che nei servizi e cresce con la dimensione aziendale; più alte nelle grandi imprese anche le retribuzioni annue e i premi variabili. Nel 2011 la retribuzione lorda totale annua per dipendente a tempo pieno nelle imprese associate (33.957 euro) è stata del 20% superiore rispetto a quella media stimata per l'intera economia (28.291 euro, dati ISTAT di Contabilità Nazionale).*

L'Indagine sul mercato del lavoro (arrivata alla 8ª edizione) è il risultato del lavoro comune della rete dei Centri Studi Confindustria (**MentInsieme**) e si ringraziano le aziende che vi hanno partecipato e tutte le Associazioni che l'hanno resa possibile. Un riconoscimento particolare va a Irene Lauro e a Giovanna Labartino, che hanno collaborato all'elaborazione dei dati.

1. Struttura e flussi dell'occupazione

L'occupazione ha tenuto nel 2011. Dall'estate scorsa l'Italia è tornata in recessione, ma l'andamento dell'occupazione nella media del 2011 ha registrato una sostanziale tenuta. Ciò grazie sia all'effetto positivo del seppur lento e parziale recupero del PIL tra fine 2009 e inizio 2011 sia al fatto che le imprese, nonostante livelli di attività molto bassi rispetto a quelli pre-crisi, hanno risposto alle contrazioni di produzione e ordini nella seconda parte dell'anno espandendo di nuovo il ricorso alla CIG. L'indagine Confindustria sul mercato del lavoro rileva, tra dicembre 2010 e dicembre 2011, una solo lieve flessione dell'occupazione alle dipendenze nelle aziende associate: -0,3%, dopo il -1,1% nel 2010 e il -2,2% nel 2009.

Il dato medio sull'andamento dell'occupazione nel 2011 nelle aziende associate maschera differenze consistenti tra settori e classi dimensionali (Tabella 1). Nelle imprese che applicano contratti dell'industria l'occupazione dipendente è calata complessivamente dello 0,4%. La caduta più marcata si è osservata nelle costruzioni (-4,1%), mentre il comparto alimentare è il solo ad aver registrato una netta ripresa (+1,2%). Come già negli anni precedenti, la contrazione occupazionale è stata più ampia nelle imprese fino a 15 dipendenti: -3,3% (dopo il -3,6% del 2010 e il -3,9% del 2009) rispetto al -0,7% nelle medie e al +0,1% nelle grandi. Questo andamento differenziato riflette quello dell'occupazione a tempo indeterminato (95,2% dell'occupazione alle dipendenze a fine 2010): -2,9% nelle piccole imprese contro il

Tabella 1

Il calo dell'occupazione concentrato nelle piccole imprese (Variazioni % dell'occupazione alle dipendenze, per macrosettore e dimensione aziendale; dicembre 2010-dicembre 2011)				
Occupazione totale	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Tutte le dimensioni
Industria	-3,3	-0,7	0,1	-0,4
Servizi	-0,1	-0,6	0,2	0,0
Totale settori	-2,0	-0,7	0,2	-0,3
Tempo indeterminato	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Tutte le dimensioni
<i>quota*</i>				
Industria 95,2%	-2,9	-0,9	-0,2	-0,7
Servizi 92,8%	0,1	-0,2	1,0	0,7
Totale settori	-1,7	-0,7	0,3	-0,2
Tempo determinato	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Tutte le dimensioni
<i>quota*</i>				
Industria 3,5%	-3,3	8,9	12,4	9,8
Servizi 5,3%	0,7	-5,9	-14,4	-11,2
Totale settori	-1,7	5,5	1,4	2,4

* Peso % di ciascuna tipologia contrattuale sul totale dell'occupazione alle dipendenze a dicembre 2010. 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.

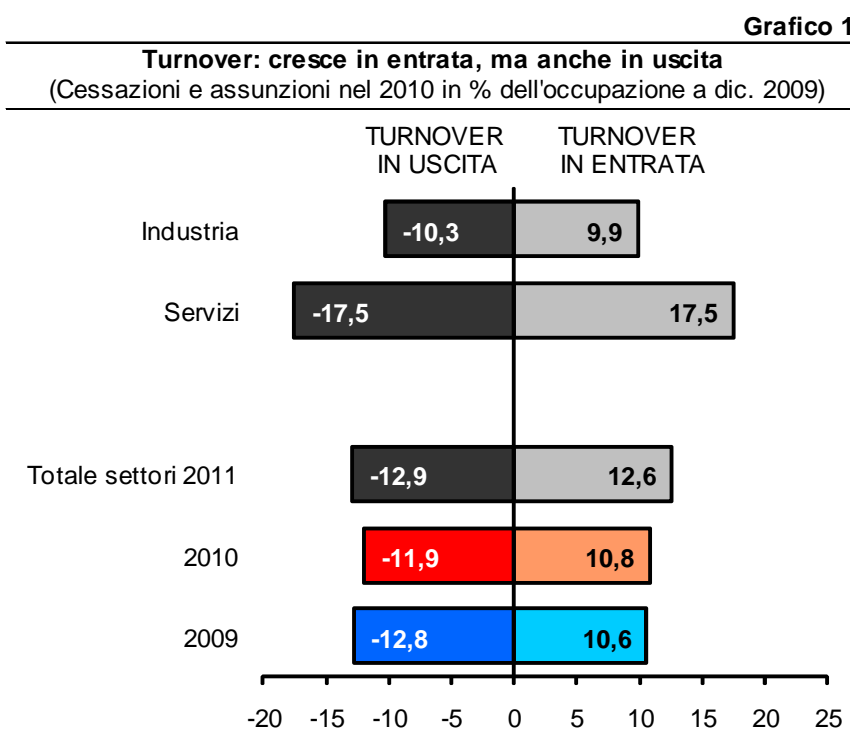
Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011.

-0,9% e il -0,2% nelle medie e nelle grandi. Nelle imprese di dimensioni inferiori, d'altronde, è calata anche l'occupazione temporanea (-3,3%), che in quelle medio-grandi è invece cresciuta in modo sostenuto (+8,9% e +12,4% rispettivamente).

Nei servizi il bilancio occupazionale nel 2011 è risultato in pareggio, ma il dato medio riflette una ripresa nel commercio (+3,4%) e nelle telecomunicazioni (+4,3%) che controbilancia il calo nei trasporti (-1,1%) e nelle altre attività del terziario (-0,9%). Ha tenuto l'occupazione a tempo indeterminato (+0,7%), grazie all'espansione nelle aziende con oltre 100 addetti. È scesa invece quella a tempo determinato, soprattutto nelle imprese più grandi (-14,4%) ma anche in quelle medie (-5,9%).

Aumentano i flussi in entrata. Il miglioramento del saldo occupazionale nel 2011 rispetto al 2010 è dovuto all'espansione dei flussi in entrata, saliti al 12,6% dello stock di dipendenti a inizio periodo, dal 10,8%

rilevato nell'indagine precedente (Grafico 1). Anche il turnover in uscita è tuttavia cresciuto, dall'11,9% al 12,9%, un livello simile a quello registrato nell'anno nero del 2009 (12,8%). La ricaduta in recessione dall'estate scorsa fa presupporre che i turnover medi annui siano spiegati da una ripartenza delle assunzioni registrata nella prima metà del 2011 e da un incremento delle cessazioni subentrato nei trimestri successivi.



Totali ponderati sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate.
Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011.

Nel 2011 si sono confermate le differenze tra classi dimensionali e settori nell'entità dei flussi occupazionali in entrata e in uscita. Strutturalmente i tassi di turnover decrescono marcatamente con la dimensione aziendale e sono più elevati nei servizi, dove, in particolare,

hanno continuato a superare il 20% nel turismo e ristorazione e nell'interinale. Seppur mediamente più contenuti nei comparti industriali, i tassi di turnover si attestano sopra al 20% anche nell'alimentare e nelle costruzioni.

In riduzione le cessazioni involontarie. Il licenziamento individuale o collettivo ha rappresentato nel 2011 la causa d'uscita nell'11,6% dei casi, in riduzione dal 14,6% nel 2010 e dal 13,2% nel 2009. Nelle piccole imprese l'incidenza di questa causale è risultata non solo più elevata ma anche in espansione (15,6% dal 13,6% nel 2010) (Tabella 2). Come documentato in seguito, sulla base delle indicazioni qualitative fornite dalle imprese, il peso dei licenziamenti rispetto alle altre forme di riduzione del personale, è tornato però ad espandersi per tutte le tipologie di imprese nella prima metà del 2012.

Tabella 2

Le cause di cessazione del rapporto di lavoro									
(Valori %)									
	Totale settori	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Industria	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro Sud
Cessazioni (in % degli occupati a fine 2009)	-12,9	-25,6	-15,7	-9,6	-10,3	-17,5	-9,8	-14,0	-14,9
Scadenza contratto	38,2	38,8	41,5	36,4	33,5	46,8	30,7	45,4	44,4
Dimissioni	29,0	29,6	28,9	28,9	31,0	25,3	34,7	28,7	23,4
Pensione	8,0	5,8	8,1	8,4	9,9	4,7	9,6	6,9	4,5
Licenziamenti/Mobilità	11,6	15,6	11,5	11,1	15,0	5,4	13,2	9,8	10,0
Cessazioni incentivate	4,7	1,2	2,3	6,5	4,5	5,2	5,4	2,5	6,3
Altro*	8,5	9,2	7,7	8,7	6,2	12,5	6,4	6,7	11,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Include acquisizioni o cessioni di rami di azienda.

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

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011.

Le cessazioni per scadenza di contratto sono risalite nel 2011 al 38,2% del totale, sopra al 32,3% nel 2010 e in linea con il 37,6% del 2009. L'espansione di questa modalità di riduzione del personale è confermata a inizio 2012 dalle attese formulate dalle imprese e fa presumere un'inversione di tendenza nel progressivo miglioramento del saldo occupazionale del lavoro a tempo determinato (passato dal -20,6% nel 2009 al +1,4% nel 2010 e al +2,4% nel 2011).

Un altro 4,7% delle cessazioni nel 2011 è attribuibile a prepensionamenti o altri incentivi all'esodo, causali più rare rispetto al 2010 (quando pesavano il 6,7%). In diminuzione anche

l'incidenza dei pensionamenti (8,0% da 10,2%), mentre cresce il peso delle dimissioni (29,0% da 25,9%).

Stabile la quota di nuove assunzioni a tempo indeterminato... Complessivamente nel 2011 le assunzioni a tempo indeterminato sono state il 35,1% del totale delle nuove assunzioni, in linea con il 35,9% registrato nel 2010, ma meno che nel 2009 (37,7%) e nel 2008 (42,1%), mentre le assunzioni con contratto a termine (a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato) hanno riguardato il residuo 64,9%¹.

Come negli anni precedenti, la quota di neo-assunti a tempo indeterminato è stata superiore nelle aziende del Nord Ovest (41,0%) e in quelle di più grandi dimensioni (il 39,2% nelle imprese con più di 100 addetti, contro il 30% circa nelle piccole e nelle medie).

La composizione delle assunzioni è stata anche molto diversa a seconda del settore considerato. Nell'industria, le assunzioni a tempo indeterminato sono state più frequenti nei comparti chimico e farmaceutico e nel metalmeccanico (dove sfiorano il 40% del totale delle nuove assunzioni). All'opposto, il comparto alimentare ha assunto facendo ricorso a contratti a termine nell'84,1% dei casi e il tessile-abbigliamento nel 71,8% dei casi.

Nei servizi la quota di nuove assunzioni a tempo indeterminato ha superato il 45% nel commercio e l'85% nelle telecomunicazioni mentre si è fermata al 17% nei trasporti.

...ma torna giù la probabilità di stabilizzazione. Nel 2011 le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato hanno rappresentato il 34,3% del totale in essere a fine 2010, meno rispetto al 39,1% di un anno prima ma comunque molto oltre il 24,9% del 2009. In leggera espansione, invece, la percentuale di imprese che utilizzava questa tipologia di contratto (39,6%, dal 37,5% nel 2010 e il 37,0% nel 2009), mentre rimane stabile la quota dei lavoratori a tempo determinato sul totale dell'occupazione alle dipendenze (4,1% sia nel 2011 sia nel 2010, 4,2% nel 2009; Tabella 3).

¹ Le nuove assunzioni a tempo indeterminato includono le trasformazioni di lavoratori in somministrazione o collaborazione, ma escludono quelle di contratti a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato.

Tabella 3

Riparte la somministrazione, specie nell'industria (Valori %)									
	TOTALE SETTORI			INDUSTRIA			SERVIZI		
	Diffusione	Incidenza	Conversione	Diffusione	Incidenza	Conversione	Diffusione	Incidenza	Conversione
Flessibilità interna									
Tempo determinato	39,6	4,1	34,3	40,6	3,5	38,9	37,9	5,3	25,7
Inserimento	2,7	0,2	46,7	2,2	0,2	41,1	3,5	0,2	56,9
Apprendistato	18,4	1,3	31,2	18,1	1,1	30,9	18,8	1,7	31,9
Flessibilità esterna									
Somministrazione	21,7	2,2	3,3	26,4	2,7	4,2	14,1	1,3	1,7
Collaborazioni	40,5	3,2	1,4	37,6	2,2	1,6	45,3	5,1	1,2

L'incidenza è calcolata sull'occupazione alle dipendenze (che non include somministrati e collaboratori); per la somministrazione si considerano i lavoratori somministrati equivalenti a tempo pieno (=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 2011 e il totale dei contratti di quel tipo in essere a fine 2010.

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 2011.

Il tasso di conversione a un anno dei contratti di inserimento (46,7%) si è confermato più alto di quello dei contratti a tempo determinato, ma è sceso anch'esso rispetto al 2010 (52,6%). I contratti di inserimento hanno continuato a rappresentare una quota trascurabile del totale dell'occupazione alle dipendenze (0,2%), anche per le limitazioni di applicazione previste dall'ordinamento. Più diffuso invece l'apprendistato: lo hanno usato il 18,4% delle imprese (il 24,2% di quelle grandi) e ha interessato l'1,3% dei lavoratori alle dipendenze, una quota che, nei prossimi anni, potrebbe salire solo in misura lieve per effetto dell'abrogazione dei contratti di inserimento². In controtendenza rispetto ai contratti a tempo determinato e di inserimento, nel 2011 hanno continuato a crescere per l'apprendistato le trasformazioni a tempo indeterminato: 31,2% dello stock di apprendisti a fine 2010, dal 30,4% dell'anno precedente e dal 21,9% nel 2009.

La flessibilità esterna varia tra settori. Pur confermandosi sensibilmente inferiore rispetto alle tipologie di flessibilità interna, nel 2011 è cresciuto anche il tasso di trasformazione dei lavoratori somministrati: 3,3% dal 2,6% nel 2010. In risalita, inoltre, l'utilizzo di questo contratto: l'incidenza dei lavoratori in somministrazione equivalenti a tempo pieno sul totale dell'occupazione alle dipendenze è passata dall'1,5% nel 2010 al 2,2% nel 2011. Per quanto

² Abrogazione prevista a partire da gennaio 2013 dalla legge n.92 del 28 giugno 2012.

riguarda la dinamica in corso d'anno, tuttavia, il profilo congiunturale del ricorso all'interinale ha mostrato una netta inversione dall'autunno scorso, ovvero in corrispondenza della ricaduta in recessione³.

Permangono ampie differenze nell'utilizzo della somministrazione tra settori e dimensioni aziendali. La durata media delle missioni e l'incidenza delle unità di lavoro standard in somministrazione sono maggiori nell'industria in senso stretto rispetto ai servizi: 799 ore e 2,8% contro 392 ore 1,3%. L'intensità del ricorso di questa tipologia contrattuale è particolarmente alta nei settori chimico e farmaceutico, della gomma-plastica e metalmeccanico, dove sono d'altronde più elevati anche i tassi di trasformazione a tempo indeterminato. Hanno utilizzato il lavoro in somministrazione il 35,1% delle imprese fino a 15 dipendenti, il 44,1% di quelle tra i 16 e 99 e il 63,9% delle più grandi.

Il ricorso alle collaborazioni, al contrario, è più elevato nei servizi e nelle imprese di piccole dimensioni. L'incidenza del numero di collaboratori utilizzati nel corso dell'anno sull'occupazione alle dipendenze è stata mediamente del 5,1% nei settori del terziario (contro il 2,2% nell'industria), con una punta del 10,8% nel commercio. L'incidenza è stata dell'1,5% nelle grandi imprese, del 3,7% nelle medie e del 13,4% nelle piccole imprese. È probabile, comunque, che queste quote sovrastimino l'effettiva intensità di utilizzo di tale forma contrattuale, dato che alcuni rapporti di collaborazione potrebbero essere durati solo parte dell'anno.

Domanda di lavoro in rallentamento a inizio 2012. Sulla base delle indicazioni qualitative fornite dalle imprese, la domanda di lavoro a inizio 2012 è rimasta in espansione ma a ritmi fiacchi se confrontata alle tendenze rilevate un anno prima (Tabella 4). Tra febbraio e aprile 2012, infatti, la quota di imprese che prevedevano un aumento dell'occupazione nei primi sei mesi dell'anno (17,9%) era diminuita rispetto a quella rilevata a inizio 2011 (22,6%), benché superasse ancora la quota di quelle che prevedevano una diminuzione (11,4%, simile all'11,0% dell'anno precedente). Il saldo delle previsioni è quindi rimasto positivo (6,5%) ma si è dimezzato rispetto a inizio 2011 (11,6%).

³ Sulla base dei dati di fonte Ebitemp, l'ente bilaterale per il lavoro temporaneo, che elabora le informazioni comunicate dalle Agenzie per il Lavoro, si osserva che il monte ore del lavoro interinale, in ripresa da luglio 2009, ha cominciato bruscamente a diminuire da agosto 2011.

Tabella 4

Modalità di variazione del personale previste nei primi sei mesi del 2012
(% di risposte)

	% che programma aumenti	Modalità di aumento di personale *			
		A tempo indeterminato	A tempo determinato	Collaborazioni	Somministrazione
Totale settori	17,9	53,3	59,2	13,6	8,7
1-15 addetti	15,1	53,6	47,3	21,9	2,1
16-99 addetti	20,2	50,1	68,3	7,0	13,4
100 e più addetti	27,7	60,4	75,6	2,7	18,4
Industria in senso stretto	17,3	53,2	62,8	12,4	14,1
Costruzioni	9,9	63,1	57,0	4,6	-
Servizi	20,6	52,4	55,1	15,9	3,1
Nord Est	19,1	50,3	66,1	9,5	9,3
Nord Ovest	17,0	59,4	52,7	14,2	10,2
Centro Sud Isole	18,4	44,7	63,2	18,0	4,6
	% che programma riduzioni	Modalità di riduzione di personale *			
		Blocco del turnover	Incentivi all'uscita volontaria	Licenziamenti	Mancati rinnovi contratti a termine
Totale settori	11,0	23,4	20,8	41,0	38,9
1-15 addetti	7,9	13,3	13,6	52,1	34,3
16-99 addetti	13,7	21,6	22,5	39,3	42,3
100 e più addetti	25,1	46,6	31,7	22,4	41,4
Industria in senso stretto	11,7	25,0	29,5	39,8	33,3
Costruzioni	16,5	9,3	13,0	73,0	24,2
Servizi	9,9	25,6	9,2	31,6	53,6
Nord Est	10,7	23,0	22,0	46,0	41,1
Nord Ovest	11,7	29,7	21,2	32,6	37,2
Centro Sud Isole	11,8	9,9	18,7	53,4	40,3

* Percentuali calcolate sul totale delle imprese che programmano aumenti/riduzioni. Dal momento che ogni impresa può indicare fino a due modalità, la somma per riga non è necessariamente pari a 100. Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011.

Tra le imprese che prevedevano un aumento di personale nel primo semestre 2012, la quota maggiore programmava di fare ricorso ai contratti a termine (59,2%), ma oltre la metà aveva anche in programma assunzioni a tempo indeterminato. Aumenti di collaborazioni erano previste dal 13,6% delle imprese (21,9% tra le piccole e 18,0% al Centro-Sud). Più limitato il ricorso alla somministrazione (8,7%), più alto però nelle imprese medie (13,4%) e grandi (18,4%).

Tra le imprese che intendevano invece contrarre la forza lavoro nei primi sei mesi dell'anno, la modalità prevalente era rappresentata dal ricorso ai licenziamenti, previsti dal 41,0% delle aziende associate (in aumento dal 32,5% di un anno prima). Tra le imprese piccole e quelle localizzate al Centro-Sud oltre una su due aveva in programma licenziamenti. Torna elevata anche la quota di imprese che prevedeva di non rinnovare alcuni contratti a termine (38,9% da 26,5%), mentre scende il ricorso al blocco del turnover (23,4% dal 37,3%), tranne che per le grandi imprese (46,6%) che continuano anche a prevedere incentivi all'uscita volontaria più spesso che le altre (nel 31,7% dei casi, contro il 20,8% medio).

Le attese sul mercato del lavoro variano molto non solo in base alla dimensione aziendale e alla localizzazione, ma anche a livello settoriale. Nelle prima metà del 2012 le indicazioni più favorevoli sul mercato del lavoro provenivano dai servizi, dove il 20,6% delle imprese prevedevano un aumento del personale e solo il 9,9% una riduzione. Nell'industria in senso stretto il saldo delle risposte scende pur rimanendo positivo (+5,6% in media), tranne che nel tessile-abbigliamento (-5,6%).

Nelle costruzioni, invece, rimane negativo: -6,6%, sotto al -2,8% di un anno prima, andamento che fa presumere che il calo occupazionale nel 2012 sarà ancora più elevato di quello registrato nel 2011 (-4,1%).

Incrociando i dati sulla dinamica dell'occupazione nel 2011 con le previsioni per la

Tabella 5

Occupazione a inizio 2012: si confermano le tendenze aziendali (% di risposte)			
Previsione 1° semestre 2012	Var. occupazione 2010-2011		
	Negativa	Nulla	Positiva
Maggiore	15,5%	13,1%	26,2%
Stabile	67,2%	79,5%	64,2%
Minore	17,4%	7,4%	9,6%
Saldo	-1,9%	5,7%	16,5%

Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011.

prima metà del 2012, si rileva poi una polarizzazione degli andamenti (Tabella 5). Tra le aziende che avevano già ridotto l'occupazione nel 2011 (pari al 38,0% del campione) la quota che prevede ulteriori tagli (17,4%) supera, infatti, quella che prevede aumenti (15,5%). Il saldo delle previsioni è invece positivo tra le imprese che avevano mantenuto stabile l'occupazione nel 2011 (+6,5%) e tra quelle che l'avevano aumentata (+16,5%).

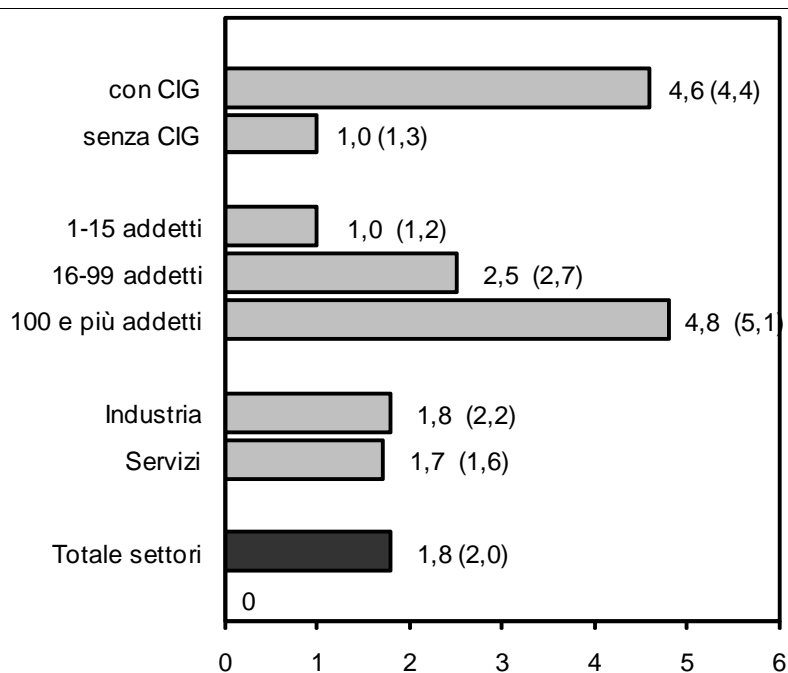
Contratti di solidarietà ancora diffusi. A inizio 2012 avevano in corso un Contratto di solidarietà (Cds) quasi due imprese associate su cento. La diffusione di questi accordi aziendali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di evitare la riduzione del personale, risulta solo in lieve diminuzione rispetto al triennio 2009-2011.

Il ricorso ai contratti di solidarietà cresce significativamente con la dimensione: dall'1,0% tra le imprese con al massimo 15 dipendenti, al 2,5% e al 4,8% in quelle medie e grandi (Grafico 2). Ciò è dovuto al fatto che, secondo la disciplina che li ha introdotti (legge 863/84), possono stipulare contratti di solidarietà le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS⁴. La probabilità di applicazione di un Cds è infatti molto più elevata tra le imprese che utilizzano la CIG (4,6% contro l'1,0% tra quelle che non ne fanno uso).

Grafico 2

Contratti di solidarietà più in uso nelle imprese grandi

(% di imprese che ne hanno in corso uno a inizio 2012)



In parentesi: % imprese che hanno avuto Cds nel triennio 2009-2011. Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011.

⁴ Anche nelle aziende più piccole, e in generale in quelle dove non trova applicazione la Cassa Integrazione straordinaria, con la legge 236/93 è stato esteso l'istituto del Cds.

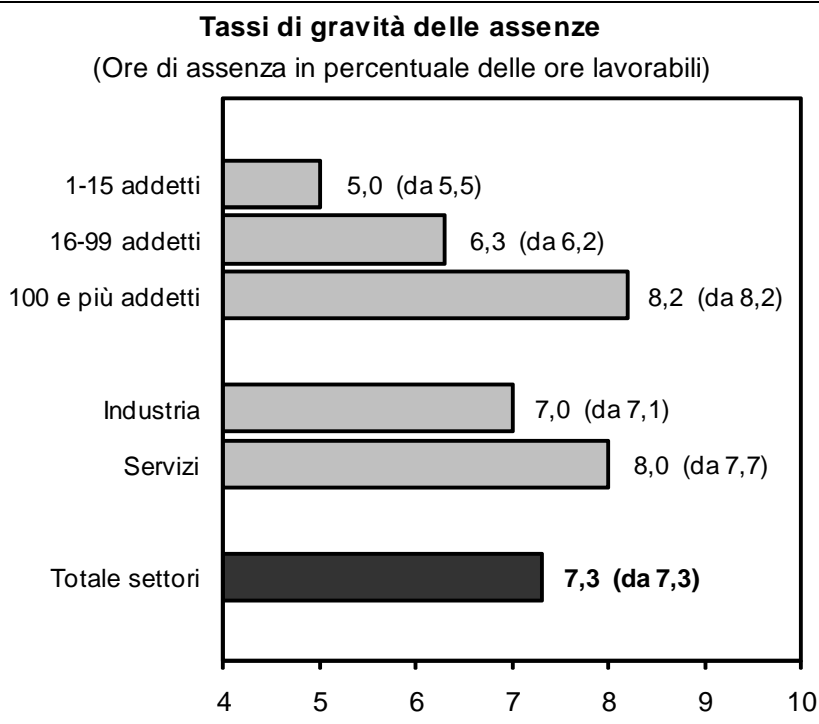
2. Orari e assenze dal lavoro

Su le ore lavorabili, giù quelle di assenza. Nel corso del 2011 le ore lavorabili pro-capite al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni sono risultate pari a 1.647, +0,7% rispetto alle 1.636 nel 2010, nonostante quattro giorni lavorativi in meno, dovuti a festività infrasettimanali. L'aumento si spiega con il minore utilizzo della CIG, passata da 78 a 52 ore pro-capite (erano 104 nel 2009).

Delle ore lavorabili, 121,0 non sono state lavorate a causa delle assenze dal lavoro, +1,3% dalle 119,5 nel 2010. Le ore effettivamente lavorate nel 2010 sono ammontate quindi a 1.526 (+0,6% sul 2010).

Il tasso di gravità delle assenze (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) si è attestato al 7,3%, pari al valore registrato nel 2010 (Grafico 3). L'incidenza delle assenze si è confermata più bassa nell'industria (7,0%) che nei servizi (8,0%), con picchi nei trasporti (8,7%) e nelle telecomunicazioni (14,3%).

Grafico 3



In parentesi: tassi di gravità delle assenze nel 2010.

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 2011.

Come negli anni precedenti, inoltre, il tasso di gravità delle assenze cresce con la dimensione aziendale, passando dal 5,0% nelle piccole imprese al 6,3% in quelle medie e raggiungendo l'8,2% nelle più grandi.

Causali di assenza diverse per genere. Sono in linea con l'indagine effettuata sul 2010 anche i risultati sulla composizione delle assenze per causale e sull'eterogeneità tra uomini e donne e tra qualifiche (Tabella 6). La causale più frequente di assenza nel 2011 è stata la

malattia non professionale (3,3% delle ore lavorabili), seguita dai congedi parentali e matrimoniali (1,6%) e dagli altri permessi retribuiti, che includono i permessi sindacali e quelli per visite mediche o accompagnamento parentale (un altro 1,3%)⁵.

L'incidenza delle assenze è risultata pari al 5,9% tra gli uomini e all'11,1% tra le donne. I congedi parentali spiegano quasi i due terzi della differenza, essendo pari al 4,5% delle ore lavorabili tra le donne e allo 0,5% tra gli uomini. Per le donne si sono confermate più elevate anche le ore perse per malattia (3,6% contro il 3,1% per gli uomini) e quelle non retribuite (1,8% contro 1,2%).

Le assenze sono state sensibilmente più basse tra i quadri, per i quali il tasso di gravità è pari al 4,0% contro il 6,8% degli impiegati e l'8,2% degli operai. Il minore tasso di gravità per i quadri è spiegato da un'incidenza delle assenze pari circa alla metà di quella media per tutte le causali, ad eccezione dei permessi retribuiti per visite mediche o accompagnamento parentale, il cui peso è più simile tra qualifiche (1,3% in media, 1,0% per i quadri). Tra gli operai, è più alta l'incidenza delle assenze per infortuni sul lavoro (+54,2% rispetto all'incidenza media), per assemblea (+47,2%) e per scioperi (+46,6%), e, seppur meno, anche quella per malattia (+36,8%). Quella per congedi parentali è invece più bassa (-40,2%), data la minore presenza di personale femminile.

Tabella 6

Tassi di gravità delle assenze												
(Ore di assenza in percentuale delle ore lavorabili annue)												
	Quadri			Impiegati/Intermedi			Operai			Addetto medio		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,7	0,7	0,7	0,5	0,3	0,5
Malattie non professionali	1,5	2,0	1,6	2,2	2,8	2,5	4,3	5,4	4,5	3,1	3,6	3,3
Congedi retribuiti	0,3	3,2	0,9	0,5	4,8	2,1	0,4	3,8	0,9	0,5	4,5	1,6
Altri permessi retribuiti	0,9	1,4	1,0	1,2	2,0	1,4	1,1	1,7	1,1	1,2	1,8	1,3
Assenze per sciopero	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Altre assenze non retribuite	0,1	0,5	0,2	0,2	0,5	0,4	0,4	0,6	0,4	0,3	0,6	0,4
Ore di assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
TOTALE	3,1	7,3	4,0	4,6	10,5	6,8	7,3	12,8	8,2	5,9	11,1	7,3
Ore di CIG e di straordinario in percentuale delle ore lavorabili annue												
CIG	0,9	1,2	1,0	1,8	1,8	1,8	4,1	6,9	4,6	3,0	3,7	3,1
Straordinario				3,9	2,7	3,5	4,9	3,6	4,7	4,4	2,8	4,0

Valori calcolati come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate, per comparto e dimensione.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011.

⁵ Le agevolazioni ex-legge 104/92 ricadono in questa causale.

Assenze più elevate in Toscana e Lazio.

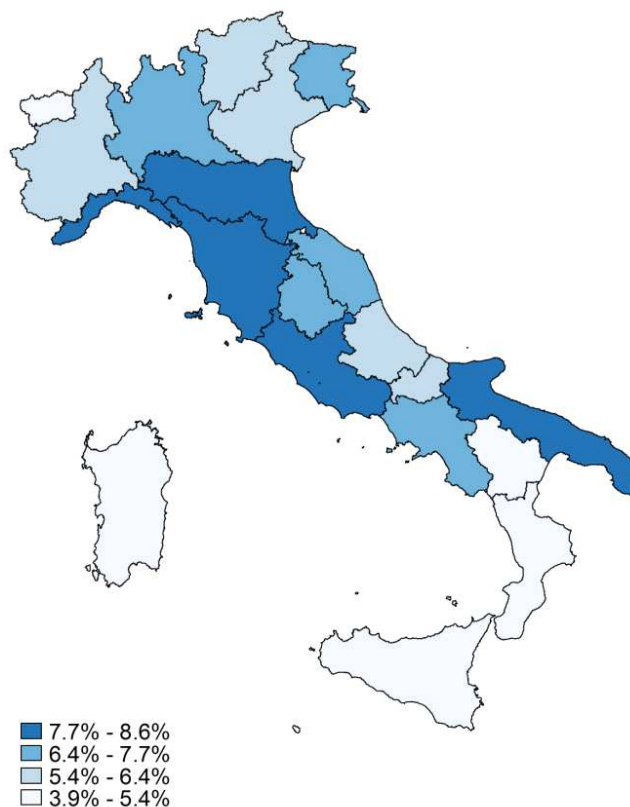
Emerge inoltre un'ampia variabilità a livello territoriale. L'incidenza delle assenze per l'addetto medio supera l'8% in Emilia Romagna, Liguria, Puglia, Toscana e Lazio, mentre è ai minimi (sotto il 5,5%) sia in alcune regioni del Sud e Isole (Calabria-Basilicata e Sicilia-Sardegna) sia nella Valle d'Aosta (Grafico 4). Disaggregando per qualifica e per genere, si osserva una variabilità ancora più ampia, ma le differenze nei tassi di gravità medi appaiono riflettere in maniera netta quelle rilevate per gli operai e per le donne, ovvero i gruppi con la maggiore incidenza delle assenze (Tabella 7). Le eccezioni più evidenti

sono un tasso di gravità per le donne molto più elevato della media in Valle d'Aosta (12,5%) ma più basso in Liguria (10,3%) e un tasso per gli operai inferiore alla media in Toscana (7,9%).

A parte fattori legati a effetti di composizione per settore e dimensione aziendale, sono molteplici le potenziali ragioni alla base della variabilità osservata nell'incidenza delle assenze. Una spiegazione dal lato dell'offerta di lavoro è quella che lega un aumento dello sforzo esercitato dai lavoratori, e quindi una riduzione di comportamenti opportunistici (per esempio in termini di assenteismo), alla presenza e intensità di meccanismi retributivi premiali. A livello regionale, tuttavia, non si osserva una chiara relazione inversa tra tassi di assenteismo ed erogazione dei premi variabili. Tra le regioni con un tasso di gravità delle assenze superiore alla media nazionale, Emilia Romagna, Puglia e Toscana presentano effettivamente una percentuale di lavoratori coperta da premi variabili sotto alla media e le

Grafico 4

Variabilità regionale nei tassi di gravità delle assenze
(Ore di assenza in % delle ore lavorabili annue, 2011)



Fonte: elab. CSC su dati Indagine sul mercato del lavoro nel 2011.

prime due anche un'incidenza particolarmente bassa del premio variabile sulla retribuzione annua totale lorda. Tra le regioni con un tasso di gravità delle assenze inferiore alla media nazionale, tuttavia, solo in Friuli Venezia Giulia e in Lombardia l'incidenza dei premi è più elevata della media. La suddetta relazione inversa tra tassi di assenteismo e schemi retributivi premiali non emerge nemmeno disaggregando l'analisi per qualifica. Non si può, tuttavia, escludere che la relazione potrebbe divenire evidente a un livello di disaggregazione più elevato, come documentato da alcuni studi⁶.

Tabella 7

Dove incidono di più le assenze (Valori percentuali)								
Regione	Assenze in % delle ore lavorabili						% lavoratori con premio variabile	Premi variabili in % retrib. annua lorda
	Addetto medio	Quadri	Impiegati	Operai	Maschi	Femmine		
Calabria - Basilicata*	4,0	3,2	4,5	6,7	3,8	4,4	52,9	1,7
Sicilia - Sardegna*	5,0	1,9	4,9	5,5	4,5	6,7	26,2	1,6
Valle d'Aosta	5,3	0,6	8,3	6,1	3,5	12,5	43,5	1,7
Veneto	5,6	2,4	4,9	6,4	4,6	9,2	50,5	2,9
Trentino Alto Adige	5,8	4,7	5,0	6,4	5,0	10,6	40,4	2,3
Abruzzo - Molise*	5,9	2,9	5,4	6,5	5,2	10,0	51,4	2,2
Piemonte	6,3	3,6	5,5	7,0	5,1	9,7	66,5	3,0
Campania	6,7	2,5	6,2	7,4	6,1	9,1	24,4	1,9
Friuli Venezia Giulia	6,8	2,8	5,8	7,5	6,2	8,8	62,0	4,7
Marche - Umbria*	7,1	2,8	6,1	7,6	5,9	11,5	47,7	2,9
Lombardia	7,3	4,1	6,8	8,1	6,0	10,6	63,8	4,5
Media nazionale	7,3	4,0	6,8	8,2	5,9	11,1	67,2	3,9
Emilia Romagna	8,2	5,1	7,0	9,3	6,6	11,7	65,1	3,3
Liguria	8,3	3,8	5,9	10,0	7,9	10,3	80,8	4,7
Puglia	8,4	2,7	5,7	9,5	6,1	20,8	56,2	1,8
Toscana	8,6	3,7	9,4	7,9	5,8	15,8	59,9	4,1
Lazio	8,6	5,2	9,7	8,5	5,9	14,0	69,3	5,4

Valori calcolati come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate, per macrosettore (industria in senso stretto, costruzioni e servizi) e dimensione. Regioni ordinate per valore crescente del tasso di gravità dell'addetto medio.

* Valori accorpati a causa della scarsa numerosità dei campioni regionali.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011.

⁶ Per la Francia, si veda per esempio S.Brown, F.Fakhfakh, F. e J.G.Sessions, *Absenteeism and Employee Sharing: An Empirical Analysis Based on French Panel Data, 1981-1991* (1999) e per l'Italia, su dati dell'Indagine Confindustria sul mercato del lavoro relativi ad anni passati, M.Battisti e G.Vallanti, *Flexible Wage Contracts, Temporary Jobs and Worker Performance: Evidence from Italian Firms* (2011).

In riduzione il ricorso alla CIG. Nel 2011 il 33,4% delle imprese industriali associate a Confindustria ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione (43,2% nel 2010 e 47,4% nel 2009). Nell'industria le ore di CIG sono state 68 per addetto (-34,5% dalle 104 nel 2010 e -51,4% dalle 142 nel 2009), pari a un'incidenza sulle ore lavorabili del 4,2% (6,5% e 9,1% nei due anni precedenti). L'incidenza delle ore di CIG è rimasta più elevata per gli operai (6,0%, dal 9,7% nel 2010). A questo strumento hanno fatto ricorso ancora elevato le imprese dei comparti tessile-abbigliamento (7,0% l'incidenza delle ore di CIG, dall'8,7% del 2010), mentre si è ridotta in maniera più significativa nel metalmeccanico (4,6% da 9,2%). Nei comparti chimico e farmaceutico e in quello alimentare si è mantenuta sui bassi livelli degli anni precedenti (intorno all'1%). In maggiore difficoltà le imprese delle costruzioni: ancora quasi tre su quattro hanno fatto ricorso alla CIG, con un'incidenza sulle ore lavorabili pari al 5,3% per gli operai.

Nei servizi, l'utilizzo della CIG, seppur strutturalmente limitato rispetto all'industria, rimane eccezionalmente elevato: nel 2011, grazie agli ampi interventi in deroga, risultava ancora interessante quasi un'impresa su dieci. L'incidenza media delle ore di CIG sulle ore lavorabili si è fermata all'1,3%, raggiungendo una punta del 3,1% nei trasporti.

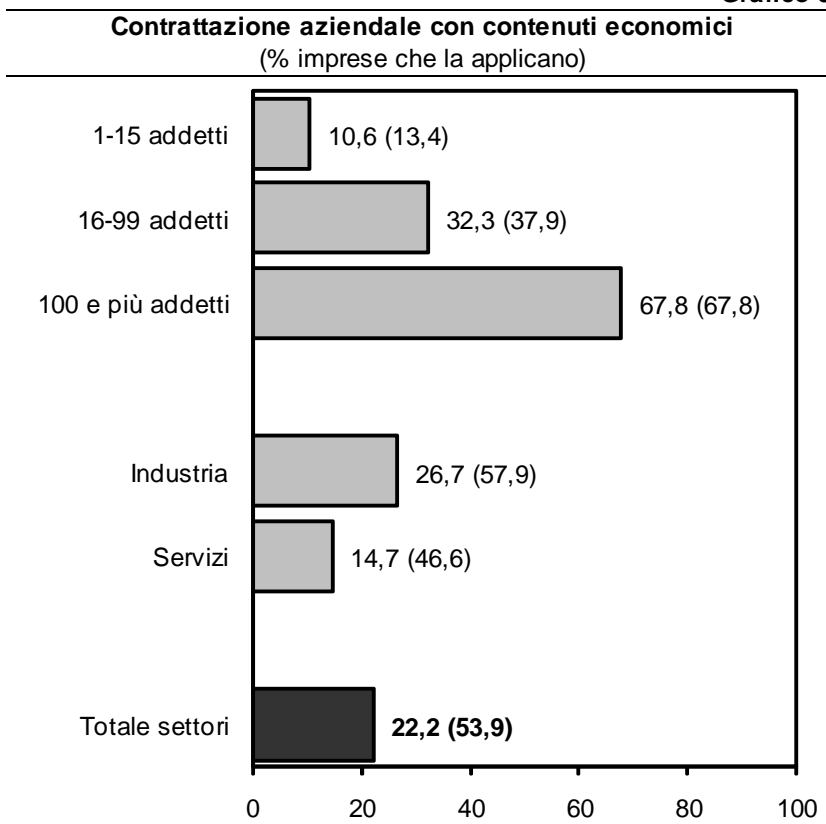
Straordinario in ripresa. Nel 2011 le ore di straordinario nelle aziende industriali sono state in media pari a 63,1 (erano 58,7 nel 2010 e 50,4 nel 2009), il 3,9% delle ore lavorabili (4,3% per gli uomini e 2,3% per le donne). In espansione anche nei servizi, dove l'incidenza dello straordinario è salita al 4,4%, dal 3,5% nel 2010, grazie agli aumenti registrati in tutti i comparti a eccezione dei trasporti.

3. Retribuzioni di fatto

Contratti aziendali più diffusi nelle grandi imprese industriali.

Nel 2011 il 22,2% delle imprese associate a Confindustria (che occupavano il 53,9% dell'intera forza lavoro alle dipendenze) ha applicato un contratto aziendale con contenuti economici (Grafico 5). Il fatto che la percentuale della forza lavoro coperta da contratti aziendali sia maggiore della quota che li applica è dovuto alla loro maggiore diffusione nelle imprese più grandi. Nell'industria, in particolare, la quota di imprese con contratto aziendale passa dal 12,0% tra le aziende fino a 15 addetti al 34,5% tra quelle medie, raggiungendo il 75,3% tra quelle con più di 100 addetti.

Grafico 5



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 2011.

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

Rispetto al 2010, la contrattazione aziendale ha registrato una nuova diminuzione, probabilmente dovuta a ritardi nel rinnovo di accordi aziendali nelle imprese maggiormente in crisi. La diffusione della contrattazione aziendale è passata infatti dal 31,9% nel 2009 al 27,8% nel 2010 al 22,2% nel 2011. La flessione ha riguardato tutti i settori e tutte le dimensioni, ma è stata più marcata per le imprese dei servizi e per quelle medio-piccole.

L'incidenza dei premi cresce con la qualifica. Nel 2010 la retribuzione media lorda annua per il personale alle dipendenze a tempo pieno nelle imprese associate a Confindustria è

stata pari a 24.647 euro per gli operai, 34.181 euro per impiegati e intermedi e 57.763 euro per i quadri (Tabella 8). Le differenze tra qualifiche riflettono sia quelle nella retribuzione lorda mensile (rispettivamente 1.757, 2.394 e 3.988) sia quelle negli importi annuali pagati a titolo di premi variabili, altri premi o mensilità aggiuntive rispetto alla tredicesima. I premi variabili, collettivi o individuali (di risultato, di partecipazione, etc.), hanno interessato il 66,9% degli operai, il 63,3% degli impiegati e il 68,1% dei quadri⁷ e hanno rappresentato il 3,1% della retribuzione annua per gli operai, il 3,9% per gli impiegati e il 5,0% per i quadri. Quando ai premi variabili si aggiungono altri premi o mensilità, l'incidenza complessiva di tali importi sale al 7,3% per gli operai, al 9,0% per gli impiegati e al 10,2% per i quadri.

Tabella 8

Retribuzioni di fatto pro-capite per qualifica							
(2011, in euro)							
	Retribuzione dicembre 2011	premio variabile	altri premi e mensilità aggiuntive	Retribuzione totale annua lorda	% lavoratori a cui è erogato premio variabile	premio variabile	premi e bonus
		Importi annuali				in % a retribuzione totale annua	
Operai	1.757	753	1.047	24.647	66,9%	3,1%	7,3%
Impiegati	2.394	1.318	1.747	34.181	63,3%	3,9%	9,0%
Quadri	3.988	2.914	3.002	57.763	68,1%	5,0%	10,2%
Dirigenti	8.376	8.210	4.937	122.038	42,5%	6,7%	10,8%
ADDETTO MEDIO	2.378	1.433	1.615	33.957	66,6%	4,2%	9,0%

Importi calcolati come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate, per comparto e dimensione.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011.

Per i dirigenti, la retribuzione totale annua è stata di 122.038 euro, di cui il 6,7% costituito da premi variabili e un altro 4,0% da altri premi o mensilità.

Nel complesso, nel 2011 la retribuzione media totale annua per dipendente a tempo pieno nelle imprese associate a Confindustria è stata pari a 33.957 euro. Da un confronto con la retribuzione lorda per unità di lavoro dipendente nell'intera economia italiana (28.291 euro, dati ISTAT di Contabilità Nazionale) risulta che i salari medi nelle imprese associate sono del 20% più elevati.

⁷ In relazione ai premi variabili abbiamo chiesto alle imprese di indicare, per ciascuna qualifica, la quota di personale a cui sono stati effettivamente erogati.

Disaggregando i dati per dimensione aziendale, si rileva una sostanziale omogeneità della retribuzione lorda annua degli operai, mentre quella di impiegati e quadri risulta essere più elevata nelle medio-grandi imprese. Le differenze si ampliano ulteriormente per i dirigenti. Anche l'incidenza dei premi variabili aumenta con la dimensione aziendale, un andamento correlato (e sicuramente almeno in parte spiegato) dalla maggiore diffusione della contrattazione aziendale nelle imprese più grandi (Tabella 9).

Tabella 9

Premi e retribuzioni più alti nelle grandi imprese (Retribuzione annua lorda nel 2011, in euro)						
	Totale settori	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e + addetti	Industria	Servizi
Operai						
Retrib. annua totale	24.647	24.608	24.285	24.836	25.110	23.800
% premio variabile	3,1%	1,8%	2,0%	3,8%	3,3%	2,7%
% totale premi	7,3%	5,2%	5,5%	8,5%	7,2%	7,6%
Impiegati						
Retrib. annua totale	34.181	30.503	32.575	35.526	34.470	33.653
% premio variabile	3,9%	1,5%	2,3%	4,9%	3,5%	4,5%
% totale premi	9,0%	5,0%	6,9%	10,4%	8,2%	10,5%
Quadri						
Retrib. annua totale	57.763	50.663	58.179	58.582	58.447	56.512
% premio variabile	5,0%	3,0%	3,6%	6,0%	4,7%	5,6%
% totale premi	10,2%	6,6%	9,2%	11,2%	9,6%	11,4%
Dirigenti						
Retrib. annua totale	122.038	83.978	107.967	134.666	115.339	134.293
% premio variabile	6,7%	3,8%	5,1%	7,7%	5,9%	8,0%
% totale premi	10,8%	7,3%	8,9%	11,8%	9,6%	12,6%
ADDETTO MEDIO						
Retrib. annua totale	33.957	29.747	30.987	36.068	32.718	36.224
% premio variabile	4,2%	1,8%	2,7%	5,2%	3,9%	4,8%
% totale premi	9,0%	5,1%	6,8%	10,4%	8,2%	10,3%

Valori calcolati come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine sul mercato del lavoro nel 2011.

Mettendo a confronto i settori, la retribuzione media lorda totale annua di tutte le qualifiche non dirigenziali risulta più elevata nell'industria che nei servizi. Solo per gli operai, però, l'incidenza del premio variabile è inferiore nei servizi.

Per i dirigenti, sia la retribuzione annua che l'incidenza dei premi variabili sono più elevate nei servizi rispetto all'industria, con punte massime nel settore delle telecomunicazioni.

4. Nota metodologica

Questa nota esamina i risultati dell'indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011. I dati sono stati raccolti nel periodo febbraio-aprile 2012 somministrando un questionario a un campione selezionato di aziende iscritte a Confindustria. Il questionario include domande sulla struttura e dinamica della manodopera occupata con diverse tipologie contrattuali, e, limitatamente al personale a tempo indeterminato full-time, anche sugli orari e assenze dal lavoro e sulle retribuzioni di fatto.

Hanno risposto all'indagine **4.880 aziende** – un campione statisticamente non rappresentativo, ma numericamente significativo dell'universo delle aziende associate. Complessivamente a fine 2011 le imprese che compongono il campione occupavano quasi 650 mila lavoratori dipendenti a livello nazionale.

Nella presentazione dei risultati dell'indagine, le imprese del campione sono classificate per comparto sulla base del CCNL applicato (appendice A), per dimensione aziendale sulla base del numero di occupati alle dipendenze a dicembre 2011 e per ripartizione geografica sulla base della localizzazione dell'unità produttiva o, nel caso i dati siano forniti a livello nazionale, sulla base della localizzazione della sede principale. Dettagli sulla composizione del campione per settore e numero di addetti e sui tassi di rappresentatività rispetto all'universo delle aziende associate sono riportati in appendice B.

In questo rapporto (come in quelli elaborati a commento dell'Indagine sul mercato del lavoro nel 2008, 2009 e 2010⁸) i risultati medi a livello nazionale sono ponderati sulla base della distribuzione (per 11 comparti⁹ e 3 classi dimensionali) degli occupati nel totale delle imprese associate a Confindustria.

Definizioni e metodologia di calcolo

Gli orari e le assenze dal lavoro

I giorni lavorabili sono calcolati sottraendo ai 365 giorni dell'anno:

- i sabati e le domeniche (105 giorni) e le festività infrasettimanali nel 2011 (10 giorni);
- 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.

Le ore lavorabili annue sono calcolate:

- moltiplicando i giorni lavorabili per l'orario settimanale normale del personale a tempo pieno al netto delle pause retribuite, diviso per cinque;
- sottraendo le ore pro-capite di Cassa Integrazione Guadagni effettuate dal personale.

I risultati si basano sulle risposte fornite dalle 4.035 aziende del campione che hanno compilato la sezione del questionario relativa agli orari e alle assenze dal lavoro.

Le retribuzioni di fatto

La retribuzione lorda totale annua di fatto è calcolata moltiplicando per tredici la retribuzione mensile di dicembre 2011 e sommandoci gli importi medi annui pagati a titolo di premio variabile (collettivo o individuale) o di altri premi e mensilità aggiuntive oltre alla tredicesima.

La retribuzione mensile è quella ordinariamente corrisposta per l'orario contrattuale di lavoro e non comprende la retribuzione per le ore di straordinario o eventuali una tantum erogate a dicembre 2011.

I risultati si basano sulle risposte fornite dalle 3.148 aziende del campione che hanno compilato la sezione del questionario relativa alle retribuzioni di fatto.

⁸ Note dal CSC numero 09-3 (27 luglio 2009), numero 10-2 (3 agosto 2010) e numero 11-2 (27 luglio 2011).

⁹ I risultati per area geografica (Nord Ovest, Nord Est e Centro Sud Isole) sono ponderati non su 11 comparti bensì su 3 macrosettori (industria in senso stretto, costruzioni e servizi).

Appendice A - Classificazione settoriale per CCNL applicato

CCNL applicato		Comparto di appartenenza
Codifica Confindustria		
INDUSTRIA	0100 Alimentare; 0101 Macellazione	Alimentare
	0300 Tessile; 0302 Calzaturiero; 0303 Pelletteria	Tessile-Abbigliamento
	0601 Chimico-Farmaceutico; 0610 Ceramica-Abrasivi	Chimico-Farmaceutico
	0611 Gomma- Plastica	Gomma-Plastica
	0200 Metalmeccanico	Metalmeccanico
	0204 Orafi; 0304 Penne; 0306 Ombrelli; 0307 Giocattoli; 0308 Occhiali; 0309 Retifici; 0310 Lavanderie; 0401 Legno; 0402 Cemento; 0403 Laterizi; 0501 Carta; 0502 Grafico; 0505 Videofonografici; 0603 Oleario; 0604 Conciario; 0607 Coibentazione termiche e acustiche; 0608 Vetro; 0609 Lampade; 0800 Lapidari; 0900 Minerario; 1000 Petrolio-Energia; 1100 Gas-Acqua; 1300 Settore elettrico	Altre manifatturiere
	0700 Edilizia	Costruzioni
	3030 Commercio	Terziario
	1400 Autotrasporto; 1500 Autolinee; 1510 Trasporti fune; 1520 Trasporti aerei; 1530 Naviglio maggiore; 1540 Soccorso stradale; 1550 Naviglio minore; 1560 Rimorchiatori; 1570 Crociere; 1580 Aliscafi; 1590 Servizi elicotteristici; 1600 Servizi trasporto; 1700 Servizi postali; 1800 Area porti; 2010 Autoferrotranvieri; 2020 Ferrovie; 2100 Recapito telegrafico; 2200 Pompe funebri; 2300 Autonoleggio; 2400 Autostrade concessionarie	Trasporti
	2950 Telecomunicazioni	Telecomunicazioni
0504 Troupes cinematografiche; 0506 Aereofotogrammetrici; 0507 Fotolaboratori; 0508 Emittenti TV; 0509 Produzioni cinematografiche; 0510 Teatri privati; 0511 Cinema; 0512 Enti autonomi lirici; 0513 Teatri pubblici; 2500 Servizi di pulizia; 2600 Servizi di nettezza urbana; 2650 Interinale; 2700 Magazzini generali; 2800 Termale; 2850 Industria turistica; 3010 Assicurazioni; 3020 Bancario; 3040 Studi professionali; 3050 Catene alberghiere; 3100 Altro	Altre attività terziarie	

Appendice B – Composizione e rappresentatività del campione

Tabella B-1

Numerosità del campione per comparto e dimensione aziendale (Numero di imprese)				
	1-15	16-99	100 e più	Totale
Alimentare	50	101	63	214
Tessile-Abbigliamento	38	146	52	236
Chimico-Farmaceutico	70	159	176	405
Gomma-Plastica	42	133	54	229
Metalmeccanico	395	831	462	1.688
Altre manifatturiere	132	285	139	556
Industria in senso stretto	727	1.655	946	3.328
Costruzioni	169	142	10	321
INDUSTRIA	896	1.797	956	3.649
Terziario	262	133	43	438
Trasporti	28	36	42	106
Telecomunicazioni	1	-	8	9
Altre attività terziarie	117	90	71	278
SERVIZI	408	259	164	831
TOTALE ECONOMIA	1.304	2.056	1.120	4.480

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine sul mercato del lavoro nel 2011.

Tabella B-2

Composizione campione rispetto all'universo delle aziende associate

	Campione		Universo delle imprese associate frequenza (%)	Tasso di rappresentatività (ISTAT-ASIA 2010)	Imprese italiane frequenza (%)
	numero imprese	frequenza (%)			
Alimentare	214	4,8	4,3	6,3	
Tessile-Abbigliamento	236	5,3	5,1	5,6	
Chimico-Farmaceutico	405	9,0	4,1	12,4	
Gomma-Plastica	229	5,1	2,9	9,9	
Metalmeccanico	1.688	37,7	25,0	8,4	
Altre manifatturiere	556	12,4	12,6	5,5	
Industria in senso stretto	3.328	74,3	53,9	7,7	10,1
Costruzioni	321	7,2	8,0	5,1	13,9
INDUSTRIA	3.649	81,5	61,8	7,3	24,1
Terziario	438	9,8	11,1	5,0	
Trasporti	106	2,4	3,9	3,4	
Telecomunicazioni	9	0,2	0,3	3,5	
Altre attività terziarie	278	6,2	22,9	1,6	
SERVIZI	831	18,5	38,2	2,9	75,9
TOTALE ECONOMIA	4.480	100,0	100,0	5,7	100,0
Nord Ovest	2.312	51,6	34,8	8,3	29,2
Nord Est	1.315	29,4	26,2	6,4	21,4
Centro-Sud-Isole	853	19,0	38,9	2,8	49,4

Il tasso di rappresentatività è calcolato come il rapporto tra il numero di aziende nel campione e il numero di aziende nell'universo delle imprese associate.

Fonte: Indagine sul mercato del lavoro nel 2011.