



Indagine Confindustria sul mercato del lavoro - Anno 2012

Centro Studi Confindustria

29 agosto 2013

Ancora giù l'occupazione; assenze dal lavoro al 6,7% nell'industria e al 7,4% nei servizi; retribuzioni ferme

- *L'annuale indagine Confindustria sulle condizioni del lavoro nelle imprese associate ha registrato nel 2012 una contrazione dell'occupazione: -0,6% il numero di occupati dipendenti, dopo il -0,3% nel 2011 e il -1,1% nel 2010. Nonostante il nuovo ampliarsi della CIG, la caduta dell'attività, da livelli già bassi, ha portato molte imprese a tagliare ulteriori posizioni lavorative.*
- *L'incidenza 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.*
- *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 2012 la retribuzione lorda totale annua per dipendente a tempo pieno nelle imprese associate (34.252 euro).*

A cura di Giovanna Labartino (g.labartino@confindustria.it; 06-5903637) e Francesca Mazzolari (f.mazzolari@confindustria.it; 06-5903619).

L'Indagine Confindustria sul mercato del lavoro (arrivata alla 9ª 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.

1. Struttura e flussi dell'occupazione

Scende l'occupazione nell'industria. L'indagine Confindustria sul mercato del lavoro 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 1).

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. La caduta più marcata si è osservata nelle costruzioni (-4,9%), mentre hanno tenuto di più il comparto alimentare (-0,2%) e quello metalmeccanico (-0,4%). 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%).

Tabella 1

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.

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.

Nei servizi il bilancio occupazionale nel 2012 è stato di lieve aumento, sorretto dalla ripresa nel commercio (+1,3%) e nel turismo e ristorazione e nell'interinale (+1,1%). 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%).

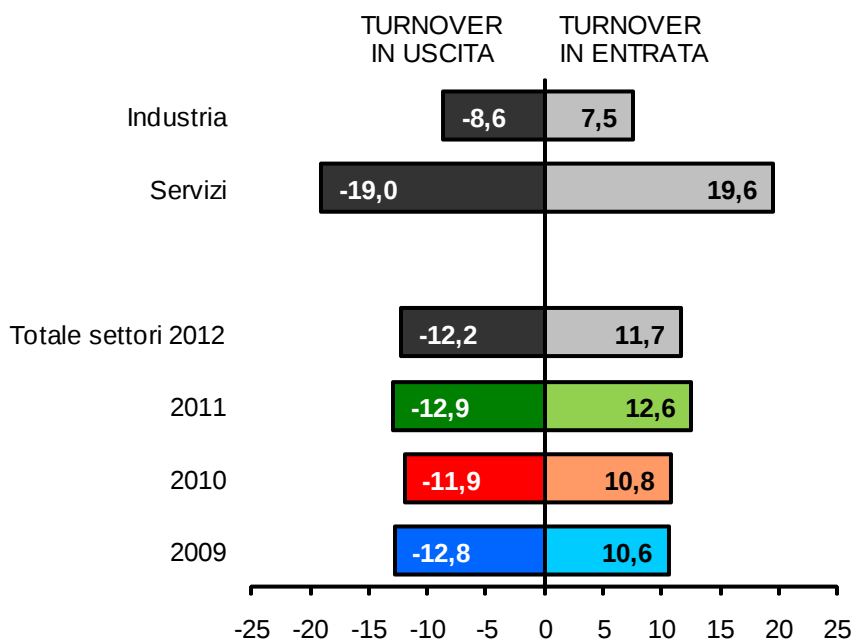
Calano i flussi in entrata. Il

calo occupazionale nel 2012 è 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%, una riduzione che non ha compensato quella delle assunzioni (Grafico 1).

Nel 2012 si sono confermate le differenze tra classi dimensionali e settori

Grafico 1

Turnover: scende in entrata, ma anche in uscita
(Cessazioni e assunzioni nel 2012 in % dell'occupazione a dic. 2011)



Totali ponderati sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate.
Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2012.

nell'entità dei flussi occupazionali in entrata e in uscita. Strutturalmente i tassi di turnover decrescono marcatamente con l'aumentare della dimensione aziendale e sono più elevati nei servizi, dove si attestano tra il 15% e il 20% in tutti i comparti; tranne nelle telecomunicazioni, dove si fermano intorno al 5%. Seppur mediamente più contenuti nei settori industriali, i tassi di turnover si attestano sopra al 15% anche nell'alimentare e nelle costruzioni.

In risalita le cessazioni involontarie. Il licenziamento individuale o collettivo ha rappresentato nel 2012 la causa d'uscita nel 13,1% dei casi, in aumento dall'11,6% nel 2011, sotto il 14,6% registrato nel 2010. 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%) (Tabella 2)

Tabella 2

Le cause di cessazione del rapporto di lavoro nel 2012 (peso % di ciascuna causale sul totale cessazioni nel 2012)									
	Totale settori	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Industria	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro Sud
Totale Cessazioni (in % degli occupati a fine 2011)	12,2	26,6	13,9	9,3	8,6	19,0	9,2	12,7	14,0
Scadenza contratto	37,3	36,2	39,2	36,4	30,4	50,2	27,6	33,6	45,7
Dimissioni	27,4	28,4	27,5	27,2	29,4	23,7	33,2	34,8	25,9
Pensione	8,6	7,1	9,6	8,3	11,6	2,9	9,4	9,3	6,5
Licenziamenti/Mobilità	13,1	14,9	13,0	12,9	15,6	8,4	17,2	14,6	10,5
Cessazioni incentivate	4,8	1,5	3,1	6,1	5,8	2,9	5,5	4,3	3,9
Altro*	8,8	12,0	7,6	9,1	7,3	12,0	7,1	3,4	7,5
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 2012.

Le cessazioni per scadenza di contratto sono scese nel 2012 al 37,3% del totale, dal 38,2% nel 2011. Come documentato in seguito, la riduzione del saldo occupazionale del lavoro a tempo determinato (-11,0%) è spiegata proprio dalla contrazione delle assunzioni con questa tipologia di contratto.

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 nel 2012 le assunzioni a tempo indeterminato sono state il 37,3% del totale delle nuove assunzioni, in aumento rispetto al 2011 (35,1%) e al 2010 (35,9%). Le assunzioni con contratto a termine (a

tempo determinato, di inserimento, di apprendistato), pur in calo, hanno continuato a riguardare quasi i due terzi del totale (62,7%)¹.

Come negli anni precedenti, la quota di neo-assunti a tempo indeterminato è stata superiore nelle aziende del 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 e sono state più frequenti nei comparti metalmeccanico e della gomma-plastica (dove hanno superato il 40%). All'opposto, il comparto alimentare ha fatto ricorso maggiormente ai contratti a termine (80,4% dei casi). Appena sopra la media il tessile - abbigliamento (66,9%).

Nei servizi la quota di nuove assunzioni a tempo indeterminato è scesa al 33,0%, dal 36,5% nel 2011; in particolare, è rimasta molto bassa nei trasporti (18,6% dal 17,0%) ed è crollata in settori dove era invece più elevata (dal 45,8% al 34,6% nel commercio e dall'83,6% al 42,6% nelle telecomunicazioni).

Diminuisce la probabilità di stabilizzazione. 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, in contrazione rispetto a un anno prima (34,3%). Stabile invece la percentuale di imprese che utilizza questa tipologia di contratto (39,5%, dal 39,6% nel 2011), come pure la quota molto contenuta dei lavoratori a tempo determinato sul totale dell'occupazione alle dipendenze (4,1%; Tabella 3).

Anche il tasso di conversione a un anno dei contratti di inserimento è diminuito rispetto al 2011 (43,6% da 46,7%), confermandosi però più alto di quello dei contratti a tempo determinato. I contratti di inserimento hanno continuato a essere utilizzati da una quota trascurabile di imprese (2,1%) e a costituire una percentuale minima del totale dell'occupazione alle dipendenze (0,2%). È aumentata, invece, 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). Gli apprendisti rappresentavano a fine 2012 l'1,4% dei lavoratori alle dipendenze, una quota che, nei prossimi anni, potrebbe salire solo in misura lieve per effetto

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.

dell'abrogazione dei contratti di inserimento². Come per i contratti a tempo determinato e di inserimento, nel 2012 anche per l'apprendistato sono scese le conferme a tempo indeterminato: 23,0% dello stock di apprendisti a fine 2011, dal 31,2% dell'anno precedente.

Tabella 3

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 (=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.

La flessibilità esterna varia tra settori. Pur confermandosi sensibilmente inferiore rispetto alle tipologie di flessibilità interna, nel 2012 è cresciuto molto 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%, dal 3,2% dell'anno prima.

L'incidenza della somministrazione si attesta al 2,4% sia nell'industria in senso stretto sia nei servizi, con punte del 4% nei settori alimentare, della gomma-plastica e del turismo e ristorazione. Il ricorso al lavoro in somministrazione è molto più frequente nelle grandi imprese: lo hanno utilizzato il 60,1% delle aziende con almeno 100 addetti, contro il 35,4% in

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

quelle tra i 16 e 99 addetti e il 10,1% in quelle fino a 15 dipendenti. Anche la durata media delle missioni cresce con la dimensione d'azienda: 593 ore nelle piccole, 691 nelle medie e 797 nelle 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 6,1% nei settori del terziario (contro il 2,1% nell'industria), con un massimo del 10,2% nel commercio. L'incidenza è stata dell'1,4% nelle grandi imprese, del 5,4% nelle medie e dell'11,1% nelle piccole.

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). Sulla base delle informazioni raccolte quest'anno è possibile valutare il potenziale bacino di influenza delle modifiche introdotte dalla legge, mentre dagli anni prossimi si potrà ragionare sul loro impatto.

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, quasi una su 4 nel commercio). Solo poco più elevata in media (una su sette) la quota di imprese che utilizzano lavoratori con partita IVA, i quali rappresentano una percentuale non trascurabile della forza lavoro alle dipendenze: 3,1% nel totale dei settori, 6,0% nei servizi.

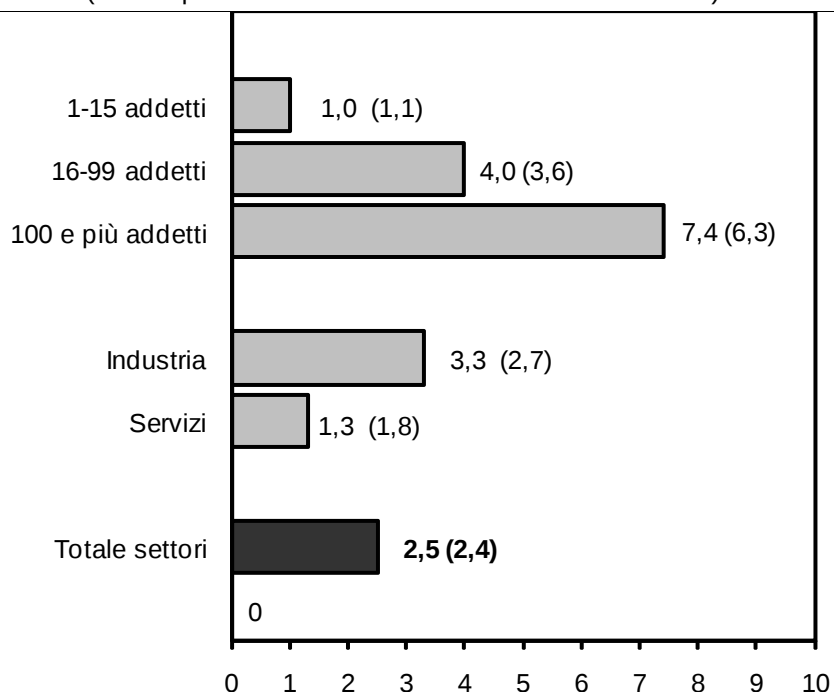
Anche il contratto intermittente è più utilizzato nei servizi (soprattutto nei trasporti), ma la sua incidenza sull'organico alle dipendenze è marginale.

Contratti di solidarietà ancora diffusi. A inizio 2013 avevano in corso un Contratto di solidarietà (Cds) quasi tre 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 stabile rispetto al quadriennio 2009-2012.

Il ricorso ai contratti di solidarietà cresce significativamente con la dimensione: dall'1,0% tra le imprese con al massimo 15 dipendenti, al 4,0% e al 7,4% rispettivamente 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 CIGS.

Grafico 2

Contratti di solidarietà più diffusi nelle imprese grandi
(% di imprese che ne hanno in corso uno a inizio 2013)



In parentesi: % imprese che hanno avuto Cds nel quadriennio 2009-2012. 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 2012.

2. 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. Nonostante la riduzione delle assenze, le ore ordinarie effettivamente lavorate nel 2012 sono scese a 1.510 (-1,0% sul 2011), sempre per effetto dell'aumento della CIG.

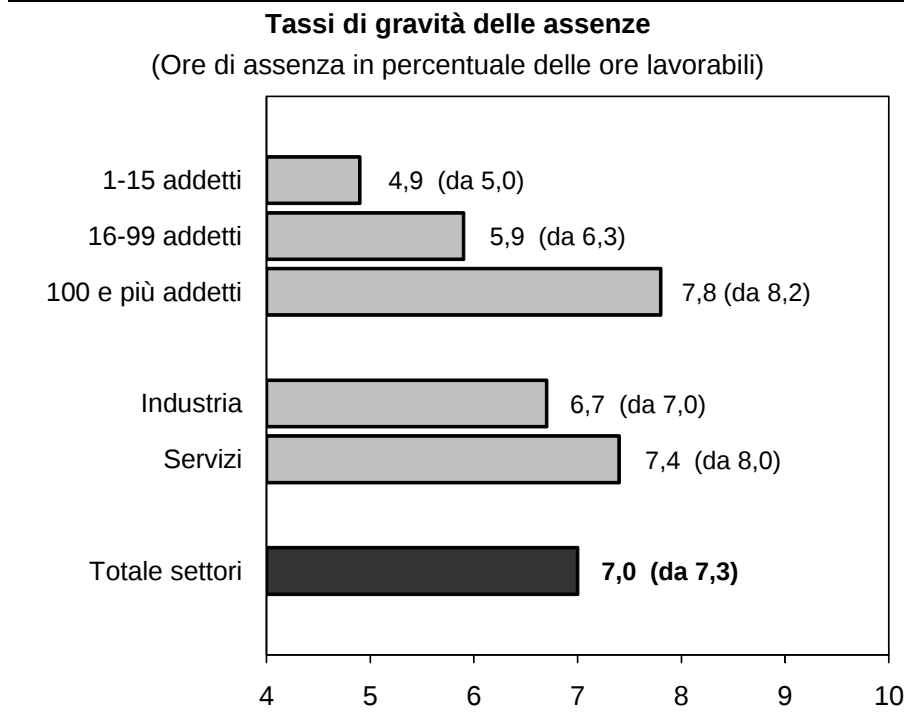
Il tasso di gravità delle assenze (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) si è attestato al 7,0%, dal 7,3% nel 2011 (Grafico 3). L'incidenza delle assenze si è confermata più bassa nell'industria (6,7%) che nei servizi (7,4%), con picchi nei trasporti (9,0%) e nelle telecomunicazioni (8,2%).

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, passando dal 4,9% nelle imprese fino a 15 addetti al 5,9% in quelle tra i 16 e 99 addetti e raggiungendo il 7,8% in quelle con 100 addetti e più.

Il tasso di gravità delle assenze è diminuito soprattutto nelle imprese grandi (da 8,2% a 7,8%) e medie (da 6,3% a 5,9%).

Grafico 3



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. Sono in linea con l'indagine effettuata sul 2011 anche i risultati sulla composizione delle assenze per causale e sull'eterogeneità tra uomini e donne e tra qualifiche (Tabella 4). La causale più frequente di assenza nel 2012 è stata la malattia non professionale (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%)³.

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. Per le donne si sono confermate appena più elevate le ore perse per malattia (3,5% contro il 3,0% per gli uomini) e per altri permessi, sia quelli retribuiti (1,4% contro 1,2%) sia quelli non retribuiti (0,6% contro 0,4%).

Tabella 4

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	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,7	0,5	0,7	0,4	0,2	0,4
Malattie non professionali	1,3	2,0	1,5	2,2	2,8	2,4	3,9	4,9	4,1	3,0	3,5	3,2
Congedi retribuiti	0,3	2,7	0,9	0,5	4,7	2,0	0,5	3,6	1,0	0,4	4,4	1,5
Altri permessi retribuiti	0,8	1,1	0,9	1,2	1,3	1,2	1,2	1,7	1,3	1,2	1,4	1,2
Assenze per sciopero	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2
Altre assenze non retribuite	0,2	0,4	0,2	0,3	0,6	0,4	0,5	0,6	0,5	0,4	0,6	0,5
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	2,8	6,4	3,6	4,4	9,7	6,3	7,2	11,7	8,0	5,7	10,3	7,0
Ore di CIG e di straordinario in percentuale delle ore lavorabili annue												
CIG	1,0	1,4	1,1	2,2	2,2	2,2	6,9	8,2	7,1	4,4	4,0	4,3
Straordinario				3,5	2,2	3,0	4,9	2,2	4,4	4,1	2,1	3,6

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 2012.

Le assenze sono state sensibilmente più basse tra i quadri, per i quali il tasso di gravità è pari al 3,6% contro il 6,3% degli impiegati e l'8,0% degli operai. Ciò 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

³ Le agevolazioni ex-legge 104/92 ricadono in questa causale.

tra qualifiche (1,2% in media, 0,9% per i quadri). Tra gli operai, è più alta l'incidenza delle assenze per infortuni sul lavoro (+73,4% rispetto alla media), per assemblea (+50,4%), per scioperi (+69,7%) e, seppur meno, per malattia (+31,2%); quella per congedi parentali è invece più bassa (-33,6%), data la minore presenza di personale femminile.

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). A questo strumento hanno fatto ricorso molto elevato le imprese dei comparti tessile e abbigliamento (9,2% l'incidenza delle ore di CIG, dopo il 7,0% del 2011). Anche nel metalmeccanico l'incidenza della CIG è risalita, al 5,7% dal 4,6% dell'anno precedente, comunque ben al di sotto del 9,2% nel 2010. Nel comparto alimentare si è, invece, mantenuta sui bassi livelli degli anni precedenti (sotto all'1%). In maggiore difficoltà le imprese delle costruzioni: quasi l'85% hanno fatto ricorso alla CIG, con un'incidenza sulle ore lavorabili pari al 10,6% per gli operai (il doppio che 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, raggiungendo una punta del 2,8% nel turismo e ristorazione e nell'interinale.

Meno straordinari. Nel 2012 le ore di straordinario nelle aziende industriali sono state in media pari a 54,9 per addetto (erano 63,1 nel 2011), il 3,4% delle ore lavorabili (3,8% per gli uomini e 1,9% per le donne). Nei servizi l'incidenza dello straordinario è scesa al 4,0%, dal 4,4% nel 2011, a causa del calo registrato in tutti i comparti a eccezione dei trasporti.

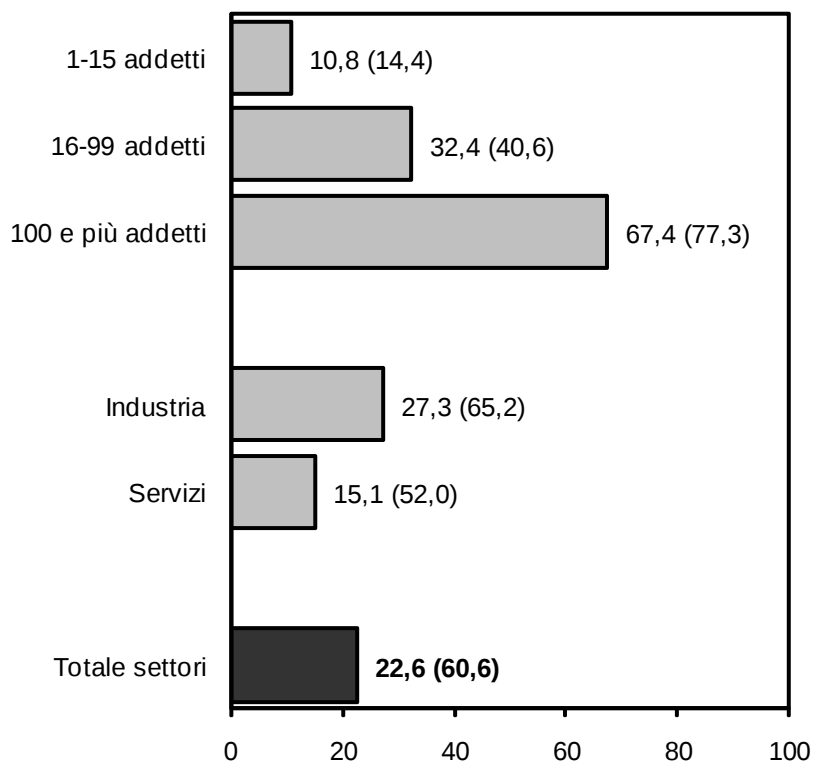
3. Retribuzioni di fatto

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 4). 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.

Grafico 4

Contrattazione aziendale con contenuti economici
(% imprese che la applicano)



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.

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. Nel 2012 la retribuzione media lorda annua per il personale alle dipendenze a tempo pieno nelle imprese associate a Confindustria è stata pari a 25.529 euro per gli operai, 34.434 euro per impiegati e intermedi e 57.930 euro per i quadri (Tabella 5). Le differenze tra qualifiche riflettono i divari sia nella retribuzione

lorda mensile (rispettivamente 1.817, 2.435 e 4.032) sia 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 50,9% degli operai, il 56,2% degli impiegati e il 63,4% dei quadri⁴ e hanno rappresentato rispettivamente, per ciascuna qualifica, il 2,9%, il 3,5% e il 4,4% della retribuzione annua. Quando ai premi variabili si aggiungono altri premi o mensilità, l'incidenza complessiva di tali importi sale al 7,5% per gli operai, all'8,1% per gli impiegati e al 9,5% per i quadri.

Tabella 5

Retribuzioni di fatto pro-capite per qualifica							
(2012, in euro)							
	Retr. dicembre 2012	premio variabile	altri premi e mensilità aggiuntive	Retribuzione totale annua lorda	% lavoratori a cui è erogato premio variabile	premio variabile in % a retribuzione totale annua	totale premi e bonus
Operai	1.817	740	1.166	25.529	50,9%	2,9%	7,5%
Impiegati	2.435	1.193	1.586	34.434	56,2%	3,5%	8,1%
Quadri	4.032	2.521	2.988	57.930	63,4%	4,4%	9,5%
Dirigenti	8.117	9.053	5.702	120.281	36,0%	7,5%	12,3%
ADDETTO MEDIO	2.411	1.307	1.602	34.252	55,5%	3,8%	8,5%

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 2012.

Per i dirigenti, la retribuzione totale annua è stata di 120.281 euro, di cui il 7,5% costituito da premi variabili e un altro 4,8% da altri premi o mensilità.

Nel complesso, nel 2012 la retribuzione media totale annua per dipendente a tempo pieno nelle imprese associate a Confindustria è stata pari a 34.252 euro, pressoché stabili rispetto al 2011.

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.

⁴ In relazione ai premi variabili abbiamo chiesto alle imprese di indicare, per ciascuna qualifica, la quota di personale a cui sono stati effettivamente erogati.

Tabella 6

Anche l'incidenza dei premi variabili aumenta con il numero dei dipendenti, un andamento correlato (e sicuramente almeno in parte spiegato) dalla maggiore diffusione della contrattazione aziendale nelle imprese più grandi (Tabella 6).

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 sia l'incidenza dei premi variabili sono più alte nei servizi rispetto all'industria, con punte massime nel settore delle telecomunicazioni.

Premi e retribuzioni più alti nelle grandi imprese (Retribuzione annua lorda nel 2012, in euro)						
	Totale settori	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e + addetti	Industria	Servizi
Operai						
Retrib. annua totale	25.529	25.227	24.886	25.898	25.821	24.982
% premio variabile	2,9%	1,2%	1,9%	3,6%	3,1%	2,5%
% totale premi	7,5%	4,3%	5,3%	9,0%	7,1%	8,1%
Impiegati						
Retrib. annua totale	34.434	31.838	33.184	35.436	35.373	32.673
% premio variabile	3,5%	1,3%	2,1%	4,4%	3,3%	3,8%
% totale premi	8,1%	5,5%	5,9%	9,4%	7,7%	8,8%
Quadri						
Retrib. annua totale	57.930	53.900	57.958	58.490	58.938	56.039
% premio variabile	4,4%	2,7%	2,9%	5,3%	4,1%	4,8%
% totale premi	9,5%	6,6%	7,3%	11,0%	8,9%	10,7%
Dirigenti						
Retrib. annua totale	120.281	96.896	109.692	128.968	115.603	129.059
% premio variabile	7,5%	3,5%	4,3%	9,3%	5,2%	11,4%
% totale premi	12,3%	7,5%	8,5%	14,4%	9,4%	17,1%
ADDETTO MEDIO						
Retrib. annua totale	34.252	30.884	31.786	35.986	34.076	34.594
% premio variabile	3,8%	1,6%	2,3%	4,8%	3,6%	4,2%
% totale premi	8,5%	5,3%	6,0%	10,0%	7,9%	9,5%

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 2012.

4. Nota metodologica

Questa nota esamina i risultati dell'indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2012. I dati sono stati raccolti nel periodo febbraio-aprile 2013 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 **4.654 aziende** – un campione statisticamente non rappresentativo, ma numericamente significativo dell'universo delle aziende associate. Complessivamente a fine 2012 le imprese che compongono il campione occupavano quasi 740 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 2012 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, 2010 e 2011⁵) i risultati medi a livello nazionale sono ponderati sulla base della distribuzione (per 11 comparti⁶ 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 366 giorni dell'anno:

- i sabati e le domeniche (105 giorni) e le festività infrasettimanali nel 2011 (9 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 4.194 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 2012 e aggiungendo 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 2012.

I risultati si basano sulle risposte fornite dalle 4.113 aziende del campione che hanno compilato la sezione del questionario relativa alle retribuzioni di fatto.

⁵ Note dal CSC numero 09-3 (27 luglio 2009), numero 10-2 (3 agosto 2010), numero 11-2 (27 luglio 2011) e numero 12-8 (11 agosto 2011)

⁶ 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 Orafici; 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 Lapidei; 0900 Minerario; 1000 Petrolio-Energia; 1100 Gas-Acqua; 1300 Settore elettrico	Altre manifatturiere
	0700 Edilizia	Costruzioni
	3030 Commercio	Terziario
SERVIZI	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	52	92	69	213
Tessile-Abbigliamento	52	140	57	249
Chimico-Farmaceutico	80	202	193	475
Gomma-Plastica	36	158	81	275
Metalmecanico	395	852	448	1.695
Altre manifatturiere	131	272	146	549
Industria in senso stretto	746	1.716	994	3.456
Costruzioni	152	76	8	236
INDUSTRIA	898	1.792	1.002	3.692
Terziario	261	176	57	494
Trasporti	23	48	52	123
Telecomunicazioni	2	15	6	23
Altre attività terziarie	135	95	92	322
SERVIZI	421	334	207	962
TOTALE ECONOMIA	1.319	2.126	1.209	4.654

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

Tabella B-2

Composizione campione rispetto all'universo delle aziende associate					
	Campione		Universo delle imprese associate	Tasso di rappresentatività	Imprese italiane (ISTAT-ASIA 2010) frequenza
	numero imprese	frequenza (%)	frequenza (%)		frequenza (%)
Alimentare	213	4.6	4.2	6.6	
Tessile-Abbigliamento	249	5.4	5.0	6.4	
Chimico-Farmaceutico	475	10.2	4.1	15.0	
Gomma-Plastica	275	5.9	2.8	12.7	
Metalmecanico	1.695	36.4	25.1	8.8	
Altre manifatturiere	549	11.8	12.3	5.8	
Industria in senso stretto	3.456	74.3	53.5	8.4	10.1
Costruzioni	236	5.1	7.7	4.0	13.9
INDUSTRIA	3.692	79.3	61.2	7.8	24.1
Terziario	494	10.6	11.0	5.8	
Trasporti	123	2.6	4.2	3.8	
Telecomunicazioni	23	0.5	0.3	9.0	
Altre attività terziarie	322	6.9	23.3	1.8	
SERVIZI	962	20.7	38.8	3.2	75.9
TOTALE ECONOMIA	4.654	100.0	100.0	6.0	100.0
Nord Ovest	2.500	53.7	35.0	9.3	29.2
Nord Est	1.324	28.4	26.2	6.6	21.4
Centro-Sud-Isole	830	17.8	38.8	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 2012.