



NOTA DAL C.S.C.

Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2009

Occupati stranieri al 4,2%

Nell'industria personale più qualificato e premi a 3 lavoratori su 5

Assenze dal lavoro al 7,2% nell'industria e all'8,7% nei servizi

Francesca Mazzolari

- La sesta indagine Confindustria sul mercato del lavoro registra gli effetti della crisi sull'occupazione nelle imprese associate. Nel 2009, infatti, l'occupazione dipendente nelle aziende associate si è contratta del 2,2% (-3,1% nell'industria, dove più ampia è stata la caduta del valore aggiunto). È calata l'occupazione sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato, quest'ultima di più nelle piccole imprese (-1,5%, dopo il -3,0% nel 2008) che nelle medie (-0,8%) e nelle grandi (-1,1%).
- Nel 2009 sono scesi i tassi di turnover, che sono però rimasti molto differenziati tra settori, con picchi nell'industria alimentare e nelle costruzioni, e in attività terziarie come turismo, ristorazione, e i contratti interinali.
- Sono aumentate le cessazioni involontarie, che hanno rappresentato la causa d'uscita nel 13,1% dei casi. A cui si sono aggiunti prepensionamenti e incentivi all'esodo (un caso su dieci nelle grandi imprese, uno su cinque nel Centro-Sud). Sono cresciute anche le cessazioni per scadenza di contratto, più di un terzo del totale delle uscite.
- Sono scesi i tassi di stabilizzazione dei contratti a tempo determinato, ma quelli per le forme di flessibilità interna (contratti a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato) si sono confermati molto più alti che nel caso della flessibilità esterna (interinale e collaborazioni).
- Sulla base delle indicazioni fornite dalle imprese, la domanda di lavoro ha continuato a contrarsi nella prima metà del 2010, soprattutto quella a tempo indeterminato, nelle imprese grandi, industriali e del Nord.
- La CIG ha attutito le conseguenze occupazionali, frenando la perdita di posti di lavoro. Nel 2009 l'ha utilizzata un'impresa su due nell'industria, ma anche quasi una su dieci nei servizi. Ha assorbito potenziale forza lavoro pari al 9,1% delle ore lavorabili nell'industria, al 2,1% nei servizi.
- Sul piano strutturale nelle imprese industriali associate a Confindustria l'utilizzo di personale laureato si è confermato più intenso che nella media dell'Italia.
- L'incidenza media della manodopera straniera sull'occupazione alle dipendenze è risultata pari al 4,2%, ma sale nei comparti alimentare (5,7%), della gomma-plastica (7,8%) e nelle costruzioni (11,5%).
- È stato del 7,8% il tasso di assenza (7,2% nell'industria, 8,7% nei servizi). Le cause principali di assenza sono state la malattia non professionale per gli uomini e i congedi parentali per le donne.
- 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 medie annue per i colletti bianchi e l'incidenza del premio variabile per tutte le qualifiche.

L'Indagine sul mercato del lavoro (arrivata alla sesta edizione) è il risultato della rete dei Centri Studi Confindustria (**MentInsieme**) e si ringraziano tutte le Associazioni che l'hanno resa possibile. Un particolare riconoscimento va a Andrea Fioni (Assolombarda), Ivan Sinis (Unione Industriale di Torino) e Elena Falcone (Federmeccanica). Hanno collaborato alla elaborazione dei dati Lorena Scaperrotta e Federica Oliviero (CSC).

1. Struttura e flussi dell'occupazione

L'impatto della crisi sull'occupazione nel 2009.

L'indagine Confindustria sul mercato del lavoro rileva, tra dicembre 2008 e dicembre 2009, una flessione dell'occupazione alle dipendenze nelle aziende associate del 2,2% (dopo il -0,3% dell'anno precedente). Il dato medio maschera differenze consistenti tra settori (Tabella 1). L'occupazione alle dipendenze è calata di più nell'industria (-3,1%), dove ha tenuto solo nel comparto alimentare (+0,1%) ma si è contratta in maniera marcata in quello tessile-abbigliamento (-5,2%) e della gomma-plastica (-5,0%). Le differenze settoriali nella contrazione della domanda di lavoro riflettono quelle dell'intensità della caduta dei livelli di attività. Nei servizi, dove il calo medio si è fermato allo 0,6%, è il commercio ad aver registrato la flessione più significativa (-3,0%).

Anche se nel complesso delle aziende la contrazione dell'occupazione appare di intensità simile tra imprese di diverse dimensioni, nell'industria, come già nel 2008, il calo è stato particolarmente marcato in quelle fino a 15 dipendenti: -3,9% (dopo il -5,0% dell'anno prima) rispetto al -2,8% nelle medie e al -3,1% nelle grandi. Questo andamento riflette quello dell'occupazione a tempo indeterminato (94,2% del totale dell'occupazione alle dipendenze a fine 2008): -3,1% nelle piccole imprese contro il -1,4% e il -1,7% nelle medie e nelle grandi. Per l'occupazione temporanea, al contrario, l'intensità del calo cresce con la dimensione aziendale.

Nei servizi, l'occupazione a tempo indeterminato nel 2009 è cresciuta nelle piccole imprese (+1,0%, dopo il -3,6% nel 2008), ha continuato a espandersi nelle medie (+0,8%) e ha registrato una lieve flessione nelle grandi (-0,4%). Mentre il calo di quella a tempo determinato (che incide più che nell'industria) è comune a tutte le dimensioni aziendali.

Giù i tassi di turnover. Nel 2009 le imprese associate hanno registrato mediamente un tasso di turnover in entrata pari al 10,6% e in uscita pari al 12,8% (Grafico 1), entrambi in

Tabella 1

Il calo dell'occupazione industriale (Variazioni % dell'occupazione alle dipendenze, per macrosettore e dimensione aziendale; dicembre 2008-dicembre 2009)				
Occupazione totale	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Tutte le dimensioni
Industria	-3,9	-2,8	-3,1	-3,1
Servizi	0,2	-0,7	-0,7	-0,6
Totale Economia	-2,3	-2,3	-2,1	-2,2
Tempo indeterminato	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Tutte le dimensioni
quota*				
Industria	94,2%	-3,1	-1,4	-1,7
Servizi	90,7%	1,0	0,8	0,0
Totale Economia	-1,5	-0,8	-1,1	-1,1
Tempo determinato	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Tutte le dimensioni
quota*				
Industria	3,8%	-10,3	-23,7	-27,6
Servizi	7,1%	-7,5	-17,5	-8,1
Totale Economia	-9,2	-22,2	-21,5	-20,6

* Peso % di ciascuna tipologia contrattuale sul totale dell'occupazione alle dipendenze a dicembre 2008. Residuo: apprendistato e contratto di inserimento.

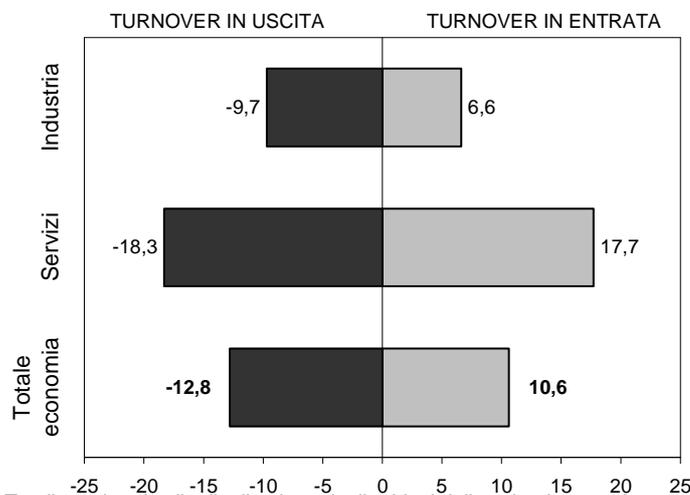
Variazioni e quote calcolate come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2009.

Grafico 1

Turnover più elevato nei servizi

(Assunzioni e cessazioni nel 2009 in % dell'occupazione a dic. 2008)



Totali ponderati sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2009.

diminuzione rispetto all'anno precedente (12,8% e 13,1% rispettivamente nel 2008).

Si sono confermate invece le differenze a livello dimensionale e settoriale. Strutturalmente i tassi di turnover decrescono marcatamente con la dimensione aziendale e sono più elevati nei servizi, dove, anche se in netto calo nel commercio rispetto al 2008, hanno continuato a superare il 20% nel comparto che include le aziende che applicano i contratti del turismo e ristorazione e i contratti interinali. Seppur mediamente più bassi, i tassi di turnover hanno sfiorato il 20% anche in alcuni comparti industriali (come l'alimentare e le costruzioni).

Scende la quota di neo-assunti a tempo indeterminato. Complessivamente le assunzioni a tempo indeterminato sono state nel 2009 il 37,7% del totale delle nuove assunzioni (erano il 42,1% nel 2008 e il 40,7% nel 2007), mentre le assunzioni con contratto alle dipendenze a termine (a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato) hanno riguardato il residuo 62,3%.¹

Come negli anni precedenti, la quota di neo-assunti a tempo indeterminato è stata superiore alla media nelle aziende del Nord Ovest (44,2%), minore nel Mezzogiorno (28,1%).

La composizione delle assunzioni è anche molto diversa a seconda del settore considerato e delle dimensioni aziendali. Le assunzioni a tempo indeterminato sono state più frequenti nell'industria (41,1%), in particolare nelle imprese di grandi dimensioni (45,9%) e nei comparti chimico, farmaceutico e metalmeccanico (oltre il 45% del totale delle nuove assunzioni). All'opposto, il comparto alimentare e quello tessile-abbigliamento hanno assunto prevalentemente facendo ricorso a contratti a termine (nell'86,6% e nel 73,9% dei casi rispettivamente).

Nei servizi, la quota di nuove assunzioni a tempo indeterminato, che nella media si è fermata al 31,2%, ha raggiunto il 51,6% nel comparto del commercio.

Aumentano le cessazioni involontarie. Nel 2009 il licenziamento individuale o collettivo ha rappresentato la causa d'uscita nel 13,2% dei casi, in aumento dal 10,4% del 2008 (Tabella 2). L'incidenza di questa causale è cresciuta soprattutto per le piccole imprese (dal 7,9% al 14,5%) e per quelle industriali (dal 10,6% al 16,2%), superando il 20% nella gomma-plastica (come già nel 2008) ma anche nel tessile-abbigliamento e nelle costruzioni.

Tabella 2

Le cause di cessazione del rapporto di lavoro									
(Valori %)									
	Totale economia	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Industria	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro Sud
Cessazioni (in % degli occupati a fine 2008)	12,8	19,2	14,0	11,3	9,7	18,3	9,0	12,2	8,0
Scadenza contratto	37,6	36,9	37,3	37,8	30,4	50,6	34,1	41,7	30,2
Dimissioni/Pensione	30,9	39,4	36,9	26,7	36,7	20,3	32,3	31,2	19,4
Licenziamenti/Mobilità	13,2	14,5	10,2	14,5	16,2	7,7	15,6	11,9	19,7
Cessazioni incentivate	7,8	2,2	2,5	11,3	8,2	7,2	8,7	3,0	22,5
Altro*	10,5	7,1	13,1	9,7	8,5	14,2	9,3	12,2	8,1
TOTALE	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*Acquisizioni, cessioni rami di azienda.

Incidenze a livello nazionale 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 2009.

¹ Le nuove assunzioni escludono le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato.

Le cessazioni per scadenza di contratto sono state il 37,6%, dal 28,2% nel 2008. L'aumento è coerente con l'ampliarsi del divario tra i saldi occupazionali del lavoro a tempo indeterminato e di quello a termine (Tabella 1). Rispetto al 2008 sono state soprattutto le imprese piccole, dei servizi e localizzate al Centro-Sud ad aver registrato gli incrementi maggiori nell'incidenza di questa causale.

Un altro 7,8% delle cessazioni nel 2009 è attribuibile a prepensionamenti o altri incentivi all'esodo. Queste causali sono state più rare nelle piccole e medie imprese, ma hanno superato l'11% delle cessazioni in quelle con più di 100 addetti. Sono marcate anche le differenze territoriali: le cessazione incentivate hanno rappresentato la causa d'uscita in un caso su cinque nel Centro-Sud, una frequenza pari quasi a tre volte quella del Nord Ovest e quasi a otto volte quella del Nord Est.

In calo le stabilizzazioni. La percentuale di imprese che occupano almeno un lavoratore a tempo determinato è passata dal 39,3% a fine 2008 al 37,0% a fine 2009 (Tabella 3). In flessione anche l'incidenza dei lavoratori a tempo determinato sul totale degli occupati dipendenti (dal 5,0% al 4,2%), coerentemente con la più marcata flessione percentuale dell'occupazione a termine. Per questa forma contrattuale è calata inoltre la probabilità di stabilizzazione: nel corso del 2009, le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato hanno rappresentato il 24,9% del totale dei rapporti di questo tipo in essere a fine 2008, contro il 38,6% nel 2008.

Si è confermato alto, invece, il tasso di conversione per i contratti di inserimento (42,7%, 50,4% nell'industria), che hanno continuato però a rappresentare una quota trascurabile del totale dell'occupazione alle dipendenze (0,3%), anche per le limitazioni di età e applicazione previste dalla legge. Più diffuso invece l'apprendistato: lo hanno usato il 21,0% delle imprese (il 29,6% di quelle grandi) e ha interessato l'1,5% dei lavoratori alle dipendenze. Anche se il numero di contratti di apprendistato trasformati a tempo indeterminato nel corso del 2009 si è fermato al 21,9% del totale di quelli in essere a inizio periodo, avendo questo contratto durata fino a tre anni, questa quota sottostima la probabilità per gli apprendisti di essere assunti a tempo indeterminato.

Tabella 3

Più alta la stabilizzazione delle forme di flessibilità interna (Valori %)									
	TOTALE ECONOMIA			INDUSTRIA			SERVIZI		
	Diffusione	Incidenza	Conversione	Diffusione	Incidenza	Conversione	Diffusione	Incidenza	Conversione
Flessibilità interna									
Tempo determinato	37,0	4,2	24,9	37,1	2,9	27,6	36,7	6,8	20,0
Inserimento	2,6	0,3	42,7	2,0	0,2	50,4	3,6	0,4	28,7
Apprendistato	21,0	1,5	21,9	20,4	1,3	27,7	22,0	1,9	11,6
Flessibilità esterna									
Somministrazione	1,3	5,0	4,2	23,3	1,4	3,9	12,6	1,0	4,9
Collaborazioni	41,5	2,8	2,8	38,3	2,0	1,9	46,7	4,2	4,4

L'incidenza della somministrazione è calcolata come rapporto tra lavoratori somministrati equivalenti a tempo pieno e l'occupazione alle dipendenze.

Il tasso di conversione per ogni tipologia contrattuale è calcolato come rapporto tra il numero di contratti trasformati a tempo indeterminato nel corso del 2009 e il totale dei contratti di quel tipo in essere a fine 2008.

Valori calcolati 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 2009.

Per quanto riguarda la flessibilità esterna, l'utilizzo dei lavoratori in somministrazione (gli ex-internali) ha interessato nel 2009 il 19,1% delle imprese (il 53,1% delle grandi). Sia la diffusione che la durata media delle missioni sono maggiori nell'industria rispetto ai servizi (pari rispettivamente a 23,3% e 741 ore verso 12,6% e 527 ore). L'incidenza dei lavoratori in somministrazione equivalenti a tempo pieno sul totale dell'occupazione alle dipendenze è però bassa in entrambi i settori (pari rispettivamente a 1,4% e 1,0%). L'incidenza dei collaboratori utilizzati nel corso del 2009, seppur più elevata, si è fermata al 2,0% nell'industria e al 4,2% nei servizi - quote che comunque è probabile sovrastimino

l'intensità di utilizzo di questa forma contrattuale, dato che alcuni rapporti di collaborazione potrebbero essere durati solo parte dell'anno.

I tassi di trasformazione delle forme esterne di flessibilità si sono confermati inferiori a quelli delle forme interne: 4,2% in media per gli ex-interinali e 2,8% per i collaboratori, media dell'1,9% nell'industria e del 4,4% nei servizi. Le differenze tra settori nei tassi di conversione delle collaborazioni si accompagnano a larghe differenze per età e titolo di studio dei lavoratori coinvolti, più anziani e meno qualificati nel comparto dell'industria (dove quasi il 60% è al di sopra dei 50 anni di età e una percentuale ancora superiore non è laureata).

Calano di più operai e dirigenti. Il bilancio occupazionale della crisi nel corso del 2009 è risultato particolarmente negativo per il personale addetto alla produzione (-3,0% gli intermedi e -1,9% gli operai), a seguito del crollo dei livelli di attività nei maggiori comparti industriali. Tra i "colletti bianchi" il calo è stato più marcato per i dirigenti (-1,6%), mentre per quadri e impiegati si è fermato rispettivamente allo 0,2% e allo 0,7%. A fronte di queste differenze nei saldi occupazionali tra qualifiche, il tasso di terziarizzazione implicita (dato dal rapporto tra il numero di dirigenti, quadri e impiegati e il totale degli occupati alle dipendenze) è risultato a fine 2009 in lieve aumento rispetto a fine 2008 (da 51,1% a 51,3%).

Si confermano le differenze tra settori nel peso dei colletti bianchi (Tabella 4): 43,4% nell'industria e 65,4% nei servizi. Persistono anche le significative differenze tra aree geografiche: al Centro-Sud il tasso di terziarizzazione raggiunge il 72,0%, contro il 49,6% rilevato nelle aziende del Nord Ovest e il 38,3% che contraddistingue il Nord Est, anche in virtù della composizione settoriale.

Il peso del personale addetto alla produzione rimane invece prevalente nelle aziende industriali di piccola-media dimensione, dove la presenza percentuale dei cosiddetti colletti blu è intorno al 62%.

Tabella 4

Struttura per qualifica (Valori %)									
	Totale economia	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Industria	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro Sud
Dirigenti	2,4	2,3	2,6	2,3	2,5	2,0	3,0	2,1	2,0
Quadri	8,4	3,4	4,5	11,0	6,6	11,5	8,9	4,2	12,8
Impiegati	40,5	47,3	35,9	41,9	34,2	51,8	37,7	31,9	57,2
Intermedi	1,3	0,9	1,6	1,2	1,5	0,9	1,3	2,0	0,5
Operai	47,4	46,1	55,4	43,6	55,0	33,8	49,2	59,7	27,6
TOTALE	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tasso di terziarizzazione*	51,3	53,0	43,0	55,2	43,4	65,4	49,6	38,3	72,0

* Il tasso di terziarizzazione è dato dal rapporto tra il numero di dirigenti, quadri e impiegati e il totale dell'occupazione alle dipendenze.

Valori a livello nazionale 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 2009.

Sale il ruolo delle donne. Nel 2009 la contrazione dell'occupazione è stata minore tra le donne: -2,0% rispetto al -2,3% tra gli uomini. Il peso del personale femminile ha registrato così un lieve aumento tra fine 2008 e fine 2009, quando si è attestato al 29,9%. Il tasso di femminilizzazione nelle aziende associate a Confindustria rimane però molto inferiore rispetto a quello degli occupati alle dipendenze in Italia, in virtù della maggiore incidenza del comparto industriale nell'universo delle associate al Sistema Confindustria. Nei servizi, dove l'incidenza degli impiegati è più elevata, il peso del personale femminile è infatti maggiore, pari al 39,8% contro il 24,3% nell'industria.

Nelle aziende di dimensione inferiore (meno di 15 dipendenti) il tasso di femminilizzazione raggiunge il livello più elevato (34,7%).

La maggior concentrazione di donne si rileva nell'ambito della qualifica impiegatizia, dove incidono per il 41,2%. Cresce l'incidenza delle donne nei ruoli a più elevato contenuto professionale: raggiunge il 12,4% tra i dirigenti (dall'11,7% nel 2008) e il 22,5% tra i quadri (dal 22,1%).

Personale dell'industria più qualificato. La percentuale di laureati tra i dipendenti delle aziende associate ammontava nel 2009 al 15,5%. A livello di settore, i laureati sono utilizzati maggiormente nelle aziende dei servizi (19,7%) di quanto non accada nell'industria (13,1%). Ma è proprio nell'industria che si rileva un utilizzo di personale laureato notevolmente più intenso nelle imprese associate a Confindustria che nella media dell'Italia.² Sono soprattutto le aziende industriali di maggiori dimensioni a utilizzare personale con titolo di studio superiore (16,7%, contro il 7,6% rilevato nelle realtà con meno di 15 dipendenti e l'8,7% per quelle con 16-99 addetti). A livello di comparti, l'incidenza dei laureati è superiore alla media nel metalmeccanico e nel chimico e farmaceutico, dove raggiunge un terzo degli addetti.

A livello di aree geografiche, i laureati risultano più numerosi tra i dipendenti delle imprese del Nord Ovest e del Centro-Sud (rispettivamente 17,0% e 20,3%), anche per effetto della maggiore incidenza del terziario e dei colletti bianchi. Allo stesso modo, per motivi opposti, si spiega l'11,3% di laureati nelle aziende prevalentemente manifatturiere del Nord Est.

Scomponendo il personale laureato per tipo di laurea, si rileva che quella triennale trova maggior richiesta nelle aziende di piccole dimensioni. La quota di personale in possesso di una laurea triennale sul totale dei laureati (pari in media al 10,8%) sale infatti al 23,1% nelle aziende fino a 15 dipendenti dell'industria e al 20,6% in quelle dei servizi. Nelle imprese più grandi, invece, accanto a una minore incidenza dei laureati con formula breve, si rileva altresì una differenza tra le materie di specializzazione di questi ultimi rispetto ai laureati con il vecchio ordinamento o con la formula "3+2": nelle imprese medio-grandi dell'industria le competenze tecnico-scientifiche sono meno diffuse tra i laureati triennali, mentre in quelle dei servizi si rileva l'opposto.

Più stranieri nelle piccole imprese industriali. Nell'industria, un'impresa su due nel 2009 ha utilizzato lavoratori stranieri, che nel complesso rappresentano il 4,3% dell'occupazione alle dipendenze. L'incidenza della manodopera di origine non italiana è particolarmente elevata nelle piccole imprese: in quelle fino a 15 dipendenti è straniero quasi un lavoratore su dieci (9,2%), ma la quota scende al 6,6% nelle medie imprese e al 2,2% in quelle grandi. Tra i comparti del manifatturiero, sono l'alimentare e la gomma-plastica (5,7% e 7,8% rispettivamente) a registrare la più alta incidenza di manodopera straniera, che schizza all'11,5% nelle costruzioni.

Nei servizi, anche se la diffusione del lavoro straniero scende quasi a un'impresa su quattro, l'intensità di utilizzo è in linea con quella rilevata nell'industria (4,0%), in virtù della più elevata incidenza nelle grandi imprese (3,6%). Tra i comparti, l'incidenza tocca il minimo nell'ICT (0,5%) ma supera il 5,0% nell'aggregato che include le aziende del turismo.

Sono anche marcate le differenze tra aree geografiche: nel Nord-Est due imprese su tre utilizzano lavoro straniero, che rappresenta il 6,5% dell'occupazione alle dipendenze. L'incidenza scende al 3,0% nel Nord-Ovest e all'1,0% nel Centro-Sud.

² Sulla base della Rilevazione sulle Forze Lavoro dell'Istat, la quota di lavoratori laureati sul totale di occupati in Italia si è attestata nel 2009 al 6,8% nell'industria e al 22,5% nei servizi.

Domanda di lavoro ancora in calo a

inizio 2010. Sulla base delle indicazioni fornite dalle imprese, la domanda di lavoro ha continuato a contrarsi nella prima metà del 2010 (Tabella 5). Le imprese che prevedevano una diminuzione dell'occupazione nei primi sei mesi del 2010 superano infatti quelle che prevedevano un aumento (19,4% contro 13,7%). In termini di tipologie contrattuali, appare invertirsi la situazione rilevata nel biennio 2008-2009: il saldo delle risposte è rimasto infatti fortemente negativo per i contratti a tempo indeterminato (-10,2%), mentre è risultato quasi azzerato per quelli a tempo determinato (-1,5%). Le previsioni occupazionali per le forme di flessibilità esterna sono apparse invece ancora negative (-11,4% il saldo delle risposte per le collaborazioni, -12,7% per la somministrazione).

Le previsioni sull'occupazione sono state peggiori al crescere della dimensione aziendale. Il saldo delle risposte positive e negative scende al -13,0% nelle imprese oltre i 100 addetti (-17,5% per l'occupazione permanente), mentre si azzerano nelle imprese fino a 15 addetti, dove i saldi tornano positivi per i contratti a tempo determinato e le collaborazioni (Tabella 6).

A livello di settori, mentre hanno continuato a essere negative le previsioni occupazionali nell'industria, la domanda di lavoro è apparsa in ripresa nei servizi, in particolare a favore di contratti a tempo determinato.

Mentre la flessione dell'occupazione nel 2009 è stata di intensità simile tra aree geografiche, le differenze potrebbero ampliarsi nel 2010: nel Nord-Ovest si è rilevata infatti una quota maggiore di imprese che prevedeva ulteriori cali di manodopera. Le previsioni migliorano ma sono rimaste in area negativa nel Nord Est, mentre il saldo delle risposte si azzerano nel Centro Sud.

Tabella 5

Previsioni sull'occupazione nei primi sei mesi del 2010 (% di risposte)				
	Maggiore	Stabile	Minore	Saldo variazioni
Occupazione totale	13,7%	66,9%	19,4%	-5,7%
a tempo indeterminato	11,7%	66,5%	21,9%	-10,2%
a tempo determinato	17,7%	63,1%	19,2%	-1,5%
collaborazioni	7,2%	74,2%	18,6%	-11,4%
somministrazioni	10,6%	66,2%	23,3%	-12,7%

Percentuali 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 2009.

Tabella 6

Ancora giù gli occupati nelle grandi imprese industriali
(saldi delle risposte: % maggiore - % minore; primi sei mesi del 2010)

	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e + addetti	Industria	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro Sud	TOTALE
Occupazione totale	-0,5%	-4,8%	-13,0%	-8,2%	6,5%	-8,9%	-3,2%	0,6%	-5,7%
indeterminato	-4,5%	-8,8%	-17,5%	-12,7%	2,0%	-13,2%	-9,1%	-2,6%	-10,2%
determinato	4,8%	0,3%	-7,3%	-2,8%	5,1%	-4,1%	1,8%	1,1%	-1,5%
collaborazioni	2,7%	-12,2%	-18,5%	-13,5%	-2,2%	-14,2%	-8,3%	-7,7%	-11,4%
somministrazioni	-6,2%	-12,4%	-15,5%	-12,6%	-13,6%	-14,0%	-9,2%	-14,2%	-12,7%

Percentuali a livello nazionale 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 2009.

2. Orari e assenze dal lavoro

Assenteismo più alto nei servizi e nelle grandi aziende. Nel corso del 2009 le ore lavorabili pro-capite al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni sono risultate pari a 1.592. Di queste, 99,5 non sono state lavorate a causa delle assenze dal lavoro. Le ore effettivamente lavorate nell'anno sono ammontate quindi a 1.492.

Il tasso di gravità delle assenze (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) si è attestato nel 2009 al 7,8%, come media del 7,2% registrato nell'industria e dell'8,7% nei servizi.

L'incidenza delle assenze è cresciuta con la dimensione aziendale, passando dal 5,4% nelle imprese fino a 15 addetti, al 6,6% in quelle tra i 16 e i 99 addetti, e raggiungendo l'8,7% in quelle con 100 o più addetti.

È la malattia non professionale la causa principale delle assenze. La causale che incide maggiormente sulle assenze è stata la malattia non professionale (3,1% delle ore lavorabili), seguita dai congedi parentali e matrimoniali (1,1%) e dagli altri permessi retribuiti, che includono i permessi sindacali e quelli per visite mediche (0,8%).

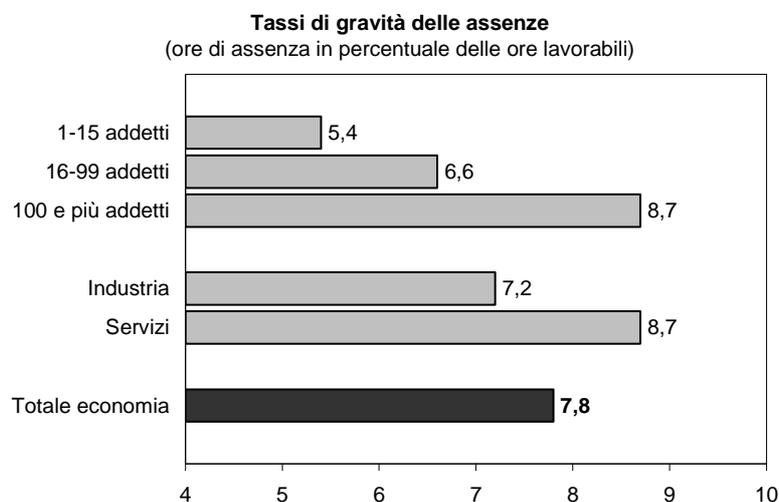
L'elevata incidenza dei congedi parentali per le donne (tasso di gravità pari al 4,1% contro lo 0,4% per gli uomini) ha spiegato più della metà della differenza tra l'incidenza delle assenze per uomini e donne (6,2% contro il 12,1%). Per le donne sono risultate più elevate anche le assenze per malattia (4,9% contro il 3,6% per gli uomini) e quelle non retribuite (1,3% contro lo 0,4%).

Per quanto riguarda le qualifiche, le assenze sono state sensibilmente più basse tra i quadri, per i quali il tasso di gravità è pari al 4,3% contro il 6,8% degli impiegati e il 9,0% degli operai e intermedi. Il minore tasso di gravità per i quadri è spiegato da una più bassa incidenza delle assenze per tutte le causali, ad eccezione dei permessi retribuiti per visite mediche o accompagnamento parentale, la cui incidenza è simile tra qualifiche (1,1% in media).

È esploso il ricorso alla CIG. Nel corso del 2009 quasi un'impresa industriale su due ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione. In termini di ore, l'addetto medio ha effettuato circa 142 ore di CIG, pari a un'incidenza sulle ore lavorabili del 9,1%. L'incidenza delle ore di CIG ha raggiunto il 13,7% per gli operai e gli intermedi. A questo strumento hanno fatto ricorso massiccio quasi tutti i comparti, ma le incidenze più elevate si rilevano nel tessile-abbigliamento (20,1%), nella gomma-plastica (16,1%) e nel metalmeccanico (13,4%). Nelle costruzioni, quasi quattro imprese su cinque hanno fatto ricorso alla CIG, ma l'incidenza si ferma al 5,5%.

Nei servizi, l'utilizzo della CIG è stato più ridotto che nell'industria ma comunque eccezionale rispetto agli anni passati, anche grazie all'estensione degli interventi in deroga. Quasi un'impresa su dieci ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione (una su venti tra quelle al di sotto dei 15 dipendenti, una su cinque in quelle al di sopra dei 100 addetti). Le ore di CIG hanno rappresentato in media il 2,1% delle ore lavorabili.

Grafico 2



Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine sul mercato del lavoro nel 2009.

In calo ma ancora alto il ricorso allo straordinario. Nel 2009 le ore di straordinario per l'addetto medio nelle aziende associate a Confindustria sono state pari a 65 (erano 73,9 nel 2008), il 4,1% delle ore lavorabili. Si conferma il maggior ricorso allo straordinario nei servizi: 91,3 ore pro-capite (incidenza del 5,7%), in linea rispetto alla media del 2008. Nell'industria, invece, le ore pro-capite di straordinario sono state 50,4 (erano 64,5 nel 2008), pari al 3,6% delle ore lavorabili.

Tabella 7

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	0,2	0,2	0,2	0,8	1,0	0,9	0,5	0,3	0,5
Malattie non professionali	1,6	3,0	1,9	2,6	3,5	2,9	4,5	9,1	5,2	3,6	4,9	3,9
Congedi retribuiti	0,3	3,0	0,8	0,5	3,9	1,8	0,4	5,1	1,1	0,5	4,1	1,4
Altri permessi retribuiti	1,1	1,2	1,1	1,2	1,3	1,2	0,9	1,0	0,9	1,1	1,3	1,1
Assenze per sciopero	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Altre assenze non retribuite	0,1	0,7	0,3	0,3	1,3	0,6	0,5	1,4	0,7	0,4	1,3	0,6
Ore di assemblea	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
TOTALE	3,3	8,1	4,3	4,9	10,1	6,8	7,4	17,9	9,0	6,2	12,1	7,8

Ore di CIG e di straordinario in percentuale delle ore lavorabili annue

CIG	1,0	0,9	1,0	2,8	2,7	2,9	9,9	12,1	11,1	6,6	5,8	6,7
Straordinario				3,5	2,4	3,1	5,2	6,2	5,4	4,4	2,9	4,1

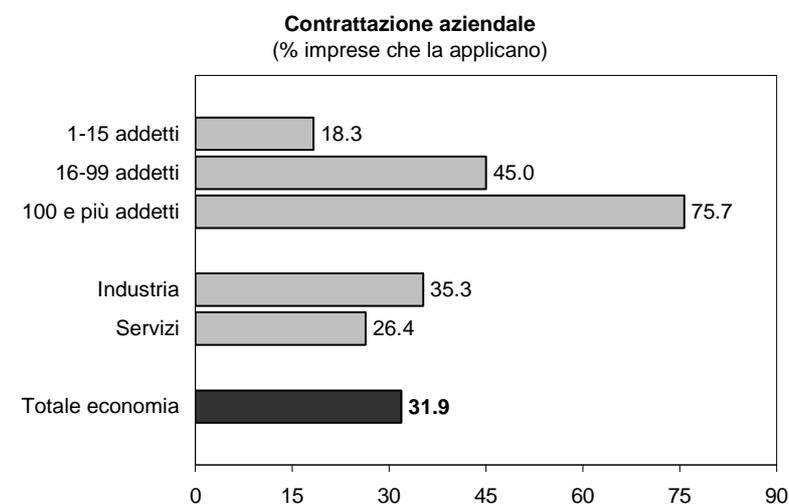
Valori calcolati come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate, per comparto e dimensione.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2009.

3. Retribuzioni di fatto

Grafico 3

Contrattazione aziendale più diffusa nell'industria e nelle grandi imprese. Tra le imprese associate a Confindustria, quasi una su tre applica un contratto aziendale con contenuti economici (Grafico 3). La diffusione della contrattazione aziendale è più elevata nell'industria (35,3%) che nei servizi (26,4%) e cresce in modo marcato con la dimensione aziendale. Nell'industria, in particolare, passa dal 18,1% tra le imprese fino a 15 addetti, al 45,5% tra quelle medie, raggiungendo l'82,6% tra quelle con più di 100 addetti. Tra i comparti manifatturieri, la maggiore diffusione si registra nel chimico-farmaceutico e nella gomma-plastica.



Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine sul mercato del lavoro nel 2009.

L'incidenza dei premi cresce con la qualifica. Nel 2009 la retribuzione media lorda annua per il personale alle dipendenze a tempo pieno nelle imprese associate a Confindustria è stata pari a 23.316 euro per operai e intermedi, 32.726 euro per gli impiegati e 54.154 euro per i quadri. Le differenze tra qualifiche riflettono non solo differenze nella retribuzione lorda mensile ma anche nell'incidenza degli importi annuali pagati a titolo di premi variabili, altri premi, bonus o mensilità aggiuntive rispetto a quelle previste da CCNL. I premi variabili, collettivi o individuali (di risultato, di partecipazione, etc.), in relazione ai quali abbiamo anche chiesto alle imprese di indicare, per ciascuna qualifica, la quota di personale a cui sono stati effettivamente erogati, hanno interessato il 51,9% degli operai, il 56,2% degli impiegati e il 65,8% dei quadri, e hanno rappresentato rispettivamente il 2,8%, il 3,5% e il 4,4% della loro retribuzione annua. Quando ai premi variabili si aggiungono altri premi o mensilità aggiuntive, l'incidenza complessiva di tali importi sale al 5,7% per gli operai, al 6,2% per gli impiegati e all'8,0% per i quadri. Per i dirigenti, la retribuzione media annua è stata pari a 115.172 euro, di cui il 10,3% è rappresentato da premi o bonus.

Tabella 8

Retribuzioni di fatto pro-capite per qualifica (in euro)							
	Retribuzione dicembre 2009	premio variabile	altri premi, bonus, mensilità aggiuntive	Retribuzione annua lorda	% lavoratori a cui è erogato premio variabile	premio variabile totale premi e bonus	
						in % a R.A.L.	
Operai	1.689	675	679	23.316	51,9%	2,8%	5,7%
Impiegati	2.305	1.885	882	32.726	56,2%	3,5%	6,2%
Quadri	3.832	2.416	1.924	54.154	65,8%	4,4%	8,0%
Dirigenti	7.876	5.822	6.958	115.172	55,6%	4,7%	10,3%
ADDETTO MEDIO	2.251	1.224	1.030	31.517	55,3%	3,7%	6,9%

Importi calcolati 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 2009.

Nel complesso, la retribuzione media annua per l'addetto alle dipendenze a tempo a pieno nelle imprese associate a Confindustria risulta pari nel 2009 a 31.517 euro, ovvero il 15,4% in più rispetto alla retribuzione lorda per unità di lavoro a tempo pieno nell'intera economia italiana (27.310 euro, dati di Contabilità Nazionale).

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. L'incidenza dei premi variabili, invece, cresce con la dimensione aziendale per tutte le qualifiche, un andamento correlato (e sicuramente almeno in parte spiegato) dalla maggiore diffusione della contrattazione aziendale al crescere della dimensione.

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

Per i dirigenti, sia la retribuzione lorda annua che l'incidenza dei premi variabili sono più elevate al crescere della dimensione aziendale e nei servizi rispetto all'industria.

Tabella 9

Premi e retribuzioni più alti nelle grandi imprese						
(Retribuzione annua lorda in euro)						
	Totale Economia	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e + addetti	Industria	Servizi
Operai						
R.A.L.	23.316	23.287	23.261	23.347	23.907	22.257
% premio variabile	2,8%	1,1%	2,7%	3,2%	3,2%	2,3%
% totale premi	5,7%	2,6%	5,2%	6,4%	6,8%	3,8%
Impiegati						
R.A.L.	32.726	29.410	30.723	32.945	32.657	30.745
% premio variabile	3,5%	1,5%	2,1%	4,4%	3,2%	4,0%
% totale premi	6,2%	3,4%	4,8%	7,3%	6,4%	5,9%
Quadri						
R.A.L.	54.154	50.401	54.621	54.443	54.423	53.673
% premio variabile	4,4%	3,0%	2,8%	5,5%	3,7%	5,8%
% totale premi	8,0%	5,1%	6,1%	9,3%	7,8%	8,3%
Dirigenti						
R.A.L.	115.172	96.603	103.542	123.510	107.268	129.311
% premio variabile	4,7%	2,2%	4,8%	5,0%	3,0%	7,7%
% totale premi	10,3%	3,7%	8,3%	12,2%	8,9%	12,7%
ADDETTO MEDIO						
R.A.L.	31.517	28.357	29.614	32.897	31.050	32.351
% premio variabile	3,7%	1,6%	2,8%	4,5%	3,3%	4,5%
% totale premi	6,9%	3,4%	5,6%	8,1%	7,1%	6,6%

Percentuali a livello nazionale calcolate 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 2009.

4. Nota metodologica

Questa nota esamina i risultati dell'indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2009. I dati sono stati raccolti nel periodo gennaio-marzo 2010 somministrando un questionario a un campione selezionato di aziende iscritte a Confindustria. Il questionario include domande sulla struttura e dinamica della manodopera utilizzata in azienda tramite 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 **4.410 aziende** – un campione statisticamente non rappresentativo, ma numericamente significativo dell'universo delle aziende associate. Complessivamente le imprese che compongono il campione occupano oltre 860mila lavoratori dipendenti a livello nazionale. Il campione di risposta è molto più ampio di quello dell'anno precedente (2.035 imprese). Ciò è il risultato del maggior coordinamento tra le Associazioni del Sistema Confindustria e in particolare della collaborazione con Federmeccanica, che da anni conduce un'analoga rilevazione sull'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti (arrivata alla 33° edizione).

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 2009 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 quello elaborato a commento dell'Indagine sul mercato del lavoro nel 2008³) i risultati medi a livello nazionale sono ponderati sulla base della distribuzione (per 11 comparti e 3 classi dimensionali) degli occupati dipendenti nel totale delle imprese associate a Confindustria. I risultati disaggregati per area geografica (Nord Ovest, Nord Est e Centro-Sud-Isole) sono invece medie grezze.

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 (104 giorni) e le festività infrasettimanali nel 2009 (8 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 al netto delle pause retribuite diviso per cinque;
- sottraendo le ore pro-capite di Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria e Straordinaria) effettuate dal personale.

I risultati si basano sulle risposte fornite dalle 3.903 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 annua è calcolata moltiplicando per tredici la retribuzione mensile di dicembre e sommandoci gli importi medi annui pagati a titolo di premio variabile (collettivo o individuale) o di altri premi, bonus o mensilità aggiuntive oltre a quelle previste da CCNL.

La retribuzione mensile è quella ordinariamente corrisposta per l'orario contrattuale di lavoro, quindi non comprende la retribuzione per le ore di straordinario o eventuali *una tantum* erogate nel periodo di riferimento.

I risultati si basano sulle risposte fornite dalle 3.823 aziende del campione che hanno compilato la sezione del questionario relativa alle retribuzioni di fatto.

³ Nota dal CSC numero 09-3, 27 luglio 2009.

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 Lapidei; 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
SERVIZI	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

All'indagine, svolta a livello nazionale tra le organizzazioni territoriali e di categoria aderenti a Confindustria, hanno partecipato 4.410 imprese che al 31 dicembre 2009 occupavano complessivamente 861.179 lavoratori dipendenti. Il 28,8% del campione è costituito da aziende con meno di 15 addetti, il 44,9% hanno tra 16 e 99 dipendenti, mentre il 26,3% superano i 100.

La distribuzione settoriale mostra una netta prevalenza delle imprese industriali: l'82,6% contro il 17,4% delle aziende dei servizi. Nel dettaglio, le imprese operanti nel comparto metalmeccanico, delle altre manifatture e chimico-farmaceutico

presentano l'incidenza maggiore sia in termini di aziende partecipanti (rispettivamente 41,5%, 11,7% e 7,7%) che di lavoratori coinvolti (34,8%, 7,8% e 10,1%).

Le imprese del campione sono localizzate per oltre la metà del campione al Nord Ovest (55,3%), per il 27,1% al Nord Est (36,2%), e solo per il 17,6% al Centro-Sud (isole comprese).

Tabella B.1

Numerosità campione per comparto e dimensione aziendale (Numero di imprese)				
	1-15	16-99	100 e più	Totale
Alimentare	60	114	69	243
Tessile-Abbigliamento	47	117	63	227
Chimico-Farmaceutico	73	113	153	339
Gomma-Plastica	39	118	63	220
Metalmeccanico	409	905	514	1.828
Altra industria	129	255	130	514
Industria in senso stretto	757	1.622	992	3.371
Costruzioni	121	140	10	271
INDUSTRIA	878	1.762	1.002	3.642
Commercio	229	102	40	371
Trasporti	36	34	45	115
Telecomunicazioni	1	3	10	14
Altre attività terziarie	127	80	61	268
SERVIZI	393	219	156	768
TOTALE ECONOMIA	1.271	1.981	1.158	4.410

Fonte: Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2009.

Tabella B-2

Composizione campione rispetto all'universo delle aziende associate					
	Campione		Universo delle imprese associate frequenza (%)	Tasso di rappresentatività	Imprese italiane (ISTAT-ASIA 2007) frequenza (%)
	numero imprese	frequenza (%)			
Alimentare	243	5,5	4,4	6,5	
Tessile-Abbigliamento	227	5,1	5,7	4,6	
Chimico-Farmaceutico	339	7,7	4,1	9,5	
Gomma-Plastica	220	5,0	3,0	8,7	
Metalmeccanico	1.828	41,5	24,9	8,5	
Altre manifatturiere	514	11,7	13,8	4,3	
Industria in senso stretto	3.371	76,4	55,9	7,0	10,9
Costruzioni	271	6,1	8,0	3,9	14,0
INDUSTRIA	3.639	82,5	63,9	6,6	24,9
Terziario	371	8,4	9,9	4,4	
Trasporti	115	2,6	4,1	3,3	
Telecomunicazioni	14	0,3	0,3	5,5	
Altre attività terziarie	268	6,1	21,8	1,4	
SERVIZI	768	17,4	36,1	2,5	75,1
TOTALE ECONOMIA	4.410	100,0	100,0	5,1	100,0
Nord Ovest	2.439	55,3	34,9	8,1	29,2
Nord Est	1.195	27,1	25,9	5,4	21,5
Centro-Sud-Isole	777	17,6	39,2	2,3	49,3

14 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 2009.