



## NOTA DAL C.S.C.

### Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2010

#### **Occupazione: diminuisce il *turnover* in uscita ma non ripartono le assunzioni Salgono i contratti a termine e la loro trasformazione a tempo indeterminato Le retribuzioni battono l'inflazione: 2,7% contro 1,5%**

**Claudio Labanca, Francesca Mazzolari e Lorena Scaperrotta**

- La 7<sup>a</sup> indagine Confindustria sul mercato del lavoro registra l'onda lunga della crisi sull'occupazione. Nel 2010, l'occupazione dipendente nelle aziende associate si è contratta dell'1,1%, dopo il -2,2% nel 2009. L'occupazione è diminuita nell'industria, dove i livelli di attività sono caduti di più durante la recessione e rimangono molto depressi. Nei servizi, invece, ha registrato un +0,9%.
- Il miglioramento del saldo occupazionale nel 2010 rispetto al 2009 è dovuto alla riduzione dei flussi in uscita, scesi all'11,9% dello stock di dipendenti a inizio periodo, dal 12,8% nel 2009. Dato il persistere dell'incertezza, le aziende si sono mostrate più caute nell'assumere e infatti il turnover in entrata è rimasto pressoché fermo sui livelli del 2009 (10,8% dal 10,6%).
- Sono aumentate le cessazioni involontarie, che hanno rappresentato la causa d'uscita nel 14,2% dei casi. A cui si sono aggiunti prepensionamenti e incentivi all'esodo (quasi un caso su dieci nelle grandi imprese, più di uno su sei nel Centro Sud). Sono invece diminuite le cessazioni per scadenza di contratto, un dato coerente con il miglioramento del saldo dell'occupazione a tempo determinato.
- È cresciuta la quota di assunzioni con contratto alle dipendenze a termine sul totale delle nuove assunzioni, ma sono aumentati anche i tassi di stabilizzazione. Le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato hanno rappresentato il 39,1% del totale dei rapporti di questo tipo in essere a fine 2009, in forte risalita rispetto al 24,9% nel 2009.
- Sulla base delle indicazioni fornite dalle imprese, la domanda di lavoro ha iniziato ad espandersi nel 2011. Tra febbraio e aprile, le imprese che prevedevano un aumento dell'occupazione nei primi sei mesi dell'anno superavano quelle che prevedevano una diminuzione (22,6% contro 11,0%).
- È rimasto alto il ricorso alla CIG, che nel 2010 ha assorbito potenziale forza lavoro pari al 6,3% delle ore lavorabili nell'industria, all'1,3% nei servizi.
- L'utilizzo di personale laureato si è confermato più intenso che nella media dell'Italia, quello di manodopera straniera più basso.
- È scesa al 7,3% (dal 7,8%) l'incidenza delle ore di assenza sulle ore lavorabili al netto della CIG (7,1% nell'industria, 7,7% nei servizi).
- La diffusione della contrattazione aziendale si conferma più elevata nell'industria e cresce con la dimensione aziendale. Più alte nelle grandi imprese anche le retribuzioni annue e i premi variabili. Nel 2010 la retribuzione annua totale di fatto è cresciuta del 2,7%, contro il +1,5% dei prezzi al consumo.

---

L'Indagine sul mercato del lavoro (arrivata alla 7<sup>a</sup> edizione) è il risultato del lavoro comune della rete dei Centri Studi Confindustria (**MentInsieme**) e si ringraziano tutte le Associazioni che l'hanno resa possibile e le aziende che vi hanno partecipato. Un particolare riconoscimento va ad Andrea Fioni e Angela Signorelli (Assolombarda), Ivan Sinis (Unione Industriale di Torino), Elena Falcone (Federmeccanica), Vittoria Marvelli (Federchimica), Paolo Villa e Rosalba Carboni (Federazione Gomma-Plastica).

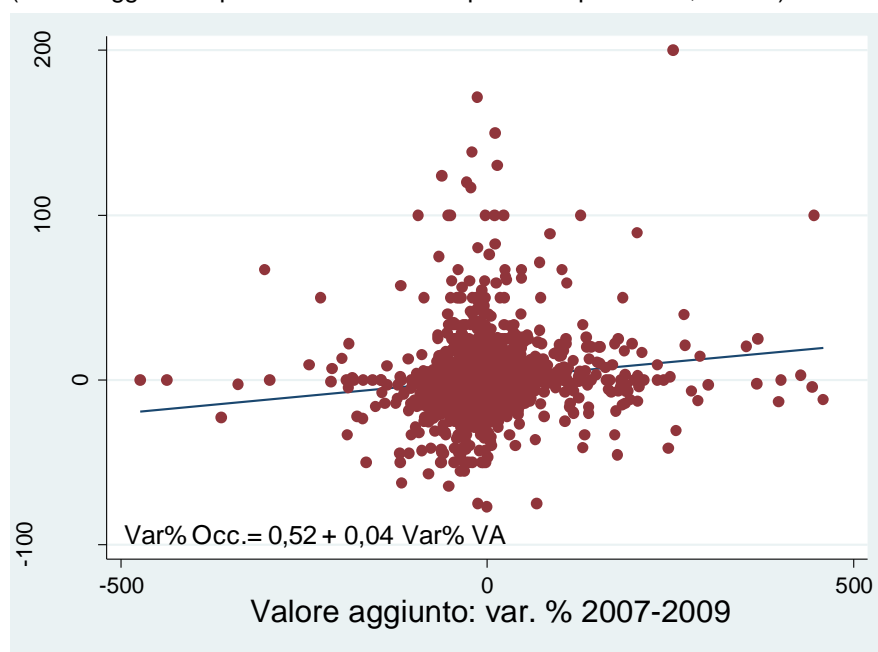
## 1. Struttura e flussi dell'occupazione

**L'occupazione si aggiusta con ritardo.** Nella fase di graduale recupero dell'attività produttiva che ha caratterizzato il 2010, l'input di lavoro ha continuato a diminuire, ma a un ritmo più contenuto che nel 2009, fino a mostrare un primo segnale di inversione di tendenza all'inizio del 2011. L'indagine Confindustria sul mercato del lavoro rileva, tra dicembre 2009 e dicembre 2010, una flessione dell'occupazione alle dipendenze nelle aziende associate dell'1,1% (dopo il -2,2% nel 2009 e il -0,3% nel 2008). La domanda di lavoro ha invece iniziato a espandersi nella prima metà del 2011: tra febbraio e aprile, le imprese che prevedevano un aumento dell'occupazione nei primi sei mesi dell'anno superavano quelle che prevedevano una diminuzione (22,6% contro 11,0%).

La domanda di lavoro nel 2010 è stata frenata dagli ampi eccessi di manodopera accumulati durante la recessione, quando la drammatica caduta dei livelli di attività è stata assorbita in larga misura dal crollo della produttività. Incrociando i dati sulla dinamica dell'occupazione nel 2010 derivanti dall'indagine Confindustria con i dati di bilancio delle società di capitali, si rileva che tra queste ultime un calo del valore aggiunto durante la recessione del 9,0% (pari al calo medio osservato nel settore privato extra-agricolo tra 2007 e 2009) è associato con un calo dell'occupazione nel 2010 dello 0,4% (Grafico 1). Si osserva inoltre che le aziende che durante la recessione hanno registrato le perdite minori di produttività sono quelle maggiormente in grado nel 2010 di espandere la domanda di lavoro<sup>1</sup>. Quest'ultima risulta invece fortemente frenata per le aziende che, avendo subito una maggiore flessione dei livelli di attività od optato per una più forte tenuta dell'occupazione durante la recessione, sono uscite dal biennio 2008-2009 con la produttività più depressa.

Grafico 1

**Le aziende più colpite dalla crisi continuano a ridurre l'occupazione**  
(Valore aggiunto a prezzi costanti e occupati alle dipendenze; Var. %)



Ogni punto rappresenta un'azienda ed è collocato in corrispondenza della var. % del valore aggiunto tra 2007 e 2009 (asse orizzontale) e della var. % dell'occupazione tra 2009 e 2010 (asse verticale). La linea è la retta di regressione che approssima la relazione lineare fra le due variabili.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2010 e dati AIDA (Bureau Van Dijk).

Il dato medio sull'andamento dell'occupazione nel 2010 nelle aziende associate maschera differenze consistenti tra settori e classi dimensionali (Tabella 1). Nelle imprese che applicano contratti dell'industria l'occupazione alle dipendenze è calata complessivamente del 2,1%, in maniera più marcata nel comparto tessile-abbigliamento (-3,5%), solo lievemente (non più di mezzo punto percentuale) in quelli chimico, farmaceutico e alimentare. Come già negli anni precedenti, la

<sup>1</sup> La relazione lineare stimata tra variazione percentuale dell'occupazione 2009-2010 (y) e variazione percentuale del valore aggiunto per occupato 2007-2009 (x) è  $y = -0,12 + 0,02 x$ .

contrazione occupazionale è stata più ampia nelle imprese fino a 15 dipendenti: -3,6% (dopo il -3,9% dell'anno prima) rispetto al -1,4% nelle medie e al -2,3% nelle grandi. Questo andamento differenziato riflette quello dell'occupazione a tempo indeterminato (95,5% del totale dell'occupazione alle dipendenze a fine 2009): -3,6% nelle piccole imprese contro il -1,8% e il -2,2% nelle medie e nelle grandi. Per l'occupazione temporanea, dopo il forte calo nel 2009 (-27,6%), la variazione complessiva è tornata positiva nel 2010 (+5,6%), con un rimbalzo concentrato nelle aziende di media dimensione (+17,8%).

Nei servizi l'occupazione alle dipendenze nel 2010 è cresciuta (+0,9%), trainata da commercio (+1,4%) e altre attività che includono turismo e agenzie di somministrazione del lavoro (+1,7%). In ripresa risulta essere già l'occupazione a tempo indeterminato (+2,1%), mentre scende ancora quella a tempo determinato nelle imprese medie (-4,7%) e in quelle grandi (-9,5%). L'occupazione temporanea registra nuove flessioni nei trasporti e nelle telecomunicazioni, mentre si espande nel commercio.

**Diminuiscono i flussi in uscita.** Il miglioramento del saldo occupazionale nel 2010 rispetto al 2009 è dovuto alla riduzione dei flussi in uscita, che sono scesi all'11,9% dello stock di dipendenti a inizio periodo, dal 12,8% rilevato nell'indagine precedente (Grafico 2). Il turnover in entrata è invece rimasto pressoché fermo sui livelli del 2009 (10,8% dal 10,6%, contro il ben più elevato 12,8% nel 2008). Come sovente accade all'indomani delle recessioni, le aziende hanno reagito ai primi segnali di ripresa rallentando le cessazioni, ma hanno preferito attendere prima di espandere le assunzioni.

Nel 2010 si sono confermate le differenze tra classi dimensionali e settori nell'entità dei flussi occupazionali

Tabella 1

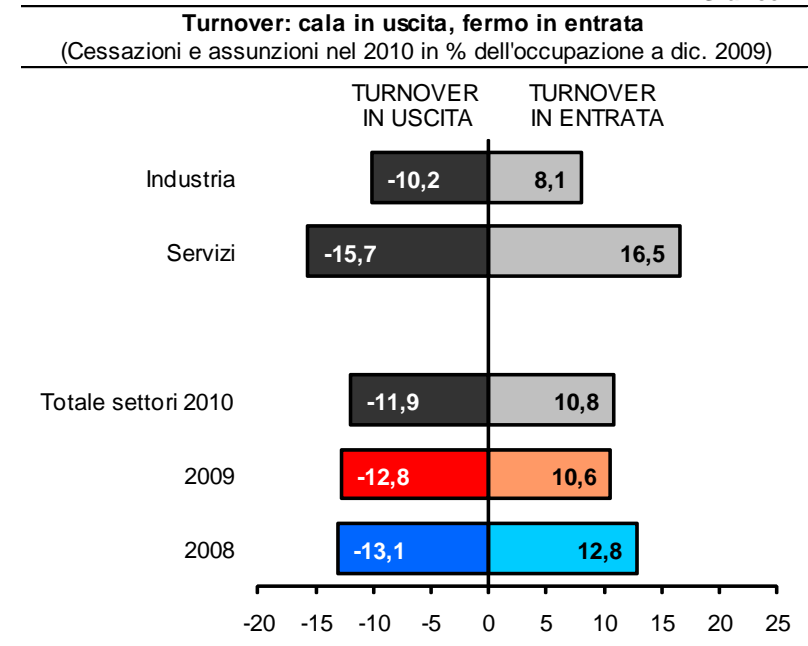
<b>Il calo dell'occupazione concentrato nell'industria</b> (Variazioni % dell'occupazione alle dipendenze, per macrosettore e dimensione aziendale; dicembre 2009-dicembre 2010)				
<b>Occupazione totale</b>	<b>1-15 addetti</b>	<b>16-99 addetti</b>	<b>100 e più addetti</b>	<b>Tutte le dimensioni</b>
Industria	-3,6	-1,4	-2,3	-2,1
Servizi	1,5	1,7	0,5	0,9
<b>Totale settori</b>	<b>-1,7</b>	<b>-0,7</b>	<b>-1,3</b>	<b>-1,1</b>
<b>Tempo indeterminato</b>	<b>1-15 addetti</b>	<b>16-99 addetti</b>	<b>100 e più addetti</b>	<b>Tutte le dimensioni</b>
<i>quota*</i>				
Industria 95,5%	-3,6	-1,8	-2,2	-2,2
Servizi 90,9%	2,5	3,0	1,7	2,1
<b>Totale settori</b>	<b>-1,3</b>	<b>-0,8</b>	<b>-0,8</b>	<b>-0,8</b>
<b>Tempo determinato</b>	<b>1-15 addetti</b>	<b>16-99 addetti</b>	<b>100 e più addetti</b>	<b>Tutte le dimensioni</b>
<i>quota*</i>				
Industria 2,9%	0,8	17,8	-1,4	5,6
Servizi 6,6%	1,6	-4,7	-9,5	-7,4
<b>Totale settori</b>	<b>1,1</b>	<b>12,8</b>	<b>-4,4</b>	<b>1,4</b>

\* Peso % di ciascuna tipologia contrattuale sul totale dell'occupazione alle dipendenze a dicembre 2009. 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 2010.

Grafico 2



Totali ponderati sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2010.

in entrata e in uscita. Strutturalmente i tassi di turnover decrescono marcatamente con la dimensione aziendale e sono più elevati nei servizi, dove, pur bassi nel commercio, hanno continuato a toccare il 20% nel turismo e ristorazione e nell'interinale. Seppur mediamente più contenuti nei comparti industriali, i tassi di turnover sfiorano il 20% nell'alimentare e lo superano nelle costruzioni.

**Molte le cessazioni involontarie.** Il licenziamento individuale o collettivo ha rappresentato nel 2010 la causa d'uscita nel 14,2% dei casi, in aumento dal 13,2% nel 2009 e dal 10,4% nel 2008. L'incidenza di questa causale è più elevata nell'industria (16,7%), ma in espansione anche nei servizi (9,1% dal 7,7% nel 2009) (Tabella 2).

Le cessazioni per scadenza di contratto scendono al 32,3% del totale, sotto al 37,6% del 2009 e verso il 28,2% del 2008. La flessione è coerente con il divario apertosi tra i saldi occupazionali del lavoro a tempo indeterminato (ancora negativo) e di quello a tempo determinato (tornato positivo). Rispetto al 2009 sono state soprattutto le imprese grandi, dell'industria e localizzate al Nord ad aver registrato la riduzione maggiore nell'incidenza di questa causale.

Un altro 6,5% delle cessazioni nel 2010 è attribuibile a prepensionamenti o altri incentivi all'esodo. Come nel 2009, queste causali sono state più rare nelle piccole e medie imprese, ma hanno rappresentato quasi una su 10 cessazioni in quelle con più di 100 addetti. Si confermano marcate anche le differenze territoriali: le cessazioni incentivate hanno rappresentato la causa d'uscita in più di un caso su sei nel Centro Sud, una frequenza pari a tre volte e mezza quella del Nord Ovest e a quasi sei volte quella del Nord Est.

**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
<b>Cessazioni</b> (in % degli occupati a fine 2009)	<b>-11,9</b>	-16,7	-13,9	-10,3	-10,2	-15,7	-9,4	-12,5	-7,3
Scadenza contratto	<b>32,3</b>	34,1	35,5	30,4	25,0	47,4	21,1	41,8	41,4
Dimissioni	<b>25,9</b>	32,4	31,1	22,4	26,1	25,6	26,6	28,1	17,9
Pensione	<b>10,2</b>	8,9	11,3	9,8	12,3	5,7	11,4	9,6	8,3
Licenziamenti/Mobilità	<b>14,2</b>	13,6	12,9	15,0	16,7	9,1	18,1	11,2	10,8
Cessazioni incentivate	<b>6,5</b>	2,1	2,9	9,0	7,3	5,0	5,1	3,0	17,2
Altro*	<b>10,9</b>	8,9	6,3	13,4	12,6	7,3	17,7	6,3	4,4
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	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 2010.

**Scende ancora la quota di nuove assunzioni a tempo indeterminato...** Complessivamente nel 2010 le assunzioni a tempo indeterminato sono state il 35,9% del totale delle nuove assunzioni, 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 64,1%<sup>2</sup>.

Come negli anni precedenti, la quota di neo-assunti a tempo indeterminato è stata superiore nelle aziende del Nord Ovest (41,1%) e in quelle di più grandi dimensioni (il 40% nelle imprese con più di 100 addetti, contro il 30% nelle piccole e nelle medie).

<sup>2</sup> Le nuove assunzioni escludono le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato.

Come emerso dall'indagine precedente, la composizione delle assunzioni è stata anche molto diversa a seconda del settore considerato. Le assunzioni a tempo indeterminato sono state più frequenti nell'industria (37,1%), in particolare nei comparti chimico e farmaceutico (dove sfiorano il 40%) e nel metalmeccanico (quasi il 45% del totale delle nuove assunzioni). All'opposto, il comparto alimentare ha assunto facendo ricorso a contratti a termine nell'82,6% dei casi e il tessile-abbigliamento nel 76,5% dei casi.

Nei servizi la quota di nuove assunzioni a tempo indeterminato, che nella media si è fermata al 33,2%, ha superato il 40% nel commercio.

**...ma risale la probabilità di stabilizzazione.** La propensione a stabilizzare i rapporti di lavoro a termine è cresciuta. Nel 2010 le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato hanno rappresentato il 39,1% del totale in essere a fine 2009, in forte risalita rispetto al 24,9% nel 2009 e anche al di sopra del 38,6% nel 2008. La diffusione e l'incidenza dei contratti di lavoro a tempo determinato rimane invece sui livelli del 2009: a fine 2010 la percentuale di imprese che occupava almeno un lavoratore a tempo determinato è stata del 37,5% (37,0% a fine 2009); la quota sul totale dell'occupazione alle dipendenze era del 4,1% (4,2% nel 2009, contro il 5,0% nel 2008). (Tabella 3)

**Tabella 3**

**In crescita la stabilizzazione delle forme di flessibilità interna**

(Valori %)

	TOTALE SETTORI			INDUSTRIA			SERVIZI		
	Diffusione	Incidenza	Conversione	Diffusione	Incidenza	Conversione	Diffusione	Incidenza	Conversione
<b>Flessibilità interna</b>									
Tempo determinato	37,5	4,1	39,1	37,5	3,2	41,1	37,4	6,0	35,0
Inserimento	2,8	0,2	52,6	2,2	0,3	54,5	3,7	0,2	48,8
Apprendistato	20,2	1,4	30,4	18,7	1,2	29,5	22,8	1,8	32,2
<b>Flessibilità esterna</b>									
Somministrazione	20,6	1,5	2,6	24,4	1,9	3,1	14,1	0,6	1,5
Collaborazioni	42,7	3,3	1,5	38,6	2,1	1,5	49,7	5,7	1,5

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 2010 e il totale dei contratti di quel tipo in essere a fine 2009.

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 2010.

Il tasso di conversione a un anno dei contratti di inserimento ha superato il 50% (dal 42,7% nel 2009), più alto nelle imprese dell'industria (54,5%) e in particolare in quelle con più di 100 dipendenti (63,0%). I contratti di inserimento hanno continuato a rappresentare una quota trascurabile del totale dell'occupazione alle dipendenze (0,2%), anche per le limitazioni di età e applicazione previste dalla legge. Più diffuso invece l'apprendistato: lo hanno usato il 20,2% delle imprese (il 26,5% di quelle grandi) e ha interessato l'1,4% dei lavoratori alle dipendenze. Anche per questo contratto nel 2010 sono salite le trasformazioni a tempo indeterminato: 30,4% dello stock di apprendisti a fine 2009, dal 21,9% dell'anno precedente.

**La flessibilità esterna varia tra settori.** Per la flessibilità esterna i tassi di trasformazione si sono confermati inferiori a quelli delle forme interne e in flessione rispetto al 2009: 2,6% nel 2010 per i somministrati (dal 4,2% dell'anno prima) e 1,5% per i collaboratori (dal 2,8%).

Permangono ampie le differenze tra settori e dimensioni aziendali. L'utilizzo dei lavoratori in somministrazione (gli ex-interinali) ha interessato nel 2010 il 20,6% delle imprese (il 60,5% delle grandi). Sia la diffusione che la durata media delle missioni sono maggiori nell'industria rispetto ai servizi: 24,4% e 799 ore contro 14,1% e 598 ore. L'incidenza dei lavoratori in somministrazione equivalenti a tempo pieno sul totale dell'occupazione alle dipendenze è più alta nell'industria: 1,9% in media, ma sopra al 3% nei comparti alimentare, chimico, farmaceutico e della gomma e plastica. Più bassa nei servizi (0,6%).

Le collaborazioni sono più diffuse nei servizi, dove un'impresa su due vi ha fatto ricorso nel 2010 e l'incidenza del numero di collaboratori utilizzati nel corso dell'anno sull'occupazione alle dipendenze ha raggiunto il 5,7%, con una punta del 10,2% nel commercio. Nell'industria l'incidenza scende al 2,1%. 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.

**Torna a crescere il tasso di terziarizzazione.** La quota dei colletti bianchi sul totale dell'occupazione a fine 2010 si è attestata al 55,0%, in aumento rispetto al 54,4% del 2009 (aveva raggiunto il 56,4% nel 2008). Cresce in particolare il peso degli impiegati (al 42,6% contro il 42,3% del 2009), mentre si riduce quello della forza operaia (al 45,0% rispetto al 45,5% del 2009) (Tabella 4).

Si accentua la differenza tra l'industria al 46,0% e i servizi al 73,6%. Nell'industria fa eccezione il settore chimico-farmaceutico, dove il tasso di terziarizzazione sfiora il 60% della forza lavoro. Nei servizi, solo nei trasporti è maggiore il peso percentuale degli operai: 53,2% contro il 46,8% di colletti bianchi.

Si conferma la maggiore terziarizzazione delle aziende del Centro Sud (66,8%) rispetto a quelle del Nord Ovest (56,7%) e del Nord Est (47,3%).

**Tabella 4**

Struttura per qualifica (Valori %)									
	Totale settori	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e più addetti	Industria	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro Sud
Dirigenti	2,5	2,4	2,4	2,6	2,6	2,4	3,0	2,4	2,0
Quadri	8,6	3,9	4,9	11,2	7,0	11,7	8,1	5,1	14,0
Impiegati	42,6	48,6	37,5	44,3	34,6	59,1	44,5	38,1	49,9
Intermedi	1,3	0,6	1,5	1,2	1,7	0,4	1,1	1,7	0,9
Operai	45,0	44,5	53,7	40,7	54,0	26,4	43,3	52,7	33,2
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Tasso di terziarizzazione*</b>	<b>55,0</b>	<b>55,5</b>	<b>46,3</b>	<b>59,4</b>	<b>46,0</b>	<b>73,6</b>	<b>56,7</b>	<b>47,3</b>	<b>66,8</b>

\* Rapporto tra il numero di dirigenti, quadri, impiegati e intermedi e il totale dell'occupazione alle dipendenze.

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 2010.

**Più donne nei servizi.** Il tasso di femminilizzazione nelle imprese associate si attesta in media al 30,7%. Continua a salire nei servizi, dove tocca il 42,2% (dal 41,7% nel 2009), trainato dal commercio e dalle altre attività terziarie, dove sono più diffuse le qualifiche di tipo impiegatizio. Lievemente in aumento anche il peso del personale femminile nell'industria: al 25,1% nel 2010 dal

24,9% del 2009. La minore presenza femminile si registra nelle aziende metalmeccaniche e nella gomma e plastica; nel tessile-abbigliamento raggiunge invece il 56,6%.

Anche tra le qualifiche più elevate aumenta l'incidenza di donne occupate: 14,0% nei ruoli dirigenziali (era al 13,5% nel 2009) e 23,1% tra i quadri (dal 22,4% nel 2009).

**Dipendenti sempre più qualificati.** In media il 60,0% del personale alle dipendenze nel 2010 risulta in possesso di un titolo di studio superiore: il 17,0% possiede una laurea e il 43,0% un diploma. Nei servizi tale percentuale sale al 71,8% (23,0% i laureati e 48,8% i diplomati), mentre nell'industria scende al 54,3% (14,1% i laureati e 40,2% i diplomati). Nei servizi sono soprattutto le aziende del commercio e delle telecomunicazioni a utilizzare personale con titolo di studio superiore; nei trasporti è invece nettamente più elevata l'incidenza dei lavoratori con i soli requisiti di scuola dell'obbligo. Nelle aziende industriali, i laureati e i diplomati risultano più numerosi nei comparti chimico, farmaceutico e metalmeccanico; più forte la predominanza di lavoratori con titolo di studio inferiore nel tessile-abbigliamento e nelle costruzioni.

A conferma della distribuzione sul territorio dei colletti bianchi, i dipendenti delle aziende nel Centro Sud sono per il 23,1% laureati e per il 48,7% diplomati. Nelle aziende al Nord Ovest il 16,5% del personale è laureato e il 43,4% è diplomato; al Nord Est, dove è maggiore la forza lavoro operaia, la quota di personale con titolo di studio superiore è più bassa (il 13,4% è in possesso di laurea e il 41,7% di diploma).

Il personale laureato è più richiesto nelle grandi imprese (19,7%, contro il 15,3% delle piccole e il 12,3% delle medie), mentre quello con titolo di studio inferiore è più presente nelle medie imprese (48,8%, contro il 41,0% delle piccole e il 35,3% delle aziende con più di 100 addetti). Nel complesso nelle imprese associate a Confindustria si conferma un utilizzo di personale laureato più intenso che nella media dell'Italia. La differenza risulta particolarmente marcata nell'industria, dove, sulla base della Rilevazione sulle Forze Lavoro dell'ISTAT, la quota di laureati sul totale degli occupati in Italia si è attestata nel 2010 al 6,9%, inferiore al 14,1% rilevato tra le imprese associate a Confindustria.<sup>3</sup>

**Più stranieri nel Nord Est.** Come nel 2009 sono per lo più le imprese industriali a utilizzare personale straniero: il 49,1% nel 2010. Sul totale dell'occupazione alle dipendenze gli stranieri hanno in media un'incidenza pari al 4,4% (era al 4,3% nel 2009), che sale al 9,0% nelle imprese con al massimo 15 dipendenti e al 6,6% nelle medie imprese, mentre scende al 2,4% in quelle grandi. I comparti che registrano la più alta incidenza di stranieri sono le costruzioni (11,8%) e, nel manifatturiero, le aziende della gomma e plastica e dell'alimentare. L'utilizzo di manodopera straniera appare tuttavia più ridotto che nella media dell'Italia, dove supera il 20% nelle costruzioni e il 12% nell'industria in senso stretto.<sup>4</sup>

Nei servizi, la diffusione di manodopera straniera scende al 25,7% ma l'intensità di utilizzo è pari al 4,4%, come nell'industria. L'incidenza è più alta della media nei trasporti e nelle altre attività terziarie (dove sono incluse le aziende del turismo), mentre quasi si azzerava nelle telecomunicazioni (0,1%).

Al Nord Est il 45,0% delle imprese (il 56,9% di quelle industriali) si è avvalso di lavoratori stranieri, i quali rappresentano il 7,3% dell'occupazione dipendente. Al Nord Ovest due imprese su cinque hanno occupato personale non italiano, ma con un'intensità di utilizzo pari al 3,3%. La diffusione di stranieri nelle imprese del Centro Sud cala al 30,6% e l'incidenza sull'occupazione alle dipendenze al 2,3%.

---

<sup>3</sup> La differenza potrebbe tuttavia essere in parte attribuibile a fattori di composizione (settoriale e dimensionale) e di classificazione (per esempio, il settore industria è qui individuato sulla base del CCNL applicato, non del settore di attività merceologico).

<sup>4</sup> Dati della Rilevazione sulle Forze Lavoro dell'ISTAT, che sono tuttavia riferiti a tutti gli occupati che hanno lavorato alle dipendenze almeno un'ora nella settimana di riferimento, registrando quindi anche il lavoro saltuario e stagionale.

**Domanda di lavoro in ripresa a inizio 2011.** Sulla base delle indicazioni qualitative fornite dalle imprese, la domanda di lavoro ha iniziato a espandersi nella prima metà del 2011. Le imprese che a inizio 2011 prevedevano un aumento dell'occupazione nei primi sei mesi dell'anno (22,6%) superano infatti quelle che prevedevano una diminuzione (11,0%; Tabella 5). La situazione si è quindi invertita rispetto a quella rilevata l'anno scorso, quando il saldo delle previsioni era negativo (-5,7%).

Tabella 5

Modalità di variazione del personale previste nei primi sei mesi del 2011 (% di risposte)					
	% che programma aumenti	Modalità di aumento di personale *			
		A tempo indeterminato	A tempo determinato	Collaborazioni	Somministrazione
<b>Totale settori</b>	22,6	48,2	59,2	15,1	12,2
1-15 addetti	18,4	44,5	50,0	22,8	6,7
16-99 addetti	26,2	49,4	65,1	8,9	15,3
100 e più addetti	36,0	57,4	73,6	6,3	21,9
Industria in senso stretto	22,3	45,6	62,9	9,8	17,8
Costruzioni	12,5	48,8	65,9	6,2	-
Servizi	25,2	51,6	53,5	23,1	6,1
Nord Est	21,1	44,2	61,9	14,3	11,3
Nord Ovest	23,9	50,7	58,1	10,9	14,7
Centro Sud Isole	22,1	48,5	57,5	25,9	7,8
	% che programma riduzioni	Modalità di riduzione di personale *			
		Blocco del turnover	Incentivi all'uscita volontaria	Licenziamenti	Mancati rinnovi contratti a termine
<b>Totale settori</b>	11,0	37,3	16,3	32,5	26,5
1-15 addetti	7,8	24,6	5,6	43,1	24,3
16-99 addetti	13,8	41,3	18,1	28,0	29,3
100 e più addetti	21,1	58,1	38,1	18,3	25,0
Industria in senso stretto	11,7	46,0	20,4	28,8	22,1
Costruzioni	15,2	23,3	13,6	59,3	22,1
Servizi	8,9	25,2	9,4	29,8	37,0
Nord Est	10,6	34,8	10,8	38,9	26,6
Nord Ovest	11,4	42,5	20,9	30,2	23,8
Centro Sud Isole	10,7	29,3	14,5	27,9	32,7

\* 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 2010.



Tra le imprese che prevedevano un aumento di personale nella prima metà del 2011, la quota maggiore programmava di fare ricorso ai contratti a termine (59,2%). Tuttavia, a inizio 2011 sembrano essere ripartite anche le assunzioni a tempo indeterminato (previste da quasi la metà delle imprese). Aumenti di collaborazioni erano in programma per il 15,1% delle imprese che intendevano espandere l'occupazione e i contratti di somministrazione per il 12,2%.

Tra le imprese che prevedevano invece di contrarre la forza lavoro nei primi sei mesi dell'anno, la modalità del blocco del turnover era indicata dal 37,3% delle aziende associate. È elevato anche il ricorso ai licenziamenti, previsto da circa un terzo delle imprese che programmavano riduzioni dell'occupazione. Il 26,5% prevedeva di non rinnovare alcuni contratti a termine e il 16,3% di fornire incentivi all'uscita volontaria.

Le attese sul mercato del lavoro variano molto in base alla dimensione aziendale. Le previsioni sull'occupazione sono migliori nelle imprese più grandi: il saldo delle risposte positive e negative è pari a 14,9% in quelle oltre i 100 addetti (tra cui il 57,4% prevede anche contratti a tempo indeterminato), mentre scende a 12,4% e a 10,7% nelle medie e nelle piccole. Con la dimensione aziendale diminuisce inoltre in modo marcato l'incidenza dei giudizi di stabilità: 73,7% nelle piccole, 60,0% nelle medie e 42,9% nelle grandi. Infine, sono diverse le modalità con cui le imprese intendono realizzare aumenti o riduzioni del personale. Le grandi appaiono diversificare di più tra tipologie contrattuali con cui aumentare gli addetti: il 57,4% prevede assunzioni a tempo indeterminato, il 73,8% a tempo determinato, il 21,9% somministrazioni e il 6,3% collaborazioni. Tra le piccole, invece, quasi una su cinque prevede di aumentare i collaboratori, mentre il ricorso agli altri contratti è meno frequente di quello medio. Se sono previsti tagli, tra le grandi, oltre al blocco del turnover (58,1%), sono molto diffusi gli incentivi all'uscita volontaria (nel 38,1% dei casi), mentre tra le piccole prevale il ricorso ai licenziamenti (nel 43,1% dei casi).

A livello settoriale, le indicazioni più favorevoli sul mercato del lavoro provengono dai servizi, dove il 25,2% delle imprese prevedono un aumento del personale e l'8,9% una riduzione. Nell'industria in senso stretto il saldo delle risposte scende ma rimane positivo (10,6% in media), tranne che nel tessile-abbigliamento dove si annulla. Nelle costruzioni, invece, è ancora negativo (-2,8%).

**Tabella 6**

<b>Occupazione a inizio 2011: si confermano le tendenze aziendali</b>			
<b>(% di risposte)</b>			
Var. occupazione 2009-2010	Previsione gennaio-giugno 2011		
	Maggiore	Stabile	Minore
Negativa	31,5%	34,4%	55,5%
Nulla	23,1%	40,2%	23,3%
Positiva	45,4%	25,4%	21,2%
	100,0%	100,0%	100,0%

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 2010.

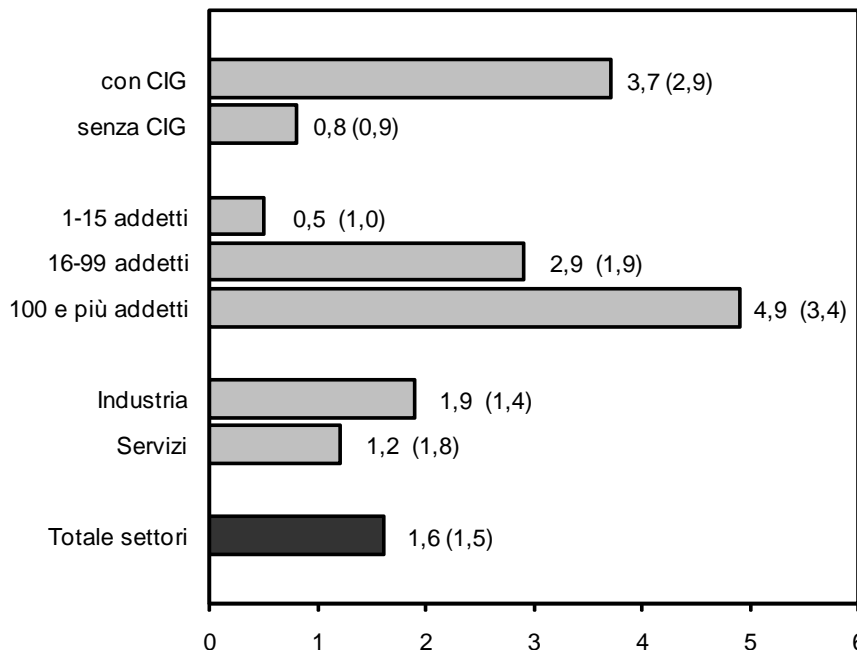
Incrocando i dati sulla dinamica dell'occupazione nel 2010 con le previsioni per la prima metà del 2011, si rileva una polarizzazione degli andamenti (Tabella 6). Dell'11,0% di aziende che prevedeva tagli degli organici, il 55,5% aveva già ridotto l'occupazione nel 2010 (contro il 21,2% che l'aveva aumentata). Del 22,6% di aziende che prevedeva aumenti, il 45,4% aveva aumentato l'occupazione nel 2010 (contro il 31,5% che l'aveva ridotta).

**Contratti di solidarietà ancora diffusi.** A inizio 2011 avevano in corso un Contratto di solidarietà (Cds) quasi due imprese associate su cento nel comparto industriale, e poco più di una su cento nei servizi. La diffusione di questi accordi aziendali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di evitare la riduzione del personale, cresce significativamente con la dimensione: dallo 0,5% tra le imprese con al massimo 15 dipendenti, al 2,9% e al 4,9% in quelle medie e grandi (Grafico 3). 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<sup>5</sup>. La probabilità di applicazione di un Cds è infatti molto più elevata tra le imprese che utilizzano la CIG (3,7% contro lo 0,8% tra quelle che non ne fanno uso).

Il ricorso ai contratti di solidarietà a inizio 2011 rimane alto rispetto al biennio 2009-2010, quando si era registrato un boom di richieste. Limitandoci alle aziende che non applicavano un Cds a inizio 2011, l'1,5% ne aveva già avuto uno in corso nel biennio 2009-2010, quando, in virtù del D.L. n. 78 del 2009, convertito nella legge 102 del 2009, l'ammontare dell'integrazione salariale spettante ai lavoratori per la retribuzione perduta a seguito della riduzione di orario era stata elevata dal 60% all'80% della retribuzione persa.

**Grafico 3**

**Contratti di solidarietà più in uso nelle imprese grandi**  
(% di imprese che ne hanno in corso uno a inizio 2011)



In parentesi: % imprese che non avevano Cds in corso a inizio 2011, ma ne avevano avuto uno nel biennio 2009-2010.

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 2010.

<sup>5</sup> 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. La legge in questione prevede per il lavoratore di un'azienda in difficoltà - al quale viene ridotto l'orario - la possibilità di beneficiare di un contributo che è pari al 25% della retribuzione persa ed è corrisposto in uguale misura anche all'azienda.

## 2. Orari e assenze dal lavoro

**Su le ore lavorabili, giù quelle di assenza.** Nel corso del 2010 le ore lavorabili pro-capite al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni sono risultate pari a 1.636, +2,6% rispetto alle 1.592 nel 2009. L'aumento è dovuto in parte alla presenza nel 2010 di un giorno di festività infrasettimanale in meno, ma anche e soprattutto al minore utilizzo della CIG, passata da 104 a 78 ore pro-capite.

Delle ore lavorabili, 119,5 non sono state lavorate a causa delle assenze dal lavoro (-3,7% dalle 124,1 nel 2009). Le ore effettivamente lavorate nel 2010 sono ammontate quindi a 1.516 (+3,3% sul 2009).

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%, dal 7,8% nel 2009 (Grafico 4). L'incidenza delle assenze si è confermata più alta nei servizi (7,7%) che nell'industria (7,1%), anche se la differenza si è notevolmente ridotta rispetto al 2009 per la maggiore contrazione registrata nei primi, specie nel commercio.

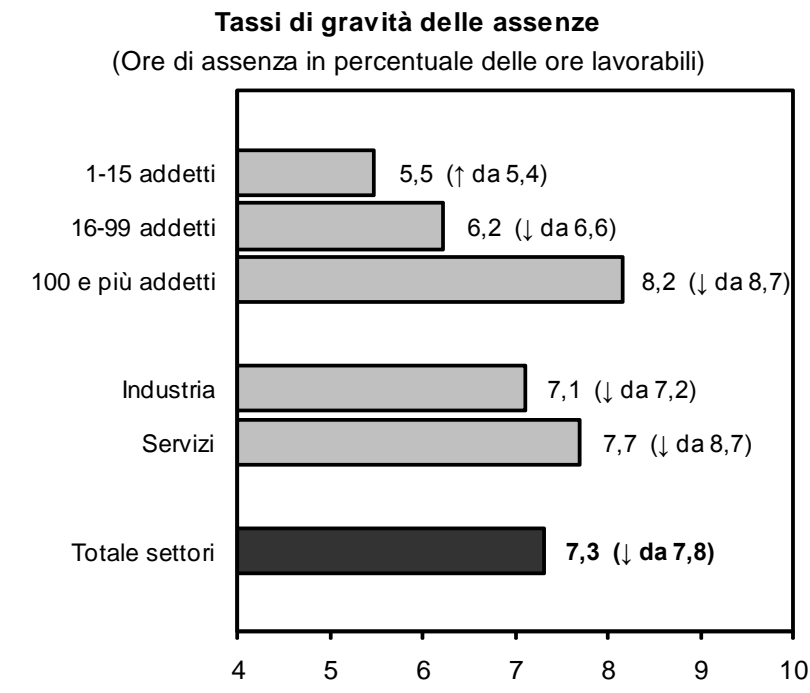
Come negli anni precedenti, il tasso di gravità delle assenze cresce con la dimensione aziendale, passando dal 5,5% nelle imprese fino a 15 addetti, al 6,2% in quelle tra i 16 e i 99 addetti, e raggiungendo l'8,2% in quelle con 100 o più addetti.

**Causali di assenza diverse per genere.** Sono in linea con l'indagine effettuata sul 2009 i risultati sulla composizione delle assenze per causale e sull'eterogeneità tra uomini e donne e tra qualifiche. La causale più frequente di assenza nel 2010 è stata la malattia non professionale (3,5% delle ore lavorabili), seguita dai congedi parentali e matrimoniali (1,3%) e dagli altri permessi retribuiti, che includono i permessi sindacali e quelli per visite mediche (un altro 1,3%) (Tabella 7).

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

Le assenze sono state sensibilmente più basse tra i quadri, per i quali il tasso di gravità è pari al 3,8% contro il 6,6% 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, la cui incidenza è più simile tra qualifiche (1,3% in media, 0,9% per i quadri). Tra gli operai, è più alta l'incidenza delle assenze per infortuni sul lavoro (+73,0% rispetto all'incidenza media), per scioperi (+49,9%) e per assemblea (+60,3%), mentre quella per malattia è più in linea (+28,4%) e quella per congedi parentali più bassa (-30,9%), data la minore presenza di personale femminile.

Grafico 4



In parentesi: tassi di gravità delle assenze nel 2009.

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 2010.

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	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,7	0,7	0,8	0,5	0,3	0,4
Malattie non professionali	1,5	2,7	1,8	2,3	3,3	2,6	4,3	6,1	4,5	3,2	4,3	3,5
Congedi retribuiti	0,2	2,4	0,7	0,4	4,0	1,7	0,3	3,4	0,9	0,3	3,9	1,3
Altri permessi retribuiti	0,8	1,0	0,9	1,3	1,4	1,3	1,1	1,3	1,2	1,2	1,4	1,3
Assenze per sciopero	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Altre assenze non retribuite	0,1	0,7	0,3	0,3	1,2	0,6	0,5	1,4	0,6	0,4	1,3	0,7
Ore di assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
<b>TOTALE</b>	<b>2,8</b>	<b>7,0</b>	<b>3,8</b>	<b>4,5</b>	<b>10,3</b>	<b>6,6</b>	<b>7,3</b>	<b>13,4</b>	<b>8,2</b>	<b>5,8</b>	<b>11,4</b>	<b>7,3</b>
<b>Ore di CIG e di straordinario in percentuale delle ore lavorabili annue</b>												
CIG	1,0	1,6	1,1	2,1	2,5	2,3	7,3	9,1	7,4	4,6	4,9	4,8
Straordinario				3,4	2,2	3,0	4,8	2,4	4,4	4,0	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 2010.

**Ancora alto il ricorso alla CIG.** Nel corso del 2010 il 43,2% delle imprese industriali associate a Confindustria ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione (47,4% nel 2009). Nell'industria le ore di CIG sono state 104 per addetto (-26,6% dalle 142 nel 2009), pari a un'incidenza sulle ore lavorabili del 6,5% (9,1% l'anno precedente). L'incidenza delle ore di CIG ha raggiunto il 9,7% per gli operai. A questo strumento hanno fatto ricorso ancora elevato le imprese dei comparti tessile-abbigliamento (8,9% l'incidenza delle ore di CIG, dal 14,9% del 2009) e metalmeccanico (9,2% dal 13,4%). Nel settore gomma-plastica l'incidenza delle ore di CIG si è invece dimezzata (scendendo sotto al 6%) e nei comparti chimico e farmaceutico e in quello alimentare si è mantenuta sui bassi livelli dell'anno scorso (rispettivamente intorno al 2% e sotto all'1%). Ancora in massima difficoltà le imprese delle costruzioni, tanto che l'utilizzo della CIG è aumentato nel 2010: oltre quattro imprese su cinque vi hanno fatto ricorso e l'incidenza sulle ore lavorabili è passata dal 5,5% al 6,6%.

Nei servizi, l'utilizzo della CIG, seppur strutturalmente limitato rispetto all'industria, rimane eccezionalmente elevato e nel 2010, grazie agli ampi interventi in deroga, risulta addirittura interessare una percentuale crescente di aziende: un'impresa su dieci ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione (in misura inferiore, ma in aumento tra quelle fino a 15 dipendenti: 7,9% da 5,1%). Nella media tra le imprese dei servizi l'incidenza delle ore di CIG sulle ore lavorabili si è fermata all'1,4%, raggiungendo una punta del 5,3% nei trasporti.

**Straordinario in ripresa nell'industria.** Nel 2010 le ore di straordinario nelle aziende industriali sono state in media pari a 58,7 (erano 50,4 nel 2009), il 3,6% delle ore lavorabili (4,1% per gli uomini e 2,0% per le donne). L'espansione dello straordinario nell'industria, dopo la contrazione registrata nel 2009, è in linea con quanto rilevato nelle indagini ISTAT.<sup>6</sup> Così come lo è la nuova flessione nei servizi, dove l'incidenza dello straordinario scende nel 2010 al 3,5% dal 5,5% dell'anno precedente, trainata da forti riduzioni proprio nei comparti che vi fanno maggior ricorso (trasporti al 6,1% dall'8,7% e altri servizi, che includono quelli del turismo e bancari, al 3,5% dal 5,7%).

<sup>6</sup> Rilevazione ISTAT sulle grandi imprese dell'industria e dei servizi.

### 3. Retribuzioni di fatto

**Contratti aziendali più diffusi nelle grandi imprese industriali.** Nel 2010 il 27,8% delle imprese associate a Confindustria (che occupavano il 65,2% 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 16,5% tra le aziende fino a 15 addetti al 41,4% tra quelle medie, raggiungendo il 79,8% tra quelle con più di 100 addetti.

Vi sono ampie differenze settoriali. Nei servizi è un'impresa su cinque ad applicare un accordo aziendale, mentre nell'industria è quasi una su tre. Nei comparti gomma, plastica, chimico e farmaceutico, gli accordi di secondo livello sono applicati da quasi un'impresa su due e coinvolgono circa i tre quarti della forza lavoro.

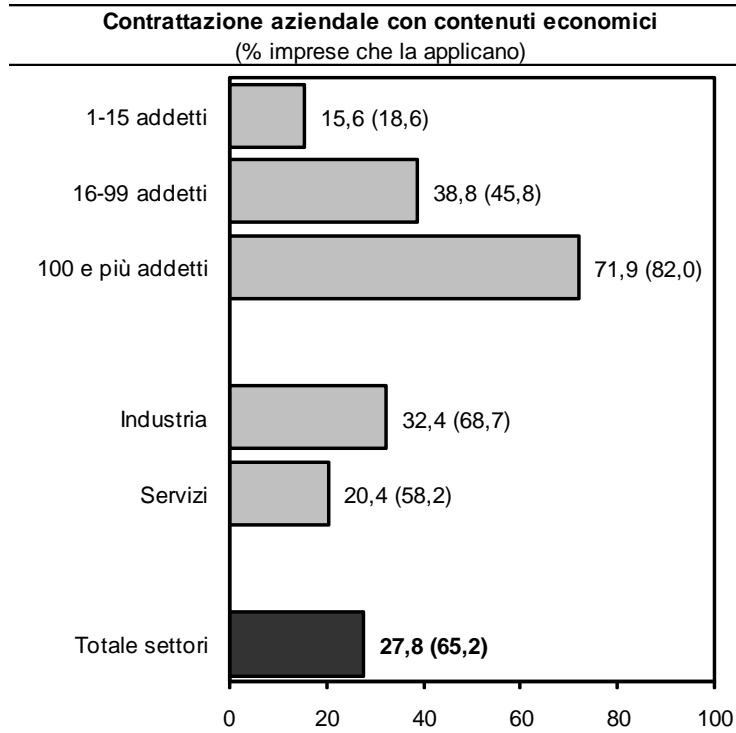
Rispetto al 2009, la contrattazione aziendale ha registrato una lieve flessione, probabilmente dovuta a ritardi nel rinnovo di accordi aziendali nelle imprese maggiormente in crisi. Restringendo l'analisi alle aziende che hanno partecipato sia all'indagine di quest'anno sia a quella dell'anno scorso, si rileva infatti che la diffusione della contrattazione aziendale è passata dal 35,5% nel 2009 al 33,4% nel 2010. La flessione riguarda solo le imprese più piccole, mentre in quelle con più di 100 addetti si è registrato un seppur lieve aumento.

**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 24.395 euro per gli operai, 33.554 euro per impiegati e intermedi e 58.177 euro per i quadri (Tabella 8). Le differenze tra qualifiche riflettono sia quelle nella retribuzione lorda mensile (rispettivamente 1.756, 2.390 e 4.065) 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.), in relazione ai quali abbiamo chiesto alle imprese di indicare, per ciascuna qualifica, anche la quota di personale a cui sono stati effettivamente erogati, hanno interessato il 50,7% degli operai, il 58,0% degli impiegati e il 61,0% dei quadri e hanno rappresentato il 2,9% della retribuzione annua per gli operai, il 3,6% per gli impiegati e il 4,7% per i quadri. Quando ai premi variabili si aggiungono altri premi o mensilità, l'incidenza complessiva di tali importi sale al 6,3% per gli operai, al 7,3% per gli impiegati e al 9,0% per i quadri.

Per i dirigenti, la retribuzione totale annua è stata di 109.468 euro, di cui il 6,2% costituito da premi variabili e un altro 3,0% da altri premi o mensilità.

Nel complesso, nel 2010 la retribuzione media totale annua per dipendente a tempo pieno nelle imprese associate a Confindustria è stata pari a 33.538 euro, ovvero il 20,5% in più rispetto alla retribuzione lorda per unità di lavoro dipendente nell'intera economia italiana (27.836 euro, dati ISTAT

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 2010.

di Contabilità Nazionale). Basandosi sull'analisi dei dati delle imprese che hanno partecipato all'indagine sia nel 2010 sia nel 2011, si osserva nel 2010 una crescita della retribuzione media totale di fatto del 2,7% (2,8% nell'industria e 2,6% nei servizi), contro un'inflazione dell'1,5%.

**Tabella 8**

Retribuzioni di fatto pro-capite per qualifica							
(In euro)							
	Retribuzione dicembre 2010	premio variabile	altri premi e mensilità aggiuntive	Retribuzione totale annua lorda	% lavoratori a cui è erogato premio variabile	premio totale premi variabile e bonus	in % a retribuzione totale annua
		Importi annuali					
Operai	1.756	718	855	<b>24.395</b>	50,7%	2,9%	6,3%
Impiegati	2.390	1.996	1.270	<b>33.554</b>	58,0%	3,6%	7,3%
Quadri	4.065	2.892	2.438	<b>58.177</b>	61,0%	4,7%	9,0%
Dirigenti	7.621	6.941	3.453	<b>109.468</b>	46,4%	6,2%	9,2%
<b>ADDETTO MEDIO</b>	<b>2.373</b>	<b>1.412</b>	<b>1.275</b>	<b>33.538</b>	<b>56,8%</b>	<b>4,0%</b>	<b>7,7%</b>

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 2010.

**Tabella 9**

**Premi e retribuzioni più alti nelle grandi imprese**  
(Retribuzione annua lorda in euro)

	Totale settori	1-15 addetti	16-99 addetti	100 e + addetti	Industria	Servizi
<b>Operai</b>						
Retrib. annua totale	<b>24.395</b>	23.882	24.117	24.611	24.332	24.523
% premio variabile	<b>2,9%</b>	1,2%	1,8%	3,7%	3,3%	2,1%
% totale premi	<b>6,3%</b>	3,7%	4,8%	7,4%	6,5%	5,9%
<b>Impiegati</b>						
Retrib. annua totale	<b>33.554</b>	29.910	32.032	34.862	33.994	32.641
% premio variabile	<b>3,6%</b>	1,6%	2,3%	4,5%	3,2%	4,4%
% totale premi	<b>7,3%</b>	4,9%	5,7%	8,5%	6,7%	8,7%
<b>Quadri</b>						
Retrib. annua totale	<b>58.177</b>	52.010	56.071	60.151	55.343	64.049
% premio variabile	<b>4,7%</b>	3,0%	3,0%	5,9%	3,9%	6,4%
% totale premi	<b>9,0%</b>	6,3%	6,4%	10,7%	8,4%	10,2%
<b>Dirigenti</b>						
Retrib. annua totale	<b>109.468</b>	87.164	106.323	114.318	108.194	112.107
% premio variabile	<b>6,2%</b>	5,9%	4,5%	7,1%	4,8%	9,2%
% totale premi	<b>9,2%</b>	8,2%	7,3%	10,4%	7,7%	12,3%
<b>ADDETTO MEDIO</b>						
Retrib. annua totale	<b>33.538</b>	29.110	30.712	35.628	31.884	36.966
% premio variabile	<b>4,0%</b>	2,0%	2,4%	5,1%	3,5%	5,0%
% totale premi	<b>7,7%</b>	4,7%	5,6%	9,2%	7,0%	9,1%

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 2010.

Disaggregando i dati per dimensione aziendale, si rileva che la retribuzione lorda totale annua è più elevata nelle imprese più grandi e le differenze si ampliano molto al crescere della qualifica (Tabella 9). 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.

Mettendo a confronto i dati settoriali, la retribuzione media lorda totale annua di operai e impiegati risulta simile tra imprese che applicano contratti dell'industria o dei servizi. Per le qualifiche più elevate, invece, si registra una retribuzione maggiore nei servizi, che va di pari passo con una maggiore incidenza dei premi.

#### 4. Nota metodologica

Questa nota esamina i risultati dell'indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2010. I dati sono stati raccolti nel periodo febbraio-aprile 2011 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 **4.352 aziende** – un campione statisticamente non rappresentativo, ma numericamente significativo dell'universo delle aziende associate. Complessivamente a fine 2010 le imprese che compongono il campione occupavano circa 732 mila lavoratori dipendenti a livello nazionale. La numerosità del campione di risposta è in linea con quella dell'anno scorso (4.435 aziende) e le aziende che hanno partecipato a entrambe le indagini sono 1.704. Quando non restringiamo l'analisi a questo sotto-campione longitudinale, i confronti temporali potrebbero quindi essere influenzati dalla diversa composizione del campione. Incrociando l'indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2010 con il database AIDA del Bureau Van Dijk (che contiene le informazioni sui bilanci che le società di capitali sono tenute a comunicare alle Camere di Commercio) si ottiene un campione di 3.449 aziende (su questi dati è calcolato il Grafico 1).

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 2010 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 e nel 2009<sup>7</sup>) i risultati medi a livello nazionale sono ponderati sulla base della distribuzione (per 11 comparti<sup>8</sup> 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 (104 giorni) e le festività infrasettimanali nel 2010 (7 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 (Ordinaria e Straordinaria) effettuate dal personale.

I risultati si basano sulle risposte fornite dalle 3.850 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 2010 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 2010. I risultati si basano sulle risposte fornite dalle 3.871 aziende del campione che hanno compilato la sezione del questionario relativa alle retribuzioni di fatto.

---

<sup>7</sup> Note dal CSC numero 09-3 (27 luglio 2009) e numero 10-2 (3 agosto 2010).

<sup>8</sup> 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**

	<b>CCNL applicato</b>	<b>Comparto di appartenenza</b>
	<b>Codifica Confindustria</b>	
<b>INDUSTRIA</b>	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
<b>SERVIZI</b>	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	57	106	69	232
Tessile-Abbigliamento	45	130	58	233
Chimico-Farmaceutico	54	154	153	361
Gomma-Plastica	49	145	91	285
Metalmeccanico	386	820	485	1.691
Altre manifatturiere	123	274	131	528
<b>Industria in senso stretto</b>	<b>714</b>	<b>1.629</b>	<b>987</b>	<b>3.330</b>
Costruzioni	131	128	-	259
<b>INDUSTRIA</b>	<b>845</b>	<b>1.757</b>	<b>987</b>	<b>3.589</b>
Terziario	217	98	26	341
Trasporti	113	-	-	113
Telecomunicazioni	11	-	-	11
Altre attività terziarie	113	102	83	298
<b>SERVIZI</b>	<b>454</b>	<b>200</b>	<b>109</b>	<b>763</b>
<b>TOTALE ECONOMIA</b>	<b>1.299</b>	<b>1.957</b>	<b>1.096</b>	<b>4.352</b>

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine sul mercato del lavoro nel 2010.

Tabella B.2

Composizione campione rispetto all'universo delle aziende associate					
	Campione		Universo delle imprese associate frequenza (%)	Tasso di rappresentatività	Imprese italiane (ISTAT-ASIA 2009) frequenza (%)
	numero imprese	frequenza (%)			
Alimentare	232	5,3	4,3	6,8	
Tessile-Abbigliamento	233	5,4	5,4	5,5	
Chimico-Farmaceutico	361	8,3	4,1	11,1	
Gomma-Plastica	285	6,5	2,9	12,3	
Metalmeccanico	1.691	38,9	25,5	8,4	
Altre manifatturiere	528	12,1	12,8	5,2	
<b>Industria in senso stretto</b>	<b>3.330</b>	<b>76,5</b>	<b>55,2</b>	<b>7,7</b>	<b>10,1</b>
Costruzioni	259	6,0	8,0	4,1	14,0
<b>INDUSTRIA</b>	<b>3.589</b>	<b>82,5</b>	<b>63,2</b>	<b>7,2</b>	<b>24,1</b>
Terziario	341	7,8	11,1	3,9	
Trasporti	113	2,6	3,9	3,6	
Telecomunicazioni	11	0,3	0,3	4,3	
Altre attività terziarie	298	6,8	21,5	1,8	
<b>SERVIZI</b>	<b>763</b>	<b>17,5</b>	<b>36,8</b>	<b>2,6</b>	<b>75,9</b>
<b>TOTALE SETTORI</b>	<b>4.352</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>5,5</b>	<b>100,0</b>
<b>Nord Ovest</b>	<b>2.207</b>	<b>50,7</b>	<b>35,2</b>	<b>7,9</b>	<b>29,2</b>
<b>Nord Est</b>	<b>1.376</b>	<b>31,6</b>	<b>25,9</b>	<b>6,7</b>	<b>21,4</b>
<b>Centro Sud Isole</b>	<b>769</b>	<b>17,7</b>	<b>38,9</b>	<b>2,5</b>	<b>49,4</b>

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: elaborazioni CSC su dati Indagine sul mercato del lavoro nel 2010.