



NOTA DAL C.S.C.

Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011

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

Francesca Mazzolari e Lorena Scaperrotta

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

Questa nota esamina i risultati dell'indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2011. I dati sono stati raccolti nel periodo febbraio-aprile 2012 presso 4.880 aziende iscritte a Confindustria, che occupano quasi 650 mila lavoratori dipendenti a livello nazionale. L'indagine 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. Nella presentazione dei risultati, le imprese del campione sono classificate per comparto sulla base del CCNL applicato.

1. Struttura e flussi dell'occupazione

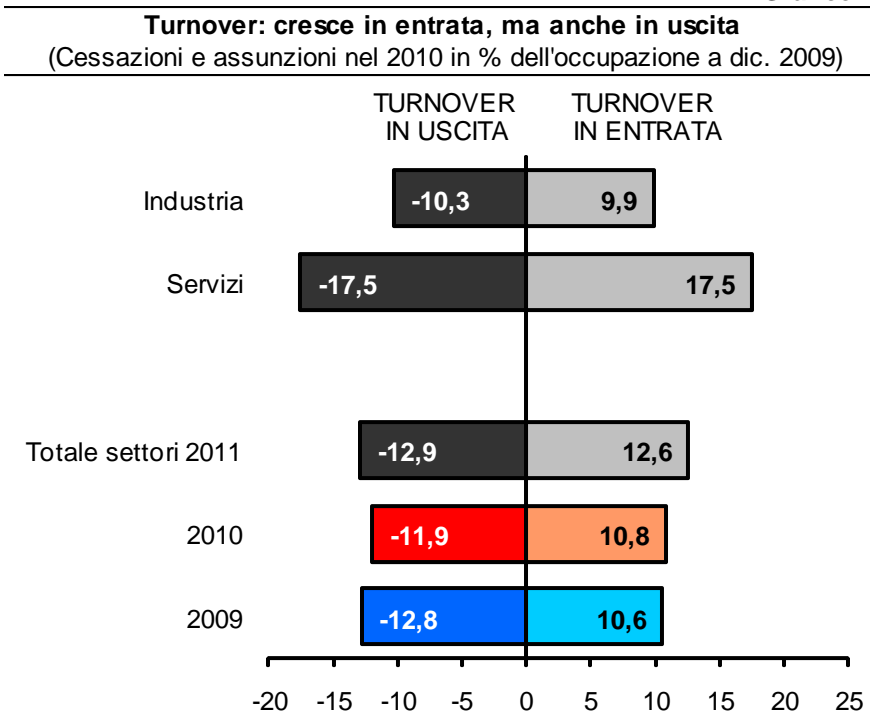
L'occupazione ha tenuto nel 2011. Dall'estate scorsa l'Italia è tornata in recessione, ma l'andamento dell'occupazione nella media del 2011 ha registrato una sostanziale tenuta. Ciò grazie sia all'effetto positivo del seppur lento e parziale recupero del PIL tra la fine del 2009 e l'inizio del 2011 sia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

Il dato medio sull'andamento dell'occupazione nel 2011 maschera differenze consistenti tra settori e classi dimensionali. Nelle imprese che applicano contratti dell'industria l'occupazione dipendente è calata complessivamente dello 0,4%. La caduta più marcata si è osservata nelle costruzioni (-4,1%), mentre il comparto alimentare è il solo ad aver registrato una netta ripresa (+1,2%). Come già negli anni precedenti, la contrazione occupazionale è stata più ampia nelle imprese fino a 15 dipendenti: -3,3% (dopo il -3,6% del 2010 e il -3,9% del 2009) rispetto al -0,7% nelle medie e al +0,1% nelle grandi. Questo andamento differenziato riflette quello dell'occupazione a tempo indeterminato (95,2% dell'occupazione alle dipendenze a fine 2010): -2,9% nelle piccole imprese contro il -0,9% e il -0,2% nelle medie e nelle grandi. Nelle imprese di dimensioni inferiori, d'altronde, è calata anche l'occupazione temporanea (-3,3%), che in quelle medio-grandi quest'ultima è invece cresciuta in modo sostenuto (+8,9% e +12,4% rispettivamente).

Nei servizi il bilancio occupazionale nel 2011 è risultato in pareggio, ma il dato medio riflette una ripresa nel commercio (+3,4%) e nelle telecomunicazioni (+4,3%) che controbilancia il calo nei trasporti (-1,1%) e nelle altre attività del terziario (-0,9%).

Aumentano i flussi in entrata. Il miglioramento del saldo occupazionale nel 2011 rispetto al 2010 è dovuto all'espansione dei flussi in entrata, saliti al 12,6% dello stock di dipendenti a inizio periodo, dal 10,8% rilevato nell'indagine precedente (Grafico 1). Anche il turnover in uscita è tuttavia cresciuto, dall'11,9% al 12,9%, un livello simile a quello registrato nel 2009 (12,8%). La ricaduta in recessione dell'economia italiana dall'estate scorsa fa presupporre che i turnover medi annui siano spiegati da una ripartenza delle assunzioni registrata nella prima metà del 2011 e da un incremento delle cessazioni subentrato nei trimestri successivi.

Nel 2011 si sono confermate le differenze tra classi dimensionali e settori nell'entità dei flussi occupazionali in entrata e in uscita. Strutturalmente i tassi di turnover decrescono marcatamente con la dimensione aziendale e sono più elevati nei servizi, dove, in particolare, hanno continuato a superare il 20% nel turismo e ristorazione e nell'interinale. Seppur mediamente più contenuti nei comparti industriali, i tassi di turnover si attestano sopra al 20% anche nell'alimentare e nelle costruzioni.



Totali ponderati sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate.

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

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

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

Stabile la quota di nuove assunzioni a tempo indeterminato... Complessivamente nel 2011 le assunzioni a tempo indeterminato sono state il 35,1% del totale delle nuove

assunzioni, in linea con il 35,9% registrato nel 2010, ma meno che nel 2009 (37,7%) e nel 2008 (42,1%), mentre le assunzioni con contratto a termine (a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato) hanno riguardato il residuo 64,9%¹.

...ma torna giù la probabilità di stabilizzazione. Le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato hanno rappresentato nel 2011 il 34,3% del totale in essere a fine 2010, una quota inferiore rispetto al 39,1% di un anno prima ma comunque molto oltre il 24,9% del 2009 (Tabella 1).

Tabella 1

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

L'incidenza è calcolata sull'occupazione alle dipendenze (che non include somministrati e collaboratori); per la somministrazione si considerano i lavoratori somministrati equivalenti a tempo pieno (=monte ore utilizzate diviso 1.700).

Il tasso di conversione per ogni tipologia contrattuale è calcolato come rapporto tra il numero di contratti trasformati a tempo indeterminato nel corso del 2011 e il totale dei contratti di quel tipo in essere a fine 2010.

Valori calcolati come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale (solo per la diffusione la ponderazione è fatta rispetto alla distribuzione della aziende associate).

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

Il tasso di conversione a un anno dei contratti di inserimento (46,7%) si è confermato più alto di quello dei contratti a tempo determinato, ma è sceso anch'esso rispetto al 2010 (52,6%). I contratti di inserimento hanno continuato a rappresentare una quota trascurabile del totale dell'occupazione alle dipendenze (0,2%). Più diffuso invece l'apprendistato: lo hanno usato il 18,4% delle imprese e ha interessato l'1,3% dei lavoratori alle dipendenze, una quota che, nei prossimi anni, potrebbe salire per effetto dell'abrogazione dei contratti di inserimento².

Pur confermandosi sensibilmente inferiore rispetto alle tipologie di flessibilità interna, nel 2011 è cresciuto anche il tasso di trasformazione dei lavoratori somministrati: 3,3% dal 2,6% nel 2010. In risalita, inoltre, l'utilizzo di questo contratto: l'incidenza dei lavoratori in

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

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

somministrazione equivalenti a tempo pieno sul totale dell'occupazione alle dipendenze è passata dall'1,5% nel 2010 al 2,2% nel 2011. Per quanto riguarda la dinamica in corso d'anno, tuttavia, il profilo congiunturale del ricorso all'interinale ha mostrato una netta inversione dall'autunno scorso, ovvero in corrispondenza della ricaduta in recessione³.

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

Tra le imprese che prevedevano un aumento di personale nel primo semestre 2012, la quota maggiore programmava di fare ricorso ai contratti a termine (59,2%), ma oltre la metà aveva anche in programma assunzioni a tempo indeterminato. Tra quelle che intendevano invece contrarre la forza lavoro, la modalità prevalente era rappresentata dal ricorso ai licenziamenti, previsti dal 41,0% delle aziende associate (in aumento dal 32,5% di un anno prima). Tra le imprese piccole e quelle

localizzate al Centro-Sud, oltre una su due aveva in programma licenziamenti.

Incrociando i dati sulla dinamica dell'occupazione nel 2011 con le previsioni per la prima metà del 2012, si rileva poi una polarizzazione degli andamenti (Tabella 2). Tra le aziende che avevano già ridotto l'occupazione nel 2011

Tabella 2

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

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

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

(pari al 38,0% del campione) la quota che prevede ulteriori tagli (17,4%) supera, infatti, quella

³ Sulla base dei dati di fonte Ebitemp, si osserva che il monte ore del lavoro interinale, in ripresa da luglio 2009, ha cominciato bruscamente a diminuire da agosto 2011.

che prevede aumenti (15,5%). Il saldo delle previsioni è invece positivo tra le imprese che avevano mantenuto stabile l'occupazione nel 2011 (+6,5%) e tra quelle che l'avevano aumentata (+16,5%).

2. Orari e assenze dal lavoro

Su le ore lavorabili, giù quelle di assenza.

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

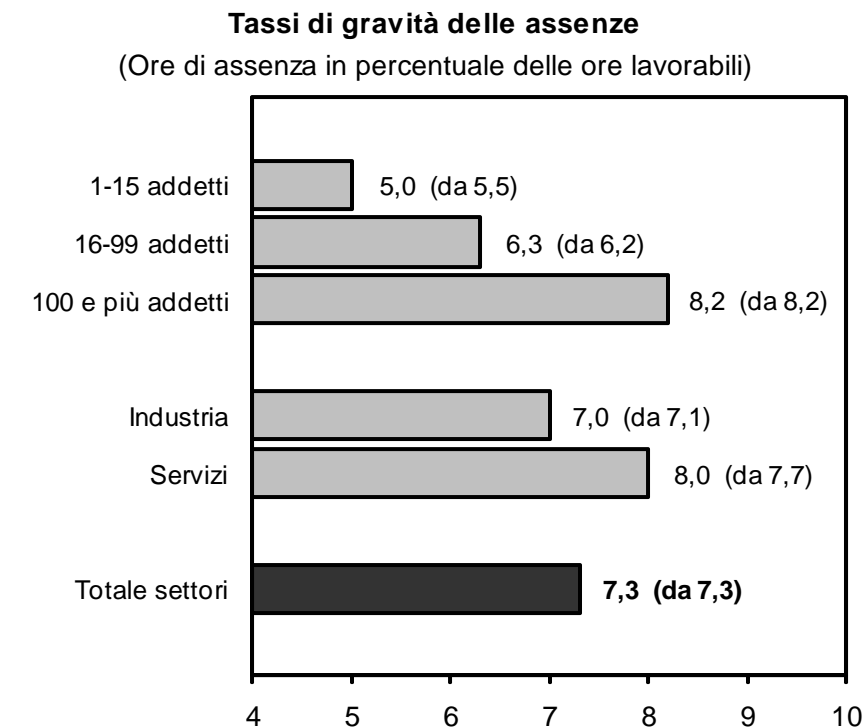
Delle ore lavorabili, 121,0 non sono state lavorate a causa

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

Il tasso di gravità delle assenze (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) si è attestato al 7,3%, pari al valore registrato nel 2010 (Grafico 2). L'incidenza delle assenze si è confermata più bassa nell'industria (7,0%) che nei servizi (8,0%), con picchi nei trasporti (8,7%) e nelle telecomunicazioni (14,3%).

Causali di assenza diverse per genere. La causale più frequente di assenza nel 2011 è stata la malattia non professionale (3,3% delle ore lavorabili), seguita dai congedi parentali e matrimoniali (1,6%) e dagli altri permessi retribuiti (1,3%).

Grafico 2



In parentesi: tassi di gravità delle assenze nel 2010.

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

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

L'incidenza delle assenze è risultata pari al 5,9% tra gli uomini e all'11,1% tra le donne. I congedi parentali spiegano quasi i due terzi della differenza, essendo pari al 4,5% delle ore lavorabili tra le donne e allo 0,5% tra gli uomini.

Assenze più elevate in Toscana e

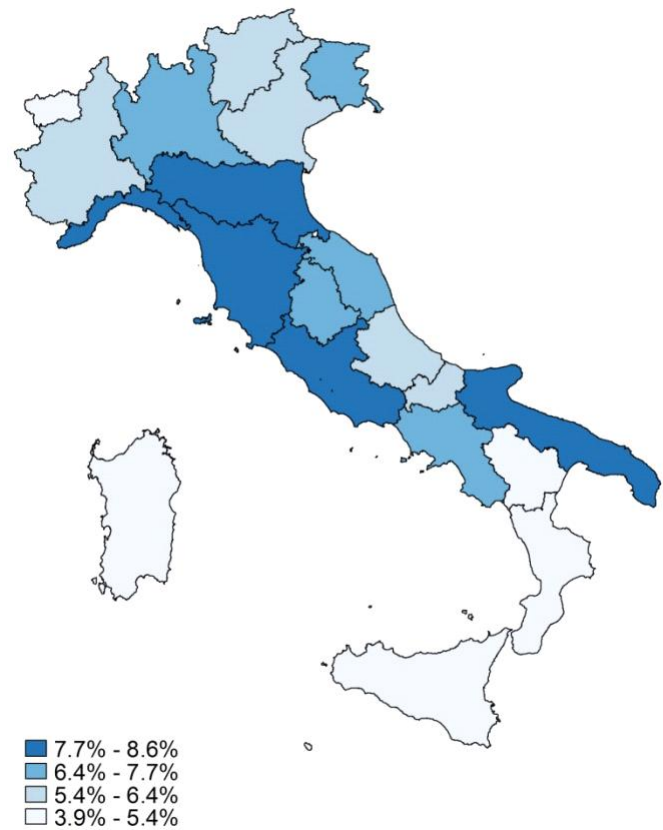
Lazio. Emerge inoltre un'ampia variabilità a livello territoriale.

L'incidenza media delle assenze per addetto supera l'8% in Emilia Romagna, Liguria, Puglia, Toscana e Lazio, mentre è ai minimi (sotto il 5,5%) sia in alcune regioni del Sud e Isole (Calabria-Basilicata e Sicilia-Sardegna) sia nella Valle d'Aosta (Grafico 3). Disaggregando per qualifica e per genere, si osserva una variabilità ancora più ampia, ma le differenze nei tassi di gravità medi appaiono riflettere in maniera netta quelle rilevate per gli operai e per le donne, ovvero i gruppi con la maggiore incidenza delle assenze.

A parte fattori legati a effetti di composizione per settore e dimensione aziendale, sono molteplici le potenziali ragioni alla base della variabilità nell'incidenza delle assenze. Una spiegazione dal lato dell'offerta di lavoro è quella che lega un aumento dello sforzo esercitato dai lavoratori, e quindi una riduzione di comportamenti opportunistici (per esempio in termini di assenteismo), alla presenza e intensità di meccanismi retributivi premiali. Anche se la suddetta relazione non emerge a livello regionale, non si può, tuttavia, escludere che potrebbe divenire evidente a un livello di disaggregazione più elevato, come documentato da alcuni studi⁴.

Grafico 3

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



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

⁴ Per la Francia, si veda S.Brown et al., *Absenteeism and Employee Sharing: An Empirical Analysis Based on French Panel Data, 1981-1991* (1999) e per l'Italia M.Battisti e G.Vallanti, *Flexible Wage Contracts, Temporary Jobs and Worker Performance: Evidence from Italian Firms* (2011).

3. Retribuzioni di fatto

Grafico 4

Contratti aziendali più diffusi nelle grandi imprese industriali.

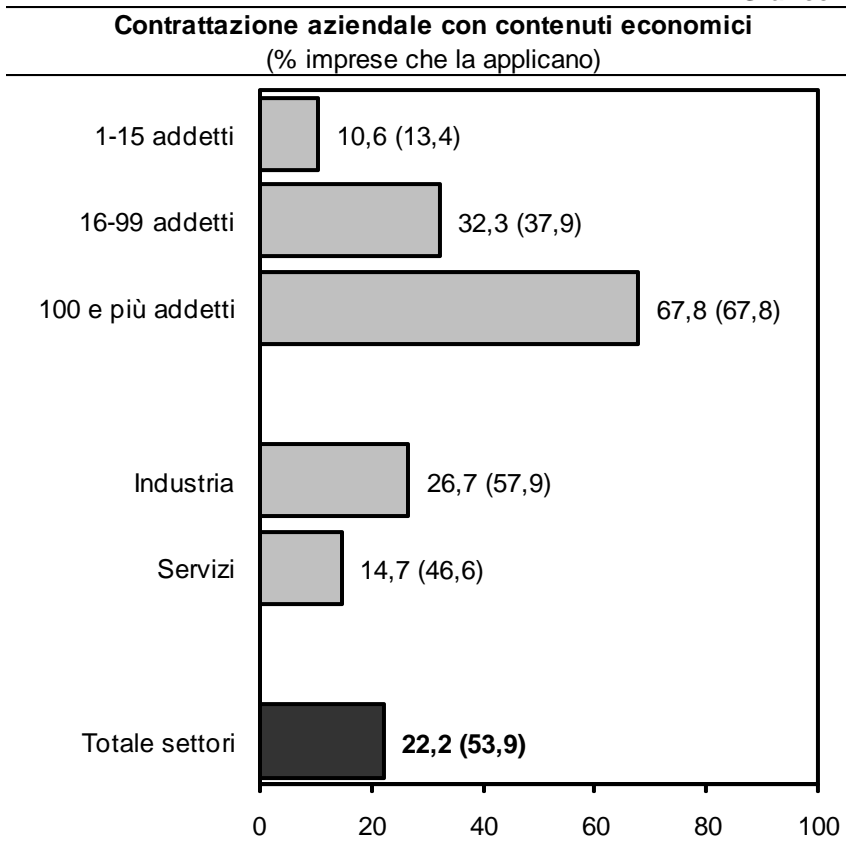
Nel 2011 il 22,2% delle imprese associate a Confindustria (che occupavano il 53,9% dell'intera forza lavoro alle dipendenze nel sistema confindustriale) ha applicato un contratto aziendale con contenuti economici (Grafico 4).

Vi sono ampie differenze settoriali e per classe dimensionale. Nei servizi è un'impresa su sei ad applicare un accordo aziendale, mentre nell'industria in senso stretto è quasi una su tre. La quota di imprese con contratto aziendale passa dal 10,6% tra

le aziende fino a 15 addetti al 32,3% tra quelle medie, raggiungendo il 67,8% tra quelle con più di 100 addetti (75,3% nelle grandi imprese industriali).

Rispetto al 2010, la contrattazione aziendale ha registrato una nuova diminuzione, probabilmente dovuta a ritardi nel rinnovo di accordi aziendali nelle imprese maggiormente in crisi. La diffusione della contrattazione aziendale è passata infatti dal 31,9% nel 2009 al 27,8% nel 2010 al 22,2% nel 2011.

L'incidenza dei premi cresce con la qualifica. Nel 2010 la retribuzione media lorda annua per il personale alle dipendenze a tempo pieno nelle imprese associate a Confindustria è stata pari a 24.647 euro per gli operai, 34.181 euro per gli impiegati, 57.763 euro per i quadri e 122.038 per i dirigenti (Tabella 3). Le differenze tra qualifiche riflettono sia quelle nella retribuzione lorda mensile (rispettivamente 1.757, 2.394, 3.988 e 8.376) sia quelle negli



In parentesi: % lavoratori occupati in imprese con contratto aziendale. Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle aziende associate (o dei loro addetti), per comparto e dimensione aziendale.

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

importi annuali pagati a titolo di premi variabili, altri premi o mensilità aggiuntive rispetto alla tredicesima.

Tabella 3

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

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

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

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

Disaggregando i dati per dimensione aziendale, si rileva una sostanziale omogeneità della retribuzione lorda annua degli operai, mentre quella di impiegati e quadri risulta essere più elevata nelle medio-grandi imprese. Le differenze si ampliano ulteriormente per i dirigenti.