



CONFINDUSTRIA
Lombardia

IL MERCATO DEL LAVORO IN LOMBARDIA

RAPPORTO 2012

A cura dei Centri Studi di Confindustria Lombardia

Elaborazione di Consuelo Scionti e Massimiliano Serati

CeRST – Centro di Ricerca sullo Sviluppo del Territorio

LIUC – Università Carlo Cattaneo di Castellanza

Indice dei contenuti

EXECUTIVE SUMMARY	5
PREMESSA TECNICA	11
IL CAMPIONE	13
STRUTTURA E FLUSSI DELL'OCCUPAZIONE.....	16
1. Qualifiche e tassi di terziarizzazione	17
2. Tassi di femminilizzazione.....	19
3. Scolarizzazione	22
4. Forme contrattuali	24
4.1 <i>Il contratto a tempo indeterminato.....</i>	<i>24</i>
4.2 <i>Il contratto part-time.....</i>	<i>27</i>
4.3 <i>Diffusione e intensità delle altre forme contrattuali</i>	<i>29</i>
5. Lavoratori stranieri.....	37
6. Flussi in entrata	39
6.1 <i>Composizione delle assunzioni</i>	<i>39</i>
6.2 <i>Tassi di conversione</i>	<i>42</i>
7. Flussi in uscita	44
8. Turn-over e saldo occupazionale	46
9. Outplacement	48
ORARI E ASSENZE DAL LAVORO	49
1. Campione di riferimento.....	50
2. Ore lavorabili.....	51
3. Ore lavorate	53
4. Ore di assenza	54
5. Tassi di assenza	55
6. Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e straordinari	57
RETRIBUZIONI DI FATTO.....	60
1. Campione di riferimento.....	61
2. Livelli retributivi	61
3. Premio variabile	63
4. Contrattazione aziendale	67
5. Dinamica retributiva 2011/2012.....	68

6. Retribuzioni dei dirigenti.....	69
TAVOLE STATISTICHE	72
1. Struttura e flussi dell'occupazione.....	72
2. Orari e assenze.....	78
2.1 Totale Lombardia.....	79
2.2 Dati provinciali.....	88
3. Livelli retributivi	104
3.1 Totale Lombardia.....	104
3.2 Dati provinciali.....	107
APPENDICE METODOLOGICA	111
INDICE DELLE RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE	114

EXECUTIVE SUMMARY

Lo scorso 18 giugno a Gerusalemme, il Governatore della Banca Centrale Europea, Mario Draghi, ha affermato che «..gli elevati livelli di disoccupazione, soprattutto fra i giovani, sono inaccettabili» e ancora che «...il mercato del lavoro rimane debole e gli aggiustamenti dei bilanci pubblici e privati continuano a pesare sull'economia...». Poche parole per sintetizzare uno scenario estremamente negativo, per non dire drammatico, che nel suo evolversi ha trascinato i mercati del lavoro europei nel 2012 a uno dei punti “più bassi” nella storia dei cicli economici del dopoguerra. Peraltro, all'interno di questa prospettiva complessivamente difficile, le regioni più produttive d'Europa hanno esibito reazioni diverse, riconducibili ad asimmetrie nei loro modelli di specializzazione produttiva, a contesti normativi e istituzionali differenti, a disomogeneità nei meccanismi delle relazioni industriali e al radicamento sul territorio di profili culturali e imprenditoriali non sovrapponibili.

In questo quadro di complessità economica e di specificità territoriali si inserisce e si sviluppa questo Rapporto sul mercato del lavoro in Lombardia nel 2012, che esamina con la lente di ingrandimento le specificità di uno dei motori dell'economia europea e si propone di individuare le macro-tendenze, a volte peculiari, che lo hanno caratterizzato. Le evidenze derivano da un'indagine di tipo campionario somministrata ad un *panel* di quasi 1.500 imprese, rappresentative di circa 200.000 addetti, tale da garantire adeguata copertura geografica, settoriale e dimensionale dell'universo imprenditoriale e occupazionale regionale.

L'indagine è giunta ormai alla sua sesta edizione e, considerate anche l'ampiezza e la rappresentatività dell'universo di imprese oggetto della rilevazione, si propone come uno strumento rigoroso, affidabile e continuamente aggiornato, che mette a disposizione degli analisti, dei ricercatori e dei *policy maker* informazioni preziose e altrimenti non reperibili. La minuziosa disaggregazione territoriale e tipologica (per macro-settori produttivi, dimensione di impresa, qualifica professionale dei lavoratori e genere) consente valutazioni di tipo “micro”, secondo un usuale approccio di *benchmarking*.

L'analisi ha indagato configurazione e *performance* del mercato del lavoro lombardo rispetto a tre macro tematiche. La prima sezione del documento è dedicata alla disamina della struttura e dei flussi dell'occupazione lombarda, secondo uno schema che affianca una lettura statica e orizzontale del territorio, con una analisi complementare di tipo dinamico che si concentra sui flussi in entrata e in uscita dal mercato. Qui l'attenzione è sulle persone, ossia sui lavoratori e sulle loro posizioni occupazionali. Rispetto alla valutazione degli *stock*, fenomeni come la terziarizzazione e la femminilizzazione dell'occupazione, piuttosto che l'incidenza di lavoratori stranieri o di occupati ad elevato livello di formazione, sono messi sotto la lente di ingrandimento. Ampio spazio, proprio nel periodo in cui la controversa riforma Fornero potrebbe aver manifestato i propri primi effetti, viene attribuito alla ricostruzione delle tipologie contrattuali prevalenti in Lombardia con una particolare sensibilità nei confronti delle asimmetrie di genere che su questo terreno si sono evidenziate. La seconda sezione sposta il terreno di analisi dai lavoratori al lavoro ed è finalizzata a fornire un

quadro sintetico ed efficace della interazione e del *matching* tra domanda e offerta effettive di lavoro, mediante i dati relativi alle ore lavorate/lavorabili e all'impatto della Cassa Integrazione. Infine, l'ultimo blocco di approfondimenti e analisi è dedicato al tema delle retribuzioni nelle loro varie componenti (fissa e variabile *in primis*) e rispetto all'intero *range* delle qualifiche professionali rilevanti.

Struttura e flussi dell'occupazione

L'immagine complessiva che emerge dal Rapporto è quella di un mercato del lavoro lombardo che nel 2012 ha espresso uno sforzo significativo per "resistere" all'impatto della crisi macroeconomica e limitare i danni, sia in termini di mantenimento dei volumi di occupazione complessiva, sia in termini di salvaguardia delle posizioni lavorative individuali. Le imprese lombarde, in altri termini, hanno operato per arginare il rischio di un'emorragia di lavoratori in concomitanza con l'apice della crisi e preservare il patrimonio di professionalità, competenze e valori imprenditoriali di cui questi ultimi sono portatori. A dare conferma di questo atteggiamento sono due fenomeni cruciali che emergono dall'indagine:

- La bilancia occupazionale delle imprese lombarde nel 2012 ha segnato un saldo totale in perfetto pareggio, seppur in presenza di un dato negativo di modesta entità (-0,7%) nel manifatturiero, compensato da un miglioramento nel terziario (+4,1%). Va detto però che sono solo le grandi imprese a far registrare saldi positivi, mentre la situazione peggiora al decrescere della dimensione di impresa.
- Questa situazione di "tenuta dell'occupazione" è confermata da tassi di *turn over* allineati se non inferiori a quelli sperimentati nel 2011, che, ricordiamo, è stato, almeno nella prima parte, un anno relativamente meno negativo per il mercato del lavoro.

Approfondendo l'analisi dei flussi in entrata si possono individuare altri elementi di assoluto interesse:

- Seppur in lieve calo rispetto al 2011, rimangono numerose, in termini di incidenza relativa, le assunzioni a tempo indeterminato, che pesano per il 41,8% (erano il 44% l'anno passato) sul totale; il dato è ancora più significativo nel terziario (44,6%) e tra le grandi imprese (43,4%).
- Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, il 38,7% è il risultato di conversioni di contratti flessibili già in essere in azienda. Questo dato è significativamente in crescita rispetto al 2011 (32%) e conferma come le forme contrattuali flessibili, anche durante i cicli economici negativi, possano essere una modalità efficace per favorire il *matching* tra imprese e lavoratori
- Ciò nonostante, le limitate capacità di assorbimento occupazionale che le imprese hanno giocoforza incontrato durante il 2012 vengono rivelate da un tasso di stabilizzazione (quota di lavoratori con contratto temporaneo stabilizzata a tempo indeterminato durante l'anno) pari al 33,6% e quindi lievemente inferiore al 36% del 2011.

Una relativa spinta alla tenuta dell'occupazione traspare anche dai dati relativi ai flussi in uscita:

- Si osserva un'incidenza ancora relativamente contenuta (seppur in lieve aumento rispetto al 2011) dei licenziamenti sul totale delle cessazioni dei rapporti di lavoro: la quota di interruzioni "involontarie" per licenziamento è risultata in Lombardia pari a 12,2%, contro un dato nazionale di 13,3% (Fonte Istat).
- Complessivamente, il 37% delle cessazioni ha avuto natura "volontaria" (dimissioni o pensionamento), mentre il 55% ha avuto natura "involontaria" (contratti non rinnovati, cessazioni incentivate e licenziamenti). Il restante 8% è rappresentato dalla causa residuale "altri motivi", che comprende prevalentemente le uscite legate alle cessioni di ramo d'azienda.
- Il confronto tra macro-settori suggerisce che le cessazioni "involontarie" hanno un peso maggiore (circa il 74%) nelle attività terziarie rispetto al manifatturiero, dove pesano per il 53% sul totale.

Nel suo tentativo di salvaguardare l'occupazione pur in presenza di un difficile scenario macroeconomico, il mercato del lavoro lombardo ha dovuto sperimentare (potremmo dire di conseguenza) alcuni fenomeni, forse anche legati alla necessità di un contenimento dei costi, che ne hanno parzialmente mutato caratteristiche e composizione rispetto al 2011.

- Scendono i livelli di scolarizzazione e in particolare la percentuale di occupati in possesso di un titolo di laurea che passa dal 23% del 2011 al 20,5% del 2012. Anche nelle tradizionali roccaforti ad elevata intensità di utilizzo di laureati, come il terziario, si assiste ad una sorta di *downgrade* dei livelli di scolarizzazione, con il calo dell'incidenza dei laureati magistrali e un incremento di quasi il 100% dei laureati triennali rispetto al 2011. Sul piano geografico è interessante notare che le aree a maggiore intensità di utilizzo di laureati sono quella milanese vasta (Milano con Monza Brianza), l'asse Varese-Legnano, Pavia, e infine Bergamo, ossia le aree che ospitano le più elevate concentrazioni di offerta universitaria.
- Il tasso di femminilizzazione complessivo rimane sostanzialmente stabile rispetto al 2011, così è anche per singoli macro-settori e per ogni tipologia dimensionale di impresa; tuttavia esso diminuisce in corrispondenza delle posizioni professionali ad elevata responsabilità, ribaltando la tendenza alla crescita registrata nel 2011. Risultati più alti si registrano per il terziario e nelle micro-imprese, verosimilmente in virtù di una relativamente maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e di una più agevole conciliazione vita-lavoro.
- La percentuale di imprese che ricorrono a manodopera straniera è in calo (dal 54% del 2011 al 50% del 2012) e rimane più elevata nel manifatturiero, rispetto al terziario, e nelle grandi imprese anche per la maggiore disponibilità di opportunità lavorative che non richiedono elevati livelli di scolarizzazione. Per converso, è nelle microimprese che si registra la più elevata incidenza sul totale da parte dei lavoratori stranieri.

Complesso e articolato è lo scenario riguardante le tipologie contrattuali.

- Compie un discreto, ma significativo, balzo in avanti il ricorso al contratto di apprendistato che viene utilizzato dal 18,5% delle imprese (contro il 15,9% del 2011), pur coinvolgendo, tuttora, solo poco più del 1% dei lavoratori.
- In termini statici l'utilizzo delle forme contrattuali flessibili è in Lombardia inferiore al dato medio nazionale; nel 2012 solo il 13% dei rapporti di lavoro in Lombardia ha assunto forme flessibili. Per la sola occupazione di tipo dipendente l'incidenza del contratto a tempo indeterminato sfiora il 95% degli addetti, con punte massime tra le medie imprese e nel settore manifatturiero.
- In termini dinamici il ricorso a strumenti contrattuali flessibili è lievemente aumentato rispetto al 2011, sulla scia di una tendenza già evidenziata l'anno precedente, a rivelare che, seppur in misura meno intensa che in altri territori italiani, anche le imprese lombarde hanno reagito al clima economico negativo e alla persistente incertezza sulle prospettive, ricorrendo a tutti gli strumenti disponibili, pur di evitare forti cali occupazionali.
- Tra le forme contrattuali flessibili spiccano le collaborazioni a progetto, che nel 2012 (pur vedendo ridotta la loro quota) diventano lo strumento più diffuso tra le imprese (il 46,7% vi fa ricorso), superando i contratti a tempo determinato, anche se la loro incidenza in termini di lavoratori coinvolti rimane limitata (1,9% vs 3,7% per i contratti a termine). Due evidenze interessanti meritano una sottolineatura:
 1. il tasso di femminilizzazione tra gli occupati con contratto a tempo determinato (pari a 42,4%) è superiore sia a quello che si riscontra tra il totale dei lavoratori flessibili (38,5%) sia a quello calcolato sul totale degli occupati (31,3%).
 2. emerge un profilo del "collaboratore tipo" (progetto) caratterizzato da un livello di istruzione medio-alta (diplomati o laureati) e con più di 50 anni di età. Questa caratterizzazione sembra mostrare come alcune tipologie di flessibilità nella realtà non rispecchino alcuni luoghi comuni consolidati. In particolare, da un lato non evidenzia alcuna correlazione alto livello di studio e minore flessibilità contrattuale; dall'altro, smentisce, perlomeno in Lombardia, che la flessibilità contrattuale sia un fenomeno che riguarda pressoché esclusivamente i giovani. La quota di collaboratori a progetto, infatti, aumenta al crescere dell'età e del livello di scolarizzazione.
- Tra le forme flessibili è sempre l'interinale a coinvolgere le quote maggiori di lavoratori (7,1%), facendo registrare un'incidenza sostanzialmente identica a quella del 2011. Sono le grandi imprese ad adottare maggiormente questo strumento (69,8%) e a optare per la più lunga durata media delle missioni in somministrazione (982 ore). Molto diversificato il suo utilizzo tra i diversi territori lombardi.

Orari e assenza dal lavoro

L'analisi dei fenomeni riguardanti orari e assenze dal lavoro, e soprattutto la diffusione del ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni arricchiscono il quadro complessivo e consentono di acquisire ulteriori interessanti informazioni.

- L'utilizzo della Cassa Integrazione (Ordinaria e Straordinaria) ha riguardato mediamente il 29% delle imprese con un aumento rispetto al 26% del 2011; si registrano picchi di diffusione pari al 34% nel settore manifatturiero e al 38% nell'aggregato grandi imprese. La quota di imprese che ha fatto ricorso alla CIG è invece più contenuta tra le attività del terziario (12%) e nelle micro imprese (25%), il che potrebbe segnalare maggiori difficoltà per queste categorie ad accedere a tale strumento.
- Sia le ore lavorabili, sia le ore lavorate appaiono sostanzialmente stabili rispetto al 2011; di conseguenza, pressoché invariati appaiono anche i tassi di assenza; una maggiore virtuosità (bassa incidenza delle ore di assenza) si osserva nelle micro e nelle piccole imprese, nel terziario, tra i lavoratori di sesso maschile (principalmente per il maggiore utilizzo da parte delle donne dei congedi parentali) e tra le qualifiche medio alte.
- Peculiare è il fatto che, nonostante la problematicità del quadro economico, la diffusione degli straordinari tra le imprese lombarde sia rimasta stabile sugli elevati livelli del 2011; è evidente che in un territorio che ha mantenuto nel complesso stabili i livelli occupazionali e che ha fatto un ricorso limitato alle forme contrattuali flessibili, l'utilizzo degli straordinari, della CIG e dei contratti *part time* (anche a tempo indeterminato) descrive una sorta di "modello" per garantire flessibilità a parità di occupazione (o quasi).

Retribuzioni di fatto

Infine, concentriamo rapidamente l'attenzione sulle politiche retributive praticate dalle imprese in una fase di generalizzato arretramento macroeconomico.

- La retribuzione annua del personale non dirigente delle imprese lombarde si è attestata nel 2012 su un valore medio pari a 35.799 Euro; le attività terziarie risultano caratterizzate da un livello retributivo medio più elevato in misura quasi pari al 7% rispetto a quello riscontrato nel manifatturiero (37.658 contro 35.322 Euro).
- Rispetto a quanto osservato nella passata edizione del Rapporto, sembra spezzarsi il legame diretto tra dimensione aziendale e livelli retributivi. Dai dati si osserva, infatti, che le retribuzioni medie più elevate sono quelle concesse dalle piccole imprese (35.913 Euro), mentre le medie e le grandi imprese si collocano su valori inferiori e tendenzialmente allineati (rispettivamente 35.779 e 35.887 Euro).
- Per tutte le qualifiche, eccezion fatta per gli operai, la crescita tendenziale dei livelli retributivi misurata a dicembre 2012 (su dicembre 2011), è risultata di poco inferiore al corrispondente tasso di inflazione (2,3%; dato Istat), il che si è tradotto in una lieve riduzione del potere

d'acquisto delle retribuzioni a consuntivo di fine anno. Per gli operai e nelle micro imprese si sono registrati incrementi retributivi non solo nominali, ma anche reali.

- Come poteva essere prevedibile, considerato il clima di sfiducia che ha pervaso l'economia nel 2012, e la molteplicità di fattori che hanno inciso sulle marginalità delle imprese (la forte stagnazione della domanda interna, il crescente irrigidimento della pressione fiscale, i prezzi dei prodotti petroliferi rimasti sostanzialmente fermi agli elevati livelli del 2011), l'incidenza della componente variabile della retribuzione per il personale non dirigente (4,7% in media) è diminuita diffusamente rispetto al 2011 (5,5%); ciò è valso per tutti i settori, le tipologie di impresa e le qualifiche. Il fenomeno si ripropone anche se consideriamo i soli addetti che hanno percepito un premio variabile nel corso del 2012, con una riduzione dell'incidenza media da 7,2% a 6,4%.
- La retribuzione media dei dirigenti delle imprese lombarde nel 2012 è stata pari a 122.915 Euro con picchi di 127.026 Euro nel terziario e 127.093 Euro nelle grandi imprese. Mediamente un dirigente con meno di 6 anni di anzianità guadagna circa il 16% in meno di un dirigente con più di 6 anni di anzianità.
- In controtendenza rispetto a quanto appurato per le qualifiche non dirigenziali, cresce per i dirigenti l'incidenza media del premio variabile, che passa dal 7,1% del 2011 al 8,7%; al contrario la componente retributiva complessiva legata al merito scende dal 27% circa del 2011 al 16,8% del 2012.
- Un calo significatosi registra, infine, per il superminimo di un dirigente medio, che scende dal 14,7% del 2011 al 4% del 2012.

PREMESSA TECNICA

Nel 2012 gli effetti della recessione economica sul mercato del lavoro italiano appaiono consistenti e prolungati. I dati del Ministero del lavoro rivelano che l'occupazione in termini di unità di lavoro (al netto della CIG) è diminuita dell'1,1% a fronte della crescita nulla dell'anno precedente, così come si è contratta progressivamente l'offerta di lavoro, rilevata - Indagine Istat su posti vacanti e ore lavorate (VELA) - dalla diminuzione del tasso dei posti vacanti (0,5% nel 2012 da 0,8% nel 2011) sia nel settore industriale che dei servizi, a testimonianza del propagarsi di un fenomeno di scoraggiamento del lavoro.

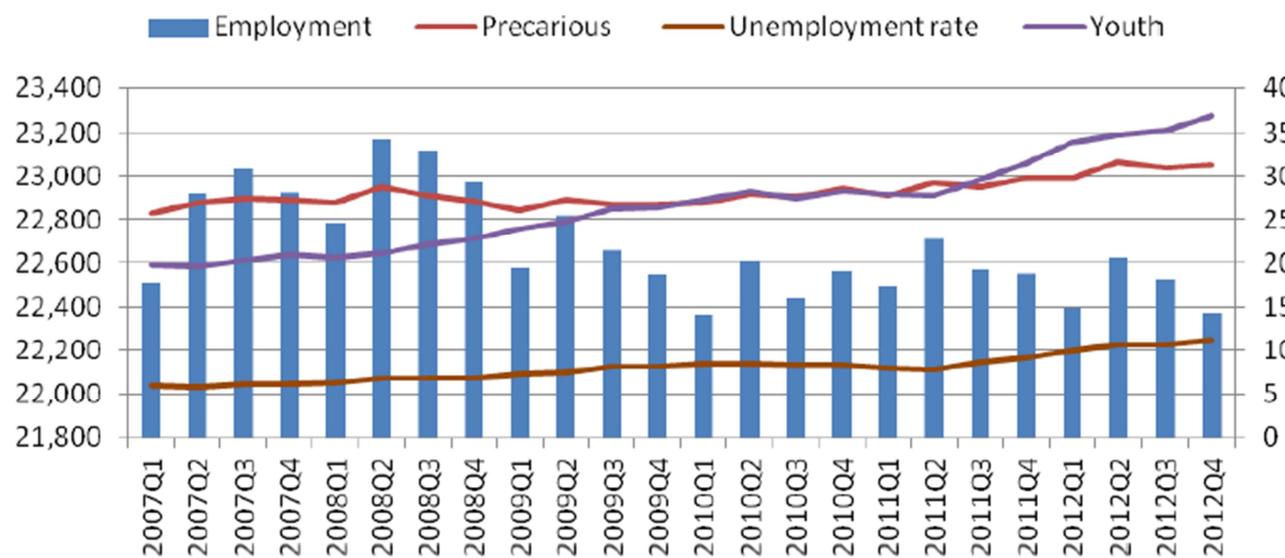
La prospettiva che la recessione si prolunghi per gran parte del 2013 ha continuato a frenare la ripresa della domanda di lavoro da parte delle imprese anche nel primo trimestre 2013. Le stime del Ministero del Lavoro delineano una situazione congiunturale pressoché invariata rispetto all'ultimo trimestre 2012.

Anche i dati Eurostat (Figura 1) confermano la presenza di turbolenze nel mercato del lavoro italiano che lasciano intravedere pochi segni di ripresa. L'analisi della dinamica della perdita di occupazione mostra, nello specifico, che dopo il periodo 2011 ed inizio 2012 in cui i livelli di occupazione sono rimasti stabili, la perdita di posti di lavoro ha segnato una accelerazione nella seconda metà del 2012: sono stati persi quasi 100.000 posti nei due ultimi trimestri. Nel quarto trimestre del 2012, gli occupati erano diminuiti di oltre 48.000 rispetto al trimestre precedente. Se si considera che dal secondo trimestre del 2008, l'economia italiana ha perso circa 600.000 posti di lavoro, e che nello stesso periodo, la popolazione in età lavorativa è aumentata di circa 1,1 milioni, servono all'Italia circa 1,7 milioni di nuovi posti di lavoro per riportare il tasso di occupazione ai livelli pre-crisi. Il tasso di disoccupazione è aumentato regolarmente a partire dall'inizio della crisi: dal 6,1% nel 2007 è aumentato quasi ininterrottamente per raggiungere l'11,2% nel quarto trimestre 2012.

In questo contesto, inoltre, si individuano due tendenze a cui porre particolare attenzione: l'aumento delle difficoltà di impiego per la forza lavoro giovanile e l'ampia diffusione della cosiddetta occupazione precaria. In Italia, infatti, da un lato la sfida della ricerca di un posto di lavoro è stata particolarmente difficile per i giovani tra 15 e 24 anni: il tasso di disoccupazione di questa fascia di età è salito di 15 punti percentuali ed ha raggiunto il 35,2% nel quarto trimestre 2012. Dall'altro lato, i contratti a tempo determinato, a partire dal 2007, sono aumentati di 5,7 punti percentuali ed hanno raggiunto il 32% degli occupati nel 2012. Questi risultati rimbalzano di continuo, nel dibattito sugli effetti generati dalla Riforma Fornero in merito a tre tematiche cruciali: il rinnovo dei contratti a termine, le pensioni e i processi di licenziamento.

Il presente lavoro fornisce una rappresentazione del mercato del lavoro in Lombardia, alla luce dei dati raccolti dal sistema confindustriale, prestando attenzione ad inquadrare in che modo le dinamiche regionali si inseriscano nel quadro nazionale appena delineato.

Figura 1 – Misure dell'occupazione per trimestri – Italia 2007-2012



Nota: a sinistra occupazione in migliaia; a destra tasso di occupazione precaria (in % degli occupati), tasso di disoccupazione e tasso di disoccupazione giovanile.

Fonte: Eurostat

IL CAMPIONE

La VI edizione dell'*Indagine sul Mercato del Lavoro* è stata realizzata sulla base di un campione composto da 1.444 imprese lombarde, all'interno delle quali si contano 195.886 addetti. Il numero di aziende che hanno partecipato alla rilevazione si posiziona sostanzialmente in linea con la media delle passate edizioni; questa evidenza, oltre a testimoniare la costante e rinnovata sensibilità da parte del mondo delle imprese verso queste tematiche, conferisce all'analisi continuità e significatività dei risultati. In aggiunta, è importante segnalare come gli elementi distintivi del presente Rapporto – livello di dettaglio e *timing* di presentazione dei dati – conferiscano a questa iniziativa del sistema confindustriale un ruolo informativo di prim'ordine sul mercato del lavoro a livello regionale e provinciale.

Grafico 1– *Imprese del campione per macro-settore e classe dimensionale – Lombardia 2012*

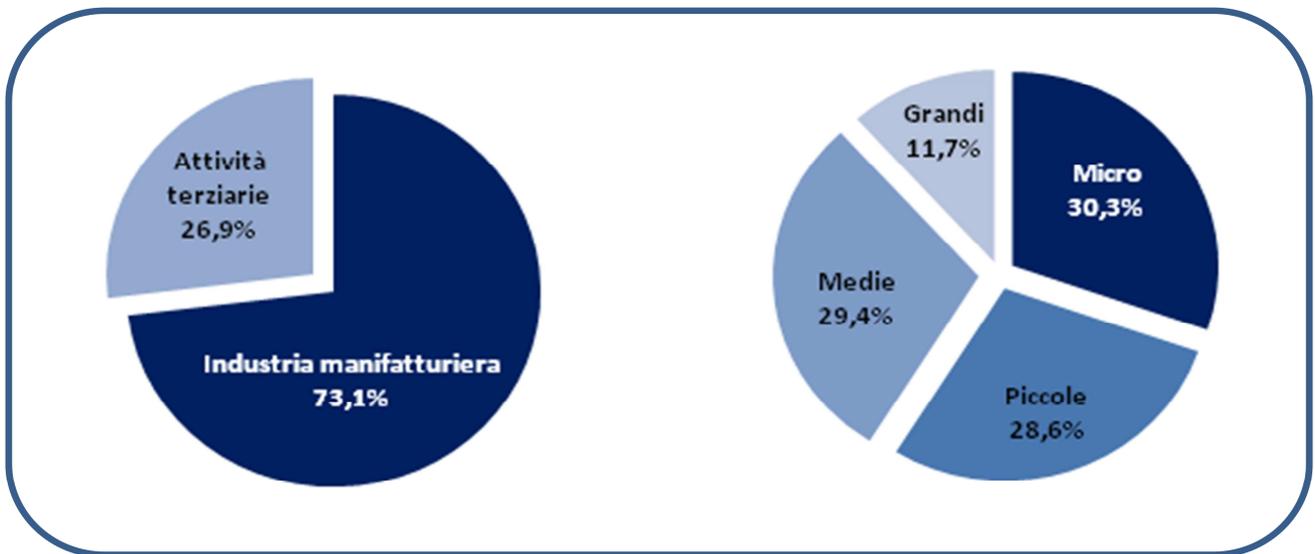
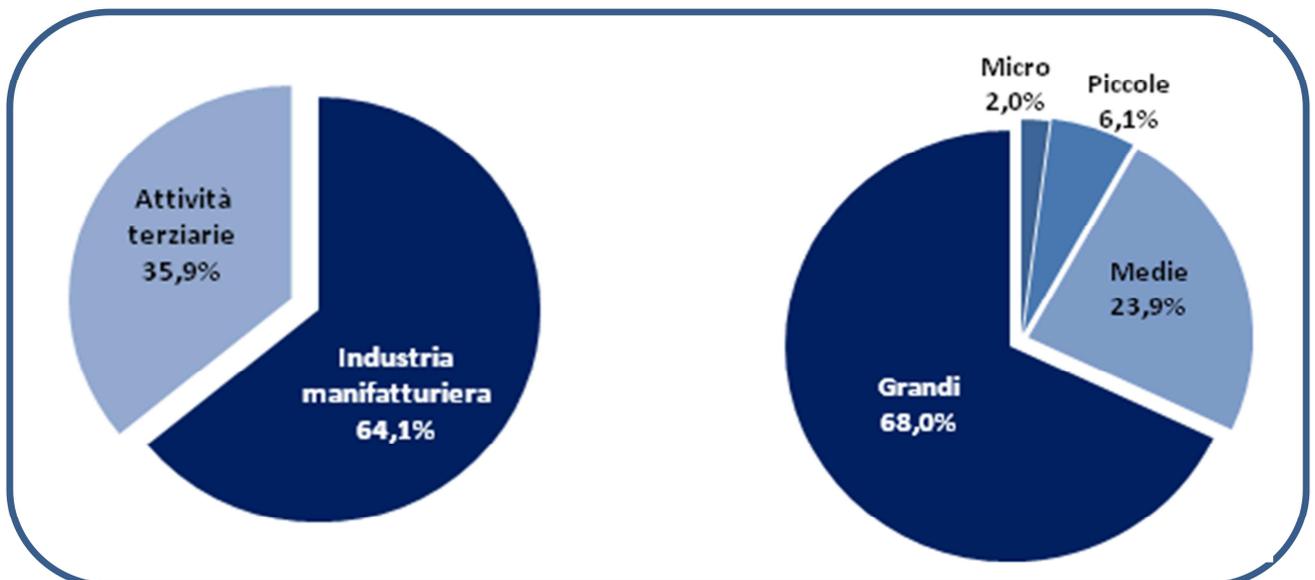


Grafico 2– *Addetti del campione per macro-settore e classe dimensionale – Lombardia 2012*

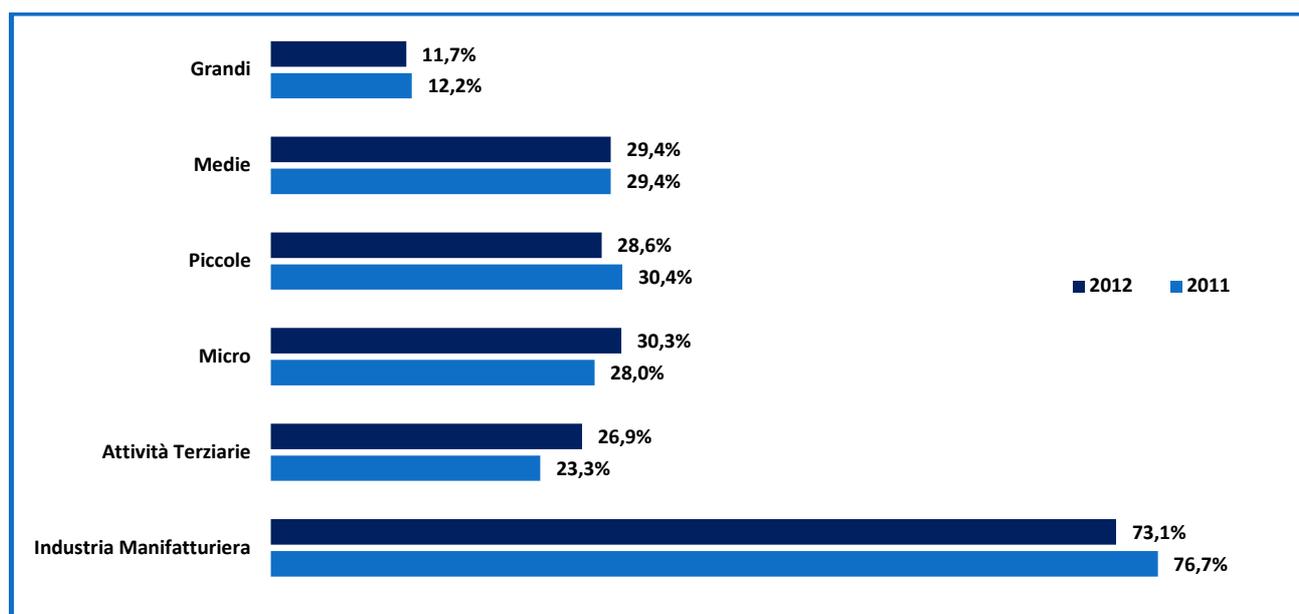


Analizzando la composizione del campione per macro-settori si nota la rilevante incidenza del comparto manifatturiero (73%) rispetto a quello dei servizi (27%); tale prevalenza riflette parzialmente una delle caratteristiche tipiche del modello di specializzazione territoriale, ossia, lo storico peso dell'industria manifatturiera nel sistema produttivo lombardo, nonché la struttura delle Associazioni territoriali di Confindustria Lombardia. In termini occupazionali, pur confermandosi la rilevanza del manifatturiero (64%), si evidenzia come le attività terziarie raggiungano una quota più consistente, pari al 36%. A livello dimensionale le micro e le piccole imprese rappresentano la maggior parte del campione (quasi il 59%), nonostante l'elevata presenza della categoria medie (circa il 29%) e una discreta quota di grandi imprese (quasi il 12%). La situazione risulta speculare in termini di addetti, dove oltre la metà dei dipendenti (68%) si concentra nella classe grandi imprese (Grafici 1 e 2).

Da un punto di vista metodologico, le classi dimensionali sono ottenute utilizzando la classificazione tradizionale, secondo la quale si intendono micro imprese quelle fino a 15 addetti, piccole imprese quelle da 16 a 49 addetti, medie imprese quelle da 50 a 249 addetti e, infine, grandi imprese quelle da 250 addetti in su. Rispetto ai settori, invece, si è utilizzato il criterio dell'attività svolta; le imprese, sono state cioè classificate in base ai codici di attività ATECO. Solamente per quanto riguarda assenze e retribuzioni si è optato per la classificazione secondo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

Da un confronto tra il campione 2012 rispetto a quello 2011 (Grafico 3) si nota, in termini di classi dimensionali, una leggera flessione del segmento grandi imprese e, in termini settoriali, un consistente incremento delle rappresentatività del terziario, in linea con un *trend* di progressiva terziarizzazione del sistema economico lombardo, già messo in luce nella precedente edizione.

Grafico 3 - Imprese del campione per macro-settore e classe dimensionale - Lombardia cfr. 2011/2012

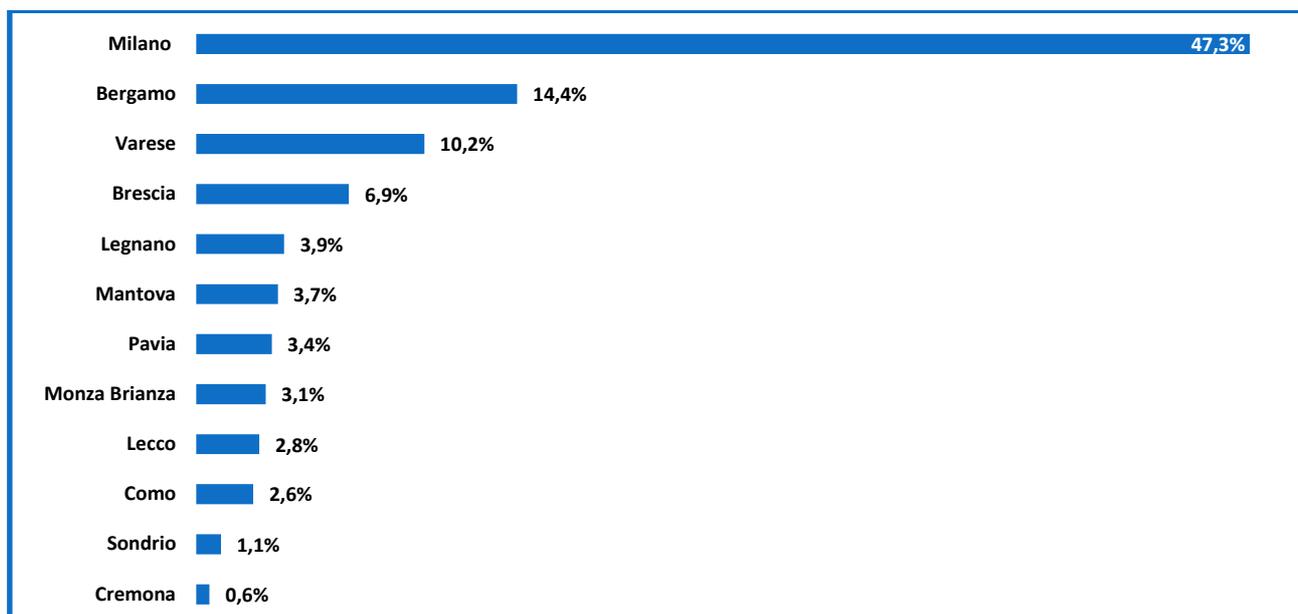


L'indagine è stata svolta nel periodo febbraio-aprile del 2013, al fine di raccogliere le informazioni riferite al 2012. La rilevazione è avvenuta mediante l'invio di un questionario elettronico a tutte le imprese delle Associazioni Territoriali di Confindustria Lombardia. Ciascuna Associazione ha curato l'invio e la raccolta dei questionari, successivamente aggregati a livello regionale.

In continuità con la metodologia adottata nelle passate edizioni, l'attribuzione delle imprese a ciascuna Provincia viene determinata in base all'Associazione Territoriale che ha raccolto i dati, che non sempre coincide con la Provincia amministrativa. Per questo motivo le disaggregazioni territoriali presentate durante questa analisi trattano come categoria a sè stante l'area di Legnano (di competenza Confindustria alto Milanese), e utilizzano la categoria Milano come aggregato dei dati di Milano, Lodi e parte di Monza Brianza (di competenza Assolombarda). Ai fini espositivi la dizione semplificata "dati provinciali" farà sempre riferimento al criterio di attribuzione così come appena descritto.

La distribuzione provinciale del campione rivela come oltre il 47% delle imprese siano milanesi. Relativamente basso, invece, il tasso di risposta delle province di Cremona, Sondrio, Como e Lecco. I risultati relativi a queste province, pertanto, dovranno essere interpretati con qualche cautela, poiché una scarsa base numerica può evidentemente indurre distorsioni campionarie.

Grafico 4 – Imprese del campione per provincia – Lombardia 2012



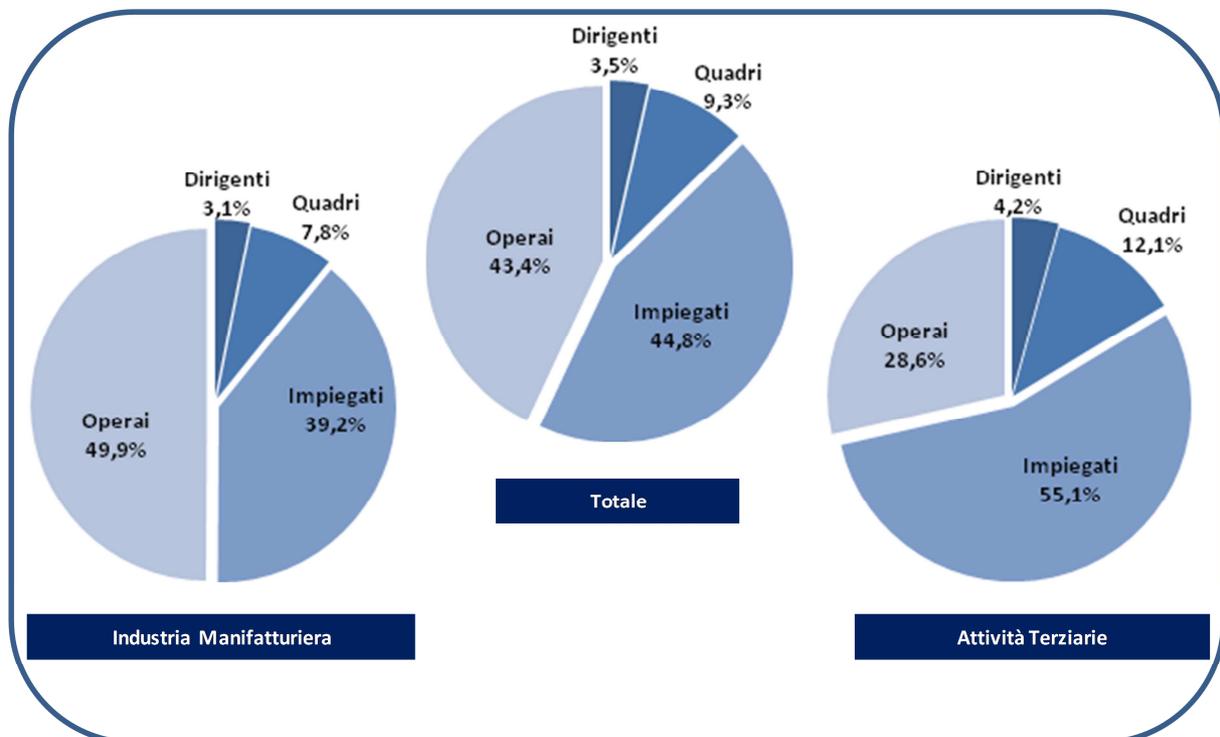
STRUTTURA E FLUSSI DELL'OCCUPAZIONE

1. Qualifiche e tassi di terziarizzazione

L'analisi della struttura dell'occupazione dipendente per inquadramento professionale conferma la prevalenza di personale impiegatizio, che rappresenta quasi il 45% del totale occupati (Grafico 5). In linea con l'anno passato, a livello complessivo continua la crescita dell'incidenza del personale operaio, che supera quota 43%. Se si osserva la distribuzione per macro-settore appare invece chiara la dicotomia tra industria manifatturiera, composta per quasi il 50% da personale operaio, e attività terziarie, in cui la medesima categoria si attesta a una quota pari a poco meno del 29%. Questa divergenza ha un peso ancora maggiore se si considera che a livello metodologico l'attribuzione delle imprese ai macro-settori è stata effettuata, per il secondo anno consecutivo utilizzando un criterio per attività ATECO; questa scelta, che porta ad includere nel settore terziario le imprese che pur applicando un contratto manifatturiero svolgono in prevalenza attività terziarie, fa aumentare l'incidenza del lavoro operaio nel comparto terziario. Per quanto riguarda il personale direttivo e dirigenziale, si acuisce il divario tra manifatturiero e terziario: la quota quadri e dirigenti sfiora l'11% nel manifatturiero, mentre supera il 16% nelle attività terziarie.

Si precisa che, nella presente sezione (*Struttura dell'occupazione*), tutte le disaggregazioni per qualifica professionale sommano nella categoria "operai" anche l'esigua quota parte relativa agli "intermedi". Differentemente, nella sezione due (*Orari e assenze dal lavoro*) e tre (*Retribuzioni di fatto*) i dati relativi agli intermedi vengono aggregati nelle quote degli impiegati.

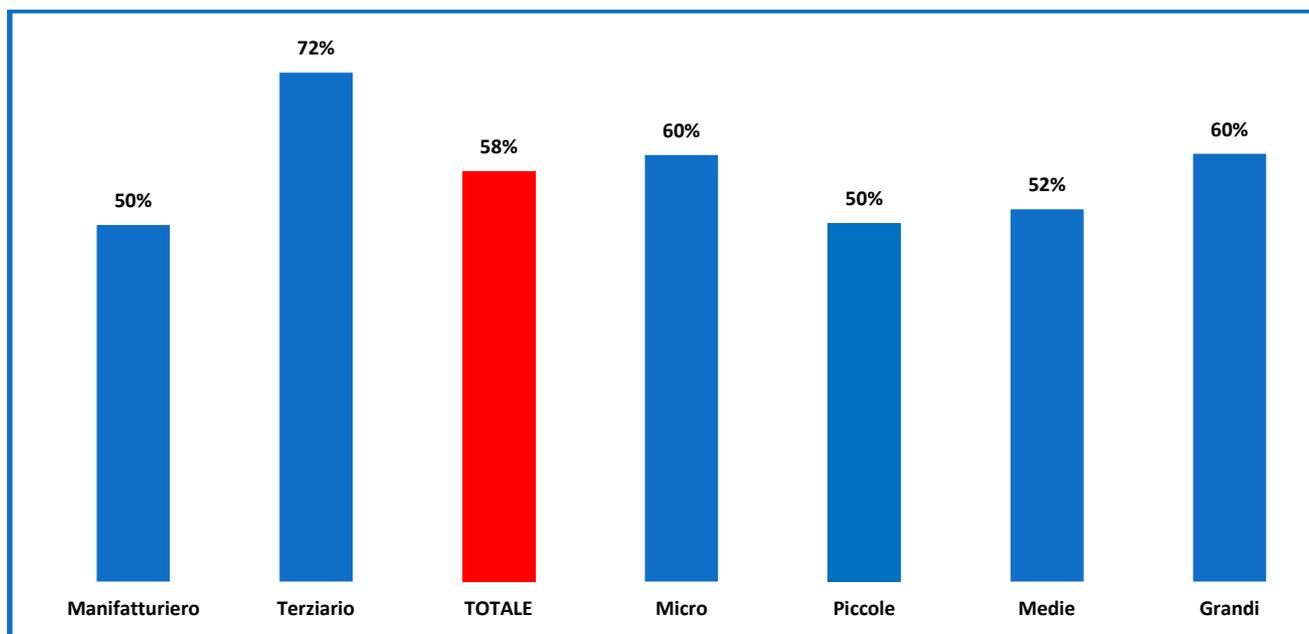
Grafico 5 – Struttura dell'occupazione dipendente per qualifica – Lombardia 2012



A livello dimensionale (dato non mostrato nel grafico), la presenza di personale operaio è massima nelle piccole e medie imprese, rispettivamente al 50% e al 48% , stabile al 40% nelle micro e in aumento nelle grandi imprese (40% rispetto al 36% del 2011).

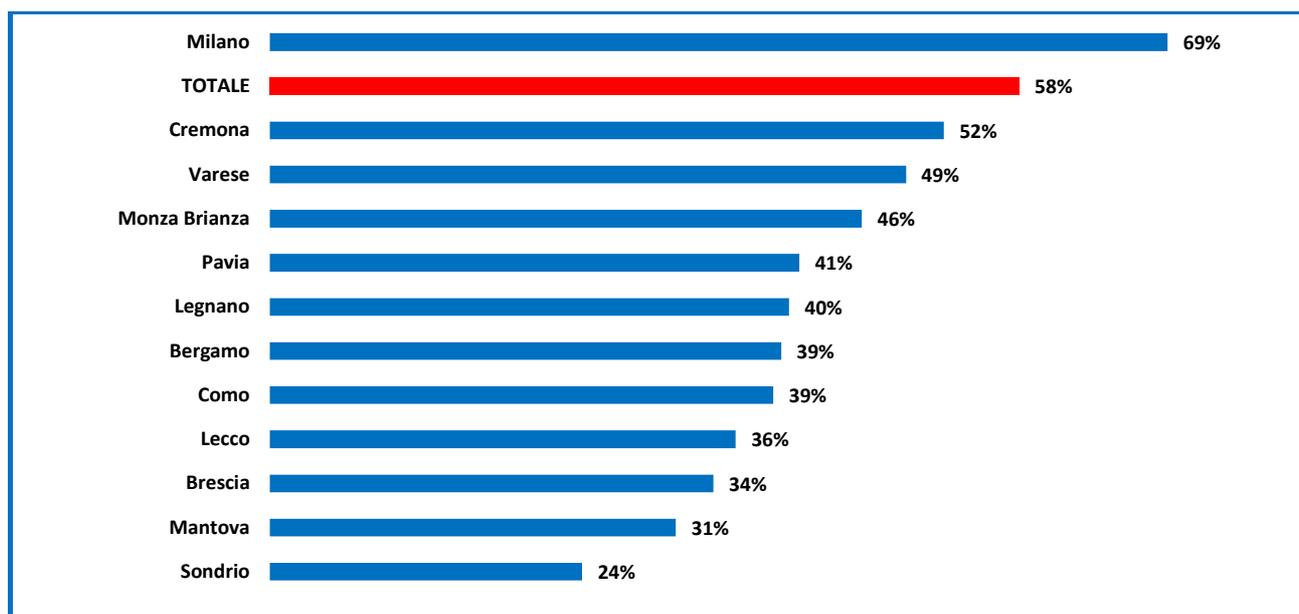
Tale struttura del personale determina un tasso di terziarizzazione implicita (calcolato come rapporto tra addetti *full-time* non operai sul totale dipendenti) che si colloca mediamente intorno al 58% (Grafico 6). Se si osserva la disaggregazione in termini di classe dimensionale l'incidenza del personale non operaio raggiunge valori sopra la media nelle micro e nelle grandi imprese (rispettivamente al 60%); in termini settoriali sono le imprese del terziario a dettare il ritmo rispetto all'industria manifatturiera (72% contro 50%). Il gap intra-settoriale e l'elevata terziarizzazione nelle grandi imprese rispecchiano senza dubbio le differenze sopra evidenziate nella composizione per qualifica della forza lavoro, delineando ambiti occupazionali con caratteristiche molto diverse. L'elevata terziarizzazione delle micro imprese indica, invece, la presenza di realtà industriali molto piccole in cui l'attività di commercializzazione tende a prevalere sull'attività *core* di produzione.

Grafico 6 - Tasso di terziarizzazione implicita – Lombardia 2012



I dati provinciali (Grafico 7) segnano asimmetrie interessanti: prendendo a riferimento due territori storicamente caratterizzati da un tessuto imprenditoriale largamente manifatturiero, ossia Monza-Brianza e Varese, si nota da un lato il calo, rispetto al 2011, del livello di terziarizzazione nell'area di Monza Brianza, dall'altro, invece, il *trend* di progressiva espansione del processo di terziarizzazione che coinvolge il territorio varesino.

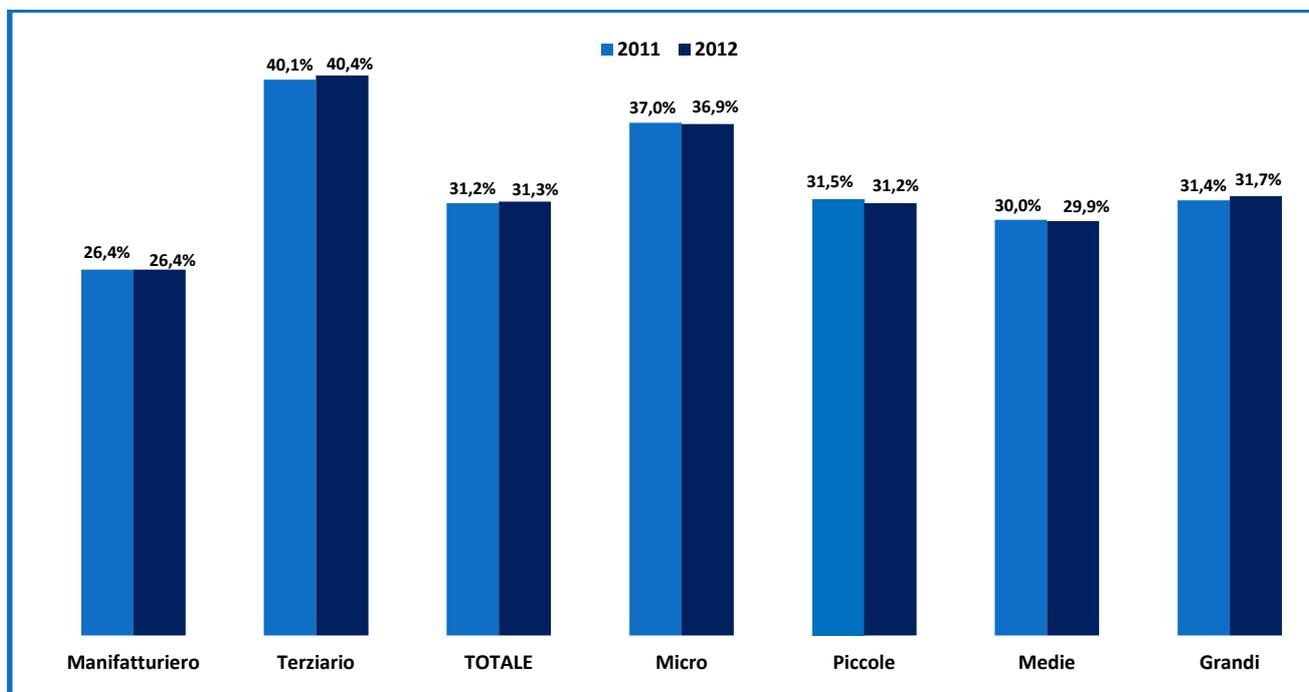
Grafico 7 - Tasso di terziarizzazione implicita per provincia – Lombardia 2012



2. Tassi di femminilizzazione

L'occupazione femminile a tempo indeterminato sul totale dei lavoratori rappresenta nel 2012 poco più del 31%, dato in sostanziale continuità rispetto al 2011.

Grafico 8– Tasso di femminilizzazione per settore e dimensioni – Lombardia 2011/2012



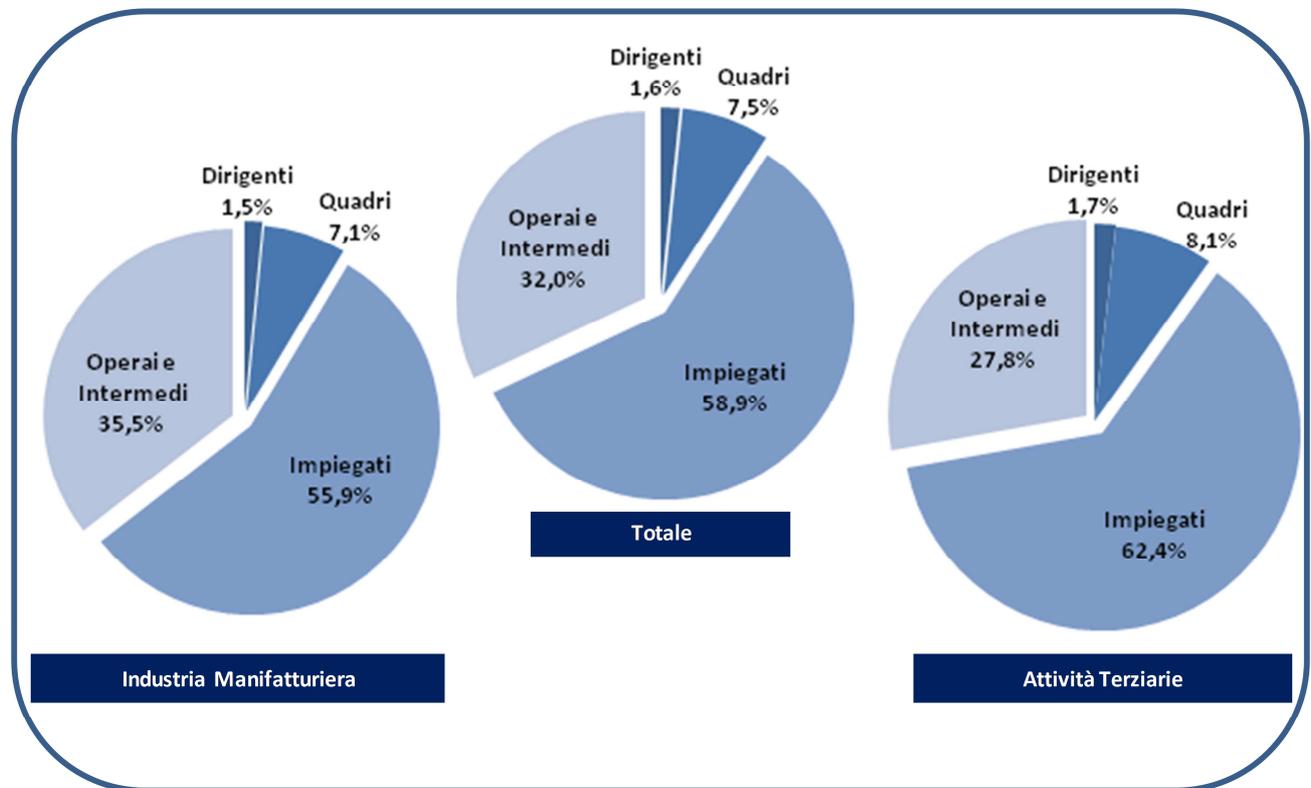
Il settore più orientato all’inserimento di personale femminile risulta quello delle attività terziarie (40,4%), mentre a livello dimensionale si posiziona sopra la media il dato relativo alle micro imprese, dove il tasso di femminilizzazione raggiunge quasi il 37% (Grafico 8).

La capacità del comparto terziario e delle micro imprese di attrarre occupazione femminile è usualmente legata alle maggiori opportunità di flessibilità che in esse hanno luogo (ad esempio la possibilità di ottenere un contratto *part-time*), e che agevolano la conciliazione vita-lavoro, un tema, quest’ultimo, fondamentale nell’esprimere la qualità dell’occupazione di un territorio.

Come si evince dal Grafico 9, nel sistema economico lombardo quasi i due terzi dell’occupazione femminile sono composti da personale impiegatizio (58,9%) e posizioni direttive o semidirettive (9,1%). Il restante terzo dell’occupazione femminile spetta al personale operaio (32%). Se si analizza il solo comparto dei servizi, lo scarto tra le posizioni impiegatizie, che riguardano oltre il 62% dell’occupazione femminile, e gli altri inquadramenti professionali cresce ancora di più, così come precedentemente esplicitato dal tasso di femminilizzazione per macro-settore (Grafico 8).

Per tutte le qualifiche, ad eccezione di quella impiegatizia, l’incidenza femminile, misurata attraverso il tasso di femminilizzazione per qualifica (Grafico 10), è inferiore alla media. Ciò testimonia ancora una volta un limite strutturale e per certi versi culturale del mercato del lavoro italiano.

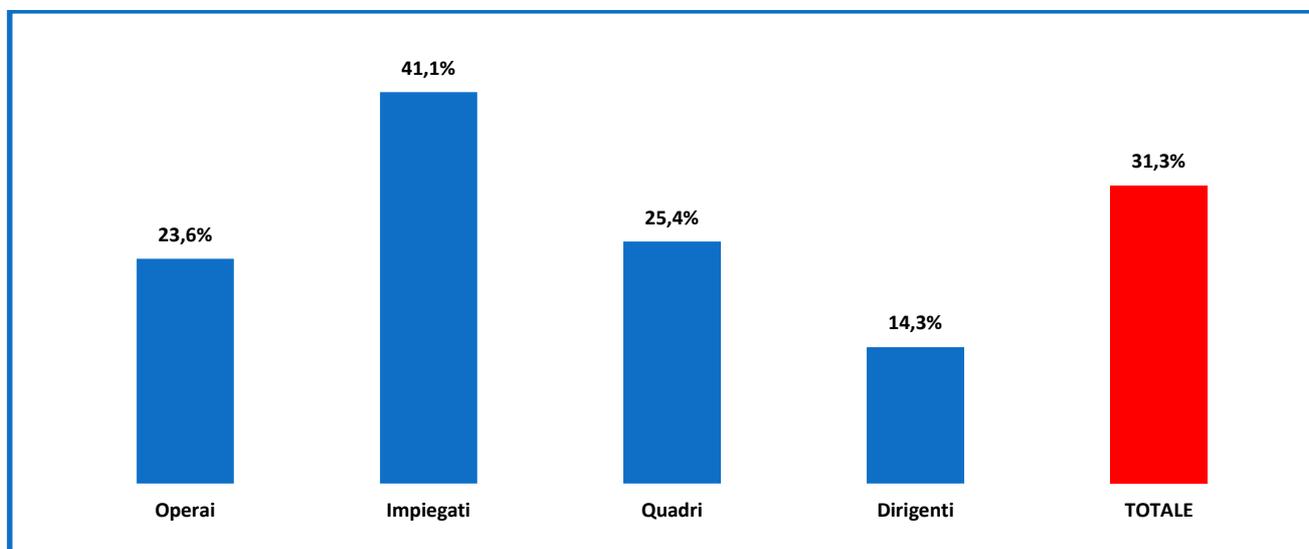
Grafico 9– Composizione dell’occupazione femminile per qualifica – Lombardia 2012



Sembra, infatti, fare un passo indietro la propensione delle imprese lombarde a reclutare personale femminile da destinare a posizioni a elevata responsabilità, in controtendenza con la congiuntura

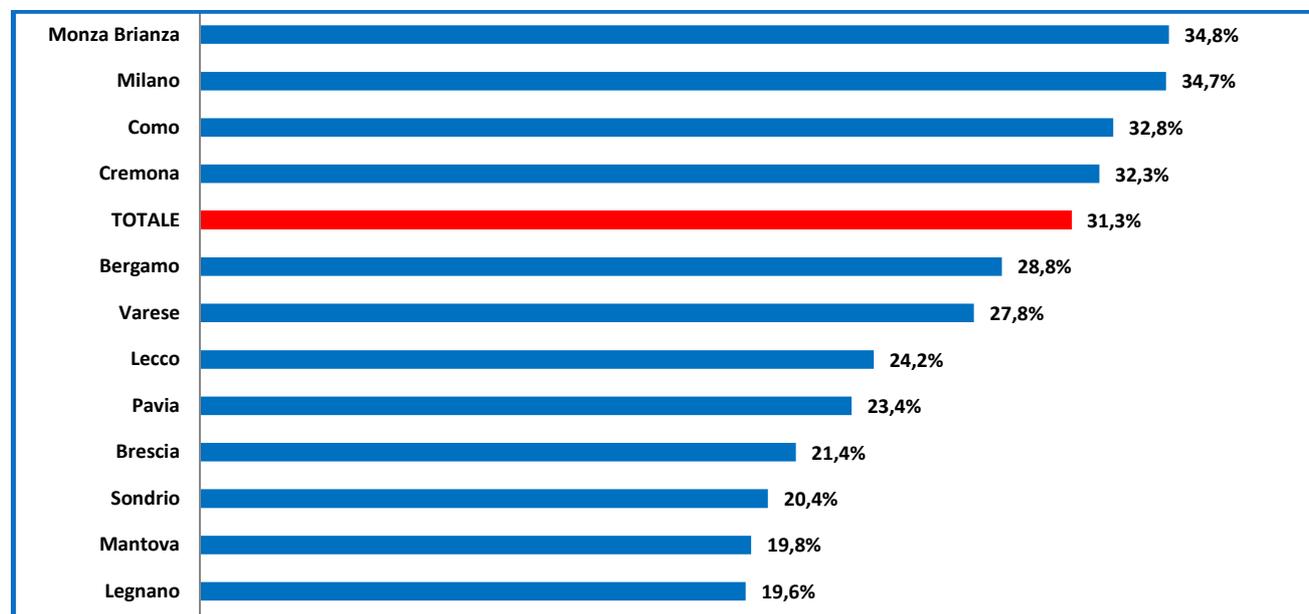
del 2011, anno in cui la quota di donne tra i quadri e i dirigenti appariva in crescita rispetto agli anni passati.

Grafico 10– Tasso di femminilizzazione per qualifica – Lombardia 2012



I dati provinciali mostrano una sostanziale omogeneità nei tassi di femminilizzazione nei vari territori lombardi, con l’area milanese estesa, Como e Cremona che si collocano sopra la media.

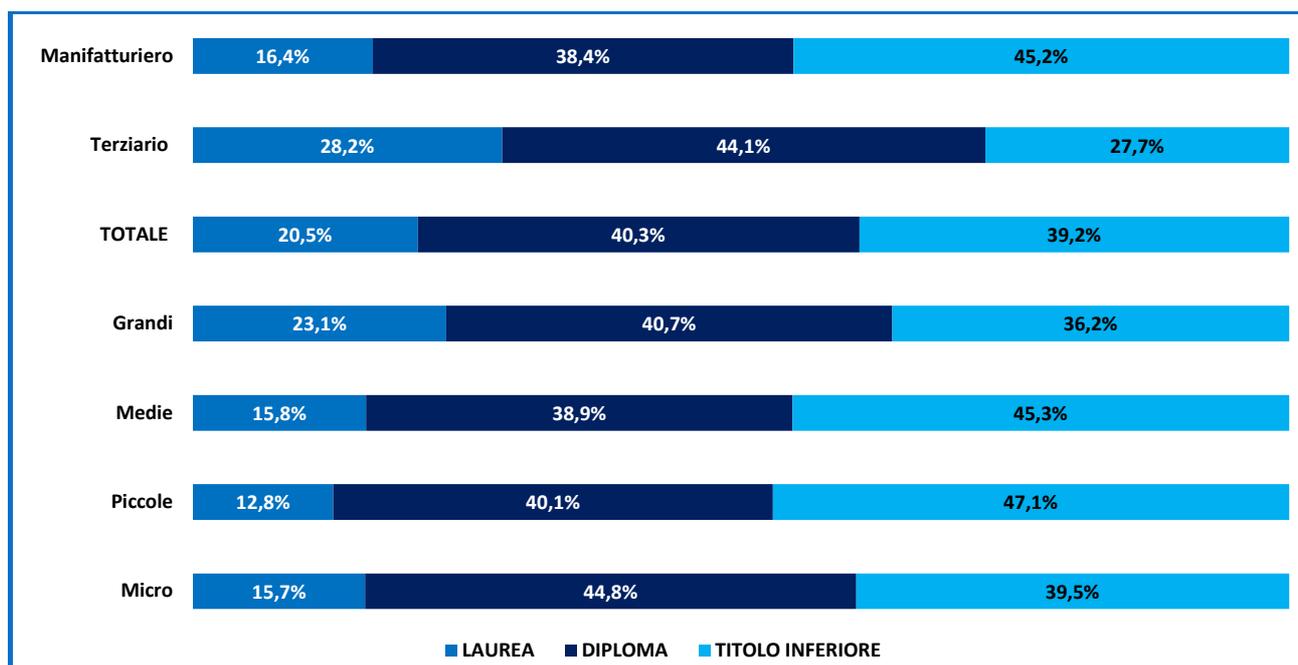
Grafico 11– Tasso di femminilizzazione per provincia – Lombardia 2012



3. Scolarizzazione

La composizione dell'occupazione per titolo di studio mostra che mediamente nelle imprese lombarde il 20,5% degli addetti possiede una laurea. A trainare il dato regionale sono le imprese del terziario (28%) e, in termini dimensionali, quelle oltre i 250 addetti (23%). Da un confronto con l'anno passato (dato non mostrato nel grafico) si rileva una leggera flessione nel livello medio di laureati (rappresentavano il 23% del campione 2011) e un calo di quasi sette punti percentuali nella quota percentuale di laureati nelle attività terziarie.

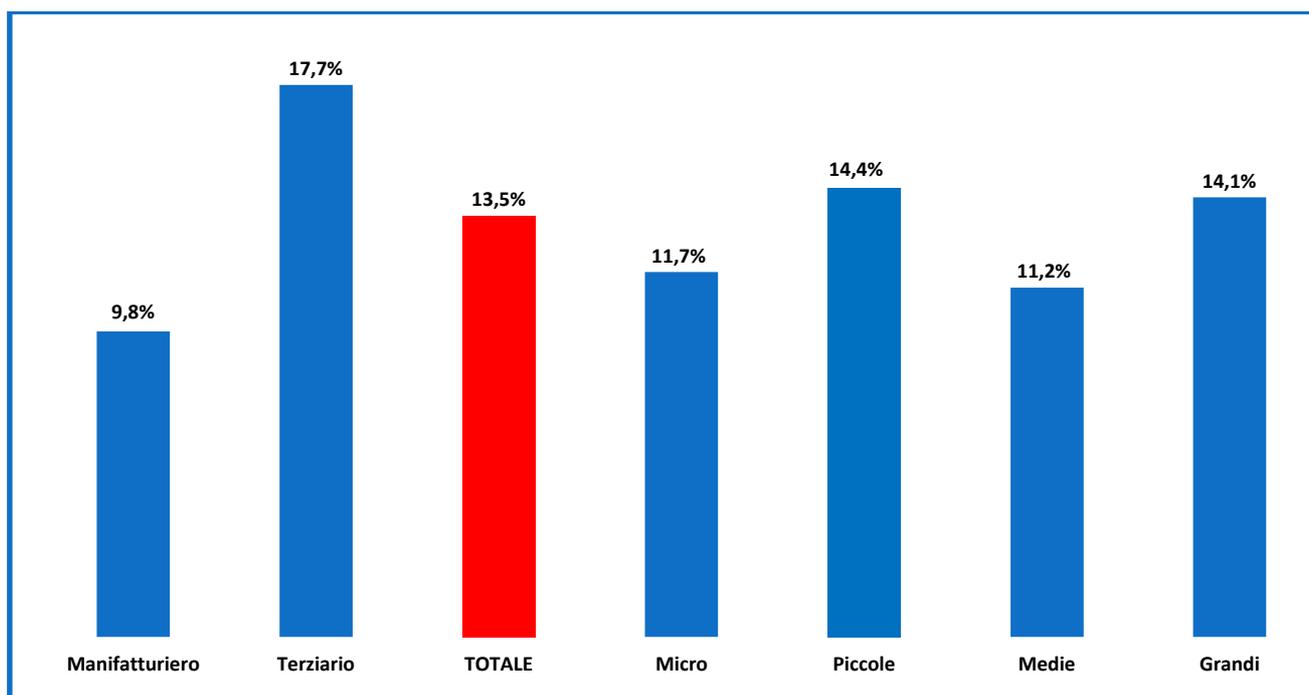
Grafico 12– Struttura dell'occupazione per titolo di studio – Lombardia 2012



Nel comparto manifatturiero e nelle piccole imprese si concentra la quota maggiore di occupati con titolo di studio inferiore al diploma (rispettivamente il 45,2% e il 47,1% degli occupati). Dal Grafico 12 è possibile anche notare come il diploma rappresenti in media il titolo di studio ancora più diffuso tra gli occupati (40,3%), con picchi nel terziario (oltre il 44%) e nelle micro imprese (quasi il 45%).

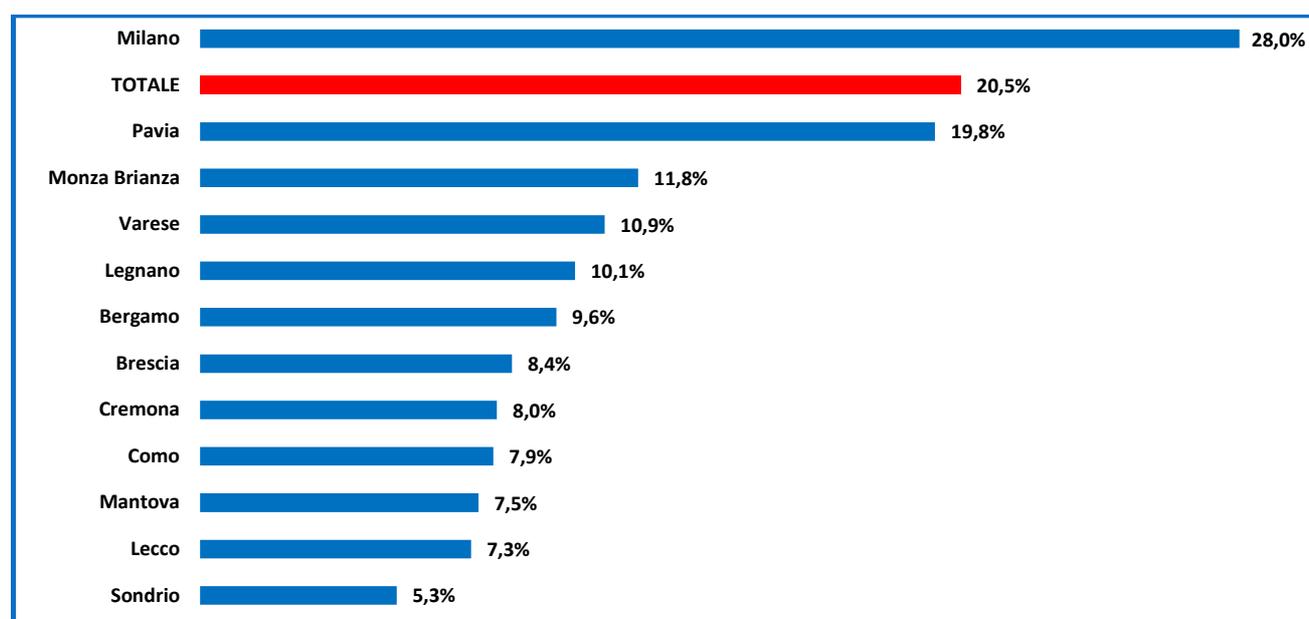
Approfondendo il livello di analisi sulla composizione dei laureati si evince che nelle attività terziarie, dove si polarizza la maggior parte di occupati in possesso di una laurea, i laureati triennali incidono per circa il 18% sul totale laureati, a fronte di una incidenza media pari al 13,5% (Grafico 13). Rispetto al campione del 2011 la quota di triennali a livello regionale e nel comparto del terziario è quasi raddoppiata.

Grafico 13- Incidenza percentuale di laureati triennali sul totale laureati – Lombardia 2012



A livello provinciale (Grafico 14), Milano si conferma il territorio con la maggiore presenza di laureati (28% degli occupati). Da rilevare il salto verso il basso di Monza Brianza, che, con una quota di laureati pari all'11% (rispetto al 35% del 2011), si colloca addirittura sotto la media regionale (20,5%). Si conferma, invece, l'elevata eterogeneità tra le altre province, in cui incidono, oltre alle caratteristiche del tessuto produttivo, anche le caratteristiche del campione.

Grafico 14– Quota di lavoratori laureati per provincia – Lombardia 2012



4. Forme contrattuali

In Lombardia nel 2012 l'occupazione complessiva (cioè occupazione dipendente, collaboratori e somministrazioni) ha lavorato per l'87% con un contratto a tempo indeterminato. Le forme contrattuali flessibili hanno riguardato il 13% dei rapporti di lavoro. Si ricorda che, metodologicamente, in questa sede, il contratto di apprendistato, pur avendo caratteristiche e natura giuridica differenti, viene incluso nella sezione dedicata alle forme contrattuali flessibili per comodità di esposizione.

L'incidenza dei contratti flessibili risulta complessivamente stabile. È tuttavia doveroso sottolineare come il mercato del lavoro lombardo, rispetto a un sistema di domanda-offerta di lavoro nazionale che segna un'incidenza della flessibilità pari al 32% (fonte Eurostat), esprima un utilizzo limitato dei contratti flessibili.

E' difficile comprendere in che misura questa rigidità all'entrata potrebbe essersi riflessa nella flessione del livello occupazionale in un periodo caratterizzato da forte instabilità e incertezza come quello attuale. Secondo i dati Istat, infatti, il tasso di occupazione in Lombardia nel 2012 è ulteriormente sceso, passando dal 50,5% del 2011 al 50,2% del 2012, e aumentando, per un altro anno consecutivo, il divario dai livelli pre-crisi, anni in cui si registrava un tasso occupazionale oltre il 52%.

Grafico 15– Composizione dell'occupazione per tipologia di contratto – Lombardia 2012



4.1 Il contratto a tempo indeterminato

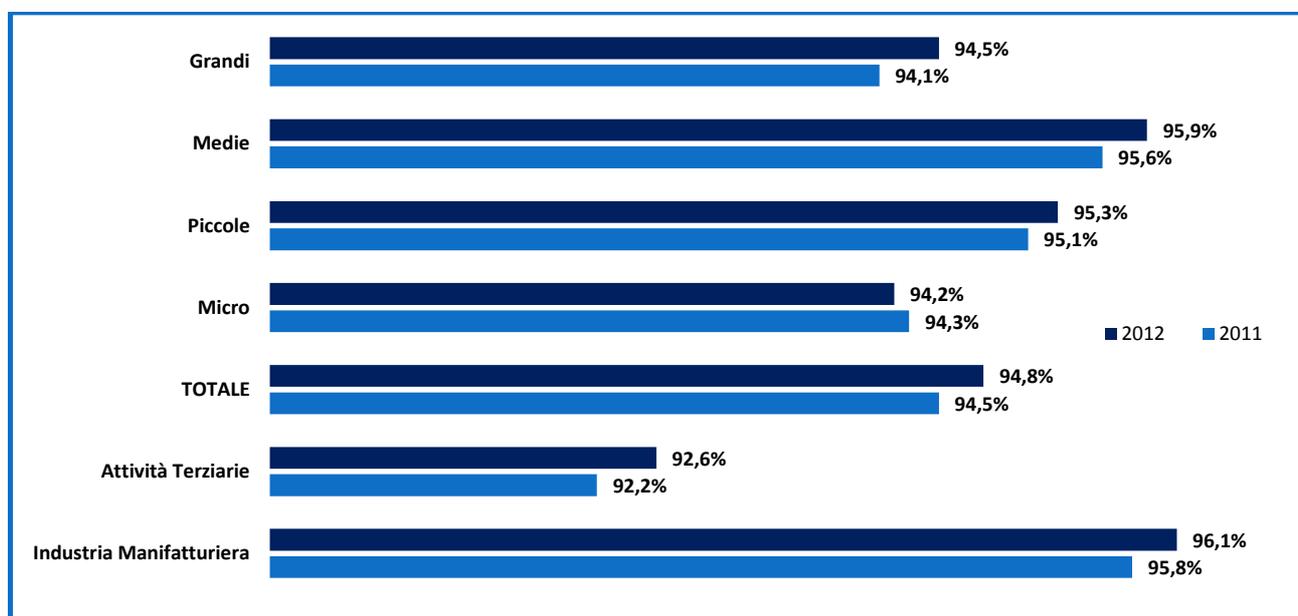
Per la sola occupazione dipendente (ossia al netto delle collaborazioni a progetto e delle somministrazioni a tempo determinato) i contratti a tempo indeterminato nel 2012 hanno riguardato il 94,8% degli addetti, registrando un lieve aumento; nel 2011, infatti, i lavoratori con

contratto a tempo indeterminato rappresentavano il 94,5% dell'occupazione dipendente (Grafico 16).

Il confronto settoriale conferma la maggiore stabilità contrattuale nel manifatturiero rispetto al terziario. In entrambi i comparti il confronto tra il 2011 e il 2012 ha segno positivo (dal 95,8% al 96,1% nel manifatturiero e dal 92,2% al 92,6% nel terziario). Anche a livello dimensionale si registra un aumento nell'incidenza di questa tipologia contrattuale per tutte le classi dimensionali, ad eccezione delle micro imprese in cui si registra una sostanziale stabilità rispetto al 2011.

Questi dati sono coerenti con quanto rilevato sull'utilizzo dei contratti flessibili: nel 2012 le imprese lombarde, pur nell'incertezza congiunturale del sistema economico, hanno fatto ricorso alle forme flessibili in modo contenuto rispetto alla media delle imprese italiane, salvaguardando l'occupazione a tempo indeterminato.

Grafico 16– Quota di lavoratori alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato - Lombardia diff. 2011/2012

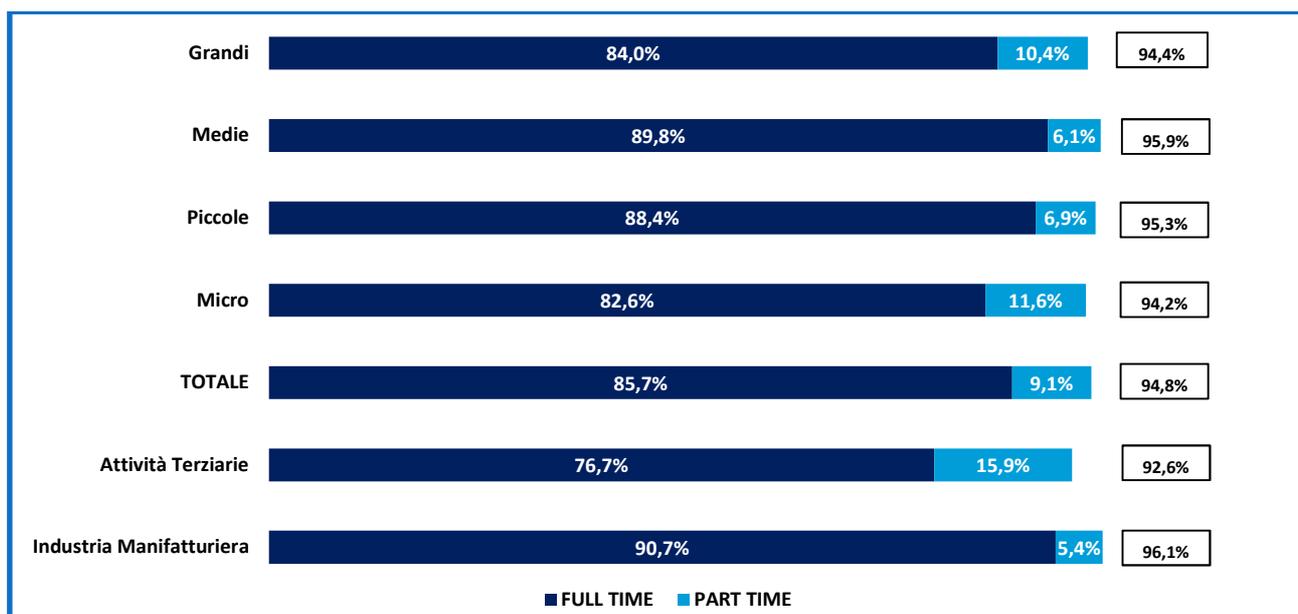


Osservando la composizione dei contratti a tempo indeterminato (Grafico 17), si nota che anche nel 2012 il contratto *part-time* abbia ricoperto un ruolo fondamentale: oltre il 9% degli occupati in Lombardia ha avuto un contratto *part-time* a tempo indeterminato.

Il maggior utilizzo della flessibilità *part-time* ha riguardato le attività del terziario e le micro imprese (con una quota di lavoratori a tempo parziale rispettivamente pari al 16% e al 12% sul totale dei contratti a tempo indeterminato). Il contributo del *part-time* si ferma invece al 5,6% nel manifatturiero e al 6% nelle imprese di medie dimensioni.

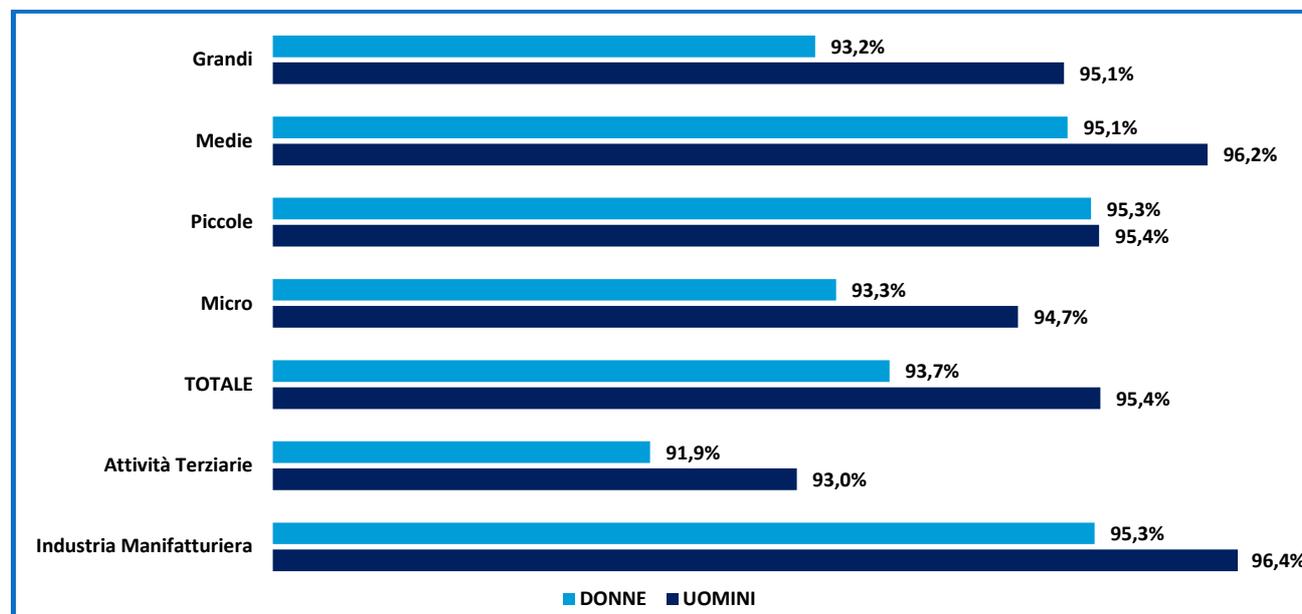
Questi risultati confermano le considerazioni circa il maggior grado di flessibilità sperimentato nelle imprese dei servizi e nelle micro imprese.

Grafico 17– Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato: Full-Time vs Part-Time – Lombardia 2012



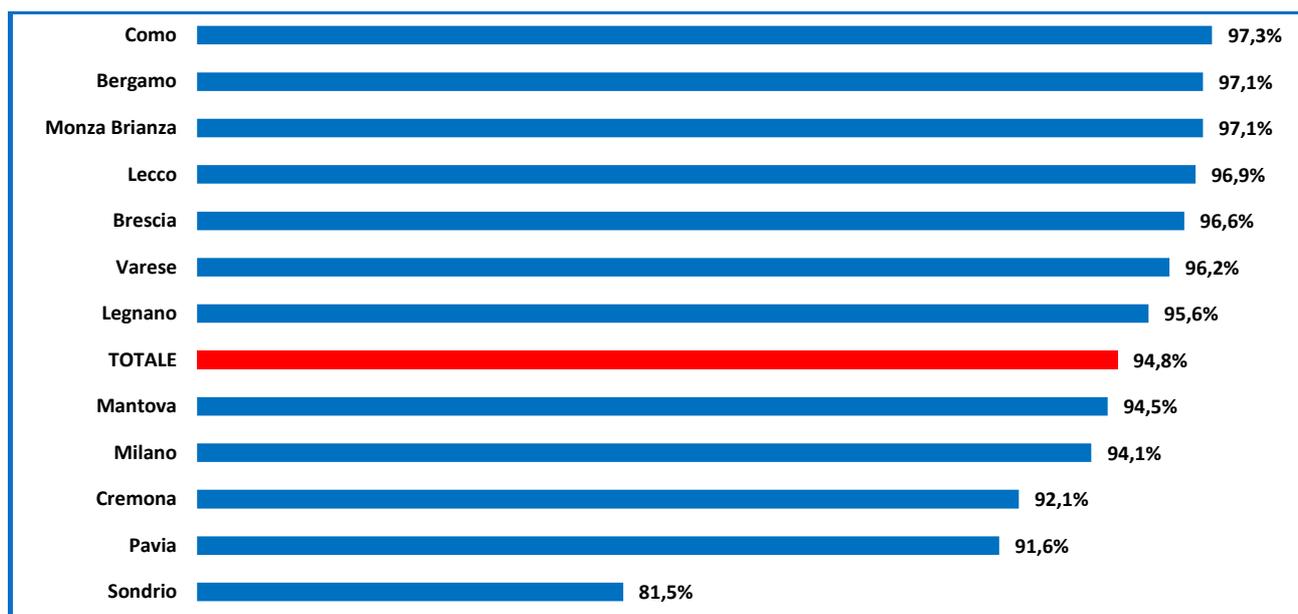
Come mostrato dal Grafico 18, il contratto a tempo indeterminato (*full-time* e *part-time*) è mediamente più presente tra gli uomini (95,4%), con una differenza di genere più consistente rispetto al passato (la quota di donne assunte a tempo indeterminato si ferma al 93,7%). La differenza a favore degli uomini nell'essere assunti con contratto a tempo indeterminato si manifesta in tutte le classi dimensionali e in entrambi i macro-settori, raggiungendo il valore minimo nelle piccole imprese (0,1%) e quello massimo nelle grandi (1,9%).

Grafico 18– Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato per genere – Lombardia 2012



I dati provinciali si presentano omogenei intorno alla media regionale, con Como, Bergamo e Monza Brianza che toccano quote di lavoratori con contratto a tempo indeterminato oltre il 97%.

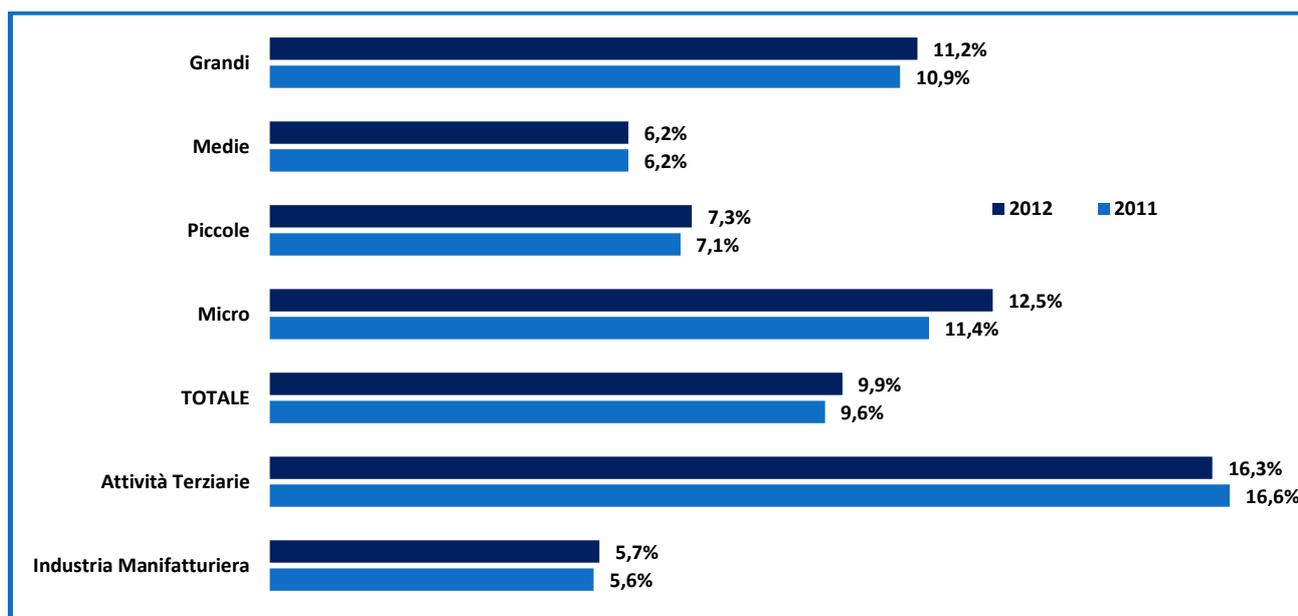
Grafico 19– Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato per provincia – Lombardia 2012



4.2 Il contratto part-time

L'utilizzo del contratto a tempo parziale (indeterminato e determinato) riguarda mediamente un occupato su dieci. Il massimo utilizzo di questa forma contrattuale si registra nel settore dei servizi (16,3%) e nelle micro imprese (12,5%). Rispetto al 2011 l'incidenza sui lavoratori di questa modalità di impiego sembra non aver subito variazioni significative.

Grafico 20– Quota di lavoratori con contratto part-time – Lombardia 2011/2012



Le tendenze appaiono stabili o lievemente in crescita per tutte le disaggregazioni fornite, ad eccezione del comparto terziario in cui la quota di lavoratori part-time, pur continuando ad essere,

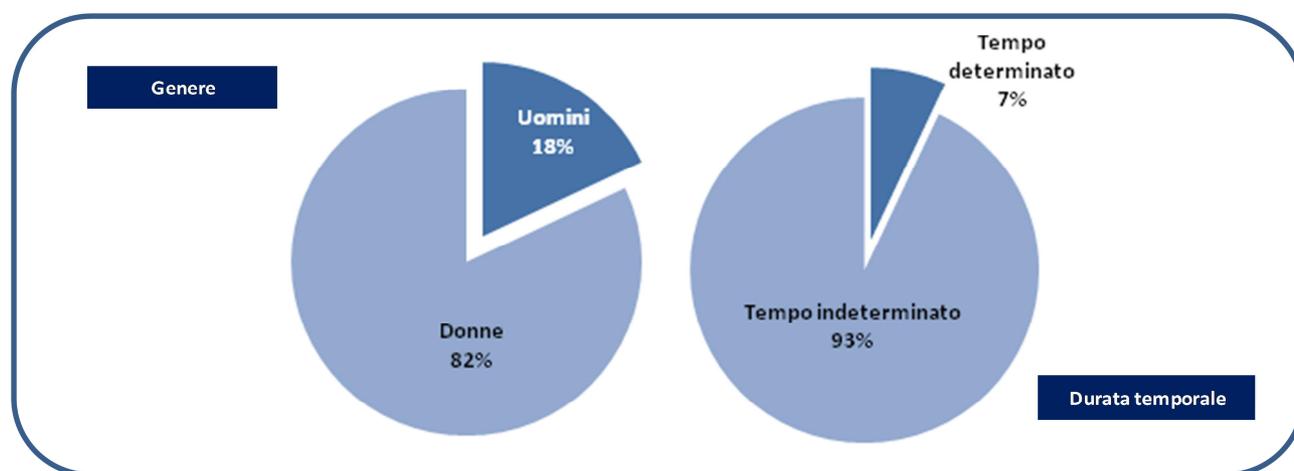
come sopra evidenziato, la più alta, ha subito una lieve flessione dal 16,6% del al 16,3% (Grafico 20).

Analizzando la composizione dell'occupazione part-time per genere e per durata del contratto (Grafico 21) si evince la netta prevalenza di donne (82%) e di occupati con contratto a tempo indeterminato che usufruiscono della flessibilità del tempo parziale nel contratto di lavoro. In termini di genere si denota una sostanziale stabilità nella distribuzione tra uomini e donne rispetto al 2011 (le donne rappresentavano quasi l'83%), confermando il ruolo determinante del contratto part-time nel favorire l'occupazione femminile.

Questa duplice caratterizzazione del contratto a tempo parziale in Lombardia (ovvero, incidenza sui lavoratori stabile rispetto al 2011 e prevalenza femminile sostanzialmente invariata rispetto al 2011) dà al mercato del lavoro lombardo una connotazione che si contrappone con quanto accaduto a livello nazionale. I dati Istat, infatti, rilevano che in Italia nel corso del 2012, il numero dei lavoratori dipendenti a tempo parziale è aumentato del 10,0% rispetto al 2011, e che pur rimanendo una modalità di impiego prevalentemente femminile, l'incidenza del part-time ha subito una accelerazione significativa fra gli occupati dipendenti maschi.

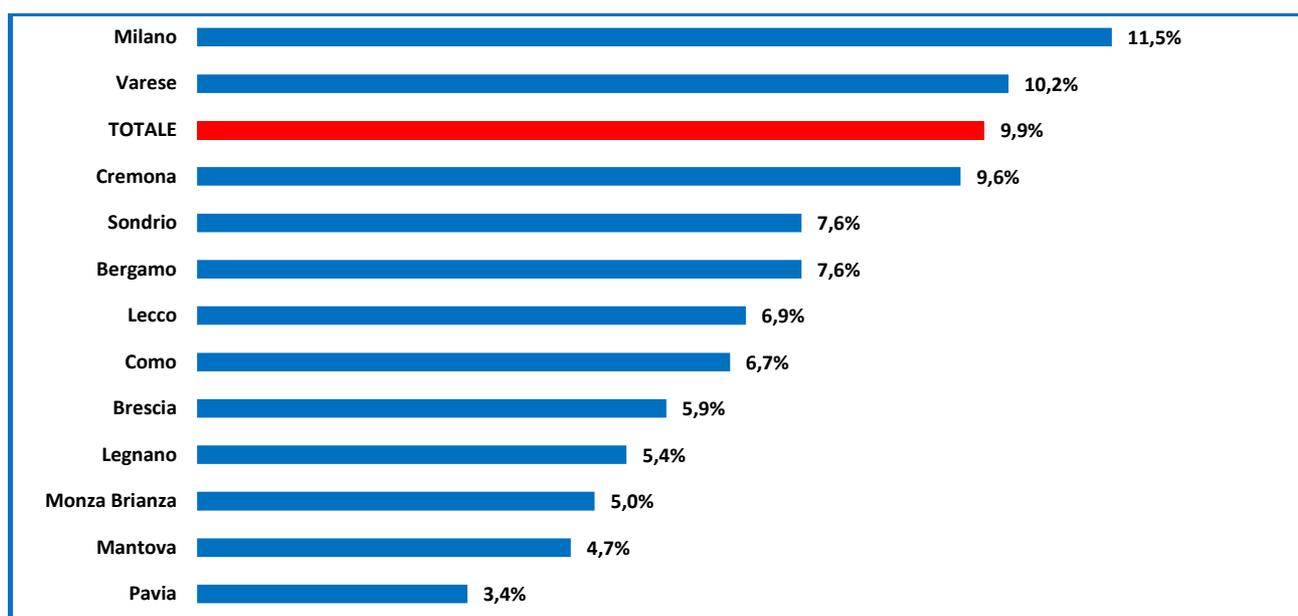
In termini di durata del contratto, rispetto all'anno passato, guadagna invece posizioni il contratto a tempo determinato (il suo utilizzo nei contratti part-time è passato dal 4% al 7%).

Grafico 21– Composizione dei lavoratori part-time per genere e durata del contratto – Lombardia 2012



Il processo di terziarizzazione che da anni è in continua espansione nel Capoluogo e che da quest'anno ha assunto proporzioni importanti in provincia di Varese (vedi Grafico 7), si riflette nella disaggregazione per provincia della quota di lavoratori con contratto *part-time* (Grafico 22): Milano e Varese, laddove la percentuale degli occupati non operai sul totale occupati è maggiore che altrove, risultano, infatti, i territori con la presenza più alta di lavoratori *part-time*. Si conferma decisamente sotto la media Pavia, mentre Mantova e Monza Brianza, seppur continuino ad occupare come l'anno scorso gli ultimi posti nella classifica provinciale per utilizzo del contratto *part-time*, hanno visto un incremento pari al 2%.

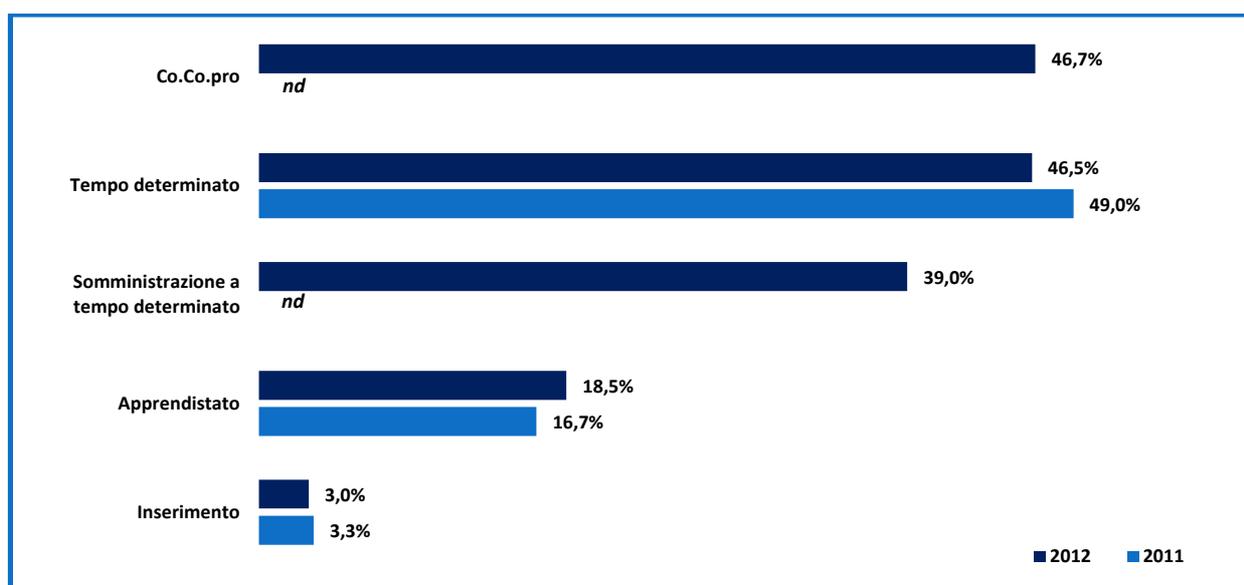
Grafico 22– Quota di lavoratori con contratto part-time per provincia – Lombardia 2012



4.3 Diffusione e intensità delle altre forme contrattuali

I dati disponibili sulle altre forme di flessibilità contrattuale indicano una lieve diminuzione della diffusione dei contratti a tempo determinato (dal 49% del 2011 al 46,5% del 2012) e dei contratti di inserimento (dal 3,3% al 3%).

Grafico 23– Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità – Lombardia 2011/2012

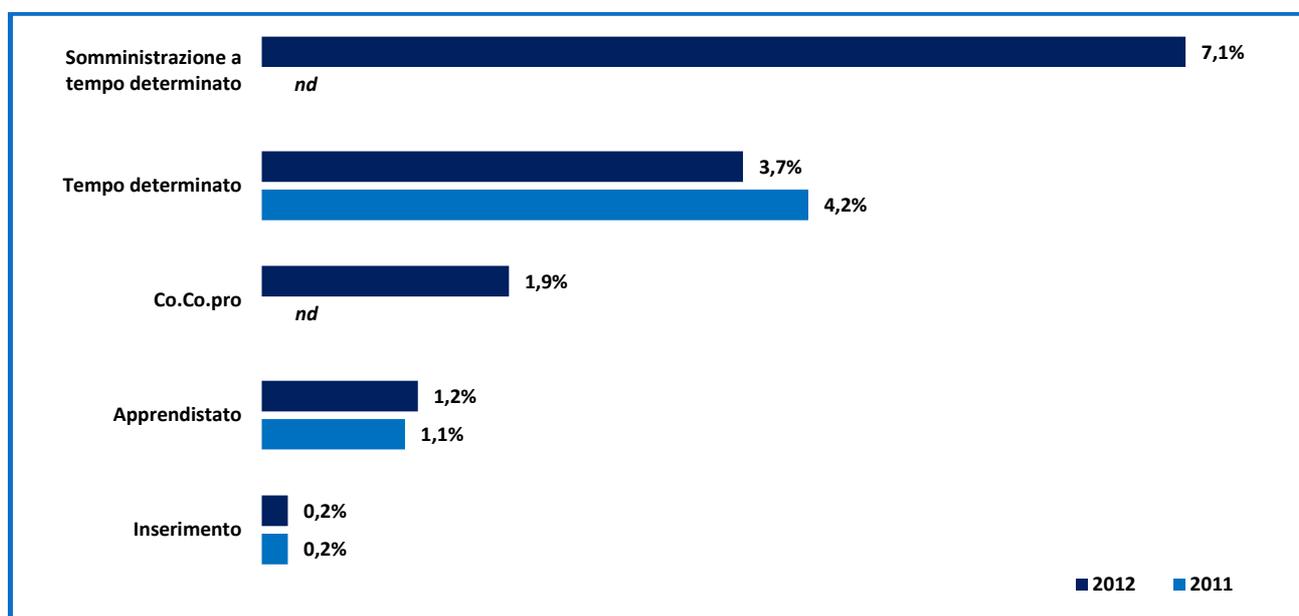


Risulta invece in aumento la quota di imprese che ha optato per il contratto di apprendistato (dal 16,7% del 2011 al 18,5% del 2012) benché la sua diffusione rimanga comunque marginale.

In termini assoluti le collaborazioni a progetto (contratti co.co.pro) sono quelle di cui le imprese si avvalgono maggiormente: il 46,7% delle imprese, infatti, ha fatto ricorso all'uso di collaboratori. In ordine crescente di utilizzo seguono poi i contratti a tempo determinato (46,5%) e quelli stipulati con le agenzie interinali, ossia le somministrazioni a tempo determinato (al 39%). La diffusione limitata di quest'ultima forma contrattuale risulta stabile su valori compresi tra il 38-39%.

Andando ad analizzare l'incidenza dei diversi contratti flessibili tra gli occupati, ossia le percentuali di lavoratori coinvolti nelle varie forme flessibili rispetto al totale degli addetti alle dipendenze (Grafico 24), si nota come le quote percentuali si attestino su valori esigui; tra le varie tipologie considerate il lavoro interinale è quello che ha riguardato la maggior parte dei lavoratori (7.1%).

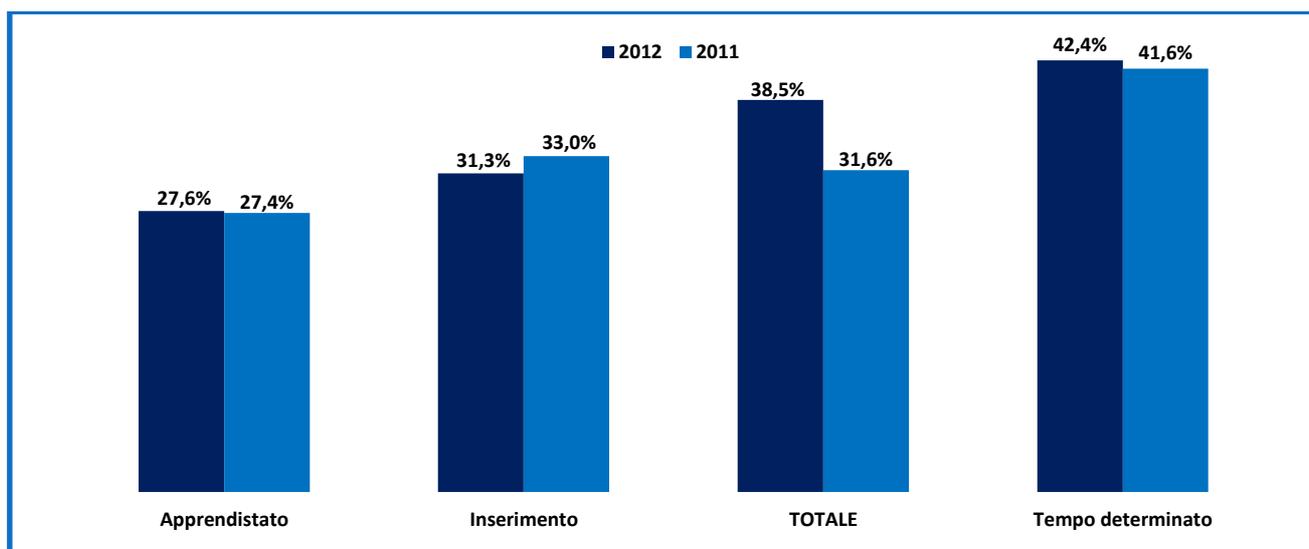
Grafico 24– Quota di lavoratori coinvolti nelle forme di flessibilità – Lombardia 2011/2012



Nel Grafico 25, in cui è possibile osservare il tasso di femminilizzazione dei contratti flessibili, si nota che la presenza delle donne continua ad essere maggiore nei contratti a tempo determinato, raggiungendo un valore pari al 42,4% rispetto sia al tasso di femminilizzazione medio presente nelle forme di flessibilità (pari al 38,5%), sia a quello che si riscontra tra il totale degli occupati (31,3%) .

Incrociando le informazioni fin qui raccolte sull'occupazione femminile, è quindi possibile affermare la compresenza nel mercato del lavoro lombardo di due segmenti differenziati prevalenti: le donne occupate in posizioni impiegate, spesso con un contratto a tempo parziale, e le donne occupate con contratti flessibili.

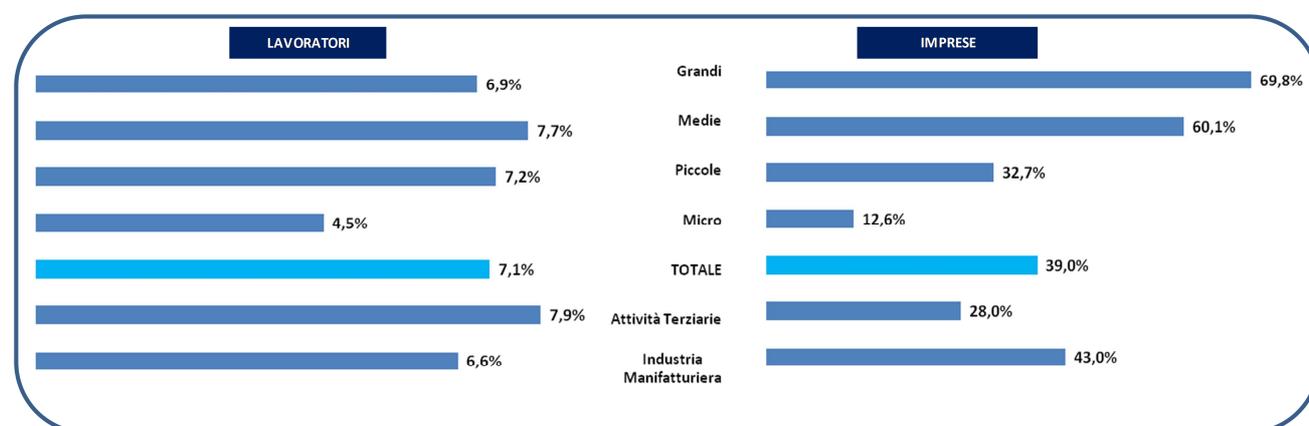
Grafico 25– Tasso di femminilizzazione nelle forme di flessibilità – Lombardia 2011/2012



4.3.1 Le somministrazioni a tempo determinato

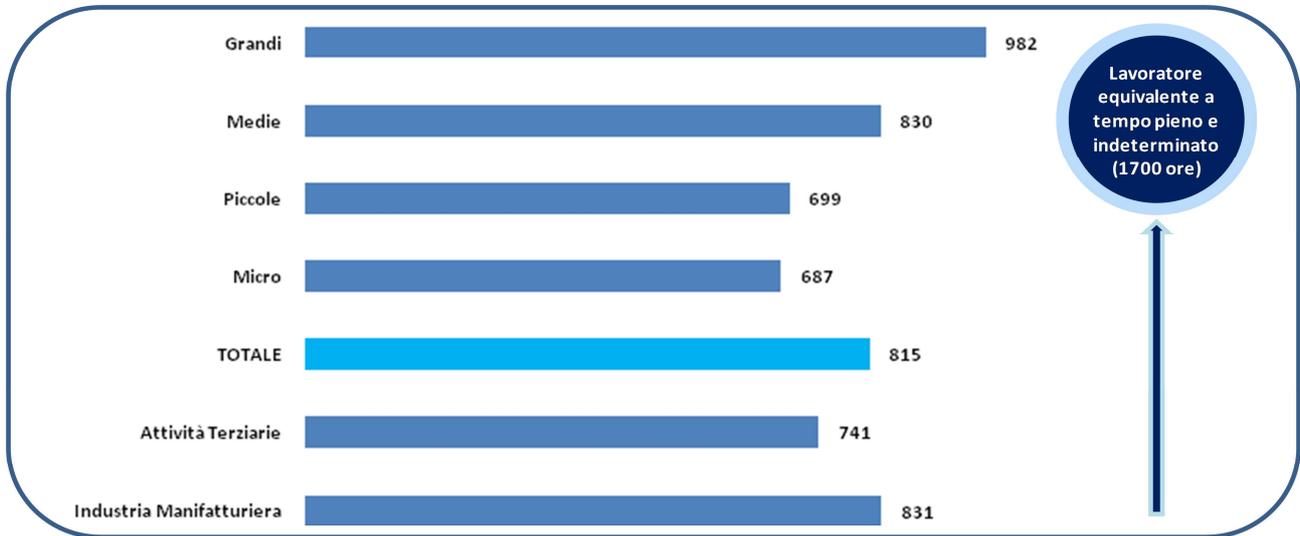
La diffusione tra le imprese del contratto di somministrazione a tempo determinato ha riguardato complessivamente quattro imprese su dieci (Grafico 26). L'industria manifatturiera si conferma il comparto con la quota più alta di imprese che si sono avvalse di questa tipologia contrattuale (43% contro il 28% delle imprese del terziario). In termini dimensionali sono le grandi imprese a far ricorso in modo più intensivo al lavoro interinale. Passando ad analizzare la quota di lavoratori coinvolti rispetto al totale dei lavoratori dipendenti si nota che l'incidenza della somministrazione è pari al 7,1%, in linea con quanto riscontrato nel 2011, ma coinvolge più lavoratori nelle attività terziarie (7,9%) piuttosto che nel manifatturiero, dove rappresenta il 6,6% dei contratti degli addetti alle dipendenze.

Grafico 26– Quota di lavoratori e imprese con contratto di somministrazione a tempo determinato – Lombardia 2012



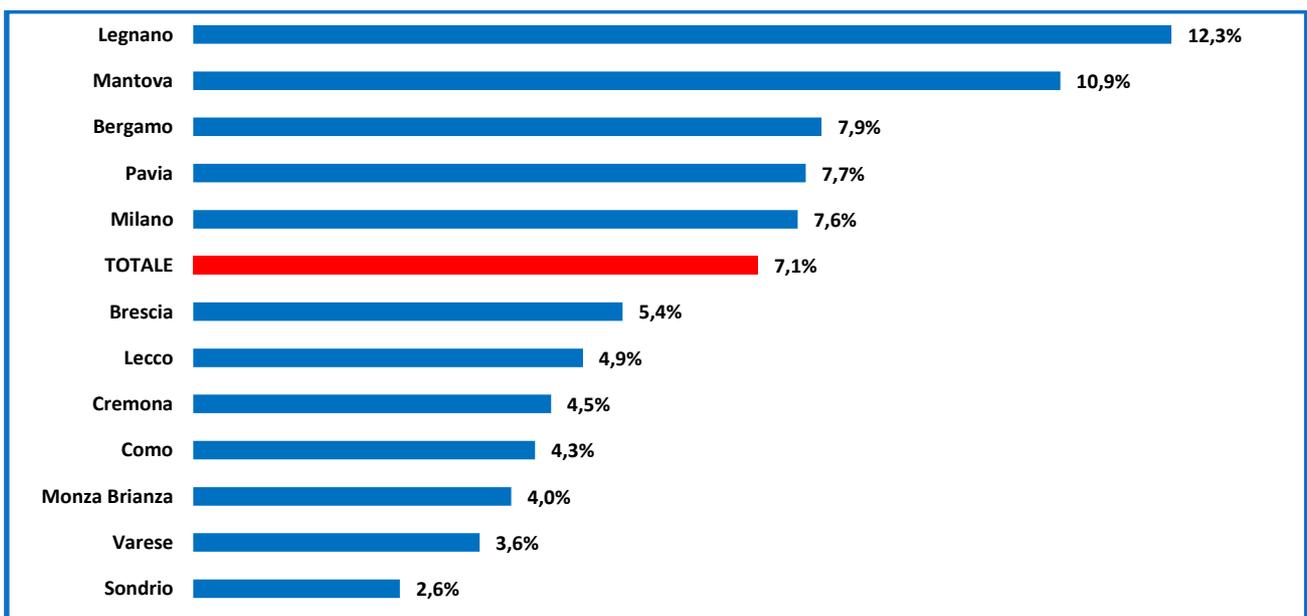
Sotto il profilo dimensionale, le micro imprese sono la disaggregazione in cui il lavoro interinale è meno diffuso (viene utilizzato da appena 1 impresa su 10) ed incide per appena il 4,5% sul totale dei contratti di lavoro dipendente.

Grafico 27– Durata media delle missioni in somministrazione a tempo determinato – Lombardia 2012



La durata delle missioni in somministrazione a tempo determinato (Grafico 27) è stata mediamente pari a 815 ore, poco meno della metà del tempo di lavoro convenzionalmente stabilito per un lavoratore a tempo pieno e indeterminato (1.700 ore). Ciò significa che rispetto a quanto rilevato nel 2011 la durata media delle missioni è diminuita di circa l'1,5%. Si osserva inoltre come nelle grandi imprese si raggiunga un picco di durata media quasi pari a 1.000 ore, garantendo la maggiore continuità temporale delle missioni, mentre nelle micro imprese la missione media non arrivi alle 700 ore lavorative.

Grafico 28– Incidenza dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato per provincia – Lombardia 2012



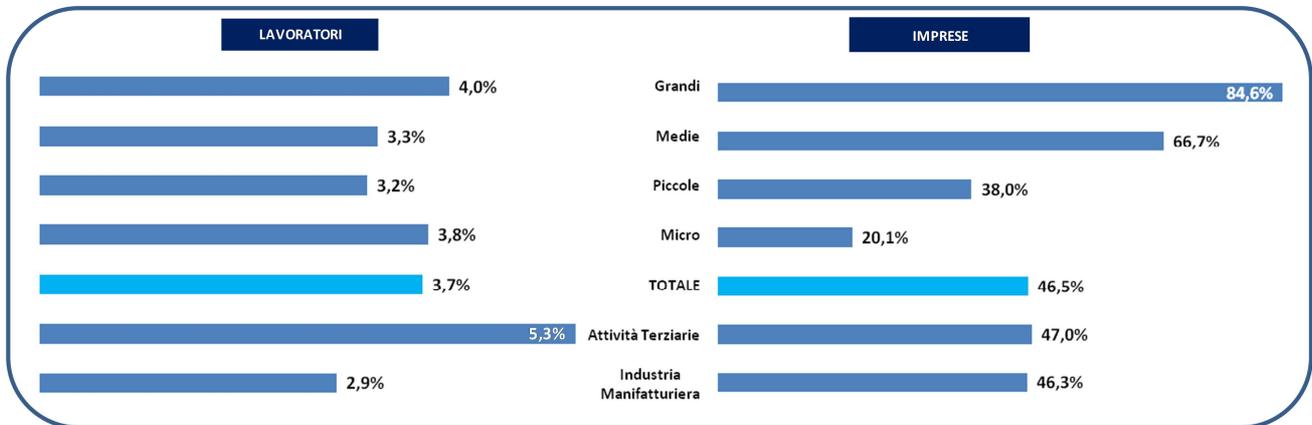
La disaggregazione provinciale (Grafico 28) mostra un grado di utilizzo della somministrazione sul totale dei contratti dipendenti molto diversificato tra i diversi territori lombardi; Sondrio e Varese (in negativo), Legnano e Mantova (in positivo) risultano i territori con una distanza dall'incidenza media più elevata.

4.3.2 Il contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato, come osservato nel Grafico 23, risulta essere il secondo per diffusione tra le forme contrattuali flessibili, appena dopo le collaborazioni a progetto. Osservando il Grafico 29 si evince che esso sia stato utilizzato mediamente dal 46,5% delle imprese lombarde (quasi un'impresa su due), senza particolari distinzioni tra macro-settori. Sotto il profilo dimensionale le imprese oltre i 250 addetti continuano ad essere la classe dimensionale in cui oltre l'84% del campione ha fatto ricorso ad assunzioni a tempo determinato. Decisamente più bassa è invece la quota di micro imprese che hanno utilizzato questa forma di contratto (soltanto il 20%).

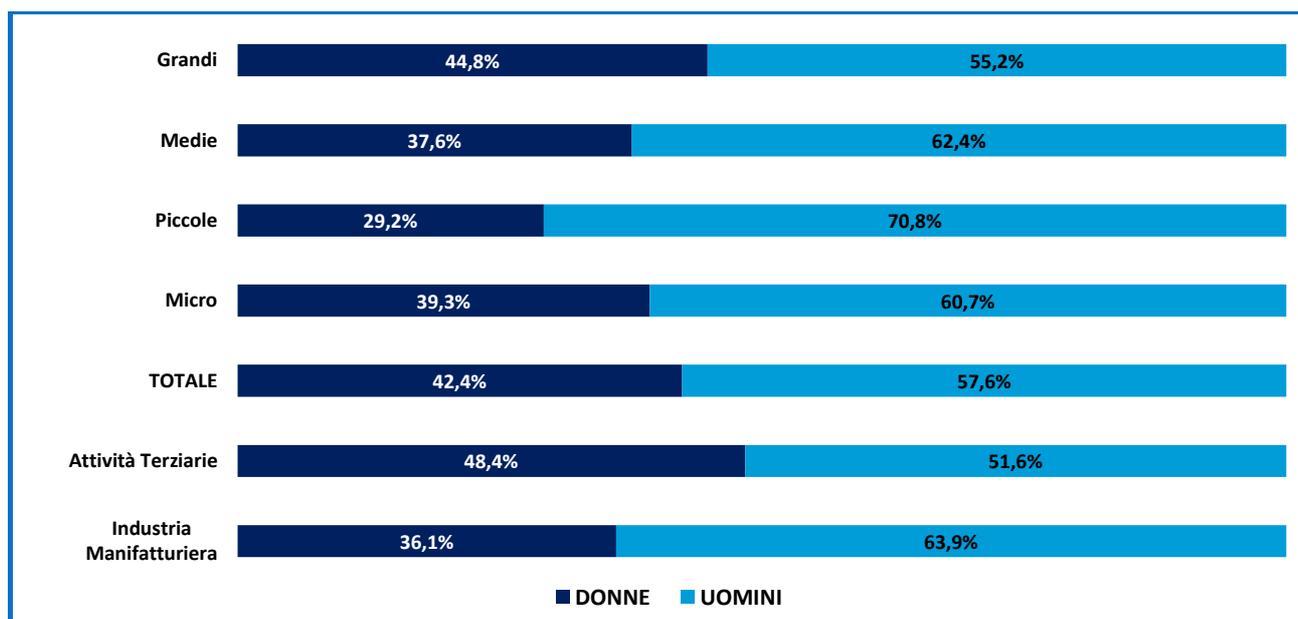
La quota di lavoratori coinvolti è mediamente pari al 3,7%. Come per il lavoro interinale anche per il tempo determinato si registra un'incidenza maggiore sui lavoratori delle attività terziarie rispetto agli addetti del manifatturiero (5,3% contro 2,9%), anche se su livelli decisamente inferiori rispetto alle somministrazioni a tempo determinato.

Grafico 29– Quota di lavoratori e imprese con contratto a tempo determinato – Lombardia 2012



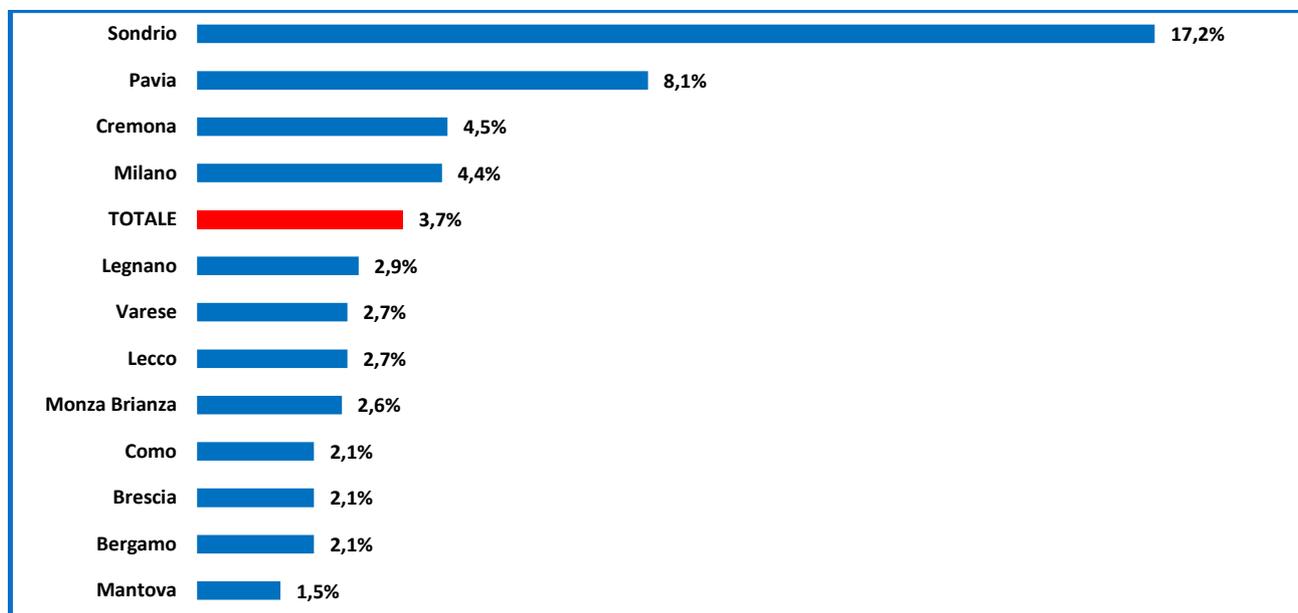
Come già sottolineato nell'ambito dell'analisi del Grafico 25, il tasso di femminilizzazione tra gli occupati con contratto a tempo determinato (pari a 42,4%) è superiore sia a quello che si riscontra tra il totale dei lavoratori flessibili (38,5%) sia a quello calcolato sul totale degli occupati (31,3%). Il Grafico 30, in cui si forniscono le disaggregazioni della composizione per genere dell'occupazione con contratto a tempo determinato, mostra che a trainare il lavoro femminile nel tempo determinato siano le attività terziarie, settore in cui le donne rappresentano oltre il 48% degli occupati, e le grandi imprese, classe dimensionale in cui la quota di donne sfiora il 45%.

Grafico 30– Composizione per genere degli occupati con contratto a tempo determinato – Lombardia 2012



I dati provinciali (Grafico 31) mostrano la maggior parte dei territori distribuiti in modo piuttosto omogeneo intorno alla media lombarda di lavoratori con contratto a tempo determinato (3,7%). Fanno eccezione Sondrio e Pavia, che rivelano un’incidenza di questo contratto pari rispettivamente al 17,2% e all’8,1%.

Grafico 31– Incidenza dei lavoratori con contratto a tempo determinato per provincia – Lombardia 2012

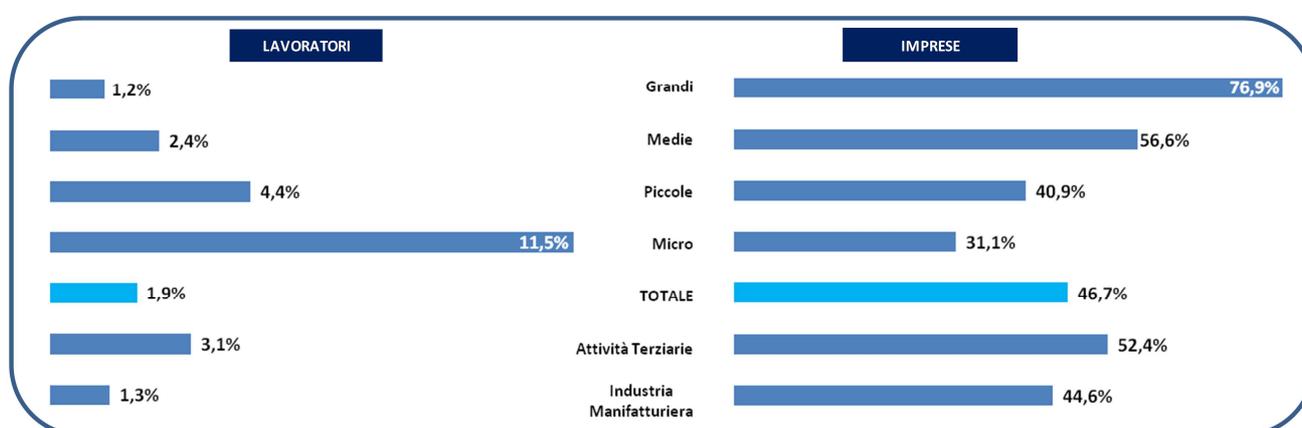


4.3.3 Le collaborazioni a progetto

Nel corso del 2012 le collaborazioni a progetto sono risultate essere la forma di flessibilità più diffusa tra le imprese lombarde. Il 46,7% delle imprese ha avuto infatti almeno un lavoratore impiegato con questo tipo di contratto. Il dato tocca quota massima nelle grandi imprese, dove quasi 8 imprese su 10 si sono avvalse di collaboratori a progetto, mentre continua ad essere decisamente inferiore alla media nella classe delle micro, dove la diffusione si attesta a una quota pari al 30%. La diffusione, cioè, aumenta al crescere delle dimensioni.

L'incidenza sui lavoratori coinvolti è rimasta modesta, così come rilevato negli anni passati. Dal Grafico 32 è possibile vedere come il dato medio conti meno del 2% del totale dei lavoratori delle imprese lombarde occupato con contratto a progetto. A differenza della diffusione, l'incidenza tra i lavoratori è inversamente proporzionale alla dimensione aziendale.

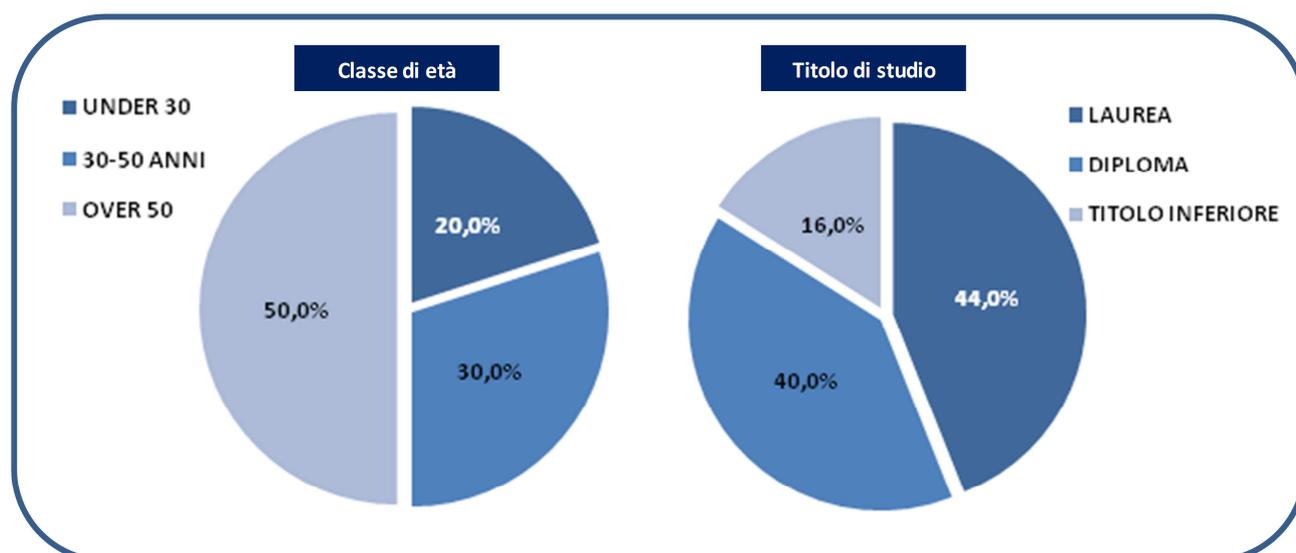
Grafico 32– Quota di lavoratori e imprese con contratto di collaborazione a progetto – Lombardia 2012



Rispetto alla diffusione aumenta lievemente la differenza tra macro-settori (nel 2011 era pari al 7%); rispetto all'incidenza sui lavoratori, la quota di addetti coinvolti continua ad essere maggiore nel comparto terziario con una differenza infra-settoriale del medesimo ordine di grandezza rispetto al 2011 (pari a circa il 2%).

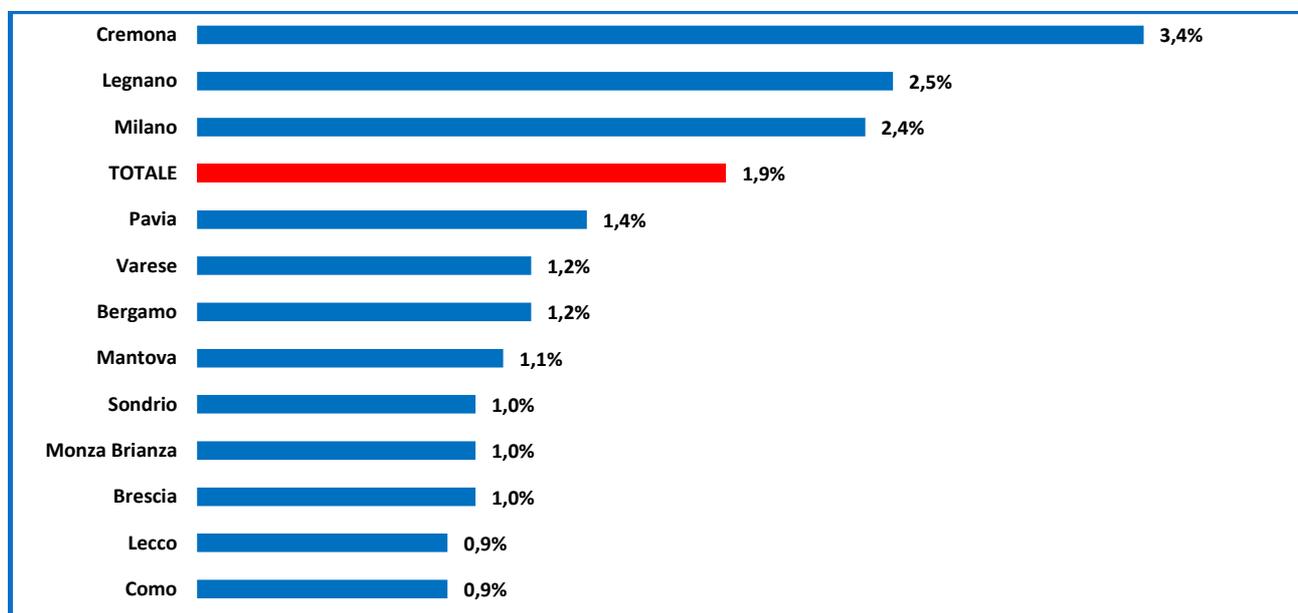
Rispetto ai collaboratori, i dati raccolti ci consentono di esprimere alcune considerazioni sulle caratteristiche degli occupati con contratto a progetto. Dal Grafico 33 emerge un profilo del "collaboratore tipo" caratterizzato da un livello di istruzione medio-alta (diplomati o laureati) e con più di 50 anni di età. Questa caratterizzazione sembra mostrare come alcune tipologie di precarietà nella realtà non seguano alcuni luoghi comuni consolidati. In particolare, da un lato non evidenzia alcuna correlazione tra titolo di studio e minore flessibilità contrattuale; dall'altro, smentisce, perlomeno in Lombardia, che la flessibilità sia un fenomeno strettamente giovanile. La quota di collaboratori a progetto, infatti, come si osserva, aumenta al crescere dell'età e al crescere del livello di scolarizzazione.

Grafico 33– Composizione dei collaboratori a progetto per età e livello di scolarizzazione – Lombardia 2012



Nella maggior parte delle province, l'incidenza dei collaboratori si distribuisce in modo pressoché omogeneo intorno al valore medio. Come è evidente dal Grafico 34, Cremona, Legnano e Milano sono i territori in cui questa forma contrattuale riguarda una quota di lavoratori superiore alla media regionale. Como e Lecco, al contrario, risultano le province in cui si dà meno occupazione ai collaboratori.

Grafico 34– Quota di collaboratori a progetto per provincia – Lombardia 2012



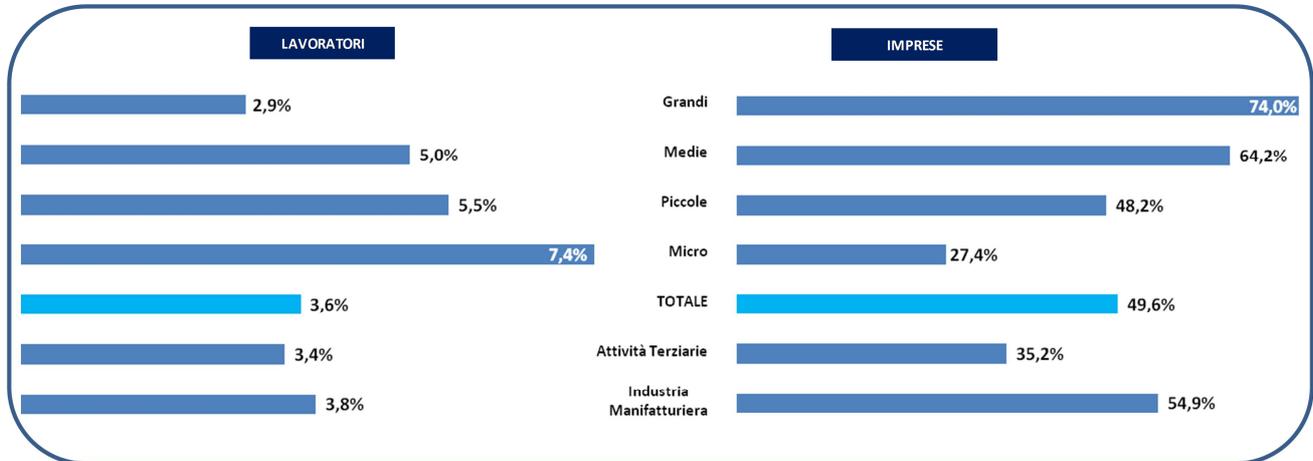
Sintetizzando quanto emerso rispetto all'utilizzo dei contratti flessibili (somministrazioni a tempo determinato, contratti a tempo determinato e collaborazioni), è possibile quindi concludere che in Lombardia nel corso del 2012 siano stati prevalentemente i lavoratori delle attività terziarie ad essere coinvolti nelle forme di flessibilità, per tutte e tre le tipologie di contratto considerate.

5. Lavoratori stranieri

Nel corso del 2012 l'impiego di lavoratori stranieri è risultato essere un fenomeno presente in un'impresa lombarda ogni due. In media, infatti, quasi il 50% delle imprese, può contare tra i propri lavoratori almeno un lavoratore di origine non italiana (comunitario o extra-comunitario). Rispetto al 2011 (54%) questo dato denota un lieve calo nel ricorso ai lavoratori stranieri. La quota di imprese che danno lavoro agli stranieri è sensibilmente più elevata nel manifatturiero (55%), mentre si ferma al 35,2% nel terziario. A livello dimensionale la diffusione del fenomeno cresce all'aumentare delle dimensioni aziendali, fino ad interessare il 74% delle imprese nella classe oltre i 250 addetti (Grafico 35). Questa correlazione positiva tra ricorso alla manodopera straniera da parte delle imprese e dimensioni aziendali potrebbe essere in parte spiegata dal fatto che nel manifatturiero si concentrano la maggior parte delle imprese di grandi dimensioni.

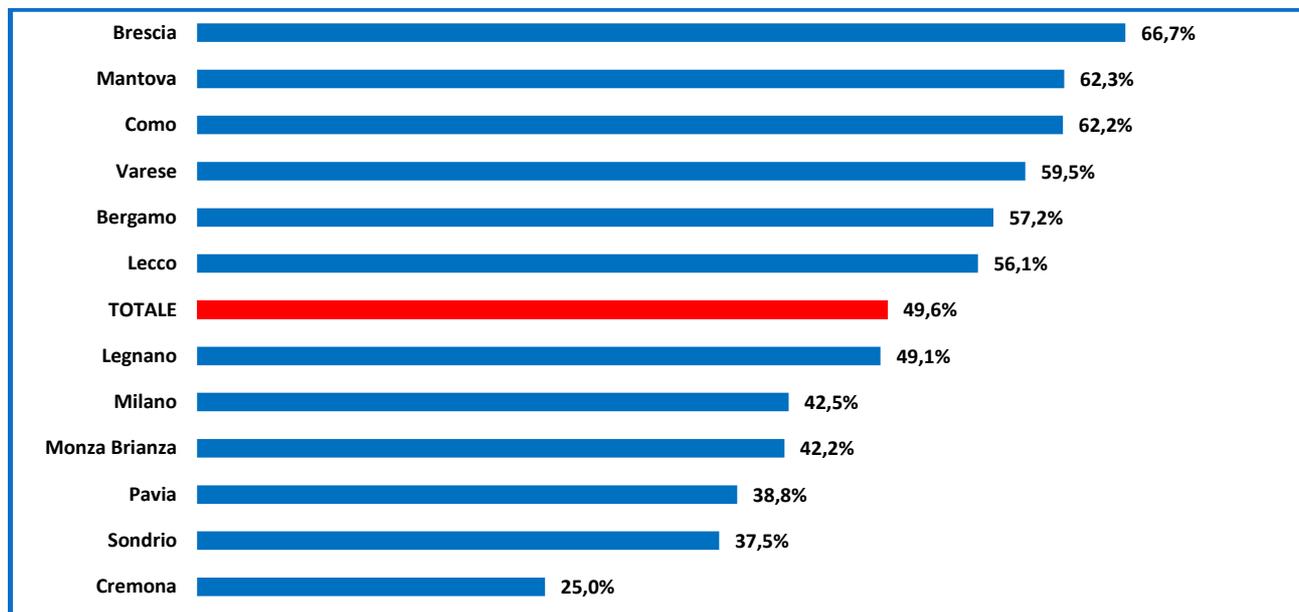
L'incidenza dei lavoratori stranieri sul totale degli occupati è mediamente pari al 3,6% senza particolari distinzioni tra macro-settori: si appiattisce, pertanto, il divario tra manifatturiero e terziario. A differenza della diffusione, in termini di incidenza, l'apertura ai lavoratori stranieri sembra essere correlata in modo inverso alle dimensioni aziendali: nelle micro imprese si registra infatti la massima quota di lavoratori stranieri (il 7,4% dell'occupazione totale). Questa tendenza scontrerebbe in realtà l'effetto statistico delle minori dimensioni.

Grafico 35 – Quota di lavoratori stranieri e di imprese con lavoratori stranieri – Lombardia 2012



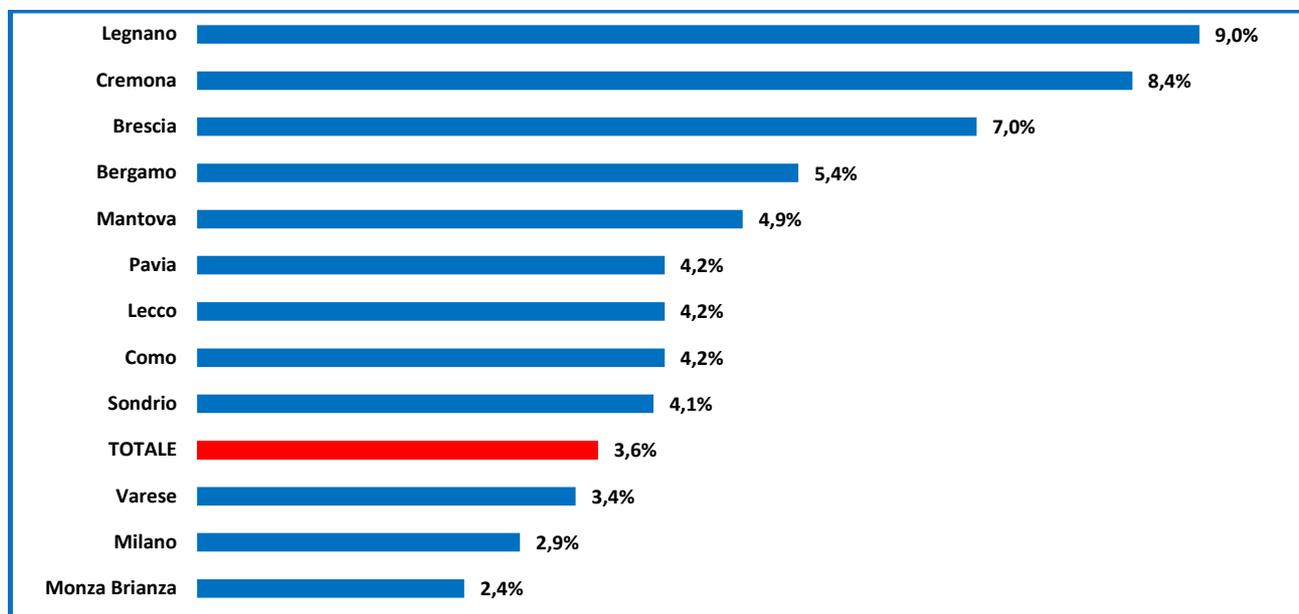
I dati provinciali relativi alla quota di imprese con lavoratori stranieri mostrano una variabilità molto elevata. Rispetto a un dato medio regionale che vede quasi il 50% delle imprese dare un'occupazione ad almeno un lavoratore straniero, spiccano le Province di Brescia, Mantova e Como quali aree in cui il fenomeno è maggiormente diffuso.

Grafico 36 – Quota di imprese con lavoratori stranieri per provincia – Lombardia 2012



Guardando alla territorialità della quota di lavoratori stranieri (Grafico 37), Legnano si conferma l'area in cui gli stranieri sono relativamente più presenti (9%), mentre Monza Brianza, Varese e Milano registrano i valori più bassi.

Grafico 37 – Incidenza dei lavoratori stranieri per provincia – Lombardia 2012



6. Flussi in entrata

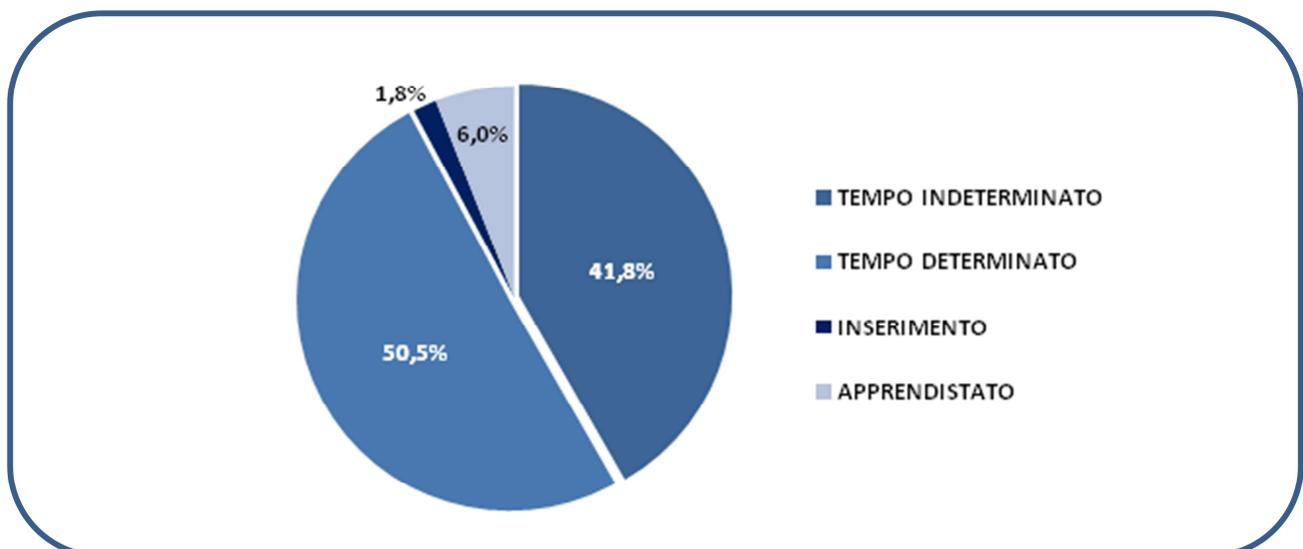
La contrazione dell'economia italiana nel 2012 (misurabile nel calo del PIL pari al 2,4%) che ha riguardato sia l'industria sia i servizi, è in misura significativa il riflesso della crisi del debito sovrano e dei suoi effetti. L'aumento dei differenziali di rendimento tra titoli pubblici italiani e tedeschi che ha prodotto conseguenze sul costo del credito a medio-lungo termine per il settore privato; le difficoltà di raccolta delle banche italiane sui mercati internazionali, che hanno limitato l'accesso al credito delle imprese; le manovre di correzione dei conti pubblici, che si sono riflesse sulla domanda interna; il rallentamento dell'economia globale, ed europea in particolare, che ha contenuto la crescita delle esportazioni, e, non da ultimo, la perdita di fiducia di imprese e famiglie, che ha ulteriormente influenzato i comportamenti di spesa.

Alla luce di uno scenario economico nazionale così complesso come quello appena delineato, l'analisi sui flussi dell'occupazione può rappresentare una buona *proxy* per quantificare gli effetti di questi fattori sull'andamento dell'economia lombarda. Analizzare i flussi in entrata e in uscita dal mercato del lavoro, consente infatti di esprimere una valutazione complessiva sul saldo occupazionale (in termini di composizione, territorialità e stabilizzazione), che in estrema sintesi sia rappresentativa dello stato di salute del sistema economico lombardo.

6.1 Composizione delle assunzioni

La composizione delle nuove assunzioni alle dipendenze (Grafico 38), mostra che nel 2012 il 50,5% dei lavoratori in entrata nel mercato del lavoro è stato assunto con un contratto a tempo determinato e quasi il 42% con un contratto a tempo indeterminato.

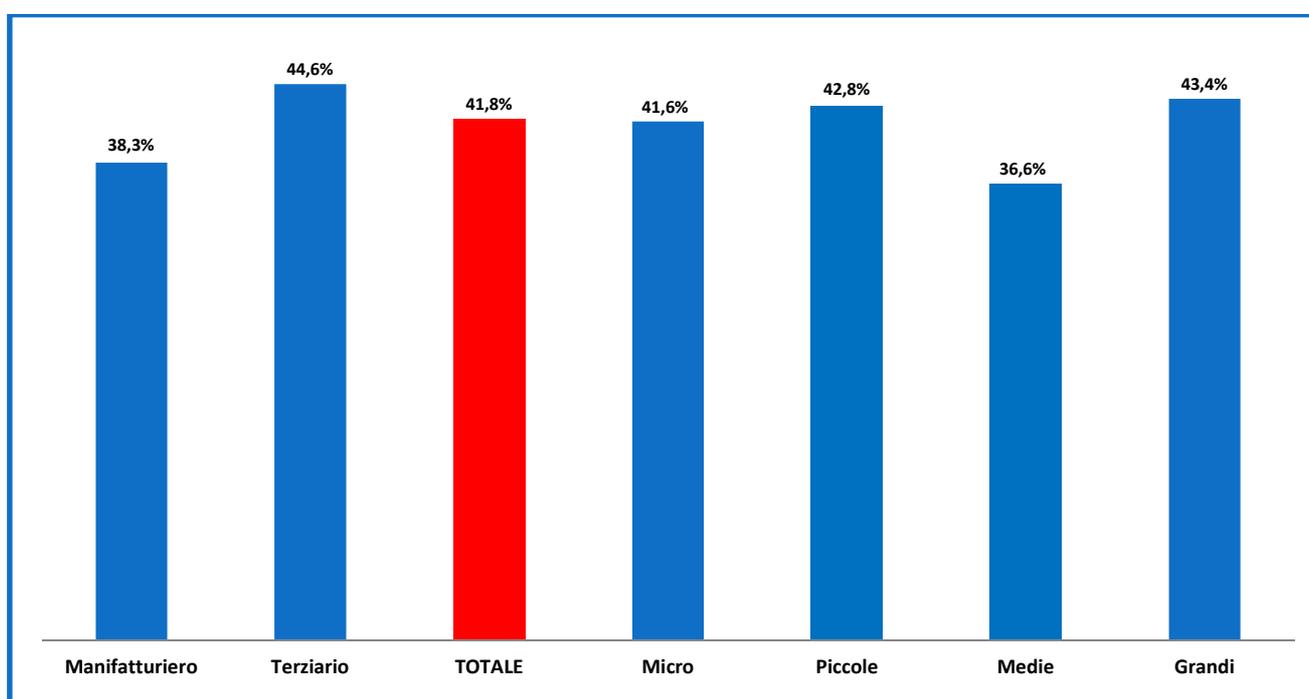
Grafico 38– Composizione per contratto delle nuove assunzioni – Lombardia 2012



Rispetto al 2011 si rileva l'aumentata propensione delle imprese ad effettuare nuove assunzioni con contratto a termine (l'aumento è di quasi cinque punti percentuali), a discapito di quelle a tempo indeterminato e degli inserimenti, che subiscono un calo rispettivamente del 2% e del 3%. Stabili le nuove assunzioni con un contratto di apprendistato.

Il dato particolarmente rilevante riguarda l'incidenza comunque elevata delle assunzioni a tempo indeterminato; tale tendenza indica come, anche di fronte all'instabilità macroeconomica e alle difficoltà che derivano dalla recessione, le imprese lombarde abbiano continuato ad offrire un volume rilevante di posizioni a tempo indeterminato.

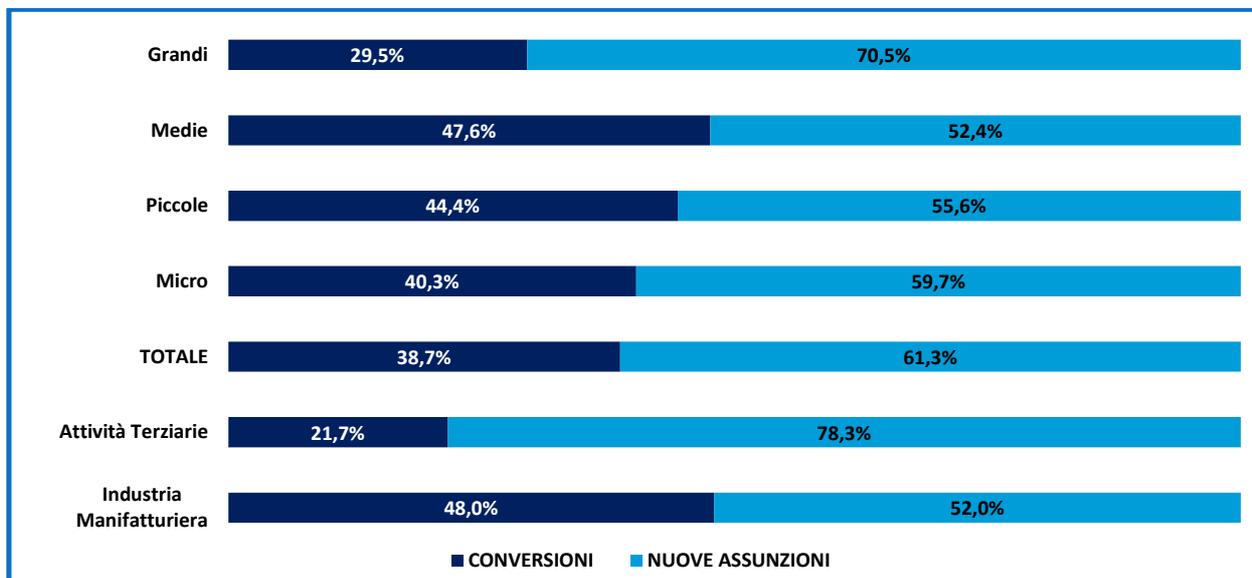
Grafico 39– Quota di assunzioni a tempo indeterminato sul totale delle nuove assunzioni – Lombardia 2012



Guardando l'incidenza delle assunzioni a tempo indeterminato per settore e dimensione si nota che queste assunzioni sono più presenti tra le attività terziarie, dove sfiorano il 45%, rispetto a quanto avviene tra le imprese del manifatturiero, in cui le assunzioni a tempo indeterminato scendono al 38,3% rispetto al 47% del 2011 (Grafico 39).

La disaggregazione per classe dimensionale mostra una bassa variabilità tra le diverse tipologie di imprese. Soltanto le medie imprese evidenziano di aver avviato una quota inferiore alla media di nuovi contratti a tempo indeterminato (36,6%).

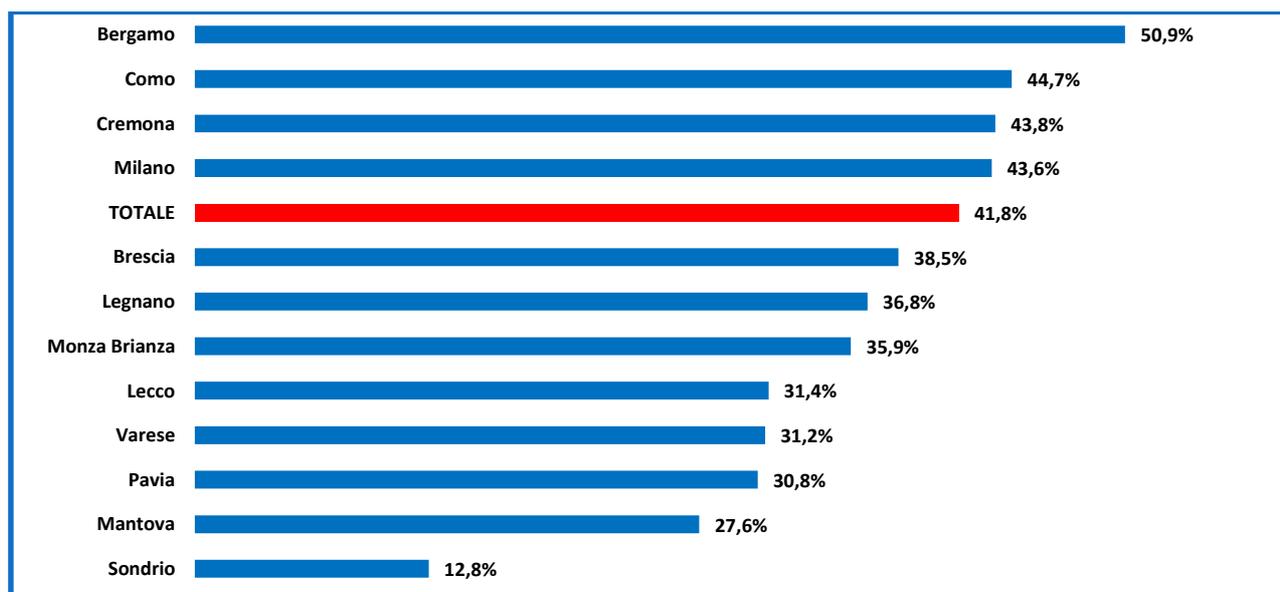
Grafico 40– Composizione delle assunzioni a tempo indeterminato – Lombardia 2012



Per le assunzioni a tempo indeterminato le imprese possono attingere al serbatoio di professionalità “interno”, attraverso la conversione di contratti flessibili, o al mercato esterno, effettuando assunzioni direttamente a tempo indeterminato. Il Grafico 40 mostra che quasi il 39% delle assunzioni a tempo indeterminato proviene dall’interno, mentre poco più del 61% dal mercato esterno.

Rispetto al 2011 il maggior ricorso alla conversione suggerirebbe che, *ab origine* tra le finalità dei contratti flessibili, sia più frequente che in passato quella di creare le basi per una loro evoluzione in tempo indeterminato. Questa logica riguarderebbe mediamente più di 3 casi su 10. Dalla disaggregazione settoriale si nota che il rapporto tra conversioni e nuove assunzioni sale uno a uno nell’industria manifatturiera.

Grafico 41– Quota di assunzioni a tempo indeterminato per provincia – Lombardia 2012



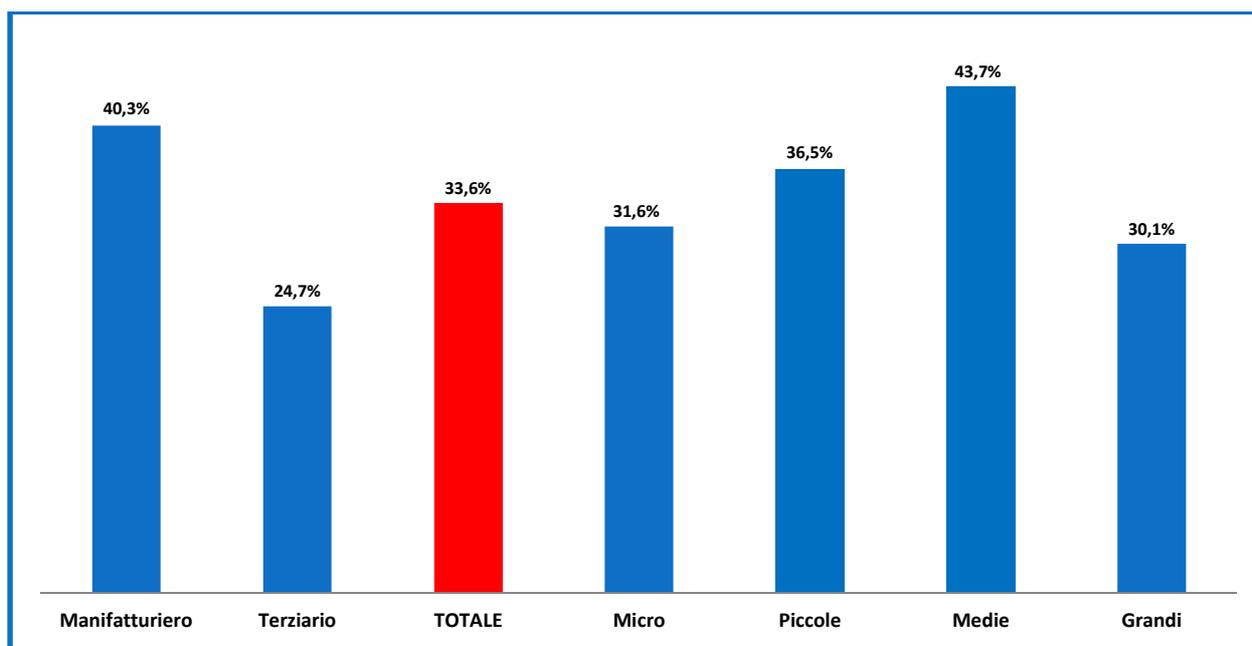
I dati provinciali mostrano come il fenomeno di nuove assunzioni a tempo indeterminato, a livello territoriale, abbia un'incidenza estremamente differenziata: si passa dal 60% di Bergamo al 13% di Sondrio (Grafico 41). Tali differenze potrebbero derivare sia dalla diversa composizione settoriale e dimensionale del tessuto produttivo di ciascuna provincia, sia dalla variabilità con cui la recessione ha impattato nei vari contesti produttivi.

6.2 Tassi di conversione

Il tasso di conversione che esprime la quota di lavoratori con un contratto temporaneo che è stata trasformato a tempo indeterminato durante l'anno, è risultato complessivamente pari al 33,6%, facendo registrare pertanto un lieve calo rispetto al 36% del 2011.

Dal Grafico 43 si nota che il manifatturiero è il settore che in più del 40% dei casi garantisce la conversione del contratto temporaneo in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, mentre ciò avviene nel comparto terziario solo per il 24,7% dei contratti temporanei.

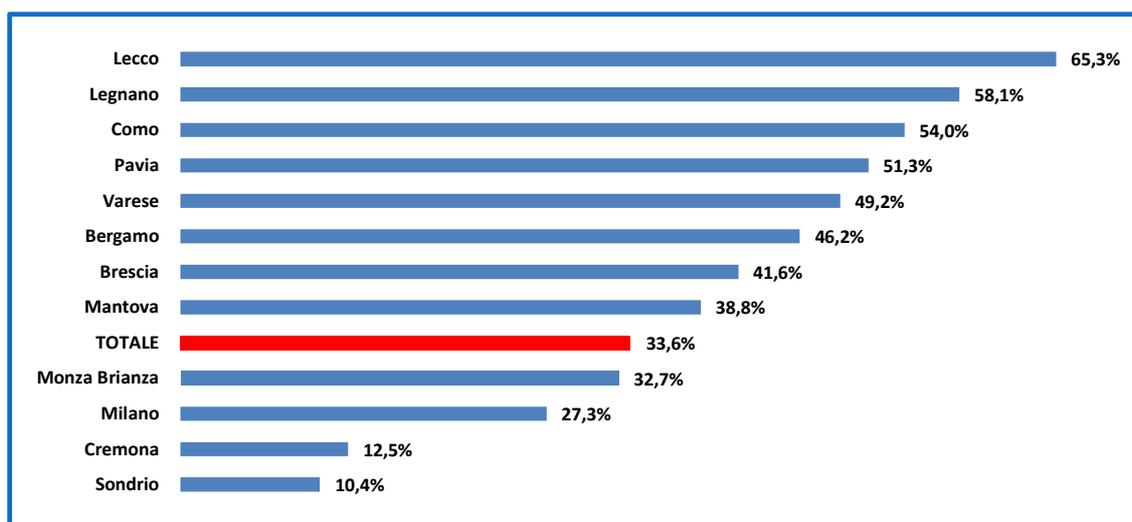
Grafico 42– Tassi di conversione a tempo indeterminato dei contratti temporanei alle dipendenze – Lombardia 2012



Questo dato risulta interessante se analizzato accanto al fatto che il terziario è il settore in cui avvengono le maggiori assunzioni a tempo indeterminato, perché conferma la maggiore propensione delle imprese dei servizi, rispetto a quelle del manifatturiero, ad assumere fin dal primo impiego con contratti a tempo indeterminato.

A livello provinciale appare nuovamente un panorama alquanto differenziato: Lecco, Legnano e Como si collocano nelle posizioni più alte per tasso di conversione a tempo indeterminato, mentre Sondrio e Cremona si posizionano all'estremo opposto.

Grafico 43– Tassi di conversione a tempo indeterminato per provincia – Lombardia 2012



7. Flussi in uscita

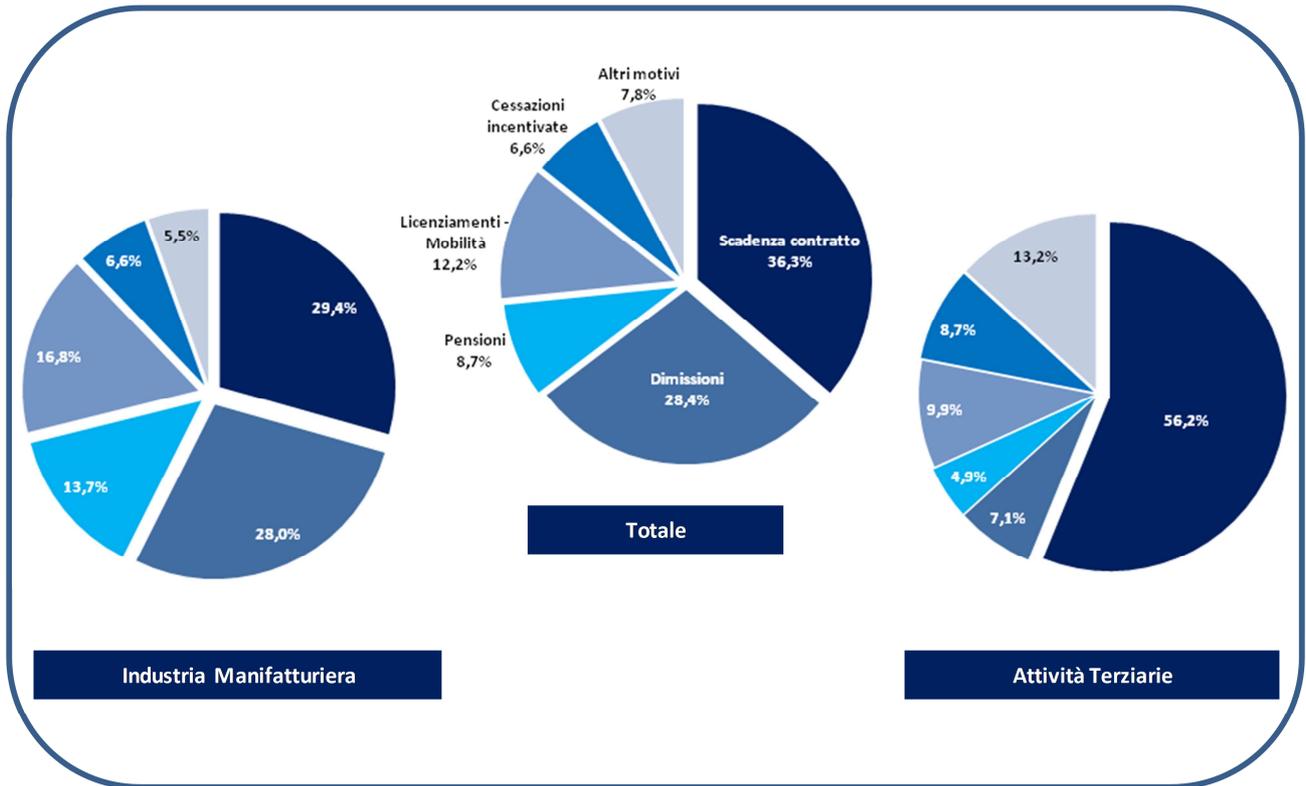
I dati nazionali Istat relativi al 2012 non segnalano un'accelerazione dei licenziamenti dopo l'entrata in vigore della Riforma Fornero. Tra il primo e il secondo semestre del 2012 è aumentato il ritmo di crescita delle interruzioni del rapporto di lavoro per cessazione di attività (dall'1,7% al 3,1%), ma non dei licenziamenti individuali e collettivi (scesi dal 14,8% al 13,3%).

Passando ad analizzare i dati confindustriali relativi alla Lombardia, è evidente dal Grafico 44 che, nel corso del 2012, la maggior parte delle cessazioni dei rapporti di lavoro è avvenuta a seguito della scadenza del contratto in essere (36,3%), o perché il lavoratore ha rassegnato le dimissioni (28,4%). Peraltro, i licenziamenti hanno rappresentato il 12,2% del totale delle uscite, evidenziando quindi un aumento rispetto al 10% dello scorso anno.

In sintesi, il 37% delle cessazioni ha avuto natura "volontaria" (dimissioni o pensionamento), mentre il 55% ha avuto natura "involontaria" (contratti non rinnovati, cessazioni incentivate e licenziamenti). Il restante 8% è rappresentato dalla causa residuale "altri motivi", che comprende prevalentemente le uscite legate alle cessioni di ramo d'azienda.

Il confronto tra macro-settori suggerisce che le cessazioni "involontarie" hanno un peso maggiore (circa il 74%) nelle attività terziarie - rispetto che nel manifatturiero, dove pesano per il 53% sul totale. Nel terziario, inoltre, quasi 6 cessazioni su 10 hanno avuto come causa la scadenza del contratto (nel manifatturiero tali uscite pesano invece meno del 30% sul totale delle cessazioni).

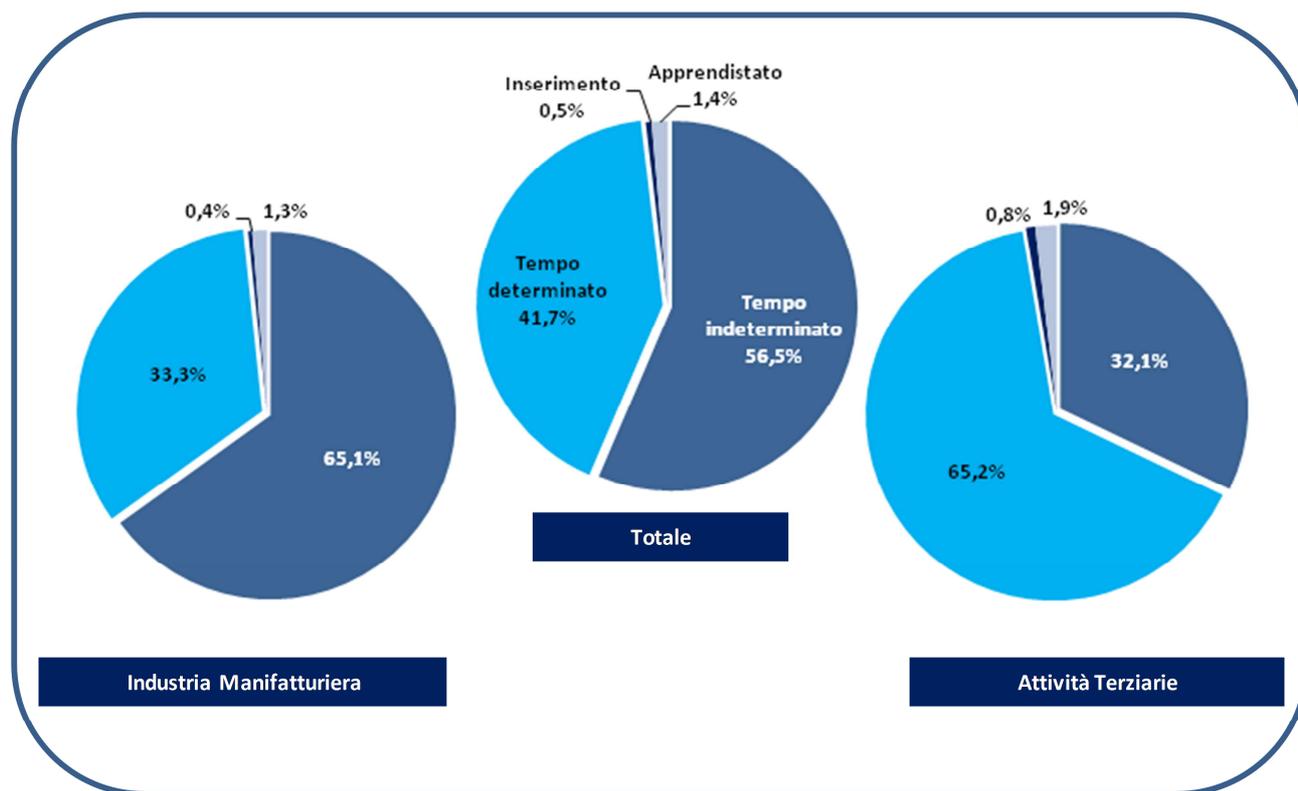
Grafico 44– Composizione delle uscite per causale – Lombardia 2012



La composizione delle uscite per tipologia di contratto (Grafico 45) mostra che mediamente il 56,5% delle cessazioni del rapporto di lavoro ha riguardato contratti a tempo indeterminato. Ciò sembra comprensibile alla luce del fatto che complessivamente l'87% dell'occupazione lombarda ha un contratto a tempo indeterminato.

Anche nel caso della composizione delle uscite, le diversità macro-settoriali sono legate alla diversa struttura dell'occupazione nei due comparti: le uscite per contratto a tempo determinato sono maggiori nelle imprese dei servizi (rappresentano il 65,2% delle cessazioni), cioè laddove tale tipologia contrattuale è più presente; al contrario, le uscite per contratto a tempo indeterminato rappresentano la quota più grande delle cessazioni dei rapporti di lavoro nel manifatturiero (65,1%), settore in cui tale forma contrattuale è prevalente sulle altre.

Grafico 45– Composizione delle uscite per contratto – Lombardia 2012



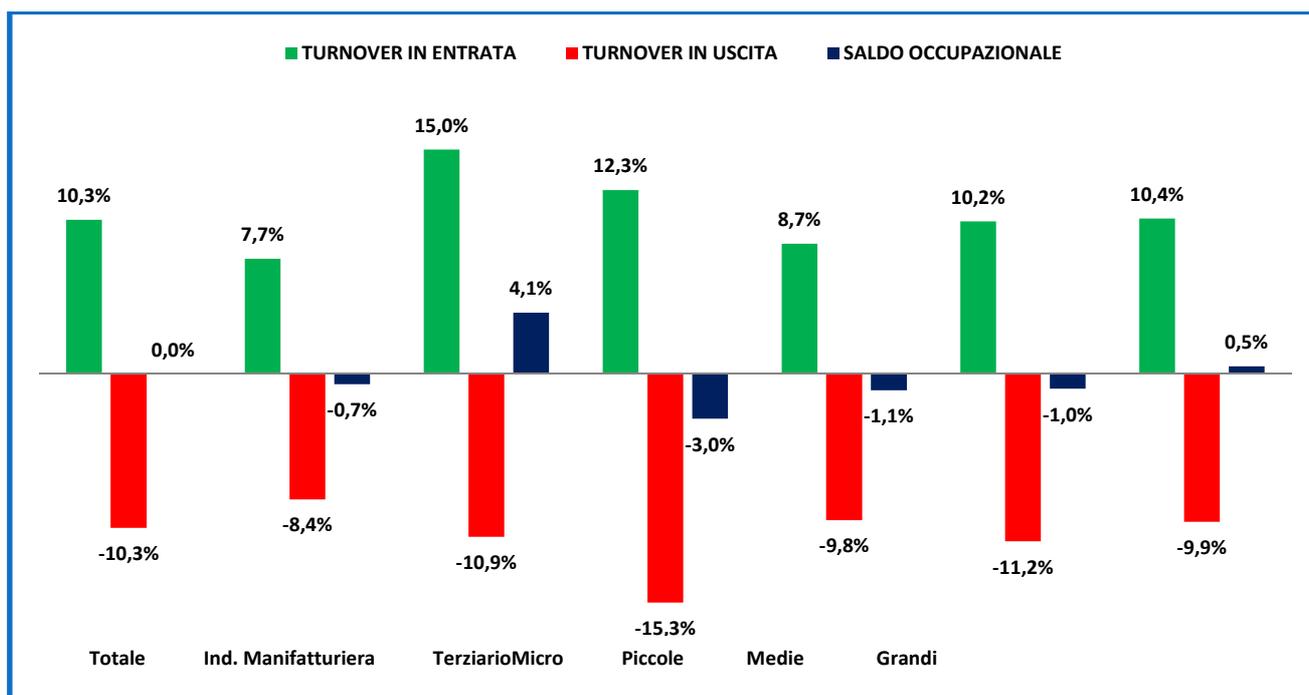
8. Turn-over e saldo occupazionale

Nel corso del 2012 la bilancia occupazionale nelle imprese lombarde ha segnato un saldo nullo (Grafico 46).

I tassi di *turnover* in entrata e in uscita sono pari rispettivamente a +10,3% e -10,3%: ciò determina un tasso di *turnover* complessivo pari al 20,6%, ed evidenzia che in media le imprese non sono riuscite a creare nuova occupazione.

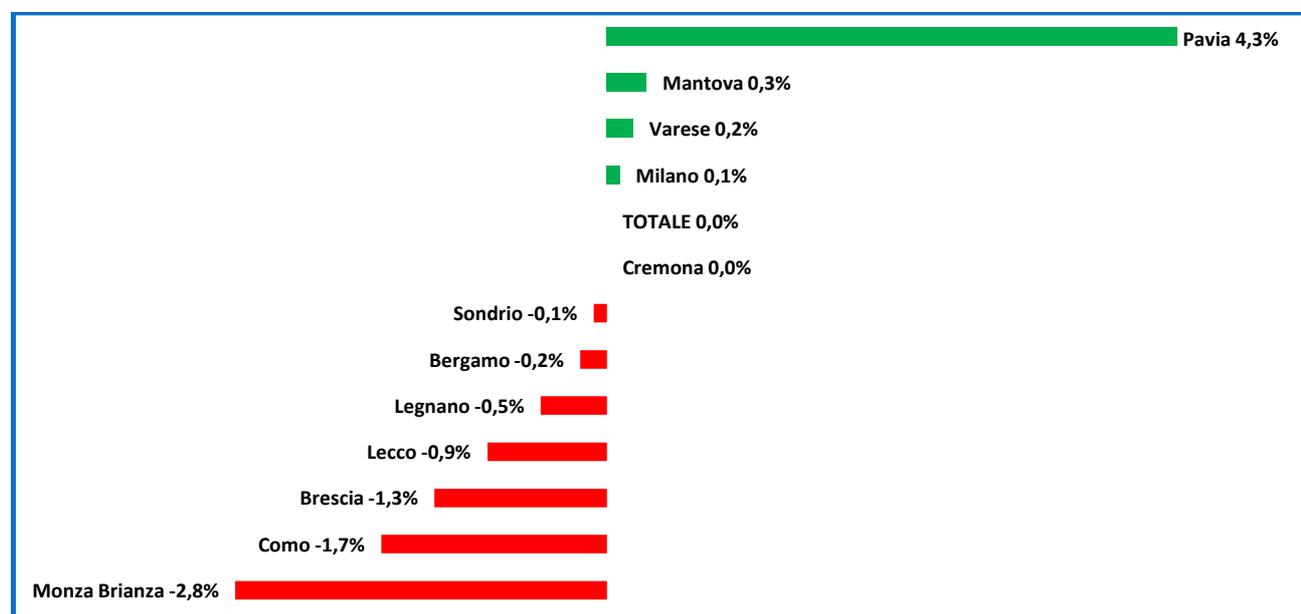
A livello settoriale solo il terziario conferma un saldo positivo (+4,1%), mentre risulta negativo il saldo dell'industria manifatturiera (-0,7%). Sotto il profilo dimensionale in tutte le classi il *turnover* in uscita supera quello in entrata, ad eccezione delle grandi imprese che possono quindi vantare un saldo positivo (+0,5%).

Grafico 46– Turnover e saldo occupazionale – Lombardia 2012



Come mostrato dal Grafico 47, le Province in cui le imprese hanno creato nuova occupazione sono in ordine decrescente Pavia, Mantova, Varese e Milano. La maggior parte dei territori, al contrario, registra un saldo occupazionale negativo.

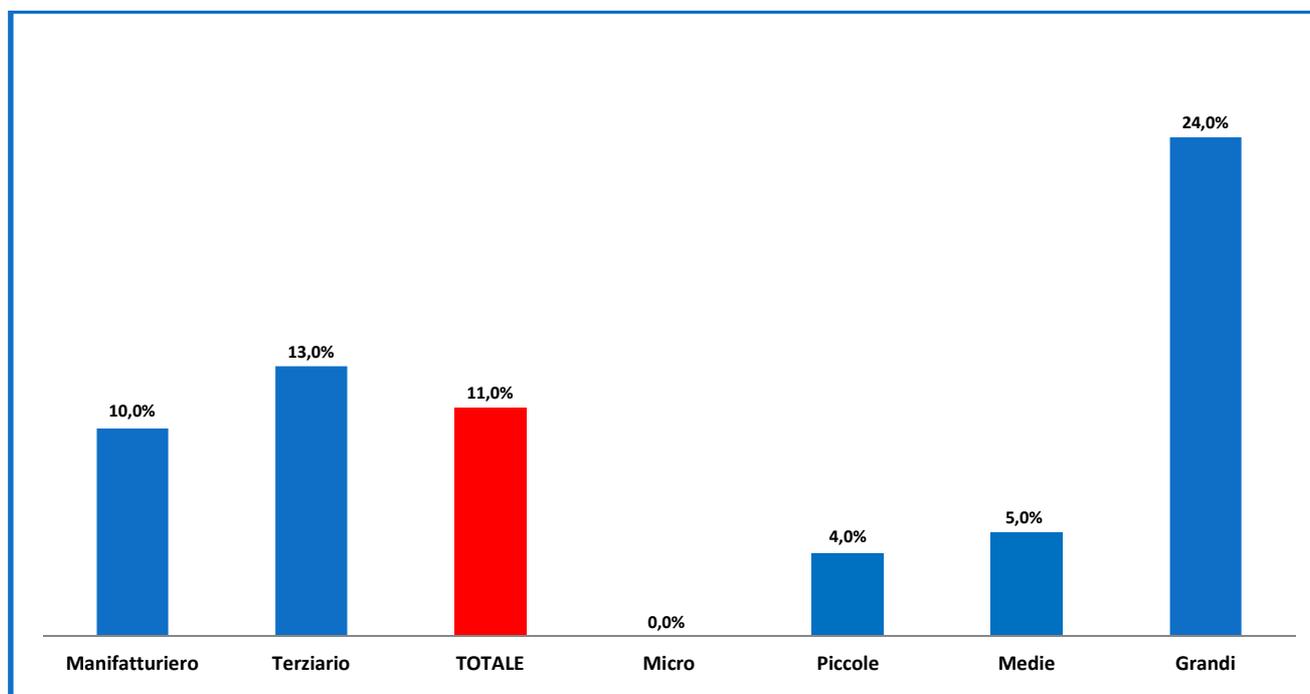
Grafico 47– Saldo occupazionale per Provincia – Lombardia 2012



9. Outplacement

Tra le imprese che hanno operato licenziamenti, l'11% di esse si è avvalso del servizio di *outplacement*. Dal grafico 48 si nota come la diffusione di questo strumento sia correlata positivamente alle dimensioni aziendali: l'utilizzo maggiore avviene nelle grandi aziende.

Grafico 48– Diffusione del servizio di outplacement – Lombardia 2012



Il fattore dimensionale appare cruciale sia in termini di struttura organizzativa che di cultura organizzativa: al crescere del numero di addetti, cresce la capacità delle imprese di interagire con un consulente esterno con cui gestire le attività di supporto alla ricollocazione professionale.

ORARI E ASSENZE DAL LAVORO

1. Campione di riferimento

Le informazioni riguardo agli orari e alle assenze dal lavoro sono state raccolte su 1.283 imprese (circa 89% del campione) e si riferiscono a 151.356 addetti con contratto a tempo pieno e indeterminato in esse occupati (77% del campione).

Come si evince dalla Tabella 1, nel campione, costituito per il 74% da uomini, prevale la presenza di personale impiegatizio. Si ricorda che nella presente sezione, a differenza della precedente, le quote relative agli “intermedi” sono aggregate a quelle degli “impiegati”. I dati relativi a Cremona e Sondrio, poiché si basano su un campione di lavoratori decisamente poco numeroso, sono soggetti a una distorsione tale da poter pregiudicare la rappresentatività.

Tabella 1– *Struttura del campione di lavoratori per sesso e qualifica – Orari e assenze - Lombardia 2012*

	# Addetti	Maschi	Femmine	TOTALE	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Bergamo	15.485	76%	24%	100,0%	5%	35%	60%
Brescia	9.409	82%	18%	100,0%	3%	31%	66%
Como	2.764	71%	29%	100,0%	5%	35%	60%
Cremona	142	73%	27%	100,0%	3%	45%	52%
Lecco	3.340	80%	20%	100,0%	3%	30%	67%
Legnano	1.503	84%	16%	100,0%	3%	34%	63%
Mantova	6.588	82%	18%	100,0%	2%	25%	73%
Milano	88.915	71%	29%	100,0%	15%	56%	29%
Monza Brianza	3.111	67%	33%	100,0%	5%	40%	55%
Pavia	2.898	79%	21%	100,0%	4%	35%	61%
Sondrio	711	84%	16%	100,0%	1%	24%	75%
Varese	16.493	77%	23%	100,0%	6%	42%	52%
				0,0%			
Ind. Manifatturiera	119.015	77%	23%	100,0%	10%	43%	47%
Attività Terziarie	32.341	63%	37%	100,0%	11%	64%	25%
TOTALE	151.356	74,0%	26,0%	100,0%	10%	48%	42%
Micro	2.743	70,0%	30,0%	100,0%	7%	48%	45%
Piccole	9.420	74,0%	26,0%	100,0%	7%	42%	51%
Medie	39.029	73,0%	27,0%	100,0%	8%	44%	48%
Grandi	100.165	74,0%	26,0%	100,0%	12,0%	49,0%	39,0%

La determinazione degli orari e delle assenze dal lavoro è avvenuta per qualifica e per genere. Nelle pagine che seguono si sintetizzano i principali risultati emersi dall’indagine.

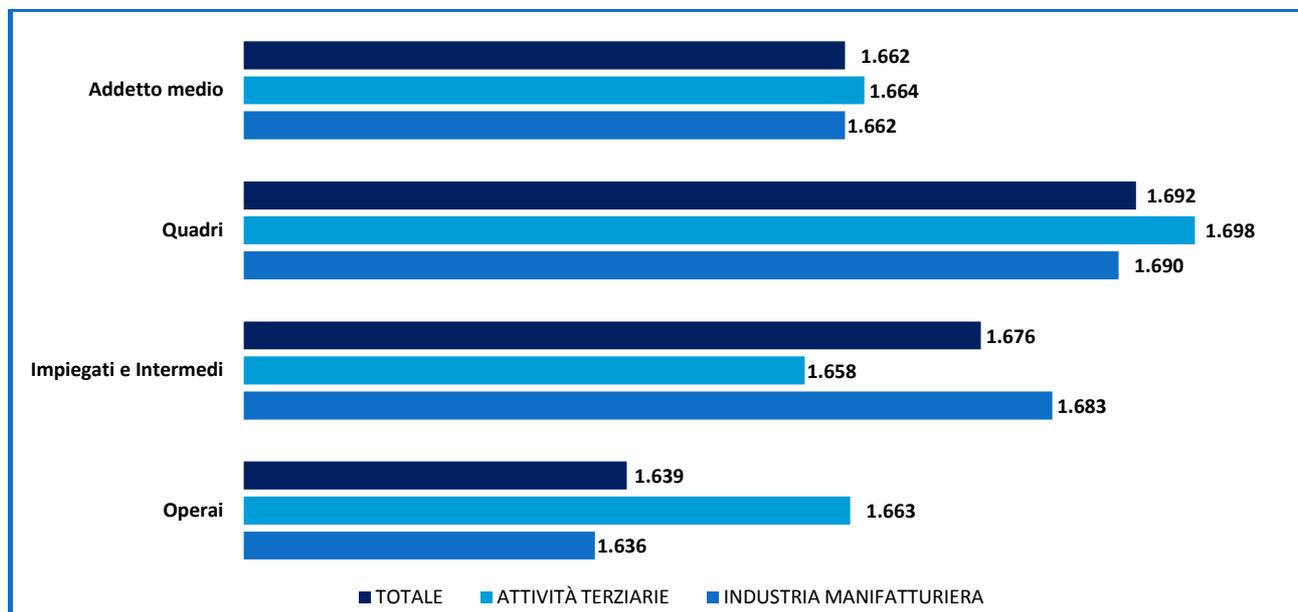
Le informazioni sulle metodologie di calcolo sono riportate nell’Appendice metodologica in coda al Rapporto.

2. Ore lavorabili

Nel corso del 2012 le ore lavorabili nelle imprese lombarde sono risultate mediamente pari a 1.662 (Grafico 49). Le disaggregazioni macrosettoriali non rivelano differenze significative rispetto alla categoria "addetto medio"; questa omogeneità è in parte apparente, perché è dovuta alla metodologia di calcolo delle ore lavorabili che sottrae le ore di cassa integrazione, fenomeno che anche nel 2012 ha inciso in modo più marcato sulle imprese manifatturiere (vedi paragrafo 6, pg. 51). Nello specifico, affinando il livello di dettaglio, si può tuttavia notare una leggera differenza percentuale di ore lavorate tra i due diversi comparti guardando alla disaggregazione per qualifica: in particolare, gli impiegati/intermedi hanno lavorato mediamente l'1,6% di ore in più nel manifatturiero rispetto ai colleghi del terziario; mentre gli operai assunti nelle attività terziarie hanno avuto alle spalle l'1,5% in più di ore lavorabili rispetto alla manodopera operaia del manifatturiero. Risultano invece sostanzialmente in linea le ore lavorabili dai quadri in entrambi i settori.

In termini di qualifica il livello più elevato di ore lavorabili è raggiunto in Lombardia dai quadri (in media 1.692 ore) e diminuisce al decrescere del livello di inquadramento professionale (le ore lavorabili sono rispettivamente pari a 1.676 per gli impiegati/intermedi e 1.639 per la manodopera operaia).

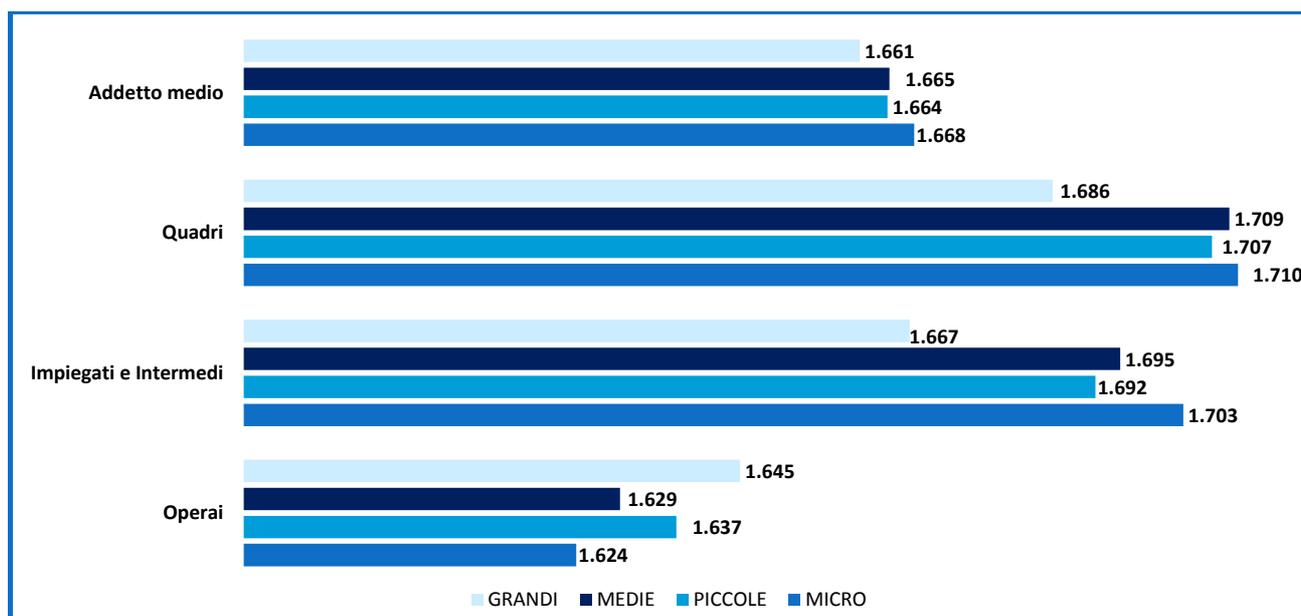
Grafico 49– Ore lavorabili per qualifica e macro-settore



Sotto il profilo dimensionale (Grafico 50) il maggior numero di ore lavorabili si registra nelle micro imprese, dove un addetto medio conta circa 1.668 ore lavorabili.

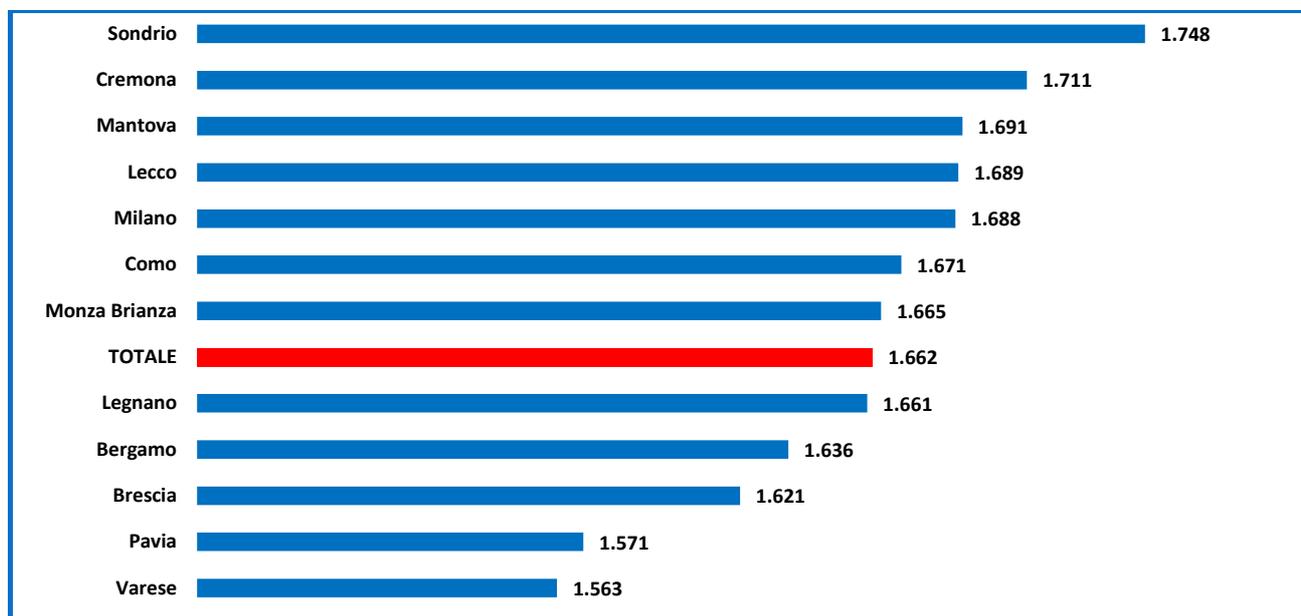
Se si osserva la disaggregazione per qualifica, in tutte le classi dimensionali soltanto gli operai risultano avere un monte ore lavorabili inferiore ai valori medi.

Grafico 50– Ore lavorabili per qualifica e classe dimensionale – Lombardia 2012



Da un punto di vista territoriale Sondrio e Cremona risultano le province con i valori più alti di ore lavorabili (rispettivamente 1.748 e 1.711), mentre Varese (1.563 ore) e Pavia (1.571) si collocano all'estremo inferiore.

Grafico 51– Ore lavorabili per provincia – Addetto medio - Lombardia 2012



3. Ore lavorate

Nelle imprese lombarde le ore lavorate nel corso del 2012 ammontano mediamente a 1.544 (Tabella 2). Da un lato le differenze macro-settoriali appaiono appiattite: l'addetto medio delle imprese manifatturiere ha lavorato 6 ore in più rispetto a un collega di pari qualifica nel terziario. Dall'altro, è possibile osservare una relazione inversa tra dimensioni aziendali e ore lavorate: al crescere del numero di occupati, diminuiscono le ore lavorate per addetto medio. Le micro imprese, infatti, sono quelle in cui si contano 1.601 ore lavorate per addetto medio, contro le 1.535 delle grandi imprese, con un delta percentuale pari al 15%.

Si conferma la presenza di una relazione positiva tra inquadramento professionale e ore lavorate, così come accadeva per le ore lavorabili: al crescere della qualifica crescono anche le ore lavorate. Risulta, infatti, che i quadri e gli impiegati lavorino in media rispettivamente l'8% e il 4,5% di ore in più rispetto al personale operaio. Questa relazione tra qualifica e ore lavorate si verifica per tutte le classi dimensionali.

Tra le province, in cima alla classifica delle ore lavorate per addetto medio si posizionano Sondrio e Cremona, che superano le 1.600 ore. All'estremo opposto si registrano, invece, Varese e Brescia al di sotto delle 1.500 ore. Tutti gli altri territori si posizionano in modo pressoché omogeneo intorno al valore medio.

Tabella 2– Ore lavorate per qualifica – Lombardia 2012

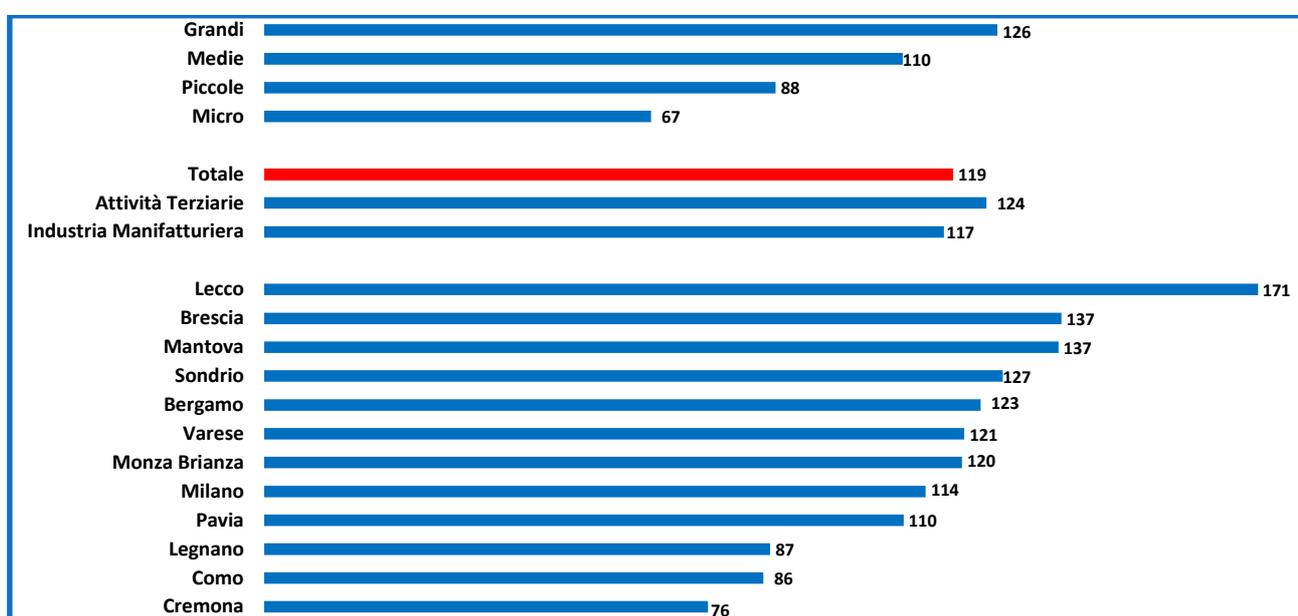
	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Bergamo	1.513	1.689	1.601	1.449
Brescia	1.483	1.665	1.601	1.420
Como	1.585	1.681	1.649	1.542
Cremona	1.634	1.816	1.701	1.565
Lecco	1.518	1.701	1.624	1.461
Legnano	1.574	1.684	1.634	1.536
Mantova	1.554	1.691	1.636	1.522
Milano	1.574	1.632	1.565	1.564
Monza Brianza	1.545	1.683	1.636	1.463
Pavia	1.461	1.490	1.536	1.417
Sondrio	1.621	1.736	1.670	1.604
Varese	1.443	1.522	1.481	1.402
Ind. Manifatturiera	1.545	1.629	1.584	1.491
Attività Terziarie	1.539	1.635	1.522	1.541
TOTALE	1.544	1.630	1.566	1.497
Micro	1.601	1.672	1.636	1.553
Piccole	1.576	1.659	1.605	1.542
Medie	1.555	1.645	1.598	1.499
Grandi	1.535	1.624	1.550	1.489

4. Ore di assenza

Nel corso del 2012 le ore di assenza nelle imprese lombarde sono risultate mediamente pari a 119 (Grafico 52), con una differenza tra macro-settori che, anche in questo caso, tende ad appiattirsi e a rendere i comparti manifatturiero e terziario sostanzialmente omogenei tra loro.

A livello dimensionale le micro imprese si confermano le più virtuose: a fronte della maggiore quota di ore lavorabili e lavorate per addetto medio, le imprese fino a quindici dipendenti sono anche quelle che sperimentano il minor numero di ore di assenza (67 ore), posizionandosi decisamente al di sotto della media regionale. Le grandi imprese sono, al contrario, quelle in cui il fenomeno risulta più critico (126 ore).

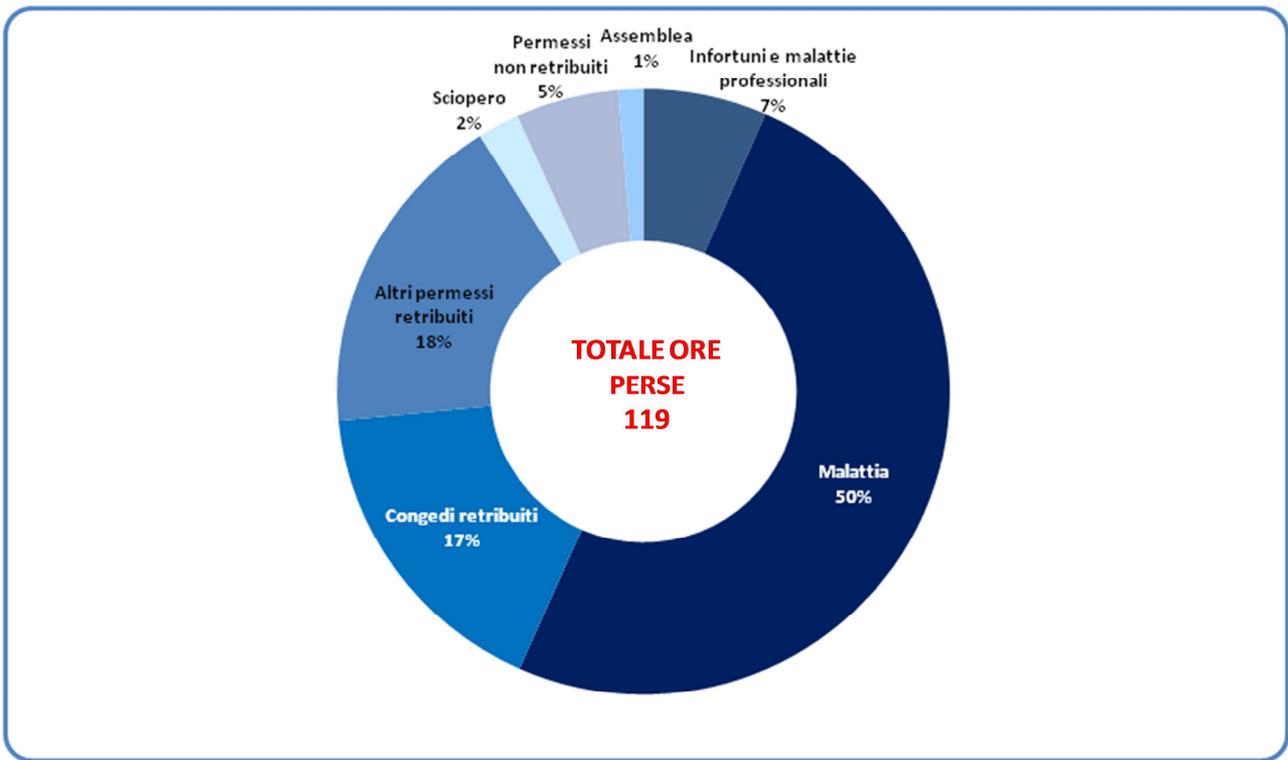
Grafico 52 – Ore di assenza – Lombardia 2012



Il Grafico 52 mostra una elevata variabilità tra le province; le ore di assenza, infatti, variano dal valore minimo registrato nelle imprese di Cremona (76 ore) al valore massimo di quelle di Lecco, dove si contano in media 171 ore di assenza.

La composizione delle ore di assenza registrate nelle imprese lombarde per addetto medio evidenzia che un'ora su due è stata persa per malattia. A causa di generici permessi retribuiti viene perso il 18% delle ore, e, un ulteriore 17%, a causa dei congedi retribuiti; rimane marginale il peso dell'assenza per infortuni e malattie professionali (il 7%), per motivi sindacali (scioperi e assemblee rappresentano complessivamente il 3%) e, infine, per permessi non retribuiti (5%).

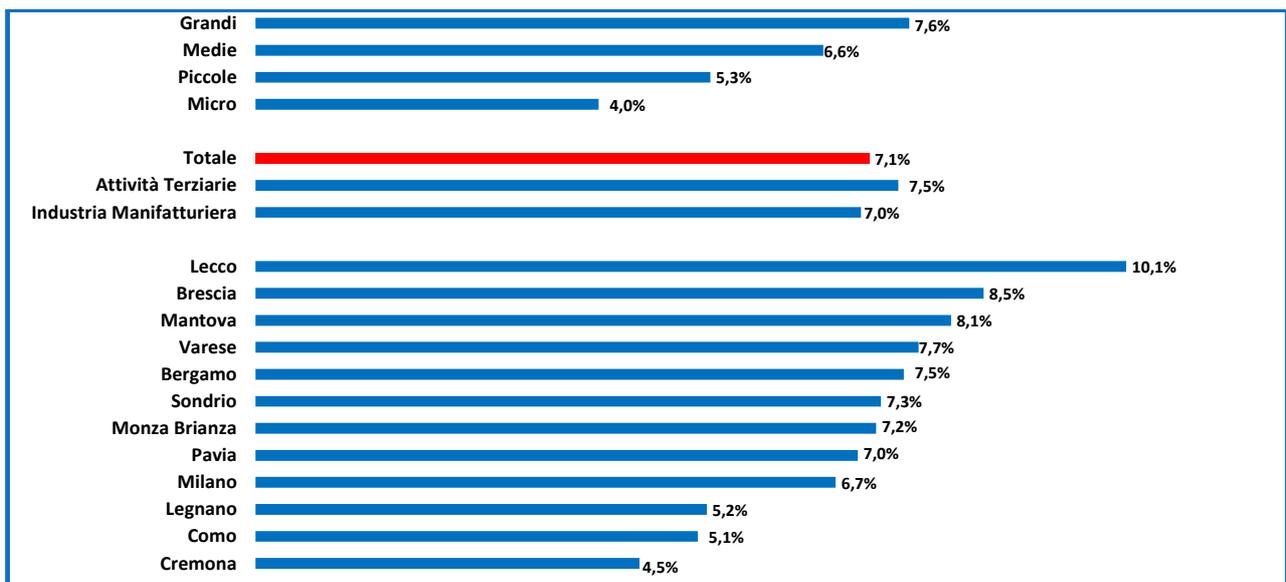
Grafico 53– Composizione % delle ore di assenza per causale – Lombardia 2012



5. Tassi di assenza

Alle 119 ore mediamente perse da un addetto medio corrisponde un tasso di assenza pari al 7,1%. Tale tasso indica la quota percentuale delle ore di assenza rispetto alle ore lavorabili.

Grafico 54–Tassi di assenza – Lombardia 2012



Il dato medio nasconde differenze significative tra le diverse classi dimensionali, per le quali si conferma la relazione inversa tra virtuosità (intesa come una bassa incidenza delle ore di assenza) e dimensioni aziendali: il tasso di gravità, infatti, diminuisce al diminuire delle dimensioni.

Tra le province l'incidenza delle ore di assenza sulle ore lavorabili assume valori compresi tra il 10,1% di Lecco e il 4,5% di Cremona.

Tabella 3– Tassi di gravità delle assenze per qualifica e genere – Lombardia 2012

	Maschi	Femmine	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Bergamo	6,5%	10,8%	7,5%	2,1%	5,5%	9,3%
Brescia	7,4%	13,8%	8,5%	3,1%	5,6%	10,2%
Como	4,5%	6,8%	5,1%	2,1%	3,7%	6,3%
Cremona	3,6%	6,7%	4,5%	0,3%	3,4%	5,7%
Lecco	9,6%	12,3%	10,1%	2,9%	6,4%	12,3%
Legnano	4,8%	7,7%	5,2%	2,6%	5,0%	5,5%
Mantova	7,8%	9,4%	8,1%	2,5%	4,4%	9,5%
Milano	5,3%	10,4%	6,7%	3,8%	7,0%	7,8%
Monza Brianza	5,2%	11,3%	7,2%	3,4%	5,8%	8,8%
Pavia	6,5%	8,8%	7,0%	2,1%	5,2%	8,4%
Sondrio	6,4%	12,1%	7,3%	1,5%	5,8%	7,8%
Varese	6,7%	11,0%	7,7%	3,3%	6,3%	9,4%
Ind. Manifatturiera	6,0%	10,4%	7,0%	3,6%	5,9%	8,9%
Attività Terziarie	5,6%	10,8%	7,5%	3,7%	8,2%	7,3%
TOTALE	5,9%	10,5%	7,1%	3,6%	6,6%	8,7%
Micro	3,1%	6,0%	4,0%	2,2%	3,9%	4,3%
Piccole	4,4%	7,8%	5,3%	2,8%	5,1%	5,8%
Medie	5,5%	9,8%	6,6%	3,8%	5,7%	8,0%
Grandi	6,3%	11,2%	7,6%	3,7%	7,1%	9,5%

Passando alle differenze tra lavoratori, in Tabella 3 sono riportati i risultati relativi ai tassi di assenza disaggregati per qualifica e genere degli occupati.

L'incidenza delle ore di assenza, sulle ore lavorabili per addetto, diminuisce al crescere della qualifica, registrando un tasso pari al 3,6% per i quadri, al 6,6% per gli impiegati e all'8,7% per gli operai.

L'occupazione femminile è quella in cui le ore di assenza sulle ore lavorabili pesano maggiormente; l'incidenza delle ore di assenza, infatti, raggiunge quota 10,5%, a fronte di un tasso calcolato sull'occupazione maschile pari al 5,9%. Questo dato riflette il maggior utilizzo, da parte delle donne, dei congedi parentali, che in Lombardia, sono lasciati ancora quasi esclusivamente ad appannaggio delle donne.

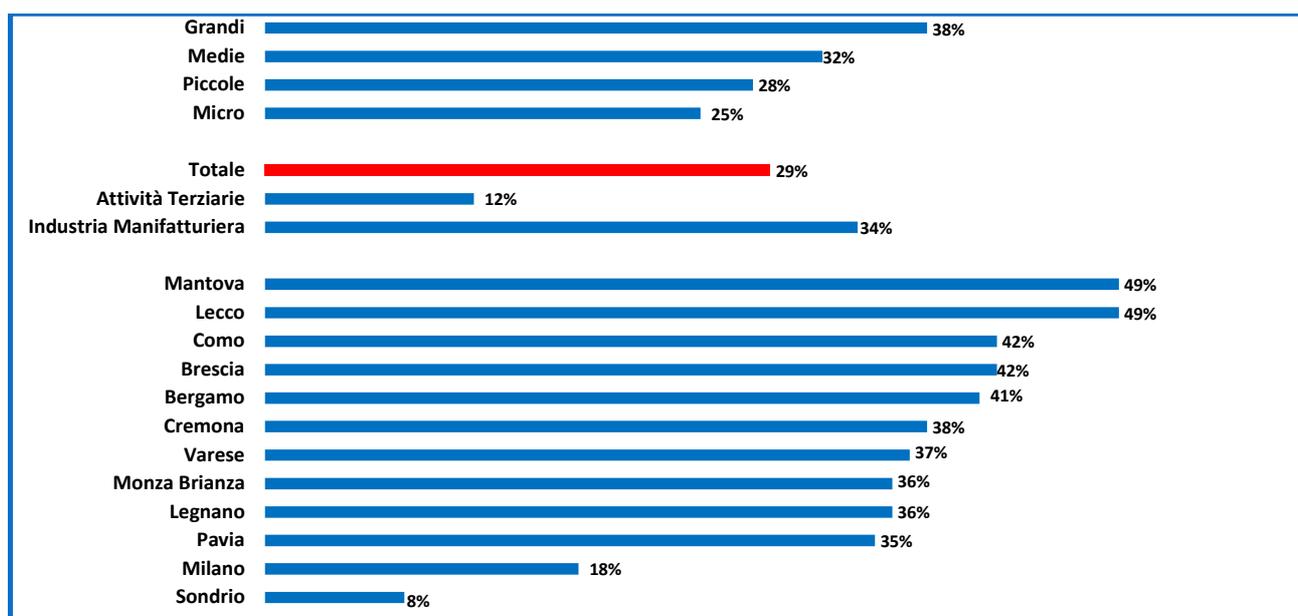
6. Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e straordinari

L'ultimo paragrafo di questa sezione prende in analisi livelli di diffusione e caratteristiche della Cassa Integrazione Guadagni e degli straordinari.

L'utilizzo della Cassa Integrazione (Ordinaria e Straordinaria) ha riguardato mediamente il 29% delle imprese (in aumento rispetto al 26% del 2011), con picchi di diffusione pari al 34% nel settore manifatturiero e al 38% nell'aggregato grandi imprese (Grafico 55). Per completezza informativa si ricorda che il dato qui calcolato, a differenza di quanto avviene nei dati statistici ufficiali, è riferito esclusivamente alle imprese che hanno effettivamente utilizzato ore di Cassa Integrazione e non a quelle che ne hanno fatto semplicemente richiesta.

La quota di imprese che ha fatto ricorso alla CIG è più contenuta tra le attività del terziario (12%) e nelle micro imprese (25%). Ciò segnala, ancora una volta, le maggiori difficoltà di queste categorie ad accedere a tale strumento.

Grafico 55 – Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG – Lombardia 2012



A livello regionale, la quota percentuale delle ore di CIG sul totale delle ore lavorabili è stata pari al 2,4% (Tabella 4). Affinando il livello di dettaglio si nota come l'incidenza della CIG più elevato si registri tra gli operai delle micro imprese (6%).

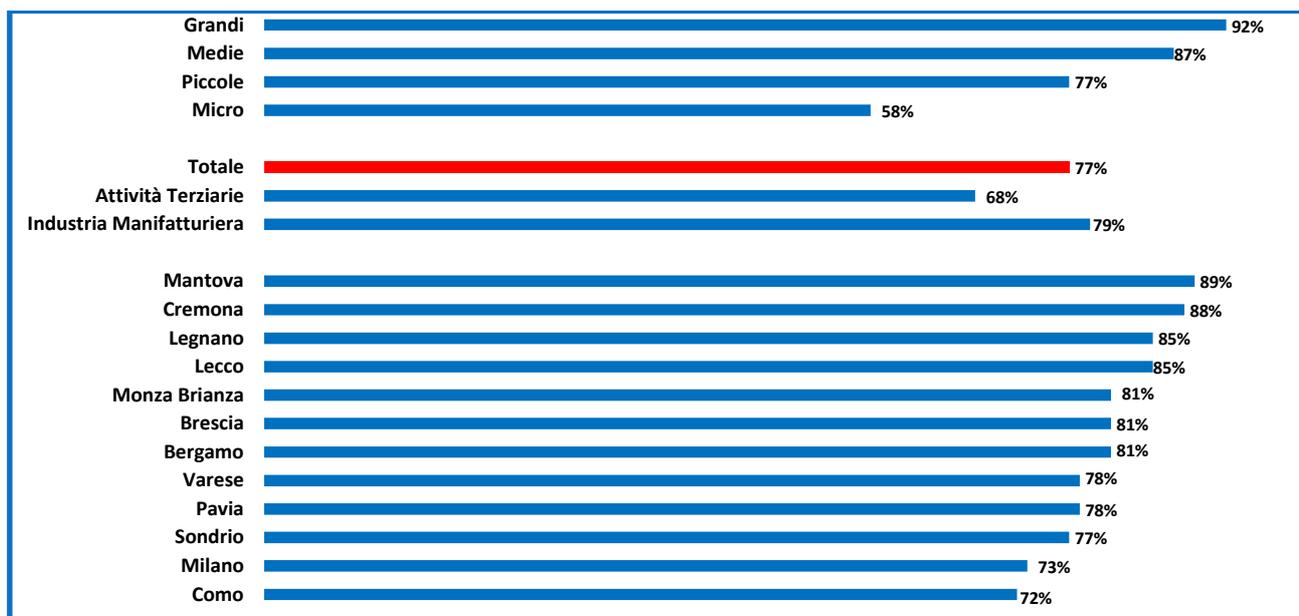
A livello territoriale l'incidenza della CIG è massimo in provincia di Brescia (5,9%) e Varese (5,5%).

Tabella 4– Incidenza della CIG (ordinaria e straordinaria) per qualifica e genere – Lombardia 2012

	Maschi	Femmine	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Bergamo	3,7%	5,5%	4,2%	0,7%	2,0%	5,7%
Brescia	4,7%	11,7%	5,9%	1,4%	2,7%	7,7%
Como	2,7%	3,9%	3,1%	1,0%	1,4%	4,2%
Cremona	5,4%	1,2%	4,3%	0,0%	2,5%	6,2%
Lecco	1,8%	5,0%	2,4%	0,1%	1,0%	3,2%
Legnano	4,7%	4,8%	4,7%	0,8%	1,5%	6,8%
Mantova	1,0%	3,1%	1,4%	0,3%	0,8%	1,7%
Milano	1,2%	1,2%	1,2%	0,9%	1,2%	1,4%
Monza Brianza	3,5%	5,3%	4,1%	0,3%	0,8%	7,2%
Pavia	1,9%	2,3%	1,9%	0,1%	0,4%	3,0%
Sondrio	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Varese	4,9%	7,6%	5,5%	4,4%	4,8%	6,2%
Ind. Manifatturiera	2,2%	3,4%	2,5%	1,1%	1,6%	3,6%
Attività Terziarie	2,3%	1,8%	2,1%	1,2%	1,7%	3,6%
TOTALE	2,2%	2,9%	2,4%	1,1%	1,7%	3,6%
Micro	3,6%	4,1%	3,8%	1,7%	2,1%	6,0%
Piccole	3,6%	4,3%	3,8%	0,7%	2,1%	5,7%
Medie	2,5%	3,7%	2,8%	0,5%	1,5%	4,5%
Grandi	2,0%	2,4%	2,1%	1,3%	1,7%	2,9%

Passando alla diffusione degli straordinari, è possibile notare, così come illustrato nel Grafico 56, che il fenomeno abbia riguardato il 77% delle imprese lombarde. In altri termini, ciò significa che 3 imprese su 4 hanno richiesto almeno un'ora di straordinario. L'utilizzo di questo strumento è stato massimo tra le grandi imprese, in termini dimensionali, e tra quelle del manifatturiero, in termini di macro-settore (rispettivamente il 92% e il 79% di esse ha fatto almeno un'ora di straordinario).

Grafico 56 – Quota di imprese che hanno fatto straordinari – Lombardia 2012



La spiegazione di una diffusione così elevata dell'uso degli straordinari non è in contraddizione con quanto detto fino adesso. Anzi, si inserisce perfettamente in un quadro generale in cui il saldo della bilancia occupazionale mostra la fatica, in particolar modo di alcuni territori, di creare nuova occupazione (Grafico 47). A questo proposito, pertanto, lo straordinario risulta essere l'unico strumento di gestione del tempo di lavoro disponibile per aumentare i livelli di produttività a fronte di un andamento altalenante della domanda di beni e servizi.

Tabella 5- Incidenza degli straordinari per qualifica e genere – Lombardia 2012

	Maschi	Femmine	Addetto medio	Impiegati e Intermedi	Operai
Bergamo	3,7%	1,9%	3,3%	2,5%	3,7%
Brescia	3,8%	1,8%	3,4%	3,3%	3,5%
Como	6,0%	2,8%	5,1%	4,0%	5,7%
Cremona	4,4%	2,3%	3,9%	1,7%	5,9%
Lecco	3,3%	1,9%	3,0%	3,3%	2,9%
Legnano	5,1%	2,1%	4,6%	3,6%	5,2%
Mantova	4,3%	2,0%	3,8%	5,5%	3,3%
Milano	5,0%	1,9%	4,1%	3,2%	5,8%
Monza Brianza	3,1%	1,4%	2,5%	2,0%	2,9%
Pavia	7,6%	3,7%	6,7%	6,2%	7,0%
Sondrio	3,0%	3,1%	3,1%	2,4%	3,3%
Varese	4,8%	2,3%	4,2%	3,8%	4,5%
Ind. Manifatturiera	4,1%	1,8%	3,6%	3,0%	4,2%
Attività Terziarie	7,2%	2,2%	5,4%	4,2%	8,5%
TOTALE	4,7%	2,0%	4,0%	3,3%	4,8%
Micro	2,8%	1,0%	2,2%	1,3%	3,3%
Piccole	4,2%	1,8%	3,6%	2,5%	4,5%
Medie	4,5%	1,8%	3,8%	2,7%	4,8%
Grandi	4,9%	2,1%	4,2%	3,6%	4,8%

L'incidenza degli straordinari è risultato essere mediamente pari al 4%; come riportato in Tabella 5, le ore di straordinario hanno mediamente inciso in modo più evidente sulle ore lavorabili dell'occupazione maschile (4,7%), mentre in termini di qualifica, sulle ore lavorabili degli operai (4,8%).

Sotto il profilo macro-settoriale, l'incidenza degli straordinari di un addetto medio risulta maggiore nelle attività terziarie (5,4%) rispetto al manifatturiero (3,6%); in particolare, raggiunge il livello massimo tra gli operai del terziario (8,5%).

I dati provinciali mostrano Pavia e Como in cima alla classifica, territori in cui il l'incidenza degli straordinari raggiunge rispettivamente il 6,7% e il 5,1%.

RETRIBUZIONI DI FATTO

1. Campione di riferimento

L'analisi dei livelli e della composizione delle retribuzioni si riferisce a un sottocampione pari a 1.269 imprese (88% del campione complessivo) per un totale di 149.882 addetti con contratto a tempo pieno e indeterminato in esse occupati (81% del campione totale).

La distribuzione delle imprese per provincia (Tabella 6) evidenzia una buona rappresentatività per la maggior parte dei territori, ad eccezione di Cremona e Sondrio, caratterizzati da un basso tasso di risposta.

Tabella 6– Imprese e addetti del campione – Retribuzioni – Lombardia 2012

Provincia	Imprese	Addetti	Macro-settore e classe dimensionale	Imprese	Addetti
Bergamo	165	15.273			
Brescia	88	9.744	Ind. Manifatturiera	996	120.768
Como	36	2.712	Attività Terziarie	273	29.114
Cremona	4	65			
Lecco	39	3.317			
Legnano	54	1.490			
Mantova	39	6.580			
Milano	604	88.156			
Monza Brianza	41	2.972	Micro	369	2.715
Pavia	46	3.047	Piccole	364	8.776
Sondrio	12	624	Medie	381	36.524
Varese	141	15.902	Grandi	155	101.867
TOTALE	1.269	149.882	TOTALE	1.269	149.882

2. Livelli retributivi

La retribuzione annua del personale non dirigente delle imprese lombarde si è attestata su un valore medio pari 35.799 Euro; le attività terziarie risultano caratterizzate da un livello retributivo medio maggiore quasi del 7% rispetto a quello riscontrato nel manifatturiero (37.658 contro 35.322 Euro).

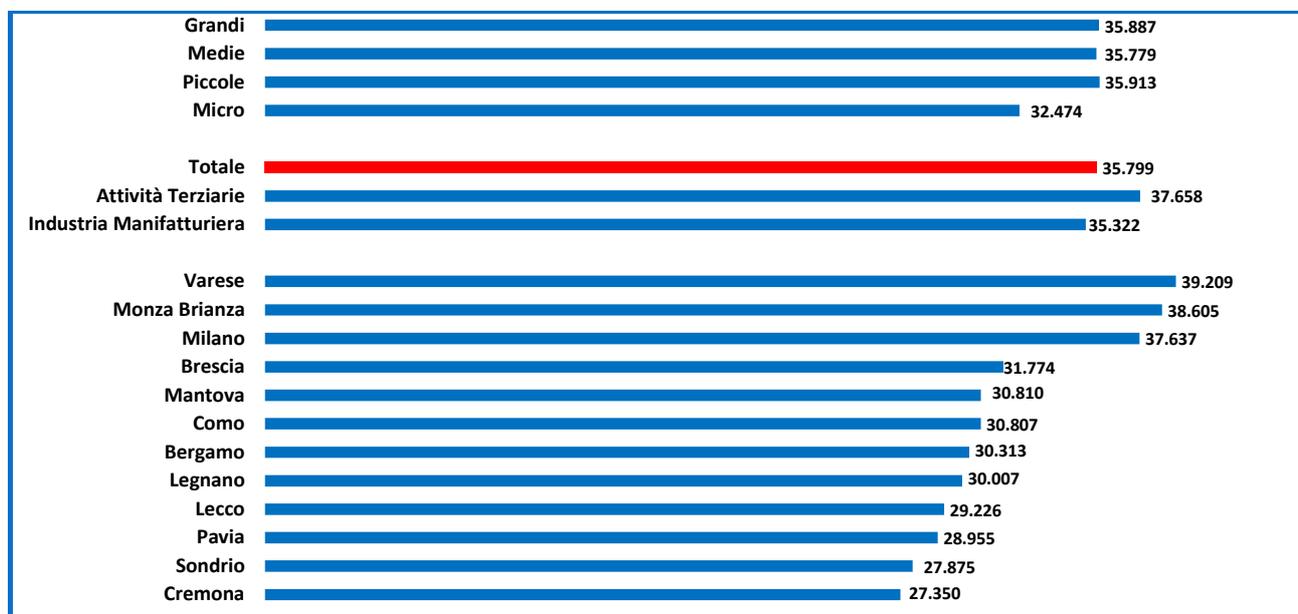
Il dato settoriale risente della metodologia di attribuzione delle imprese al settore di appartenenza, che, nella presente sezione, utilizza il criterio del contratto collettivo applicato e non il settore di attività; ciò comporta, ad esempio, che tra le imprese del manifatturiero siano considerate anche alcune grandi imprese che in realtà svolgono attività terziarie.

Rispetto a quanto osservato nella passata edizione del Rapporto, sembra spezzarsi il legame diretto tra dimensioni aziendali e livelli retributivi. Dai dati si osserva, infatti, che le retribuzioni medie più elevate sono quelle concesse dalle piccole imprese (35.913 Euro), mentre le medie e le grandi imprese si collocano su valori inferiori e tendenzialmente allineati (rispettivamente 35.779 e 35.887 Euro).

A livello territoriale, gli stipendi mediamente più alti sono quelli degli occupati che lavorano nelle imprese di Varese (39.209 Euro), Monza Brianza (38.605) e Milano (37.637).

Lecco, Pavia, Sondrio e Cremona sono invece le province in cui i livelli retributivi medi scendono al di sotto dei 30.000 Euro.

Grafico 57– Livelli retributivi medi – Lombardia 2012



La Tabella 7 offre un quadro di insieme sulle retribuzioni medie incrociando le disaggregazioni territoriali, macro-settoriali e dimensionali con le qualifiche professionali. Da quanto riportato si nota che i salari medi crescono al crescere della qualifica, raggiungendo il punto di massimo nelle posizioni semi-dirigenziali (60.701 Euro). La differenza settoriale non sembra incidere sui livelli retributivi di una medesima categoria, ad eccezione del personale operaio, in cui lo scarto tra addetti con medesima qualifica supera il 4% a favore degli operai del manifatturiero.

Tabella 7– Livelli retributivi per qualifica – Lombardia 2012

	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Bergamo	30.313	62.181	34.272	25.387
Brescia	31.774	61.630	37.420	27.649
Como	30.807	69.409	34.943	25.296
Cremona	27.350	83.210	27.249	24.053
Lecco	29.226	61.965	33.837	25.460
Legnano	30.007	59.516	34.967	25.577
Mantova	30.810	57.136	34.764	27.469
Milano	37.637	60.830	36.593	27.586
Monza Brianza	38.605	59.104	35.969	38.523
Pavia	28.955	60.216	32.894	24.801
Sondrio	27.875	68.334	34.675	25.162
Varese	39.209	57.416	51.407	26.685
Ind. Manifatturiera	35.322	60.642	37.587	27.301
Attività Terziarie	37.658	60.908	37.813	26.113
TOTALE	35.799	60.701	37.648	27.159
Micro	32.474	58.506	33.807	26.667
Piccole	35.913	70.258	37.719	29.979
Medie	35.779	60.446	41.747	25.706
Grandi	35.887	60.313	36.405	27.493

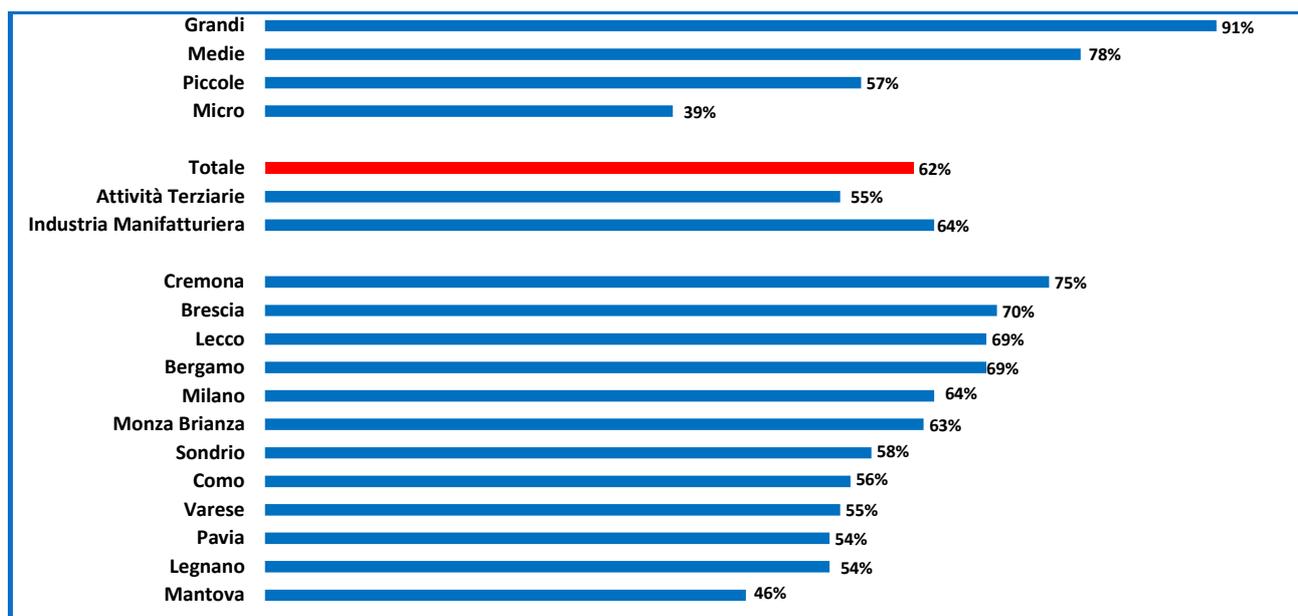
3. Premio variabile

La diffusione del premio variabile nel corso del 2012 è risultata particolarmente elevata (Grafico 58). Nonostante la difficile congiuntura economica, circa 6 imprese su 10 hanno erogato un premio variabile ai propri dipendenti. Il dato è perfettamente in linea con quanto osservato nel 2011.

La quota di imprese che ha utilizzato questa forma di retribuzione è maggiore nelle imprese manifatturiere (64%) e cresce al crescere delle dimensioni; si passa infatti da un utilizzo nelle micro imprese pari al 39%, al 91% delle grandi imprese.

Il ranking provinciale, che ordina in modo decrescente i diversi territori sulla base della diffusione del premio variabile tra le imprese, colloca Cremona in cima alla graduatoria, con il 75% di diffusione, e Mantova in coda, con il 46%.

Grafico 58– Diffusione del premio variabile – Lombardia 2012



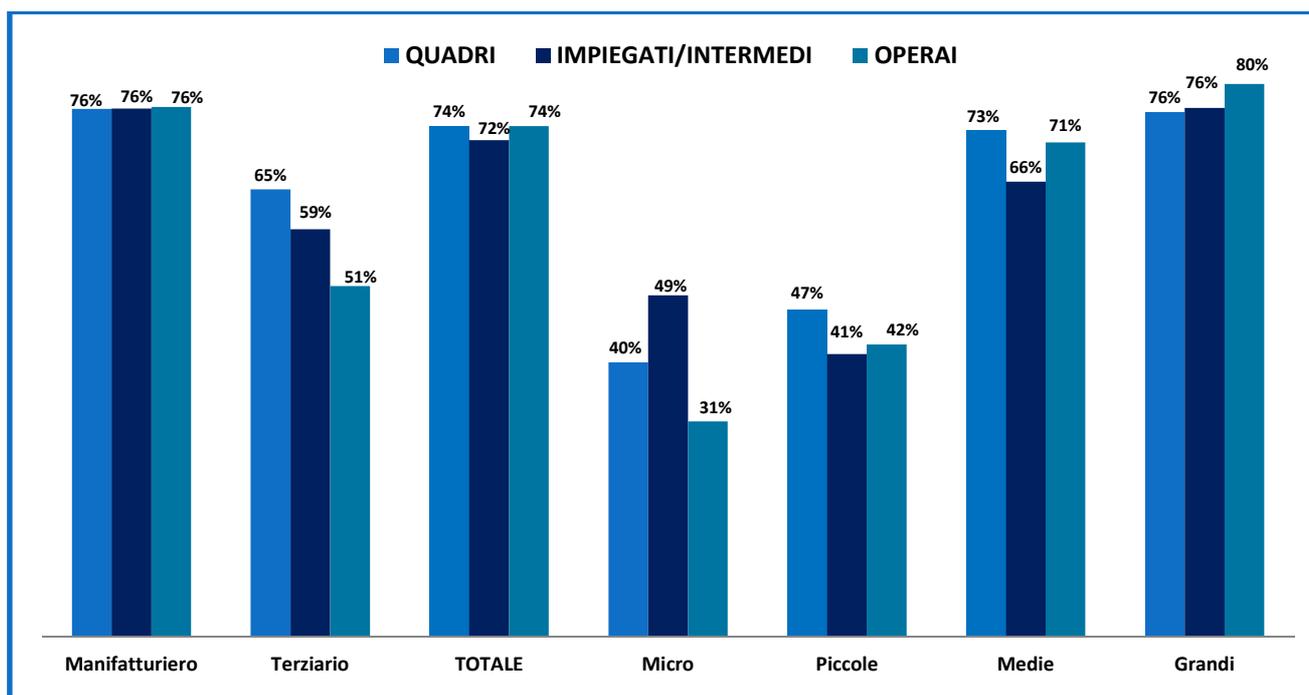
Il Grafico 59 mostra che mediamente il 74% dei quadri, il 72% degli impiegati e il 74% degli operai ha ricevuto nel corso dell'anno un premio variabile.

Il dato più indicativo è quello sull'incidenza del premio variabile per i quadri, qualifica per la quale la possibilità di beneficiare del premio variabile è sempre stata tendenzialmente maggiore che per le altre qualifiche, poiché maggiormente soggetta alla contrattazione individuale e discrezionale con il datore di lavoro. Nel corso del 2012 si osserva, invece, una sostanziale omogeneità tra le diverse qualifiche nell'aver goduto di un premio variabile nella propria retribuzione. Ciò sembrerebbe dovuto alla forte pro ciclicità cui sono soggetti i margini della contrattazione individuale; la verosimile contrazione di tali margini, in un periodo recessivo come quello attuale, avrebbe in questo modo favorito il riallineamento delle qualifiche.

In termini di settore e di classe dimensionale, la quota di lavoratori cui è stato erogato il premio variabile risulta più elevata nel manifatturiero e nelle grandi imprese (rispettivamente per tutte le tipologie di qualifiche).

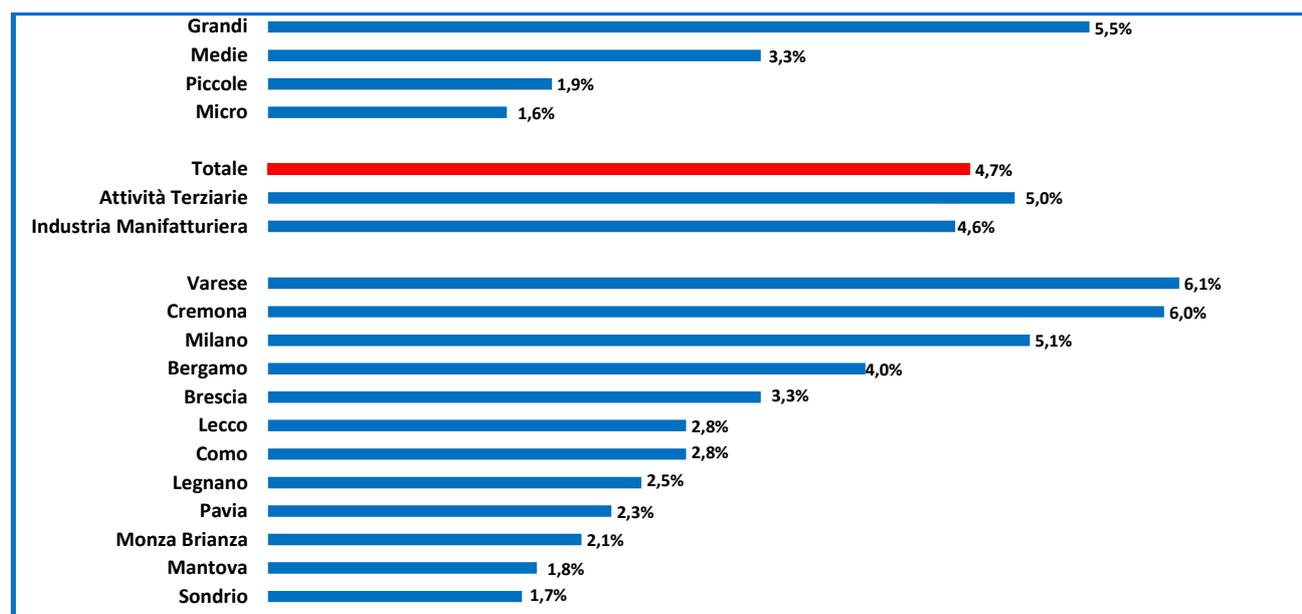
Questo risultato potrebbe invece essere spiegato da una gestione del personale per obiettivi. Tale metodo, che valuta i dipendenti sui risultati raggiunti, e che di prassi aggancia premi retributivi al raggiungimento di determinati obiettivi, è, infatti, spesso molto più utilizzato in realtà aziendali strutturate e di grandi dimensioni.

Grafico 59– Quota di lavoratori a cui è stato erogato il premio variabile – Lombardia 2012



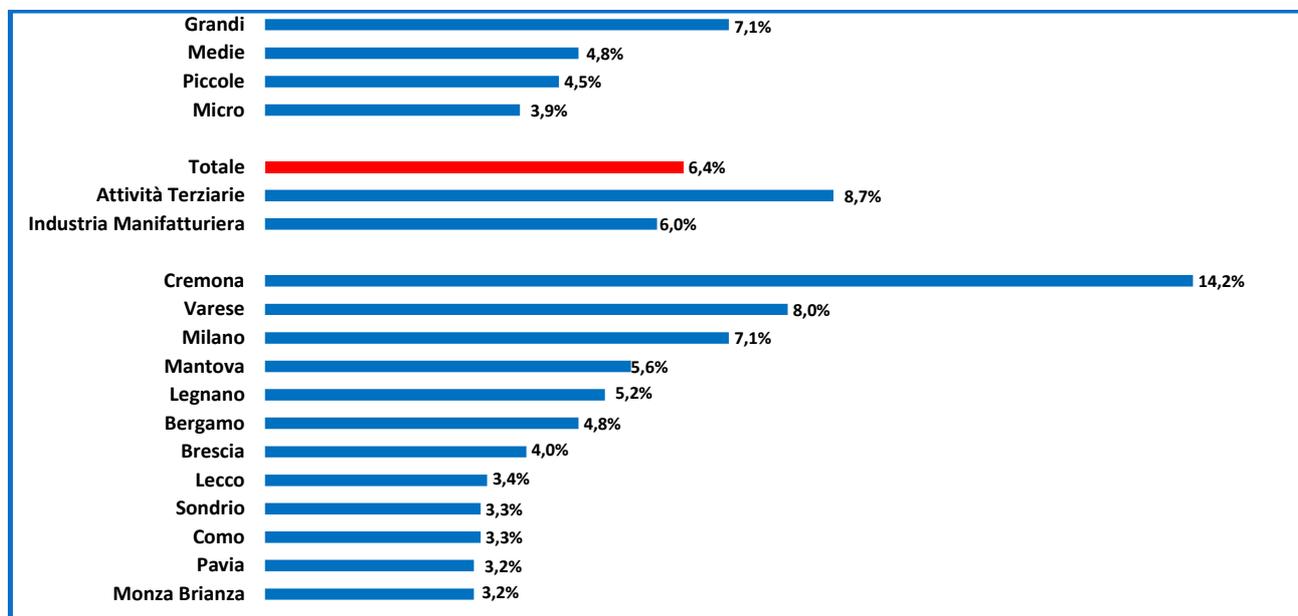
L'incidenza del premio variabile sul totale della retribuzione, calcolata sul totale degli addetti, è risultata medio-alta tra le imprese lombarde (4,7%), ma in calo rispetto ai valori del 2011 (5,5%). Il Grafico 60 mostra che tale incidenza cresce al crescere della dimensione aziendale, e tende a polarizzarsi con una variabilità elevata tra le micro e le grandi imprese (si passa dall'1,6% al 5,5%). A livello settoriale l'incidenza è maggiore nelle retribuzioni del terziario (5% contro 4,6% del manifatturiero).

Grafico 60– Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale) – Totale addetti – Lombardia 2012



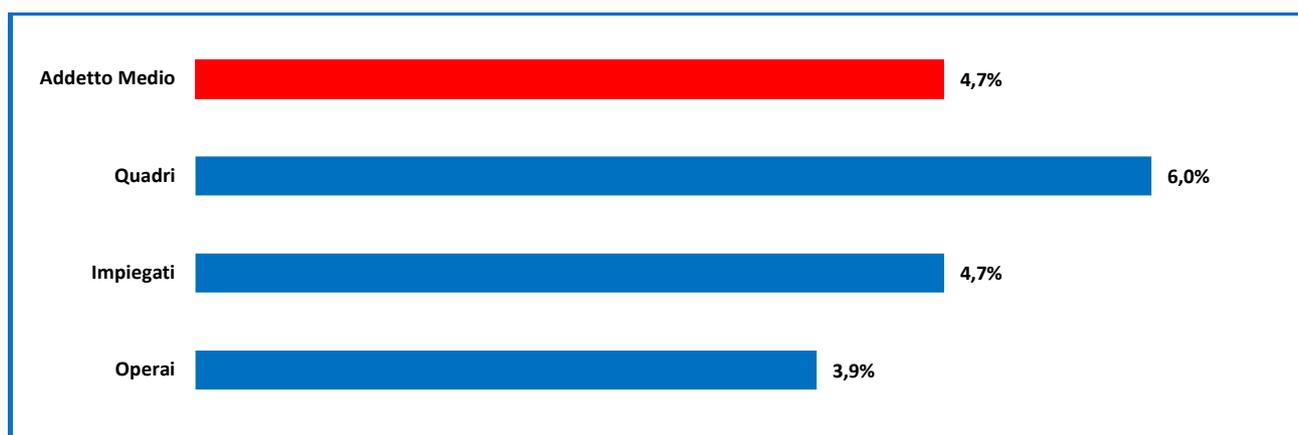
Passando a considerare i soli beneficiari del premio variabile (Grafico 61), cioè solo coloro che hanno avuto una parte della retribuzione erogata in forma di premio variabile, si osserva che l'incidenza media di questa componente sale al 6,4% (ma era il 7,2% nel 2011), toccando punte del 7,1% nelle grandi imprese e dell'8,7% nelle attività terziarie.

Grafico 61– Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale) – Solo beneficiari – Lombardia 2012



Rispetto alle qualifiche, l'incidenza del premio variabile – considerando il totale degli addetti - risulta crescente al crescere dell'inquadramento professionale (Grafico 62). I quadri, pertanto, rappresentano la quota di lavoratori più elevata che ha beneficiato del premio variabile (6%).

Grafico 62– Incidenza del premio variabile per qualifica – Totale addetti – Lombardia 2012



Anche considerando i soli beneficiari (Grafico 63), si conferma la correlazione positiva tra incidenza del premio variabile e aumento della qualifica, tale per cui l'utilizzo maggiore del premio variabile è raggiunto nelle retribuzioni dei quadri (6,4% contro il 5,4% del personale operaio).

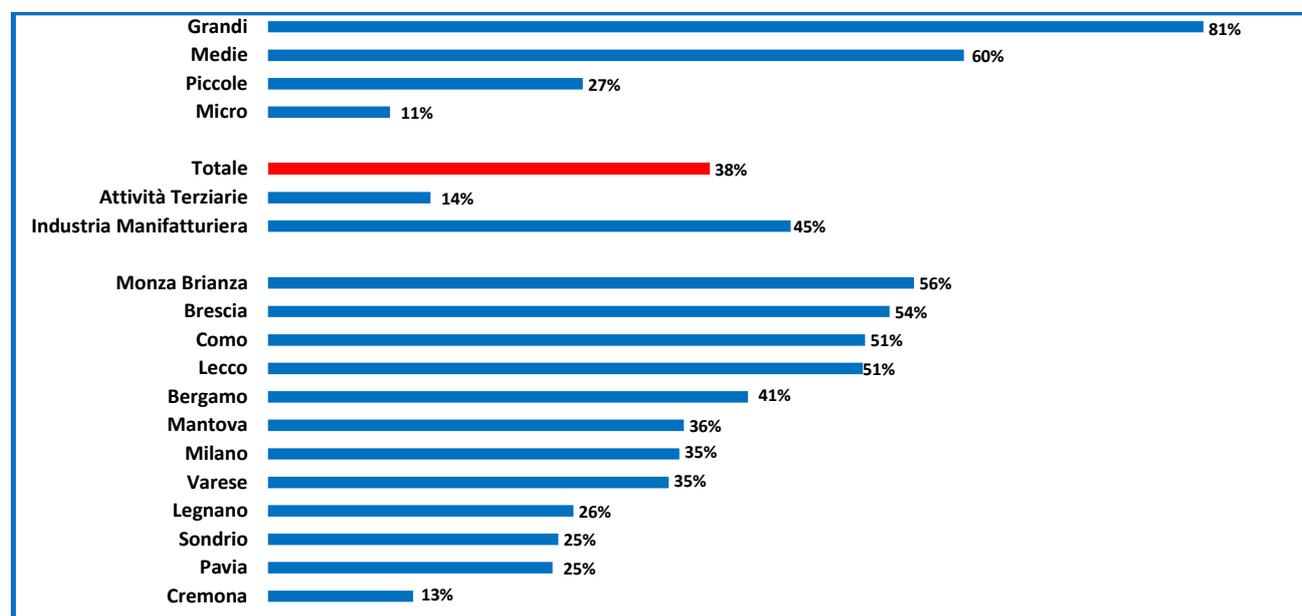
Grafico 63– Incidenza del premio variabile per qualifica – Solo beneficiari – Lombardia 2012



4. Contrattazione aziendale

L'indagine svolta ha avuto ad oggetto anche la diffusione tra le imprese lombarde della contrattazione aziendale con contenuti economici. Come mostrato dal Grafico 64 la diffusione media si è attestata al 38%, in lieve calo rispetto allo scorso anno, in cui si registrava un 41%.

Grafico 64– Quota di imprese con contratto aziendale con contenuti economici – Lombardia 2012



A livello settoriale la diffusione maggiore si raggiunge nelle imprese del manifatturiero (45%); a livello dimensionale la quota di imprese con un contratto aziendale è funzione positiva delle dimensioni aziendali, raggiungendo a rappresentare l'81% nelle grandi imprese.

Osservando i dati provinciali si registra un comportamento allineato di una *enclave* territoriale (Como, Lecco, Monza Brianza, Bergamo e Brescia) che si estende longitudinalmente a nord di

Milano, in cui circa una impresa su due utilizza contenuti economici all'interno del contratto aziendale.

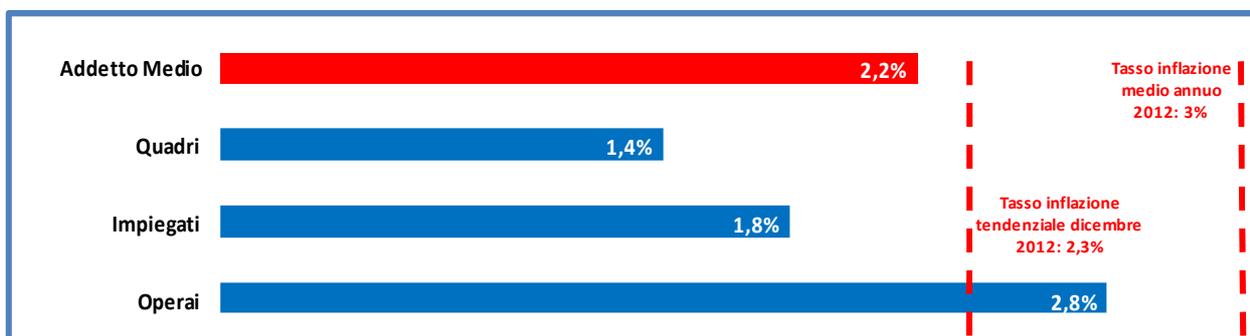
5. Dinamica retributiva 2011/2012

L'analisi della dinamica retributiva viene svolta su un sottocampione di 617 imprese che hanno risposto alle domande sui livelli di retribuzione per entrambi gli anni (2011 e 2012). A queste imprese fanno riferimento 74.819 addetti.

Nel Grafico 65 si evidenzia nel corso del 2012 una crescita media dei livelli retributivi pari al 2,2% rispetto al 2011. Considerando che il livello di inflazione medio registrato nel 2012 è stato pari al 3% (Indice NIC-Istat), è possibile affermare che l'andamento delle retribuzioni reali, cioè quello depurato dal tasso di inflazione, abbia saldo negativo pari a -0,8%.

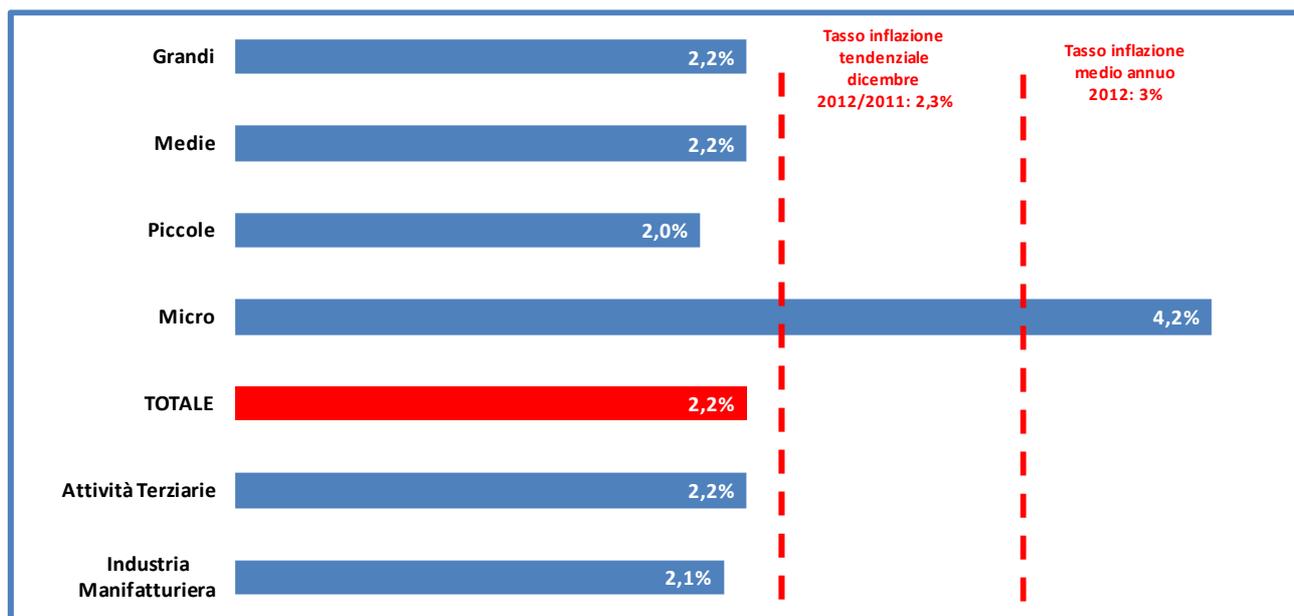
Il segno negativo dell'andamento della retribuzione reale è un fenomeno che ha riguardato tutte le qualifiche professionali; in particolar modo la maggior perdita di potere di acquisto si rileva per i quadri, per i quali la dinamica salariale reale segna il peggior saldo negativo (-1,6%).

Grafico 65– Dinamica retributiva Dic.2012/Dic.2011 per qualifica – Lombardia



Come illustrato nel Grafico 66, non si rilevano particolari differenze settoriali in termini di perdita di potere d'acquisto dei salari rispetto al dato medio, mentre in termini dimensionali si evidenzia la buona *performance* delle micro imprese, che presentano un andamento della dinamica retributiva reale per le micro imprese con un saldo positivo pari all'1,2%.

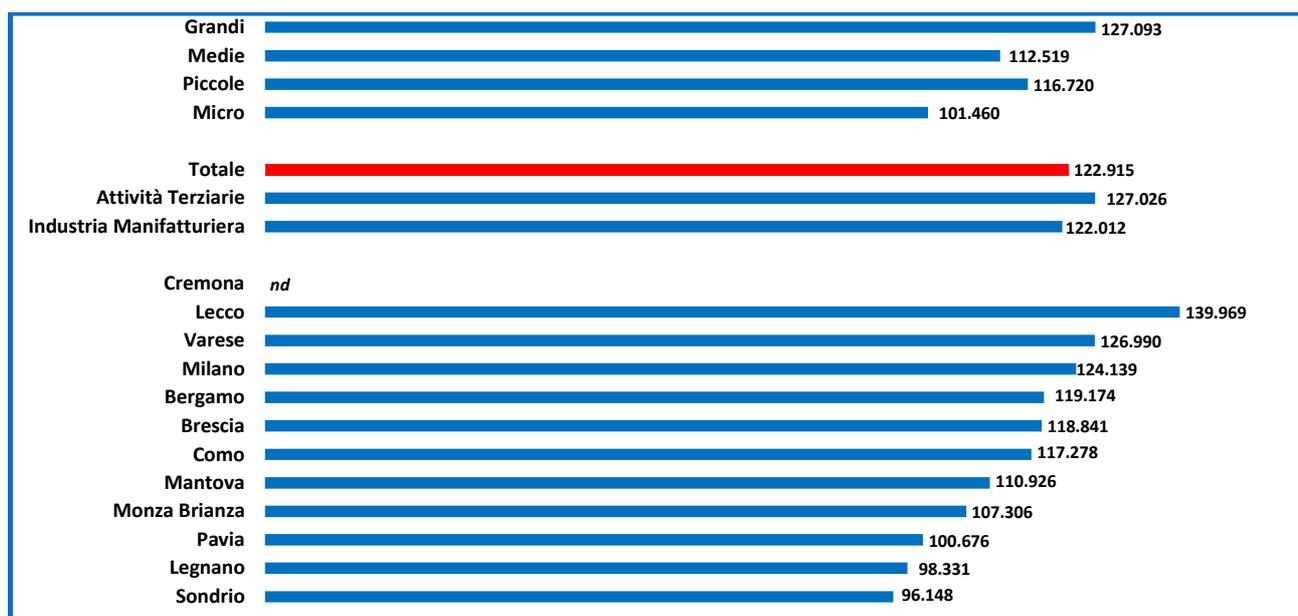
Grafico 66– Dinamica retributiva Dic.2012/Dic.2011 per macro-settori e classi dimensionali – Lombardia



6. Retribuzioni dei dirigenti

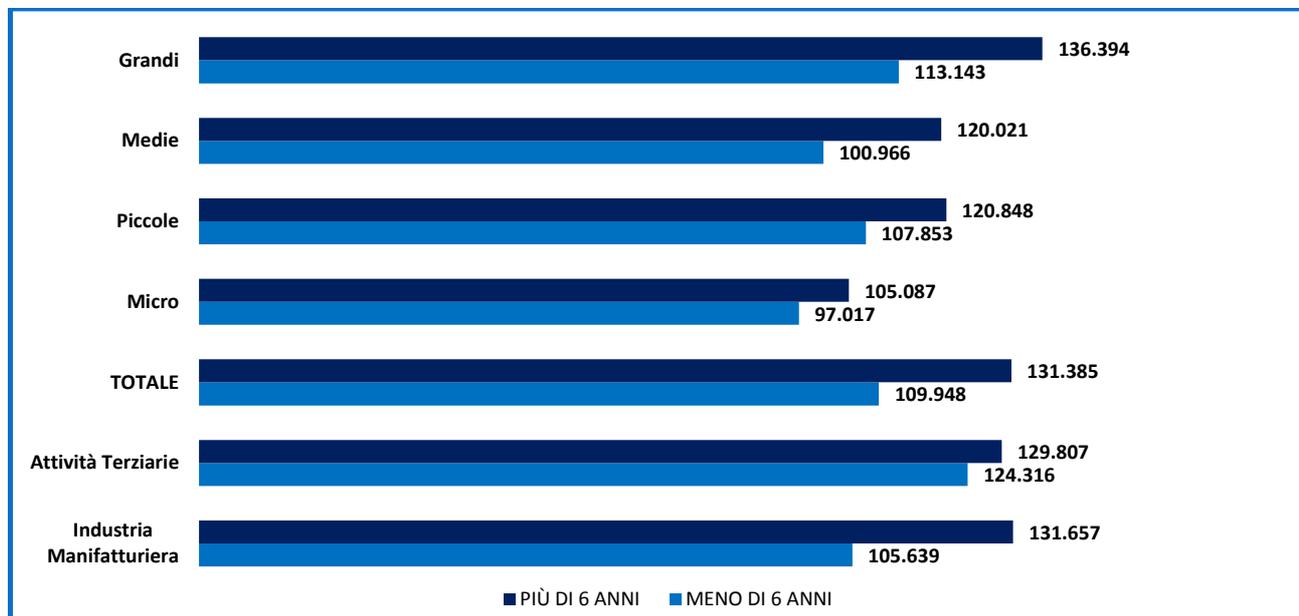
I dati sui livelli retributivi dei dirigenti mostrano che nel corso del 2012 il dirigente medio ha guadagnato in media 122.915 Euro (Grafico 67). Nelle attività terziarie il dato raggiunge 127.026 Euro. Si osserva, inoltre, che, a livello dimensionale, sono le grandi imprese a trainare il mercato delle retribuzioni dirigenziali, raggiungendo un valore medio pari a 127.093 Euro. Sul territorio si registra una marcata variabilità, dai 139.969 Euro di Lecco, ai 96.148 Euro di Sondrio.

Grafico 67– Livelli retributivi medi dei dirigenti – Lombardia 2012



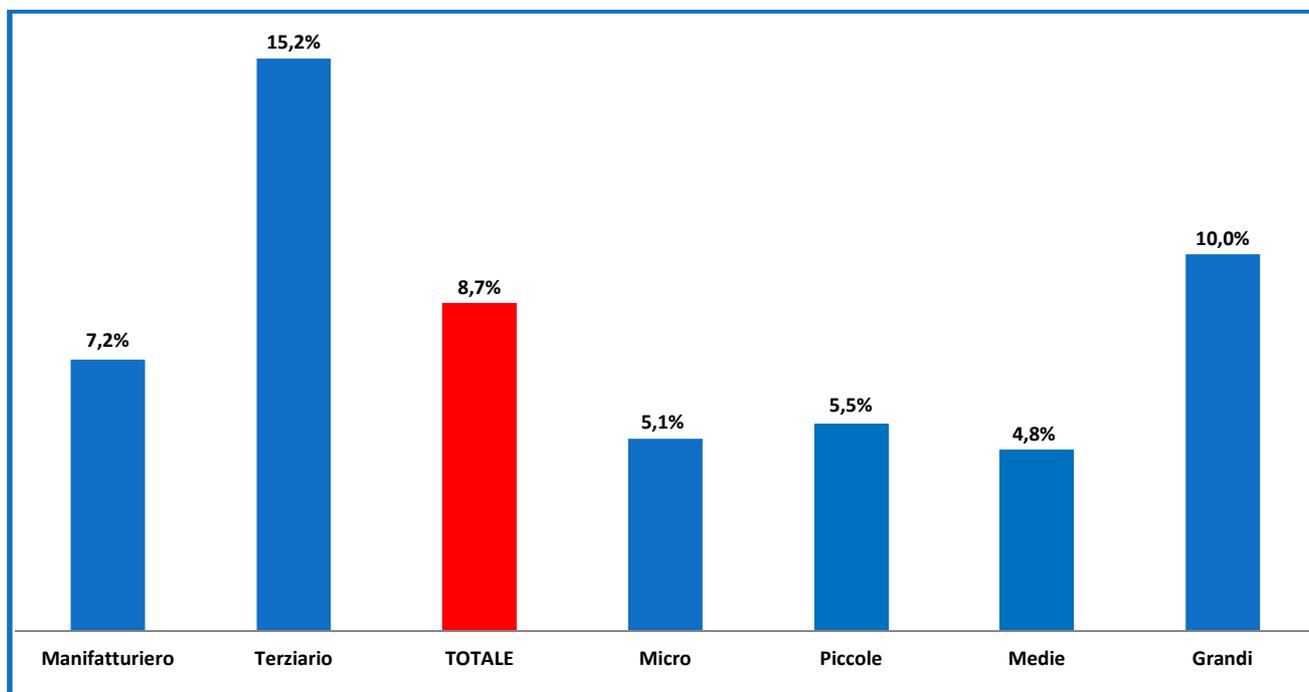
Analizzando i livelli retributivi dei dirigenti per gradi di anzianità nel ruolo (Grafico 68), si nota come mediamente un dirigente con meno di 6 anni di anzianità guadagni circa il 16% in meno di un dirigente con più di 6 anni di anzianità.

Grafico 68– Livelli retributivi medi dei dirigenti per anzianità nel ruolo – Lombardia 2012



Nelle micro imprese il fattore anzianità ha mediamente un peso inferiore, dal momento che il differenziale retributivo tra le due classi di anzianità di ruolo scende all'8%.

Grafico 69– Incidenza del premio variabile sulle retribuzioni totali dei dirigenti – Lombardia 2012

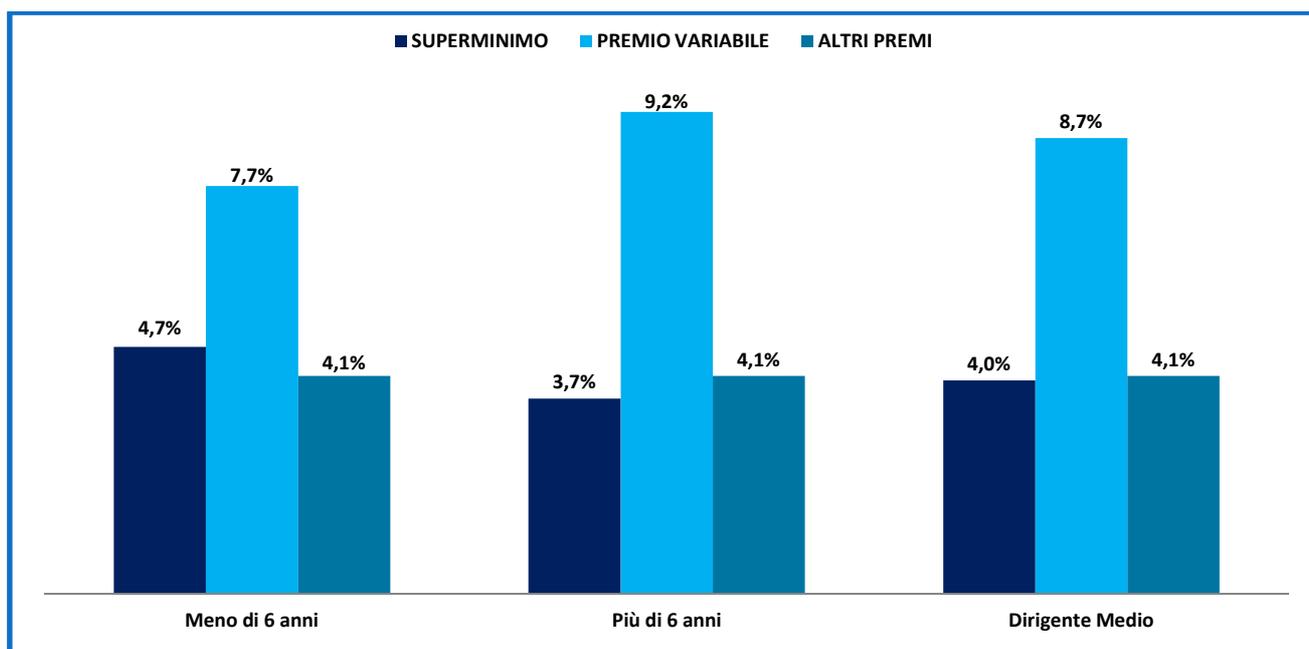


La quota di retribuzione variabile dei dirigenti rispetto alla retribuzione annua lorda, come evidenziato nel Grafico 69, è stata mediamente pari all'8,7%.

La disaggregazione settoriale mostra una netta polarizzazione tra i due comparti, con un picco di incidenza del premio variabile dei dirigenti nel terziario, dove raggiunge un peso del 15,2% sulla retribuzione totale.

Se si considerano anche le altre componenti retributive, per il 2012 si nota una sostanziale omogeneità tra l'incidenza del superminimo (4%) e quella dei *bonus* aziendali (4,1%), legati al raggiungimento degli obiettivi organizzativi (Grafico 70). Per entrambe le componenti il fattore anzianità di ruolo non sembra assumere un ruolo particolarmente rilevante.

Grafico 70– Incidenza di alcune componenti retributive sulle retribuzioni totali dei dirigenti – Lombardia 2012



TAVOLE STATISTICHE

1. Struttura e flussi dell'occupazione

Tabella 8 – Composizione dell'occupazione dipendente per qualifica – Lombardia 2012

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Dirigenti	3,5%	3,1%	2,9%	3,2%	3,7%	4,2%	3,1%
Quadri	9,3%	6,1%	6,4%	7,7%	10,2%	12,1%	7,8%
Impiegati	44,8%	50,2%	41,1%	41,3%	46,2%	55,1%	39,2%
Intermedi	1,2%	1,1%	1,5%	1,7%	0,9%	0,2%	1,6%
Operai	41,3%	39,4%	48,2%	46,0%	39,0%	28,3%	48,3%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Terziarizzazione implicita	57,6%	59,5%	50,3%	52,3%	60,1%	71,5%	50,1%

Tabella 9 – Composizione dell'occupazione dipendente per qualifica e provincia – Lombardia 2012

	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Legnano	Mantova	Milano	Monza Brianza	Pavia	Sondrio	Varese
Dirigenti	2,3%	2,1%	2,1%	3,0%	1,7%	2,2%	1,0%	4,5%	3,3%	2,6%	0,8%	2,0%
Quadri	4,3%	3,2%	4,2%	3,7%	3,2%	3,0%	3,8%	12,7%	5,5%	3,7%	1,0%	5,0%
Impiegati	32,6%	28,7%	32,4%	45,1%	30,8%	34,7%	26,4%	51,9%	36,7%	34,4%	22,2%	41,9%
Intermedi	2,3%	1,9%	4,4%	0,0%	0,8%	1,7%	0,5%	0,8%	3,1%	1,4%	3,3%	1,1%
Operai	58,4%	64,0%	56,9%	48,2%	63,4%	58,4%	68,4%	30,2%	51,4%	57,9%	72,7%	50,0%
TOTALE	100,0%											
Terziarizzazione implicita	39,3%	34,1%	38,7%	51,8%	35,8%	39,9%	31,2%	69,0%	45,5%	40,7%	24,0%	48,9%

Tabella 10 – Tasso di femminilizzazione dell'occupazione dipendente per qualifica – Lombardia 2012

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Dirigenti	14,3%	11,4%	13,6%	12,7%	14,9%	16,5%	12,6%
Quadri	25,4%	27,9%	26,4%	25,0%	25,4%	26,9%	24,1%
Impiegati	41,1%	56,1%	48,9%	43,9%	39,2%	45,7%	37,7%
Operai	23,6%	16,5%	18,1%	19,7%	26,2%	39,4%	18,8%
TOTALE	31,3%	36,9%	31,2%	29,9%	31,7%	40,4%	26,4%

Tabella 11– Tasso di femminilizzazione dell'occupazione dipendente per qualifica e provincia – Lombardia 2012

	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Legnano	Mantova	Milano	Monza Brianza	Pavia	Sondrio	Varese
Dirigenti	8,6%	10,7%	14,1%	0,0%	4,7%	8,3%	3,8%	16,0%	4,9%	10,8%	0,0%	9,3%
Quadri	15,3%	15,6%	32,3%	33,3%	16,9%	18,0%	12,5%	26,8%	14,9%	19,8%	0,0%	23,6%
Impiegati	40,2%	33,9%	52,7%	47,3%	43,4%	41,2%	27,6%	42,2%	39,8%	42,9%	37,9%	39,3%
Operai	24,4%	16,5%	22,9%	20,3%	15,9%	7,6%	17,4%	28,2%	35,3%	12,9%	15,8%	19,6%
TOTALE	28,8%	21,4%	32,8%	32,3%	24,2%	19,6%	19,8%	34,7%	34,8%	23,4%	20,4%	27,8%

Tabella 12– Occupazione dipendente per contratto – Totale occupati – Lombardia 2012

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Tempo indeterminato full-time	85,7%	82,6%	88,5%	89,8%	84,0%	76,7%	90,7%
Tempo indeterminato part-time	9,2%	11,6%	6,9%	6,0%	10,4%	15,9%	5,4%
Tempo determinato full-time	3,1%	2,9%	2,8%	3,0%	3,1%	3,9%	2,6%
Tempo determinato part-time	0,7%	0,9%	0,4%	0,2%	0,8%	1,4%	0,3%
Contratto di inserimento	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,4%	0,1%
Apprendistato	1,2%	1,9%	1,4%	0,7%	1,4%	1,7%	0,9%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 13– Composizione dell'occupazione dipendente maschile per contratto – Lombardia 2012

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Tempo indeterminato full-time	93,1%	92,3%	94,2%	95,2%	92,2%	87,9%	95,4%
Tempo indeterminato part-time	2,3%	2,4%	1,1%	1,0%	2,8%	5,1%	1,0%
Tempo determinato full-time	2,8%	3,3%	3,0%	2,8%	2,8%	3,9%	2,4%
Tempo determinato part-time	0,3%	0,4%	0,4%	0,1%	0,4%	0,7%	0,1%
Contratto di inserimento	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,4%	0,1%
Apprendistato	1,3%	1,5%	1,3%	0,8%	1,5%	1,9%	1,0%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 14 - Composizione dell'occupazione dipendente femminile per contratto – Lombardia 2012

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Tempo indeterminato full-time	69,7%	66,2%	75,8%	77,4%	66,7%	60,4%	77,6%
Tempo indeterminato part-time	24,1%	27,1%	19,5%	17,7%	26,5%	31,5%	17,7%
Tempo determinato full-time	3,6%	2,4%	2,5%	3,6%	3,7%	4,0%	3,2%
Tempo determinato part-time	1,4%	1,7%	0,5%	0,4%	1,8%	2,4%	0,7%
Contratto di inserimento	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%
Apprendistato	1,1%	2,6%	1,7%	0,6%	1,1%	1,4%	0,7%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 15- Composizione dell'occupazione dipendente per provincia- Totale occupati – Lombardia 2012

	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Legnano	Mantova	Milano	Monza Brianza	Pavia	Sondrio	Varese
Tempo indeterminato full-time	89,7%	90,9%	90,8%	82,6%	90,2%	90,5%	90,0%	83,6%	92,3%	88,3%	74,6%	86,2%
Tempo indeterminato part-time	7,4%	5,7%	6,6%	9,6%	6,7%	5,2%	4,6%	10,5%	4,8%	3,3%	6,9%	10,0%
Tempo determinato full-time	1,9%	1,9%	2,0%	4,5%	2,5%	2,8%	1,5%	3,4%	2,4%	8,0%	16,4%	2,5%
Tempo determinato part-time	0,2%	0,2%	0,1%	0,0%	0,2%	0,2%	0,1%	1,0%	0,2%	0,1%	0,7%	0,2%
Contratto di inserimento	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%
Apprendistato	0,7%	1,1%	0,5%	3,4%	0,4%	1,4%	3,9%	1,3%	0,2%	0,2%	1,4%	0,8%
TOTALE	100,0%											

Tabella 16–Incidenza delle forme contrattuali non alle dipendenze – Lombardia 2012

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Somministrazione a tempo det.	7,1%	4,5%	7,2%	7,7%	6,9%	7,9%	6,6%
Durata media delle missioni	815	687	699	830	982	741	831
Collaborazione a progetto	1,9%	11,5%	4,4%	2,4%	1,2%	3,1%	1,3%

Tabella 17– Incidenza delle forme contrattuali non alle dipendenze per provincia – Lombardia 2012

	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Legnano	Mantova	Milano	Monza Brianza	Pavia	Sondrio	Varese
Somministrazione a tempo det.	7,9%	5,4%	4,3%	4,5%	4,9%	12,3%	10,9%	7,6%	4,0%	7,7%	2,6%	3,6%
Durata media delle missioni	840	856	738	1.063	823	663	794	842	578	783	524	792
Collaborazione a progetto	1,2%	1,0%	0,9%	3,4%	0,9%	2,5%	1,1%	2,4%	1,0%	1,4%	1,0%	1,2%

Tabella 18– Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità – Lombardia 2012

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Part-time	77,1%	55,5%	76,5%	91,7%	97,6%	77,6%	76,9%
Tempo determinato	46,5%	20,1%	38,0%	66,7%	84,6%	47,0%	46,3%
Inserimento	3,0%	0,5%	1,5%	4,0%	11,2%	5,1%	2,3%
Apprendistato	18,5%	11,2%	15,7%	25,5%	26,6%	26,2%	15,6%
Somministrazione a tempo det.	39,0%	12,6%	32,7%	60,1%	69,8%	28,0%	43,0%
Co.co.pro	46,7%	31,1%	40,9%	56,6%	76,9%	52,4%	44,6%

Tabella 19- Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità per provincia – Lombardia 2012

	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Legnano	Mantova	Milano	Monza Brianza	Pavia	Sondrio	Varese
Part-time	80,3%	85,9%	97,3%	62,5%	92,7%	59,6%	71,7%	75,5%	82,2%	69,4%	93,8%	73,0%
Tempo determinato	51,4%	49,5%	54,1%	37,5%	53,7%	26,3%	43,4%	47,9%	48,9%	28,6%	68,8%	39,2%
Inserimento	1,0%	4,0%	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%	4,4%	2,0%	0,0%	2,7%
Apprendistato	19,7%	31,3%	10,8%	50,0%	19,5%	14,0%	26,4%	17,0%	13,3%	10,2%	37,5%	16,2%
Somministrazione a tempo det.	40,9%	51,5%	37,8%	12,5%	41,5%	31,6%	45,3%	38,9%	42,2%	30,6%	12,5%	34,5%
Co.co.pro	39,4%	46,5%	32,4%	25,0%	36,6%	31,6%	32,1%	56,7%	33,3%	40,8%	37,5%	37,2%

Tabella 20– Struttura dell'occupazione dipendente per livello di scolarizzazione – Lombardia 2012

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Laureati 3+2	17,7%	13,9%	10,9%	14,0%	19,8%	23,3%	14,8%
Laureati triennali	2,8%	1,8%	1,8%	1,8%	3,3%	5,0%	1,6%
Totale laureati	20,5%	15,7%	12,8%	15,8%	23,1%	28,2%	16,4%
Diplomati	40,3%	44,8%	40,1%	38,9%	40,7%	44,1%	38,4%
Titolo inferiore	39,2%	39,5%	47,1%	45,3%	36,2%	27,7%	45,2%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 21- Struttura dell'occupazione dipendente per livello di scolarizzazione e provincia – Lombardia 2012

	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Legnano	Mantova	Milano	Monza Brianza	Pavia	Sondrio	Varese
Laureati 3+2	7,8%	7,7%	6,2%	8,0%	5,9%	8,1%	6,7%	24,3%	10,0%	17,3%	3,7%	9,3%
Laureati triennali	1,8%	0,7%	1,6%	0,0%	1,4%	2,0%	0,8%	3,7%	1,8%	2,5%	1,6%	1,6%
Totale laureati	9,6%	8,4%	7,9%	8,0%	7,3%	10,1%	7,5%	28,0%	11,8%	19,8%	5,3%	10,9%
Diplomati	33,2%	31,5%	33,6%	29,2%	34,4%	30,9%	30,5%	43,3%	46,1%	45,5%	35,4%	42,1%
Titolo inferiore	57,2%	60,0%	58,5%	62,8%	58,4%	59,1%	61,9%	28,7%	42,0%	34,7%	59,3%	47,0%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%								

Tabella 22– Composizione delle assunzioni per tipologia di contratto – Lombardia 2012

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Tempo indeterminato	40,2%	37,6%	40,0%	33,0%	42,6%	43,7%	35,8%
Tempo determinato	51,8%	52,0%	51,2%	61,0%	49,0%	47,8%	56,8%
Inserimento	1,8%	1,8%	0,4%	1,2%	2,1%	2,5%	1,0%
Apprendistato	6,2%	8,6%	8,4%	4,8%	6,3%	6,0%	6,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 23- Composizione delle assunzioni per tipologia di contratto e provincia – Lombardia 2012

	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Legnano	Mantova	Milano	Monza Brianza	Pavia	Sondrio	Varese
Tempo indeterminato	48,7%	33,9%	40,4%	43,8%	25,7%	30,2%	24,9%	42,4%	33,9%	29,8%	12,3%	28,9%
Tempo determinato	46,2%	53,1%	51,8%	56,2%	68,6%	57,3%	40,1%	50,2%	63,4%	68,1%	85,2%	62,3%
Inserimento	0,3%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	0,5%	0,3%	0,0%	2,8%
Apprendistato	4,8%	11,3%	7,8%	0,0%	5,7%	12,5%	35,0%	5,4%	2,2%	1,8%	2,5%	6,0%
TOTALE	100,0%	100,1%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%						

Tabella 24– Tassi di turnover dell'occupazione dipendente – Lombardia 2012

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Turnover in entrata	10,3%	12,3%	8,7%	10,2%	10,4%	15,0%	7,7%
Turnover in uscita	-10,3%	-15,3%	-9,8%	-11,2%	-9,9%	-10,9%	-8,4%
Saldo occupazionale	0,0%	-3,0%	-1,1%	-1,0%	0,5%	4,1%	-0,7%

Tabella 25- Tassi di turnover dell'occupazione dipendente per provincia– Lombardia 2012

	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Legnano	Mantova	Milano	Monza Brianza	Pavia	Sondrio	Varese
Turnover in entrata	7,3%	7,0%	5,3%	10,1%	7,0%	8,9%	6,4%	11,8%	6,2%	15,0%	19,0%	8,4%
Turnover in uscita	-7,5%	-8,3%	-7,1%	-10,1%	-8,0%	-9,4%	-6,0%	-11,7%	-9,0%	-10,7%	-19,1%	-8,2%
Saldo occupazionale	-0,2%	-1,3%	-1,7%	0,0%	-0,9%	-0,5%	0,3%	0,1%	-2,8%	4,3%	-0,1%	0,2%

2. Orari e assenze

In questa sezione sono riportati i principali risultati raggiunti dall'indagine per classe dimensionale, macro-settore e provincia. Si ricorda che i dati provinciali fanno riferimento alle Associazioni territoriali del Sistema Confindustria Lombardia e non alle province amministrative.

L'esposizione segue uno schema fisso che fornisce informazioni su:

- ore lavorabili, ore perdute ed i tassi di gravità per l'addetto medio;
- ore lavorabili, ore perdute ed i tassi di gravità per i quadri;
- ore lavorabili, ore perdute ed i tassi di gravità per gli impiegati e intermedi;
- ore lavorabili, ore perdute ed i tassi di gravità per gli operai.

2.1 Totale Lombardia

Tabella 26– Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Lombardia 2012

ORE LAVORABILI: 1.662,2	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	7,0	3,4	6,1	0,4%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale	52,5	59,5	54,3	3,1%	3,6%	3,3%
Congedi retribuiti	7,1	76,7	25,4	0,4%	4,6%	1,5%
Altri permessi retribuiti	21,6	20,9	21,4	1,3%	1,3%	1,3%
Permessi non retribuiti	4,9	1,9	3,6	0,3%	0,6%	0,4%
Sciopero	4,3	9,8	6,2	0,3%	0,1%	0,2%
Assemblea	1,6	1,6	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	99,0	173,8	118,6	5,9%	10,5%	7,1%

Tabella 27– Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Lombardia 2012

ORE LAVORABILI: 1.692,1	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	1,5	2,0	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	21,2	28,9	23,1	1,3%	1,7%	1,4%
Congedi retribuiti	5,4	61,5	19,1	0,3%	3,6%	1,1%
Altri permessi retribuiti	14,7	16,0	15,0	0,9%	0,9%	0,9%
Permessi non retribuiti	1,3	5,7	2,4	0,1%	0,3%	0,1%
Sciopero	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	44,6	114,6	61,6	2,6%	6,8%	3,6%

Tabella 28- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Lombardia 2012

ORE LAVORABILI: 1.676	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	3,0	2,6	2,8	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	37,8	50,5	42,4	2,3%	3,0%	2,5%
Congedi retribuiti	7,7	83,3	34,9	0,5%	5,0%	2,1%
Altri permessi retribuiti	23,0	20,2	22,0	1,4%	1,2%	1,3%
Permessi non retribuiti	3,3	10,1	5,8	0,2%	0,6%	0,3%
Sciopero	1,3	0,9	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	0,8	1,1	0,9	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	77,0	168,7	110,0	4,6%	10,1%	6,6%

Tabella 29 - Ore perdute e tassi di assenza – Operai– Lombardia 2012

ORE LAVORABILI: 1.639,5	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	11,7	5,9	10,8	0,7%	0,4%	0,7%
Malattia non professionale	71,8	94,2	75,4	4,4%	5,9%	4,6%
Congedi retribuiti	7,0	65,5	16,2	0,4%	4,1%	1,0%
Altri permessi retribuiti	22,0	24,7	22,4	1,3%	1,6%	1,4%
Permessi non retribuiti	7,0	10,6	7,6	0,4%	0,7%	0,5%
Sciopero	7,7	5,0	7,2	0,5%	0,3%	0,4%
Assemblea	2,5	3,3	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	129,7	209,2	142,2	7,9%	13,2%	8,7%

2.1.1 Industria manifatturiera

Tabella 30- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Industria manifatturiera – 2012

ORE LAVORABILI: 1.661,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	7,2	2,9	6,2	0,4%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale	53,3	61,5	55,2	3,2%	3,7%	3,3%
Congedi retribuiti	7,1	71,9	22,2	0,4%	4,4%	1,3%
Altri permessi retribuiti	21,1	23,2	21,6	1,3%	1,4%	1,3%
Permessi non retribuiti	5,0	8,6	5,8	0,3%	0,5%	0,4%
Sciopero	4,8	2,1	4,2	0,3%	0,1%	0,3%
Assemblea	1,8	1,6	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	100,3	171,8	117,0	6,0%	10,4%	7,0%

Tabella 31- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Industria manifatturiera – 2012

ORE LAVORABILI: 1.690,2	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,3	2,1	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	21,6	30,2	23,6	1,3%	1,8%	1,4%
Congedi retribuiti	4,1	62,4	17,3	0,2%	3,7%	1,0%
Altri permessi retribuiti	16,4	18,0	16,8	1,0%	1,1%	1,0%
Permessi non retribuiti	1,1	3,8	1,7	0,1%	0,2%	0,1%
Sciopero	0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	44,9	116,8	61,2	2,7%	6,9%	3,6%

Tabella 32- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Industria manifatturiera – 2012

ORE LAVORABILI: 1.683,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,3	1,8	2,2	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	34,9	48,6	39,3	2,1%	2,9%	2,3%
Congedi retribuiti	7,7	74,8	29,2	0,5%	4,4%	1,7%
Altri permessi retribuiti	22,2	22,6	22,3	1,3%	1,3%	1,3%
Permessi non retribuiti	3,0	7,7	4,5	0,2%	0,5%	0,3%
Sciopero	1,2	0,6	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea	0,9	0,8	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	72,2	156,9	99,3	4,3%	9,3%	5,9%

Tabella 33– Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Industria manifatturiera – 2012

ORE LAVORABILI: 1.636,2	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	11,9	5,3	10,9	0,7%	0,3%	0,7%
Malattia non professionale	73,0	95,3	76,5	4,4%	6,0%	4,7%
Congedi retribuiti	7,3	69,3	17,0	0,4%	4,4%	1,0%
Altri permessi retribuiti	21,2	26,0	22,0	1,3%	1,7%	1,3%
Permessi non retribuiti	7,2	11,8	8,0	0,4%	0,7%	0,5%
Sciopero	8,5	5,4	8,0	0,5%	0,3%	0,5%
Assemblea	2,7	3,7	2,9	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	131,8	216,7	145,1	8,0%	13,8%	8,9%

2.1.2 Attività terziarie

Tabella 34 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Attività terziarie – 2012

ORE LAVORABILI: 1.663,5	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	6,1	4,6	5,6	0,4%	0,3%	0,3%
Malattia non professionale	48,8	54,9	51,0	2,9%	3,3%	3,1%
Congedi retribuiti	7,3	88,0	36,9	0,4%	5,3%	2,2%
Altri permessi retribuiti	23,9	15,6	20,8	1,4%	0,9%	1,3%
Sciopero	1,7	1,4	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	4,5	12,6	7,5	0,3%	0,8%	0,4%
Assemblea	0,8	1,4	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	93,1	178,3	124,3	5,6%	10,8%	7,5%

Tabella 35– Ore perdute e tassi di assenza – Quadri - Attività terziarie – 2012

ORE LAVORABILI: 1.698,1	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,4	1,9	2,2	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	19,9	25,7	21,6	1,2%	1,5%	1,3%
Congedi retribuiti	10,1	59,3	24,7	0,6%	3,5%	1,5%
Altri permessi retribuiti	8,6	11,1	9,4	0,5%	0,7%	0,6%
Sciopero	0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	2,1	10,5	4,6	0,1%	0,6%	0,3%
Assemblea	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	43,7	108,9	63,1	2,6%	6,5%	3,7%

Tabella 36- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi - Attività terziarie – 2012

ORE LAVORABILI: 1.657,8	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,9	4,1	4,5	0,3%	0,3%	0,3%
Malattia non professionale	46,7	53,9	50,0	2,8%	3,3%	3,0%
Congedi retribuiti	7,9	97,8	49,1	0,5%	5,9%	3,0%
Altri permessi retribuiti	25,4	16,1	21,2	1,5%	1,0%	1,3%
Sciopero	1,7	1,3	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	4,4	14,2	8,9	0,3%	0,9%	0,5%
Assemblea	0,7	1,7	1,1	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	91,8	189,1	136,3	5,5%	11,5%	8,2%

Tabella 37 - Ore perdute e tassi di assenza – Operai - Attività terziarie – 2012

ORE LAVORABILI: 1.662,5	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	9,7	10,5	9,8	0,6%	0,6%	0,6%
Malattia non professionale	63,6	87,0	67,4	3,8%	5,2%	4,1%
Congedi retribuiti	5,0	39,3	10,6	0,3%	2,3%	0,6%
Altri permessi retribuiti	27,2	15,3	25,3	1,6%	0,9%	1,5%
Sciopero	2,0	2,5	2,1	0,1%	0,2%	0,1%
Permessi non retribuiti	5,5	2,4	5,0	0,3%	0,1%	0,3%
Assemblea	1,3	0,4	1,2	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	114,4	157,5	121,3	6,9%	9,4%	7,3%

2.1.3 Micro imprese

Tabella 38 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Micro imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.668	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	3,9	3,1	3,6	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	29,6	33,9	30,9	1,8%	2,0%	1,9%
Congedi retribuiti	1,8	44,3	14,7	0,1%	2,7%	0,9%
Altri permessi retribuiti	11,2	13,5	11,9	0,7%	0,8%	0,7%
Sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	5,2	4,7	5,1	0,3%	0,3%	0,3%
Assemblea	0,3	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	52,2	99,7	66,6	3,1%	6,0%	4,0%

Tabella 39- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Micro imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.710,5	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	6,8	0,0	4,9	0,4%	0,0%	0,3%
Malattia non professionale	13,1	20,6	15,2	0,8%	1,3%	0,9%
Congedi retribuiti	6,2	10,2	7,4	0,4%	0,6%	0,4%
Altri permessi retribuiti	9,7	8,6	9,4	0,6%	0,5%	0,5%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,5	3,9	1,4	0,0%	0,2%	0,1%
Assemblea	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	36,3	43,3	38,3	2,1%	2,7%	2,2%

Tabella 40- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Micro imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.703,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,0	3,6	2,8	0,1%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	18,5	29,2	23,6	1,1%	1,7%	1,4%
Congedi retribuiti	2,1	52,0	26,0	0,1%	3,1%	1,5%
Altri permessi retribuiti	10,7	12,9	11,8	0,6%	0,8%	0,7%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	1,2	4,4	2,7	0,1%	0,3%	0,2%
Assemblea	0,2	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	34,7	102,2	67,1	2,0%	6,0%	3,9%

Tabella 41- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Micro imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.623,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,7	2,2	4,4	0,3%	0,1%	0,3%
Malattia non professionale	38,7	59,0	41,1	2,4%	3,9%	2,5%
Congedi retribuiti	1,1	23,4	3,8	0,1%	1,5%	0,2%
Altri permessi retribuiti	11,8	17,9	12,5	0,7%	1,2%	0,8%
Sciopero	0,2	0,0	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	8,4	6,5	8,1	0,5%	0,4%	0,5%
Assemblea	0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	65,2	109,4	70,5	4,0%	7,2%	4,3%

2.1.4 Piccole imprese

Tabella 42- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Piccole imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.664,5	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	7,6	3,9	6,6	0,5%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale	44,8	43,3	44,4	2,7%	2,6%	2,7%
Congedi retribuiti	3,8	63,3	19,5	0,2%	3,8%	1,2%
Altri permessi retribuiti	11,4	10,8	11,3	0,7%	0,7%	0,7%
Sciopero	0,6	0,1	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	4,3	6,8	5,0	0,3%	0,4%	0,3%
Assemblea	0,8	0,5	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	73,4	128,7	88,1	4,4%	7,8%	5,3%

Tabella 43- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Piccole imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.707	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,4	2,2	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	18,8	22,9	19,8	1,1%	1,3%	1,2%
Congedi retribuiti	3,6	49,6	15,2	0,2%	2,9%	0,9%
Altri permessi retribuiti	8,6	12,7	9,7	0,5%	0,8%	0,6%
Sciopero	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,2	7,3	2,0	0,0%	0,4%	0,1%
Assemblea	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	32,6	94,9	48,4	1,9%	5,6%	2,8%

Tabella 44- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi– Piccole imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.691,7	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,9	2,3	3,9	0,3%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale	27,7	38,2	32,0	1,6%	2,3%	1,9%
Congedi retribuiti	3,9	77,2	34,0	0,2%	4,6%	2,0%
Altri permessi retribuiti	13,0	11,7	12,5	0,8%	0,7%	0,7%
Sciopero	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	1,9	6,3	3,7	0,1%	0,4%	0,2%
Assemblea	0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	52,0	136,2	86,6	3,1%	8,1%	5,1%

Tabella 45- Ore perdute e tassi di assenza – Operai– Piccole imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.636,8	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	9,9	7,7	9,5	0,6%	0,5%	0,6%
Malattia non professionale	57,5	59,5	57,8	3,5%	3,7%	3,5%
Congedi retribuiti	3,7	35,1	8,3	0,2%	2,2%	0,5%
Altri permessi retribuiti	10,9	8,3	10,5	0,7%	0,5%	0,6%
Sciopero	0,9	0,3	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	6,2	7,7	6,4	0,4%	0,5%	0,4%
Assemblea	1,1	0,9	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	90,2	119,5	94,5	5,5%	7,5%	5,8%

2.1.5 Medie imprese

Tabella 46- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Medie imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.664,7	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	6,4	3,1	5,5	0,4%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale	52,4	54,9	53,0	3,1%	3,3%	3,2%
Congedi retribuiti	7,4	71,3	24,4	0,4%	4,3%	1,5%
Altri permessi retribuiti	16,1	20,6	17,3	1,0%	1,2%	1,0%
Sciopero	2,1	1,0	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	4,8	10,3	6,3	0,3%	0,6%	0,4%
Assemblea	1,8	1,3	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	90,9	162,6	110,0	5,5%	9,8%	6,6%

Tabella 47 - Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Medie imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.709,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,0	1,7	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	23,2	29,6	24,7	1,4%	1,7%	1,4%
Congedi retribuiti	12,9	64,3	25,0	0,8%	3,8%	1,5%
Altri permessi retribuiti	10,3	12,5	10,8	0,6%	0,7%	0,6%
Sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,8	3,0	1,3	0,0%	0,2%	0,1%
Assemblea	0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	49,6	111,3	64,1	2,9%	6,5%	3,8%

Tabella 48- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Medie imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.695	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	3,4	2,6	3,1	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	34,9	43,3	38,1	2,1%	2,5%	2,2%
Congedi retribuiti	9,0	73,0	33,2	0,5%	4,3%	2,0%
Altri permessi retribuiti	14,8	19,3	16,5	0,9%	1,1%	1,0%
Sciopero	0,5	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	2,0	8,5	4,5	0,1%	0,5%	0,3%
Assemblea	1,1	0,7	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	65,8	147,6	96,7	3,9%	8,7%	5,7%

Tabella 49- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Medie imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.629,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	9,1	4,7	8,3	0,6%	0,3%	0,5%
Malattia non professionale	68,9	84,8	71,6	4,2%	5,4%	4,4%
Congedi retribuiti	5,4	69,6	16,2	0,3%	4,4%	1,0%
Altri permessi retribuiti	17,8	25,1	19,1	1,1%	1,6%	1,2%
Sciopero	3,6	2,9	3,4	0,2%	0,2%	0,2%
Permessi non retribuiti	7,4	15,8	8,8	0,5%	1,0%	0,5%
Assemblea	2,5	2,8	2,5	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	114,6	205,7	129,9	7,0%	13,1%	8,0%

2.1.6 Grandi imprese

Tabella 50- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Grandi imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.660,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	7,3	3,5	6,3	0,4%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale	53,8	63,7	56,4	3,2%	3,9%	3,4%
Congedi retribuiti	7,5	81,2	26,6	0,5%	4,9%	1,6%
Altri permessi retribuiti	25,0	22,3	24,3	1,5%	1,4%	1,5%
Sciopero	5,5	2,4	4,7	0,3%	0,1%	0,3%
Permessi non retribuiti	5,0	10,0	6,3	0,3%	0,6%	0,4%
Assemblea	1,6	1,8	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	105,7	184,9	126,2	6,3%	11,2%	7,6%

Tabella 51 - Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Grandi imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.686,1	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,3	2,1	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	21,0	29,2	23,0	1,2%	1,7%	1,4%
Congedi retribuiti	3,4	62,4	17,8	0,2%	3,7%	1,1%
Altri permessi retribuiti	16,4	17,3	16,6	1,0%	1,0%	1,0%
Sciopero	0,3	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	1,5	6,4	2,7	0,1%	0,4%	0,2%
Assemblea	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	44,0	117,9	62,1	2,6%	7,0%	3,7%

Tabella 52 - Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Grandi imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.667,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,7	2,7	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	39,9	55,2	45,2	2,4%	3,3%	2,7%
Congedi retribuiti	7,7	88,9	35,8	0,5%	5,4%	2,1%
Altri permessi retribuiti	26,7	21,7	24,9	1,6%	1,3%	1,5%
Sciopero	1,7	1,2	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	3,9	11,3	6,5	0,2%	0,7%	0,4%
Assemblea	0,8	1,3	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	83,4	182,2	117,6	5,0%	11,0%	7,1%

Tabella 53- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Grandi imprese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.645,1	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	13,3	6,5	12,3	0,8%	0,4%	0,7%
Malattia non professionale	76,1	104,0	80,4	4,6%	6,5%	4,9%
Congedi retribuiti	8,4	67,9	17,5	0,5%	4,2%	1,1%
Altri permessi retribuiti	25,6	26,5	25,7	1,5%	1,7%	1,6%
Sciopero	10,7	6,9	10,1	0,6%	0,4%	0,6%
Permessi non retribuiti	6,9	8,3	7,1	0,4%	0,5%	0,4%
Assemblea	2,8	3,9	3,0	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	143,8	224,0	156,2	8,7%	14,0%	9,5%

2.2 Dati provinciali

2.2.1 Bergamo

Tabella 54- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Bergamo – 2012

ORE LAVORABILI: 1.635,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	6,2	2,5	5,3	0,4%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale	57,2	59,3	57,7	3,5%	3,7%	3,5%
Congedi retribuiti	14,6	79,0	30,3	0,9%	4,9%	1,9%
Altri permessi retribuiti	15,9	19,3	16,7	1,0%	1,2%	1,0%
Sciopero	4,6	3,8	4,4	0,3%	0,2%	0,3%
Permessi non retribuiti	6,1	7,7	6,4	0,4%	0,5%	0,4%
Assemblea	2,3	2,9	2,4	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE	106,9	174,6	123,3	6,5%	10,8%	7,5%

Tabella 55 - Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Bergamo – 2012

ORE LAVORABILI: 1.724,5	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	0,7	0,2	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale	18,6	22,5	19,2	1,1%	1,3%	1,1%
Congedi retribuiti	6,0	16,3	7,4	0,3%	0,9%	0,4%
Altri permessi retribuiti	6,7	10,2	7,1	0,4%	0,6%	0,4%
Sciopero	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,4	0,6	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,5	0,5	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	33,0	50,6	35,4	1,9%	2,9%	2,1%

Tabella 56- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi– Bergamo – 2012

ORE LAVORABILI: 1.693,2	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,7	1,1	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	33,0	37,5	34,5	1,9%	2,2%	2,0%
Congedi retribuiti	15,7	88,2	39,1	0,9%	5,2%	2,3%
Altri permessi retribuiti	11,7	12,6	12,0	0,7%	0,7%	0,7%
Sciopero	0,6	0,4	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	2,7	6,4	3,9	0,2%	0,4%	0,2%
Assemblea	1,1	1,1	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	66,7	147,5	92,6	3,9%	8,8%	5,5%

Tabella 57- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Bergamo – 2012

ORE LAVORABILI: 1.596,2	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	8,9	3,9	7,8	0,6%	0,3%	0,5%
Malattia non professionale	72,2	80,8	74,0	4,5%	5,3%	4,6%
Congedi retribuiti	14,8	73,8	26,9	0,9%	4,8%	1,7%
Altri permessi retribuiti	18,8	25,8	20,2	1,2%	1,7%	1,3%
Sciopero	7,0	7,0	7,0	0,4%	0,5%	0,4%
Permessi non retribuiti	8,2	9,1	8,4	0,5%	0,6%	0,5%
Assemblea	3,0	4,6	3,3	0,2%	0,3%	0,2%
TOTALE ASSENZE	132,8	205,0	147,7	8,2%	13,3%	9,3%

2.2.2. Brescia

Tabella 58 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Brescia – 2012

ORE LAVORABILI: 1.620,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	7,1	2,6	6,3	0,4%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale	60,2	64,5	60,9	3,7%	4,1%	3,8%
Congedi retribuiti	4,0	96,4	20,2	0,2%	6,2%	1,2%
Altri permessi retribuiti	19,7	25,9	20,8	1,2%	1,7%	1,3%
Sciopero	21,5	4,1	18,4	1,3%	0,3%	1,1%
Permessi non retribuiti	5,5	19,7	8,0	0,3%	1,3%	0,5%
Assemblea	2,7	1,8	2,6	0,2%	0,1%	0,2%
TOTALE ASSENZE	120,6	215,0	137,2	7,4%	13,8%	8,5%

Tabella 59- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Brescia – 2012

ORE LAVORABILI: 1.718,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,4	0,0	1,2	0,1%	0,0%	0,1%
Malattia non professionale	23,6	32,4	24,8	1,4%	1,9%	1,4%
Congedi retribuiti	0,6	43,2	6,1	0,0%	2,5%	0,4%
Altri permessi retribuiti	20,8	17,6	20,4	1,2%	1,0%	1,2%
Sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,4	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,5	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	47,4	93,5	53,3	2,8%	5,4%	3,1%

Tabella 60- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Brescia – 2012

ORE LAVORABILI: 1.695,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,3	0,9	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	36,7	43,7	38,6	2,2%	2,6%	2,3%
Congedi retribuiti	3,2	80,4	23,4	0,2%	4,7%	1,4%
Altri permessi retribuiti	20,8	28,3	22,8	1,2%	1,7%	1,3%
Sciopero	4,8	2,2	4,1	0,3%	0,1%	0,2%
Permessi non retribuiti	1,9	5,8	2,9	0,1%	0,3%	0,2%
Assemblea	1,5	0,8	1,3	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	70,4	162,1	94,4	4,2%	9,5%	5,6%

Tabella 61- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Brescia – 2012

ORE LAVORABILI: 1.581,1	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	9,7	4,2	8,9	0,6%	0,3%	0,6%
Malattia non professionale	71,3	84,2	73,1	4,4%	6,0%	4,6%
Congedi retribuiti	4,4	113,0	19,5	0,3%	8,0%	1,2%
Altri permessi retribuiti	19,2	24,3	19,9	1,2%	1,7%	1,3%
Sciopero	29,2	6,0	26,0	1,8%	0,4%	1,6%
Permessi non retribuiti	7,1	32,8	10,7	0,4%	2,3%	0,7%
Assemblea	3,3	2,7	3,2	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	144,3	267,1	161,3	9,0%	18,9%	10,2%

2.2.3 Como

Tabella 62- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Como – 2012

ORE LAVORABILI: 1.671,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,4	3,3	4,1	0,3%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	45,0	50,4	46,6	2,7%	3,0%	2,8%
Congedi retribuiti	7,0	41,1	16,7	0,4%	2,5%	1,0%
Altri permessi retribuiti	9,6	5,2	8,3	0,6%	0,3%	0,5%
Sciopero	0,9	0,7	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	7,4	10,6	8,3	0,4%	0,6%	0,5%
Assemblea	1,2	1,1	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	75,5	112,2	85,9	4,5%	6,8%	5,1%

Tabella 63- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Como – 2012

ORE LAVORABILI: 1.716,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,9	3,3	3,0	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	22,6	21,5	22,3	1,3%	1,2%	1,3%
Congedi retribuiti	1,6	5,5	2,7	0,1%	0,3%	0,2%
Altri permessi retribuiti	5,0	2,0	4,1	0,3%	0,1%	0,2%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	3,7	1,3	3,0	0,2%	0,1%	0,2%
Assemblea	0,4	0,5	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	36,3	34,0	35,7	2,1%	1,9%	2,1%

Tabella 64- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Como – 2012

ORE LAVORABILI: 1.711,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,9	0,8	2,1	0,2%	0,0%	0,1%
Malattia non professionale	25,5	29,8	27,2	1,5%	1,7%	1,6%
Congedi retribuiti	12,4	25,8	17,7	0,7%	1,5%	1,0%
Altri permessi retribuiti	4,7	6,2	5,3	0,3%	0,4%	0,3%
Sciopero	0,4	0,6	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	8,5	11,9	9,9	0,5%	0,7%	0,6%
Assemblea	0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	54,8	75,5	63,0	3,2%	4,4%	3,7%

Tabella 65- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Como – 2012

ORE LAVORABILI: 1.644,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	5,1	5,9	5,3	0,3%	0,4%	0,3%
Malattia non professionale	55,3	74,8	59,6	3,3%	4,7%	3,6%
Congedi retribuiti	4,9	60,4	17,1	0,3%	3,8%	1,0%
Altri permessi retribuiti	12,1	4,3	10,4	0,7%	0,3%	0,6%
Sciopero	1,1	1,0	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	7,2	10,0	7,8	0,4%	0,6%	0,5%
Assemblea	1,6	1,9	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	87,4	158,2	102,9	5,3%	9,9%	6,3%

2.2.4 Cremona

Tabella 66- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Cremona– 2012

ORE LAVORABILI: 1.710,8	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,5	0,0	3,3	0,3%	0,0%	0,2%
Malattia non professionale	36,2	44,3	38,4	2,1%	2,5%	2,2%
Congedi retribuiti	1,5	0,0	1,1	0,1%	0,0%	0,1%
Altri permessi retribuiti	10,4	16,8	12,1	0,6%	0,9%	0,7%
Sciopero	1,7	3,1	2,0	0,1%	0,2%	0,1%
Permessi non retribuiti	6,2	55,1	19,3	0,4%	3,1%	1,1%
Assemblea	0,1	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	60,6	119,4	76,4	3,6%	6,7%	4,5%

Tabella 67- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri– Cremona– 2012

ORE LAVORABILI: 1.821,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale	8,0	0,0	6,0	0,4%	0,0%	0,3%
Congedi retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altri permessi retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	8,0	0,0	6,0	0,4%	0,0%	0,3%

Tabella 68- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Cremona– 2012

ORE LAVORABILI: 1.761,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale	14,2	21,6	17,1	0,8%	1,2%	1,0%
Congedi retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altri permessi retribuiti	2,2	12,4	6,2	0,1%	0,7%	0,4%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	8,1	83,5	37,3	0,5%	4,7%	2,1%
Assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	24,5	117,5	60,6	1,4%	6,6%	3,4%

Tabella 69- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Cremona– 2012

ORE LAVORABILI: 1.659,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	7,6	0,0	6,4	0,5%	0,0%	0,4%
Malattia non professionale	51,8	95,3	59,0	3,2%	5,4%	3,6%
Congedi retribuiti	2,6	0,0	2,2	0,2%	0,0%	0,1%
Altri permessi retribuiti	16,2	27,3	18,1	1,0%	1,6%	1,1%
Sciopero	2,8	9,7	3,9	0,2%	0,5%	0,2%
Permessi non retribuiti	5,3	0,4	4,5	0,3%	0,0%	0,3%
Assemblea	0,2	0,7	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	86,6	133,4	94,3	5,3%	7,6%	5,7%

2.2.5 Lecco

Tabella 70 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Lecco – 2012

ORE LAVORABILI: 1.710,8	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	63,1	5,0	51,6	3,7%	0,3%	3,1%
Malattia non professionale	56,4	71,7	59,4	3,3%	4,3%	3,5%
Congedi retribuiti	4,3	88,6	20,9	0,3%	5,3%	1,2%
Altri permessi retribuiti	16,9	24,5	18,4	1,0%	1,5%	1,1%
Sciopero	4,5	1,8	4,0	0,3%	0,1%	0,2%
Permessi non retribuiti	8,9	9,0	8,9	0,5%	0,5%	0,5%
Assemblea	8,8	3,8	7,8	0,5%	0,2%	0,5%
TOTALE ASSENZE	162,9	204,4	171,1	9,6%	12,3%	10,1%

Tabella 71- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Lecco – 2012

ORE LAVORABILI: 1.821,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	0,7	10,5	2,3	0,0%	0,6%	0,1%
Malattia non professionale	29,1	20,3	27,7	1,7%	1,2%	1,6%
Congedi retribuiti	4,0	39,9	9,9	0,2%	2,3%	0,6%
Altri permessi retribuiti	8,0	8,2	8,1	0,5%	0,5%	0,5%
Sciopero	0,1	0,6	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,4	0,0	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	2,2	5,1	2,7	0,1%	0,3%	0,2%
TOTALE ASSENZE	44,5	84,6	51,1	2,5%	4,8%	2,9%

Tabella 72- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Lecco – 2012

ORE LAVORABILI: 1.761,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,3	3,3	2,6	0,1%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	26,3	62,6	39,0	1,5%	3,6%	2,3%
Congedi retribuiti	7,0	113,3	44,3	0,4%	6,6%	2,6%
Altri permessi retribuiti	12,5	19,7	15,1	0,7%	1,1%	0,9%
Sciopero	0,8	0,4	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	2,4	12,0	5,8	0,1%	0,7%	0,3%
Assemblea	2,5	4,1	3,1	0,1%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	53,9	215,3	110,6	3,1%	12,5%	6,4%

Tabella 73- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Lecco – 2012

ORE LAVORABILI: 1.659,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	86,4	6,7	76,1	5,1%	0,4%	4,6%
Malattia non professionale	67,8	86,1	70,2	4,0%	5,5%	4,2%
Congedi retribuiti	3,5	62,0	11,0	0,2%	3,9%	0,7%
Altri permessi retribuiti	18,8	31,3	20,4	1,1%	2,0%	1,2%
Sciopero	5,9	3,6	5,6	0,4%	0,2%	0,3%
Permessi non retribuiti	11,5	6,0	10,7	0,7%	0,4%	0,6%
Assemblea	11,2	3,4	10,2	0,7%	0,2%	0,6%
TOTALE ASSENZE	205,1	199,0	204,3	12,2%	12,6%	12,3%

2.2.6 Legnano

Tabella 74- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Legnano – 2012

ORE LAVORABILI: 1.660,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	8,8	4,6	8,2	0,5%	0,3%	0,5%
Malattia non professionale	46,1	43,9	45,7	2,8%	2,6%	2,8%
Congedi retribuiti	1,7	47,7	8,9	0,1%	2,9%	0,5%
Altri permessi retribuiti	14,9	18,1	15,4	0,9%	1,1%	0,9%
Sciopero	1,6	0,5	1,4	0,1%	0,0%	0,1%
Permessi non retribuiti	5,2	12,0	6,2	0,3%	0,7%	0,4%
Assemblea	1,3	1,0	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	79,5	127,8	87,1	4,8%	7,7%	5,2%

Tabella 75- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Legnano – 2012

ORE LAVORABILI: 1.729,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale	35,3	9,5	31,1	2,1%	0,5%	1,8%
Congedi retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altri permessi retribuiti	11,7	25,7	14,0	0,7%	1,4%	0,8%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	47,1	35,1	45,1	2,7%	2,0%	2,6%

Tabella 76 - Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Legnano – 2012

ORE LAVORABILI: 1.719,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	3,5	5,7	4,2	0,2%	0,3%	0,2%
Malattia non professionale	43,0	34,2	40,2	2,5%	2,0%	2,3%
Congedi retribuiti	2,9	56,8	20,5	0,2%	3,3%	1,2%
Altri permessi retribuiti	10,6	18,5	13,2	0,6%	1,1%	0,8%
Sciopero	0,5	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	2,0	15,5	6,4	0,1%	0,9%	0,4%
Assemblea	0,9	0,6	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	63,4	131,8	85,7	3,7%	7,7%	5,0%

Tabella 77- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Legnano – 2012

ORE LAVORABILI: 1.625,7	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	11,3	2,2	10,7	0,7%	0,1%	0,7%
Malattia non professionale	47,7	73,5	49,5	2,9%	4,8%	3,0%
Congedi retribuiti	1,3	29,3	3,1	0,1%	1,9%	0,2%
Altri permessi retribuiti	16,7	16,2	16,6	1,0%	1,1%	1,0%
Sciopero	2,1	0,8	2,0	0,1%	0,0%	0,1%
Permessi non retribuiti	6,6	4,2	6,4	0,4%	0,3%	0,4%
Assemblea	1,5	2,2	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	87,2	128,2	89,9	5,3%	8,4%	5,5%

2.2.7 Monza Brianza

Tabella 78- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Monza Brianza – 2012

ORE LAVORABILI: 1.664,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	3,8	3,2	3,6	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	43,3	67,1	51,2	2,6%	4,0%	3,1%
Congedi retribuiti	3,0	61,3	22,3	0,2%	3,7%	1,3%
Altri permessi retribuiti	26,4	32,5	28,5	1,6%	2,0%	1,7%
Sciopero	2,8	1,6	2,4	0,2%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	4,0	18,2	8,7	0,2%	1,1%	0,5%
Assemblea	3,2	4,0	3,5	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	86,6	187,9	120,2	5,2%	11,3%	7,2%

Tabella 79- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Monza Brianza – 2012

ORE LAVORABILI: 1.741,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,8	2,2	4,6	0,3%	0,1%	0,3%
Malattia non professionale	21,3	40,4	23,5	1,2%	2,3%	1,3%
Congedi retribuiti	1,3	99,6	12,3	0,1%	5,7%	0,7%
Altri permessi retribuiti	16,8	4,0	15,4	1,0%	0,2%	0,9%
Sciopero	0,2	0,4	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	1,5	0,0	1,3	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea	1,4	2,8	1,6	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE	47,4	149,5	58,8	2,7%	8,5%	3,4%

Tabella 80- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Monza Brianza – 2012

ORE LAVORABILI: 1.737,2	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,4	0,8	1,8	0,1%	0,0%	0,1%
Malattia non professionale	30,4	49,5	36,9	1,8%	2,9%	2,1%
Congedi retribuiti	1,6	58,0	20,9	0,1%	3,3%	1,2%
Altri permessi retribuiti	28,7	37,0	31,5	1,7%	2,1%	1,8%
Sciopero	1,0	0,2	0,7	0,1%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,9	19,9	7,4	0,1%	1,1%	0,4%
Assemblea	1,8	2,0	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	66,8	167,3	101,2	3,8%	9,6%	5,8%

Tabella 81- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Monza Brianza – 2012

ORE LAVORABILI: 1.603,5	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,8	5,0	4,9	0,3%	0,3%	0,3%
Malattia non professionale	55,9	80,9	64,5	3,5%	5,0%	4,0%
Congedi retribuiti	4,3	62,4	24,4	0,3%	3,9%	1,5%
Altri permessi retribuiti	26,1	30,2	27,5	1,6%	1,9%	1,7%
Sciopero	4,6	2,7	3,9	0,3%	0,2%	0,2%
Permessi non retribuiti	6,6	17,6	10,4	0,4%	1,1%	0,6%
Assemblea	4,5	5,5	4,8	0,3%	0,3%	0,3%
TOTALE ASSENZE	106,8	204,2	140,4	6,7%	12,7%	8,8%

2.2.8 Milano

Tabella 82- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Milano – 2012

ORE LAVORABILI: 1.688,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	3,9	3,5	3,8	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	47,9	57,6	50,7	2,8%	3,4%	3,0%
Congedi retribuiti	7,1	79,2	28,0	0,4%	4,7%	1,7%
Altri permessi retribuiti	24,0	21,7	23,4	1,4%	1,3%	1,4%
Sciopero	1,9	1,2	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	3,6	9,6	5,3	0,2%	0,6%	0,3%
Assemblea	1,0	1,2	1,0	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	89,4	174,0	113,9	5,3%	10,4%	6,7%

Tabella 83- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Milano – 2012

ORE LAVORABILI: 1.697,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,6	2,1	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	21,4	29,2	23,4	1,3%	1,7%	1,4%
Congedi retribuiti	5,6	64,5	20,8	0,3%	3,8%	1,2%
Altri permessi retribuiti	15,8	16,4	16,0	0,9%	1,0%	0,9%
Sciopero	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	1,3	6,3	2,6	0,1%	0,4%	0,2%
Assemblea	0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	46,1	118,9	64,9	2,7%	7,0%	3,8%

Tabella 84- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Milano – 2012

ORE LAVORABILI: 1.682,2	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	3,0	2,9	3,0	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	39,4	53,2	44,7	2,3%	3,2%	2,7%
Congedi retribuiti	7,5	85,7	37,2	0,4%	5,1%	2,2%
Altri permessi retribuiti	26,3	21,2	24,3	1,6%	1,3%	1,4%
Sciopero	1,2	0,9	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	3,4	10,8	6,2	0,2%	0,6%	0,4%
Assemblea	0,7	1,1	0,9	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	81,5	175,9	117,3	4,8%	10,5%	7,0%

Tabella 85- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Milano – 2012

ORE LAVORABILI: 1.695,5	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	6,1	8,1	6,4	0,4%	0,5%	0,4%
Malattia non professionale	70,7	108,7	75,7	4,2%	6,5%	4,5%
Congedi retribuiti	7,2	57,8	13,9	0,4%	3,5%	0,8%
Altri permessi retribuiti	24,5	30,1	25,2	1,4%	1,8%	1,5%
Sciopero	3,6	4,0	3,7	0,2%	0,2%	0,2%
Permessi non retribuiti	4,9	6,0	5,0	0,3%	0,4%	0,3%
Assemblea	1,7	2,6	1,8	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE	118,6	217,2	131,7	7,0%	13,0%	7,8%

2.2.9 Mantova

Tabella 86 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Mantova – 2012

ORE LAVORABILI: 1.690,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	15,1	3,4	13,0	0,9%	0,2%	0,8%
Malattia non professionale	68,7	70,4	69,0	4,1%	4,2%	4,1%
Congedi retribuiti	4,7	51,6	13,1	0,3%	3,1%	0,8%
Altri permessi retribuiti	18,8	10,3	17,3	1,1%	0,6%	1,0%
Sciopero	13,1	5,9	11,8	0,8%	0,4%	0,7%
Permessi non retribuiti	10,6	12,0	10,8	0,6%	0,7%	0,6%
Assemblea	1,4	3,5	1,8	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE	132,3	157,0	136,7	7,8%	9,4%	8,1%

Tabella 87- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Mantova – 2012

ORE LAVORABILI: 1.733,2	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,8	0,1	1,6	0,1%	0,0%	0,1%
Malattia non professionale	17,6	27,8	18,4	1,0%	1,6%	1,1%
Congedi retribuiti	16,2	12,4	15,9	0,9%	0,7%	0,9%
Altri permessi retribuiti	3,4	8,5	3,8	0,2%	0,5%	0,2%
Sciopero	1,7	0,9	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	0,7	0,5	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,5	0,3	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	41,8	50,5	42,5	2,4%	3,0%	2,5%

Tabella 88- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Mantova – 2012

ORE LAVORABILI: 1.710	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,9	0,4	3,7	0,3%	0,0%	0,2%
Malattia non professionale	29,8	33,0	30,7	1,7%	1,9%	1,8%
Congedi retribuiti	8,8	52,4	21,3	0,5%	3,1%	1,2%
Altri permessi retribuiti	14,3	12,4	13,7	0,8%	0,7%	0,8%
Sciopero	2,6	0,4	2,0	0,2%	0,0%	0,1%
Permessi non retribuiti	1,2	6,4	2,7	0,1%	0,4%	0,2%
Assemblea	0,5	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	62,1	105,3	74,4	3,6%	6,2%	4,4%

Tabella 89- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Mantova – 2012

ORE LAVORABILI: 1.682,8	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	18,3	5,4	16,4	1,1%	0,3%	1,0%
Malattia non professionale	81,3	95,7	83,4	4,8%	5,8%	5,0%
Congedi retribuiti	3,2	51,6	10,2	0,2%	3,1%	0,6%
Altri permessi retribuiti	20,6	9,0	18,9	1,2%	0,5%	1,1%
Sciopero	16,4	9,7	15,4	1,0%	0,6%	0,9%
Permessi non retribuiti	13,5	15,8	13,9	0,8%	1,0%	0,8%
Assemblea	1,7	5,7	2,3	0,1%	0,3%	0,1%
TOTALE ASSENZE	155,0	192,9	160,5	9,2%	11,6%	9,5%

2.2.10 Pavia

Tabella 90- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Pavia – 2012

ORE LAVORABILI: 1.571,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,7	2,6	4,3	0,3%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale	67,7	55,2	65,1	4,4%	3,4%	4,1%
Congedi retribuiti	6,3	67,6	19,2	0,4%	4,1%	1,2%
Altri permessi retribuiti	13,0	12,5	12,9	0,8%	0,8%	0,8%
Sciopero	2,2	1,3	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	5,0	3,5	4,7	0,3%	0,2%	0,3%
Assemblea	2,0	1,6	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	100,9	144,3	110,1	6,5%	8,8%	7,0%

Tabella 91- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Pavia – 2012

ORE LAVORABILI: 1.522,7	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	0,0	6,6	1,3	0,0%	0,4%	0,1%
Malattia non professionale	19,1	53,1	25,6	1,3%	3,5%	1,7%
Congedi retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altri permessi retribuiti	2,9	6,9	3,7	0,2%	0,5%	0,2%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,2	8,3	1,8	0,0%	0,5%	0,1%
Assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	22,3	74,9	32,4	1,5%	4,9%	2,1%

Tabella 92- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Pavia – 2012

ORE LAVORABILI: 1.620,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	0,2	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale	39,5	24,1	33,9	2,5%	1,5%	2,1%
Congedi retribuiti	15,8	82,1	40,1	1,0%	5,0%	2,5%
Altri permessi retribuiti	9,0	7,8	8,6	0,6%	0,5%	0,5%
Sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,8	2,9	1,6	0,0%	0,2%	0,1%
Assemblea	0,8	0,2	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	66,2	117,1	84,9	4,1%	7,2%	5,2%

Tabella 93 - Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Pavia – 2012

ORE LAVORABILI: 1.546	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	6,9	6,7	6,9	0,5%	0,4%	0,4%
Malattia non professionale	82,2	108,7	85,4	5,4%	6,5%	5,5%
Congedi retribuiti	2,7	49,1	8,4	0,2%	2,9%	0,5%
Altri permessi retribuiti	15,2	21,1	15,9	1,0%	1,3%	1,0%
Sciopero	3,2	3,5	3,3	0,2%	0,2%	0,2%
Permessi non retribuiti	7,0	4,0	6,6	0,5%	0,2%	0,4%
Assemblea	2,6	4,3	2,8	0,2%	0,3%	0,2%
TOTALE ASSENZE	119,8	197,4	129,3	7,8%	11,8%	8,4%

2.2.11 Sondrio

Tabella 94- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Sondrio – 2012

ORE LAVORABILI: 1.747,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	5,0	0,3	4,3	0,3%	0,0%	0,2%
Malattia non professionale	69,1	69,6	69,2	4,0%	4,0%	4,0%
Congedi retribuiti	13,2	99,6	26,9	0,8%	5,7%	1,5%
Altri permessi retribuiti	18,3	21,9	18,8	1,0%	1,3%	1,1%
Sciopero	2,3	0,7	2,1	0,1%	0,0%	0,1%
Permessi non retribuiti	1,6	17,7	4,2	0,1%	1,0%	0,2%
Assemblea	1,8	1,0	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	111,5	210,7	127,2	6,4%	12,1%	7,3%

Tabella 95- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Sondrio – 2012

ORE LAVORABILI: 1.763	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Malattia non professionale	14,0	nd	14,0	0,8%	nd	0,8%
Congedi retribuiti	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Altri permessi retribuiti	13,1	nd	13,1	0,7%	nd	0,7%
Sciopero	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Permessi non retribuiti	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Assemblea	nd	nd	nd	nd	nd	nd
TOTALE ASSENZE	27,1	nd	27,1	1,5%	nd	1,5%

Tabella 96- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Sondrio – 2012

ORE LAVORABILI: 1.772,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	5,4	0,9	4,3	0,3%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale	35,6	39,4	36,5	2,0%	2,2%	2,1%
Congedi retribuiti	3,6	182,5	45,3	0,2%	10,4%	2,6%
Altri permessi retribuiti	3,9	10,9	5,6	0,2%	0,6%	0,3%
Sciopero	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,1	45,8	10,7	0,0%	2,6%	0,6%
Assemblea	0,3	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	48,9	279,9	102,7	2,8%	15,9%	5,8%

Tabella 97- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Sondrio – 2012

ORE LAVORABILI: 1.739,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	5,0	0,0	4,3	0,3%	0,0%	0,2%
Malattia non professionale	79,4	86,0	80,3	4,6%	5,0%	4,6%
Congedi retribuiti	16,1	54,7	21,4	0,9%	3,2%	1,2%
Altri permessi retribuiti	22,4	27,8	23,1	1,3%	1,6%	1,3%
Sciopero	3,0	1,0	2,8	0,2%	0,1%	0,2%
Permessi non retribuiti	2,1	2,5	2,1	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	2,3	1,3	2,2	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	130,4	173,2	136,2	7,5%	10,0%	7,8%

2.2.12 Varese

Tabella 98- Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza – Addetto medio – Varese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.563,1	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	9,1	3,9	7,9	0,6%	0,3%	0,5%
Malattia non professionale	58,6	66,3	60,4	3,7%	4,3%	3,9%
Congedi retribuiti	5,1	69,6	20,3	0,3%	4,5%	1,3%
Altri permessi retribuiti	21,7	19,4	21,2	1,4%	1,3%	1,4%
Sciopero	2,7	2,5	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
Permessi non retribuiti	6,7	6,3	6,6	0,4%	0,4%	0,4%
Assemblea	1,7	1,2	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	105,6	169,2	120,5	6,7%	11,0%	7,7%

Tabella 99- Ore perdute e tassi di assenza – Quadri – Varese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.574,1	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	0,9	0,7	0,8	0,1%	0,0%	0,1%
Malattia non professionale	19,1	25,5	20,6	1,2%	1,7%	1,3%
Congedi retribuiti	4,6	55,5	16,0	0,3%	3,6%	1,0%
Altri permessi retribuiti	9,9	17,3	11,5	0,6%	1,1%	0,7%
Sciopero	0,3	0,5	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	2,5	1,4	2,2	0,2%	0,1%	0,1%
Assemblea	0,4	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	37,7	101,2	51,9	2,4%	6,6%	3,3%

Tabella 100- Ore perdute e tassi di assenza – Impiegati e Intermedi – Varese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.581	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,2	3,1	3,9	0,3%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	37,5	51,6	41,9	2,4%	3,3%	2,6%
Congedi retribuiti	4,9	77,7	27,5	0,3%	5,0%	1,7%
Altri permessi retribuiti	19,9	18,9	19,6	1,3%	1,2%	1,2%
Sciopero	1,2	0,9	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	5,1	5,8	5,3	0,3%	0,4%	0,3%
Assemblea	0,9	0,7	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	73,7	158,8	100,1	4,6%	10,2%	6,3%

Tabella 101- Ore perdute e tassi di assenza – Operai – Varese – 2012

ORE LAVORABILI: 1.547,2	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	13,3	5,4	12,0	0,9%	0,4%	0,8%
Malattia non professionale	77,1	93,7	80,0	5,0%	6,2%	5,2%
Congedi retribuiti	5,3	59,6	14,7	0,3%	3,9%	1,0%
Altri permessi retribuiti	24,2	20,5	23,5	1,6%	1,3%	1,5%
Sciopero	4,1	5,0	4,2	0,3%	0,3%	0,3%
Permessi non retribuiti	8,2	7,7	8,1	0,5%	0,5%	0,5%
Assemblea	2,4	2,1	2,3	0,2%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	134,6	194,0	144,9	8,7%	12,7%	9,4%

3. Livelli retributivi

In questa sezione sono riportati i principali risultati raggiunti dall'indagine relativamente ai livelli retributivi e all'incidenza del premio variabile, per macro-settore, classe dimensionale e provincia. Si ricorda che i dati provinciali fanno riferimento alle associazioni territoriali del Sistema Confindustria Lombardia e non alle province amministrative.

3.1 Totale Lombardia

Tabella 102 – Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile – Lombardia, dic. 2012

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	27.159	5,4%
Impiegati/Intermedi	37.648	6,5%
Quadri	60.701	8,2%
ADDETTO MEDIO	35.799	6,4%
DIRIGENTI	122.915	15,5%

3.1.1 Industria manifatturiera

Tabella 103– Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile – Industria manifatturiera, dic. 2012

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	27.301	5,0%
Impiegati/Intermedi	37.587	6,3%
Quadri	60.642	7,4%
ADDETTO MEDIO	35.322	6,0%
DIRIGENTI	122.012	13,3%

3.1.2 Attività terziarie

Tabella 104- Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile – Attività terziarie, dic. 2012

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	26.113	9,4%
Impiegati/Intermedi	37.813	7,4%
Quadri	60.908	11,4%
ADDETTO MEDIO	37.658	8,7%
DIRIGENTI	127.026	23,8%

3.1.3 Micro imprese

Tabella 105 - Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile – Micro imprese, dic. 2012

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	26.667	3,3%
Impiegati/Intermedi	33.807	2,9%
Quadri	58.506	9,2%
ADDETTO MEDIO	32.474	3,9%
DIRIGENTI	101.460	10,9%

3.1.4 Piccole imprese

Tabella 106- Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile – Piccole imprese, dic. 2012

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	29.979	3,4%
Impiegati/Intermedi	37.719	4,7%
Quadri	70.258	7,3%
ADDETTO MEDIO	35.913	4,5%
DIRIGENTI	116.720	16,7%

3.1.5 Medie imprese

Tabella 107- Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile – Medie imprese, dic. 2012

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	25.706	4,2%
Impiegati/Intermedi	41.747	4,6%
Quadri	60.446	7,1%
ADDETTO MEDIO	35.779	4,8%
DIRIGENTI	112.519	10,5%

3.1.6 Grandi imprese

Tabella 108- Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile – Grandi imprese, dic. 2012

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	27.493	6,0%
Impiegati/Intermedi	36.405	7,3%
Quadri	60.313	8,5%
ADDETTO MEDIO	35.887	7,1%
DIRIGENTI	127.093	16,4%

3.2 Dati provinciali

3.2.1 Bergamo

Tabella 109– Livelli retributivi (in Euro) - Bergamo, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	25.387
Impiegati/Intermedi	34.272
Quadri	62.181
ADDETTO MEDIO	30.313
DIRIGENTI	119.174

3.2.2. Brescia

Tabella 110- Livelli retributivi (in Euro) - Brescia, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	27.649
Impiegati/Intermedi	37.420
Quadri	61.630
ADDETTO MEDIO	31.774
DIRIGENTI	118.841

3.2.3 Como

Tabella 111- Livelli retributivi (in Euro) - Como, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	25.296
Impiegati/Intermedi	34.943
Quadri	69.409
ADDETTO MEDIO	30.807
DIRIGENTI	117.278

3.2.4 Cremona

Tabella 112- Livelli retributivi (in Euro) - Cremona, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	24.053
Impiegati/Intermedi	27.249
Quadri	83.210
ADDETTO MEDIO	27.350
DIRIGENTI	nd

3.2.5 Lecco

Tabella 113 - Livelli retributivi (in Euro) - Lecco, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	25.460
Impiegati/Intermedi	33.837
Quadri	61.965
ADDETTO MEDIO	29.226
DIRIGENTI	139.969

3.2.6 Legnano

Tabella 114- Livelli retributivi (in Euro) - Legnano, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	25.577
Impiegati/Intermedi	34.967
Quadri	59.516
ADDETTO MEDIO	30.007
DIRIGENTI	98.331

3.2.7 Monza Brianza

Tabella 115- Livelli retributivi (in Euro) – Monza Brianza, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	38.523
Impiegati/Intermedi	35.969
Quadri	59.104
ADDETTO MEDIO	38.605
DIRIGENTI	107.306

3.2.8 Milano

Tabella 116- Livelli retributivi (in Euro) – Milano, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	27.586
Impiegati/Intermedi	36.593
Quadri	60.830
ADDETTO MEDIO	37.637
DIRIGENTI	124.139

3.2.9 Mantova

Tabella 117- Livelli retributivi (in Euro) – Mantova, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	27.469
Impiegati/Intermedi	34.764
Quadri	57.136
ADDETTO MEDIO	30.810
DIRIGENTI	110.926

3.2.10 Pavia

Tabella 118- Livelli retributivi (in Euro) – Pavia, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	24.801
Impiegati/Intermedi	32.894
Quadri	60.216
ADDETTO MEDIO	28.955
DIRIGENTI	100.676

3.2.11 Sondrio

Tabella 119- Livelli retributivi (in Euro) – Sondrio, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	25.162
Impiegati/Intermedi	34.675
Quadri	68.334
ADDETTO MEDIO	27.875
DIRIGENTI	96.148

3.2.12 Varese

Tabella 120- Livelli retributivi (in Euro) – Varese, dic. 2012

	Livelli retributivi
Operai	26.685
Impiegati/Intermedi	51.407
Quadri	57.416
ADDETTO MEDIO	39.209
DIRIGENTI	126.990

APPENDICE METODOLOGICA

L'Indagine sul Mercato del Lavoro è stata effettuata nei primi mesi del 2012 attraverso un questionario comune all'intero Sistema Confindustria. Le imprese lombarde che hanno collaborato all'indagine compilando il questionario sono state 1.444, in cui si contano 195.886 addetti alle dipendenze.

Per una descrizione dettagliata del campione rimandiamo allo specifico paragrafo (pag. 13), mentre qui di seguito riportiamo la metodologia impiegata per l'elaborazione delle informazioni relative agli orari e assenze dal lavoro e alle retribuzioni.

Orari e assenze dal lavoro

La sezione del questionario utilizzato per effettuare l'indagine sugli orari e le assenze dal lavoro chiedeva di indicare, distintamente per quadri, impiegati/intermedi e operai:

- il numero di giorni lavorativi di ferie, di recupero ex festività, di riduzione dell'orario di lavoro goduti per dipendente nel corso del 2012;
- l'orario del personale a tempo pieno e le pause retribuite applicati in azienda;
- il totale delle ore non lavorate nel 2012 per intervento CIG (ordinaria e straordinaria), distintamente per il personale maschile e per quello femminile, nonché per qualifica;
- il numero di ore perdute dai lavoratori nel corso del 2012, precisando la causale di assenza:
 - malattia non professionale;
 - infortunio e malattia professionale;
 - congedi retribuiti;
 - altri permessi retribuiti, esclusi quelli goduti a fronte di riduzione dell'orario di lavoro;
 - altre assenze non retribuite;
 - sciopero;
 - ore di assemblea;
- le ore di lavoro straordinario.

Per determinare le ore lavorabili, ai 366 giorni del 2012 sono stati sottratti:

- i sabati e le domeniche (105 gg nel corso del 2012) e le festività infrasettimanali (pari a 9 gg nell'anno considerato);
- 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.

Il risultato rappresenta i giorni lavorabili che - rapportati su base settimanale (ossia dividendo per 5) - sono stati moltiplicati per l'orario settimanale dell'azienda al netto delle pause retribuite.

Sono state infine sottratte le ore *pro-capite* di Cassa Integrazione Guadagni eventualmente fruita nel corso dell'anno.

ESEMPIO

Elementi per il calcolo:

a.	lavoratori al 31.12.2011 (dato aziendale):	9
b.	lavoratori al 31.12.2012 (dato aziendale):	11
c.	numero medio di lavoratori nel 2012:	10
d.	giorni dell'anno:	366gg
e.	sabati e domeniche:	105gg
f.	festività infrasettimanali nel 2012:	9gg
g.	giorni di ferie e P.A.R. e banca ore (dato aziendale):	33gg
h.	orario settimanale (dato aziendale):	40 ore
i.	pause retribuite per settimana (dato aziendale):	60min.
j.	cig (dato aziendale):	500 ore (50 pro-capite)

La formula per il calcolo delle ore lavorabili pro-capite è quindi la seguente:

$$\text{ore lavorabili} = (d-e-f-g)/5*(h-i/60)-j$$

$$\text{ore lavorabili} = (366-105-9-33)/5*(40-60/60)-50 = 1.658$$

Per il calcolo delle ore di assenza e dei relativi tassi di incidenza per causale sono state innanzitutto determinate le ore perdute per addetto:

$$\text{ore perdute} = \text{ore totali di assenza}/\text{numero medio di dipendenti 2012}$$

I tassi assenza sono stati così ottenuti:

$$\text{tasso di assenza} = \text{ore perdute}/\text{ore lavorabili per addetto} * 100$$

Retribuzioni di fatto

La sezione del questionario utilizzata per effettuare l'indagine sulle retribuzioni reali chiedeva di indicare per gli addetti a tempo pieno e indeterminato con la qualifica di dirigenti, quadro, impiegato/intermedio e operaio:

- il numero dei lavoratori in forza al dicembre 2012 per ciascuna qualifica;
- la retribuzione mensile in vigore al dicembre 2012;
- l'ammontare delle principali voci che la compongono:

- Aumenti Periodici di Anzianità (A.P.A.)
- Superminimi (individuali e collettivi)
- gli importi - su base annua - aventi natura variabile (premio di risultato o di partecipazione, bonus, ecc.) erogati nel 2012 e relativi al 2011;
- le erogazioni oltre la 13ma, che comprendono:
 - eventuali 14ma, 15ma, ecc.;
 - premi - su base annua - comunque denominati non aventi natura variabile, erogati e corrisposti (anche se frazionati in più cadenze nell'arco dell'anno), purché non utilizzati per il calcolo delle mensilità e della retribuzione per ferie e festività;
 - altri emolumenti particolari.

La retribuzione lorda annua è stata calcolata moltiplicando per tredici quella in vigore al mese di dicembre; al totale ottenuto sono stati sommati gli importi annui aventi natura variabile e le erogazioni oltre la 13ma.

La retribuzione mensile richiesta è quella teorica, ossia riferita al caso in cui vengano lavorate tutte le ore previste dal calendario; si tratta della retribuzione normalmente corrisposta, quindi non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario, le maggiorazioni per turno o altro motivo, l'eventuale pagamento di festività cadenti di domenica e le integrazioni per carichi familiari; non si tiene conto altresì di eventuali *una tantum* erogate nel periodo di riferimento. Scopo dell'indagine è infatti determinare la retribuzione di fatto nell'ipotesi che i prestatori d'opera siano presenti al lavoro nei giorni durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta, assentandosi soltanto nei giorni festivi, durante il periodo di ferie e per permessi retribuiti.

Sulla base delle informazioni raccolte è stata determinata la struttura del personale per qualifica nelle aziende che hanno collaborato all'indagine; le retribuzioni per l'addetto medio sono state ottenute come media ponderata di quelle per qualifica, utilizzando la struttura per qualifica come griglia di ponderazione.

Le informazioni relative ai dirigenti non concorrono a determinare il dato medio e sono trattate a parte.

Indice delle rappresentazioni grafiche

<i>FIGURA 1 – MISURE DELL'OCCUPAZIONE PER TRIMESTRI – ITALIA 2007-2012</i>	12
<i>GRAFICO 1– IMPRESE DEL CAMPIONE PER MACRO-SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE – LOMBARDIA 2012</i>	13
<i>GRAFICO 2– ADDETTI DEL CAMPIONE PER MACRO-SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE – LOMBARDIA 2012</i>	13
<i>GRAFICO 3 - IMPRESE DEL CAMPIONE PER MACRO-SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE - LOMBARDIA CFR. 2011/2012</i>	14
<i>GRAFICO 4 – IMPRESE DEL CAMPIONE PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012</i>	15
<i>GRAFICO 5 – STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER QUALIFICA – LOMBARDIA 2012</i>	17
<i>GRAFICO 6 - TASSO DI TERZIARIZZAZIONE IMPLICITA – LOMBARDIA 2012</i>	18
<i>GRAFICO 7 - TASSO DI TERZIARIZZAZIONE IMPLICITA PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012</i>	19
<i>GRAFICO 8– TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER SETTORE E DIMENSIONI – LOMBARDIA 2011/2012</i>	19
<i>GRAFICO 9– COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE PER QUALIFICA – LOMBARDIA 2012</i>	20
<i>GRAFICO 10– TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER QUALIFICA – LOMBARDIA 2012</i>	21
<i>GRAFICO 11– TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012</i>	21
<i>GRAFICO 12– STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE PER TITOLO DI STUDIO – LOMBARDIA 2012</i>	22
<i>GRAFICO 13- INCIDENZA PERCENTUALE DI LAUREATI TRIENNALI SUL TOTALE LAUREATI – LOMBARDIA 2012</i>	23
<i>GRAFICO 14– QUOTA DI LAVORATORI LAUREATI PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012</i>	23
<i>GRAFICO 15– COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO – LOMBARDIA 2012</i>	24
<i>GRAFICO 16– QUOTA DI LAVORATORI ALLE DIPENDENZE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO - LOMBARDIA DIFF. 2011/2012</i>	25
<i>GRAFICO 17– QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO: FULL-TIME VS PART-TIME – LOMBARDIA 2012</i>	26
<i>GRAFICO 18– QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE – LOMBARDIA 2012</i>	26
<i>GRAFICO 19– QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012</i>	27
<i>GRAFICO 20– QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO PART-TIME – LOMBARDIA 2011/2012</i>	27
<i>GRAFICO 21– COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PART-TIME PER GENERE E DURATA DEL CONTRATTO – LOMBARDIA 2012</i>	28
<i>GRAFICO 22– QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO PART-TIME PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012</i>	29
<i>GRAFICO 23– QUOTA DI IMPRESE CHE UTILIZZANO LE FORME DI FLESSIBILITÀ – LOMBARDIA 2011/2012</i>	29
<i>GRAFICO 24– QUOTA DI LAVORATORI COINVOLTI NELLE FORME DI FLESSIBILITÀ – LOMBARDIA 2011/2012</i>	30

GRAFICO 25– TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE NELLE FORME DI FLESSIBILITÀ – LOMBARDIA 2011/2012	31
GRAFICO 26– QUOTA DI LAVORATORI E IMPRESE CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO – LOMBARDIA 2012	31
GRAFICO 27– DURATA MEDIA DELLE MISSIONI IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO – LOMBARDIA 2012	32
GRAFICO 28– INCIDENZA DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012	32
GRAFICO 29– QUOTA DI LAVORATORI E IMPRESE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – LOMBARDIA 2012	33
GRAFICO 30– COMPOSIZIONE PER GENERE DEGLI OCCUPATI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – LOMBARDIA 2012	34
GRAFICO 31– INCIDENZA DEI LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012	34
GRAFICO 32– QUOTA DI LAVORATORI E IMPRESE CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO – LOMBARDIA 2012	35
GRAFICO 33– COMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI A PROGETTO PER ETÀ E LIVELLO DI SCOLARIZZAZIONE – LOMBARDIA 2012 ...	36
GRAFICO 34– QUOTA DI COLLABORATORI A PROGETTO PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012	36
GRAFICO 35 – QUOTA DI LAVORATORI STRANIERI E DI IMPRESE CON LAVORATORI STRANIERI – LOMBARDIA 2012	37
GRAFICO 36 – QUOTA DI IMPRESE CON LAVORATORI STRANIERI PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012.....	38
GRAFICO 37– INCIDENZA DEI LAVORATORI STRANIERI PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012	38
GRAFICO 38– COMPOSIZIONE PER CONTRATTO DELLE NUOVE ASSUNZIONI – LOMBARDIA 2012	39
GRAFICO 39– QUOTA DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO SUL TOTALE DELLE NUOVE ASSUNZIONI – LOMBARDIA 2012	40
GRAFICO 40– COMPOSIZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – LOMBARDIA 2012	41
GRAFICO 41– QUOTA DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012.....	41
GRAFICO 42– TASSI DI CONVERSIONE A TEMPO INDETERMINATO DEI CONTRATTI TEMPORANEI ALLE DIPENDENZE – LOMBARDIA 2012	42
GRAFICO 43– TASSI DI CONVERSIONE A TEMPO INDETERMINATO PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012.....	43
.....	43
GRAFICO 44– COMPOSIZIONE DELLE USCITE PER CAUSALE – LOMBARDIA 2012	44
GRAFICO 45– COMPOSIZIONE DELLE USCITE PER CONTRATTO – LOMBARDIA 2012.....	45
GRAFICO 46– TURNOVER E SALDO OCCUPAZIONALE – LOMBARDIA 2012	46
GRAFICO 47– SALDO OCCUPAZIONALE PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012	47
GRAFICO 48– DIFFUSIONE DEL SERVIZIO DI OUTPLACEMENT – LOMBARDIA 2012	48
TABELLA 1– STRUTTURA DEL CAMPIONE DI LAVORATORI PER SESSO E QUALIFICA – ORARI E ASSENZE - LOMBARDIA 2012	50
GRAFICO 49– ORE LAVORABILI PER QUALIFICA E MACRO-SETTORE	51

GRAFICO 50– ORE LAVORABILI PER QUALIFICA E CLASSE DIMENSIONALE – LOMBARDIA 2012	52
GRAFICO 51– ORE LAVORABILI PER PROVINCIA – ADDETTO MEDIO - LOMBARDIA 2012	52
TABELLA 2– ORE LAVORATE PER QUALIFICA – LOMBARDIA 2012	53
GRAFICO 52 – ORE DI ASSENZA – LOMBARDIA 2012.....	54
GRAFICO 53– COMPOSIZIONE % DELLE ORE DI ASSENZA PER CAUSALE – LOMBARDIA 2012	55
GRAFICO 54–TASSI DI ASSENZA – LOMBARDIA 2012	55
TABELLA 3– TASSI DI GRAVITÀ DELLE ASSENZE PER QUALIFICA E GENERE – LOMBARDIA 2012.....	56
GRAFICO 55 – QUOTA DI IMPRESE CHE HANNO UTILIZZATO LA CIG – LOMBARDIA 2012	57
TABELLA 4– INCIDENZA DELLA CIG (ORDINARIA E STRAORDINARIA) PER QUALIFICA E GENERE – LOMBARDIA 2012.....	58
GRAFICO 56 – QUOTA DI IMPRESE CHE HANNO FATTO STRAORDINARI – LOMBARDIA 2012	58
TABELLA 5- INCIDENZA DEGLI STRAORDINARI PER QUALIFICA E GENERE – LOMBARDIA 2012	59
TABELLA 6– IMPRESE E ADDETTI DEL CAMPIONE – RETRIBUZIONI – LOMBARDIA 2012	61
GRAFICO 57– LIVELLI RETRIBUTIVI MEDI – LOMBARDIA 2012.....	62
TABELLA 7– LIVELLI RETRIBUTIVI PER QUALIFICA – LOMBARDIA 2012	63
GRAFICO 58– DIFFUSIONE DEL PREMIO VARIABILE – LOMBARDIA 2012	64
GRAFICO 59– QUOTA DI LAVORATORI A CUI È STATO EROGATO IL PREMIO VARIABILE – LOMBARDIA 2012	65
GRAFICO 60– INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE SULLA RETRIBUZIONE MEDIA (LORDA ANNUALE) – TOTALE ADDETTI – LOMBARDIA 2012	65
GRAFICO 61– INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE SULLA RETRIBUZIONE MEDIA (LORDA ANNUALE) – SOLO BENEFICIARI – LOMBARDIA 2012	66
GRAFICO 62– INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE PER QUALIFICA – TOTALE ADDETTI – LOMBARDIA 2012	66
GRAFICO 63– INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE PER QUALIFICA – SOLO BENEFICIARI – LOMBARDIA 2012	67
GRAFICO 64– QUOTA DI IMPRESE CON CONTRATTO AZIENDALE CON CONTENUTI ECONOMICI – LOMBARDIA 2012	67
GRAFICO 65– DINAMICA RETRIBUTIVA 2012/2012 PER QUALIFICA – LOMBARDIA	68
GRAFICO 66– DINAMICA RETRIBUTIVA 2011/2012 PER MACRO-SETTORI E CLASSI DIMENSIONALI – LOMBARDIA.....	69
GRAFICO 67– LIVELLI RETRIBUTIVI MEDI DEI DIRIGENTI – LOMBARDIA 2012.....	69
GRAFICO 68– LIVELLI RETRIBUTIVI MEDI DEI DIRIGENTI PER ANZIANITÀ NEL RUOLO – LOMBARDIA 2012	70
GRAFICO 69– INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE SULLE RETRIBUZIONI TOTALI DEI DIRIGENTI – LOMBARDIA 2012.....	70
GRAFICO 70– INCIDENZA DI ALCUNE COMPONENTI RETRIBUTIVE SULLE RETRIBUZIONI TOTALI DEI DIRIGENTI – LOMBARDIA 2012	71

TABELLA 8 – COMPOSIZIONE DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER QUALIFICA – LOMBARDIA 2012	72
TABELLA 9 – COMPOSIZIONE DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER QUALIFICA E PROVINCIA – LOMBARDIA 2012	72
TABELLA 10 – TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER QUALIFICA – LOMBARDIA 2012	73
TABELLA 11 – TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER QUALIFICA E PROVINCIA – LOMBARDIA 2012	73
TABELLA 12 – OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER CONTRATTO – TOTALE OCCUPATI – LOMBARDIA 2012	73
TABELLA 13 – COMPOSIZIONE DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE MASCHILE PER CONTRATTO – LOMBARDIA 2012.....	74
TABELLA 14 - COMPOSIZIONE DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE FEMMINILE PER CONTRATTO – LOMBARDIA 2012.....	74
TABELLA 15 - COMPOSIZIONE DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER PROVINCIA- TOTALE OCCUPATI – LOMBARDIA 2012.....	74
TABELLA 16 – INCIDENZA DELLE FORME CONTRATTUALI NON ALLE DIPENDENZE – LOMBARDIA 2012	75
TABELLA 17 – INCIDENZA DELLE FORME CONTRATTUALI NON ALLE DIPENDENZE PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012	75
TABELLA 18 – QUOTA DI IMPRESE CHE UTILIZZANO LE FORME DI FLESSIBILITÀ – LOMBARDIA 2012.....	75
TABELLA 19 - QUOTA DI IMPRESE CHE UTILIZZANO LE FORME DI FLESSIBILITÀ PER PROVINCIA – LOMBARDIA 2012	75
TABELLA 20 – STRUTTURA DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER LIVELLO DI SCOLARIZZAZIONE – LOMBARDIA 2012.....	76
TABELLA 21 - STRUTTURA DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER LIVELLO DI SCOLARIZZAZIONE E PROVINCIA – LOMBARDIA 2012	76
TABELLA 22 – COMPOSIZIONE DELLE ASSUNZIONI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO – LOMBARDIA 2012.....	76
TABELLA 23 - COMPOSIZIONE DELLE ASSUNZIONI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PROVINCIA – LOMBARDIA 2012.....	77
TABELLA 24 – TASSI DI TURNOVER DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE – LOMBARDIA 2012.....	77
TABELLA 25 - TASSI DI TURNOVER DELL’OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER PROVINCIA– LOMBARDIA 2012	77
TABELLA 26 – ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – LOMBARDIA 2012.....	79
TABELLA 27 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – LOMBARDIA 2012.....	79
TABELLA 28 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – LOMBARDIA 2012	79
TABELLA 29 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI– LOMBARDIA 2012	80
TABELLA 30 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – INDUSTRIA MANIFATTURIERA – 2012	80
TABELLA 31 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – INDUSTRIA MANIFATTURIERA – 2012	80
TABELLA 32 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – INDUSTRIA MANIFATTURIERA – 2012	81
TABELLA 33 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – INDUSTRIA MANIFATTURIERA – 2012.....	81
TABELLA 34 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – ATTIVITÀ TERZIARIE – 2012	81
TABELLA 35 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI - ATTIVITÀ TERZIARIE – 2012	82

TABELLA 36 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI - ATTIVITÀ TERZIARIE – 2012.....	82
TABELLA 37 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI - ATTIVITÀ TERZIARIE – 2012.....	82
TABELLA 38 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – MICRO IMPRESE – 2012.....	83
TABELLA 39 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – MICRO IMPRESE – 2012.....	83
TABELLA 40 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – MICRO IMPRESE – 2012	83
TABELLA 41 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – MICRO IMPRESE – 2012.....	84
TABELLA 42 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – PICCOLE IMPRESE – 2012.....	84
TABELLA 43 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – PICCOLE IMPRESE – 2012.....	84
TABELLA 44 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI– PICCOLE IMPRESE – 2012	85
TABELLA 45 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI– PICCOLE IMPRESE – 2012	85
TABELLA 46 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – MEDIE IMPRESE – 2012	85
TABELLA 47 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – MEDIE IMPRESE – 2012	86
TABELLA 48 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – MEDIE IMPRESE – 2012.....	86
TABELLA 49 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – MEDIE IMPRESE – 2012	86
TABELLA 50 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – GRANDI IMPRESE – 2012.....	87
TABELLA 51 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – GRANDI IMPRESE – 2012.....	87
TABELLA 52 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – GRANDI IMPRESE – 2012.....	87
TABELLA 53 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – GRANDI IMPRESE – 2012.....	88
TABELLA 54 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – BERGAMO – 2012.....	88
TABELLA 55 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – BERGAMO – 2012.....	88
TABELLA 56 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI– BERGAMO – 2012	89
TABELLA 57 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – BERGAMO – 2012.....	89
TABELLA 58 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – BRESCIA – 2012	89
TABELLA 59 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – BRESCIA – 2012	90
TABELLA 60 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – BRESCIA – 2012.....	90
TABELLA 61 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – BRESCIA – 2012	90
TABELLA 62 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – COMO – 2012.....	91
TABELLA 63 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – COMO – 2012.....	91

TABELLA 64 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – COMO – 2012.....	91
TABELLA 65 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – COMO – 2012.....	92
TABELLA 66 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – CREMONA– 2012.....	92
TABELLA 67 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI– CREMONA– 2012	92
TABELLA 68 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – CREMONA– 2012	93
TABELLA 69 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – CREMONA– 2012.....	93
TABELLA 70 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – LECCO – 2012	93
TABELLA 71 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – LECCO – 2012	94
TABELLA 72 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – LECCO – 2012.....	94
TABELLA 73 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – LECCO – 2012	94
TABELLA 74 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – LEGNANO – 2012.....	95
TABELLA 75 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – LEGNANO – 2012.....	95
TABELLA 76 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – LEGNANO – 2012	95
TABELLA 77 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – LEGNANO – 2012.....	96
TABELLA 78 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – MONZA BRIANZA – 2012	96
TABELLA 79 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – MONZA BRIANZA – 2012	96
TABELLA 80 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – MONZA BRIANZA – 2012.....	97
TABELLA 81 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – MONZA BRIANZA – 2012	97
TABELLA 82 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – MILANO – 2012.....	97
TABELLA 83 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – MILANO – 2012.....	98
TABELLA 84 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – MILANO – 2012.....	98
TABELLA 85 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – MILANO – 2012.....	98
TABELLA 86 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – MANTOVA – 2012	99
TABELLA 87 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – MANTOVA – 2012	99
TABELLA 88 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – MANTOVA – 2012.....	99
TABELLA 89 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – MANTOVA – 2012	100
TABELLA 90 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – PAVIA – 2012	100
TABELLA 91 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – PAVIA – 2012	100

TABELLA 92 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – PAVIA – 2012	101
TABELLA 93 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – PAVIA – 2012	101
TABELLA 94 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – SONDRIO – 2012.....	101
TABELLA 95 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – SONDRIO – 2012	102
TABELLA 96 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – SONDRIO – 2012	102
TABELLA 97 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – SONDRIO – 2012	102
TABELLA 98 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – ADDETTO MEDIO – VARESE – 2012	103
TABELLA 99 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – QUADRI – VARESE – 2012	103
TABELLA 100 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – IMPIEGATI E INTERMEDI – VARESE – 2012	103
TABELLA 101 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA – OPERAI – VARESE – 2012	104
TABELLA 102 – LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE – LOMBARDIA, DIC. 2012	104
TABELLA 103 – LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE – INDUSTRIA MANIFATTURIERA, DIC. 2012.....	105
TABELLA 104 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE – ATTIVITÀ TERZIARIE, DIC. 2012.....	105
TABELLA 105 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE – MICRO IMPRESE, DIC. 2012	105
TABELLA 106 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE – PICCOLE IMPRESE, DIC. 2012	106
TABELLA 107 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE – MEDIE IMPRESE, DIC. 2012.....	106
TABELLA 108 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE – GRANDI IMPRESE, DIC. 2012	106
TABELLA 109 – LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - BERGAMO, DIC. 2012	107
TABELLA 110 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - BRESCIA, DIC. 2012	107
TABELLA 111 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - COMO, DIC. 2012	107
TABELLA 112 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - CREMONA, DIC. 2012	108
TABELLA 113 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - LECCO, DIC. 2012.....	108
TABELLA 114 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - LEGNANO, DIC. 2012.....	108
TABELLA 115 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) – MONZA BRIANZA, DIC. 2012	109
TABELLA 116 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) – MILANO, DIC. 2012.....	109
TABELLA 117 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) – MANTOVA, DIC. 2012.....	109
TABELLA 118 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) – PAVIA, DIC. 2012.....	110
TABELLA 119 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) – SONDRIO, DIC. 2012.....	110

TABELLA 120 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) – VARESE, DIC. 2012..... 110