



CONFINDUSTRIA  
Lombardia



# Il Mercato del Lavoro in Lombardia – Rapporto 2017

Focus: Orari e assenze dal lavoro

A cura del Coordinamento Centro Studi





## Indice

### **I risultati in sintesi**

Pag. 5

### **Parte I - Il Mercato del lavoro in Lombardia**

Pag. 9

- 1.1 Il tasso di occupazione.....
- 1.2 La struttura dell'occupazione .....
- 1.3 Il confronto con gli altri motori d'Europa.....
- 1.4 La dinamica dell'occupazione .....
- 1.5 Disoccupazione e Cassa Integrazione.....
- 1.6 L'occupazione giovanile.....

### **Parte II - I Flussi in Entrata e in Uscita**

Pag. 25

- 2. I Flussi.....
- 2.1 I Flussi in entrata.....
  - 2.1.1 La dinamica delle assunzioni.....
  - 2.1.2 La composizione delle assunzioni.....
  - 2.1.3 Le trasformazioni.....
  - 2.1.4 La dinamica delle trasformazioni.....
- 2.2 I flussi in uscita.....
  - 2.2.1 La dinamica delle cessazioni.....
  - 2.2.2 La composizione delle cessazioni.....
- 2.3 La variazione netta.....

### **Parte III - La Cassa Integrazione Guadagni**

Pag. 42

- 3.1 Le ore autorizzate di Cassa Integrazione.....
- 3.2 L'evoluzione durante la crisi.....
- 3.3 Focus Industria.....





## **Parte IV – Orari e assenze**

4.1 L'indagine di Confindustria Lombardia.....	
4.2 Le ore lavorabili .....	
4.3 Le ore lavorate .....	
4.4 Le ore di assenza .....	
4.5 Le causali delle assenze.....	
4.6 I tassi di assenza.....	
4.7 Ricorso alla Cassa integrazione Guadagni e allo straordinario.....	

## **Orari e assenze**

Appendice metodologica e tavole statistiche .....	
---	--

---





## Executive Summary



## I risultati in sintesi

Nel 2016 il mercato del lavoro lombardo ha registrato trend positivi.

Il numero di occupati è salito, tornando a superare i livelli del 2008: in valore assoluto, 54 mila unità in più. Tra gli occupati sono cresciute le donne e i lavoratori più istruiti, mentre la forza lavoro risulta profondamente ricomposta a livello di età: i giovani occupati di 15-24 anni sono quasi 90mila in meno rispetto al 2008 (nonostante la popolazione sia cresciuta di 67 mila unità), mentre gli over 55 registrano un balzo - +260 mila - ben superiore all'aumento della popolazione (+67 mila).

La crisi lascia in eredità una sensibile riduzione di occupati tra i 25 e i 45 anni, fascia di età fondamentale per lo sviluppo di un Paese: è la spina dorsale della sua forza lavoro e dove si forma la sua classe dirigente.

Ma i maggiori effetti della crisi sono stati sulla disoccupazione: nonostante il buon andamento del 2016, il numero di senza lavoro - sceso di quasi 20 mila unità, da 364 mila del 2015 a 346 mila - rimane più che doppio rispetto ai 164 mila del 2008. La disoccupazione giovanile nel 2016 torna in Lombardia sotto la soglia del 30% (29,9%). Il livello rimane eccessivo, ma il trend è positivo, anche perché accompagnato da un calo del fenomeno dei Neet (Not in Employment or Education and Training), ossia dei giovani che - usciti dalla scuola - non riescono a entrare nel mondo del lavoro: in Lombardia si sono ridotti da 155 mila a 137 mila e la quota sulla popolazione di pari età dal 17,0% al 15,0%.

Sul versante delle dinamiche lavorative, l'anno 2016 ha sperimentato una parziale frenata delle assunzioni, pari complessivamente a poco più di 1,1 milioni, 108 mila in meno di quelle riscontrate nel 2015 (-8,9%).



Tale evoluzione ha così parzialmente controbilanciato il dinamismo che aveva caratterizzato il 2015, sostenuto, fra l'altro, dalle misure approvate dal Governo a sostegno dell'occupazione a tempo indeterminato (gli sgravi contributivi e il cosiddetto "contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti", inserito nella più ampia riforma del mercato del lavoro, meglio nota come "Jobs Act").

Contrariamente all'anno precedente, nel 2016 la dinamica dei flussi in entrata è stata guidata dall'incremento (per la verità modesto) del contratto a tempo determinato (+1,5%), mentre quelli a tempo indeterminato sono diminuiti del 32,7% (a fronte di una variazione positiva del 64,8% nel 2015). In tale contesto, il fenomeno più interessante è senza dubbio il rinnovato interesse da parte delle imprese per il contratto in apprendistato, i cui flussi in entrata sono aumentati del 25,1%.

Nel 2016 la quota delle assunzioni a tempo indeterminato si è così attestata al 23,8%, un'incidenza in linea con il 2014 (23,4%), ma inferiore al 2015 (32,2%). Quelle a tempo determinato hanno rafforzato il proprio primato (72,5%), mentre la quota dell'apprendistato è salita marginalmente (dal 2,7% nel 2015 al 3,7% nel 2016).

Nel 2016 le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine e in apprendistato precedentemente instaurati sono state pari a 104 mila (-32,1% sul 2015): il valore complessivo, che vede la prevalenza delle trasformazioni di rapporti a termine (87 mila) su quelle di apprendisti (17 mila), è la risultante di una forte contrazione delle prime (-35,8%), a fronte di un'evoluzione relativamente più contenuta delle seconde (-2,8%).

Anche le cessazioni sono diminuite nel 2016 (-72 mila casi, -6,6%); il saldo occupazionale derivante dalla somma algebrica fra i nuovi rapporti di lavoro





instaurati e quelli conclusi è pertanto ampiamente positivo (+90 mila unità). Tale valore, che appare in flessione con quanto registrato nel 2015 (+126 mila), ma in significativo miglioramento sul 2014 (+3 mila), esprimerebbe, con un certo grado di approssimazione, l'evoluzione del numero di occupati dipendenti regolari nel periodo considerato.

Anche dal versante della Cassa Integrazione Guadagni nel 2016 sono emerse indicazioni positive.

In Lombardia sono state oltre 110 milioni le ore autorizzate, in riduzione (-29,3%) rispetto all'anno precedente.

Nonostante il parziale riassorbimento, le ore complessivamente autorizzate si mantengono ancora al di sopra rispetto ai livelli pre-crisi e sono più che raddoppiate rispetto al 2008; ed è il comparto industriale - il più rappresentativo a livello regionale - dove si concentra il maggior numero di ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni (79% del totale).

È in questo contesto che si inserisce la X Indagine sul Lavoro in Lombardia, realizzata nella primavera del 2017 dalla Commissione Centri Studi di Confindustria Lombardia, focalizzata in particolare su orari e assenze dal lavoro, una tematica poco trattata da altre fonti.

Dai dati raccolti tra le quasi 1.000 aziende che hanno collaborato emerge in particolare che:

- le ore lavorabili (mediamente 1.669 nel 2016) e quelle lavorate (1.556) crescono con la qualifica e sono invece inversamente correlate alla dimensione aziendale (in altri termini, nelle aziende di piccole dimensioni si lavora di più);





- le ore di assenza nelle imprese lombarde sono state mediamente pari a 113, con le micro imprese che registrano il numero più basso (81): un fenomeno non sorprendente, connesso al maggiore senso di appartenenza del dipendente che nasce dalla minore distanza gerarchica e dal rapporto diretto con il datore di lavoro;
- la composizione delle ore di assenza per causale mostra, anche nel 2016, una netta prevalenza delle malattie non professionali (50%), con i congedi retribuiti che incidono per il 18%, gli altri permessi retribuiti per il 18%, gli infortuni sul lavoro per il 5%, mentre scioperi e assemblee rappresentano complessivamente il 4%;
- i tassi di assenza sono più elevati per le femmine (9,7%) rispetto ai maschi (5,9%): un differenziale in larga parte dovuto all'utilizzo dei congedi parentali, causale quasi esclusivamente femminile;
- l'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni ha riguardato il 19% delle imprese lombarde, con picchi di diffusione fra gli operatori industriali (21%) e di maggiori dimensioni (28%). Il fenomeno degli straordinari ha interessato l'85% delle aziende lombarde: tale strumento ha privilegiato l'industria (86%) rispetto ai servizi (77%). Allo stesso tempo, è evidente una correlazione positiva fra utilizzo degli straordinari e la dimensione aziendale.





## **Parte I - Il Mercato del lavoro in Lombardia**

*di Andrea Fioni - Centro Studi Assolombarda  
Confindustria Milano Monza e Brianza*

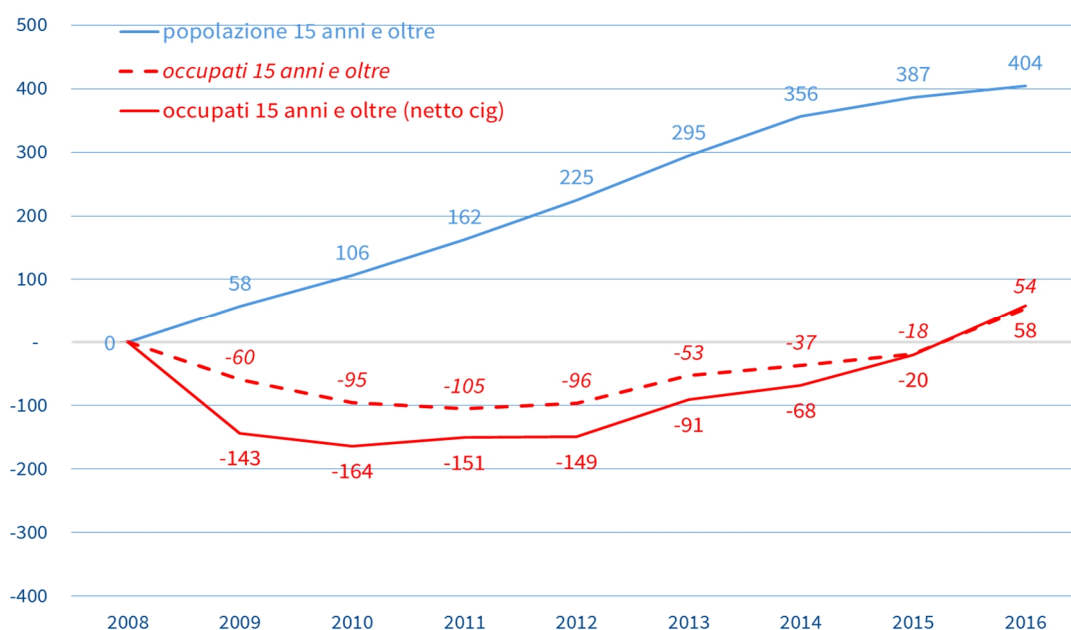




## 1.1 Il tasso di occupazione

Grazie al recupero dell'ultimo anno il numero di occupati lombardi è tornato al di sopra dei livelli del 2008: in valore assoluto, 54 mila unità in più. Nell'arco temporale 2008-2016, tuttavia, la popolazione con più di 15 anni è cresciuta di 400 mila unità.

**Figura 1.1 - Andamento popolazione e forza lavoro con più di 15 anni in Lombardia**



Fonte: Elaborazione su dati Istat

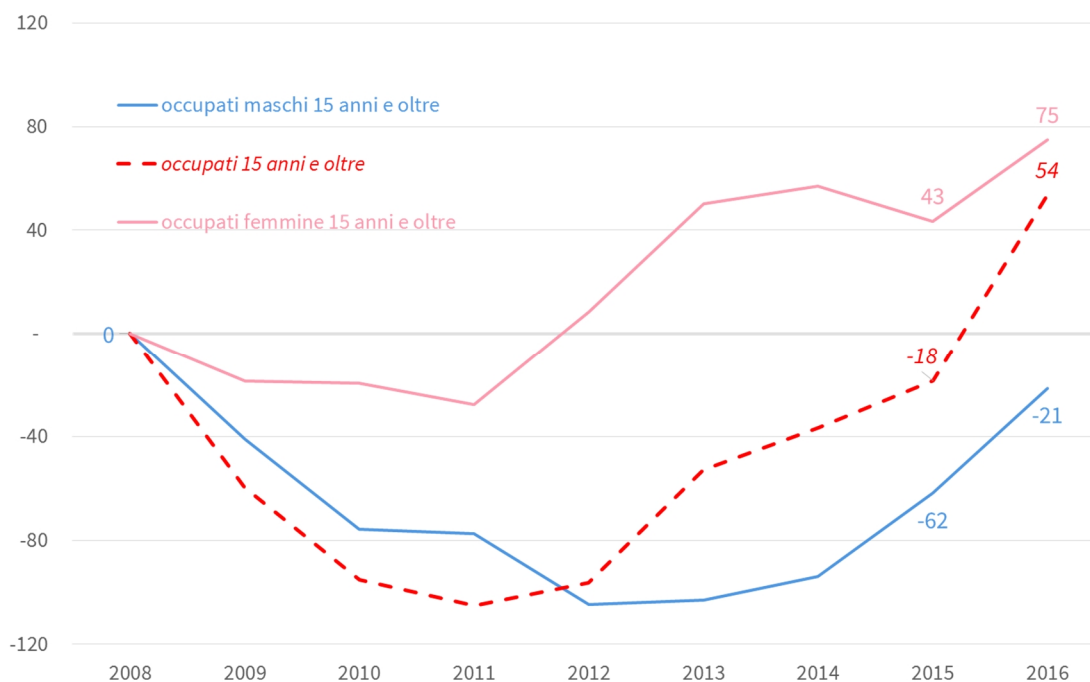
## 1.2 La struttura dell'occupazione

Il trend sostanzialmente stabile degli occupati nel loro insieme nasconde profonde differenze all'interno dei vari segmenti di popolazione.

Rispetto al 2008, tra gli occupati (inclusi gli over 65) nel 2016 ci sono stati 75mila donne in più e 21mila uomini in meno, 269mila laureati e diplomati in più e 216mila lavoratori con la sola licenza media in meno.

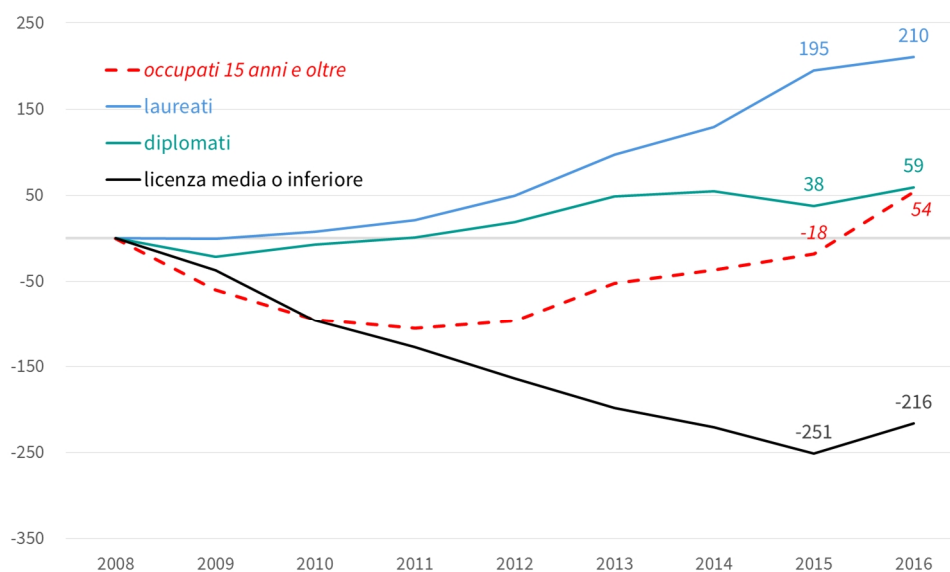


**Figura 1.2 - Andamento occupati con 15 anni e più in Lombardia - per genere**



Fonte: Elaborazione su dati Istat

**Figura 1.3 - Andamento occupati con 15 anni e più in Lombardia - per titolo di studio**



Fonte: Elaborazione su dati Istat

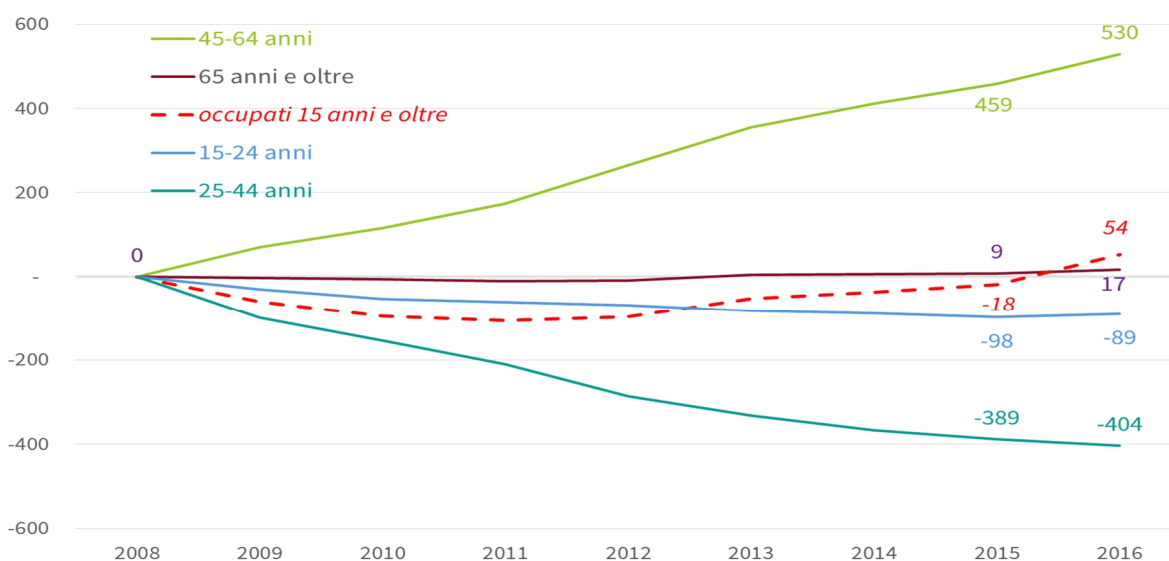
Risultano particolarmente differenziati soprattutto i trend occupazionali per classi di età.

Nella fascia giovanile (15-24 anni) tra il 2008 ed il 2016 gli occupati sono diminuiti di quasi 90mila unità, a fronte di aumento della popolazione di pari età di 67 mila unità. Tra i 25 ed i 45 anni scende la popolazione (-330mila) per il naturale invecchiamento, ma gli occupati scendono in modo più marcato (-400mila).

Infine, il balzo degli over 45 (+530mila) per metà è determinato dall'aumento degli over 55: si tratta dell'effetto più evidente dell'allungamento dell'età pensionabile introdotto dalla riforma Fornero.

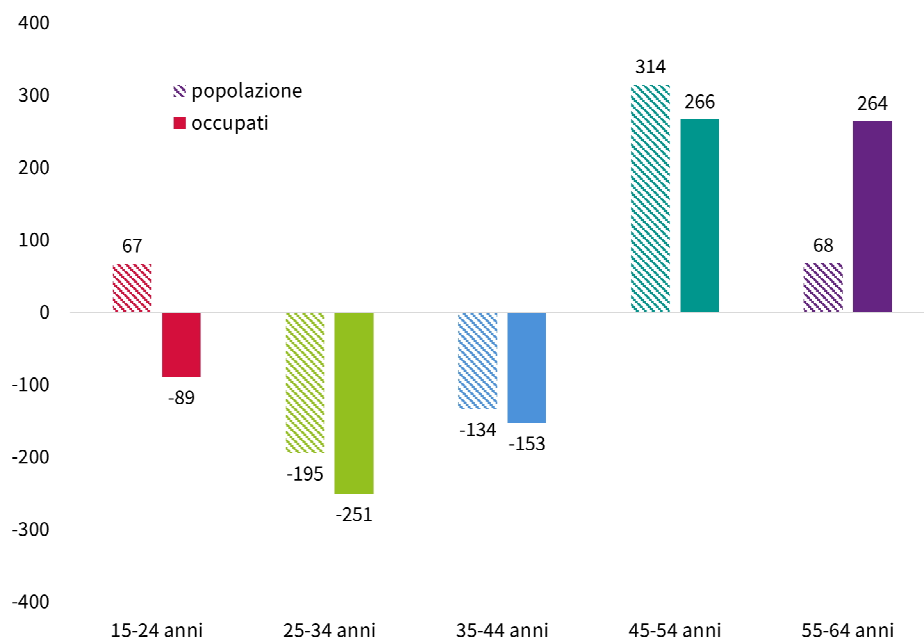
Tra le eredità della crisi, quindi, anche la sensibile riduzione di occupati in una fascia di età - quella tra i 25 ed i 45 anni.

**Figura 1.4 - Andamento occupati con 15 anni e più in Lombardia - per classe di età**



Fonte: Elaborazione su dati Istat

**Figura 1.5 - Andamento occupati vs popolazione in Lombardia - per classe di età**



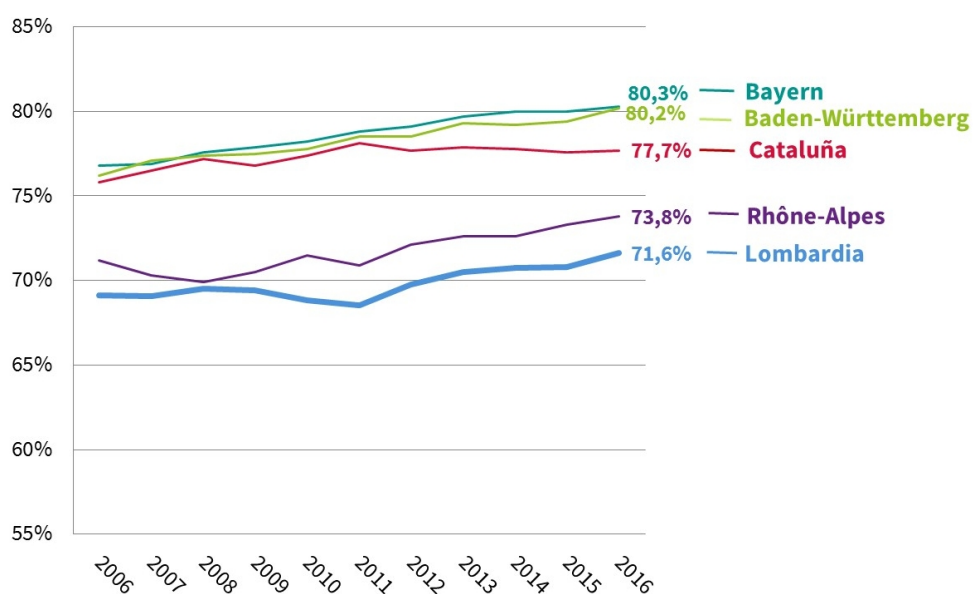
Fonte: Elaborazione su dati Istat



### 1.3 Il confronto con gli altri motori d'Europa

Il buon andamento nel 2016 non riduce il gap che ancora separa la Lombardia dagli altri motori d'Europa in termini di tasso di attività: col 71,6% la nostra regione rimane in fondo alla graduatoria. Tra le cause, incide l'endemica minor partecipazione femminile al mercato del lavoro.

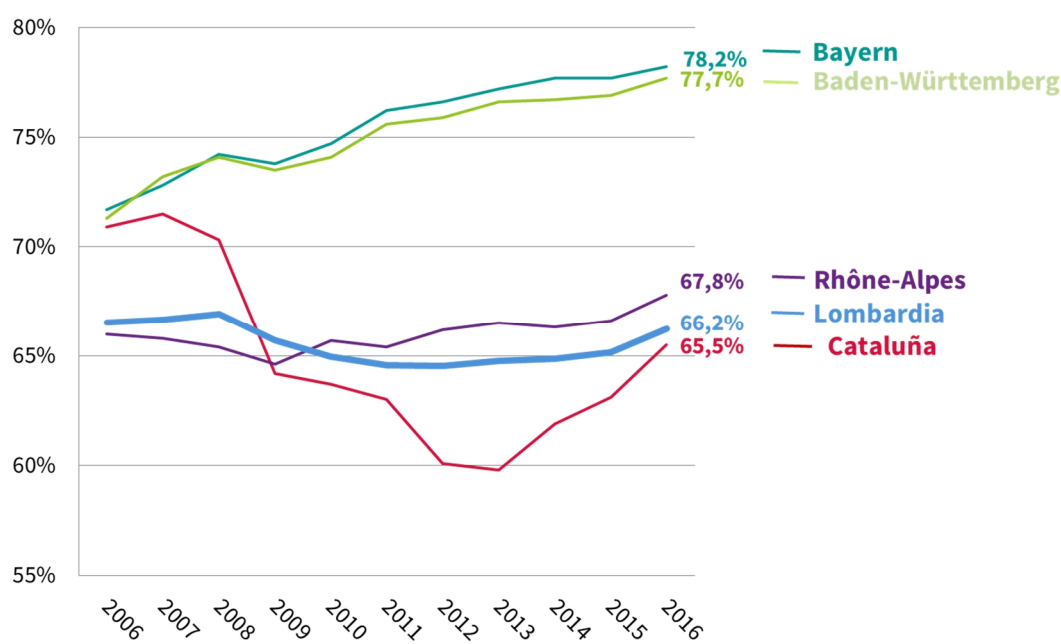
**Figura 1.6 - Tasso di attività (15-64 anni)**



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

Anche il tasso di occupazione (66,2%) - che paragonato alle altre regioni italiane è tra i più alti - è ancora basso nel confronto europeo. Questo rappresenta un forte limite allo sviluppo: basti pensare che se la Lombardia raggiungesse il tasso di occupazione della Baviera (78,2%) il numero di occupati crescerebbe di quasi 770.000 unità (+18%).

**Figura 1.7 - Tasso di occupazione (15-64 anni)**

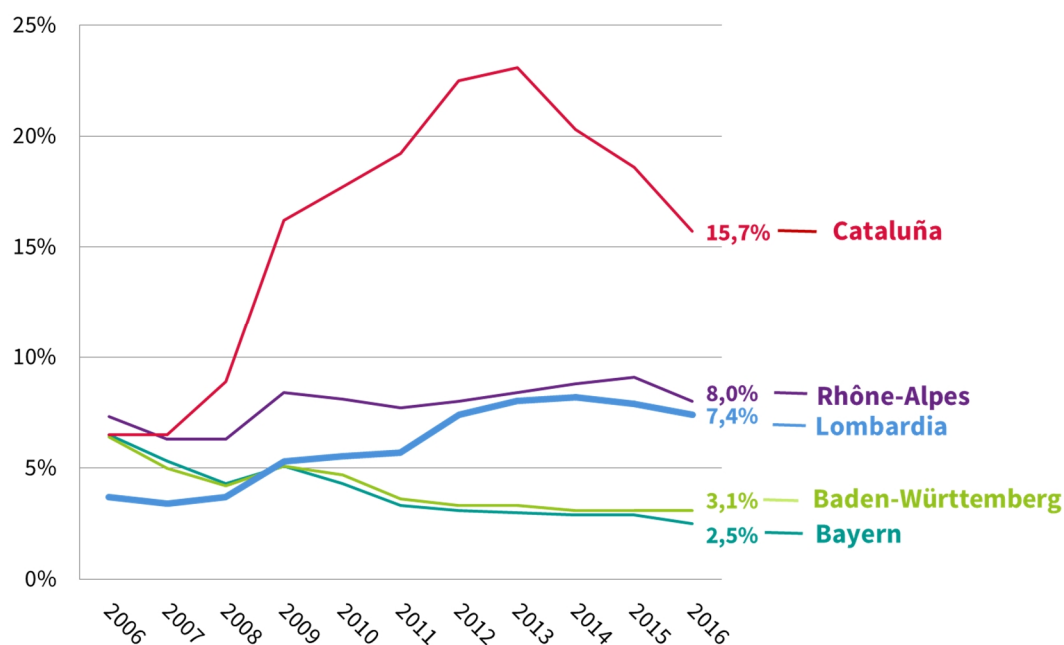


Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

Il tasso di disoccupazione, che la Lombardia vantava tra i più bassi d'Europa, durante la crisi è cresciuto costantemente fino oltre l'8% ed è tornato a scendere solo nel 2015, dopo 7 anni; nel 2016 il trend positivo è proseguito fino a raggiungere il 7,4%.

Tra i quattro motori d'Europa è sicuramente la Cataluña, la regione dove la crisi ha prodotto gli effetti più dirompenti sul tasso di disoccupazione: pur raggiungendo livelli record, la Lombardia rimane a grande distanza. E' anche vero, tuttavia, che la regione spagnola - grazie alla ripresa nel 2014 - ha registrato una inversione di tendenza più netta.

**Figura 1.8 - Tasso di disoccupazione**



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat



## 1.4 La dinamica dell'occupazione

Se si guarda ai valori assoluti, il numero di senza lavoro è più che raddoppiato nel periodo 2008-2016: da 164 mila a 346 mila.

Poiché anche il numero di occupati risulta essere aumentato (+54mila), la dinamica della disoccupazione è riconducibile in misura rilevante all'ingresso sul mercato del lavoro di un'ampia fascia di popolazione inattiva (senza occupazione e non impegnata a cercarne uno) indotta dal lungo protrarsi della crisi a reperire una fonte di reddito.

L'inclusione nel mercato del lavoro di un consistente numero di persone che precedentemente se ne trovava al di fuori trova una conferma nel significativo aumento della popolazione attiva (dai 4,438 milioni del 2008 ai 4,673 milioni del 2016).

**Tabella 1.1 - Andamento della popolazione per condizione professionale in Lombardia**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>TOTALE</b>	9.473	9.556	9.626	9.698	9.772	9.853	9.919	9.945	9.953
<b>0-14 anni</b>	1.331	1.356	1.378	1.394	1.405	1.416	1.421	1.417	1.406
<b>15 anni e più</b>	8.142	8.200	8.248	8.304	8.367	8.437	8.498	8.529	8.546
<b>di cui: Inattivi</b>	3.704	3.750	3.824	3.884	3.855	3.847	3.883	3.909	3.873
<b>Forze di Lavoro</b>	4.438	4.450	4.424	4.420	4.512	4.590	4.615	4.620	4.673
<b>di cui: Occupati</b>	4.274	4.215	4.179	4.169	4.178	4.221	4.237	4.256	4.328
<b>Disoccupati</b>	164	236	245	251	334	368	378	364	346
<b>Disoccupati al lordo Cig</b>	185	340	335	316	408	447	451	409	362

Fonte: Elaborazione su dati Istat



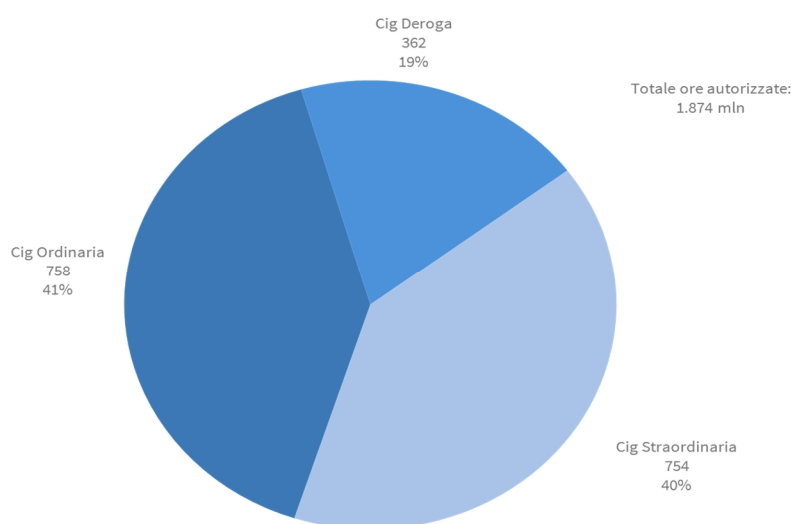
## 1.5 Disoccupazione e Cassa Integrazione

È rientrato il fenomeno della disoccupazione implicita, ovvero quella - invisibile alle statistiche - legata alla Cassa Integrazione.

Tra il 2008 e il 2016, per far fronte alla crisi, in Lombardia sono state concesse quasi 1,8 miliardi di ore di Cig, di cui il 60% in forma di Straordinaria o in Deroga. Queste ultime tipologie di Cig sono riservate alle crisi aziendali di tipo strutturale: spesso, durante la difficile fase economica vissuta dal nostro Paese, queste difficoltà si sono rivelate irreversibili. Non di rado, quindi, il ricorso a queste forme di ammortizzatori ha rappresentato per i lavoratori solo l'anticamera della disoccupazione.

In questi casi l'effetto indiretto è stato di consentire la sopravvivenza di realtà aziendali non più competitive: si è finito quindi per contrastare la naturale selezione del mercato ostacolando la riallocazione del fattore lavoro verso attività economicamente più sostenibili.

**Figura 1.9 - Distribuzione monte ore Cassa Integrazione Guadagni per tipologia in Lombardia**



Fonte: Elaborazione su dati Inps

Quantificando convenzionalmente in circa 1.700 le ore lavorate su base annua da un lavoratore full time e considerando la Cig effettivamente utilizzata dalle imprese (in base ai tassi di tiraggio<sup>1</sup> forniti dall'Inps), si può stimare che nel periodo 2008-2016 le ore di Cig corrispondono all'incirca a 540mila lavoratori equivalenti. Nel 2009, anno di massimo ricorso a questo ammortizzatore sociale, le unità "virtuali" di lavoro sono state circa 105mila, corrispondenti ad un tasso di "disoccupazione implicita" pari in Lombardia al 2,3%.

### Il crollo del tasso di tiraggio

*Un fenomeno molto evidente è il crollo dei tassi di tiraggio nel corso del periodo esaminato: dal 75% del 2008 si scende all'attuale 25%, passando attraverso il 50% degli anni tra il 2010 ed il 2012. Come si spiega?*

*La riduzione nella prima fase (2008-2012) è riconducibile alla forte incertezza della situazione del periodo, che induceva le aziende a chiedere oltre le strette esigenze per poter far fronte a possibili inasprimenti delle condizioni del mercato.*

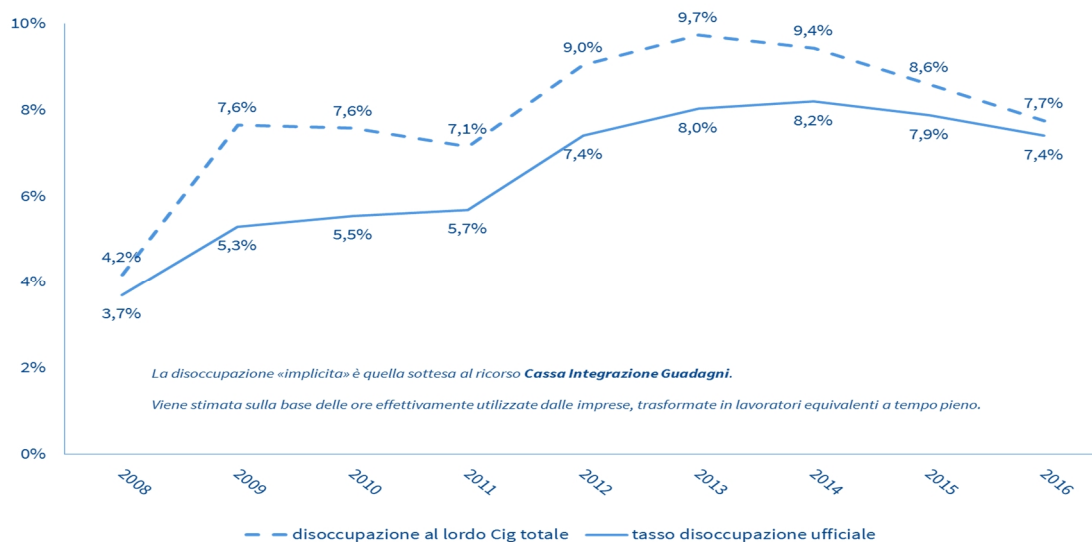
*Il recente, ulteriore calo (2015-2016) è presumibilmente attribuibile alle mutate regole introdotte dal Jobs Act, che prevedono costi che aumentano progressivamente al crescere delle ore effettivamente utilizzate: questo induce le aziende ad utilizzare il minimo indispensabile delle ore richieste.*

<sup>1</sup> anno	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
tiraggio	75,9%	65,4%	48,6%	49,5%	51,0%	51,5%	39,0%	36,0%	25,0%



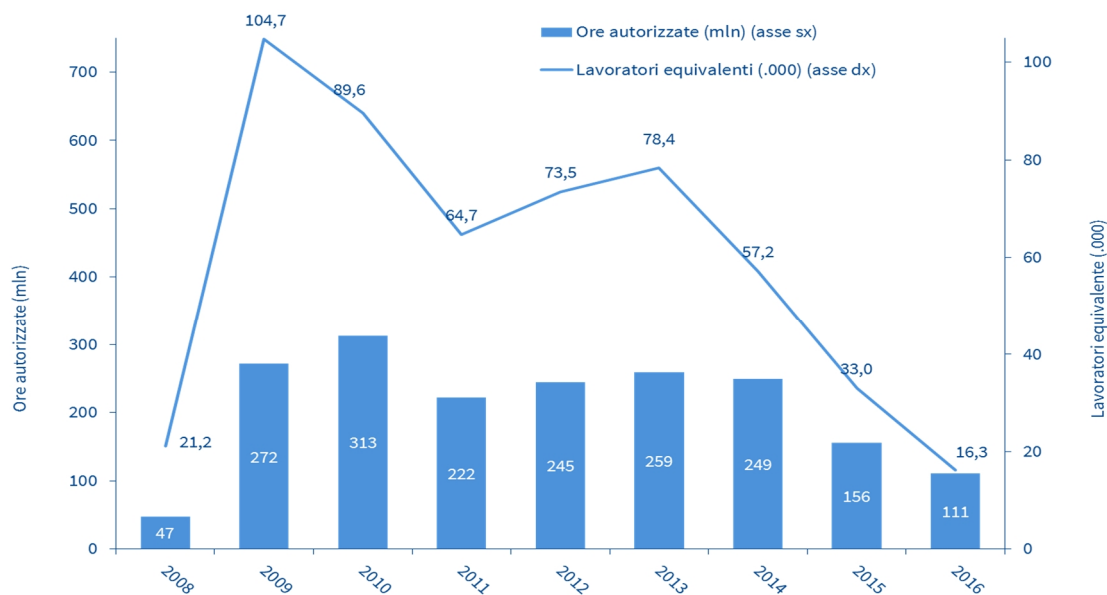


**Figura 1.10 - Tasso di disoccupazione ufficiale ed implicita in Lombardia**



Fonte: Elaborazione su dati Inps e Istat

**Figura 1.11 - Cassa Integrazione Ordinaria, Straordinaria e in Deroga in Lombardia**



Fonte: Elaborazione su dati Inps

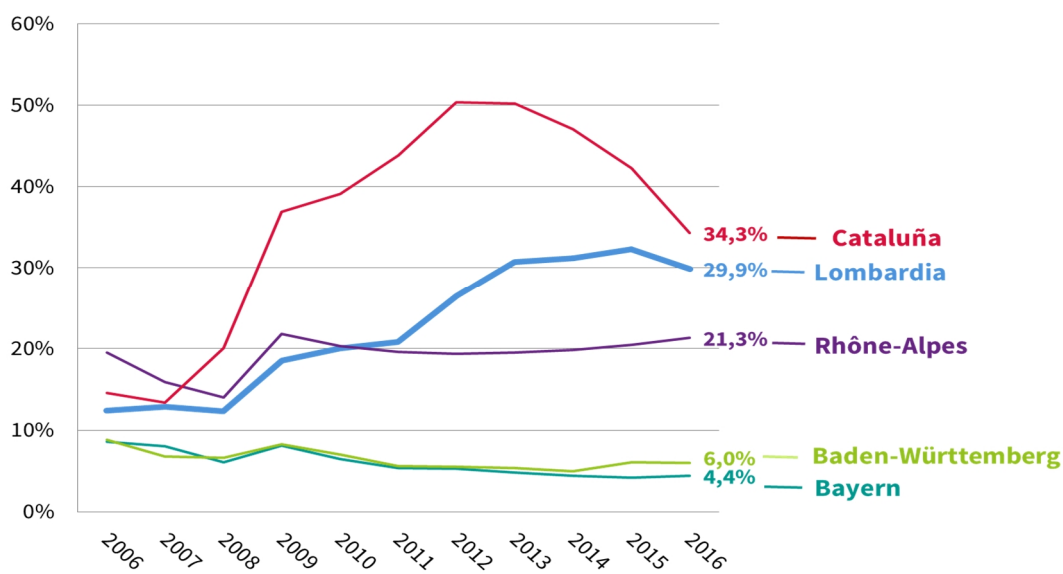




## 1.6 L'occupazione giovanile

Il fenomeno della disoccupazione ha assunto dimensioni preoccupanti soprattutto a livello giovanile, cioè nella fascia di età 15-24 anni.

Figura 1.12 - Tasso di disoccupazione giovanile

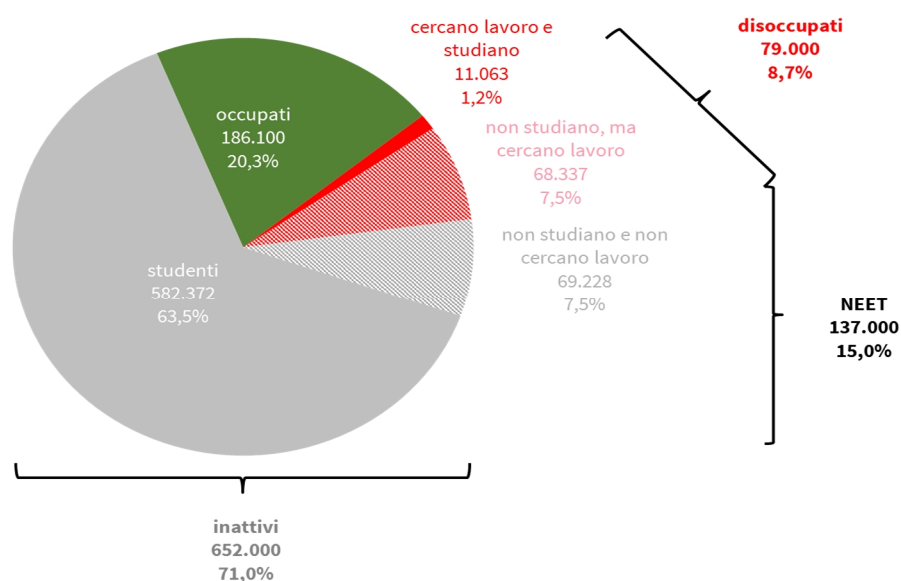


Fonte: Elaborazione su dati Eurostat



In Lombardia, su una popolazione di 917 mila giovani fra i 15 e 24 anni, quelli che vivono ai margini del mercato del lavoro - tra Neet (oltre 137.000) e disoccupati impegnati in corsi di formazione (11.000) - sfiorano le 148.000 unità, più del 16% della popolazione di quella fascia di età, ma aveva raggiunto le 170.000 (18%) nel 2015.

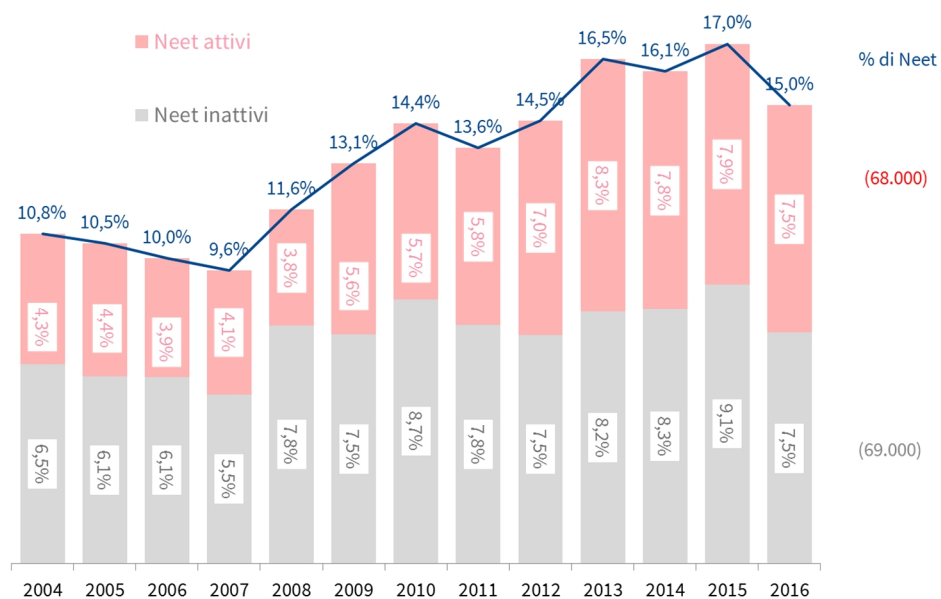
**Figura 1.13 - Composizione popolazione lombarda 15-24 anni per condizione professionale - 2016**



Fonte: Elaborazione su dati Istat

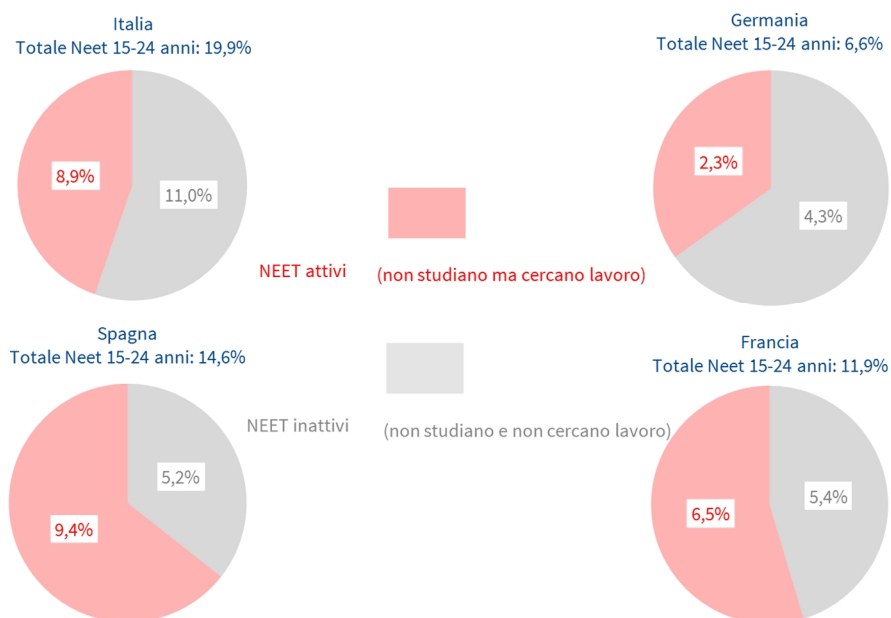
Il termine Neet - acronimo che sta per «Not in Employment, Education or Training» - individua i giovani non occupati e non in istruzione e formazione, secondo la loro dichiarazione nell'ambito dell'indagine dell'Istat. Includono una parte di disoccupati (quelli non impegnati in corsi di formazione) e quei giovani che, pur avendo terminato gli studi, non hanno un lavoro né lo cercano: possiamo denominare i primi "Neet attivi" e i secondi "Neet inattivi". Mentre in Italia questi ultimi sono prevalenti, in Lombardia i due gruppi si equivalgono.

**Figura 1.14 - Neet 15-24 anni attivi e inattivi in Lombardia**



Fonte: Elaborazione su dati Istat

**Figura 1.15 - Neet 15-24 anni attivi e inattivi**

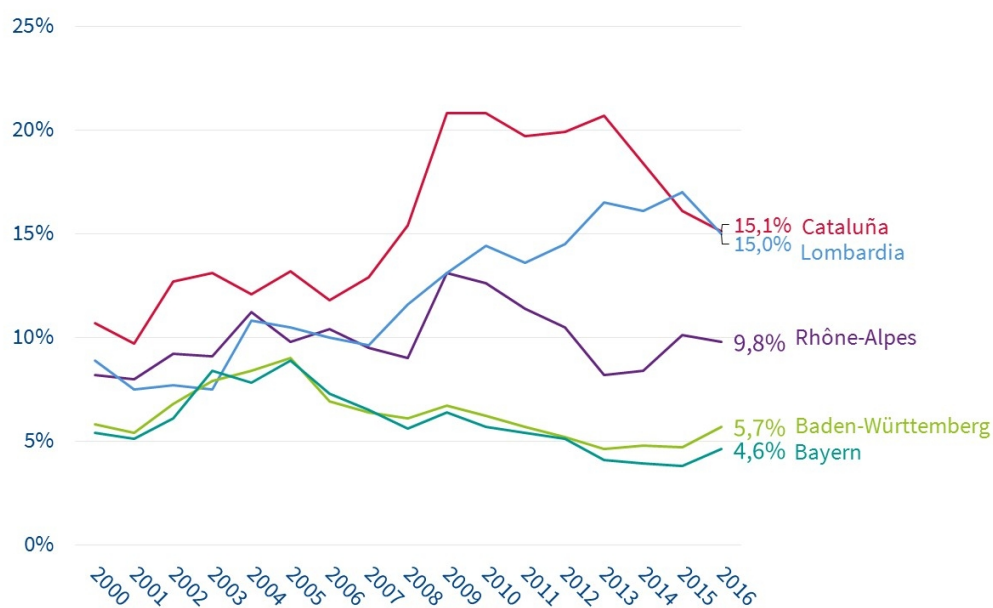


Fonte: Elaborazione su dati Istat ed Eurostat



Tra le principali regioni europee, la Lombardia è - insieme alla Cataluña - quella in cui il fenomeno è più intenso: grazie ad un buon recupero, nel 2016 la nostra regione ha riguadagnato - seppur di poco - la posizione persa l'anno precedente a favore della regione iberica.

**Figura 1.16 - Neet 15-24 anni**



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat



## **Parte II – I Flussi in Entrata e in Uscita**

*a cura di Davide Fedreghini - Centro Studi Associazione  
Industriale Bresciana*



## 2. I Flussi

I flussi sono i movimenti dei rapporti di lavoro (assunzioni, cessazioni, trasformazioni) che intervengono nel periodo di riferimento. La contabilità dei flussi non coincide con quella dei lavoratori perché il medesimo lavoratore può risultare, nello stesso periodo di tempo, coinvolto in una pluralità di movimenti.

La fonte informativa qui utilizzata fa riferimento ai dati forniti dall'INPS e, più precisamente, alle dichiarazioni UNIEMENS presentate dai datori di lavoro e relative ai propri lavoratori dipendenti. Il campo di osservazione è riferito ai lavoratori dipendenti del settore privato, inclusi i lavoratori somministrati e quelli a chiamata (c.d. intermittenti). Sono invece esclusi: i lavoratori domestici e gli operai agricoli; i lavoratori dipendenti della PA, eccetto quelli degli Enti pubblici economici (come la Cassa Depositi e Prestiti); i lavoratori autonomi.

Va poi precisato che i dati ricavati dalle dichiarazioni UNIEMENS differiscono da quelli pubblicati dal Ministero del lavoro, tratti dalle Comunicazioni Obbligatorie, essenzialmente per il diverso campo di osservazione: in particolare questi ultimi includono tutti i rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato, ma escludono le missioni dei rapporti di lavoro in somministrazione.

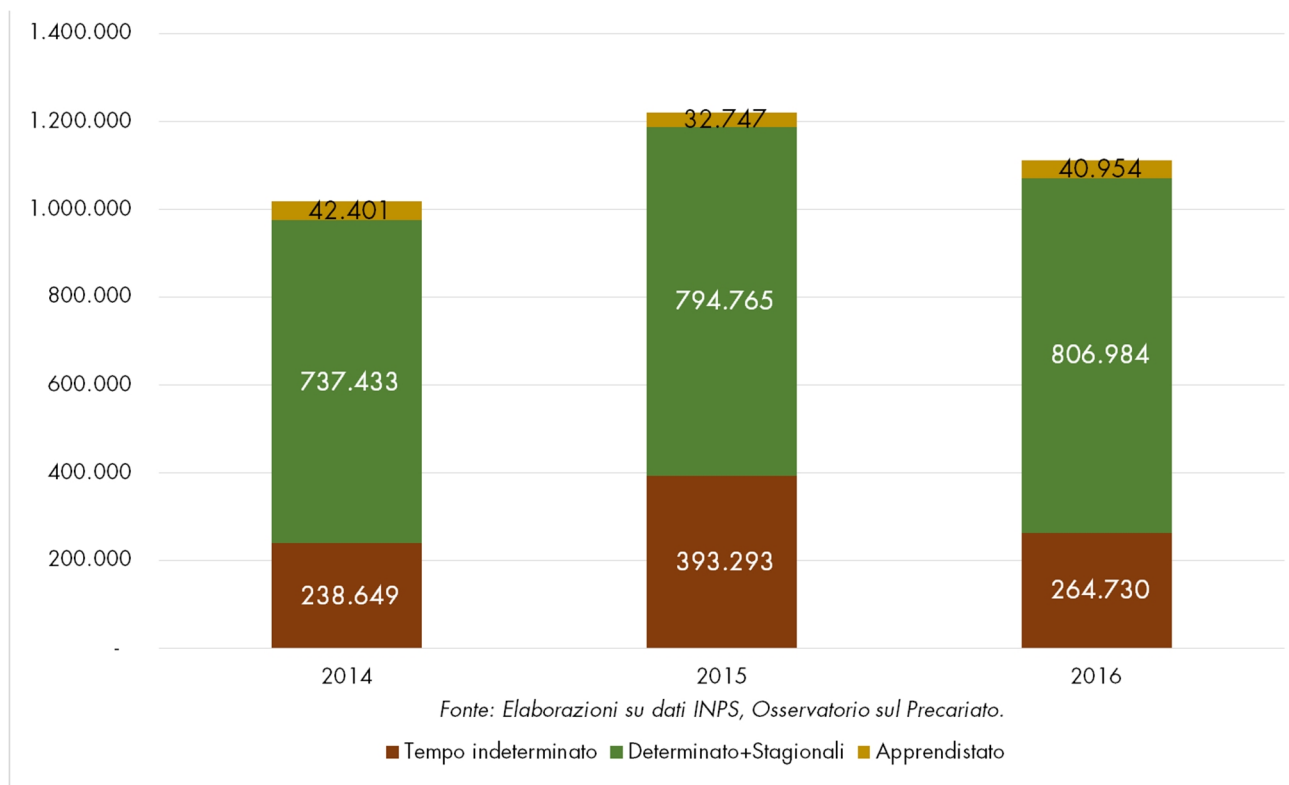
Infine, appare opportuno precisare che i dati amministrativi, sia di fonte UNIEMENS, sia di fonte Comunicazioni Obbligatorie, contabilizzano eventi e quindi sono direttamente finalizzati a statistiche sui flussi; quelli elaborati dall'ISTAT relativi alla rilevazione sulle forze di lavoro (basati su un'indagine campionaria continua condotta mediante interviste alle famiglie) sono dati di *stock* e hanno come obiettivo primario la stima della dimensione e delle caratteristiche dei principali aggregati dell'offerta di lavoro: occupati, disoccupati e inattivi. Tale rilevazione considera quindi l'occupazione nel suo complesso, includendo tutte le tipologie di occupati, non solo dipendenti, ma anche indipendenti.



## 2.1 I Flussi in entrata

Nel 2016 le assunzioni complessivamente realizzate in Lombardia, intese come “nuovi rapporti di lavoro”, sono state pari a poco più di 1,1 milioni, ovvero 108 mila in meno di quelle sperimentate nel 2015 (-8,9%), quando erano cresciute del 19,9% sull'anno precedente.

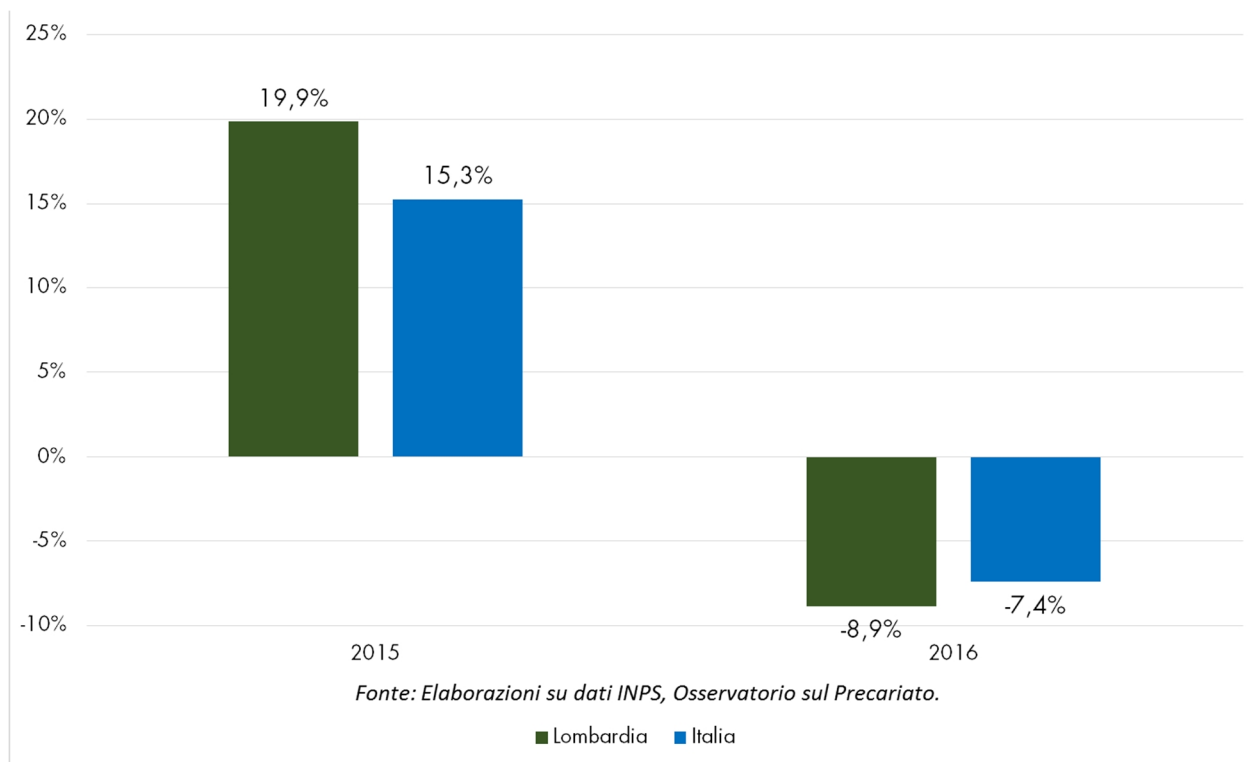
**Figura 2.1 - Assunzioni per tipologie contrattuali in Lombardia**



### 2.1.1 La dinamica delle assunzioni

Nel 2016 l'evoluzione lombarda nella dinamica delle assunzioni è stata più negativa di quanto realizzato in Italia (-7,4%), mentre nel 2015 la crescita regionale era stata superiore alla nazionale (+15,3%).

**Figura 2.2 - Dinamica delle assunzioni**

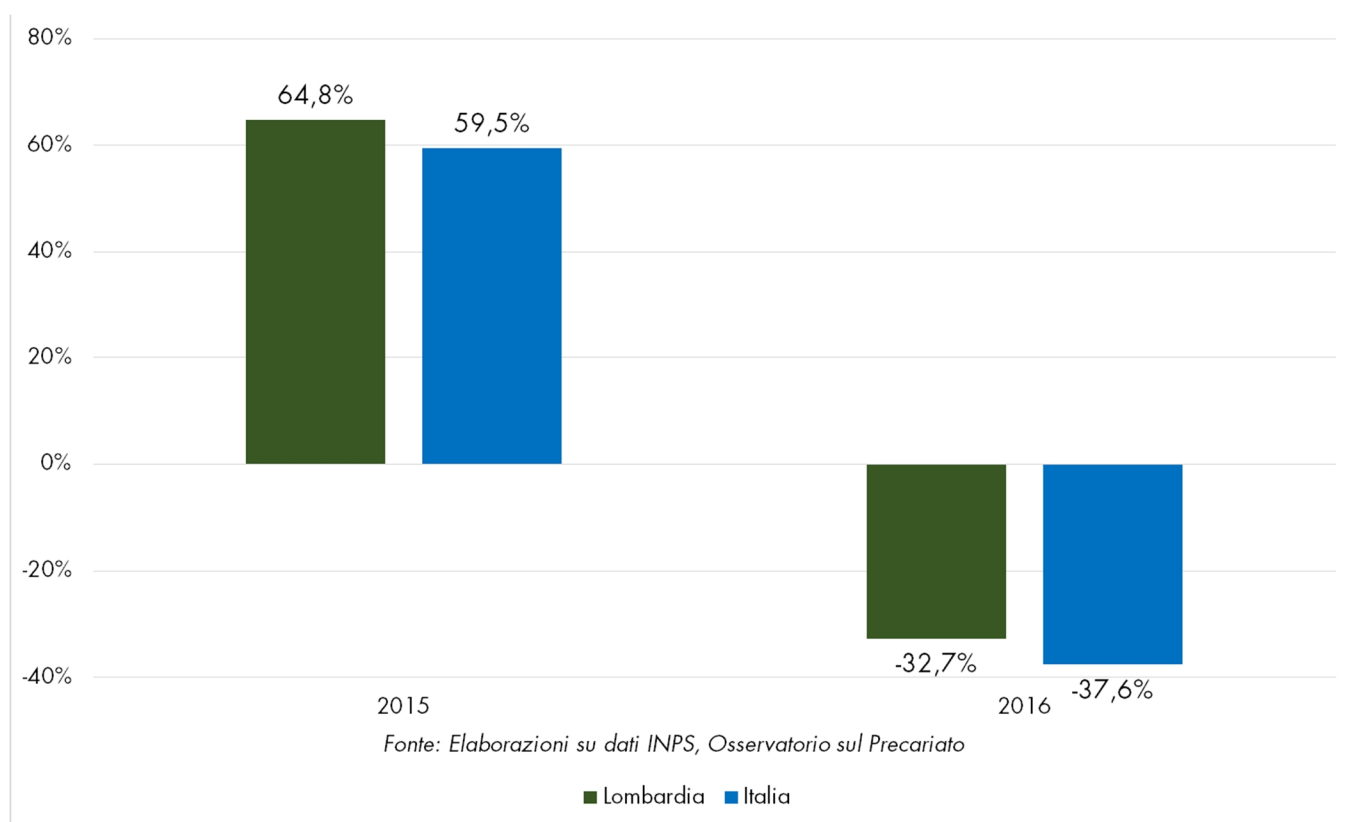


Con riferimento alla segmentazione per tipo di contratto, nel 2016 le assunzioni a tempo indeterminato sono state 265 mila (-32,7% sul 2015), in controtendenza con quanto realizzato nel 2015 (+64,8% sul 2014). Le assunzioni a tempo determinato (più quelle con contratti stagionali) sono state 807 mila (+1,5%), quelle in apprendistato ammontano a quasi 41 mila (+25,1%).

La suddetta dinamica appare giustificabile con il venir meno degli sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato introdotti dalla Legge 190/2014 (Legge di Stabilità 2015), poi reinseriti (in misura minore) nella Legge 208/2015 (Legge di Stabilità 2016)<sup>2</sup>.

A livello nazionale nel 2016 i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato sono diminuiti a un'intensità nel complesso analoga a quella lombarda (-37,6%), mentre il tempo determinato (+6,0%) e l'apprendistato (+31,0%) hanno registrato variazioni positive più rilevanti.

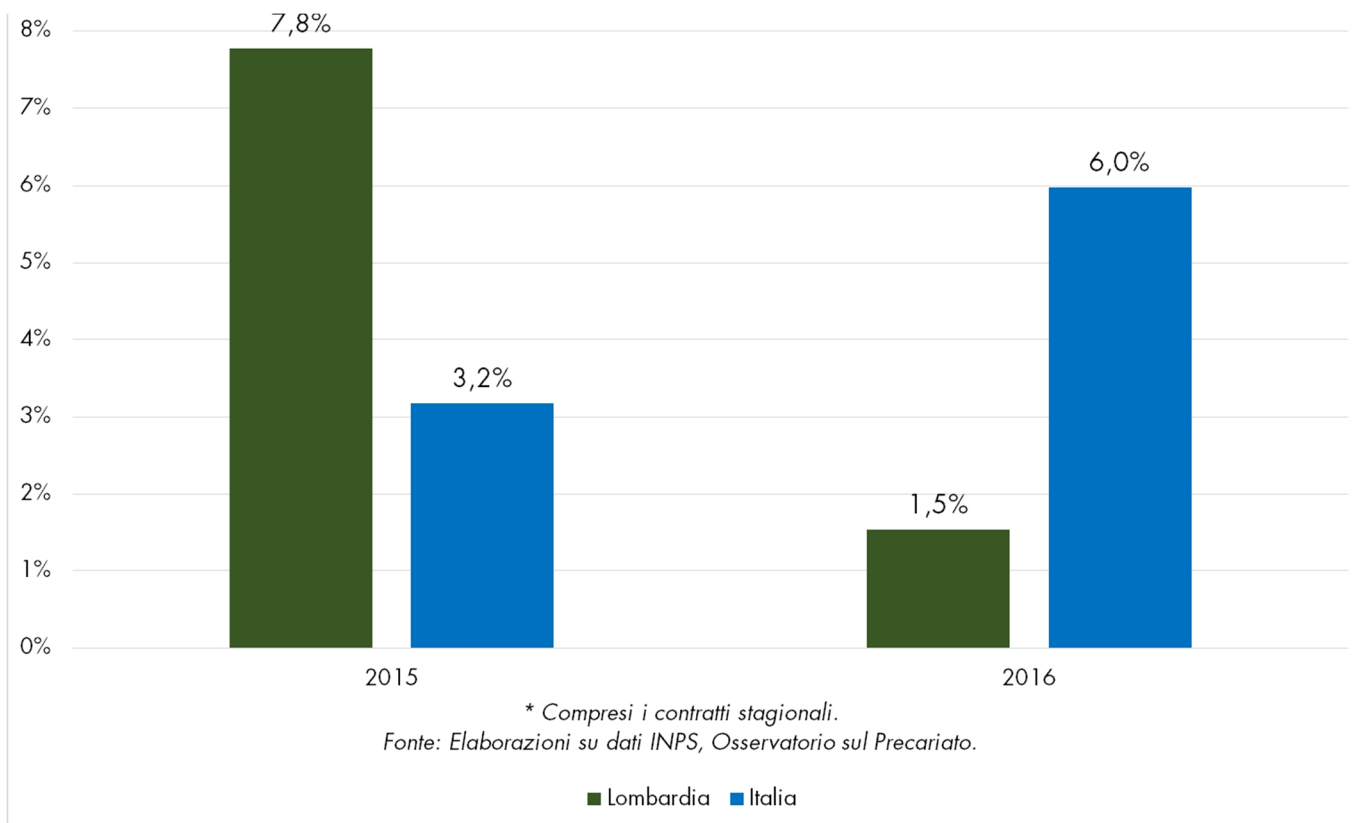
**Figura 2.3 – Dinamica delle assunzioni a tempo indeterminato**



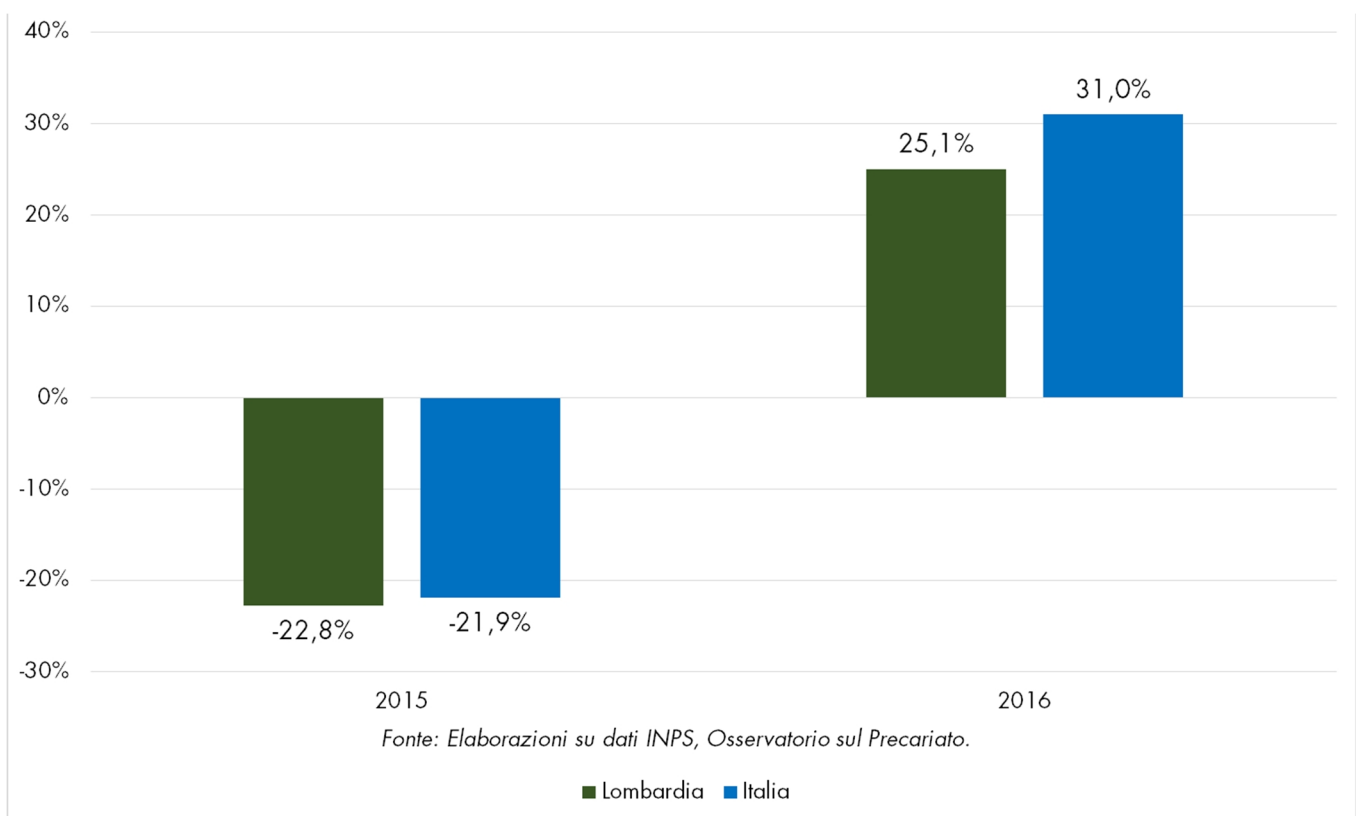
<sup>2</sup> I commi 178-180 dell'art. 1 della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) dispongono che, per ogni nuova assunzione a tempo indeterminato effettuata nel 2016, i datori di lavoro privati saranno esonerati, per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di 3.250 euro su base annua per ciascun lavoratore assunto, dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Tale bonus non si applica, fra l'altro, alle assunzioni relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro e ai lavoratori che abbiano già usufruito del beneficio relativo agli anni 2015-2016 in relazione a una precedente assunzione a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro che lo riassume.



**Figura 2.4 - Dinamica delle assunzioni a tempo determinato\***



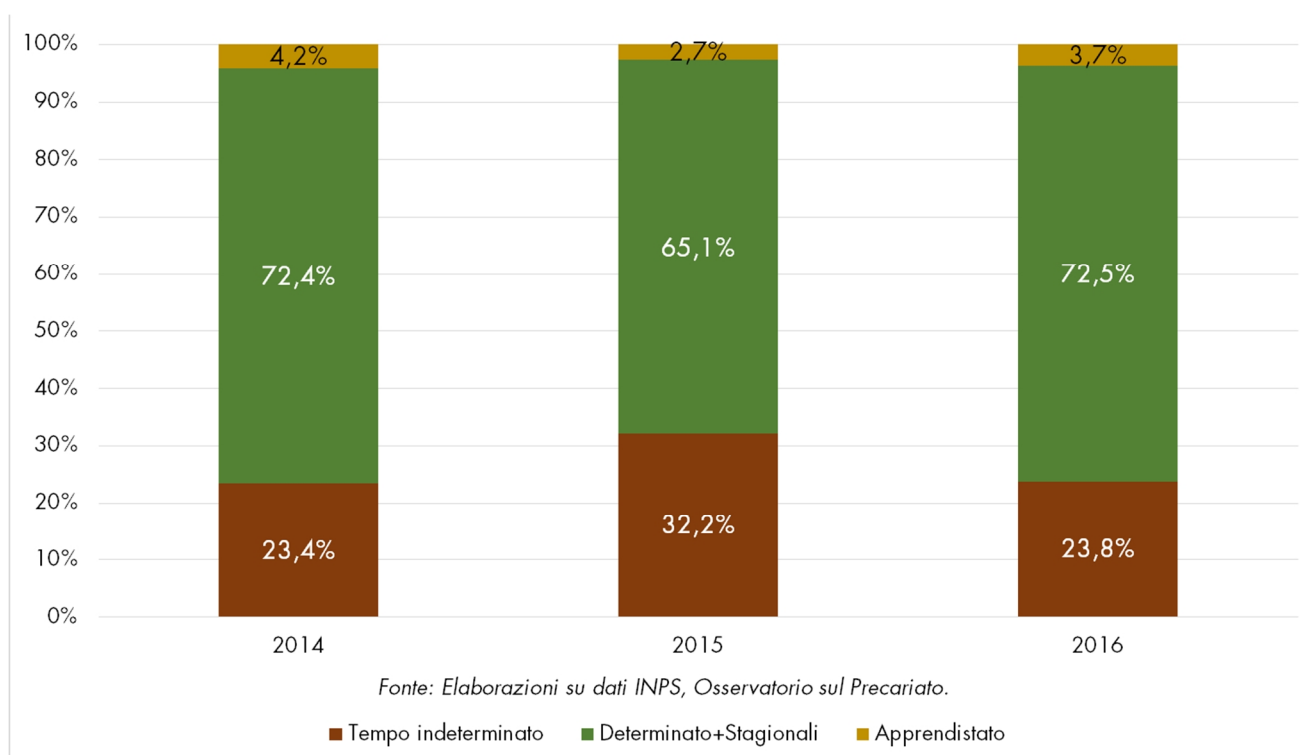
**Figura 2.5 - Dinamica delle assunzioni in apprendistato**



## 2.1.2 La composizione delle assunzioni

La composizione delle assunzioni per tipo di contratto vede la netta prevalenza dei contratti a termine (che rappresentano il 72,5% del totale) e dall'incidenza marginale dell'apprendistato (3,7%). La quota delle assunzioni a tempo indeterminato nel 2016 si è attestata al 23,8%, una percentuale in linea col 2014 (23,4%), più bassa di quanto riscontrato nel 2015 (32,2%), anno in cui gli sgravi contributivi avevano favorito un'impennata dei flussi in entrata per quel contratto.

**Figura 2.6 – Composizione delle assunzioni per tipologia contrattuale in Lombardia**

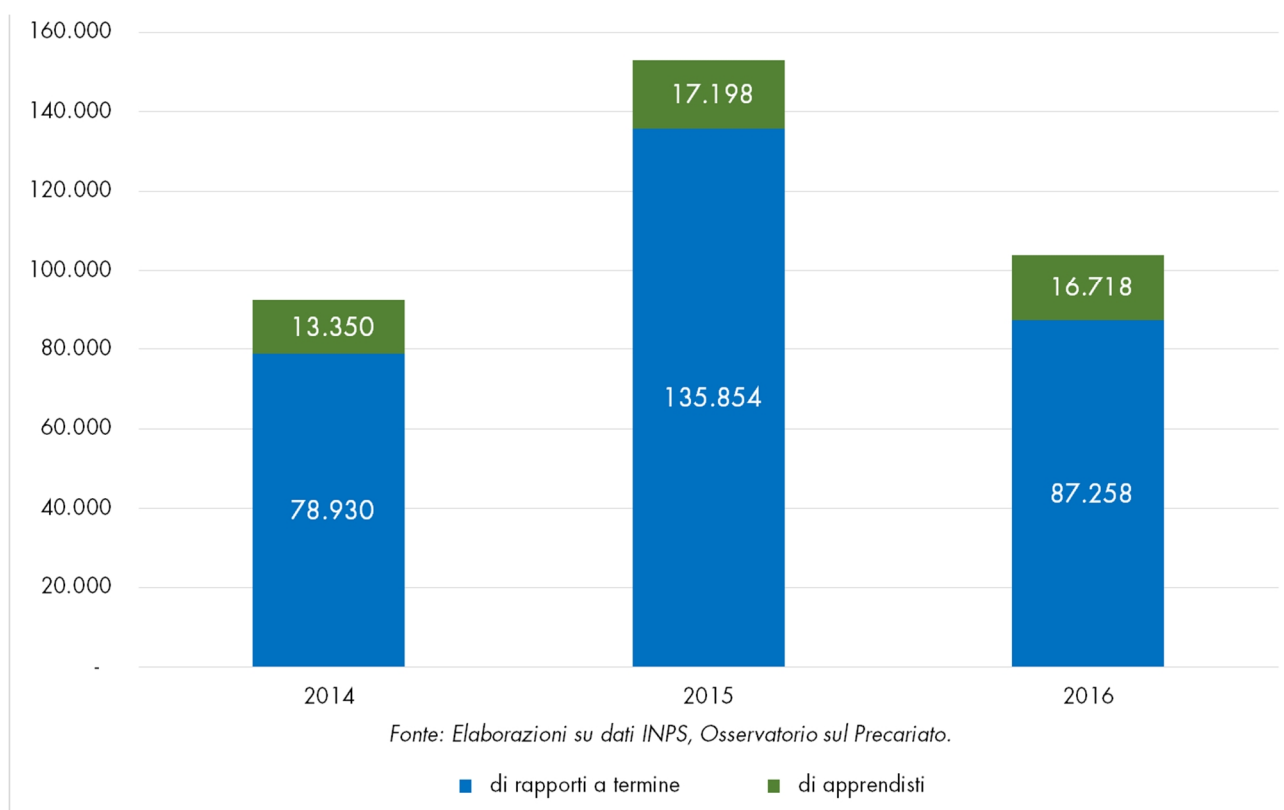


### 2.1.3 Le trasformazioni

Le dichiarazioni UNIFORMI censiscono non solo i nuovi rapporti di lavoro, ma anche le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine e in apprendistato precedentemente instaurati.

Nel 2016 tali trasformazioni in Lombardia sono state pari a 104 mila (49 mila in meno rispetto a quelle effettuate nel 2015, -32,1%); si è quindi verificata un'inversione della tendenza che aveva caratterizzato l'anno precedente, quando esse erano aumentate di oltre 60mila unità sul 2014 (+65,9%).

**Figura 2.7 - Trasformazione a tempo indeterminato in Lombardia**

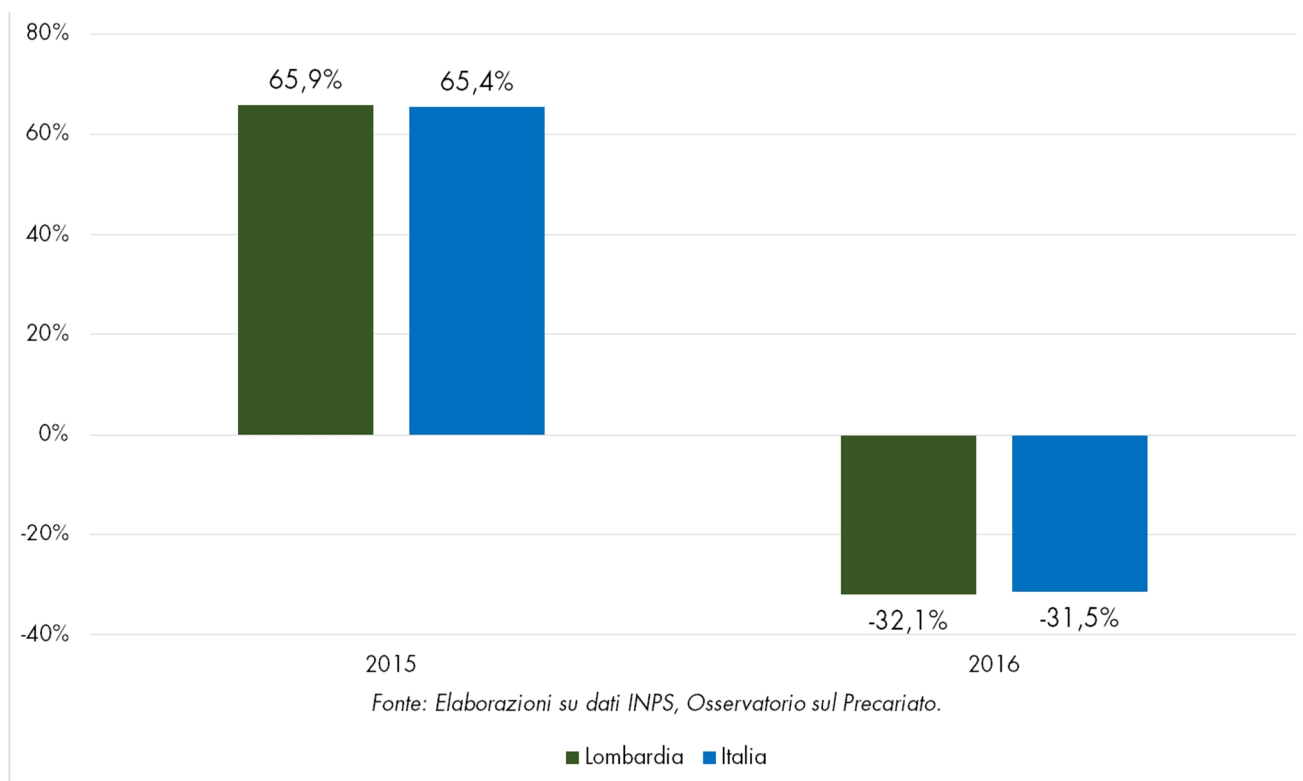




## 2.1.4 La dinamica delle trasformazioni

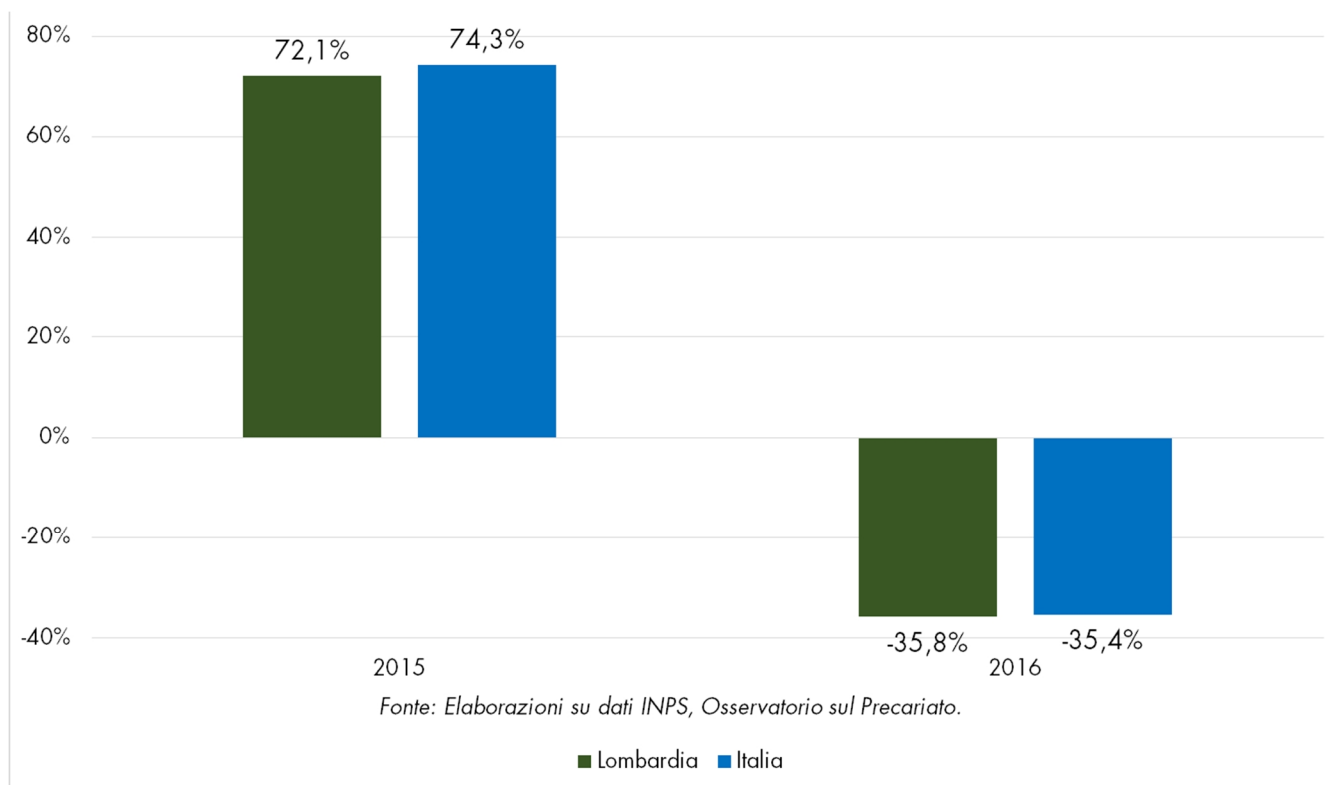
La dinamica regionale appare sostanzialmente in linea con quanto emerso a livello nazionale, dove le trasformazioni sono diminuite del 31,5%.

**Figura 2.8 - Dinamica annuale delle trasformazioni a tempo indeterminato complessive**

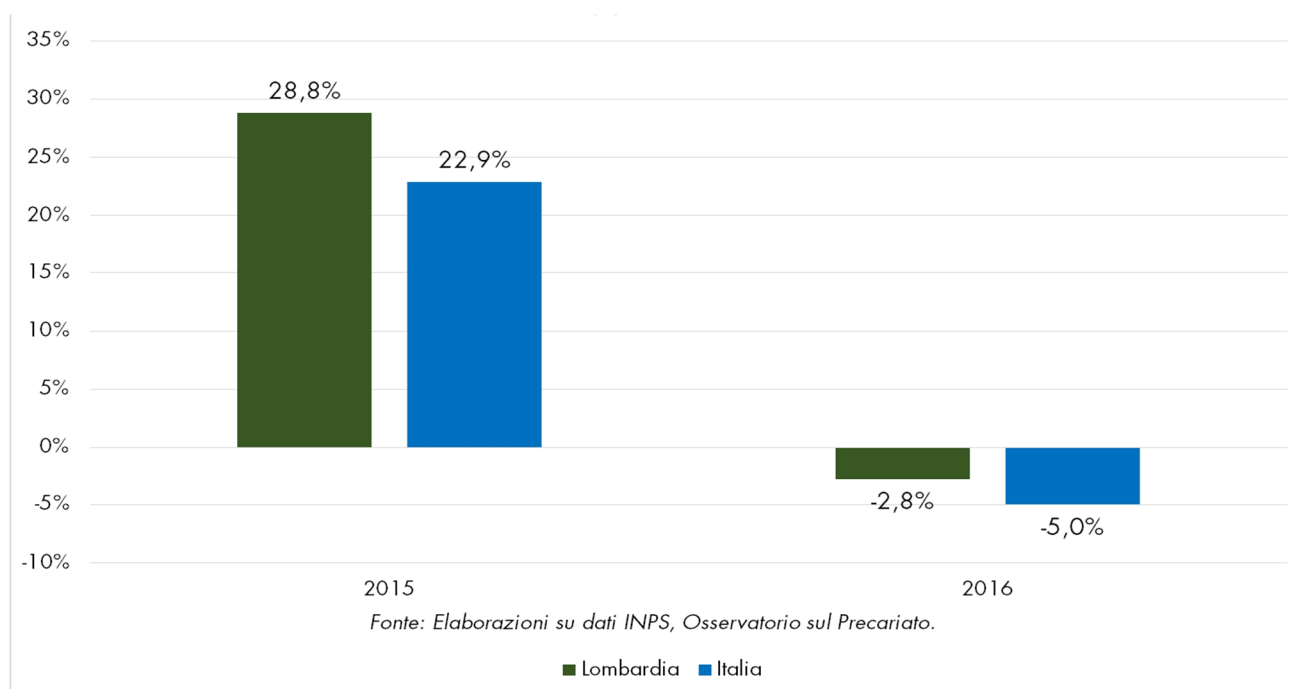


Il valore complessivo, che vede la prevalenza delle trasformazioni di rapporti a termine (87mila) su quelle di apprendisti (17mila), è la risultante di una forte contrazione delle prime (-35,8%), contrapposta a un'evoluzione relativamente più contenuta delle seconde (-2,8%).

**Figura 2.9 - Dinamica annuale delle trasformazioni a tempo indeterminato da tempo determinato**



**Figura 2.10 - Dinamica annuale delle trasformazioni a tempo indeterminato da apprendistato**

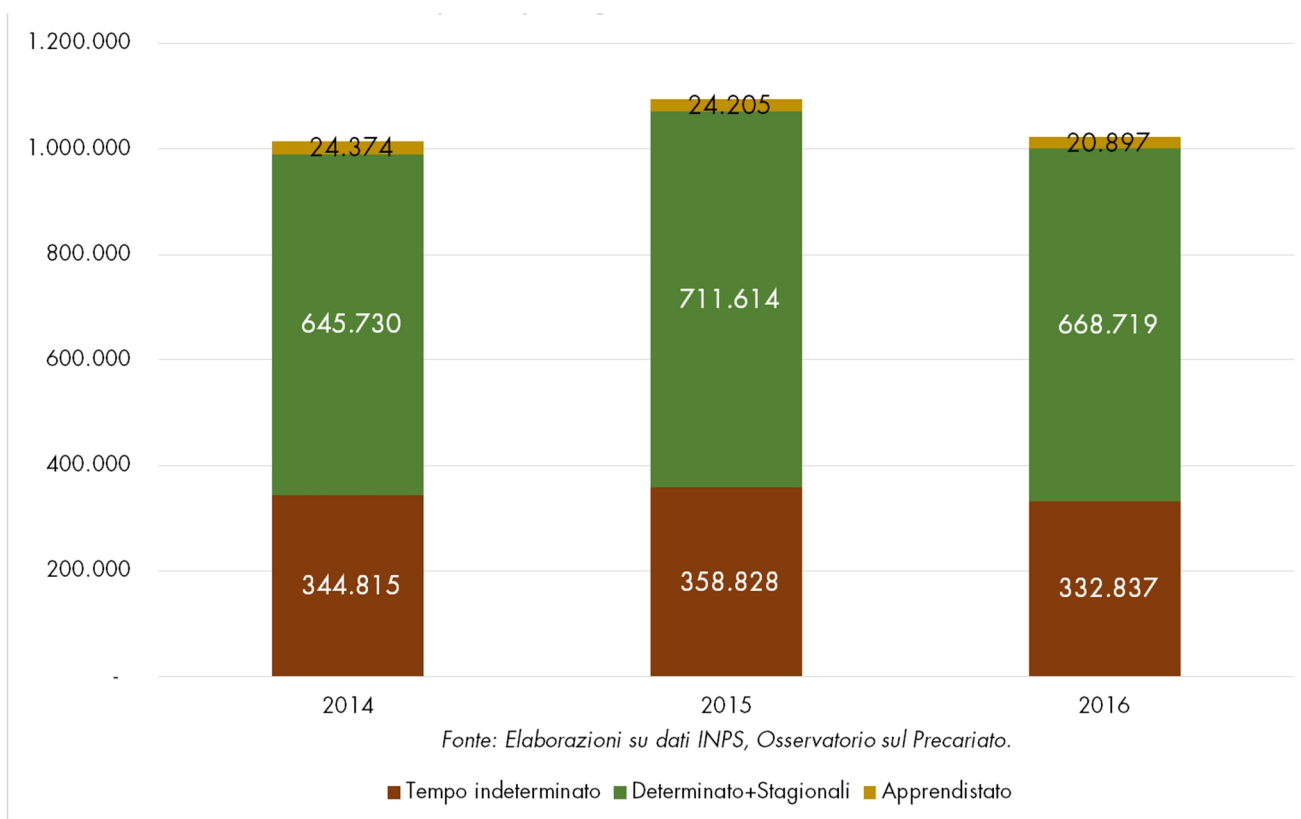




## 2.2 I flussi in uscita

In Lombardia le cessazioni registrate nel 2016 sono complessivamente state pari a poco più di 1 milione. Il fenomeno è risultato in flessione rispetto al 2015 (-72 mila casi, -6,6%); nello stesso periodo in Italia le cessazioni sono risultate in flessione del 3,1%.

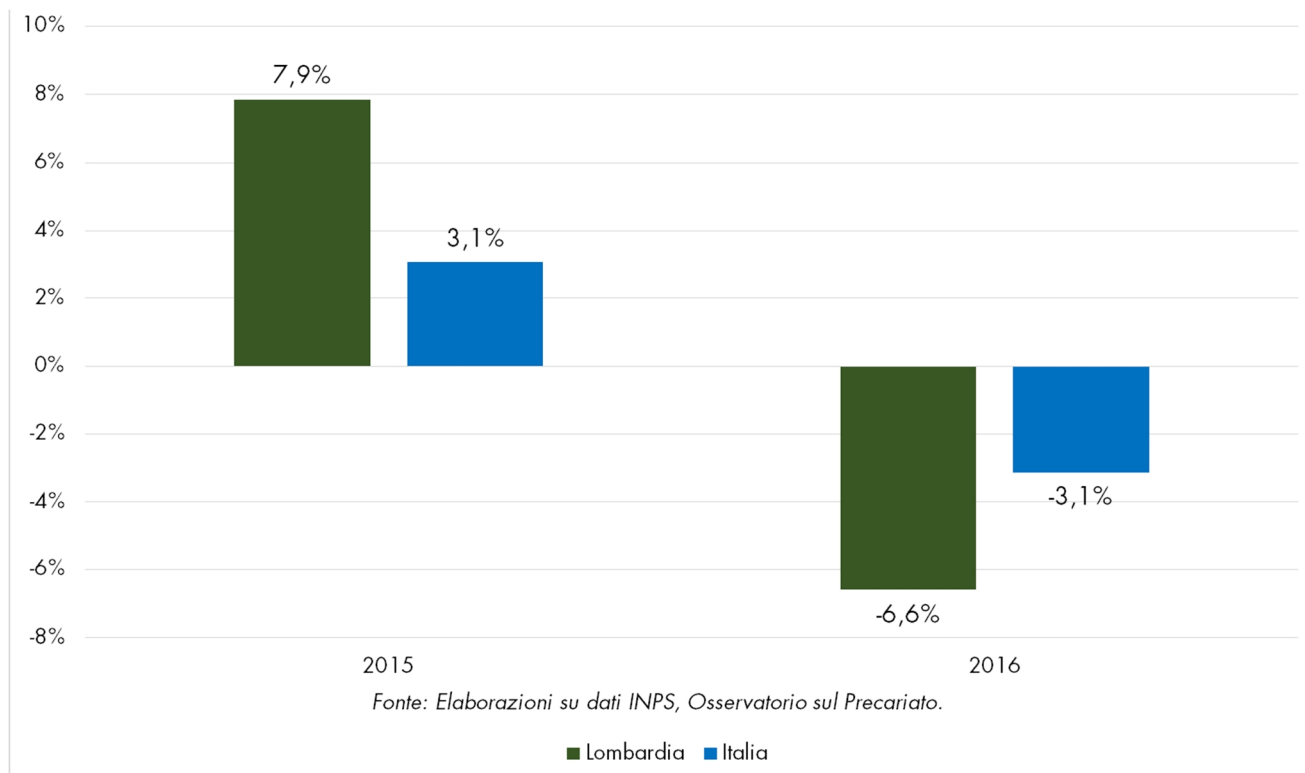
**Figura 2.11 – Cessazioni per tipologia contrattuale in Lombardia**



## 2.2.1 La dinamica delle cessazioni

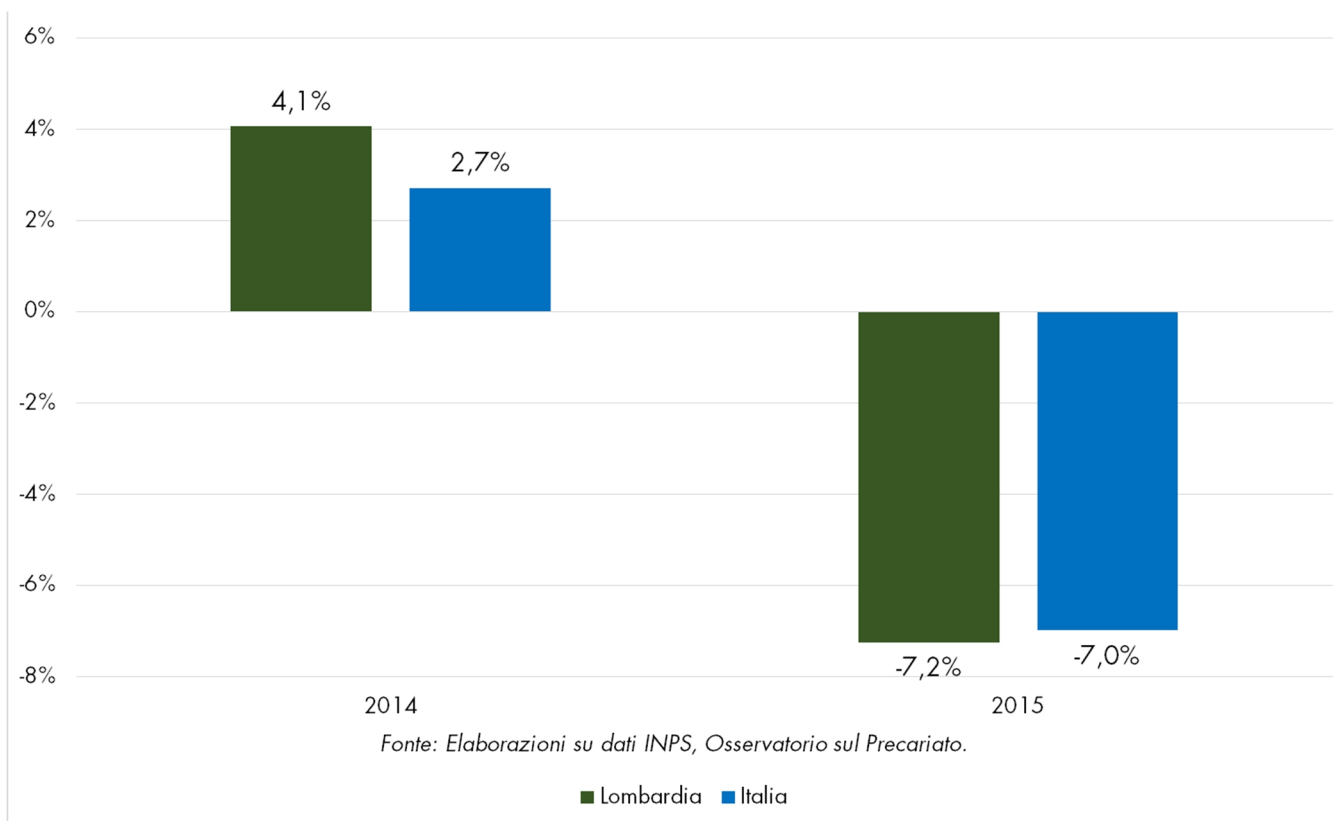
Nel 2016 l'evoluzione lombarda nella dinamica delle cessazioni è stata più migliore di quella italiana (-3,1%), mentre nel 2015 le cessazioni a livello regionale (+7,9%) erano state superiori a quelle a livello nazionale (3,1%).

**Figura 2.12 - Dinamica annuale delle cessazioni complessive**

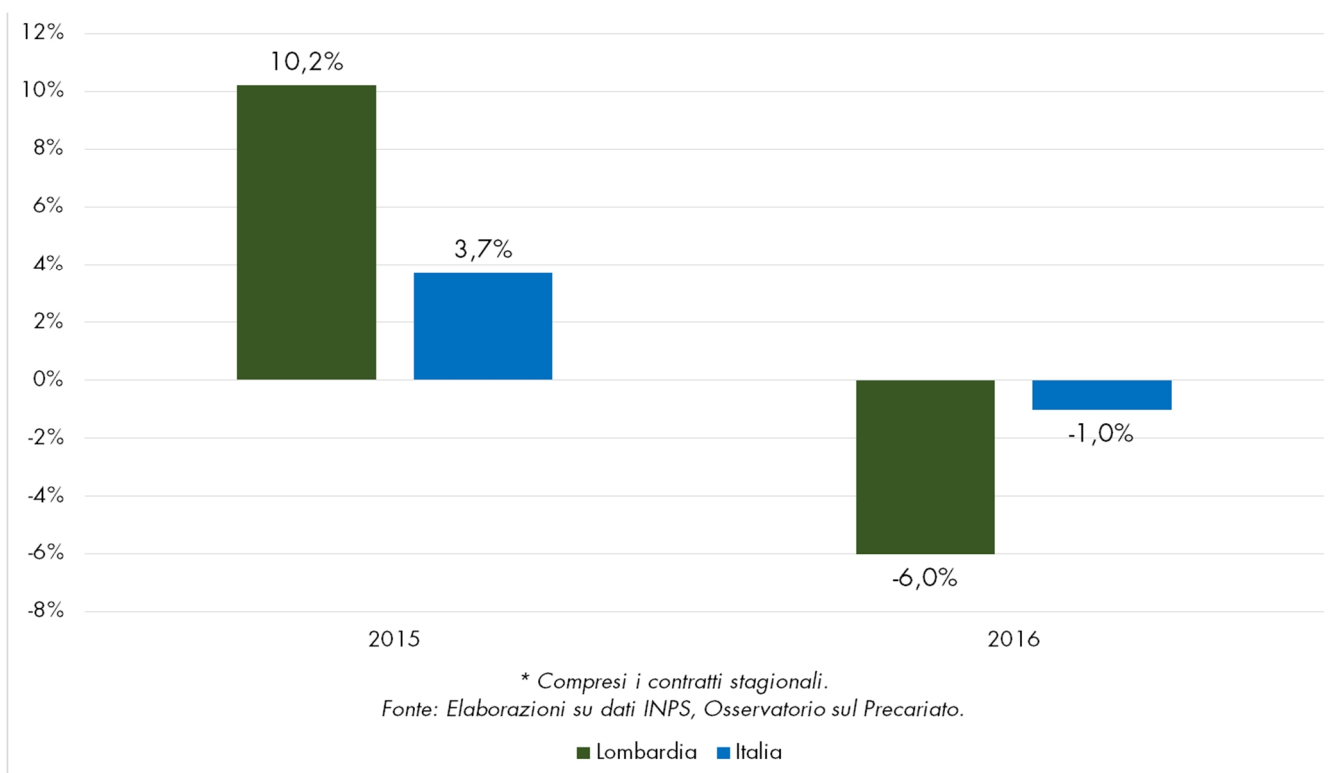


Per quanto riguarda la dinamica per tipo di contratto, nel 2016 quelle a tempo indeterminato sono state 333 mila (-7,2% sul 2015, quando erano aumentate del 4,1% sul 2014). Le cessazioni di contratti a tempo determinato e stagionali (669 mila) sono diminuite del 6,0%, mentre quelle in apprendistato hanno evidenziato una flessione più intensa (-13,7%).

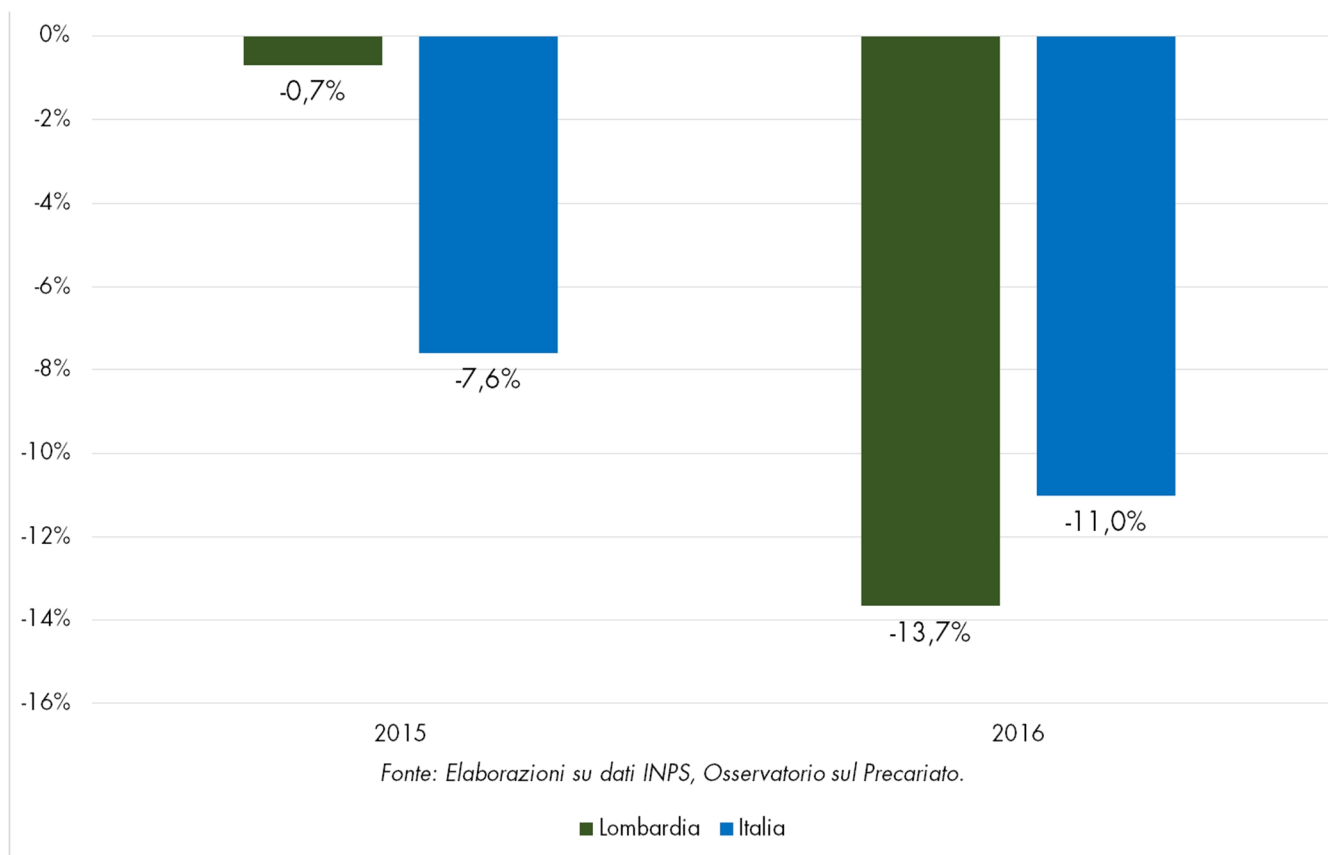
**Figura 2.13 – Dinamica annuale delle cessazioni a tempo indeterminato**



**Figura 2.14 – Dinamica annuale delle cessazioni a tempo determinato\***



**Figura 2.15 - Dinamica annuale delle cessazioni in apprendistato**

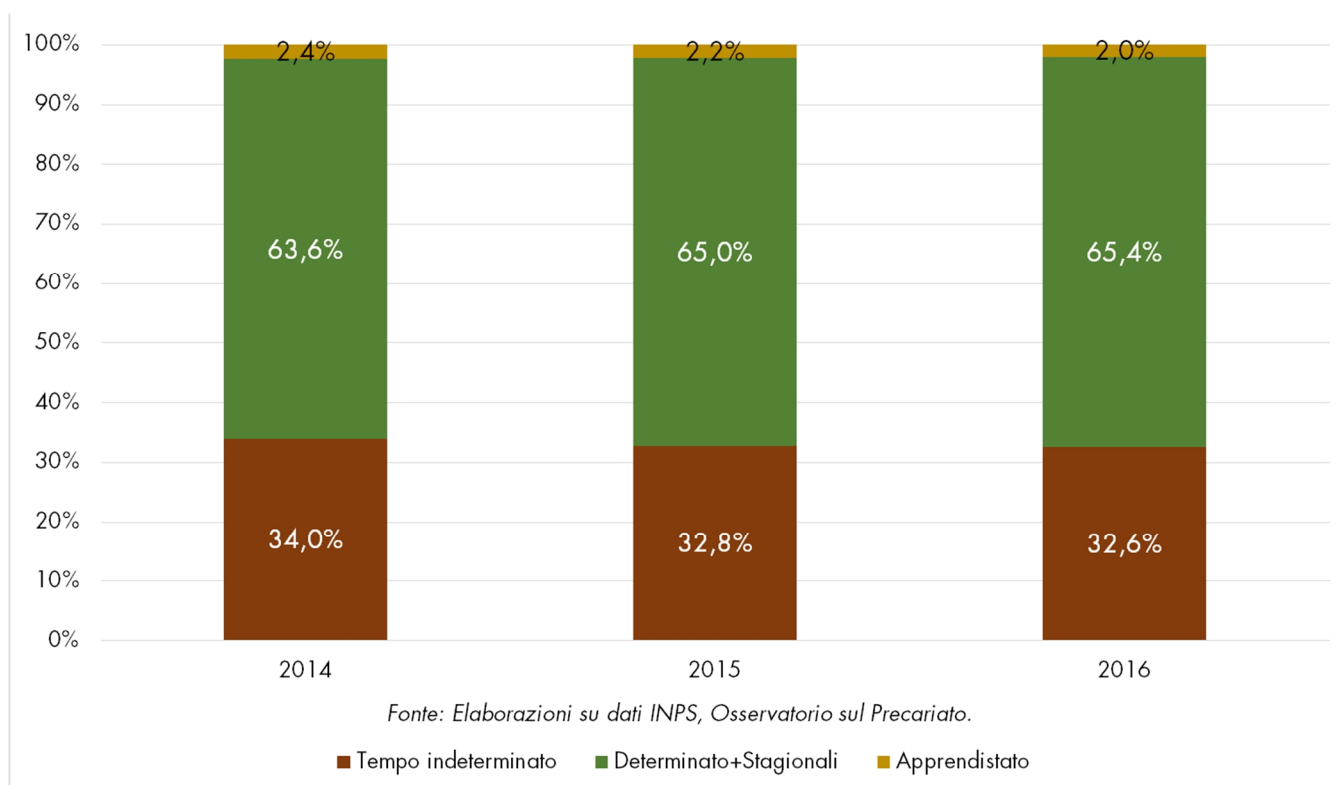


Nel confronto con la media nazionale, la Lombardia si è caratterizzata, fra l'altro, per una maggiore discesa del tempo determinato (-6,0%, contro -1,0%) e dell'apprendistato (-13,7% contro -11,0%), a fronte di un'evoluzione simile per il tempo indeterminato (-7,2%, rispetto a -7,0%).

## 2.2.2 La composizione delle cessazioni

Nel 2016 la quota delle cessazioni a tempo indeterminato si è attestata in Lombardia al 32,6%; quelle a termine sono state la maggioranza (65,4%), mentre quelle in apprendistato hanno inciso solamente per il 2,0%. Rispetto agli anni 2014 e 2015 non si evidenziano significative modifiche nella composizione di tali flussi.

**Figura 2.16 – Composizione delle cessazioni per tipologia contrattuale in Lombardia**

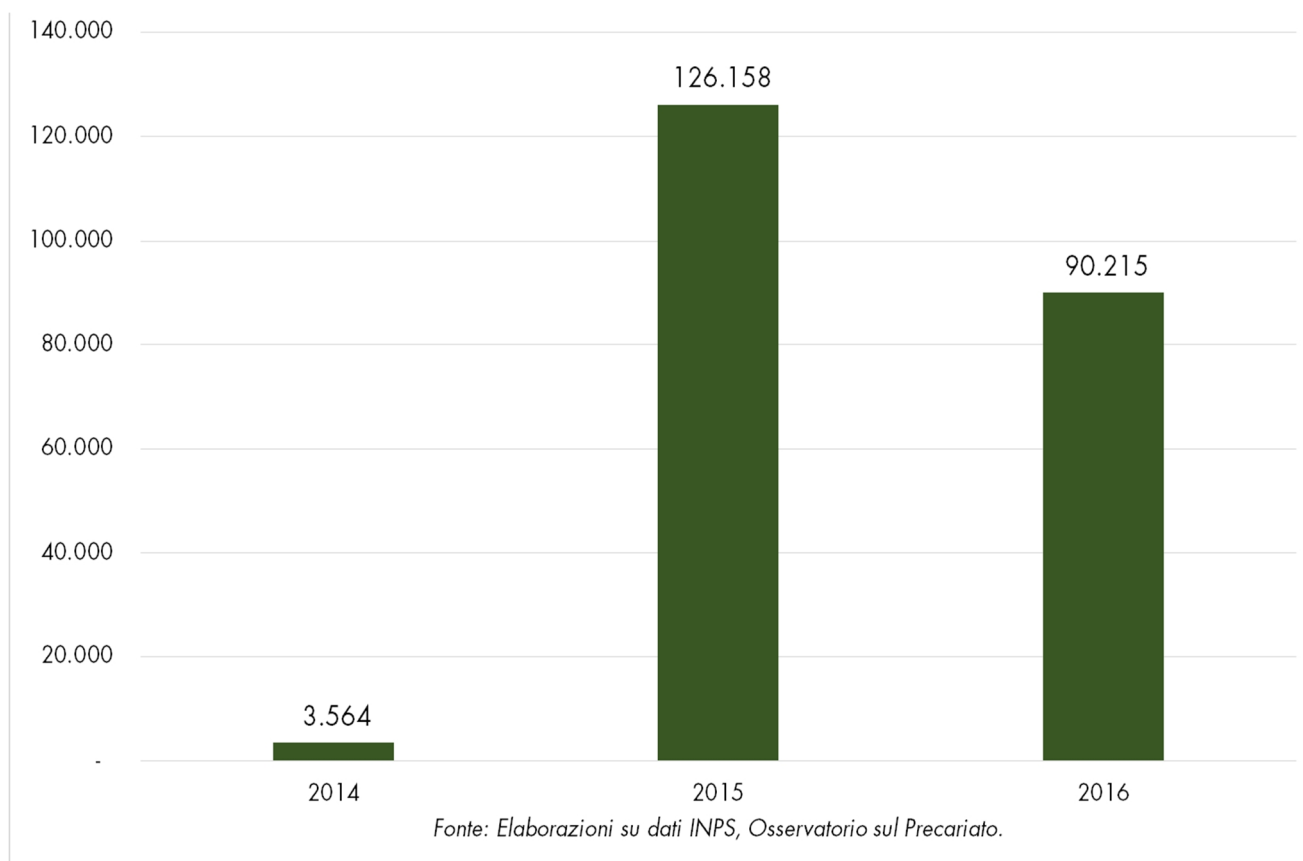


## 2.3 La variazione netta

Dalla somma algebrica fra i nuovi rapporti di lavoro instaurati e le cessazioni è possibile desumere la variazione netta nello *stock* di posizioni di lavoro: nel 2016 in Lombardia essa è risultata positiva (+90 mila unità).

Tale valore, che appare in flessione con quanto registrato nel 2015 (+126 mila), ma in significativo miglioramento sul 2014 (+3 mila), esprimerebbe, con un certo grado di approssimazione, l'evoluzione del numero di occupati dipendenti regolari<sup>3</sup> nel periodo considerato.

**Figura 2.17 – Variazione netta fra assunzioni e cessazioni in Lombardia**



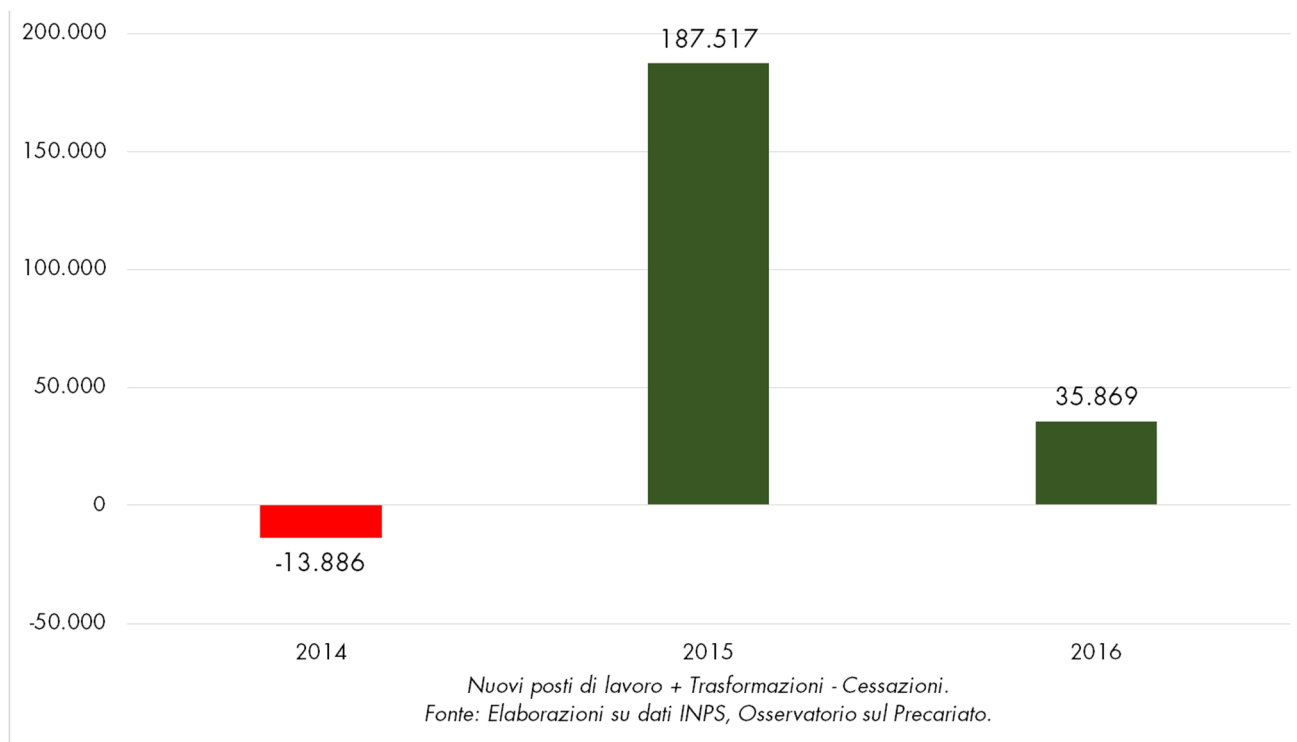
<sup>3</sup> La divergenza fra il numero di rapporti di lavoro e il numero di occupati è essenzialmente dovuta ai soggetti che hanno avuto più di un rapporto di lavoro nel periodo osservato.



Per quanto riguarda il contratto a tempo indeterminato, la variazione netta realizzata nel 2016 è pari a +36 mila unità, in contrazione sul 2015 (+188 mila), ma ancora in progresso sul 2014 (-14 mila).

La *performance* nel 2016 è la risultante di un saldo negativo (pari a circa 68 mila unità) nella differenza fra i nuovi rapporti di lavoro e le cessazioni, dopo che nel 2014 e nel 2015 si era attestata rispettivamente a -106 mila e +34 mila, e del contributo positivo fornito dalle trasformazioni di contratti a termine o in apprendistato (+104 mila), tuttavia in forte decelerazione rispetto sul 2015 (153 mila).

**Figura 2.18 - Variazione netta nel contratto a tempo indeterminato in Lombardia**





## **Parte III – La Cassa Integrazione Guadagni** *di Giulia Grazioli - Centro Studi Unione Industriali di Varese*





### 3.1 Le ore autorizzate di Cassa Integrazione

Le ore complessivamente autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni in Lombardia nel 2016 sono state 110.102.232, in riduzione (-29,3%) rispetto al 2015.

Guardando la composizione per tipologia di ammortizzatore sociale il 60% delle ore autorizzate è stato richiesto per CIGS, il 30% per CIGO e il 10% per cassa in DEROGA.

Le ore di **CIGO** autorizzate nel 2016 in Lombardia sono state 32.653.467, in riduzione (-41,3%) rispetto al 2015.

Le ore di **CIGS** autorizzate nel 2016 sono state 66.183.055, in riduzione (-24,6%) rispetto al 2015.

Le ore di cassa integrazione in **DEROGA** autorizzate nel 2016 sono state 11.265.710, in riduzione (-8%) rispetto al 2015.

**Tabella 3.1 - Ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni nel 2016 e variazione rispetto al 2015 in Lombardia**

	<i>Ore autorizzate nel 2016</i>	<i>Var % 2016/2015</i>
<b>CIGO</b>	32.653.467	-41,3%
<b>CIGS</b>	66.183.055	-24,6%
<b>DEROGA</b>	11.265.710	-8,0%
<b>Totale</b>	110.102.232	-29,3%

Fonte: Elaborazione su dati INPS



### 3.2 L'evoluzione durante la crisi

Allargando l'analisi ad un orizzonte temporale più lungo si evidenzia che a partire dal 2009 la crisi economica ha portato ad un notevole incremento nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

A fine 2016 siamo ancora al di sopra dai livelli pre-crisi, anche se si sta via via riducendo il gap che si era venuto a creare.

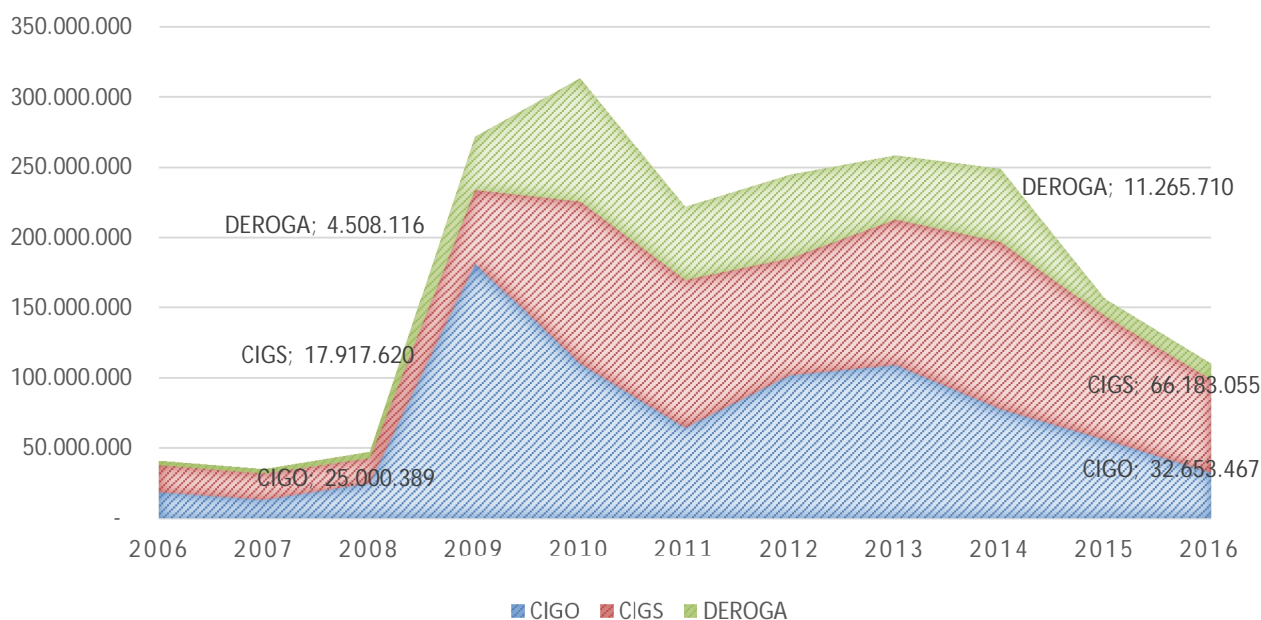
Se consideriamo il 2008 come anno benchmark pre-crisi le ore complessivamente autorizzate sono circa raddoppiate, passando da 47.426.125 (dato 2008) a 110.102.232 (dato 2016). E' comunque in atto un recupero nel corso del tempo, evidente dal confronto con il 2010, anno record in cui sono state autorizzate ben 313.268.701 ore.

In particolare rispetto al 2008 le ore di CIGS e DEROGA risultano ancora su livelli molto elevati, mentre le ore di CIGO, pur essendo del 30% al di sopra del valore pre-crisi, hanno visto una progressiva riduzione.

Questi andamenti hanno portato ad una diversa composizione tra le tre tipologie di ammortizzatore sociale: se prima della crisi le ore di CIGO erano quelle maggiormente richieste, oggi è la CIGS l'ammortizzatore a cui si fa più ricorso.



**Figura 3.1 - Andamento nel tempo ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni Totale in Lombardia**



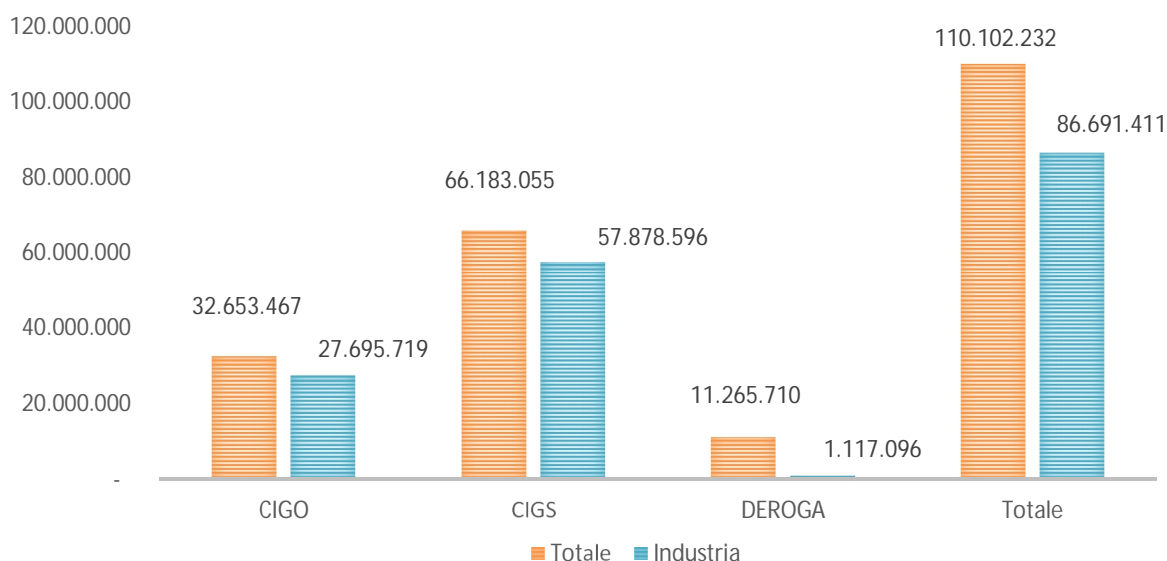
Fonte: Elaborazione su dati INPS

### 3.3 Focus Industria

Il comparto industriale è uno dei più rappresentativi a livello regionale e raccoglie il maggior numero di ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni (79% del totale), concentrate nella CIGO e nella CIGS per la natura stessa degli strumenti.

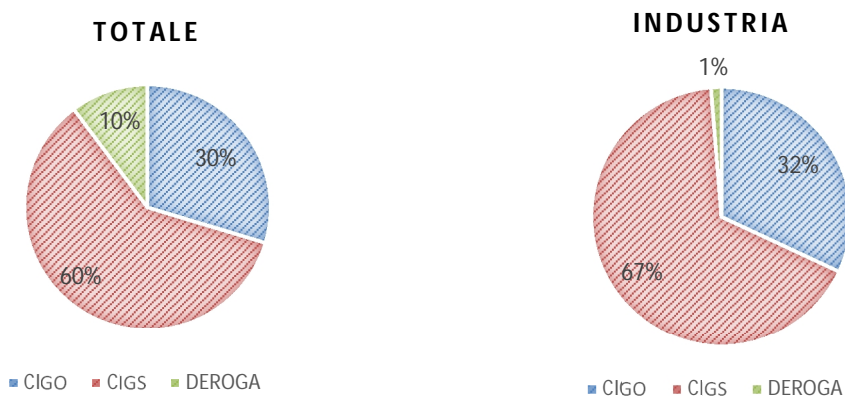
Rispetto al totale dell'economia, nell'industria la maggior parte delle ore autorizzate per la natura stessa degli strumenti sono concentrate nella CIGO (32%) e nella CIGS (67%), solo l'1% nella cassa in DEROGA.

**Figura 3.2 - Confronto fra ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni totali e nell'industria nel 2016 in Lombardia**



Fonte: Elaborazione su dati INPS

**Figura 3.3 - Composizione delle ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni nel 2016 per tipologia di ammortizzatore sociale, un confronto fra il totale e l'industria in Lombardia**



Fonte: Elaborazione su dati INPS

Le ore complessivamente autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni in Lombardia nel comparto industriale nel 2016 sono state 86.691.411, in riduzione (-29,3%) rispetto all'anno precedente.

Le ore di **CIGO** autorizzate nel 2016 in Lombardia nell'industria sono state 27.695.719, in riduzione (-40,7%) rispetto al 2015.

Le ore di **CIGS** autorizzate nel 2016 nel comparto industriale sono state 57.878.596, in riduzione (-22,3%) rispetto al 2015.

Le ore di cassa integrazione in **DEROGA** autorizzate nel 2016 nel comparto industriale sono state 1.117.096, in riduzione (-26,6%) rispetto al 2015.

**Tabella 3.2 - Ore autorizzate nell'Industria di Cassa Integrazione Guadagni nel 2016 e variazione rispetto al 2015 in Lombardia**

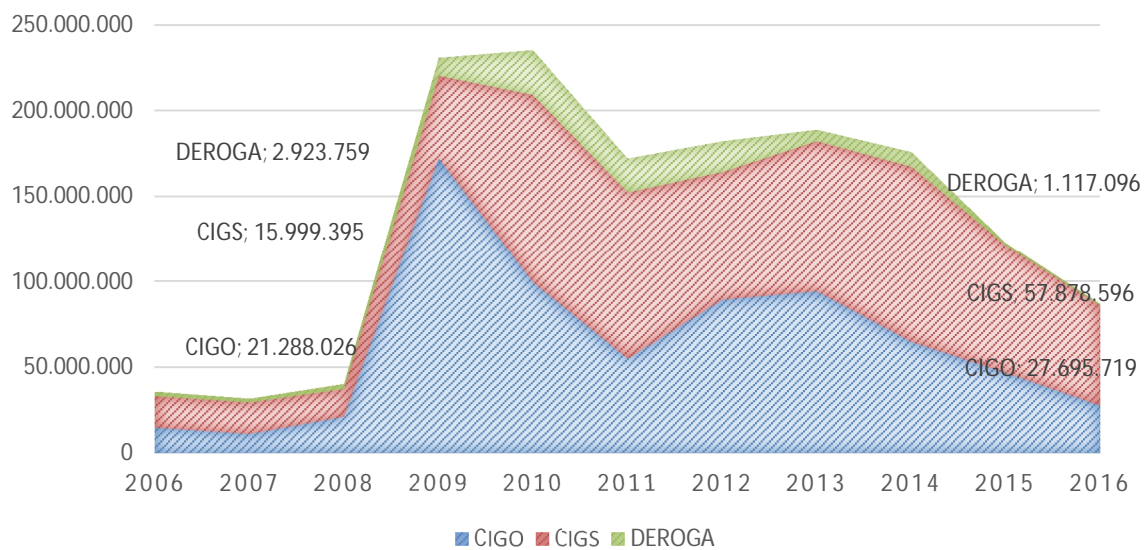
	<b>Ore autorizzate nel 2016</b>	<b>Var % 2016/2015</b>
<b>CIGO</b>	27.695.719	-40,7%
<b>CIGS</b>	57.878.596	-22,3%
<b>DEROGA</b>	1.117.096	-26,6%
<b>Totale</b>	86.691.411	-29,3%

Fonte: Elaborazione su dati INPS

L'evoluzione dell'utilizzo della Cassa Integrazione del settore industriale durante la crisi ricalca il dato complessivo lombardo.



**Figura 3.4 - Andamento nel tempo ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni Industria in Lombardia**



Fonte: Elaborazione su dati INPS





## **Parte IV – Orari e assenze**

*di Davide Fedreghini*

*Centro Studi Associazione Industriale Bresciana*



## 4.1 L'indagine di Confindustria Lombardia

Le informazioni relative agli orari e alle assenze dal lavoro sono state raccolte all'interno della X Indagine su Lavoro in Lombardia, realizzata nella primavera del 2017 dal Coordinamento Centro Studi di Confindustria Lombardia. Tale indagine si inserisce in una più ampia iniziativa del Centro Studi Confindustria, istituita nel 2005, che si è rivelata nel corso degli anni un valido supporto per orientare le politiche associative e meglio mirarle alle esigenze delle imprese.

I dati sono stati raccolti tra quasi 1.000 imprese lombarde e si riferiscono ai loro dipendenti a tempo indeterminato full time, circa 153 mila: 70 mila sono operai (45%), 68 mila impiegati e intermedi (45%), i restanti 15 mila quadri (10%). I maschi sono 118 mila (77%) e le femmine 30 mila (23%).

La determinazione degli orari e delle assenze dal lavoro è calcolata per settore e classe dimensionale delle imprese, nonché per qualifica e sesso del lavoratore; le informazioni sulla metodologia di calcolo sono riportate nell'Appendice metodologica in coda al Rapporto, mentre si rimanda all'Appendice statistica alla fine della presente sezione per la consultazione del dettaglio a livello settoriale, dimensionale e geografico.

**Tabella 4.1 – I dipendenti delle imprese del campione – valori assoluti**

	Maschi	Femmine	Quadri	Impiegati e intermedi	Operai	Totale
Industria	104.379	27.587	14.018	53.456	64.493	131.966
Terziario	13.533	8.111	1.505	14.933	5.207	21.644
Micro	879	341	81	501	638	1.219
Piccole	5.060	1.774	377	2.575	3.882	6.834
Medie	25.452	8.072	2.582	13.062	17.880	33.524
Grandi	86.522	25.513	12.483	52.251	47.301	112.034
Totale	117.912	35.698	15.523	68.389	69.699	153.610

**Tabella 4.2 - I dipendenti delle imprese del campione - valori percentuali**

	Maschi	Femmine	Quadri	Impiegati e intermedi	Operai
Industria	79%	21%	11%	41%	49%
Terziario	63%	37%	7%	69%	24%
Micro	72%	28%	7%	41%	52%
Piccole	74%	26%	6%	38%	57%
Medie	76%	24%	8%	39%	53%
Grandi	77%	23%	11%	47%	42%
Totale	77%	23%	10%	45%	45%

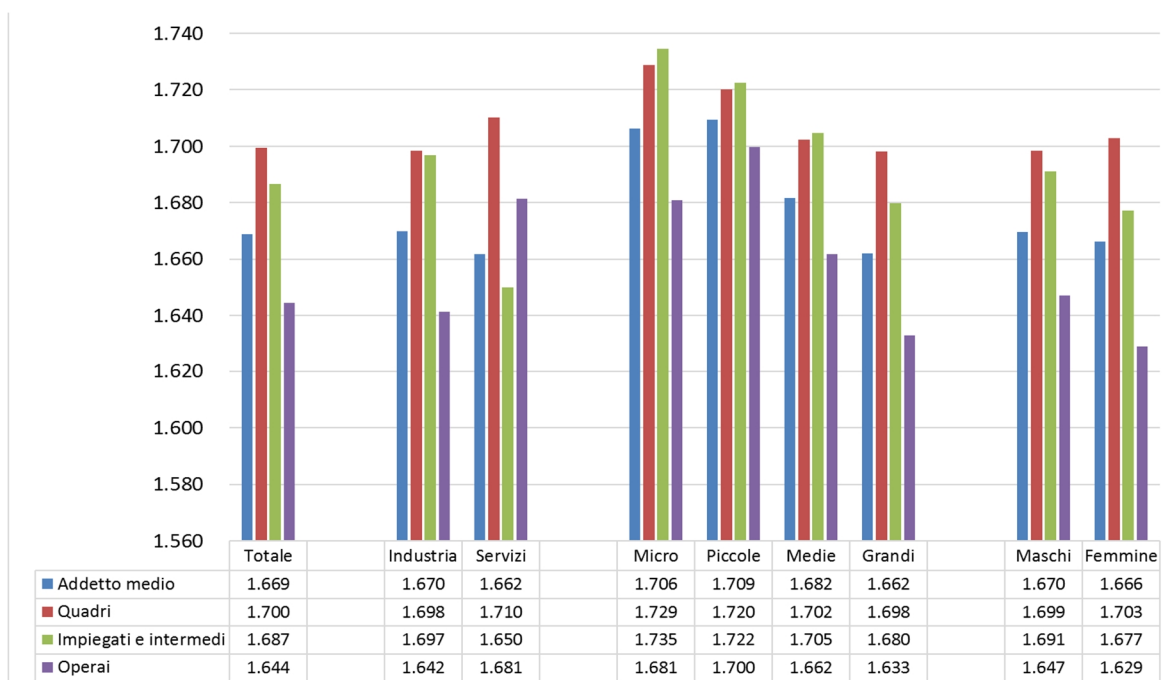
## 4.2 Le ore lavorabili

Nel corso del 2016, le ore lavorabili sono risultate mediamente pari a 1.669, con una limitata differenziazione fra i due macro settori (1.670 nell'industria e 1.662 nei servizi). La segmentazione per qualifica privilegia i quadri (1.700), rispetto a impiegati/intermedi (1.687) e operai (1.644). Tale considerazione vale solo in parte per il comparto dei servizi, dove gli operai si caratterizzano per un numero di ore lavorabili (1.681) superiore a quello degli impiegati/intermedi (1.650).

Per quanto riguarda l'analisi per classe dimensionale, il numero di ore lavorabili è maggiore per le piccole (1.709) e le micro imprese (1.706), minore per le medie (1.682) e le grandi (1.662). Queste ultime si caratterizzano per i valori più bassi in tutte le qualifiche occupazionali.

A livello di genere, non si segnalano differenze significative, benché i maschi (1.670) evidenzino un valore di poco superiore delle femmine (1.666).

**Grafico 4.1 – Ore lavorabili per settore, classe dimensionale e genere**



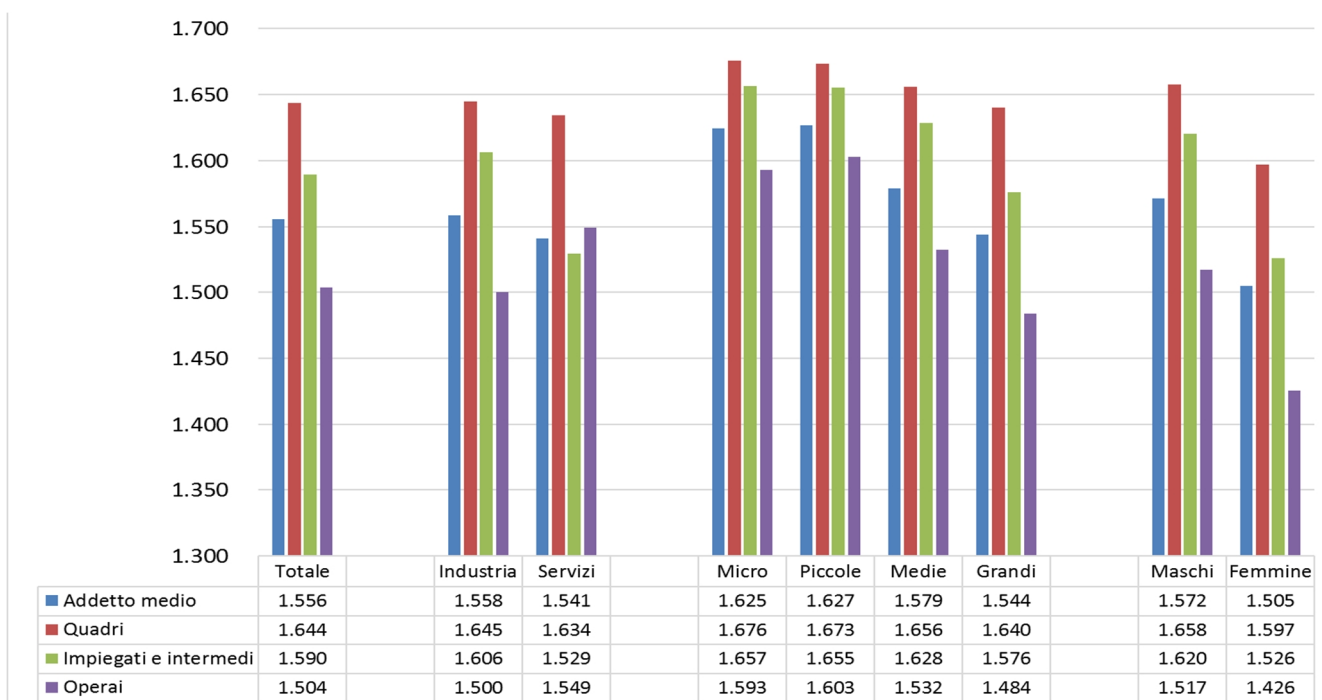
### 4.3 Le ore lavorate

Nel 2016 le ore lavorate ammontano mediamente a 1.556, con una suddivisione per settori che premia l'industria (1.558) sui servizi (1.541). Le ore lavorate sono funzione della qualifica del lavoratore: infatti sono pari a 1.644 per i quadri, 1.590 per gli impiegati/intermedi e 1.504 per gli operai.

E' evidente inoltre una relazione inversa fra le dimensioni aziendali e le ore lavorate: all'aumentare del numero degli occupati presenti nell'impresa diminuiscono infatti le ore lavorate dell'addetto medio (1.625 per le micro, 1.627 per le piccole, 1.579 per le medie e 1.544 per le grandi). Il nesso fra inquadramento del lavoratore e ore lavorate viene sostanzialmente confermato per tutte le classi dimensionali.

Le ore lavorate sono poi influenzate del genere del lavoratore (1.572 per i maschi e 1.505 per le femmine); attraverso la lettura incrociata delle informazioni su genere e qualifica, emerge che la combinazione "quadro-maschio" presenta il valore più elevato (1.658), mentre quella "operaio-femmina" il più basso (1.426).

**Grafico 4.2 - Ore lavorate per settore, classe dimensionale e genere**



#### 4.4 Le ore di assenza

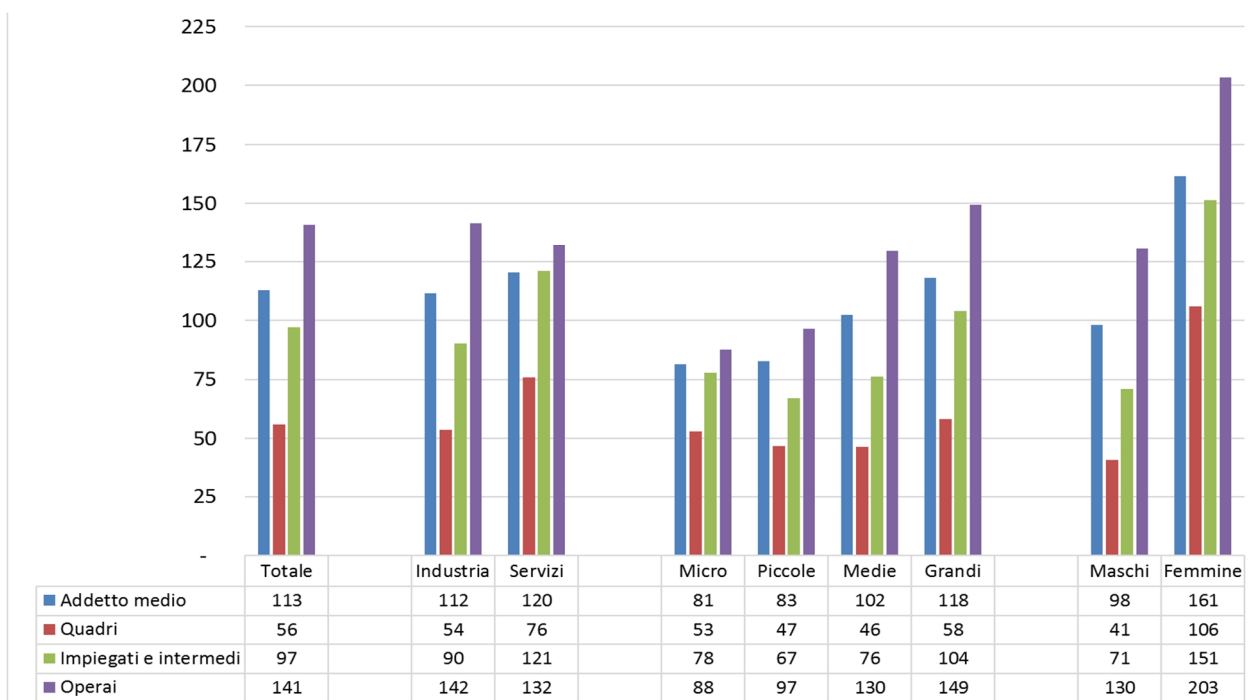
Nel corso del 2016 le ore di assenza nelle imprese lombarde sono state mediamente pari a 113 (112 nell'industria e 120 nei servizi). I quadri hanno perduto 56 ore, gli impiegati/intermedi 97 e gli operai 141.

Fra le classi dimensionali, le micro imprese si confermano come le più virtuose, caratterizzandosi per il minore valore di ore perse (81), contro 83 delle piccole, 102 delle medie e 118 delle grandi. Tale tendenza può trovare giustificazione, fra l'altro, nel fatto che la minore distanza gerarchica e il rapporto diretto che si instaura fra il datore di lavoro e il dipendente nelle realtà aziendali più piccole possono determinare un maggiore senso di appartenenza e di responsabilità dei lavoratori.

I maschi (98 ore) si caratterizzano per un più ridotto ammontare di assenze rispetto alle donne (161): i "quadri-maschi" sono i più virtuosi (solamente 41 ore), mentre le "femmine-operaio" evidenziano il dato più elevato (203).



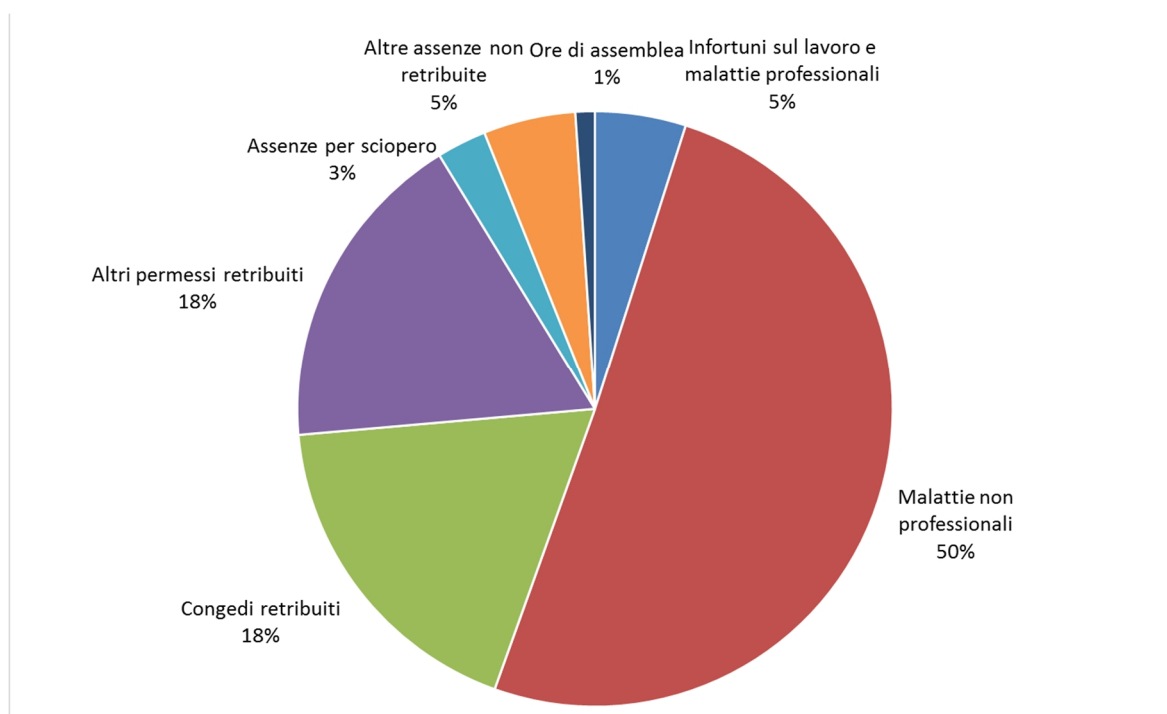
Grafico 4.3 - Ore di assenza per settore, classe dimensionale e genere



## 4.5 Le causali delle assenze

La segmentazione per causale delle 113 ore di assenza registrate dalle imprese lombarde nel 2016 mostra una netta prevalenza delle malattie non professionali<sup>4</sup> (50%); i congedi retribuiti<sup>5</sup> incidono per il 18%, gli altri permessi retribuiti<sup>6</sup> per il 18%, gli infortuni sul lavoro e malattie professionali per il 5%, mentre scioperi e assemblee rappresentano complessivamente il 4%.

**Grafico 4.4 – Ore di assenza per causale (addetto medio)**



Con riferimento al genere dell'addetto medio, il maggior numero di ore di assenza delle femmine è in primo luogo imputabile, come nelle attese, ai congedi retribuiti (66 ore, contro le 7 dei maschi) e in particolare ai congedi parentali, istituito giuridico a tutela della gravidanza e della maternità delle lavoratrici dipendenti.

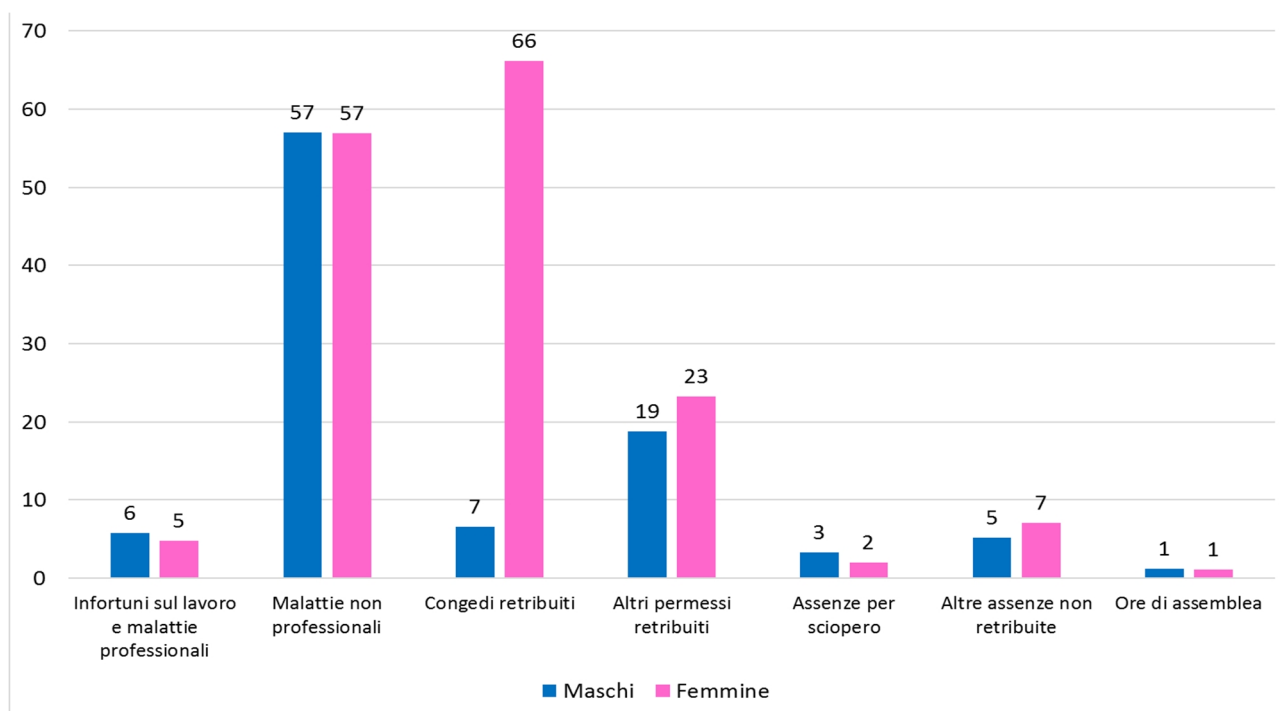
<sup>4</sup> Prendono in considerazione, fra l'altro, gli infortuni extra-lavorativi, le cure termali non in conto ferie, i casi di malattia che determinano un'anticipazione o prolungamento del periodo di gravidanza o puerperio.

<sup>5</sup> Comprendono sia i congedi parentali (come la maternità obbligatoria e facoltativa), sia quelli matrimoniali.

<sup>6</sup> Includono i permessi sindacali aziendali, le agevolazioni ex Legge 104/92 e tutti i permessi per visite mediche e altri motivi retribuiti.

Al netto di tale voce, il differenziale di genere si riduce drasticamente, andando di fatto a equiparare le ore di assenza fra maschi e femmine.

**Grafico 4.5 - Ore di assenza per causale e genere (addetto medio)**



## 4.6 I tassi di assenza

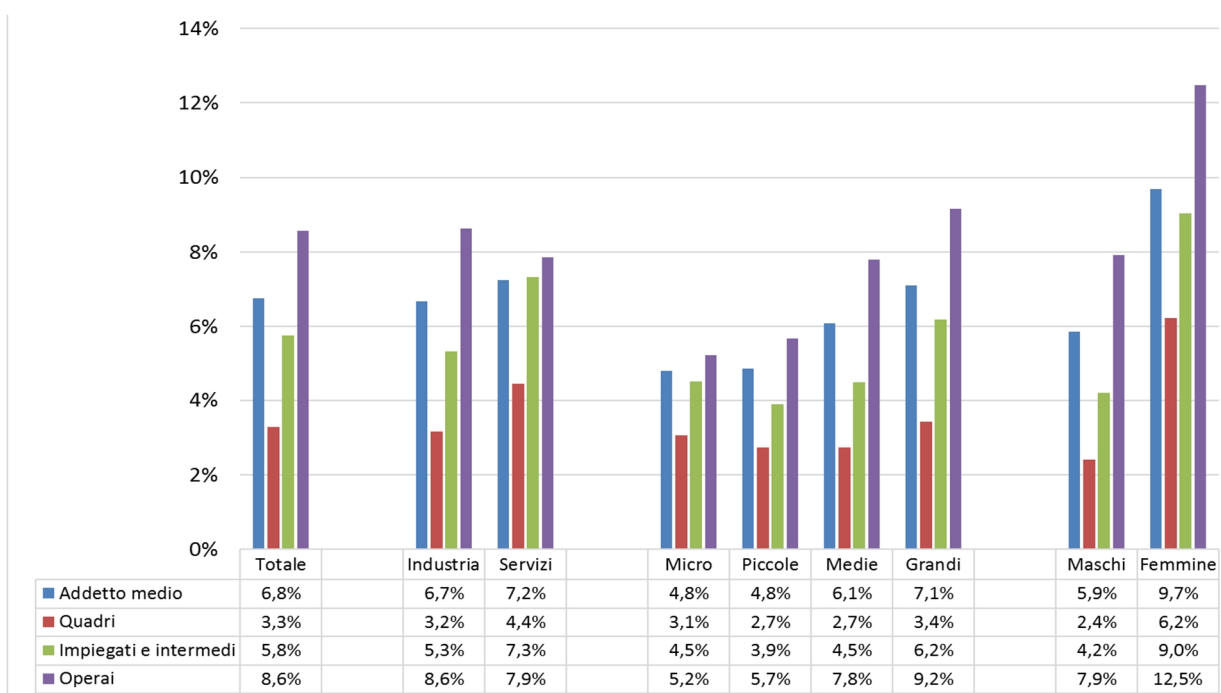
Alle 113 ore complessivamente perdute dall'addetto medio corrisponde un tasso di gravità (ovvero la quota percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) pari al 6,8%. Nell'industria tale tasso si attesta al 6,7%, rispetto al 7,2% nel terziario.

Il tasso di gravità è funzione della dimensione aziendale: 4,8% nelle micro e nelle piccole imprese, 6,1% nelle medie e 7,1% nelle grandi. Allo stesso tempo, i tassi di assenza tendono a crescere al diminuire della qualifica (3,3% nei quadri, 5,8% negli impiegati/intermedi, 8,6% negli operai); questa tendenza è confermata, con intensità diverse, per ogni settore e classe dimensionale.



La scomposizione per genere mostra tassi di assenza più elevati per le femmine (9,7%), rispetto ai maschi (5,9%); ciò è primariamente imputabile, come emerso in precedenza, all'utilizzo dei congedi parentali, che interessano in misura quasi esclusiva le donne.

**Grafico 4.6 – Tassi di assenza per settore, classe dimensionale e genere**

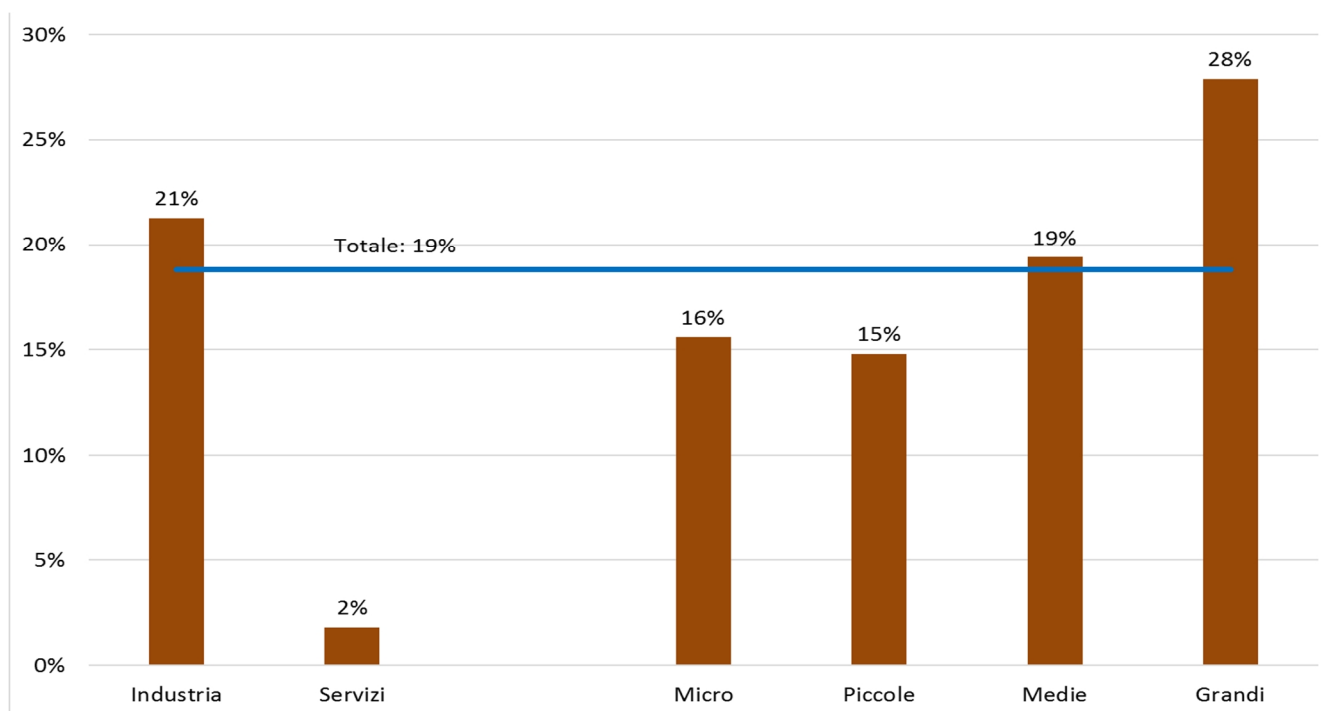


## 4.7 Ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni e allo straordinario

L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria, Straordinaria e in Deroga) ha riguardato il 19% delle imprese lombarde; i picchi di diffusione si sono sperimentati fra gli operatori industriali (21%) e fra quelli di grandi dimensioni (28%). Per contro, la quota di imprese che ha fatto ricorso alla CIG è significativamente inferiore alla media nei servizi (2%), nelle aziende micro (16%) e piccole (15%), a certificazione della persistente difficoltà di accesso a tale strumento da parte di queste categorie.

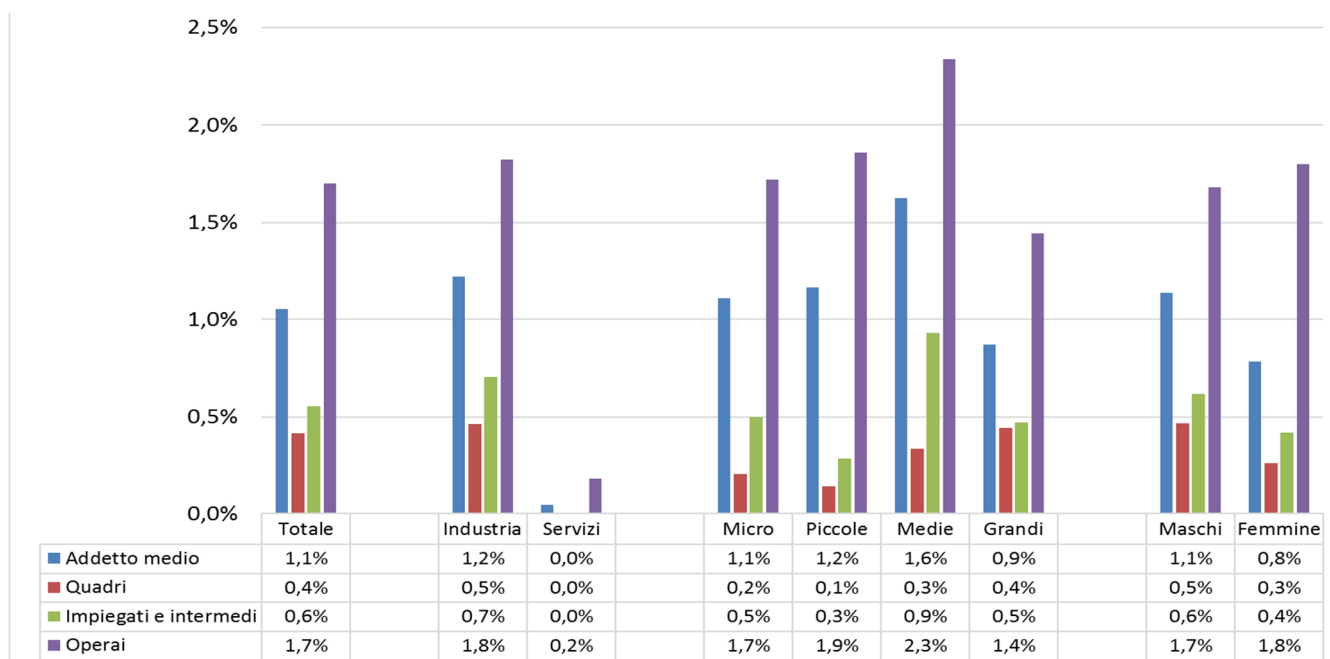
È opportuno precisare che il dato qui calcolato è riferito esclusivamente alle ore di CIG effettivamente utilizzate, a differenza di quanto avviene nelle statistiche ufficiali fornite dall'INPS, trattate nella Parte III le quali considerano il totale delle ore richieste dalle aziende e autorizzate.

**Grafico 4.7 - Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG**



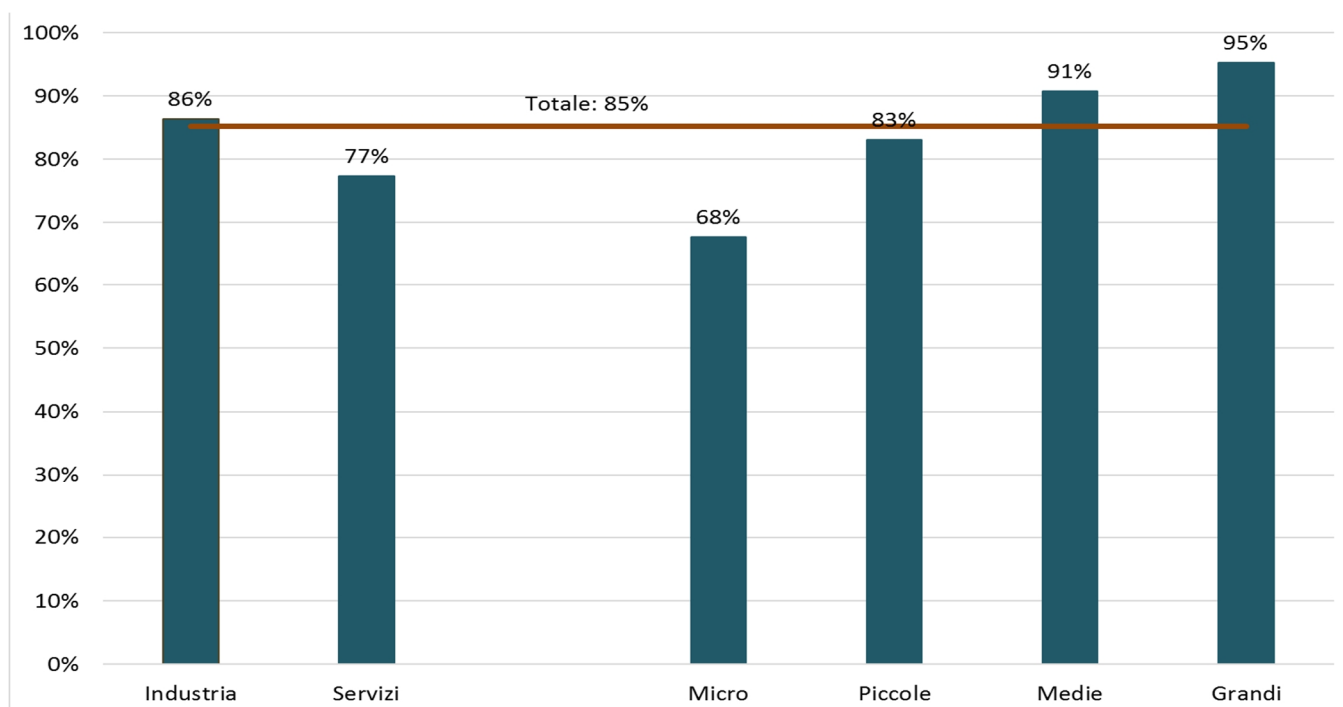
L'incidenza delle ore di CIG su quelle lavorabili è mediamente pari all'1,1%; sintesi di un 1,2% nell'industria e di uno 0,0% nei servizi. Tale valore aumenta al diminuire della qualifica del lavoratore (0,4% per i quadri, 0,6% per gli impiegati/intermedi, 1,7% per gli operai); questa tendenza è confermata per tutti i settori e classi dimensionali.

**Grafico 4.8 - Incidenza della CIG sulle ore lavorabili per settore, classe dimensionale e genere**



L'utilizzo degli straordinari ha riguardato l'85% delle imprese lombarde e ha privilegiato gli operatori dell'industria (86%) rispetto a quelli dei servizi (77%). Allo stesso tempo, è evidente che il ricorso a tale strumento si intensifica al crescere della dimensione aziendale (68% nelle micro imprese, 83% nelle piccole, 91% nelle medie e 95% nelle grandi).

**Grafico 4.9 - Quota di imprese che hanno utilizzato straordinari**

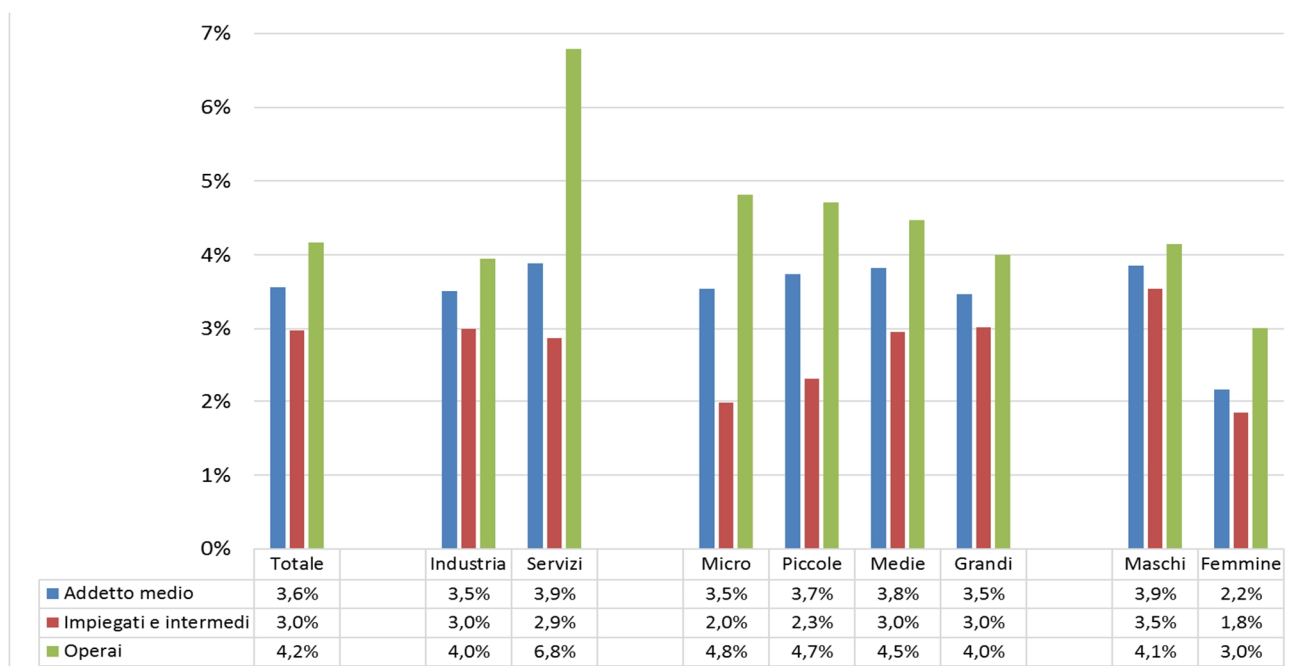


Per l'insieme delle imprese lombarde, l'incidenza delle ore di straordinario sul totale delle ore lavorabili è pari al 3,6%, più alta nei servizi (3,9%) che nell'industria (3,5%).

Gli straordinari hanno un peso superiore per il personale operaio (4,2%) rispetto al 3,0% di impiegati/intermedi e per l'occupazione maschile (3,9%) nei confronti di quella femminile (2,2%).



**Grafico 4.10 - Incidenza degli straordinari sulle ore lavorabili per settore, classe dimensionale e genere**



## Orari e assenze

### *Appendice metodologica e tavole statistiche*



## Metodologia di calcolo dei tassi di assenza

Per il calcolo del dato sull'orario e sulle assenze nel mercato del lavoro sono stati utilizzati i dati relativi al solo personale a tempo indeterminato *full-time*.

L'indagine ha raccolto dalle imprese, 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 2016;
- l'orario del personale a tempo pieno e le pause retribuite applicati in azienda;
- il totale delle ore non lavorate nel 2016 per intervento CIG (ordinaria, straordinaria e in deroga), distintamente per il personale maschile e per quello femminile, nonché per qualifica;
- le ore di lavoro straordinario;
- il numero di ore perse dai lavoratori nel corso del 2016, precisando la causale di assenza:
  - infortunio e malattia professionale;
  - malattia non professionale;
  - congedi retribuiti;
  - altri permessi retribuiti;
  - altre assenze non retribuite;
  - sciopero;
  - ore di assemblea;

Per determinare le ore lavorabili, ai 366 giorni del 2016 sono stati sottratti:

- i sabati e le domeniche (105 giorni) e le festività infrasettimanali (10 giorni 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 e conto ore.

Il risultato, ricondotto su base settimanale dividendo per 5, è stato moltiplicato per l'orario settimanale applicato in azienda, al netto delle pause retribuite.

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



## Esempio

Elementi per il calcolo

- a. lavoratori al 31.12.2015 (dato aziendale): 9
- b. lavoratori al 31.12.2016 (dato aziendale): 11
  
- c. numero medio lavoratori nel 2016: 10
- d. giorni dell'anno: 366
- e. sabati e domeniche: 105
- f. festività infrasettimanali nel 2016: 10
- g. giorni di ferie e P.A.R. (dato aziendale): 33
- h. orario settimanale: 40 ore
- i. pause retribuite per settimana (in minuti): 60
- j. ore di CIG (dato aziendale): 500 (50 pro-capite)

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

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

$$\text{ore lavorabili} = (366 - 105 - 10 - 33) / 5 * (40 - 60/60) - 50 = 1.650$$

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

$$\text{ore perse} = \text{ore totali di assenza} / \text{numero medio di dipendenti nel 2016}$$

I tassi assenza sono stati così ottenuti:

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







## Tavole statistiche

Di seguito vengono riportate le principali elaborazioni relative agli orari e assenze dal lavoro, suddivise per settore, classe dimensionale e area territoriale dei rispondenti.

Come già nella passata edizione del Rapporto, i dati territoriali sono stati aggregati in base al criterio provinciale e non all'appartenenza delle imprese alle Associazioni territoriali del Sistema Confindustria Lombardia.

Si precisa infine che i questionari raccolti da Bergamo, Brescia, Varese hanno superato la soglia di rappresentatività. Per Milano, Monza e Brianza e Lodi è stato realizzato un unico aggregato. Per le restanti province non è stato raccolto un numero sufficiente di questionari per poter offrire una rappresentazione significativa; si è quindi provveduto a formare i seguenti aggregati: Lombardia Nord (Como, Lecco e Sondrio) e Lombardia Sud (Cremona, Mantova e Pavia).

## Totale Lombardia

### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	6	5	6	0,3%	0,3%	0,3%
Malattie non professionali	57	57	57	3,4%	3,4%	3,4%
Congedi retribuiti	7	66	20	0,4%	4,0%	1,2%
Altri permessi retribuiti	19	23	20	1,1%	1,4%	1,2%
Assenze per sciopero	3	2	3	0,2%	0,1%	0,2%
Altre assenze non retribuite	5	7	6	0,3%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>98</b>	<b>161</b>	<b>113</b>	<b>5,9%</b>	<b>9,7%</b>	<b>6,8%</b>

### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	2	4	2	0,1%	0,2%	0,1%
Malattie non professionali	23	26	24	1,3%	1,5%	1,4%
Congedi retribuiti	3	54	15	0,2%	3,2%	0,9%
Altri permessi retribuiti	10	15	12	0,6%	0,9%	0,7%
Assenze per sciopero	1	0	1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	2	7	3	0,1%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>41</b>	<b>106</b>	<b>56</b>	<b>2,4%</b>	<b>6,2%</b>	<b>3,3%</b>





### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	3	4	3	0,2%	0,2%	0,2%
Malattie non professionali	36	43	39	2,2%	2,6%	2,3%
Congedi retribuiti	7	73	28	0,4%	4,3%	1,7%
Altri permessi retribuiti	19	24	21	1,1%	1,4%	1,2%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	3	6	4	0,2%	0,3%	0,2%
Ore di assemblea	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>71</b>	<b>151</b>	<b>97</b>	<b>4,2%</b>	<b>9,0%</b>	<b>5,8%</b>

### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	9	7	8	0,5%	0,4%	0,5%
Malattie non professionali	80	98	82	4,8%	6,0%	5,0%
Congedi retribuiti	7	56	14	0,4%	3,4%	0,8%
Altri permessi retribuiti	20	24	21	1,2%	1,5%	1,3%
Assenze per sciopero	5	5	5	0,3%	0,3%	0,3%
Altre assenze non retribuite	7	10	8	0,4%	0,6%	0,5%
Ore di assemblea	2	3	2	0,1%	0,2%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>130</b>	<b>203</b>	<b>141</b>	<b>7,9%</b>	<b>12,5%</b>	<b>8,6%</b>

## Totale Lombardia - Industria

### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	6	5	5	0,3%	0,3%	0,3%
Malattie non professionali	58	60	58	3,5%	3,6%	3,5%
Congedi retribuiti	6	61	18	0,4%	3,7%	1,1%
Altri permessi retribuiti	18	24	19	1,1%	1,4%	1,2%
Assenze per sciopero	4	3	3	0,2%	0,1%	0,2%
Altre assenze non retribuite	5	7	6	0,3%	0,4%	0,4%
Ore di assemblea	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>98</b>	<b>161</b>	<b>112</b>	<b>5,9%</b>	<b>9,6%</b>	<b>6,7%</b>





### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	2	4	2	0,1%	0,2%	0,1%
Malattie non professionali	23	27	24	1,4%	1,6%	1,4%
Congedi retribuiti	3	45	12	0,2%	2,6%	0,7%
Altri permessi retribuiti	10	16	11	0,6%	0,9%	0,7%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	2	7	3	0,1%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>41</b>	<b>99</b>	<b>54</b>	<b>2,4%</b>	<b>5,8%</b>	<b>3,2%</b>

### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	3	4	3	0,2%	0,2%	0,2%
Malattie non professionali	36	43	38	2,1%	2,5%	2,2%
Congedi retribuiti	6	67	23	0,4%	3,9%	1,4%
Altri permessi retribuiti	18	26	20	1,1%	1,5%	1,2%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	3	6	4	0,2%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>68</b>	<b>147</b>	<b>90</b>	<b>4,0%</b>	<b>8,6%</b>	<b>5,3%</b>

### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	8	7	8	0,5%	0,5%	0,5%
Malattie non professionali	80	98	83	4,9%	6,0%	5,0%
Congedi retribuiti	7	58	14	0,4%	3,6%	0,9%
Altri permessi retribuiti	20	24	21	1,2%	1,5%	1,3%
Assenze per sciopero	6	6	6	0,4%	0,3%	0,4%
Altre assenze non retribuite	8	10	8	0,5%	0,6%	0,5%
Ore di assemblea	2	3	2	0,1%	0,2%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>131</b>	<b>206</b>	<b>142</b>	<b>8,0%</b>	<b>12,6%</b>	<b>8,6%</b>





## Totale Lombardia – Servizi

### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	8	4	6	0,4%	0,3%	0,4%
Malattie non professionali	51	47	49	3,0%	2,9%	3,0%
Congedi retribuiti	10	83	37	0,6%	5,1%	2,2%
Altri permessi retribuiti	24	21	23	1,4%	1,3%	1,4%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	4	6	4	0,2%	0,3%	0,3%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>96</b>	<b>161</b>	<b>120</b>	<b>5,7%</b>	<b>9,9%</b>	<b>7,2%</b>

### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	1	4	2	0,1%	0,3%	0,1%
Malattie non professionali	21	18	20	1,2%	1,1%	1,2%
Congedi retribuiti	4	117	38	0,3%	6,8%	2,2%
Altri permessi retribuiti	17	11	15	1,0%	0,6%	0,9%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	1	1	1	0,0%	0,1%	0,0%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>44</b>	<b>152</b>	<b>76</b>	<b>2,6%</b>	<b>8,8%</b>	<b>4,4%</b>

### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	5	4	5	0,3%	0,2%	0,3%
Malattie non professionali	39	44	42	2,4%	2,7%	2,5%
Congedi retribuiti	12	86	46	0,7%	5,3%	2,8%
Altri permessi retribuiti	26	21	24	1,5%	1,3%	1,4%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,1%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	3	5	4	0,2%	0,3%	0,2%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>86</b>	<b>161</b>	<b>121</b>	<b>5,1%</b>	<b>9,9%</b>	<b>7,3%</b>





### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	13	6	12	0,8%	0,4%	0,7%
Malattie non professionali	78	92	80	4,6%	5,5%	4,7%
Congedi retribuiti	7	28	10	0,4%	1,7%	0,6%
Altri permessi retribuiti	21	29	22	1,2%	1,7%	1,3%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	6	16	7	0,3%	1,0%	0,4%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>126</b>	<b>172</b>	<b>132</b>	<b>7,5%</b>	<b>10,3%</b>	<b>7,9%</b>

### Totale Lombardia - Micro imprese (fino a 15 dipendenti)

#### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	6	1	4	0,3%	0,0%	0,2%
Malattie non professionali	45	36	42	2,6%	2,1%	2,5%
Congedi retribuiti	5	55	19	0,3%	3,2%	1,1%
Altri permessi retribuiti	9	13	10	0,5%	0,8%	0,6%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	7	3	6	0,4%	0,2%	0,3%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>71</b>	<b>109</b>	<b>81</b>	<b>4,2%</b>	<b>6,3%</b>	<b>4,8%</b>

#### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	2	0	1	0,1%	0,0%	0,1%
Malattie non professionali	12	27	17	0,7%	1,6%	1,0%
Congedi retribuiti	13	40	22	0,7%	2,3%	1,3%
Altri permessi retribuiti	8	15	11	0,5%	0,9%	0,6%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	0	7	2	0,0%	0,4%	0,1%
Ore di assemblea	0	1	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>35</b>	<b>90</b>	<b>53</b>	<b>2,0%</b>	<b>5,2%</b>	<b>3,1%</b>





### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	4	1	3	0,2%	0,1%	0,1%
Malattie non professionali	19	28	24	1,1%	1,6%	1,4%
Congedi retribuiti	11	62	37	0,6%	3,6%	2,1%
Altri permessi retribuiti	9	14	11	0,5%	0,8%	0,6%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	4	2	3	0,2%	0,1%	0,2%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>48</b>	<b>107</b>	<b>78</b>	<b>2,7%</b>	<b>6,2%</b>	<b>4,5%</b>

### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	6	0	6	0,4%	0,0%	0,3%
Malattie non professionali	59	77	60	3,5%	4,5%	3,6%
Congedi retribuiti	2	34	4	0,1%	2,0%	0,3%
Altri permessi retribuiti	9	12	9	0,5%	0,7%	0,5%
Assenze per sciopero	0	1	0	0,0%	0,1%	0,0%
Altre assenze non retribuite	8	4	8	0,5%	0,2%	0,5%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>84</b>	<b>129</b>	<b>88</b>	<b>5,0%</b>	<b>7,5%</b>	<b>5,2%</b>

## Totale Lombardia - Piccole imprese (16-49 dipendenti)

### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	6	2	5	0,4%	0,1%	0,3%
Malattie non professionali	43	40	42	2,5%	2,4%	2,5%
Congedi retribuiti	4	44	15	0,3%	2,6%	0,9%
Altri permessi retribuiti	12	20	14	0,7%	1,2%	0,8%
Assenze per sciopero	1	0	1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	7	3	6	0,4%	0,2%	0,3%
Ore di assemblea	1	0	1	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>73</b>	<b>110</b>	<b>83</b>	<b>4,3%</b>	<b>6,5%</b>	<b>4,8%</b>





### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	1	8	2	0,0%	0,5%	0,1%
Malattie non professionali	19	11	18	1,1%	0,6%	1,0%
Congedi retribuiti	3	68	16	0,2%	3,9%	0,9%
Altri permessi retribuiti	8	12	9	0,5%	0,7%	0,5%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	2	1	2	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>2,0%</b>	<b>5,8%</b>	<b>2,7%</b>

### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
Malattie non professionali	24	29	26	1,4%	1,7%	1,5%
Congedi retribuiti	5	55	26	0,3%	3,2%	1,5%
Altri permessi retribuiti	10	15	12	0,6%	0,9%	0,7%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	1	3	2	0,1%	0,2%	0,1%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>42</b>	<b>103</b>	<b>67</b>	<b>2,5%</b>	<b>6,0%</b>	<b>3,9%</b>

### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	9	3	8	0,5%	0,2%	0,5%
Malattie non professionali	54	62	56	3,2%	3,8%	3,3%
Congedi retribuiti	4	23	7	0,2%	1,4%	0,4%
Altri permessi retribuiti	13	30	16	0,7%	1,8%	0,9%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,1%	0,0%	0,1%
Altre assenze non retribuite	9	4	8	0,6%	0,2%	0,5%
Ore di assemblea	1	0	1	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>91</b>	<b>123</b>	<b>97</b>	<b>5,3%</b>	<b>7,5%</b>	<b>5,7%</b>





## Totale Lombardia – Medie imprese (50-249 dipendenti)

### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortunati sul lavoro e malattie professionali	6	4	6	0,4%	0,2%	0,3%
Malattie non professionali	57	61	58	3,4%	3,6%	3,4%
Congedi retribuiti	6	51	16	0,3%	3,0%	1,0%
Altri permessi retribuiti	14	15	14	0,8%	0,9%	0,8%
Assenze per sciopero	2	1	2	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	5	7	6	0,3%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>91</b>	<b>140</b>	<b>102</b>	<b>5,4%</b>	<b>8,3%</b>	<b>6,1%</b>

### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortunati sul lavoro e malattie professionali	2	3	2	0,1%	0,2%	0,1%
Malattie non professionali	21	25	22	1,3%	1,5%	1,3%
Congedi retribuiti	2	33	10	0,1%	2,0%	0,6%
Altri permessi retribuiti	9	13	10	0,5%	0,7%	0,6%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	2	3	2	0,1%	0,2%	0,1%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>37</b>	<b>77</b>	<b>46</b>	<b>2,2%</b>	<b>4,6%</b>	<b>2,7%</b>

### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortunati sul lavoro e malattie professionali	3	2	2	0,1%	0,1%	0,1%
Malattie non professionali	32	40	35	1,9%	2,3%	2,0%
Congedi retribuiti	5	55	22	0,3%	3,3%	1,3%
Altri permessi retribuiti	12	14	12	0,7%	0,8%	0,7%
Assenze per sciopero	0	1	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	2	6	4	0,1%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>55</b>	<b>118</b>	<b>76</b>	<b>3,2%</b>	<b>6,9%</b>	<b>4,5%</b>







### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	9	7	9	0,6%	0,4%	0,5%
Malattie non professionali	76	99	79	4,5%	6,0%	4,8%
Congedi retribuiti	6	47	13	0,4%	2,9%	0,8%
Altri permessi retribuiti	15	17	15	0,9%	1,0%	0,9%
Assenze per sciopero	3	3	3	0,2%	0,2%	0,2%
Altre assenze non retribuite	8	10	8	0,5%	0,6%	0,5%
Ore di assemblea	2	3	2	0,1%	0,2%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>118</b>	<b>186</b>	<b>130</b>	<b>7,1%</b>	<b>11,2%</b>	<b>7,8%</b>

### Totale Lombardia - Grandi imprese (250 dipendenti e oltre)

#### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	6	5	6	0,3%	0,3%	0,3%
Malattie non professionali	58	57	58	3,5%	3,5%	3,5%
Congedi retribuiti	7	73	22	0,4%	4,4%	1,3%
Altri permessi retribuiti	21	26	22	1,3%	1,6%	1,3%
Assenze per sciopero	4	2	4	0,2%	0,1%	0,2%
Altre assenze non retribuite	5	7	6	0,3%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>102</b>	<b>173</b>	<b>118</b>	<b>6,1%</b>	<b>10,4%</b>	<b>7,1%</b>

#### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	2	4	2	0,1%	0,2%	0,1%
Malattie non professionali	23	27	24	1,4%	1,6%	1,4%
Congedi retribuiti	3	58	16	0,2%	3,4%	0,9%
Altri permessi retribuiti	11	16	12	0,6%	0,9%	0,7%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	2	7	3	0,1%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>42</b>	<b>112</b>	<b>58</b>	<b>2,5%</b>	<b>6,6%</b>	<b>3,4%</b>





### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	3	5	4	0,2%	0,3%	0,2%
Malattie non professionali	38	46	40	2,3%	2,7%	2,4%
Congedi retribuiti	8	79	30	0,5%	4,7%	1,8%
Altri permessi retribuiti	22	28	24	1,3%	1,7%	1,4%
Assenze per sciopero	2	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	4	6	4	0,2%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>76</b>	<b>164</b>	<b>104</b>	<b>4,5%</b>	<b>9,9%</b>	<b>6,2%</b>

### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	8	8	8	0,5%	0,5%	0,5%
Malattie non professionali	84	101	86	5,1%	6,3%	5,3%
Congedi retribuiti	7	64	15	0,5%	4,0%	0,9%
Altri permessi retribuiti	23	27	23	1,4%	1,7%	1,4%
Assenze per sciopero	7	7	7	0,4%	0,4%	0,4%
Altre assenze non retribuite	7	11	8	0,4%	0,7%	0,5%
Ore di assemblea	2	3	2	0,1%	0,2%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>138</b>	<b>221</b>	<b>149</b>	<b>8,5%</b>	<b>13,7%</b>	<b>9,2%</b>

## Bergamo

### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	5	5	5	0,3%	0,3%	0,3%
Malattie non professionali	57	74	60	3,4%	4,4%	3,6%
Congedi retribuiti	10	72	23	0,6%	4,3%	1,3%
Altri permessi retribuiti	14	22	16	0,8%	1,3%	0,9%
Assenze per sciopero	4	3	4	0,2%	0,2%	0,2%
Altre assenze non retribuite	4	6	5	0,3%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	2	1	2	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>95</b>	<b>184</b>	<b>114</b>	<b>5,7%</b>	<b>11,1%</b>	<b>6,8%</b>





### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	1	3	1	0,1%	0,2%	0,1%
Malattie non professionali	16	24	17	0,9%	1,4%	1,0%
Congedi retribuiti	3	46	11	0,2%	2,7%	0,6%
Altri permessi retribuiti	5	12	6	0,3%	0,7%	0,3%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	2	2	2	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>28</b>	<b>87</b>	<b>38</b>	<b>1,6%</b>	<b>5,1%</b>	<b>2,2%</b>

### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	2	1	2	0,1%	0,1%	0,1%
Malattie non professionali	29	37	31	1,7%	2,2%	1,8%
Congedi retribuiti	9	64	26	0,5%	3,8%	1,5%
Altri permessi retribuiti	11	17	13	0,7%	1,0%	0,8%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	3	6	4	0,2%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	0	1	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>55</b>	<b>127</b>	<b>77</b>	<b>3,2%</b>	<b>7,5%</b>	<b>4,5%</b>

### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	7	9	7	0,4%	0,6%	0,5%
Malattie non professionali	76	121	83	4,5%	7,5%	5,0%
Congedi retribuiti	10	83	22	0,6%	5,2%	1,3%
Altri permessi retribuiti	16	29	18	1,0%	1,8%	1,1%
Assenze per sciopero	6	7	6	0,4%	0,5%	0,4%
Altre assenze non retribuite	5	7	6	0,3%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	2	3	2	0,1%	0,2%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>123</b>	<b>260</b>	<b>145</b>	<b>7,4%</b>	<b>16,2%</b>	<b>8,8%</b>





## Brescia

### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	7	6	7	0,4%	0,3%	0,4%
Malattie non professionali	68	74	69	4,1%	4,4%	4,1%
Congedi retribuiti	6	65	14	0,4%	3,9%	0,9%
Altri permessi retribuiti	22	43	25	1,3%	2,6%	1,5%
Assenze per sciopero	5	3	5	0,3%	0,2%	0,3%
Altre assenze non retribuite	5	8	6	0,3%	0,5%	0,3%
Ore di assemblea	2	2	2	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>116</b>	<b>202</b>	<b>128</b>	<b>7,0%</b>	<b>12,0%</b>	<b>7,7%</b>

### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	1	2	1	0,1%	0,1%	0,1%
Malattie non professionali	21	35	24	1,2%	2,0%	1,4%
Congedi retribuiti	1	46	9	0,1%	2,7%	0,6%
Altri permessi retribuiti	14	46	19	0,8%	2,7%	1,1%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	5	2	4	0,3%	0,1%	0,2%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>42</b>	<b>130</b>	<b>58</b>	<b>2,5%</b>	<b>7,6%</b>	<b>3,4%</b>

### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	3	2	3	0,2%	0,1%	0,2%
Malattie non professionali	38	48	41	2,2%	2,8%	2,4%
Congedi retribuiti	4	74	21	0,3%	4,3%	1,3%
Altri permessi retribuiti	22	51	29	1,3%	3,0%	1,7%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	2	8	4	0,1%	0,5%	0,2%
Ore di assemblea	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>73</b>	<b>186</b>	<b>100</b>	<b>4,2%</b>	<b>10,8%</b>	<b>5,9%</b>





## Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	10	12	10	0,6%	0,7%	0,6%
Malattie non professionali	83	121	86	5,1%	7,5%	5,3%
Congedi retribuiti	7	54	11	0,4%	3,3%	0,7%
Altri permessi retribuiti	22	30	23	1,4%	1,9%	1,4%
Assenze per sciopero	7	7	7	0,4%	0,4%	0,4%
Altre assenze non retribuite	7	10	7	0,4%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	3	4	3	0,2%	0,3%	0,2%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>139</b>	<b>239</b>	<b>147</b>	<b>8,5%</b>	<b>14,7%</b>	<b>9,0%</b>

## Varese

### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	7	4	7	0,4%	0,2%	0,4%
Malattie non professionali	58	62	59	3,5%	3,7%	3,6%
Congedi retribuiti	4	53	16	0,2%	3,2%	1,0%
Altri permessi retribuiti	20	20	20	1,2%	1,2%	1,2%
Assenze per sciopero	2	2	2	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	5	6	5	0,3%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	1	2	1	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>97</b>	<b>150</b>	<b>110</b>	<b>5,9%</b>	<b>9,0%</b>	<b>6,6%</b>

### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	2	0	2	0,1%	0,0%	0,1%
Malattie non professionali	23	25	23	1,4%	1,5%	1,4%
Congedi retribuiti	4	6	4	0,2%	0,4%	0,3%
Altri permessi retribuiti	10	14	11	0,6%	0,9%	0,6%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	1	2	1	0,0%	0,1%	0,1%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>39</b>	<b>48</b>	<b>41</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,9%</b>	<b>2,5%</b>





### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	2	2	2	0,1%	0,1%	0,1%
Malattie non professionali	35	50	40	2,1%	3,0%	2,4%
Congedi retribuiti	4	63	22	0,2%	3,8%	1,3%
Altri permessi retribuiti	18	21	19	1,1%	1,3%	1,1%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	3	4	4	0,2%	0,3%	0,2%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>63</b>	<b>142</b>	<b>88</b>	<b>3,8%</b>	<b>8,5%</b>	<b>5,2%</b>

### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	12	6	11	0,7%	0,4%	0,6%
Malattie non professionali	77	82	78	4,7%	5,0%	4,7%
Congedi retribuiti	4	46	12	0,2%	2,8%	0,7%
Altri permessi retribuiti	23	19	22	1,4%	1,2%	1,3%
Assenze per sciopero	3	5	3	0,2%	0,3%	0,2%
Altre assenze non retribuite	7	9	7	0,4%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	2	3	2	0,1%	0,2%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>127</b>	<b>171</b>	<b>136</b>	<b>7,7%</b>	<b>10,4%</b>	<b>8,2%</b>

### Milano Monza e Brianza e Lodi

#### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	5	5	5	0,3%	0,3%	0,3%
Malattie non professionali	53	52	53	3,2%	3,2%	3,2%
Congedi retribuiti	7	70	23	0,4%	4,2%	1,4%
Altri permessi retribuiti	21	25	22	1,3%	1,5%	1,3%
Assenze per sciopero	3	1	3	0,2%	0,1%	0,2%
Altre assenze non retribuite	5	7	6	0,3%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>95</b>	<b>163</b>	<b>112</b>	<b>5,7%</b>	<b>9,8%</b>	<b>6,7%</b>





### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	2	4	2	0,1%	0,2%	0,1%
Malattie non professionali	24	26	25	1,4%	1,5%	1,4%
Congedi retribuiti	3	58	16	0,2%	3,4%	1,0%
Altri permessi retribuiti	11	16	12	0,6%	0,9%	0,7%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	2	8	3	0,1%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>42</b>	<b>112</b>	<b>59</b>	<b>2,5%</b>	<b>6,6%</b>	<b>3,5%</b>

### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	3	5	4	0,2%	0,3%	0,2%
Malattie non professionali	39	46	41	2,3%	2,8%	2,5%
Congedi retribuiti	8	76	30	0,5%	4,6%	1,8%
Altri permessi retribuiti	22	26	23	1,3%	1,6%	1,4%
Assenze per sciopero	2	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	3	6	4	0,2%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	0	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>77</b>	<b>161</b>	<b>105</b>	<b>4,6%</b>	<b>9,7%</b>	<b>6,3%</b>

### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	9	9	9	0,5%	0,6%	0,5%
Malattie non professionali	82	103	85	5,0%	6,4%	5,2%
Congedi retribuiti	7	57	13	0,4%	3,5%	0,8%
Altri permessi retribuiti	24	29	25	1,5%	1,8%	1,5%
Assenze per sciopero	5	5	5	0,3%	0,3%	0,3%
Altre assenze non retribuite	9	13	9	0,5%	0,8%	0,6%
Ore di assemblea	1	2	1	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>137</b>	<b>217</b>	<b>147</b>	<b>8,4%</b>	<b>13,4%</b>	<b>9,0%</b>





## Lombardia Nord (Como, Lecco e Sondrio)

### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	6	3	5	0,3%	0,2%	0,3%
Malattie non professionali	60	60	60	3,5%	3,5%	3,5%
Congedi retribuiti	5	37	14	0,3%	2,2%	0,8%
Altri permessi retribuiti	19	30	22	1,1%	1,7%	1,3%
Assenze per sciopero	2	2	2	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	5	6	5	0,3%	0,3%	0,3%
Ore di assemblea	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>98</b>	<b>140</b>	<b>109</b>	<b>5,7%</b>	<b>8,1%</b>	<b>6,4%</b>

### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Malattie non professionali	20	33	22	1,2%	2,0%	1,3%
Congedi retribuiti	3	27	7	0,1%	1,6%	0,4%
Altri permessi retribuiti	12	19	13	0,7%	1,1%	0,8%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	0	1	0	0,0%	0,1%	0,0%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>35</b>	<b>79</b>	<b>43</b>	<b>2,1%</b>	<b>4,7%</b>	<b>2,6%</b>

### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
Malattie non professionali	36	36	36	2,1%	2,1%	2,1%
Congedi retribuiti	4	45	19	0,2%	2,6%	1,1%
Altri permessi retribuiti	18	29	22	1,1%	1,7%	1,3%
Assenze per sciopero	1	1	1	0,0%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	3	4	4	0,2%	0,3%	0,2%
Ore di assemblea	1	1	1	0,1%	0,0%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>65</b>	<b>117</b>	<b>84</b>	<b>3,8%</b>	<b>6,8%</b>	<b>4,9%</b>







### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	8	5	8	0,5%	0,3%	0,4%
Malattie non professionali	76	85	78	4,4%	5,0%	4,5%
Congedi retribuiti	5	31	11	0,3%	1,8%	0,6%
Altri permessi retribuiti	20	31	23	1,2%	1,8%	1,3%
Assenze per sciopero	2	4	3	0,1%	0,2%	0,2%
Altre assenze non retribuite	6	7	6	0,3%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	2	2	2	0,1%	0,1%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>119</b>	<b>166</b>	<b>130</b>	<b>7,0%</b>	<b>9,7%</b>	<b>7,6%</b>

### Lombardia Sud (Pavia, Cremona e Mantova)

#### Addetto medio

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	9	2	7	0,5%	0,1%	0,4%
Malattie non professionali	76	60	72	4,5%	3,6%	4,3%
Congedi retribuiti	4	69	18	0,2%	4,1%	1,1%
Altri permessi retribuiti	18	12	17	1,1%	0,7%	1,0%
Assenze per sciopero	6	2	5	0,3%	0,1%	0,3%
Altre assenze non retribuite	6	9	7	0,4%	0,5%	0,4%
Ore di assemblea	1	3	2	0,1%	0,2%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>119</b>	<b>157</b>	<b>127</b>	<b>7,1%</b>	<b>9,3%</b>	<b>7,6%</b>

#### Quadri

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	1	0	1	0,0%	0,0%	0,0%
Malattie non professionali	17	22	18	1,0%	1,3%	1,0%
Congedi retribuiti	10	49	17	0,6%	2,8%	1,0%
Altri permessi retribuiti	8	8	8	0,5%	0,5%	0,5%
Assenze per sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	1	0	1	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>37</b>	<b>80</b>	<b>45</b>	<b>2,1%</b>	<b>4,6%</b>	<b>2,6%</b>





### Impiegati e intermedi

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	3	2	3	0,2%	0,1%	0,2%
Malattie non professionali	36	32	35	2,1%	1,8%	2,0%
Congedi retribuiti	6	99	35	0,3%	5,6%	2,0%
Altri permessi retribuiti	19	15	17	1,1%	0,8%	1,0%
Assenze per sciopero	1	0	1	0,1%	0,0%	0,1%
Altre assenze non retribuite	3	4	3	0,2%	0,3%	0,2%
Ore di assemblea	0	1	0	0,0%	0,0%	0,0%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>68</b>	<b>152</b>	<b>95</b>	<b>3,9%</b>	<b>8,7%</b>	<b>5,4%</b>

### Operai

	Ore perdute			Tasso di assenza		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	11	2	9	0,7%	0,1%	0,6%
Malattie non professionali	92	81	90	5,5%	4,9%	5,4%
Congedi retribuiti	3	50	11	0,2%	3,1%	0,7%
Altri permessi retribuiti	18	11	17	1,1%	0,7%	1,0%
Assenze per sciopero	7	3	7	0,4%	0,2%	0,4%
Altre assenze non retribuite	7	12	8	0,5%	0,7%	0,5%
Ore di assemblea	2	4	2	0,1%	0,3%	0,1%
<b>TOTALE ASSENZE</b>	<b>140</b>	<b>164</b>	<b>144</b>	<b>8,4%</b>	<b>10,1%</b>	<b>8,7%</b>

