

Il lavoro nelle imprese dell'Area Milanese (Milano, Monza e Brianza e Lodi)

Anno 2014

RAPPORTO

N° 04/2015

A cura dell'Area

Centro Studi

Indice Contenuti

INDICE CONTENUTI

1. I RISULTATI IN SINTESI

1.1 Le condizioni dell'offerta di lavoro da parte dei lavoratori	4
1.1.1 Il quadro del mercato del lavoro: il problema è la disoccupazione	4
1.1.2 Una generazione in difficoltà	7
1.2 Le caratteristiche della domanda di lavoro dalle imprese	8
1.2.1 La crisi non scalfisce le qualità strutturali della forza lavoro milanese	8
1.2.2 2014, direzioni del personale "in apnea" in attesa delle novità del 2015	10
1.2.3 Non manca l'investimento nei giovani	11
1.2.4 Diminuisce il tempo non lavorato ma torna a crescere il gender gap	11
1.2.5 Rallenta il ricorso alla cassa integrazione	12
1.2.6 Nell'Area Milanese salari e stipendi aumentano in termini reali...	12
1.2.7 ...mentre la diffusione dei premi variabili registra una battuta d'arresto	13

2. STRUTTURA E FLUSSI DELL'OCCUPAZIONE

2.1 Introduzione	15
2.2 Le caratteristiche strutturali della forza lavoro	15
2.2.1 La struttura per qualifica	15
2.2.2 La struttura per genere	16
2.2.3 La struttura per titolo di studio	17
2.2.4 La struttura per tipologia di contratto	18
2.3 Le forme di flessibilità	19
2.3.1 La flessibilità organizzativa	20
2.3.2 La flessibilità interna	21
2.3.3 La flessibilità esterna	23
2.3.4 Partita Iva	24
2.4 I lavoratori stranieri	25
2.5 L'analisi dei flussi	25
2.5.1 I flussi in entrata	26
2.5.2 Le trasformazioni a tempo indeterminato: il tasso di conversione	27
2.5.3 I flussi in uscita	29
2.5.4 Il turn-over e il bilancio occupazionale	30
2.6 Appendice statistica	32
2.6.1 Totale area di riferimento	32
2.6.2 Monza Brianza	34
2.6.3 Classe dimensionale	36
2.6.4 Settore di attività economica	44
2.6.5 Principali comparti di attività economica	48

3. ORARI E ASSENZE DAL LAVORO	64
3.1 Introduzione	64
3.2 Le ore lavorabili	64
3.2.1 L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni nel 2014	65
3.3 Le assenze dal lavoro	66
3.4 Il ricorso allo straordinario	68
3.5 Appendice statistica	70
3.5.1 Totale area di riferimento	70
3.5.2 Monza Brianza	72
3.5.3 Classe dimensionale	74
3.5.4 Settore del CCNL	82
3.5.5 Principali CCNL	86
4. RETRIBUZIONI	98
4.1 Introduzione	98
4.2 La Retribuzione Totale	99
4.2.1 La retribuzione per qualifica	99
4.3 La composizione delle retribuzioni	99
4.3.1 Retribuzione Annuale Lorda vs Retribuzione Variabile	99
4.3.2 Retribuzione CCNL vs Retribuzione extra CCNL	102
4.4 Dinamica delle retribuzioni tra dicembre 2013 e dicembre 2014	103
4.5 La contrattazione aziendale	106
4.6 Appendice statistica	108
4.6.1 Totale area di riferimento	108
4.6.2 Monza Brianza	109
4.6.3 Classe dimensionale	110
4.6.4 Settore del CCNL	114
4.6.5 Principali CCNL	116
5. GLOSSARIO	128
6. CLASSIFICAZIONI	132
7. NOTA METODOLOGICA	136
7.1 Struttura e flussi dell'occupazione	138
7.2 Orari e assenze dal lavoro	139
7.3 Retribuzioni	141

1. I risultati in sintesi

1.1 Le condizioni dell'offerta di lavoro da parte dei lavoratori

1.1.1 Il quadro del mercato del lavoro: il problema è la disoccupazione

I dati sulle Forze di Lavoro, elaborati da Istat ed Eurostat sulla base di indagini campionarie svolte dal lato della domanda (le famiglie) presentano sicuramente alcuni limiti, ma hanno anche un indubbio pregio: consentono una perfetta confrontabilità tra vari ambiti geografici, nazionali ed internazionali.

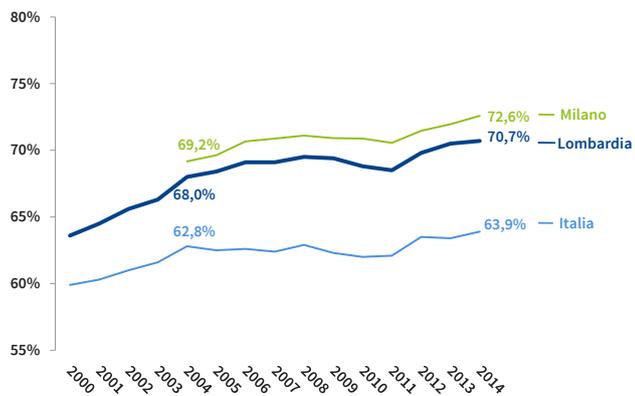
Essi dimostrano chiaramente che Lombardia e Milano, pur presentando caratteristiche migliori della media nazionale, certo non spiccano tra i best performer nel confronto europeo. Se guardiamo al 2014, sia come tasso di attività che come tasso di occupazione la Lombardia risulta di oltre 10 punti sotto i livelli delle regioni tedesche.

Stesso discorso per la disoccupazione: la situazione di Milano (8,4% di persone in cerca di lavoro) e della Lombardia (8,2%) è molto migliore di quella dell'Italia (12,7%), ma nel confronto tra i motori d'Europa la Lombardia è peggiore solo alla Cataluña (20,3%).

Graf. 1.1 - Mercato del lavoro 2014: il confronto italiano ed europeo

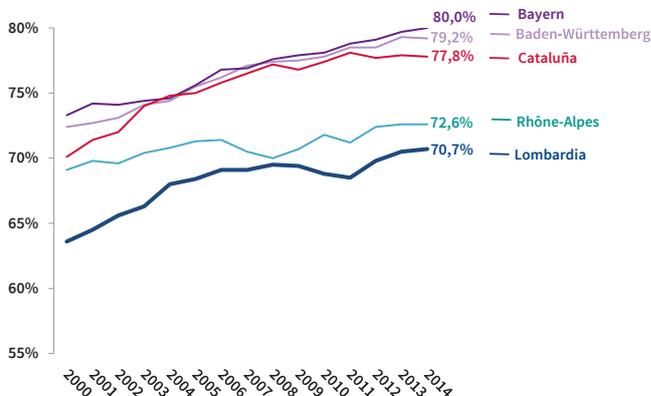
Tasso di attività, 2000-2014
(% su intera popolazione, 15-64 anni)

Milano, Lombardia, Italia



Fonte: Istat

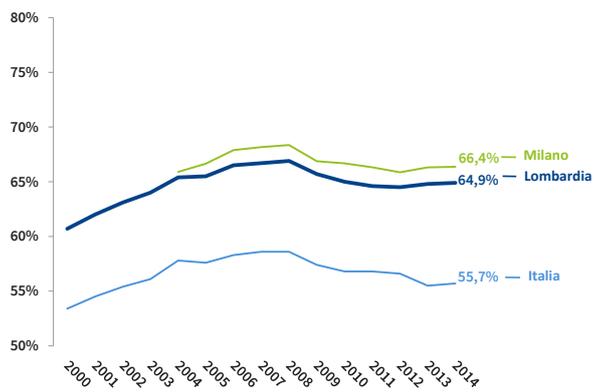
Lombardia vs regioni europee



Fonte: Eurostat

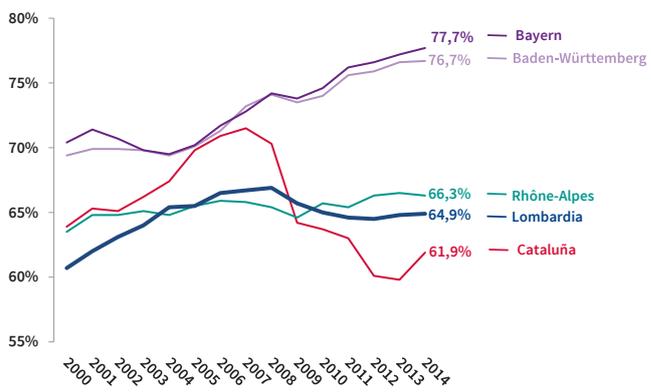
Tasso di occupazione, 2000-2014
(% su intera popolazione, 15-64anni)

Milano, Lombardia, Italia



Fonte: Istat

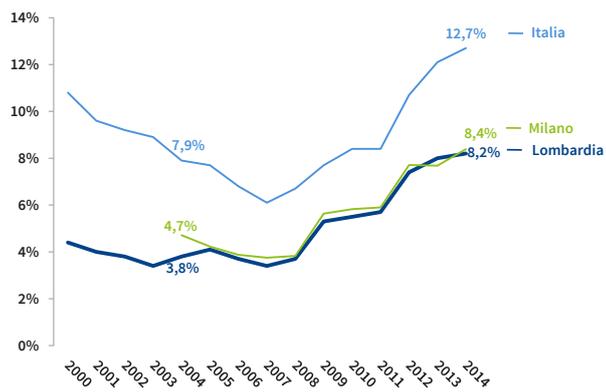
Lombardia vs regioni europee



Fonte: Eurostat

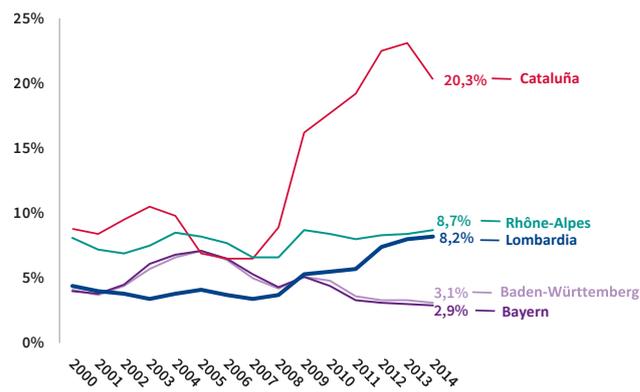
Tasso di disoccupazione, 2000-2014
(% su intera popolazione, 15 e oltre)

Milano, Lombardia, Italia



Fonte: Istat

Lombardia vs regioni europee



Fonte: Eurostat

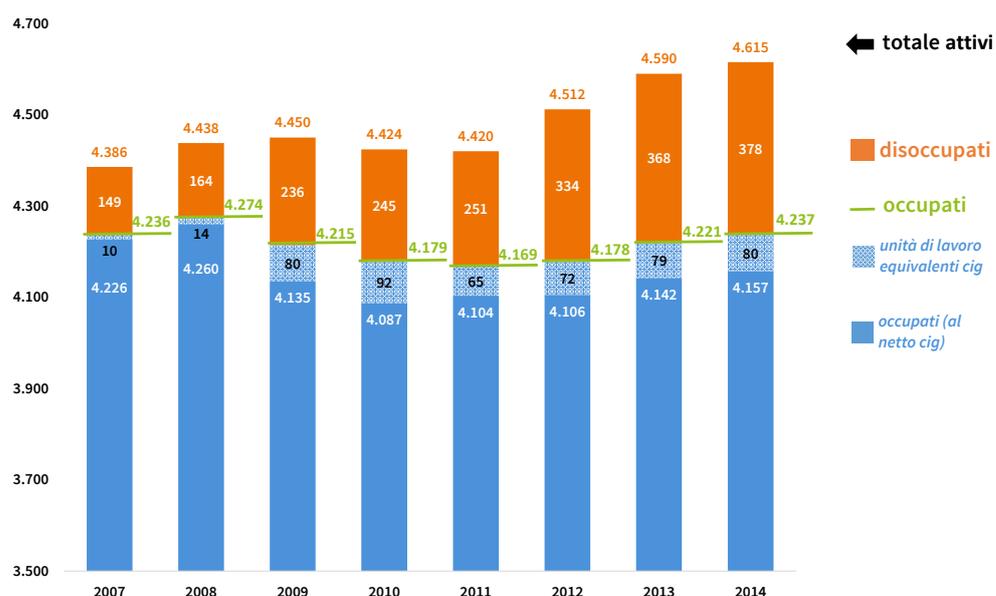
Ampliando lo sguardo alla dinamica si vede come, a fronte di un'occupazione sostanzialmente stabile, sia stato il tasso di disoccupazione a crescere, arrivando al 12,7% dal 12,2% del 2013.

Come è possibile che la percentuale di occupati rimanga stabile e allo stesso tempo aumenti quella di disoccupati? Il fenomeno può essere compreso se non si parte dalla definizione di disoccupato e non si entra più nel dettaglio del calcolo dei tassi. Innanzitutto è disoccupato che dichiara - in occasione della rilevazione dell'Istat - di non essere occupato e di essere attivamente alla ricerca di un posto di lavoro: chi non è occupato ma non cerca lavoro è inattivo. Se questo individuo decide di mettersi alla ricerca di un lavoro (ad esempio perché spinto da esigenze di reddito) passa dalla condizione di inattivo a quello di disoccupato: il tasso di occupazione non cambia (nessuno ha perso il posto di lavoro) mentre aumentano sia il tasso di disoccupazione (la percentuale di chi cerca lavoro sul totale della popolazione attiva) sia il tasso di attività (la quota di popolazione attiva sul totale della popolazione).

E' esattamente questo che è successo in Lombardia nel periodo della crisi. Se si guarda al numero degli individui, anziché ai tassi, è evidente come nella nostra regione il numero di disoccupati sia più che raddoppiato - dai 149 mila del 2007 ai 378 mila del 2014 - mentre nello stesso arco temporale il numero di occupati è rimasto praticamente identico a quota 4,237 milioni.

A questo va aggiunto il ricorso alla Cassa Integrazione. Questo ammortizzatore sociale - ampiamente utilizzato nel nostro Paese durante la crisi - sfugge alle statistiche sull'occupazione (i cassaintegrati sono persone a tutti gli effetti occupate), ma nello stesso tempo riduce il monte ore lavorativo potenziale. Se queste ore vengono trasformate in unità di lavoro equivalenti - cioè lavoratori virtuali - è più chiaro che la Cassa Integrazione in realtà "nasconde" una quota di forza lavoro che in realtà non è occupata.

Graf. 1.2 - Composizione della popolazione attiva, Lombardia, 2007-2014 (numero assoluto, in migliaia)



Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Inps

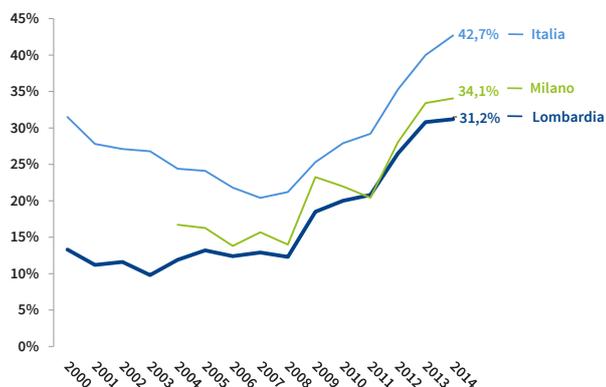
1.1.2 Una generazione in difficoltà

In questa già complessa situazione, considerazioni a parte merita il problema occupazionale dei giovani, ovvero gli individui nella fascia di età dai 15 ai 24 anni. Si tratta indiscutibilmente della parte di popolazione più colpita. Infatti, il tasso di disoccupazione giovanile - che in Italia è oltre il 40% - in Lombardia ha superato il 30% della popolazione attiva, mentre nelle regioni tedesche non va oltre il 5%.

Graf. 1.3 - Tasso di disoccupazione giovanile, Lombardia vs altre aree, 2000-2014

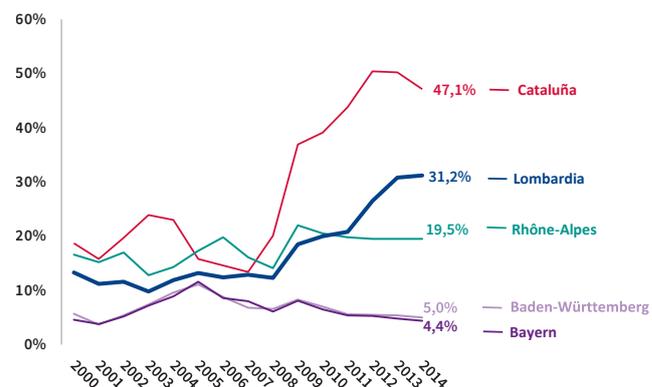
Tasso di attività, 2000-2014
(% su intera popolazione, 15-64 anni)

Milano, Lombardia, Italia



Fonte: Istat

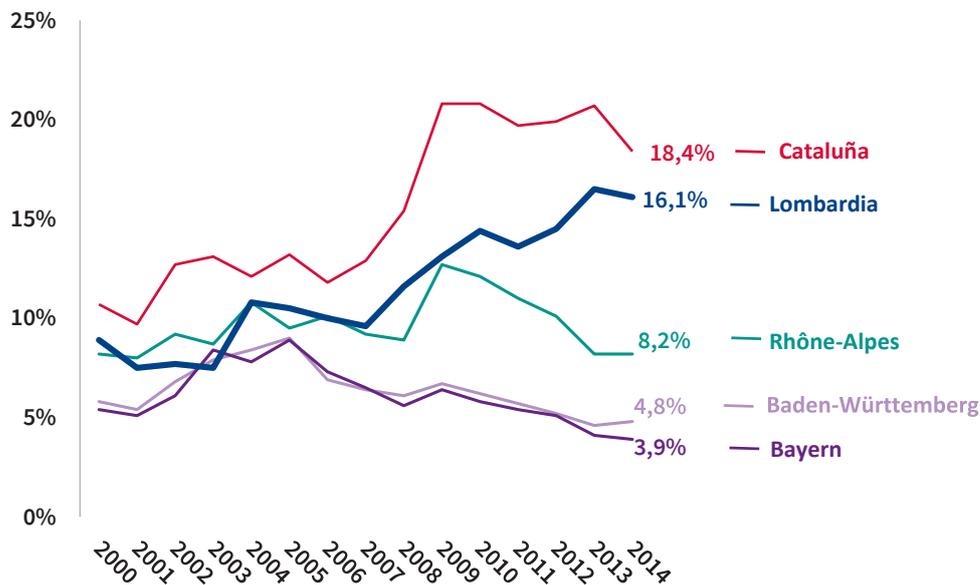
Lombardia vs regioni europee



Fonte: Eurostat

Un altro aspetto strettamente connesso a questo quadro preoccupante è il fenomeno Neet (Not in Education, Employment or Training), ovvero quei giovani che - una volta terminati gli studi - restano ai margini del mondo del lavoro. I numeri del fenomeno durante la crisi hanno raggiunto dimensioni rilevanti anche in Lombardia (16,1% sull'intera popolazione 15-24 anni).

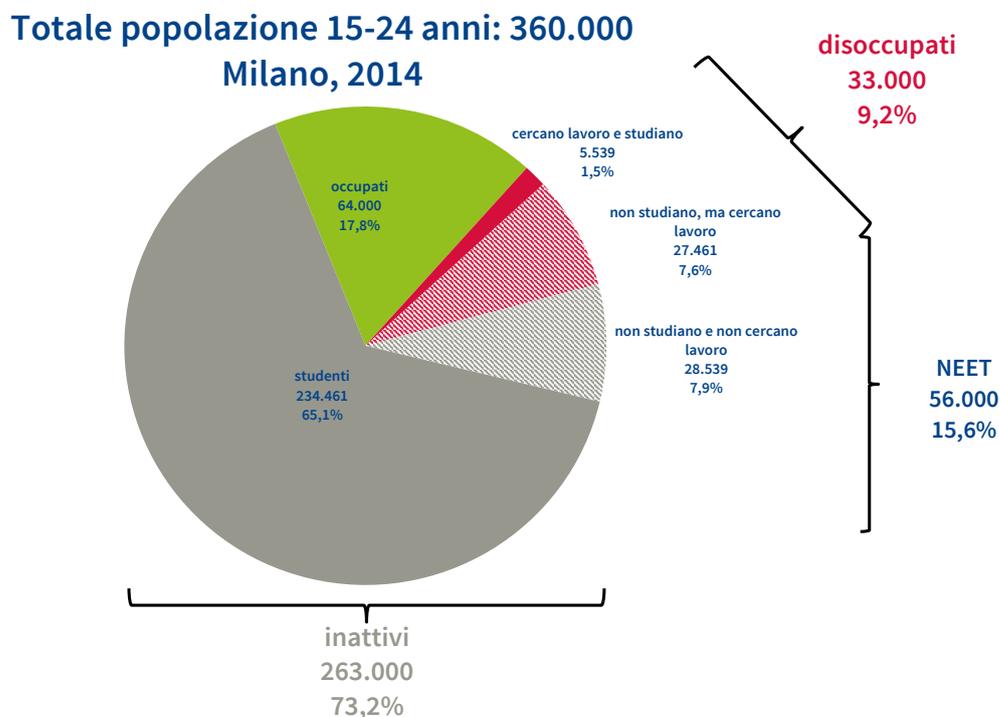
Graf. 1.4 - Quota di Neet (% su intera popolazione, 15-24 anni), Lombardia vs regioni europee, 2000-2014



Fonte: Eurostat

Ma sono in particolare i NEET “non attivi” che rappresentano l’aspetto più critico del problema: ovvero quei giovani che non studiano, non lavorano e - forse scoraggiati - un lavoro nemmeno lo cercano: perfino in un contesto dinamico come quello milanese, i NEET “non attivi” hanno raggiunto un peso (7,9%) pari a circa la metà del totale dei NEET (15,6% sul totale popolazione 15-24 anni).

Graf. 1.5 - Composizione della popolazione per condizione professionale, Milano, 2014



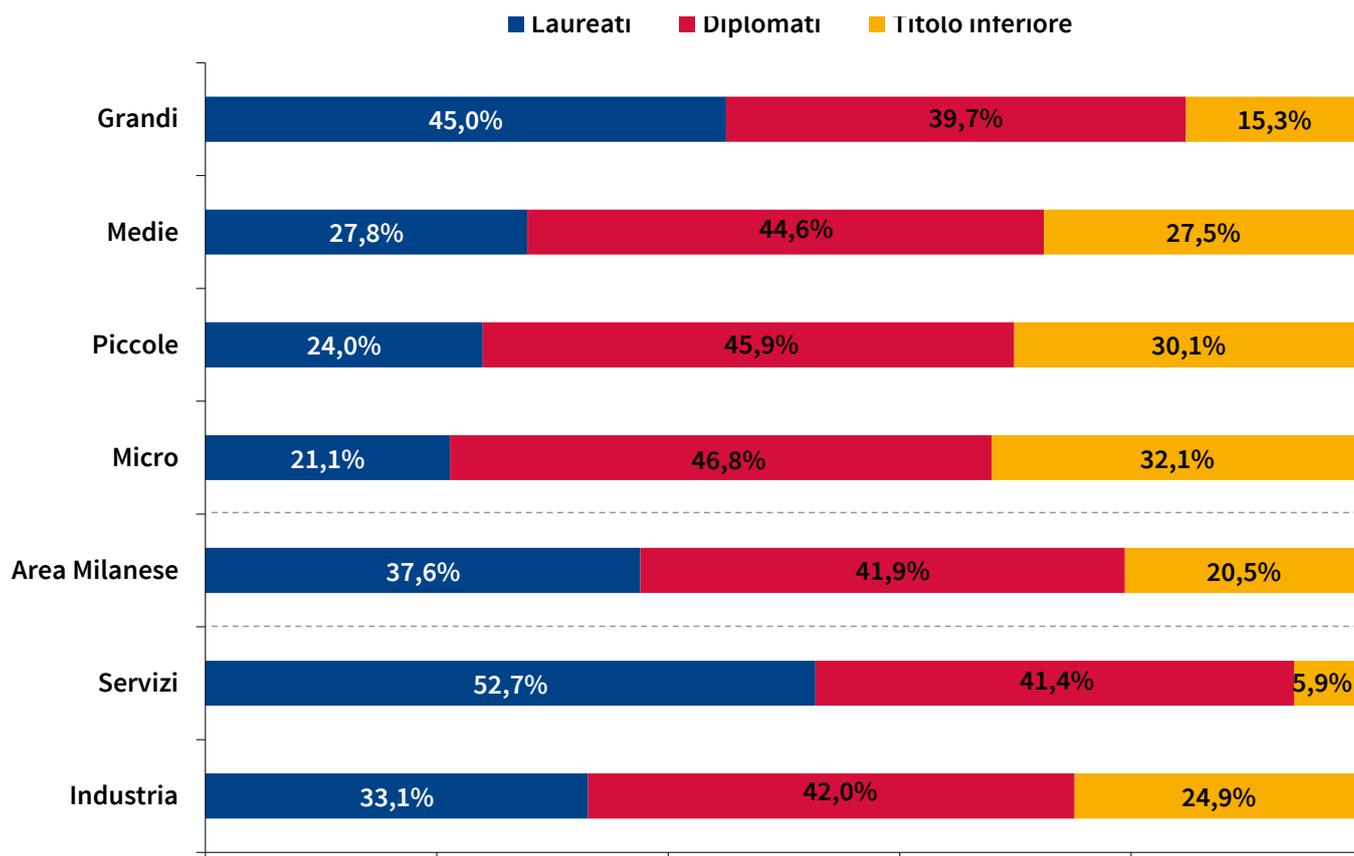
Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Formaper

1.2 Le caratteristiche della domanda di lavoro dalle imprese

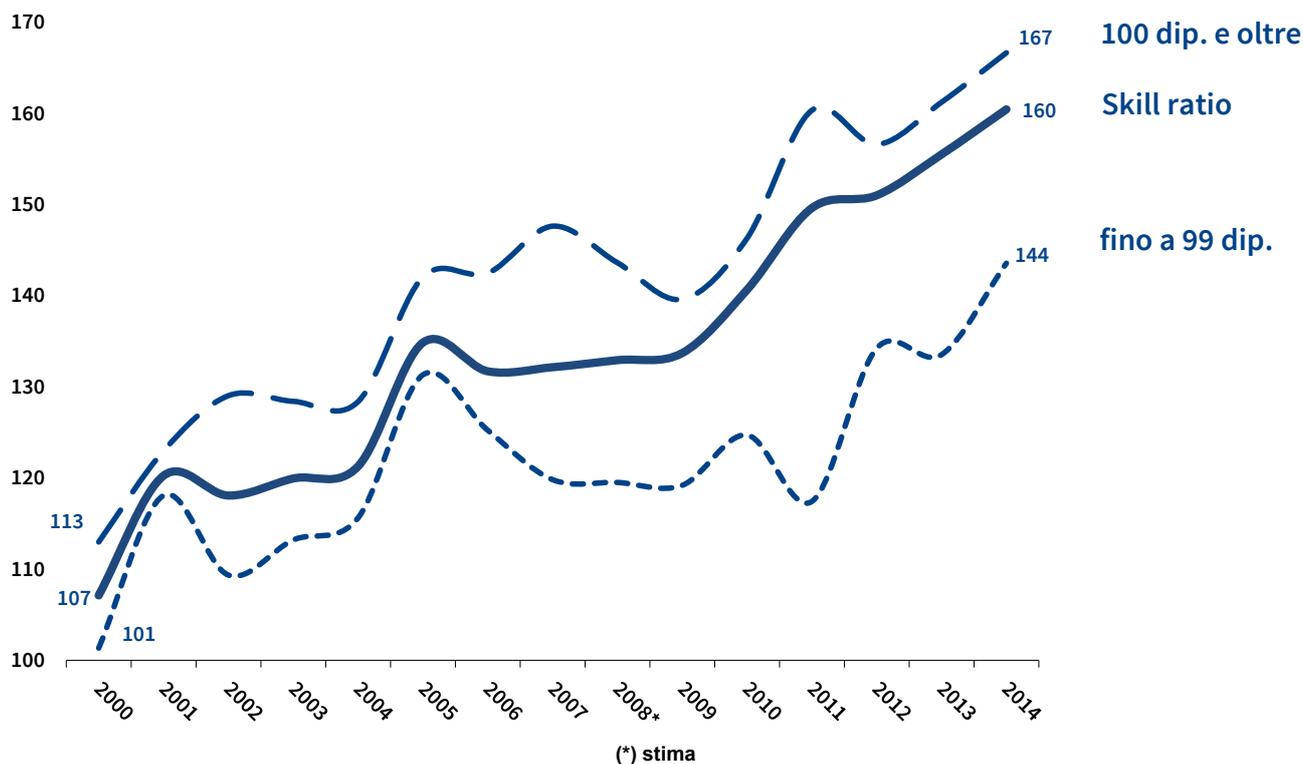
1.2.1 Ma gli scossoni della crisi non scalfiscono le qualità strutturali della forza lavoro milanese

L’indagine tra le nostre imprese permette di approfondire i caratteri distintivi di un “capitale umano” che contribuisce a rendere quest’area una delle più ricche d’Europa. In primo luogo la crescente presenza di personale high skilled, naturale riflesso di una quota di lavoratori laureati che sfiora il 40% degli addetti alle dipendenze.

Graf. 1.6 - Struttura dell'occupazione per titolo di studio - 2014



Graf. 1.7 - Andamento skill ratio nell'Industria manifatturiera dell'Area Milanese, per classe dimensionale, 2000-2014

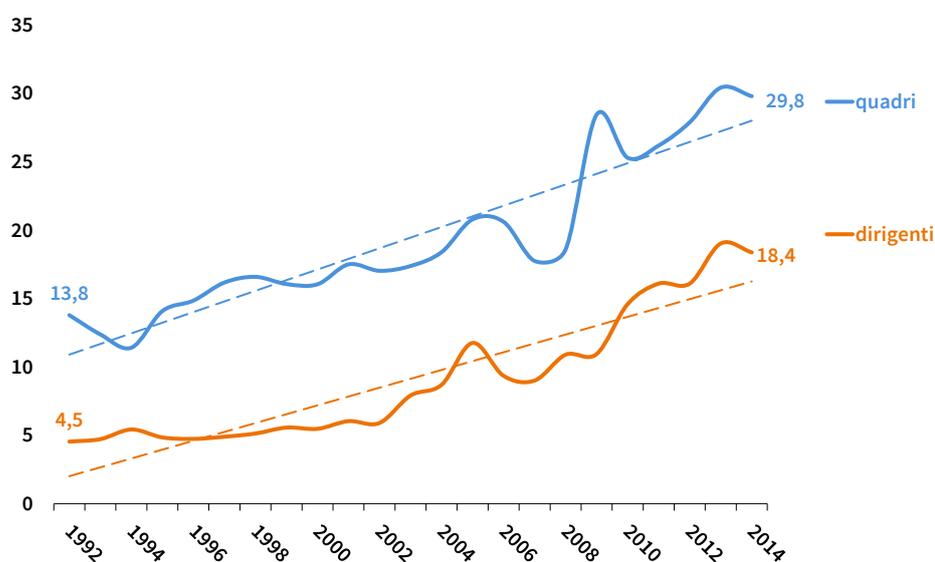


Un secondo elemento di qualità, che si conferma ad ogni edizione dell'indagine, è l'ampia partecipazione e qualificata femminile al mercato del lavoro: nell'Area Milanese un addetto su tre è donna. Non è superfluo ricordare che a Milano il tasso di attività delle donne in età lavorativa ha superato quel 60% che era l'obiettivo (rimasto per l'Italia purtroppo solo sulla carta) di Lisbona 2010.

La partecipazione al mercato del lavoro da parte del collettivo femminile è certamente assecondata dalla diffusa opportunità di occupazione part-time, uno strumento di flessibilità organizzativa che è presente in ben l'80% delle imprese milanesi e che consente la conciliazione tra impegni famigliari e occupazione.

Quanto a pari opportunità, a Milano per le donne quantità fa rima con qualità. Senza alcun bisogno di norme e regolamenti ad hoc, qui le «quote rosa» si sono fatte largo tra le figure direttive (quadri e dirigenti), e il loro inserimento avviene sempre più spesso in posizioni funzionali apicali: la quota femminile di dirigenti (18%) e quadri (30%) è in continua crescita.

Graf. 1.8 - Tasso di femminilizzazione tra quadri e dirigenti, 1992-2014

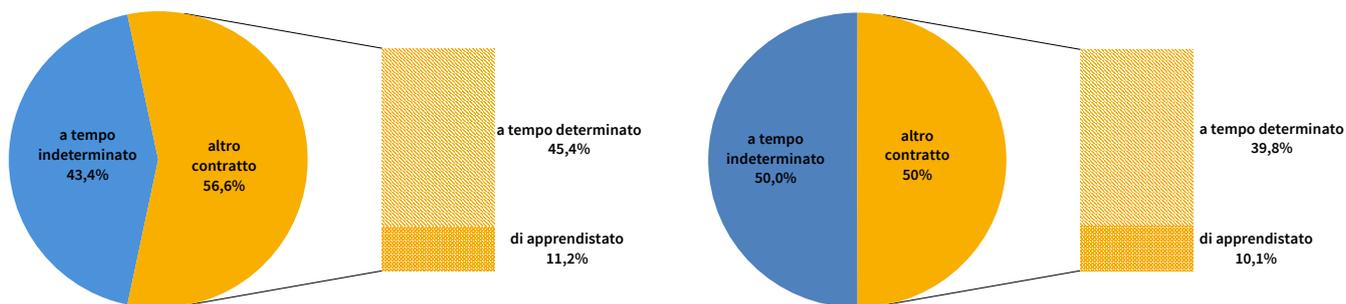


1.2.2 2014, direzioni del personale “in apnea” in attesa delle novità del 2015.

Dai dati macroeconomici emerge una situazione occupazionale italiana bloccata nel 2014, con maggiori criticità nella fascia giovanile. I risultati dell'indagine non si discostano molto da questo quadro, mostrando un mercato del lavoro che durante l'anno ha “trattenuto il fiato” in attesa delle novità che il 2015 ha portato con sé (gli sgravi contributivi finanziati dal 1 gennaio 2015 e il contratto a tutele crescenti introdotto dal Jobs Act a marzo).

Prima di tutto la composizione per contratto dei flussi in entrata ha visto ridursi la quota di contratti a tempo indeterminato, a favore di quelli a termine (mentre nel 2013 i flussi in entrata erano equamente distribuiti).

Graf. 1.9 - Composizione delle assunzioni per contratto, 2014 vs 2013



Alla diversa composizione per contratto delle assunzioni, si aggiunge anche la riduzione del tasso di conversione delle forme contrattuali a termine, sceso al 32,3% dal 42,2% del 2013, e un turnover occupazionale negativo. Come hanno ampiamente dimostrato recentemente i dati sulle Comunicazioni Obbligatorie nel I trimestre 2015 fornite dal Ministero del Lavoro, il fenomeno va ricondotto all'aspettativa per gli sgravi contributivi e per l'introduzione del nuovo contratto a tutele crescenti sulle nuove assunzioni che sono effettivamente entrati in vigore dall'inizio del 2015.

Di particolare interesse si annuncia quindi la prossima indagine, che consentirà di esaminare le strategie di gestione del personale delle imprese nell'intero biennio 2014-2015.

1.2.3 Non manca l'investimento nei giovani

Nel 2014 non è mancato l'investimento delle imprese milanesi sui giovani: l'11% delle assunzioni nel 2014 è avvenuto attraverso l'apprendistato, una quota ben maggiore rispetto all'1,5% registrata non più tardi di quattro anni fa (2010).

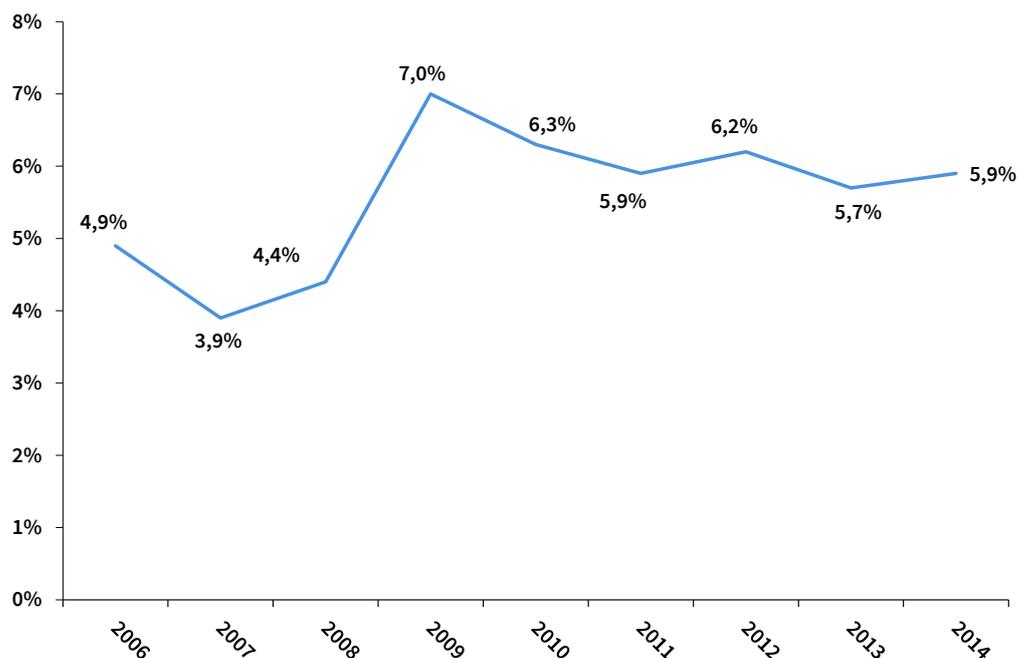
Non si può quindi negare che questo contratto ha dimostrato un'importanza crescente come canale di accesso dei giovani al mercato del lavoro. Secondo i dati delle COB (Comunicazioni Obbligatorie), in particolare, gli avviamenti di apprendistato nel 2014 hanno registrato una "fiammata" a partire dal secondo trimestre 2014, alimentata dal Decreto Poletti. Un incremento che si è poi dimostrato transitorio, alla luce dell'andamento decrescente degli ultimi mesi dell'anno che non ha annullato tutti i progressi ma certo li ha notevolmente ridotti.

1.2.4 Diminuisce il tempo non lavorato ma torna a crescere il gender gap.

Il tasso di assenza misura le ore di assenza rispetto al totale di quelle lavorabili (ovvero potenzialmente disponibili in un anno al netto di festività, ferie ed eventuale CIG): a livello di Area Milanese l'indice risulta in diminuzione per il secondo anno consecutivo, scendendo al 5,9% dal 6,1% del 2013 e dal 6,7% del 2012.

Il comparto manifatturiero appare in lieve controtendenza: dal 5,7% del 2013 si sale al 5,9% del 2014. In realtà nel settore si è assistito a un progressivo, pur con qualche fase di assestamento, riassorbimento del fenomeno dal picco del 2009 (7%).

Graf. 1.10 - Tasso di assenza nel comparto manifatturiero, 2006-2014



Nel 2014 si è ampliato il divario tra uomini (4,2%) e donne (9,6%) che negli ultimi anni si era progressivamente ridotto fino ai meno di quattro punti percentuali registrati nel 2013 (4,8% vs. 8,7%). Le differenze per genere sono molto accentuate per la presenza di una causale di assenza - i congedi per maternità - di quasi totale pertinenza femminile. Tra gli uomini si registra una maggior incidenza dell'assenza per malattia non professionale.

1.2.5 Rallenta il ricorso alla cassa integrazione.

Stando ai dati di natura amministrativa forniti dall'Inps, nel 2014 le ore autorizzate per le imprese dell'Area Milanese sono aumentate di quasi l'8% rispetto al 2013: un dato in controtendenza rispetto al -1,5% registrato a livello regionale.

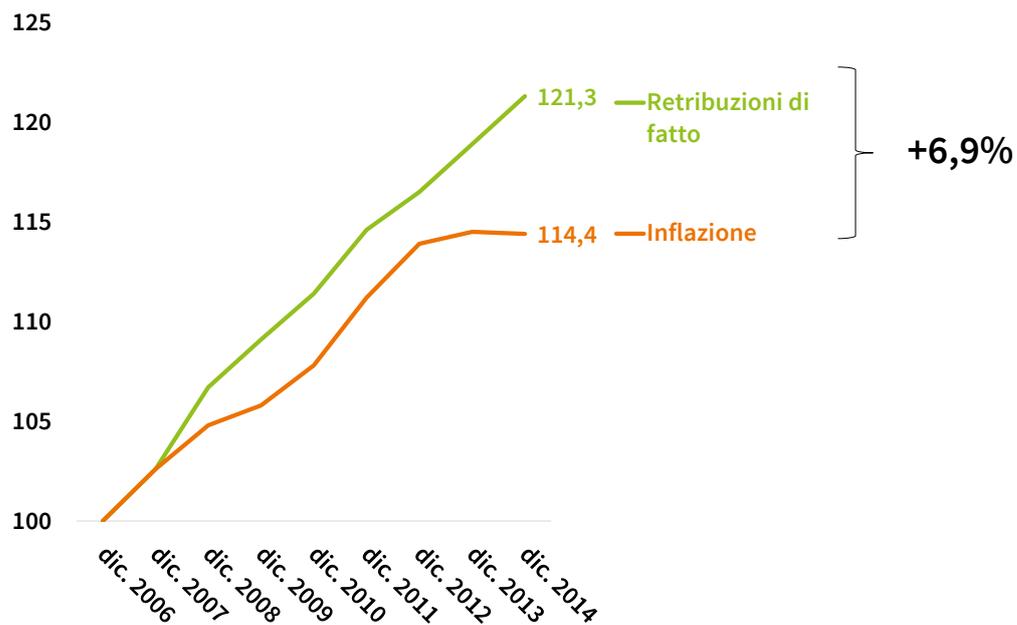
L'indagine Assolombarda ha raccolto informazioni di maggior dettaglio relative alle ore di cassa integrazione effettivamente utilizzate. Tale indicatore evidenzia una forte riduzione del fenomeno: il dato - ricondotto in termini pro-capite sulla base del numero di addetti - passa dalle 41 ore nel 2013 alle 24 del 2014. Il processo di riassorbimento dei cassaintegrati, che i dati amministrativi mostrano in tutta la sua evidenza solo a partire dai primi mesi del 2015 (-36% nei primi 5 mesi del 2015), è evidentemente iniziato già nel corso del 2014.

1.2.6 Nell'Area Milanese salari e stipendi aumentano in termini reali...

La retribuzione globale annua a dicembre 2014 è risultata - per l'addetto medio - di poco superiore ai 41mila euro. Tale importo sintetizza quelli per qualifica: 61mila euro per i quadri, 39mila per gli impiegati e 28mila per gli operai.

Nel corso del 2014 le retribuzioni di fatto nelle imprese milanesi sono cresciute in media del 2%: una dinamica retributiva che ha superato quella dei prezzi. Un risultato non sorprendente in un periodo di deflazione per l'intero continente europeo e la presenza di automatismi contrattuali che hanno programmato tranches del CCNL basate su previsioni d'inflazione disattese. Dal 2006 l'aumento in termini reali di salari e stipendi dei dipendenti a tempo pieno e indeterminato ha raggiunto il 7%, nelle aziende milanesi che applicano i principali CCNL manifatturieri e, in questi ultimi anni di domanda stagnante e forte rallentamento dei prezzi, il gap si sta ampliando più rapidamente.

Graf. 1.11 - Dinamica dei prezzi e retributiva a Milano nel manifatturiero, 2006-2014



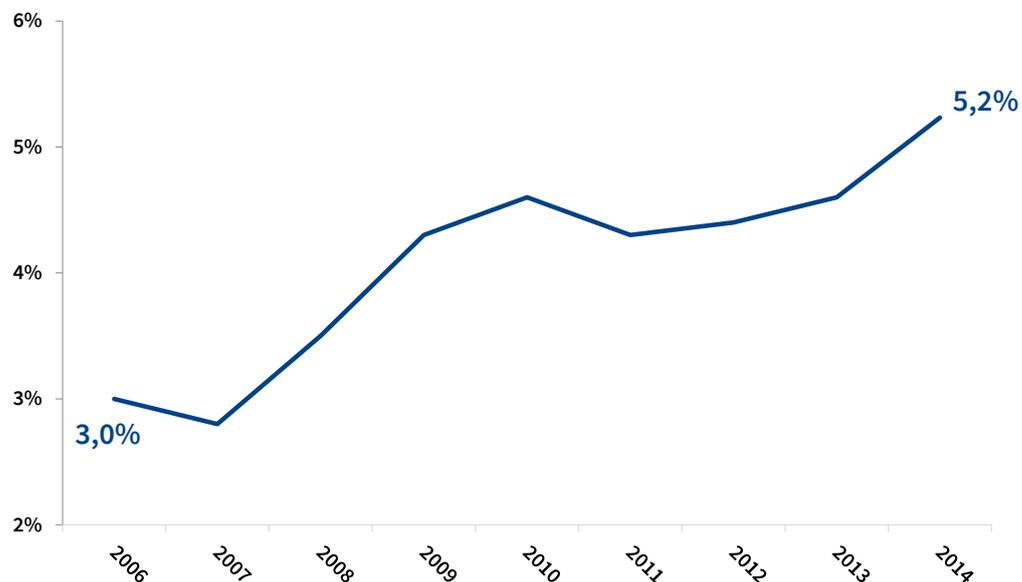
Fonte: nostra elaborazione su dati Istat

1.2.7 ... mentre la diffusione dei premi variabili registra una battuta d'arresto.

La componente variabile della retribuzione rappresenta un'efficace leva di stimolo della produttività, e per questo costituisce un importante strumento di politica retributiva a disposizione delle imprese.

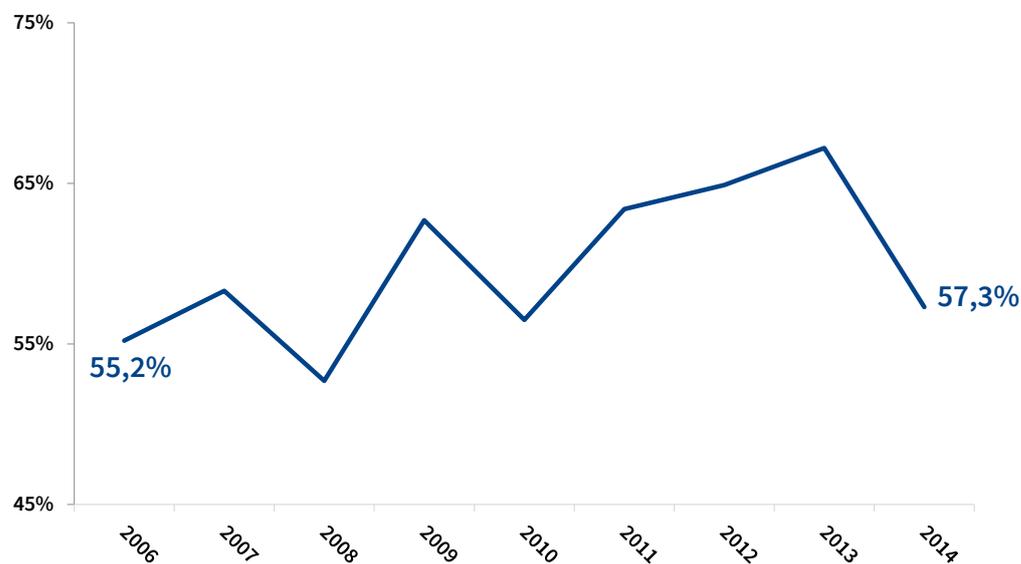
Nel 2014 l'incidenza dei premi variabili ha raggiunto, tra i lavoratori che ne hanno effettivamente beneficiato - il 5,6%. Nel manifatturiero il dato è lievemente inferiore (5,2%), ma di tutto rilievo se si considera che solo nel 2006 raggiungeva a malapena il 3%:

Graf. 1.12 - Incidenza del variabile - Settore manifatturiero, 2006-2014



Se si conferma la costante crescita dell'incidenza delle somme erogate in forma variabile sul totale, nel 2014 è diminuita la percentuale di aziende che hanno utilizzato tale strumento di politica retributiva: dal 67% del 2013 la quota è scesa al 55%.

Graf. 1.13 - Diffusione del variabile – Settore manifatturiero, 2006-2014



Un'evidenza che non sottintende cambiamenti strategici da parte dei responsabili della compensation, innanzitutto perché l'erogazione è legata al raggiungimento di obiettivi di performance che il difficile scenario economico potrebbe aver precluso. In secondo luogo non va dimenticato che esiste uno sfasamento temporale tra l'anno di raggiungimento dell'obiettivo e quello di erogazione del premio: quindi la mancata erogazione di premi variabili nel 2014 potrebbe essere un trascinarsi di insufficienti performance registrate nel 2013.

2. Struttura e flussi dell'occupazione

2.1 Introduzione

Ai fini di una corretta lettura e interpretazione dei dati di questa sezione occorre tener presente che:

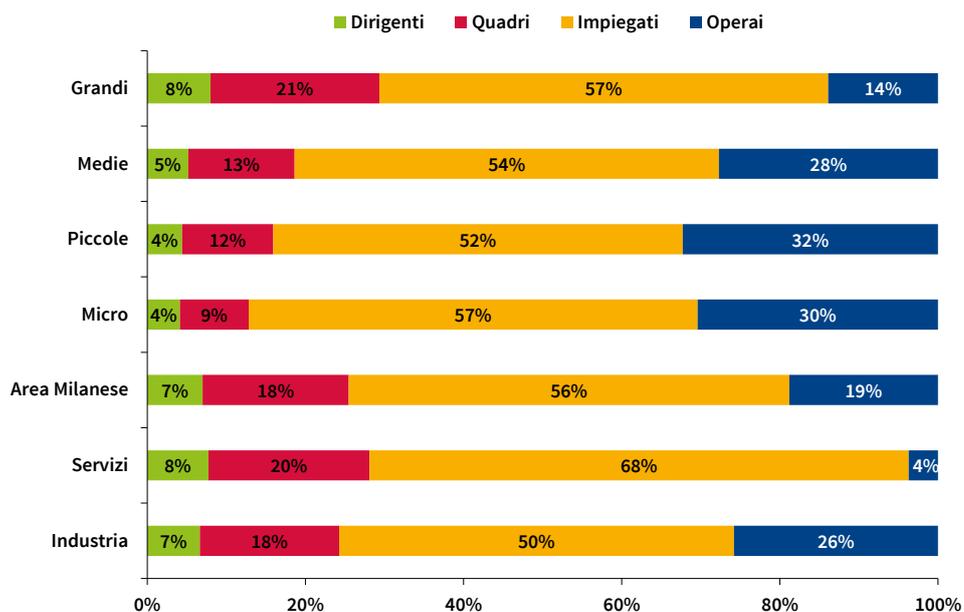
- Il territorio considerato è quello costituito dall'Area Metropolitana Milanese, dalla provincia di Monza Brianza e da Lodi (per semplicità, da qui in avanti, "Area Milanese");
- con il termine "operai" si fa riferimento sia ai lavoratori propriamente inquadrati con tale qualifica, sia a quelli con la qualifica di intermedi (o "qualifiche speciali" o "equiparati" o "categorie speciali"), che hanno un peso marginale sugli organici e che - sul tema oggetto di analisi in questa sezione - presentano forti analogie professionali con il personale operaio;
- inoltre, non vengono riportati - in quanto difficilmente interpretabili - gli indicatori sintetici relativi agli aggregati residuali "Altri manifatturieri" e "Altri servizi", in cui vengono incluse realtà aziendali le più diverse.

2.2 Le caratteristiche strutturali della forza lavoro

2.2.1 La struttura per qualifica

Nel 2014 i lavoratori occupati a tempo indeterminato rappresentano quasi il 96% degli addetti alle dipendenze nell'Area Milanese e sono concentrati soprattutto tra i cosiddetti "colletti bianchi". La presenza di personale non operaio è sintetizzata dal tasso di terziarizzazione implicita, dato dalla percentuale di dipendenti con qualifica diversa da quella operaia. Nel 2014 il tasso di terziarizzazione implicita è pari all'81,2% (in linea con il dato del 2013). Il valore dell'Area Milanese sintetizza il diverso livello di terziarizzazione tra il comparto dei Servizi (96,3%) e quello dell'Industria (74,2%). In ciascun comparto, poi, si evidenziano notevoli differenze tra settori più terziarizzati, come i Servizi alle imprese (99,3%) e l'Elettronica (92,8%), e altri caratterizzati da una minore presenza di personale non operaio, come la Gomma (33%) e la Metallurgia (41,9%)

Graf. 2.1 - Struttura per qualifica – al 31.12.2014



Tra i “colletti bianchi” distinguiamo i dirigenti, i quadri e gli impiegati (graf. 2.1). Nell’Area Milanese il 7% degli addetti alle dipendenze è dirigente: l’incidenza dei dirigenti aumenta al crescere della classe dimensionale delle imprese. Quasi un quinto degli addetti a tempo indeterminato è quadro (18%) e anche in questo caso il peso relativo è maggiore nelle grandi imprese. Ben più elevata è la presenza di personale impiegatizio, pari al 56% nell’Area Milanese, con un picco nel comparto dei Servizi (68%).

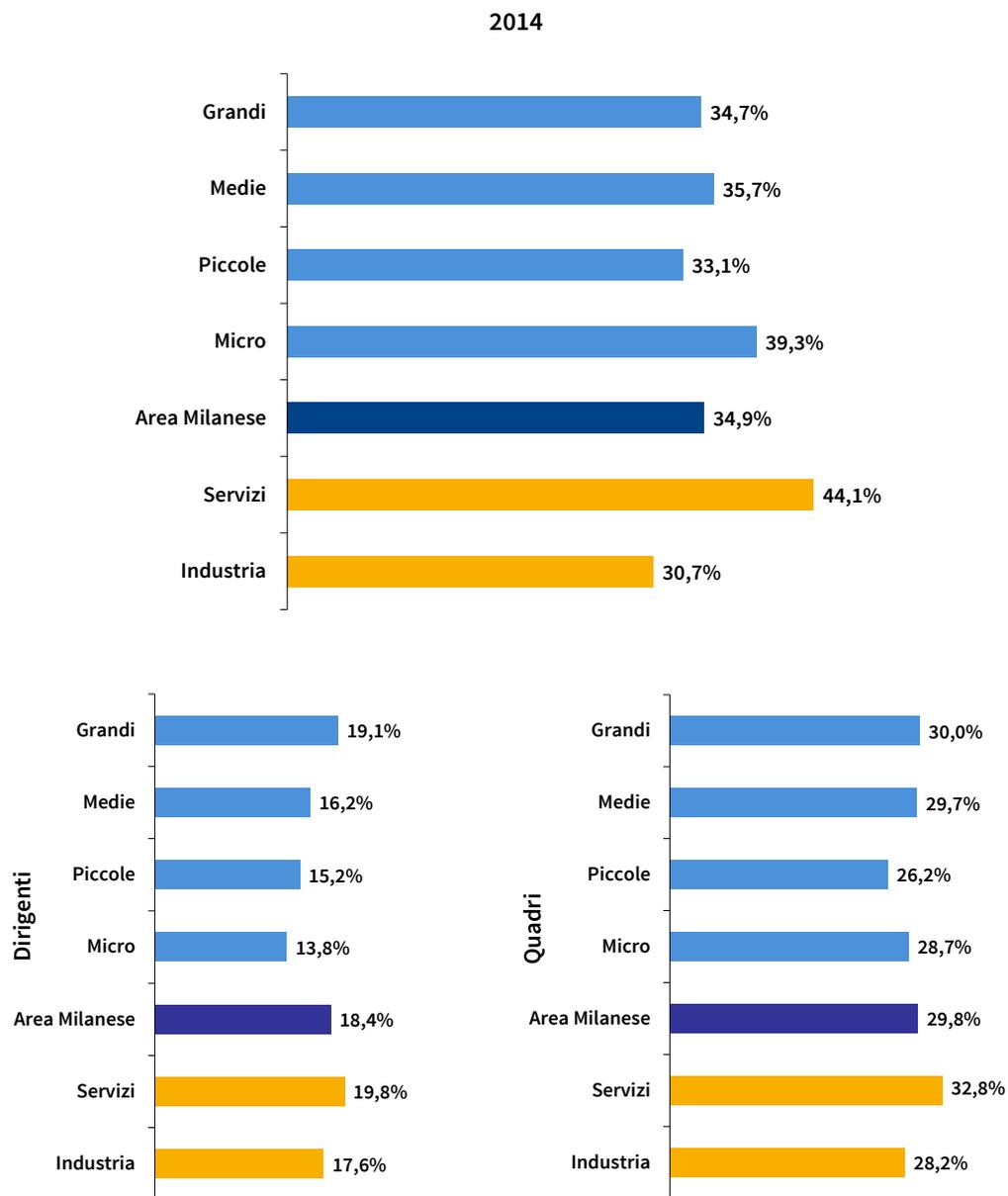
Il personale operaio rappresenta il 19% degli addetti alle dipendenze a tempo indeterminato: la differenza per comparto è ampia, poiché l’incidenza varia dal 4% dei Servizi al 26% dell’Industria.

2.2.2 La struttura per genere

Il tessuto economico nell’Area Milanese presenta tassi di occupazione femminile particolarmente elevati e in continua crescita. L’ampia partecipazione femminile si riflette nei **tassi di femminilizzazione**, cioè la quota di donne sul totale dei dipendenti. Nel 2014 il tasso di femminilizzazione è pari al 34,9% (graf. 2.2). L’ampia partecipazione femminile al mercato del lavoro nell’Area Milanese si conferma nel tempo (35,4% nel 2013 e 35,8% nel 2012) e per tutte le classi dimensionali.

La presenza femminile prevale all’interno della componente impiegatizia, dove la quota di donne è pari al 44,9% (in linea con il 45,6% del 2013 e il 45,3% del 2012). Tuttavia l’Area Milanese è caratterizzata, più di altri territori, dalla presenza di donne tra le qualifiche più elevate: la quota femminile sfiora il 19% tra i dirigenti e il 30% tra i quadri. La presenza di donne tra le qualifiche più elevate è in continua crescita: ad esempio, nell’Industria manifatturiera dal 1992 al 2014, la quota di donne dirigenti è cresciuta dal 4,5% al 19%.

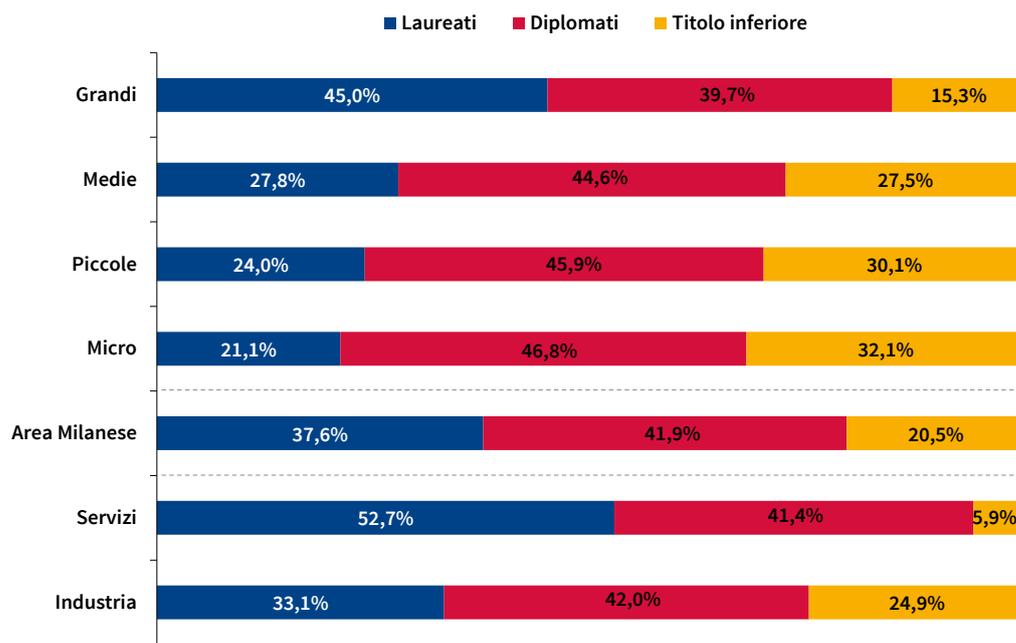
Graf. 2.2 - Tasso di femminilizzazione per macro settore e dimensioni



2.2.3 La struttura per titolo di studio

Grazie alla presenza di numerosi poli universitari, l'Area Milanese può avvalersi di una forza lavoro sempre più qualificata. Uno dei punti di forza di questo territorio, infatti, è rappresentato dall'**alto grado di scolarità** dei suoi lavoratori, che si riflette nella quota di dipendenti che possiede un diploma di maturità o una laurea (80%) (graf. 2.3). In particolare, gli addetti laureati hanno un peso di poco inferiore al 40%. Il dato medio dell'Area Milanese si colloca tra il 33% nel comparto dell'Industria e il 53% nei Servizi. Il peso dei laureati sul totale degli addetti alle dipendenza aumenta al crescere della dimensione aziendale. Tra i settori, quelli con maggiore incidenza di personale laureato, sono l'Elettronica (43,6%), il Farmaceutico (43,9%) e i Servizi alle imprese (55,4%).

Graf. 2.3 - Struttura dell'occupazione per titolo di studio – 2014



I lavoratori con titolo di studio elevato possono essere distinti tra laureati col vecchio ordinamento o in possesso della laurea magistrale, pari al 33%, e i laureati triennalisti (4,6%): questi ultimi rappresentano il 12,3% del totale dei laureati, un valore in crescita rispetto al 2013 (10%).

Tra il personale laureato sono particolarmente diffusi gli indirizzi di studio in materie tecnico scientifiche: le discipline che appartengono a questo ambito sono ingegneria, architettura, scienze, matematica, fisica, informatica, gruppo geo-biologico e gruppo chimico-farmaceutico. Nel 2014 la metà dei lavoratori laureati possiede un titolo di studio che appartiene a questo indirizzo tecnico scientifico.

2.2.4 La struttura per tipologia di contratto

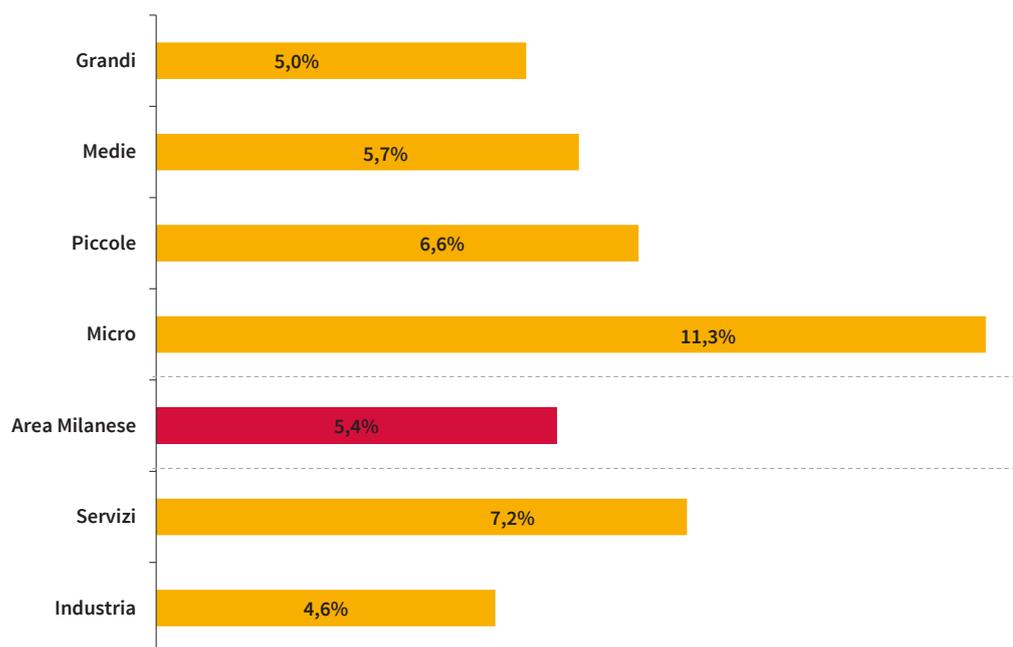
Nella Tab. 2.1 è riportata la struttura della forza lavoro secondo la tipologia contrattuale. I dati evidenziano la netta prevalenza di personale alle dipendenze a tempo indeterminato (il 96%), tanto a livello medio per l'Area Milanese, quanto nei due settori di attività economica.

La quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza non presenta particolari differenze per genere: 96,4% tra gli uomini e 95,2% tra le donne. Più eterogeneo, invece, è il ricorso al contratto a tempo indeterminato part-time (utilizzato soprattutto dalle donne), come mostra il graf. 2.4. I dati del grafico mettono in luce la maggiore incidenza del contratto part-time a tempo indeterminato tra le imprese di minor dimensione (meno di 15 dipendenti).

Tab. 2.1 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Area Milanese	Industria	Servizi
Indeterminato full-time	90,5%	91,8%	87,7%
Indeterminato part-time	5,4%	4,6%	7,2%
Totale indeterminato	96,0%	96,5%	94,9%
Determinato full-time	2,5%	2,3%	2,9%
Determinato part-time	0,2%	0,1%	0,5%
Inserimento	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	1,3%	1,2%	1,6%
TOTALE LAVORATORI	100%	100%	100%

Graf. 2.4 - Incidenza % del contratto a tempo indeterminato part-time – 2014



2.3 Le forme di flessibilità

Nell'organizzazione del lavoro le imprese possono avvalersi di una rosa di contratti in aggiunta a quello a tempo indeterminato. In questo paragrafo sono prese in considerazione le altre tipologie contrattuali, convenzionalmente definite forme di flessibilità, che possiamo ricondurre a tre tipologie:

- flessibilità **organizzativa**;
- flessibilità **interna**;
- flessibilità **esterna**.

Nelle pagine seguenti le varie forme sono descritte attraverso due misure:

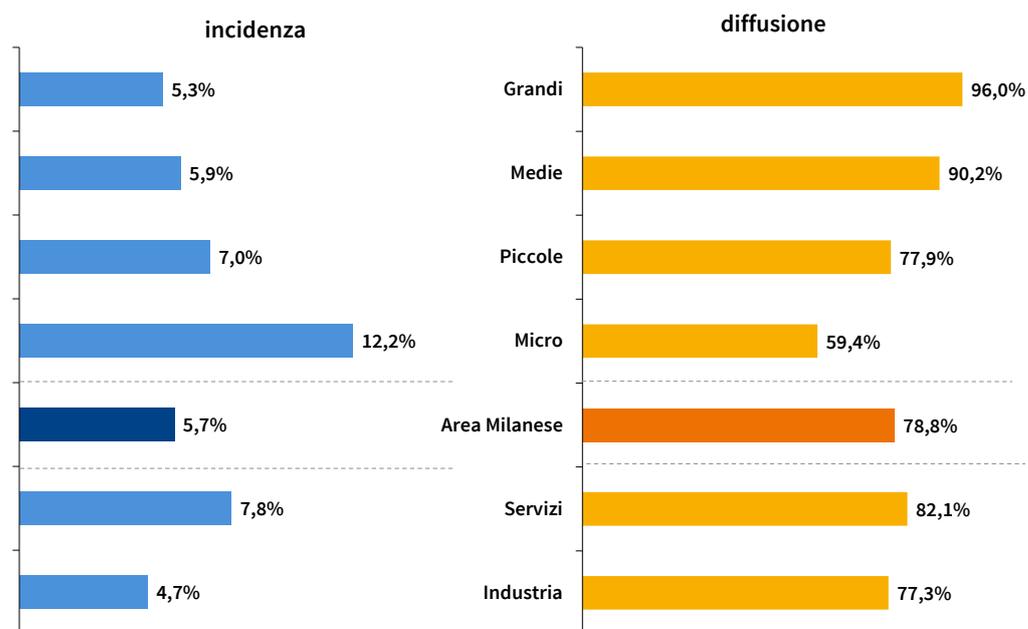
- l'**incidenza**, cioè la quota di lavoratori con lo specifico rapporto di lavoro flessibile sul totale dei lavoratori alle dipendenze;
- la **diffusione** che esprime la percentuale di imprese all'interno delle quali è presente almeno un lavoratore con la forma flessibile specificata.

2.3.1 La flessibilità organizzativa

Il lavoro part-time è la forma di flessibilità organizzativa per eccellenza, poiché attiene all'organizzazione dell'orario di lavoro settimanale. Le imprese possono assumere personale part-time sia con contratto a tempo indeterminato sia con contratto a tempo determinato.

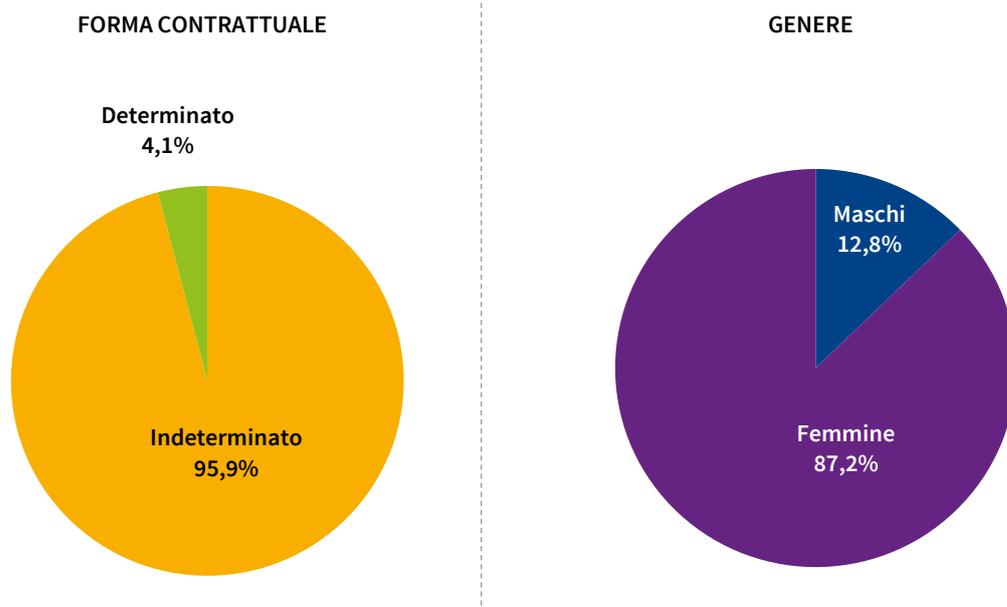
Il ricorso al part-time nell'Area Milanese è particolarmente ampio: infatti, quasi 8 imprese su 10 si avvalgono di lavoratori con orario ridotto. L'utilizzo di questa forma di flessibilità organizzativa aumenta al crescere della dimensione aziendale, raggiungendo la massima diffusione tra le grandi imprese (96%). I lavoratori part-time corrispondono al 5,7% della forza lavoro alle dipendenze. La loro incidenza varia a seconda della dimensione aziendale, più elevata tra le micro imprese (12,2%) e ben più contenuta tra le grandi (5,3%). A livello di singolo comparto di attività economica il part-time è ampiamente diffuso nell'Alimentare, essendo presente nel 94% delle imprese, ma l'incidenza è maggiore nei Servizi alle imprese (il 9,1% dei lavoratori è part-time) e, di seguito, nell'Elettronica (6,2%).

Graf. 2.5 - Lavoratori part-time (al 31.12.2014)



Le caratteristiche dei lavoratori part-time sono riportate nel graf. 2.6.

Graf. 2.6 - Composizione lavoratori part-time per genere e forma contrattuale – 2014



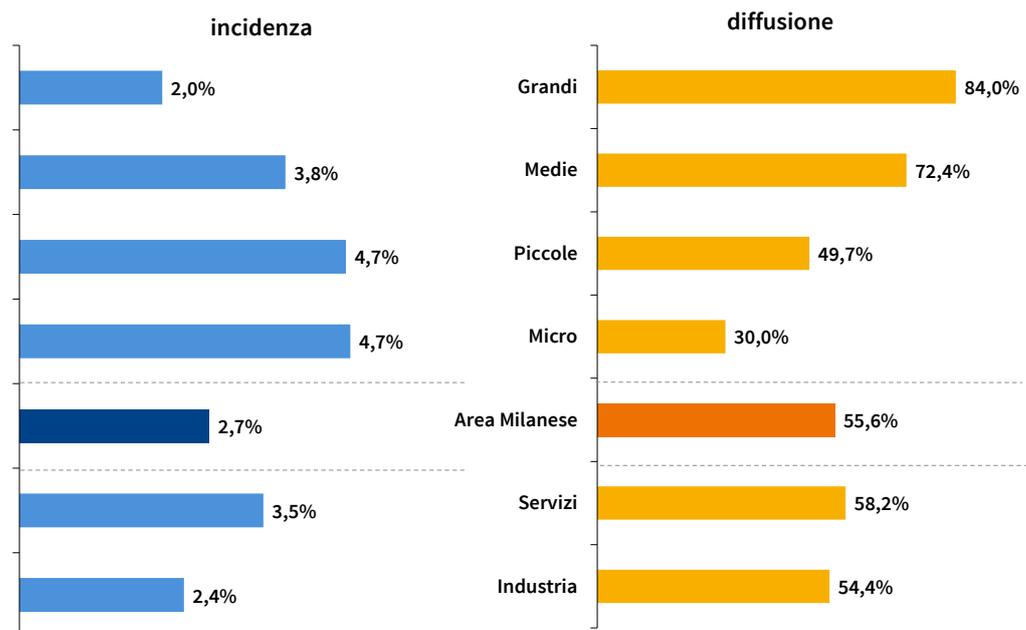
La quasi totalità dei lavoratori part-time ha un contratto a tempo indeterminato, ed è nettamente prevalente la componente femminile. Il part-time, infatti, fornisce soprattutto alle donne l'opportunità di organizzare il tempo tra il lavoro e le esigenze famigliari. Dal canto loro, le imprese beneficiano della possibilità di trattenere personale spesso già formato e operativo.

2.3.2 La flessibilità interna

Nelle forme di flessibilità interna sono compresi il contratto a tempo determinato (full-time e part-time) e il contratto di apprendistato. Ciò che determina la flessibilità, in questo caso, è la durata del contratto: ciascuna di queste tipologie contrattuali prevede infatti una data di scadenza; quando il rapporto di lavoro cessa, viene prorogato o trasformato in altre forme contrattuali. La qualifica di "interna" è dovuta al fatto che i lavoratori sono direttamente alle dipendenze dell'azienda.

Il 55% delle imprese nell'Area Milanese si avvale di personale a **tempo determinato**: La diffusione di questa forma contrattuale varia a livello di singolo comparto di attività economica, da un minimo nella Gomma (33,3%) ad un massimo nell'Alimentare (70,6%). Il peso dei lavoratori a tempo determinato aumenta sensibilmente in funzione della dimensione aziendale (graf. 2.7). Ben più bassa è l'incidenza rispetto al totale degli addetti alle dipendenze, pari al 2,7%, di poco superiore nel comparto dei Servizi (3,5%).

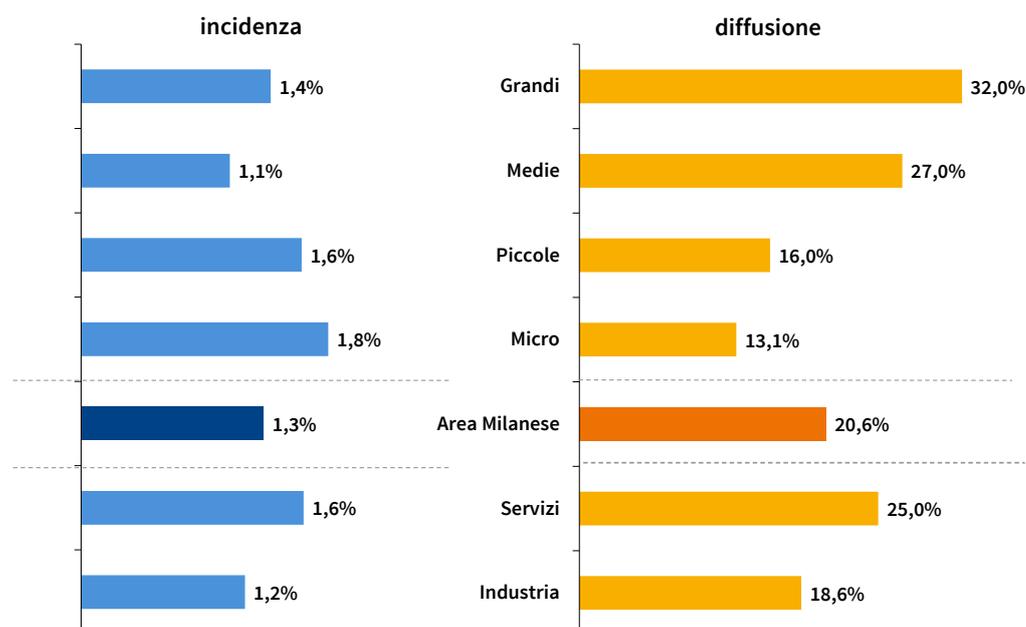
Graf. 2.7 - Contratto a tempo determinato (al 31.12.2014)



Da alcuni anni il contratto di lavoro privilegiato per l'accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani è l'**apprendistato**. Nel 2014 il 20,6% delle imprese dell'Area Milanese è ricorsa a questo tipo di contratto, in particolare le medie (27%) e le grandi (32%) imprese. L'utilizzo di questa forma contrattuale tra le imprese milanesi è cresciuto nel tempo: nel 2010 il ricorso all'apprendistato era limitato all'11,5% delle aziende e nel giro di quattro anni è quasi raddoppiato.

L'incidenza dei lavoratori con contratto di apprendistato sul totale degli addetti alle dipendenze corrisponde all'1,3% (graf. 2.8).

Graf. 2.8 - Contratto di apprendistato (al 31.12.2014)



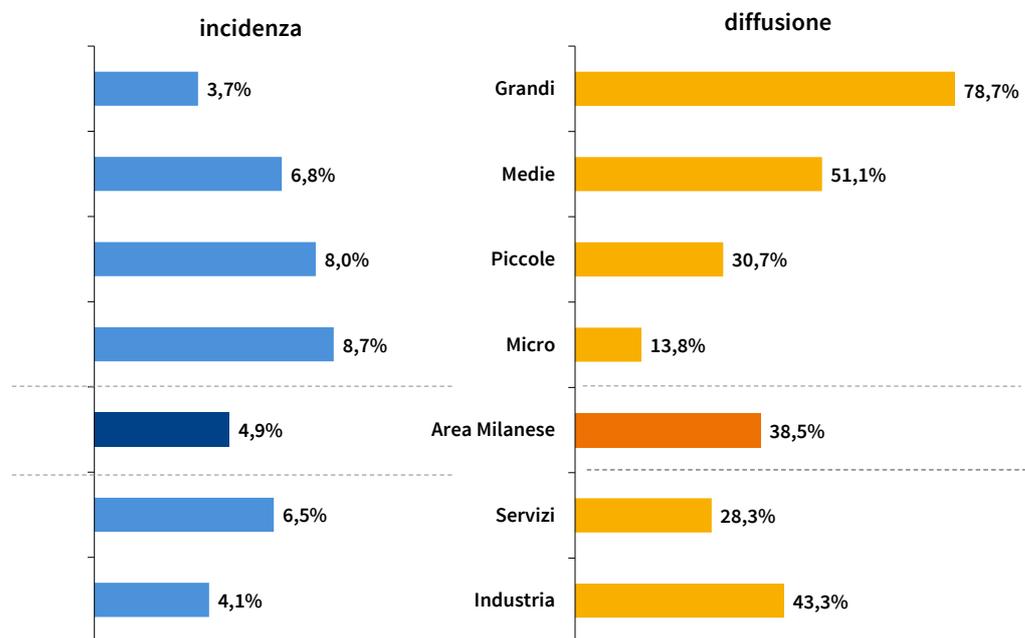
2.3.3 La flessibilità esterna

La terza forma di **flessibilità** è definita **esterna** perché i lavoratori non sono alle dirette dipendenze dell'impresa: fanno parte di questa terza categoria – tra gli altri – i collaboratori a progetto (co.co.pro) e i lavoratori in somministrazione a tempo determinato (ex interinali) che sono dipendenti dell'agenzia di somministrazione.

I lavoratori interinali sono presenti in quasi il 40% delle imprese nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza, soprattutto tra quelle che operano nel settore dell'Industria (dove il 43,3 % ha almeno un lavoratore in somministrazione (graf. 2.9). Si osserva un diverso ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato tra aziende di diversa dimensione, dal minima diffusione tra le micro imprese (13,8%) al maggiore utilizzo tra le grandi (78,7%). La presenza di lavoratori interinali, invece, incide ¹ maggiormente tra le imprese di minor dimensione (8,7% tra le micro e 8% tra le piccole): mediamente, nell'Area Milanese il peso dei lavoratori interinali si ferma al 4,9%.

Oltre alla diffusione tra le aziende e all'incidenza rispetto al totale dei lavoratori alle dipendenze, un altro dato che descrive il lavoro in somministrazione è la durata media della missione. In media, nel 2014 ogni missione è durata 899 ore, più della metà di quelle prestate in un anno da un lavoratore a tempo pieno ². Il dato medio nell'Area Milanese è in aumento rispetto agli anni precedenti: 894 ore nel 2013, 816 ore nel 2012 e 792 ore nel 2011.

Graf. 2.9 - Somministrazione a tempo determinato (ex interinale), nel 2014

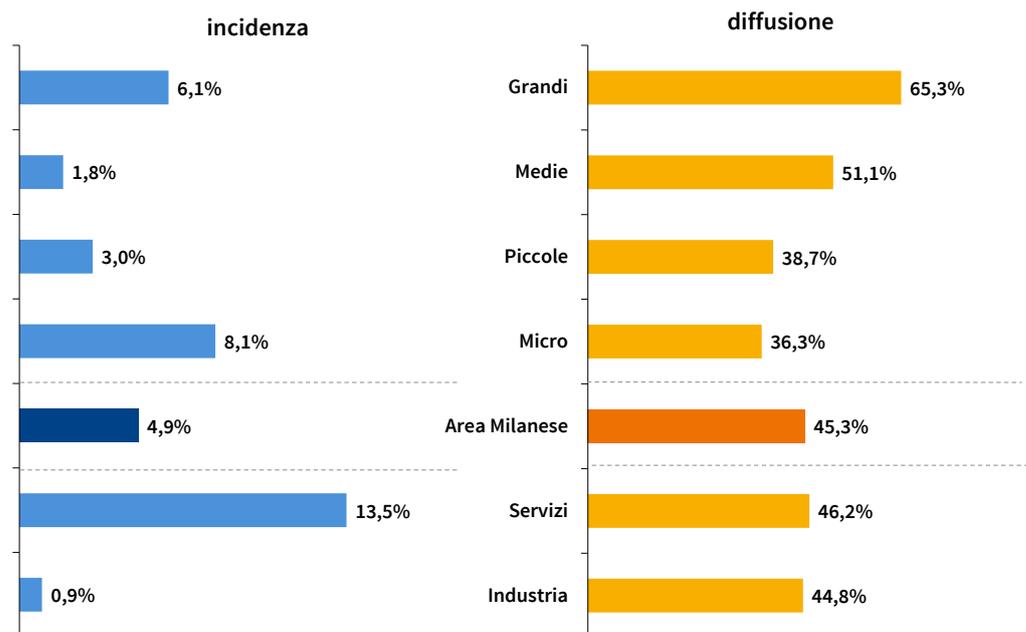


La seconda forma di flessibilità esterna analizzata riguarda le **collaborazioni a progetto**: nel 2014 il 45,3% delle imprese si avvalsa di almeno un collaboratore a progetto. L'utilizzo aumenta sensibilmente al crescere della dimensione aziendale, dal 36,3% delle micro al 65,3% tra le grandi imprese. Così come per il lavoro in somministrazione, anche l'incidenza dei collaboratori a progetto è piuttosto contenuta, nel 2014 pari al 4,9%.

¹ Al fine di rendere confrontabili i dati relativi all'incidenza delle forme di flessibilità, la quota di lavoratori interinali e di collaboratori è misurata rispetto al totale degli addetti alle dipendenze dirette dell'impresa, anche se i lavoratori in somministrazione e i collaboratori, ovviamente, non ne fanno parte.

² Convenzionalmente stabilita in 1.700 ore annue.

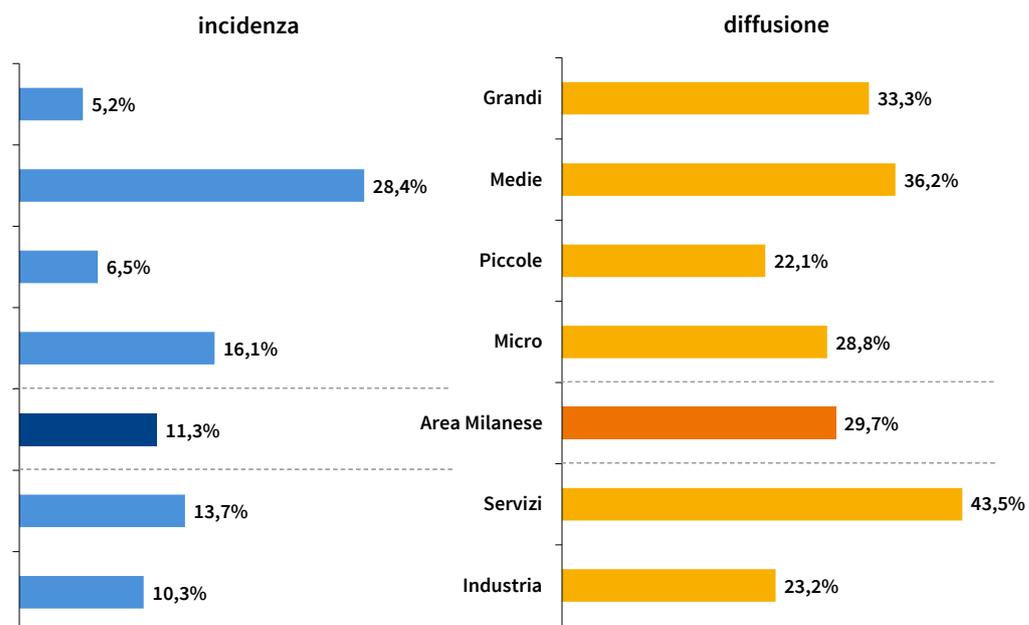
Graf. 2.10 - Collaborazione a progetto, nel 2014



2.3.4 Partita Iva

Le aziende possono ricorrere anche ad altre forme di flessibilità: tra di esse una delle più diffuse è la **Partita Iva**. Nel 2014 il 30% delle imprese si è avvalsa di lavoratori in partita iva, la cui incidenza è risultata pari all'11,3% sul totale degli addetti alle dipendenze (graf. 2.11). Il ricorso a questa forma di flessibilità è maggiore nel comparto dei Servizi (43,5% delle imprese).

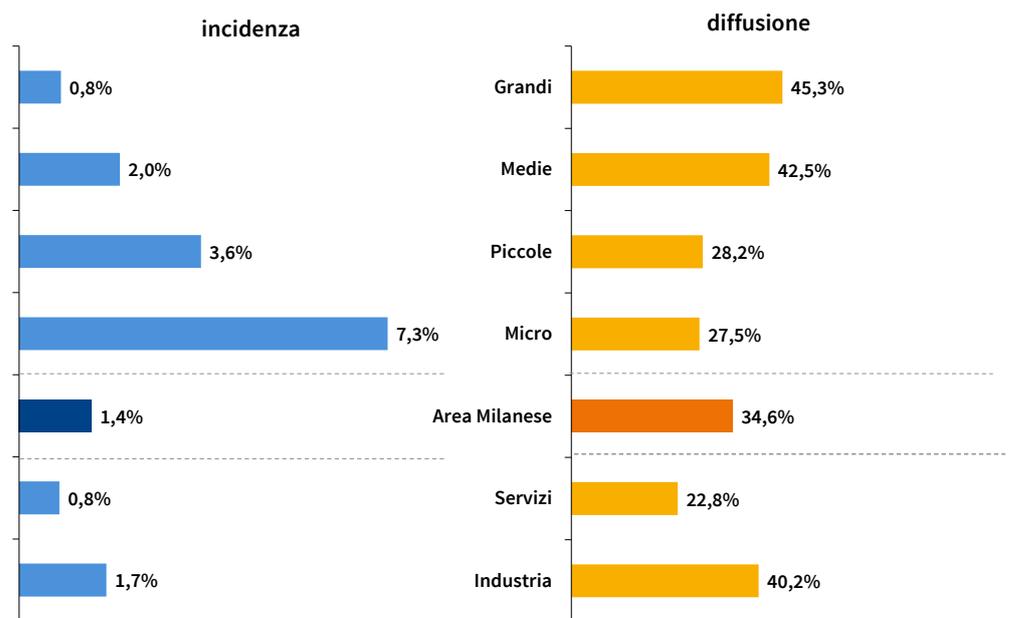
Graf. 2.11 - Partita Iva, nel 2014



2.4 I lavoratori stranieri

Nel 2014 i lavoratori stranieri rappresentano l'1,4% degli addetti alle dipendenze nell'Area Milanese (graf. 2.12) e sono presenti nel 34,6% delle imprese. La forza lavoro straniera ha un peso maggiore tra le imprese più piccole (l'incidenza, sul totale lavoratori, è pari al 7,3%), ma è più diffusa tra le imprese di maggiore dimensione (è presente almeno un lavoratore straniero nel 42,5% delle medie e nel 45,3% delle grandi imprese).

Graf. 2.12 - Lavoratori stranieri: incidenza e diffusione, nel 2014



2.5 L'analisi dei flussi

Il questionario utilizzato per l'indagine sul lavoro ha consentito di raccogliere due tipologie di dati:

- i dati di "stock", con i quali è possibile descrivere la struttura della forza lavoro delle imprese dell'Area Milanese;
- i dati di "flusso", che permettono di misurare le variazioni avvenute nel corso dell'anno solare.

Nelle pagine seguenti è analizzato questo secondo tipo di dati: la quantificazione dei flussi in entrata e di quelli in uscita consente la determinazione del saldo occupazionale.

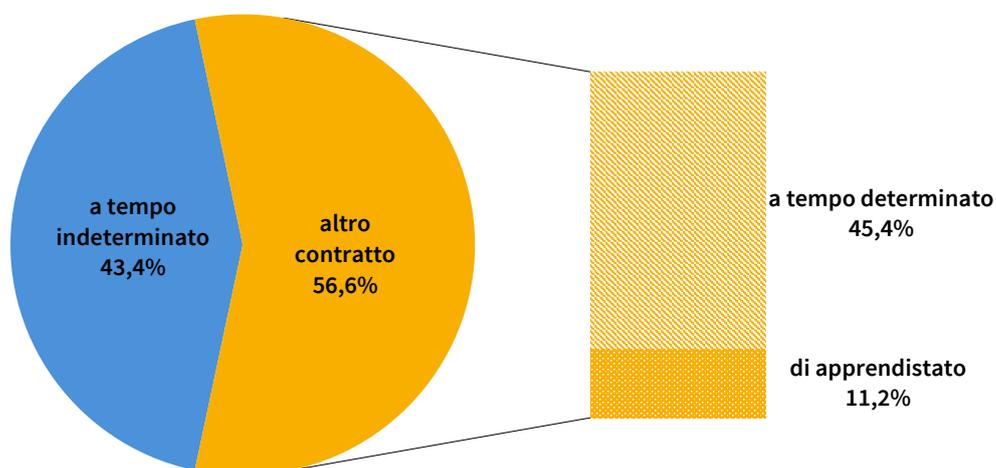
2.5.1 I flussi in entrata

Riguardo ai flussi in entrata, le imprese hanno indicato:

- il numero assunzioni dal mercato interno, rappresentate dalle conversioni a tempo indeterminato di lavoratori che erano già presenti negli organici con un contratto diverso (tempo determinato, di apprendistato) e dalle trasformazioni di contratto di somministrazione a tempo determinato o con contratto di collaborazione a progetto in rapporti di lavoro alle dipendenze;
- il numero di assunzioni alle dipendenze dal mercato esterno, con dettagli sulla forma contrattuale utilizzata (tempo indeterminato full-time o part-time, tempo determinato full-time o part-time e di apprendistato).

Nel graf. 2.13 è riportata la composizione delle assunzioni per contratto, avvenute nel corso del 2014 nell'Area Milanese.

Graf. 2.13 - Composizione delle assunzioni per contratto – 2014



I flussi in entrata a tempo indeterminato nel 2014 sono pari al 43,4% delle assunzioni, mentre la restante parte delle assunzioni è avvenuta attraverso altre forme contrattuali, quali il tempo determinato (45,4%) e l'apprendistato (11,2%). Rispetto al 2013, la composizione delle assunzioni ha visto una riduzione dell'incidenza del contratto a tempo indeterminato. E' invece aumentato il peso dell'apprendistato tra i flussi in entrata. Questo strumento costituisce un canale di accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani, che trova sempre più spazio tra i flussi in entrata nelle imprese milanesi: la percentuale di assunzioni con questo contratto è infatti cresciuta dall'1,5% nel 2010 all'11,2% nel 2014.

La Tab. 2.2 mette a confronto le composizioni delle assunzioni per contratto e settore. Nei Servizi poco meno della metà delle assunzioni del 2014 è avvenuta a tempo indeterminato, mentre nell'Industria la quota si ferma al 42,1%. Il peso dell'apprendistato, invece, cresce sia nel comparto dei Servizi che in quello dell'Industria.

Tab. 2.2 - Composizione delle assunzioni per contratto e settore - 2013 e 2014

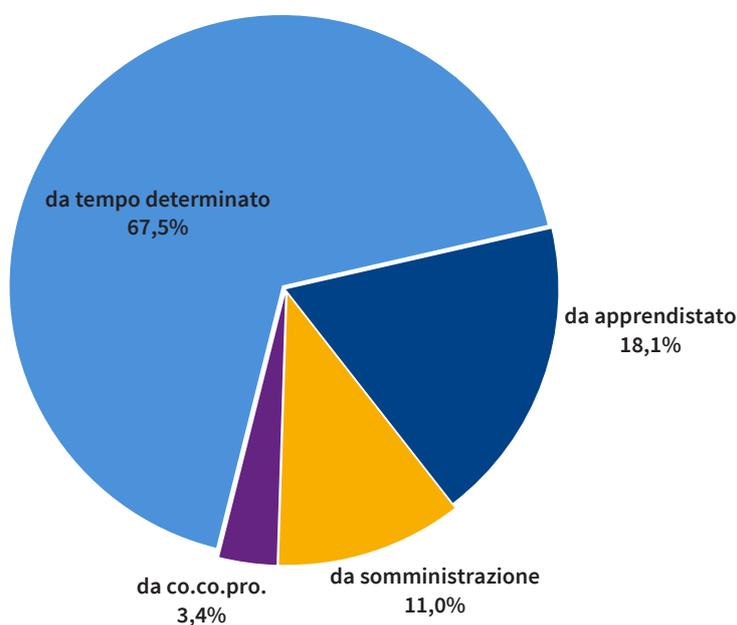
	Industria		Servizi	
	2013	2014	2013	2014
A tempo indeterminato	49,8%	42,1%	50,2%	45,3%
Altro contratto	50,2%	57,9%	49,8%	54,7%
Di cui: a tempo determinato	39,5%	46,5%	40,1%	43,9%
di apprendistato	10,7%	11,4%	9,6%	10,8%

2.5.2 Le trasformazioni a tempo indeterminato: il tasso di conversione

I flussi in entrata includono tanto le conversioni da rapporti contrattuali (a termine) alle dipendenze, quanto le trasformazioni di rapporti di lavoro non alle dipendenze: le due fattispecie costituiscono il cosiddetto mercato interno per le assunzioni a tempo indeterminato, essendo lavoratori già presenti in azienda con forme contrattuali diverse.

Nel graf. 2.14 è riportata la composizione per contratto delle conversioni avvenute nel 2014 nelle imprese dell'Area Milanese. Come negli anni precedenti, la trasformazioni sono avvenute soprattutto da contratti a tempo determinato (67,5%). Seguono le conversioni degli apprendisti (18,1) e dei lavoratori in somministrazione (11,0%). Ben più contenute sono le trasformazioni da collaborazioni a progetto, ferme al 3,4%.

Graf. 2.14 - Assunzioni a tempo indeterminato dal mercato interno – 2014



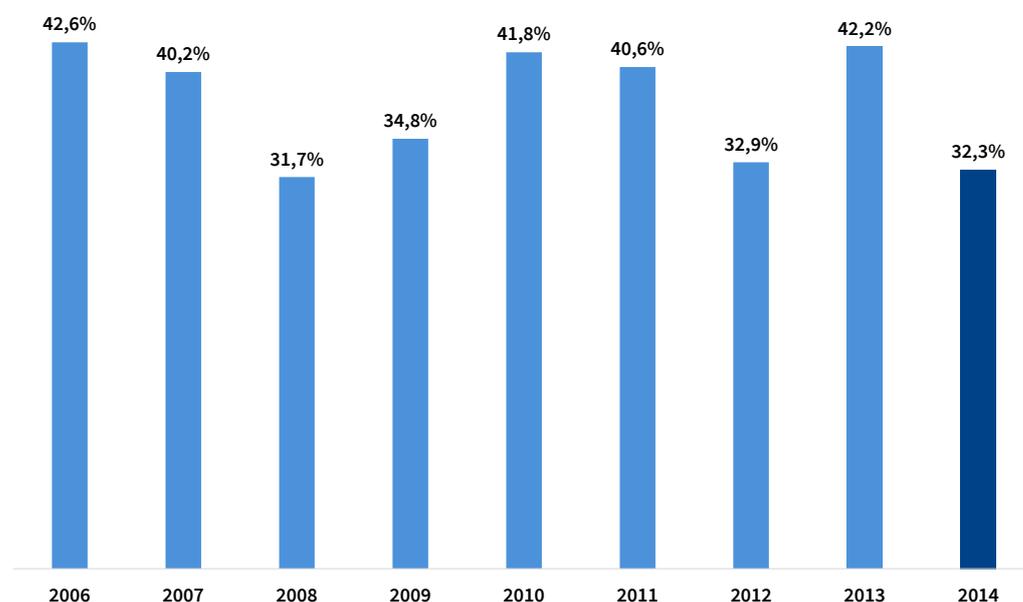
Le analisi sui contratti a tempo indeterminato consentono di misurare due caratteristiche dell'occupazione: la stabilità del rapporto di lavoro e la possibilità che sia stabilizzato in futuro. Hanno un rapporto di lavoro stabile tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, mentre sono suscettibili di stabilizzazione le forme contrattuali che prevedono un termine.

La possibilità di stabilizzazione del rapporto di lavoro può essere stimata in base al **tasso di conversione** (ossia la percentuale di contratti a termine trasformati a tempo indeterminato nel corso dell'anno sul totale in essere a gennaio), che misura i flussi di passaggio da una posizione lavorativa con scadenza ad una stabile (senza scadenza) nel corso di un anno.

L'ipotesi sottintesa è che questa percentuale rimanga invariata anche per l'anno successivo.

Nel 2014 il 56,6% delle assunzioni alle dipendenze è avvenuto con contratti a termine (a tempo determinato e di apprendistato) (graf. 2.13). Le percentuali di trasformazioni dal tempo determinato e dall'apprendistato in contratti a tempo indeterminato, tra il 2006 e il 2014, sono riportate nel seguente grafico:

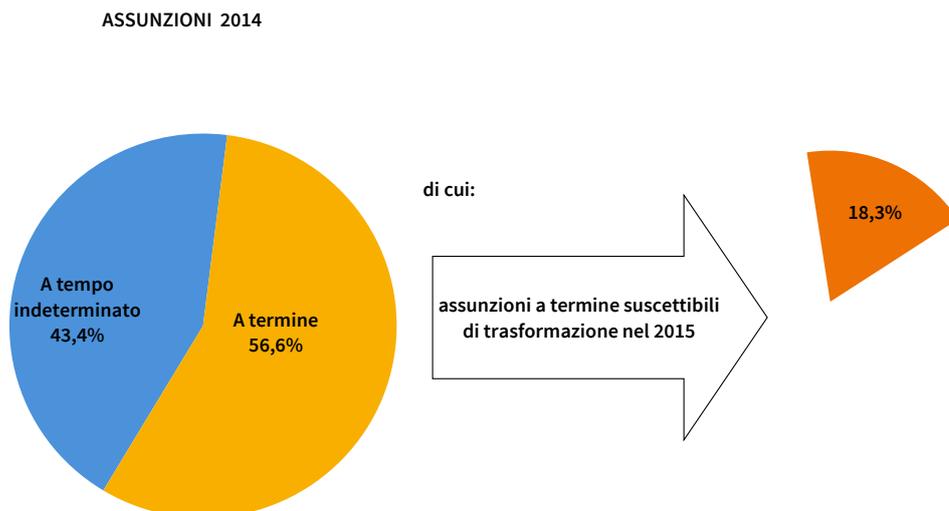
Graf. 2.15 - Percentuali di trasformazione in contratti a tempo indeterminato , 2006- 2014



Nel 2014 il tasso complessivo di conversione è stato mediamente pari al 32,3%, in riduzione rispetto al 42,2% del 2013 ma in linea col valore rilevato nel 2012. Applicando il tasso di conversione agli ingressi con contratto a termine – come detto il 56,6% delle assunzioni – si attende una futura trasformazione a tempo indeterminato per il 18,3% dei contratti (graf. 2.16).

In sintesi, nel 2014, ogni 100 assunzioni da parte delle imprese milanesi, 43 sono avvenute direttamente con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; per i rimanenti 57 nuovi assunti è ipotizzabile una successiva trasformazione a tempo indeterminato in 18 casi.

Graf. 2.16 - Stabilità e “stabilizzazione” dei posti di lavoro creati nel 2014



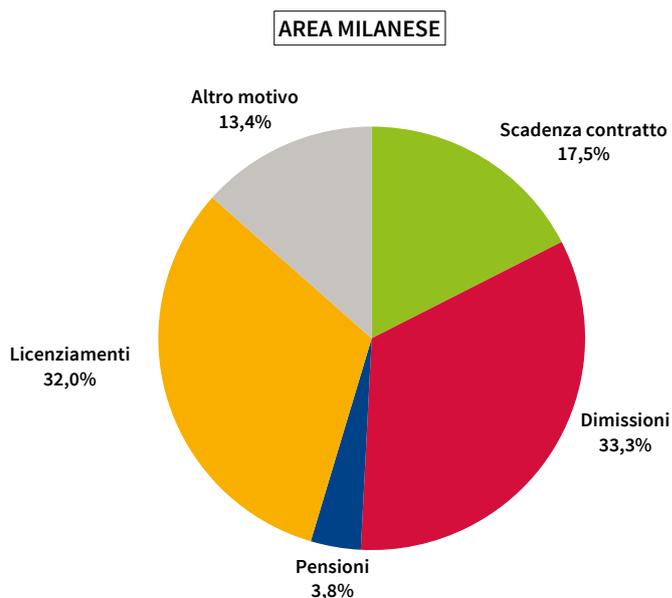
2.5.3 I flussi in uscita

Le analisi sui flussi in uscita offrono una duplice lettura: la composizione delle uscite per tipologia contrattuale, che rispecchia ampiamente la struttura per contratto della forza lavoro, e la composizione delle uscite per causale. La composizione delle uscite per causale è riportata nel graf. 2.17, distinta anche per tipologia contrattuale nel graf. 2.18.

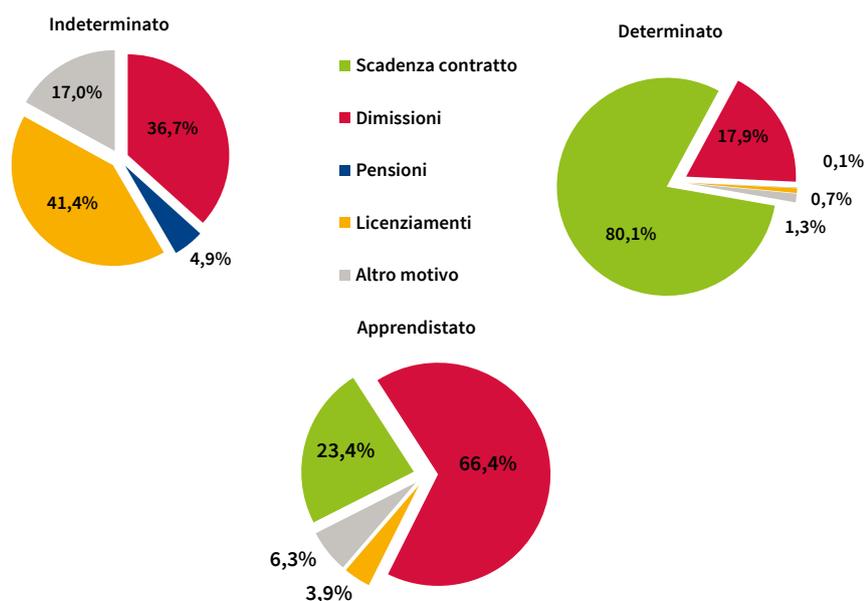
La principale causa di cessazione del rapporto di lavoro è data dalle dimissioni (33,3%) che – è lecito presumere – sono originate da nuove opportunità lavorative che permettono il cambio del posto di lavoro. Seguono le cessazioni per licenziamenti e, in misura più contenuta, per scadenza del contratto. Il peso dei flussi in uscita per pensionamento si è ridotto nel tempo: nel 2014 scendono al 3,8% dal 4,6% del 2013 e dall'8,4% del 2012.

Le causali di uscita possono essere analizzate considerando le diverse tipologie contrattuali. Per quanto riguarda il contratto a tempo indeterminato le principali causali corrispondono ai licenziamenti e alle dimissioni. Anche per l'apprendistato il motivo più frequente per l'interruzione del rapporto di lavoro è dato dalle dimissioni.

Graf. 2.17 - Composizione delle uscite per causale – 2014



Graf. 2.18 - Causali di uscita: differenze per contratto – 2014



2.5.4 Il turn-over e il bilancio occupazionale

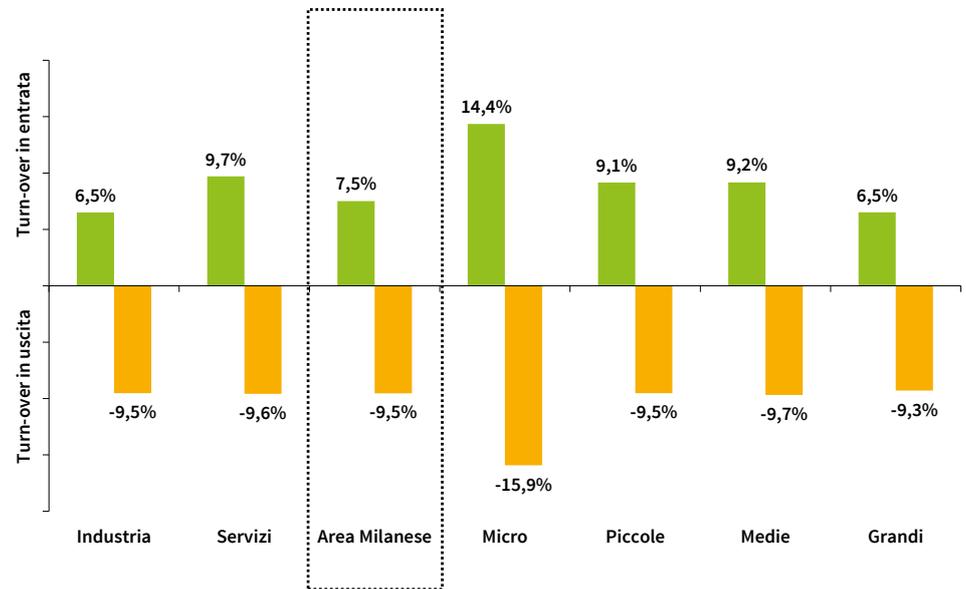
I dati sui flussi in uscita e sui flussi in entrata permettono di determinare il turn-over e, quindi, il **saldo occupazionale**, offrendo una panoramica sulle dinamiche dell'occupazione.

Nel 2014 si è “mosso” complessivamente il 17% dei lavoratori, chi per lasciare il vecchio posto (turn-over in uscita degli organici del -9,5%) o chi per trovarne uno (turn-over in entrata degli organici del +7,5%): dunque, si conferma la dinamicità del mercato del lavoro, soprattutto tra le imprese di minor dimensione (graf. 2.19).

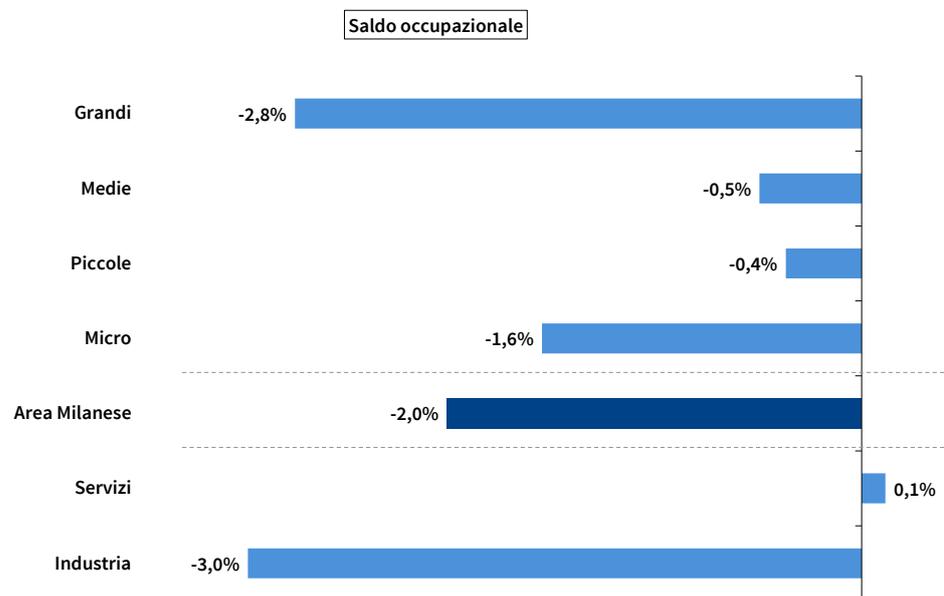
Il periodo di crisi, che sta mettendo a dura prova il mercato del lavoro già da diversi anni, si riflette nella contrazione del saldo occupazionale, che risulta negativo anche nel 2014. Infatti, la differenza tra il turn-over in entrata e quello in uscita, è pari al -2%.

Il dato medio risulta dalle diverse performance per comparto: infatti, mentre nell'Industria il saldo occupazionale scende al -3% nel comparto dei Servizi segna un, seppur timido, + 0,1%.

Graf. 2.19 - Tassi di turn-over – 2014



Graf. 2.20 - Il bilancio occupazionale nel 2014



2.6 Appendice statistica

2.6.1 Totale area di riferimento

Tab. 2.3 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,4%	81,6%	90,5%
Indeterminato part-time	1,0%	13,6%	5,4%
Totale indeterminato	96,4%	95,2%	96,0%
Determinato full-time	2,3%	2,9%	2,5%
Determinato part-time	0,1%	0,5%	0,2%
Apprendistato	1,3%	1,5%	1,3%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.4 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	8,8%	3,7%	7,0%	0,5%	18,4%
Quadri	19,9%	15,8%	18,5%	6,6%	29,8%
Impiegati	47,1%	71,6%	55,7%	84,4%	44,9%
Operai	24,2%	8,9%	18,8%	8,6%	16,6%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	34,9%

Tab. 2.5 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	37,6%
di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)	33,0%
di cui laureati (3 anni)	4,6%
Maturati/diplomati	41,9%
Con titolo di studio inferiore	20,5%
TOTALE	100,0%

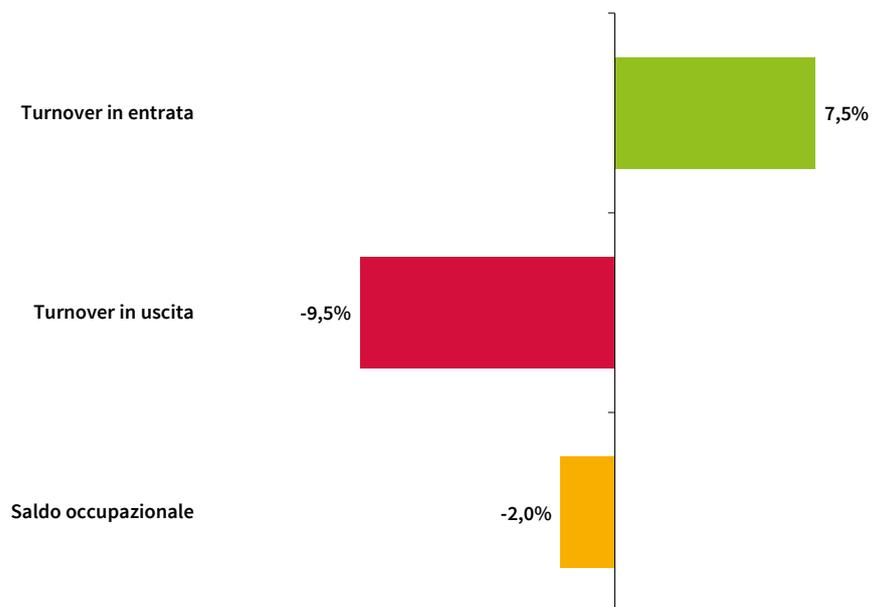
Tab. 2.6 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	5,7%	78,8%
Flessibilità interna	Determinato	2,7%	55,6%
	Apprendistato	1,3%	20,6%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,9%	38,5%
	Co.co.pro.	4,9%	45,3%

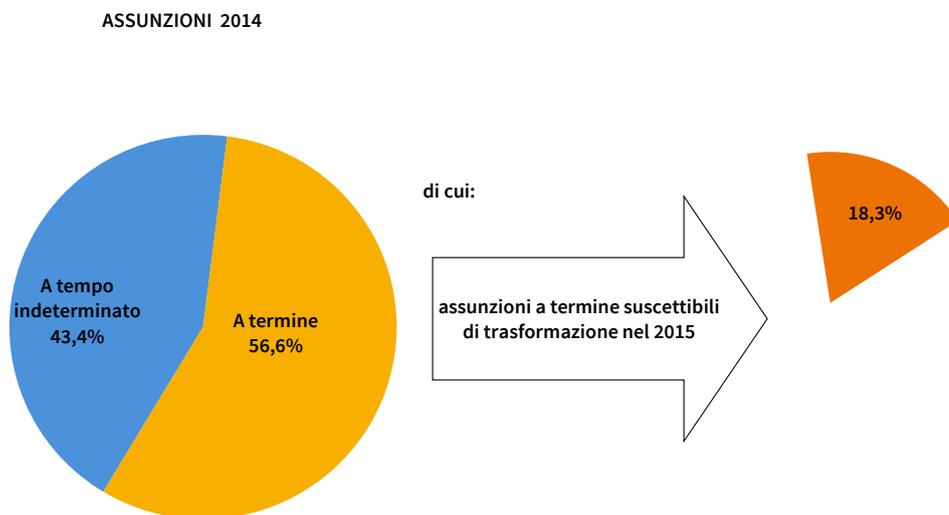
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.21 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.22 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



2.6.2 Monza Brianza

Tab. 2.7 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,7%	82,7%	92,2%
Indeterminato part-time	0,5%	13,7%	4,7%
Totale indeterminato	97,2%	96,3%	96,9%
Determinato full-time	2,3%	2,9%	2,5%
Determinato part-time	0,1%	0,1%	0,1%
Apprendistato	0,4%	0,7%	0,5%
TOTALE LAVORATORI	100%	100%	100%

Tab. 2.8 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	6,6%	2,4%	5,3%	0,0%	14,6%
Quadri	13,3%	13,4%	13,4%	5,0%	32,0%
Impiegati	34,4%	60,6%	42,8%	68,3%	45,2%
Operai	45,6%	23,6%	38,6%	26,7%	19,5%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	31,9%

Tab. 2.9 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	31,6
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	30,2
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	1,4
Maturati/diplomati	37,4
Con titolo di studio inferiore	31,0
TOTALE	100,0

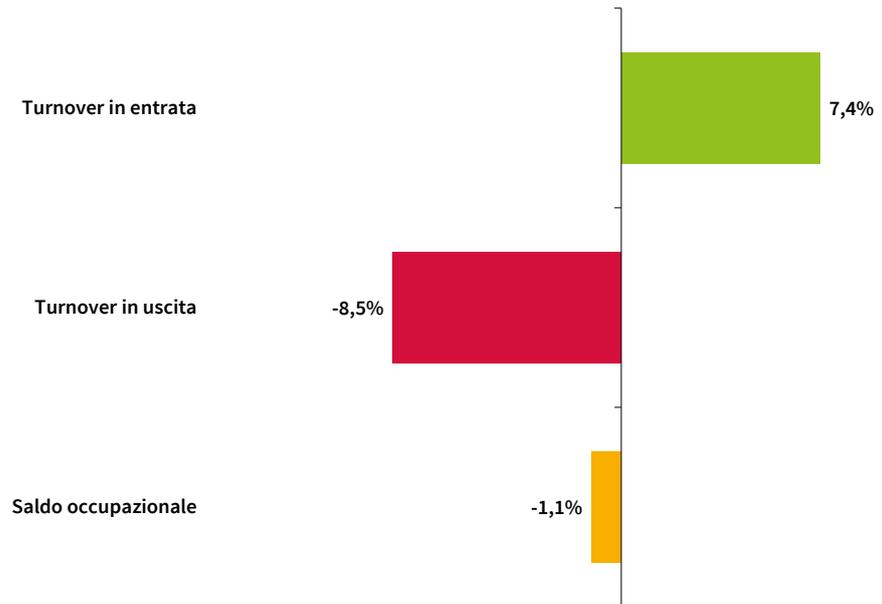
Tab. 2.10 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,8	80,3
Flessibilità interna	Determinato	2,6	52,1
	Apprendistato	0,5	12,7
Flessibilità esterna	Somministrazione	3,0	39,4
	Co.co.pro.	0,8	38,8

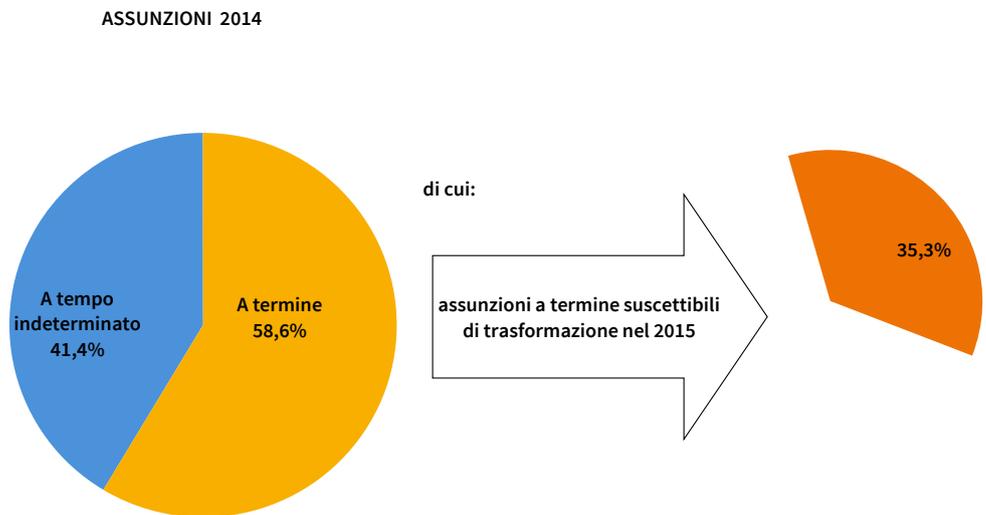
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.23 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.24 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



2.6.3 Classe dimensionale

Micro (fino a 15 dipendenti)

Tab. 2.11 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	91,6%	67,7%	82,2%
Indeterminato part-time	2,1%	25,4%	11,3%
Totale indeterminato	93,7%	93,1%	93,5%
Determinato full-time	3,4%	4,4%	3,8%
Determinato part-time	0,8%	1,2%	0,9%
Apprendistato	2,1%	1,3%	1,8%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.12 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014			Part-time	Tasso di femminilizzazione
	Full-time				
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	5,9%	1,4%	4,1%	1,8%	13,8%
Quadri	10,2%	6,3%	8,7%	5,9%	28,7%
Impiegati	40,8%	81,3%	56,8%	81,1%	56,3%
Operai	43,1%	10,9%	30,4%	11,2%	14,1%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	39,3%

Tab. 2.13 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	21,1%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	17,3%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	3,8%
Maturati/diplomati	46,8%
Con titolo di studio inferiore	32,1%
TOTALE	100,0%

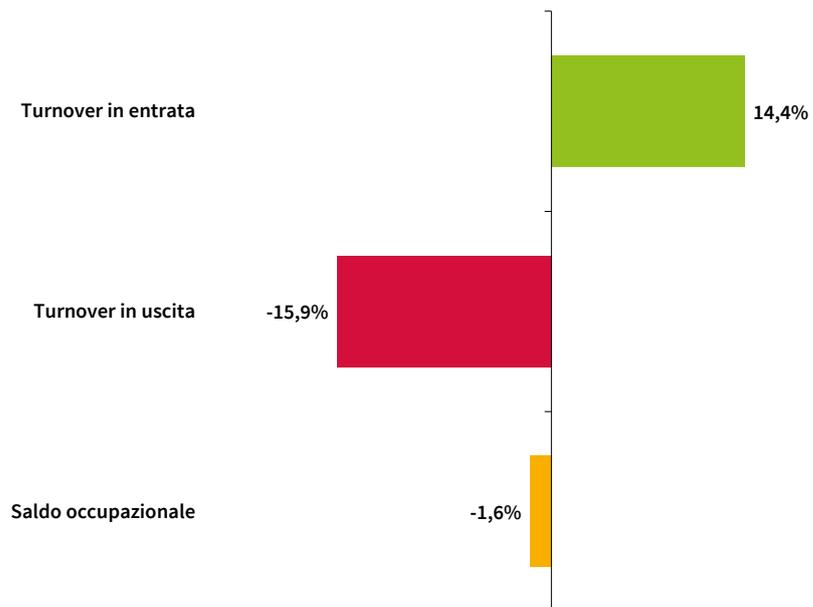
Tab. 2.14 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

Flessibilità		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	12,2%	59,4%
Flessibilità interna	Determinato	4,7%	30,0%
	Apprendistato	1,8%	13,1%
Flessibilità esterna	Somministrazione	8,7%	13,8%
	Co.co.pro.	8,1%	36,3%

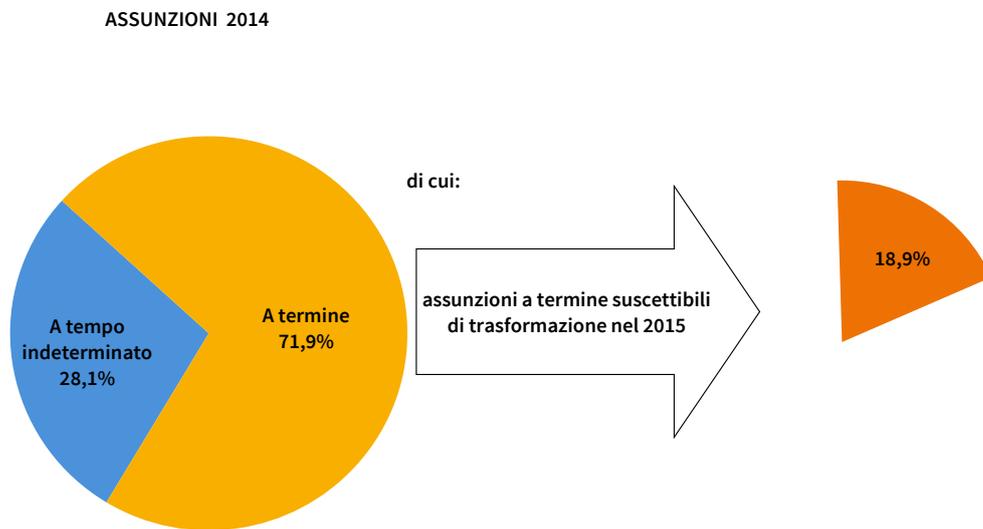
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.25 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.26 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



Piccole (da 16 a 49 dipendenti)

Tab. 2.15 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	92,5%	76,6%	87,2%
Indeterminato part-time	1,8%	16,1%	6,6%
Totale indeterminato	94,2%	92,7%	93,7%
Determinato full-time	4,2%	4,3%	4,2%
Determinato part-time	0,3%	0,7%	0,4%
Apprendistato	1,3%	2,2%	1,6%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.15 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	5,6%	2,0%	4,4%	0,6%	15,2%
Quadri	12,7%	9,1%	11,5%	7,6%	26,2%
Impiegati	40,4%	74,9%	51,8%	79,7%	47,9%
Operai	41,3%	14,0%	32,3%	12,1%	14,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	33,1%

Tab. 2.17 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	24,0%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	20,9%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	3,1%
Maturati/diplomati	45,9%
Con titolo di studio inferiore	30,1%
TOTALE	100,0%

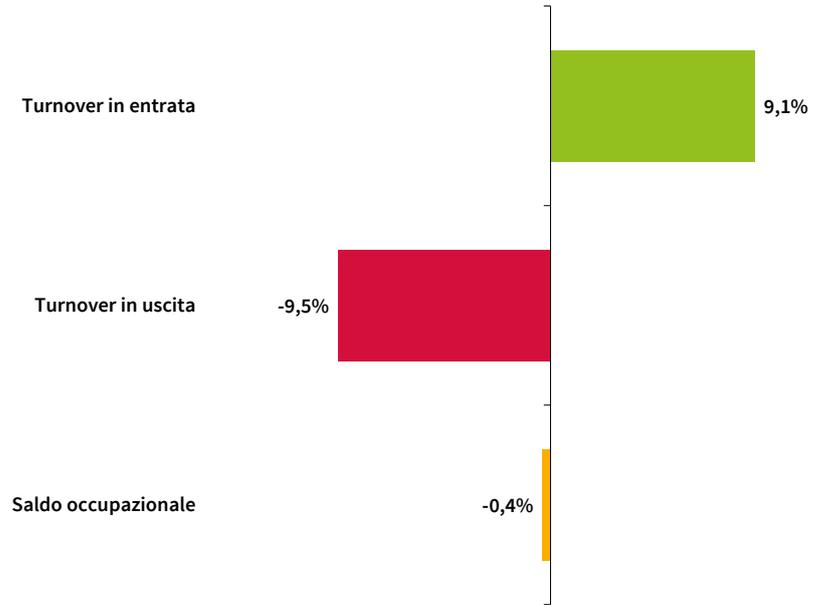
Tab. 2.18 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	7,0%	77,9%
Flessibilità interna	Determinato	4,7%	49,7%
	Apprendistato	1,6%	16,0%
Flessibilità esterna	Somministrazione	8,0%	30,7%
	Co.co.pro.	3,0%	38,7%

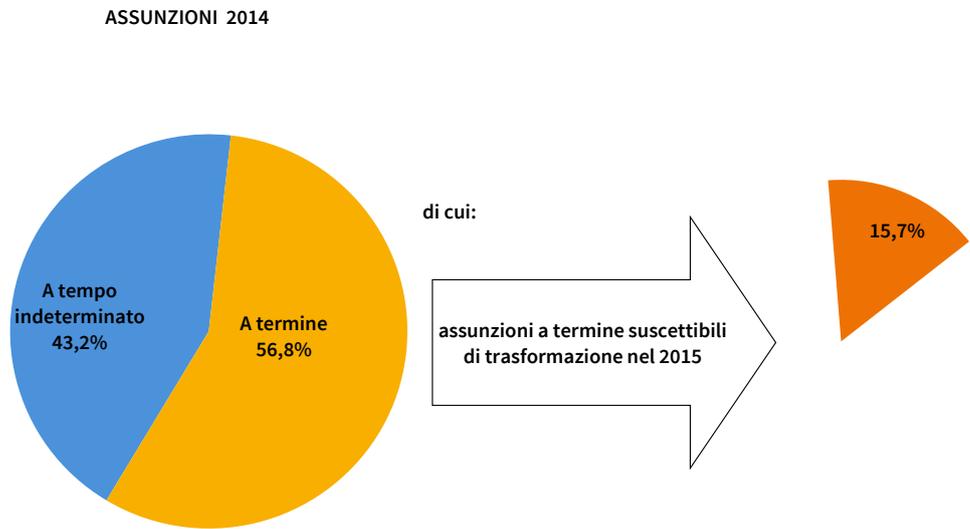
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.27 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.28 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



Medie (da 50 a 249 dipendenti)

Tab. 2.19 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	94,6%	80,0%	89,4%
Indeterminato part-time	0,8%	14,6%	5,7%
Totale indeterminato	95,4%	94,6%	95,1%
Determinato full-time	3,5%	3,8%	3,6%
Determinato part-time	0,1%	0,3%	0,2%
Apprendistato	1,0%	1,3%	1,1%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.20 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	6,8%	2,4%	5,2%	0,8%	16,2%
Quadri	14,7%	11,2%	13,4%	3,5%	29,7%
Impiegati	43,4%	72,2%	53,7%	82,0%	48,1%
Operai	35,2%	14,2%	27,7%	13,7%	18,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	35,7%

Tab. 2.21 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	27,8%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	24,8%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	3,0%
Maturati/diplomati	44,6%
Con titolo di studio inferiore	27,5%
TOTALE	100,0%

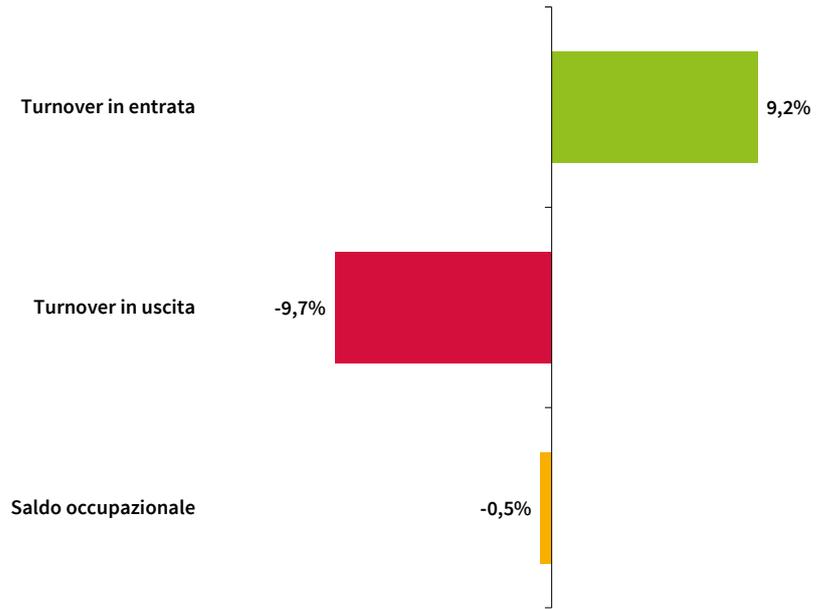
Tab. 2.22 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	5,9%	90,2%
Flessibilità interna	Determinato	3,8%	72,4%
	Apprendistato	1,1%	27,0%
Flessibilità esterna	Somministrazione	6,8%	51,1%
	Co.co.pro.	1,8%	51,1%

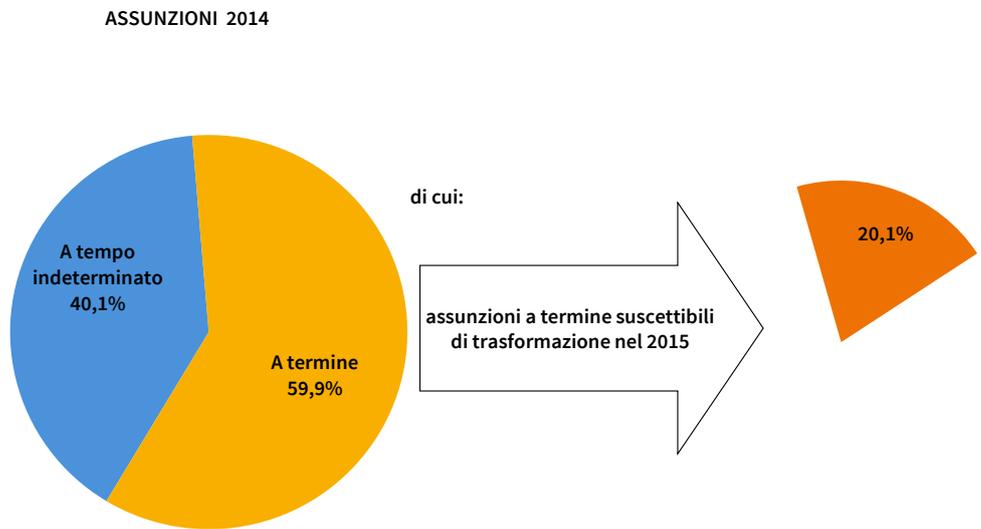
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.29 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.30 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



Grandi (250 dipendenti e oltre)

Tab. 2.23 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,1%	83,2%	91,5%
Indeterminato part-time	1,0%	12,5%	5,0%
Totale indeterminato	97,0%	95,7%	96,6%
Determinato full-time	1,5%	2,3%	1,8%
Determinato part-time	0,1%	0,5%	0,2%
Apprendistato	1,3%	1,5%	1,4%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.24 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	9,9%	4,4%	8,0%	0,3%	19,1%
Quadri	22,9%	18,5%	21,3%	7,8%	30,0%
Impiegati	49,4%	70,8%	56,8%	86,2%	43,2%
Operai	17,9%	6,3%	13,9%	5,7%	15,8%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	34,7%

Tab. 2.25 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	45,0%
di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)	39,3%
di cui laureati (3 anni)	5,7%
Maturati/diplomati	39,7%
Con titolo di studio inferiore	15,3%
TOTALE	100,0%

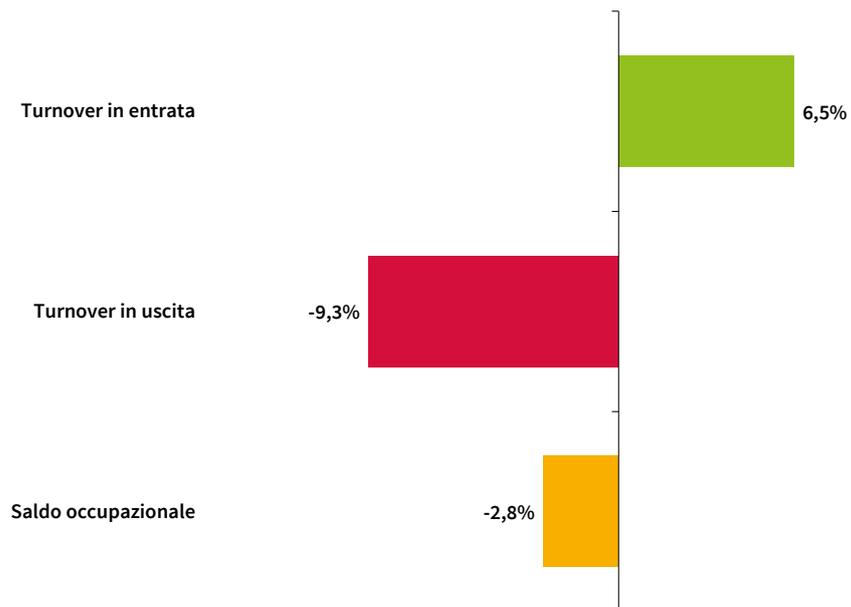
Tab. 2.26 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	5,3%	96,0%
Flessibilità interna	Determinato	2,0%	84,0%
	Apprendistato	1,4%	32,0%
Flessibilità esterna	Somministrazione	3,7%	78,7%
	Co.co.pro.	6,1%	65,3%

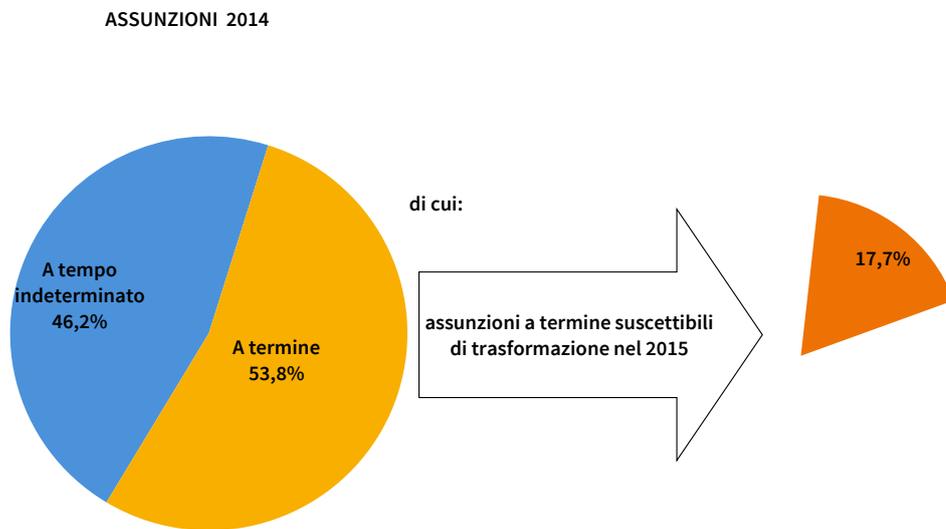
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.31 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.32 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



2.6.4 Settore di attività economica

Industria

Tab. 2.27 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,9%	82,8%	91,8%
Indeterminato part-time	0,7%	13,3%	4,6%
Totale indeterminato	96,6%	96,2%	96,5%
Determinato full-time	2,2%	2,5%	2,3%
Determinato part-time	0,0%	0,2%	0,1%
Apprendistato	1,2%	1,2%	1,2%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.28 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014			Part-time	Tasso di femminilizzazione
	Full-time				
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	7,9%	3,8%	6,7%	0,4%	17,6%
Quadri	18,2%	16,2%	17,6%	6,6%	28,2%
Impiegati	42,7%	66,3%	49,9%	79,4%	40,8%
Operai	31,2%	13,7%	25,8%	13,5%	16,2%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	32,1%

Tab. 2.29 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	33,1%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	28,7%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	4,4%
Maturati/diplomati	42,0%
Con titolo di studio inferiore	24,9%
TOTALE	100,0%

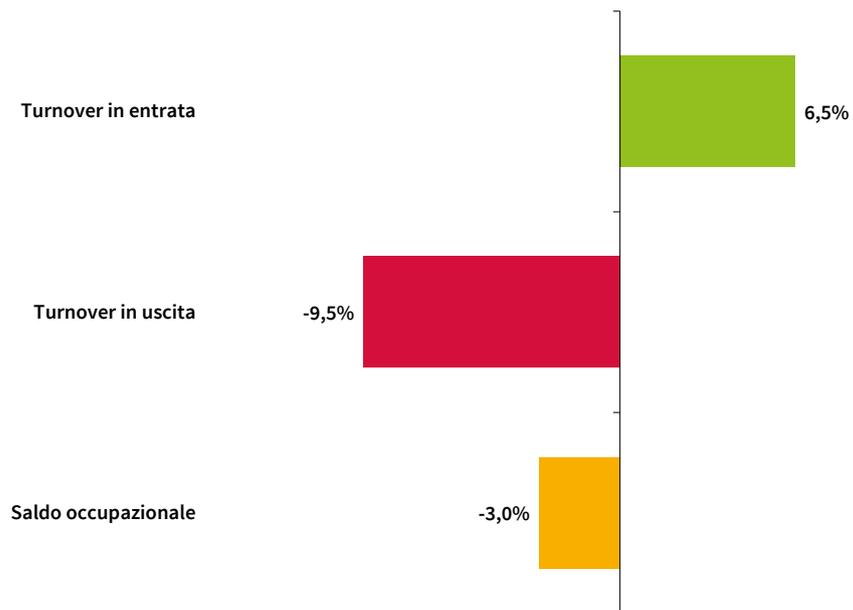
Tab. 2.30 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,7%	77,3%
Flessibilità interna	Determinato	2,4%	54,4%
	Apprendistato	1,2%	18,6%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,1%	43,3%
	Co.co.pro.	0,9%	44,8%

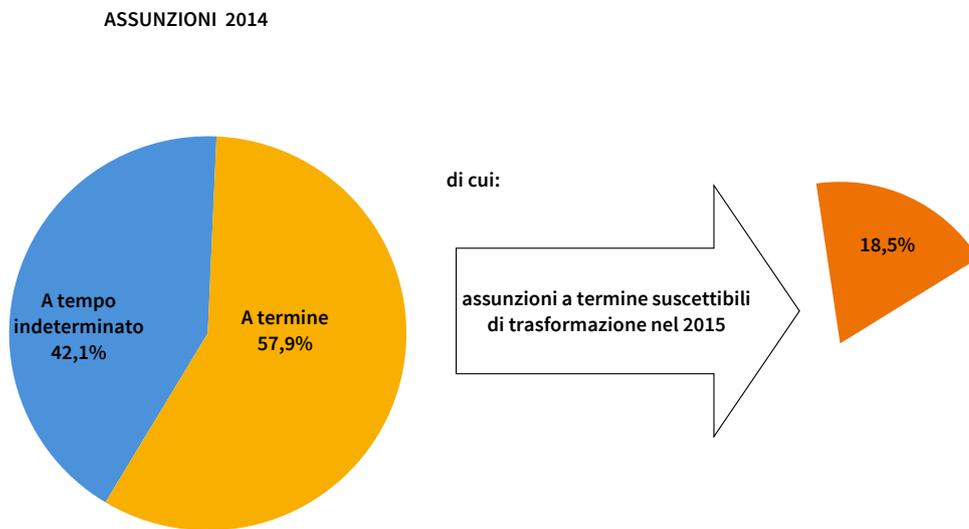
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.33 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.34 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



Servizi

Tab. 2.31 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	94,1%	79,8%	87,7%
Indeterminato part-time	1,8%	14,0%	7,2%
Totale indeterminato	95,8%	93,7%	94,9%
Determinato full-time	2,5%	3,5%	2,9%
Determinato part-time	0,2%	0,9%	0,5%
Apprendistato	1,4%	1,8%	1,6%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.32 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	11,1%	3,5%	7,7%	0,6%	19,8%
Quadri	24,5%	15,1%	20,4%	6,5%	32,8%
Impiegati	59,1%	79,6%	68,2%	91,1%	51,6%
Operai	5,3%	1,8%	3,7%	1,9%	21,1%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	44,1%

Tab. 2.33 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	52,7%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	47,2%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	5,5%
Maturati/diplomati	41,4%
Con titolo di studio inferiore	5,9%
TOTALE	100,0%

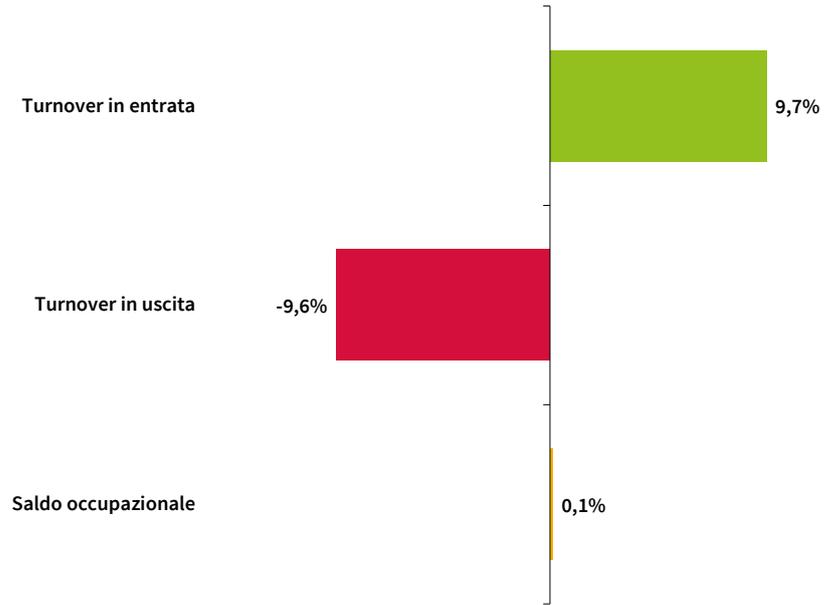
Tab. 2.34 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	7,8%	82,1%
Flessibilità interna	Determinato	3,5%	58,2%
	Apprendistato	1,6%	25,0%
Flessibilità esterna	Somministrazione	6,5%	28,3%
	Co.co.pro.	13,5%	46,2%

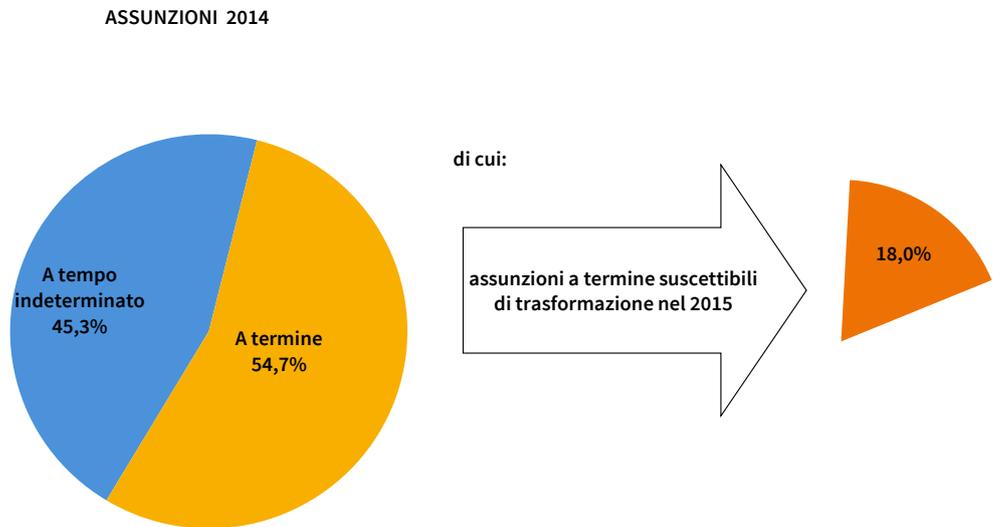
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.35 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.36 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



2.6.5 Principali comparti di attività economica

Alimentare

Tab. 2.35 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,6%	84,6%	91,5%
Indeterminato part-time	0,6%	11,1%	4,5%
Totale indeterminato	96,3%	95,7%	96,0%
Determinato full-time	2,7%	2,5%	2,6%
Determinato part-time	0,0%	0,1%	0,1%
Apprendistato	1,0%	1,7%	1,3%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.36 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014			Part-time	Tasso di femminilizzazione
	Full-time		Totale		
	Maschi	Femmine			
Dirigenti	10,6%	4,7%	8,4%	0,6%	20,9%
Quadri	13,2%	13,2%	13,2%	5,0%	37,2%
Impiegati	33,8%	64,8%	45,3%	69,4%	53,0%
Operai	42,4%	17,3%	33,0%	25,1%	19,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	37,1%

Tab. 2.37 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	40,7%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	33,4%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	7,3%
Maturati/diplomati	36,4%
Con titolo di studio inferiore	23,0%
TOTALE	100,0%

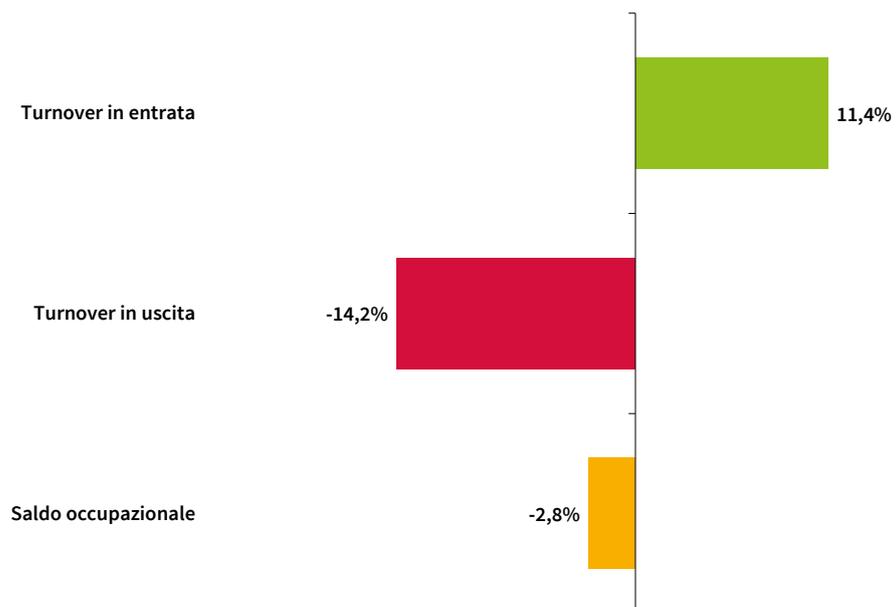
Tab. 2.38 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,6%	94,1%
Flessibilità interna	Determinato	2,7%	70,6%
	Apprendistato	1,3%	35,3%
Flessibilità esterna	Somministrazione	8,6%	47,1%
	Co.co.pro.	0,5%	52,9%

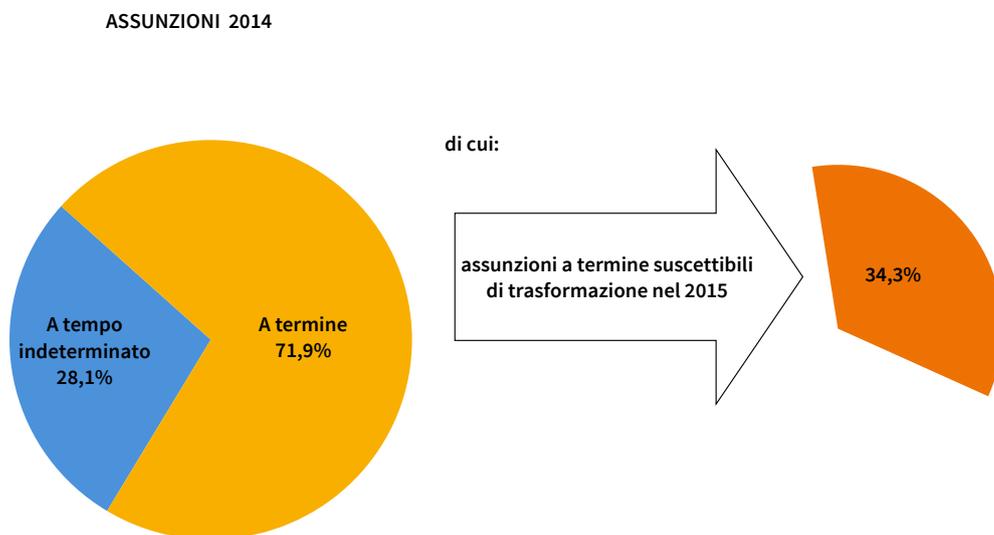
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.37 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.38 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



Chimico

Tab. 2.39 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,7%	82,3%	91,8%
Indeterminato part-time	0,3%	13,1%	4,1%
Totale indeterminato	96,1%	95,4%	95,9%
Determinato full-time	3,4%	4,2%	3,6%
Determinato part-time	0,0%	0,1%	0,0%
Apprendistato	0,5%	0,3%	0,5%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.40 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	7,2%	2,2%	5,8%	2,4%	11,3%
Quadri	15,8%	11,4%	14,5%	6,5%	22,9%
Impiegati	35,6%	68,2%	45,1%	74,5%	44,2%
Operai	41,4%	18,1%	34,6%	16,6%	15,3%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	29,2%

Tab. 2.41 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	22,4%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	20,6%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	1,8%
Maturati/diplomati	41,8%
Con titolo di studio inferiore	35,8%
TOTALE	100,0%

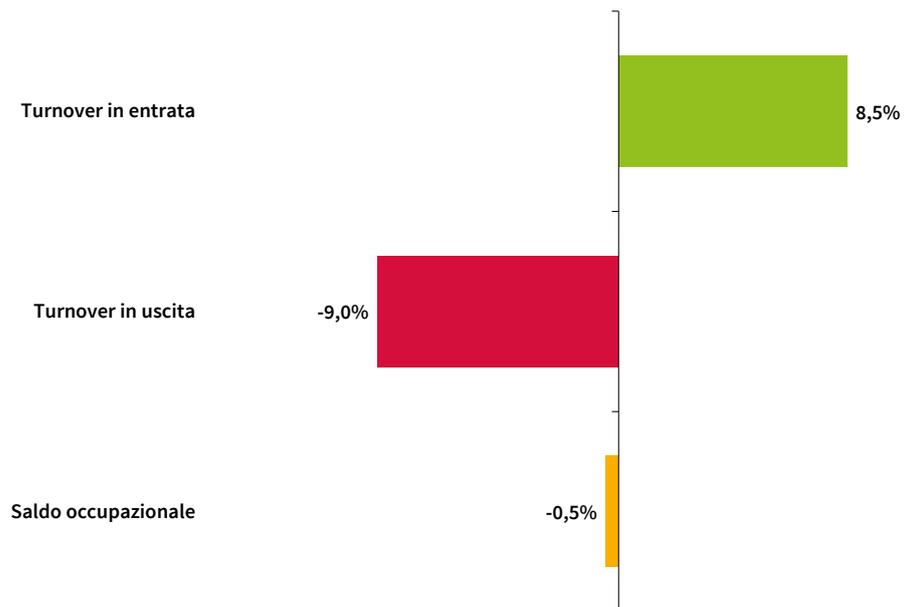
Tab. 2.42 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,1%	76,0%
Flessibilità interna	Determinato	3,7%	64,0%
	Apprendistato	0,5%	22,0%
Flessibilità esterna	Somministrazione	9,1%	64,0%
	Co.co.pro.	1,1%	50,0%

*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

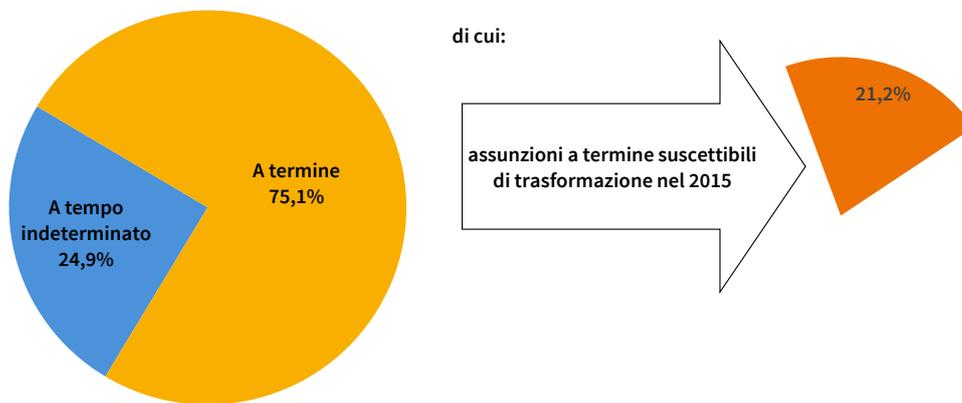
**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.39 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.40 - Distribuzione delle assunzioni del 2014

ASSUNZIONI 2014



Farmaceutico

Tab. 2.43 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,5%	87,9%	92,7%
Indeterminato part-time	0,1%	7,2%	2,8%
Totale indeterminato	95,6%	95,1%	95,5%
Determinato full-time	2,6%	4,1%	3,2%
Determinato part-time	0,0%	0,1%	0,0%
Apprendistato	1,7%	0,7%	1,3%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.44 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	6,5%	3,7%	5,5%	0,0%	25,1%
Quadri	22,8%	22,6%	22,7%	12,9%	37,3%
Impiegati	42,8%	64,0%	50,7%	79,2%	47,3%
Operai	27,9%	9,8%	21,1%	7,9%	17,3%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	37,5%

Tab. 2.45 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	43,9%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	42,5%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	1,4%
Maturati/diplomati	36,9%
Con titolo di studio inferiore	19,2%
TOTALE	100,0%

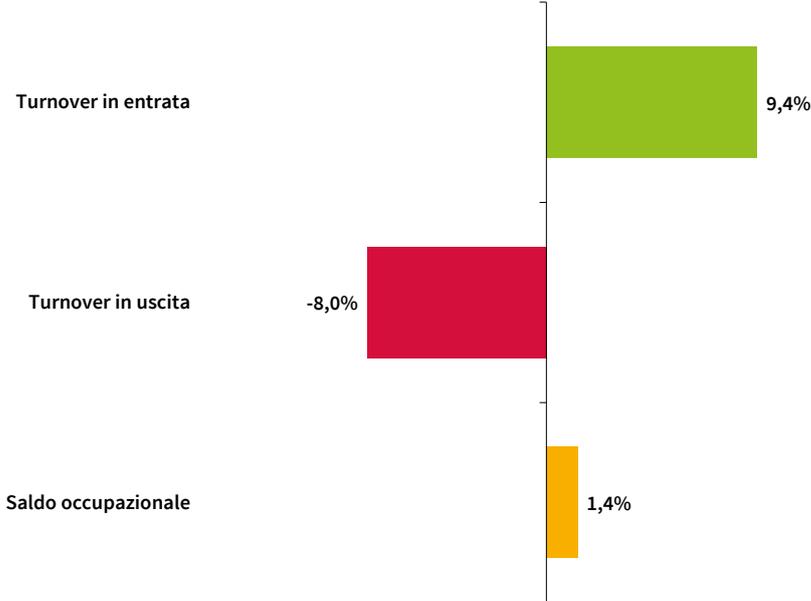
Tab. 2.46 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	2,8%	86,1%
Flessibilità interna	Determinato	3,2%	69,4%
	Apprendistato	1,3%	22,2%
Flessibilità esterna	Somministrazione	2,5%	55,6%
	Co.co.pro.	0,7%	44,4%

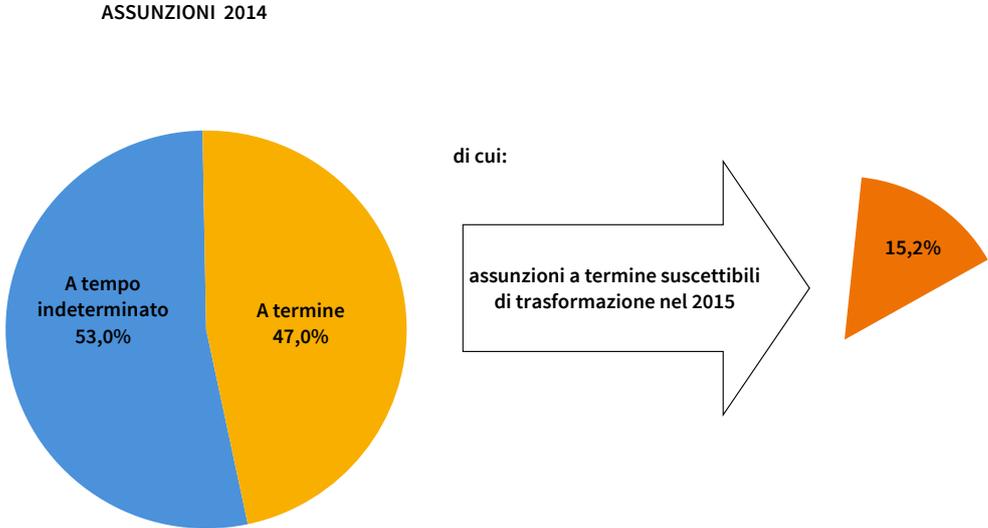
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.41 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.42 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



Gomma

Tab. 2.47 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	98,4%	79,7%	92,7%
Indeterminato part-time	0,9%	16,5%	5,6%
Totale indeterminato	99,3%	96,2%	98,3%
Determinato full-time	0,7%	2,5%	1,3%
Determinato part-time	0,0%	1,3%	0,4%
Apprendistato	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.48 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	3,9%	0,4%	2,9%	0,0%	4,5%
Quadri	4,4%	6,1%	4,9%	4,5%	36,8%
Impiegati	14,0%	51,8%	25,2%	79,5%	60,8%
Operai	77,7%	41,7%	67,0%	15,9%	18,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	29,6%

Tab. 2.49 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	6,5%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	6,2%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	0,3%
Maturati/diplomati	48,0%
Con titolo di studio inferiore	45,6%
TOTALE	100,0%

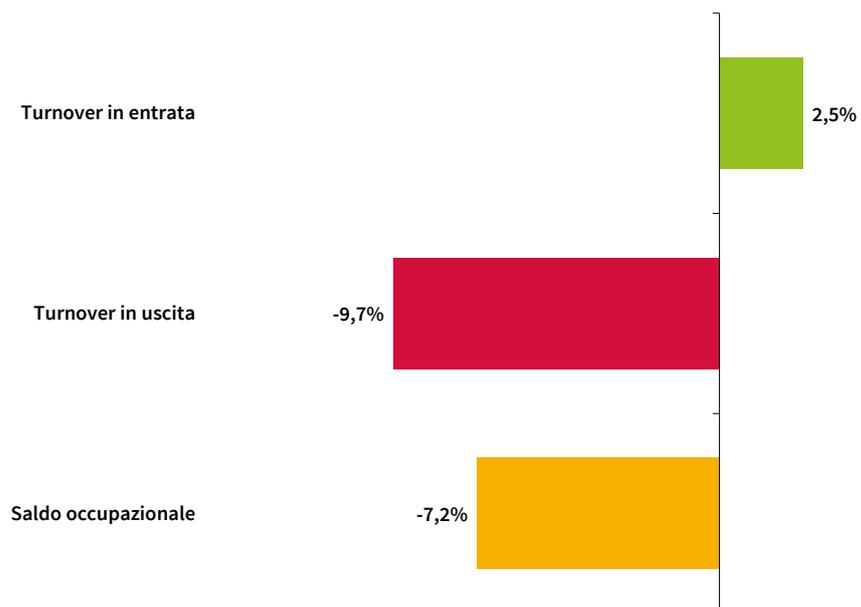
Tab. 2.50 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	6,0%	75,0%
Flessibilità interna	Determinato	1,7%	33,3%
	Apprendistato	0,0%	0,0%
Flessibilità esterna	Somministrazione	4,4%	37,5%
	Co.co.pro.	1,8%	41,7%

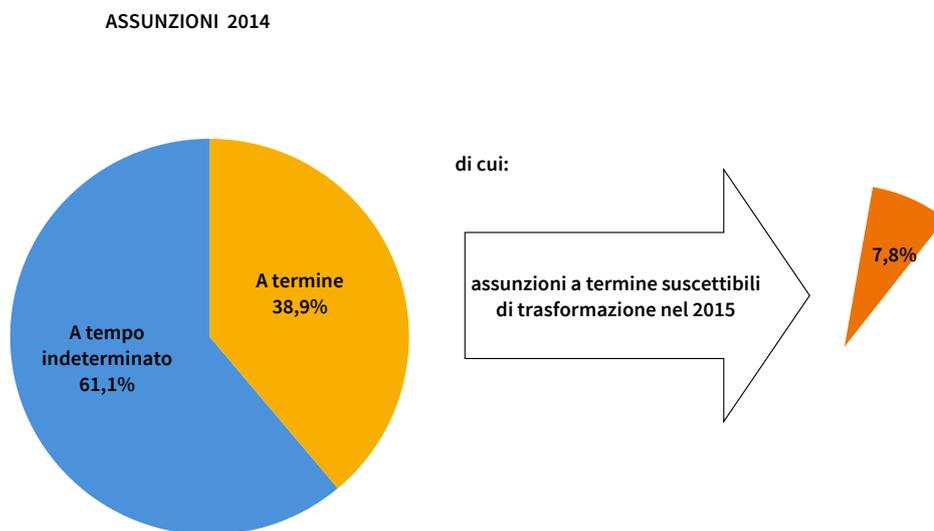
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.43 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.44 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



Meccanica

Tab. 2.51 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,6%	76,7%	91,7%
Indeterminato part-time	0,7%	20,1%	4,7%
Totale indeterminato	96,2%	96,9%	96,4%
Determinato full-time	3,0%	1,5%	2,7%
Determinato part-time	0,2%	0,4%	0,2%
Apprendistato	0,7%	1,2%	0,8%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.52 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	5,6%	1,6%	4,8%	0,0%	6,8%
Quadri	9,6%	6,6%	9,0%	4,1%	15,1%
Impiegati	39,0%	72,5%	45,9%	74,9%	32,6%
Operai	45,8%	19,3%	40,3%	21,0%	9,9%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	20,6%

Tab. 2.53 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	20,2%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	16,7%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	3,5%
Maturati/diplomati	46,6%
Con titolo di studio inferiore	33,2%
TOTALE	100,0%

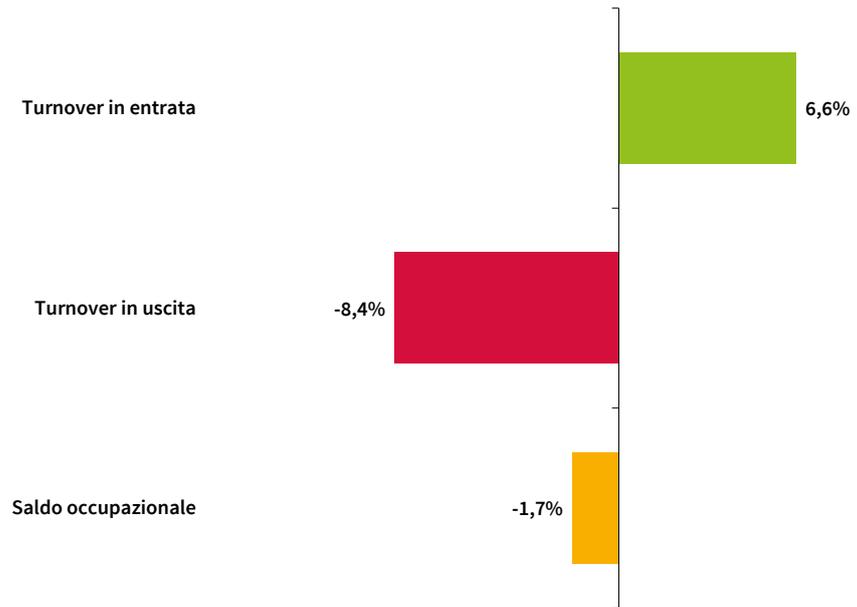
Tab. 2.54 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,9%	77,5%
Flessibilità interna	Determinato	2,9%	51,3%
	Apprendistato	0,8%	15,0%
Flessibilità esterna	Somministrazione	5,1%	36,3%
	Co.co.pro.	1,9%	48,8%

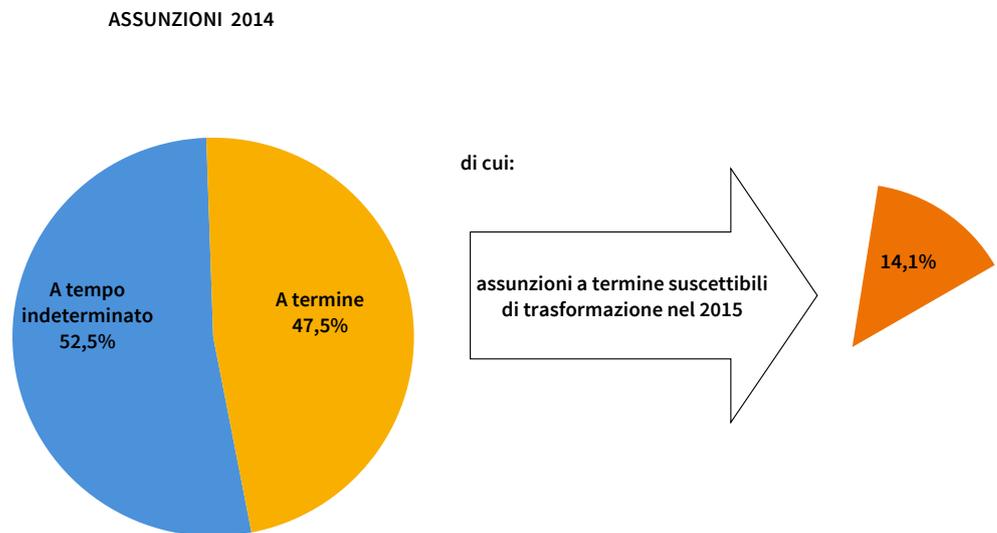
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.45 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.46 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



Metallurgia

Tab. 2.55 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	95,8%	80,4%	92,9%
Indeterminato part-time	1,0%	16,6%	4,0%
Totale indeterminato	96,8%	97,0%	96,8%
Determinato full-time	2,4%	1,7%	2,3%
Determinato part-time	0,1%	0,9%	0,2%
Apprendistato	0,7%	0,3%	0,6%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.56 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014				Tasso di femminilizzazione
	Full-time			Part-time	
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	2,9%	1,1%	2,6%	0,8%	8,0%
Quadri	5,3%	4,1%	5,1%	2,5%	15,6%
Impiegati	26,0%	69,0%	34,2%	71,4%	38,6%
Operai	65,8%	25,8%	58,1%	25,2%	8,5%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	19,1%

Tab. 2.57 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	10,3%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	8,5%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	1,8%
Maturati/diplomati	36,5%
Con titolo di studio inferiore	53,2%
TOTALE	100,0%

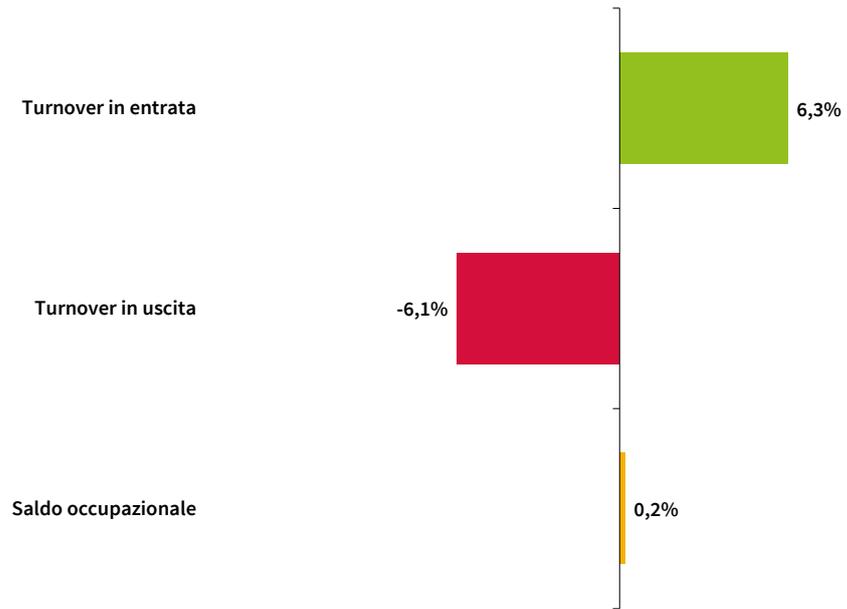
Tab. 2.58 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	4,2%	74,1%
Flessibilità interna	Determinato	2,5%	48,3%
	Apprendistato	0,6%	17,2%
Flessibilità esterna	Somministrazione	5,5%	41,4%
	Co.co.pro.	1,8%	43,1%

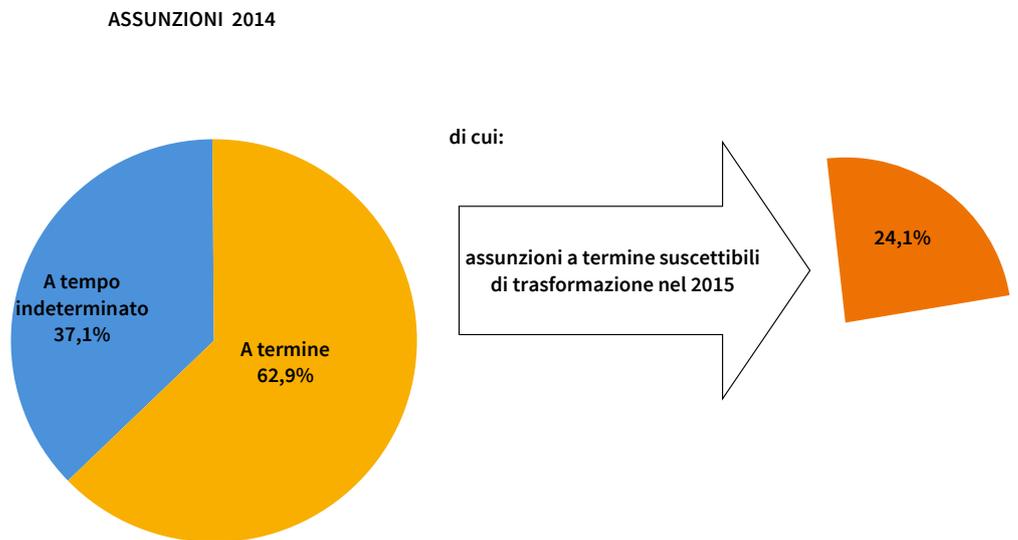
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.47 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.48 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



Elettronica

Tab. 2.59 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	96,3%	80,8%	91,4%
Indeterminato part-time	1,4%	16,8%	6,2%
Totale indeterminato	97,7%	97,6%	97,7%
Determinato full-time	0,8%	0,8%	0,8%
Determinato part-time	0,0%	0,0%	0,0%
Apprendistato	1,5%	1,6%	1,5%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.60 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014			Part-time	Tasso di femminilizzazione
	Full-time				
	Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	11,4%	5,8%	9,6%	0,0%	19,0%
Quadri	27,6%	20,2%	25,3%	7,0%	25,1%
Impiegati	55,1%	64,0%	57,9%	84,3%	34,7%
Operai	6,0%	10,0%	7,2%	8,7%	43,3%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	31,4%

Tab. 2.61 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	43,6%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	35,5%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	8,2%
Maturati/diplomati	45,8%
Con titolo di studio inferiore	10,5%
TOTALE	100,0%

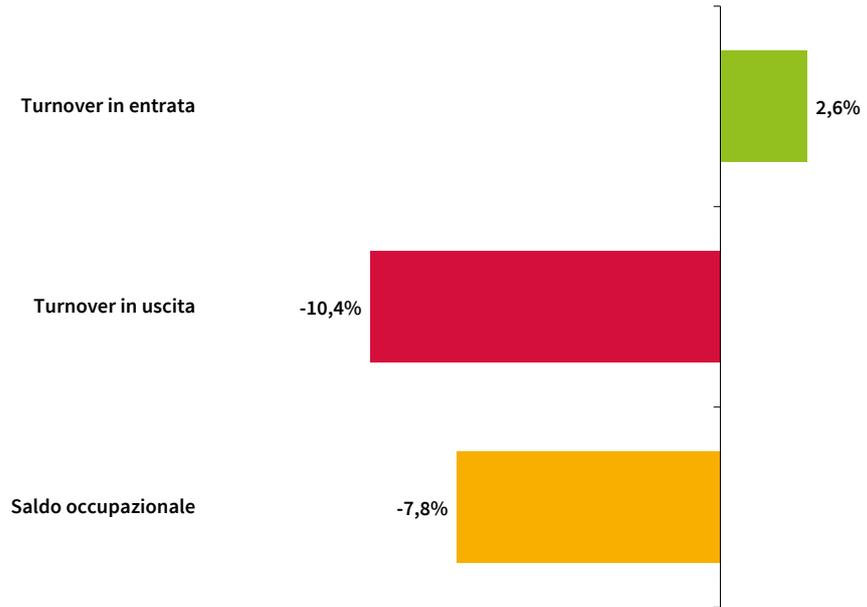
Tab. 2.62 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità – 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	6,2%	71,9%
Flessibilità interna	Determinato	0,8%	49,1%
	Apprendistato	1,5%	24,6%
Flessibilità esterna	Somministrazione	1,8%	40,4%
	Co.co.pro.	0,6%	43,9%

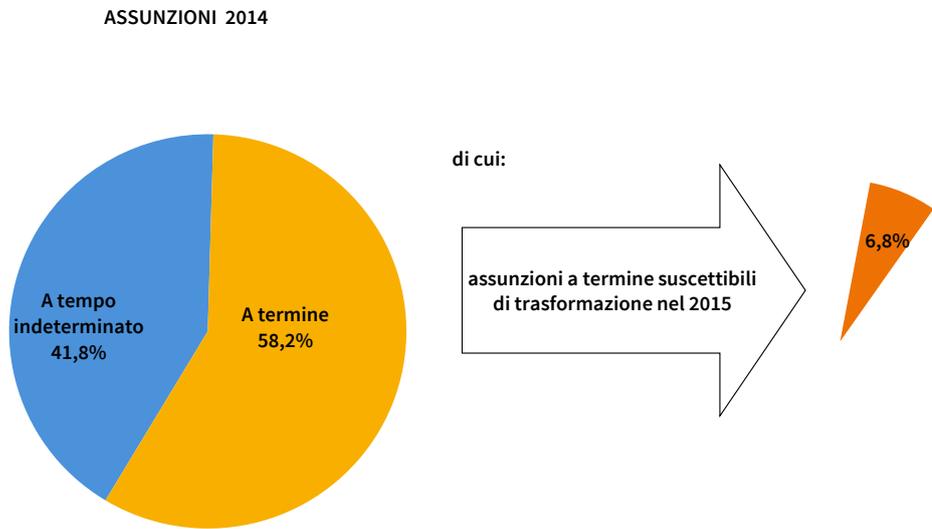
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.49 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.50 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



Servizi alle imprese

Tab. 2.63 - Distribuzione % dei lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

	Lavoratori al 31.12.2014		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	93,8%	77,1%	86,3%
Indeterminato part-time	2,2%	16,2%	8,4%
Totale indeterminato	96,0%	93,3%	94,8%
Determinato full-time	1,9%	3,4%	2,6%
Determinato part-time	0,3%	1,1%	0,7%
Apprendistato	1,9%	2,1%	2,0%
TOTALE LAVORATORI	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 2.64 - Distribuzione % dei lavoratori a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	Lavoratori a tempo indeterminato al 31.12.2014			Part-time	Tasso di femminilizzazione
	Full-time		Totale		
	Maschi	Femmine			
Dirigenti	12,3%	3,7%	8,5%	0,5%	19,3%
Quadri	27,0%	17,5%	22,8%	7,4%	33,7%
Impiegati	59,8%	78,4%	68,0%	91,7%	50,7%
Operai	0,9%	0,4%	0,7%	0,4%	28,0%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	44,0%

Tab. 2.65 - Struttura per titolo di studio dei lavoratori dipendenti

	Lav. Dipendenti al 31.12.2014
Laureati	55,4%
<i>di cui laureati (3+2 anni oppure vecchio ordinamento)</i>	49,6%
<i>di cui laureati (3 anni)</i>	5,8%
Maturati/diplomati	39,8%
Con titolo di studio inferiore	4,8%
TOTALE	100,0%

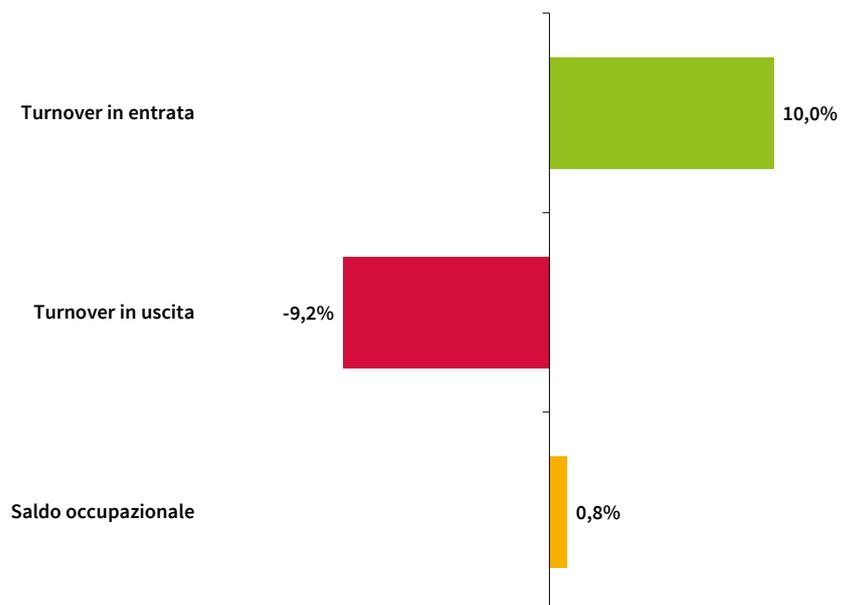
Tab. 2.66 - Incidenza e diffusione delle forme di flessibilità - 2014

		Incidenza*	Diffusione**
Flessibilità organizzativa	Part-time	9,1%	82,9%
Flessibilità interna	Determinato	3,2%	55,6%
	Apprendistato	2,0%	24,8%
Flessibilità esterna	Somministrazione	5,8%	23,9%
	Co.co.pro.	18,2%	53,8%

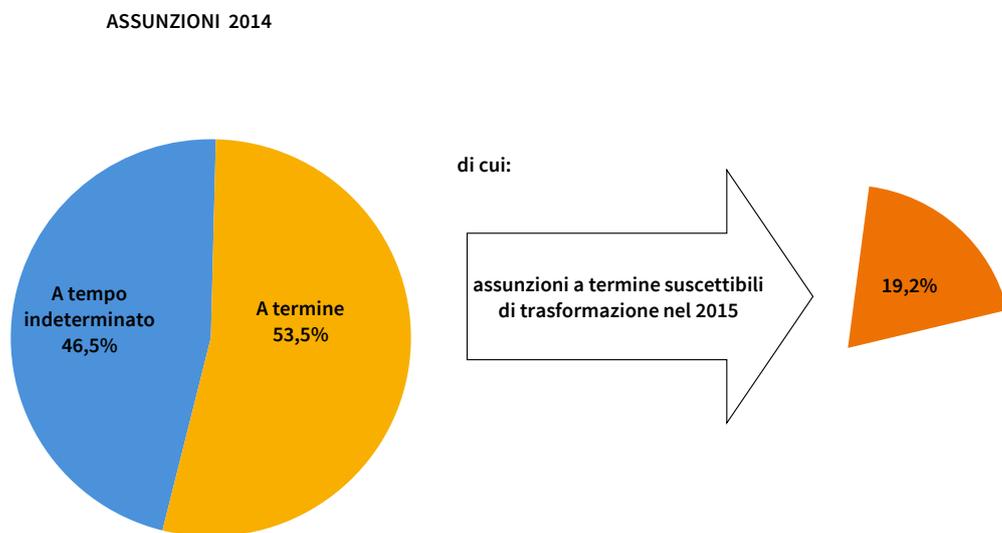
*(% lavoratori sul totale addetti alle dipendenze)

**(% imprese con almeno un lavoratore con la forma di flessibilità specificata)

Graf. 2.51 - Turn-over e bilancio occupazionale del 2014



Graf. 2.52 - Distribuzione delle assunzioni del 2014



3. Orari e assenze dal lavoro

3.1 Introduzione

Ai fini di una corretta lettura e interpretazione dei dati della presente sezione è utile considerare che:

- orari e assenze dal lavoro sono quelli dei soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato full time;
- nel dato relativo agli impiegati è stato incluso quello degli intermedi (o “qualifiche speciale” o “equiparati” o “categorie speciali”), che hanno un peso marginale sugli organici e che - sul tema oggetto di analisi in questa sezione - presentano forti analogie professionali con il personale impiegatizio;
- i dirigenti sono esclusi dalla rilevazione;
- data l'esistenza di specifiche normative contrattuali in tema di orari di lavoro³, in questa sezione del rapporto è stata adottata la classificazione delle imprese per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. A loro volta i contratti sono raggruppati in due categorie⁴: *Media CCNL Manifatturieri* (di seguito, anche semplicemente “Industria”) e *Media CCNL Servizi* (di seguito, anche semplicemente “Servizi”). I termini sono solo evocativi dell'attività svolta, che non vincola la libera decisione dell'impresa riguardo alla scelta del CCNL da applicare;
- inoltre, non vengono riportati - in quanto difficilmente interpretabili - gli indicatori sintetici relativi agli aggregati residuali “Altri CCNL Manifatturieri” e “Altri CCNL Servizi”, in cui vengono incluse realtà aziendali le più diverse.

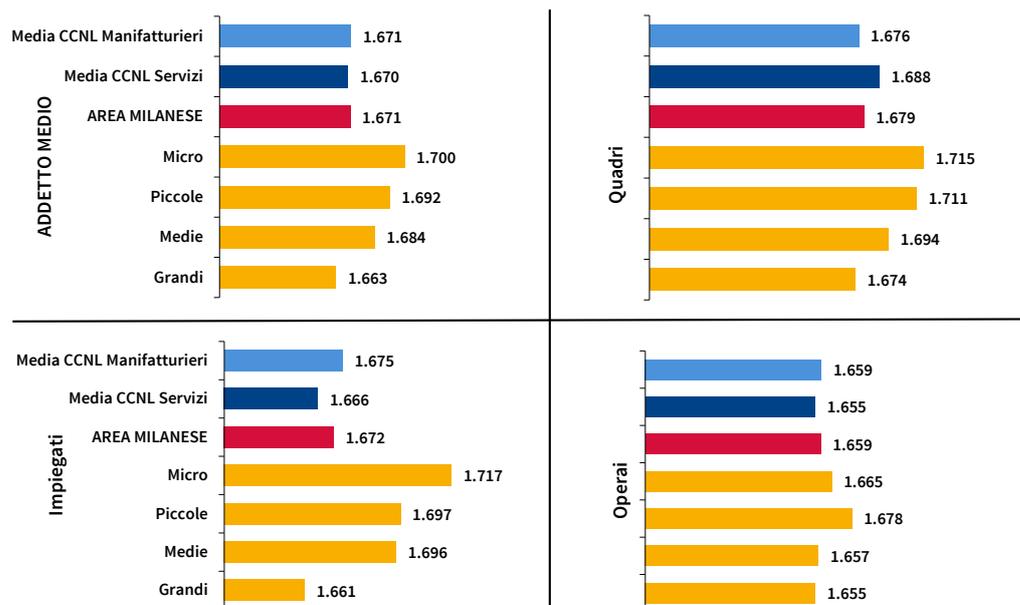
3.2 Le ore lavorabili

Nel 2014 le ore lavorabili nell'Area Milanese sono state - in media - 1.671, in diminuzione di 7 unità rispetto al 2013 (quando erano pari a 1.678 ore). Si ricorda che, nel 2014 rispetto all'anno precedente, sono aumentati il numero di giorni di festività infrasettimanale (da 8 nel 2013 a 11 nel 2014). Il graf. 3.1 riporta le diverse ore lavorabili per qualifica, settore e classe dimensionale.

³ Ad esempio con riferimento al numero di giorni di ferie spettanti al lavoratore, o al numero di ore fruibili a titolo di Riduzione Orario di Lavoro

⁴ Per il dettaglio dei CCNL inclusi nei due gruppi si rimanda al cap. 6

Graf. 3.1 - Ore lavorabili nel 2014 (per qualifica, settore e classe dimensionale)

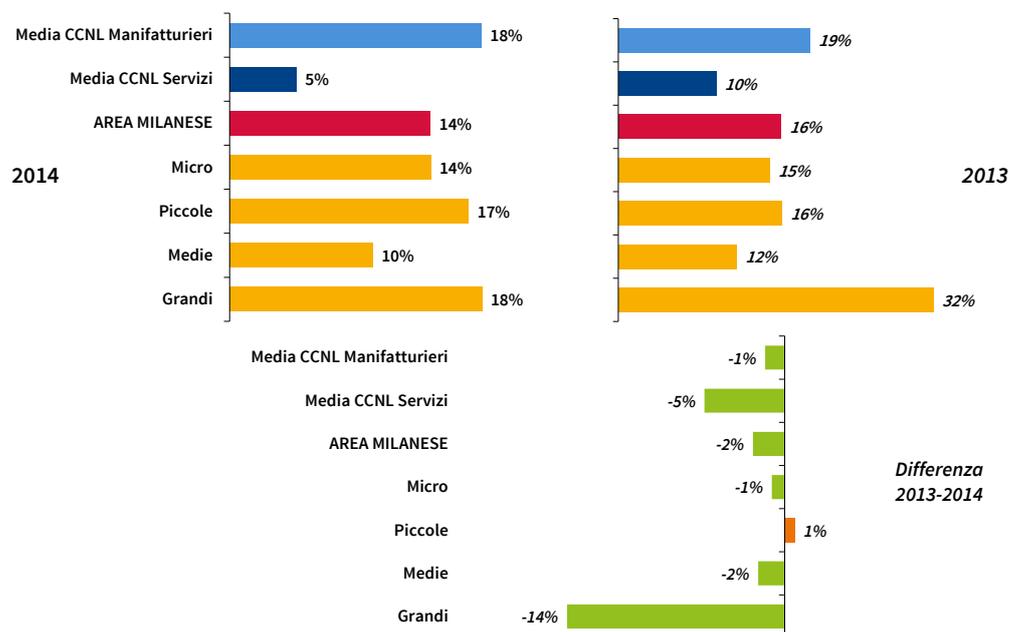


3.2.1 L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni nel 2014

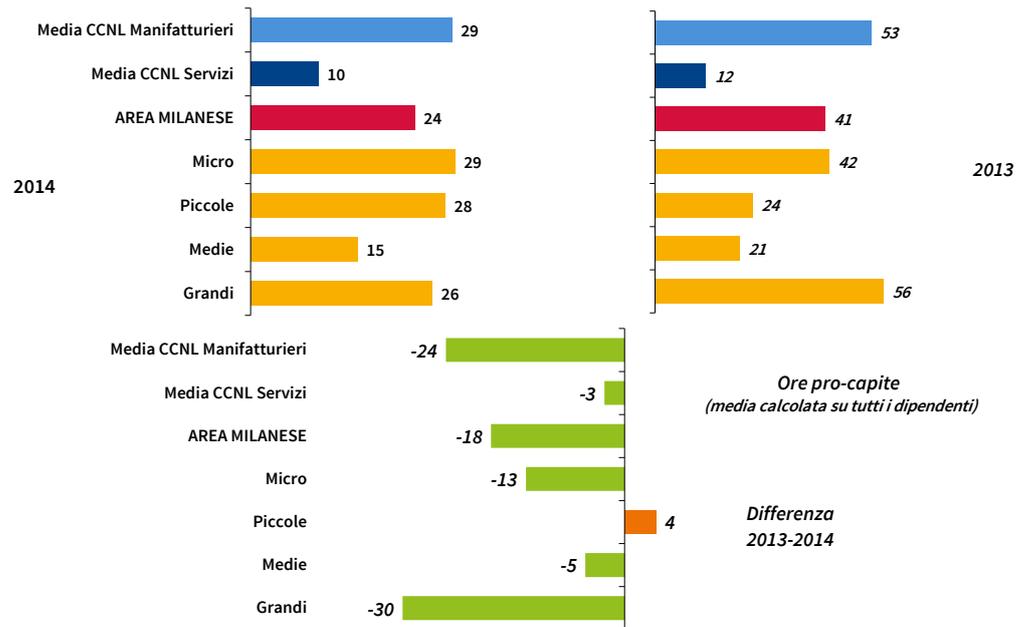
Nel 2014 ha fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria, Straordinaria o in Deroga) il 14% delle imprese: il dato è in lieve flessione rispetto al 16% registrato nel 2013 (graf. 3.2). Il cambiamento maggiore, però, emerge dal numero di ore per dipendente, che si è quasi dimezzato: le ore pro-capite sono infatti scese a 24 dalle 41 del 2013 (graf. 3.3).

La riduzione del numero di ore di Cig per dipendente si è verificata in entrambi i comparti, ma con maggiore enfasi tra le imprese che applicano i CCNL Manifatturieri, le cui ore sono scese a 29 dalle 53 del 2013. A livello dimensionale sono soprattutto le grandi imprese ad aver ridotto le ore pro-capite (dalle 56 del 2013 alle 26 del 2014).

Graf. 3.2 - Imprese che hanno utilizzato la Cig: 2014 vs 2013



Graf. 3.3 - Le ore di Cig utilizzate dalle imprese: 2014 vs 2013

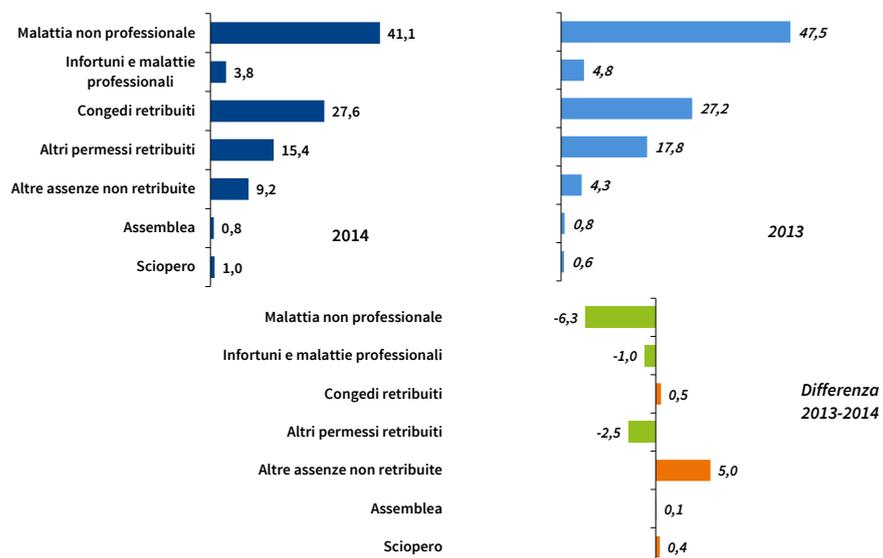


Il dato raccolto dall'indagine fornisce informazioni sulle ore effettivamente utilizzate dalle imprese. Il dato amministrativo fornito dall'INPS, invece, indica le ore autorizzate: secondo questa fonte, le ore autorizzate nel 2014 rispetto al 2013 nell'Area Milanese sono aumentate dell'8%, in controtendenza rispetto alla riduzione registrata a livello regionale (-1,5%).

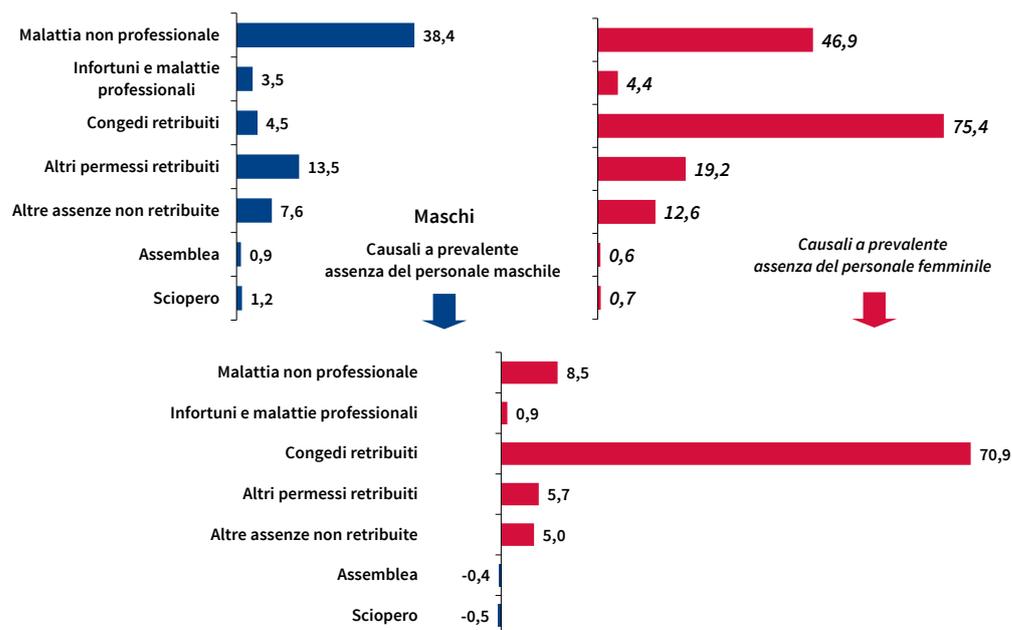
3.3 Le assenze dal lavoro

Nel 2014 ogni dipendente si è assentato in media 99 ore nell'Area Milanese, 4 ore in meno rispetto alle 103 del 2013 (graf. 3.4). Come nel 2013, anche nel 2014 la principale causale di assenza è data dalla Malattia non professionale, sia tra gli uomini che tra le donne; i Congedi retribuiti, invece, sono utilizzati soprattutto dalle lavoratrici (graf. 3.5). Gli Infortuni professionali e altre causali, quali Assemblee e Scioperi, hanno un peso minore sul totale delle ore perse. Nel 2014 le variazioni più evidenti hanno riguardato le assenze per malattia (in riduzione di 6 ore) e la voce residuale "altre assenze non retribuite" (in aumento di 5 ore).

Graf. 3.4 - Ore perse per causali di assenza: 2014 vs 2013

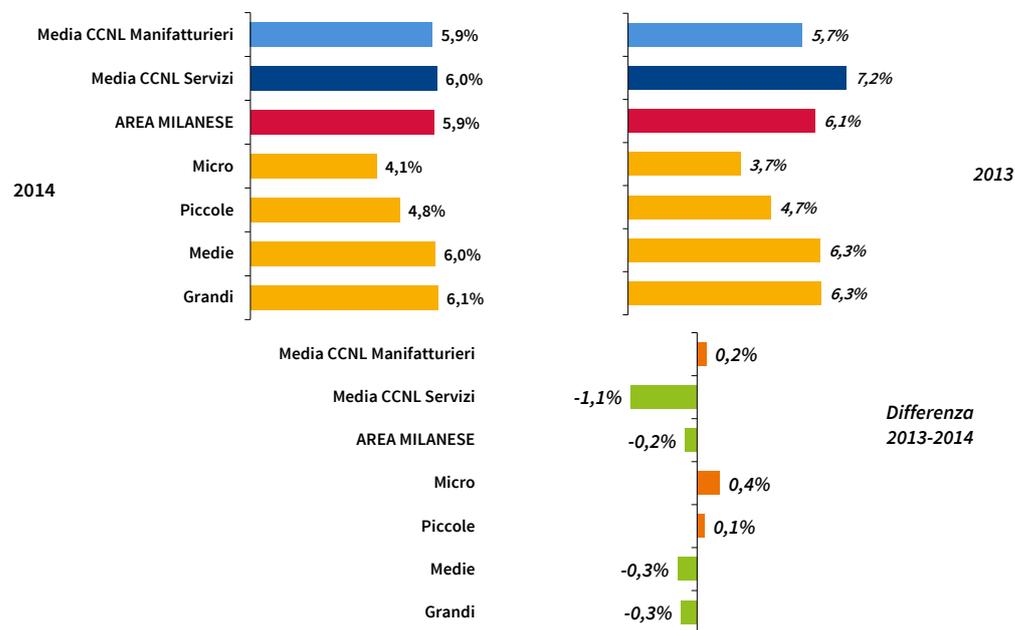


Graf. 3.5 - Ore perdute nel 2014 per causali di assenza: differenze per genere



Il tasso di assenza nell'Area Milanese è sceso al 5,9% nel 2014 dal 6,1% nel 2013 (era il 6,7% nel 2012). Il tasso si è ridotto anche tra le imprese che applicano il CCNL Servizi, mentre è cresciuto tra quelle del Manifatturiero (graf. 3.6)

Graf. 3.6 - Tassi di assenza addetto medio: 2014 vs 2013



Il tasso medio di assenza è una sintesi tra quelli per qualifica: diminuisce al crescere della qualifica, variando da un valore minimo tra i quadri (4,0%) ad uno più elevato tra gli operai (7,5%). Nel 2014, rispetto all'anno precedente, si osservano alcune differenze:

- È aumentato il divario per genere; il tasso di assenza si è ridotto per gli uomini (da 4,8% a 4,2%) mentre è cresciuto fra le donne (da 8,7% a 9,6%);
- Tra le diverse qualifiche la variazione maggiore si è registrata per gli operai, il cui tasso è sceso al 7,5% dall'8,2%.

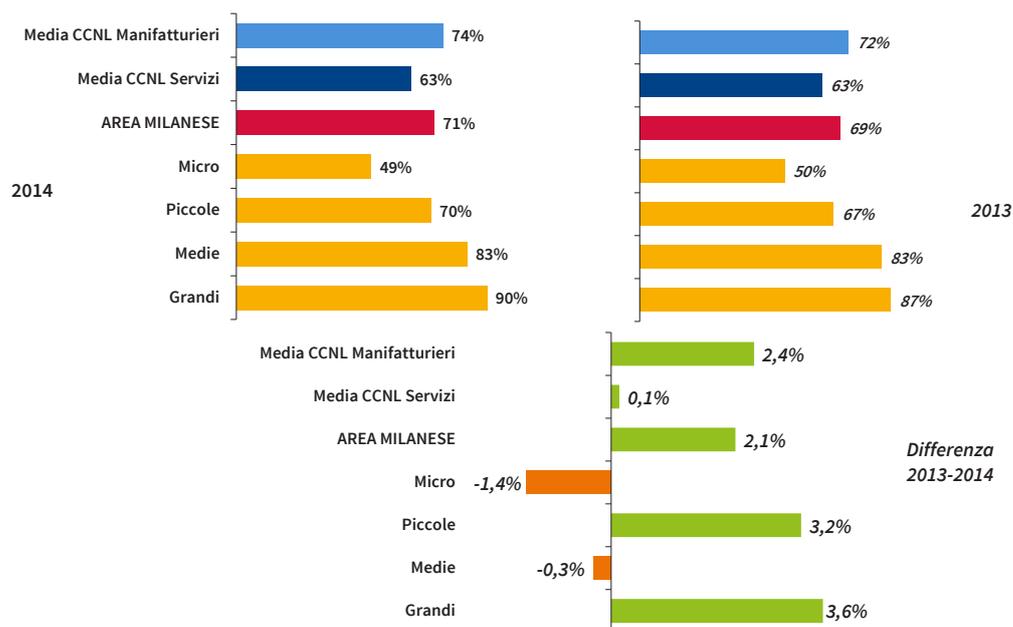
Nel riquadro sottostante sono riportati i tassi di assenza per CCNL: i valori sono in crescita solo per i CCNL Alimentare e Metalmeccanico.

CCNL	Tasso di assenza nel 2014	Tasso di assenza nel 2013	Variazione del tasso di assenza 2014-2013
Alimentare	6,7%	6,0%	▲
Chimico-Farmaceutico	5,6%	5,6%	—
Gomma-Materie Plastiche	6,8%	7,2%	▼
Metalmeccanico	5,6%	5,4%	▲
Grafico-Editoriale	8,1%	8,4%	▼
Terziario	5,7%	6,1%	▼

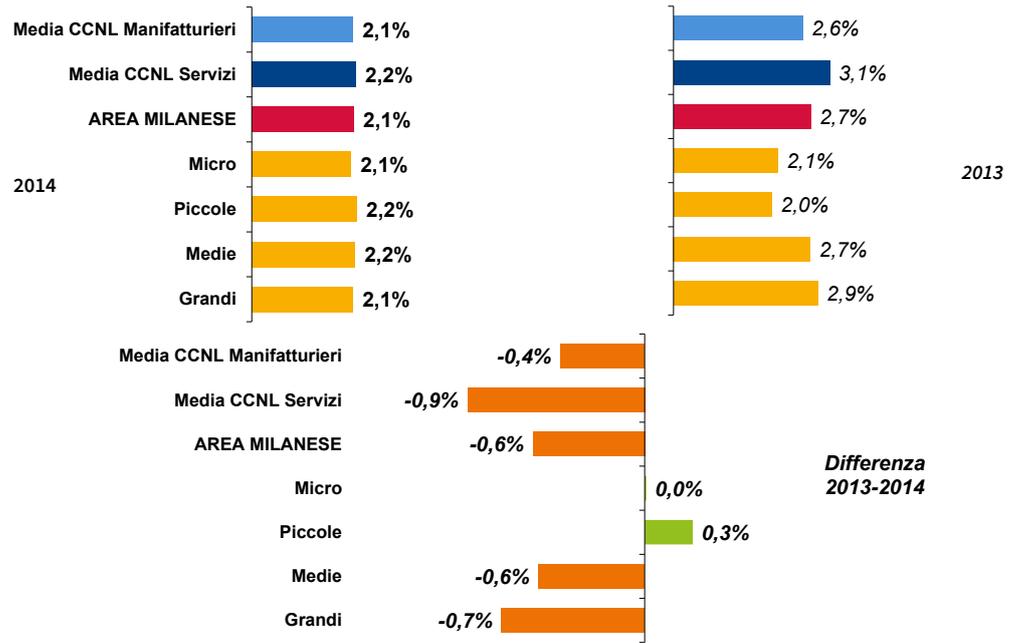
3.4 Il ricorso allo straordinario

Nel 2014 il 71% delle imprese milanesi è ricorso al lavoro straordinario (era il 69% nel 2013). Il suo utilizzo aumenta al crescere della dimensione aziendale, variando dal 49% tra le micro imprese al 90% tra le grandi (graf. 3.7). Le ore di lavoro straordinario hanno un'incidenza pari al 2,1% di quelle lavorabili (graf. 3.8).

Graf. 3.7 - Imprese che hanno fatto ricorso allo straordinario: 2014 vs 2013



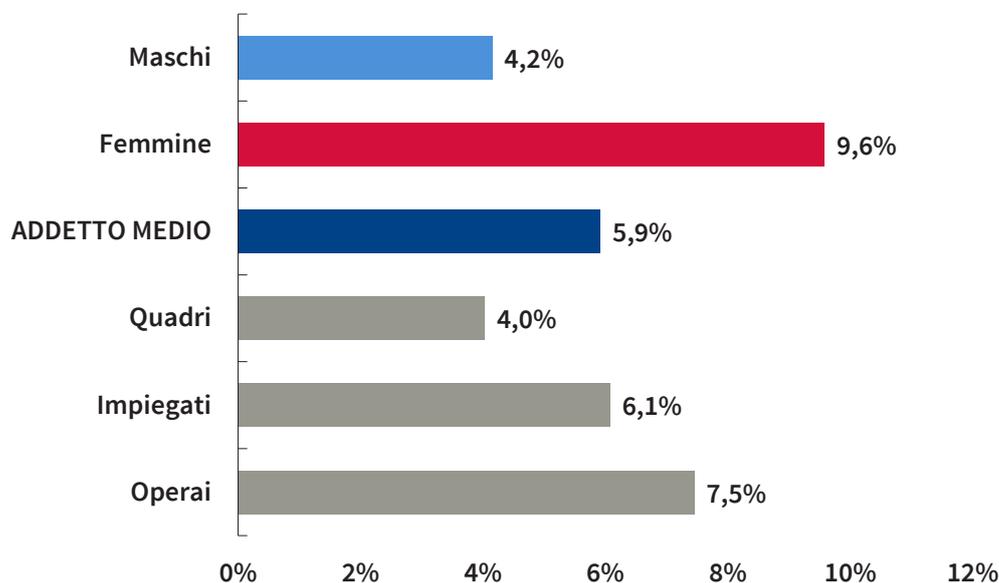
Graf. 3.8 - Ore di straordinario per lavoratore (% sulle ore lavorabili): 2014 vs 2013



3.5 Appendice statistica

3.5.1 Totale area di riferimento

Graf. 3.9 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.1 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.670,8	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		3,5	4,4	3,8	0,2%	0,3%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		38,4	46,9	41,1	2,3%	2,8%	2,5%
<i>Congedi retribuiti</i>		4,5	75,4	27,6	0,3%	4,5%	1,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		13,5	19,2	15,4	0,8%	1,2%	0,9%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		7,6	12,6	9,2	0,5%	0,8%	0,6%
<i>Sciopero</i>		1,2	0,7	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>		0,9	0,6	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		69,6	159,7	99,0	4,2%	9,6%	5,9%

Tab. 3.2 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.679,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,6	3,5	2,2	0,1%	0,2%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		18,8	28,3	21,5	1,1%	1,7%	1,3%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,7	68,2	21,8	0,2%	4,1%	1,3%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		8,9	11,4	9,6	0,5%	0,7%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		12,2	12,4	12,2	0,7%	0,7%	0,7%
<i>Sciopero</i>		0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,3	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		45,7	124,2	67,7	2,7%	7,4%	4,0%

Tab. 3.3 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

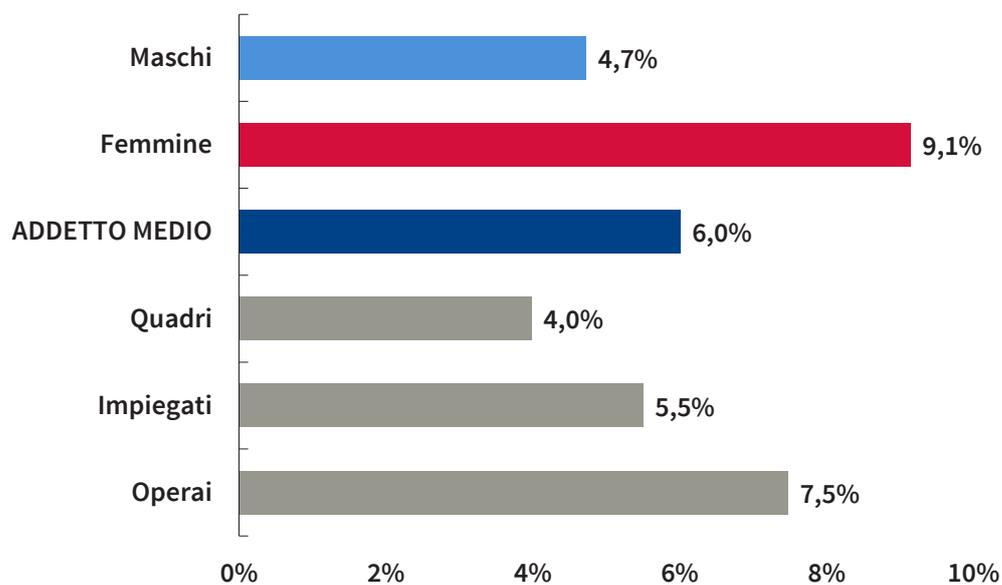
ORE LAVORABILI	1.671,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		2,7	4,5	3,4	0,2%	0,3%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		29,6	44,9	35,8	1,8%	2,7%	2,1%
<i>Congedi retribuiti</i>		4,2	81,4	35,2	0,3%	4,9%	2,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		14,1	20,7	16,7	0,8%	1,2%	1,0%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		6,8	13,0	9,3	0,4%	0,8%	0,6%
<i>Sciopero</i>		0,8	0,6	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,6	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		58,8	165,6	101,7	3,5%	9,9%	6,1%

Tab. 3.4 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.658,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		6,8	5,2	6,6	0,4%	0,3%	0,4%
<i>Malattia non professionale</i>		74,1	99,8	77,9	4,4%	6,2%	4,7%
<i>Congedi retribuiti</i>		5,8	40,7	11,0	0,3%	2,5%	0,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		16,3	22,6	17,3	1,0%	1,4%	1,0%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		5,3	9,5	5,9	0,3%	0,6%	0,4%
<i>Sciopero</i>		2,7	2,6	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Assemblea</i>		2,3	2,5	2,3	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		113,3	182,8	123,7	6,8%	11,3%	7,5%

3.5.2 Monza Brianza

Graf. 3.10 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.5 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1651,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		3,2	2,0	2,8	0,2%	0,1%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		49,3	52,8	50,3	3,0%	3,2%	3,0%
<i>Congedi retribuiti</i>		7,3	73,5	26,7	0,4%	4,5%	1,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		11,7	15,0	12,7	0,7%	0,9%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		3,5	3,7	3,5	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Sciopero</i>		1,6	1,3	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>		1,8	1,5	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		78,3	149,9	99,2	4,7%	9,1%	6,0%

Tab. 3.6 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1686,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,3	1,4	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		20,8	31,4	24,0	1,2%	1,9%	1,4%
<i>Congedi retribuiti</i>		2,8	93,9	30,8	0,2%	5,7%	1,8%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		8,8	12,2	9,8	0,5%	0,7%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		0,7	0,8	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Sciopero</i>		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,5	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		34,9	139,9	67,2	2,1%	8,4%	4,0%

Tab. 3.7 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1655,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,1	1,0	1,0	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		31,2	50,1	38,5	1,9%	3,0%	2,3%
<i>Congedi retribuiti</i>		4,8	78,6	33,4	0,3%	4,7%	2,0%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		12,2	14,4	13,0	0,7%	0,9%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		2,7	3,9	3,2	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,4	0,8	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		1,4	1,2	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		53,7	150,0	91,1	3,2%	9,1%	5,5%

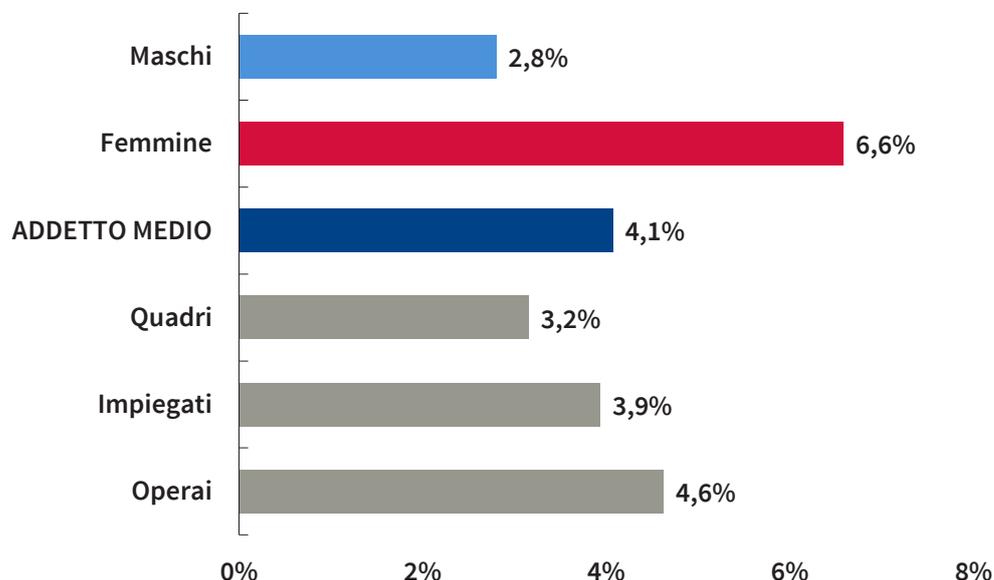
Tab. 3.8 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1634,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		5,7	5,6	5,7	0,3%	0,4%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>		75,3	76,9	75,6	4,6%	4,9%	4,6%
<i>Congedi retribuiti</i>		11,2	43,0	16,4	0,7%	2,7%	1,0%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		12,2	18,9	13,3	0,7%	1,2%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		5,1	5,0	5,1	0,3%	0,3%	0,3%
<i>Sciopero</i>		3,1	3,8	3,2	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Assemblea</i>		2,6	3,6	2,8	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE		115,4	156,8	122,2	7,0%	10,0%	7,5%

3.5.3 Classe dimensionale

Micro (fino a 15 dipendenti)

Graf. 3.11 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.9 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.700,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		6,8	2,1	5,3	0,4%	0,1%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>		31,4	35,1	32,6	1,9%	2,0%	1,9%
<i>Congedi retribuiti</i>		2,6	60,7	21,9	0,2%	3,5%	1,3%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		4,0	9,1	5,7	0,2%	0,5%	0,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		2,1	3,7	2,7	0,1%	0,2%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,4	2,3	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>		0,1	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		47,5	113,2	69,3	2,8%	6,6%	4,1%

Tab. 3.10 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.715,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		7,2	0,0	5,5	0,4%	0,0%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>		18,4	57,3	27,8	1,1%	3,3%	1,6%
<i>Congedi retribuiti</i>		0,0	56,6	13,7	0,0%	3,3%	0,8%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		3,7	10,4	5,3	0,2%	0,6%	0,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		1,6	2,4	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Sciopero</i>		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		31,1	126,8	54,2	1,8%	7,4%	3,2%

Tab. 3.11 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

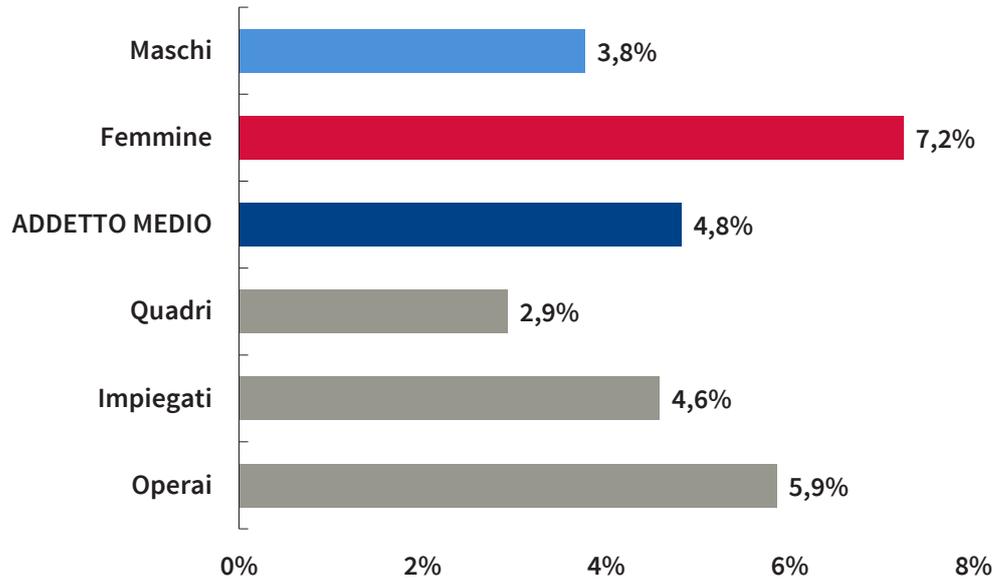
ORE LAVORABILI	1.716,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		3,9	2,4	3,2	0,2%	0,1%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		17,4	30,4	23,6	1,0%	1,8%	1,4%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,4	60,8	30,9	0,2%	3,5%	1,8%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		4,1	9,0	6,4	0,2%	0,5%	0,4%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		0,6	3,7	2,1	0,0%	0,2%	0,1%
<i>Sciopero</i>		0,7	1,8	1,2	0,0%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>		0,1	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		30,3	108,3	67,6	1,8%	6,3%	3,9%

Tab. 3.12 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.665,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		9,8	0,6	8,9	0,6%	0,0%	0,5%
<i>Malattia non professionale</i>		49,4	61,5	50,5	3,0%	3,7%	3,0%
<i>Congedi retribuiti</i>		2,4	63,5	8,1	0,1%	3,8%	0,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		3,9	9,1	4,4	0,2%	0,5%	0,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		3,9	4,8	4,0	0,2%	0,3%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,2	8,1	1,0	0,0%	0,5%	0,1%
<i>Assemblea</i>		0,1	0,5	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		69,7	148,1	77,1	4,2%	8,8%	4,6%

Piccole (da 16 a 49 dipendenti)

Graf. 3.12 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.13 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.692,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		4,1	2,9	3,8	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		41,1	48,2	43,2	2,4%	2,9%	2,6%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,2	57,3	19,6	0,2%	3,4%	1,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		10,0	10,1	10,1	0,6%	0,6%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		4,8	2,7	4,2	0,3%	0,2%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,2	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,6	0,5	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		64,0	121,9	81,6	3,8%	7,2%	4,8%

Tab. 3.14 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.710,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		0,0	0,3	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Malattia non professionale</i>		24,3	26,3	24,8	1,4%	1,6%	1,4%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,8	49,7	14,8	0,2%	2,9%	0,9%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		6,0	8,2	6,5	0,4%	0,5%	0,4%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		4,4	0,9	3,6	0,3%	0,1%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,2	0,5	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		38,9	85,9	50,1	2,3%	5,1%	2,9%

Tab. 3.15 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

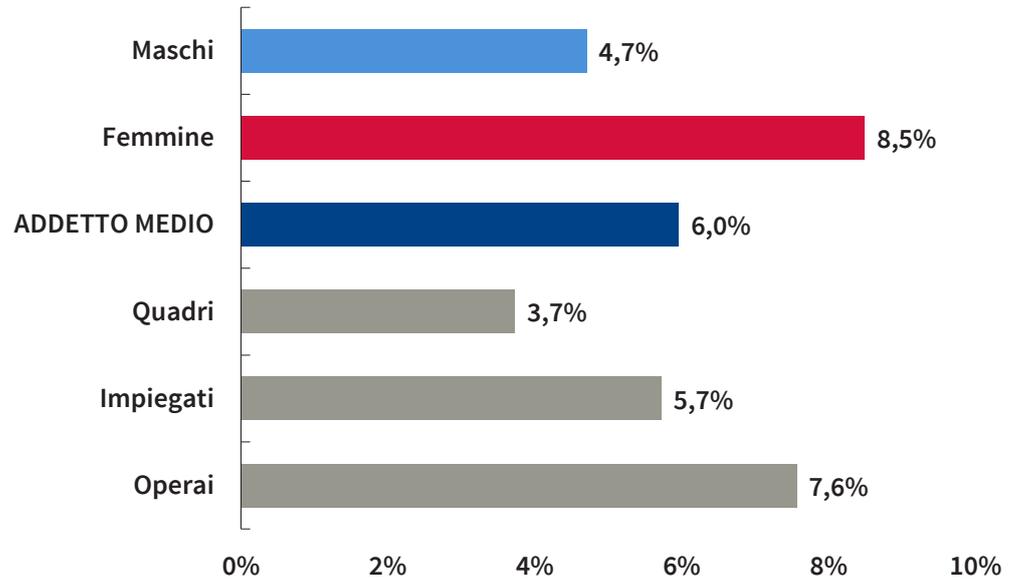
ORE LAVORABILI	1.697,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		0,7	3,1	1,7	0,0%	0,2%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		29,6	41,5	34,7	1,7%	2,5%	2,0%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,9	58,8	27,2	0,2%	3,5%	1,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		10,5	10,4	10,5	0,6%	0,6%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		3,6	2,8	3,3	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,4	0,5	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		48,9	117,1	77,8	2,9%	6,9%	4,6%

Tab. 3.16 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.677,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		8,8	3,8	8,1	0,5%	0,2%	0,5%
<i>Malattia non professionale</i>		58,0	91,1	62,7	3,4%	5,5%	3,7%
<i>Congedi retribuiti</i>		2,1	55,1	9,7	0,1%	3,3%	0,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		10,8	10,2	10,7	0,6%	0,6%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		6,2	3,4	5,8	0,4%	0,2%	0,3%
<i>Sciopero</i>		0,3	0,0	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		1,0	0,7	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE		87,2	164,4	98,3	5,2%	10,0%	5,9%

Medie (da 50 a 249 dipendenti)

Graf. 3.13 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.17 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.683,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		3,3	2,2	2,9	0,2%	0,1%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		48,8	51,7	49,7	2,9%	3,1%	3,0%
<i>Congedi retribuiti</i>		6,4	64,2	25,6	0,4%	3,8%	1,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		15,0	17,9	16,0	0,9%	1,1%	0,9%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		3,0	5,7	3,9	0,2%	0,3%	0,2%
<i>Sciopero</i>		1,3	0,5	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>		1,5	0,9	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		79,3	143,1	100,5	4,7%	8,5%	6,0%

Tab. 3.18 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.693,8	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		2,6	2,4	2,6	0,2%	0,1%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		23,5	34,1	26,4	1,4%	2,0%	1,6%
<i>Congedi retribuiti</i>		4,5	64,6	21,1	0,3%	3,8%	1,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		10,4	16,1	12,0	0,6%	1,0%	0,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		0,7	0,9	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
<i>Sciopero</i>		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		42,2	118,4	63,3	2,5%	7,0%	3,7%

Tab. 3.19 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

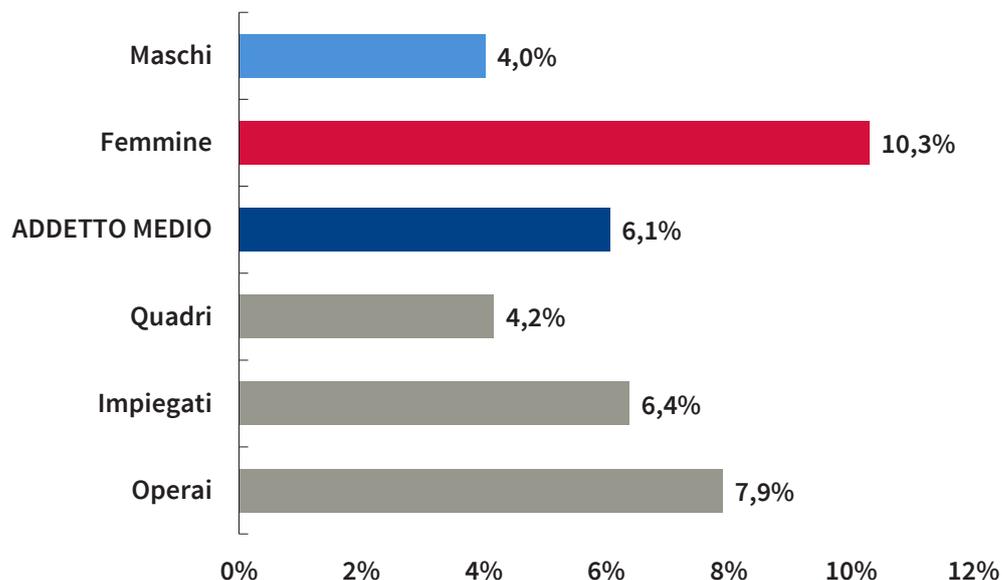
ORE LAVORABILI	1.695,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,7	2,0	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		37,5	44,3	40,4	2,2%	2,6%	2,4%
<i>Congedi retribuiti</i>		6,0	71,7	34,5	0,4%	4,2%	2,0%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		13,9	17,7	15,6	0,8%	1,0%	0,9%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		2,5	5,3	3,7	0,1%	0,3%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,9	0,6	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		62,9	141,8	97,1	3,7%	8,4%	5,7%

Tab. 3.20 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.657,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		5,6	2,9	5,1	0,3%	0,2%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>		74,2	102,5	78,9	4,5%	6,3%	4,8%
<i>Congedi retribuiti</i>		7,6	27,4	10,9	0,5%	1,7%	0,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		18,5	20,0	18,8	1,1%	1,2%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		4,7	11,9	5,9	0,3%	0,7%	0,4%
<i>Sciopero</i>		3,0	2,5	3,0	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Assemblea</i>		2,8	2,9	2,9	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE		116,4	170,1	125,4	7,0%	10,4%	7,6%

Grandi (250 dipendenti e oltre)

Graf. 3.14 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.21 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.663,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		3,4	5,4	4,1	0,2%	0,3%	0,2%
Malattia non professionale		34,4	45,3	38,0	2,1%	2,7%	2,3%
Congedi retribuiti		4,0	81,6	29,3	0,2%	4,9%	1,8%
Altri permessi retribuiti		13,5	20,7	15,9	0,8%	1,3%	1,0%
Altre assenze non retribuite		9,7	16,3	11,9	0,6%	1,0%	0,7%
Sciopero		1,2	0,8	1,1	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea		0,8	0,5	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		67,1	170,6	100,8	4,0%	10,3%	6,1%

Tab. 3.22 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.674,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,4	4,0	2,1	0,1%	0,2%	0,1%
Malattia non professionale		17,4	26,9	20,1	1,0%	1,6%	1,2%
Congedi retribuiti		3,6	69,9	22,4	0,2%	4,2%	1,3%
Altri permessi retribuiti		8,8	10,5	9,2	0,5%	0,6%	0,6%
Altre assenze non retribuite		15,3	15,5	15,4	0,9%	0,9%	0,9%
Sciopero		0,3	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,3	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		47,1	127,0	69,8	2,8%	7,6%	4,2%

Tab. 3.23 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.660,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		3,1	5,7	4,1	0,2%	0,3%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		27,4	45,9	34,6	1,6%	2,8%	2,1%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,7	87,8	36,2	0,2%	5,3%	2,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		14,6	23,1	17,9	0,9%	1,4%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		8,5	17,1	11,8	0,5%	1,0%	0,7%
<i>Sciopero</i>		1,0	0,7	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>		0,5	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		58,9	180,6	105,9	3,5%	10,9%	6,4%

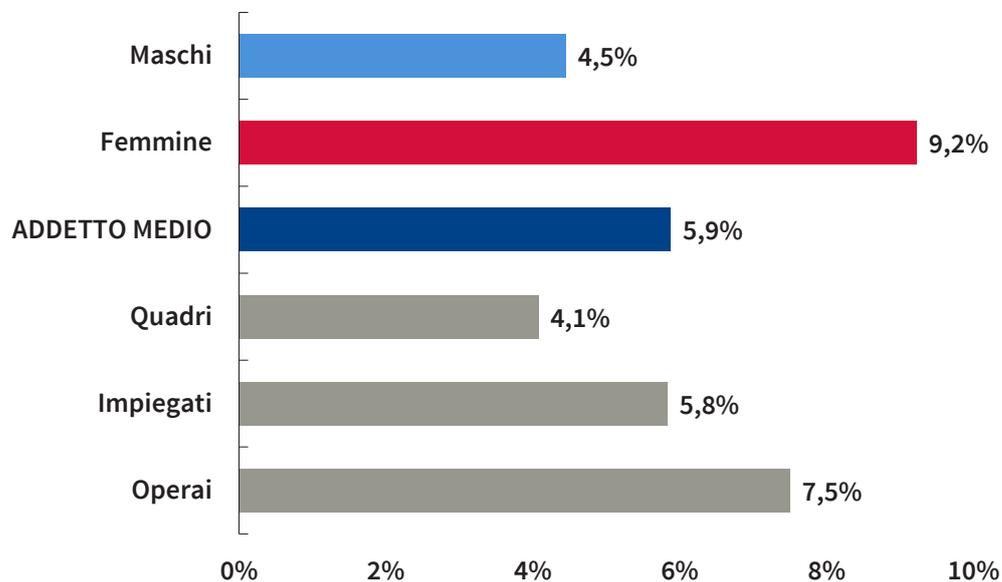
Tab. 3.24 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.655,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		7,1	7,7	7,2	0,4%	0,5%	0,4%
<i>Malattia non professionale</i>		79,2	100,8	82,2	4,8%	6,4%	5,0%
<i>Congedi retribuiti</i>		5,5	48,6	11,5	0,3%	3,1%	0,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		16,8	28,4	18,4	1,0%	1,8%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		5,7	9,0	6,2	0,3%	0,6%	0,4%
<i>Sciopero</i>		3,1	3,0	3,1	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Assemblea</i>		2,3	2,6	2,3	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		119,6	200,2	130,8	7,2%	12,6%	7,9%

3.5.4 Settore del CCNL

Industria (media CCNL Manifatturieri)

Graf. 3.15 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.25 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.671,2						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	3,8	5,2	4,3	0,2%	0,3%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>	41,0	44,1	41,9	2,5%	2,6%	2,5%
<i>Congedi retribuiti</i>	5,0	70,1	24,5	0,3%	4,2%	1,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	12,7	18,0	14,3	0,8%	1,1%	0,9%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	9,2	15,0	11,0	0,6%	0,9%	0,7%
<i>Sciopero</i>	1,4	0,8	1,2	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>	1,2	0,8	1,1	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	74,4	154,1	98,3	4,5%	9,2%	5,9%

Tab. 3.26 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.676,0						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	1,8	4,4	2,5	0,1%	0,3%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>	19,0	25,1	20,7	1,1%	1,5%	1,2%
<i>Congedi retribuiti</i>	4,5	63,1	20,5	0,3%	3,8%	1,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	8,2	10,2	8,8	0,5%	0,6%	0,5%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	15,6	14,7	15,4	0,9%	0,9%	0,9%
<i>Sciopero</i>	0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	49,8	117,8	68,4	3,0%	7,0%	4,1%

Tab. 3.27 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

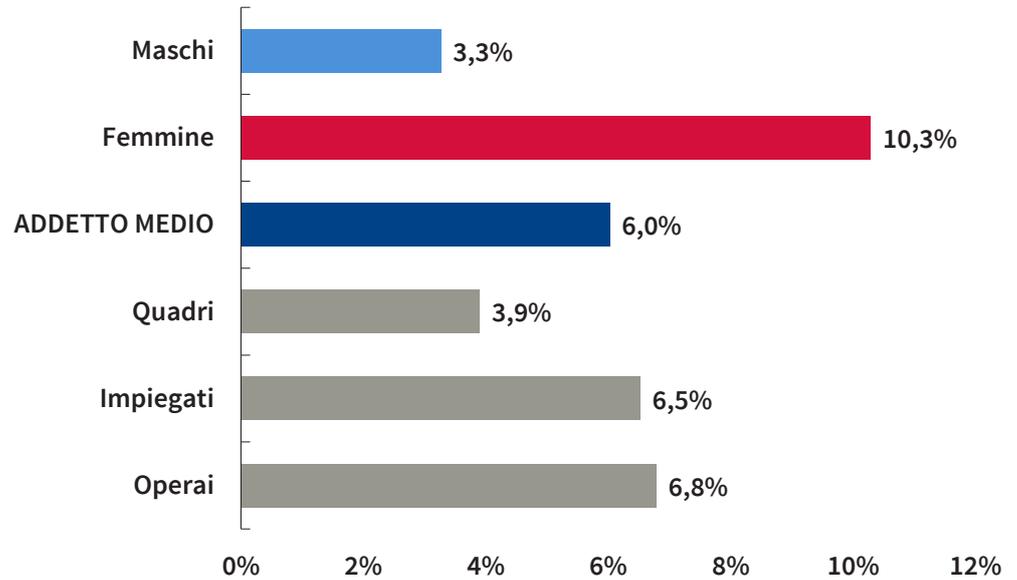
ORE LAVORABILI	1.675,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		2,7	5,6	3,9	0,2%	0,3%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		29,2	39,2	33,0	1,7%	2,3%	2,0%
<i>Congedi retribuiti</i>		4,7	77,4	32,5	0,3%	4,6%	1,9%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		12,7	19,6	15,3	0,8%	1,2%	0,9%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		8,6	16,1	11,5	0,5%	1,0%	0,7%
<i>Sciopero</i>		1,0	0,6	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>		0,8	0,6	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		59,7	159,1	97,8	3,6%	9,5%	5,8%

Tab. 3.28 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.658,8	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		7,0	4,4	6,6	0,4%	0,3%	0,4%
<i>Malattia non professionale</i>		74,7	99,1	78,3	4,5%	6,1%	4,7%
<i>Congedi retribuiti</i>		5,8	42,1	11,2	0,3%	2,6%	0,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		16,1	21,8	16,9	1,0%	1,3%	1,0%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		5,6	10,1	6,3	0,3%	0,6%	0,4%
<i>Sciopero</i>		2,8	2,7	2,8	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Assemblea</i>		2,4	2,7	2,5	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		114,3	182,9	124,5	6,9%	11,3%	7,5%

Servizi (media CCNL Servizi)

Graf. 3.16 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.29 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.669,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		2,4	2,8	2,6	0,1%	0,2%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		30,2	52,5	39,0	1,8%	3,2%	2,3%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,1	85,7	35,7	0,2%	5,2%	2,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		15,8	21,4	18,1	0,9%	1,3%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		2,7	7,8	4,7	0,2%	0,5%	0,3%
<i>Sciopero</i>		0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,2	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		54,8	170,8	100,7	3,3%	10,3%	6,0%

Tab. 3.30 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.688,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,2	1,4	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		18,1	36,8	23,7	1,1%	2,2%	1,4%
<i>Congedi retribuiti</i>		1,4	81,5	25,6	0,1%	4,9%	1,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		10,9	14,5	12,0	0,6%	0,9%	0,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		1,8	6,4	3,2	0,1%	0,4%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,1	0,3	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,0	0,1	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		33,5	140,9	66,0	2,0%	8,4%	3,9%

Tab. 3.31 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.665,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		2,5	2,8	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		30,5	54,0	40,7	1,8%	3,3%	2,4%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,3	87,9	40,2	0,2%	5,3%	2,4%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		17,0	22,4	19,3	1,0%	1,4%	1,2%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		3,1	8,2	5,3	0,2%	0,5%	0,3%
<i>Sciopero</i>		0,4	0,5	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,2	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		57,0	175,8	108,7	3,4%	10,6%	6,5%

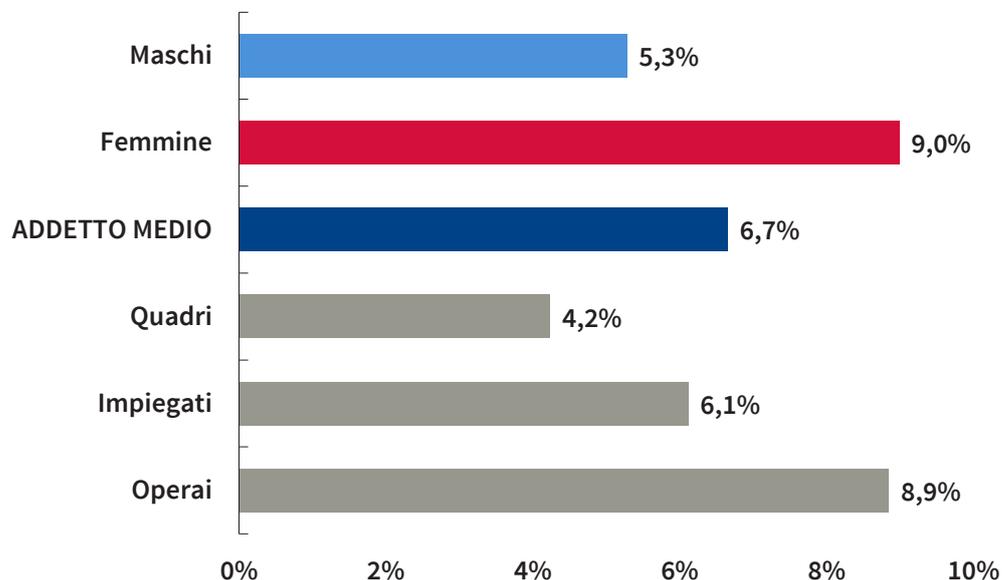
Tab. 3.32 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.654,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		4,8	15,6	6,3	0,3%	1,0%	0,4%
<i>Malattia non professionale</i>		66,7	109,5	72,8	4,0%	7,2%	4,4%
<i>Congedi retribuiti</i>		6,1	21,2	8,3	0,4%	1,4%	0,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		20,2	33,4	22,1	1,2%	2,2%	1,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		1,8	1,6	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Sciopero</i>		0,7	0,5	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,5	0,1	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		100,7	182,0	112,4	6,0%	11,9%	6,8%

3.5.5 Principali CCNL

CCNL Alimentare

Graf. 3.17 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.33 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.694,3						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	2,8	2,0	2,5	0,2%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>	61,4	62,2	61,7	3,6%	3,7%	3,6%
<i>Congedi retribuiti</i>	6,6	69,8	30,0	0,4%	4,1%	1,8%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	12,8	11,4	12,3	0,8%	0,7%	0,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	3,7	5,7	4,5	0,2%	0,3%	0,3%
<i>Sciopero</i>	0,6	0,4	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	1,5	1,2	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	89,4	152,7	112,8	5,3%	9,0%	6,7%

Tab. 3.34 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.720,1						
<i>Infortuni e malattie professionali</i>	0,0	4,1	1,6	0,0%	0,2%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>	22,1	33,1	26,2	1,3%	1,9%	1,5%
<i>Congedi retribuiti</i>	4,6	87,9	35,9	0,3%	5,1%	2,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>	5,2	12,9	8,1	0,3%	0,8%	0,5%
<i>Altre assenze non retribuite</i>	0,4	1,4	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
<i>Sciopero</i>	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>	0,2	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	32,7	139,7	72,9	1,9%	8,2%	4,2%

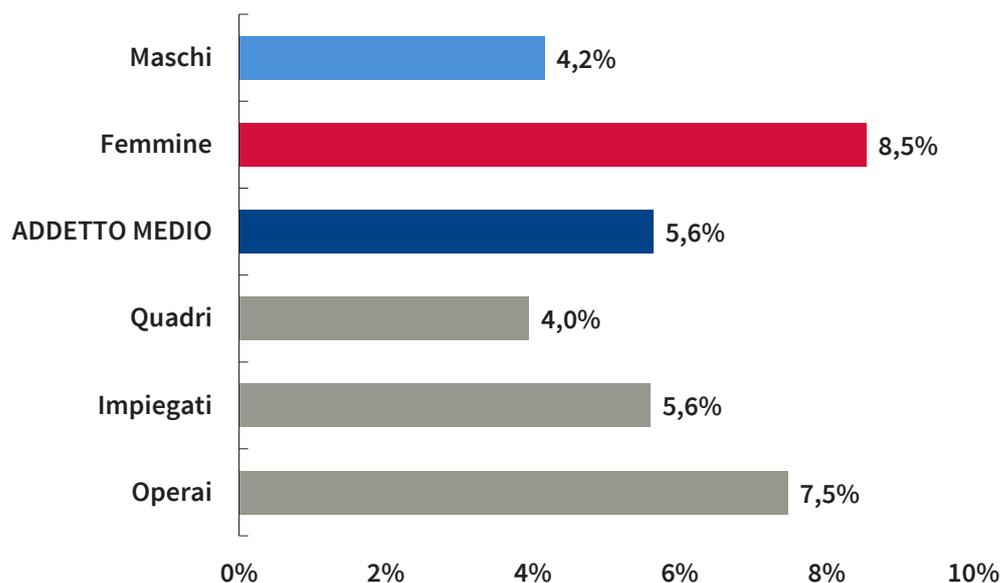
Tab. 3.35 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.727,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,8	1,3	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		49,0	56,6	52,7	2,8%	3,3%	3,0%
<i>Congedi retribuiti</i>		5,6	73,6	38,4	0,3%	4,3%	2,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		8,9	8,9	8,9	0,5%	0,5%	0,5%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		1,8	5,8	3,8	0,1%	0,3%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		67,6	146,7	105,7	3,9%	8,5%	6,1%

Tab. 3.36 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.627,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		4,8	2,7	4,4	0,3%	0,2%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>		89,1	115,3	93,9	5,4%	7,2%	5,8%
<i>Congedi retribuiti</i>		8,5	35,3	13,5	0,5%	2,2%	0,8%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		19,7	20,4	19,8	1,2%	1,3%	1,2%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		6,9	9,8	7,4	0,4%	0,6%	0,5%
<i>Sciopero</i>		1,3	2,6	1,6	0,1%	0,2%	0,1%
<i>Assemblea</i>		3,1	5,2	3,5	0,2%	0,3%	0,2%
TOTALE ASSENZE		133,4	191,2	144,1	8,2%	12,0%	8,9%

Graf. 3.18 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.37 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.680,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		5,2	9,7	6,7	0,3%	0,6%	0,4%
<i>Malattia non professionale</i>		42,2	43,7	42,7	2,5%	2,6%	2,5%
<i>Congedi retribuiti</i>		5,9	68,2	27,1	0,4%	4,1%	1,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		12,0	15,7	13,3	0,7%	0,9%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		3,2	4,5	3,7	0,2%	0,3%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,7	0,7	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,8	0,6	0,7	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		70,1	143,1	94,9	4,2%	8,5%	5,6%

Tab. 3.38 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.673,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		3,7	8,1	5,0	0,2%	0,5%	0,3%
<i>Malattia non professionale</i>		24,3	28,6	25,6	1,5%	1,7%	1,5%
<i>Congedi retribuiti</i>		6,8	63,4	24,0	0,4%	3,8%	1,4%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		9,5	11,9	10,2	0,6%	0,7%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		0,8	0,9	0,8	0,0%	0,1%	0,1%
<i>Sciopero</i>		0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,4	0,1	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		45,5	113,3	66,1	2,7%	6,8%	4,0%

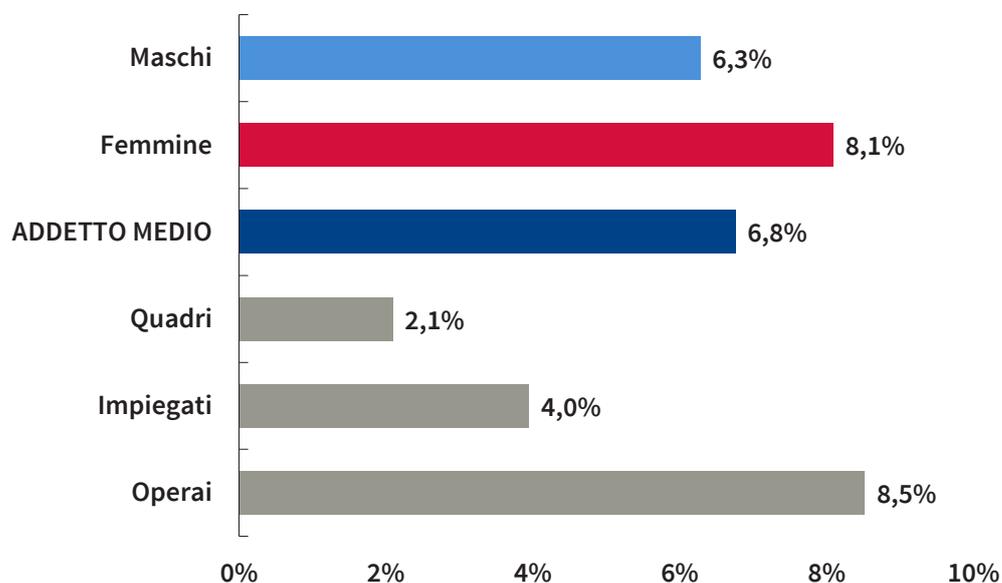
Tab. 3.39 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.689,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		5,3	11,1	7,8	0,3%	0,7%	0,5%
<i>Malattia non professionale</i>		30,4	38,0	33,7	1,8%	2,3%	2,0%
<i>Congedi retribuiti</i>		5,9	70,8	34,2	0,4%	4,2%	2,0%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		13,4	15,7	14,4	0,8%	0,9%	0,9%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		2,5	4,4	3,3	0,1%	0,3%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,4	0,7	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,7	0,5	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		58,6	141,3	94,6	3,5%	8,4%	5,6%

Tab. 3.40 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.669,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		6,3	4,1	6,0	0,4%	0,3%	0,4%
<i>Malattia non professionale</i>		75,2	110,9	80,7	4,5%	6,9%	4,8%
<i>Congedi retribuiti</i>		5,2	60,9	13,9	0,3%	3,8%	0,8%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		12,1	23,1	13,8	0,7%	1,4%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		6,5	12,2	7,3	0,4%	0,8%	0,4%
<i>Sciopero</i>		1,5	1,9	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>		1,4	1,7	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		108,2	214,7	124,8	6,4%	13,4%	7,5%

Graf. 3.19 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.41 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.686,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		8,2	4,1	7,1	0,5%	0,2%	0,4%
<i>Malattia non professionale</i>		72,8	78,5	74,3	4,3%	4,7%	4,4%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,1	34,2	11,4	0,2%	2,0%	0,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		11,6	8,0	10,6	0,7%	0,5%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		8,2	9,7	8,6	0,5%	0,6%	0,5%
<i>Sciopero</i>		1,4	0,6	1,2	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>		1,0	0,5	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE		106,2	135,4	114,0	6,3%	8,1%	6,8%

Tab. 3.42 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.723,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,1	0,5	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		18,4	41,0	24,8	1,1%	2,4%	1,4%
<i>Congedi retribuiti</i>		0,7	0,4	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		7,9	1,4	6,0	0,5%	0,1%	0,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		3,6	2,4	3,3	0,2%	0,1%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		32,2	46,0	36,1	1,9%	2,7%	2,1%

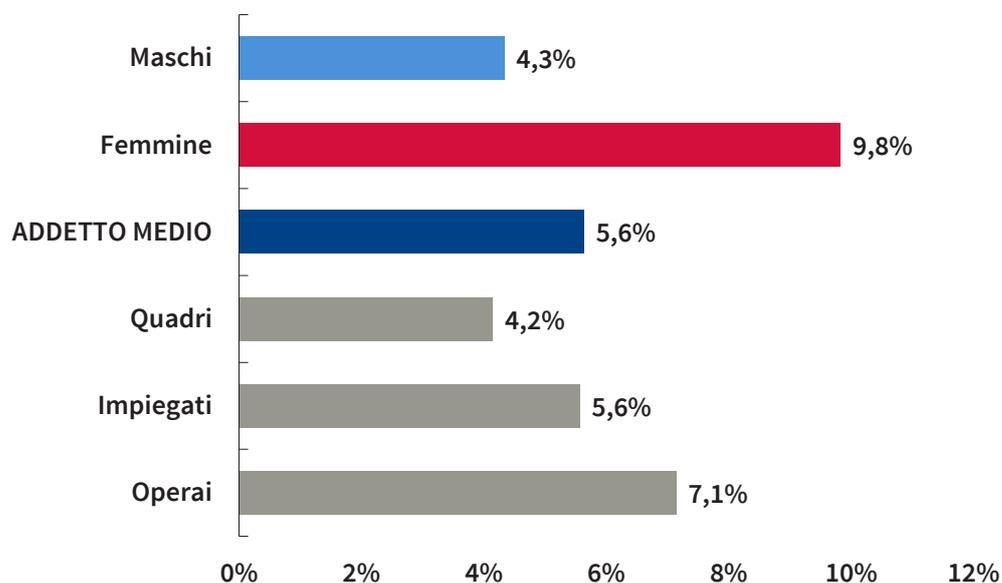
Tab. 3.43 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.708,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,6	0,6	1,2	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		25,1	42,6	32,2	1,5%	2,5%	1,9%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,3	43,8	19,7	0,2%	2,6%	1,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		5,7	9,3	7,1	0,3%	0,6%	0,4%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		7,6	3,8	6,1	0,4%	0,2%	0,4%
<i>Sciopero</i>		0,7	0,2	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		1,0	0,4	0,7	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		45,0	100,8	67,6	2,6%	5,9%	4,0%

Tab. 3.44 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.672,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		11,0	7,8	10,4	0,7%	0,5%	0,6%
<i>Malattia non professionale</i>		93,6	116,5	98,2	5,6%	7,1%	5,9%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,2	29,6	8,5	0,2%	1,8%	0,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		13,9	7,5	12,6	0,8%	0,5%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		8,8	16,0	10,2	0,5%	1,0%	0,6%
<i>Sciopero</i>		1,7	0,9	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>		1,1	0,6	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE		133,3	179,0	142,5	7,9%	10,9%	8,5%

Graf. 3.20 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.45 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.663,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		3,0	1,7	2,7	0,2%	0,1%	0,2%
<i>Malattia non professionale</i>		35,0	35,4	35,1	2,1%	2,1%	2,1%
<i>Congedi retribuiti</i>		2,8	72,6	19,4	0,2%	4,4%	1,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		12,6	18,7	14,1	0,8%	1,1%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		15,1	32,5	19,3	0,9%	2,0%	1,2%
<i>Sciopero</i>		2,2	1,1	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Assemblea</i>		1,5	1,1	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		72,2	163,1	93,8	4,3%	9,8%	5,6%

Tab. 3.46 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.672,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		0,7	0,6	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Malattia non professionale</i>		12,8	14,8	13,3	0,8%	0,9%	0,8%
<i>Congedi retribuiti</i>		2,5	55,6	14,3	0,2%	3,3%	0,9%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		7,5	7,7	7,5	0,4%	0,5%	0,5%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		31,4	38,4	32,9	1,9%	2,3%	2,0%
<i>Sciopero</i>		0,5	0,3	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,4	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		55,8	117,7	69,5	3,3%	7,1%	4,2%

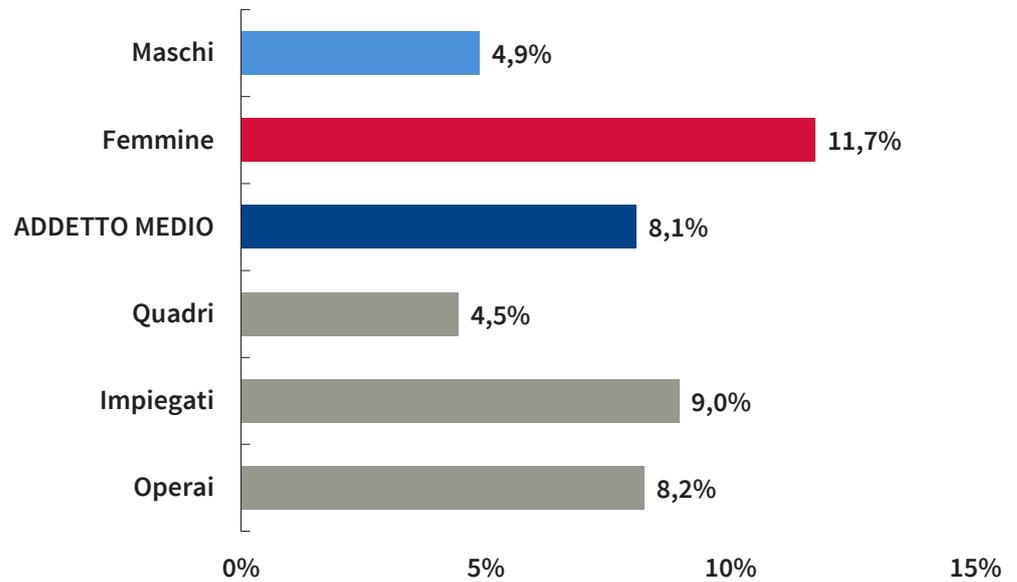
Tab. 3.47 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.657,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,4	1,4	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		24,3	31,4	26,4	1,5%	1,9%	1,6%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,4	87,1	27,7	0,2%	5,2%	1,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		11,8	21,1	14,5	0,7%	1,3%	0,9%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		13,7	35,7	20,1	0,8%	2,2%	1,2%
<i>Sciopero</i>		1,5	0,7	1,3	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Assemblea</i>		0,9	0,9	0,9	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		57,0	178,3	92,3	3,4%	10,7%	5,6%

Tab. 3.48 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.668,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		7,8	4,8	7,4	0,5%	0,3%	0,4%
<i>Malattia non professionale</i>		72,5	86,3	74,3	4,3%	5,3%	4,5%
<i>Congedi retribuiti</i>		1,9	27,4	5,2	0,1%	1,7%	0,3%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		18,3	23,6	19,0	1,1%	1,4%	1,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		4,5	8,1	5,0	0,3%	0,5%	0,3%
<i>Sciopero</i>		4,7	3,7	4,6	0,3%	0,2%	0,3%
<i>Assemblea</i>		3,6	3,3	3,6	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE		113,3	157,3	119,2	6,8%	9,6%	7,1%

Graf. 3.21 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.49 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.641,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortunati e malattie professionali</i>		3,1	1,6	2,4	0,2%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		41,0	47,2	43,9	2,5%	2,9%	2,7%
<i>Congedi retribuiti</i>		1,6	87,7	41,7	0,1%	5,3%	2,5%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		27,3	42,3	34,3	1,7%	2,6%	2,1%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		5,8	13,1	9,2	0,4%	0,8%	0,6%
<i>Sciopero</i>		1,0	0,4	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,3	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		80,1	192,7	132,6	4,9%	11,7%	8,1%

Tab. 3.50 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.662,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortunati e malattie professionali</i>		0,2	2,3	1,1	0,0%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		25,9	41,7	32,6	1,6%	2,5%	2,0%
<i>Congedi retribuiti</i>		1,4	66,3	28,7	0,1%	4,0%	1,7%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		9,2	12,6	10,6	0,6%	0,8%	0,6%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		1,6	0,1	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Sciopero</i>		0,0	0,1	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		38,4	123,1	74,0	2,3%	7,4%	4,5%

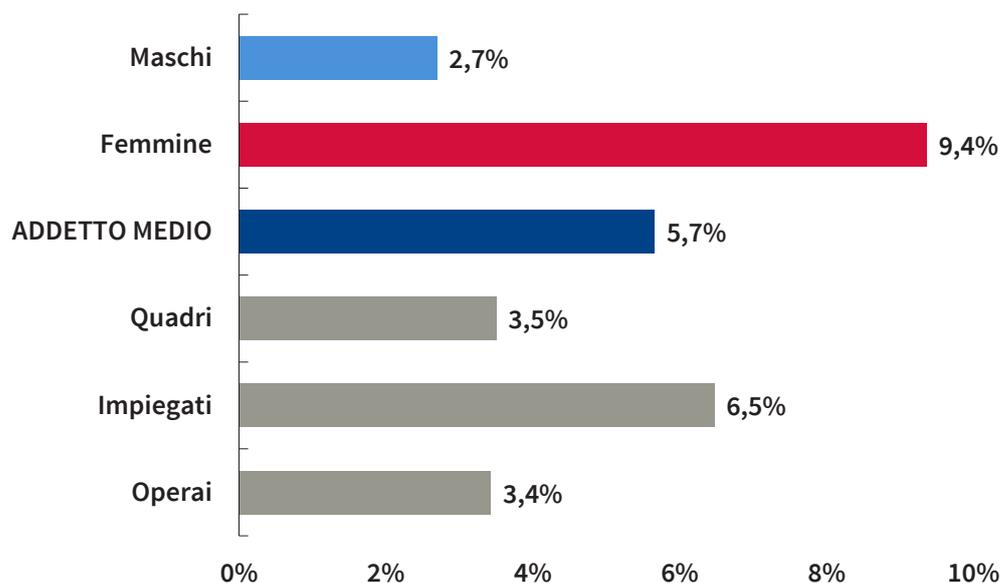
Tab. 3.51 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.647,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,6	1,6	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		35,5	47,4	42,1	2,1%	2,9%	2,6%
<i>Congedi retribuiti</i>		1,6	93,1	52,2	0,1%	5,7%	3,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		26,6	48,0	38,4	1,6%	2,9%	2,3%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		7,9	15,8	12,3	0,5%	1,0%	0,7%
<i>Sciopero</i>		0,9	0,4	0,6	0,1%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,2	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		74,3	206,6	147,5	4,5%	12,6%	9,0%

Tab. 3.52 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.581,8	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		9,2	0,0	8,4	0,6%	0,0%	0,5%
<i>Malattia non professionale</i>		66,4	75,1	67,2	4,2%	4,8%	4,2%
<i>Congedi retribuiti</i>		1,7	42,9	5,1	0,1%	2,8%	0,3%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		43,3	36,1	42,7	2,7%	2,3%	2,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		3,9	5,7	4,1	0,2%	0,4%	0,3%
<i>Sciopero</i>		2,3	3,8	2,4	0,1%	0,2%	0,2%
<i>Assemblea</i>		0,6	0,1	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		127,4	163,6	130,4	8,0%	10,5%	8,2%

Graf. 3.22 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)



Tab. 3.53 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.713,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,7	1,5	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		26,1	44,0	34,1	1,5%	2,6%	2,0%
<i>Congedi retribuiti</i>		5,7	93,5	44,8	0,3%	5,5%	2,6%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		11,4	15,6	13,3	0,7%	0,9%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		1,1	4,9	2,8	0,1%	0,3%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,3	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		46,4	160,0	97,0	2,7%	9,4%	5,7%

Tab. 3.54 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.730,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		2,1	1,4	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		19,5	26,9	21,6	1,1%	1,6%	1,3%
<i>Congedi retribuiti</i>		2,2	73,2	23,1	0,1%	4,3%	1,3%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		10,8	16,3	12,4	0,6%	1,0%	0,7%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		0,1	4,7	1,4	0,0%	0,3%	0,1%
<i>Sciopero</i>		0,2	0,3	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		34,8	122,8	60,7	2,0%	7,2%	3,5%

Tab. 3.55 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.708,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,5	1,5	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		28,0	47,3	37,9	1,6%	2,8%	2,2%
<i>Congedi retribuiti</i>		7,6	97,5	53,6	0,4%	5,7%	3,1%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		11,9	15,4	13,7	0,7%	0,9%	0,8%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		1,6	4,9	3,3	0,1%	0,3%	0,2%
<i>Sciopero</i>		0,3	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		51,1	167,3	110,6	3,0%	9,8%	6,5%

Tab. 3.56 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.692,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Infortuni e malattie professionali</i>		1,8	0,0	1,7	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Malattia non professionale</i>		43,3	24,0	43,0	2,6%	1,3%	2,5%
<i>Congedi retribuiti</i>		3,0	0,0	2,9	0,2%	0,0%	0,2%
<i>Altri permessi retribuiti</i>		9,3	0,0	9,1	0,5%	0,0%	0,5%
<i>Altre assenze non retribuite</i>		1,0	0,0	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
<i>Sciopero</i>		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Assemblea</i>		0,0	3,3	0,1	0,0%	0,2%	0,0%
TOTALE ASSENZE		58,6	27,3	58,1	3,5%	1,5%	3,4%

4. Retribuzioni

4.1 Introduzione

Ai fini di una corretta lettura e interpretazione dei dati della presente sezione è utile considerare che:

- le retribuzioni sono quelle del solo personale non dirigente con rapporto di lavoro alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato full time;
- nel dato relativo agli impiegati è stato incluso quello degli intermedi (o “qualifiche speciali” o “equiparati” o “categorie speciali”), che hanno un peso marginale sugli organici e che - sul tema oggetto di analisi in questa sezione - presentano forti analogie professionali con il personale impiegatizio;
- la dinamica retributiva rispetto al dicembre 2013 è stata calcolata sul sotto campione di imprese che hanno fornito informazioni su salari e stipendi dei propri dipendenti anche nella precedente edizione dell’indagine;
- data l’esistenza di specifiche normative contrattuali in tema di retribuzioni ⁵, in questa sezione del rapporto è stata adottata la classificazione delle imprese per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. A loro volta i contratti sono raggruppati in due categorie ⁶: *Media CCNL Manifatturieri* (di seguito, anche semplicemente “Industria”) e *Media CCNL Servizi* (di seguito, anche semplicemente “Servizi”). I termini sono solo evocativi dell’attività svolta, che non vincola la libera decisione dell’impresa riguardo alla scelta del CCNL da applicare.
- Inoltre, non vengono riportati - in quanto difficilmente interpretabili - gli indicatori sintetici relativi agli aggregati residuali “Altri CCNL Manifatturieri” e “Altri CCNL Servizi”, in cui vengono incluse realtà aziendali le più diverse

⁵ Ad esempio con riferimento alla classificazione dei lavoratori per livello di inquadramento, gli importi corrispondenti alla Paga Base (Minimi Tabellari più Indennità di Contingenza), il periodo di vigenza dei trattamenti economici, ecc.

⁶ Per il dettaglio dei CCNL inclusi nei due gruppi si rimanda al cap. 6

4.2 La Retribuzione Totale

4.2.1 Le retribuzioni per qualifica

La **retribuzione globale annua per l'addetto medio** al 31.12.2014 è pari a **41.423 euro** ed è stata calcolata come media ponderata delle seguenti retribuzioni medie per qualifica:

- quadri 61.273 euro;
- impiegati 38.689 euro;
- operai 28.156 euro.

Nell'Area Milanese la retribuzione globale annua per l'addetto medio, distinta per dimensione aziendale e per CCNL applicato (Industria – Servizi), è riportata nel riquadro sottostante:

	Retribuzione globale annua
Micro imprese	34.688 euro
Piccole imprese	36.746 euro
Medie imprese	38.497 euro
Grandi imprese	43.050 euro
Media CCNL Industria	41.378 euro
Media CCNL Servizi	41.621 euro

4.3 La composizione delle retribuzioni

4.3.1 Retribuzione Annuale Lorda vs. Retribuzione Variabile

La Retribuzione Totale, o Retribuzione Globale Annua (RGA), può essere distinta in due componenti:

- la parte fissa, Retribuzione Annuale Lorda (RAL), che comprende la paga base, gli scatti di anzianità, i superminimi, le altre voci della retribuzione mensile e le mensilità oltre la 13esima;
- la parte variabile, Retribuzione Variabile, che comprende i premi variabili individuali o collettivi.

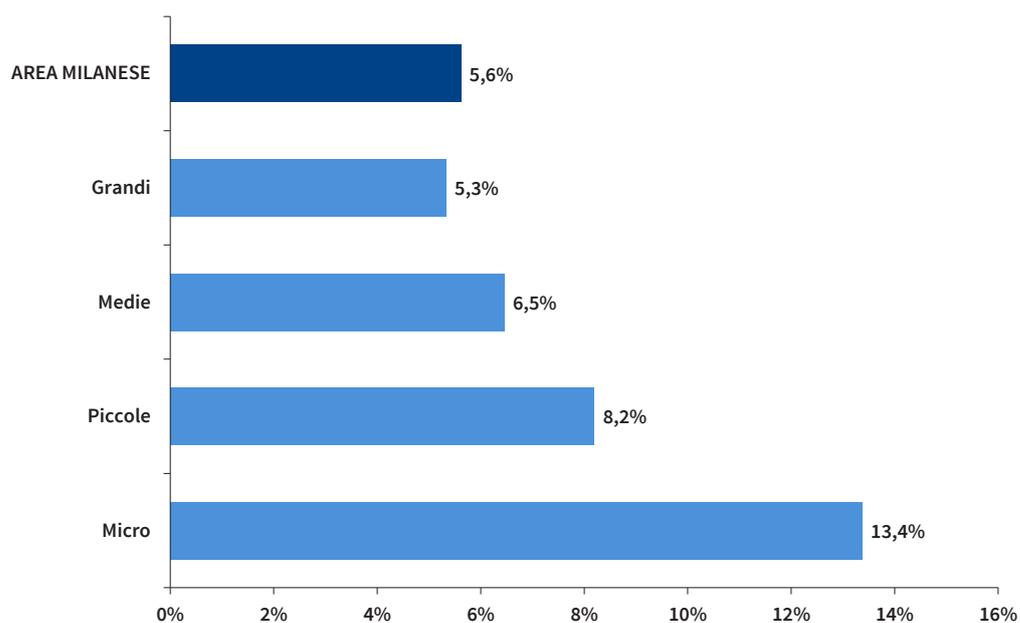
Nel riquadro sottostante è riportata l'incidenza delle somme erogate per gli scatti di anzianità e del superminimo sulla Retribuzione Totale:

	Incidenza scatti di anzianità	Incidenza superminimo
Addetto medio	2,8%	14,9%
Quadri	2,4%	26,2%
Impiegati	3,0%	10,9%
Operai	3,0%	4,5%

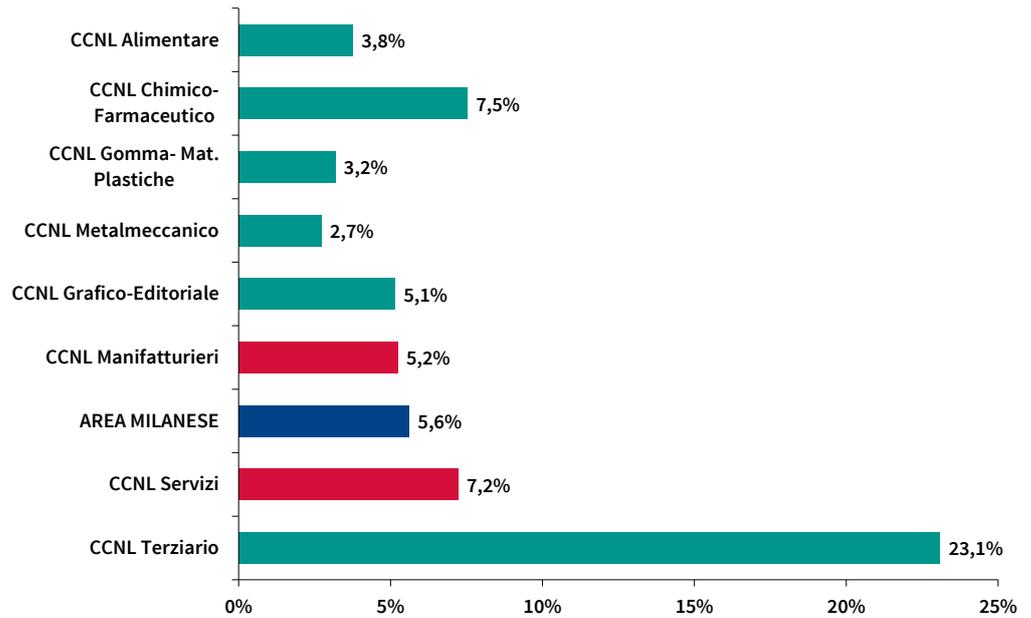
Nell'Area Milanese gli scatti di anzianità e il superminimo incidono rispettivamente il 2,8% e il 14,9% sulla RGA.

La **retribuzione variabile** è costituita dal premio variabile, la cui incidenza sulla RGA al 31.12.2014 è pari al 4,2% (era il 3,7% nel 2013 e il 5,1% nel 2012). Se però ne misuriamo l'incidenza solo tra i lavoratori che hanno effettivamente percepito un premio variabile, il peso degli importi variabili sale al 5,6%: una quota che varia dal 5,2% nell'Industria al 7,2% nei Servizi (graf. 4.1 e graf. 4.2). Tra i singoli CCNL l'incidenza raggiunge un picco del 23,1% nel contratto Terziario. Secondo i dati disaggregati per dimensione aziendale il premio variabile ha un peso maggiore sulle retribuzioni delle micro imprese (13,4%).

Graf. 4.1 - % in forma variabile della retribuzione totale dei soli interessati (classe dimens.)

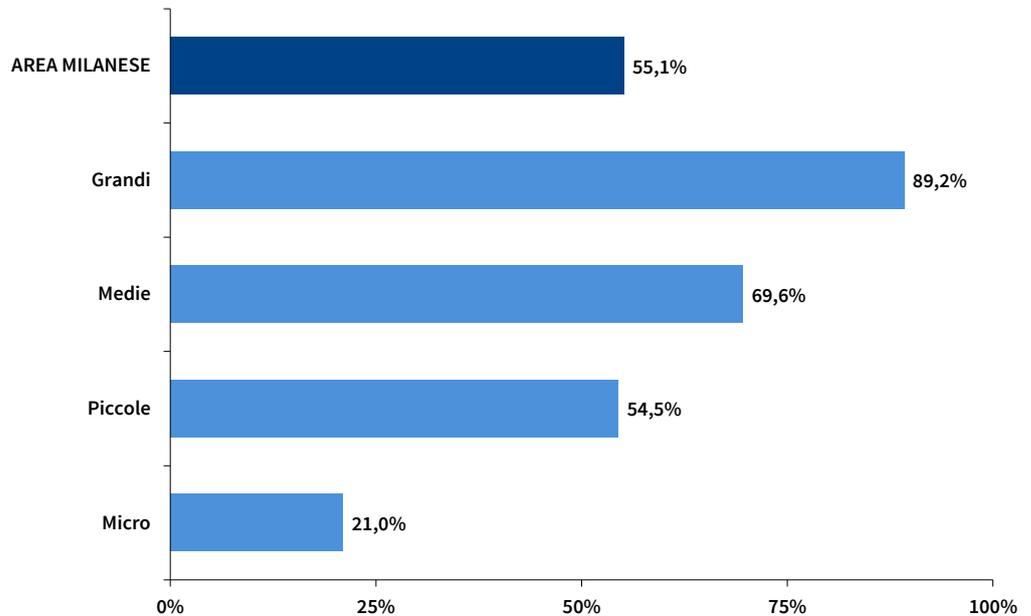


Graf. 4.2 - % in forma variabile della retribuzione totale dei soli interessati (per CCNL)

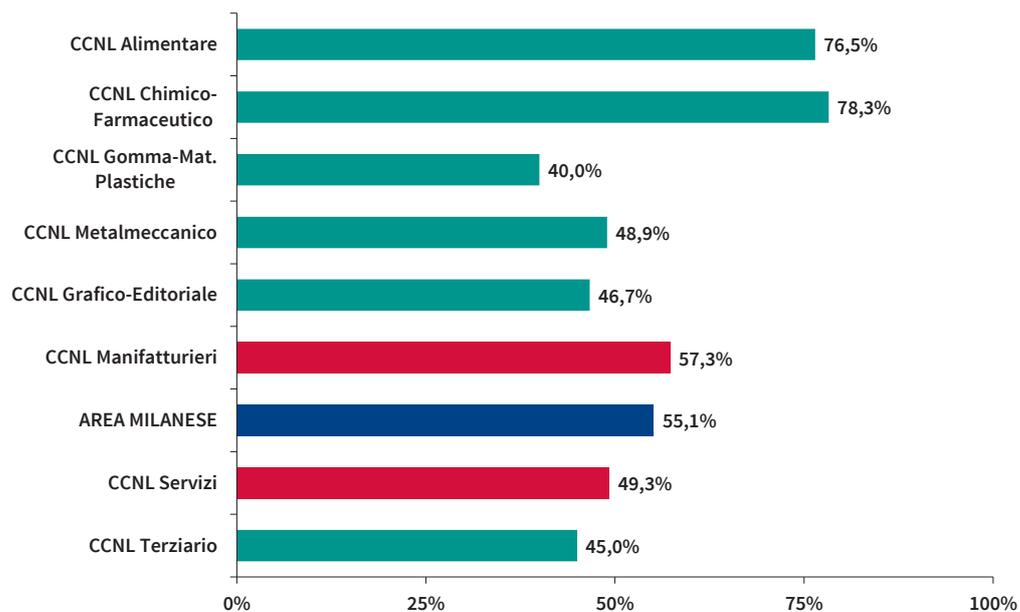


Nel 2014 il premio variabile è stato erogato dal 55,1% delle imprese (graf. 4.3), registrando una battuta di arresto del trend passato (la percentuale era il 63,1% nel 2013, il 61,9% nel 2012, il 60,8% nel 2011 e il 52,7% nel 2010). Questo strumento di politica retributiva è ampiamente utilizzato nelle realtà aziendali di maggior dimensione (89,2% tra le grandi imprese). Nel settore Manifatturiero il premio variabile è erogato con maggiore frequenza rispetto al settore Servizi: in particolare, è diffuso soprattutto tra le imprese che applicano il CCNL Alimentare e il CCNL Chimico-Farmaceutico (graf. 4.4).

Graf. 4.3 - Diffusione Retribuzione Variabile (per classe dimensionale)



Graf. 4.4 - Diffusione Retribuzione Variabile (per CCNL)



4.3.2 Retribuzione CCNL vs. Retribuzione extra CCNL

La Retribuzione Globale Annuale è altresì scomponibile in due parti:

- la retribuzione CCNL che comprende le voci riconducibili alla contrattazione nazionale;
- la retribuzione extra CCNL che comprende le voci determinate a livello decentrato dalla contrattazione aziendale e individuale.

L'analisi della retribuzione CCNL e extra CCNL può essere condotta solo sui contratti per i quali sono stati raccolti i dati retributivi per qualifica e livello. Una sintesi è riportata nel riquadro seguente:

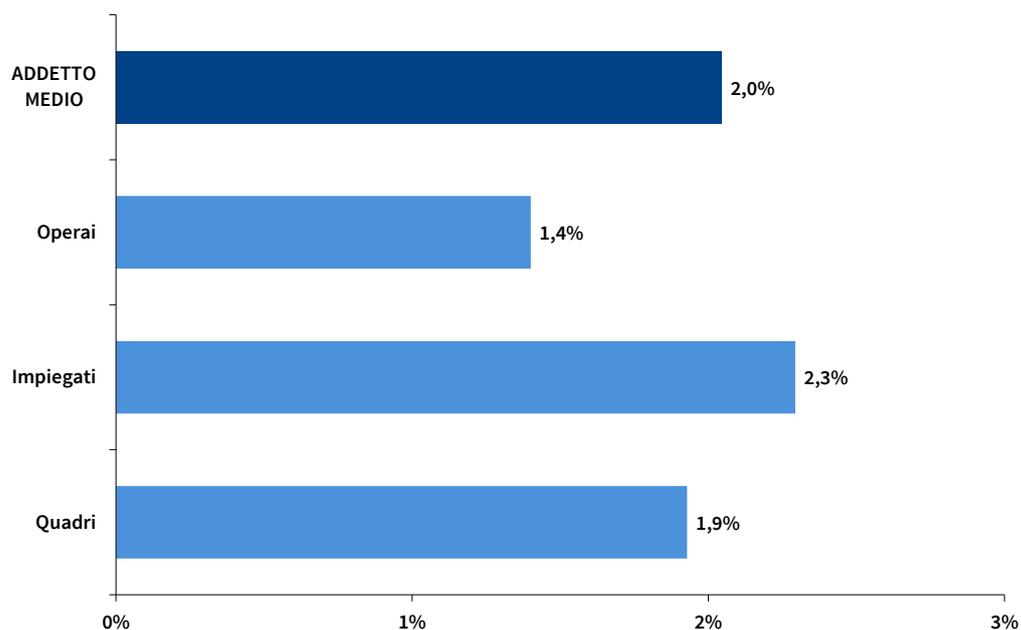
	Quota Retribuzione CCNL	Quota Retribuzione extra CCNL
CCNL Alimentare	69%	31%
CCNL Chimico-Farmaceutico	62%	38%
CCNL Gomma-Materie Plastiche	74%	26%
CCNL Metalmeccanico	69%	31%
CCNL Grafico-Editoriale	67%	33%
CCNL Terziario	62%	38%

La retribuzione CCNL, che rappresenta la quota principale della retribuzione annua globale, è più elevata nel CCNL Gomma-Materie Plastiche.

4.4 Dinamica delle retribuzioni tra dicembre 2013 e dicembre 2014

Per costruire il dato sulla dinamica retributiva sono state prese in considerazione le informazioni raccolte dalle imprese che hanno collaborato all'indagine sia nel 2014 sia nel 2013: 262 imprese che hanno fornito indicazioni su salari e stipendi di 24.000 dipendenti. Nel corso del 2014 le retribuzioni annue lorde sono cresciute in media del 2%. L'incremento del 2014, che si è verificato per effetto di aumenti pari all'1,9% per i quadri, al 2,3% per gli impiegati e all'1,4% per gli operai (graf. 4.5), appare in linea con la variazione del 2013 (2,1%).

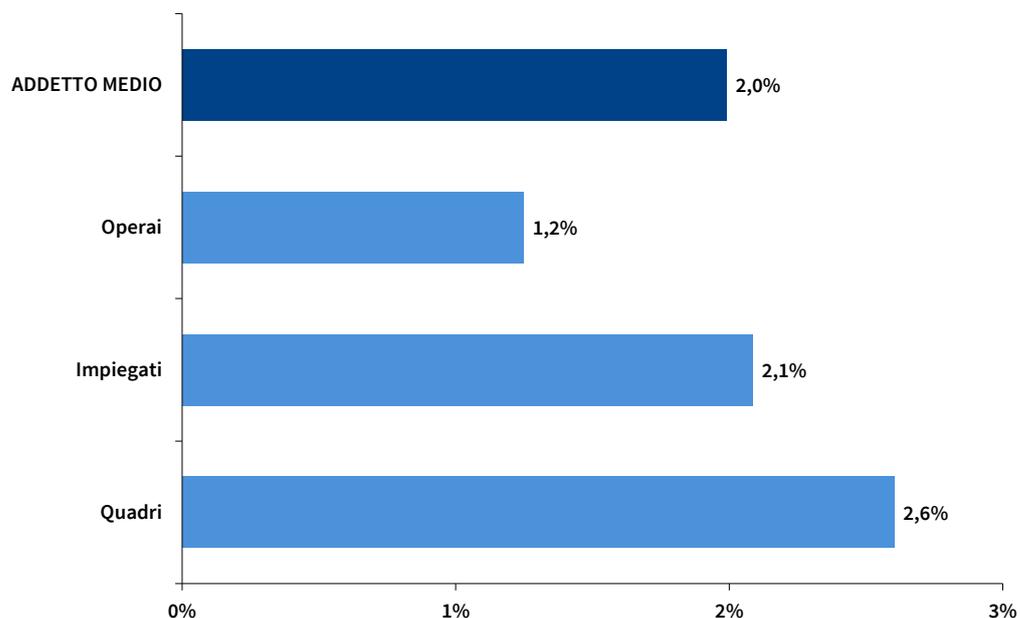
Graf. 4.5 - Variazioni % retribuzioni dic. 2013 – dic 2014 (per qualifica)



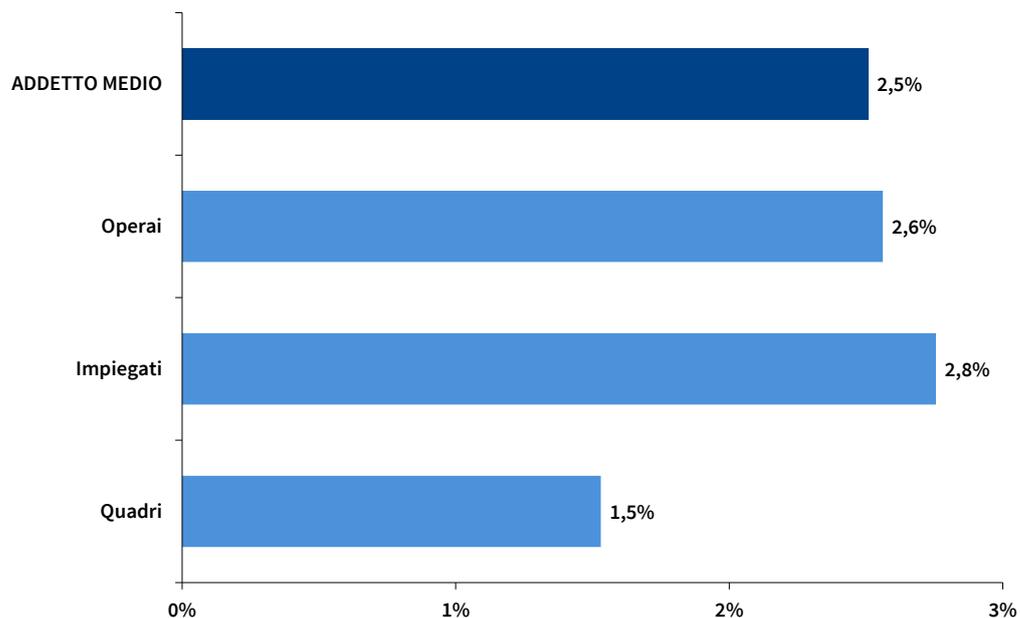
I dati nel graf. 4.6 mettono in luce differenze per settore nelle dinamiche retributive del personale non dirigente: il dato del Manifatturiero è in linea con la media dell'Area Milanese mentre tra le imprese che applicano i CCNL Servizi le retribuzioni sono cresciute del 2,5%.

Graf. 4.6 - Variazioni % retribuzioni dic. 2013 – dic 2014 (per qualifica e comparto)

CCNL Manifatturieri



CCNL Servizi

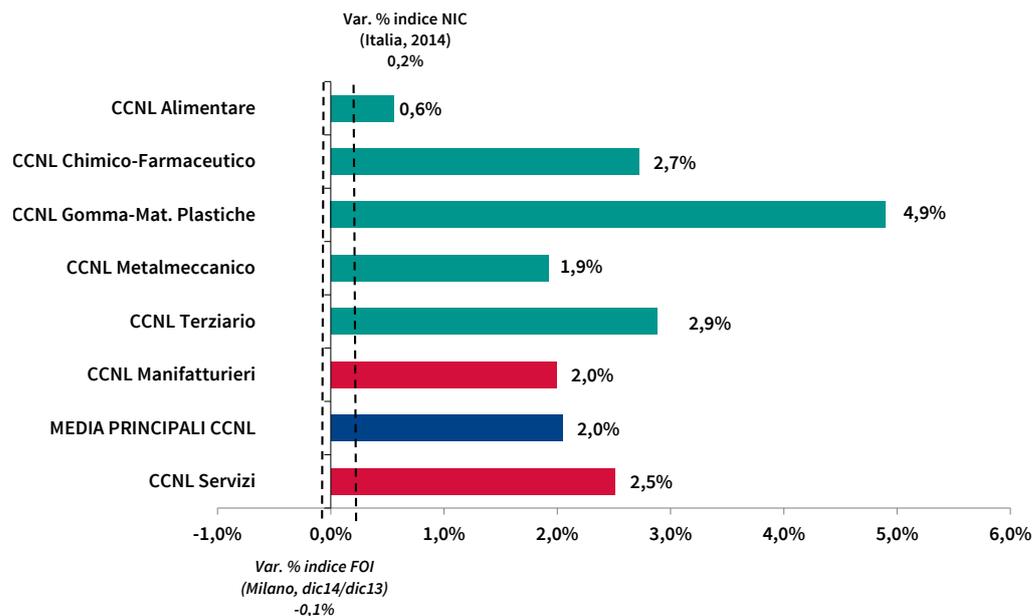


La dinamica retributiva, in generale, è stata moderata, riflettendo il perdurare delle difficoltà del sistema economico. L'inflazione però è rimasta molto contenuta (0,2% ⁷), così i salari hanno mantenuto il loro potere d'acquisto.

Il graf. 4.7 riporta gli incrementi delle retribuzioni (effetto CCNL e effetto politiche retributive) dei CCNL monitorati dall'indagine. Nel 2014 il contratto che ha registrato l'incremento più alto è il CCNL Gomma-Materie Plastiche (+4,9%).

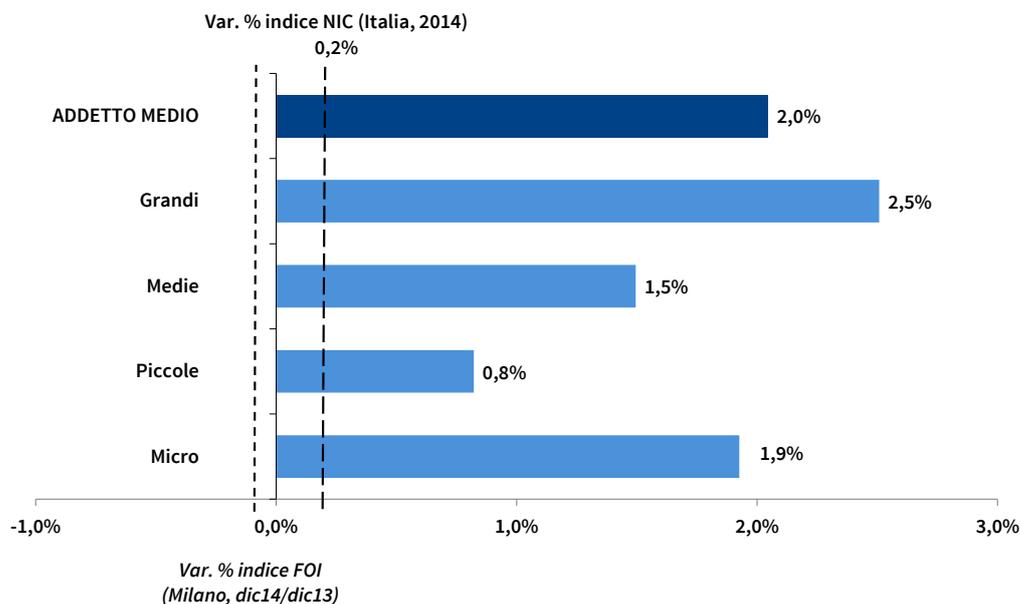
⁷ Per esigenze di confrontabilità col dato nazionale riportato nella Tab. 4.1, l'inflazione è qui misurata dalla variazione annua dell'indice NIC (Nazionale Intera Collettività). Tuttavia, scendendo nel dettaglio territoriale (dato milanese), con riferimento al paniere di beni specifico (indice dei prezzi al consumo per le Famiglie di Operai e Impiegati - FOI) e al periodo preso a riferimento per la dinamica retributiva (dicembre 2013 - dicembre 2014) la variazione dell'indice risulterebbe pari al - 0,1% (<http://www.mi.camcom.it/indici-istat-prezzi-al-consumo>) e quindi più bassa di quella di salari e stipendi per tutti i CCNL monitorati. Per completezza di informazione nei graf. 4.7 e graf. 4.8 vengono pertanto riportati entrambi i riferimenti.

Graf. 4.7 - Variazioni % retribuzioni dic. 2013 – dic 2014 (per CCNL) vs inflazione



A livello di dimensioni le retribuzioni risultano essere cresciute più nelle grandi imprese (+2.5%) (graf. 4.8).

Graf. 4.8 - Variazioni % retribuzioni dic. 2013 – dic 2014 (per dimensione d'impresa)



La tabella seguente riassume la dinamica degli ultimi 6 anni, sia a livello milanese che nazionale. Pur sussistendo i consueti limiti di confrontabilità⁸, l'incremento registrato nel corso del 2014 dalle retribuzioni dell'Area Milanese risulta maggiore rispetto a quello rilevato dall'Istat a livello nazionale, sia per quanto riguarda l'Industria manifatturiera in senso stretto (2,0% vs 1,9%) sia nel settore delle attività terziarie (2,5% vs 0,7%).

⁸ La Contabilità Nazionale rileva le retribuzioni lorde che comprendono "i salari, gli stipendi e le competenze accessorie, in denaro e in natura, al lordo delle trattenute erariali e previdenziali, corrisposti ai lavoratori manuali ed intellettuali che prestano la loro opera alle dipendenze altrui".

Pertanto, diversamente dal dato rilevato dall'indagine:

- sono incluse tutte le tipologie di lavoratori, compresi dirigenti e lavoratori con contratto a termine;
- tra le voci retributive è compreso lo straordinario.

Inoltre la Contabilità Nazionale aggrega le aziende secondo la classificazione Ateco dell'Istat, mentre i dati dell'indagine sono riferiti al CCNL applicato dall'impresa.

Tab. 4.1 - Dinamica delle retribuzioni e del tasso d'inflazione (2009-2014)

anno	Contabilità Nazionale (a.)		Centro Studi Assolombarda (b.)		Tasso di inflazione (c.)
	Industria manifatturiera s.s.	Servizi avanzati alle imprese	Industria Manifatturiera (d.)	Terziario Innovativo (e.)	
2009	2,5%	2,6%	2,3%	2,0%	0,8%
2010	4,6%	2,9%	2,1%	3,6%	1,5%
2011	3,0%	0,9%	2,9%	2,3%	2,8%
2012	2,5%	0,6%	1,6%	3,0%	3,0%
2013	2,3%	2,2%	2,1%	2,1%	1,2%
2014	1,9%	0,7%	2,0%	2,5%	0,2%

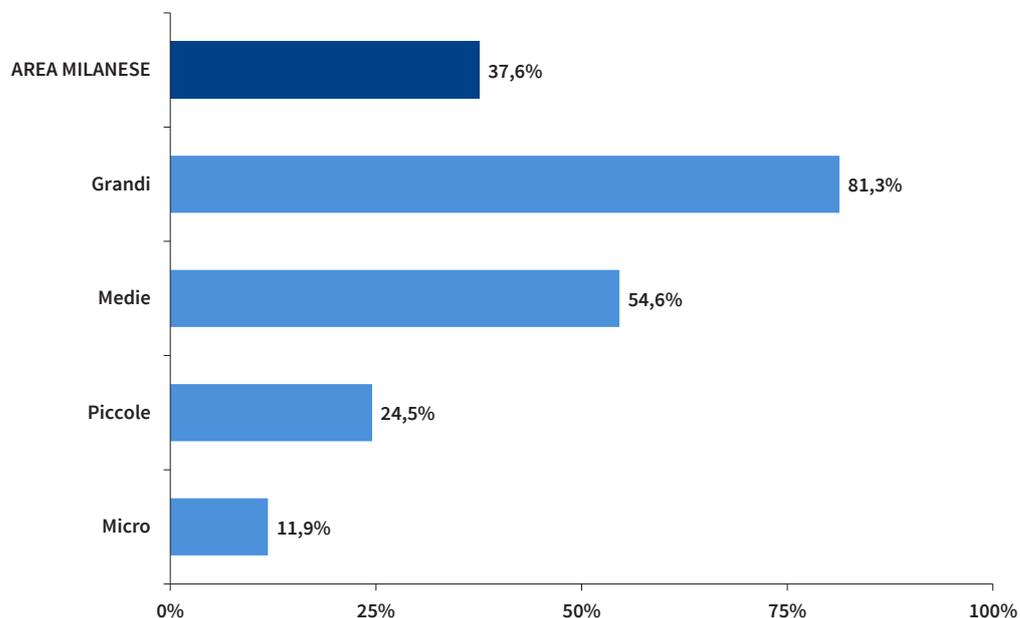
dove:

- Elaborazione Centro Studi Assolombarda su stime Istat dei Conti Economici Nazionali 2014 e revisione periodo 2009-2013.
- Indagine Assolombarda sul lavoro nelle imprese dell'area milanese, vari anni.
- Variazione % indice Nazionale per l'intera Collettività (compresi tabacchi) dei prezzi al consumo, Istat.
- Variazione % retribuzioni totali CCNL Manifatturieri. Fino al 2009 la media è riferita ai soli CCNL Alimentare, Chimico-Farmaceutico, Gomma-Materie Plastiche, Metalmeccanico e Sistema Moda.
- Variazione % retribuzioni totali CCNL Terziario (nel 2010 la variazione è riferita alla media dei CCNL Servizi).

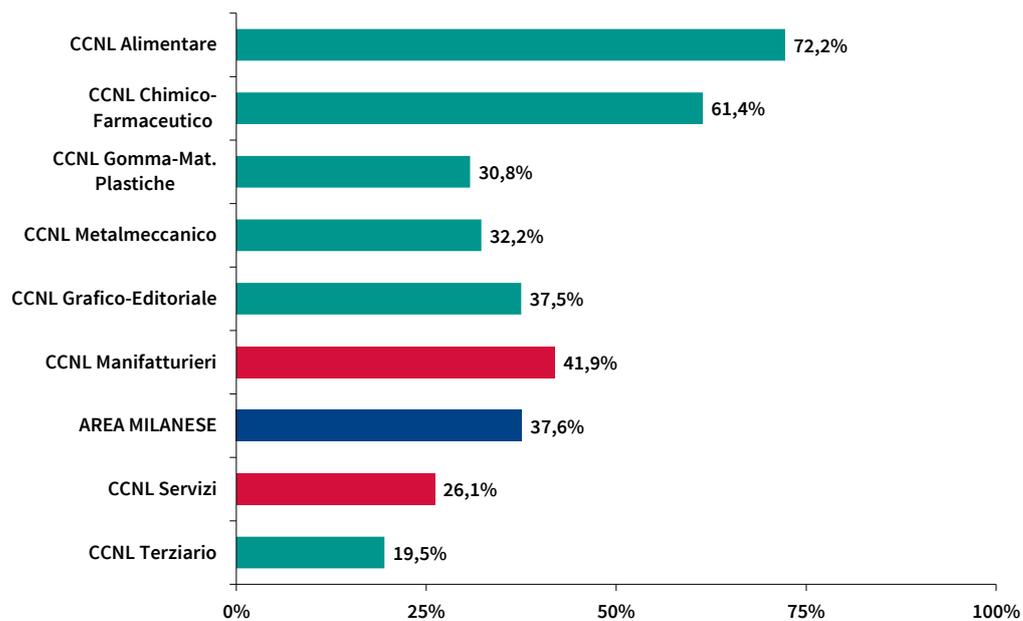
4.5 La contrattazione aziendale

Un dato raccolto tra le imprese che hanno partecipato all'indagine riguarda la contrattazione collettiva aziendale (graf. 4.9 e graf. 4.10): le retribuzioni possono infatti variare per effetto della normativa nazionale e per effetto della contrattazione decentrata a livello aziendale.

Graf. 4.9 - Diffusione contrattazione aziendale (per dimensione)



Graf. 4.10 - Diffusione contrattazione aziendale (per CCNL)



Nel 2014 la contrattazione collettiva aziendale era presente nel 37,6% delle imprese, in linea con il dato registrato nel 2013 (38,7%). La contrattazione aziendale è più diffusa tra le grandi imprese (dove risulta presente nell'81,3% delle aziende) e nel Manifatturiero (41,3% con punte del 72,2% nell'Alimentare e del 61,4% nel Chimico-Farmaceutico).

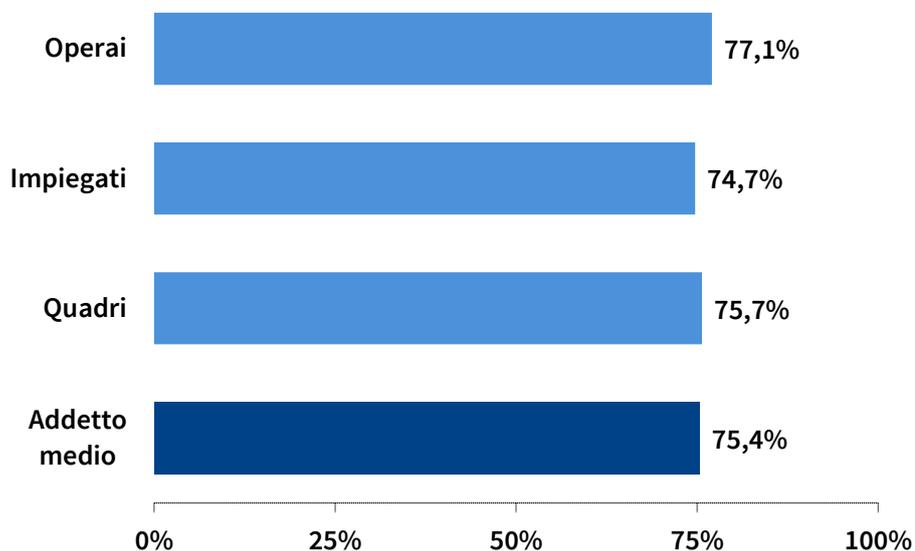
4.6 Appendice statistica

4.6.1 Totale area di riferimento

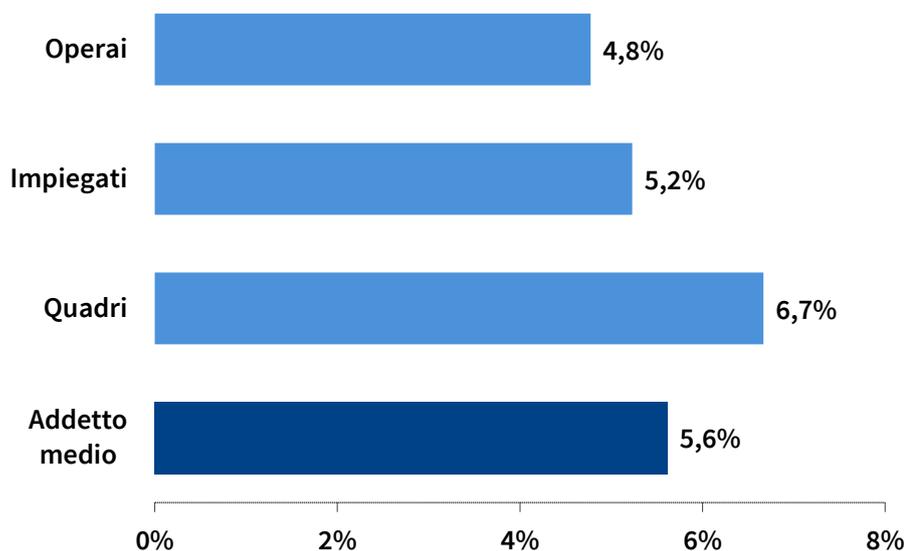
Tab. 4.2 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a	
Operai	19,1%	1.974	65	98	1.036	1.453	28.156
Impiegati	59,8%	2.709	90	326	1.512	1.964	38.689
Quadri	21,0%	4.213	113	1.236	3.092	3.406	61.273
Addetto medio	100,0%	2.885	90	474	1.753	2.169	41.423

Graf. 4.11 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.12 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)

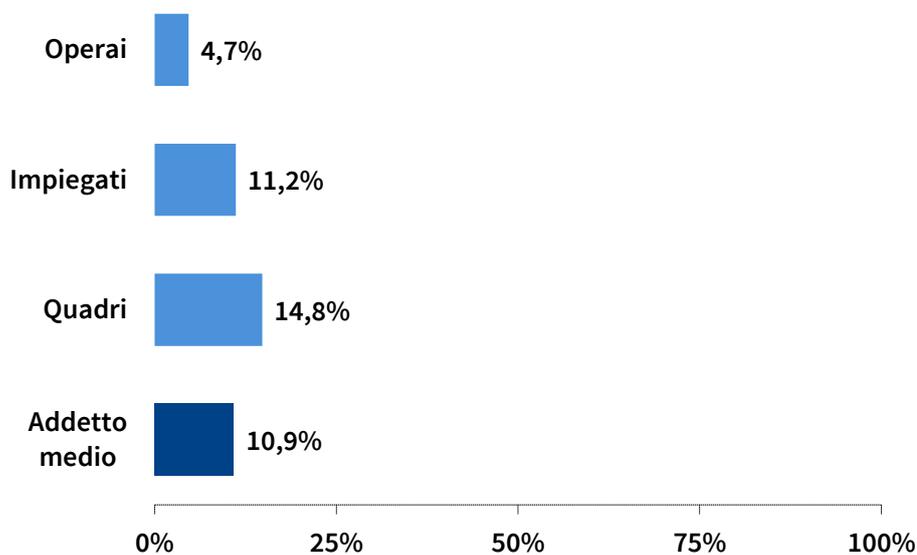


4.6.2 Monza Brianza

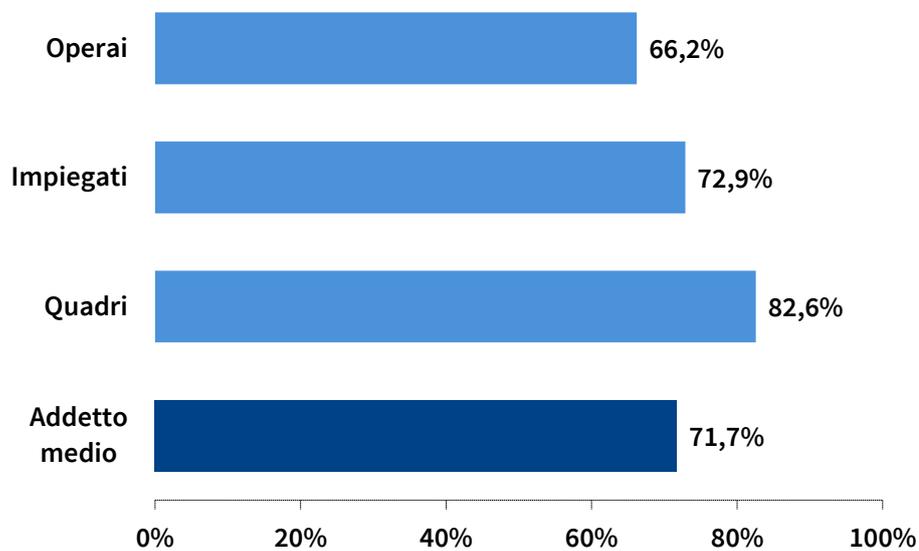
Tab. 4.3 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	39,1%	1.936	69	86	834	981	26.981
Impiegati	46,0%	2.747	63	414	3.346	2.067	41.127
Quadri	14,9%	4.267	49	1.354	8.270	3.948	67.683
Addetto medio	100,0%	2.656	63	426	3.097	1.923	39.549

Graf. 4.13 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.14 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



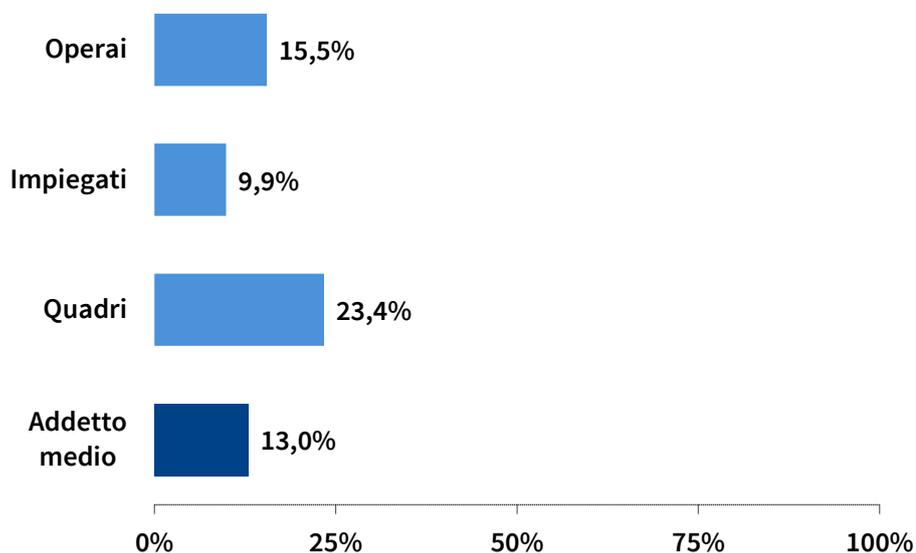
4.6.3 Classe dimensionale

Micro (fino 15 dipendenti)

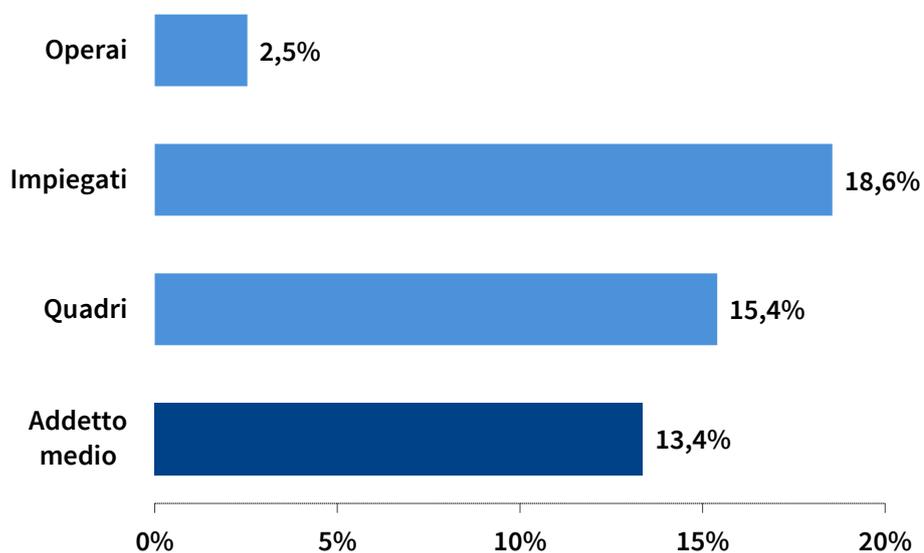
Tab. 4.4 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	33,0%	2.016	88	207	107	964	27.282
Impiegati	57,9%	2.527	71	415	642	1.558	35.051
Quadri	9,1%	4.195	111	982	2.131	2.532	59.194
Addetto medio	100,0%	2.510	80	398	601	1.451	34.688

Graf. 4.15 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.16 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)

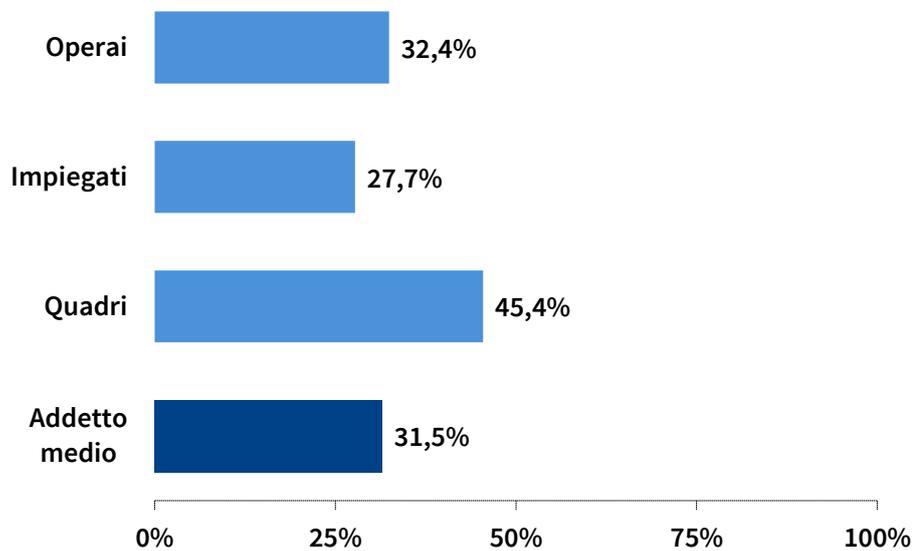


Piccole (da 16 a 49 dipendenti)

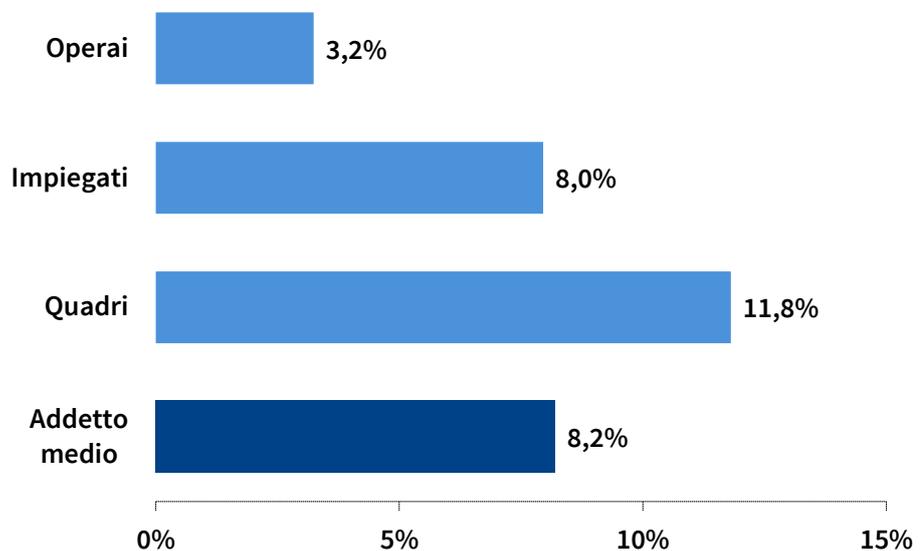
Tab. 4.5 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a	
Operai	33,4%	1.990	82	187	288	1.287	27.440
Impiegati	54,3%	2.640	75	433	807	1.473	36.605
Quadri	12,3%	4.324	74	1.177	3.364	3.146	62.725
Addetto medio	100,0%	2.629	77	442	947	1.616	36.746

Graf. 4.17 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.18 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)

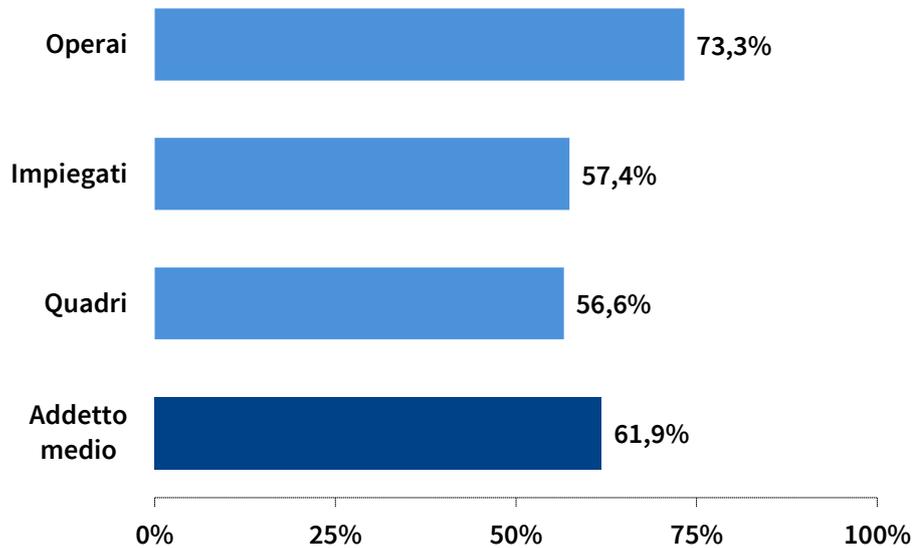


Medie (da 50 a 249 dipendenti)

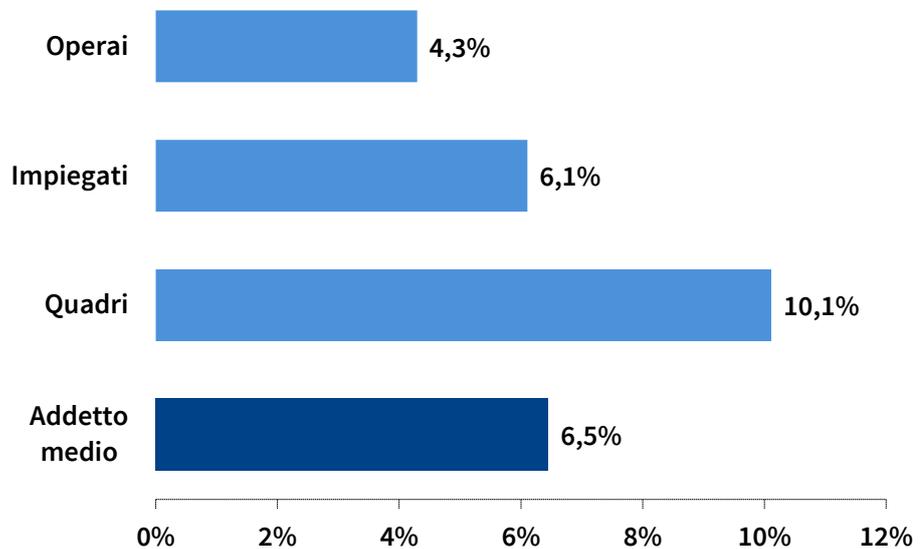
Tab. 4.6 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a	
Operai	28,9%	1.951	67	105	865	1.275	27.499
Impiegati	55,9%	2.614	76	382	1.307	2.000	37.289
Quadri	15,2%	4.307	81	1.275	3.652	4.131	63.770
Addetto medio	100,0%	2.680	74	438	1.537	2.115	38.497

Graf. 4.19 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.20 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)

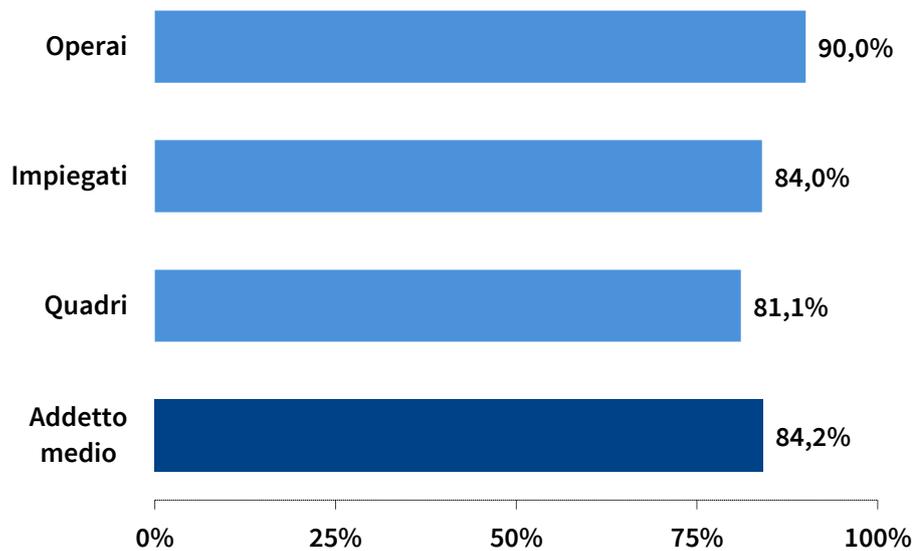


Grandi (250 dipendenti e oltre)

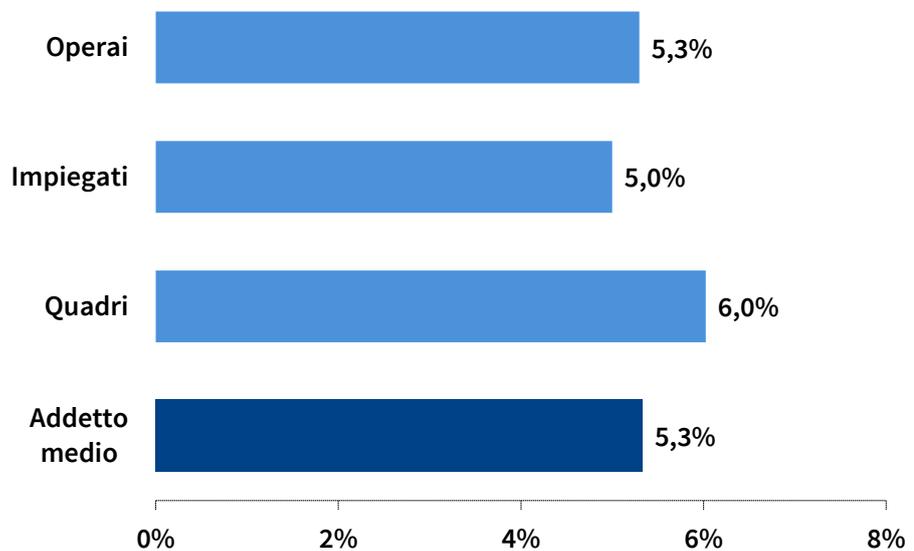
Tab. 4.7 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a	
Operai	14,1%	1.986	58	67	1.375	1.646	28.839
Impiegati	61,8%	2.749	96	296	1.654	2.001	39.389
Quadri	24,2%	4.188	122	1.233	2.963	3.264	60.669
Addetto medio	100,0%	2.989	97	490	1.931	2.256	43.050

Graf. 4.21 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.22 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



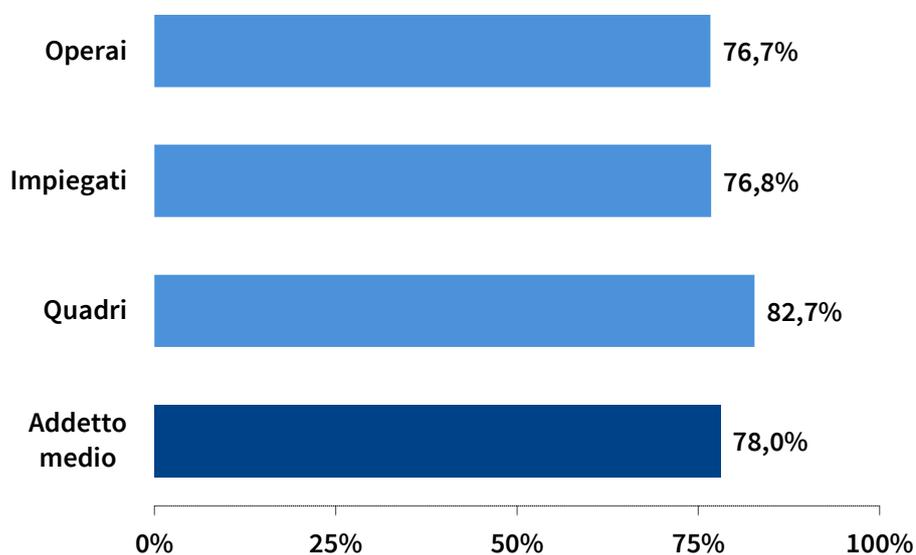
4.6.4 Settore del CCNL

Industria (media CCNL Manifatturieri)

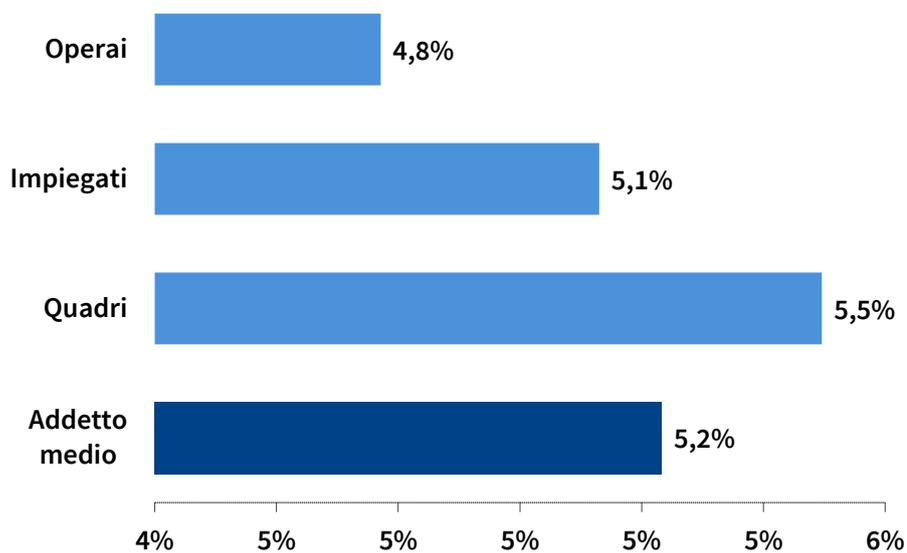
Tab. 4.8 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a	
Operai	24,7%	1.976	60	101	1.029	1.417	28.138
Impiegati	53,6%	2.766	79	335	1.568	2.287	39.813
Quadri	21,6%	4.148	108	1.168	2.746	3.716	60.390
Addetto medio	100,0%	2.870	81	457	1.690	2.381	41.378

Graf. 4.23 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.24 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)

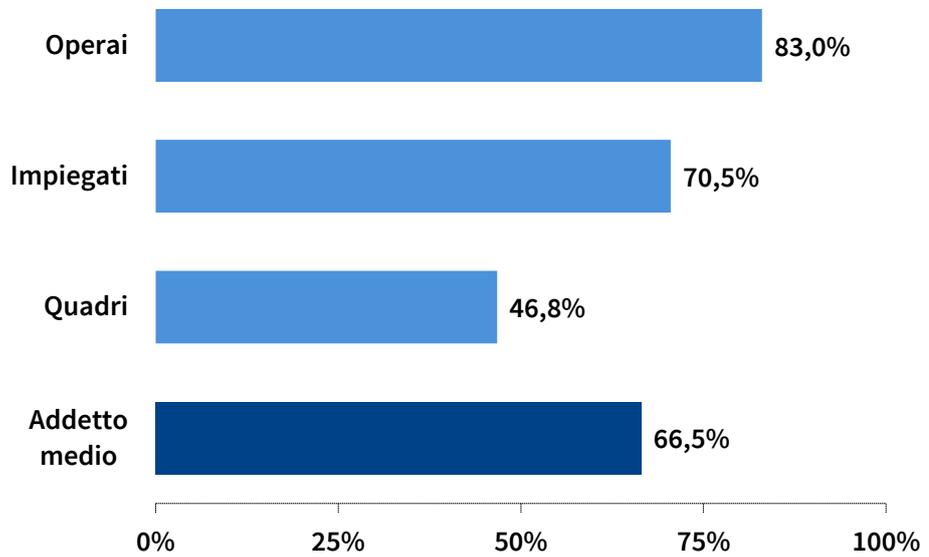


Servizi (media CCNL Servizi)

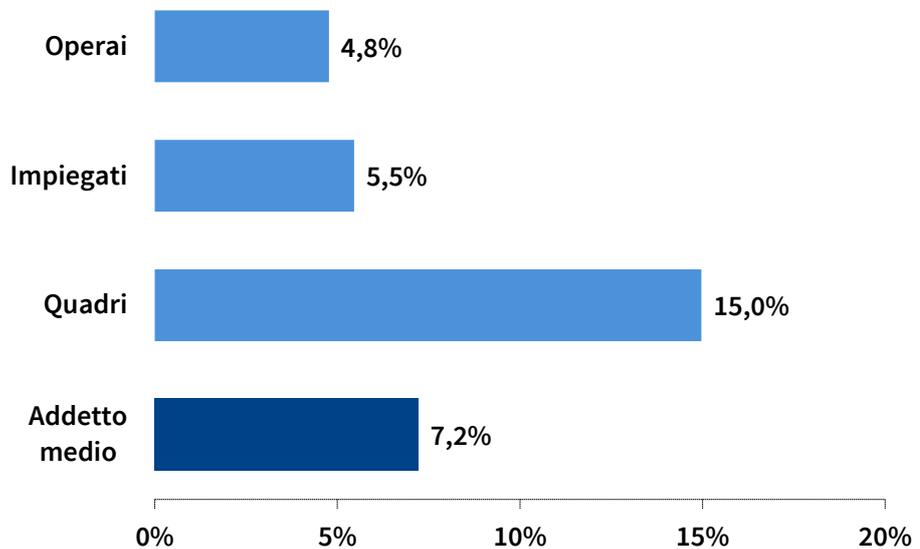
Tab. 4.9 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a	
Operai	4,7%	1.950	119	62	1.124	1.930	28.402
Impiegati	75,8%	2.604	108	310	1.410	1.375	36.643
Quadri	19,5%	4.400	129	1.439	4.494	2.517	64.214
Addetto medio	100,0%	2.923	112	518	1.997	1.623	41.621

Graf. 4.25 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.26 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



4.6.5 Principali CCNL

CCNL Alimentare

Tab. 4.10 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	29,8%	1.973	109	72	1.255	2.690	29.590
Impiegati	51,4%	2.865	148	368	1.050	3.339	41.636
Quadri	18,7%	4.657	236	1.362	2.979	5.832	69.350
Addetto medio	100,0%	2.935	153	466	1.473	3.613	43.240

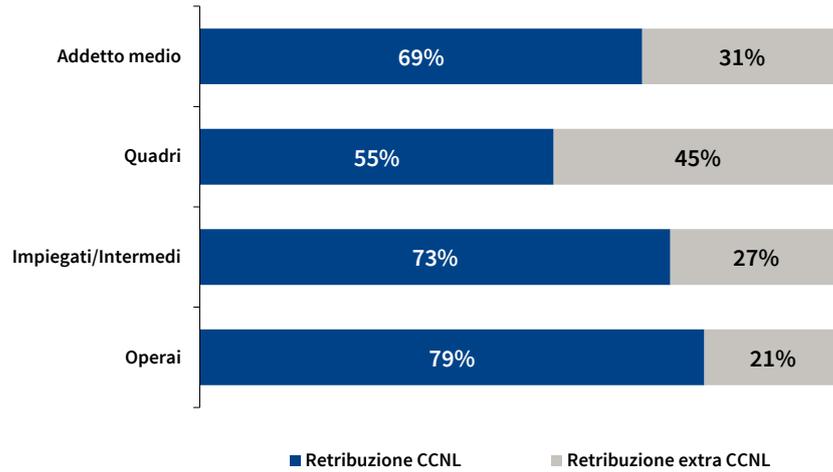
Tab. 4.11 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2014)

	Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
				Paga base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	5	4,6%	1.706	1.556	88	2	60	726	2.173	25.081
	4	14,3%	1.893	1.652	104	24	113	1.354	2.666	28.631
	3	9,0%	2.120	1.748	117	120	136	1.383	2.871	31.807
	3A	2,0%	2.473	1.891	135	298	150	1.339	3.570	37.063
Impiegati intermedi	5	0,4%	1.693	1.556	65	46	26	351	2.086	24.443
	4	1,4%	1.929	1.652	45	121	111	906	3.525	29.510
	3	3,9%	2.101	1.748	84	135	134	854	2.986	31.155
	3A	5,2%	2.390	1.891	115	234	150	1.334	3.399	35.802
	2	14,8%	2.559	2.083	117	228	132	990	3.234	37.496
	1	22,6%	3.257	2.418	185	499	155	1.090	3.735	47.164
	1S	3,1%	3.913	2.641	281	846	145	1.081	1.766	53.713
Quadri	1S	18,7%	4.657	2.706	236	1.362	353	2.979	5.832	69.350

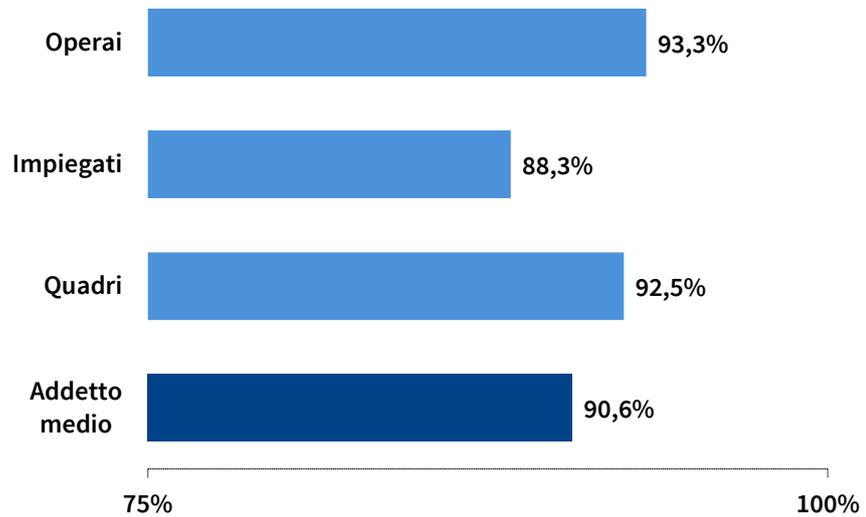
Tab. 4.12 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	74%	69%	51%	64%
Scatti di anzianità	5%	5%	4%	5%
Retribuzione CCNL	79%	73%	55%	69%
Superminimo individuale	3%	12%	26%	14%
Altre voci mensili	5%	4%	7%	5%
Premio variabile	4%	3%	4%	3%
Altri premi, mensilità aggiuntive	9%	8%	8%	8%
Retribuzione extra CCNL	21%	27%	45%	31%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

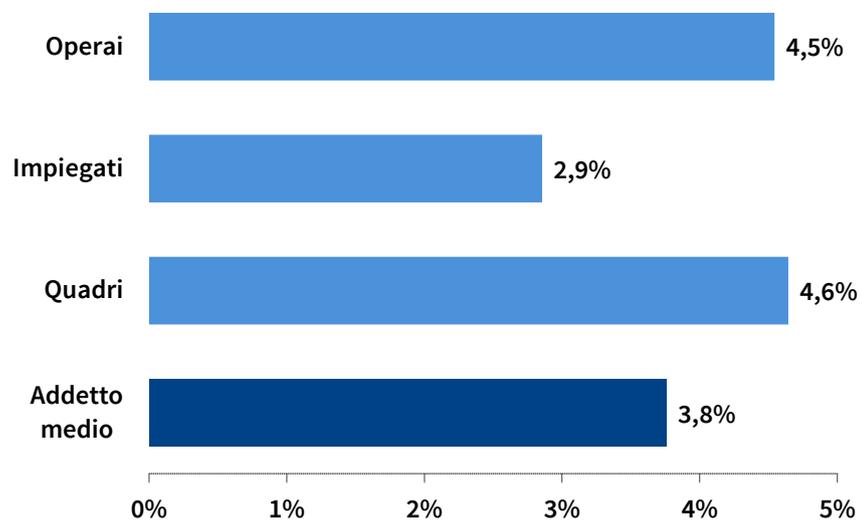
Graf. 4.27 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.28 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.29 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Tab. 4.13 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	22,5%	1.995	19	80	1.325	1.545	28.807
Impiegati	53,4%	2.788	26	302	2.933	3.325	42.496
Quadri	24,0%	4.137	34	997	4.780	5.891	64.457
Addetto medio	100,0%	2.933	27	419	3.014	3.541	44.689

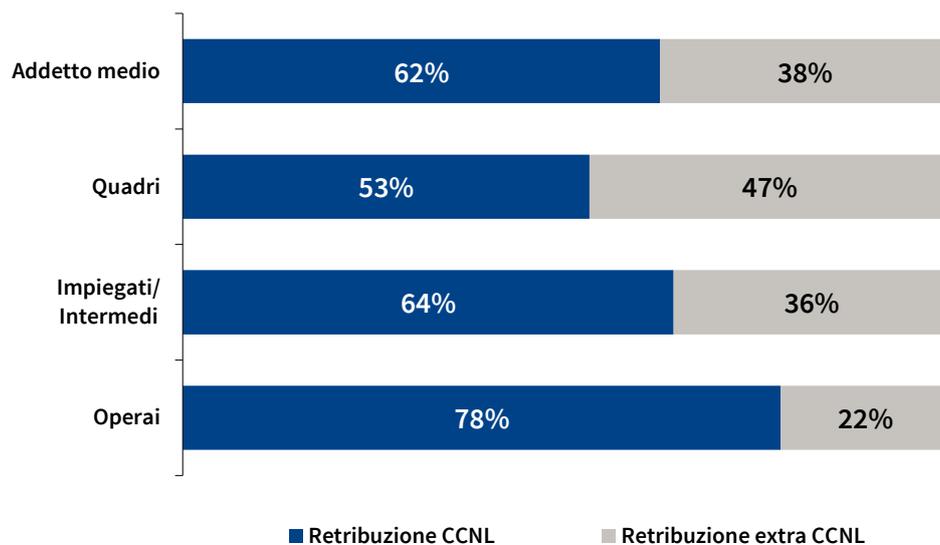
Tab. 4.14 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2014)

	Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
				Paga base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	F	0,3%	1.628	1.451	6	46	125	809	451	22.428
	E4	1,7%	1.608	1.520	11	11	65	746	1.145	22.789
	E3	2,2%	1.729	1.556	17	19	137	835	1.193	24.509
	E2	4,0%	1.871	1.607	12	37	214	1.093	1.805	27.215
	E1	5,3%	1.911	1.675	8	25	202	1.306	912	27.068
	D3	4,6%	2.124	1.758	16	60	290	1.448	1.779	30.834
	D1	4,5%	2.320	1.875	22	134	289	1.581	1.598	33.336
Impiegati intermedi	F	0,0%	1.600	1.451	0	40	109	150	0	20.950
	E3	0,2%	1.857	1.556	22	117	161	874	1.978	26.991
	E2	0,4%	1.845	1.607	19	117	102	710	1.363	26.061
	E1	0,5%	1.909	1.675	18	28	188	1.360	1.224	27.403
	D3	2,0%	2.011	1.758	16	37	201	1.023	1.224	28.391
	D2	1,3%	2.136	1.798	18	87	233	1.191	1.503	30.460
	D1	4,5%	2.246	1.875	17	121	233	1.188	1.953	32.340
	C2	6,7%	2.389	1.943	25	156	264	2.394	2.205	35.656
	C1	8,2%	2.557	2.005	19	218	315	1.852	2.442	37.536
	B2	8,5%	2.870	2.223	19	286	342	2.579	3.291	43.183
	B1	21,2%	3.316	2.290	26	489	511	4.832	5.588	53.527
Quadri	A3	11,7%	3.670	2.495	28	681	466	3.843	5.327	56.886
	A2	3,3%	4.129	2.545	23	970	591	6.155	4.400	64.235
	A1	9,1%	4.747	2.717	37	1.324	668	4.347	7.336	73.392

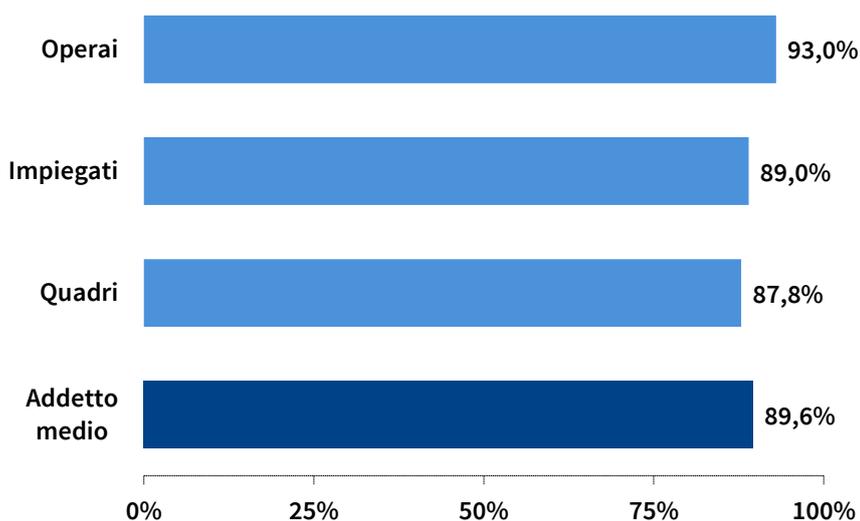
Tab. 4.15 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	77%	63%	52%	62%
Scatti di anzianità	1%	1%	1%	1%
Retribuzione CCNL	78%	64%	53%	62%
Superminimo individuale	2%	9%	20%	12%
Altre voci mensili	10%	11%	11%	11%
Premio variabile	4%	7%	7%	7%
Altri premi, mensilità aggiuntive	5%	8%	9%	8%
Retribuzione extra CCNL	22%	36%	47%	38%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

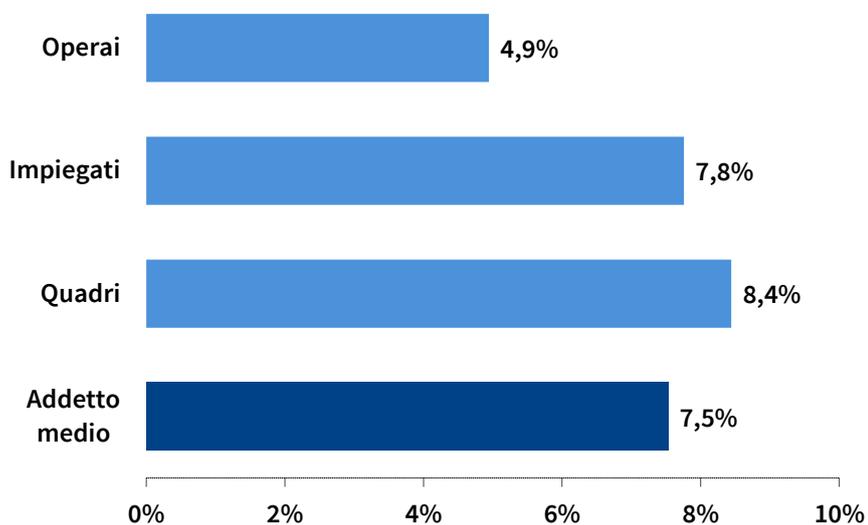
Graf. 4.30 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.31 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.32 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Tab. 4.16 - Livelli retributivi lordi per qualifica (in euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	63,7%	1.854	50	104	630	1.282	26.014
Impiegati	29,9%	2.411	63	340	687	1.702	33.726
Quadri	6,4%	3.992	64	1.269	733	2.350	54.980
Addetto medio	100,0%	2.157	55	249	654	1.476	30.170

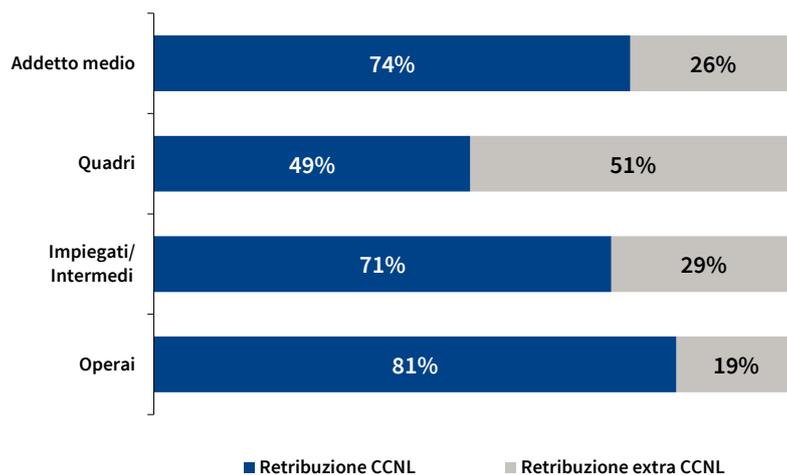
Tab. 4.17 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2014)

	Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:			Altre voci mensili	Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
				Paga base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale		Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	I	1,0%	1.560	1.310	0	0	250	0	0	20.280
	H	11,3%	1.614	1.449	38	75	51	506	810	22.294
	G	22,0%	1.785	1.515	53	51	166	701	1.088	24.990
	F	22,6%	1.911	1.620	52	79	160	618	1.368	26.834
	E	5,2%	1.990	1.665	60	129	136	1.060	1.044	28.977
	D	1,7%	2.408	1.737	32	429	211	100	1.430	32.839
Impiegati intermedi	F	1,8%	1.985	1.620	57	260	48	477	419	26.704
	E	5,3%	2.114	1.665	67	175	207	789	1.527	29.791
	D	0,4%	2.317	1.737	53	145	382	614	1.533	32.264
	C	13,2%	2.325	1.758	60	266	241	763	1.570	32.552
	B	1,5%	2.384	1.780	64	452	89	159	2.949	34.103
	A	7,6%	2.787	1.891	65	536	296	662	1.961	38.849
Quadri	Q	6,4%	3.973	2.009	63	1.266	635	704	2.304	54.660

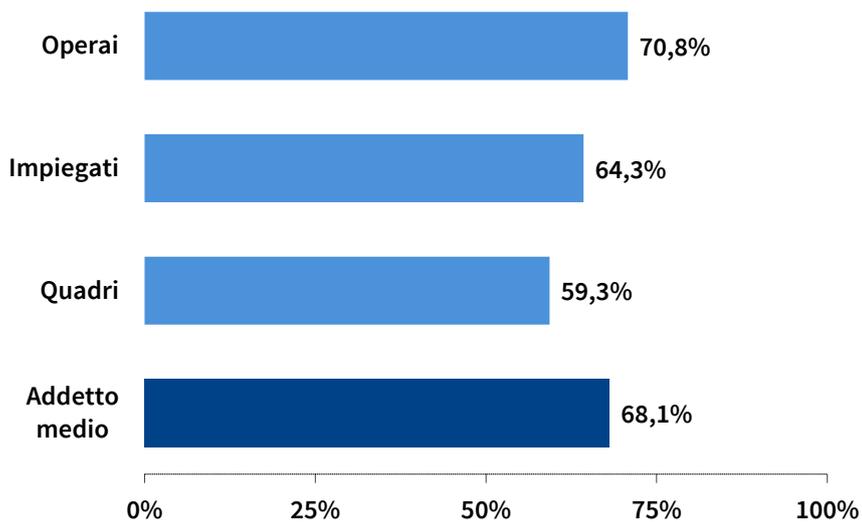
Tab. 4.18 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	79%	69%	48%	72%
Scatti di anzianità	2%	2%	2%	2%
Retribuzione CCNL	81%	71%	49%	74%
Superminimo individuale	4%	13%	30%	10%
Altre voci mensili	7%	9%	15%	9%
Premio variabile	2%	2%	1%	2%
Altri premi, mensilità aggiuntive	5%	5%	4%	5%
Retribuzione extra CCNL	19%	29%	51%	26%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

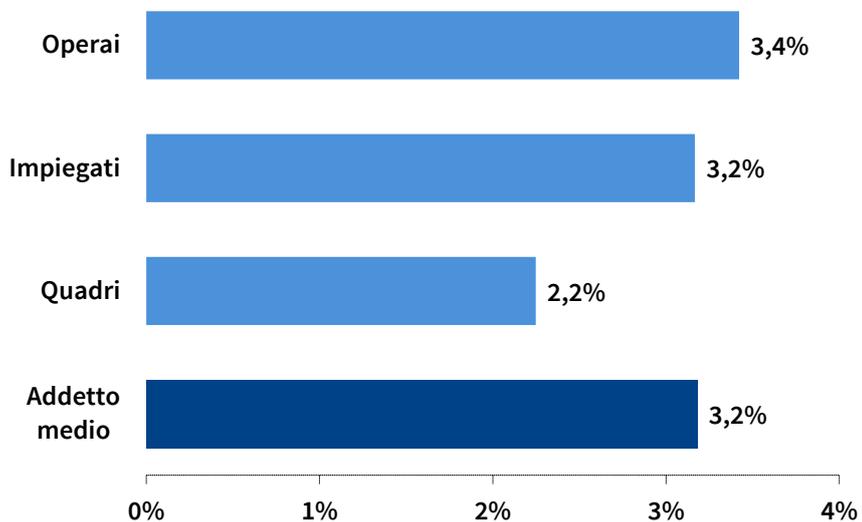
Graf. 4.33 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.34 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.35 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Tab. 4.19 - Livelli retributivi lordi per (in qualifica euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	23,9%	2.002	90	122	923	1.059	28.004
Impiegati	54,5%	2.794	116	364	655	911	37.889
Quadri	21,5%	4.075	163	1.262	829	903	54.710
Addetto medio	100,0%	2.880	120	499	757	945	39.138

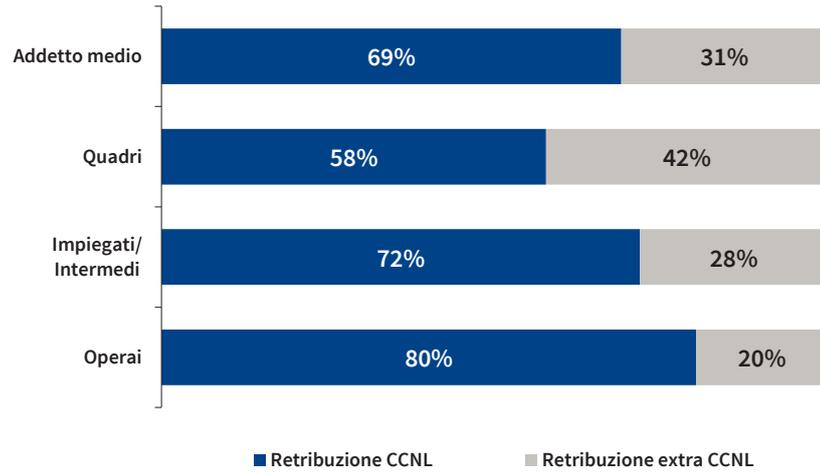
Tab. 4.20 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2014)

	Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
				Paga base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13°	
Operai	1	0,0%	1.435	1.267	16	93	60	0	560	19.212
	2	0,5%	1.574	1.396	32	19	128	759	646	21.872
	3	6,0%	1.787	1.546	63	48	130	963	894	25.087
	3S	0,0%	1.725	1.578	50	66	30	1.482	1.431	25.333
	4	9,4%	1.944	1.612	88	94	151	900	1.033	27.207
	5	8,0%	2.218	1.725	113	216	164	912	1.190	30.937
	5S	0,5%	2.662	1.847	180	441	194	759	1.260	36.625
Impiegati intermedi	2	0,1%	1.511	1.396	24	28	63	206	626	20.470
	3	0,6%	1.715	1.546	50	46	74	600	523	23.420
	4	2,5%	1.928	1.612	65	128	123	704	898	26.668
	5	10,5%	2.255	1.725	95	222	213	743	1.026	31.088
	5S	3,6%	2.473	1.847	124	321	181	1.096	1.260	34.507
	6	19,3%	2.786	1.982	112	337	356	542	827	37.585
	7	18,0%	3.341	2.213	143	507	483	630	871	44.940
Quadri	8	21,5%	4.075	2.268	163	1.270	374	828	903	54.704

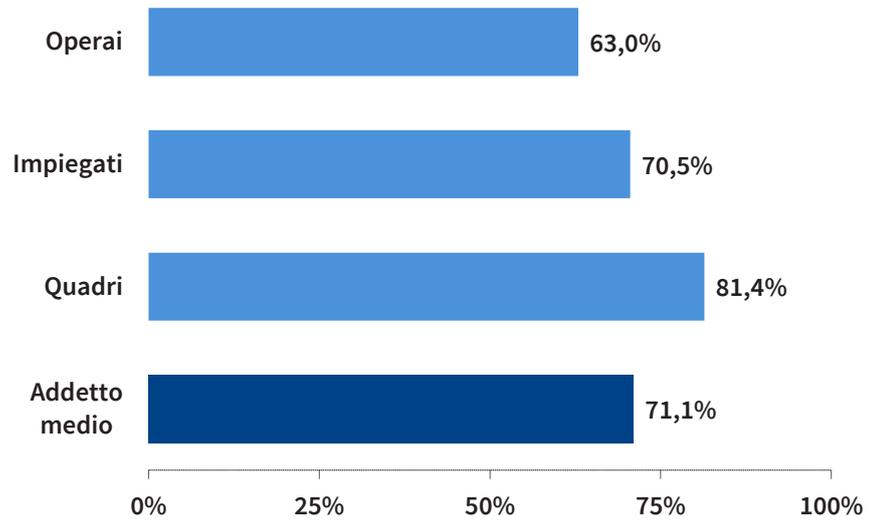
Tab. 4.21 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	76%	68%	54%	65%
Scatti di anzianità	4%	4%	4%	4%
Retribuzione CCNL	80%	72%	58%	69%
Superminimo individuale	6%	12%	30%	16%
Altre voci mensili	7%	12%	9%	10%
Premio variabile	3%	2%	2%	2%
Altri premi, mensilità aggiuntive	4%	2%	2%	2%
Retribuzione extra CCNL	20%	28%	42%	31%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

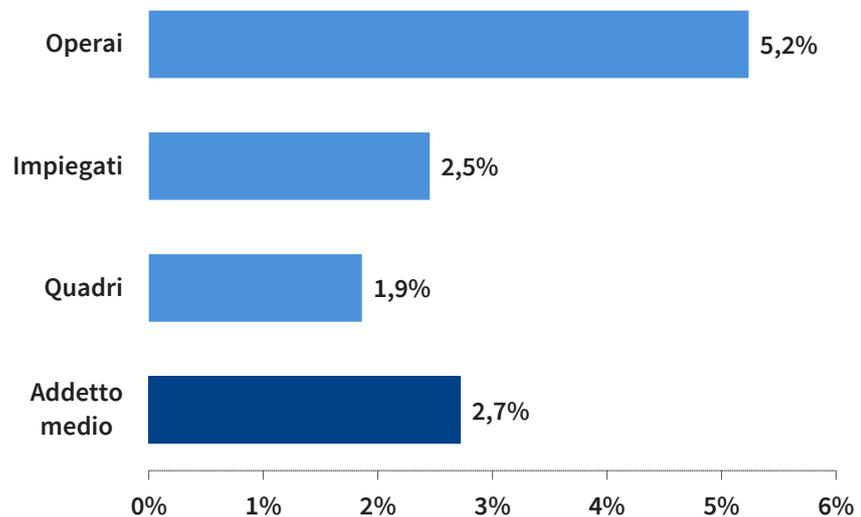
Graf. 4.36 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.37 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.38 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Tab. 4.22 - Livelli retributivi lordi per (in qualifica euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a	
Operai	11,4%	1.965	44	31	117	4.029	29.692
Impiegati	70,8%	2.412	69	275	197	5.192	36.746
Quadri	17,8%	4.241	67	1.682	1.985	8.219	65.337
Addetto medio	100,0%	2.687	66	498	506	5.599	41.032

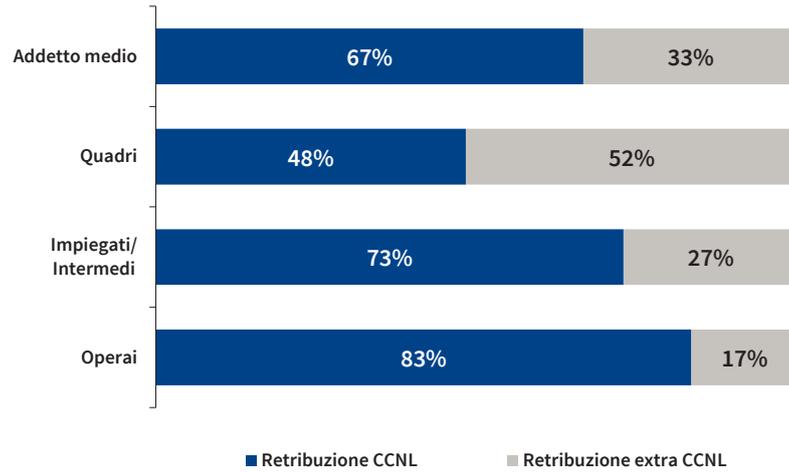
Tab. 4.23 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2014)

	Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
				Paga base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a	
Operai	E	0,3%	1.375	1.251	3	101	21	0	417	18.292
	D2	0,6%	1.411	1.354	44	0	13	548	847	19.734
	D1	0,4%	1.529	1.438	56	33	2	0	3.337	23.210
	C2	1,2%	1.780	1.536	66	144	35	315	2.130	25.586
	C1	1,4%	1.872	1.673	61	83	54	125	3.277	27.736
	B3	0,9%	1.924	1.773	66	82	4	231	1.214	26.460
	B2	0,9%	2.264	1.868	114	196	87	0	969	30.406
	B1	1,4%	2.067	1.960	90	3	14	70	6.391	33.327
	B1S	4,3%	2.184	2.003	103	13	65	0	9.913	38.299
Impiegati intermedi	D2	0,2%	1.568	1.354	36	155	23	0	3.068	23.458
	C2	1,3%	1.676	1.536	57	22	61	156	2.149	24.092
	C1	3,0%	1.861	1.673	61	85	42	192	2.299	26.689
	B3	0,4%	2.019	1.773	14	123	108	73	1.196	27.514
	B2	14,9%	2.098	1.868	56	140	34	129	3.253	30.663
	B1	20,6%	2.247	1.960	70	186	32	216	4.765	34.194
	B1S	8,1%	2.192	2.003	109	45	34	0	9.328	37.818
	A	14,4%	2.798	2.064	75	542	117	748	5.468	42.586
	AS	7,8%	3.182	2.344	65	708	65	506	7.717	49.593
Quadri	Q	17,8%	4.241	2.359	67	1.682	133	1.985	8.219	65.337

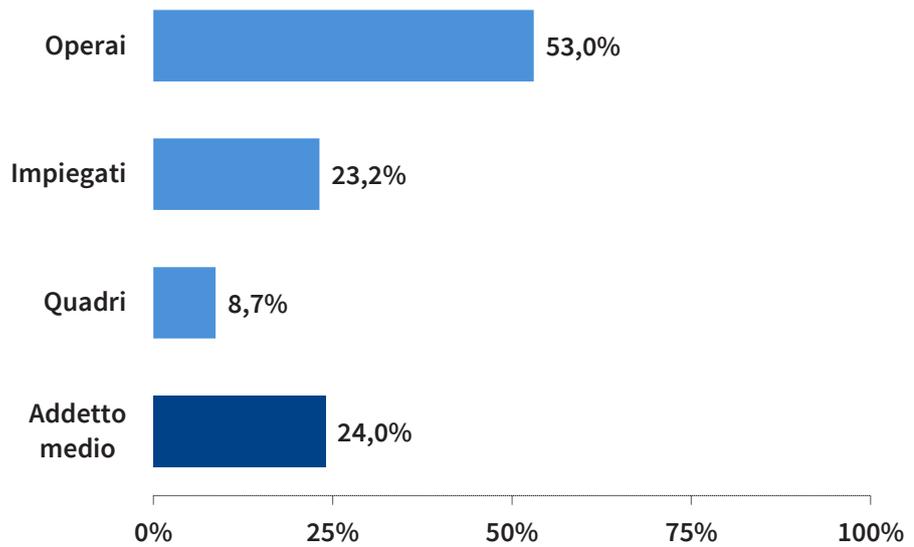
Tab. 4.24 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	80%	70%	47%	64%
Scatti di anzianità	3%	3%	1%	2%
Retribuzione CCNL	83%	73%	48%	67%
Superminimo individuale	4%	10%	33%	16%
Altre voci mensili	2%	2%	3%	2%
Premio variabile	1%	1%	3%	1%
Altri premi, mensilità aggiuntive	11%	14%	13%	14%
Retribuzione extra CCNL	17%	27%	52%	33%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

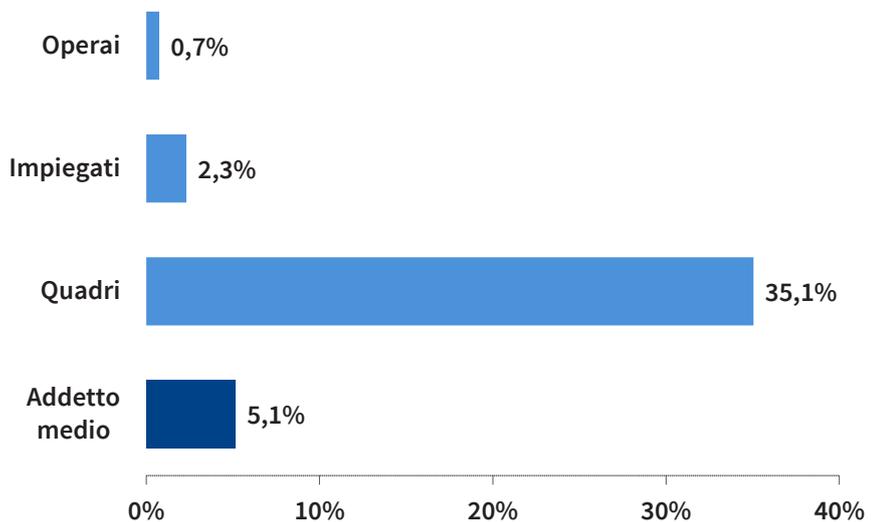
Graf. 4.39 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.40 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.41 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



Tab. 4.25 - Livelli retributivi lordi per (in qualifica euro, dicembre 2014)

QUALIFICA	Struttura per qualifica	Retribuzione mensile	di cui:		Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
			Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a	
Operai	2,0%	2.095	93	289	232	1.964	29.432
Impiegati	73,3%	2.523	65	405	2.147	2.177	37.117
Quadri	24,7%	4.360	76	1.447	6.666	4.070	67.415
Addetto medio	100,0%	2.968	69	660	3.227	2.641	44.457

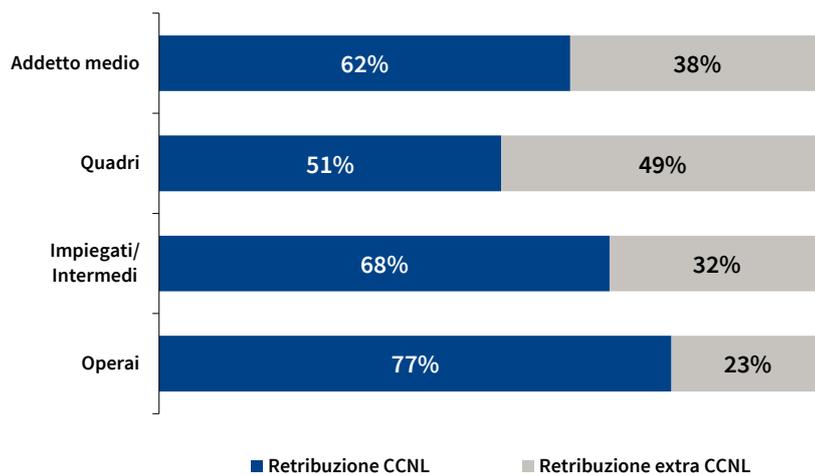
Tab. 4.26 - Livelli retributivi lordi per livello di inquadramento (in euro, dicembre 2014)

	Livelli	Struttura per livello	Retribuzione mensile	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione Totale
				Paga base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive oltre la 13 ^a	
Operai	VI	0,1%	1.684	1.337	47	236	63	0	2.085	23.977
	V	0,2%	1.658	1.432	48	143	36	0	2.083	23.643
	IV	0,6%	1.838	1.532	52	225	30	0	1.999	25.891
	III	0,7%	2.120	1.693	105	278	44	131	2.025	29.719
	II	0,4%	2.679	1.895	172	563	49	625	2.035	37.487
	I	0,0%	2.571	2.115	123	290	43	2.500	2.555	38.472
Impiegati intermedi	VI	0,0%	1.507	1.337	18	124	28	0	2.012	21.597
	V	1,3%	1.531	1.432	21	32	46	246	1.080	21.232
	IV	6,2%	1.738	1.532	38	96	73	336	1.495	24.430
	III	16,2%	2.055	1.693	44	190	128	971	1.439	29.125
	II	23,0%	2.531	1.895	56	422	158	1.909	2.033	36.849
	I	26,4%	3.084	2.115	73	705	191	3.423	3.206	46.722
Quadri	Q	24,7%	4.364	2.550	73	1.467	273	5.475	4.077	66.288

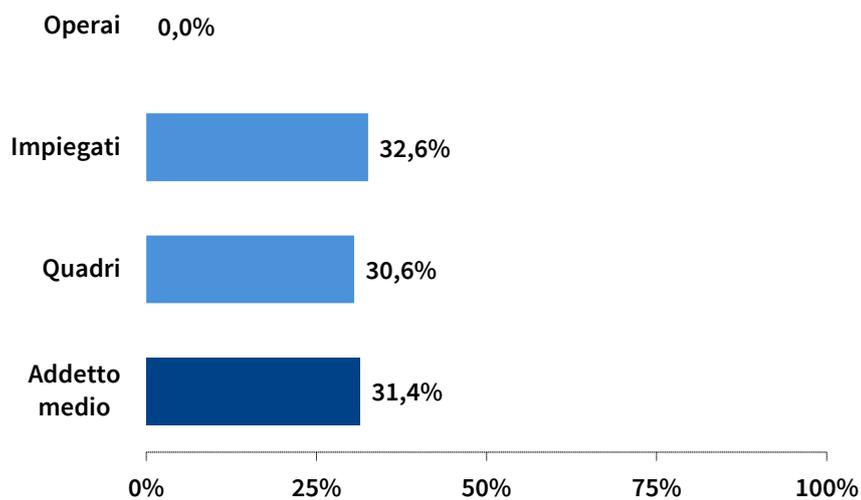
Tab. 4.27 - Composizione della retribuzione (per qualifica)

	Operai	Impiegati	Quadri	Addetto medio
Paga Base	73%	66%	50%	60%
Scatti di anzianità	4%	2%	1%	2%
Retribuzione CCNL	77%	68%	51%	62%
Superminimo individuale	13%	15%	29%	20%
Altre voci mensili	2%	5%	5%	5%
Premio variabile	1%	6%	8%	7%
Altri premi, mensilità aggiuntive	7%	6%	6%	6%
Retribuzione extra CCNL	23%	32%	49%	38%
Retribuzione Totale	100%	100%	100%	100%

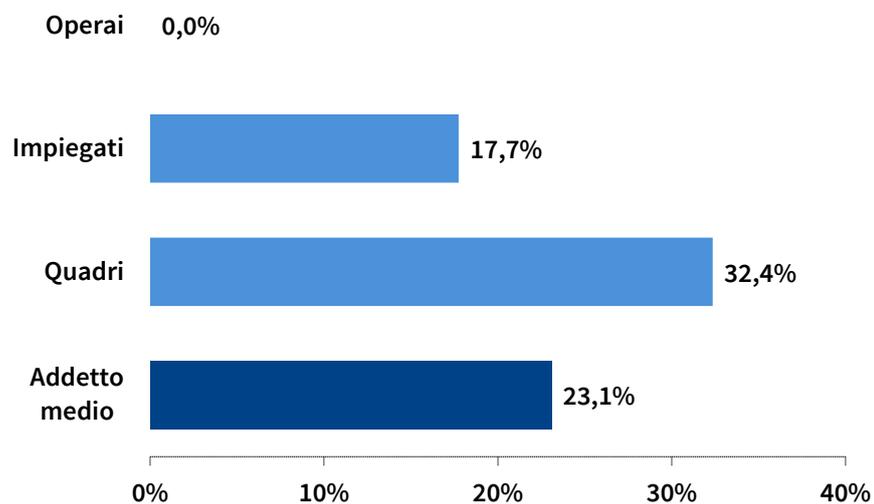
Graf. 4.42 - Incidenza percentuale delle voci retributive da CCNL ed extra CCNL



Graf. 4.43 - % lavoratori che hanno percepito Retribuzione Variabile nel 2014



Graf. 4.44 - % in forma variabile della Retribuzione Totale (dei soli interessati)



5. Glossario

Area Milanese	Territorio di competenza di Assolombarda. E' costituito dall'Area Metropolitana Milanese, dalla provincia di Monza Brianza e dalla provincia di Lodi: in pratica, la provincia di Milano prima che venissero costituite le nuove province.
Assenza , tasso di (o Tasso di gravità)	Percentuale che rappresenta la quota di ore lavorabili non lavorate. E' calcolato come rapporto tra le ore di assenza pro-capite e le ore lavorabili.
Comunicazioni Obbligatorie	Comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro subordinato, associato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente.
Contratto alle dipendenze	L'analisi prende in considerazione i lavoratori: <ul style="list-style-type: none">- con <i>contratto a tempo indeterminato (full-time e part-time)</i>;- con <i>contratto a tempo determinato (full-time e part-time)</i>;- con <i>apprendistato</i>, nelle tre forme:<ul style="list-style-type: none">a. finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale;b. professionalizzante;c. alto apprendistato. L'apprendistato è - in senso stretto - un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma in questa analisi è convenzionalmente considerato a termine.
Contratto non alle dipendenze	L'analisi prende in considerazione: <ul style="list-style-type: none">- i <i>collaboratori a progetto (co.co.pro.)</i>;- i <i>lavoratori in somministrazione a tempo determinato (ex interinale)</i>, che sono dipendenti, ma dell'agenzia interinale.
Conversione , tasso di	Percentuale di contratti a termine (a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato) trasformata a tempo indeterminato nel corso dell'anno. E' calcolato come rapporto tra il numero di trasformazioni e il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di apprendistato in forza al 31.12.2014. Il tasso di conversione non considera le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori già presenti in azienda in somministrazione o con contratto di collaborazione a progetto.
Diffusione , tasso di	Percentuale di imprese - sul totale di quelle che hanno partecipato all'indagine - nelle quali si manifesta un determinato fenomeno (es. la diffusione dei contratti in somministrazione rappresenta la quota di imprese che - nell'anno - ha utilizzato almeno un lavoratore interinale).

Femminilizzazione, tasso di	Percentuale di lavoratrici sul totale della forza lavoro alle dipendenze. Il complemento a 100 del tasso di femminilizzazione rappresenta la percentuale di personale maschile sul totale dei lavoratori nell'organico dell'impresa.
<hr/>	
Flessibilità	I contratti di lavoro, diversi dal tempo indeterminato, possono essere classificati in base a flessibilità: <i>Organizzativa</i> , attiene all'organizzazione dell'orario di lavoro settimanale (contratto di lavoro part-time). <i>Interna</i> , i lavoratori sono alle dipendenze dell'impresa (contratto di lavoro a tempo determinato, contratto di apprendistato). <i>Esterna</i> , i lavoratori non sono alle dipendenze dell'impresa (contratto di somministrazione, collaborazioni a progetto).
<hr/>	
Festività , giorni di	Sono quelle stabilite per legge, e precisamente: <i>1° gennaio</i> ; <i>6 gennaio</i> (Epifania); <i>Lunedì dell'Angelo</i> ; <i>25 aprile</i> (Festa della Liberazione); <i>1° maggio</i> (Festa del Lavoro); <i>2 giugno</i> (Festa della Repubblica); <i>15 agosto</i> (Ferragosto); <i>1° novembre</i> (Ricorrenza dei defunti); <i>8 dicembre</i> (Festa dell'Immacolata); <i>25 dicembre</i> (Natale); <i>26 dicembre</i> (S. Stefano); <i>Festa del Patrono</i> . Ai fini del calcolo delle ore teoriche del 2014 sono state conteggiate 11 di queste 12 festività: una è infatti coincisa con sabato (1 novembre).
<hr/>	
Intensità , tasso di	Percentuale di lavoratori - sul totale di quelli rilevati dall'indagine - che presenta la caratteristica oggetto di analisi (es. l'incidenza del part-time è la percentuale di lavoratori con orario di lavoro ridotto rispetto al totale di quelli in forza). Corrisponde al tasso di incidenza che, nel rapporto viene utilizzato con lo stesso significato.
<hr/>	
Ore di assenza (o Ore perdute)	Ore perdute nel corso dell'anno per le seguenti causali: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Infortuni sul lavoro e malattie professionali</i>; - <i>Malattie non professionali</i> (comprendono 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); - <i>Congedi retribuiti</i> (comprendono sia i congedi parentali - es. maternità obbligatoria e facoltativa, allattamento - sia quelli matrimoniali); - <i>Altri permessi retribuiti</i> (includono i permessi sindacali aziendali, provinciali e nazionali, le agevolazioni ex Legge 104/92 e tutti i permessi per visite mediche e altri motivi retribuiti. Non comprendono invece i permessi goduti a fronte di Riduzione di Orario di Lavoro (ROL), già conteggiati nell'ambito del tempo retribuito non lavorato); - <i>Sciopero</i>; - <i>Assemblea</i>; - <i>Altre assenze non retribuite</i> (comprendono i congedi parentali non retribuiti, i permessi non retribuiti, le astensioni facoltative per maternità non retribuite, ecc.).

Ore lavorabili	Sono calcolate come differenza tra le ore teoriche e il tempo retribuito non lavorato.
Ore lavorate	Ore lavorabili al netto delle ore di assenza effettuate nel corso dell'anno per le diverse causali.
Ore pro-capite	Ore rapportate al numero di lavoratori mediamente presenti in organico nel corso del 2014, calcolati come media semplice tra quelli in forza al 31.12.2013 e al 31.12.2014.
Ore teoriche	Ore di lavoro effettuabili in base all'orario settimanale applicato in azienda (al netto delle eventuali pause retribuite) e al numero di giorni lavorabili dell'anno, al netto, quindi, dei sabati e domeniche e delle festività cadenti infrasettimanalmente che sono a calendario.
Paga base	Comprende Minimo Tabellare, Indennità di Contingenza, Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) e Indennità di Funzione.
Partita Iva (lavoratori in)	Prestazione di lavoro autonomo con particolari limiti definiti indirettamente dalla legge Fornero (legge 92/2012) in ordine a durata, compenso, postazione fissa del prestatore presso l'azienda.
Qualifiche	<p>L'analisi prende in considerazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - operai; - intermedi (o equiparati o qualifiche speciali o categorie speciali); - impiegati; - quadri; - dirigenti. <p>Dato il peso marginale sul totale degli organici i lavoratori inquadrati come intermedio sono stati inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tra gli operai nell'analisi sulla struttura e dinamica della forza lavoro; - tra gli impiegati nelle analisi su orari e assenze dal lavoro e sulle retribuzioni, per le maggiori analogie che - sotto questi punti vista - presentano con questa tipologia di lavoratori.
Retribuzione Annuale Lorda (RAL)	<p>E' la parte fissa della Retribuzione Totale. Comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paga base; - Scatti di anzianità (altrimenti detti Aumenti Periodici di Anzianità, APA); - Superminimi; - Altre voci della retribuzione mensile; - Mensilità oltre la 13esima;
Retribuzione CCNL	<p>Comprende le voci che compongono la Retribuzione Totale riconducibili alla contrattazione nazionale, e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paga base; - Scatti di anzianità. <p>Si tratta di componenti della retribuzione che variano in funzione di automatismi di tipo contrattuale o legislativo.</p>

Retribuzione extra CCNL	<p>Comprende le voci che compongono la Retribuzione Totale determinate a livello decentrato dalla contrattazione aziendale e individuale, vale a dire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Superminimi</i>; - <i>Altre voci della retribuzione mensile</i>; - <i>Mensilità oltre la 13ima</i>; - <i>Retribuzione Variabile</i>. <p>Tali voci rappresentano uno strumento a disposizione delle imprese per adeguare la dinamica retributiva a quella della produttività del fattore lavoro.</p>
Retribuzione Totale (o <i>Retribuzione Globale Annuale</i> , RGA)	<p>Somma della Retribuzione Annuale Lorda e della Retribuzione Variabile. La Retribuzione Totale può essere anche scomposta in Retribuzione CCNL e Retribuzione extra CCNL.</p>
Retribuzione Variabile	<p>Parte della retribuzione costituita dalle erogazioni che variano in base a parametri di presenza, partecipazione, produttività, redditività, risultato, ecc.</p> <p>Comprende i premi variabili (individuali o collettivi).</p>
Superminimo	<p>Componente della retribuzione concordata direttamente tra datore di lavoro e dipendente a integrazione di quella minima prevista dal contratto di lavoro. Tipicamente comprende gli aumenti di merito. Può essere individuale o collettivo, assorbibile o non assorbibile.</p>
Tempo retribuito non lavorato	<p>Comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>le ferie</i>; - <i>la Riduzione Orario di Lavoro (ROL)</i>; - <i>le Ex festività</i>; - <i>le ore di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) Ordinaria, Straordinaria o in Deroga</i>.
Terziarizzazione, tasso di	<p>Percentuale di “colletti bianchi”, ossia di lavoratori alle dipendenze inquadrati come Dirigenti, Quadri o Impiegati, sul totale di quelli in organico.</p> <p>Il complemento a 100 del tasso di terziarizzazione rappresenta la percentuale di “colletti blu” e costituisce la quota di Operai e Intermedi sul totale dei dipendenti dell’impresa.</p>
Turn-over	<p>Percentuale, calcolata come rapporto tra il numero di lavoratori entrati o usciti e quelli in forza al 31.12.2014. Misura il flusso di lavoratori in entrata (turn-over in entrata) o in uscita (turn-over in uscita) dagli organici dell’impresa nel corso dell’anno, e l’effetto complessivo (turn-over netto) sulla forza lavoro.</p>

6. Classificazioni

La classificazione delle imprese per **dimensione** si basa sul numero complessivo - a livello italiano - dei dipendenti al 31.12.2014, indicato dalle imprese.

Le classi dimensionali sono quattro:

- *Micro* (fino a 15 dipendenti)
- *Piccole* (da 16 a 49 dipendenti)
- *Medie* (da 50 a 249 dipendenti)
- *Grandi* (250 dipendenti e oltre).

La classificazione per **settore** è duplice:

- per **attività svolta**: è quella utilizzata nell'analisi della struttura e flussi dell'occupazione: le caratteristiche quali-quantitative dei lavoratori in forza sono infatti radicalmente diverse se, ad esempio, l'impresa produce un bene o offre un servizio. Sulla base della classificazione Ateco 2007 sono stati identificati sette comparti manifatturieri e uno dei Servizi, e precisamente:

Industria

- *Alimentare*
- *Chimico*
- *Farmaceutico*
- *Gomma*
- *Metallurgia*
- *Meccanica*
- *Elettronica*

Servizi

- *Servizi alle imprese*

L'elenco completo è riportato nelle Tab. 6.1, Tab. 6.2, Tab. 6.3 e Tab. 6.4.

- per **Contratto Collettivo Nazionale** (CCNL) applicato. E' adottata per l'analisi di orari e assenze dal lavoro e per quella sulle retribuzioni: si tratta di temi sui quali le normative contrattuali incidono significativamente, stabilendo parametri (ad esempio i giorni di ferie o il trattamento minimo contrattuale) che valgono per tutte le imprese che scelgono di adottare il contratto, a prescindere dall'attività svolta. Sono stati identificato cinque principali CCNL di natura manifatturiera e uno dei Servizi, e precisamente:

Industria

- *Alimentare*
- *Chimico-Farmaceutico*
- *Gomma-Materie Plastiche*
- *Metalmeccanico*
- *Grafico-Editoriale*

Servizi

- *Terziario*

L'elenco completo è riportato nella Tab. 6.5.

Gli aggregati residuali - "Altri manifatturieri" e "Altri servizi" nella classificazione per attività svolta, "Altri CCNL Manifatturieri" e "Altri CCNL Servizi" nella classificazione per CCNL - comprendono realtà aziendali le più diverse, i cui indicatori sintetici sarebbero difficilmente interpretabili e per questo motivo non vengono riportati nel rapporto.

Tab. 6.1 - Classificazione per attività svolta – Industria (1 / 2)

	cod.	descrizione
Alimentare	10	industrie alimentari
	11	industrie delle bevande
Chimico	19	fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio
	20	fabbricazione di prodotti chimici
Farmaceutico	21	fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici
Gomma	22	fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche
Metallurgia	24	metallurgia
	20	fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)
Meccanica	28	fabbricazione dei macchinari ed apparecchiature nca
	29	fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi
	30	fabbricazione di altri mezzi di trasporto
	33	riparazione, manutenzione ed installazione di macchine e apparecchiature
Elettronica	26	fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi
	27	fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche

Tab. 6.2 - Classificazione per attività svolta – Industria (2 / 2)

	cod.	descrizione
Altri manifatturieri	1	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi
	6	estrazione di petrolio greggio e di gas naturale
	8	altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere
	9	attività dei servizi di supporto all'estrazione
	13	industrie tessili
	14	confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia
	15	fabbricazione di articoli in pelle e simili
	16	industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
	17	fabbricazione di carta e di prodotti di carta
	18	stampa e riproduzione di supporti registrati
	23	fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
	31	fabbricazione di mobili
	32	altre industrie manifatturiere
	35	fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
	37	gestione delle reti fognarie
	38	attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali
	39	attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti
	41	costruzione di edifici
	42	ingegneria civile
	43	lavori di costruzione specializzati

Tab. 6.3 - Classificazione per attività svolta – Servizi (1 / 2)

	cod.	descrizione
Altri manifatturieri	1	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi
	6	estrazione di petrolio greggio e di gas naturale
	8	altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere
	9	attività dei servizi di supporto all'estrazione
	13	industrie tessili
	14	confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia
	15	fabbricazione di articoli in pelle e simili
	16	industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
	17	fabbricazione di carta e di prodotti di carta
	18	stampa e riproduzione di supporti registrati
	23	fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
	31	fabbricazione di mobili
	32	altre industrie manifatturiere
	35	fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
	37	gestione delle reti fognarie
	38	attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali
	39	attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti
	41	costruzione di edifici
	42	ingegneria civile
	43	lavori di costruzione specializzati

Tab. 6.4 - Classificazione per attività svolta – Servizi (2 / 2)

	cod.	descrizione
Altri servizi	36	raccolta, trattamento e fornitura di acqua
	45	commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli
	46	commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
	47	commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
	49	trasporto terrestre e trasporto mediante condotte
	50	trasporto marittimo e per vie d'acqua
	51	trasporto aereo
	52	magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti
	53	servizi postali e attività di corriere
	55	alloggio
	56	attività dei servizi di ristorazione
	64	attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione)
	65	assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)
	66	attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative
	84	amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
	85	istruzione
	86	assistenza sanitaria
	87	servizi di assistenza sociale residenziale
	88	assistenza sociale non residenziale
	90	attività creative, artistiche e di intrattenimento
	92	attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco
	93	attività sportive, di intrattenimento e di divertimento
	94	attività di organizzazioni associative
	95	riparazione di computer e di beni di uso personale e per la casa
	96	altre attività di servizi per la persona

Tab. 6.5 - Classificazione per CCNL

CCNL MANIFATTURIERI

<i>descrizione</i>	<i>codice CCNL</i>
Alimentare	100

Chimico-Farmaceutico	601

Gomma-Materie Plastiche	611

Metalmeccanico	200

Grafico-Editoriale	502

Altri manifatturieri:	
macellazione	101
orafi	204
tessile	300
calzaturiero	302
pellettiero	303
penne	304
ombrelli	306
giocattoli	307
occhiali	308
retifici	309
lavanderie	310
legno	401
cemento	402
laterizi	403
carta	501
videofonografici	505
oleario	603
conciarario	604
coibentazioni t.a.	607
vetro	608
lampade	609
ceramica-abrasivi	610
edilizia	700
lapidei	800
minerario	900
petrolio-energia	1000

CCNL SERVIZI

<i>descrizione</i>	<i>codice CCNL</i>
Terziario	3030

Altri manifatturieri:	
troupes cinemat	504
aereofotogrammet.	506
fotolaboratori	507
emittenti TV	508
prod. cinematog.	509
teatri priv.	510
cinema	511
enti autonomi lirici	512
teatri pubb.	513
gas-acqua	1100
settore elettrico	1300
autotrasporto	1400
autolinee	1500
trasporti fune	1510
trasporti aerei	1520
naviglio maggiore	1530
soccorso stradale	1540
naviglio minore	1550
rimorchiatori	1560
crociere	1570
aliscafi	1580
servizi elicot.	1590
servizi trasporto	1600
servizi postali	1700
area porti	1800
autoferrotranvieri	2010
ferrovie	2020
recapito telegr.	2100
pompe funebri	2200
autonoleggio	2300
autostrade conces.	2400
servizi di pulizia	2500
servizi N.U.	2600
interinale	2650
magaz. generali	2700
termale	2800
industria turistica	2850
telecomunicazioni	2950
assicurazioni	3010
bancario	3020
studi prof.	3040
catene alberghiere	3050

7. Nota metodologica

Nel volume sono riportati i risultati milanesi del 2014 emersi dall'indagine Confindustria sul lavoro. L'obiettivo dell'indagine è offrire una fotografia dell'occupazione nelle imprese dell'Area Milanese per quanto riguarda:

- la struttura per qualifica, genere e tipologia di rapporto di lavoro;
- la diffusione delle varie forme di flessibilità e quota di lavoratori che ne sono coinvolti;
- la composizione dei flussi di lavoratori in entrata e in uscita;
- la determinazione degli orari e delle assenze dal lavoro per qualifica e sesso;
- la composizione delle retribuzioni di fatto dei lavoratori, suddivisi per qualifica e inquadramento contrattuale, in vigore nel mese di dicembre 2014;
- la dinamica retributiva.

Organizzazione della rilevazione dei dati: tempistica e strumento di raccolta

L'indagine è stata condotta tra febbraio e aprile 2015 attraverso la somministrazione di un questionario a un campione di poco meno di 3.000 imprese. Le aziende hanno ricevuto il questionario via mail e lo hanno successivamente restituito, dopo averlo auto compilato.

Laddove possibile, il questionario è stato indirizzato direttamente agli uffici competenti di ciascuna azienda, per migliorare la propensione alla risposta (che, per le indagini condotte da Assolombarda, è del tutto facoltativa).

Il questionario è suddiviso in sezioni:

Sezione A	Informazioni generali sull'impresa
Sezione B	Struttura e dinamica dell'occupazione
Sezione C	Orari e assenze dal lavoro
Sezione D	Retribuzioni di fatto
Sezione E	Contrattazione aziendale

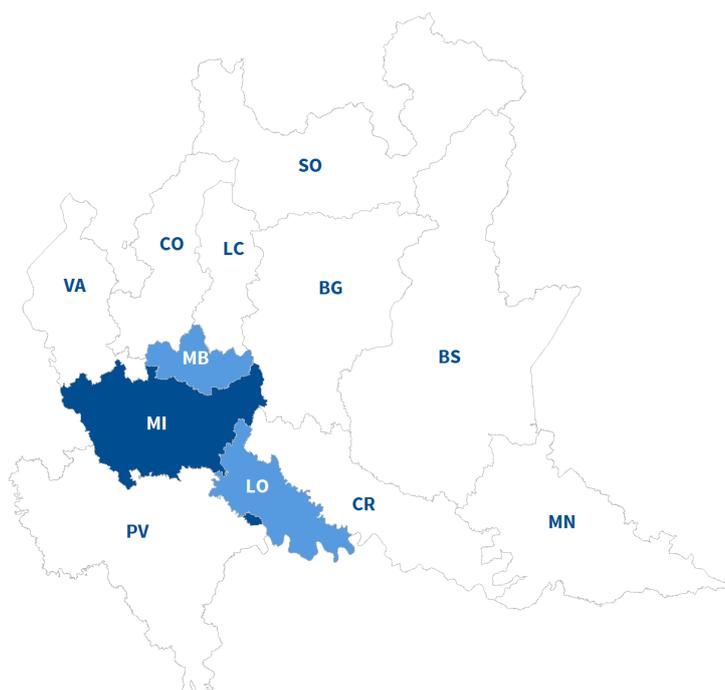
All'iniziativa aderisce l'intero sistema Confindustria utilizzando un questionario comune; ogni associazione territoriale e di categoria ha la possibilità di integrare il questionario con sezioni ad hoc. In particolare il questionario utilizzato da Assolombarda è ampliato nella sezione retributiva: alle imprese è chiesto di fornire - per i CCNL più diffusi - le retribuzioni per livello di inquadramento contrattuale. Questi CCNL sono:

- Alimentare;
- Chimico-Farmaceutico;
- Gomma-Materie Plastiche;
- Metalmeccanico;
- Grafico-Editoriale;
- Terziario.

Il territorio di riferimento

L'analisi si è avvalsa dei questionari compilati dalle imprese ubicate nell'Area Milanese, territorio costituito dai comuni che fanno parte dell'Area Metropolitana di Milano, delle province di Lodi e di Monza Brianza.

AREA MILANESE



7.1 Struttura e flussi dell'occupazione

Nel 2014 hanno partecipato all'indagine 605 imprese associate ad Assolombarda, per un totale di circa 136.000 addetti.

L'analisi di questo rapporto ha voluto privilegiare l'identità territoriale delle informazioni, rispetto alla quantità. Pertanto sono state utilizzate le informazioni di 572 di queste imprese, relative a oltre 72.000 dipendenti.

Il criterio di selezione è stato duplice:

- da un lato si sono incluse le realtà monolocalizzate, con sede nel territorio considerato (circa il 70% del totale);
- dall'altro, tra le imprese con più sedi nel territorio nazionale, sono state considerate quelle che hanno scelto di fornire informazioni relative alle sole sedi ubicate nell'Area Milanese, nonché le imprese che - pur fornendo dati relativi all'intero territorio nazionale - nell'Area Metropolitana di Milano, nelle province di Lodi e di Monza Brianza concentrano più del 50% dei loro organici. Le imprese multilocalizzate rappresentano il restante 30% del campione.

Questa selezione permette di ricondurre le caratteristiche illustrate dall'analisi al mercato locale del lavoro. Le informazioni fornite dalle 33 realtà aziendali escluse sono state utilizzate per l'elaborazione regionale (prodotta dalla Commissione dei Centri Studi di Confindustria Lombardia) e per quella nazionale (effettuata dal Centro Studi Confindustria).

Le analisi, oltre a fornire la media dell'Area Milanese, sono distinte per

- settore: Industria e Servizi;
- classe dimensionale, determinata dal numero di dipendenti: imprese micro (fino a 15 dipendenti), imprese piccole (da 16 a 49 dipendenti), imprese medie (da 50 a 249 dipendenti) e imprese grandi (250 e oltre dipendenti).

La ripartizione settoriale, utilizzata unicamente per il capitolo relativo alla struttura dell'occupazione, si basa sull'attività individuata attraverso il codice ATECO 2007 (la classificazione è riportata da pag. 132).

Nella tabella seguenti è riportata la distribuzione del campione secondo il settore e la classe dimensionale.

Tab. 7.1 - % delle imprese del campione per settore e classe dimensionale

	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Totale
Alimentare	0,3%	0,7%	1,2%	0,7%	3,0%
Chimico	2,1%	1,7%	3,5%	1,4%	8,7%
Farmaceutico	0,7%	0,5%	2,6%	2,4%	6,3%
Gomma	2,1%	1,2%	0,7%	0,2%	4,2%
Metallurgia	2,6%	4,2%	3,0%	0,3%	10,1%
Meccanica	3,5%	4,5%	4,5%	1,4%	14,0%
Elettronica	3,0%	2,6%	3,3%	1,0%	10,0%
Altri manifatturieri	3,1%	4,2%	3,0%	1,2%	11,5%
Industria	17,5%	19,8%	21,9%	8,7%	67,8%
Servizi alle imprese	7,0%	5,2%	5,2%	3,0%	20,5%
Altri servizi	3,5%	3,5%	3,3%	1,4%	11,7%
Servizi	10,5%	8,7%	8,6%	4,4%	32,2%
Totale	28,0%	28,5%	30,4%	13,1%	100,0%

A conferma del carattere tradizionalmente industriale del modello di rappresentanza di Assolombarda, il 67,8% del campione è costituita da imprese manifatturiere.

Tra i comparti del manifatturiero incide in particolar modo la Meccanica (14%), mentre il comparto dei Servizi alle imprese rappresenta un quinto del campione (20,5%).

Dal punto di vista dimensionale, il 28% delle imprese ha meno di 16 dipendenti; le piccole e medie imprese sono pari al 59% del campione e le grandi al 13%.

7.2 Orari e assenze dal lavoro

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.

Nel 2014 le analisi sono state condotte sui dati raccolti tra 527 imprese che hanno indicato almeno un'ora di assenza nel corso dell'anno, e si riferiscono a circa 60.000 lavoratori, tra quadri (21%), impiegati ⁹(59%) e operai (20%).

Il personale dirigente è escluso dalla rilevazione.

La sezione del questionario utilizzata per la rilevazione di orari e assenze dal lavoro chiedeva di indicare, distintamente per quadri, impiegati e operai:

- il numero di giorni lavorativi di **ferie**, di **recupero ex festività**, di **riduzione dell'orario di lavoro** goduti da ciascun dipendente nel corso del 2014;
- l'orario del personale a tempo pieno e le pause retribuite applicate in azienda;
- il totale delle ore non lavorate nel 2014 per intervento **CIG** (ordinaria, straordinaria e in deroga), distintamente per il personale maschile e per quello femminile, nonché per qualifica;
- il numero di **ore perdute** dai lavoratori nel corso del 2014, precisando la causale di assenza:
 - infortunio e malattia professionale;
 - malattia non professionale;
 - congedi retribuiti;
 - altri permessi retribuiti;
 - permessi non retribuiti;
 - sciopero
 - assemblea;
- le ore di lavoro straordinario.

⁹ *Comprendono il personale con la qualifica di intermedio*

Procedimento di calcolo del tasso di assenza

Per determinare le **ore lavorabili** ai 365 giorni del 2014 sono stati sottratti:

- i sabati e le domeniche (104 gg. nel corso del 2014) e le festività infrasettimanali (nell'anno considerato 11 gg.);
- 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 - 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 31.12.2013 (dato aziendale): 9
- b. lavoratori al 31.12.2014 (dato aziendale): 11
- c. numero medio lavoratori nel 2014: 10
- d. giorni anno: 365 gg.
- e. sabati e domeniche: 104 gg.
- f. festività infrasettimanali nel 2014: 11 gg.
- g. giorni di ferie, P.A.R. e banca ore (dato aziendale): 33 gg.
- h. orario settimanale (dato aziendale): 40 ore
- i. pause retribuite per settimana (dato aziendale): 60 minuti
- j. cig (dato aziendale): 500 ore (50 pro-capite)

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

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

$$\text{ore lavorabili} = (365 - 104 - 11 - 33) / 5 * (40 - 60/60) - 50 = 1.643$$

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

$$\text{ore perdute} = \frac{\text{ore totali di assenza}^{10}}{\text{numero medio di dipendenti del 2014}}$$

¹⁰ Media aritmetica tra i dipendenti, con orario a tempo pieno e contratto di lavoro a tempo indeterminato, in forza al 31.12.2013 e al 31.12.2014.

I **tassi di assenza** sono stati così ottenuti:

$$\text{tasso di assenza} = \frac{\text{ore perdute}}{\text{ore lavorabili per addetto}} \times 100$$

7.3 Retribuzioni

Nel 2014 le analisi sono state condotte sui dati raccolti tra 515 imprese, e si riferiscono a oltre 59.000 lavoratori alle loro dipendenze con contratto a tempo indeterminato full-time.

La sezione del questionario dedicato alla rilevazione dei dati retributivi chiedeva di indicare, per gli addetti a tempo pieno e indeterminato con la qualifica di quadro, impiegato¹¹ e operaio:

- il numero dei dipendenti in forza al 31 dicembre 2014;
- la retribuzione mensile in vigore al 31 dicembre 2014, specificando:
 - Aumenti Periodici di Anzianità (APA.);
 - Superminimi (individuali e collettivi);
- gli importi - su base annua - aventi natura variabile (erogazioni che variano in base a parametri di presenza, partecipazione, produttività, redditività, risultato, ecc.) erogati nel 2014;
- le erogazioni oltre la 13ma, comprendenti:
 - eventuali 14ma, 15ma ecc.;
 - premi - su base annua - diversi dal premio variabile e non incidenti sugli istituti contrattuali e di legge.

Il personale dirigente è escluso dalla rilevazione.

Per i contratti di categoria più diffusi tra le imprese associate (cfr pag. 134) le informazioni sono state richieste per livello di inquadramento contrattuale.

La RAL (Retribuzione Annuale Lorda) è stata calcolata moltiplicando per 13 la retribuzione mensile a dicembre 2014 e aggiungendo le erogazioni oltre la 13esima indicate dall'impresa.

Sommando alla Retribuzione Annuale Lorda così determinata gli importi annui aventi natura variabile si ottiene la Retribuzione Totale (o Retribuzione Globale Annuale, RGA).

Va precisato che la retribuzione mensile richiesta è quella teorica nel caso 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.

¹¹ Comprendono il personale con qualifica di intermedio

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 e livello di inquadramento nelle imprese che hanno collaborato all'indagine; nei comparti dove trovano applicazione i principali CCNL le retribuzioni per qualifica e per addetto medio sono state ottenute come media ponderata di quelle per livelli, utilizzando la struttura per livello come griglia di ponderazione.

Data la complessità dei dati richiesti, la sezione è stata in molti casi solo parzialmente compilata. L'informazione minima necessaria per rientrare nel campione analizzato era quella relativa alle retribuzioni mensile dei dipendenti, dato utilizzato per determinare i livelli retributivi medi.

I dettagli sulla composizione della retribuzione mensile, quando presenti, hanno concorso alla determinazione dell'incidenza media delle diverse voci.

La diffusione del premio variabile - cioè la percentuale di imprese in cui è presente - è stata calcolata in funzione di eventuali erogazioni di importi variabili e/o dell'indicazione della percentuale di lavoratori che ne hanno usufruito.

La dinamica retributiva rispetto a dicembre 2013, infine, è stata determinata sulla base delle informazioni fornite dalle stesse imprese nella precedente edizione dell'indagine, selezionando quindi il sotto campione che ha collaborato consecutivamente nei due anni.

Elenco dispense pubblicate:

- “Osservatorio Territoriale Infrastrutture - Rapporto OTI Nordovest 2014” N°01/2015
- “3° Rapporto sulla fiscalità locale nei territori di Milano, Lodi e Monza e Brianza” N°02/2015
- “1° Osservatorio Città Metropolitana investire sul territorio. Mercato degli immobili di impresa, cantieri infrastrutturali e dinamiche del sistema produttivo nei territori della Città Metropolitana di Milano” N°03/2015

www.assolombarda.it
www.farvolaremilano.it
www.assolombardanews.it
Twitter: @assolombarda
Linkedin: company/assolombarda
YouTube: AssolombardaTV
Instagram: @assolombarda