



V^a Edizione dell'Indagine Confindustria sul Mercato del Lavoro

IL MERCATO DEL LAVORO IN LOMBARDIA

RAPPORTO 2011

a cura della Commissione Centri Studi
Confindustria Lombardia

e di Edoardo Della Torre
Università degli Studi di Bergamo



L'Indagine sul mercato del lavoro è ormai giunta alla sua quinta edizione e, grazie agli sforzi compiuti dalla Commissione dei Centri Studi di Confindustria Lombardia e dalle Associazioni Territoriali lombarde, può ormai contare su un bacino decisamente ampio di imprese partecipanti. Per il terzo anno consecutivo, infatti, il numero di aziende che partecipano all'indagine si è collocato intorno alle 1.500; quest'anno le imprese partecipanti sono state 1.488 e le informazioni raccolte si riferiscono ai circa 210 mila addetti in esse occupati. Ciò, oltre a dimostrare la sensibilità delle imprese verso questi temi, garantisce all'indagine una certa continuità e significatività nei risultati e accredita questa iniziativa del sistema confindustriale come una delle principali fonti informative sul tema.

Lo studio ha seguito una metodologia di rilevazione ed elaborazione delle informazioni consolidata nel corso delle passate edizioni e ormai uniforme a tutto il sistema Confindustria. I temi affrontati riguardano gli aspetti strutturali e dinamici dell'occupazione, gli orari e le assenze dal lavoro e i livelli e le componenti delle retribuzioni. A ciascuno di questi tre temi è dedicata una sezione specifica del rapporto, mentre l'ultima sezione offre un approfondimento statistico dettagliato per ciascuno degli argomenti affrontati. L'analisi dei risultati è preceduta da una sintesi delle principali evidenze emerse.

La raccolta, la gestione e l'elaborazione delle informazioni è stata curata dalle Associazioni territoriali di Confindustria Lombardia. Un ringraziamento particolare va a Davide Fedreghini (Associazione Industriale Bresciana), Andrea Fioni (Assolombarda), Giulia Grazioli (Unione degli Industriali di Varese) e Angela Signorelli (Assolombarda).



IL MERCATO DEL LAVORO IN LOMBARDIA

RAPPORTO 2011

EXECUTIVE SUMMARY	7
IL CAMPIONE	13
PRIMA PARTE - STRUTTURA E FLUSSI DELL'OCCUPAZIONE.....	17
1 QUALIFICHE E TASSI DI TERZIARIZZAZIONE.....	19
2 TASSI DI FEMMINILIZZAZIONE	21
3 ETÀ ANAGRAFICA	23
4 SCOLARIZZAZIONE	25
5 FORME CONTRATTUALI	27
5.1 <i>Contratto a tempo indeterminato</i>	28
5.2 <i>Il contratto part-time</i>	31
5.3 <i>Diffusione e intensità delle altre forme contrattuali</i>	32
5.3.1 Le somministrazioni a tempo determinato	34
5.3.2 Il contratto a tempo determinato.....	36
5.3.3 Le collaborazioni a progetto	38
6 LAVORATORI STRANIERI	40
7 FLUSSI IN ENTRATA.....	42
7.1 <i>Composizione delle assunzioni</i>	42
7.2 <i>Tassi di stabilizzazione</i>	45
7.3 <i>Canali di assunzione</i>	46
7.4 <i>Difficoltà nel reclutamento del personale</i>	47
8 FLUSSI IN USCITA	49
9 TURN-OVER E SALDO OCCUPAZIONALE.....	50
10 PREVISIONI PRIMO SEMESTRE 2012.....	52
SECONDA PARTE - ORARI E ASSENZE DAL LAVORO.....	55
1 CAMPIONE DI RIFERIMENTO	57
2 ORE LAVORABILI	58
3 ORE LAVORATE.....	59
4 ORE DI ASSENZA.....	60
5 TASSI DI GRAVITÀ.....	62
6 CIG E STRAORDINARI.....	64
TERZA PARTE - RETRIBUZIONI DI FATTO.....	67
1 CAMPIONE DI RIFERIMENTO	69
2 LIVELLI RETRIBUTIVI	69
3 PREMIO VARIABILE	71

4	CONTRATTAZIONE AZIENDALE.....	74
5	DINAMICA RETRIBUTIVA 2010/2011	75
6	RETRIBUZIONI DEI DIRIGENTI.....	77
	TAVOLE STATISTICHE	79
1	STRUTTURA E FLUSSI DELL'OCCUPAZIONE.....	81
2	ORARI E ASSENZE	87
	2.1 <i>Totale Lombardia</i>	88
	2.1.1 Industria manifatturiera	89
	2.1.2 Attività terziarie	90
	2.1.3 Micro imprese	91
	2.1.4 Piccole imprese	92
	2.1.5 Medie imprese	93
	2.1.6 Grandi imprese	94
	2.2 <i>Dati provinciali</i>	95
3	LIVELLI RETRIBUTIVI	107
	3.1 <i>Totale Lombardia</i>	107
	3.1.1 Industria Manifatturiera	107
	3.1.2 Attività terziarie	107
	3.1.3 Micro imprese	108
	3.1.4 Piccole imprese	108
	3.1.5 Medie imprese	108
	3.1.6 Grandi imprese	108
	3.2 <i>Dati provinciali</i>	109
	NOTA METODOLOGICA	113
	INDICE DEI GRAFICI	116
	INDICE DELLE TABELLE	119

Executive Summary

L'Indagine sul mercato del lavoro è ormai giunta alla sua quinta edizione e, grazie agli sforzi compiuti dalla Commissione dei Centri Studi di Confindustria Lombardia e dalle Associazioni Territoriali lombarde, può ormai contare su un bacino decisamente ampio di imprese partecipanti. Per il terzo anno consecutivo, infatti, il numero di aziende che partecipano all'indagine si è collocato intorno alle 1.500; quest'anno le imprese partecipanti sono state 1.488 (in leggero aumento rispetto alle 1.448 dell'anno passato) e le informazioni raccolte si riferiscono ai circa 210 mila addetti in esse occupati. Ciò, oltre a dimostrare l'attenzione delle imprese verso questi temi, garantisce all'indagine una certa continuità e significatività nei risultati e accredita questa iniziativa del sistema confindustriale come una delle principali fonti informative sul tema. Non è facile, infatti, trovare informazioni dettagliate e tempestive sulle caratteristiche del mercato del lavoro a livello regionale e provinciale e questa indagine offre informazioni preziose tanto per gli operatori quanto per gli analisti e i *policy maker*.

Come per le scorse edizioni, l'indagine si compone di tre parti: la prima riguarda l'analisi delle caratteristiche strutturali e dei flussi dell'occupazione; la seconda gli orari e le assenze dal lavoro; la terza i livelli e la composizione delle retribuzioni. Rispetto ai temi analizzati nelle passate edizioni, quest'anno l'indagine contiene due approfondimenti particolarmente importanti ed attuali relativi alla età degli occupati e ai canali di assunzione e alle difficoltà delle imprese nel reclutare nuovi lavoratori (entrambi inseriti nella prima sezione del rapporto). Il rapporto offre inoltre una sezione di tavole statistiche che riportano i principali indicatori rilevati dall'indagine disaggregati per settore, classe dimensionale e provincia.

Struttura e Flussi dell'occupazione

L'analisi della struttura e dei flussi dell'occupazione delle imprese lombarde offre alcune indicazioni interessanti per la lettura del mercato del lavoro nel 2011, anno caratterizzato da un andamento economico incoraggiante nei primi mesi e da un secondo semestre negativo. Nella scorsa edizione del rapporto rilevavamo infatti che "le previsioni occupazionali indicano che il peggio per le imprese lombarde sembra decisamente alle spalle e il 2011 si presenta a tutti gli effetti come anno della ripresa" (p. 9). Tali aspettative si sono dimostrate valide fino all'estate del 2011, quando la crisi dei debiti sovrani ha aperto una nuova fase recessiva che ha complicato notevolmente le possibilità di ripresa per larga parte delle imprese. Ciononostante, le imprese lombarde sembrano complessivamente aver retto bene l'impatto della crisi, seppur alcuni elementi di difficoltà emergano a seconda della categoria di imprese considerate.

Di seguito riportiamo le principali caratteristiche dell'occupazione lombarda nel 2011.

- Nel 2011 l'87,7% dell'occupazione complessiva lombarda aveva un contratto a tempo indeterminato. Le forme contrattuali flessibili (co.co.pro, somministrazione, tempo

determinato, apprendistato, inserimento) hanno riguardato il 12,3% dei rapporti di lavoro. L'incidenza dei contratti flessibili risulta complessivamente in aumento rispetto all'anno passato e riflette le incertezze che imprese e lavoratori stanno vivendo in questi anni; in situazioni congiunturali di questo tipo il ricorso delle imprese ai contratti flessibili non ha alternative e rappresenta uno dei principali elementi che permettono al mercato del lavoro lombardo di mantenere elevati livelli occupazionali anche in periodi di forte instabilità quale è quello attuale.

- Tra le forme contrattuali flessibili spiccano in particolare l'interinale, che rappresenta di gran lunga il contratto in cui i lavoratori sono più coinvolti (il 7,2% degli occupati è impiegato con questo contratto), e il contratto a tempo determinato, che è il più diffuso tra le imprese (il 50% delle imprese ha almeno un lavoratore a tempo determinato). Anche le collaborazioni a progetto sono piuttosto diffuse tra le imprese, con un percentuale che si avvicina a quella dei contratti a termine, ma la loro incidenza in termini di lavoratori coinvolti rimane contenuta intorno all'1-2%. Per tutti i tre principali contratti considerati (interinale, tempo determinato, collaborazioni), le imprese del comparto terziario hanno registrato incidenze decisamente superiori rispetto alle imprese manifatturiere. Questo suggerisce che sono state prevalentemente le imprese del terziario ad aver registrato momenti congiunturali altalenanti nel corso dell'anno, mentre per le imprese manifatturiere la situazione sembrerebbe essere stata più stabile.
- La diffusione e l'incidenza del contratto di apprendistato è marginale, come rileviamo ormai da alcuni anni. Ciò rappresenta un elemento di criticità ed è auspicabile un rilancio di questo strumento contrattuale; i recenti interventi normativi nazionali e regionali introdotti vanno in questa direzione e sarà quindi interessante osservare l'evoluzione nell'utilizzo di questo contratto nei prossimi anni. Come ci insegnano le esperienze di alcuni paesi europei, infatti, si tratta di una tipologia contrattuale che può rappresentare un canale di ingresso molto efficace di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.
- I dati relativi alla scolarizzazione (che complessivamente evidenziano una presenza di laureati pari al 23% tra il totale degli occupati alle dipendenze), alla femminilizzazione (mediamente pari al 30%), alla qualifica (il 40% svolge mansioni operaie, il 45% mansioni impiegatizie e il 5% occupa posizioni dirigenziali) e all'età (il 7,8% degli occupati ha più di 55 anni, l'1,2% più di 60), disaggregati a livello di classe dimensionale, fanno emergere un quadro in cui il territorio lombardo si caratterizza per la presenza nel tessuto produttivo di una quota di micro imprese virtuose, che combinano elevati tassi di occupazione femminile con posizioni lavorative non-manuali, personale qualificato e relativamente giovane, tutte caratteristiche che incrementano il potenziale innovativo di questa categoria di imprese.
- Riguardo ai flussi occupazionali, il 46% delle assunzioni effettuate nel 2011 ha riguardato contratti a tempo determinato, il 44% contratti tempo indeterminato e la parte restante contratti di apprendistato e di inserimento. L'elevata presenza di assunzioni a tempo

determinato è un segno evidente delle difficoltà incontrate dalle imprese e si pone in continuità rispetto al 2010; tuttavia, rispetto all'anno passato si rileva anche un aumento dell'incidenza delle assunzioni a tempo indeterminato. In particolare, le assunzioni stabili, così come il tasso di trasformazione dei contratti flessibili (che mediamente è risultato pari al 36%), hanno registrato valori più elevati tra le imprese manifatturiere rispetto a quanto si è riscontrato tra le imprese del terziario.

- Tutti questi dati suggeriscono che la logica di utilizzo dei contratti flessibili nel 2011 è stata, almeno in parte, diversa da quella del 2010. Mentre l'anno passato, sulla scia dei buoni segnali che arrivavano dai mercati nell'ultima parte dell'anno, le imprese hanno utilizzato i contratti flessibili in vista di possibili trasformazioni a tempo indeterminato, nel 2011 tali contratti sono stati utilizzati prevalentemente per far fronte a picchi produttivi momentanei, in una situazione di generale scetticismo rispetto all'evoluzione della situazione economica. In questo scenario, tuttavia, una parte di imprese, soprattutto di grandi dimensioni, probabilmente come conseguenza dei processi di ristrutturazione effettuati negli anni precedenti, sono state in grado di trovare soluzioni di mercato che gli hanno permesso di tornare ad investire assumendo nuovo personale a tempo indeterminato.
- In tema di assunzioni, inoltre, un dato importante riguarda le difficoltà incontrate dalle imprese nel trovare candidati in possesso delle competenze necessarie; tale difficoltà è stata incontrata dal 50% delle imprese e conferma uno dei principali elementi di malfunzionamento del mercato del lavoro italiano, ossia l'esistenza di un *mismatch* molto ampio tra le competenze richieste dalle imprese e le competenze possedute dagli aspiranti lavoratori. Sempre in tema di assunzioni, il canale di reclutamento di gran lunga più utilizzato dalle imprese lombarde è rappresentato dalle agenzie di somministrazione, seguite dai canali informali e dagli annunci in Internet.
- Infine, dopo due anni consecutivi (2009 e 2010) con saldi occupazionali negativi, il 2011 ha registrato un saldo tra entrate e uscite dell'occupazione dipendente pari al +0,6%. Tuttavia, è da notare che in tutte le disaggregazioni fornite (settori e classi dimensionali), l'occupazione a tempo indeterminato ha registrato un saldo negativo e i saldi positivi, laddove presenti, sono da attribuire in larghissima parte all'incremento dell'occupazione generato dai contratti a tempo determinato.

Orari e assenze dal lavoro

Le analisi delle informazioni raccolte sugli orari e assenze da lavoro offrono anch'esse indicazioni utili per comprendere il funzionamento del mercato del lavoro lombardo e i comportamenti di imprese e lavoratori.

- L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria e Straordinaria) ha riguardato nel 2011 il 26% delle imprese. Il dato si presenta in calo rispetto al 2010; la quota di imprese

è passata infatti dal 36% del 2010 al 26% del 2011. Tale andamento può essere l'effetto di due differenti componenti: da un lato, poiché questo dato è accompagnato da un aumento dei licenziamenti come causale di uscita dall'occupazione, per alcune imprese possono essere scaduti i termini temporali per l'utilizzo di questo strumento, con la conseguenza che se la situazione di crisi non si era risolta le aziende hanno dovuto ricorrere ai licenziamenti; dall'altro lato, i dati sui flussi occupazionali richiamati sopra, suggeriscono che altre imprese possono aver superato il momento di difficoltà e, terminati gli interventi di ristrutturazione e riorganizzazione, sono riuscite a trovare soluzioni di mercato in grado di rilanciare la propria attività produttiva.

- Nel 2011 l'addetto medio delle imprese lombarde ha lavorato 1.536 ore e ha registrato un tasso di assenza pari al 7,2% delle ore lavorabili. La composizione delle ore di assenza confermano anche nel 2011 una netta prevalenza delle ore di malattia (46% del totale), seguite dai congedi retribuiti e dagli altri permessi retribuiti. Gli infortuni rappresentano il 6% del totale, mentre le assenze per motivi sindacali (assemblea e sciopero) sono il 5% del totale assenze.
- Le ore di assenza nel 2011 sono risultate in sostanziale stabilità rispetto all'anno passato (-1 ora). Tale dato è frutto però di andamenti piuttosto diversi in termini di causali: sono infatti aumentate le ore di assenza per congedi retribuiti (+4 ore), per altri permessi retribuiti (+3 ore) e per sciopero (+3 ore), mentre i cali più consistenti hanno riguardato le ore di malattia (-3 ore) e i permessi non retribuiti (-6 ore).

Retribuzioni di fatto

Informazioni importanti sono emerse anche riguardo alle politiche retributive utilizzate dalle imprese per gestire e motivare i propri lavoratori in un periodo di difficoltà e sfiducia generalizzata quale è quello attuale.

- La retribuzione annua del personale non dirigente delle imprese lombarde si è attestata nel 2011 a 33.957 euro, come effetto di livelli medi pari a 26.093 euro per il personale operaio, 35.469 euro per gli impiegati e 60.247 euro per i quadri.
- Tra il 2010 e il 2011 la retribuzione dell'addetto medio delle imprese lombarde è cresciuta del 3,0%, contro un tasso di inflazione del 2,8%, configurando quindi un aumento medio delle retribuzioni reali (ossia depurate del tasso di inflazione) dello 0,2%. La dinamica retributiva è maggiore per gli operai e gli impiegati (rispettivamente 3,0% e 3,1%), mentre i quadri registrano anch'essi variazioni positive ma inferiori all'andamento dell'inflazione.
- L'incidenza della parte variabile della retribuzione è consistente e pari mediamente al 5,5% per il personale non dirigente. Se si considerano solo gli addetti che hanno percepito un premio variabile nel corso del 2011 l'incidenza media sale al 7,2%. In entrambi i casi, la quota di variabile cresce al crescere della qualifica.

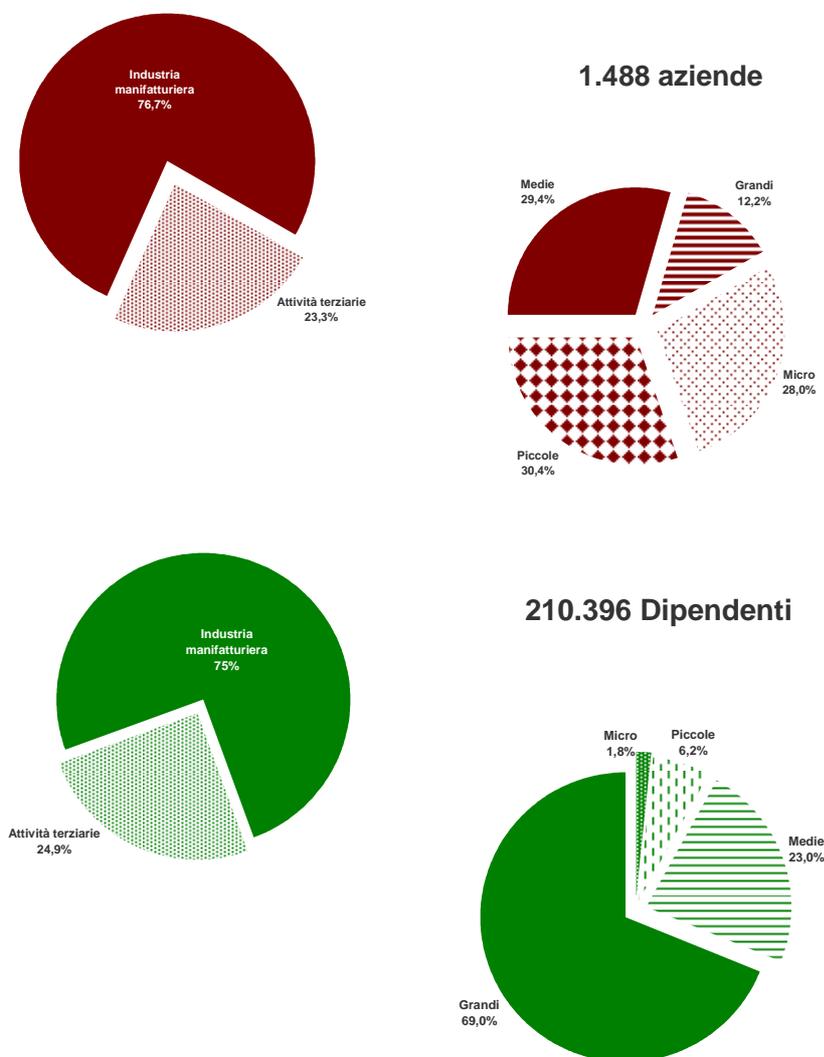
- Il 41% delle imprese lombarde applica un contratto aziendale con contenuti economici e la diffusione della contrattazione è alta anche nelle piccole imprese (30%). Come effetto della maggior diffusione della contrattazione aziendale tra le grandi imprese, più del 70% degli occupati delle imprese lombarde è "coperto" da un contratto aziendale con contenuti economici.
- La retribuzione media dei dirigenti delle imprese lombarde è stata pari nel 2011 a 115.555 euro, come effetto di livelli medi pari 99.015 euro per i dirigenti con meno di 6 anni di anzianità e a 133.601 euro per i dirigenti con più di 6 anni di anzianità.
- Tra il totale dei dirigenti, l'incidenza media del premio variabile si attesta al 7,1%. Complessivamente, per i dirigenti la quota di retribuzione legata al merito si attesta intorno al 27% e appare legata prevalentemente al raggiungimento di obiettivi individuali (superminimo e premio variabile), più che organizzativi (bonus).



Il Campione

Il campione di imprese che ha partecipato alla 5ª edizione dell'Indagine sul Mercato del Lavoro è composto da 1.488 aziende lombarde, per un totale di oltre 210.000 addetti. Per il terzo anno consecutivo il numero di aziende che partecipano all'indagine si colloca intorno alle 1.500; rispetto all'edizione dell'anno passato il numero di imprese risulta in leggero aumento (erano 1448 nel 2010). Ciò, oltre a dimostrare la sensibilità delle imprese verso questi temi, garantisce all'indagine una certa continuità e significatività nei risultati e accredita questa iniziativa del sistema confindustriale come una delle principali fonti informative sul tema. Non è facile, infatti, trovare informazioni dettagliate e tempestive sulle caratteristiche del mercato del lavoro a livello regionale e provinciale e questa indagine offre informazioni preziose tanto per gli operatori quanto per gli analisti e i *policy maker*.

Grafico 1 – Imprese e addetti del campione per macro-settore e classe dimensionale - Lombardia - 2011



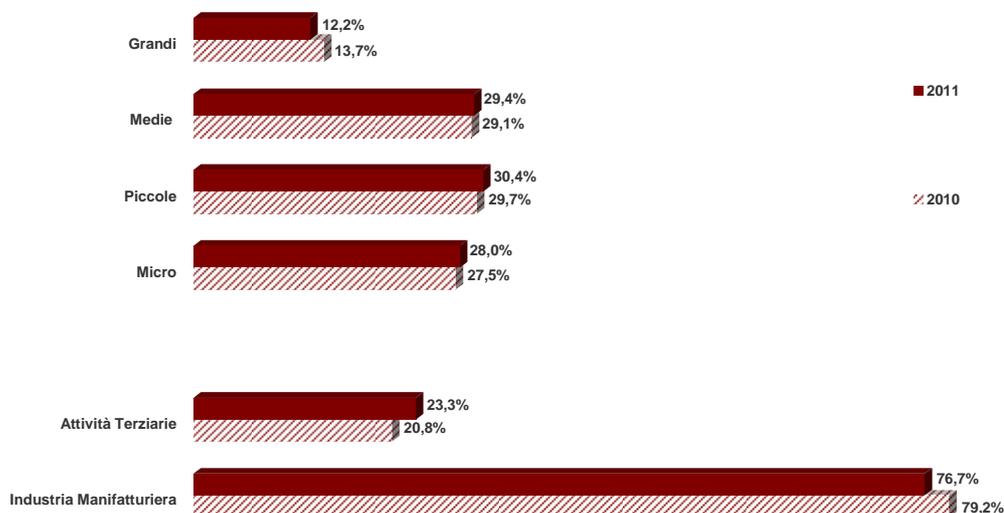
La composizione del campione per macro-settori presenta una prevalenza di imprese manifatturiere (77%) che è tipica di questa indagine e rispecchia le caratteristiche delle imprese aderenti alle Associazioni territoriali di Confindustria Lombardia. Tanto in termini di imprese,

quanto in termini di addetti, le attività terziarie rappresentano circa il 25% del campione. A livello dimensionale, si nota una elevata presenza delle medie e delle grandi imprese (rispettivamente 29% e 12%), seppur le micro e piccole imprese rappresentino la maggior parte del campione (complessivamente il 58%). Va notato, inoltre, che in termini di addetti l'80% si concentra nelle grandi imprese (Grafico 1).

Riguardo alla metodologia di classificazione delle imprese, le classi dimensionali sono costruite secondo la classificazione tradizionale: micro = fino a 15 addetti; piccole = 16-49 addetti; medie = 50-249 addetti; grandi = 250 addetti e oltre. Rispetto ai settori, invece, nell'indagine di quest'anno le imprese sono state classificate in base all'attività svolta (ossia in base a i codici di attività ATECO) e non al CCNL applicato come negli anni scorsi. Nel caso delle assenze e delle retribuzioni, tuttavia, si è mantenuta la classificazione per CCNL.

L'analisi della composizione del campione 2011 rispetto a quello del 2010 (Grafico 2) evidenzia una sostanziale stabilità in termini di distribuzione per settore e classi dimensionali; si nota, tuttavia, una diminuzione delle imprese manifatturiere e un incremento di quelle del terziario, a conferma di un trend di progressiva terziarizzazione dell'economia lombarda.

Grafico 2 – Imprese del campione per macro-settore e classe dimensionale - Lombardia – cfr. 2010/2011



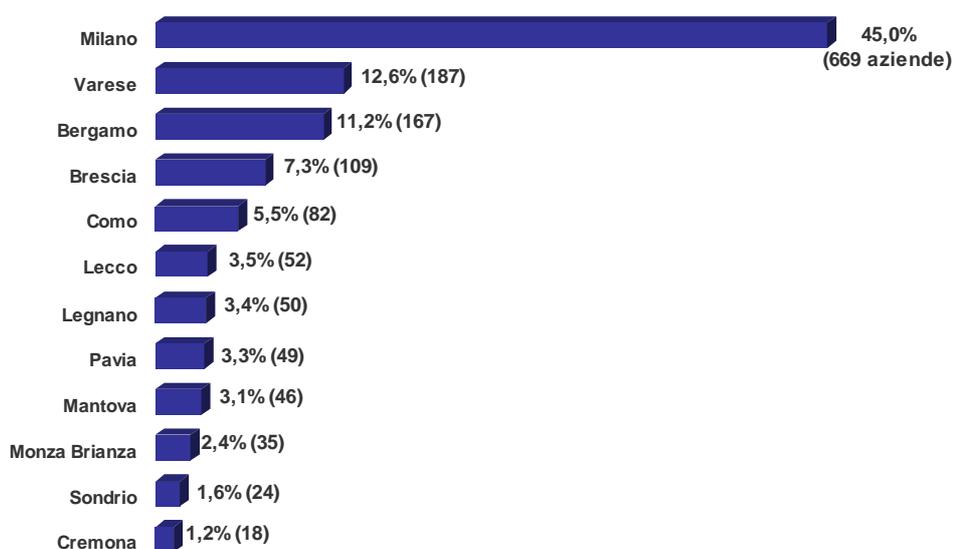
Come di consueto, l'indagine è stata svolta nel periodo febbraio-aprile del 2012 e le informazioni raccolte si riferiscono al 2011. La metodologia di rilevazione è consistita nell'invio di un questionario elettronico a tutte le imprese delle Associazioni Territoriali di Confindustria Lombardia. Ciascuna associazione ha curato l'invio e la raccolta dei questionari, che sono stati poi aggregati a livello regionale. Nella descrizione dei risultati verranno pertanto presentate sia le

medie regionali per macro-settori (industria e servizi), sia, per gli indicatori più rilevanti, le medie per ciascuna provincia.

In continuità con gli anni passati, l'attribuzione delle imprese a ciascuna provincia è effettuata sulla base dell'Associazione Territoriale, che non sempre corrisponde a quello della provincia amministrativa. Per questo motivo, le disaggregazioni territoriali illustrate durante l'analisi dei risultati comprendono anche i dati relativi all'area di Legnano, mentre il dato di Milano comprende quello della provincia di Lodi. Per facilitare l'esposizione, tuttavia, quando tratteremo i dati territoriali utilizzeremo sempre la dizione "dati provinciali".

La distribuzione provinciale del campione mostra una netta prevalenza delle imprese milanesi, che rappresentano complessivamente il 45% del campione, mentre si registra una numerosità molto bassa delle imprese delle province di Sondrio, Cremona e Monza e Brianza. I risultati relativi a queste province saranno comunque riportate nei grafici di descrizione dei risultati, ma la loro interpretazione dovrà necessariamente essere svolta con molta cautela in quanto numerosità così basse possono senz'altro nascondere significative distorsioni campionarie.

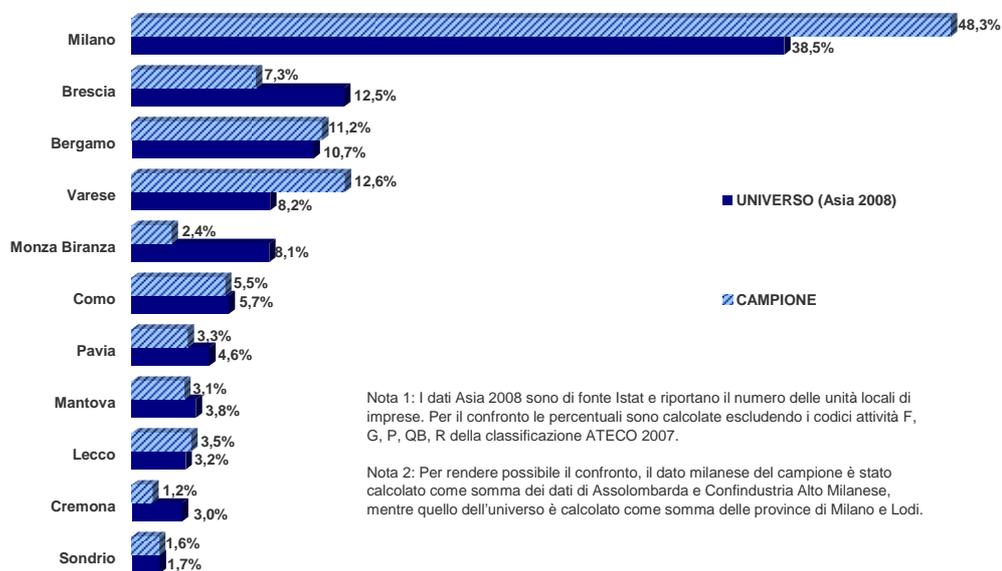
Grafico 3 – Imprese del campione per provincia - Lombardia - 2011



L'analisi della distribuzione provinciale del campione rispetto a quella dell'universo rilevato dai dati Istat mostra alcuni scostamenti (Grafico 4): in particolare, le province di Milano e Varese appaiono sovra-rappresentate nel nostro campione, mentre Brescia e Monza e Brianza appaiono sottorappresentate. Rispetto a Milano e Monza e Brianza va ricordato quanto detto l'anno passato circa la parziale sovrapposizione del bacino di riferimento delle due Associazioni, che può senz'altro aiutare a spiegare questi scostamenti. Nonostante i risultati raggiunti in termini di rappresentatività siano complessivamente buoni, questo è un ambito su cui è opportuno

continuare a investire nelle future edizioni dell'indagine, al fine di disporre di risultati la cui validità possa essere estesa anche oltre la realtà associativa confindustriale.

Grafico 4 –Imprese del campione vs universo per provincia - Lombardia - 2011



PRIMA PARTE

STRUTTURA E FLUSSI DELL'OCCUPAZIONE



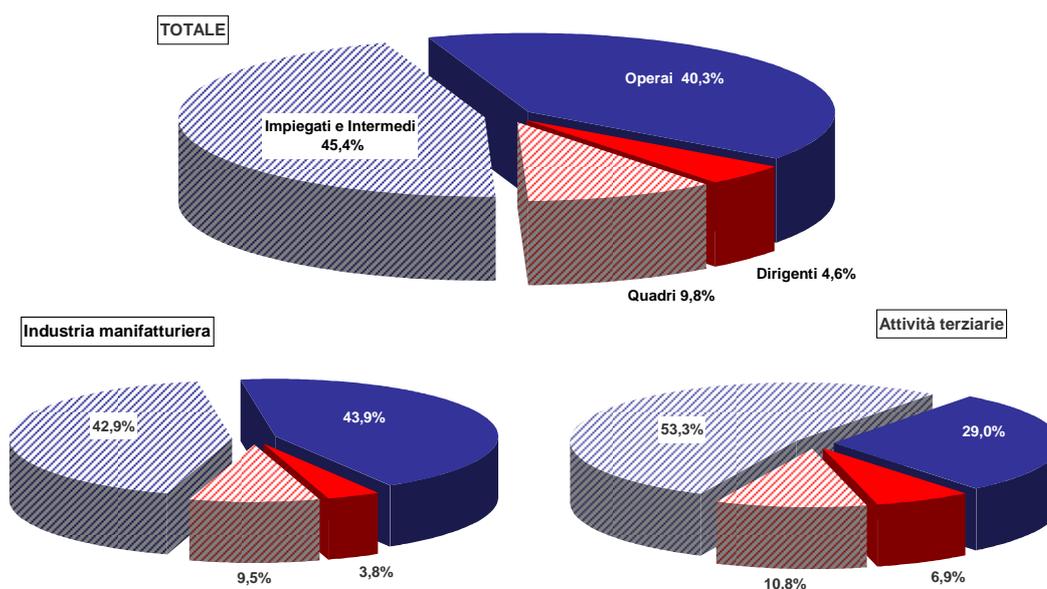
1 Qualifiche e tassi di terziarizzazione

L'analisi della struttura per qualifica dell'occupazione dipendente dell'economia lombarda conferma, anche nel 2011, l'elevata presenza del personale impiegatizio, che rappresenta il 45% del totale occupati (Grafico 5). Rispetto agli anni passati, cresce però l'incidenza del personale operaio, che complessivamente si attesta al 40%, e si riducono le differenze settoriali, con il comparto terziario che registra una presenza operaia che sfiora il 30%.

Questi risultati sono in parte il frutto della differente metodologia di classificazione settoriale delle imprese descritta nella sezione precedente (pag. 14), che include nel comparto terziario le imprese che pur applicando un contratto manifatturiero svolgono prevalentemente attività terziarie e verosimilmente impiegano anche una quota di personale operaio (mentre in precedenza vi rientravano solo le imprese con CCNL dei servizi, che normalmente sono imprese di servizi "pure", con una quota molto marginale di personale operaio).

A livello dimensionale (dato non mostrato nel grafico), la presenza di personale operaio è massima nelle piccole e nelle medie imprese, dove raggiunge rispettivamente il 51% e il 49%, mentre scende al 36% nelle grandi imprese. Si accentuano invece le differenze settoriali rispetto al personale direttivo e dirigenziale: la quota di quadri e dirigenti sfiora il 18% nei servizi, mentre si ferma al 13% nell'industria manifatturiera. Il dato medio segna una presenza di quadri che sfiora il 10% e di dirigenti vicino al 5%.

Grafico 5 - Struttura dell'occupazione dipendente per qualifica - Lombardia - 2011

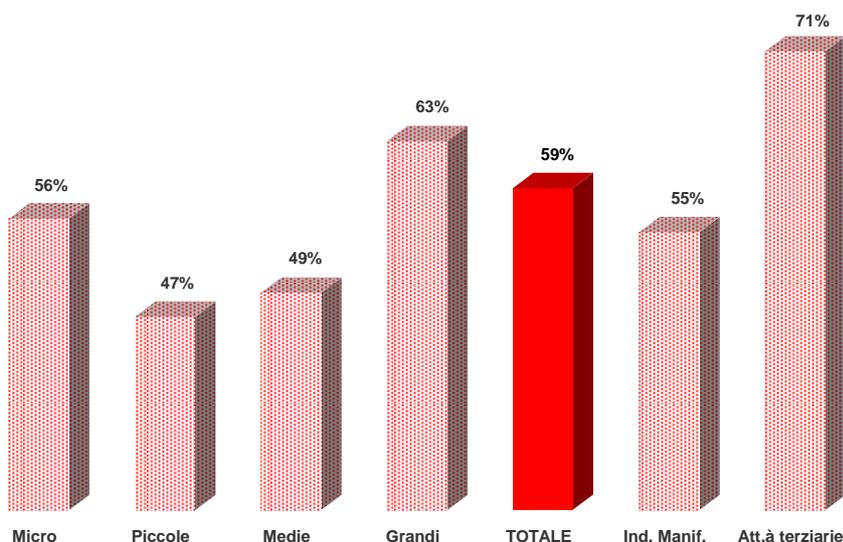


Tale struttura del personale determina un tasso di terziarizzazione implicita (ossia la quota di addetti full-time non operai sul totale dipendenti) che si colloca mediamente al 59% (Grafico 6).

Come riflesso delle differenze settoriali e dimensionali nella composizione della forza lavoro, il tasso di terziarizzazione implicita raggiunge valori sopra la media nelle grandi imprese (63%) e nelle imprese del terziario (71%).

Nonostante l'attenuazione delle differenze tra i due settori nella composizione per qualifica degli occupati, le differenze appaiono quindi ancora consistenti e delineano ambiti occupazionali con caratteristiche molto diverse. Se si considera però che l'anno passato registravamo tassi di terziarizzazione pari al 56% nell'industria e all'83% nei servizi, la spiegazione metodologica fornita sopra può non essere sufficiente a spiegare il fenomeno e tali risultati possono essere dovuti anche a una effettiva espansione dell'impiego di personale operaio nelle grandi imprese dei servizi che operano in comparti ad alta intensità di lavoro manuale (ad esempio logistica, trasporti, servizi di pulizia, telecomunicazioni).

Grafico 6 - Tasso di terziarizzazione implicita - Lombardia - 2011



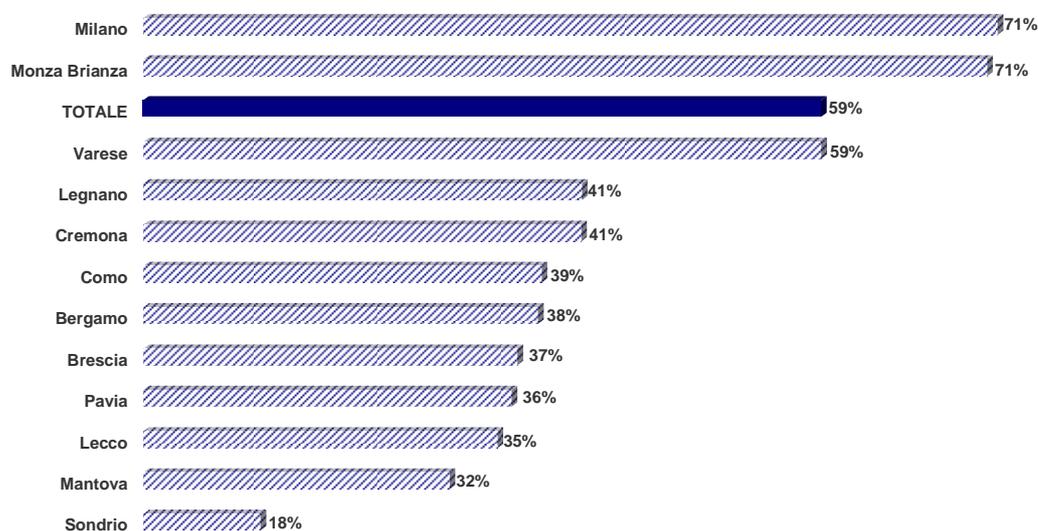
Si conferma invece l'elevata terziarizzazione delle micro imprese, dove l'indicatore raggiunge il 56%. Ciò indica che tali dimensioni interessano principalmente le imprese dei servizi e che esistono diverse realtà industriali molto piccole che pur operando in settori manifatturieri si occupano prevalentemente della commercializzazione e non della produzione dei manufatti.

A scanso di equivoci, va ricordato che il tasso di terziarizzazione non è un indicatore della qualità e dei contenuti del lavoro; come è noto, infatti, vi possono essere operai con qualifiche molto elevate e impiegati molto poco qualificati.

I dati provinciali non segnano differenze significative rispetto all'anno passato e confermano il trend di progressiva espansione del processo di terziarizzazione che ormai da diversi anni ha

caratterizzato l'area del capoluogo e che coinvolge ora anche i territori storicamente caratterizzati da un tessuto imprenditoriale largamente manifatturiero.

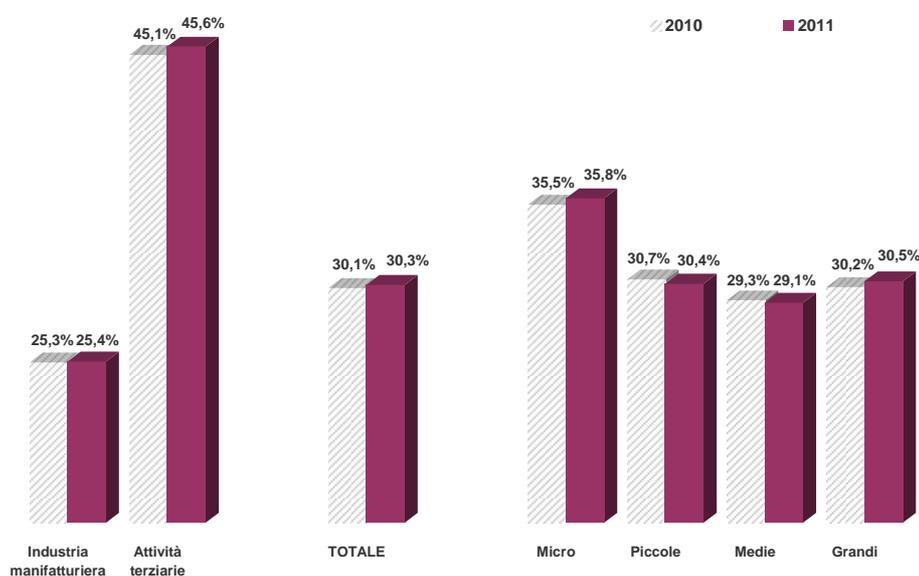
Grafico 7 - Tasso di terziarizzazione implicita per provincia - Lombardia - 2011



2 Tassi di femminilizzazione

Il tasso di femminilizzazione dell'economia lombarda si è attestato nel 2011 al 30%, in sostanziale continuità rispetto al 2010. La presenza delle donne è significativamente più alta nelle attività terziarie (46%), mentre a livello dimensionale spicca il dato delle micro imprese, dove le donne rappresentano il 36% degli occupati.

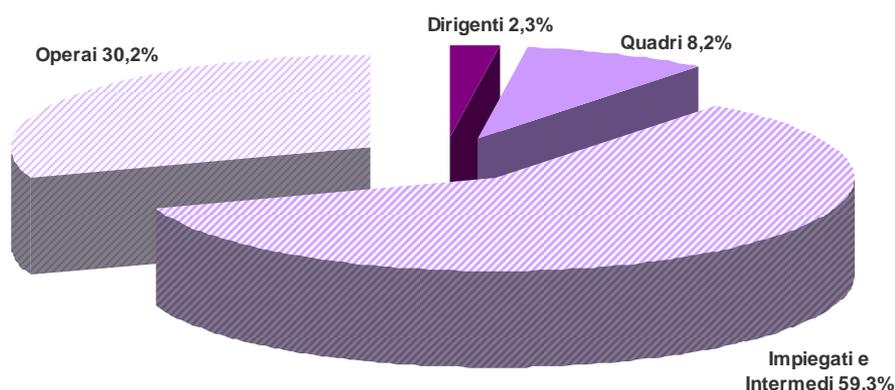
Grafico 8 - Tasso di femminilizzazione per settore e dimensioni - Lombardia - 2010/2011



Servizi e micro imprese sono dunque i due comparti più in grado di attrarre occupazione femminile, probabilmente a causa delle maggiori possibilità di flessibilità che li contraddistinguono soprattutto in termini di forme contrattuali e gestione del tempo; la scelta di lavorare delle donne è spesso condizionata dalla possibilità di ottenere un contratto part-time e questa tipologia contrattuale è molto più presente nelle attività terziarie che nel manifatturiero (vedi paragrafo 5.2).

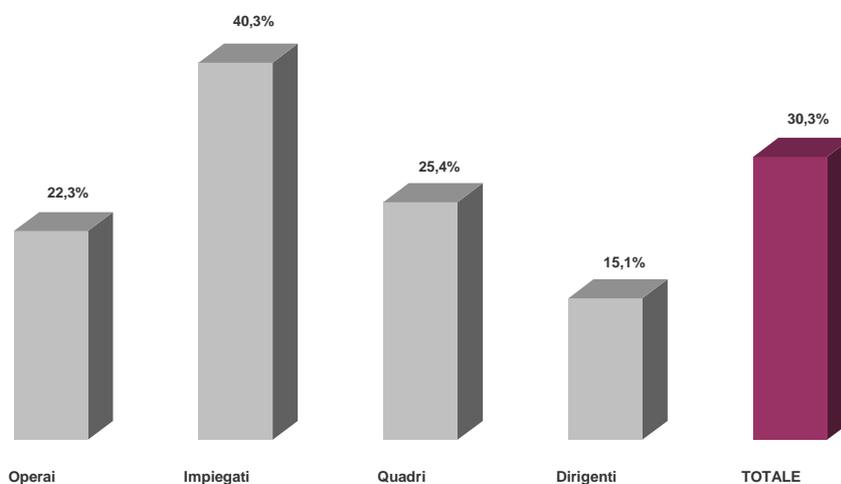
Spesso si argomenta la maggior presenza femminile nel comparto terziario anche legandola alla elevata disponibilità di posizioni impiegatizie che caratterizza tale comparto. Questa è certamente una spiegazione valida, tuttavia, come mostra il Grafico 9, l'occupazione femminile è composta per circa un terzo (30%) da personale operaio, segno che evidentemente le donne non si limitano a ricoprire posizioni impiegatizie (che interessano comunque il 60% dell'occupazione femminile) e che anche nei servizi il personale operaio è sempre più presente, come rilevato nel paragrafo 1.

Grafico 9 – Composizione dell'occupazione femminile per qualifica – Lombardia – 2011



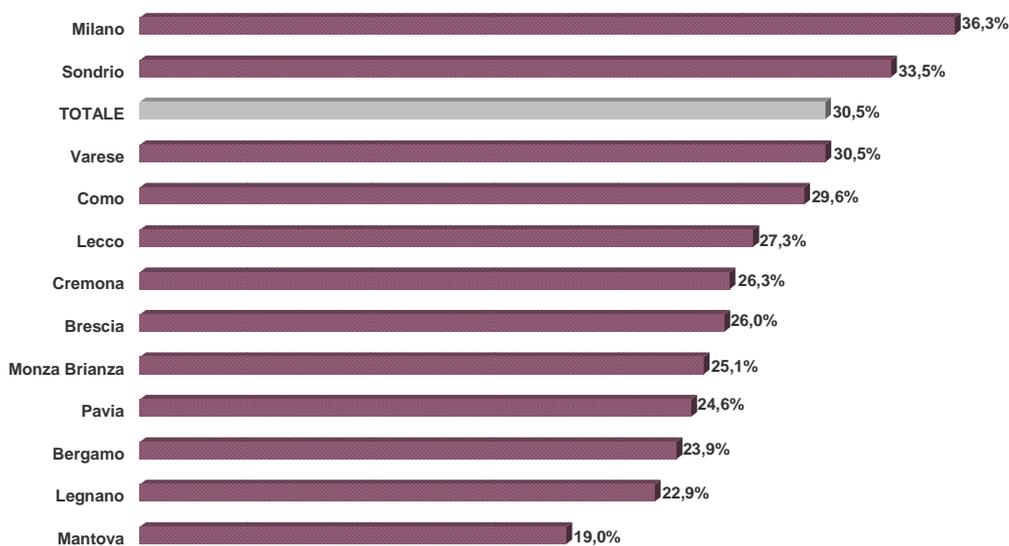
Il Grafico 9 ci dice inoltre che più del 10% delle donne occupa posizioni direttive o semi-direttive; tale dato è leggermente inferiore rispetto alla media generale (14%, Grafico 5) ed è confermato dall'analisi dei tassi di femminilizzazione per qualifica (Grafico 10), che riporta un'incidenza femminile inferiore alla media per tutte le qualifiche ad eccezione di quella impiegatizia. Se è vero che questi dati mostrano i limiti ben noti del mercato del lavoro italiano, la tendenza temporale offre uno scenario decisamente incoraggiante per il mercato del lavoro lombardo: confrontando i risultati delle passate edizioni, infatti, la quota di donne tra i quadri e dirigenti appare in crescita costante e sembra segnalare una sempre maggiore attenzione da parte delle imprese verso il reclutamento di personale femminile da destinare a posizioni a elevata responsabilità.

Grafico 10 - Tasso di femminilizzazione per qualifica – Lombardia – 2011



I dati provinciali mostrano una sostanziale omogeneità nei tassi di femminilizzazione nel territorio lombardo, con Milano e Sondrio che si collocano sopra le media e solo la provincia di Cremona che si colloca su valori molto al di sotto (per Cremona e Sondrio valgono tuttavia le avvertenze metodologiche riportate a pag. 15).

Grafico 11 - Tasso di femminilizzazione per provincia – Lombardia – 2011

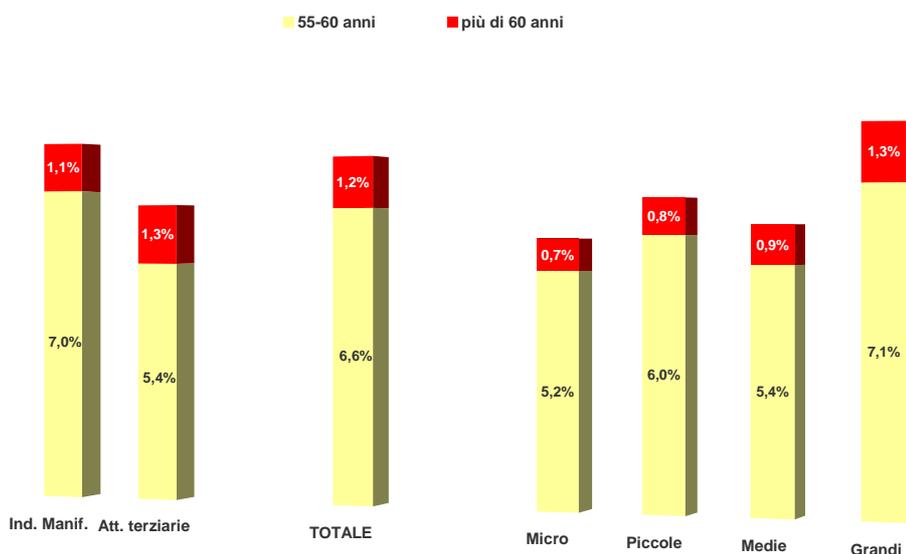


3 Età anagrafica

Una novità dell'edizione di quest'anno dell'indagine ha riguardato la rilevazione dell'età degli occupati delle imprese lombarde, e in particolare l'identificazione della quota di personale con più di 55 anni, ossia i più interessati dalla recente riforma del sistema previdenziale.

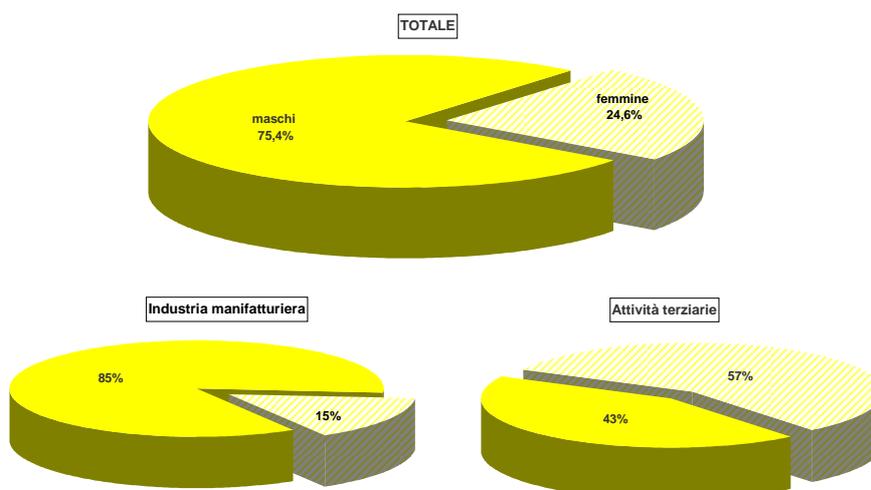
Come mostra il Grafico 12, complessivamente il 6,6% degli occupati dipendenti delle imprese lombarde ha tra i 55 e i 60 anni e l'1,2% ha più di 60 anni. La quota di over 55 è più alta nelle grandi imprese, dove raggiunge complessivamente l'8,4%, mentre si ferma al 5,9% nelle micro imprese. A livello settoriale è il comparto manifatturiero a registrare la quota maggiore di personale in età avanzata (8,1%).

Grafico 12 – Incidenza degli over 55 anni sul totale occupati – Lombardia – 2011



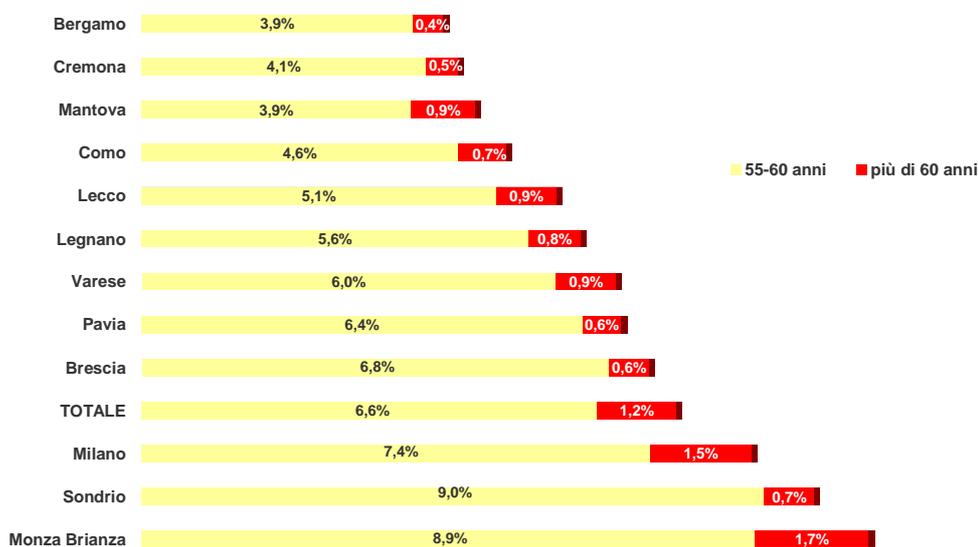
La composizione per sesso degli occupati con più di 55 anni mostra una netta prevalenza del personale maschile a livello complessivo, che nasconde però interessanti differenze settoriali: nell'industria le donne sono il 15% del totale, nei servizi sono la maggioranza e si attestano al 57% (Grafico 13).

Grafico 13 – Composizione degli occupati over 55 anni per genere – Lombardia – 2011



A livello provinciale, l'incidenza complessiva degli occupati over 55 varia dal 4,3% di Bergamo al 10,6% di Monza e Brianza, mentre l'incidenza dei soli over 60 raggiunge i valori massimi a Monza Brianza (1,7%) e Milano (1,5%) (Grafico 14).

Grafico 14 – Incidenza degli over 55 anni sul totale occupati per provincia– Lombardia – 2011

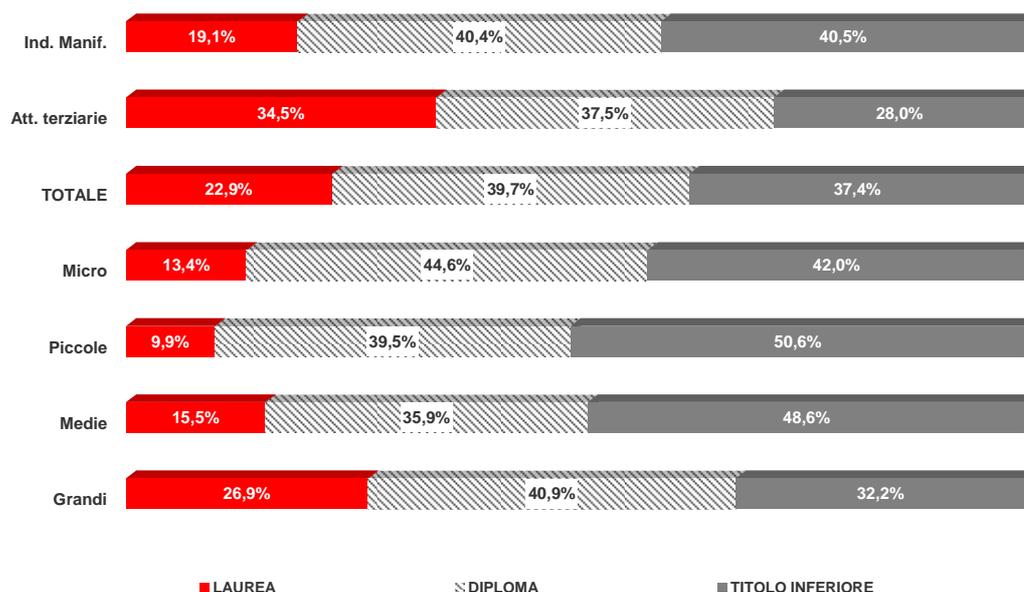


4 Scolarizzazione

La composizione dell'occupazione per titolo di studio mostra che mediamente nelle imprese lombarde il 23% degli occupati è laureato. Il dato supera la media regionale nelle imprese del terziario e in quelle di grandi dimensioni, mentre scende sotto il 10% nelle piccole imprese. Nelle piccole imprese e in quelle manifatturiere si concentra anche la quota maggiore di occupati con titolo di studio inferiore al diploma (rispettivamente il 51% e il 40% degli occupati).

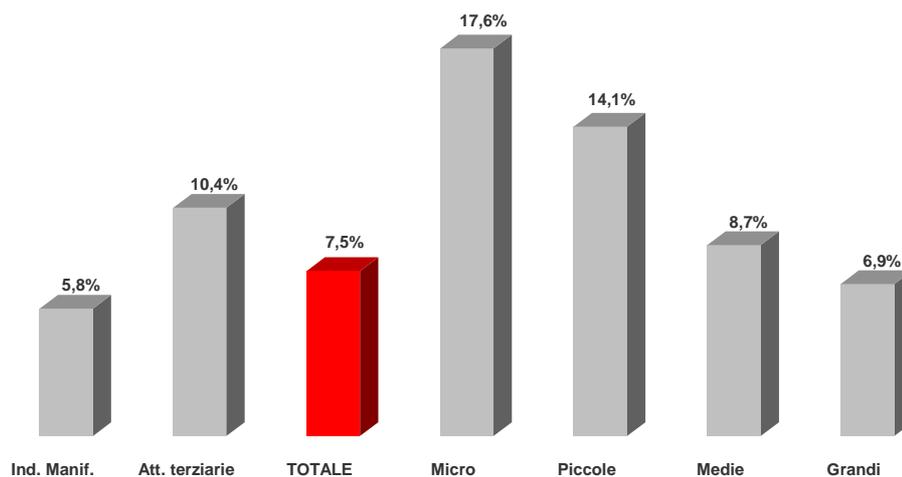
Il Grafico 15 ci dice anche che le micro imprese si confermano come il comparto in cui sono relativamente più presenti i diplomati (45%) e dimostrano inoltre un elevato impiego di laureati (13%). Quest'ultimo dato è confermato dall'analisi dell'impiego di laureati triennalisti da parte delle imprese lombarde (Grafico 16), dalla quale emerge che le micro imprese rappresentano il comparto in cui i triennalisti presentano la maggior incidenza sui laureati. Leggendo questi risultati insieme a quanto è stato detto sui tassi di terziarizzazione e di femminilizzazione, e considerando che le micro-imprese presentano anche l'incidenza più bassa di personale in età avanzata (Grafico 12), ne emerge un quadro in cui il territorio lombardo si caratterizza per la presenza di un tessuto produttivo di micro-imprese virtuose, che combinano elevati tassi di occupazione femminile, posizioni lavorative non-manuali, personale qualificato e relativamente giovane, tutte caratteristiche che incrementano il potenziale innovativo di questa categoria di imprese.

Grafico 15 - Struttura dell'occupazione per titolo di studio - Lombardia - 2011



Anche tra le piccole imprese l'apprezzamento per le lauree triennali è cresciuto nell'ultimo anno, mentre si è mantenuto pressoché stabile nelle medie ed è lievemente diminuito nelle grandi. Questo conferma l'apprezzamento per questo tipo di formazione universitaria specialmente da parte delle imprese di dimensioni minori.

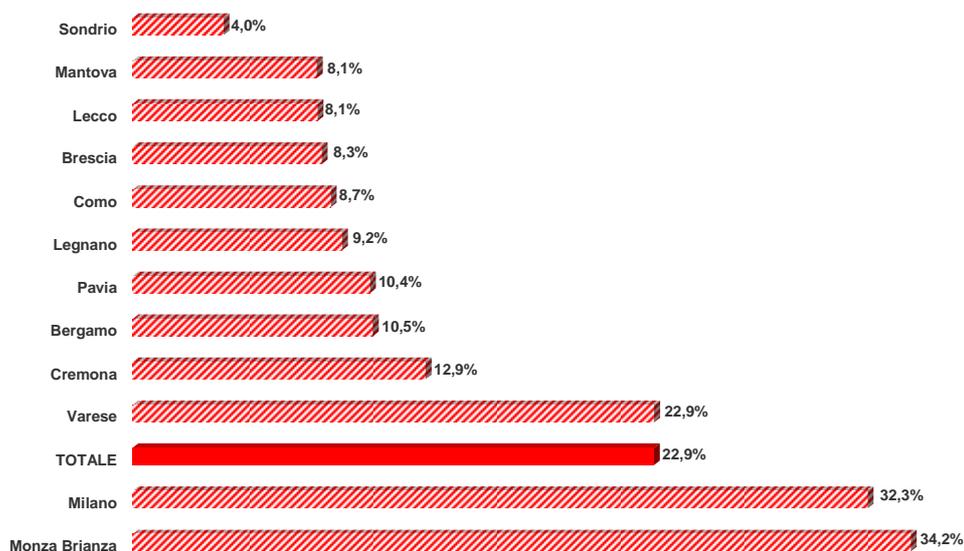
Grafico 16 - Quota di laureati triennalisti sul totale laureati - Lombardia - 2011



A livello settoriale, le differenze appaiono molto più attenuate rispetto agli scorsi anni; ciò è dovuto alle osservazioni fatte in precedenza circa l'incremento del personale operaio nelle grandi imprese dei servizi e i cambiamenti metodologici adottati dall'indagine.

I dati provinciali confermano l'elevata eterogeneità tra i diversi territori rispetto alla presenza di laureati, con Monza e Brianza e Milano che per il terzo anno consecutivo si collocano al di sopra della media regionale. Su questi dati incidono ovviamente tanto le caratteristiche del tessuto produttivo, quanto le caratteristiche del campione di ciascun territorio.

Grafico 17 – Quota di lavoratori laureati per provincia – Lombardia – 2011

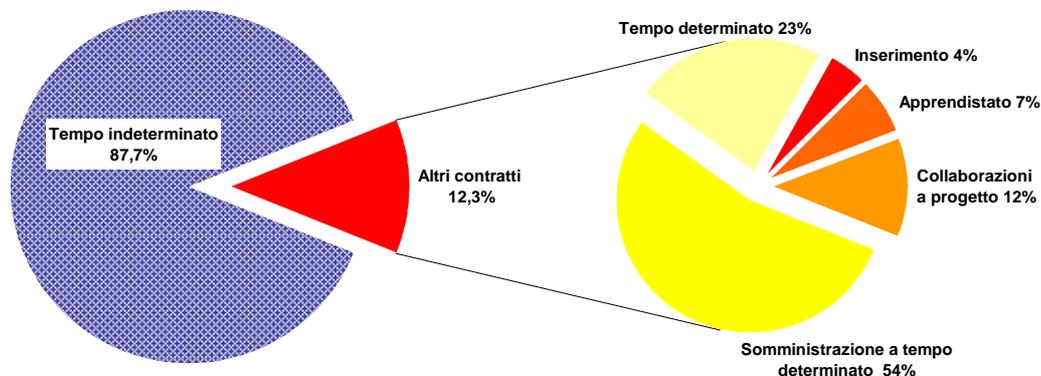


5 Forme contrattuali

Nel 2011 l'87,7% dell'occupazione complessiva lombarda aveva un contratto a tempo indeterminato. Le forme contrattuali flessibili (tempo determinato, co.co.pro, apprendistato, inserimento, somministrazione) hanno riguardato il 12,3% dei rapporti di lavoro. Va ricordato che, giuridicamente, considerare il contratto di apprendistato come forma contrattuale flessibile è una forzatura; tuttavia, per facilitare l'esposizione e per omogeneità metodologica rispetto alle scorse edizioni verrà considerato tra i contratti flessibili.

L'incidenza dei contratti flessibili risulta complessivamente in aumento rispetto all'anno passato e riflette le incertezze che imprese e lavoratori stanno vivendo in questi anni; i segnali di ripresa che si avvertivano verso la fine del 2010 sono proseguiti per i primi mesi del 2011, per poi precipitare a metà anno in un nuovo periodo recessivo. In situazioni congiunturali di questo tipo il ricorso delle imprese ai contratti flessibili non ha alternative e rappresenta uno dei principali elementi che permettono al mercato del lavoro lombardo di mantenere elevati livelli occupazionali anche in periodi di forte instabilità quale è quello attuale.

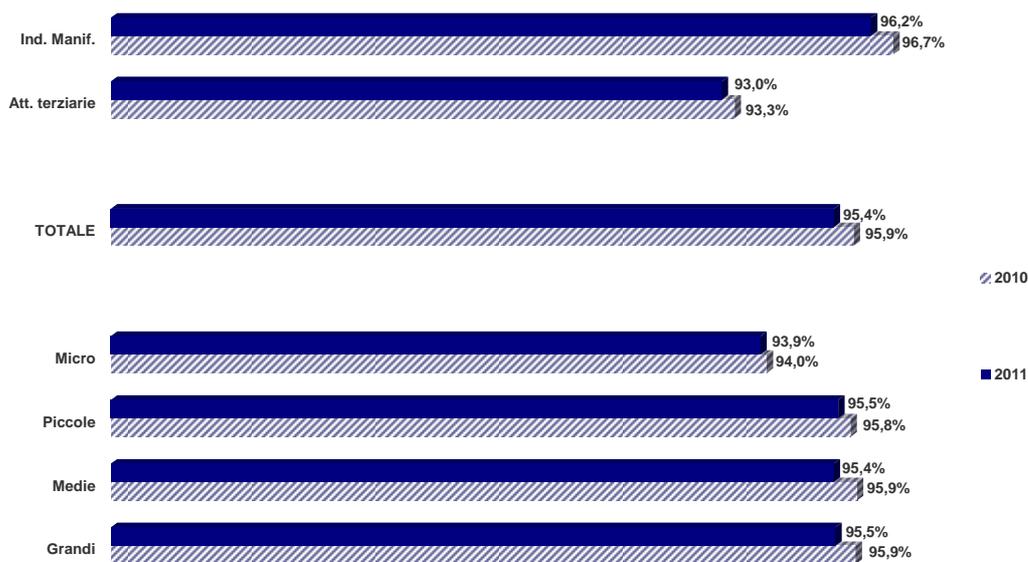
Grafico 18 – Composizione dell'occupazione per contratto - Lombardia – 2011



5.1 Contratto a tempo indeterminato

Per la sola occupazione dipendente (ossia al netto dei co.co.pro e dei lavoratori in somministrazione) i contratti a tempo indeterminato hanno riguardato nel 2011 il 95,4% degli addetti.

Grafico 19 - Quota di lavoratori alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato - Lombardia - diff. 2010/2011



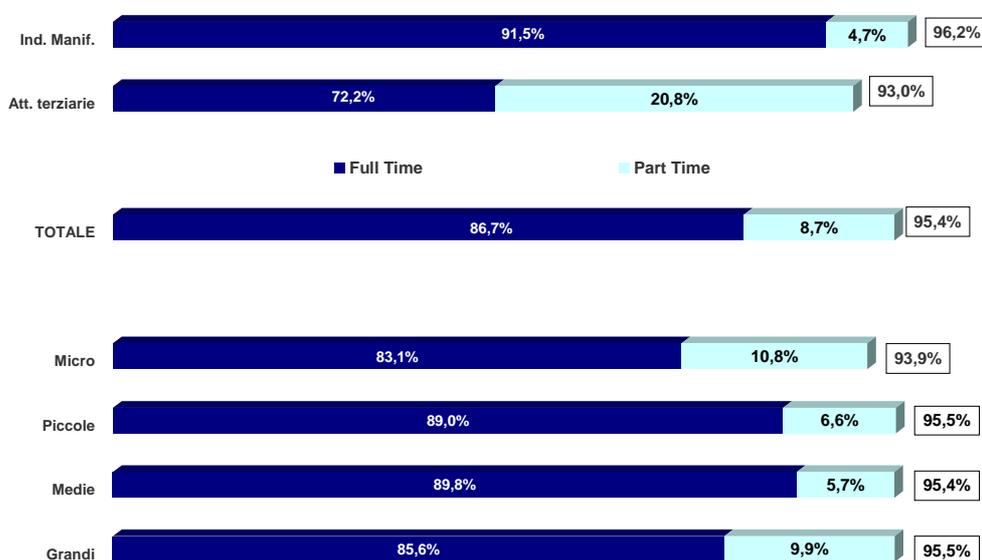
Il confronto settoriale conferma la maggior presenza di contratti stabili nel comparto manifatturiero rispetto al terziario già rilevata negli scorsi anni. In entrambi i comparti il confronto

tra 2010 e 2011 segna una leggera diminuzione di questo contratto; dal 96,7 al 96,2% nel manifatturiero e dal 93,3% al 93,0% nel terziario. Anche a livello dimensionale si registra una diminuzione contenuta per tutte le classi, ma si nota come nelle micro imprese il dato sia in sostanziale stabilità rispetto al 2010. Come frutto di questi andamenti il dato medio registra una diminuzione dell'incidenza degli occupati a tempo indeterminato dal 95,9% al 95,4% (Grafico 19). Sul calo, seppur contenuto, dell'occupazione a tempo indeterminato ha inciso senza dubbio l'esaurirsi della possibilità per molte imprese di ricorrere allo strumento della cassa integrazione.

Questi dati sono coerenti con quanto abbiamo appena sostenuto circa l'utilizzo dei contratti flessibili: nel 2011 le imprese hanno fronteggiato l'incertezza congiunturale facendo ricorso all'impiego dei contratti flessibili e salvaguardando il più possibile l'occupazione a tempo indeterminato. Questa interpretazione è confermata dai saldi occupazioni dell'anno che, nonostante il lieve calo dei contratti a tempo indeterminato, presentano complessivamente valori moderatamente positivi (vedi quanto riportato nel paragrafo 9).

Guardando la composizione dei contratti a tempo indeterminato (Grafico 20), si nota che anche nel 2011 il contratto part-time ha ricoperto un ruolo cruciale nel determinare l'elevata incidenza dei contratti a tempo indeterminato. Quasi il 9% degli occupati lombardi, infatti, aveva un contratto part-time a tempo indeterminato.

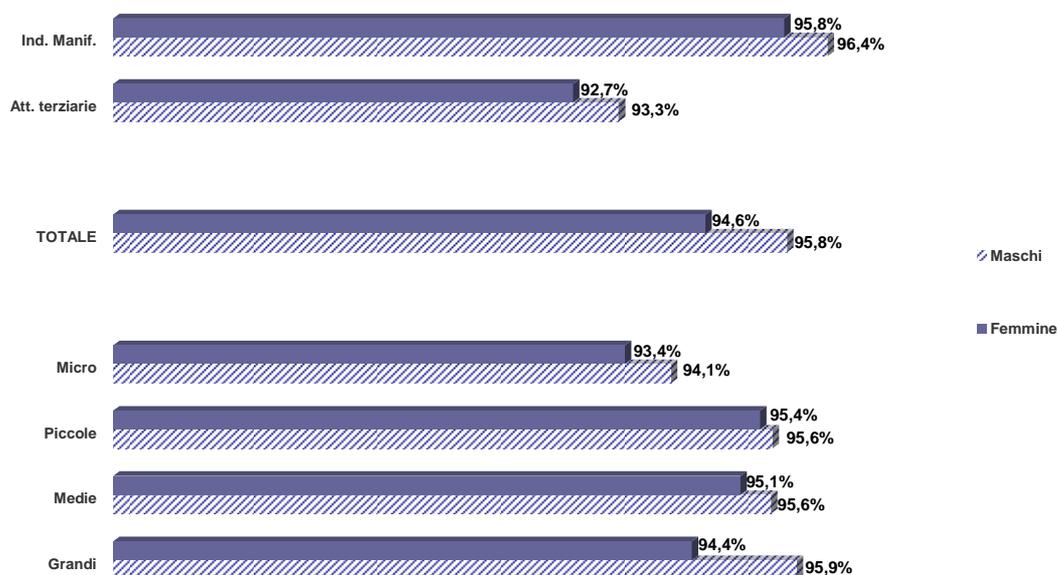
Grafico 20 - Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato - Full-Time vs Part-Time - Lombardia - 2011



Il contributo del part-time è particolarmente elevato nel terziario, dove supera il 20%, e nelle micro e grandi imprese, dove si colloca intorno al 10-11%, mentre si ferma al 5% nel manifatturiero e al 5-6% nelle piccole e medie imprese. Questi risultati confermano quanto sostenuto sopra circa il maggior grado di flessibilità delle imprese dei servizi come spiegazione della maggiore occupazione femminile che si registra in questi due comparti.

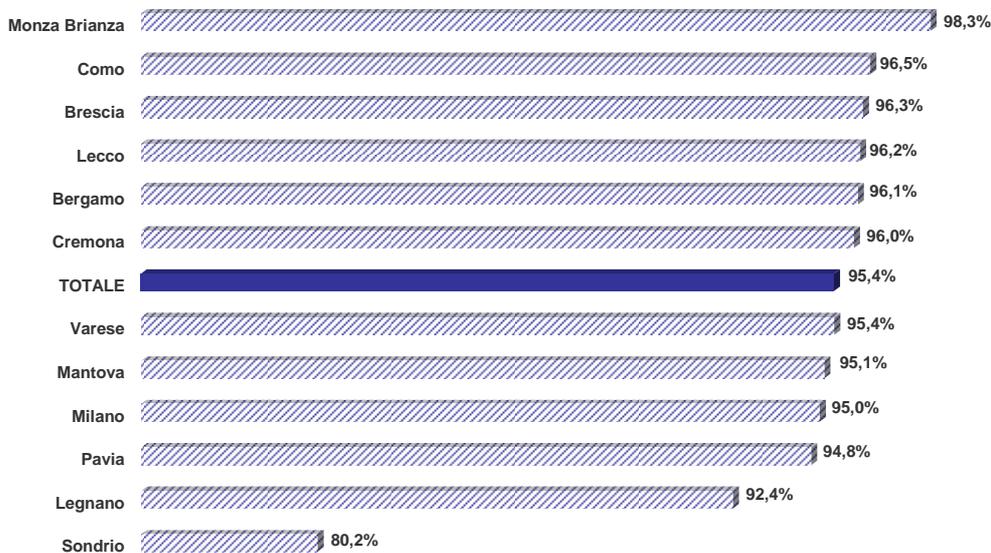
Il contratto a tempo indeterminato (full-time + part-time) è mediamente più presente tra gli uomini che tra le donne, ma senza grandi differenze, con quote rispettivamente pari al 95,8% e al 94,6% (Grafico 21). La maggior presenza di questo contratto tra gli uomini si manifesta in tutte le classi dimensionali e in entrambi i macro-settori analizzati, raggiungendo il valore minimo nelle piccole imprese (0,2%) e quello massimo nelle grandi (1,5%).

Grafico 21 - Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato per genere - Lombardia - 2011



I dati provinciali si presentano omogenei intorno alla media, con le uniche due eccezioni di Sondrio, che registra un'incidenza dei contratti a tempo indeterminato dell'80,2%, e di Monza e Brianza che raggiunge il 98,3%.

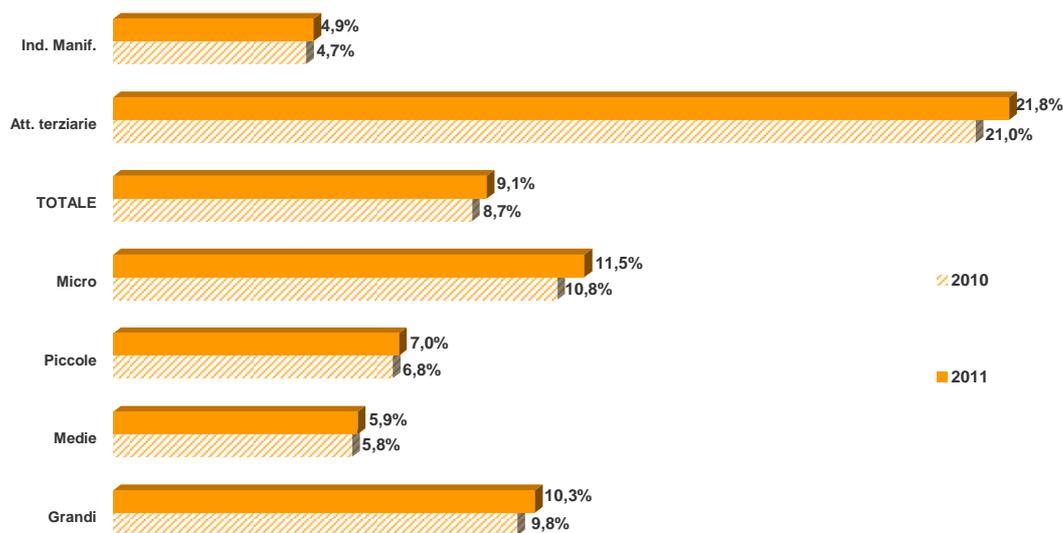
Grafico 22 - Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato per provincia - Lombardia - 2011



5.2 Il contratto part-time

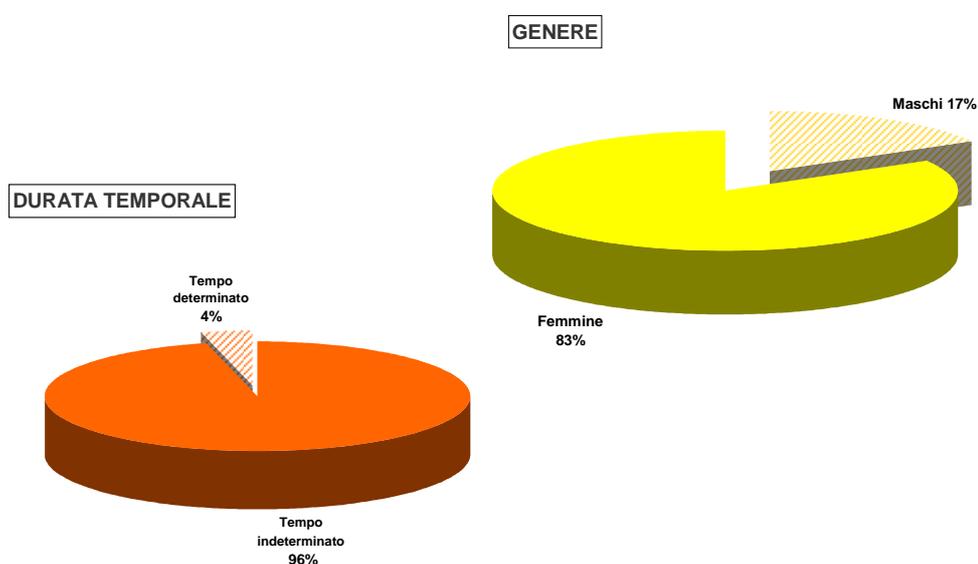
Il contratto part-time (indeterminato e determinato) si colloca mediamente al 9,1%, con punte del 21,8% nei servizi e dell'11,5% nelle micro imprese; servizi e micro imprese sono anche i due comparti in cui si registrano i maggiori incrementi nell'utilizzo di questo contratto rispetto allo scorso anno, ma le tendenze appaiono in crescita per tutte le disaggregazioni fornite. Da notare anche il dato delle grandi imprese, dove un occupato ogni dieci ha un contratto part-time.

Grafico 23 - Quota di lavoratori con contratto part-time - Lombardia - 2010/2011



Guardando la composizione dell'occupazione part-time per genere e durata del contratto (Grafico 24) emerge che questo contratto interessa in larga prevalenza le donne (83%) e gli occupati con contratto a tempo indeterminato (96%).

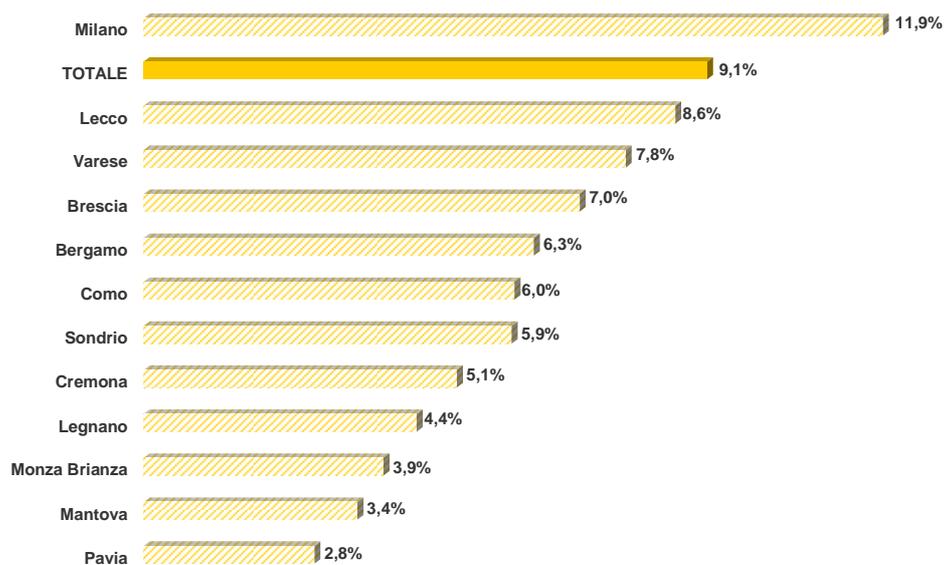
Grafico 24 - Composizione dei lavoratori part-time per genere e durata del contratto - Lombardia - 2011



I due dati sono in crescita rispetto allo scorso anno (erano rispettivamente all'81% al 94%) e ciò rinforza ulteriormente la validità dell'interpretazione del contratto part-time quale forma di "flessibilità stabile" altamente presente nell'economia lombarda e con ruolo determinante nel favorire l'occupazione femminile.

Come conseguenza dell'elevata terziarizzazione dell'economia milanese, gli occupati part-time raggiungono la quota massima nel capoluogo (che si colloca al 12%), mentre si fermano sotto il 3% a Pavia.

Grafico 25 – Quota di lavoratori con contratto part-time per provincia- Lombardia - 2011



5.3 Diffusione e intensità delle altre forme contrattuali

L'utilizzo delle altre forme di flessibilità contrattuale ha registrato un incremento tra il 2010 e il 2011. La tendenza coinvolge tutti i contratti considerati, ma per i contratti di apprendistato e di inserimento la variazione è molto lieve (Grafico 26 e Grafico 27).

Tra i dati spiccano in particolare quelli dell'interinale (ossia le somministrazioni a tempo determinato) e dei contratti a tempo determinato. Il primo rappresenta di gran lunga la forma contrattuale flessibile in cui i lavoratori sono più coinvolti; sono infatti il 7,2% del totale occupati i lavoratori impiegati con questo contratto. Il contratto a tempo determinato è invece la forma contrattuale più diffusa tra le imprese (50%) e la seconda in termini di lavoratori coinvolti (3,2%). Anche le collaborazioni a progetto sono piuttosto diffuse tra le imprese, con un percentuale che si avvicina a quella dei contratti a termine, ma la loro incidenza in termini di lavoratori coinvolti rimane contenuta intorno all'1-2%.

Il contratto di lavoro interinale rappresenta dunque la forma contrattuale flessibile più presente nel mercato del lavoro lombardo del 2011. Poiché l'interinale è utilizzato dalle imprese prevalentemente per fronteggiare picchi produttivi, il suo intenso utilizzo nell'anno passato conferma ancora una volta la particolarità del periodo economico, caratterizzato da un alternarsi

tra momenti di ripresa e momenti di frenata dei mercati, che hanno generato interventi continui di aggiustamento da parte delle imprese circa la forza lavoro impiegata. Tuttavia, poiché la diffusione di questo contratto tra le imprese (39%) è risultata limitata rispetto al contratto a tempo determinato e alle collaborazioni a progetto, i risultati suggeriscono anche che solo una parte delle imprese ha reagito all'incertezza della situazione ricorrendo a questo contratto in modo intensivo.

Grafico 26 - Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità - Lombardia - 2010/2011

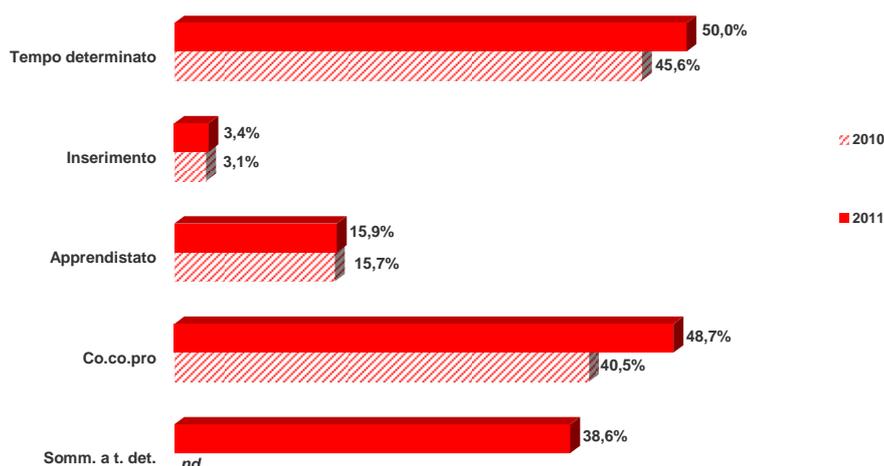
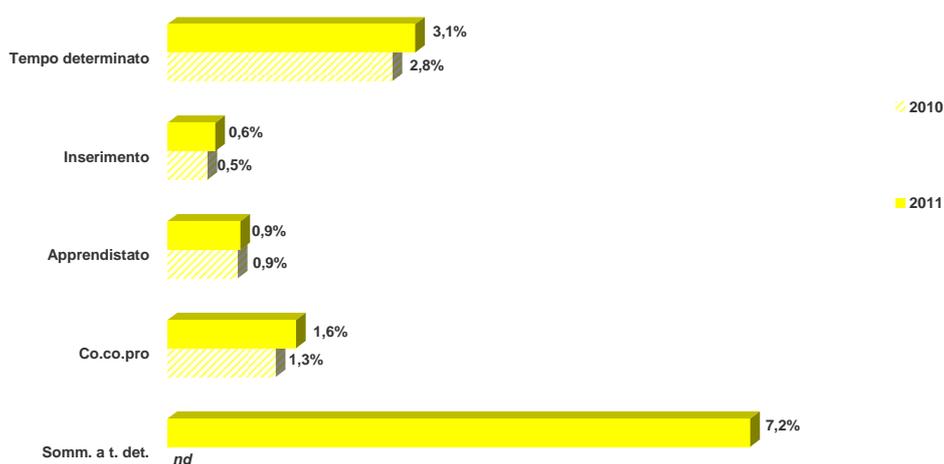


Grafico 27 - Quota di lavoratori coinvolti nelle forme di flessibilità - Lombardia - 2010/2011

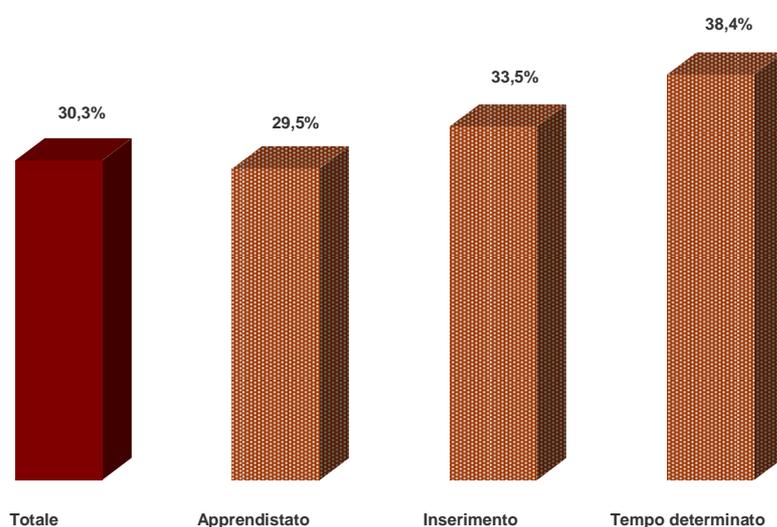


La diffusione e l'incidenza del contratto di apprendistato è marginale, come rileviamo ormai da alcuni anni. Ciò rappresenta un elemento di criticità ed è auspicabile un rilancio di questo strumento contrattuale, anche grazie ai recenti interventi normativi nazionali e regionali introdotti. Come ci insegnano le esperienze di alcuni paesi europei, infatti, si tratta di una

tipologia contrattuale che può rappresentare un canale di ingresso molto efficace di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Il tasso di femminilizzazione dei contratti flessibili riportato nel Grafico 28 mostra che, mediamente, la presenza delle donne nei contratti di inserimento e a tempo determinato è più alta rispetto alla loro incidenza sul totale occupati, mentre per l'apprendistato è leggermente inferiore. Questi risultati sono in linea con quanto rilevato l'anno passato e confermano la compresenza nel mercato del lavoro lombardo di segmenti differenziati di occupazione femminile: un gruppo ricopre posizioni di responsabilità e ad elevato contenuto professionale; un altro gruppo è occupato in posizioni impiegatizie, spesso con un contratto a tempo parziale; e un terzo gruppo non ha ancora raggiunto una posizione stabile e sta sperimentando i contratti flessibili.

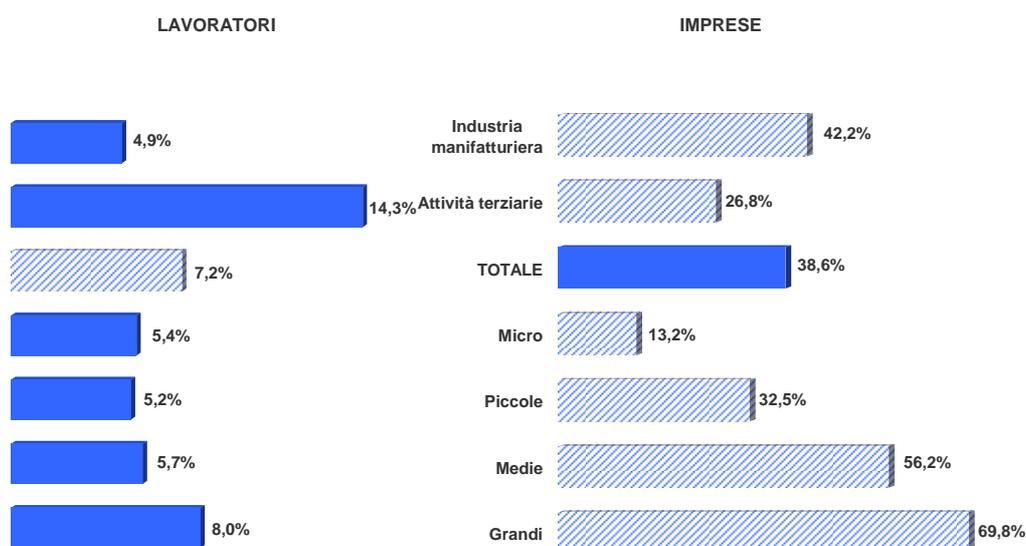
Grafico 28 - Quota di donne sul totale dei lavoratori coinvolti nelle forme di flessibilità - Lombardia - 2011



5.3.1 Le somministrazioni a tempo determinato

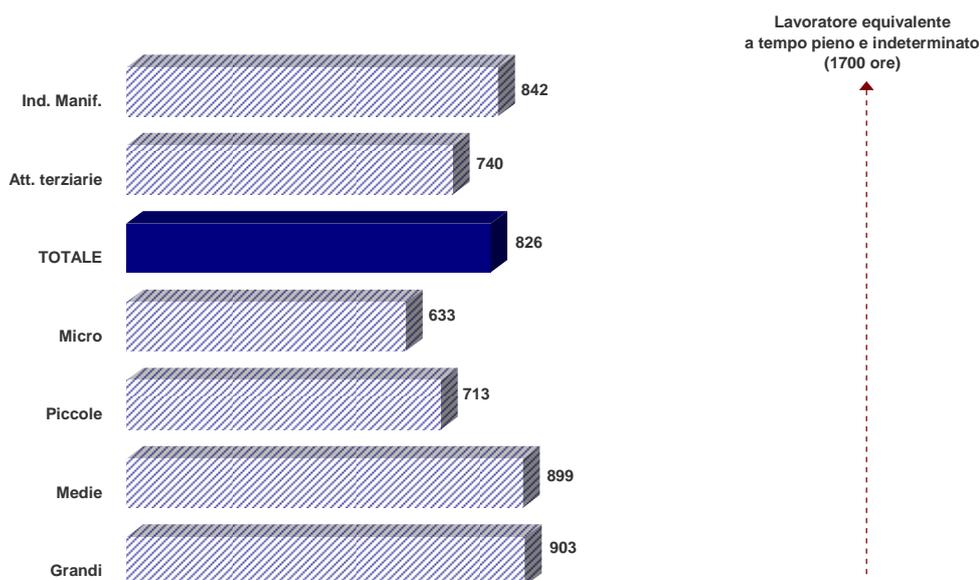
La diffusione del contratto di somministrazione a tempo determinato (ex-interinale) si è attestata nel 2011 al 39% delle imprese, mentre la quota di lavoratori complessivamente coinvolti in questa forma contrattuale ha raggiunto il 7,2%. La diffusione tra le imprese di questa tipologia contrattuale è più alta nel comparto manifatturiero (42%, contro il 27% dei servizi), ma l'incidenza tra gli addetti è decisamente più elevata nel comparto dei servizi, dove, probabilmente a causa del ricorso intensivo a questa forma contrattuale da parte di qualche grande impresa, raggiunge il 14%. A livello dimensionale, infatti, sono le grandi imprese a registrare l'incidenza maggiore di questo contratto tra gli addetti (8%), mentre tutte le altre classi si collocano intorno al 5-6%. Stando sul livello dimensionale, la quota di imprese che nel 2011 ha avuto almeno un lavoratore interinale, cresce al crescere delle dimensioni e raggiunge il suo massimo ancora nelle grandi imprese (70%).

Grafico 29 – Quota di lavoratori e imprese con contratto di somministrazione a tempo determinato - Lombardia – 2011



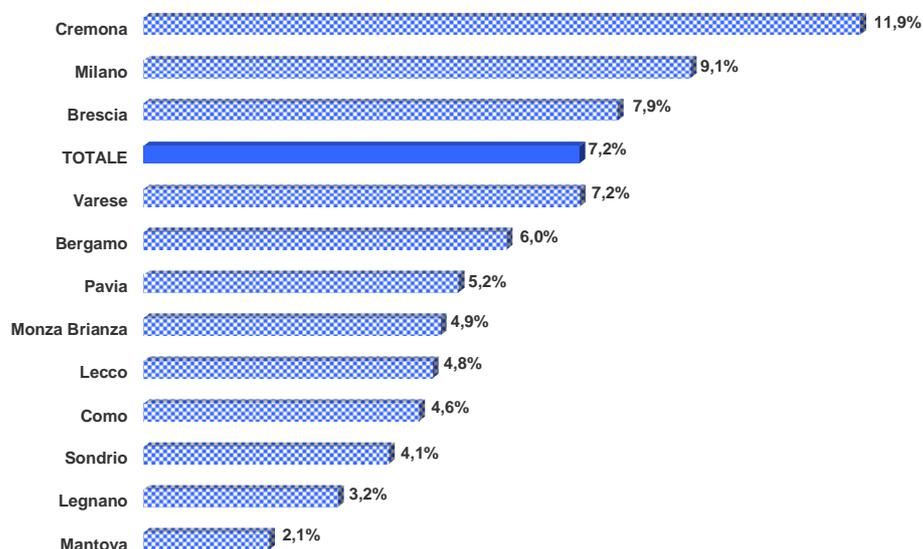
Mediamente, per i lavoratori delle imprese lombarde che hanno avuto un contratto di somministrazione a tempo determinato nel 2011 la missione è durata 826 ore, ossia quasi la metà del tempo di lavoro convenzionalmente stabilito per un lavoratore a tempo pieno (1.700 ore), con punte superiori alle 900 ore nelle grandi imprese. Le grandi imprese, dunque, oltre ad essere il comparto che ricorre maggiormente a questo contratto, sono anche quelle in grado di garantire la maggiore continuità temporale delle missioni.

Grafico 30 – Durata medie delle missioni in somministrazione a tempo determinato - Lombardia – 2011



I dati del 2011 confermano gradi di utilizzo di questo contratto molto diversificati a livello provinciale: si va da un'incidenza tra i lavoratori intorno al 2-4% nelle province di Mantova, Legnano e Sondrio, a valori superiori al 9% a Milano e Cremona (dove sfiora il 12%).

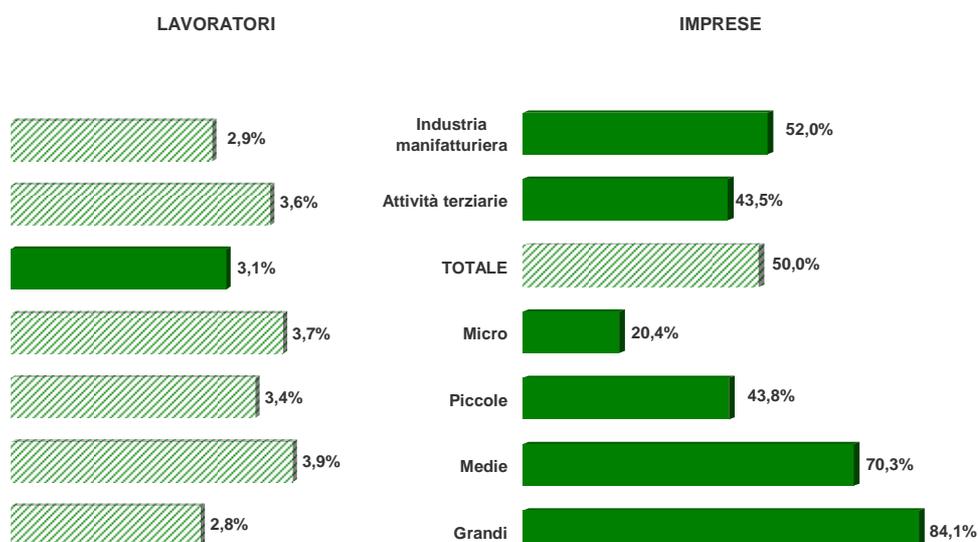
Grafico 31 – Incidenza dei lavoratori in somministrazione a t. determinato per provincia - Lombardia – 2011



5.3.2 Il contratto a tempo determinato

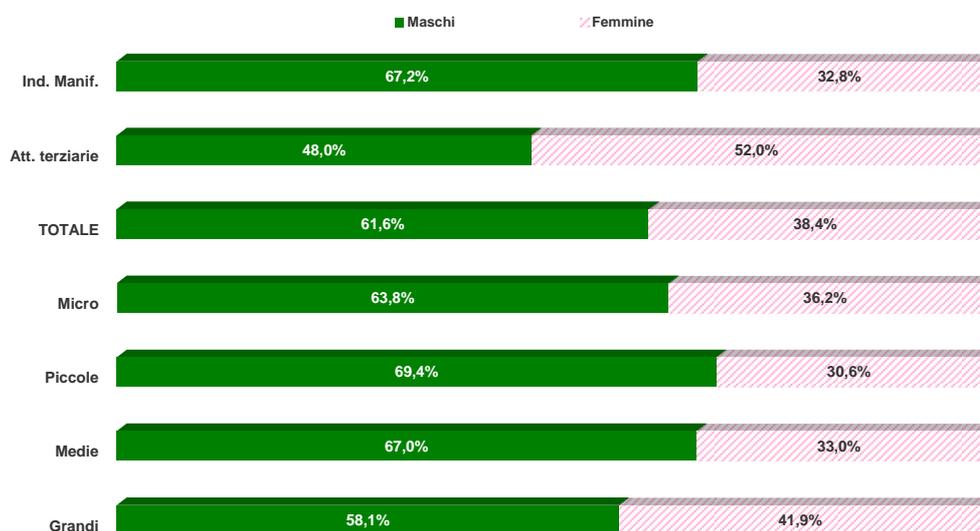
Se il contratto di lavoro interinale è stato il contratto flessibile con maggiore incidenza tra gli occupati delle imprese lombarde nel 2011, il contratto a tempo determinato rappresenta la forma contrattuale flessibile più diffusa; una impresa lombarda ogni due, infatti, ha impiegato almeno un lavoratore con questo contratto. La quota di lavoratori coinvolti si colloca invece al 3,1%.

Grafico 32 – Quota di lavoratori e imprese con contratto a tempo determinato - Lombardia – 2011



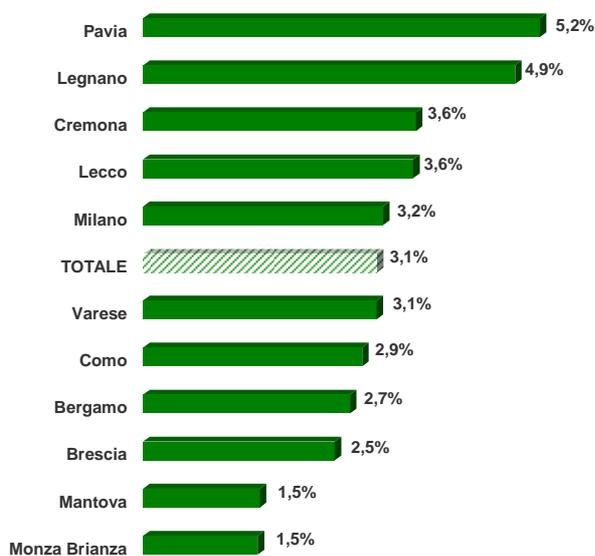
Come nel caso dell'interinale, anche per il contratto a tempo determinato la diffusione tra le imprese è maggiore nel comparto manifatturiero (52%, contro il 43,5% dei servizi), ma l'incidenza tra gli addetti è più alta nei servizi (3,6%), anche se su livelli decisamente inferiori a quelli dell'interinale. Nelle grandi imprese, l'utilizzo del contratto a tempo determinato si attesta all'84%, mentre nelle micro imprese si ferma al 20% (Grafico 32).

Grafico 33 – Composizione per genere degli occupati con contratto a tempo determinato - Lombardia – 2011



Come abbiamo già rilevato nel Grafico 28, il tasso di femminilizzazione tra gli occupati con contratto a tempo determinato (38,4%) è superiore a quello che si riscontra tra il totale degli occupati (30,3%). Il Grafico 33 ci mostra che tale maggiore incidenza deriva principalmente dal comparto dei servizi, dove le donne rappresentano più della metà (52%) degli occupati con questo contratto, e dalle grandi imprese, dove raggiungono il 42%.

Grafico 34 – Incidenza dei lavoratori con contratto a tempo determinato per provincia - Lombardia – 2011



Nota: Dato di Sondrio non disponibile

I dati provinciali si distribuiscono in modo piuttosto omogeneo intorno alla media, con le eccezioni di Pavia e Legnano che si collocano intorno al 5% e Monza e Brianza e Mantova che non raggiungono il 2% (Grafico 34).

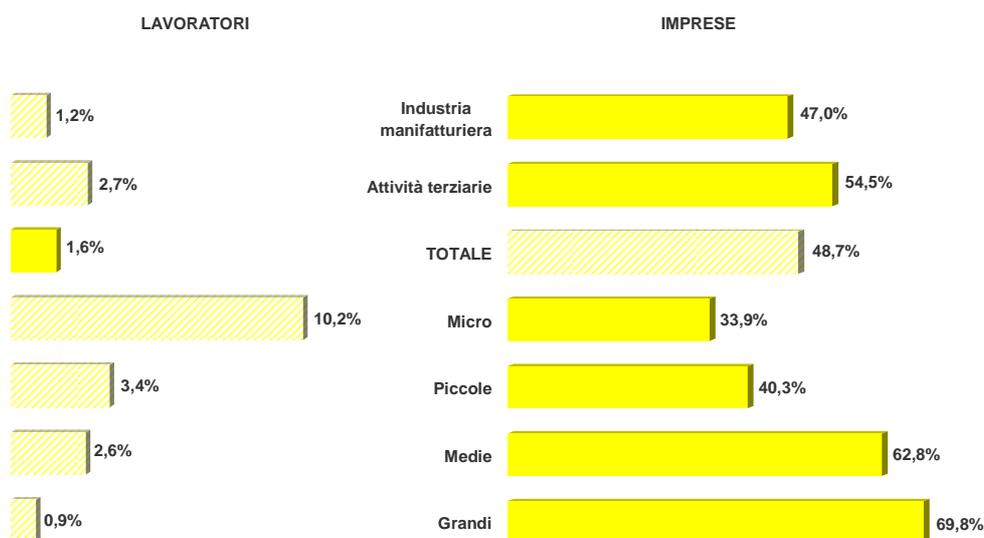
5.3.3 Le collaborazioni a progetto

Le collaborazioni a progetto sono la seconda forma contrattuale flessibile più diffusa tra le imprese lombarde nell'ultimo anno, con poco meno di una impresa ogni due (48,7%) che ha avuto nel corso del 2011 almeno un lavoratore impiegato con questa forma contrattuale.

Tuttavia, in linea con l'anno passato, la quota di lavoratori coinvolti è rimasta modesta; il dato medio conta infatti meno del 2% del totale dei lavoratori delle imprese lombarde occupati con questo contratto (Grafico 35). Va notato che mentre rispetto alla diffusione non si rilevano differenze consistenti tra i due macro-settori considerati dall'analisi, la quota di lavoratori coinvolti è più alta nei servizi (2,7%), che nel manifatturiero, dove si attesta su valori di poco superiori all'1%. È interessante anche osservare che mentre la diffusione delle collaborazioni tra le imprese cresce al crescere delle dimensioni, l'incidenza tra i lavoratori è sensibilmente più alta nelle micro imprese (10%) rispetto a tutti gli altri comparti dimensionali.

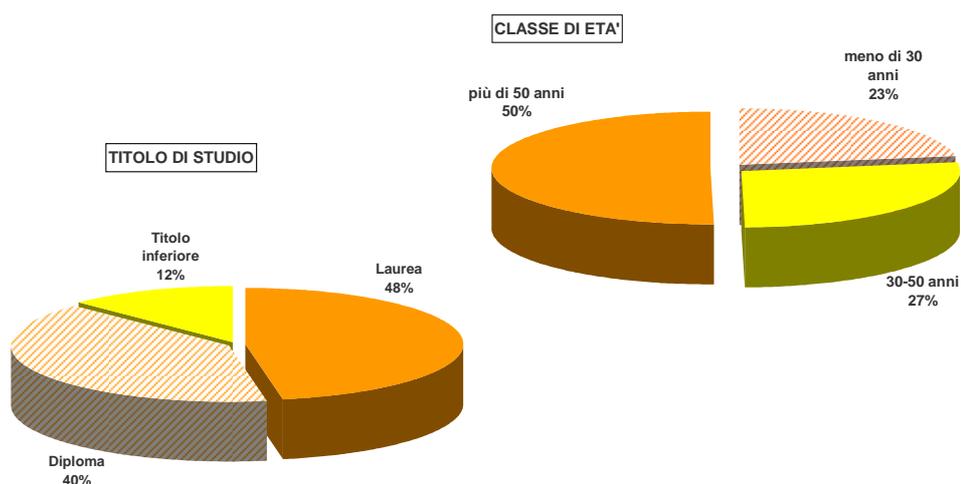
Da quanto detto fin qui rispetto all'utilizzo dei contratti flessibili, sembra emergere uno scenario per il 2011 in cui sono state prevalentemente le imprese dei servizi ad aver utilizzato i contratti flessibili. Per tutti i tre principali contratti considerati (interinale, tempo determinato, collaborazioni), le imprese del comparto terziario hanno registrato incidenze decisamente superiori rispetto alle imprese manifatturiere. Questo suggerisce che sono state prevalentemente le imprese del terziario ad aver registrato momenti congiunturali altalenanti nel corso dell'anno, mentre per le imprese manifatturiere la situazione sembrerebbe essere stata più stabile.

Grafico 35 - Quota di lavoratori e imprese con contratto di collaborazione a progetto - Lombardia - 2011



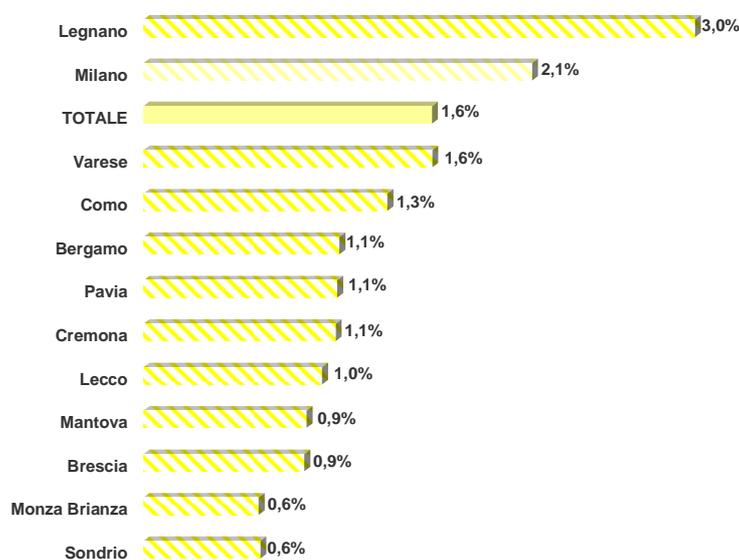
Tuttavia, rispetto ai collaboratori i dati ci permettono anche di osservare qualche caratteristica della popolazione occupata con contratto di collaborazione a progetto e il Grafico 36 mostra che il collaboratore tipo ha un livello di istruzione medio-alto (diploma o laurea) e ha più di 50 anni di età. Sembra quindi che questo contratto sia utilizzato dalle imprese soprattutto per interventi di tipo consulenziale da parte di lavoratori "maturi", anche se la consistente quota di giovani collaboratori (23%) indica che questa tipologia contrattuale è utilizzata anche come periodo di inserimento per i giovani in ingresso nel mercato del lavoro.

Grafico 36 - Composizione dei collaboratori a progetto per età e livello di scolarità - Lombardia - 2011



Il Grafico 37 mostra infine che a livello provinciale l'incidenza dei collaboratori varia dai valori sotto l'1% di Monza e Brianza e Sondrio a valori che raggiungono il 3% a Legnano.

Grafico 37 - Quota collaboratori a progetto per provincia - Lombardia - 2011



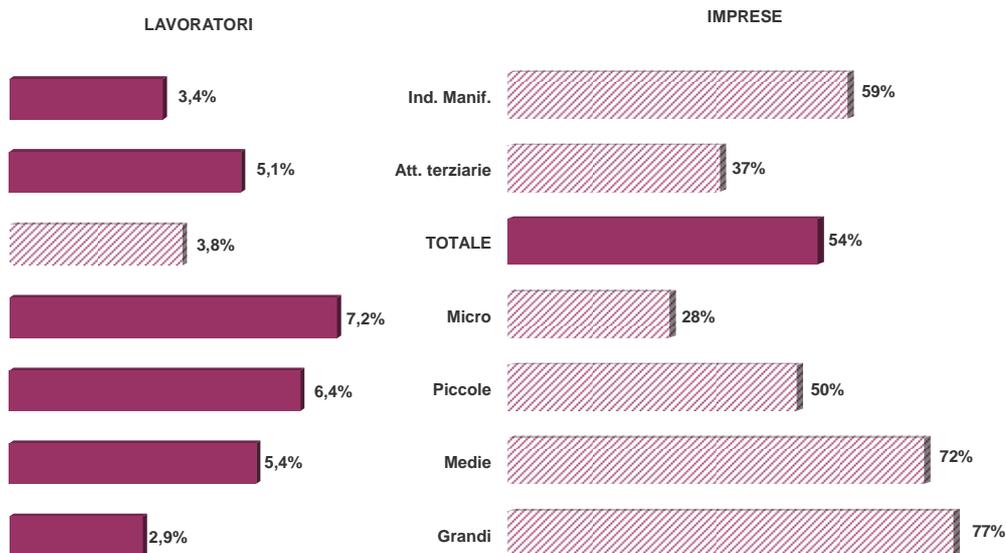
6 Lavoratori stranieri

La presenza di lavoratori stranieri nell'economia lombarda si conferma essere un fenomeno molto diffuso. La quota di imprese che utilizza almeno un lavoratore di origine non italiana (comunitario o extracomunitario) è risultata sopra al 50% nel 2011 (54%, Grafico 38), in continuità con quanto rilevato nel 2010. La diffusione del fenomeno è sensibilmente più elevata tra le imprese manifatturiere, dove sfiora il 60%, mentre non va oltre il 37% nei servizi.

A livello dimensionale la quota di imprese con lavoratori stranieri cresce al crescere delle dimensioni aziendali fino a raggiungere il 72% e il 77% rispettivamente nelle medie e nelle grandi imprese.

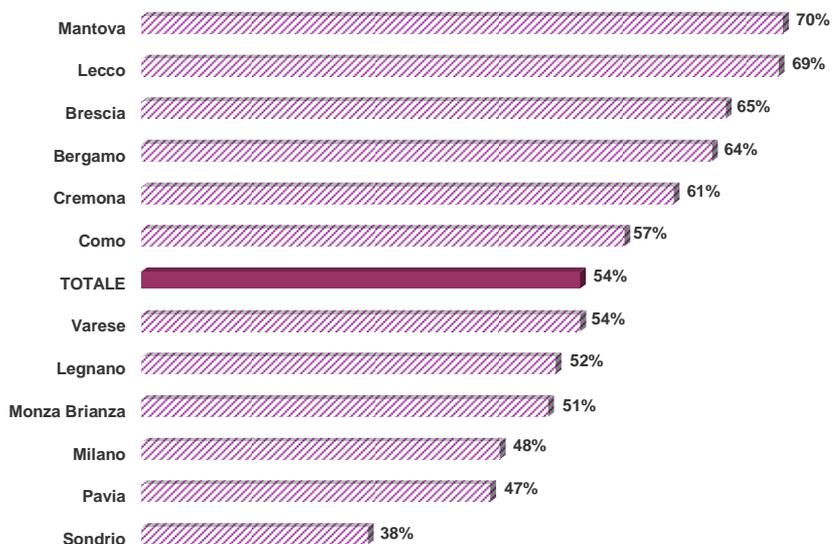
I dati relativi alla quota di lavoratori stranieri sul totale occupati (mediamente pari al 3,8%) segnano una incidenza più elevata nel comparto dei servizi, mentre a livello dimensionale gli stranieri incidono maggiormente sull'occupazione delle micro e piccole imprese (ma bisogna qui scontare l'effetto statistico delle minori dimensioni).

Grafico 38 - Quota di lavoratori stranieri e di imprese con lavoratori stranieri - Lombardia - 2011



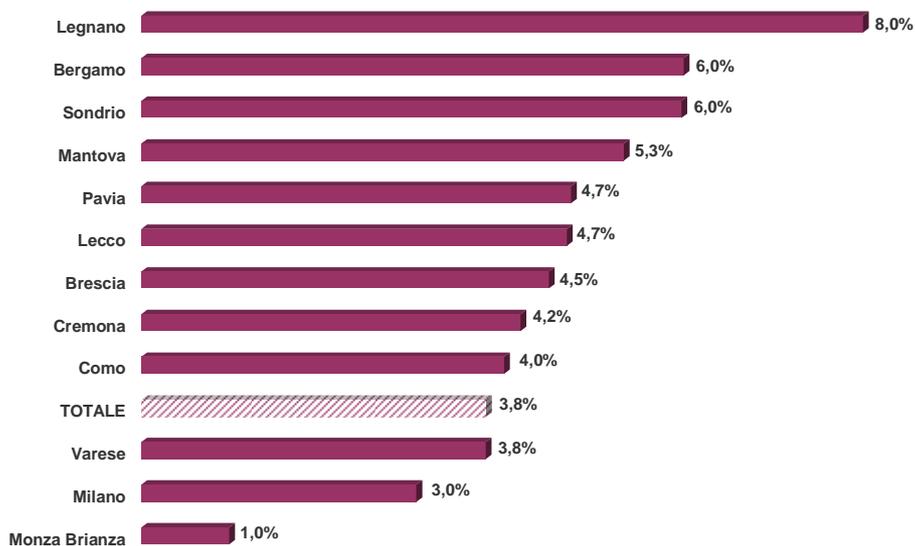
I dati provinciali relativi alla quota di imprese con lavoratori stranieri mostrano una variabilità molto alta; dal 38% di Sondrio al 69% e al 70% rispettivamente di Lecco e Mantova. Da notare che anche Bergamo e Brescia presentano valori sensibilmente sopra la media regionale (intorno al 64-65%).

Grafico 39 – Quota di imprese con lavoratori stranieri per provincia - Lombardia - 2011



Guardando invece la quota di lavoratori stranieri, Legnano emerge come l'area in cui gli stranieri sono relativamente più presenti (8%), seguita da Bergamo e Sondrio al 6%, mentre Milano e Monza e Brianza registrano i valori più bassi (rispettivamente 3% e 1%).

Grafico 40 – Incidenza dei lavoratori stranieri per provincia - Lombardia - 2011



7 Flussi in entrata

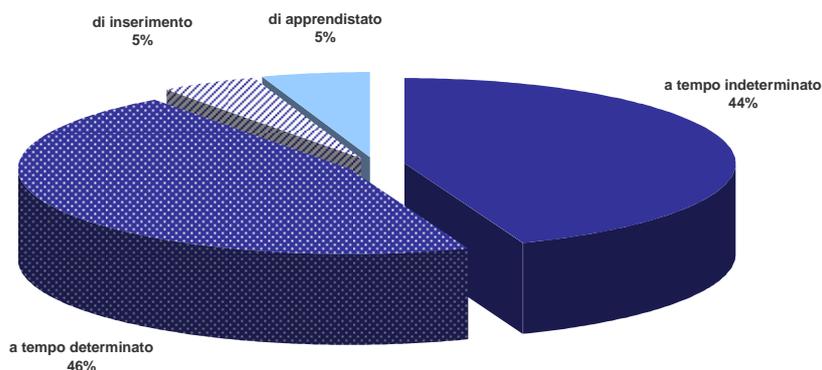
L'analisi della struttura dell'occupazione delle imprese lombarde ha offerto alcune indicazioni interessanti per la lettura del mercato del lavoro nel 2011, anno caratterizzato da un andamento altalenante dei mercati che ha determinato la prosecuzione delle difficoltà e incertezze per le imprese già registrate nel 2010. All'andamento incoraggiante dei primi mesi dell'anno è poi succeduto, nella seconda parte dell'anno, un nuovo periodo di recessione generato dalla crisi dei debiti sovrani che ha complicato notevolmente le possibilità di ripresa per larga parte delle imprese. Alla luce di tale andamento, appare dunque particolarmente opportuno completare l'analisi della struttura occupazionale fin qui svolta con un'analisi sui flussi dell'occupazione in entrata e in uscita dal mercato del lavoro lombardo.

7.1 Composizione delle assunzioni

La composizione delle nuove assunzioni alle dipendenze delle imprese riportata nel Grafico 41 mostra il 46% delle assunzioni effettuate nel 2011 ha riguardato contratti a tempo determinato, il 44% contratti a tempo indeterminato e la parte restante contratti di apprendistato e di inserimento.

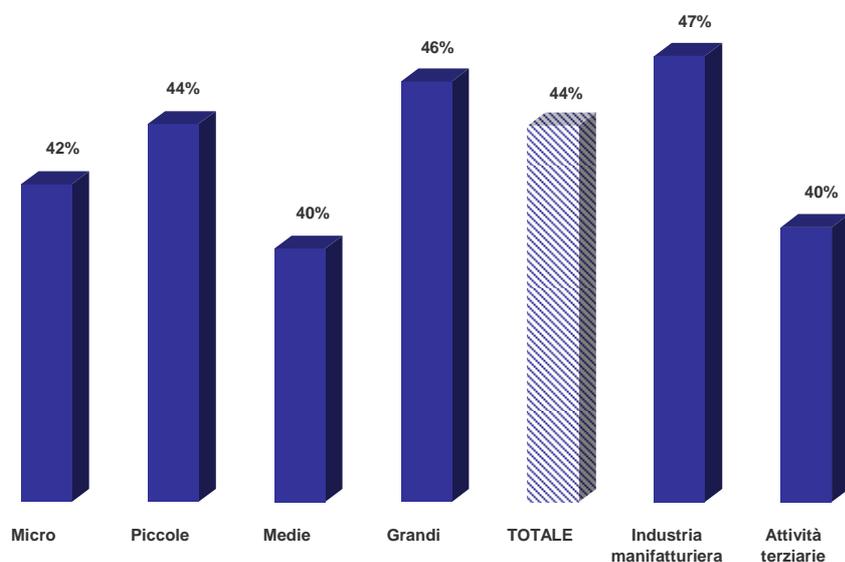
L'elevata presenza di assunzioni a tempo determinato è un segno evidente delle difficoltà incontrate dalle imprese e si pone in continuità rispetto al 2010, anche se il dato del 2010 era più elevato (53%); tuttavia, rispetto all'anno passato si rileva anche un aumento dell'incidenza delle assunzioni a tempo indeterminato, che passano dal 38% al 44%. Questi dati appaiono particolarmente rilevanti poiché potrebbero significare che, anche in un periodo così complicato, le imprese hanno investito in capitale umano offrendo una quota rilevante di posizioni stabili.

Grafico 41 - Composizione per contratto delle nuove assunzioni - Lombardia - 2011



Guardando l'incidenza delle assunzioni a tempo indeterminato per settore e dimensione si nota che le assunzioni stabili sono più presenti tra le imprese manifatturiere, dove raggiungono il 47%, rispetto a quanto avviene tra le imprese del terziario, dove le assunzioni a tempo indeterminato si fermano al 40%. Ancora una volta, dunque, i dati mostrano caratteristiche diverse per i due comparti e confermano il maggiore utilizzo dei contratti flessibili da parte delle imprese del terziario. Il dato dimensionale mostra invece che sono soprattutto le piccole e grandi imprese a offrire posizioni con caratteristiche di stabilità.

Grafico 42 – Quota di assunzioni a tempo indeterminato sul totale delle nuove assunzioni - Lombardia - 2011

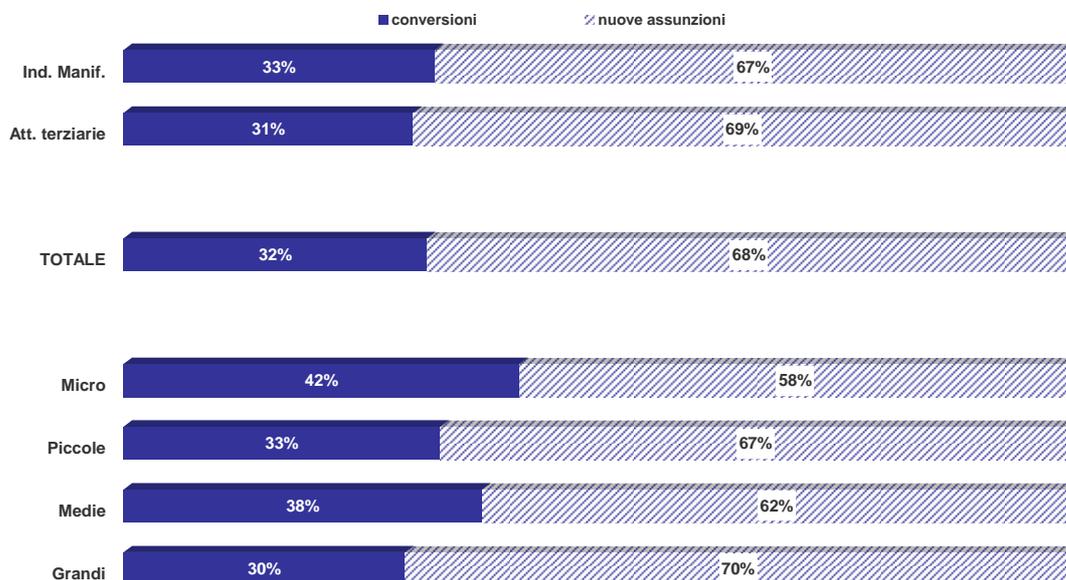


Per le assunzioni a tempo indeterminato le imprese possono attingere al mercato interno, attraverso la trasformazione di contratti flessibili, o al mercato esterno, effettuando assunzioni direttamente a tempo indeterminato. Il Grafico 43 mostra che mediamente il 32% delle assunzioni a tempo indeterminato è avvenuta dal mercato interno, mentre nel restante 68% l'impresa si è rivolta direttamente al mercato esterno.

Rispetto all'anno passato è cresciuta molto la quota di imprese che hanno assunto nuovi lavoratori direttamente a tempo indeterminato (era il 59% nel 2010). Ciò suggerisce che la logica di utilizzo dei contratti flessibili nel 2011 è stata, almeno in parte, diversa da quella del 2010. Mentre l'anno passato, sulla scia dei buoni segnali che arrivavano dai mercati nell'ultima parte dell'anno, le imprese hanno utilizzato i contratti flessibili in vista di possibili trasformazioni a tempo indeterminato, nel 2011 tali contratti sono stati utilizzati prevalentemente per far fronte a picchi produttivi momentanei in una situazione di generale scetticismo rispetto all'evoluzione della situazione economica. In questo scenario, tuttavia, una parte di imprese, soprattutto di grandi dimensioni, che probabilmente avevano già terminato il processo di ristrutturazione reso

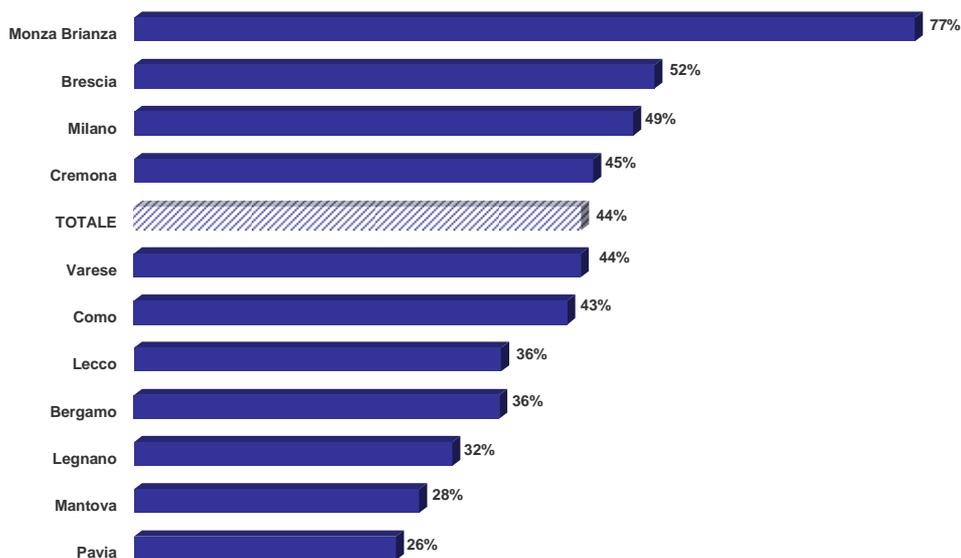
necessario dalla crisi, sono state in grado di trovare soluzioni di mercato che gli hanno permesso di tornare ad investire assumendo nuovo personale a tempo indeterminato.

Grafico 43 – Composizione delle assunzioni a tempo indeterminato - Lombardia - 2011



I dati provinciali mostrano differenze significative con quote di assunzioni a tempo indeterminato che variano dal 26% di Pavia al 77% di Monza e Brianza (Grafico 44). Tali differenze possono derivare sia dalla diversa composizione settoriale e dimensionale del tessuto produttivo di ciascun territorio, sia dalla variabilità con cui la crisi ha impattato nei vari contesti produttivi.

Grafico 44 – Quota di assunzioni a tempo indeterminato per provincia - Lombardia - 2011

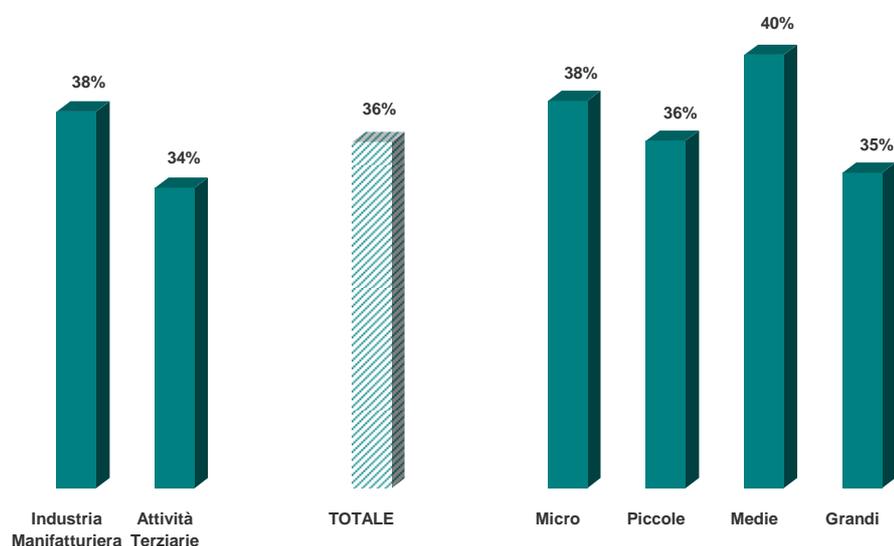


Nota: Dato di Sondrio non disponibile

7.2 Tassi di stabilizzazione

Il tasso di conversione (o di stabilizzazione) è un indicatore che ci dice quanti lavoratori in organico a inizio anno con un contratto temporaneo sono stati stabilizzati durante l'anno. Il Grafico 45 mostra che nel 2011 il tasso di conversione medio dei contratti flessibili alle dipendenze (tempo determinato, apprendistato e inserimento) è stato pari al 36%, in diminuzione rispetto allo scorso anno.

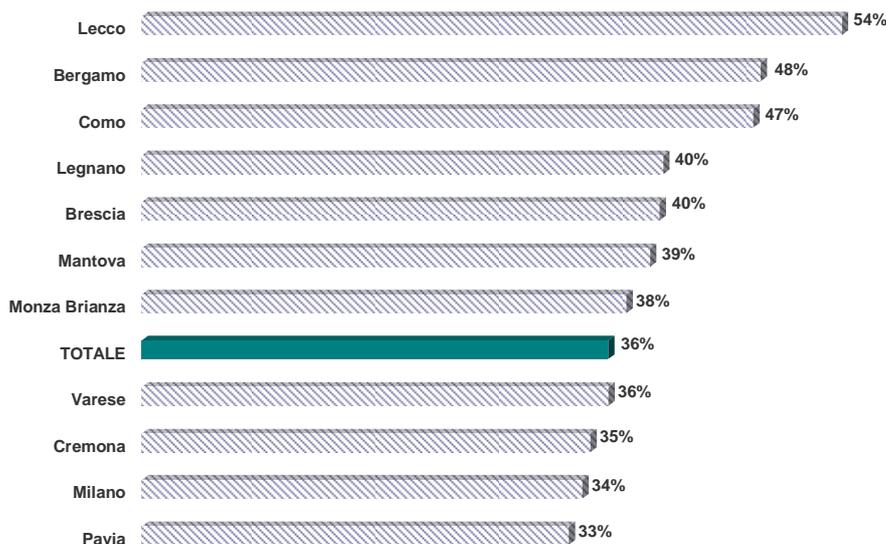
Grafico 45 – Tassi di conversione a tempo indeterminato dei contratti temporanei alle dipendenze - Lombardia – 2011



L'indicatore raggiunge i valori massimi nell'industria manifatturiera e nelle medie imprese, confermando l'osservazione secondo cui nel 2011 l'utilizzo dei contratti flessibili, sensibilmente più alto nelle imprese dei servizi, ha seguito logiche piuttosto diverse da quelle dell'anno passato e che le assunzioni a tempo indeterminato sono state effettuate prevalentemente dalle imprese manifatturiere che avevano ristrutturato negli anni precedenti.

I dati provinciali mostrano ancora una volta un panorama alquanto differenziato, con Lecco e Pavia che si collocano agli estremi opposti della graduatoria (Grafico 46). Allo stesso modo della quota di assunzioni a tempo indeterminato, anche in questo caso è probabile che la spiegazione di queste variazioni si trovi nella composizione del tessuto produttivo e negli effetti che la crisi ha avuto nei singoli territori.

Grafico 46 – Tassi di conversione a tempo indeterminato per provincia - Lombardia - 2011

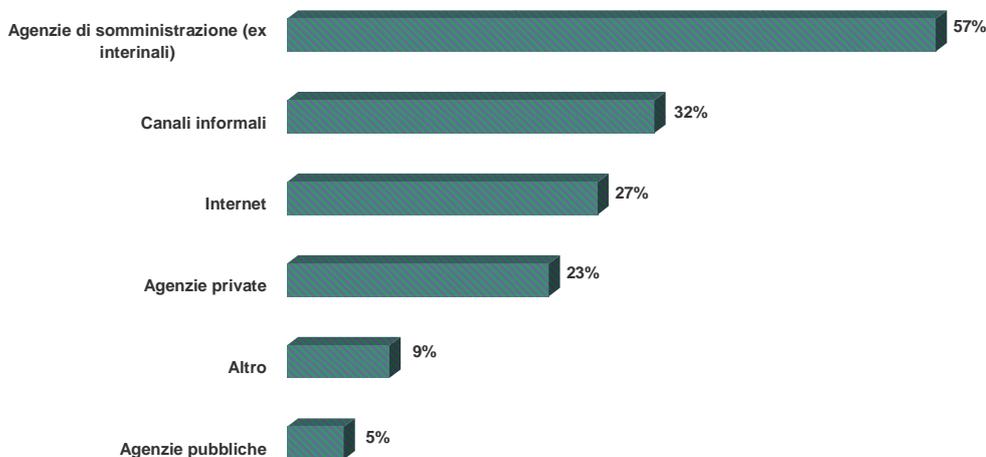


Nota: Dato di Sondrio non disponibile

7.3 Canali di assunzione

L'edizione di quest'anno dell'indagine ha anche chiesto alle imprese di segnalare i principali meccanismi di reclutamento utilizzati per assumere nuovi lavoratori. Complessivamente, tra le 998 imprese che hanno risposto a questa domanda (pari al 67% del campione complessivo), il 73% ha indicato uno o più canali, mentre il 27% non ha segnalato nessun canale, segno evidentemente che circa un quarto delle imprese non ha effettuato alcun tipo di assunzione nel corso del 2011.

Grafico 47 – Canali utilizzati dalle imprese che hanno fatto assunzioni- Lombardia – 2011

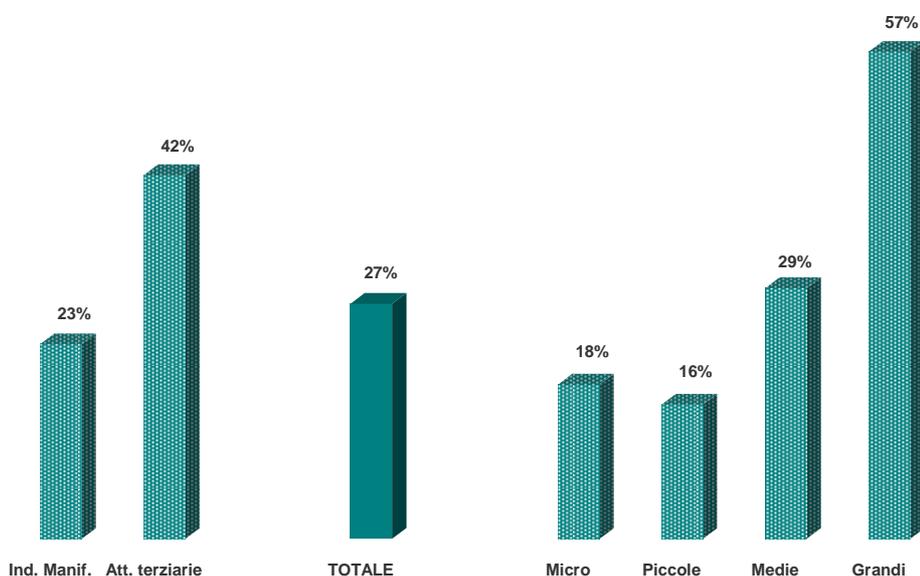


Il Grafico 47 mostra che il canale di assunzione di gran lunga più utilizzato dalle imprese lombarde (57%) è rappresentato dalle agenzie di somministrazione a tempo determinato (ossia le ex agenzie di lavoro interinale), seguite dai canali informali (ossia amicizie, segnalazioni di parenti e amici, etc., utilizzate dal 32% delle imprese) e dagli annunci in Internet (27%). Le agenzie di lavoro pubbliche ricoprono un ruolo del tutto marginale e sono utilizzate solo dal 5% delle imprese lombarde.

Il dato delle agenzie di somministrazione e quello dei canali informali non sorprende più di tanto, mentre merita di essere approfondito il dato sull'utilizzo di Internet poiché rappresenta il canale più innovativo per reclutare il personale e, in qualche modo, ci dà una indicazione del grado di utilizzo delle tecnologie informatiche come strumento di gestione delle risorse umane all'interno delle imprese lombarde. Complessivamente, più di una impresa ogni 4 utilizza questo canale di assunzione; si tratta di una quota importante, anche se non particolarmente elevata se si considera che stiamo analizzando una delle aree più avanzate del Paese.

Il Grafico 48 mostra chiaramente che tale canale è utilizzato in modo intensivo soprattutto dalle grandi imprese (57%) e dalle imprese dei servizi (42%), mentre nelle micro e piccole imprese e nell'industria manifatturiera il livello di utilizzo risulta inferiore a quello della media generale.

Grafico 48 – Quota di imprese che utilizzano internet per dimensione e settore - Lombardia – 2011

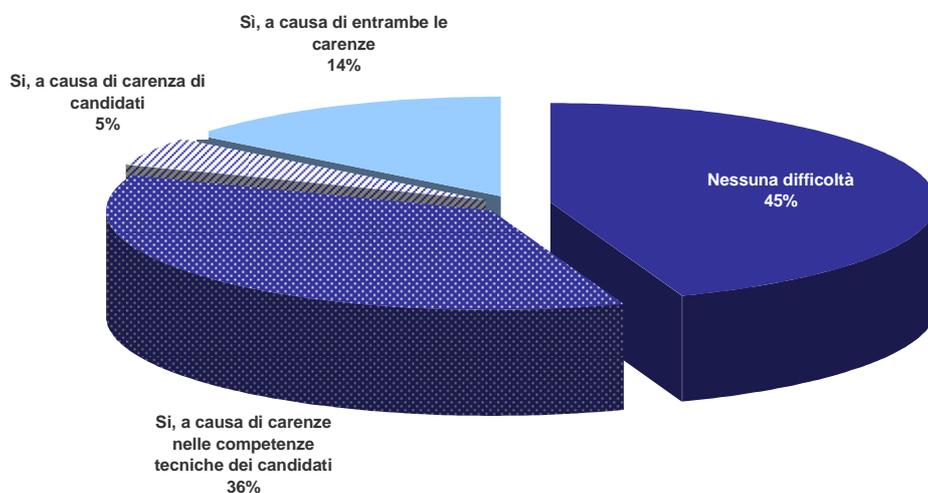


7.4 Difficoltà nel reclutamento del personale

Un'altra informazione importante relativamente alle assunzioni riguarda le difficoltà incontrate dalle imprese nel reclutamento del personale. Mediamente, il 55% delle imprese lombarde ha incontrato qualche tipo di difficoltà nel processo di reclutamento del personale: tali difficoltà non sembrano aver riguardato molto la disponibilità sul mercato dei candidati, quanto piuttosto le

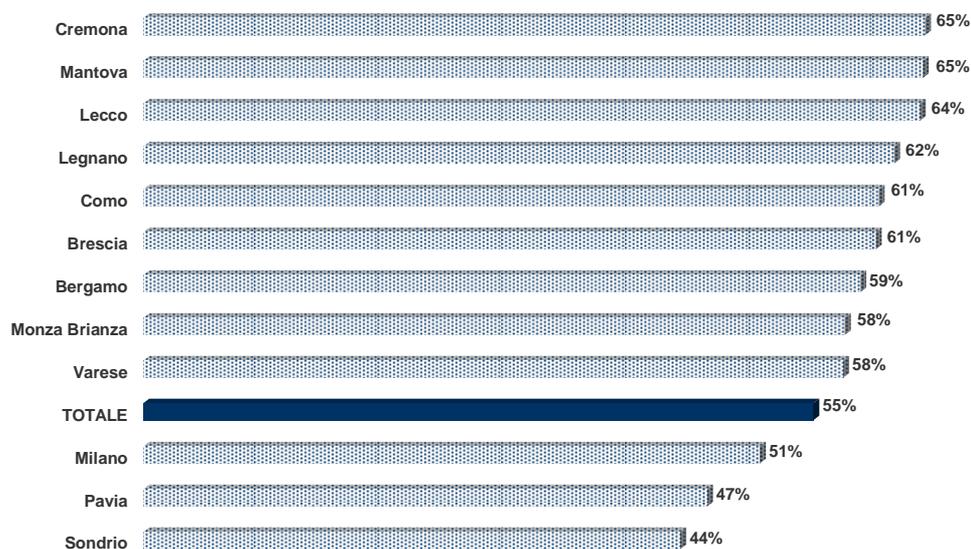
competenze possedute da tali candidati, che nel 50% dei casi non hanno incontrato le necessità delle imprese.

Grafico 49 – Quota di imprese che ha avuto difficoltà nel reclutamento del personale - Lombardia – 2011



Si conferma così uno dei principali elementi di malfunzionamento del mercato del lavoro italiano, ossia l'esistenza di un *mismatch* molto ampio tra le competenze richieste dalle imprese e le competenze possedute dagli aspiranti lavoratori. L'analisi settoriale e per classi dimensionali (non riportata nei grafici), non mostra rilevanti differenze tra i vari comparti, segno che tale elemento di debolezza riguarda trasversalmente tutto il mercato del lavoro lombardo.

Grafico 50 – Quota di imprese che ha incontrato difficoltà nel reclutamento del personale per provincia - Lombardia – 2011



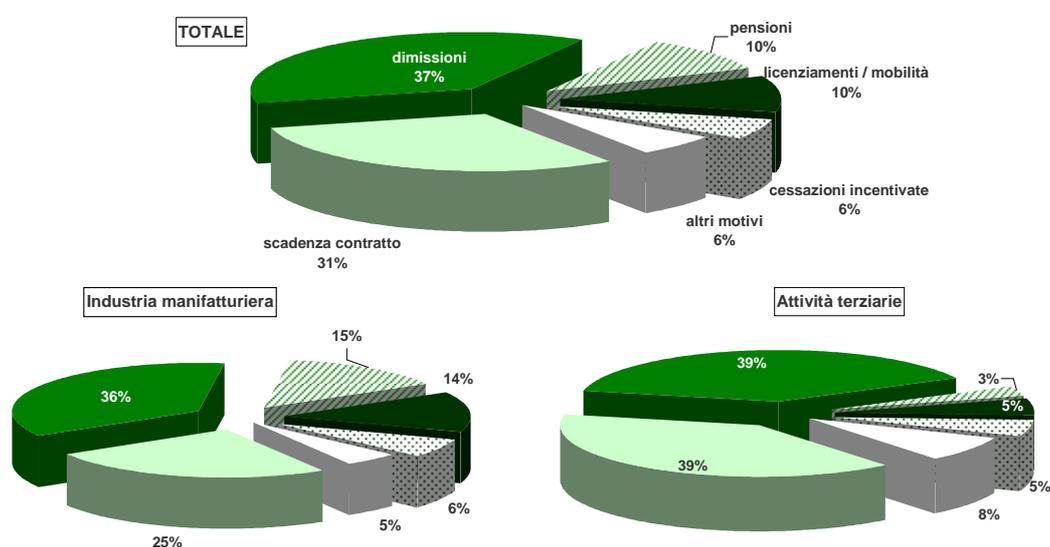
A livello provinciale, la quota di imprese che ha incontrato qualche tipo di difficoltà nel trovare nuovo personale adatto alle proprie esigenze varia dal 65% di Mantova e Cremona, al 44% e al 47% di Sondrio e Pavia.

8 Flussi in uscita

I flussi in uscita dell'occupazione mostrano che nelle imprese lombarde le cessazioni dei rapporti di lavoro avvenute nel 2011 sono da attribuire a due causali principali (Grafico 51), ossia alle dimissioni, che rappresentano il 37% del totale uscite, e le scadenze di contratto, che rappresentano il 31%. Va anche notato che i licenziamenti e le cessazioni incentivate, insieme, attestandosi al 16% rappresentano un'altra quota importante, seppur minore, del totale. L'84% delle uscite complessive è quindi spiegato da questi tre motivi, mentre le rimanenti due causali (pensionamenti e altri motivi) registrano valori marginali.

I dati non segnano variazioni consistenti rispetto all'anno passato e ci dicono che complessivamente il 47% delle cessazioni del 2011 ha avuto natura "volontaria" (dimissioni, pensionamento) e un altro 47% ha avuto natura "involontaria" (contratti non rinnovati, cessazioni incentivate e licenziamenti). La quota rimanente (6%) è rappresentata dalla causale residuale "altri motivi" che comprende prevalentemente le cessazioni legate alle cessioni di ramo d'azienda.

Grafico 51 - Composizione delle uscite per causale - Lombardia - 2011

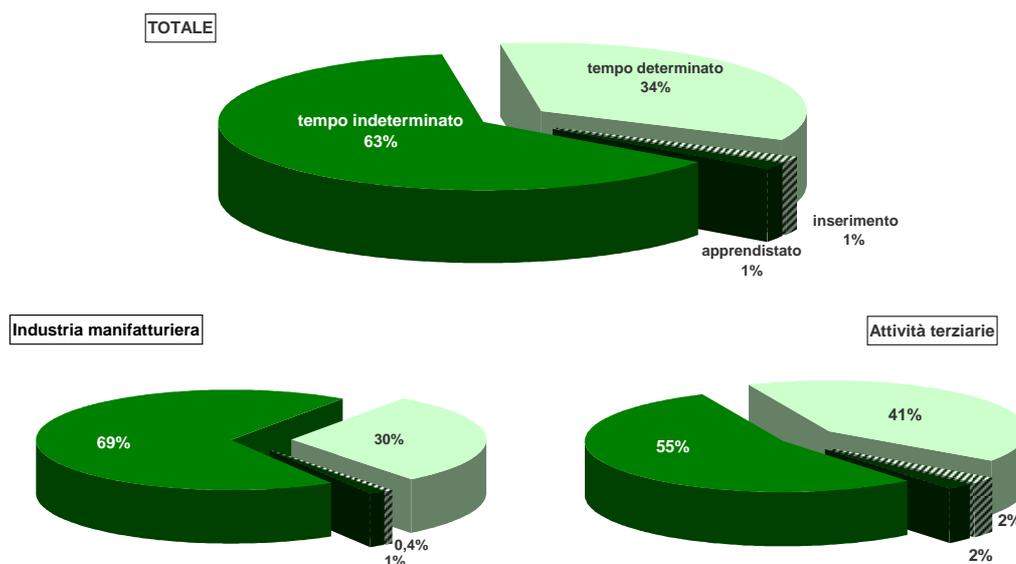


Va notato, infine, che il fenomeno delle cessazioni involontarie è presente soprattutto nelle imprese del terziario, dove il 39% delle uscite (contro il 25% dell'industria manifatturiera) è dovuto al non rinnovo di contratti in scadenza (Grafico 51). Questo dato è coerente con il minore

tasso di stabilizzazione che si registra nel comparto terziario e conferma per il 2011 un utilizzo dei contratti flessibili in questo comparto improntato prevalentemente a fronteggiare momenti temporanei di incremento della domanda proveniente dal mercato. Nel manifatturiero, invece, va notato che quasi una uscita ogni 5 (19%) è avvenuta per licenziamento o dimissioni incentivate, segno dell'esaurirsi delle possibilità di ricorrere alla cassa integrazione per una parte di imprese che ancora non sono riuscite a riagganciare i mercati.

La composizione delle uscite per tipologia di contratto mostra che in quasi due casi su tre si è trattato di uscite di contratti a tempo indeterminato, con differenze settoriali rilevanti e legate a quanto appena detto circa l'utilizzo forme contrattuali flessibili da parte delle imprese dei servizi e alle difficoltà delle imprese manifatturiere che non possono più utilizzare lo strumento della Cassa Integrazione Guadagni. Le uscite dei contratti a tempo indeterminato raggiungono infatti il 69% nel manifatturiero (contro il 55% dei servizi), mentre le uscite dei contratti a tempo determinato superano il 40% nei servizi e si fermano al 30% nel manifatturiero.

Grafico 52 – Composizione delle uscite per contratto - Lombardia - 2011



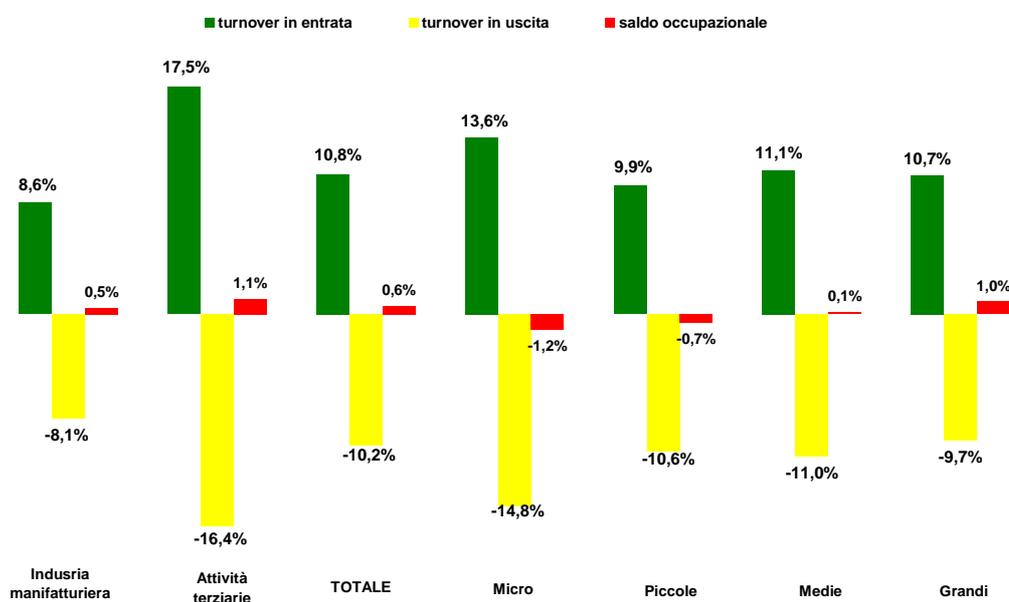
9 Turn-over e saldo occupazionale

Nel 2011 la bilancia occupazionale nelle imprese lombarde segna un saldo positivo pari allo 0.6% (Grafico 53). I tassi di turnover in entrata ed in uscita sono pari rispettivamente a +10,8% e -10,2%, con quindi un tasso di turnover complessivo intorno al 21%.

Dopo due anni consecutivi (2009 e 2010) in cui abbiamo registrato saldi negativi, il 2011 si presenta come un anno in cui le imprese lombarde sono riuscite a creare nuova occupazione

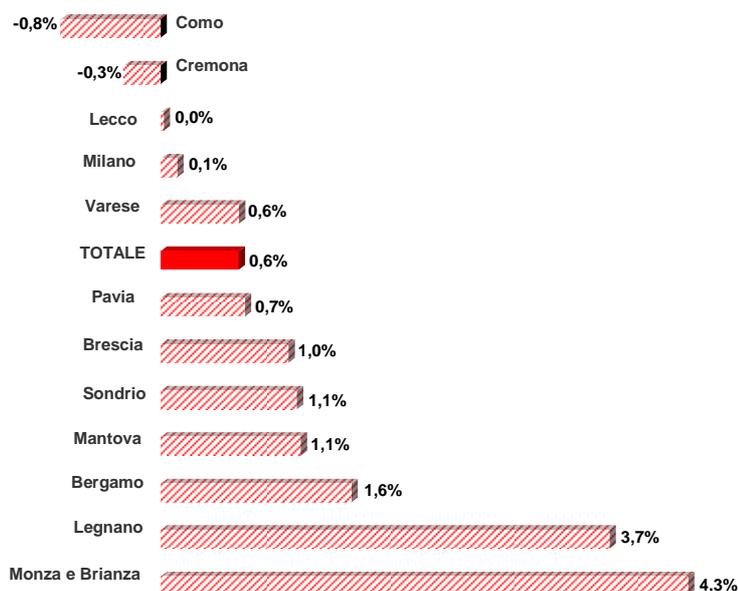
dipendente. Il Grafico 53 ci conferma anche che tali risultati sono il frutto del buon andamento di alcune grandi imprese, mentre nelle micro e piccole imprese il saldo è negativo. A livello settoriale entrambi i comparti registrano un saldo positivo, con valori più elevati nei servizi tanto in termini di saldo, quanto in termini di turnover complessivo (superiore al 30%).

Grafico 53 – Turnover e saldo occupazionale - Lombardia - 2011



Da notare è che in tutti i casi (ossia in entrambi i settori e nelle quattro classi dimensionali), l'occupazione a tempo indeterminato ha registrato un saldo negativo (dato non riportato nel grafico) e i saldi positivi, laddove presenti, sono da attribuire prevalentemente all'incremento dell'occupazione generato dai contratti a tempo determinato.

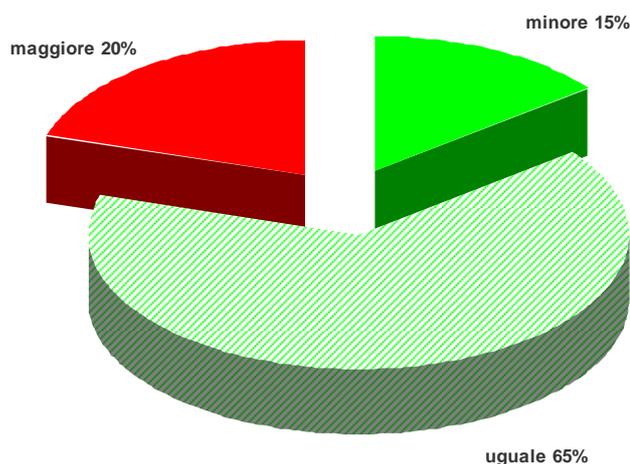
Grafico 54 – Saldo occupazionale per provincia - Lombardia - 2011



10 Previsioni primo semestre 2012

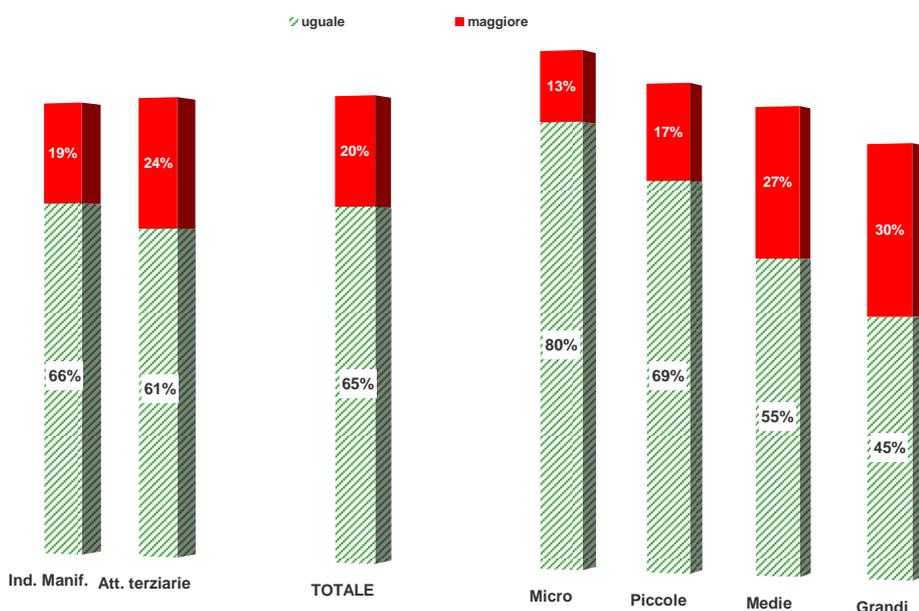
Le informazioni raccolte ci forniscono anche qualche prospettiva degli andamenti dell'occupazione nel primo semestre del 2012. Il Grafico 55 mostra che complessivamente per una impresa lombarda ogni cinque (20%) le previsioni occupazionali sono positive e che la maggioranza di esse (65%) prevede livelli occupazioni stabili per i primi sei mesi dell'anno.

Grafico 55 – Previsioni sui livelli occupazionali a giugno 2012 - TOTALE - Lombardia



Rispetto alle previsioni effettuate dalle imprese alla fine del 2010, la quota delle imprese che prevede incrementi occupazionali è diminuita (era il 26% nel 2010), a conferma delle migliori prospettive con cui si è aperto il 2011 rispetto a ciò che poi è accaduto nel corso dell'anno. In ogni caso, la quota di imprese che nei primi mesi del 2012 prevede di ridurre i livelli occupazionali è contenuta e si attesta al 15%.

Grafico 56 – Quota di imprese che prevedono per giugno 2012 livelli occupazionali maggiori o uguali

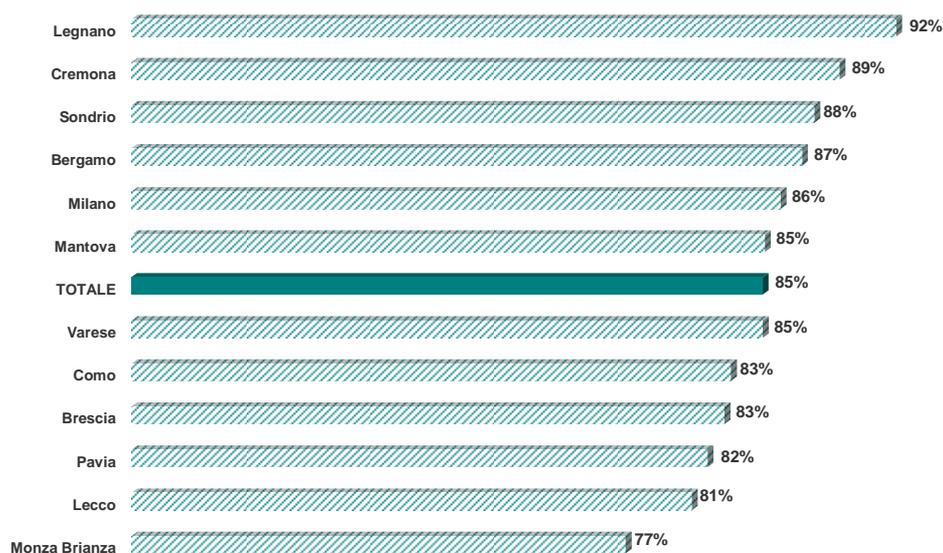


Secondo le previsioni degli imprenditori, i livelli occupazionali cresceranno soprattutto nel terziario e nelle medie e grandi imprese (Grafico 56). Le micro e le piccole imprese sono invece le classi dove si registra la maggior quota di imprese che prevede stabilità nei livelli occupazionali.

Complessivamente il quadro che emerge da queste previsioni indica ancora un livello di incertezza piuttosto alto rispetto a ciò che il 2012 riserverà dal punto di vista del mercato del lavoro e la ripresa appare assai più lontana di quanto non sembrasse un anno fa.

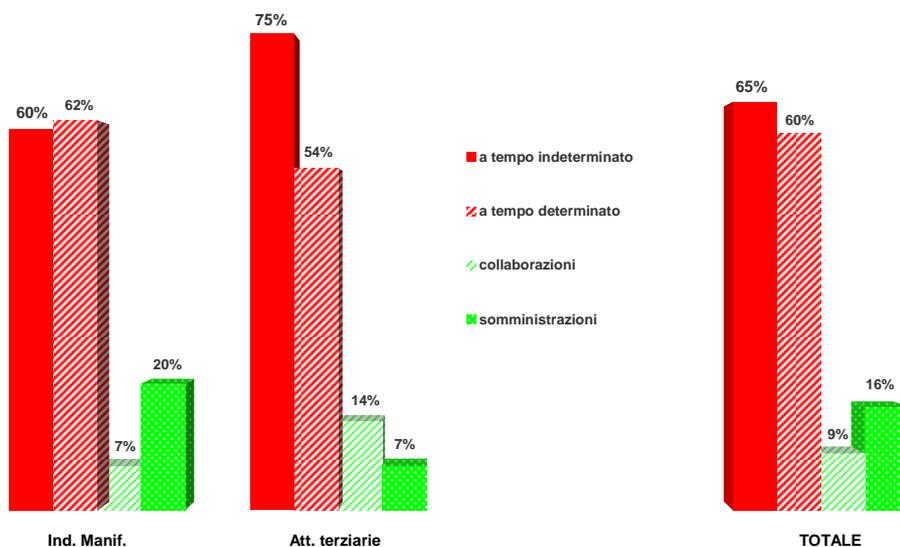
Nonostante la riduzione della quota complessiva di imprese che prevedono nuove assunzioni nei primi sei mesi del 2012, in tutti i territori provinciali la somma delle quote di imprese che prevedono aumenti o stabilità è superiore al 75% (Grafico 57) e fa ben sperare rispetto alla tenuta del mercato del lavoro lombardo in un anno che, ad oggi, appare tra i più difficili da quando la crisi è cominciata nel settembre 2008.

Grafico 57 – Quota di imprese che prevedono per giugno 2012 livelli occupazionali maggiori o uguali per provincia - Lombardia



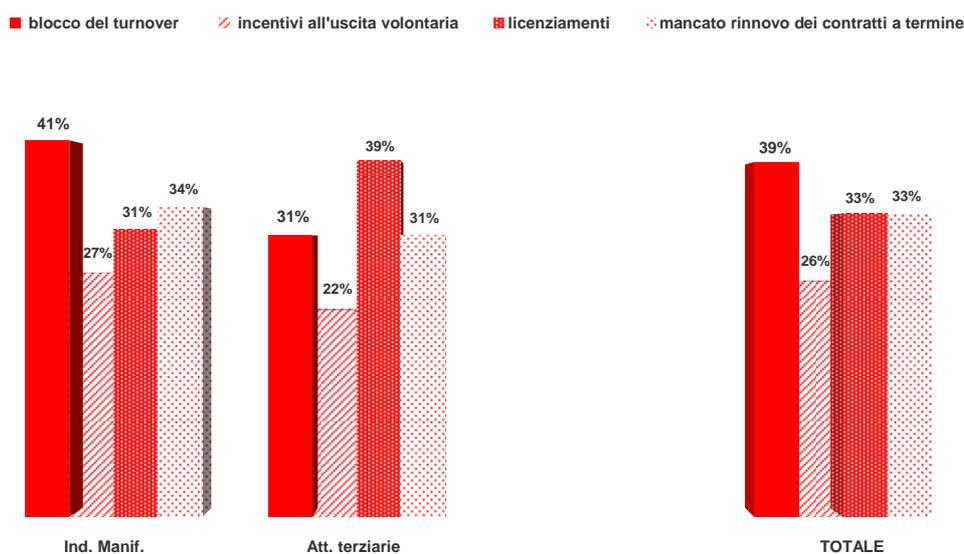
Rispetto alle tipologie contrattuali previste per le nuove assunzioni (Grafico 58), le imprese sembrano privilegiare le forme alle dipendenze a tempo determinato e indeterminato, mentre le forme flessibili non alle dipendenze (collaborazioni e lavoro interinale) rappresentano una quota minoritaria.

Grafico 58 – Tipologie contrattuali per le nuove assunzioni previste dalle imprese a giugno 2012 - Lombardia



Infine, le imprese che prevedono riduzioni del personale, che rappresentano il 15% del totale, hanno dichiarato di avvalersi prevalentemente di strumenti soft come il blocco del turnover (per i dipendenti che vanno in pensione o che si dimettono), ma va anche notato che circa un terzo di esse prevede di utilizzare i licenziamenti, quota che sale al 39% nel caso delle imprese dei servizi.

Grafico 59 – Modalità di riduzione del personale previste dalle imprese a giugno 2012 - Lombardia



SECONDA PARTE

ORARI E ASSENZE DAL LAVORO



1 Campione di riferimento

Le informazioni riguardo agli orari e alle assenze dal lavoro sono state raccolte su 1.362 imprese (92% del campione) e si riferiscono ai circa 160.000 mila addetti con contratto a tempo pieno e indeterminato in esse occupati (76% del campione).

Come si vede dalla Tabella 1, il campione è costituito per il 75% da uomini e per il 43% da operai. I dati relativi alle province di Sondrio, Legnano e Cremona si basano su un campione di lavoratori poco numeroso e sono quindi da prendere con adeguata cautela.

Tabella 1- Struttura del campione di lavoratori per sesso e qualifica - Orari e assenze - 2011

	n. di addetti	maschi	femmine	Totale	quadri	impiegati e intermedi	operai
Bergamo	19.419	80,1%	19,9%	100,0%	5,1%	32,2%	62,7%
Brescia	12.055	78,9%	21,1%	100,0%	3,3%	33,9%	62,9%
Como	5.270	73,3%	26,7%	100,0%	4,0%	34,8%	61,2%
Cremona	1.274	76,4%	23,6%	100,0%	9,5%	33,8%	56,7%
Lecco	3.706	77,9%	22,1%	100,0%	3,2%	30,8%	66,0%
Legnano	1.457	80,3%	19,7%	100,0%	3,2%	37,3%	59,5%
Mantova	6.259	82,3%	17,7%	100,0%	2,1%	25,9%	72,0%
Milano	73.143	69,7%	30,3%	100,0%	15,1%	56,2%	28,7%
Monza Brianza	12.875	76,7%	23,3%	100,0%	10,1%	60,7%	29,2%
Pavia	2.772	76,5%	23,5%	100,0%	4,5%	31,6%	63,8%
Sondrio	1.120	74,1%	25,9%	100,0%	1,3%	18,0%	80,7%
Varese	21.419	80,1%	19,9%	100,0%	5,5%	46,9%	47,6%
Ind. manifatturiera	130.594	76,6%	23,4%	100,0%	9,3%	43,5%	47,2%
Attività terziarie	30.169	66,3%	33,7%	100,0%	11,6%	63,6%	24,8%
Totale	160.762	74,7%	25,3%	100,0%	9,7%	47,2%	43,0%
Micro	2.778	70,1%	29,9%	100,0%	5,6%	45,6%	48,8%
Piccole	10.740	73,8%	26,2%	100,0%	5,8%	39,3%	54,9%
Medie	40.471	73,6%	26,4%	100,0%	8,2%	41,1%	50,7%
Grandi	106.778	75,3%	24,7%	100,0%	10,8%	50,4%	38,8%

La determinazione degli orari e delle assenze dal lavoro è avvenuta per qualifica e sesso. Nelle pagine che seguono riportiamo i principali risultati raggiunti dall'indagine e rinviamo alle tavole statistiche della quarta parte del rapporto (pag. 87) per informazioni più dettagliate a livello settoriale, dimensionale e provinciale.

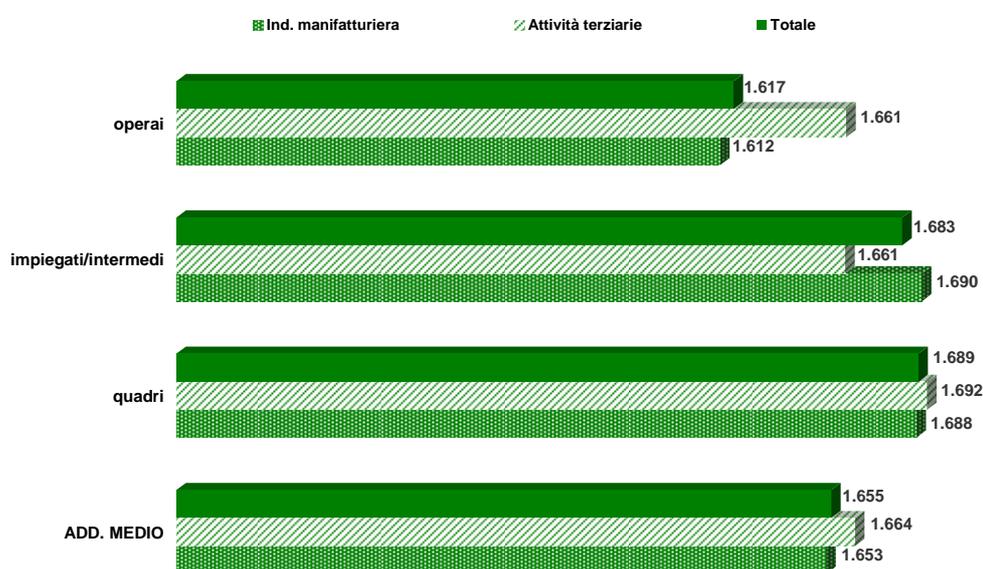
Le informazioni sulle metodologie di calcolo sono riportate nella nota metodologica in coda al rapporto (p. 113).

2 Ore lavorabili

Le ore lavorabili nelle imprese lombarde sono risultate mediamente pari a 1.655 nel 2011 (Grafico 60). Il dato medio nasconde differenze settoriali non molto marcate e imputabili al fatto che nel calcolo delle ore lavorabili sono sottratte le ore di Cassa Integrazione, fenomeno che anche nel 2011 ha senza dubbio colpito maggiormente le imprese manifatturiere.

Complessivamente le ore lavorabili crescono al crescere della qualifica. Esse sono infatti risultate pari a 1.617 per gli operai, a 1.683 per gli impiegati e a 1.689 per i quadri. Sono quindi questi ultimi ad aver registrato nel 2011 il maggior numero di ore lavorabili.

Grafico 60 - Ore lavorabili per qualifica e macro-settore - Lombardia - 2011



In termini di classi dimensionali (Grafico 61) il maggior numero di ore lavorabili si registra nelle micro imprese (1.675 ore per l'addetto medio), seguite dalle medie imprese. Nelle grandi imprese invece le ore lavorabili registrano i valori più bassi in tutte le categorie occupazionali.

La differenza più consistente in termini dimensionali si ha rispetto a quadri, che nelle micro imprese registrano un numero di ore lavorabili pari a 1.715, contro le 1.688 delle grandi imprese.

Infine, i dati provinciali mostrano che la provincia con il valore più alto di ore lavorabili è Como (1.692 ore), seguita da Legnano (1.686), mentre Monza e Brianza e Brescia registrano i valori più bassi, pari rispettivamente a 1.619 ore e 1.611 ore (Grafico 62).

Grafico 61- Ore lavorabili per qualifica e classe dimensionale – Lombardia - 2011

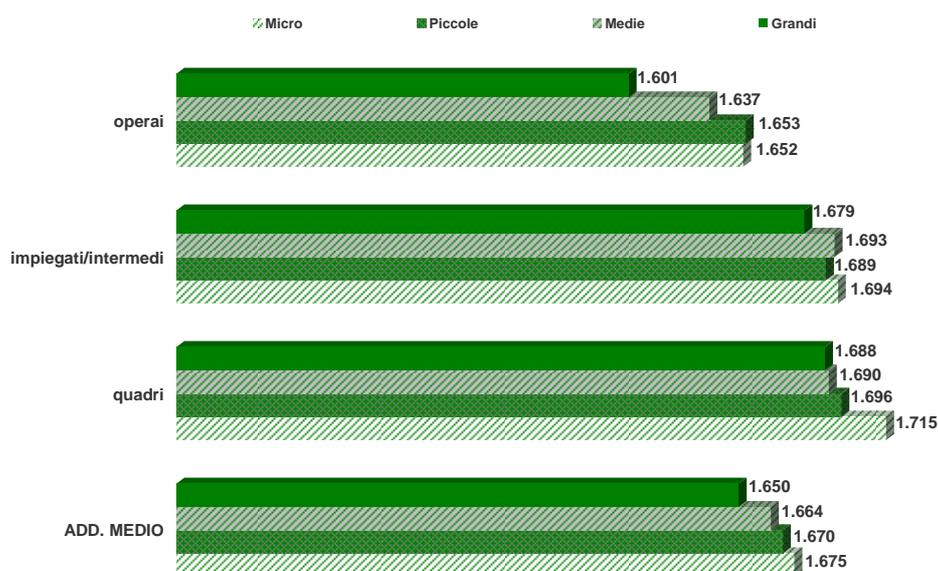
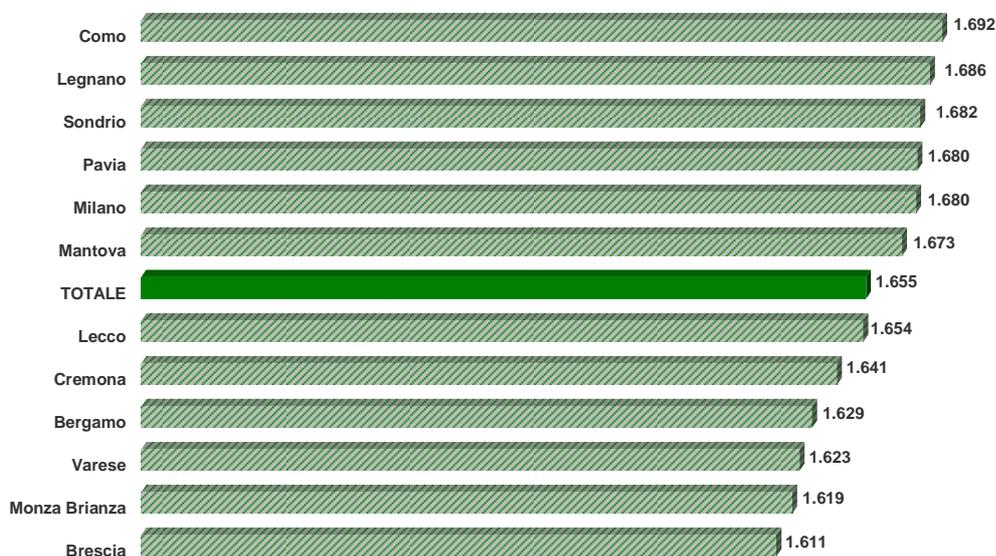


Grafico 62- Ore lavorabili per provincia - Addetto medio – Lombardia - 2011



3 Ore lavorate

Le ore lavorate nelle imprese lombarde nel 2011 ammontano mediamente a 1.536 (Tabella 2). Le differenze settoriali non sono molto consistenti, mentre si registra una relazione inversa rispetto alle dimensioni aziendali: nel corso del 2011 l'addetto medio delle micro imprese ha lavorato mediamente 69 ore in più rispetto all'addetto medio delle grandi imprese, mentre l'addetto medio

delle imprese manifatturiere ha lavorato 17 ore in più rispetto all'addetto medio delle imprese dei servizi.

Il dato delle ore lavorate conferma inoltre la relazione positiva al crescere della qualifica, passando dalle 1.475 degli operai, alle 1.574 degli impiegati e alle 1.621 dei quadri.

Tale relazione con la qualifica degli addetti si mantiene per tutte le classi dimensionali; mediamente, tra i quadri l'addetto medio ha lavorato il maggior numero di ore nelle micro imprese (1.688), così come tra gli impiegati e gli operai (rispettivamente 1.606 e 1.569 ore).

Tra le province è ancora Como, seguita da Legnano, a registrare il maggior numero di ore lavorate.

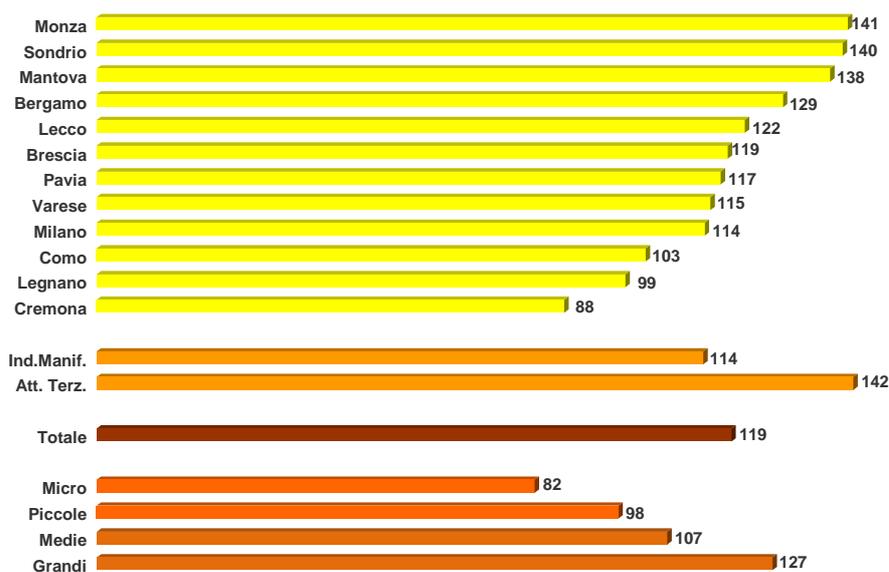
Tabella 2 – Ore lavorate per qualifica - Lombardia - 2011

	addetto medio	quadri	impiegati e intermedi	operai
Bergamo	1.500	1.665	1.613	1.428
Brescia	1.493	1.666	1.605	1.423
Como	1.589	1.655	1.618	1.568
Cremona	1.553	1.574	1.589	1.528
Lecco	1.532	1.692	1.612	1.487
Legnano	1.587	1.683	1.645	1.546
Mantova	1.535	1.644	1.623	1.500
Milano	1.565	1.618	1.570	1.528
Monza Brianza	1.478	1.596	1.528	1.334
Pavia	1.563	1.702	1.671	1.500
Sondrio	1.541	1.662	1.655	1.514
Varese	1.507	1.602	1.551	1.453
Ind. manifatturiera	1.539	1.624	1.596	1.470
Attività terziarie	1.522	1.610	1.506	1.521
Totale	1.536	1.621	1.574	1.475
Micro	1.592	1.688	1.606	1.569
Piccole	1.571	1.644	1.592	1.549
Medie	1.557	1.624	1.599	1.512
Grandi	1.523	1.618	1.564	1.443

4 Ore di assenza

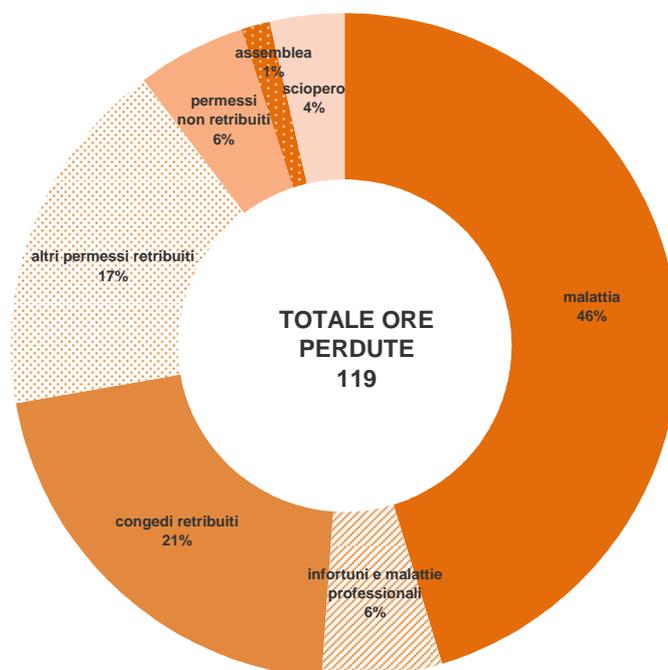
Le ore di assenza nel 2011 sono risultate mediamente pari a 119 nelle imprese lombarde (Grafico 63). Le differenze settoriali mostrano in questo caso che le ore di assenza sono state sensibilmente maggiori nel terziario rispetto al manifatturiero, rispettivamente 142 e 114 ore.

Grafico 63 - Ore di assenza - Lombardia - 2011



A livello dimensionale si confermano le buone performance delle micro imprese, che registrano il valore più basso tra tutte le disaggregazioni fornite (82 ore). Tra le province, infine, il dato varia tra le 88 ore di Cremona e le 141 di Monza e Brianza.

Grafico 64 - Composizione % delle ore di assenza per causale - Lombardia - 2011

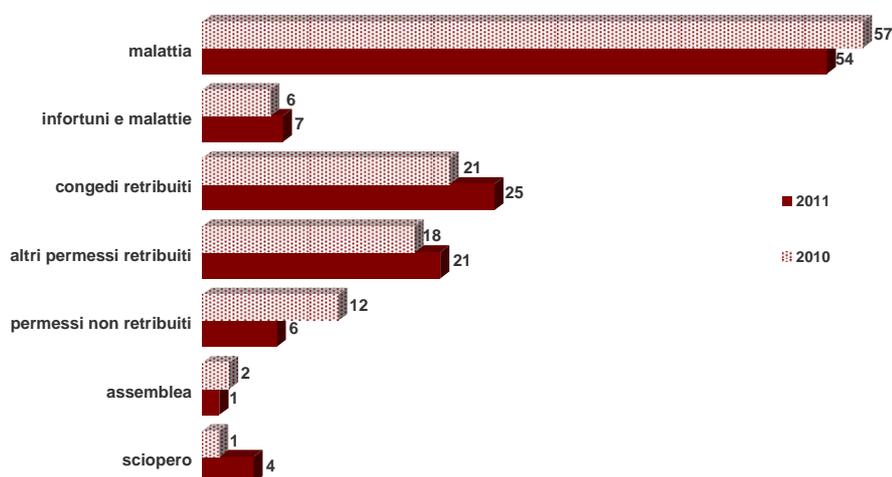


La composizione delle 119 ore di assenza registrate nelle imprese lombarde nel 2011 vede una netta prevalenza delle ore di malattia (46% del totale), seguite dai congedi retribuiti e dagli altri permessi retribuiti (Grafico 64), mentre è marginale il peso delle assenze per motivi sindacali (scioperi e assemblee) e per infortuni e malattie professionali.

I dati raccolti dall'indagine dell'anno passato permettono un confronto con le ore di assenza del 2010. Rispetto alle 119 ore di assenza registrate nel 2011, nel 2010 il dato ammontava a 118 ore; le differenze tra i due anni appaiono quindi del tutto marginali, con solo una ora in più registrata nel 2011.

Come mostra il Grafico 65, il dato sul totale delle ore di assenza è frutto però di andamenti piuttosto diversi in termini di causali. Nel 2011 sono infatti aumentate soprattutto le ore di assenza per congedi retribuiti (+4 ore), per altri permessi retribuiti (+3 ore) e per sciopero (+3 ore). Il calo più consistente ha invece riguardato le ore di malattia, che sono passate da 57 a 54, e i permessi non retribuiti, passati da 12 a 6 ore.

Grafico 65 – Ore di assenza: confronto 2010/2011 – Lombardia



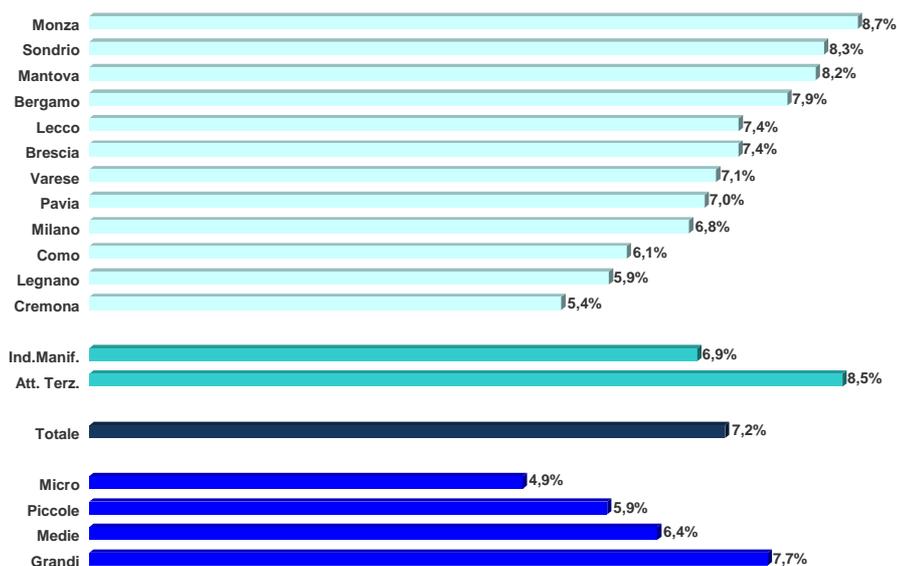
5 Tassi di gravità

Alle 119 ore mediamente perse nel corso del 2011 corrisponde un tasso di gravità (ossia la quota percentuale delle ore di assenza rispetto alle ore lavorabili) pari al 7,2%. Il dato medio nasconde differenze consistenti principalmente per classi dimensionali e per comparti settoriali.

A livello dimensionale i risultati mostrano una relazione positiva con le dimensioni aziendali, con le micro imprese che mostrano tassi inferiori al 5% e le grandi che superano la media generale; a livello settoriale la differenza tra i due comparti è di circa un punto e mezzo per cento (6,9% nel manifatturiero, 8,5% nei servizi).

Tra le province, il dato assume valori compresi tra il 5,4% di Cremona e l'8,7% di Monza.

Grafico 66 – Tassi di gravità delle assenze - Lombardia - 2011



Passando dalle differenze tra le imprese alle differenze tra i lavoratori, la Tabella 3 mostra i risultati disaggregati per qualifica e genere degli occupati. I risultati ci dicono che i tassi di gravità delle assenze diminuiscono al crescere della qualifica, con tassi pari al 4,0% per i quadri, al 6,5% gli impiegati e all'8,8% per gli operai.

Tabella 3 – Tassi di gravità delle assenze per qualifica e sesso - Lombardia - 2011

	Maschi	Femmine	Addetto medio	Quadri	Impiegati e intermedi	Operai
Bergamo	5,1%	9,4%	7,9%	2,9%	4,8%	10,1%
Brescia	5,5%	9,8%	7,4%	2,4%	5,3%	8,9%
Como	6,6%	13,4%	6,1%	3,9%	5,2%	6,8%
Cremona	6,1%	12,4%	5,4%	3,5%	4,1%	6,4%
Lecco	4,9%	9,4%	7,4%	2,5%	5,7%	8,4%
Legnano	5,0%	6,4%	5,9%	3,9%	5,2%	6,5%
Mantova	6,6%	10,1%	8,2%	2,3%	4,2%	9,9%
Milano	7,9%	9,7%	6,8%	4,3%	6,9%	7,9%
Monza Brianza	6,9%	14,8%	8,7%	4,6%	7,9%	12,1%
Pavia	6,3%	9,3%	7,0%	2,7%	4,5%	8,6%
Sondrio	7,0%	12,2%	8,3%	<i>nd</i>	3,9%	9,5%
Varese	6,4%	10,2%	7,1%	3,0%	6,3%	8,5%
Ind. manifatturiera	5,9%	10,2%	6,9%	3,8%	5,6%	8,8%
Attività terziarie	6,7%	12,2%	8,5%	4,9%	9,3%	8,4%
Totale	6,0%	10,7%	7,2%	4,0%	6,5%	8,8%
Micro	3,5%	8,1%	4,9%	1,6%	5,2%	5,0%
Piccole	4,7%	9,3%	5,9%	3,1%	5,7%	6,3%
Medie	5,0%	10,4%	6,4%	3,9%	5,5%	7,6%
Grandi	6,6%	11,0%	7,7%	4,2%	6,9%	9,8%

A livello di genere, invece, le donne raggiungono tassi pari al 10,7%, mentre gli uomini si fermano al 6,0%. Questo risultato riflette le differenze che si registrano tra uomini e donne nell'utilizzo dei congedi parentali, causale che interessa ancora quasi esclusivamente le donne (vedi le tavole statistiche di approfondimento).

6 CIG e straordinari

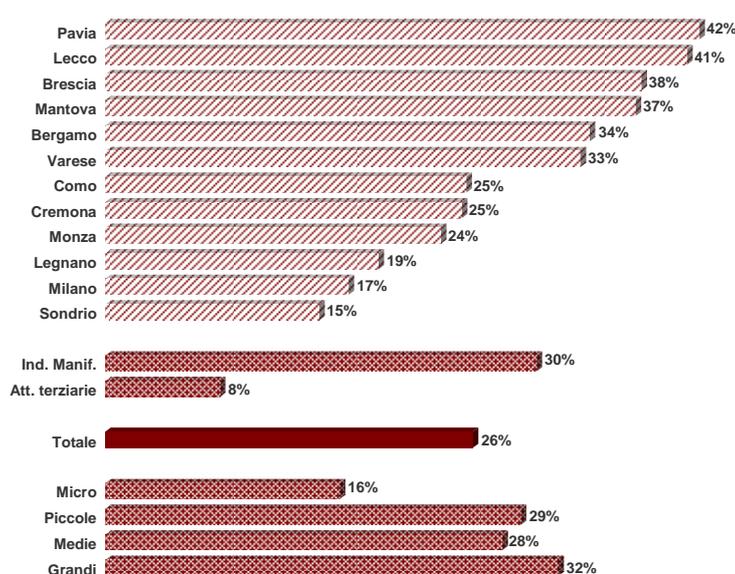
Nell'ultimo paragrafo di questa sezione prendiamo in esame i livelli di diffusione di due strumenti particolari di gestione del tempo di lavoro in un momento di crisi come è quello che le imprese che stanno vivendo in questi ultimi anni, ossia la Cassa Integrazione Guadagni e gli straordinari.

L'utilizzo della Cassa Integrazione (Ordinaria e Straordinaria) ha riguardato nel 2011 il 26% delle imprese, con punte del 30% per le imprese del comparto manifatturiero e del 32% tra le grandi imprese (Grafico 67). Va ricordato che il dato è riferito alle sole imprese che hanno effettivamente utilizzato ore di Cassa Integrazione e non, come sono invece i dati statistici ufficiali, alle imprese che ne hanno semplicemente fatto richiesta.

La diffusione della CIG è più contenuta nelle micro imprese e nelle attività dei servizi, segno delle difficoltà di accesso a questo strumento da parte di queste due categorie, nonostante gli interventi normativi migliorativi.

Tra le province, Pavia, Lecco, Brescia e Mantova si collocano nettamente sopra la media regionale, mentre Sondrio, Milano e Legnano si collocano ampiamente al di sotto.

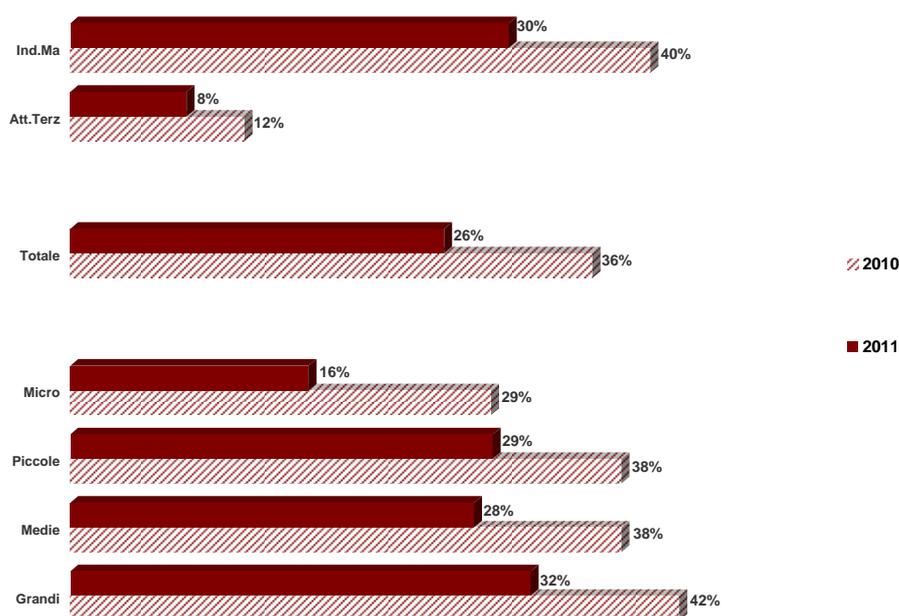
Grafico 67 – Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG - Lombardia - 2011



Dal confronto dei dati appena descritti con quelli del 2010 emerge una diminuzione delle imprese che hanno utilizzato Cassa Integrazione nell'ultimo anno; la quota di imprese è passata infatti dal 36% del 2010 al 26% del 2011. Il calo ha riguardato tutte le diverse disaggregazioni settoriali e

dimensionali e si aggira in tutti i casi intorno al 10%, con l'eccezione delle attività terziarie che mostrano un calo più contenuto.

Grafico 68 – Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG - Lombardia - 2010/2011

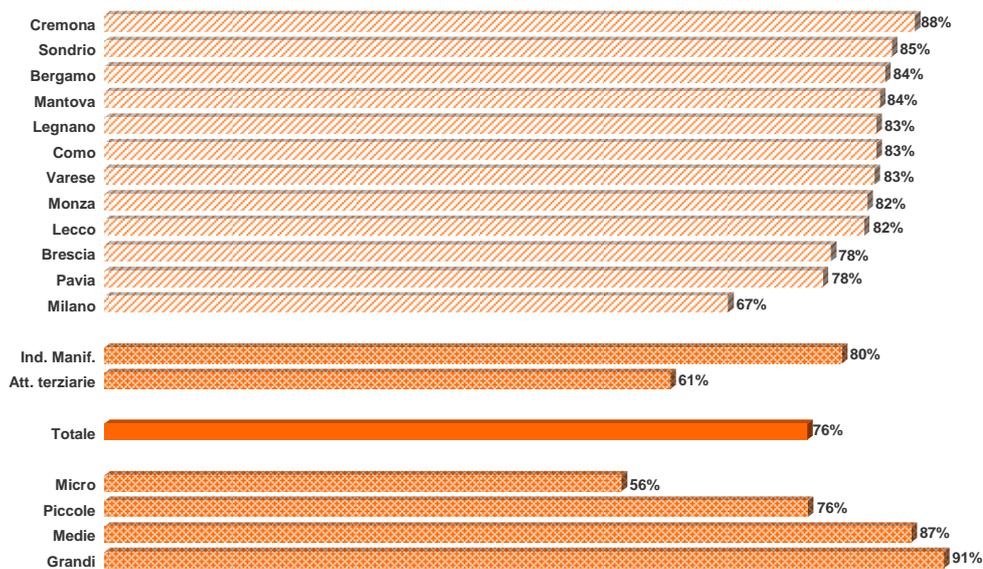


Tale andamento può essere l'effetto di due differenti componenti: da un lato, per alcune imprese possono essere scaduti i termini temporali per l'utilizzo di questo strumento, con la conseguenza che se la situazione di crisi non si è risolta le aziende devono ricorrere ai licenziamenti (l'incremento dei licenziamenti come causale di uscita rilevata nel paragrafo 8 della precedente sezione è coerente con questa lettura); dall'altro lato, altre imprese possono aver superato il momento di difficoltà e, terminati gli interventi di ristrutturazione e riorganizzazione, sono riuscite a trovare soluzioni di mercato in grado di rilanciare la propria attività produttiva (come già rilevato nel paragrafo 7.1 della sezione precedente).

Riguardo agli straordinari, la loro diffusione tra le imprese lombarde è stata molto consistente nel 2011: complessivamente, 3 imprese ogni quattro hanno fatto almeno un'ora di straordinario (76%), con punte del 91% nelle grandi imprese e dell'80% nelle imprese manifatturiere (Grafico 69). A livello provinciale la diffusione varia dall'88% delle imprese della provincia di Cremona, al 67% di quelle milanesi.

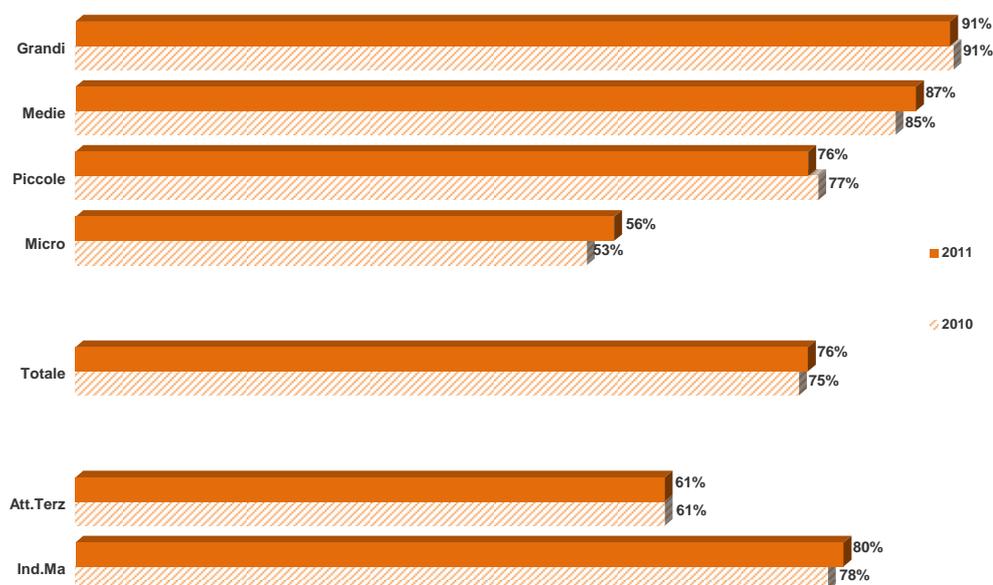
Il dato può apparire anomalo considerando il periodo di crisi più volte richiamato. Come rilevato l'anno passato, ci sono almeno due spiegazioni per questo risultato. La prima è di ordine metodologico e riguarda il fatto che stiamo considerando la diffusione del fenomeno e quindi la quota di imprese che hanno svolto almeno una ora di straordinario nel 2011; non è difficile immaginare perciò che qualche necessità di fare straordinario ci sia anche in periodi di difficoltà. La seconda è che proprio nei periodi difficili le imprese possono trovarsi a dover fronteggiare commesse inaspettate che non possono rifiutare; lo strumento dello straordinario risulta quindi cruciale per riuscire ad evadere gli ordini improvvisi.

Grafico 69 – Quota di imprese che hanno fatto straordinari - Lombardia - 2011



Il confronto con il 2010 mostra che la quota di imprese che hanno fatto almeno un'ora di straordinario è rimasta sostanzialmente costante negli ultimi due anni (era il 75% nel 2010) e che anche a livello dimensionale e settoriale non si registrano differenze di rilievo (Grafico 70).

Grafico 70 – Quota di imprese che hanno fatto straordinari - Lombardia - 2010/2011



TERZA PARTE

RETRIBUZIONI DI FATTO



1 Campione di riferimento

Le informazioni riguardo ai livelli e alla composizione delle retribuzioni si riferiscono a 1.335 imprese (90% del campione) per un totale di più di 160 mila addetti con contratto a tempo pieno e indeterminato in esse occupati (77% del campione).

Come si vede dalla Tabella 4, la numerosità del campione risulta piuttosto alta per tutte le disaggregazioni proposte, ad eccezione delle province di Cremona, Legnano e Sondrio, i cui dati sono quindi da considerare con adeguata cautela.

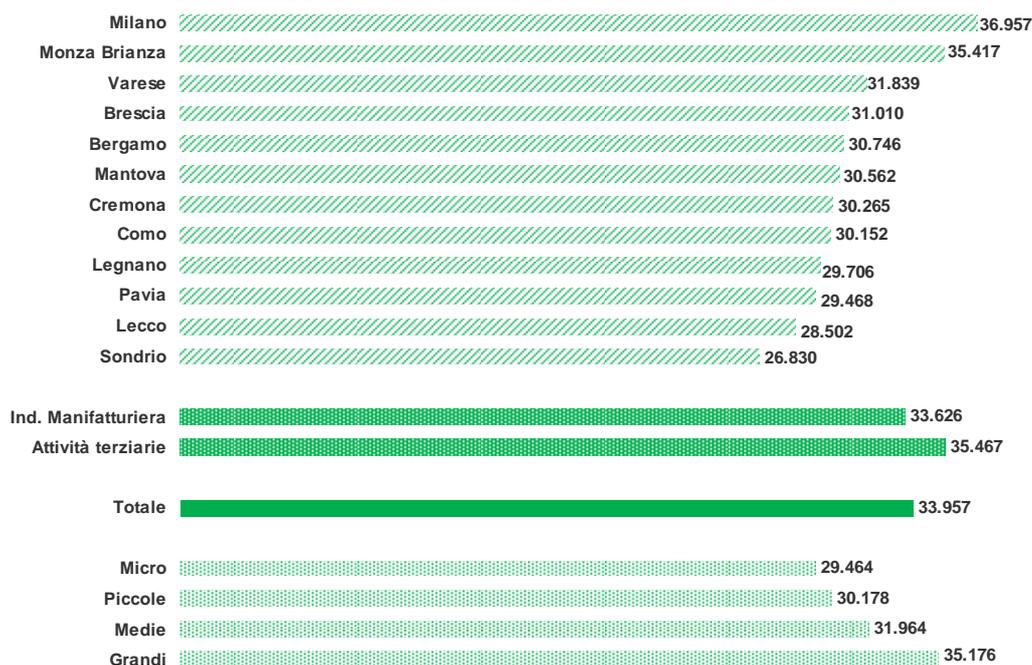
Tabella 4 – Imprese e addetti del campione – Retribuzioni – Lombardia - 2011

	aziende	addetti
Bergamo	146	19.623
Brescia	97	10.681
Como	76	4.842
Cremona	17	1.790
Lecco	47	3.631
Legnano	46	1.411
Mantova	41	6.977
Milano	590	74.482
Monza Brianza	31	13.338
Pavia	48	2.890
Sondrio	21	1.103
Varese	175	21.008
Ind. manifatturiera	1.063	132.634
Attività terziarie	272	29.142
Totale	1.335	161.776
Micro	360	2.637
Piccole	402	10.037
Medie	405	37.823
Grandi	168	111.279

2 Livelli retributivi

La retribuzione annua del personale non dirigente delle imprese lombarde si è attestata nel 2011 a 33.957 euro, come effetto di livelli medi pari a 33.626 euro nell'industria manifatturiera e a 35.467 euro nei servizi. Il dato settoriale è influenzato dal fatto che per l'analisi retributiva sono considerati i contratti collettivi applicati e non il settore di attività (come descritto nella sezione sul campione a pag. 13); ciò fa sì che tra le imprese manifatturiere ci siano alcune grandi imprese che svolgono in realtà attività terziarie (ad es. le società di informatica che applicano il CCNL metalmeccanico).

Grafico 71 – Livelli retributivi – Lombardia - 2011



I livelli retributivi medi crescono al crescere delle dimensioni aziendali, ma la differenza più consistente riguarda il passaggio dalle medie (dove la retribuzione media è di 31.964 euro) alle grandi imprese (dove è pari a 35.176 euro).

A livello territoriale, la provincia in cui gli stipendi sono mediamente più alti è Milano, che si attesta a 36.957 euro, seguita da Monza e Brianza che con 35.417 euro si colloca al secondo posto.

Tabella 5 – Livelli retributivi per qualifica – Lombardia - 2011

	ADD. MEDIO	Quadri	Impiegati/ Intermedi	Operai
Bergamo	30.746	62.894	35.202	25.777
Brescia	31.010	60.211	35.815	26.581
Como	30.152	59.139	34.072	25.861
Cremona	30.265	58.287	33.113	25.282
Lecco	28.502	62.210	33.550	24.409
Legnano	29.706	59.155	33.615	25.623
Mantova	30.562	58.590	34.437	27.532
Milano	36.957	60.458	35.878	26.347
Monza Brianza	35.417	60.345	36.097	25.205
Pavia	29.468	57.773	34.399	24.970
Sondrio	26.830	61.170	32.164	24.907
Varese	31.839	56.954	34.376	26.202
Ind. manifatturiera	33.626	59.714	36.035	26.050
Attività terziarie	35.467	62.228	33.764	26.512
Totale	33.957	60.247	35.469	26.093
Micro	29.464	54.437	31.071	25.038
Piccole	30.178	58.848	33.457	24.657
Medie	31.964	59.261	34.905	25.077
Grandi	35.176	60.675	35.889	26.830

Per i quadri la retribuzione media si è attestata a 60.247 euro, per gli impiegati a 35.469 euro e per gli operai a 26.093 euro. Le differenze settoriali, dimensionali e provinciali per qualifica sono riportate nella Tabella 5.

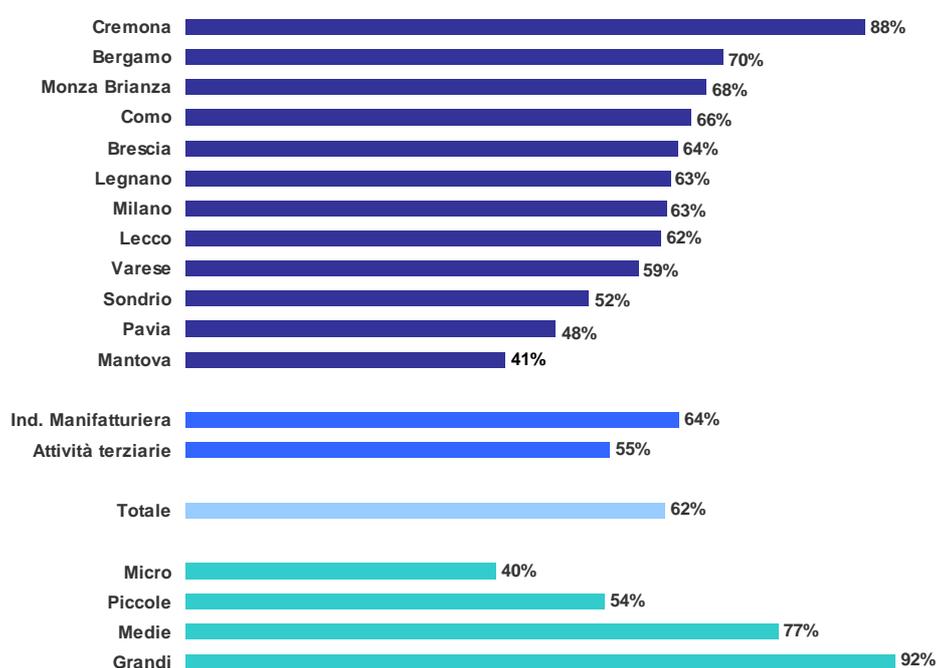
Su questi dati incidono ovviamente le caratteristiche del campione di ciascun territorio. Il dato di Milano, ad esempio, è in parte spiegato dalla maggiore concentrazione nel capoluogo di imprese multinazionali e dei quartier generali di diverse grandi imprese italiane e straniere.

3 Premio variabile

La diffusione del premio variabile nel 2011 mostra valori decisamente elevati tra le imprese lombarde (Grafico 72). Nonostante la crisi, infatti, quasi due terzi delle imprese (62%) hanno erogato un premio variabile ai propri dipendenti. La quota di imprese che hanno erogato il premio variabile è maggiore nelle imprese manifatturiere (64%) e cresce con le dimensioni, passando da un comunque elevato 40% delle micro imprese al 92% delle grandi.

Le differenze provinciali collocano Cremona in cima alla graduatoria, seguita da Bergamo e Monza e Brianza, mentre Mantova registra la diffusione più bassa.

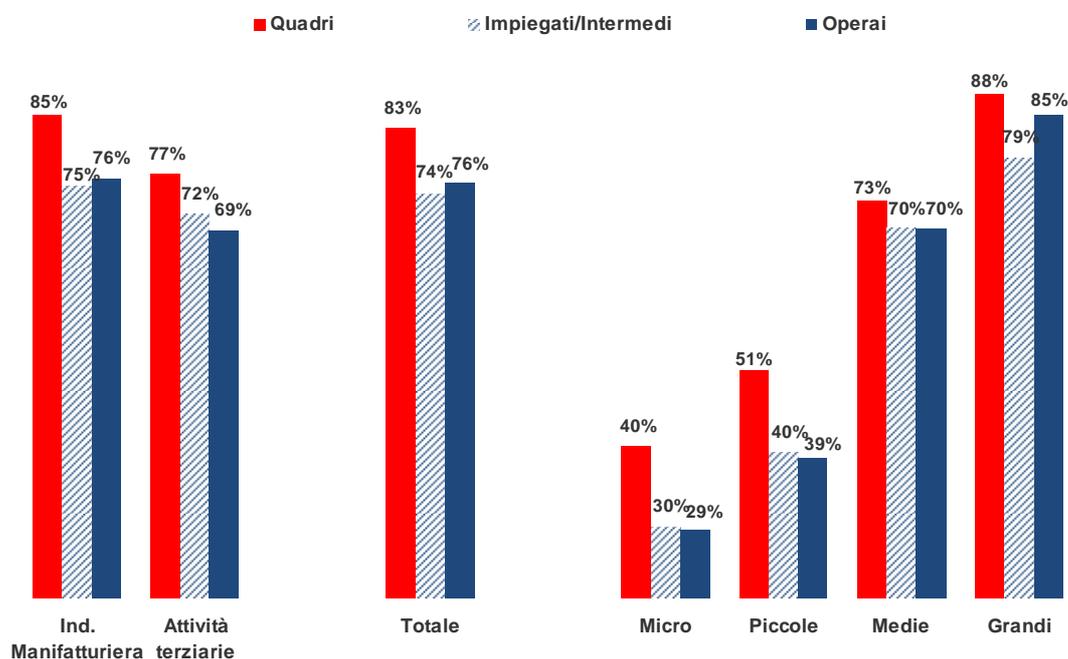
Grafico 72 – Diffusione del premio variabile - Lombardia - 2011



Il Grafico 73 mostra che mediamente l'83% dei quadri, il 74% degli impiegati e il 76% degli operai ha ricevuto un premio variabile nel 2011. E' possibile immaginare che pur registrando coperture molto simili, operai e quadri siano coinvolti in questa politica retributiva secondo logiche negoziali differenti; per gli operai (ed in parte per gli impiegati) la possibilità di beneficiare del premio variabile è spesso il frutto della contrattazione collettiva aziendale, mentre per i quadri essa è il risultato di una contrattazione individuale con il datore di lavoro. Inoltre, è da notare che

la quota di lavoratori coperti dal premio variabile cresce con le dimensioni aziendali ed è più presente nelle imprese manifatturiere rispetto a quelle dei servizi.

Grafico 73- Quota di lavoratori a cui è stato erogato il premio variabile - 2011



L'incidenza del premio variabile sul totale della retribuzione raggiunge valori molto alti tra le imprese lombarde (mediamente 5,5%). Il Grafico 74 mostra che anche il dato sull'incidenza cresce al crescere della dimensione aziendale (si passa dall'1,2% delle micro imprese al 6,5% delle grandi), mentre a livello settoriale l'incidenza è maggiore nel comparto terziario (7,2% contro il 5,1% del manifatturiero).

Grafico 74 - Incidenza del premio variabile - Totale addetti - Lombardia - 2011

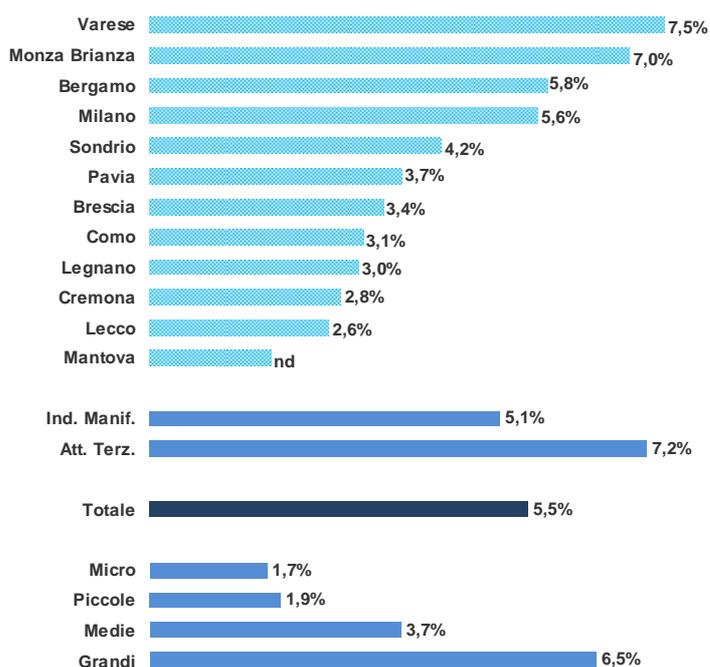
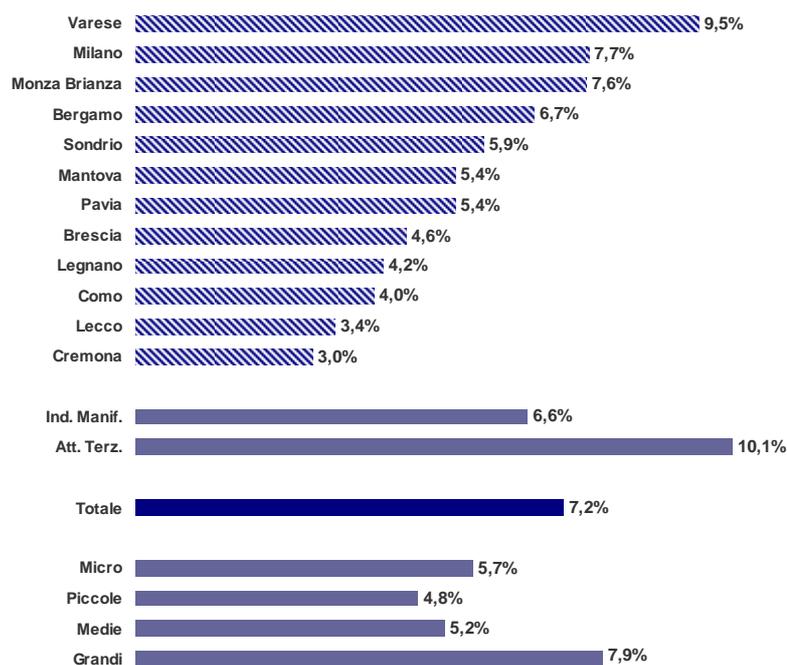
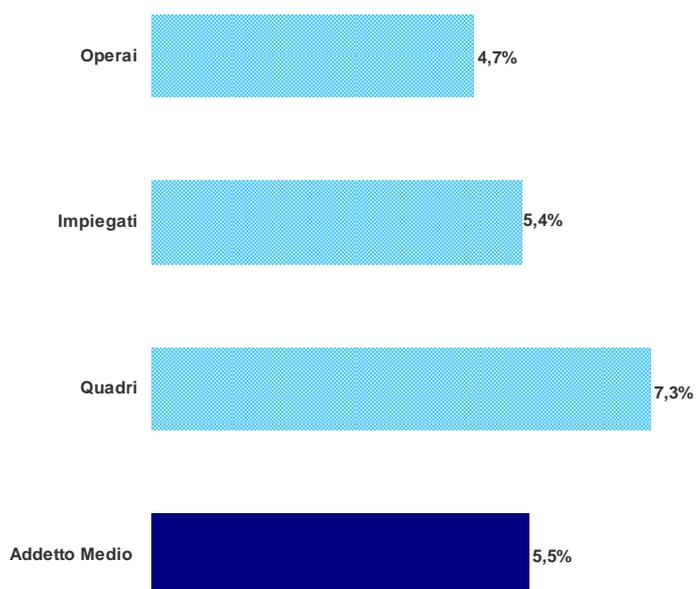


Grafico 75 – Incidenza del premio variabile – Solo beneficiari - Lombardia – 2011



Tali livelli di incidenza del premio variabile risultano elevati soprattutto se si considera che sono riferiti alla totalità degli addetti. Se passiamo a considerare i soli addetti beneficiari del premio variabile (Grafico 75), ossia solo coloro che nel 2011 hanno avuto una parte delle retribuzione erogata in forma di premio variabile, l'incidenza di questa componente retributiva sale al 7,2%, con punte del 7,9% nelle grandi imprese e del 10,1% nei servizi.

Grafico 76 – Incidenza del premio variabile per qualifica – Totale addetti - Lombardia - 2011



Rispetto alle qualifiche, l'incidenza del premio variabile (considerando il totale degli addetti) risulta crescente al crescere della qualifica, dal 4,7% degli operai al 7,3% dei quadri (Grafico 76).

Risultati dettagliati sui livelli retributivi e sull'incidenza del premio variabile per qualifica, settore, dimensioni e provincia sono riportati nelle tavole statistiche in coda al rapporto.

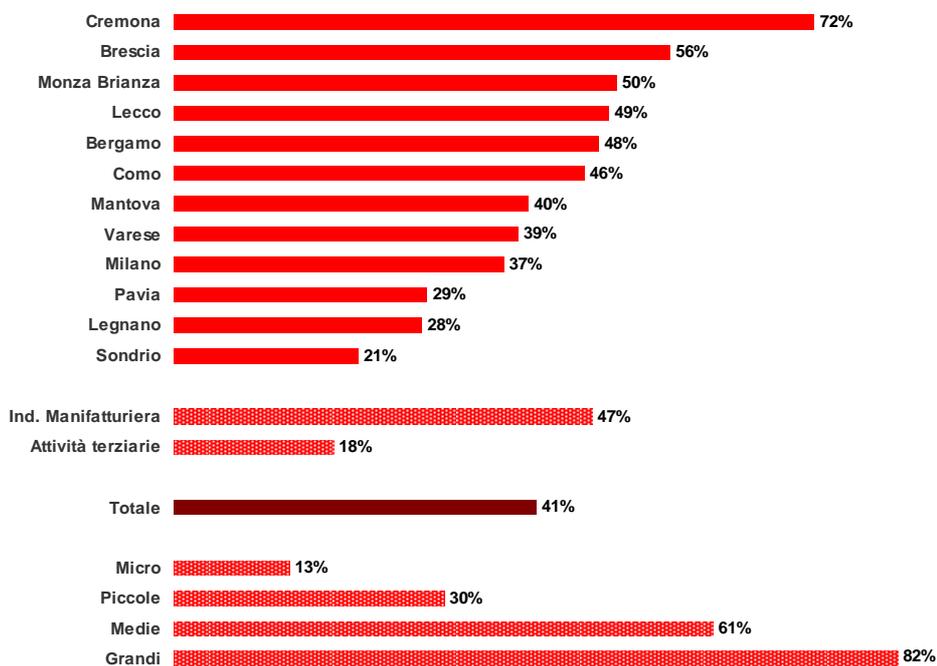
4 Contrattazione aziendale

L'indagine ha rilevato anche la diffusione tra le imprese lombarde della contrattazione aziendale con contenuti economici. Come mostra il Grafico 77 la diffusione media è elevata e si attesta al 41%.

A livello settoriale la diffusione maggiore si raggiunge nelle imprese manifatturiere (47%), mentre a livello dimensionale la quota di imprese con un contratto aziendale è funzione positiva delle dimensioni aziendali e raggiunge l'82% nelle grandi imprese. Da notare è il dato delle piccole imprese (16-49 addetti), dove la contrattazione raggiunge il 30%. Le imprese del sistema associativo confermano dunque di avere un elevato grado di strutturazione delle relazioni industriali a livello aziendale.

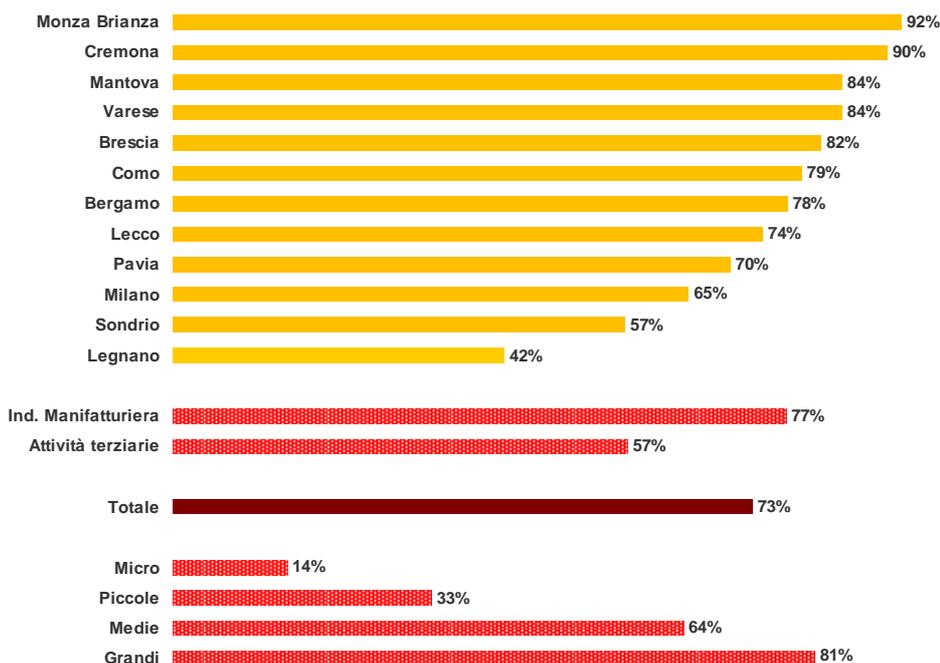
Tra le province è Cremona a registrare la diffusione massima, con quasi tre imprese ogni quattro che hanno un contratto aziendale. A Sondrio si registra invece il dato più basso, con solo una impresa su cinque con un contratto aziendale.

Grafico 77 - Quota di imprese con contratto aziendale con contenuti economici - Lombardia - 2011



Come conseguenza della maggior diffusione della contrattazione aziendale tra le imprese di grandi dimensioni, i dati sulla quota di addetti "coperti" da un contratto aziendale sono molto alti e il dato medio supera il 70% del totale degli occupati delle imprese lombarde, con punte intorno al 90% a Cremona e a Monza e Brianza.

Grafico 78- Quota di lavoratori coperti dalla contrattazione aziendale - Lombardia - 2011



Il dato sulla contrattazione aziendale è in stretto collegamento (specialmente nel comparto manifatturiero) con quello sulla quota di lavoratori a cui nel corso del 2011 è stato effettivamente erogato il premio variabile (Grafico 73). Tutti questi risultati confermano come la cultura delle relazioni industriali sia molto forte nelle imprese lombarde, anche in quelle di dimensioni più piccole, e che tale cultura rappresenta un elemento di competitività del sistema in quanto permette di definire politiche retributive legate ai risultati per quote consistenti di occupati, garantendo una elevata accessibilità ai premi anche per le qualifiche più basse.

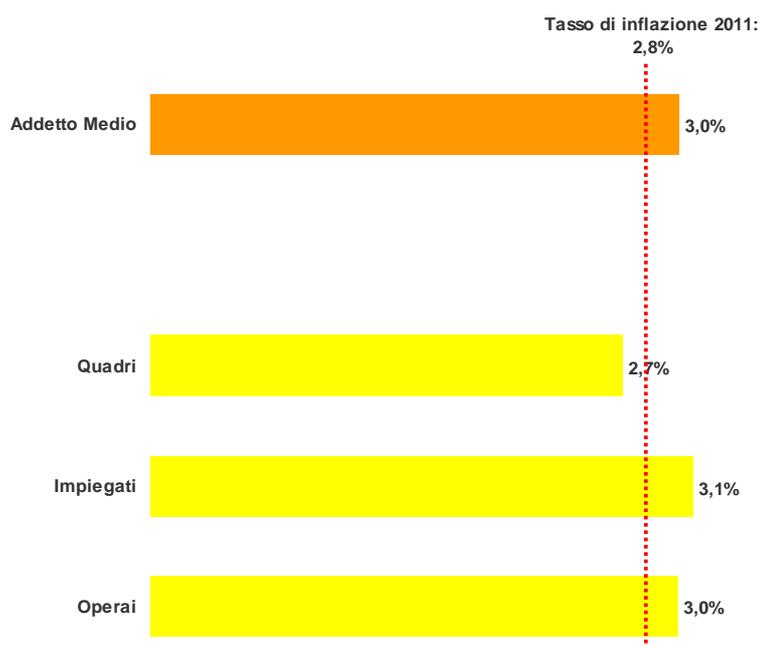
5 Dinamica retributiva 2010/2011

La numerosità delle risposte raccolte nelle ultime due edizioni dell'indagine permette quest'anno di svolgere un'accurata analisi delle dinamiche retributive nelle imprese che hanno risposto sia nel 2010 sia nel 2011. L'analisi è svolta su un campione panel di 612 imprese che hanno risposto in entrambi gli anni e si riferisce ai 70.632 addetti in esse occupati.

I risultati dell'analisi mostrano che, nonostante l'anno di difficoltà, le retribuzioni sono cresciute mediamente del 3,0% rispetto al 2010 (Grafico 79). Tale dinamica supera quella dell'inflazione registrata nello stesso anno (indice NIC-Istat), pari al 2,8%, configurando quindi un aumento medio delle retribuzioni reali (ossia depurate del tasso di inflazione) dello 0,2%.

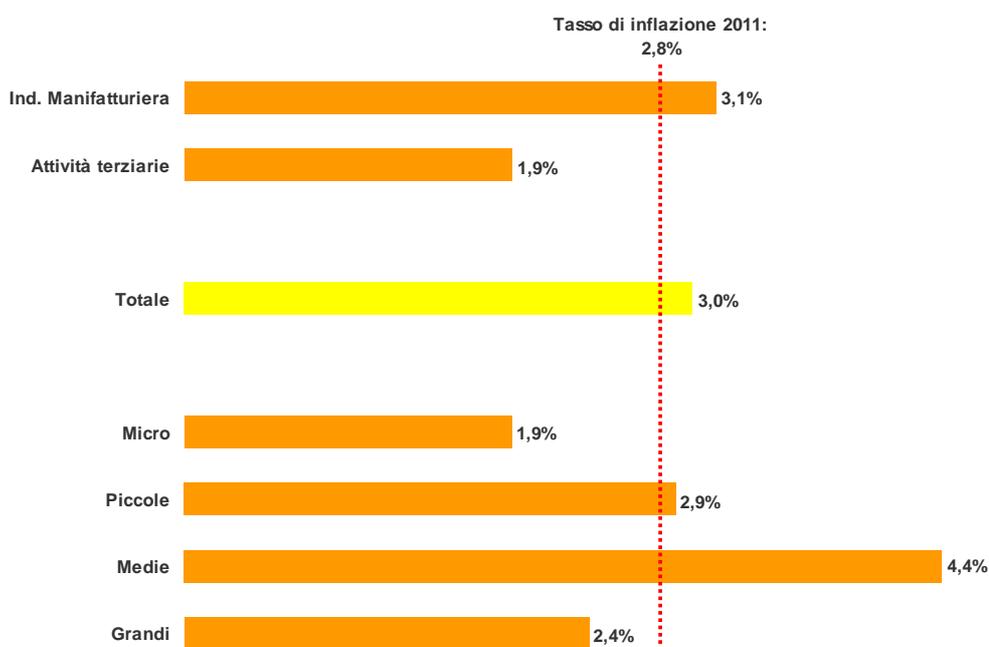
Va notato anche che la dinamica retributiva è maggiore per gli operai e gli impiegati (rispettivamente 3,0% e 3,1%), mentre i quadri registrano anch'essi variazioni positive ma inferiori all'andamento dell'inflazione.

Grafico 79- Dinamica retributiva 2010/2011 per qualifica - Lombardia



L'analisi della dinamica retributiva per dimensioni e settori riportata nel Grafico 80 mostra inoltre che l'incremento delle retribuzioni è stato maggiore per gli addetti dell'industria manifatturiera (3,1%) e, soprattutto, per quelli delle medie imprese, dove l'aumento in termini reali ha raggiunto l'1,6% (come frutto di un aumento delle retribuzioni del 4,4% e dell'inflazione del 2,8%).

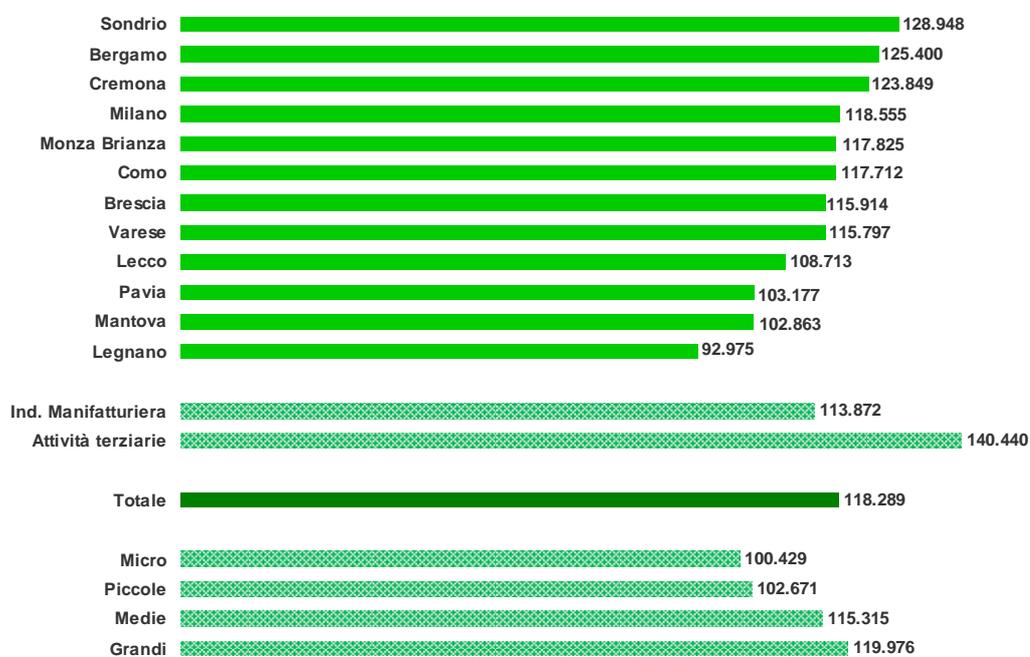
Grafico 80- Dinamica retributiva 2010/2011 per settori e dimensioni - Lombardia



6 Retribuzioni dei dirigenti

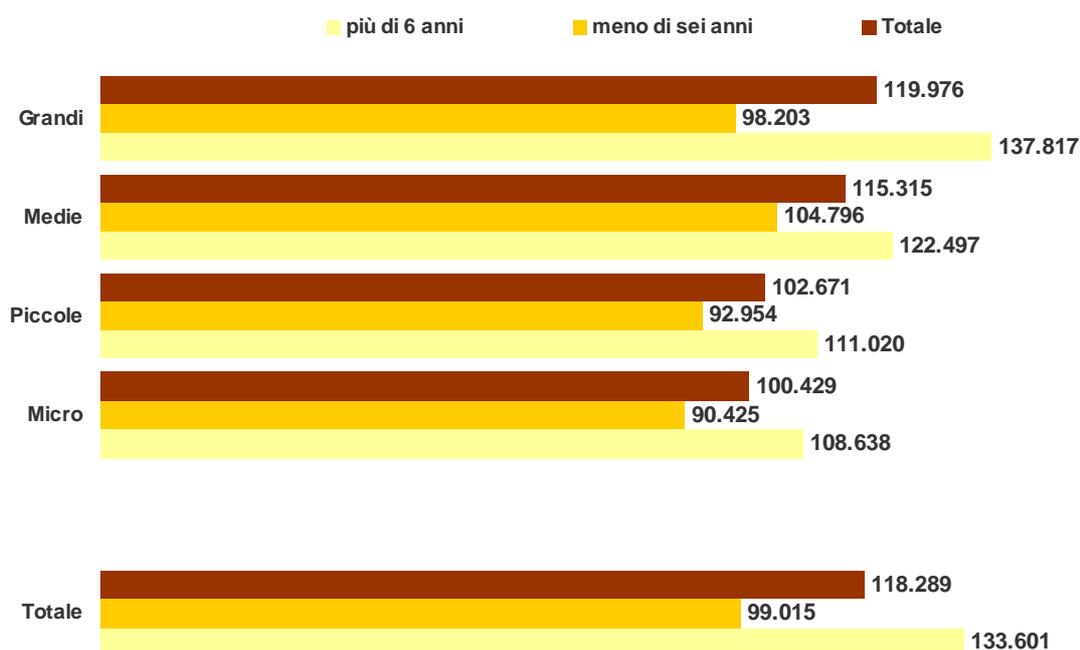
I dati sui livelli retributivi dei dirigenti mostrano che nel 2011 il dirigente medio lombardo ha guadagnato 118.289 euro (Grafico 81). Nelle attività terziarie il dato raggiunge i 140.440 euro, nelle grandi imprese i 119.976 euro.

Grafico 81 – Livelli retribuiti dei dirigenti - Lombardia - 2011



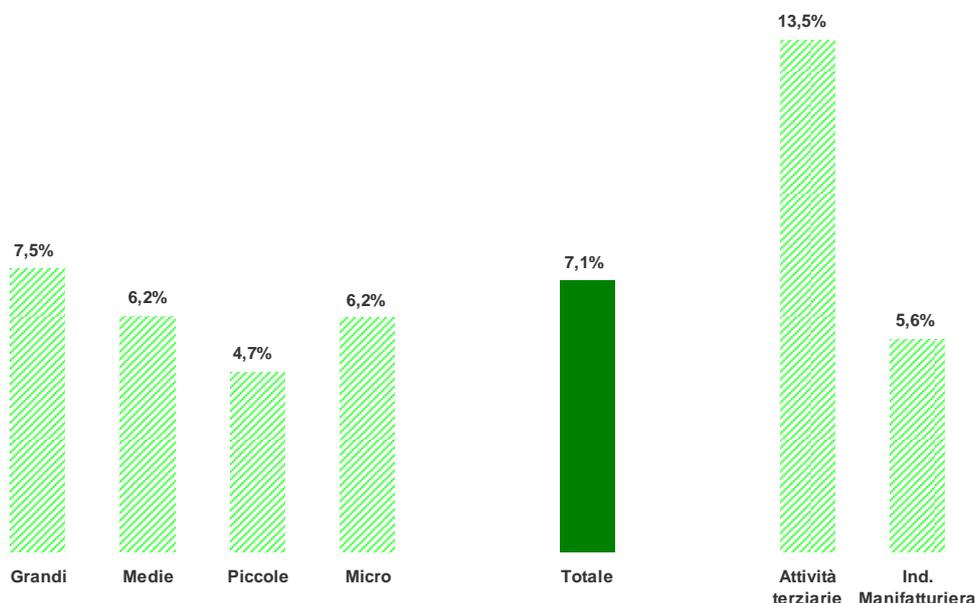
I dati raccolti permettono anche di distinguere i livelli retributivi dei dirigenti in base all'anzianità nel ruolo (Grafico 82). I risultati mostrano che mediamente un dirigente con meno di 6 anni di anzianità guadagna 99.015 euro, contro i 118.289 dei colleghi con più di sei anni di anzianità.

Grafico 82 – Livelli retributivi dei dirigenti per anzianità nel ruolo - Lombardia - 2011



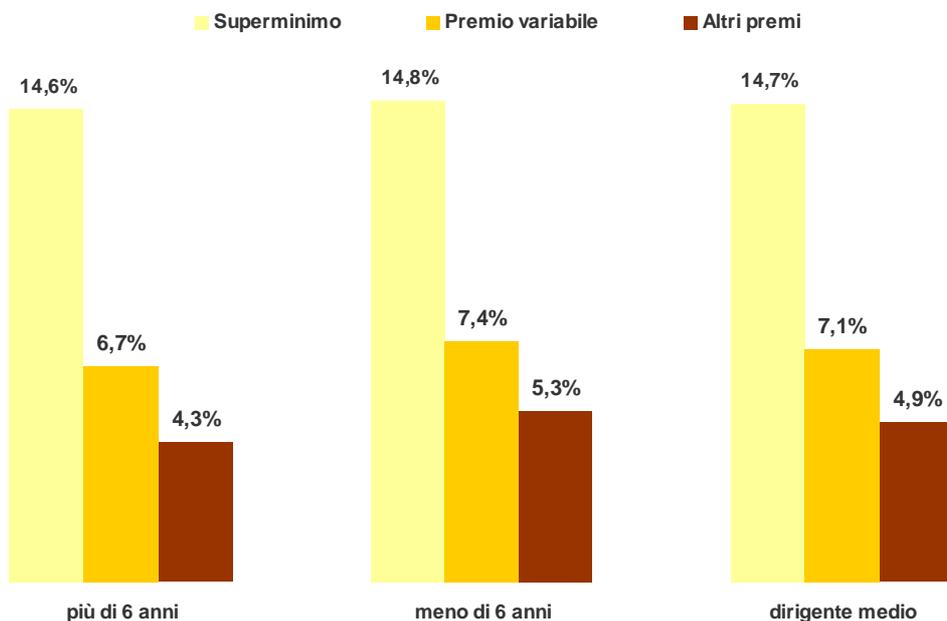
Rispetto alla composizione delle retribuzioni dei dirigenti, il Grafico 83 mostra che mediamente nel 2011 la quota di retribuzione variabile è stata pari al 7,1%, senza grandi differenze in termini di dimensioni aziendali e con una punta del 13,5% nelle imprese dei servizi.

Grafico 83 – Incidenza del premio variabile sulle retribuzioni totali dei dirigenti - Lombardia - 2011



Se si considerano anche le altre componenti retributive legate al merito per il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi, si nota che l'incidenza maggiore si registra per il superminimo (14,7%) per entrambe le categorie di dirigenti. Complessivamente, i premi tipicamente legati agli obiettivi organizzativi, ossia i bonus, hanno un'incidenza decisamente più bassa rispetto a quelli legati ai risultati individuali (superminimo e premio variabile).

Grafico 84 – Incidenza di alcune componenti retributive sulle retribuzioni totali dei dirigenti - Lombardia - 2011



TAVOLE STATISTICHE



1 Struttura e flussi dell'occupazione

Tabella 6 – Composizione dell'occupazione dipendente per qualifica - Lombardia - 2011

	TOTALE	<i>Micro</i>	<i>Piccole</i>	<i>Medie</i>	<i>Grandi</i>	<i>Attività Terziarie</i>	<i>Industria Manifatturiera</i>
Dirigenti	4,6%	3,1%	2,7%	3,3%	5,2%	6,9%	3,8%
Quadri	9,8%	5,7%	5,6%	7,5%	11,0%	10,8%	9,5%
Impiegati	44,3%	47,1%	38,8%	38,4%	46,6%	53,1%	41,4%
Intermedi	1,1%	0,6%	1,5%	1,9%	0,9%	0,2%	1,4%
Operai	40,3%	43,5%	51,3%	48,8%	36,4%	29,0%	43,9%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Terziarizzazione implicita</i>	58,6%	55,9%	47,2%	49,3%	62,8%	70,8%	54,7%

Tabella 7 – Composizione dell'occupazione dipendente per qualifica e provincia - Lombardia - 2011

	<i>Bergamo</i>	<i>Brescia</i>	<i>Como</i>	<i>Cremona</i>	<i>Lecco</i>	<i>Legnano</i>	<i>Mantova</i>	<i>Milano</i>	<i>Monza B.</i>	<i>Pavia</i>	<i>Sondrio</i>	<i>Varese</i>
Dirigenti	2,6%	1,5%	2,2%	3,3%	2,0%	2,3%	1,3%	6,8%	2,7%	2,4%	1,4%	2,1%
Quadri	4,8%	3,2%	3,8%	8,4%	3,1%	3,0%	3,6%	14,3%	9,7%	4,4%	1,5%	5,1%
Impiegati	30,9%	32,1%	32,5%	29,7%	30,3%	36,2%	27,0%	50,2%	58,1%	29,6%	15,5%	45,3%
Intermedi	1,3%	2,2%	3,0%	0,7%	1,0%	2,1%	1,1%	0,8%	0,5%	2,1%	3,5%	1,5%
Operai	60,4%	61,0%	58,4%	57,9%	63,6%	56,5%	66,9%	27,9%	29,0%	61,5%	78,1%	46,1%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Terziarizzazione implicita</i>	38,3%	36,8%	38,6%	41,4%	35,4%	41,4%	32,0%	71,2%	70,5%	36,4%	18,4%	52,4%

Tabella 11 – Composizione dell'occupazione dipendente per contratto – MASCHI - Lombardia - 2011

	TOTALE	<i>Micro</i>	<i>Piccole</i>	<i>Medie</i>	<i>Grandi</i>	<i>Attività Terziarie</i>	<i>Industria Manifatturiera</i>
Tempo indeterminato full-time	93,8%	91,6%	94,4%	94,3%	93,6%	86,2%	95,6%
Tempo indeterminato part-time	2,0%	2,5%	1,2%	1,2%	2,3%	7,1%	0,8%
Tempo determinato full-time	2,6%	3,2%	3,0%	3,5%	2,2%	2,7%	2,5%
Tempo determinato part-time	0,2%	0,5%	0,4%	0,1%	0,1%	0,5%	0,1%
Contratto di inserimento	0,6%	0,1%	0,0%	0,1%	0,8%	2,0%	0,2%
Apprendistato	0,9%	2,0%	1,0%	0,6%	1,0%	1,5%	0,8%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 12 – Composizione dell'occupazione dipendente per contratto – FEMMINE - Lombardia - 2011

	TOTALE	<i>Micro</i>	<i>Piccole</i>	<i>Medie</i>	<i>Grandi</i>	<i>Attività Terziarie</i>	<i>Industria Manifatturiera</i>
Tempo indeterminato full-time	70,6%	67,9%	76,5%	78,7%	67,6%	55,7%	79,5%
Tempo indeterminato part-time	24,0%	25,5%	18,9%	16,4%	26,8%	37,0%	16,3%
Tempo determinato full-time	3,1%	2,8%	2,9%	3,6%	2,9%	2,5%	3,4%
Tempo determinato part-time	0,8%	1,0%	0,5%	0,7%	0,9%	1,6%	0,3%
Contratto di inserimento	0,6%	0,1%	0,0%	0,1%	0,9%	1,5%	0,1%
Apprendistato	0,9%	2,7%	1,2%	0,4%	0,9%	1,7%	0,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 13 – Composizione dell'occupazione dipendente per provincia – TOTALE OCCUPATI - Lombardia - 2011

	<i>Bergamo</i>	<i>Brescia</i>	<i>Como</i>	<i>Cremona</i>	<i>Lecco</i>	<i>Legnano</i>	<i>Mantova</i>	<i>Milano</i>	<i>Monza B.</i>	<i>Pavia</i>	<i>Sondrio</i>	<i>Varese</i>
Tempo indeterminato full-time	90,0%	89,5%	90,9%	91,1%	88,0%	88,5%	91,8%	83,5%	94,5%	92,1%	74,5%	88,1%
Tempo indeterminato part-time	6,1%	6,8%	5,6%	4,9%	8,2%	4,0%	3,4%	11,5%	3,8%	2,6%	5,7%	7,4%
Tempo determinato full-time	2,6%	2,3%	2,5%	3,5%	3,1%	4,5%	1,5%	2,7%	1,5%	5,1%	18,8%	2,8%
Tempo determinato part-time	0,2%	0,2%	0,4%	0,1%	0,4%	0,4%	0,1%	0,5%	0,1%	0,1%	0,2%	0,4%
Contratto di inserimento	0,3%	0,5%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	1,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%
Apprendistato	0,8%	0,7%	0,4%	0,4%	0,2%	2,7%	3,2%	0,9%	0,1%	0,0%	0,8%	1,1%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 14 – Incidenza delle forme contrattuali non alle dipendenze - Lombardia - 2011

	TOTALE	<i>Micro</i>	<i>Piccole</i>	<i>Medie</i>	<i>Grandi</i>	<i>Attività Terziarie</i>	<i>Industria Manifatturiera</i>
Somm. a tempo determinato	7,2%	5,4%	5,2%	5,7%	8,0%	14,3%	4,9%
<i>Durata media delle missioni</i>	826	633	713	899	903	740	842
Collaborazione a progetto	1,6%	10,2%	3,4%	2,6%	0,9%	2,7%	1,2%

Tabella 15 – Incidenza delle forme contrattuali non alle dipendenze per provincia - Lombardia - 2011

	<i>Bergamo</i>	<i>Brescia</i>	<i>Como</i>	<i>Cremona</i>	<i>Lecco</i>	<i>Legnano</i>	<i>Mantova</i>	<i>Milano</i>	<i>Monza B.</i>	<i>Pavia</i>	<i>Sondrio</i>	<i>Varese</i>
Somm. a tempo determinato (%)	6,0%	7,9%	4,6%	11,9%	4,8%	3,2%	2,1%	9,1%	4,9%	5,2%	4,1%	4,4%
<i>Durata media delle missioni (ore)</i>	909	982	779	886	812	810	902	803	777	698	600	743
Collaborazione a progetto (%)	1,1%	0,9%	1,3%	1,1%	1,0%	3,0%	0,9%	2,1%	0,6%	1,1%	0,6%	1,1%

Tabella 16 – Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità - Lombardia - 2011

	TOTALE	<i>Micro</i>	<i>Piccole</i>	<i>Medie</i>	<i>Grandi</i>	<i>Attività Terziarie</i>	<i>Industria Manifatturiera</i>
Part-time	75,7%	53,8%	77,2%	87,4%	93,4%	72,3%	76,7%
Tempo determinato	50,0%	20,4%	43,8%	70,3%	84,1%	43,5%	52,0%
Inserimento	3,4%	1,0%	0,2%	4,1%	14,8%	4,6%	3,0%
Apprendistato	15,9%	12,7%	12,6%	18,3%	25,3%	18,2%	15,2%
Co.co.pro	38,6%	13,2%	32,5%	56,2%	69,8%	26,8%	42,2%
Somministrazione t.d.	48,7%	33,9%	40,3%	62,8%	69,8%	54,5%	47,0%

Tabella 17 – Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità per provincia - Lombardia - 2011

	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Legnano	Mantova	Milano	Monza B.	Pavia	Sondrio	Varese
Part-time	79,6%	89,0%	84,1%	100,0%	94,2%	68,0%	60,9%	72,3%	82,9%	53,1%	75,0%	75,4%
Tempo determinato	53,9%	55,0%	56,1%	61,1%	53,8%	54,0%	43,5%	46,6%	62,9%	32,7%	62,5%	51,9%
Inserimento	1,8%	6,4%	6,1%	0,0%	1,9%	0,0%	2,2%	3,7%	17,1%	0,0%	0,0%	1,1%
Apprendistato	27,5%	22,9%	13,4%	11,1%	13,5%	24,0%	15,2%	14,2%	11,4%	2,0%	16,7%	11,8%
Co.co.pro	44,9%	54,1%	34,1%	55,6%	38,5%	26,0%	28,3%	36,6%	60,0%	30,6%	33,3%	36,4%
Somministrazione t.d.	41,3%	41,3%	46,3%	50,0%	40,4%	46,0%	45,7%	57,5%	45,7%	34,7%	29,2%	39,6%

Tabella 18 – Struttura dell'occupazione dipendente per livello di scolarità - Lombardia - 2011

	TOTALE	Micro	Piccole	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera
Laureati	22,9%	13,4%	9,9%	15,5%	26,9%	34,5%	19,1%
Laureati 3+2	21,2%	11,1%	8,5%	14,1%	25,1%	30,9%	18,0%
Laureati 3	1,7%	2,4%	1,4%	1,3%	1,9%	3,6%	1,1%
Diplomati	39,7%	44,6%	39,5%	35,9%	40,9%	37,5%	40,4%
Titolo inferiore	37,4%	42,0%	50,6%	48,6%	32,2%	28,0%	40,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 19 – Struttura dell'occupazione dipendente per livello di scolarità e provincia - Lombardia - 2011

	Bergamo	Brescia	Como	Cremona	Lecco	Legnano	Mantova	Milano	Monza B.	Pavia	Sondrio	Varese
Laureati	10,5%	8,3%	8,7%	12,9%	8,1%	9,2%	8,1%	32,3%	34,2%	10,4%	4,0%	13,2%
Laureati 3+2	9,7%	7,7%	7,2%	9,9%	6,8%	7,7%	5,7%	30,2%	32,3%	8,7%	2,3%	11,9%
Laureati 3	0,8%	0,6%	1,5%	3,0%	1,4%	1,5%	2,4%	2,1%	1,9%	1,7%	1,7%	1,3%
Diplomati	33,0%	33,6%	34,1%	48,7%	30,2%	34,2%	29,5%	40,8%	49,8%	46,7%	40,2%	44,2%
Titolo inferiore	56,5%	58,1%	57,2%	38,4%	61,6%	56,6%	62,4%	26,9%	16,0%	42,9%	55,8%	42,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 20 – Composizione delle assunzioni per tipologia di contratto - Lombardia - 2011

	TOTALE	<i>Micro</i>	<i>Piccole</i>	<i>Medie</i>	<i>Grandi</i>	<i>Attività Terziarie</i>	<i>Industria Manifatturiera</i>
Tempo indeterminato	44,2%	42,0%	44,3%	39,6%	45,9%	40,4%	46,8%
Tempo determinato	45,7%	47,8%	49,3%	56,0%	41,8%	44,2%	46,7%
Inserimento	4,9%	0,9%	0,4%	1,4%	6,6%	8,9%	2,1%
Apprendistato	5,2%	9,3%	6,1%	3,0%	5,7%	6,5%	4,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 21 – Composizione delle assunzioni per tipologia di contratto e provincia - Lombardia - 2011

	<i>Bergamo</i>	<i>Brescia</i>	<i>Como</i>	<i>Cremona</i>	<i>Lecco</i>	<i>Legnano</i>	<i>Mantova</i>	<i>Milano</i>	<i>Monza B.</i>	<i>Pavia</i>	<i>Sondrio</i>	<i>Varese</i>
Tempo indeterminato	36,2%	51,5%	42,9%	45,5%	36,3%	31,5%	28,2%	49,4%	77,3%	25,9%	6,0%	27,5%
Tempo determinato	53,9%	38,9%	50,6%	52,7%	61,6%	54,5%	36,2%	38,1%	20,3%	73,6%	92,8%	68,6%
Inserimento	4,3%	4,8%	3,4%	0,0%	0,3%	0,0%	1,6%	7,2%	1,4%	0,0%	0,0%	1,1%
Apprendistato	5,6%	4,8%	3,1%	1,8%	1,7%	14,0%	33,9%	5,3%	1,0%	0,4%	1,3%	2,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 22 – Tassi di turnover dell'occupazione dipendente - Lombardia - 2011

	TOTALE	<i>Micro</i>	<i>Piccole</i>	<i>Medie</i>	<i>Grandi</i>	<i>Attività Terziarie</i>	<i>Industria Manifatturiera</i>
Turnover in entrata	10,8%	13,6%	9,9%	11,1%	10,7%	17,5%	8,6%
Turnover in uscita	-10,2%	-14,8%	-10,6%	-11,0%	-9,7%	-16,4%	-8,1%
Saldo entrate/uscite	0,6%	-1,2%	-0,7%	0,1%	1,0%	1,1%	0,5%

Tabella 23 – Tassi di turnover dell'occupazione dipendente per provincia - Lombardia - 2011

	<i>Bergamo</i>	<i>Brescia</i>	<i>Como</i>	<i>Cremona</i>	<i>Lecco</i>	<i>Legnano</i>	<i>Mantova</i>	<i>Milano</i>	<i>Monza B.</i>	<i>Pavia</i>	<i>Sondrio</i>	<i>Varese</i>
Turnover in entrata	9,9%	9,6%	7,3%	9,2%	8,4%	13,9%	7,1%	11,3%	8,0%	9,0%	38,9%	12,3%
Turnover in uscita	-8,3%	-8,5%	-8,2%	-9,5%	-8,4%	-10,2%	-5,9%	-11,2%	-3,7%	-8,3%	-37,7%	-12,4%
Saldo entrate/uscite	1,6%	1,0%	-0,8%	-0,3%	0,0%	3,7%	1,1%	0,1%	4,3%	0,7%	1,1%	-0,1%

2 Orari e assenze

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

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

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

2.1 Totale Lombardia

Tabella 24 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Totale - 2011

ORE LAVORABILI 1.655,2	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	52,3	59,1	54,0	3,2%	3,6%	3,3%
Infortuni e mal. professionali	7,6	5,1	7,0	0,5%	0,3%	0,4%
Congedi retribuiti	9,1	73,1	25,3	0,5%	4,4%	1,5%
Altri permessi retribuiti	19,2	24,9	20,6	1,2%	1,5%	1,2%
Altre assenze non retribuite	5,3	9,9	6,5	0,3%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	1,5	1,4	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	5,1	2,6	4,5	0,3%	0,2%	0,3%
TOTALE ASSENZE	100,1	176,1	119,3	6,0%	10,7%	7,2%

Tabella 25- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Totale - 2011

ORE LAVORABILI 1.689,2	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	23,0	29,2	24,5	1,4%	1,7%	1,5%
Infortuni e mal. professionali	1,6	2,4	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	7,7	68,7	22,4	0,5%	4,1%	1,3%
Altri permessi retribuiti	14,3	19,7	15,6	0,8%	1,2%	0,9%
Altre assenze non retribuite	2,1	6,3	3,1	0,1%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	0,3	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,5	0,5	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	49,4	127,1	68,1	2,9%	7,5%	4,0%

Tabella 26 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Totale - 2011

ORE LAVORABILI 1.682,9	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	35,9	47,7	40,0	2,1%	2,8%	2,4%
Infortuni e mal. professionali	4,4	4,2	4,3	0,3%	0,2%	0,3%
Congedi retribuiti	12,1	73,6	33,5	0,7%	4,4%	2,0%
Altri permessi retribuiti	20,3	28,3	23,1	1,2%	1,7%	1,4%
Altre assenze non retribuite	4,4	10,1	6,4	0,3%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	0,7	0,8	0,8	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	1,5	0,9	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	79,3	165,5	109,3	4,7%	9,8%	6,5%

Tabella 27- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Totale - 2011

ORE LAVORABILI 1.617,1	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	72,1	98,6	76,1	4,4%	6,3%	4,7%
Infortuni e mal. professionali	11,6	8,3	11,1	0,7%	0,5%	0,7%
Congedi retribuiti	6,8	73,4	16,9	0,4%	4,7%	1,0%
Altri permessi retribuiti	19,2	18,2	19,0	1,2%	1,2%	1,2%
Altre assenze non retribuite	6,7	10,9	7,3	0,4%	0,7%	0,5%
Ore di assemblea	2,4	3,4	2,6	0,1%	0,2%	0,2%
Ore di sciopero	9,0	7,5	8,8	0,6%	0,5%	0,5%
TOTALE ASSENZE	127,8	220,3	141,9	7,9%	14,1%	8,8%

2.1.1 Industria manifatturiera

Tabella 28 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Industria manifatturiera - 2011

ORE LAVORABILI 1.667,1	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	52,8	58,4	54,1	3,2%	3,6%	3,3%
Infortuni e mal. professionali	6,4	3,3	5,7	0,4%	0,2%	0,3%
Congedi retribuiti	9,4	72,3	24,1	0,6%	4,4%	1,5%
Altri permessi retribuiti	16,6	19,4	17,2	1,0%	1,2%	1,0%
Altre assenze non retribuite	5,3	8,6	6,0	0,3%	0,5%	0,4%
Ore di assemblea	1,6	1,7	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	5,8	3,2	5,2	0,4%	0,2%	0,3%
TOTALE ASSENZE	97,9	166,9	114,0	5,9%	10,2%	6,9%

Tabella 29- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Industria manifatturiera - 2011

ORE LAVORABILI 1.681,1	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	23,3	27,4	24,3	1,4%	1,6%	1,4%
Infortuni e mal. professionali	1,3	1,1	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	8,7	70,7	22,8	0,5%	4,2%	1,3%
Altri permessi retribuiti	11,8	15,4	12,6	0,7%	0,9%	0,7%
Altre assenze non retribuite	1,6	4,4	2,3	0,1%	0,3%	0,1%
Ore di assemblea	0,3	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,6	0,6	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	47,6	119,9	64,1	2,8%	7,1%	3,8%

Tabella 30 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Industria manifatturiera - 2011

ORE LAVORABILI 1.684,4	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	33,9	42,3	36,6	2,0%	2,5%	2,2%
Infortuni e mal. professionali	2,4	1,9	2,3	0,1%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	12,7	70,2	30,9	0,7%	4,2%	1,8%
Altri permessi retribuiti	15,5	20,4	17,0	0,9%	1,2%	1,0%
Altre assenze non retribuite	4,0	7,7	5,2	0,2%	0,5%	0,3%
Ore di assemblea	0,7	0,8	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	1,6	1,0	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	70,8	144,4	94,1	4,2%	8,5%	5,6%

Tabella 31- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Industria manifatturiera - 2011

ORE LAVORABILI 1.630,4	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	72,2	96,9	76,1	4,4%	6,3%	4,7%
Infortuni e mal. professionali	10,3	6,3	9,7	0,6%	0,4%	0,6%
Congedi retribuiti	7,1	76,7	18,1	0,4%	5,0%	1,1%
Altri permessi retribuiti	18,3	18,7	18,3	1,1%	1,2%	1,1%
Altre assenze non retribuite	6,9	11,4	7,6	0,4%	0,7%	0,5%
Ore di assemblea	2,5	3,6	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
Ore di sciopero	9,9	8,0	9,6	0,6%	0,5%	0,6%
TOTALE ASSENZE	127,2	221,6	142,2	7,8%	14,3%	8,8%

2.1.2 Attività terziarie

Tabella 32 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Attività terziarie - 2011

ORE LAVORABILI 1.664,4	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	49,9	61,3	53,7	3,0%	3,7%	3,2%
Infortuni e mal. professionali	13,7	10,5	12,6	0,8%	0,6%	0,8%
Congedi retribuiti	7,5	75,4	30,4	0,5%	4,5%	1,8%
Altri permessi retribuiti	32,1	41,2	35,2	1,9%	2,5%	2,1%
Altre assenze non retribuite	5,4	14,1	8,3	0,3%	0,8%	0,5%
Ore di assemblea	1,0	0,7	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di sciopero	1,4	0,7	1,2	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	110,9	203,7	142,2	6,7%	12,2%	8,5%

Tabella 33- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Attività terziarie - 2011

ORE LAVORABILI 1.692,4	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	21,8	34,4	25,4	1,3%	2,0%	1,5%
Infortuni e mal. professionali	2,7	6,1	3,7	0,2%	0,4%	0,2%
Congedi retribuiti	4,2	63,2	21,1	0,2%	3,8%	1,2%
Altri permessi retribuiti	23,5	31,5	25,8	1,4%	1,9%	1,5%
Altre assenze non retribuite	3,9	11,5	6,1	0,2%	0,7%	0,4%
Ore di assemblea	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,1	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	56,3	146,8	82,2	3,3%	8,8%	4,9%

Tabella 34 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Attività terziarie - 2011

ORE LAVORABILI 1.660,6	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	43,0	59,2	50,1	2,6%	3,6%	3,0%
Infortuni e mal. professionali	11,5	8,9	10,3	0,7%	0,5%	0,6%
Congedi retribuiti	9,9	80,8	41,1	0,6%	4,9%	2,5%
Altri permessi retribuiti	37,7	45,0	40,9	2,3%	2,7%	2,5%
Altre assenze non retribuite	5,9	15,2	10,0	0,4%	0,9%	0,6%
Ore di assemblea	0,9	0,8	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di sciopero	1,2	0,7	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	110,0	210,6	154,3	6,6%	12,6%	9,3%

Tabella 35- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Attività terziarie - 2011

ORE LAVORABILI 1.661,0	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	71,3	121,6	76,2	4,3%	6,9%	4,6%
Infortuni e mal. professionali	21,2	35,4	22,6	1,3%	2,0%	1,4%
Congedi retribuiti	4,8	29,3	7,2	0,3%	1,7%	0,4%
Altri permessi retribuiti	26,3	10,4	24,7	1,6%	0,6%	1,5%
Altre assenze non retribuite	5,2	4,7	5,1	0,3%	0,3%	0,3%
Ore di assemblea	1,5	0,1	1,4	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di sciopero	2,3	1,1	2,2	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	132,6	202,7	139,5	8,0%	11,5%	8,4%

2.1.3 Micro imprese

Tabella 36 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Micro imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.674,6	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	38,9	32,9	37,2	2,3%	2,0%	2,2%
Infortuni e mal. professionali	4,1	1,1	3,2	0,2%	0,1%	0,2%
Congedi retribuiti	2,8	82,8	26,7	0,2%	4,9%	1,6%
Altri permessi retribuiti	8,3	15,0	10,3	0,5%	0,9%	0,6%
Altre assenze non retribuite	4,4	5,0	4,6	0,3%	0,3%	0,3%
Ore di assemblea	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	59,0	137,2	82,4	3,5%	8,1%	4,9%

Tabella 37- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Micro imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.715,3	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	12,3	30,0	16,6	0,7%	1,8%	1,0%
Infortuni e mal. professionali	0,2	2,3	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
Congedi retribuiti	1,2	18,7	5,4	0,1%	1,1%	0,3%
Altri permessi retribuiti	4,1	5,0	4,3	0,2%	0,3%	0,2%
Altre assenze non retribuite	0,3	0,0	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	18,2	56,0	27,4	1,1%	3,3%	1,6%

Tabella 38 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Micro imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.694,0	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	19,4	23,5	21,5	1,2%	1,4%	1,3%
Infortuni e mal. professionali	1,2	1,0	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	5,8	91,6	50,3	0,3%	5,4%	3,0%
Altri permessi retribuiti	6,7	13,3	10,1	0,4%	0,8%	0,6%
Altre assenze non retribuite	4,4	5,4	4,9	0,3%	0,3%	0,3%
Ore di assemblea	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,0	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	37,6	135,0	88,1	2,2%	7,9%	5,2%

Tabella 39- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Micro imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.651,9	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	51,3	80,2	54,1	3,1%	5,0%	3,3%
Infortuni e mal. professionali	5,9	1,1	5,4	0,4%	0,1%	0,3%
Congedi retribuiti	1,5	57,9	7,1	0,1%	3,6%	0,4%
Altri permessi retribuiti	9,5	25,7	11,2	0,6%	1,6%	0,7%
Altre assenze non retribuite	4,9	4,8	4,9	0,3%	0,3%	0,3%
Ore di assemblea	0,3	0,5	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	73,7	170,5	83,3	4,4%	10,7%	5,0%

2.1.4 Piccole imprese

Tabella 40 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Piccole imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.669,5	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	47,3	48,2	47,5	2,8%	2,9%	2,8%
Infortuni e mal. professionali	7,8	2,7	6,5	0,5%	0,2%	0,4%
Congedi retribuiti	5,4	73,5	23,2	0,3%	4,5%	1,4%
Altri permessi retribuiti	11,4	20,1	13,7	0,7%	1,2%	0,8%
Altre assenze non retribuite	4,5	7,6	5,4	0,3%	0,5%	0,3%
Ore di assemblea	1,1	0,9	1,0	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	1,0	0,3	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	78,4	153,5	98,1	4,7%	9,3%	5,9%

Tabella 41- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Piccole imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.695,6	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	18,8	25,9	20,4	1,1%	1,6%	1,2%
Infortuni e mal. professionali	3,8	2,6	3,5	0,2%	0,2%	0,2%
Congedi retribuiti	2,5	51,2	13,8	0,1%	3,1%	0,8%
Altri permessi retribuiti	9,0	23,5	12,4	0,5%	1,4%	0,7%
Altre assenze non retribuite	0,8	4,1	1,6	0,0%	0,2%	0,1%
Ore di assemblea	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	35,2	107,5	51,9	2,1%	6,5%	3,1%

Tabella 42 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Piccole imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.688,7	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	32,8	41,5	36,4	1,9%	2,5%	2,2%
Infortuni e mal. professionali	3,1	1,2	2,3	0,2%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	5,7	87,3	39,4	0,3%	5,2%	2,3%
Altri permessi retribuiti	10,2	18,7	13,7	0,6%	1,1%	0,8%
Altre assenze non retribuite	1,7	7,2	4,0	0,1%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	0,5	0,8	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	54,3	156,9	96,7	3,2%	9,3%	5,7%

Tabella 43- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Piccole imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.653,0	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	57,3	64,5	58,4	3,4%	4,1%	3,5%
Infortuni e mal. professionali	10,5	5,6	9,8	0,6%	0,4%	0,6%
Congedi retribuiti	5,4	51,0	12,6	0,3%	3,2%	0,8%
Altri permessi retribuiti	12,3	22,2	13,8	0,7%	1,4%	0,8%
Altre assenze non retribuite	6,3	8,9	6,7	0,4%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	1,4	1,3	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	1,4	0,7	1,3	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	94,6	154,2	104,0	5,7%	9,8%	6,3%

2.1.5 Medie imprese

Tabella 44 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Medie imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.664,1	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	51,3	62,9	54,3	3,1%	3,8%	3,3%
Infortuni e mal. professionali	7,2	5,0	6,7	0,4%	0,3%	0,4%
Congedi retribuiti	5,2	73,4	23,2	0,3%	4,4%	1,4%
Altri permessi retribuiti	11,0	17,0	12,6	0,7%	1,0%	0,8%
Altre assenze non retribuite	4,5	9,5	5,8	0,3%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	1,7	1,3	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	3,3	2,0	2,9	0,2%	0,1%	0,2%
TOTALE ASSENZE	84,2	171,1	107,2	5,0%	10,4%	6,4%

Tabella 45- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Medie imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.689,9	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	23,8	35,6	26,8	1,4%	2,1%	1,6%
Infortuni e mal. professionali	1,8	2,3	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	6,3	69,9	22,4	0,4%	4,1%	1,3%
Altri permessi retribuiti	9,0	19,6	11,7	0,5%	1,2%	0,7%
Altre assenze non retribuite	1,2	5,7	2,4	0,1%	0,3%	0,1%
Ore di assemblea	0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,3	0,6	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	42,5	133,8	65,8	2,5%	7,9%	3,9%

Tabella 46 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Medie imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.692,5	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	33,5	44,0	37,5	2,0%	2,6%	2,2%
Infortuni e mal. professionali	3,5	4,0	3,7	0,2%	0,2%	0,2%
Congedi retribuiti	6,4	77,0	33,0	0,4%	4,6%	1,9%
Altri permessi retribuiti	10,7	18,5	13,7	0,6%	1,1%	0,8%
Altre assenze non retribuite	2,5	7,6	4,4	0,1%	0,5%	0,3%
Ore di assemblea	0,9	0,5	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	1,1	0,6	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	58,7	152,1	93,9	3,5%	9,0%	5,5%

Tabella 47- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Medie imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.636,9	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	66,2	102,3	72,5	4,0%	6,5%	4,4%
Infortuni e mal. professionali	10,3	7,6	9,8	0,6%	0,5%	0,6%
Congedi retribuiti	4,3	68,1	15,5	0,3%	4,3%	0,9%
Altri permessi retribuiti	11,4	13,9	11,8	0,7%	0,9%	0,7%
Altre assenze non retribuite	6,2	13,7	7,6	0,4%	0,9%	0,5%
Ore di assemblea	2,5	2,7	2,5	0,1%	0,2%	0,2%
Ore di sciopero	5,1	4,7	5,0	0,3%	0,3%	0,3%
TOTALE ASSENZE	106,0	213,1	124,7	6,4%	13,5%	7,6%

2.1.6 Grandi imprese

Tabella 48 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Grandi imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.653,1	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	53,5	59,6	55,0	3,2%	3,6%	3,3%
Infortuni e mal. professionali	7,8	5,5	7,2	0,5%	0,3%	0,4%
Congedi retribuiti	11,0	72,6	26,2	0,7%	4,4%	1,6%
Altri permessi retribuiti	23,2	28,8	24,6	1,4%	1,7%	1,5%
Altre assenze non retribuite	5,7	10,5	6,9	0,3%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	1,5	1,6	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	6,3	3,1	5,5	0,4%	0,2%	0,3%
TOTALE ASSENZE	109,1	181,7	127,0	6,6%	11,0%	7,7%

Tabella 49- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Grandi imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.688,3	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	23,2	27,4	24,2	1,4%	1,6%	1,4%
Infortuni e mal. professionali	1,4	2,4	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	8,5	69,9	23,1	0,5%	4,1%	1,4%
Altri permessi retribuiti	16,2	19,7	17,0	1,0%	1,2%	1,0%
Altre assenze non retribuite	2,5	6,7	3,5	0,1%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	0,3	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,5	0,5	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	52,6	127,0	70,2	3,1%	7,5%	4,2%

Tabella 50 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Grandi imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.690,4	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	37,1	50,5	41,5	2,2%	3,0%	2,5%
Infortuni e mal. professionali	4,8	4,6	4,7	0,3%	0,3%	0,3%
Congedi retribuiti	14,2	70,4	32,8	0,8%	4,2%	2,0%
Altri permessi retribuiti	24,0	33,2	27,0	1,4%	2,0%	1,6%
Altre assenze non retribuite	5,2	11,4	7,2	0,3%	0,7%	0,4%
Ore di assemblea	0,7	0,9	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
Ore di sciopero	1,8	1,1	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	87,7	172,2	115,6	5,2%	10,3%	6,9%

Tabella 51- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Grandi imprese - 2011

ORE LAVORABILI 1.611,8	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	77,8	102,2	81,2	4,8%	6,6%	5,1%
Infortuni e mal. professionali	12,5	9,4	12,1	0,8%	0,6%	0,8%
Congedi retribuiti	8,4	80,5	18,6	0,5%	5,2%	1,2%
Altri permessi retribuiti	24,2	19,9	23,6	1,5%	1,3%	1,5%
Altre assenze non retribuite	7,0	9,7	7,4	0,4%	0,6%	0,5%
Ore di assemblea	2,6	4,2	2,8	0,2%	0,3%	0,2%
Ore di sciopero	12,3	10,4	12,0	0,8%	0,7%	0,8%
TOTALE ASSENZE	144,7	236,2	157,7	9,0%	15,2%	9,8%

2.2 Dati provinciali

2.2.1 Bergamo

Tabella 52 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Bergamo - 2011

ORE LAVORABILI 1.628,7	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	61,1	71,0	63,1	3,7%	4,5%	3,9%
Infortuni e mal. professionali	8,0	4,6	7,3	0,5%	0,3%	0,4%
Congedi retribuiti	11,5	99,1	28,9	0,7%	6,3%	1,8%
Altri permessi retribuiti	13,4	14,4	13,6	0,8%	0,9%	0,8%
Altre assenze non retribuite	5,2	11,3	6,4	0,3%	0,7%	0,4%
Ore di assemblea	2,1	4,0	2,4	0,1%	0,3%	0,1%
Ore di sciopero	7,3	7,0	7,2	0,4%	0,4%	0,4%
TOTALE ASSENZE	108,6	211,3	129,0	6,6%	13,4%	7,9%

Tabella 53- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Bergamo - 2011

ORE LAVORABILI 1.715,2	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	19,7	35,0	21,8	1,2%	2,0%	1,3%
Infortuni e mal. professionali	2,2	0,1	1,9	0,1%	0,0%	0,1%
Congedi retribuiti	8,7	58,1	15,3	0,5%	3,4%	0,9%
Altri permessi retribuiti	6,9	12,0	7,6	0,4%	0,7%	0,4%
Altre assenze non retribuite	1,5	12,2	3,0	0,1%	0,7%	0,2%
Ore di assemblea	0,3	0,7	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	39,6	118,1	50,0	2,3%	6,9%	2,9%

Tabella 54 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Bergamo - 2011

ORE LAVORABILI 1.695,1	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	32,5	39,1	34,4	1,9%	2,3%	2,0%
Infortuni e mal. professionali	2,0	1,9	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	10,4	69,7	27,6	0,6%	4,2%	1,6%
Altri permessi retribuiti	9,9	12,5	10,7	0,6%	0,8%	0,6%
Altre assenze non retribuite	3,3	8,2	4,7	0,2%	0,5%	0,3%
Ore di assemblea	0,9	2,2	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	1,2	0,6	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	60,2	134,1	81,7	3,5%	8,0%	4,8%

Tabella 55- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Bergamo - 2011

ORE LAVORABILI 1.587,4	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	77,0	103,7	81,2	4,8%	7,0%	5,1%
Infortuni e mal. professionali	11,0	7,5	10,5	0,7%	0,5%	0,7%
Congedi retribuiti	12,2	129,7	30,7	0,8%	8,8%	1,9%
Altri permessi retribuiti	15,4	16,3	15,6	1,0%	1,1%	1,0%
Altre assenze non retribuite	6,4	14,3	7,6	0,4%	1,0%	0,5%
Ore di assemblea	2,7	5,9	3,2	0,2%	0,4%	0,2%
Ore di sciopero	10,5	13,5	11,0	0,7%	0,9%	0,7%
TOTALE ASSENZE	135,3	290,8	159,8	8,4%	19,7%	10,1%

2.2.2 Brescia

Tabella 56 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Brescia - 2011

ORE LAVORABILI 1.611,2	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	50,3	69,8	54,4	3,1%	4,6%	3,4%
Infortuni e mal. professionali	7,1	2,5	6,1	0,4%	0,2%	0,4%
Congedi retribuiti	3,7	79,9	19,7	0,2%	5,2%	1,2%
Altri permessi retribuiti	15,7	13,8	15,3	1,0%	0,9%	0,9%
Altre assenze non retribuite	6,0	14,0	7,6	0,4%	0,9%	0,5%
Ore di assemblea	2,6	3,1	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
Ore di sciopero	14,6	5,9	12,8	0,9%	0,4%	0,8%
TOTALE ASSENZE	99,9	189,0	118,6	6,1%	12,4%	7,4%

Tabella 57- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Brescia - 2011

ORE LAVORABILI 1.707,7	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	18,1	27,2	19,1	1,1%	1,6%	1,1%
Infortuni e mal. professionali	3,3	3,6	3,3	0,2%	0,2%	0,2%
Congedi retribuiti	2,6	23,7	5,0	0,2%	1,4%	0,3%
Altri permessi retribuiti	11,5	9,6	11,3	0,7%	0,6%	0,7%
Altre assenze non retribuite	0,3	14,1	1,9	0,0%	0,8%	0,1%
Ore di assemblea	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,7	0,9	0,7	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE	36,7	79,3	41,5	2,2%	4,6%	2,4%

Tabella 58 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Brescia - 2011

ORE LAVORABILI 1.694,9	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	32,1	38,7	33,9	1,9%	2,3%	2,0%
Infortuni e mal. professionali	1,1	0,8	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
Congedi retribuiti	4,4	82,6	25,2	0,3%	4,9%	1,5%
Altri permessi retribuiti	17,6	18,7	17,9	1,0%	1,1%	1,1%
Altre assenze non retribuite	5,1	9,8	6,4	0,3%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	1,3	1,5	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	4,4	2,9	4,0	0,3%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	66,0	155,0	89,7	3,9%	9,3%	5,3%

Tabella 59- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Brescia - 2011

ORE LAVORABILI 1.561,0	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	60,9	95,1	67,3	3,8%	6,8%	4,3%
Infortuni e mal. professionali	10,3	3,7	9,1	0,6%	0,3%	0,6%
Congedi retribuiti	3,3	79,5	17,5	0,2%	5,7%	1,1%
Altri permessi retribuiti	15,0	10,2	14,1	0,9%	0,7%	0,9%
Altre assenze non retribuite	6,7	17,2	8,6	0,4%	1,2%	0,6%
Ore di assemblea	3,3	4,4	3,5	0,2%	0,3%	0,2%
Ore di sciopero	20,4	8,3	18,1	1,3%	0,6%	1,2%
TOTALE ASSENZE	119,9	218,5	138,3	7,5%	15,6%	8,9%

2.2.3 Como

Tabella 60 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Como - 2011

ORE LAVORABILI 1.692,4	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	50,8	64,0	54,4	3,0%	3,8%	3,2%
Infortuni e mal. professionali	6,8	6,3	6,7	0,4%	0,4%	0,4%
Congedi retribuiti	3,3	67,9	20,5	0,2%	4,0%	1,2%
Altri permessi retribuiti	11,5	11,4	11,5	0,7%	0,7%	0,7%
Altre assenze non retribuite	7,7	7,4	7,6	0,5%	0,4%	0,4%
Ore di assemblea	1,1	0,8	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di sciopero	1,8	0,8	1,5	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	83,1	158,5	103,2	4,9%	9,4%	6,1%

Tabella 61- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Como - 2011

ORE LAVORABILI 1.721,6	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	18,7	20,5	19,2	1,1%	1,2%	1,1%
Infortuni e mal. professionali	1,5	2,2	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	2,2	137,7	39,9	0,1%	8,0%	2,3%
Altri permessi retribuiti	4,1	2,8	3,7	0,2%	0,2%	0,2%
Altre assenze non retribuite	1,7	0,3	1,3	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di assemblea	0,5	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,2	0,0	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	28,9	163,8	66,4	1,7%	9,5%	3,9%

Tabella 62 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Como - 2011

ORE LAVORABILI 1.707,2	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	27,6	40,0	32,5	1,6%	2,3%	1,9%
Infortuni e mal. professionali	3,9	4,4	4,1	0,2%	0,3%	0,2%
Congedi retribuiti	9,2	70,0	33,6	0,5%	4,1%	2,0%
Altri permessi retribuiti	5,9	13,4	8,9	0,3%	0,8%	0,5%
Altre assenze non retribuite	11,0	6,5	9,2	0,6%	0,4%	0,5%
Ore di assemblea	0,6	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,3	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	58,4	134,8	89,0	3,4%	7,9%	5,2%

Tabella 63- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Como - 2011

ORE LAVORABILI 1.682,1	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	62,5	97,0	69,1	3,7%	5,8%	4,1%
Infortuni e mal. professionali	8,3	8,9	8,5	0,5%	0,5%	0,5%
Congedi retribuiti	0,9	58,7	11,8	0,1%	3,5%	0,7%
Altri permessi retribuiti	14,3	9,8	13,4	0,8%	0,6%	0,8%
Altre assenze non retribuite	6,7	9,1	7,1	0,4%	0,5%	0,4%
Ore di assemblea	1,4	1,3	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	2,5	1,7	2,4	0,2%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	96,6	186,4	113,7	5,7%	11,2%	6,8%

2.2.4 Cremona

Tabella 64 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Cremona - 2011

ORE LAVORABILI 1.640,9	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	41,5	32,4	39,4	2,5%	2,0%	2,4%
Infortuni e mal. professionali	12,9	5,6	11,2	0,8%	0,3%	0,7%
Congedi retribuiti	9,8	49,7	19,2	0,6%	3,1%	1,2%
Altri permessi retribuiti	10,9	10,2	10,8	0,7%	0,6%	0,7%
Altre assenze non retribuite	2,1	2,1	2,1	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di assemblea	1,1	1,0	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	4,3	3,6	4,1	0,3%	0,2%	0,3%
TOTALE ASSENZE	82,8	104,5	87,9	5,0%	6,4%	5,4%

Tabella 65- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Cremona - 2011

ORE LAVORABILI 1.631,6	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	22,6	14,8	20,8	1,4%	0,9%	1,3%
Infortuni e mal. professionali	1,3	0,0	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
Congedi retribuiti	19,6	60,2	28,9	1,2%	3,8%	1,8%
Altri permessi retribuiti	4,1	7,5	4,9	0,2%	0,5%	0,3%
Altre assenze non retribuite	0,7	0,4	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di assemblea	0,1	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	1,0	3,5	1,6	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE	49,3	86,5	57,9	3,0%	5,4%	3,5%

Tabella 66 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Cremona - 2011

ORE LAVORABILI 1.657,0	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	19,4	22,2	20,5	1,2%	1,3%	1,2%
Infortuni e mal. professionali	2,5	1,8	2,2	0,2%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	20,3	63,1	37,1	1,2%	3,8%	2,2%
Altri permessi retribuiti	5,0	6,0	5,4	0,3%	0,4%	0,3%
Altre assenze non retribuite	1,4	2,5	1,8	0,1%	0,2%	0,1%
Ore di assemblea	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,8	0,5	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	49,6	96,4	68,0	3,0%	5,8%	4,1%

Tabella 67- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Cremona - 2011

ORE LAVORABILI 1.632,8	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	53,7	54,1	53,8	3,3%	3,4%	3,3%
Infortuni e mal. professionali	19,1	13,4	18,3	1,2%	0,8%	1,1%
Congedi retribuiti	4,0	24,5	6,9	0,2%	1,6%	0,4%
Altri permessi retribuiti	14,5	17,8	14,9	0,9%	1,1%	0,9%
Altre assenze non retribuite	2,7	1,8	2,5	0,2%	0,1%	0,2%
Ore di assemblea	1,6	2,5	1,7	0,1%	0,2%	0,1%
Ore di sciopero	6,3	8,6	6,6	0,4%	0,5%	0,4%
TOTALE ASSENZE	101,8	122,8	104,8	6,2%	7,8%	6,4%

2.2.5 Lecco

Tabella 68 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Lecco - 2011

ORE LAVORABILI 1.653,7	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	60,1	58,5	59,7	3,6%	3,6%	3,6%
Infortuni e mal. professionali	6,9	4,2	6,3	0,4%	0,3%	0,4%
Congedi retribuiti	7,0	71,8	21,3	0,4%	4,4%	1,3%
Altri permessi retribuiti	17,0	17,9	17,2	1,0%	1,1%	1,0%
Altre assenze non retribuite	8,3	7,2	8,0	0,5%	0,4%	0,5%
Ore di assemblea	2,8	2,9	2,8	0,2%	0,2%	0,2%
Ore di sciopero	7,3	3,1	6,4	0,4%	0,2%	0,4%
TOTALE ASSENZE	109,4	165,6	121,8	6,6%	10,1%	7,4%

Tabella 69- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Lecco - 2011

ORE LAVORABILI 1.735,6	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	32,0	28,4	31,4	1,8%	1,6%	1,8%
Infortuni e mal. professionali	0,7	0,1	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Congedi retribuiti	3,1	0,3	2,7	0,2%	0,0%	0,2%
Altri permessi retribuiti	9,4	7,9	9,2	0,5%	0,5%	0,5%
Altre assenze non retribuite	0,0	0,1	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,0	0,1	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	45,4	36,8	43,9	2,6%	2,1%	2,5%

Tabella 70 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Lecco - 2011

ORE LAVORABILI 1.709,4	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	36,3	36,3	36,3	2,1%	2,1%	2,1%
Infortuni e mal. professionali	2,5	1,4	2,1	0,1%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	10,7	90,8	38,3	0,6%	5,3%	2,2%
Altri permessi retribuiti	15,5	12,2	14,4	0,9%	0,7%	0,8%
Altre assenze non retribuite	2,3	8,1	4,3	0,1%	0,5%	0,3%
Ore di assemblea	0,9	1,5	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	1,6	0,3	1,1	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	69,8	150,5	97,7	4,1%	8,8%	5,7%

Tabella 71- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Lecco - 2011

ORE LAVORABILI 1.623,8	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	70,1	81,5	72,0	4,3%	5,2%	4,4%
Infortuni e mal. professionali	8,9	7,2	8,6	0,5%	0,5%	0,5%
Congedi retribuiti	5,8	56,8	14,3	0,4%	3,6%	0,9%
Altri permessi retribuiti	17,9	23,9	18,9	1,1%	1,5%	1,2%
Altre assenze non retribuite	10,8	6,6	10,1	0,7%	0,4%	0,6%
Ore di assemblea	3,6	4,5	3,7	0,2%	0,3%	0,2%
Ore di sciopero	9,8	6,0	9,2	0,6%	0,4%	0,6%
TOTALE ASSENZE	127,0	186,4	136,9	7,8%	12,0%	8,4%

2.2.6 Legnano

Tabella 72 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Legnano - 2011

ORE LAVORABILI 1.686,4	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	54,4	50,2	53,6	3,2%	3,0%	3,2%
Infortuni e mal. professionali	7,4	1,0	6,1	0,4%	0,1%	0,4%
Congedi retribuiti	11,2	96,6	28,0	0,7%	5,8%	1,7%
Altri permessi retribuiti	4,6	3,4	4,3	0,3%	0,2%	0,3%
Altre assenze non retribuite	4,4	3,2	4,2	0,3%	0,2%	0,2%
Ore di assemblea	0,9	0,7	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di sciopero	2,8	0,5	2,4	0,2%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	85,7	155,5	99,4	5,1%	9,4%	5,9%

Tabella 73- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Legnano - 2011

ORE LAVORABILI 1.751,6	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	11,7	47,4	16,3	0,7%	2,8%	0,9%
Infortuni e mal. professionali	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Congedi retribuiti	9,8	321,0	49,5	0,6%	18,8%	2,8%
Altri permessi retribuiti	0,9	1,3	1,0	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	1,4	2,5	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di assemblea	0,2	0,9	0,3	0,0%	0,1%	0,0%
Ore di sciopero	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	24,2	373,2	68,8	1,4%	21,9%	3,9%

Tabella 74 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Legnano - 2011

ORE LAVORABILI 1.734,5	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	34,5	28,5	32,3	2,0%	1,6%	1,9%
Infortuni e mal. professionali	3,1	0,9	2,3	0,2%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	12,4	109,2	48,1	0,7%	6,3%	2,8%
Altri permessi retribuiti	3,9	2,4	3,4	0,2%	0,1%	0,2%
Altre assenze non retribuite	1,9	3,8	2,6	0,1%	0,2%	0,1%
Ore di assemblea	0,5	0,6	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,7	0,6	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	57,1	146,1	89,9	3,3%	8,4%	5,2%

Tabella 75- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Legnano - 2011

ORE LAVORABILI 1.652,7	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	65,3	104,7	68,9	3,9%	7,2%	4,2%
Infortuni e mal. professionali	9,6	1,2	8,8	0,6%	0,1%	0,5%
Congedi retribuiti	10,7	48,0	14,2	0,6%	3,3%	0,9%
Altri permessi retribuiti	5,0	5,9	5,1	0,3%	0,4%	0,3%
Altre assenze non retribuite	5,7	1,7	5,3	0,3%	0,1%	0,3%
Ore di assemblea	1,2	0,8	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	3,9	0,3	3,5	0,2%	0,0%	0,2%
TOTALE ASSENZE	101,3	162,7	107,0	6,1%	11,2%	6,5%

2.2.7 Monza e Brianza

Tabella 76 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Monza e Brianza - 2011

ORE LAVORABILI 1.618,9	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	51,7	69,5	55,8	3,2%	4,3%	3,4%
Infortuni e mal. professionali	3,3	1,3	2,8	0,2%	0,1%	0,2%
Congedi retribuiti	16,7	123,5	41,6	1,0%	7,6%	2,6%
Altri permessi retribuiti	23,5	30,1	25,0	1,5%	1,9%	1,5%
Altre assenze non retribuite	9,1	9,5	9,2	0,6%	0,6%	0,6%
Ore di assemblea	0,9	0,8	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di sciopero	6,3	4,2	5,8	0,4%	0,3%	0,4%
TOTALE ASSENZE	111,5	239,0	141,2	6,9%	14,8%	8,7%

Tabella 77- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Monza e Brianza - 2011

ORE LAVORABILI 1.672,1	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	30,1	33,3	30,6	1,8%	2,0%	1,8%
Infortuni e mal. professionali	2,0	2,8	2,2	0,1%	0,2%	0,1%
Congedi retribuiti	15,5	56,0	21,8	0,9%	3,3%	1,3%
Altri permessi retribuiti	13,9	17,7	14,4	0,8%	1,1%	0,9%
Altre assenze non retribuite	5,8	8,2	6,1	0,3%	0,5%	0,4%
Ore di assemblea	0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	1,1	0,9	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	68,5	119,0	76,4	4,1%	7,1%	4,6%

Tabella 78 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Monza e Brianza - 2011

ORE LAVORABILI 1.659,0	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	44,2	55,0	46,8	2,7%	3,3%	2,8%
Infortuni e mal. professionali	2,1	0,8	1,8	0,1%	0,0%	0,1%
Congedi retribuiti	19,0	130,0	45,7	1,1%	7,8%	2,8%
Altri permessi retribuiti	22,8	31,3	24,8	1,4%	1,9%	1,5%
Altre assenze non retribuite	9,9	8,7	9,6	0,6%	0,5%	0,6%
Ore di assemblea	0,3	0,5	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	2,7	1,6	2,4	0,2%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	100,9	227,9	131,5	6,1%	13,7%	7,9%

Tabella 79- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Monza e Brianza - 2011

ORE LAVORABILI 1.517,3	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	75,6	107,4	83,3	5,0%	7,2%	5,5%
Infortuni e mal. professionali	6,1	2,1	5,1	0,4%	0,1%	0,3%
Congedi retribuiti	12,5	125,1	39,8	0,8%	8,4%	2,6%
Altri permessi retribuiti	28,7	30,5	29,1	1,9%	2,0%	1,9%
Altre assenze non retribuite	8,7	11,5	9,4	0,6%	0,8%	0,6%
Ore di assemblea	2,5	1,7	2,3	0,2%	0,1%	0,2%
Ore di sciopero	15,8	10,2	14,4	1,0%	0,7%	1,0%
TOTALE ASSENZE	150,0	288,6	183,5	9,8%	19,3%	12,1%

2.2.8 Milano

Tabella 80 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Milano - 2011

ORE LAVORABILI 1.679,7	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	45,4	53,5	47,9	2,7%	3,2%	2,8%
Infortuni e mal. professionali	7,4	6,1	7,0	0,4%	0,4%	0,4%
Congedi retribuiti	9,1	63,7	25,7	0,5%	3,8%	1,5%
Altri permessi retribuiti	22,7	30,7	25,2	1,4%	1,8%	1,5%
Altre assenze non retribuite	3,6	9,7	5,4	0,2%	0,6%	0,3%
Ore di assemblea	1,1	0,8	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di sciopero	2,5	1,4	2,1	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	91,9	165,8	114,3	5,5%	9,8%	6,8%

Tabella 81- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Milano - 2011

ORE LAVORABILI 1.691,0	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	22,4	29,1	24,2	1,3%	1,7%	1,4%
Infortuni e mal. professionali	1,4	2,7	1,7	0,1%	0,2%	0,1%
Congedi retribuiti	7,2	72,6	25,1	0,4%	4,3%	1,5%
Altri permessi retribuiti	16,7	21,8	18,1	1,0%	1,3%	1,1%
Altre assenze non retribuite	1,7	6,3	2,9	0,1%	0,4%	0,2%
Ore di assemblea	0,2	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,4	0,5	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	50,0	133,2	72,8	3,0%	7,9%	4,3%

Tabella 82 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Milano - 2011

ORE LAVORABILI 1.686,9	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	33,6	50,4	40,3	2,0%	3,0%	2,4%
Infortuni e mal. professionali	6,3	5,4	6,0	0,4%	0,3%	0,4%
Congedi retribuiti	12,9	67,6	34,6	0,8%	4,0%	2,1%
Altri permessi retribuiti	23,8	34,7	28,2	1,4%	2,1%	1,7%
Altre assenze non retribuite	3,0	10,8	6,1	0,2%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	0,7	0,7	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	1,1	0,8	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	81,4	170,4	116,8	4,8%	10,1%	6,9%

Tabella 83- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Milano - 2011

ORE LAVORABILI 1.659,6	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	71,5	98,0	75,1	4,3%	5,9%	4,5%
Infortuni e mal. professionali	11,7	13,3	11,9	0,7%	0,8%	0,7%
Congedi retribuiti	4,8	31,4	8,4	0,3%	1,9%	0,5%
Altri permessi retribuiti	23,9	17,0	23,0	1,4%	1,0%	1,4%
Altre assenze non retribuite	5,2	6,7	5,4	0,3%	0,4%	0,3%
Ore di assemblea	2,2	2,0	2,2	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	5,2	5,8	5,3	0,3%	0,3%	0,3%
TOTALE ASSENZE	124,5	174,1	131,2	7,5%	10,4%	7,9%

2.2.9 Mantova

Tabella 84 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Mantova - 2011

ORE LAVORABILI 1.672,7	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	74,0	63,7	72,2	4,4%	3,8%	4,3%
Infortuni e mal. professionali	17,4	3,6	14,9	1,0%	0,2%	0,9%
Congedi retribuiti	9,8	58,5	18,4	0,6%	3,5%	1,1%
Altri permessi retribuiti	10,6	13,4	11,1	0,6%	0,8%	0,7%
Altre assenze non retribuite	6,9	16,3	8,6	0,4%	1,0%	0,5%
Ore di assemblea	0,4	2,9	0,9	0,0%	0,2%	0,1%
Ore di sciopero	13,4	4,5	11,9	0,8%	0,3%	0,7%
TOTALE ASSENZE	132,5	163,0	137,9	7,9%	9,7%	8,2%

Tabella 85- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Mantova - 2011

ORE LAVORABILI 1.682,1	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	22,9	0,0	20,5	1,4%	0,0%	1,2%
Infortuni e mal. professionali	0,3	0,0	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Congedi retribuiti	1,1	135,9	15,2	0,1%	8,3%	0,9%
Altri permessi retribuiti	2,7	0,1	2,5	0,2%	0,0%	0,1%
Altre assenze non retribuite	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di assemblea	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	27,2	136,0	38,6	1,6%	8,4%	2,3%

Tabella 86 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Mantova - 2011

ORE LAVORABILI 1.694,3	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	34,6	15,0	28,1	2,0%	0,9%	1,7%
Infortuni e mal. professionali	5,7	0,4	3,9	0,3%	0,0%	0,2%
Congedi retribuiti	16,3	45,3	26,0	1,0%	2,7%	1,5%
Altri permessi retribuiti	5,5	5,5	5,5	0,3%	0,3%	0,3%
Altre assenze non retribuite	1,7	13,6	5,7	0,1%	0,8%	0,3%
Ore di assemblea	0,1	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	2,5	0,5	1,8	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	66,5	80,5	71,2	3,9%	4,8%	4,2%

Tabella 87- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Mantova - 2011

ORE LAVORABILI 1.664,7	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	86,2	112,8	89,5	5,2%	6,7%	5,4%
Infortuni e mal. professionali	21,1	6,8	19,3	1,3%	0,4%	1,2%
Congedi retribuiti	8,2	69,5	15,8	0,5%	4,1%	0,9%
Altri permessi retribuiti	12,2	21,5	13,3	0,7%	1,3%	0,8%
Altre assenze non retribuite	8,5	19,5	9,9	0,5%	1,2%	0,6%
Ore di assemblea	0,5	5,6	1,1	0,0%	0,3%	0,1%
Ore di sciopero	16,8	8,6	15,8	1,0%	0,5%	0,9%
TOTALE ASSENZE	153,6	244,2	164,7	9,2%	14,6%	9,9%

2.2.10 Pavia

Tabella 88 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Pavia - 2011

ORE LAVORABILI 1.680,3	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	68,5	71,4	69,2	4,1%	4,2%	4,1%
Infortuni e mal. professionali	4,8	4,9	4,8	0,3%	0,3%	0,3%
Congedi retribuiti	6,4	53,0	17,3	0,4%	3,1%	1,0%
Altri permessi retribuiti	13,9	16,8	14,6	0,8%	1,0%	0,9%
Altre assenze non retribuite	5,9	7,4	6,3	0,4%	0,4%	0,4%
Ore di assemblea	2,3	2,2	2,2	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	3,1	2,2	2,9	0,2%	0,1%	0,2%
TOTALE ASSENZE	104,8	157,8	117,3	6,3%	9,3%	7,0%

Tabella 89- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Pavia - 2011

ORE LAVORABILI 1.749,2	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	22,8	26,7	23,7	1,3%	1,5%	1,4%
Infortuni e mal. professionali	0,8	0,9	0,8	0,0%	0,0%	0,0%
Congedi retribuiti	8,5	15,2	10,0	0,5%	0,9%	0,6%
Altri permessi retribuiti	8,9	12,1	9,6	0,5%	0,7%	0,6%
Altre assenze non retribuite	1,2	6,3	2,3	0,1%	0,4%	0,1%
Ore di assemblea	0,5	0,6	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,4	0,6	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	43,2	62,3	47,5	2,5%	3,6%	2,7%

Tabella 90 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Pavia - 2011

ORE LAVORABILI 1.750,3	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	28,7	35,4	31,0	1,6%	2,0%	1,8%
Infortuni e mal. professionali	1,4	1,3	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Congedi retribuiti	6,4	82,4	33,1	0,4%	4,7%	1,9%
Altri permessi retribuiti	9,3	15,2	11,4	0,5%	0,9%	0,6%
Altre assenze non retribuite	1,3	2,1	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di assemblea	0,9	0,5	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,4	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	48,4	137,2	79,6	2,8%	7,8%	4,5%

Tabella 91- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Pavia - 2011

ORE LAVORABILI 1.640,8	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	87,1	110,6	91,3	5,3%	6,7%	5,6%
Infortuni e mal. professionali	6,3	8,8	6,8	0,4%	0,5%	0,4%
Congedi retribuiti	6,2	27,6	10,0	0,4%	1,7%	0,6%
Altri permessi retribuiti	16,1	18,7	16,6	1,0%	1,1%	1,0%
Altre assenze non retribuite	8,0	12,7	8,9	0,5%	0,8%	0,5%
Ore di assemblea	2,9	3,9	3,1	0,2%	0,2%	0,2%
Ore di sciopero	4,3	4,2	4,3	0,3%	0,3%	0,3%
TOTALE ASSENZE	131,0	186,6	140,9	8,0%	11,3%	8,6%

2.2.11 Sondrio

Tabella 92 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Sondrio - 2011

ORE LAVORABILI 1.681,7	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	65,4	99,3	74,2	3,9%	5,9%	4,4%
Infortuni e mal. professionali	6,8	4,4	6,2	0,4%	0,3%	0,4%
Congedi retribuiti	21,0	55,6	30,0	1,2%	3,3%	1,8%
Altri permessi retribuiti	15,7	30,4	19,5	0,9%	1,8%	1,2%
Altre assenze non retribuite	2,9	12,7	5,4	0,2%	0,8%	0,3%
Ore di assemblea	1,5	0,5	1,2	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di sciopero	4,0	2,8	3,7	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	117,3	205,7	140,2	7,0%	12,2%	8,3%

Tabella 93- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Sondrio - 2011

ORE LAVORABILI nd	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Infortuni e mal. professionali	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Congedi retribuiti	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Altri permessi retribuiti	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Altre assenze non retribuite	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Ore di assemblea	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Ore di sciopero	nd	nd	nd	nd	nd	nd
TOTALE ASSENZE	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Tabella 94 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Sondrio - 2011

ORE LAVORABILI 1.722,4	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	24,6	33,1	26,7	1,4%	1,9%	1,6%
Infortuni e mal. professionali	0,3	0,5	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Congedi retribuiti	13,2	79,0	29,4	0,8%	4,6%	1,7%
Altri permessi retribuiti	10,1	4,2	8,6	0,6%	0,2%	0,5%
Altre assenze non retribuite	1,3	0,6	1,1	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di assemblea	1,1	1,1	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	0,4	0,5	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	50,9	119,1	67,6	2,9%	7,0%	3,9%

Tabella 95- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Sondrio – 2011

ORE LAVORABILI 1.672,6	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	76,1	112,9	85,9	4,6%	6,7%	5,1%
Infortuni e mal. professionali	8,5	5,2	7,6	0,5%	0,3%	0,5%
Congedi retribuiti	23,2	50,9	30,6	1,4%	3,0%	1,8%
Altri permessi retribuiti	17,2	35,7	22,1	1,0%	2,1%	1,3%
Altre assenze non retribuite	3,3	15,2	6,5	0,2%	0,9%	0,4%
Ore di assemblea	1,5	0,4	1,2	0,1%	0,0%	0,1%
Ore di sciopero	5,0	3,3	4,5	0,3%	0,2%	0,3%
TOTALE ASSENZE	134,7	223,5	158,4	8,1%	13,3%	9,5%

2.2.12 Varese

Tabella 96 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Varese - 2011

ORE LAVORABILI 1.622,6	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	56,8	59,1	57,2	3,5%	3,7%	3,5%
Infortuni e mal. professionali	8,1	5,0	7,5	0,5%	0,3%	0,5%
Congedi retribuiti	6,4	69,2	18,8	0,4%	4,3%	1,2%
Altri permessi retribuiti	20,1	18,8	19,8	1,2%	1,2%	1,2%
Altre assenze non retribuite	6,7	8,9	7,1	0,4%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	2,0	1,5	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	3,3	1,6	2,9	0,2%	0,1%	0,2%
TOTALE ASSENZE	103,3	164,0	115,4	6,4%	10,2%	7,1%

Tabella 97- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Varese - 2011

ORE LAVORABILI 1.651,3	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	25,2	30,5	26,2	1,5%	1,9%	1,6%
Infortuni e mal. professionali	2,0	0,6	1,7	0,1%	0,0%	0,1%
Congedi retribuiti	4,7	27,1	9,0	0,3%	1,7%	0,5%
Altri permessi retribuiti	7,9	9,6	8,2	0,5%	0,6%	0,5%
Altre assenze non retribuite	3,7	3,4	3,6	0,2%	0,2%	0,2%
Ore di assemblea	0,7	0,3	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
Ore di sciopero	0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	44,5	71,7	49,6	2,7%	4,6%	3,0%

Tabella 98 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Varese - 2011

ORE LAVORABILI 1.655,0	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	43,5	50,9	45,7	2,6%	3,1%	2,8%
Infortuni e mal. professionali	3,1	3,6	3,3	0,2%	0,2%	0,2%
Congedi retribuiti	7,7	71,0	26,0	0,5%	4,3%	1,6%
Altri permessi retribuiti	21,0	18,2	20,2	1,3%	1,1%	1,2%
Altre assenze non retribuite	5,3	10,4	6,8	0,3%	0,6%	0,4%
Ore di assemblea	1,1	1,0	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
Ore di sciopero	1,3	0,9	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	83,1	156,0	104,1	5,0%	9,5%	6,3%

Tabella 99- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Varese - 2011

ORE LAVORABILI 1.587,3	ORE PERDUTE			TASSI DI GRAVITA'		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Malattia non professionale	70,6	85,9	72,3	4,4%	5,5%	4,6%
Infortuni e mal. professionali	12,7	9,7	12,3	0,8%	0,6%	0,8%
Congedi retribuiti	5,5	72,8	13,0	0,3%	4,7%	0,8%
Altri permessi retribuiti	20,7	22,0	20,9	1,3%	1,4%	1,3%
Altre assenze non retribuite	8,1	6,2	7,9	0,5%	0,4%	0,5%
Ore di assemblea	2,8	3,0	2,9	0,2%	0,2%	0,2%
Ore di sciopero	5,1	3,6	5,0	0,3%	0,2%	0,3%
TOTALE ASSENZE	125,5	203,2	134,1	7,9%	13,0%	8,5%

3 Livelli retributivi

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

3.1 Totale Lombardia

Tabella 100 - Livelli retributivi (in euro) e incidenza del premio variabile - Totale - dic. 2011

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
DIRIGENTI	118.289	7,1%
Quadri	60.247	7,3%
Impiegati	35.469	5,4%
Operai	26.093	4,7%
MEDIA NON DIRIGENTI	33.957	5,5%

3.1.1 Industria Manifatturiera

Tabella 101 - Livelli retributivi (in euro) e incidenza del premio variabile - Ind. manifatturiera -- dic. 2011

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
DIRIGENTI	113.872	5,6%
Quadri	59.714	6,5%
Impiegati	36.035	5,0%
Operai	26.050	4,6%
MEDIA NON DIRIGENTI	33.626	5,1%

3.1.2 Attività terziarie

Tabella 102 - Livelli retributivi (in euro) e incidenza del premio variabile - Attività terziarie - dic. 2011

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
DIRIGENTI	140.440	13,5%
Quadri	62.228	10,2%
Impiegati	33.764	6,7%
Operai	26.512	5,8%
MEDIA NON DIRIGENTI	35.467	7,2%

3.1.3 Micro imprese

Tabella 103 - Livelli retributivi (in euro) e incidenza del premio variabile - Micro imprese - dic. 2011

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
DIRIGENTI	100.429	6,2%
Quadri	54.437	5,0%
Impiegati	31.071	1,5%
Operai	25.038	1,1%
MEDIA NON DIRIGENTI	29.464	1,7%

3.1.4 Piccole imprese

Tabella 104 - Livelli retributivi (in euro) e incidenza del premio variabile - Piccole imprese - dic. 2011

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
DIRIGENTI	102.671	4,7%
Quadri	58.848	3,8%
Impiegati	33.457	1,9%
Operai	24.657	1,4%
MEDIA NON DIRIGENTI	30.178	1,9%

3.1.5 Medie imprese

Tabella 105 - Livelli retributivi (in euro) e incidenza del premio variabile - Medie imprese - dic. 2011

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
DIRIGENTI	115.315	6,2%
Quadri	59.261	5,4%
Impiegati	34.905	3,5%
Operai	25.077	3,1%
MEDIA NON DIRIGENTI	31.964	3,7%

3.1.6 Grandi imprese

Tabella 106 - Livelli retributivi (in euro) e incidenza del premio variabile - Grandi imprese - dic. 2011

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
DIRIGENTI	119.976	7,5%
Quadri	60.675	8,0%
Impiegati	35.889	6,2%
Operai	26.830	6,0%
MEDIA NON DIRIGENTI	35.176	6,5%

3.2 Dati provinciali

3.2.1 Bergamo

Tabella 107 - Livelli retributivi (in euro) - Bergamo - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	125.400
Quadri	62.894
Impiegati	35.202
Operai	25.777
MEDIA NON DIRIGENTI	30.746

3.2.2 Brescia

Tabella 108 - Livelli retributivi (in euro) - Brescia - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	115.914
Quadri	60.211
Impiegati	35.815
Operai	26.581
MEDIA NON DIRIGENTI	31.010

3.2.3 Como

Tabella 109 - Livelli retributivi (in euro) - Como - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	117.712
Quadri	59.139
Impiegati	34.072
Operai	25.861
MEDIA NON DIRIGENTI	30.152

3.2.4 Cremona

Tabella 110 - Livelli retributivi (in euro) - Cremona - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	123.849
Quadri	58.287
Impiegati	33.113
Operai	25.282
MEDIA NON DIRIGENTI	30.265

3.2.5 Lecco

Tabella 111 - Livelli retributivi (in euro) - Lecco - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	108.713
Quadri	62.210
Impiegati	33.550
Operai	24.409
MEDIA NON DIRIGENTI	28.502

3.2.6 Legnano

Tabella 112 - Livelli retributivi (in euro) - Legnano - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	92.975
Quadri	59.155
Impiegati	33.615
Operai	25.623
MEDIA NON DIRIGENTI	29.706

3.2.7 Monza e Brianza

Tabella 113 - Livelli retributivi (in euro) - Monza e Brianza - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	117.825
Quadri	60.345
Impiegati	36.097
Operai	25.205
MEDIA NON DIRIGENTI	35.417

3.2.8 Milano

Tabella 114 - Livelli retributivi (in euro) - Milano - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	118.555
Quadri	60.458
Impiegati	35.878
Operai	26.347
MEDIA NON DIRIGENTI	36.957

3.2.9 Mantova

Tabella 115 - Livelli retributivi (in euro) - Mantova - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	102.863
Quadri	58.590
Impiegati	34.437
Operai	27.532
MEDIA NON DIRIGENTI	30.562

3.2.10 Pavia

Tabella 116 - Livelli retributivi (in euro) - Pavia - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	103.177
Quadri	57.773
Impiegati	34.399
Operai	24.970
MEDIA NON DIRIGENTI	29.468

3.2.11 Sondrio

Tabella 117 - Livelli retributivi (in euro) - Sondrio - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	128.948
Quadri	61.170
Impiegati	32.164
Operai	24.907
MEDIA NON DIRIGENTI	26.830

3.2.12 Varese

Tabella 118 - Livelli retributivi (in euro) - Varese - dic. 2011

Livelli retributivi	
DIRIGENTI	115.797
Quadri	56.954
Impiegati	34.376
Operai	26.202
MEDIA NON DIRIGENTI	31.839

Nota metodologica

L'Indagine sul Mercato del Lavoro è stata effettuata nei primi mesi del 2011 attraverso un questionario comune all'intero Sistema Confindustria. Le imprese lombarde che hanno collaborato all'indagine compilando il questionario sono state 1.448, con circa 220.000 addetti alle proprie dipendenze.

Per una descrizione dettagliata del campione rimandiamo allo specifico paragrafo a pag. 11, mentre qui di seguito riportiamo la metodologia impiegata per l'elaborazione delle informazioni relative agli orari e assenze dal lavoro e alle retribuzioni.

Orari e assenze dal lavoro

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

- il numero di giorni lavorativi di ferie, di recupero ex festività, di riduzione dell'orario di lavoro goduti per dipendente nel corso del 2012;
- l'orario del personale a tempo pieno e le pause retribuite applicati in azienda;
- il totale delle ore non lavorate nel 2012 per intervento CIG (ordinaria e straordinaria), distintamente per il personale maschile e per quello femminile, nonché per qualifica;
- il numero di ore perdute dai lavoratori nel corso del 2011, precisando la causale di assenza:
 - malattia non professionale;
 - infortunio e malattia professionale;
 - congedi retribuiti;
 - altri permessi retribuiti, esclusi quelli goduti a fronte di riduzione dell'orario di lavoro;
 - permessi non retribuiti,
 - sciopero;
 - ore di assemblea;
- le ore di lavoro straordinario.

Per determinare le *ore lavorabili*, ai 365 giorni dell'anno sono stati sottratti:

- i sabati e le domeniche (105 gg.) e le festività infrasettimanali (10 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 rappresenta i giorni lavorabili che - rapportati su base settimanale (ossia dividendo per 5) - sono stati moltiplicati per l'orario settimanale dell'azienda al netto delle pause retribuite. Sono state infine sottratte le ore pro-capite di Cassa Integrazione Guadagni eventualmente fruite nel corso dell'anno.

ESEMPIO

Elementi per il calcolo:

- a. lavoratori al 1.1.2011 (dato aziendale): 9
- b. lavoratori al 31.12.2011 (dato aziendale): 11
- c. numero medio lavoratori nel 2011: 10
- d. giorni anno: 365 gg.
- e. sabati e domeniche: 105 gg.
- f. festività infrasettimanali nel 2011: 10 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:

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

$$\text{ore lavorabili} = (365 - 104 - 7 - 33)/5 * (40 - 60/60) - 50 = 1.673$$

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

$$\text{ore perdute} = \text{ore totali di assenza} / \text{numero medio di dipendenti 2011}$$

I *tassi di gravità* sono stati così ottenuti:

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

Retribuzioni di fatto

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

- il numero dei lavoratori in forza al dicembre 2011 per ciascuna qualifica;
- la retribuzione mensile in vigore al dicembre 2011;
- l'ammontare delle principali voci che la compongono:
 - Aumenti Periodici di Anzianità (A.P.A.)
 - Superminimi (individuali e collettivi)
- gli importi - su base annua - aventi natura variabile (premio di risultato o di partecipazione, bonus, ecc.) erogati nel 2011 e relativi al 2010;
- le erogazioni oltre la 13ma, che comprendono:

- eventuali 14ma, 15ma, ecc.;
- premi - su base annua - comunque denominati non aventi natura variabile, erogati e corrisposti (anche se frazionati in più cadenze nell'arco dell'anno), purché non utilizzati per il calcolo delle mensilità e della retribuzione per ferie e festività;
- altri emolumenti particolari.

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

La retribuzione mensile richiesta è quella teorica, ossia riferita al caso in cui vengano lavorate tutte le ore previste dal calendario; si tratta della retribuzione normalmente corrisposta, quindi non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario, le maggiorazioni per turno o altro motivo, l'eventuale pagamento di festività cadenti di domenica e le integrazioni per carichi familiari; non si tiene conto altresì di eventuali una tantum erogate nel periodo di riferimento.

Scopo dell'indagine è infatti determinare la retribuzione di fatto nell'ipotesi che i prestatori d'opera siano presenti al lavoro nei giorni durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta, assentandosi soltanto nei giorni festivi, durante il periodo di ferie e per permessi retribuiti.

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

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

Indice dei Grafici

Grafico 1 – Imprese e addetti del campione per macro-settore e classe dimensionale - Lombardia - 2011..	13
Grafico 2 – Imprese del campione per macro-settore e classe dimensionale - cfr. 2010/2011	14
Grafico 3 – Imprese del campione per provincia - Lombardia - 2011.....	15
Grafico 4 –Imprese del campione vs universo per provincia - Lombardia - 2011.....	16
Grafico 5 - Struttura dell'occupazione dipendente per qualifica - Lombardia - 2011	19
Grafico 6 - Tasso di terziarizzazione implicita - Lombardia - 2011.....	20
Grafico 7 - Tasso di terziarizzazione implicita per provincia - Lombardia - 2011	21
Grafico 8 - Tasso di femminilizzazione per settore e dimensioni – Lombardia - 2010/2011	21
Grafico 9 – Composizione dell'occupazione femminile per qualifica – Lombardia – 2011	22
Grafico 10 - Tasso di femminilizzazione per qualifica – Lombardia – 2011	23
Grafico 11 - Tasso di femminilizzazione per provincia – Lombardia – 2011	23
Grafico 12 – Incidenza degli over 55 anni sul totale occupati – Lombardia – 2011	24
Grafico 13 – Composizione degli occupati over 55 anni per genere – Lombardia – 2011	24
Grafico 14 – Incidenza degli over 55 anni sul totale occupati per provincia- Lombardia – 2011	25
Grafico 15 - Struttura dell'occupazione per titolo di studio – Lombardia - 2011	26
Grafico 16 – Quota di laureati triennalisti sul totale laureati – Lombardia - 2011	26
Grafico 17 – Quota di lavoratori laureati per provincia – Lombardia – 2011	27
Grafico 18 – Composizione dell'occupazione per contratto - Lombardia – 2011	28
Grafico 19 - Quota di lavoratori alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato - diff. 2010/2011	28
Grafico 20 - Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato - Full-Time vs Part-Time - 2011.....	29
Grafico 21 - Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato per genere - Lombardia – 2011	30
Grafico 22 - Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato per provincia - Lombardia - 2011.....	30
Grafico 23 - Quota di lavoratori con contratto part-time - Lombardia - 2010/2011	31
Grafico 24 – Composizione dei lavoratori part-time per genere e durata del contratto - Lombardia – 2011 .	31
Grafico 25 – Quota di lavoratori con contratto part-time per provincia- Lombardia - 2011	32
Grafico 26 - Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità - Lombardia – 2010/2011	33
Grafico 27 - Quota di lavoratori coinvolti nelle forme di flessibilità – Lombardia - 2010/2011	33
Grafico 28 - Quota di donne sul totale dei lavoratori coinvolti nelle forme di flessibilità - Lombardia - 2011	34
Grafico 29 – Quota di lavoratori e imprese con contratto di somministrazione a tempo determinato	35
Grafico 30 – Durata medie delle missioni in somministrazione a tempo determinato - Lombardia – 2011 ...	35
Grafico 31 – Incidenza dei lavoratori in somministrazione a t. det. per provincia - Lombardia – 2011	36
Grafico 32 – Quota di lavoratori e imprese con contratto a tempo determinato - Lombardia – 2011.....	36
Grafico 33 – Composizione per genere degli occupati con contratto a tempo det. - Lombardia – 2011	37
Grafico 34 – Incidenza dei lavoratori con contratto a tempo det. per provincia - Lombardia – 2011	37

Grafico 35 – Quota di lavoratori e imprese con contratto di collaborazione a progetto - Lombardia - 2011..	38
Grafico 36 - Composizione dei collaboratori a progetto per età e livello di scolarità - Lombardia - 2011.....	39
Grafico 37 – Quota collaboratori a progetto per provincia - Lombardia - 2011.....	39
Grafico 38 – Quota di lavoratori stranieri e di imprese con lavoratori stranieri - Lombardia - 2011.....	40
Grafico 39 – Quota di imprese con lavoratori stranieri per provincia - Lombardia - 2011	41
Grafico 40 – Incidenza dei lavoratori stranieri per provincia - Lombardia - 2011.....	41
Grafico 41 – Composizione per contratto delle nuove assunzioni - Lombardia - 2011	42
Grafico 42 – Quota di assunzioni a tempo indeterminato sul totale nuove assunzioni - Lombardia - 2011 ...	43
Grafico 43 – Composizione delle assunzioni a tempo indeterminato - Lombardia - 2011.....	44
Grafico 44 – Quota di assunzioni a tempo indeterminato per provincia - Lombardia - 2011.....	44
Grafico 45 – Tassi di conversione dei contratti temporanei alle dipendenze - Lombardia – 2011	45
Grafico 47 – Tassi di conversione a tempo indeterminato per provincia - Lombardia - 2011.....	46
Grafico 48 – Canali utilizzati dalle imprese che hanno fatto assunzioni- Lombardia – 2011	46
Grafico 49 – Quota di imprese che utilizzano internet per dimensione e settore - Lombardia – 2011.....	47
Grafico 50 – Quota di imprese che ha avuto difficoltà nel reclutamento del personale - Lombardia – 2011 .	48
Grafico 51 – Quota di imprese con difficoltà nel reclutamento del personale per provincia - 2011.....	48
Grafico 52 – Composizione delle uscite per causale - Lombardia - 2011	49
Grafico 53 – Composizione delle uscite per contratto - Lombardia - 2011	50
Grafico 54 – Turnover e saldo occupazionale - Lombardia - 2011	51
Grafico 55 – Saldo occupazionale per provincia - Lombardia – 2011	51
Grafico 56 – Previsioni sui livelli occupazionali a giugno 2012 - TOTALE - Lombardia	52
Grafico 57 – Quota di imprese che prevedono per giugno 2012 livelli occupazionali maggiori o uguali.....	52
Grafico 58 – Imprese che prevedono per giugno 2012 livelli occ. maggiori o uguali per provincia	53
Grafico 59 – Tipologie contrattuali per le nuove assunzioni previste dalle imprese a giugno 2012	54
Grafico 60 – Modalità di riduzione del personale previste dalle imprese a giugno 2012 - Lombardia.....	54
Grafico 61 - Ore lavorabili per qualifica e macro-settore – Lombardia - 2011	58
Grafico 62- Ore lavorabili per qualifica e classe dimensionale – Lombardia - 2011	59
Grafico 63- Ore lavorabili per provincia - Addetto medio – Lombardia - 2011.....	59
Grafico 64 - Ore di assenza - Lombardia - 2011	61
Grafico 65 – Composizione % delle ore di assenza per causale - Lombardia - 2011	61
Grafico 66 – Ore di assenza: confronto 2010/2011 – Lombardia	62
Grafico 67 – Tassi di gravità delle assenze - Lombardia - 2011	63
Grafico 68 – Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG - Lombardia - 2011.....	64
Grafico 69 – Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG - Lombardia - 2010/2011	65
Grafico 70 – Quota di imprese che hanno fatto straordinari - Lombardia - 2011	66
Grafico 71 – Quota di imprese che hanno fatto straordinari - Lombardia - 2010/2011.....	66
Grafico 72 – Livelli retributivi – Lombardia - 2011	70

Grafico 73 – Diffusione del premio variabile - Lombardia - 2011.....	71
Grafico 74- Quota di lavoratori a cui è stato erogato il premio variabile - 2011	72
Grafico 75 – Incidenza del premio variabile – Totale addetti - Lombardia – 2011.....	72
Grafico 76 – Incidenza del premio variabile – Solo beneficiari - Lombardia – 2011	73
Grafico 77 – Incidenza del premio variabile per qualifica – Totale addetti - Lombardia - 2011	73
Grafico 78 - Quota di imprese con contratto aziendale con contenuti economici - Lombardia - 2011	74
Grafico 79- Quota di lavoratori coperti dalla contrattazione aziendale - Lombardia - 2011	75
Grafico 80- Dinamica retributiva 2010/2011 per qualifica - Lombardia	76
Grafico 81- Dinamica retributiva 2010/2011 per settori e dimensioni – Lombardia	76
Grafico 82 – Livelli retribuiti dei dirigenti - Lombardia - 2011	77
Grafico 83 – Livelli retribuiti dei dirigenti per anzianità nel ruolo - Lombardia - 2011.....	77
Grafico 84 – Incidenza del premio variabile sulle retribuzioni totali dei dirigenti - Lombardia - 2011	78
Grafico 85 – Incidenza di alcune componenti sulle retribuzioni totali dei dirigenti - Lombardia - 2011	78

Indice delle tabelle

Tabella 1- Struttura del campione di lavoratori per sesso e qualifica - Orari e assenze - 2011	57
Tabella 2 – Ore lavorate per qualifica - Lombardia - 2011	60
Tabella 3 – Tassi di gravità delle assenze per qualifica e sesso - Lombardia - 2011.....	63
Tabella 4 – Imprese e addetti del campione – Retribuzioni – Lombardia - 2011.....	69
Tabella 5 – Livelli retributivi per qualifica – Lombardia - 2011.....	70
Tabella 6 – Composizione dell’occupazione dipendente per qualifica - Lombardia - 2011	81
Tabella 7 – Composizione dell’occupazione dipendente per qualifica e provincia - Lombardia - 2011	81
Tabella 8 – Tasso di femminilizzazione dell’occupazione dipendente per qualifica - Lombardia - 2011	82
Tabella 9 – Tasso di femminilizzazione dell’occupazione dipendente per qualifica e provincia - 2011	82
Tabella 10 – Occupazione dipendente per contratto – TOTALE OCCUPATI - Lombardia - 2011.....	82
Tabella 11 – Composizione dell’occupazione dipendente per contratto – MASCHI - Lombardia - 2011	83
Tabella 12 – Composizione dell’occupazione dipendente per contratto – FEMMINE - Lombardia - 2011.....	83
Tabella 13 – Composizione dell’occupazione dipendente per provincia – TOTALE OCCUPATI - 2011	83
Tabella 14 – Incidenza delle forme contrattuali non alle dipendenze - Lombardia - 2011	84
Tabella 15 – Incidenza delle forme contrattuali non alle dipendenze per provincia - Lombardia - 2011.....	84
Tabella 16 – Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità - Lombardia - 2011	84
Tabella 17 – Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità per provincia - Lombardia - 2011	85
Tabella 18 – Struttura dell’occupazione dipendente per livello di scolarità - Lombardia - 2011	85
Tabella 19 – Struttura dell’occupazione dipendente per livello di scolarità e provincia - Lombardia - 2011 ..	85
Tabella 20 – Composizione delle assunzioni per tipologia di contratto - Lombardia - 2011	86
Tabella 21 – Composizione delle assunzioni per tipologia di contratto e provincia - Lombardia - 2011	86
Tabella 22 – Tassi di turnover dell’occupazione dipendente - Lombardia - 2011	86
Tabella 23 – Tassi di turnover dell’occupazione dipendente per provincia - Lombardia - 2011	86
Tabella 24 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Totale - 2011.....	88
Tabella 25- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Totale - 2011	88
Tabella 26 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Totale - 2011	88
Tabella 27- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Totale – 2011	88
Tabella 28 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Industria manif. - 2011	89
Tabella 29- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Industria manifatturiera - 2011	89
Tabella 30 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Industria manifatturiera - 2011	89
Tabella 31- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Industria manifatturiera – 2011	89
Tabella 32 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Attività terziarie - 2011	90
Tabella 33- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Attività terziarie - 2011	90
Tabella 34 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Attività terziarie - 2011	90
Tabella 35- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Attività terziarie – 2011	90
Tabella 36 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Micro imprese - 2011	91
Tabella 37- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Micro imprese - 2011	91
Tabella 38 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Micro imprese - 2011	91

Tabella 39- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Micro imprese – 2011	91
Tabella 40 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Piccole imprese - 2011	92
Tabella 41- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Piccole imprese - 2011	92
Tabella 42 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Piccole imprese - 2011	92
Tabella 43- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Piccole imprese – 2011	92
Tabella 44 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Medie imprese - 2011	93
Tabella 45- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Medie imprese - 2011.....	93
Tabella 46 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Medie imprese - 2011.....	93
Tabella 47- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Medie imprese – 2011	93
Tabella 48 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Grandi imprese - 2011	94
Tabella 49- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Grandi imprese - 2011	94
Tabella 50 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Grandi imprese - 2011	94
Tabella 51- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Grandi imprese – 2011	94
Tabella 52 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Bergamo - 2011	95
Tabella 53- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Bergamo - 2011	95
Tabella 54 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Bergamo - 2011	95
Tabella 55- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Bergamo – 2011	95
Tabella 56 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Brescia - 2011	96
Tabella 57- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Brescia - 2011.....	96
Tabella 58 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Brescia - 2011.....	96
Tabella 59- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Brescia – 2011	96
Tabella 60 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Como - 2011	97
Tabella 61- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Como - 2011.....	97
Tabella 62 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Como - 2011.....	97
Tabella 63- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Como – 2011	97
Tabella 64 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Cremona - 2011.....	98
Tabella 65- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Cremona - 2011	98
Tabella 66 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Cremona - 2011	98
Tabella 67- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Cremona – 2011.....	98
Tabella 68 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Lecco - 2011.....	99
Tabella 69- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Lecco - 2011	99
Tabella 70 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Lecco - 2011	99
Tabella 71- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Lecco – 2011.....	99
Tabella 72 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Legnano - 2011.....	100
Tabella 73- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Legnano - 2011	100
Tabella 74 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Legnano - 2011	100
Tabella 75- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Legnano – 2011.....	100
Tabella 76 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Monza e Brianza - 2011.....	101
Tabella 77- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Monza e Brianza - 2011.....	101
Tabella 78 - Ore perdute e tassi di gravità – IMPIEGATI E INTERMEDI, Monza e Brianza - 2011	101
Tabella 79- Ore perdute e tassi di gravità – OPERAI, Monza e Brianza – 2011.....	101
Tabella 80 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Milano - 2011	102

Tabella 81- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Milano - 2011.....	102
Tabella 82 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Milano - 2011.....	102
Tabella 83- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Milano - 2011.....	102
Tabella 84 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Mantova - 2011.....	103
Tabella 85- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Mantova - 2011.....	103
Tabella 86 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Mantova - 2011.....	103
Tabella 87- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Mantova - 2011.....	103
Tabella 88 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Pavia - 2011.....	104
Tabella 89- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Pavia - 2011.....	104
Tabella 90 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Pavia - 2011.....	104
Tabella 91- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Pavia - 2011.....	104
Tabella 92 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Sondrio - 2011.....	105
Tabella 93- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Sondrio - 2011.....	105
Tabella 94 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Sondrio - 2011.....	105
Tabella 95- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Sondrio - 2011.....	105
Tabella 96 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di gravità - ADDETTO MEDIO, Varese - 2011.....	106
Tabella 97- Ore perdute e tassi di gravità - QUADRI, Varese - 2011.....	106
Tabella 98 - Ore perdute e tassi di gravità - IMPIEGATI E INTERMEDI, Varese - 2011.....	106
Tabella 99- Ore perdute e tassi di gravità - OPERAI, Varese - 2011.....	106
Tabella 100 - Livelli retributivi e incidenza del premio variabile - Totale - dic. 2011.....	107
Tabella 101 - Livelli retributivi e incidenza del premio variabile - Ind. manif. - dic. 2011.....	107
Tabella 102 - Livelli retributivi e incidenza del premio variabile - Attività terziarie - dic. 2011.....	107
Tabella 103 - Livelli retributivi e incidenza del premio variabile - Micro imprese - dic. 2011.....	108
Tabella 104 - Livelli retributivi e incidenza del premio variabile - Piccole imprese - dic. 2011.....	108
Tabella 105 - Livelli retributivi e incidenza del premio variabile - Medie imprese - dic. 2011.....	108
Tabella 106 - Livelli retributivi e incidenza del premio variabile - Grandi imprese - dic. 2011.....	108
Tabella 107 - Livelli retributivi - Bergamo - dic. 2011.....	109
Tabella 108 - Livelli retributivi - Brescia - dic. 2011.....	109
Tabella 109 - Livelli retributivi - Como - dic. 2011.....	109
Tabella 110 - Livelli retributivi - Cremona - dic. 2011.....	109
Tabella 111 - Livelli retributivi - Lecco - dic. 2011.....	110
Tabella 112 - Livelli retributivi - Legnano - dic. 2011.....	110
Tabella 113 - Livelli retributivi - Monza e Brianza - dic. 2011.....	110
Tabella 114 - Livelli retributivi - Milano - dic. 2011.....	110
Tabella 115 - Livelli retributivi - Mantova - dic. 2011.....	111
Tabella 116 - Livelli retributivi - Pavia - dic. 2011.....	111
Tabella 117 - Livelli retributivi - Sondrio - dic. 2011.....	111
Tabella 118 - Livelli retributivi - Varese - dic. 2011.....	111

