



CONFINDUSTRIA
Lombardia



VIII Indagine sul Lavoro in Lombardia

Rapporto 2015

Settembre 2015

Il presente lavoro è a cura della Commissione Centri Studi
Confindustria Lombardia

e di

Massimiliano Serati e Federica Sottrici
CeRST – Centro di Ricerca sullo Sviluppo del Territorio
LIUC – Università Carlo Cattaneo di Castellanza





Indice

EXECUTIVE SUMMARY	6
IL CAMPIONE	10
STRUTTURA E FLUSSI DELL'OCCUPAZIONE.....	15
1. QUALIFICHE E TASSI DI TERZIARIZZAZIONE	15
2. TASSI DI FEMMINILIZZAZIONE	18
3. SCOLARIZZAZIONE	22
4. FORME CONTRATTUALI.....	25
4.1. Il contratto a tempo indeterminato	25
4.2. Il contratto part-time	30
4.3. Diffusione e intensità delle altre forme contrattuali.....	32
4.3.1. Le somministrazioni a tempo determinato.....	34
4.3.2. Il contratto a tempo determinato.....	37
4.3.3. Le collaborazioni a progetto.....	40
5. LAVORATORI STRANIERI.....	41
6. FLUSSI IN ENTRATA.....	43
6.1. Composizione delle assunzioni.....	43
6.2. Tassi di conversione.....	47
7. FLUSSI IN USCITA	48
8. TURN-OVER E SALDO OCCUPAZIONALE.....	50
9. WELFARE AZIENDALE.....	52
ORARI E ASSENZE DAL LAVORO	58
1. CAMPIONE DI RIFERIMENTO	58
2. ORE LAVORABILI.....	59
3. ORE LAVORATE.....	60
4. ORE DI ASSENZA	61





5. TASSI DI ASSENZA.....	63
6. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (CIG) E STRAORDINARI.....	65
RETRIBUZIONI DI FATTO	67
1. CAMPIONE DI RIFERIMENTO	67
2. LIVELLI RETRIBUTIVI	68
3. PREMIO VARIABILE	70
4. CONTRATTAZIONE AZIENDALE.....	74
5. DINAMICA RETRIBUTIVA 2013/2014	74
TAVOLE STATISTICHE	76
1. STRUTTURA E FLUSSI DELL'OCCUPAZIONE	76
2. ORARI E ASSENZE DAL LAVORO.....	81
2.1. Totale Lombardia.....	81
2.1.1. Industria manifatturiera.....	82
2.1.2. Attività terziarie.....	84
2.1.3. Micro imprese.....	85
2.1.4. Piccole imprese.....	86
2.1.5. Medie imprese.....	88
2.1.6. Grandi imprese.....	89
3. LIVELLI RETRIBUTIVI	90
3.1. Totale Lombardia.....	91
3.1.1. Industria manifatturiera.....	91
3.1.2. Attività terziarie.....	91
3.1.3. Micro imprese.....	92
3.1.4. Piccole imprese.....	92
3.1.5. Medie imprese.....	92
3.1.6. Grandi imprese.....	93
3.2. Livelli retributivi per i contratti principali	94
3.2.1. Alimentare.....	94





3.2.2. Chimico	95
3.2.3. Gomma	96
3.2.4. Meccanica	97
3.2.5. Grafico.....	98
3.2.6. Terziario	99
3.2.7. Tessile.....	100
3.2.8. Carta.....	101
4. DATI PROVINCIALI.....	102
4.1. Lombardia Nord	102
4.2. Lombardia Sud.....	105
4.3. Area Supermetropolitana	108
4.4. Brescia.....	110
4.5. Bergamo	113
4.6. Varese	115
APPENDICE METODOLOGICA.....	118
INDICE DELLE RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE	121





EXECUTIVE SUMMARY

Pur nella complessità delle dinamiche economiche globali, esiste probabilmente un *leitmotif* che ha attraversato nella sua interezza il 2014 dell'economia italiana, una sorta di linea rossa sottile, ma resistente e capace di generare sui mercati reali e (in parte) su quelli finanziari, un peculiare e anomalo clima di “sospensione” quasi metafisica, di stallo temporale, di relativo immobilismo delle scelte.

“Aspettative” è la parola chiave alla base di questo filo conduttore; una parola in sé fertile di prospettive, capace di proiettarci nel futuro, usata a oltranza per annunciare l'imminenza del momento della transizione: il passaggio del nostro sistema economico dallo stato di quasi rassegnazione nei confronti di una così prolungata congiuntura negativa a quello del desiderio di scrollarsi di dosso la cappa della crisi e annotare quanto prima sul calendario il giorno zero della nuova rinascita. Ma nell'espressione “aspettative” si nasconde anche il pericolo di una progressione lenta, ricca di insidie e di ripensamenti, l'idea cioè di un'attesa che si prolunga troppo, si dilata, tarda a diventare realtà, e pur innescando progettualità, idee, e strategie, non arriva mai a convertirle in scelte concrete, in azioni operative.

Il 2014 è stato contrassegnato dall'attesa di un (presunto) imminente punto di svolta positivo del ciclo, di un risveglio della domanda interna, di un impatto favorevole prodotto dal traino dell'economia americana, di un rilancio della nostra competitività. E' stato l'anno degli annunci senza un seguito, dei segnali poi smentiti e, giustamente, delle aspettative (disattese) dell'arrivo di una sorta di Godot.

E' stato il Fondo Monetario Internazionale¹ ad accendere la miccia annunciando a gennaio che nel 2014 l'andamento del PIL reale italiano sarebbe finalmente tornato a crescere, seppur timidamente² (+0.6%), dopo 3 anni di sostanziale recessione.

Purtroppo il consuntivo di fine anno³ ha sancito il fallimento per eccessivo ottimismo delle previsioni del Fondo (e di molti altri Enti di ricerca) e ha quantificato in un dato di crescita purtroppo nuovamente negativo e pari a -0.4% il senso di progressiva disillusione che lungo lo scorrere dei mesi aveva condizionato e tarpato le scelte delle imprese, delle famiglie e degli investitori.

E ancora, è nuovamente nei primi mesi del 2014 (a Marzo) che i segnali di deflazione in Italia e in altri paesi europei spingono gli analisti (e con essi la politica) a evocare l'opportunità che la Banca Centrale Europea avvii un'operazione di Quantitative Easing, percepita come il vero *jolly* da giocare per un rilancio tangibile e stabile nel tempo delle economie

¹ World Economic Outlook Report, Gennaio 2014

² Ma le previsioni di Confindustria si limitavano a uno scenario di stagnazione (crescita GDP=0.2%)

³ Salvo diversa indicazione, tutti i dati riportati d'ora in poi sono di fonte IMF (World Economic Outlook, 2015)





europee. L'evocazione diventa ben presto richiesta e l'eco della richiesta accende aspettative ottimistiche nei confronti delle mosse di Mario Draghi e le speranze di una reazione favorevole della BCE, nonostante le pastoie e i vincoli della clausola di no Bail OUT. Persino il Governatore alimenta le speranze, quando nel mese di giugno 2014 in un'intervista concessa al quotidiano olandese De Telegraaf annuncia la possibilità di inserire il QE nel pacchetto dei nuovi strumenti non convenzionali di Politica Monetaria progettati per far ripartire l'area dell'Euro.

Purtroppo dovranno passare ancora 9 mesi, ricchi di annunci poi smentiti, di voci incontrollabili e di attese deluse prima che, nel marzo 2015, arrivi l'ok all'avvio effettivo del progetto QE; nel frattempo il 2014 si è chiuso con una dinamica dei prezzi pressoché nulla (Indice generale FOI 107.3 nel dicembre 2014 contro 107.4 a dicembre 2013; Fonte Istat) e con un cambio nominale effettivo dell'Euro, svalutato solo del 4% rispetto al 2013, nonostante le enormi iniezioni di liquidità della BCE.

Anche nel mercato del lavoro (italiano, come lombardo) gli attori hanno dovuto nutrirsi di aspettative.

Risale a gennaio 2014 da parte di Matteo Renzi, in quel momento non ancora divenuto Presidente del Consiglio dei Ministri, il lancio dell'idea di un Jobs Act, sul modello americano, ossia un programma di riforma complessiva del mercato del lavoro, con l'introduzione di forme contrattuali innovative (essenzialmente un contratto unico a tutele crescenti), nuove strutture amministrative (l'agenzia nazionale per l'impiego) e strumenti di politica passiva riformati (l'assegno universale di disoccupazione). Semplificazione delle regole esistenti e riforma della rappresentanza sindacale sono gli ulteriori elementi qualificanti del progetto.

La percezione in quel momento è che il passaggio possa essere, nel suo piccolo, l'inizio vero e proprio di un processo, ormai irrinunciabile, di efficientamento del mercato del lavoro domestico.

Ma anche su questo fronte il 2014 si è rivelato essere solo l'anticamera della svolta: fatto salvo il piccolo blocco di misure tampone tradottosi nel "decreto Poletti", si è dovuto attendere fino a dicembre per "vedere" la riforma e fino a primavera 2015 per assistere ai primi *step* di attuazione. Nel frattempo il mercato del lavoro nazionale ha chiuso a consuntivo 2014 con un tasso di disoccupazione al 12.8% dal 12.2% del 2013.

E' noto che non siano molte le regolarità veramente robuste nell'ambito dell'analisi economica, ma tra queste si colloca senza dubbio la constatazione che il fallimento totale o parziale delle aspettative, specie se positive, e l'incertezza che ne deriva agiscono da zavorra nei confronti dei motori della crescita economica: gli investimenti, la ricerca, i consumi delle famiglie, i processi di creazione e arricchimento del capitale umano.





E' col sottofondo di questo scenario di sospensione e incertezza che si sviluppano le dinamiche del mercato del lavoro lombardo nel 2014 alle quali è dedicato questo Rapporto.

Prima di sintetizzare le evidenze principali chiuse nei numeri, è fondamentale sottolineare che quest'anno sono numerose le novità, sia rispetto al metodo di analisi dei risultati, sia per il tipo di fenomeni indagati. Senza indulgere in aspetti tecnici, riportati nel dettaglio sia nella sezione iniziale del rapporto (dedicata alla struttura del campione), sia nell'appendice statistica, è utile evidenziare pochi aspetti.

Per la prima volta, accanto alla disaggregazione dei dati di impresa per macro-settori, il Rapporto propone anche alcune elaborazioni per classi di intensità tecnologica, offrendo una visione del mercato del lavoro lombardo coerente con quanto suggerito dalla letteratura recente sull'analisi dei sistemi produttivi.

La scomposizione dei risultati per classi dimensionali d'impresa rimane, ma diventa più "fine": all'interno del tradizionale cluster delle imprese di media dimensione (50-249 addetti; circa un terzo delle imprese intervistate) viene infatti isolato il blocco di quelle che occupano tra 50 e 100 addetti (15% del campione totale), al fine di catturare le specifiche dinamiche di un segmento particolarmente rappresentativo della manifattura lombarda.

Considerato lo scenario interlocutorio che nel 2014 ha caratterizzato l'economia italiana, quasi paralizzata, come già detto, da aspettative non del tutto soddisfatte, il mercato del lavoro lombardo ha mostrato segnali di maturità e di resilienza sia da parte del sistema delle imprese, sia da parte di chi nelle imprese è occupato. Questa maturità ha diversi volti: cresce da parte degli attori in gioco la conoscenza del sistema normativo e si rafforza l'attitudine a cogliere le opportunità che esso offre, si consolidano comportamenti che rendono il mercato più efficiente, ma anche più equo, si diffondono strumenti che migliorano la qualità delle relazioni tra imprese e lavoratori e per via indiretta si riflettono favorevolmente sul clima aziendale e sulla produttività dei lavoratori.

Alcune evidenze che risultano dal rapporto sono emblematiche.

- Il contributo del capitale umano femminile non è più solo una questione di quantità, ma anche di qualità. A fronte di una sostanziale stabilità dei tassi di femminilizzazione complessivi (circa il 30%), emerge come il *management* di medio-alto livello delle imprese lombarde sia sempre più "rosa": si conferma infatti una tendenza avviata da qualche anno all'aumento della quota di donne che ricopre ruoli professionali apicali o semi-apicali (quadri e dirigenti). Nel 2014 le donne coinvolte in ruoli di media e alta responsabilità sono aumentate in modo diffuso, a prescindere dalla classe dimensionale o tecnologica dell'impresa. Cultura delle pari opportunità e apertura al management femminile per ruoli "semi-apicali" sono più spiccate nelle grandi imprese (14,0%) e nelle imprese ad elevata intensità tecnologica (25,2%).





- Effetto aspettative rispetto al *Jobs Act*: il lavoro stabile resiste. Dal rapporto emerge che il peso dei lavoratori dipendenti con contratti a tempo indeterminato sullo stock totale di occupati rimane estremamente elevato (95.7%), anche se in lieve calo (96.3% nel 2013), confermando che, anche in epoca di difficoltà congiunturale, le imprese lombarde hanno operato per salvaguardare la quota dei rapporti di lavoro stabili. Tra le nuove assunzioni del 2014 si è però registrata una prevalenza del “tempo determinato” (59.3%). Non è da escludersi che anche in questo caso abbia agito un effetto aspettative rispetto al *Jobs Act*, che ha indotto le imprese lombarde a posticipare le assunzioni a tempo indeterminato per poter beneficiare degli sgravi fiscali e delle tutele crescenti previste al nuovo sistema di regolamentazione.
- Le imprese lombarde hanno evidenti capacità di adattamento ai nuovi strumenti contrattuali. Cresce l’uso delle forme flessibili; spicca, tra l’altro, la progressiva e continua diffusione del ricorso al Contratto di Apprendistato, utilizzato dal 23,4% delle imprese (contro il 21,4% del 2013). All’origine di questa “onda lunga” i segnali di ripresa dell’economia e la crescente dimestichezza con questa forma contrattuale, a distanza di dieci anni dalla sua istituzione e dopo una serie di riforme che ne hanno enfatizzato l’importanza e l’utilità.
- Nelle imprese del manifatturiero lombardo l’integrazione è un dato di fatto. Sono più di metà del totale le imprese manifatturiere che occupano lavoratori stranieri e la percentuale supera il 53% tra le medie e le grandi imprese.
- I lavoratori sono un patrimonio dell’impresa e un capitale da valorizzare... La sensibilità nei confronti delle esigenze dei lavoratori e l’orientamento a migliorare la qualità della loro giornata lavorativa si traduce nella ampiezza del *welfare* aziendale. Il 42% delle imprese mette infatti a disposizione strumenti di *welfare* per i propri lavoratori e il loro numero è in crescita. Cresce in altre parole la cultura del *total reward*, nell’ambito della quale strumenti di tipo monetario sono affiancati da strumenti non monetari per perseguire obiettivi di fidelizzazione, motivazione e attrazione delle risorse umane e di costruzione di una solida e duratura *corporate identity*.
- ...anche a livello monetario... Sono proprio le imprese più attive sul piano del *welfare* quelle più “generose” sul fronte delle retribuzioni monetarie. L’approccio al benessere dei dipendenti è pertanto complessivo e gli strumenti di *welfare* aziendale non sono usati per integrare le retribuzioni monetarie, ma sono, invece, aggiuntive a queste.
- Il mercato del lavoro lombardo: segnali di resilienza. Pur appesantito dall’onda lunga di un biennio di congiuntura economica nazionale drammatica (GDP nazionale a prezzi costanti diminuito rispettivamente del 2.8% e del 1.7% nel 2012 e 2013; tasso di disoccupazione nazionale cresciuto di quasi 4 punti percentuali), il mercato del lavoro lombardo ha sostanzialmente “tenuto” nel 2014: il saldo occupazionale complessivo risulta negativo, ma solo in misura pari al 1% e compaiono timidi valori positivi per le piccole imprese manifatturiere e le imprese del terziario



- Le imprese a medio alta e alta intensità tecnologica sono punte di diamante non solo per l'impiego di tecnologie. E' in queste segmenti infatti che si registrano i tassi di femminilizzazione più alti, la maggiore incidenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato e il più intenso ricorso a strumenti di *welfare*.

Naturalmente le criticità non sono del tutto superate, ma il 2014 in Lombardia lascia come eredità un mercato del lavoro maturo e reattivo. E nel 2015 finalmente alcune aspettative potrebbero realizzarsi...

IL CAMPIONE

Il campione su cui si basa la VIII edizione dell'*Indagine Confindustria sul lavoro in Lombardia* è composto da 1.430 aziende lombarde, al cui interno opera un totale di 213.467 addetti. Il numero di imprese che ha partecipato alla rilevazione risulta superiore a quello delle edizioni degli anni passati, confermando la crescente importanza dello studio in oggetto e la significatività dei risultati. Grazie al dettaglio informativo e alla tempestività di presentazione dei dati, la presente iniziativa del sistema confindustriale si configura come una delle principali fonti divulgative sul tema del mercato del lavoro a livello regionale.

Grafico 1- Imprese del campione per macro-settore e classe dimensionale - Lombardia 2014

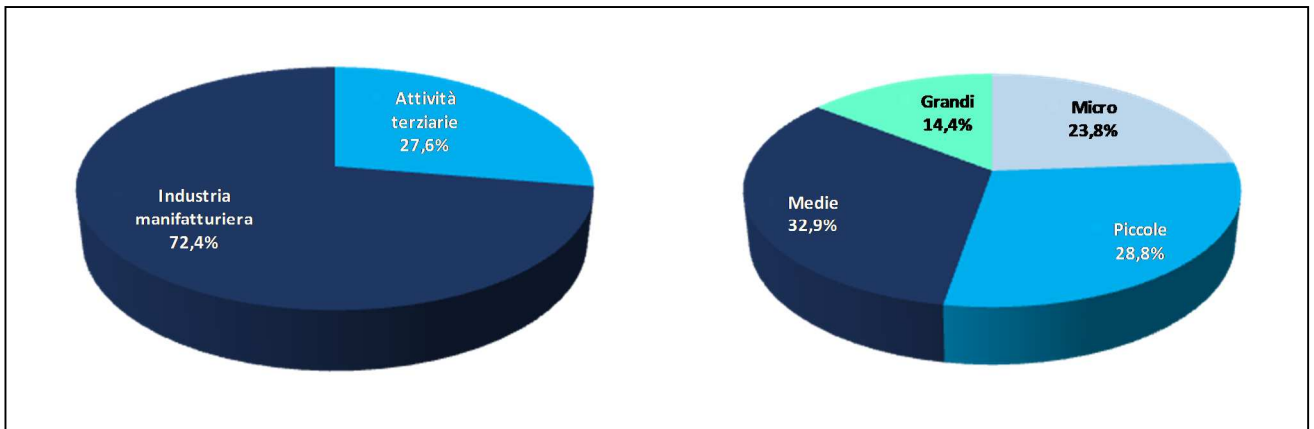
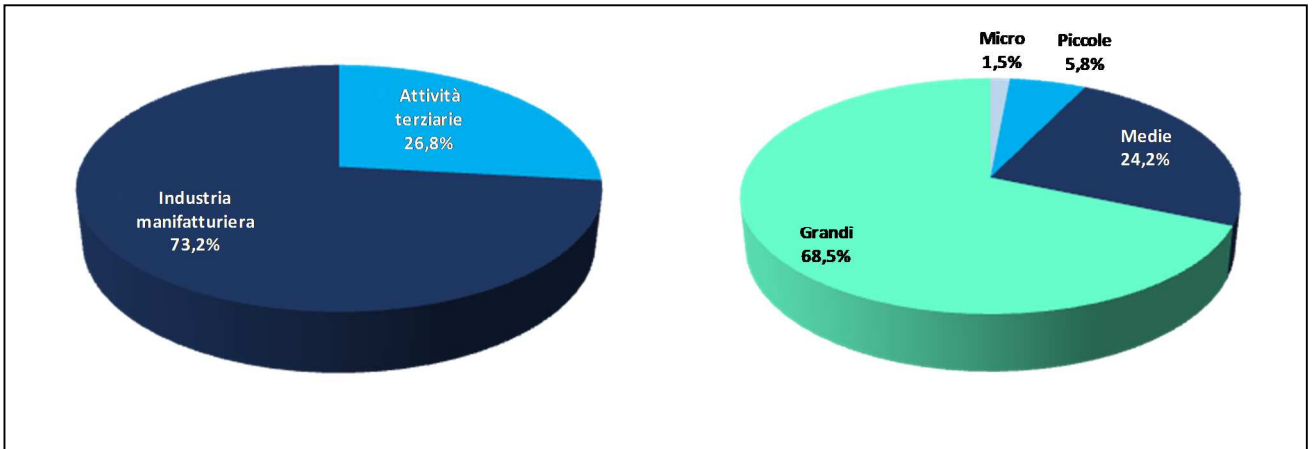


Grafico 2- Addetti del campione per macro-settore e classe dimensionale - Lombardia 2014



La composizione del campione per macro-settori evidenzia una prevalenza di imprese operanti nel settore manifatturiero (72%) rispetto a quelle delle attività terziarie (28%); questo aspetto rispecchia le peculiarità del sistema produttivo lombardo, storicamente caratterizzato dalla predominanza del manifatturiero, e la struttura delle Associazioni territoriali di Confindustria Lombardia. Sul fronte occupazionale si conferma anche quest'anno la maggiore incidenza del comparto manifatturiero (73%) rispetto a quello dei servizi (27%).

La disaggregazione per classe dimensionale mostra una presenza dominante delle medie imprese (33%), anche se le micro e le piccole imprese rappresentano, insieme, più della metà del campione (complessivamente il 53%), e una discreta quota di grandi imprese che raggiunge il 14%. In termini di addetti, invece, va sottolineato che il 69% si concentra nelle grandi imprese (Grafici 1 e 2).

Riguardo alla metodologia di classificazione delle imprese in classi dimensionali, è stata utilizzata la suddivisione tradizionale che definisce micro imprese quelle fino a 15 addetti, piccole imprese quelle dai 16 a 49 addetti, medie imprese quelle da 50 a 249 addetti e, infine, grandi imprese quelle da 250 addetti e oltre. Per catalogare le imprese sul fronte dei settori è, invece, stato adottato il criterio dell'attività svolta (ossia i codici di attività ATECO). Nel Rapporto 2015 è stata, inoltre, aggiunta alla classica suddivisione la classe dimensionale 50-100 addetti che, rappresentando il 45% delle medie imprese e il 15% del campione totale, si dimostra statisticamente rilevante per l'analisi.

L'indagine 2015 di Confindustria Lombardia, oltre alla disaggregazione dei fenomeni per classe dimensionale, ne prevede anche quella in base all'intensità tecnologica dei settori in cui le imprese manifatturiere operano. Per questa classificazione è stata utilizzata la metodologia ISTAT che, attraverso i codici ATECO, distingue le imprese manifatturiere in *low tech* (LT), *medium*





low tech (ML), *medium high tech* (MH) e *high tech* (HT). Nella Tabella 1 sono riportati i codici ATECO che rientrano nelle quattro diverse classi.

Tabella 1- Suddivisione delle imprese manifatturiere per intensità tecnologica in base ai codici ATECO

CLASSE TECNOLOGICA				
	LT	ML	MH	HT
CODICI ATECO	10	19	20	21
	11	22	27	26
	12	23	28	
	13	24	29	
	14	25	30	
	15	33		
	16			
	17			
	18			
	31			
	32			

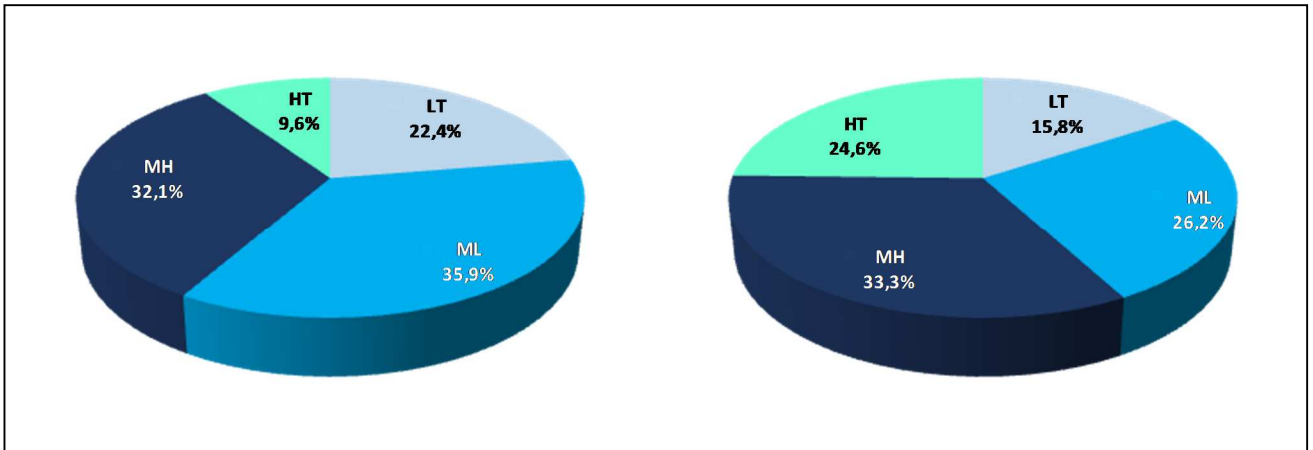
Fanno parte delle *low tech* quelle imprese che operano nel settore dell'industria alimentare, delle bevande, del tabacco, del tessile, della confezione di articoli di abbigliamento, della fabbricazione di articoli in pelle e simili, del legno e dei prodotti in legno e sughero, della fabbricazione di carta e prodotti di carta, della stampa e riproduzione di supporti registrati, della fabbricazione del legno e di altre industrie manifatturiere. Sono considerate imprese *medium low tech* quelle che operano nella fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio, di articoli in gomma e materie plastiche, di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi, di prodotti in metallo, nella metallurgia e nella riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature. Rientrano tra le imprese *medium high tech* quelle operanti nella fabbricazione di prodotti chimici, di apparecchiature elettriche per uso domestico non elettriche, di macchinari ed apparecchiature NCA, di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi e di altri mezzi di trasporto. Sono, infine, definite imprese *high tech* quelle che si occupano della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica, apparecchi elettromedicali, di misurazione e di orologi, di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici.

Il campione, analizzato attraverso la classe tecnologica di appartenenza delle imprese, risulta composto in prevalenza da imprese *medium low tech* (36%), che occupano il 26% degli addetti totali. Le imprese *medium high tech* impiegano, invece, la quota più elevata di addetti del campione (33%). Nelle imprese *high tech* è concentrato il 25% dei lavoratori, dimostrando



come in Lombardia le imprese operanti nei settori a medio-alta e alta tecnologia sono sempre più protagoniste del mercato del lavoro Lombardo.

Grafico 3- Imprese e addetti del campione per classe tecnologica - Lombardia 2014



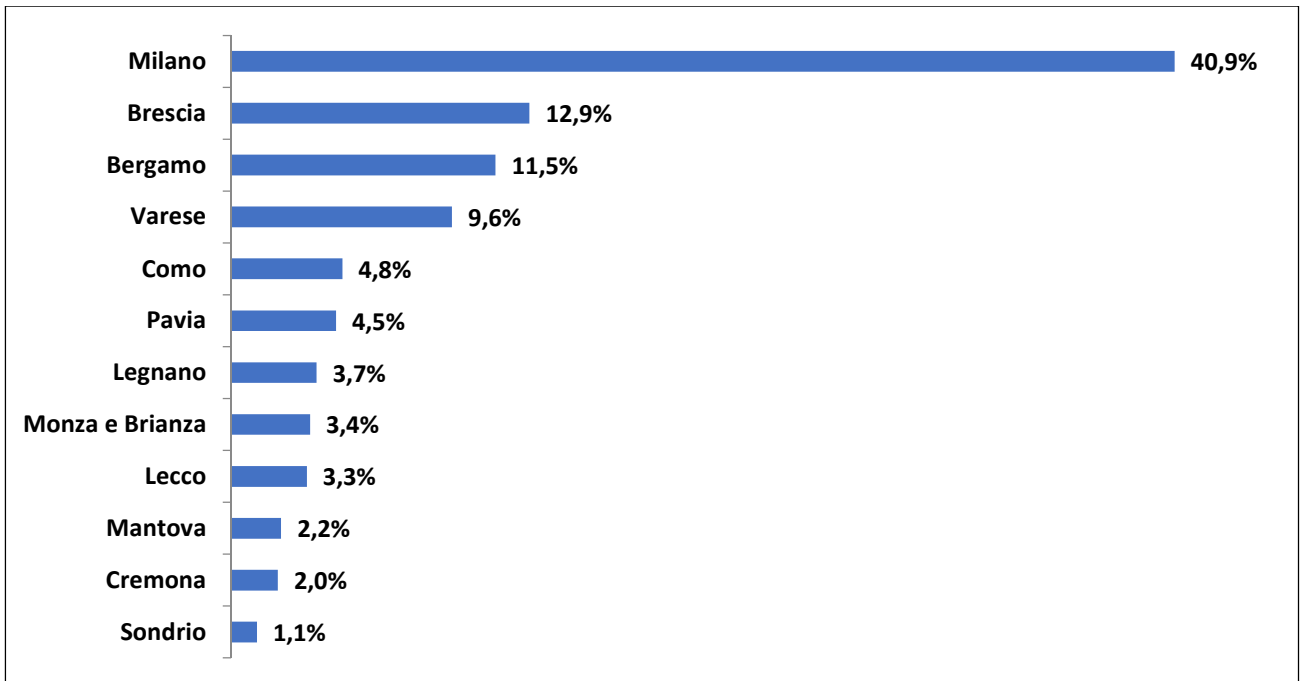
Come negli anni passati, l'indagine è stata svolta nel periodo febbraio-aprile del 2015, al fine di raccogliere le informazioni riferite al 2014. La rilevazione è stata effettuata tramite l'invio di un questionario elettronico a tutte le imprese delle Associazioni Territoriali di Confindustria Lombardia. Ciascuna Associazione ha curato l'invio e la raccolta dei questionari, successivamente aggregati a livello regionale.

A differenza del criterio adottato nelle passate edizioni, quando l'attribuzione delle imprese a ciascuna Provincia veniva determinata in base all'Associazione Territoriale che aveva raccolto i dati, l'indagine 2015 utilizza il criterio provinciale. I questionari delle provincie di Varese, Bergamo, Brescia, per numerosità, hanno superato la soglia di rappresentatività e sono, quindi, in grado di costituire la base per una rappresentazione delle dinamiche del mercato del lavoro su scala provinciale. Per continuità territoriale Milano e Monza hanno deciso di dare vita all'aggregato "Area Supermetropolitana". Per le restanti provincie non sono stati raccolti questionari in numerosità sufficiente a garantire l'affidabilità statistica di un'analisi

provinciale; per questo motivo, sul piano territoriale, sono state definite le seguenti macro aree: Lombardia Nord (Como, Lecco e Sondrio) e Lombardia Sud (Pavia, Mantova, Cremona e Lodi).



Grafico 4- La stratificazione territoriale delle imprese del campione - Lombardia 2014



Infine due doverose precisazioni. I confronti qui presentati tra consuntivi 2014 e consuntivi 2013 sono ovviamente prodotti impiegando per entrambi gli anni i dati del medesimo *panel* di imprese, ossia quello intervistato quest'anno. I dati 2013 possono pertanto differire puntualmente, anche se in misura statisticamente non significativa⁴, da quelli presentati nel rapporto 2013 e basati su un *pool* di imprese rispondenti lievemente diverso. Infine si segnala che quest'anno si è deciso di presentare nella parte *core* del rapporto esclusivamente i dati regionali, senza disaggregazioni territoriali. Queste ultime sono riportate nell'appendice statistica in forma di schede monografiche relative a ciascun territorio considerato. In appendice sono, inoltre, riportate le tabelle retributive riferite alle principali tipologie di contratto.

⁴ Data la rappresentatività del campione di anno in anno





STRUTTURA E FLUSSI DELL'OCCUPAZIONE

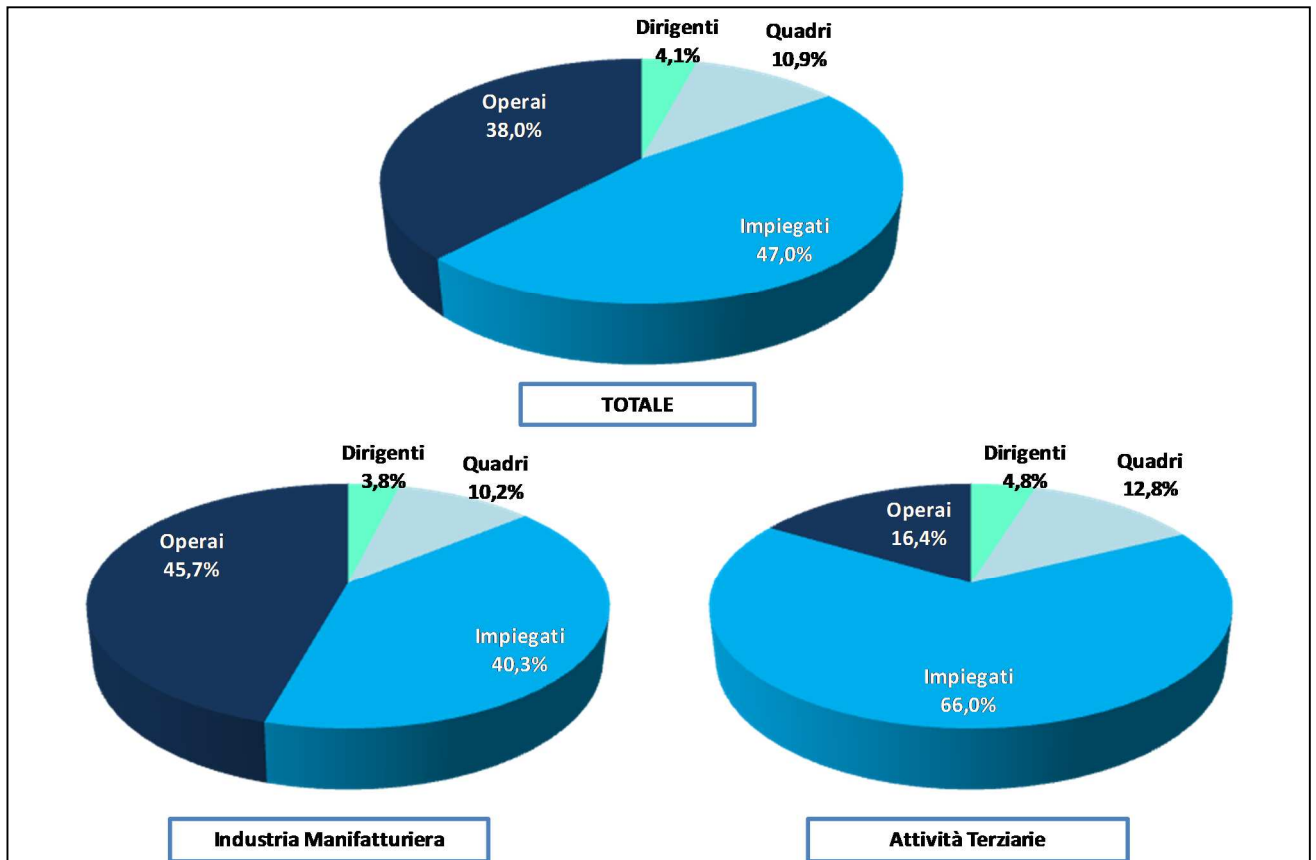
1. Qualifiche e tassi di terziarizzazione

L'analisi della struttura per qualifica professionale dell'occupazione dipendente a tempo indeterminato evidenzia l'elevata presenza del personale impiegatizio, che rappresenta il 47% del totale. Il personale operaio ha, invece, un'incidenza del 38% (Grafico 5). Focalizzando l'attenzione sulla distribuzione per macro-settore risulta chiaro il forte peso del personale operaio all'interno dell'industria manifatturiera (46%), mentre la medesima categoria registra, all'interno del settore dei servizi, una quota molto inferiore (16%). Questi risultati mostrano una rilevante divergenza tra i due comparti, in parte a causa della metodologia di classificazione settoriale delle imprese utilizzata, che include nel settore terziario le imprese che pur applicando un contratto manifatturiero svolgono prevalentemente attività terziarie e impiegano anche una quota di personale operaio. Si nota, infine, una percentuale maggiore di personale direttivo e dirigenziale (calcolata come somma delle qualifiche dirigenti e quadri) all'interno delle attività terziarie (18%) rispetto a quella presente nel comparto manifatturiero (14%).

Va sottolineato il fatto che nella sezione *Struttura dell'occupazione* tutte le elaborazioni per qualifica professionale includono nella categoria operai anche la parte relativa agli intermedi, mentre nelle sezioni *Orari e assenze dal lavoro* e *Retribuzioni di fatto* i dati riferiti agli intermedi vengono accorpati alla categoria impiegati.



Grafico 5- Struttura dell'occupazione dipendente per qualifica - Lombardia 2014



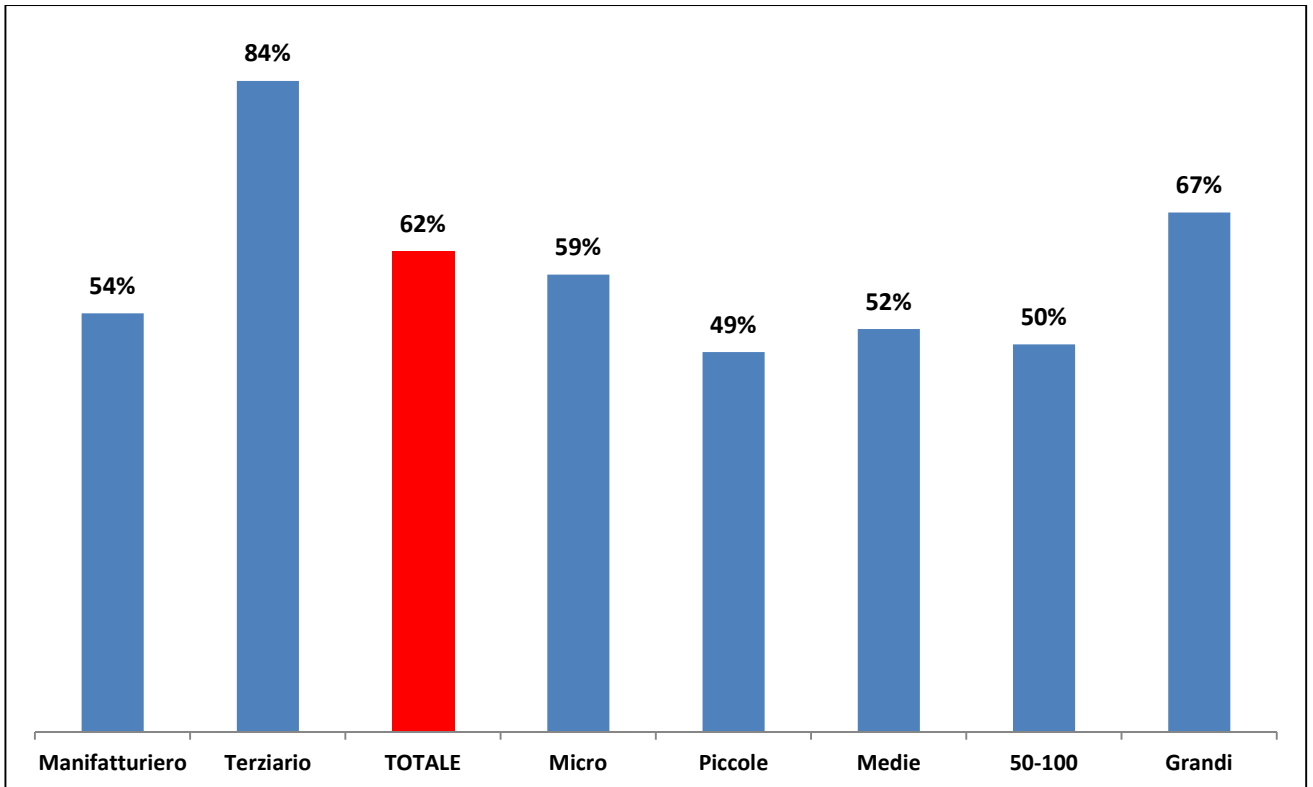
A livello dimensionale (dato non riportato nel grafico), la presenza di personale operaio è massima nelle piccole imprese e nella classe 50-100 dipendenti, dove raggiunge rispettivamente il 51% e 50%, mentre è nelle micro e nelle grandi imprese che si registra la quota più alta di personale impiegatizio (entrambe 50%).

La scomposizione tecnologica evidenzia la più alta presenza di personale operaio all'interno delle imprese ML *tech* (66%), mentre è nelle HT che si concentra la concentrazione maggiore di personale impiegatizio (55%).

Tale struttura del personale determina un tasso di terziarizzazione implicita (ossia la quota di addetti a tempo indeterminato *full-time* non operai sul totale dipendenti a tempo indeterminato *full-time*) che si colloca mediamente al 62%. Focalizzandosi sulla disaggregazione settoriale emerge una consistente differenza tra la terziarizzazione delle imprese del comparto dei servizi (84%) rispetto a quella del manifatturiero (54%); a livello dimensionale sono le grandi imprese a raggiungere valori di terziarizzazione sopra la media regionale (67%). La forte distanza intra-settoriale e l'elevata terziarizzazione delle grandi imprese riflettono la struttura dell'occupazione per qualifica sopra descritta, delineando ambiti occupazionali con caratteristiche molto differenti. L'alta incidenza del personale non operaio nelle micro imprese (59%)

suggerisce l'esistenza di diverse realtà industriali di dimensioni ridotte che, pur operando in settori manifatturieri, si occupano principalmente dell'attività di commercializzazione piuttosto che di quella produttiva.

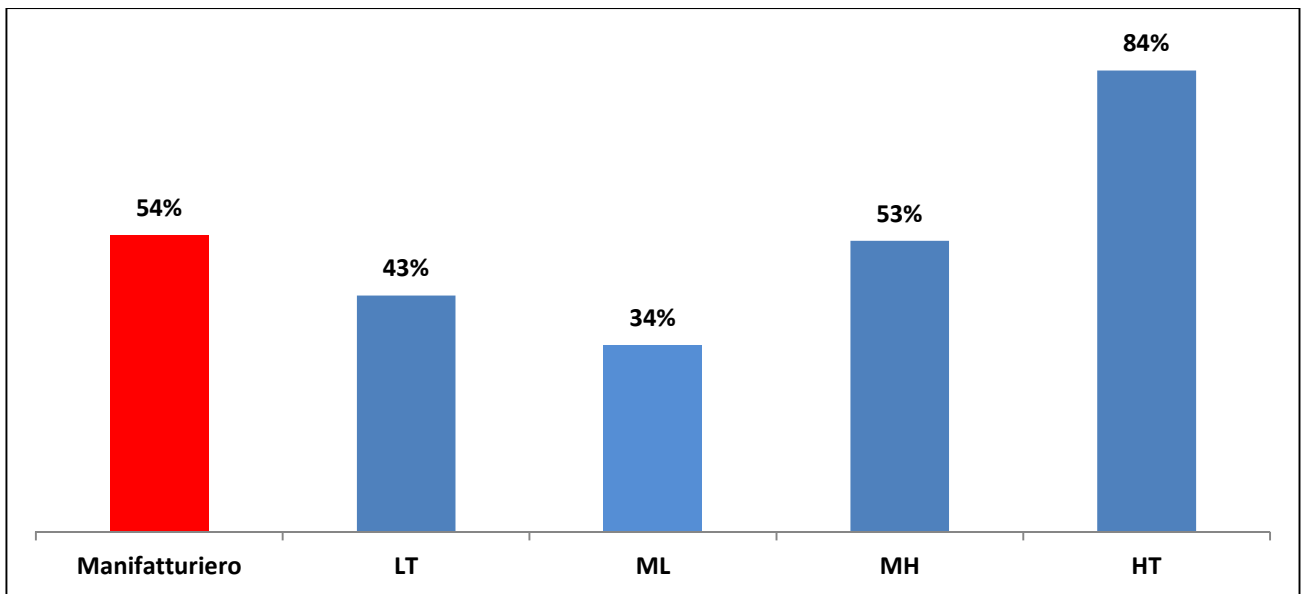
Grafico 6- Tasso di terziarizzazione implicita - Lombardia 2014



Soffermando l'attenzione sul settore manifatturiero, e in particolare sulla suddivisione tecnologica, emerge come le imprese che operano in settore ad elevata intensità tecnologica siano caratterizzate dal più alto grado di terziarizzazione (84%) Le ML sono, invece, le imprese dove il tasso è minore (34%), in quanto, come riportato precedentemente, impiegano la più alta quota di personale operaio.



Grafico 7- Tasso di terziarizzazione implicita per classe tecnologica - Lombardia 2014



2. Tassi di femminilizzazione

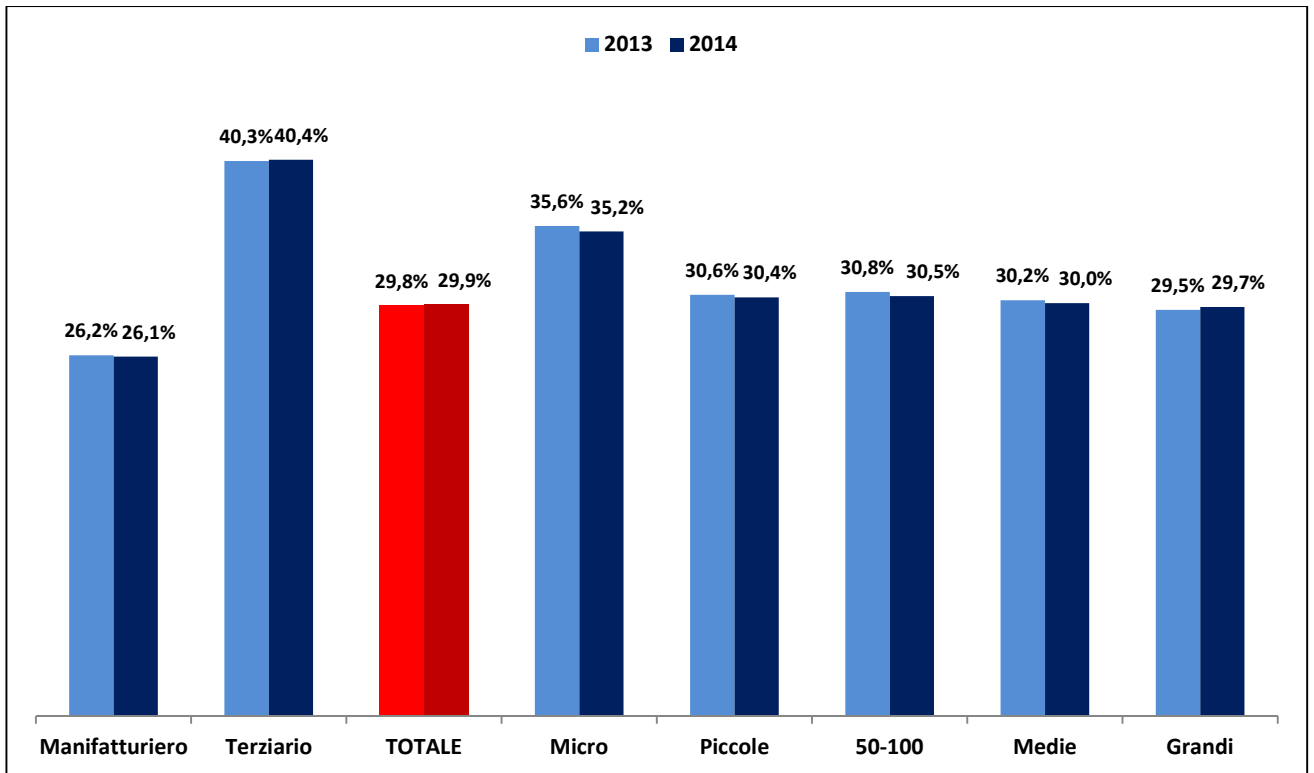
L'occupazione femminile a tempo indeterminato sul totale dei lavoratori lombardi si è attestata nel 2014 al 30%, dato perfettamente in linea con quello dello scorso anno.

La presenza di personale femminile è significativamente maggiore nelle attività terziarie (40%) che nel manifatturiero (26%).

A livello dimensionale spicca il dato delle micro imprese, dove il tasso di femminilizzazione, che si attesta al 35%, supera la media regionale di oltre 5 punti percentuali (Grafico 8).

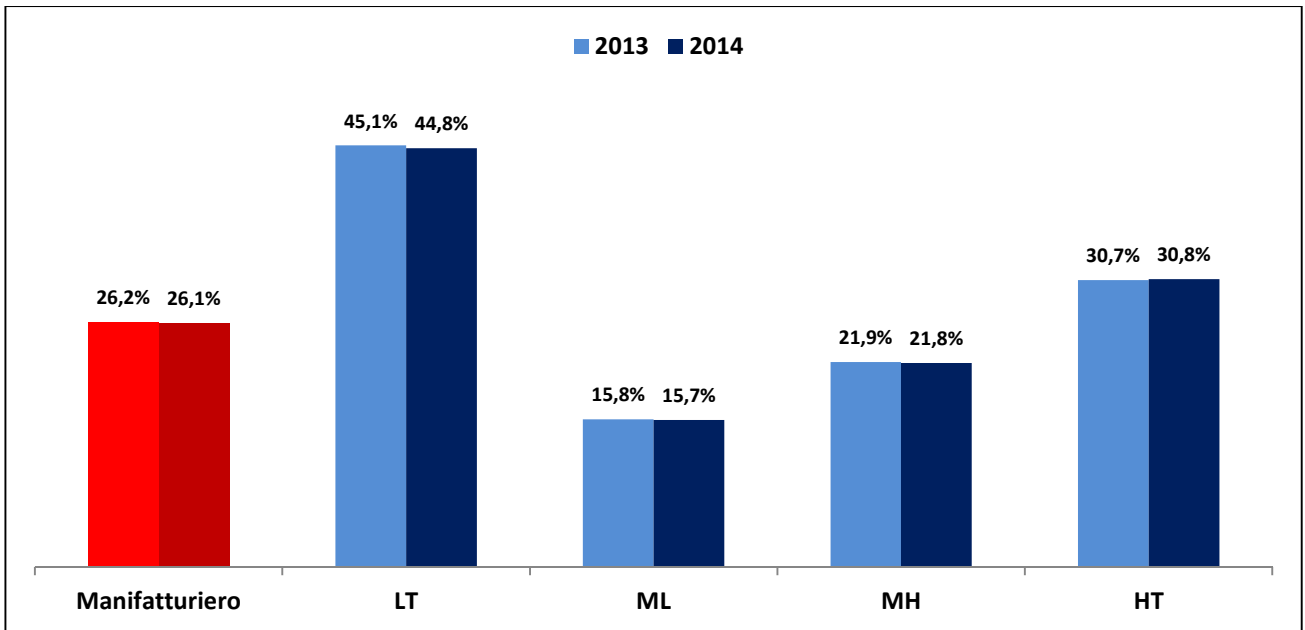
In tutti i *cluster* considerati il confronto tra il tasso di femminilizzazione nel 2013 e nel 2014 non ha evidenziato sostanziali variazioni. Come emerso anche nelle indagini sul lavoro lombardo degli ultimi anni, il settore dei servizi e le micro imprese si confermano i comparti che attraggono più occupazione femminile, grazie alle possibilità di flessibilità che li caratterizzano, in particolare in termini di forme contrattuali e organizzazione del tempo.

Grafico 8- Tasso di femminilizzazione per settore e dimensioni - Lombardia 2013/2014



Focalizzandosi sul settore manifatturiero, e in particolare sulle classi tecnologiche che lo compongono (Grafico 9), emerge che è nelle imprese dei settori a bassa intensità tecnologica che si concentra più occupazione femminile (45%), mentre le imprese ML *tech* si caratterizzano per il minor tasso di femminilizzazione (16%).

Grafico 9- Tasso di femminilizzazione per classe tecnologica - Manifatturiero 2013/2014

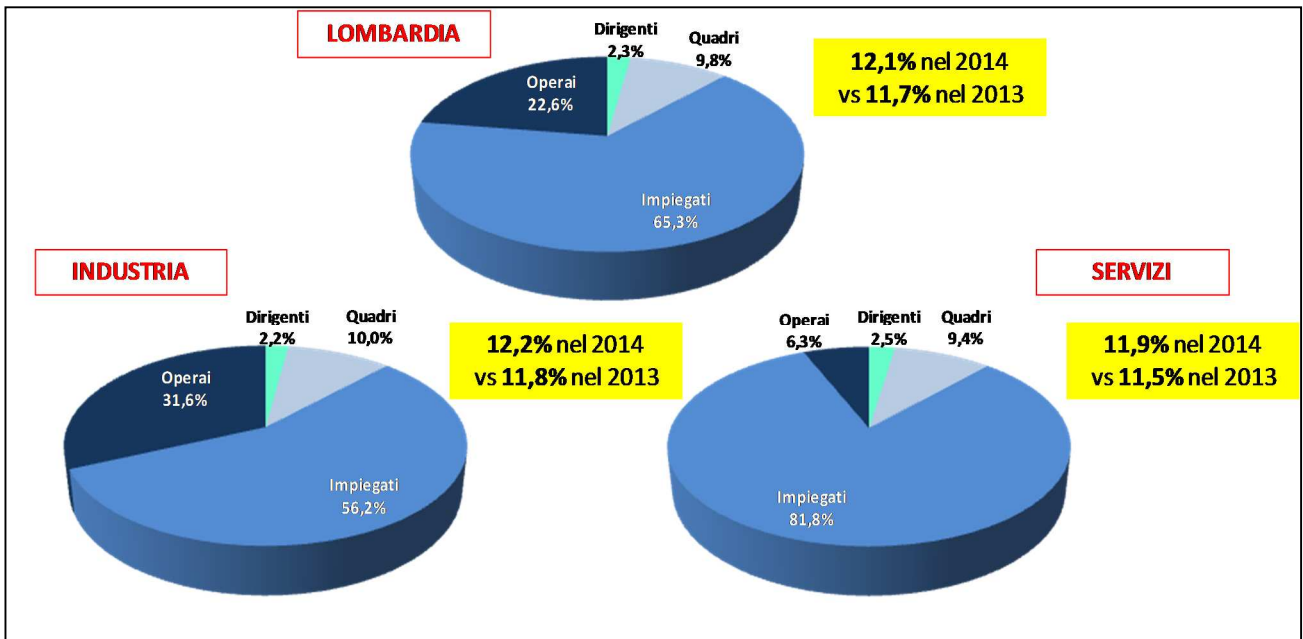


Il Grafico 10 mostra che l'occupazione femminile lombarda è composta dal 65,3% di personale impiegatizio e dal 12,1% di posizioni direttive o semi-direttive, mentre il restante 22,6% spetta al personale operaio. L'incidenza della quota di personale impiegatizio femminile aumenta se si analizza il solo comparto dei servizi (81,8%).

Dall'analisi emerge come il management di medio-alto livello delle imprese lombarde sia sempre più rosa: si conferma, infatti, la significativa tendenza (già avviatasi da qualche anno) all'aumento della quota di donne che ricoprono ruoli professionali apicali o semi-apicali (quadri e dirigenti). Nel 2014 le donne coinvolte in ruoli di media e alta responsabilità sono aumentate in modo diffuso in tutte le classi dimensionali e tecnologiche. Questi dati testimoniano la particolare attenzione delle imprese lombarde alla *gender equality* e al reclutamento di personale femminile da destinare a ruoli di medio-alta responsabilità. È soprattutto nelle imprese del manifatturiero (12,2%), nelle grandi imprese (14,0%) e nelle HT (25,2%) che si concentrano le quote più alte di donne con ruoli "apicali".



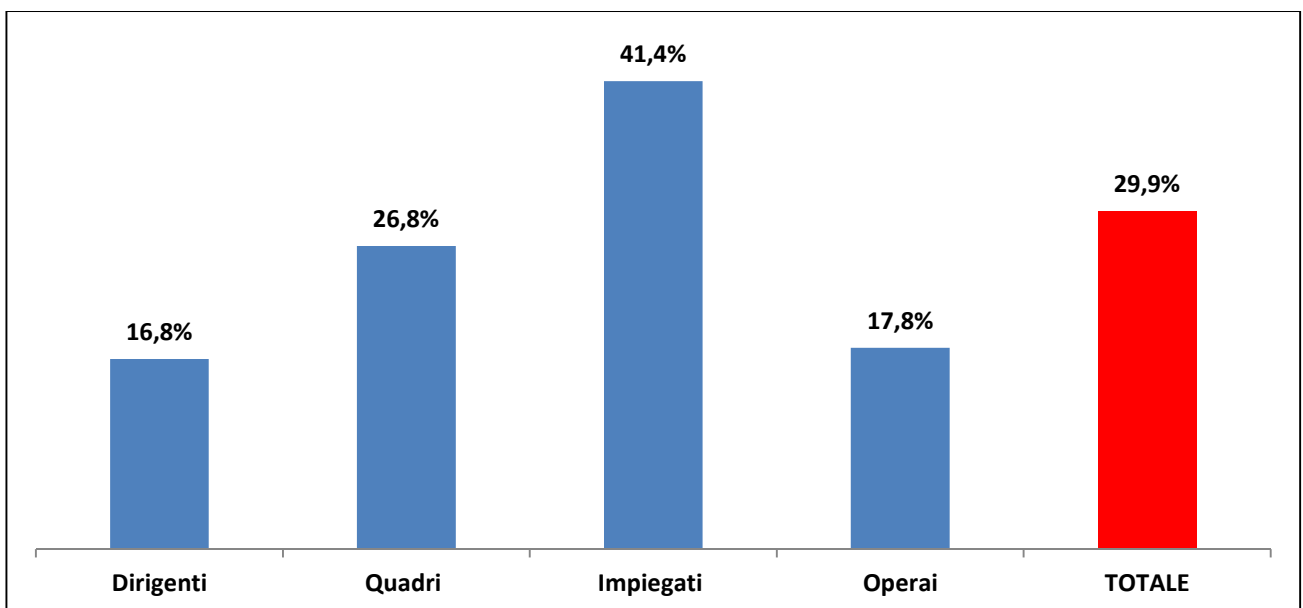
Gráfico 10- Composizione dell'occupazione femminile per qualifica - Lombardia 2014



Le percentuali sono calcolate come somma delle qualifiche Dirigenti e Quadri

Il Gráfico 11 evidenzia, inoltre, un'incidenza femminile inferiore alla media lombarda per tutte le qualifiche professionali, fatta eccezione per quella impiegatizia (41,4%), così come osservato anche nelle indagini degli scorsi anni.

Gráfico 11- Tasso di femminilizzazione per qualifica - Lombardia 2014



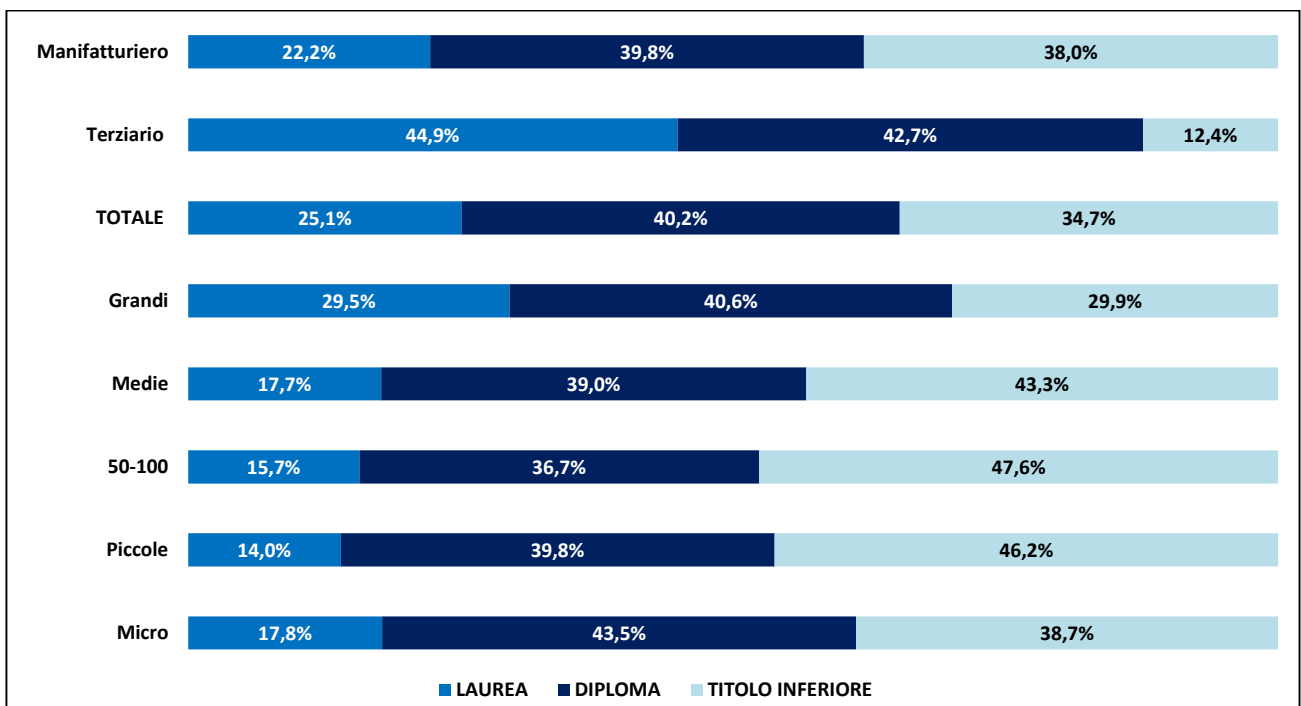


3. Scolarizzazione

La composizione dell'occupazione per titolo di studio mostra che mediamente, all'interno delle imprese lombarde, il 25,1% degli addetti è in possesso di una laurea. La quota maggiore di occupati laureati si concentra nelle imprese del terziario (45%), tradizionali roccaforti ad elevata intensità di utilizzo di laureati, e in quelle di grandi dimensioni (30%).

Il settore manifatturiero si conferma il comparto in cui sono maggiormente presenti gli addetti con un titolo di studio inferiore al diploma (38%), mentre, a livello dimensionale, è nelle piccole imprese (46,2%) e nelle medie (43,3%), in particolare nel sottoinsieme 50-100 dipendenti (47,6%), che questo tipo di titolo di studio è più diffuso. Il diploma rimane, anche nel 2014, il titolo mediamente più comune tra gli occupati (40,6%) e raggiunge quote massime nel settore terziario (42,7%) e nelle micro imprese (43,5%).

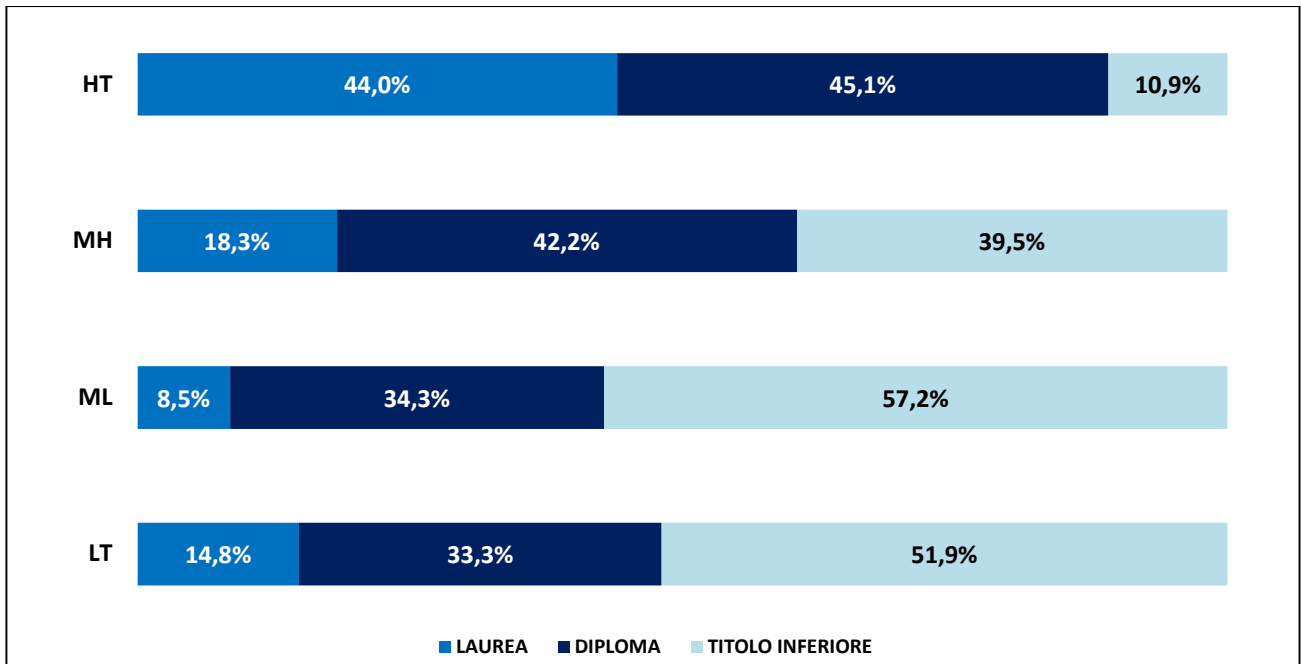
Grafico 12- Struttura dell'occupazione per titolo di studio - Lombardia 2014



A livello tecnologico (Grafico 13) è, invece, nelle imprese *high tech* che si concentra la quota più elevata di laureati (44%), mentre nelle *ML tech* gli addetti sono prevalentemente in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma (57,2%).



Grafico 13- Struttura dell'occupazione per titolo di studio per classe tecnologica - Manifatturiero 2014

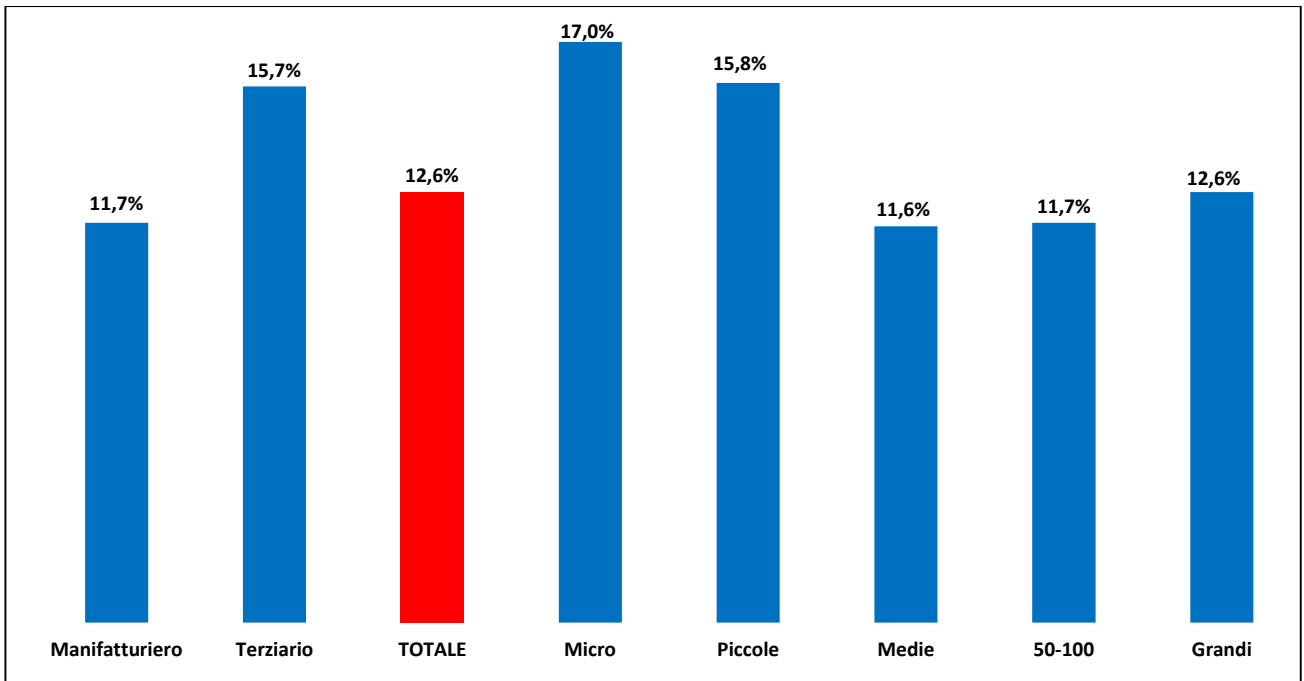


Emerge come l'incidenza di personale in possesso di una laurea aumenti con l'aumentare delle dimensioni aziendali, raggiungendo l'apice nelle grandi imprese che, a causa della maggiore propensione all'internazionalizzazione, della ricerca scientifica prodotta, del loro fabbisogno di profili tecnici più "dedicati" e delle implicazioni legali della loro attività, richiedono la presenza di personale più formato e qualificato.

Analizzando la composizione dei laureati (Grafico 14) si osserva che i laureati triennali incidono per circa il 13% sul totale di chi possiede una laurea. Nelle attività terziarie, comparto nel quale si concentra il maggior numero di addetti laureati, il dato (15,7%) supera la media lombarda. Nelle imprese di piccole dimensioni, nonostante l'incidenza dei laureati sia la minore di tutte le altre classi dimensionali (14%), il peso dei laureati triennali raggiunge il 17%.

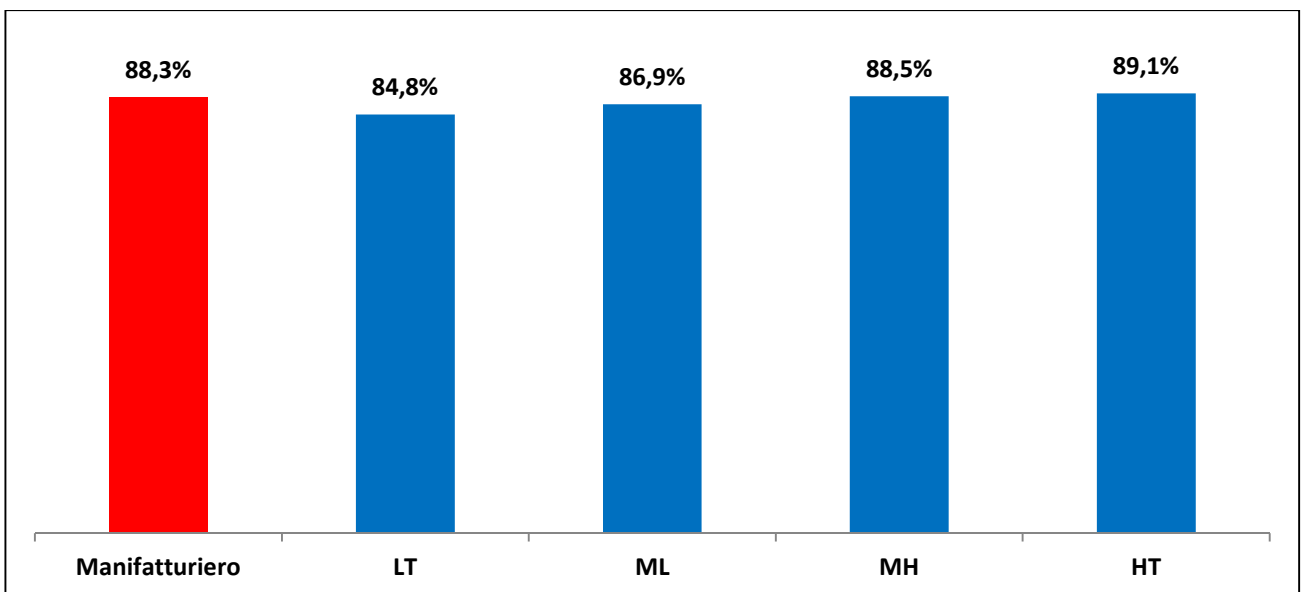


Grafico 14- Incidenza percentuale di laureati triennali sul totale laureati - Lombardia 2014



Osservando i dati si può affermare che in generale le imprese lombarde continuano a prediligere per i propri organici i laureati magistrali. Questo fenomeno è evidente in particolare all'interno delle imprese HT, dove il peso percentuale dei laureati magistrali sul totale dei laureati è 89,1% (Grafico 15).

Grafico 15- Incidenza percentuale di laureati magistrali sul totale laureati per classe tecnologica- Manifatturiero 2014



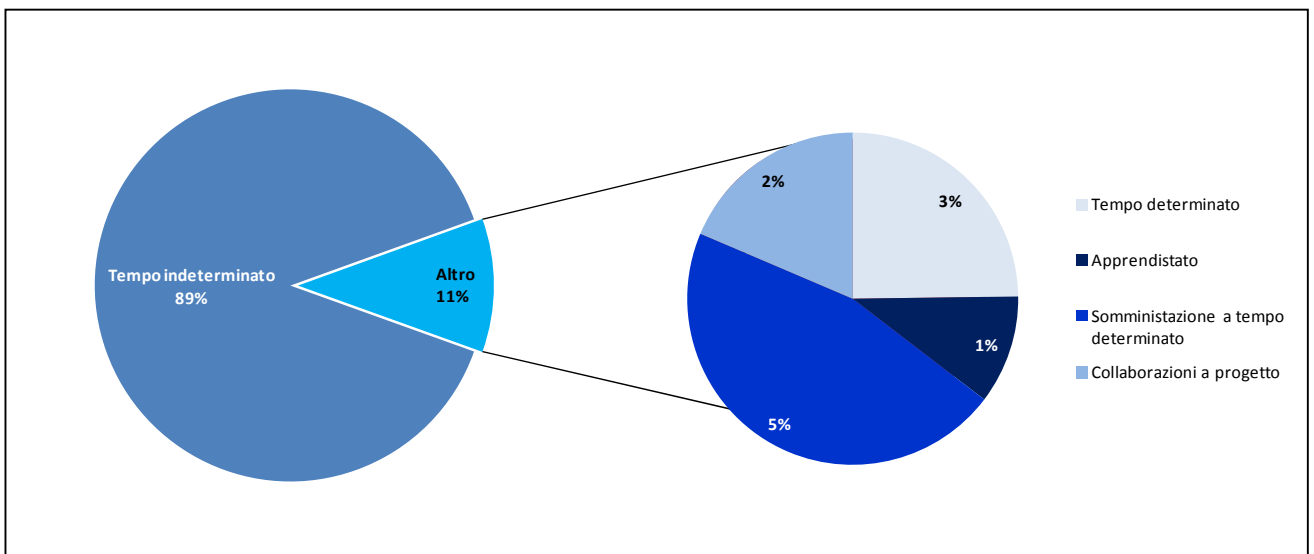
4. Forme contrattuali

Gli ultimi anni, caratterizzati dalla più grave recessione dal dopoguerra, hanno visto la proliferazione dei contratti di lavoro flessibili, usati per ottimizzare il fabbisogno occupazionale. Le imprese lombarde hanno, però, utilizzato questi strumenti in modo equilibrato, non trascurando la salvaguardia dei contratti di lavoro stabili.

Anche quest'anno, infatti, le imprese lombarde hanno mostrato una forte attenzione alla conservazione dell'occupazione stabile.

In Lombardia l'occupazione complessiva (formata dall'occupazione dipendente, collaboratori e somministrazioni) ha lavorato per l'89% con un contratto a tempo indeterminato. Le forme contrattuali flessibili hanno riguardato l'11% dei rapporti di lavoro. Si ricorda che, metodologicamente, in questa sede, il contratto di apprendistato viene considerato una forma contrattuale flessibile, pur avendo caratteristiche e natura giuridica differenti.

Grafico 16- Composizione dell'occupazione complessiva per tipologia di contratto - Lombardia 2014



4.1. Il contratto a tempo indeterminato

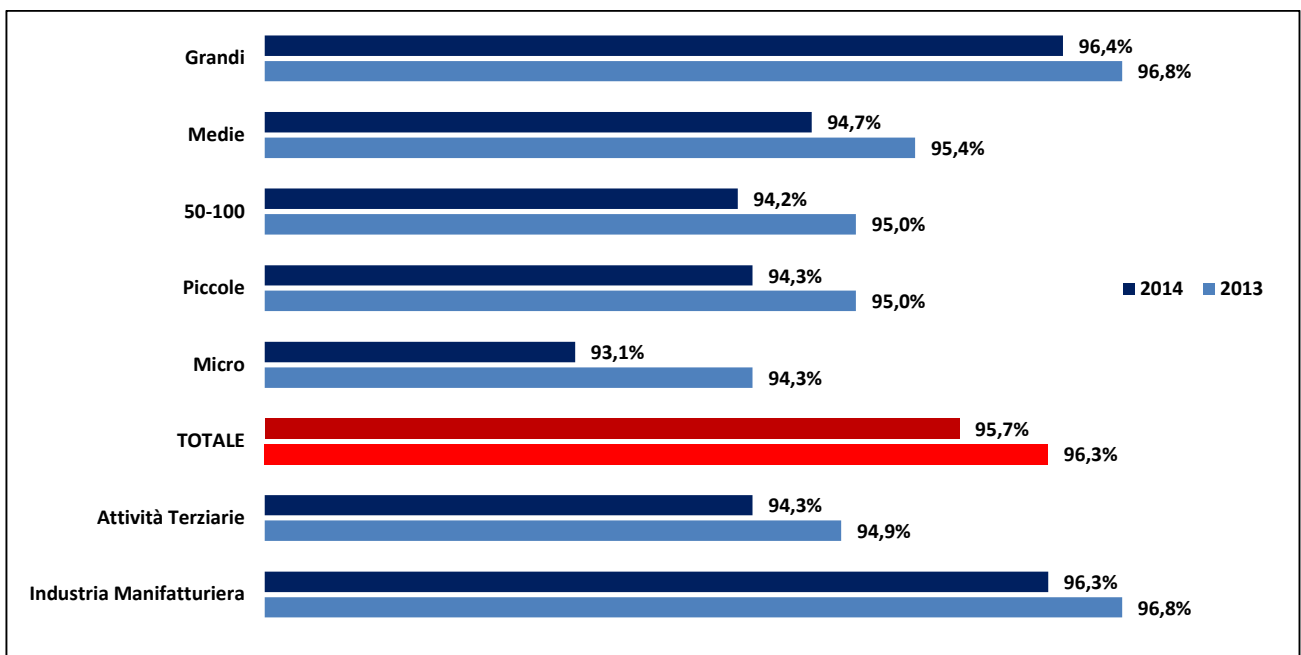
In Lombardia, nel 2014, per la sola occupazione dipendente (ossia al netto delle collaborazioni a progetto e dei lavoratori in somministrazione) i contratti a tempo indeterminato hanno riguardato il 95,7% degli addetti.



Il confronto settoriale mostra la più diffusa presenza di contratti stabili all'interno del manifatturiero, già rilevata negli anni precedenti. A livello dimensionale si registra un aumento del numero di dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'aumentare delle dimensioni aziendali.

Questi dati testimoniano come nel corso dell'anno le imprese lombarde, oltre all'utilizzo di contratti flessibili, abbiano convogliato i loro sforzi verso la conservazione dell'occupazione stabile. Nonostante ciò l'indagine registra per il 2014, in controtendenza con i trend più recenti, una lieve, ma diffusa, contrazione del numero di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato (-1,6% rispetto al 2013). Tra le possibili interpretazioni del fenomeno vi è l'ipotesi di un processo di differimento temporale delle assunzioni a tempo indeterminato, indotto dalle aspettative connesse agli sgravi fiscali e ai meccanismi delle tutele crescenti sulle nuove assunzioni, fruibili a partire dall'entrata in vigore del Jobs Act.

Grafico 17- Quota di lavoratori alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato – Lombardia 2013/2014

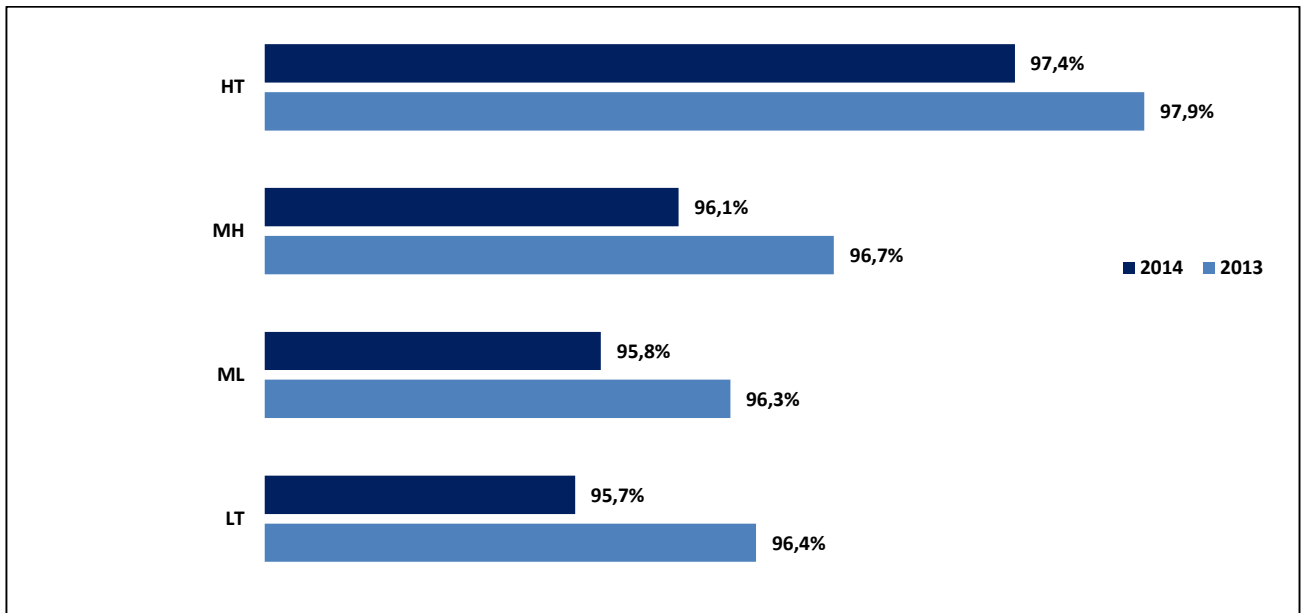


La stessa flessione di lavoratori con un contratto di lavoro stabile si registra in tutte e quattro le classi tecnologiche del manifatturiero, in particolare nelle imprese *low tech* (-0,6% rispetto al 2013).

Il Grafico 18 evidenzia, inoltre, come la quota di lavoratori alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato cresca con l'aumentare dell'intensità tecnologica del settore di appartenenza delle imprese, passando dal livello minimo delle imprese *low tech* (95,7%) a quello massimo delle *high tech* (97,4%).



Grafico 18- Quota di lavoratori alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato per classe tecnologica- 2013/2014



L'analisi della composizione dei contratti a tempo indeterminato (Grafico 19) evidenzia che nel 2014 quasi il 6% dei lavoratori ha ottenuto un contratto a tempo parziale.

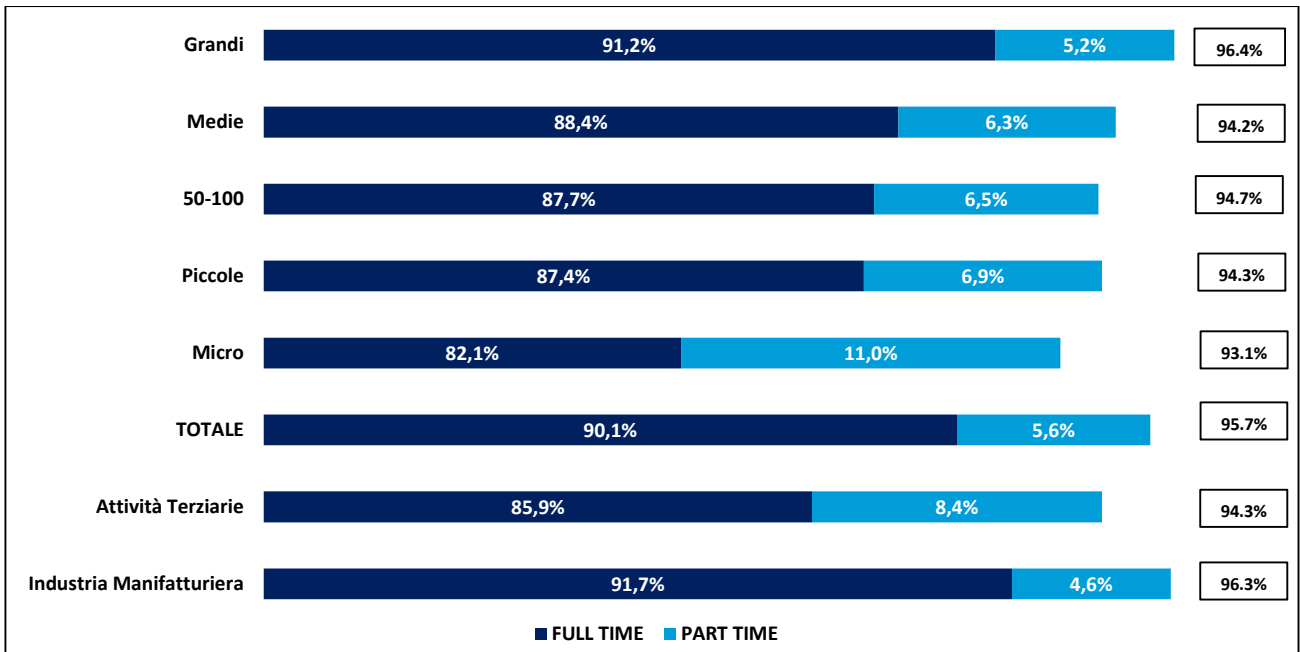
Il contributo del *part-time* è maggiore nel terziario (8%) rispetto che nel manifatturiero (5%), anche a causa della massiccia presenza di donne nel comparto dei servizi (40,4%).

A livello dimensionale spicca il dato delle micro imprese (11%), seguito da quello delle piccole (7%). L'utilizzo risulta più contenuto, invece, nelle grandi imprese (5%).

Questi risultati confermano le imprese di servizi e quelle di micro dimensioni le realtà produttive caratterizzate dalla maggiore flessibilità e in grado, perciò, di attrarre un'alta quota di occupazione femminile. Il contratto *part-time* si dimostra dunque, grazie alla possibilità di agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, una delle tipologie contrattuali predilette dalle donne.

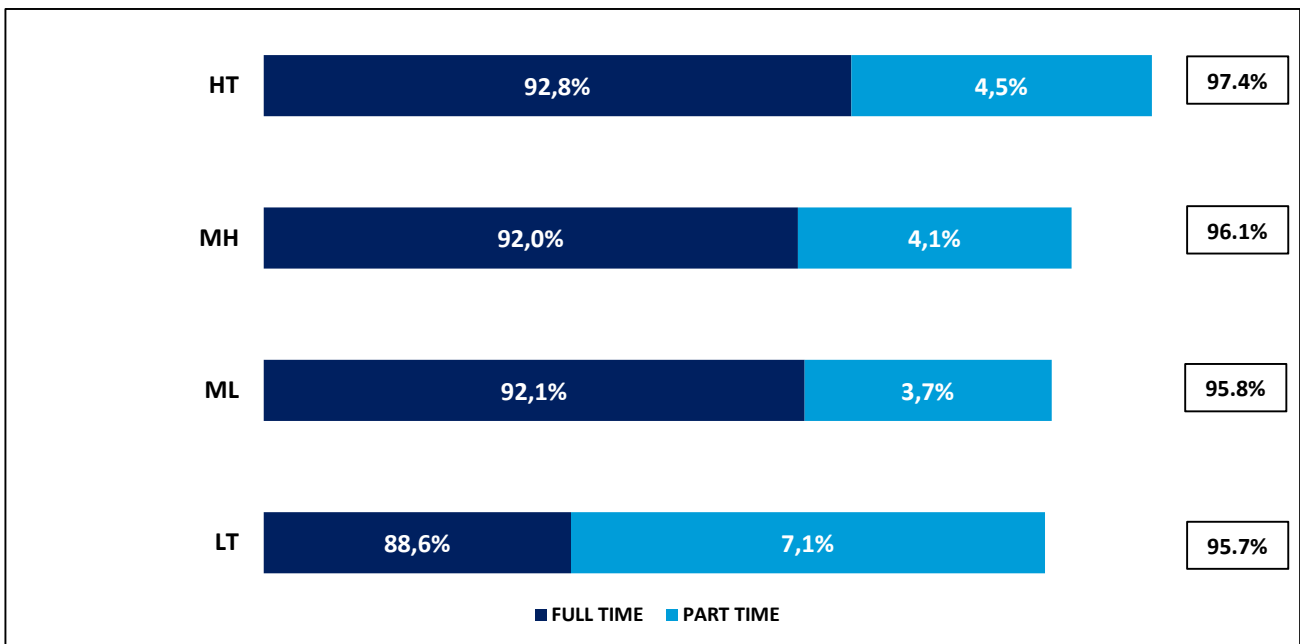


Grafico 19- Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato: full-time vs part-time - Lombardia 2014



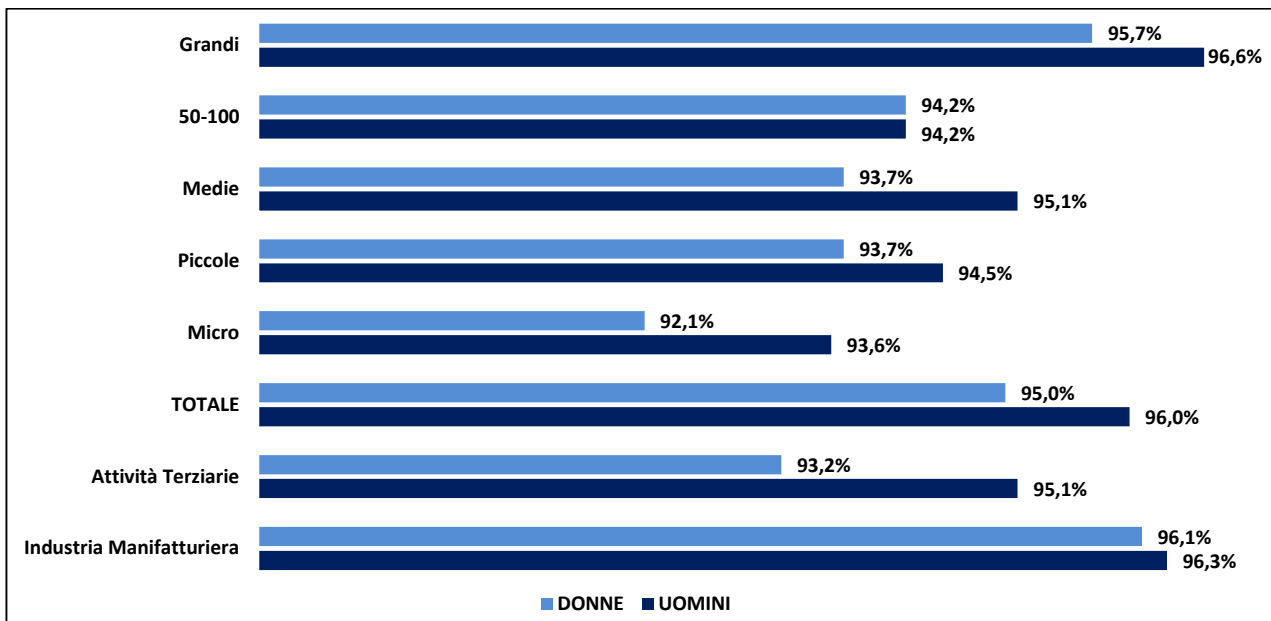
Sotto l'aspetto tecnologico si nota che le imprese *low tech* sono quelle in cui si concentra la più alta quota di lavoratori assunti con un contratto a tempo indeterminato *part-time* (7,1%), mentre sono le *medium low tech* ad utilizzare in misura minore contratti a tempo parziale (3,7%).

Grafico 20- Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato: full-time vs part-time per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



Il contratto a tempo indeterminato (composto da *full-time* e *part-time*) è mediamente presente in percentuale maggiore tra gli uomini (96%), tuttavia non esiste una grande differenza di genere (la quota femminile è il 95%). La prevalenza del contratto stabile tra gli uomini si manifesta in entrambi i macro-settori e in tutte le classi dimensionali, eccezion fatta per la classe 50-100 dipendenti, dove la percentuale di donne assunte con contratto a tempo indeterminato eguaglia quella degli uomini (94,2%).

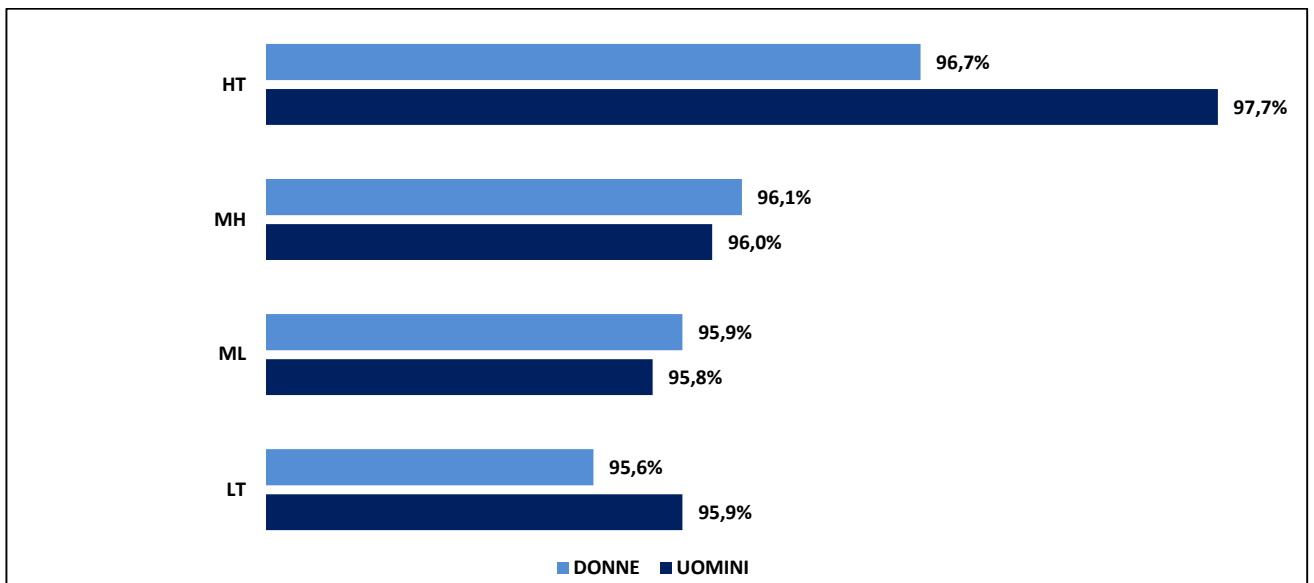
Grafico 21- Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato per genere - Lombardia 2014



Focalizzandosi sulla suddivisione tecnologica delle imprese del manifatturiero, emerge come nelle *high tech* il 97,7% dei lavoratori uomini siano inquadrati con un contratto di lavoro stabile, superando di un punto percentuale la componente femminile (96,7%). Nelle imprese ML e MH *tech* la percentuale di donne con un contratto a tempo indeterminato è molto vicina a quella di uomini, anche se leggermente superiore.



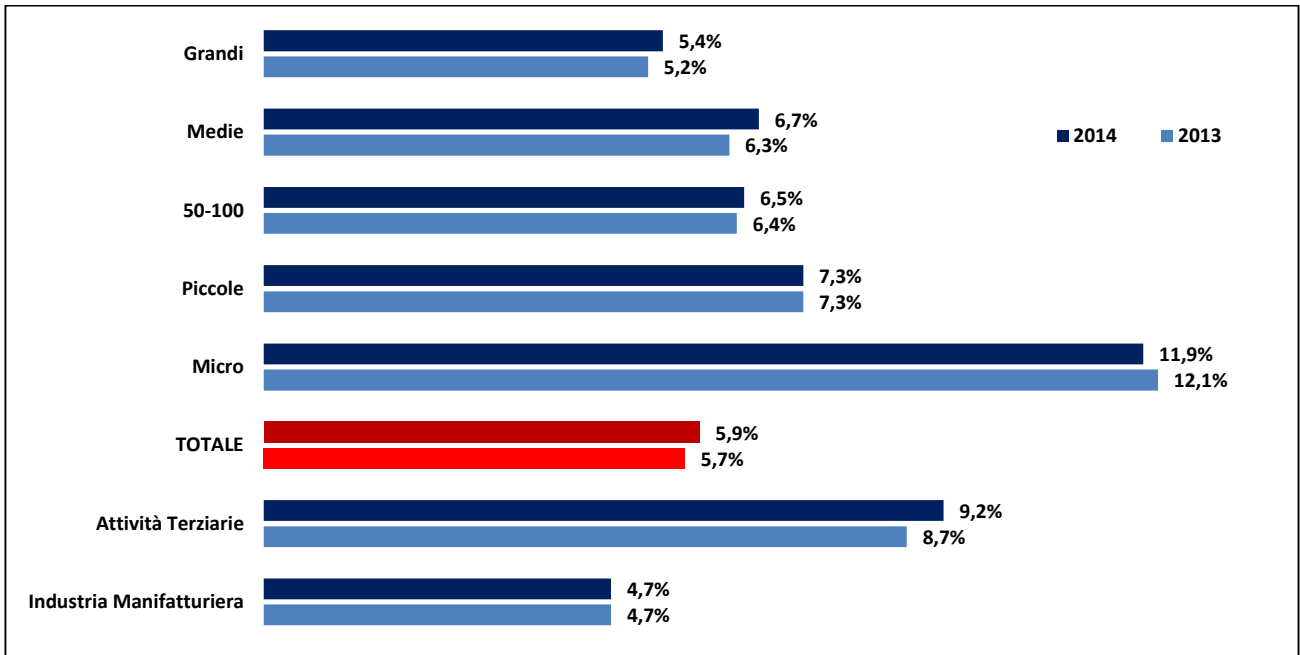
Grafico 22- Quota di lavoratori con contratto a tempo indeterminato per genere e classe tecnologica - Manifatturiero 2014



4.2. Il contratto part-time

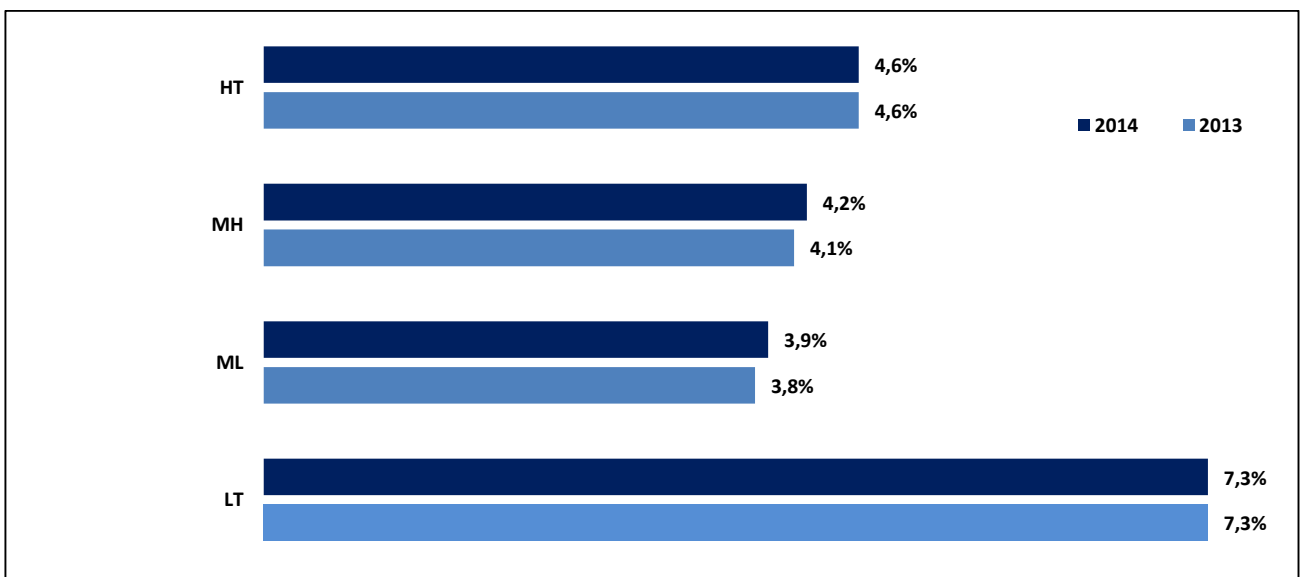
Nel 2014 l'utilizzo del contratto a tempo parziale (indeterminato e determinato) ha riguardato mediamente il 5,9% del totale dei lavoratori lombardi, con picchi del 9,2% nelle attività terziarie e dell'11,9% nelle micro imprese. L'utilizzo del contratto *part-time* risulta in aumento, rispetto allo scorso anno, in quasi tutti i *cluster* considerati (ad eccezione delle micro imprese (-0,2%), del manifatturiero e delle piccole imprese dove la percentuale è rimasta costante), a conferma del *trend* crescente già osservato nelle ultime indagini.

Gráfico 23 - Quota di lavoratori con contratto part-time - Lombardia 2013/2014



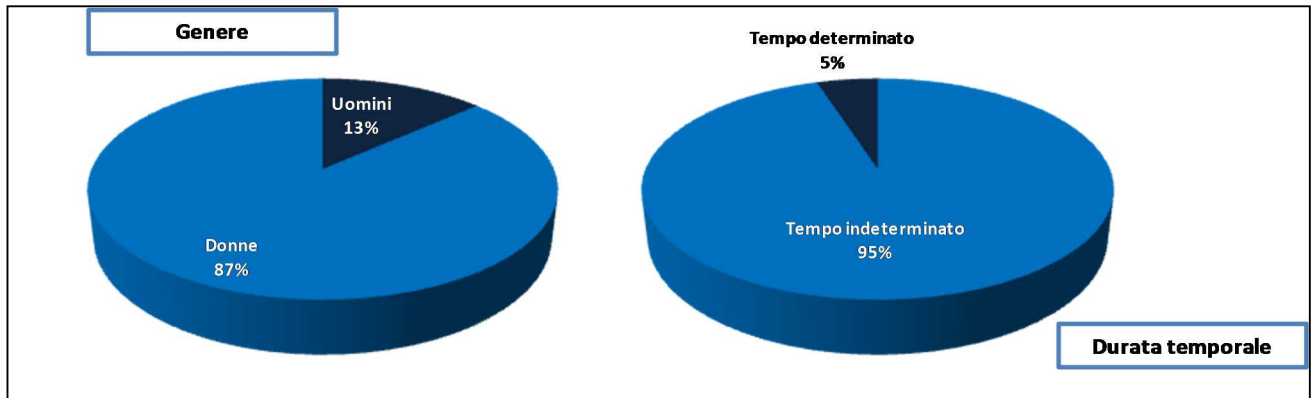
La scomposizione per classe tecnologica mostra che nelle imprese manifatturiere che operano in settori a bassa tecnologia la presenza di lavoratori è particolarmente elevata (7,3%) e superiore alla media del manifatturiero (4,7%). Nelle altre classi tecnologiche, invece, le percentuali sono più allineate al dato medio dell'industria. Dal 2013 al 2014 la quota di lavoratori con contratto a tempo parziale operanti nel manifatturiero è rimasta invariata e, perciò, non si osservano particolari variazioni nelle sue sottoclassi.

Gráfico 24- Quota di lavoratori con contratto part-time per classe tecnologica - Manifatturiero 2013/2014



Focalizzandosi sulla composizione dell'occupazione *part-time* per genere e per durata del contratto (Grafico 25) si evince la netta prevalenza di donne (87%) che usufruiscono del contratto a tempo parziale. Si denota, inoltre, una sostanziale stabilità nella distribuzione tra uomini e donne rispetto alle indagini degli anni precedenti; si consolida, anche quest'anno, la tendenza del contratto *part-time* a favorire l'occupazione femminile.

Grafico 25- Composizione dei lavoratori *part-time* per genere e durata del contratto - Lombardia 2014



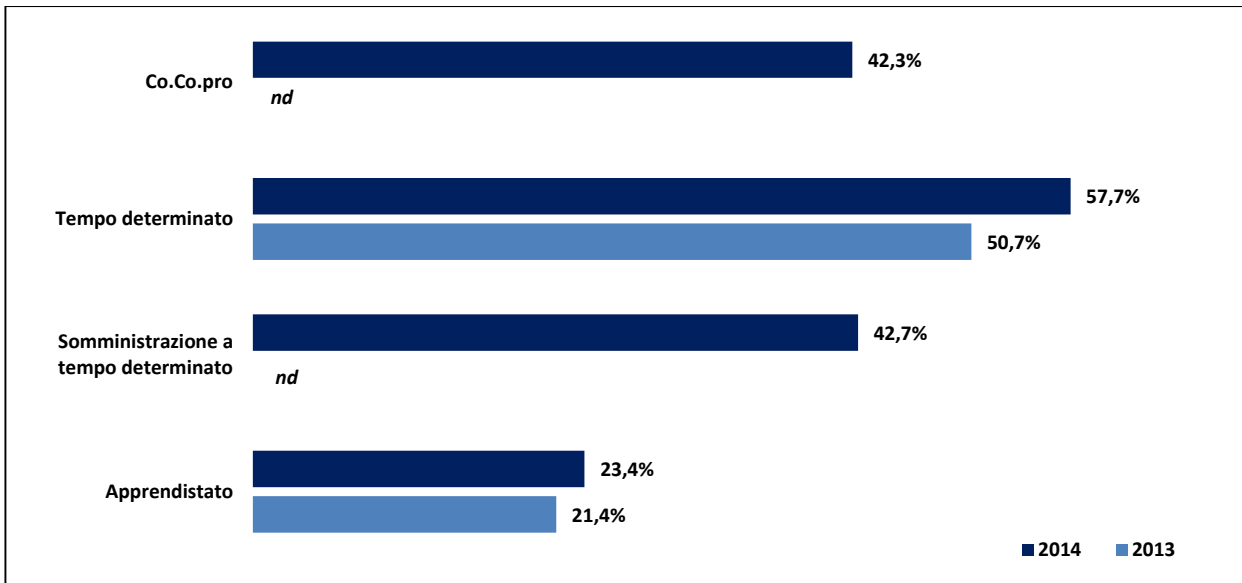
4.3. Diffusione e intensità delle altre forme contrattuali

I dati disponibili sulle altre forme di flessibilità contrattuale mostrano un aumento della diffusione dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di apprendistato; per quanto riguarda le collaborazioni a progetto e le somministrazioni a tempo determinato non sono stati forniti i dati relativi al 2013.

Nel 2014 i contratti a tempo determinato sono stati gli strumenti di cui le imprese si sono avvalse in misura maggiore (57,7%), seguiti da quelli stipulati con le agenzie interinali, ossia le somministrazioni a tempo determinato (42,7%). Una evidenza rilevante emersa dall'analisi è stata la lenta ma progressiva diffusione del ricorso al Contratto di Apprendistato, che viene utilizzato dal 23,4% delle imprese (contro il 21,4% del 2013). Hanno probabilmente agito sull' "onda lunga" dell'apprendistato i segnali di ripresa dell'economia e il graduale superamento delle diffidenze e della scarsa informazione su questa forma contrattuale, a distanza di dieci anni dalla sua istituzione e dopo una serie di riforme che ne ha enfatizzato l'importanza e l'utilità.

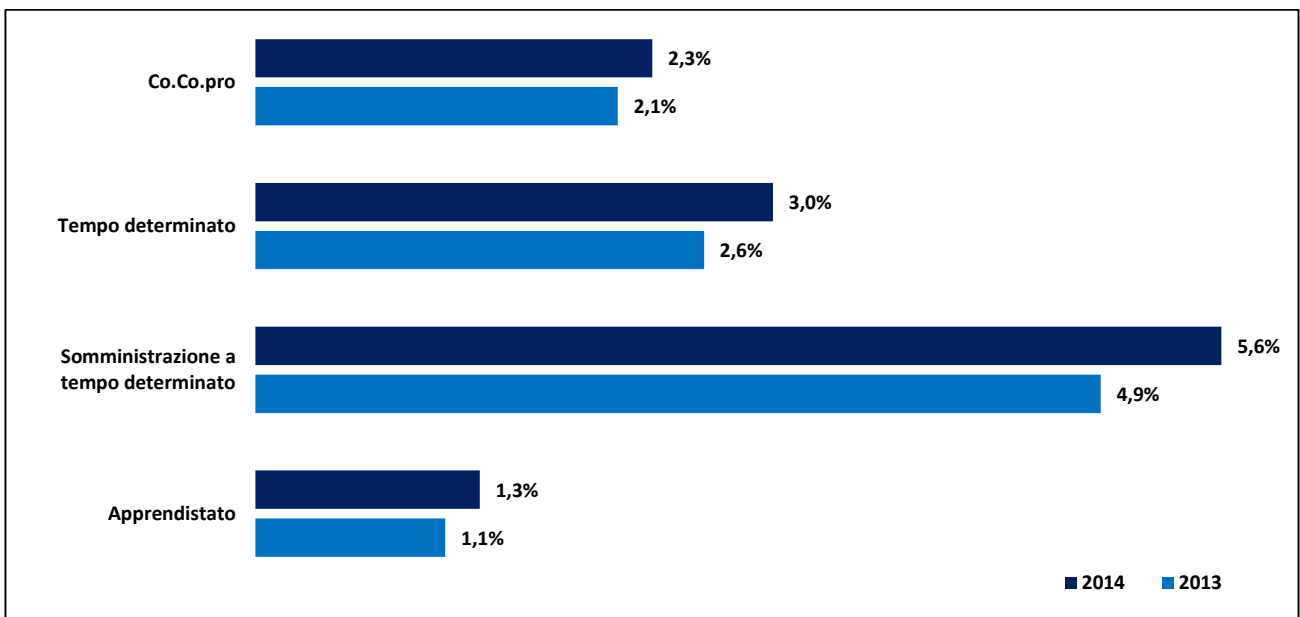


Grafico 26- Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità - Lombardia 2013/2014



Analizzando l'incidenza dei contratti flessibili tra gli occupati (Grafico 27), ossia le percentuali di lavoratori interessati nelle varie forme flessibili rispetto al totale degli addetti alle dipendenze, si osserva che il contratto di lavoro interinale rappresenta di gran lunga la forma contrattuale flessibile in cui i lavoratori sono più coinvolti (5,6%). Nonostante i numeri riferiti ai lavoratori con contratti flessibili siano limitati, emerge un incremento diffuso di tutte le tipologie contrattuali analizzate rispetto allo scorso anno.

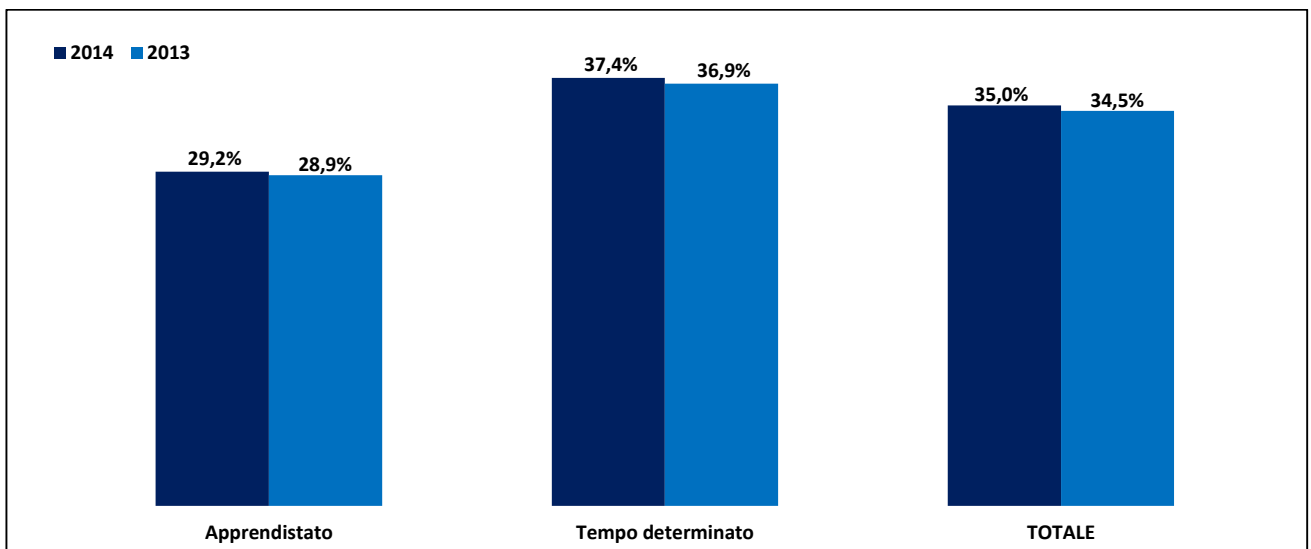
Grafico 27- Quota di lavoratori coinvolti nelle forme di flessibilità - Lombardia 2013/2014



La disamina del tasso di femminilizzazione nei contratti flessibili (Grafico 28) evidenzia che la presenza delle donne continua ad essere predominante nei contratti a tempo determinato, raggiungendo un valore pari al 37,4%, e superando il tasso di femminilizzazione medio lombardo nelle forme flessibili (35%). I dati 2014 sono sostanzialmente in linea con quelli dell'anno precedente.

A fronte delle considerazioni emerse fino a questo punto sul tema dell'occupazione femminile, è possibile rilevare, anche per quest'anno, la compresenza sul mercato del lavoro lombardo di un gruppo di donne occupate in posizioni impiegatizie, spesso con un contratto *part-time* e di un altro composto da donne che non hanno ancora ottenuto una posizione di lavoro stabile, ma che stanno confrontandosi con i contratti flessibili.

Grafico 28- Tasso di femminilizzazione nelle forme di flessibilità - Lombardia 2013/2014



4.3.1. Le somministrazioni a tempo determinato

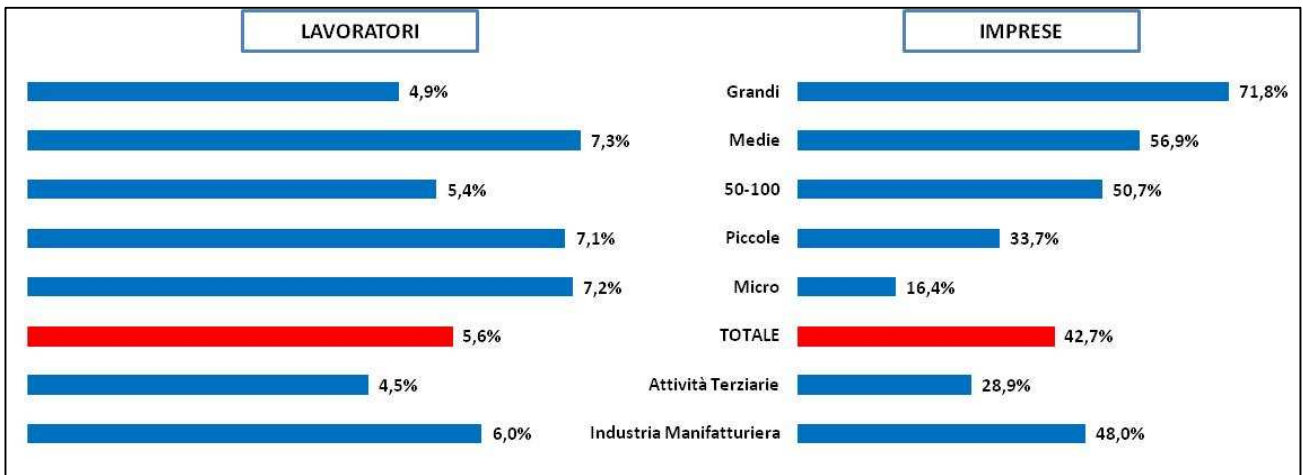
La diffusione tra le imprese del contratto di somministrazione a tempo determinato è stata complessivamente pari al 42,7%, mentre la quota di lavoratori lombardi coinvolti in questa tipologia contrattuale ha raggiunto il 5,6% (Grafico 27).

Soffermandosi sul lato settoriale, l'industria manifatturiera si conferma il comparto in cui le imprese utilizzano maggiormente questo contratto (48% contro il 29% delle imprese del terziario) e anche l'incidenza tra i lavoratori risulta più alta nel manifatturiero (6%) che nel terziario (4,5%). In termini dimensionali si evidenzia che la quota di imprese con almeno un lavoratore interinale cresce al crescere delle dimensioni aziendali, raggiungendo l'utilizzo massimo



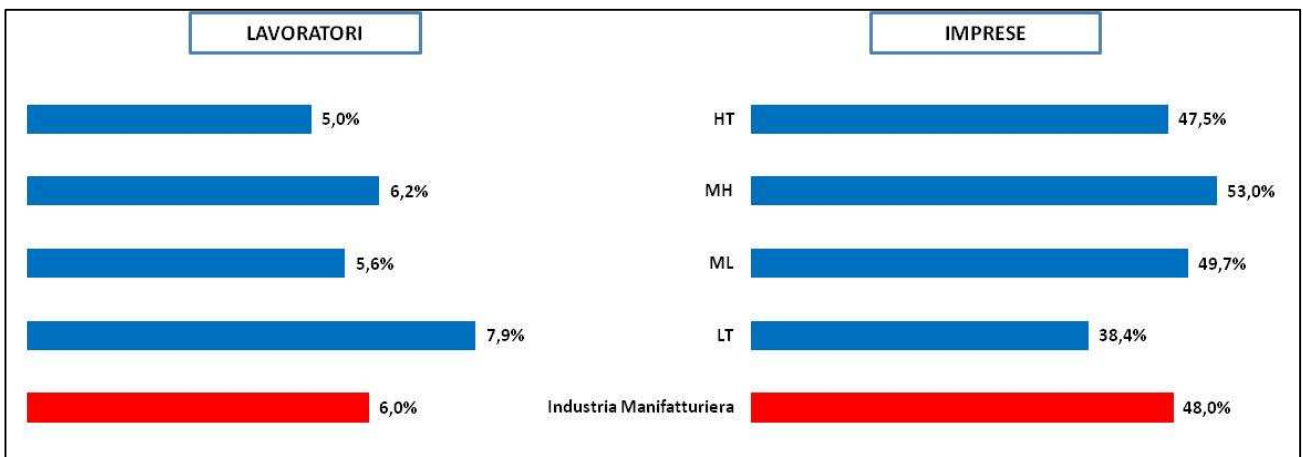
nelle grandi imprese (72%). Per quanto riguarda l'incidenza del contratto di somministrazione tra gli addetti, il dato è molto simile per le micro imprese, le piccole e le medie (intorno al 7%), mentre è inferiore nelle grandi imprese (5%).

Grafico 29 - Quota di lavoratori e imprese con contratto di somministrazione a tempo determinato - Lombardia 2014



Sul fronte della suddivisione tecnologica, le imprese del manifatturiero in cui viene utilizzato maggiormente il contratto di somministrazione risultano essere le *medium low* e *medium high tech* (rispettivamente con il 50% e il 53%). Per quanto riguarda il numero di lavoratori coinvolti, invece, sono le imprese *low tech* che, con il 7,9%, registrano la quota più alta.

Grafico 30 - Quota di lavoratori e imprese con contratto di somministrazione a tempo determinato per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



La durata media delle missioni, per i lavoratori delle imprese lombarde che hanno avuto un contratto di somministrazione a tempo determinato, è stata pari a 880 ore, ossia più della metà del tempo di lavoro convenzionalmente stabilito per un lavoratore a tempo pieno e

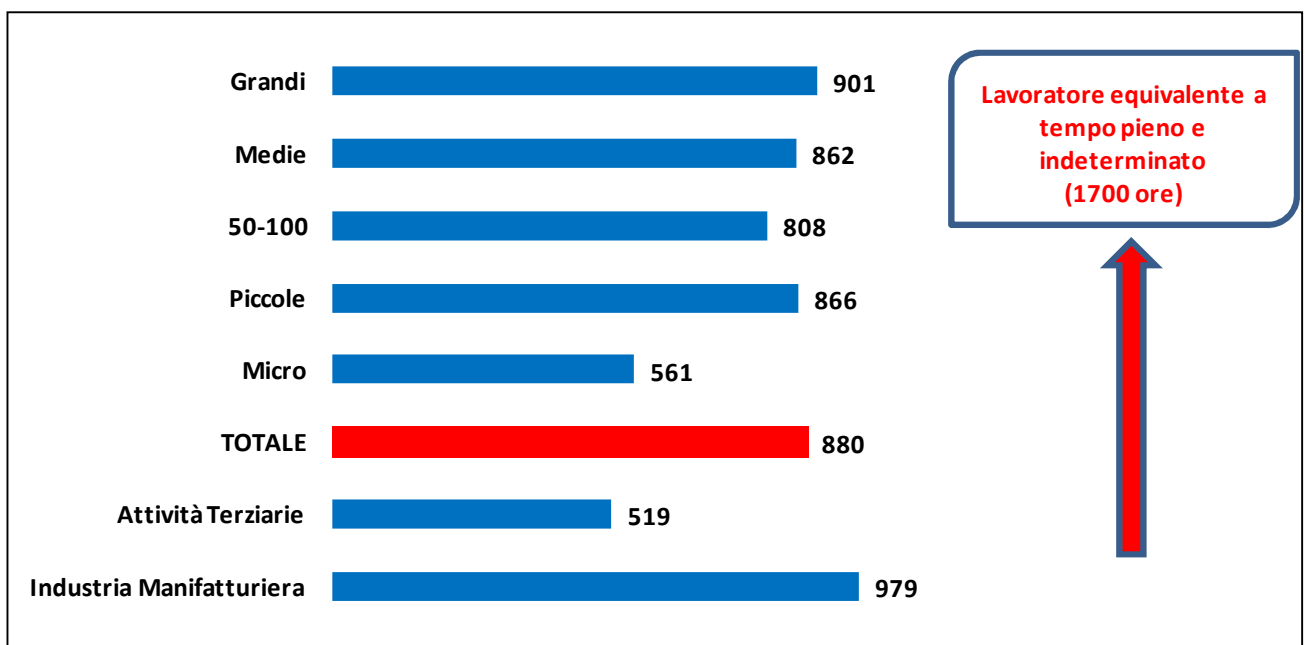


indeterminato (1.700 ore), con picchi che superano le 900 ore nelle grandi imprese (Grafico 31).

Le imprese di grandi dimensioni, oltre ad essere la classe che utilizza più intensamente questa tipologia di contratto, sono anche quelle in grado di garantire la maggiore continuità temporale delle missioni.

La durata media delle missioni è in media più elevata nel settore manifatturiero (979 ore) che nelle attività terziarie (519 ore). I dati forniti dalle aziende del campione per il 2013 mostrano, nel 2014, una riduzione, a livello generale, della durata media delle missioni in somministrazione: le ore sono infatti passate da 998 nel 2013 a 880 nel 2014 (-12%).

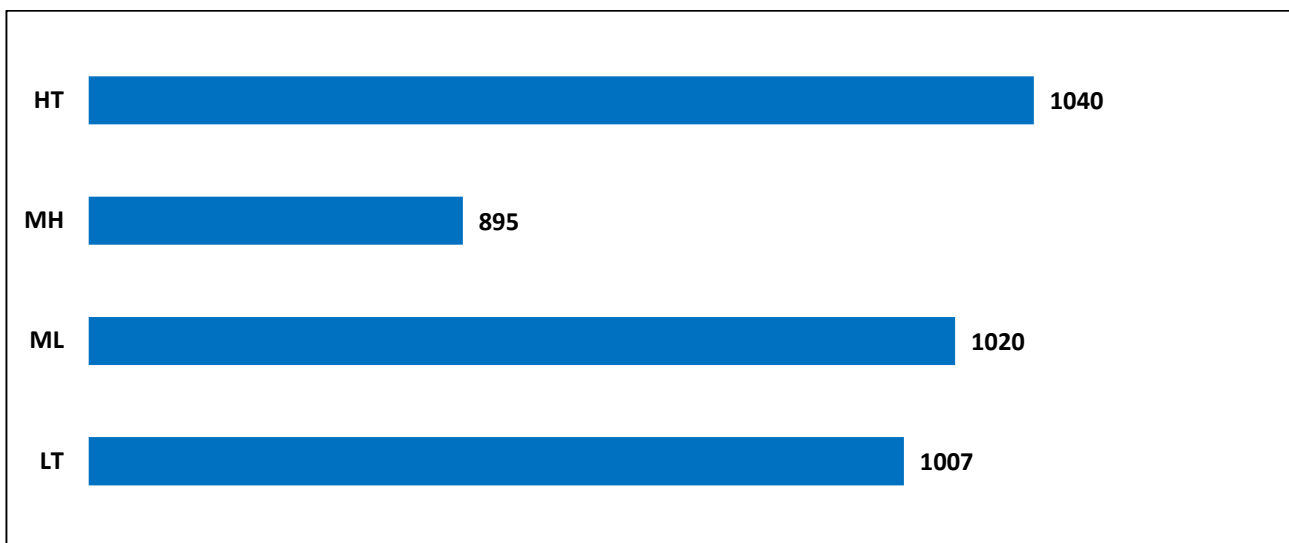
Grafico 31- Durata media delle missioni in somministrazione a tempo determinato - Lombardia 2014



All'interno del comparto manifatturiero (979 ore) sono le imprese *medium high tech* a fare meno ricorso, in termini di ore, a questo tipo di contratto (895 ore), mentre le imprese *high tech* lo utilizzano in modo più intenso (1.040 ore).



Grafico 32- Durata media delle missioni in somministrazione a tempo determinato per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



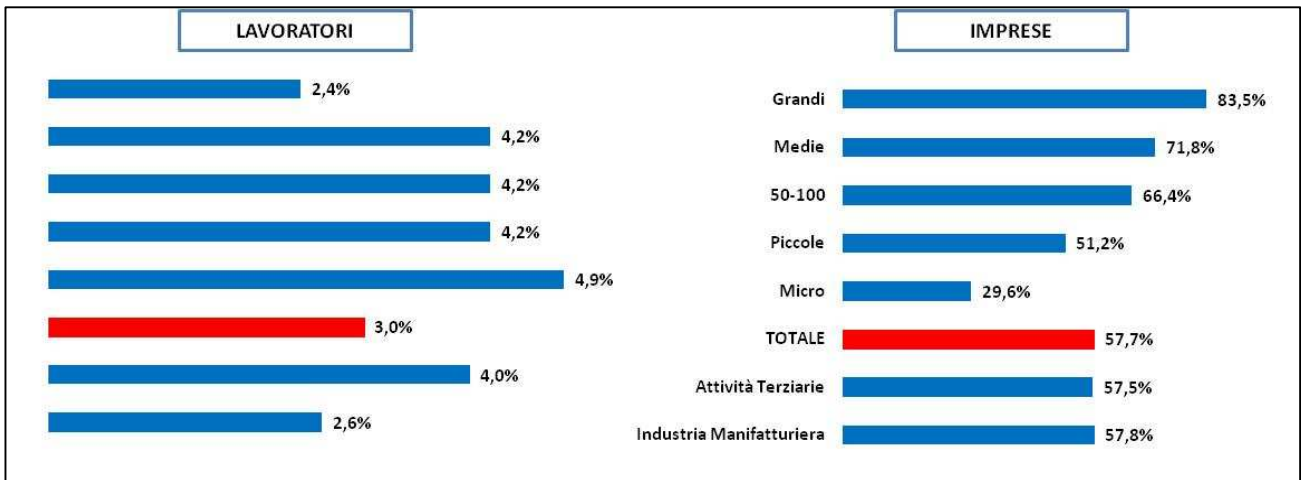
4.3.2. Il contratto a tempo determinato

Nel 2014 il contratto a tempo determinato, come visto in precedenza (Grafico 26), ha rappresentato la forma contrattuale flessibile più diffusa tra le imprese lombarde; più della metà delle realtà produttive ha, infatti, impiegato almeno un lavoratore con questo contratto. La quota di lavoratori coinvolti è mediamente pari al 3% (Grafico 33).

A differenza del lavoro interinale, dove le imprese manifatturiere coinvolte sono di molto superiori a quelle del terziario, per il contratto a tempo determinato la diffusione tra le imprese è simile nei due comparti (57,8% nel manifatturiero contro il 57,5% del terziario); dal lato dei lavoratori, invece, sono le imprese dei servizi ad assumere più lavoratori (4%) con contratto a tempo determinato.

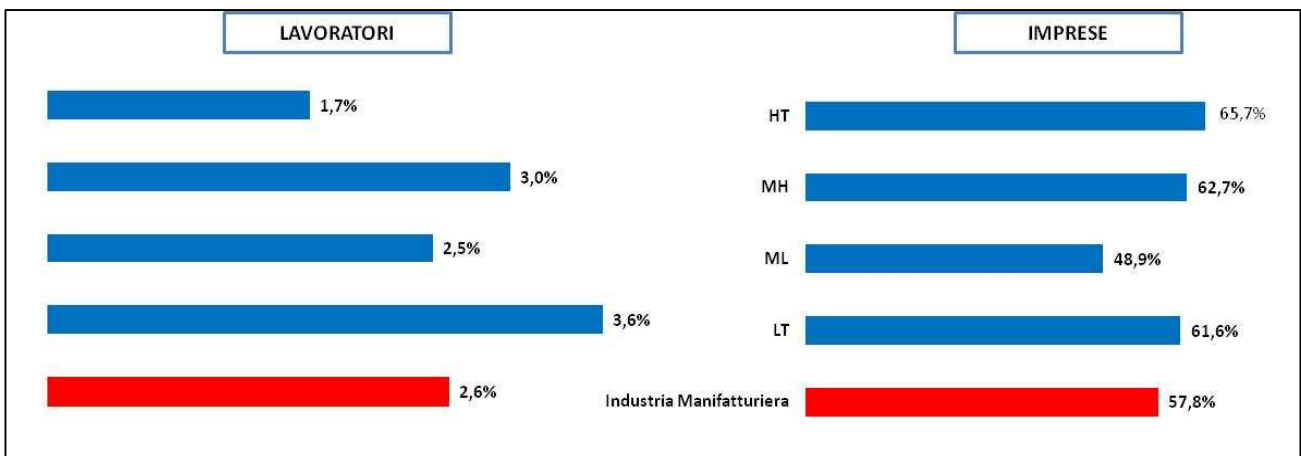
Sul fronte dimensionale le grandi imprese continuano ad essere la categoria del campione che ricorre più ampiamente ad assunzioni a tempo determinato (84%). Anche in questo caso si osserva come l'utilizzo di tale tipologia di contratto flessibile aumenti con l'aumentare delle dimensioni aziendali.

Grafico 33 - Quota di lavoratori e imprese con contratto a tempo determinato - Lombardia 2014



La suddivisione tecnologica delle imprese del manifatturiero mette in evidenza come le imprese *high tech* siano quelle in cui la diffusione del contratto a tempo determinato risulta maggiore (65,7%), anche se riguardano solo l'1,7% dei lavoratori. Le imprese che assumono il maggior numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato sono, invece, le *low tech* (3,6%).

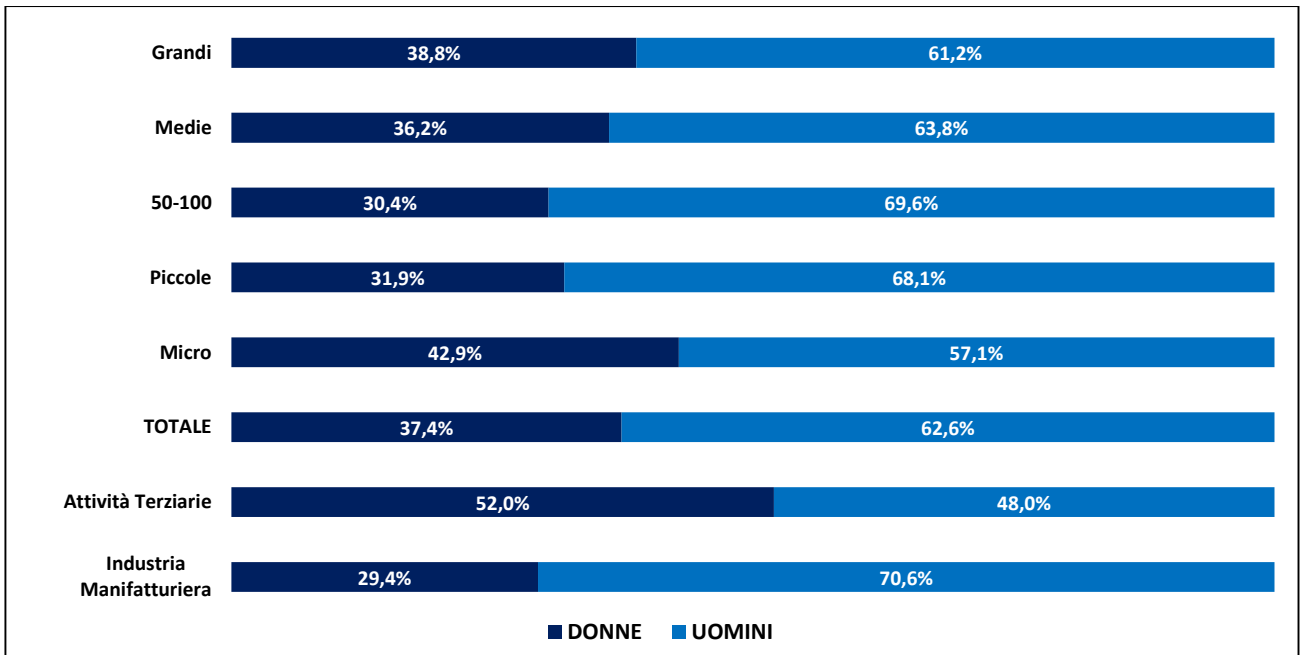
Grafico 34 - Quota di lavoratori e imprese con contratto a tempo determinato per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



Come emerso precedentemente dal Grafico 28, il tasso di femminilizzazione tra gli occupati con contratto a tempo determinato (pari al 37,4%) è superiore sia a quello che si riscontra tra il totale degli occupati con contratti flessibili (35%) sia a quello calcolato sul totale degli occupati (29,9%). Il Grafico 35 mostra che il tasso di femminilizzazione elevato nel contratto a tempo determinato è dovuto principalmente all'apporto delle attività terziarie, dove la quota di donne raggiunge il 52%, e dalle micro imprese in cui le donne sfiorano il 43%.

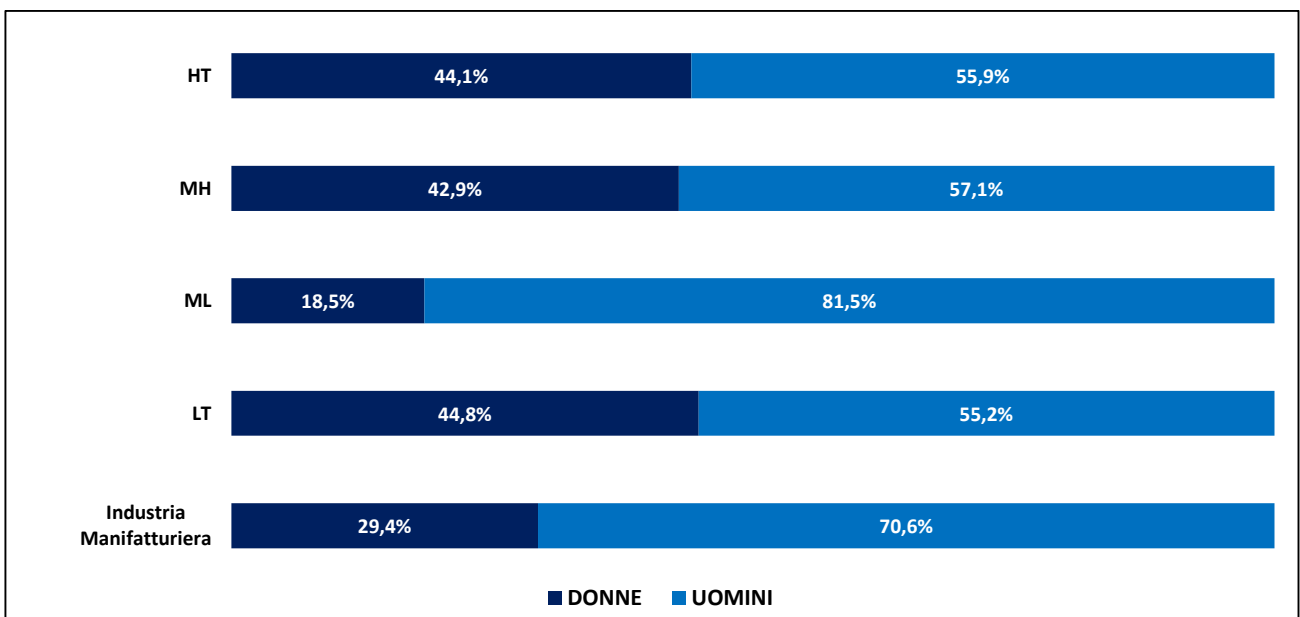


Gráfico 35 - Composizione per genere degli occupati con contratto a tempo determinato - Lombardia 2014



Dal Gráfico 36 emerge che, in tutte le classi del manifatturiero, prevale la presenza maschile tra i lavoratori assunti con un contratto a tempo determinato. L'incidenza delle donne è maggiore nelle imprese che operano in settori a bassa intensità tecnologica (44,1%).

Gráfico 36 - Composizione per genere degli occupati con contratto a tempo determinato per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



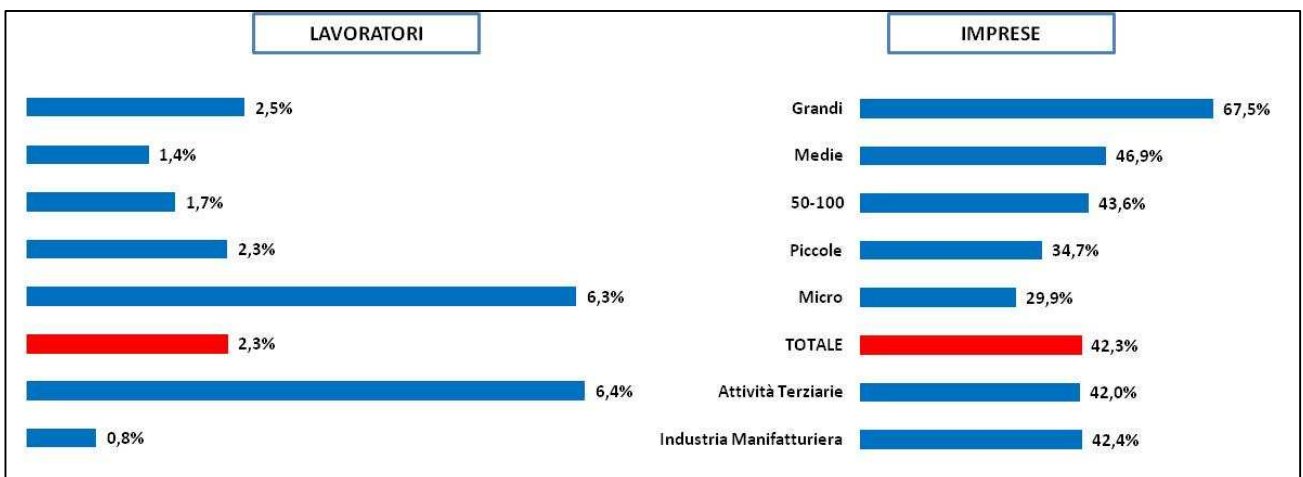


4.3.3. Le collaborazioni a progetto

Nel 2014 il 42,3% delle imprese lombarde ha avuto almeno un lavoratore in collaborazione. L'incidenza dei lavoratori coinvolti è rimasta modesta (2,3%), mostrando un lieve aumento rispetto al 2013 (2,1%).

Dal Grafico 37 emerge che rispetto alla diffusione non si rilevano differenze consistenti tra i due macro-settori, mentre la quota dei lavoratori coinvolti appare superiore nei servizi (6,4%) rispetto al manifatturiero (0,8%). A livello dimensionale si osserva un aumento della diffusione proporzionale alla dimensione aziendale, mentre l'incidenza dei lavoratori è correlata inversamente e le micro imprese presentano una quota di collaboratori sensibilmente più alta rispetto a tutte le altre classi dimensionali (6,3%).

Grafico 37 - Quota di lavoratori e imprese con contratto di collaborazione a progetto - Lombardia 2014

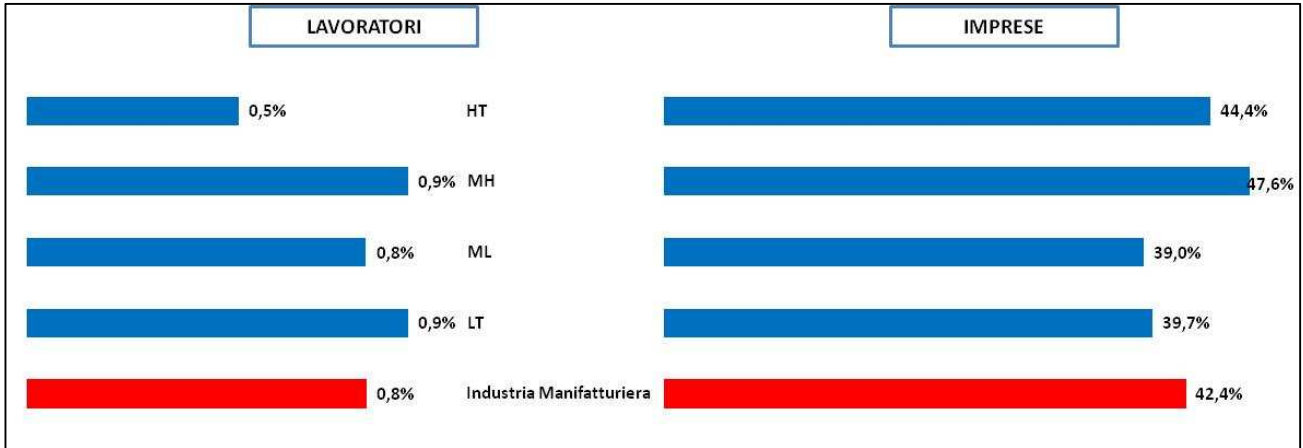


L'analisi per classe tecnologica dimostra che le imprese *medium high tech* sono quelle che ricorrono maggiormente ai contratti di collaborazione (47,6%) ed assumono, insieme alle *low tech*, la quota più elevata di lavoratori (entrambe 0,9%). La quota di lavoratori con contratto di collaborazione a progetto è, comunque, ridotta. Questa forma contrattuale, inoltre, è destinata a sparire a seguito del Jobs Act che ne prevede l'abrogazione.





Grafico 38 - Quota di lavoratori e imprese con contratto di collaborazione a progetto per classe tecnologica-
Manifatturiero 2014



Alla luce di tutte le considerazioni fatte fino ad ora si può concludere che, in Lombardia, rimane limitato il numero di lavoratori coinvolti nelle forme contrattuali flessibili, a testimonianza del fatto che l'occupazione stabile continua ad essere salvaguardata all'interno della regione.

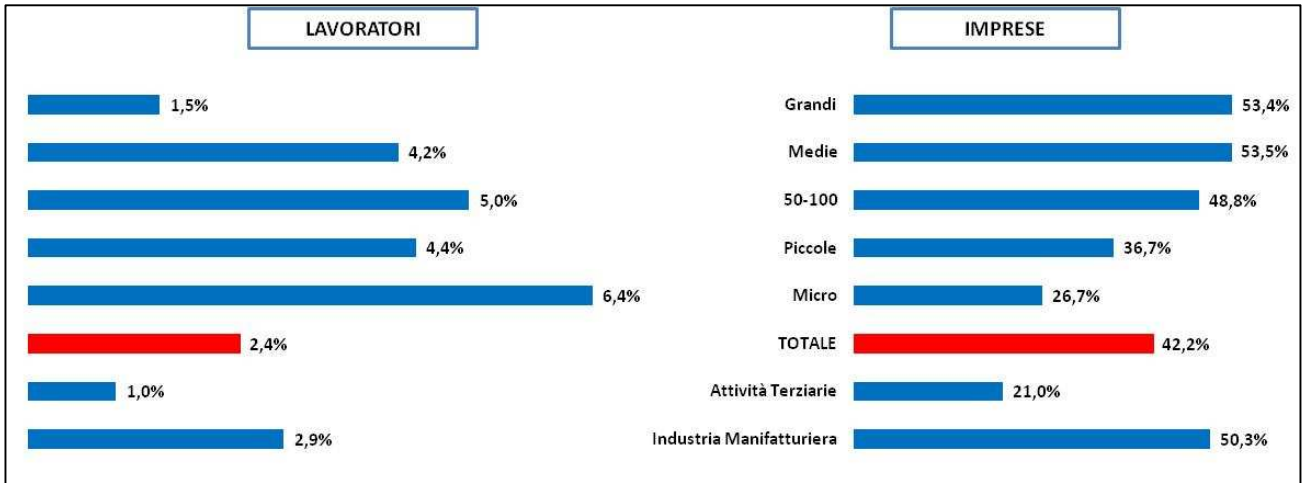
5. Lavoratori stranieri

La presenza di lavoratori stranieri nell'economia lombarda si conferma essere un fenomeno diffuso, con il 42,2% delle imprese che annovera tra i propri dipendenti almeno uno di origine non italiana. La quota di imprese che garantisce lavoro agli stranieri è sensibilmente più elevata nel manifatturiero (50,3%), che nel settore dei servizi (21%). In termini dimensionali la diffusione del fenomeno cresce proporzionalmente all'aumentare delle dimensioni aziendali, fino a toccare il massimo nelle medie e grandi imprese (rispettivamente 53,5% e 53,4%).

L'incidenza dei lavoratori stranieri sul totale degli occupati è mediamente pari al 2,4%, con una prevalenza nel settore manifatturiero (2,9%). Contrariamente alla diffusione, l'incidenza presenta una apertura ai lavoratori stranieri correlata inversamente alle dimensioni aziendali: è, infatti, nelle micro imprese che si concentra la massima quota di lavoratori stranieri (6,4% dell'occupazione totale).

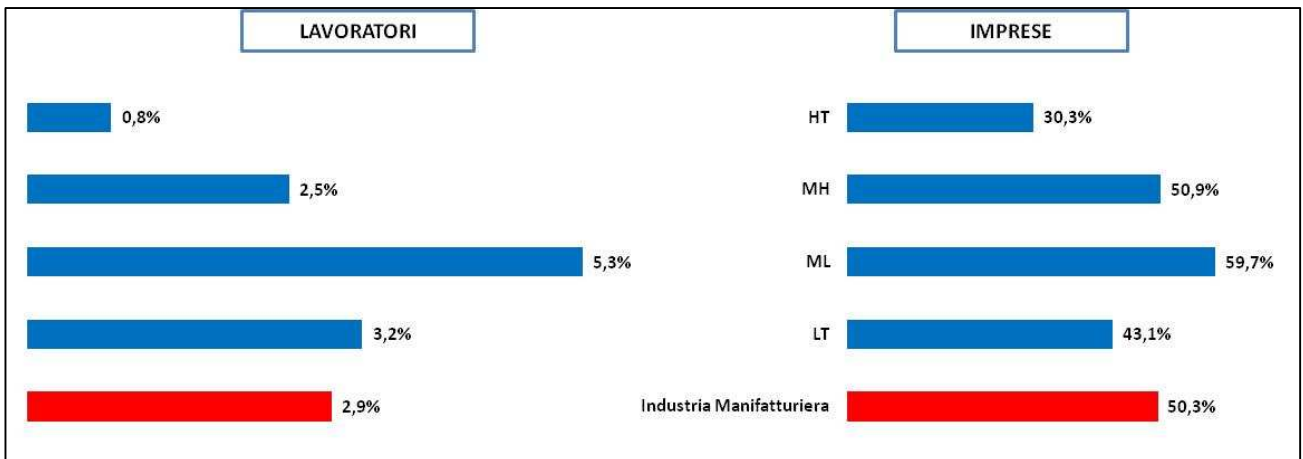


Grafico 39 - Quota di lavoratori stranieri e di imprese con lavoratori stranieri - Lombardia 2014



Focalizzando l'attenzione sul solo settore manifatturiero emerge che le imprese *medium low tech* sono quelle che utilizzano maggiormente manodopera straniera (59,7% delle imprese), impiegando la più alta percentuale di lavoratori non italiani (5,3%). Le imprese *high tech*, invece, sono caratterizzate da un ricorso contenuto a lavoratori stranieri (30,3% delle imprese), che rappresentano solo lo 0,8% dei loro organici.

Grafico 40 - Quota di lavoratori stranieri e di imprese con lavoratori stranieri per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



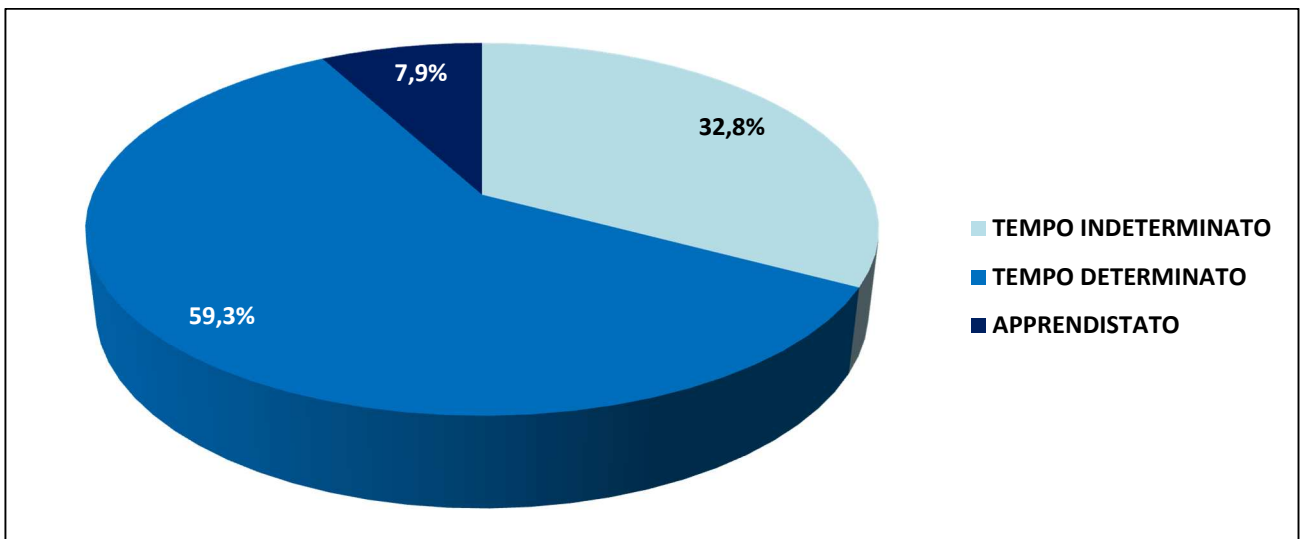


6. Flussi in entrata

6.1. Composizione delle assunzioni

La composizione delle nuove assunzioni alle dipendenze (Grafico 41), mostra che nel 2014 il 59,3% dei lavoratori in entrata nel mercato del lavoro lombardo è stato assunto con un contratto a tempo determinato e il 32,8% con contratto a tempo indeterminato. La prevalenza delle assunzioni a tempo determinato, a discapito di quelle stabili, può essere associata all'effetto aspettative rispetto all'entrata in vigore del Jobs Act, già richiamato in precedenza. Le aziende lombarde nel corso del 2014 hanno probabilmente rimandato le assunzioni a tempo indeterminato, al fine di poter usufruire degli sgravi fiscali previsti dal provvedimento.

Grafico 41- Composizione per contratto delle nuove assunzioni - Lombardia 2014



Continuano a registrarsi buoni risultati delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante, finalizzata soprattutto a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (7,9%).

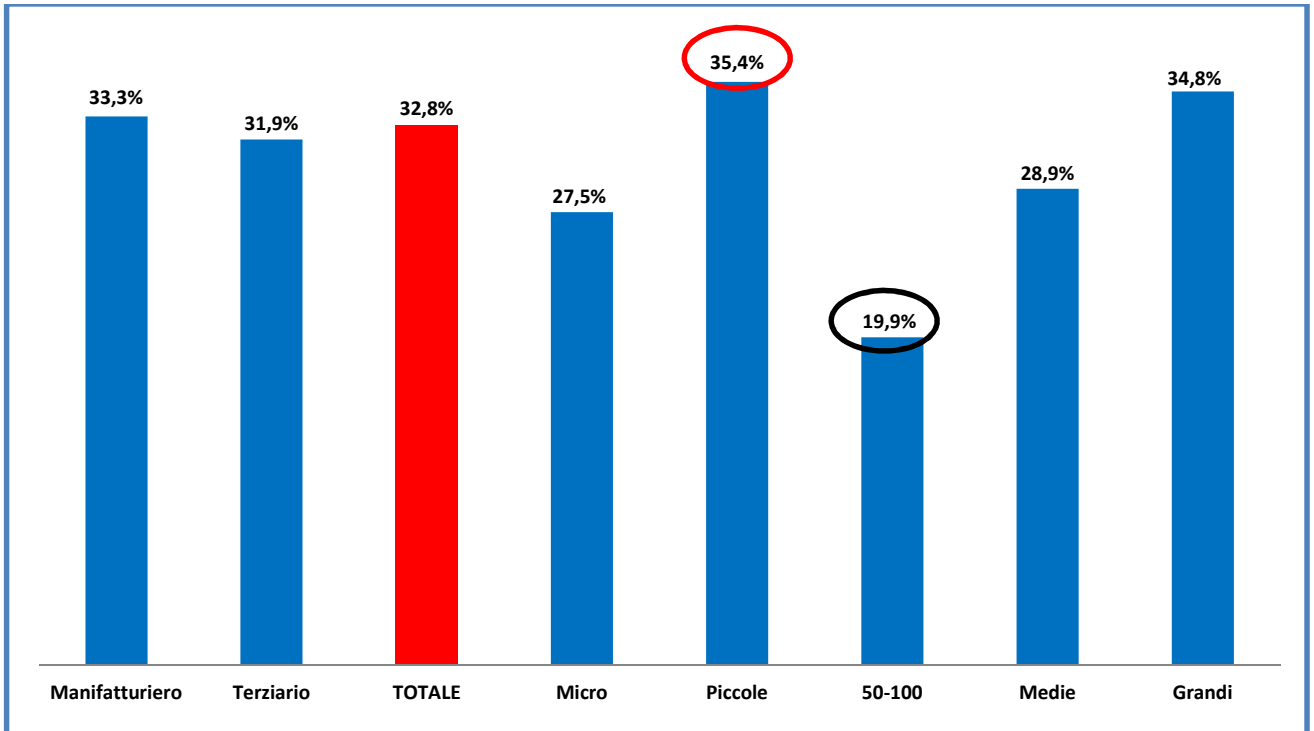
Analizzando più dettagliatamente la costruzione di rapporti di lavoro stabili (Grafico 42) si evince che sono soprattutto le imprese del manifatturiero ad assumere a tempo indeterminato (33,3%), superando la media regionale (32,8%).

Il dato dimensionale mostra che le piccole imprese impiegano sforzi maggiori per costruire rapporti stabili con i propri lavoratori (35,4%), mentre la classe dimensionale 50-100 dipendenti è quella più debole su questo fronte, con solo il 19,9% delle assunzioni a tempo indeterminato sul totale delle nuove assunzioni.



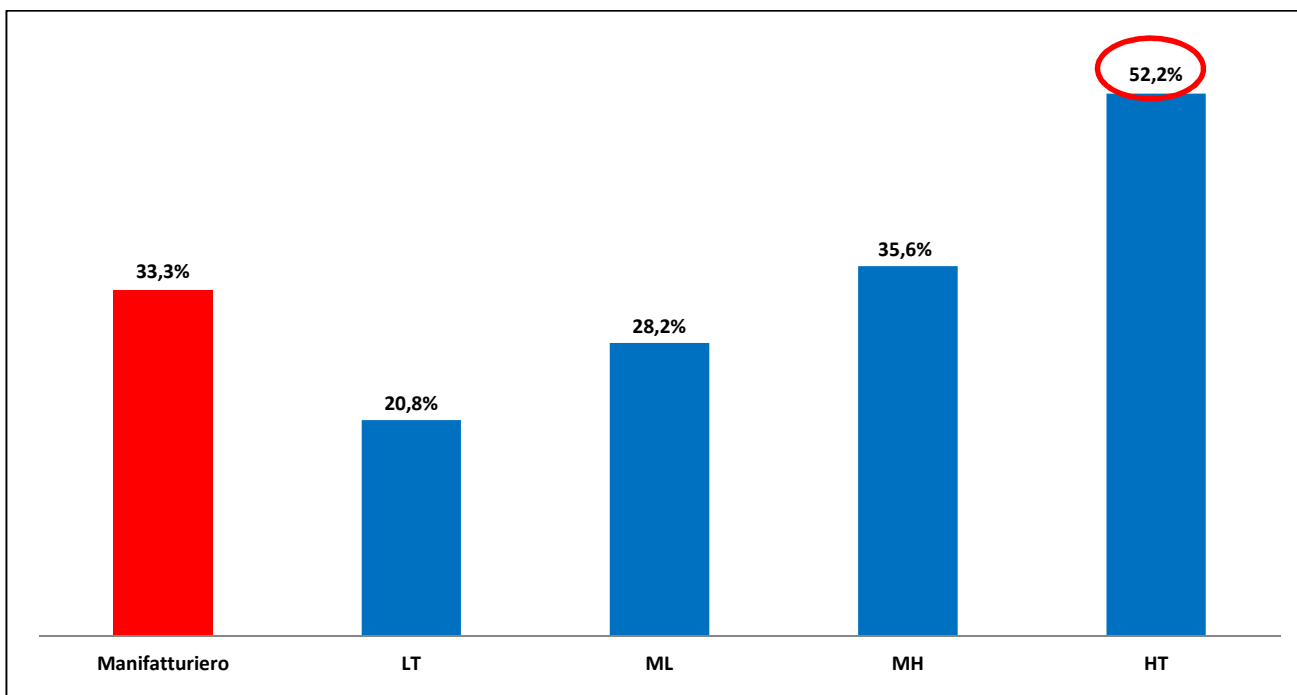
Le grandi imprese sono anch'esse particolarmente attente alla costruzione di rapporti lavorativi a carattere stabile fin dall'entrata dei dipendenti in azienda (34,8%).

Grafico 42 - Quota di assunzioni a tempo indeterminato sul totale delle nuove assunzioni - Lombardia 2014



Dall'analisi del settore manifatturiero, diviso per classi tecnologiche, si nota che la quota di assunzioni a tempo indeterminato cresce all'aumentare del grado di specializzazione, raggiungendo il livello massimo nelle imprese *high tech* con il 52,2% di assunzioni stabili.

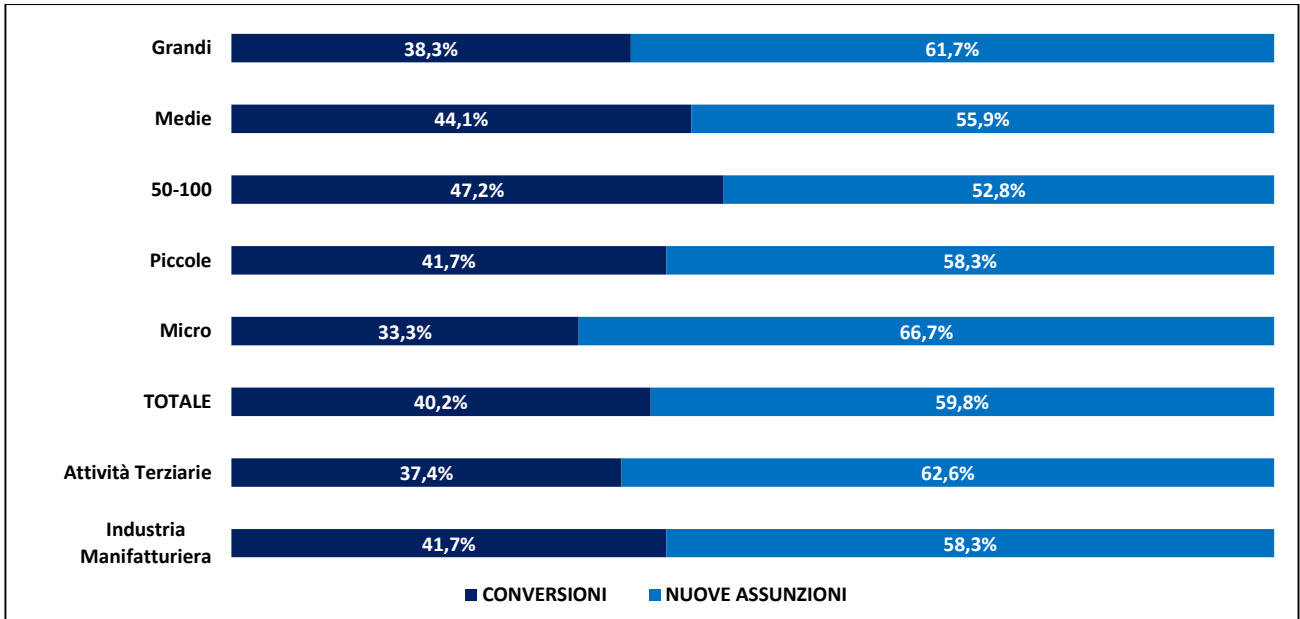
Grafico 43 - Quota di assunzioni a tempo indeterminato sul totale delle nuove assunzioni per classe tecnologica
- Manifatturiero 2014



Per costruire rapporti di lavoro stabili le imprese hanno due fonti a cui attingere: possono rivolgersi al mercato interno, attraverso la conversione di contratti flessibili pre-esistenti, oppure al mercato esterno, effettuando nuove assunzioni a tempo indeterminato. Il Grafico 44 evidenzia che in media il 59,8% del totale delle assunzioni a tempo indeterminato proviene dal mercato esterno, mentre poco più del 40% dal mercato interno.

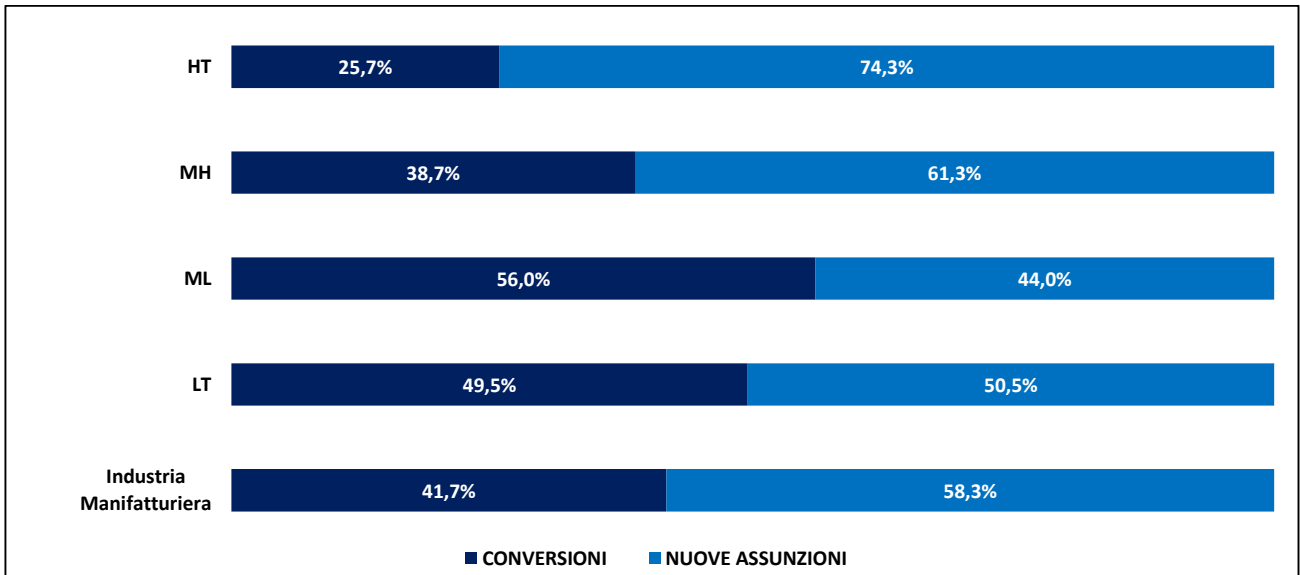
Le nuove assunzioni a tempo indeterminato prevalgono, rispetto alle conversioni, in entrambi i settori e in tutte le classi dimensionali considerate. Emerge, quindi, un *mix* tra fabbisogni di nuovo capitale umano e necessità di fidelizzare quello formato internamente. Nell'industria manifatturiera, inoltre, il divario tra nuove assunzioni e conversioni è più accentuato (58,3% vs 41,7%) e lo stesso fenomeno si può osservare anche nelle grandi imprese (61,7% vs 38,3%).

Grafico 44 - Composizione delle assunzioni a tempo indeterminato - Lombardia 2014



Analizzando la classificazione tecnologica delle imprese manifatturiere emerge che le imprese *medium high tech* sono le uniche a prediligere le conversioni per instaurare rapporti lavorativi a carattere stabile (56%). In tutte le altre classi prevalgono le nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche se nelle imprese *low tech* il divario è di un solo punto percentuale.

Grafico 45 - Composizione delle assunzioni a tempo indeterminato per classe tecnologica - Manifatturiero 2014





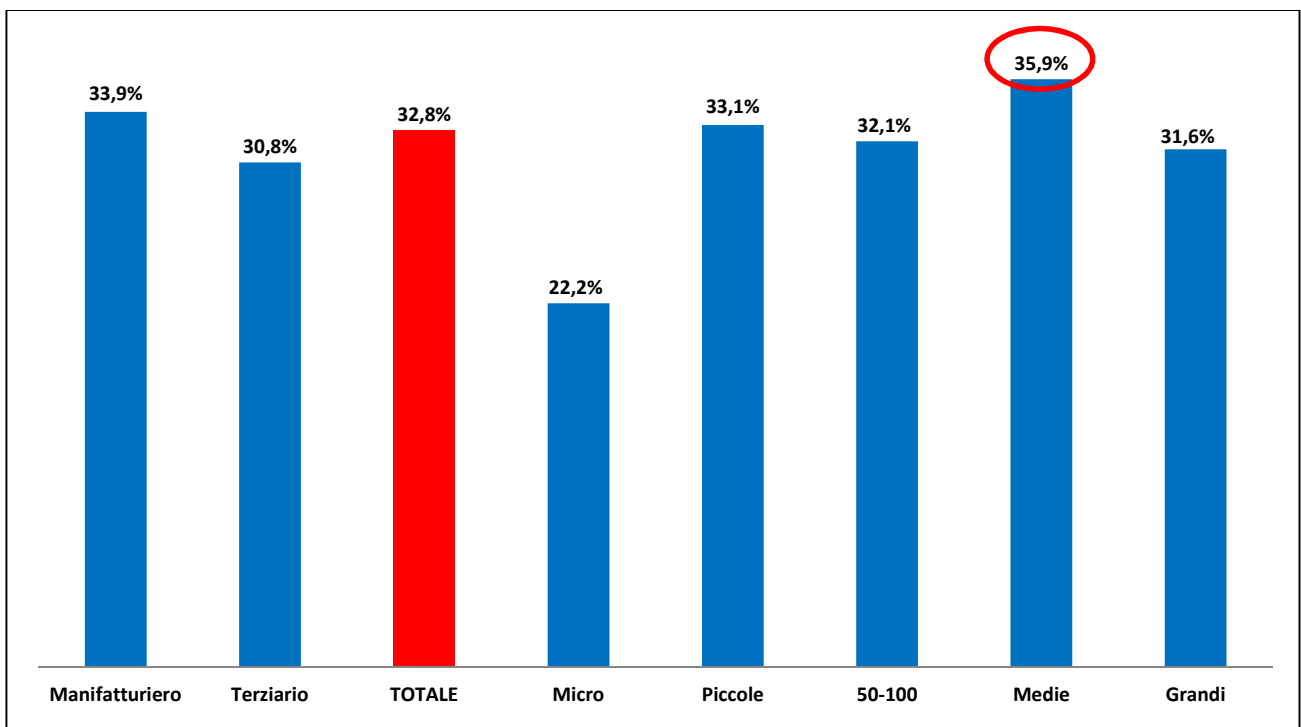
6.2. Tassi di conversione

Il tasso di conversione (o di stabilizzazione), che esprime la quota di lavoratori con un contratto temporaneo che è stata stabilizzata a tempo indeterminato durante l'anno, è risultato complessivamente pari al 32,8%.

Dal Grafico 46 emerge che il manifatturiero è il settore che converte in misura maggiore (33,9%) rispetto al terziario (30,8%).

A livello dimensionale le medie imprese nel 35,9% dei casi garantiscono la conversione del contratto temporaneo in un rapporto di lavoro stabile; le micro imprese, invece, mostrano tassi di conversione inferiori (22,2%).

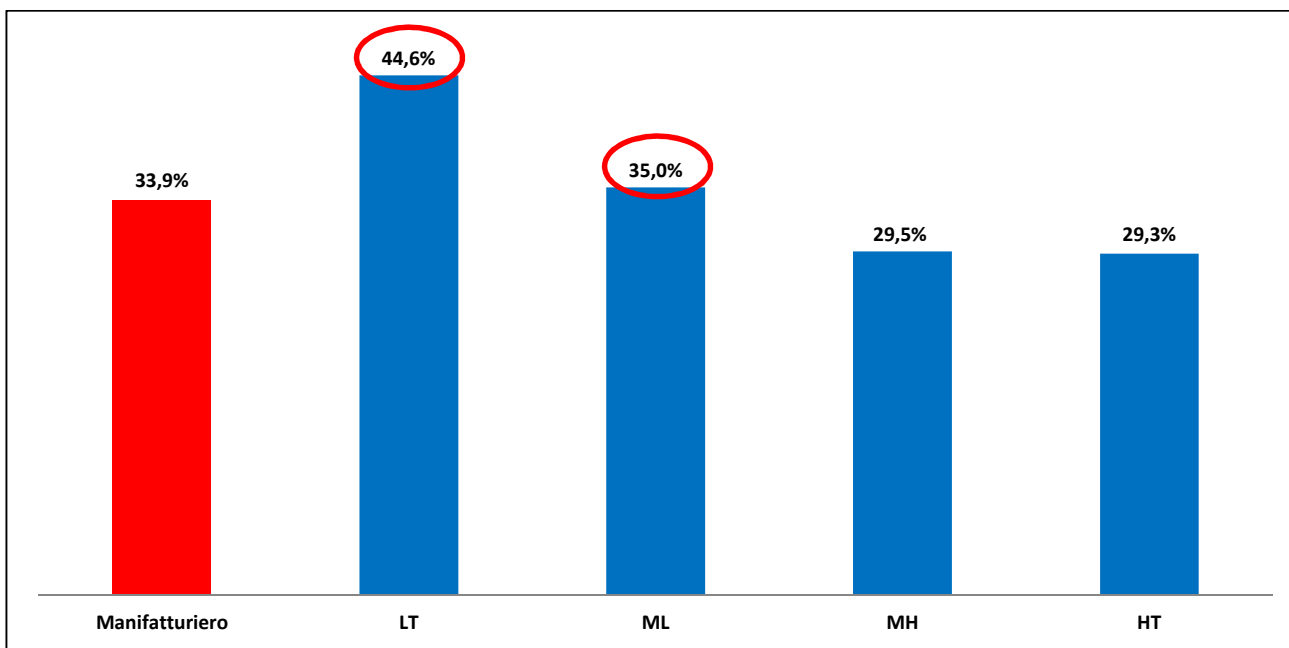
Grafico 46 - Tassi di conversione a tempo indeterminato dei contratti temporanei alle dipendenze - Lombardia 2014



Sul fronte della specializzazione tecnologica si evidenzia che le imprese a bassa intensità tecnologica (LT e ML) presentano i tassi di conversione più alti (rispettivamente 44,6% e 35%) e superiori alla media delle imprese manifatturiere lombarde (33,9%).



Grafico 47 - Tassi di conversione a tempo indeterminato dei contratti temporanei alle dipendenze per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



Incrociando i dati sulle nuove assunzioni e sui tassi di conversione emerge come le piccole imprese, le *medium high* e le *high tech* prediligano rivolgersi al mercato esterno per costruire nuovi rapporti di lavoro stabili, mentre le medie imprese, le *low tech* e le *medium low tech* al mercato interno, convertendo i contratti flessibili pre-esistenti. La classe 50-100 dipendenti si presenta debole sul versante delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, ma recupera sul fronte delle conversioni, svelando la propensione a fidelizzare il capitale umano interno.

7. Flussi in uscita

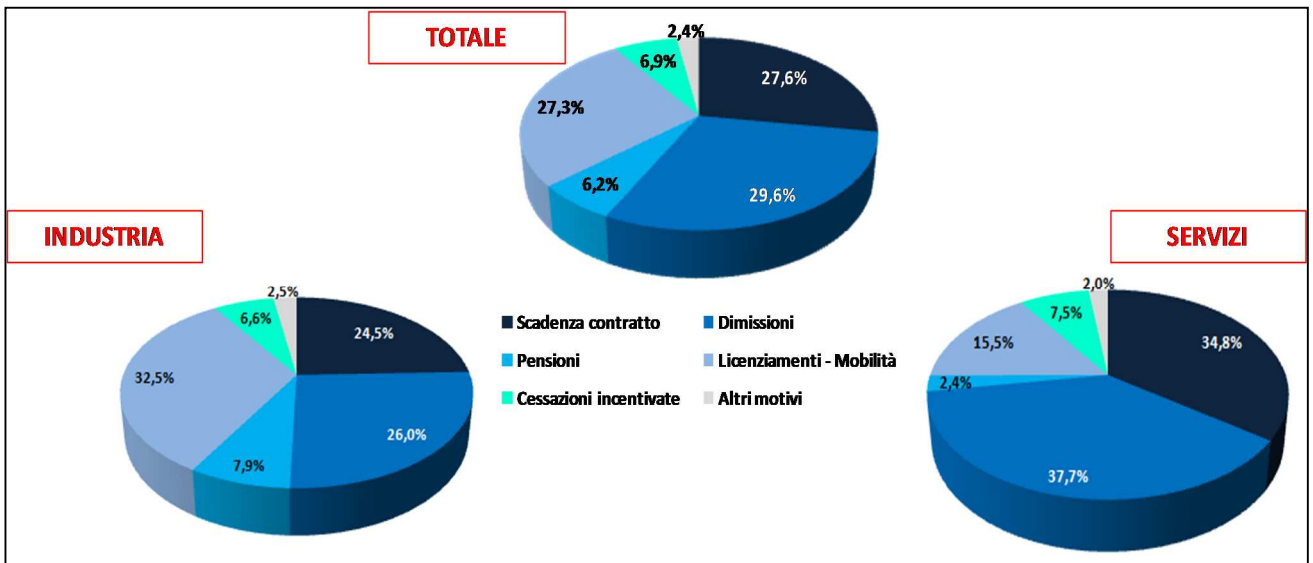
Il Grafico 48, relativo alle cause delle cessazioni dei contratti nelle imprese lombarde, mostra che la maggior parte delle uscite dal mercato del lavoro nel 2014 è imputabile alla scadenza dei contratti (29,6%). Altre due motivazioni degne di nota sono la rassegnazione delle dimissioni (27,6%) e i licenziamenti (27,3%); è tuttavia utile considerare che, nella classificazione qui proposta, i licenziamenti includono anche la quota riferita alla mobilità e possono, pertanto, distorcere l'interpretazione del dato.

Complessivamente le cessazioni di natura volontaria (dimissioni e pensionamenti) hanno rappresentato il 35,8% del totale, mentre quelle di natura involontaria (contratti non rinnovati, cessazioni incentivate e licenziamenti) il 61,8% delle cessazioni totali. Il restante 2,4% è rappresentato dalla causale residuale "altri motivi", che comprende principalmente le cessazioni legate alle cessioni di ramo d'azienda.



Il confronto infra-settoriale evidenzia che le cessazioni involontarie hanno un peso maggiore all'interno delle imprese del manifatturiero, dove rappresentano il 63,6% sul totale rispetto al 57,8% del terziario. Nel settore dei servizi, però, l'incidenza della motivazione scadenza del contratto (34,8%) è superiore che nel manifatturiero (24,5%); come visto in precedenza, infatti, le imprese del terziario convertono meno di quelle manifatturiere.

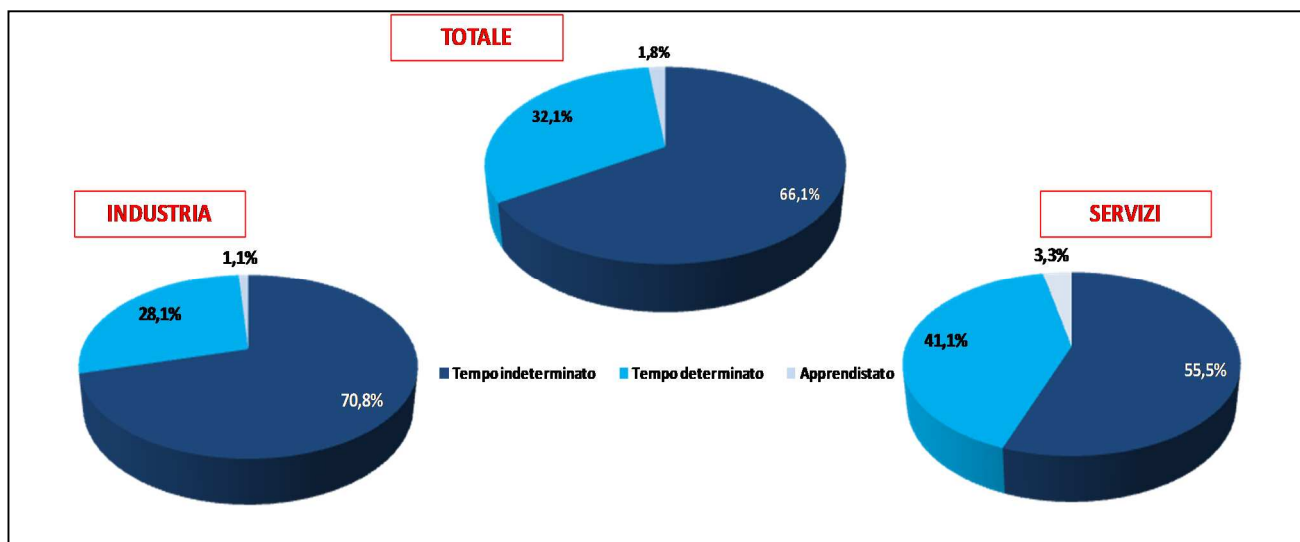
Grafico 48 - Composizione delle uscite per causale - Lombardia 2014



La composizione delle uscite per tipologia di contratto (Grafico 49) mostra che mediamente il 66,1% delle cessazioni ha riguardato contratti a tempo indeterminato. Anche a livello settoriale risultano prevalenti le cessazioni dei contratti di lavoro stabili, e in particolare l'incidenza è maggiore nell'industria manifatturiera (70,8%) che nel comparto terziario (55,5%). Le uscite di lavoratori con contratto a tempo determinato e di apprendistato sono maggiori nelle imprese dei servizi, dove rappresentano rispettivamente il 41,1% e il 3,3% del totale delle cessazioni.



Grafico 49 - Composizione delle uscite per contratto - Lombardia 2014



8. Turn-over e saldo occupazionale

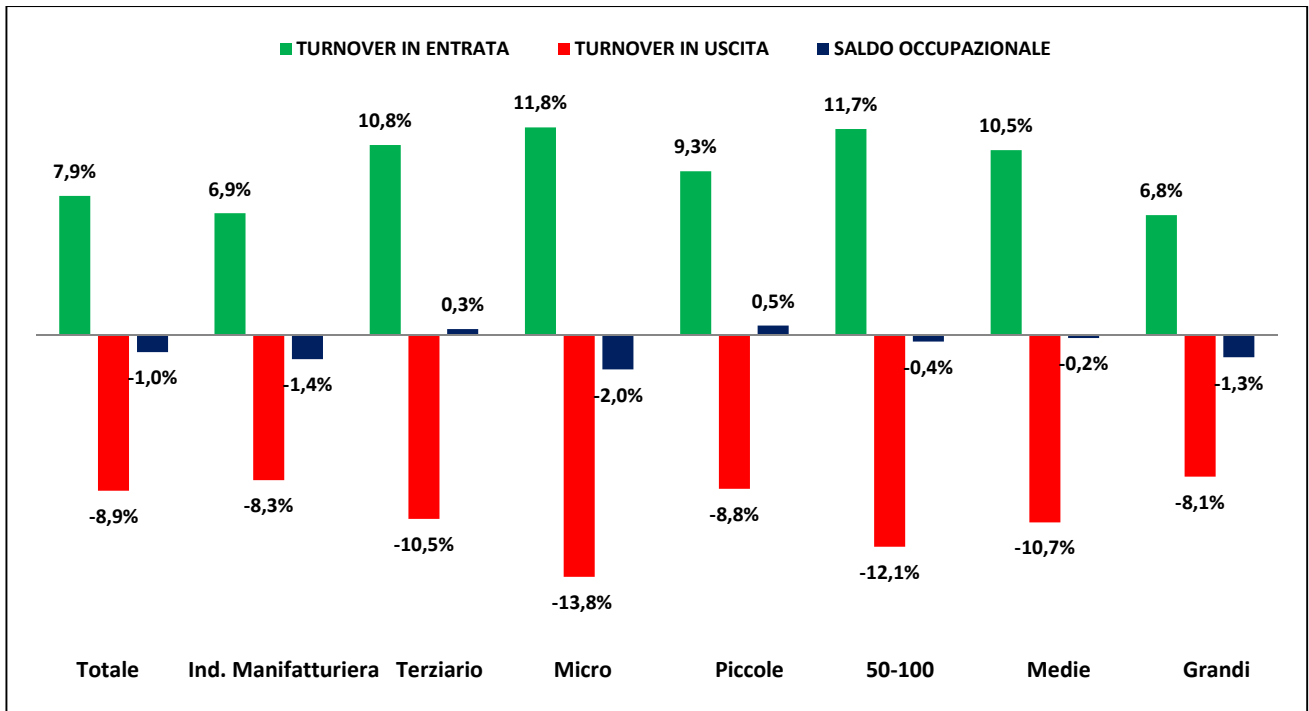
Nel corso del 2014 la bilancia occupazionale nelle imprese lombarde ha segnato un saldo negativo pari a -1% (Grafico 50).

I tassi di *turnover* in entrata e in uscita sono pari rispettivamente a +7,9% e -8,9%: ciò determina un tasso di *turnover* complessivo pari al 16,8%, ed evidenzia che in media le imprese lombarde non sono state in grado di generare nuova occupazione dipendente.

In termini settoriali il terziario presenta un saldo positivo (+0,3%), a differenza del manifatturiero che, con un saldo occupazionale di -1,4%, risente ancora degli effetti negativi della recente crisi economica. Sotto il profilo dimensionale si nota che le piccole imprese sono le uniche a registrare un saldo con segno positivo (+0,5%), mentre in tutti gli altri *cluster* il *turnover* in uscita sovrasta quello in entrata.

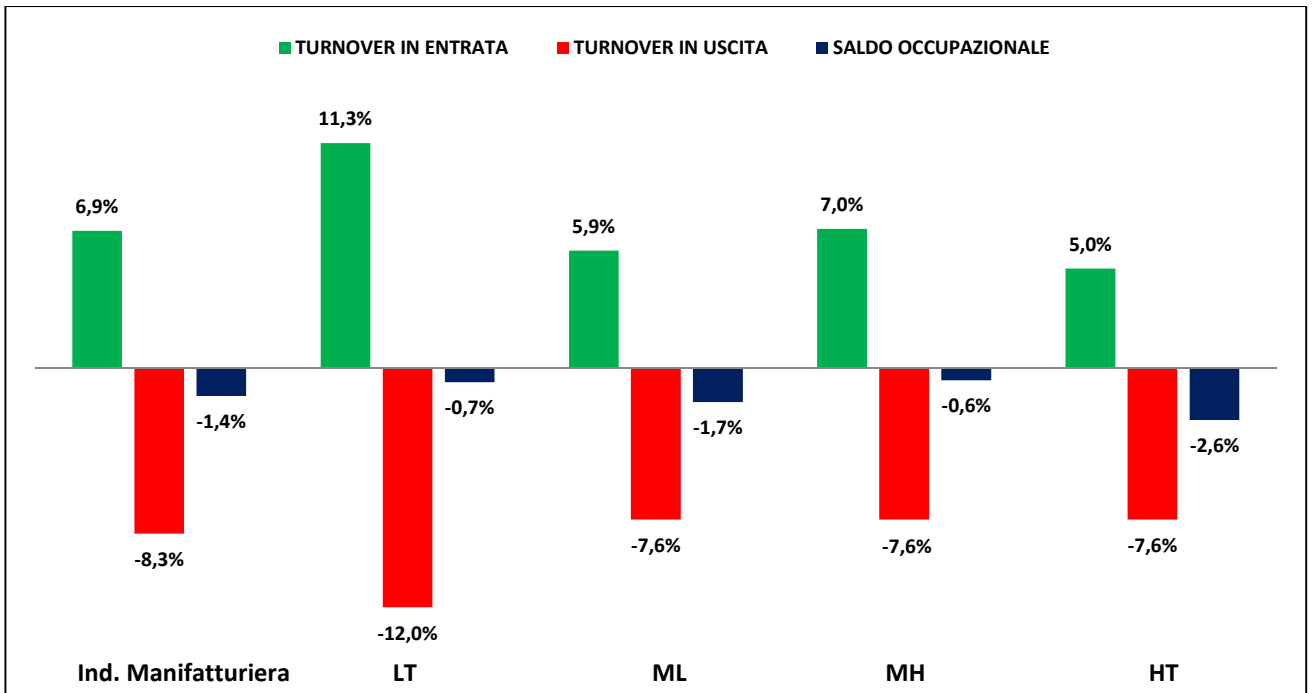


Grafico 50 - Turnover e saldo occupazionale - Lombardia 2014



Il saldo occupazionale è trasversalmente negativo in tutte le classi tecnologiche delle imprese manifatturiere, raggiungendo il valore massimo nelle imprese *high tech* dove il saldo è pari al -2,6%. Le imprese che operano nei settori a medio-alta tecnologia sono invece quelle che soffrono meno sul fronte occupazionale (-0,6%).

Grafico 51 - Turnover e saldo occupazionale per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



9. Welfare aziendale

Negli ultimi anni, complice la crisi, ma anche la constatazione dei benefici generati sui rapporti di lavoro, è aumentato il ricorso a strumenti di *welfare* da parte delle realtà aziendali nazionali. I principali vantaggi che le imprese riconoscono a tali misure sono, per esempio, la riduzione della conflittualità, il miglioramento del clima aziendale e della produttività, grazie alla maggiore soddisfazione dei lavoratori.

L'indagine 2015 di Confindustria Lombardia sul Mercato del lavoro lombardo ha introdotto una sezione dedicata ad indagare l'utilizzo delle politiche di sostenibilità sociale da parte delle imprese lombarde.

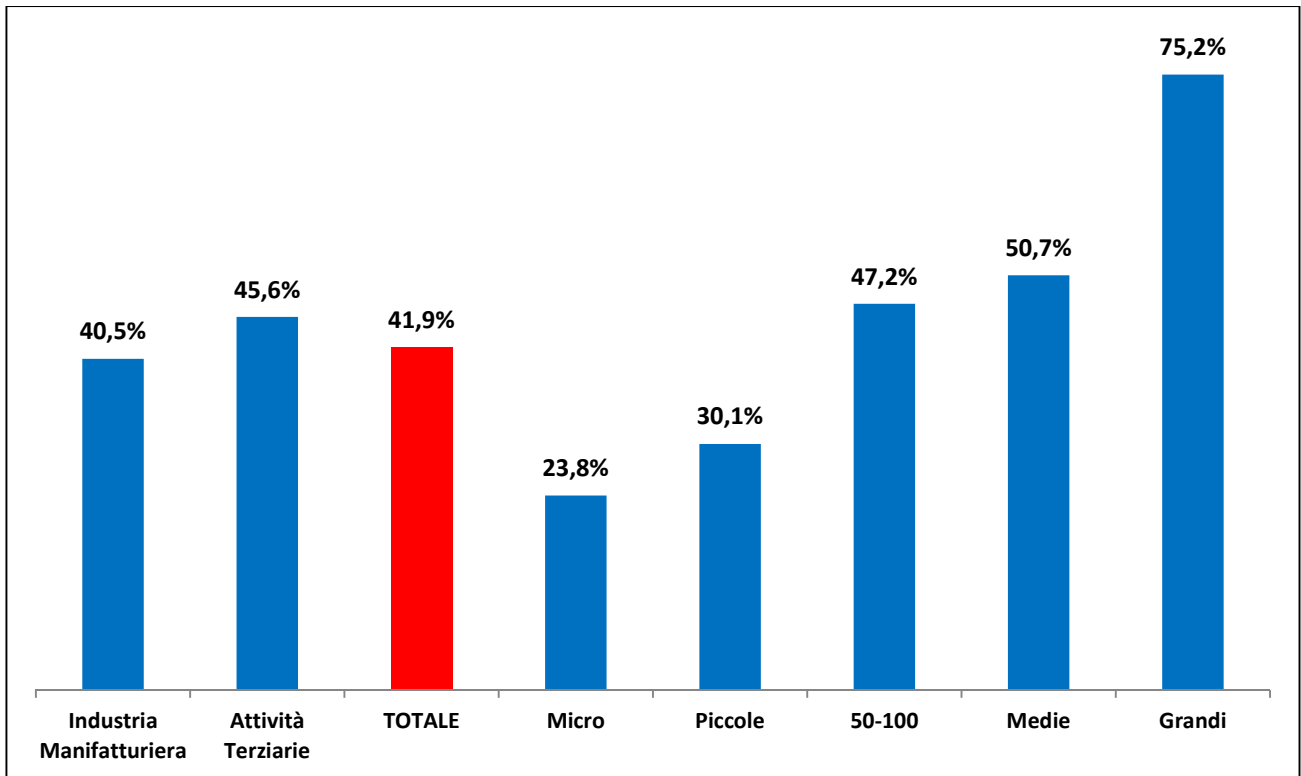
I dati dimostrano che, nonostante gli ultimi colpi di coda della crisi, le imprese si dimostrano "generose" con i propri lavoratori: il 42% delle imprese lombarde ha infatti attivato strumenti di *welfare* a beneficio dei dipendenti.

La scomposizione settoriale mostra che le imprese del terziario utilizzano gli strumenti di *welfare* in misura maggiore (46%) rispetto a quelle del manifatturiero (41%). A livello dimensionale si nota che il numero di imprese che offre vantaggi concreti ai propri dipendenti aumenta con l'aumentare delle dimensioni aziendali: sono infatti le imprese con più di 250 dipendenti a



brillare per “generosità”, con il 75% di imprese che ha dichiarato di attivare strumenti a favore dei propri lavoratori.

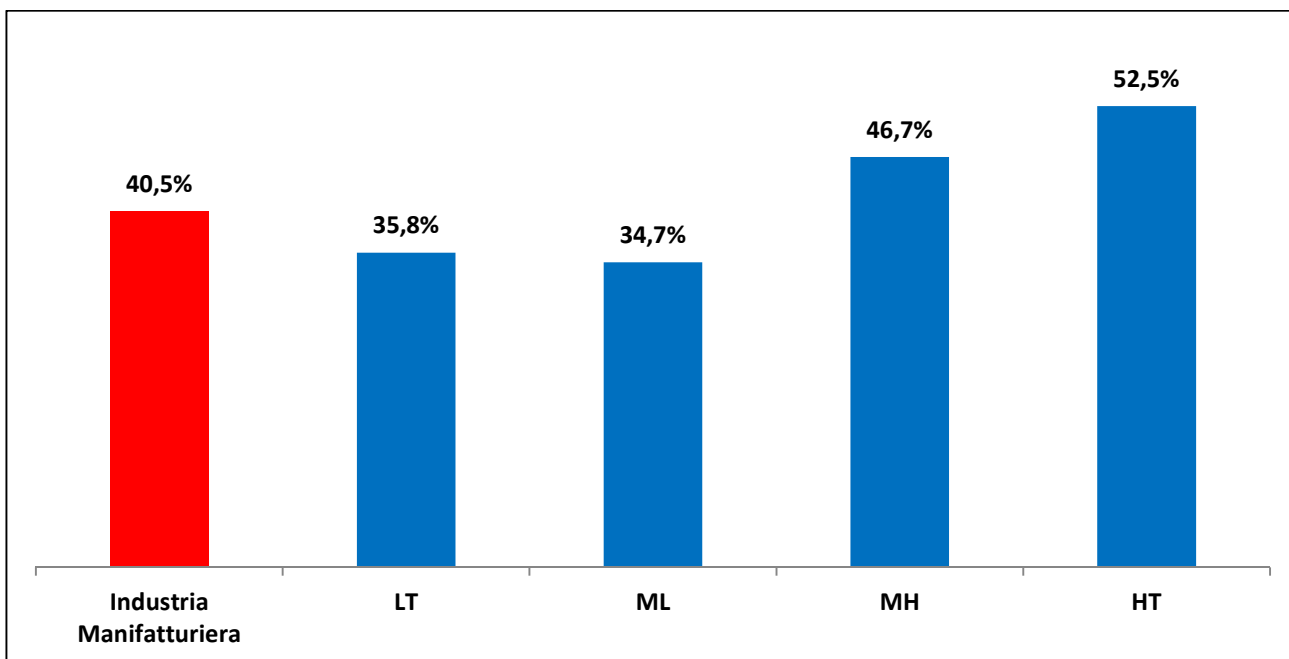
Grafico 52 - Quota di imprese che utilizza strumenti di welfare aziendale - Lombardia 2014



L'analisi circa le imprese del manifatturiero per classe tecnologica evidenzia che il ricorso a strumenti di *welfare* aumenta con l'intensificarsi della specializzazione; più della metà delle imprese operanti nei settori ad alta intensità tecnologica ha, infatti, dichiarato di offrire ai propri dipendenti strumenti di *welfare*, e il 46,7% delle imprese *medium high tech* ricorre a queste politiche.



Grafico 53 - Quota di imprese che utilizza strumenti di welfare aziendale per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



Approfondendo l'esame sul sistema di prestazioni non monetarie finalizzate a incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori, è stato interessante incrociare i dati sull'utilizzo delle politiche di *welfare* da parte delle imprese e le retribuzioni lorde medie offerte a impiegati e operai.

Il Grafico 54 riporta le retribuzioni lorde medie corrisposte agli impiegati dalle imprese che utilizzano strumenti di *welfare* e da quelle che, invece, non li utilizzano.

Dai dati emerge che in Lombardia le retribuzioni medie degli impiegati sono superiori all'interno delle imprese attente al benessere dei propri dipendenti. La stessa evidenza è riscontrabile in entrambi i macro-settori e in tutti i *cluster* dimensionali considerati.

Il fenomeno emerge anche se si considera la suddivisione delle imprese manifatturiere per l'intensità tecnologica del settore in cui operano (Grafico 55): in tutte le classi, le retribuzioni medie degli impiegati che lavorano in "imprese *welfare*" si confermano superiori.



Grafico 54 - Retribuzioni medie impiegati in imprese welfare e non welfare - Lombardia 2014

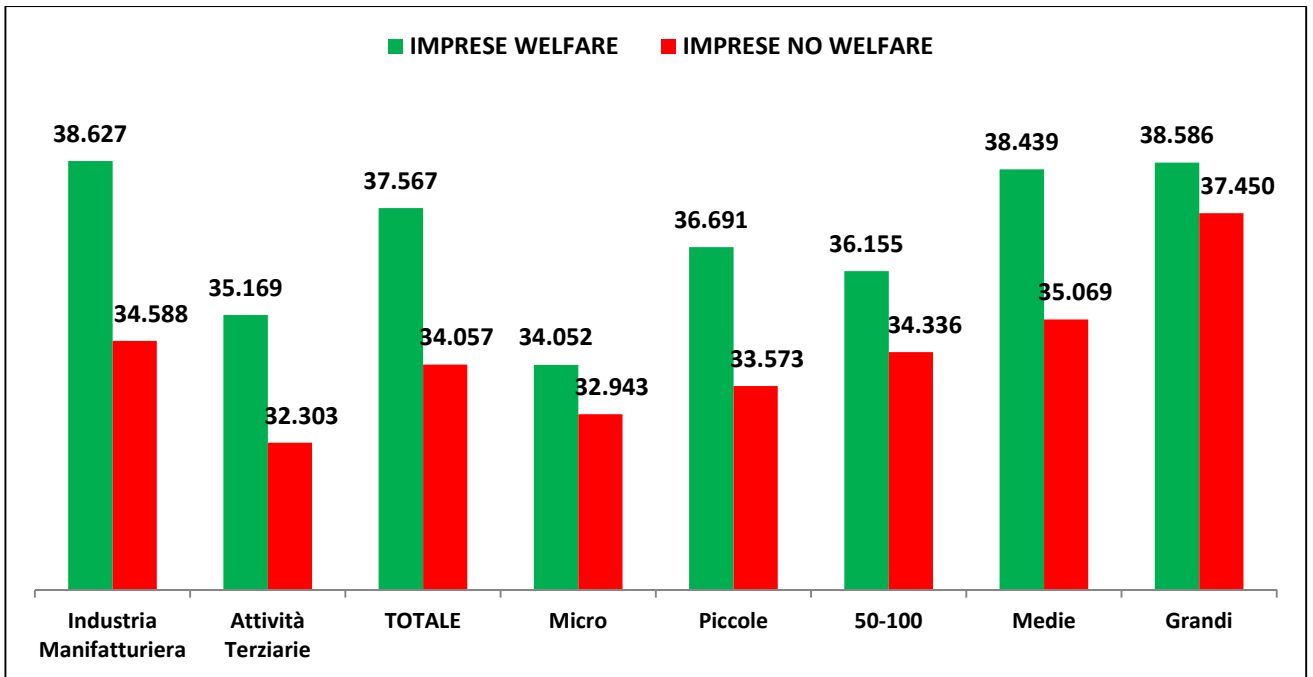
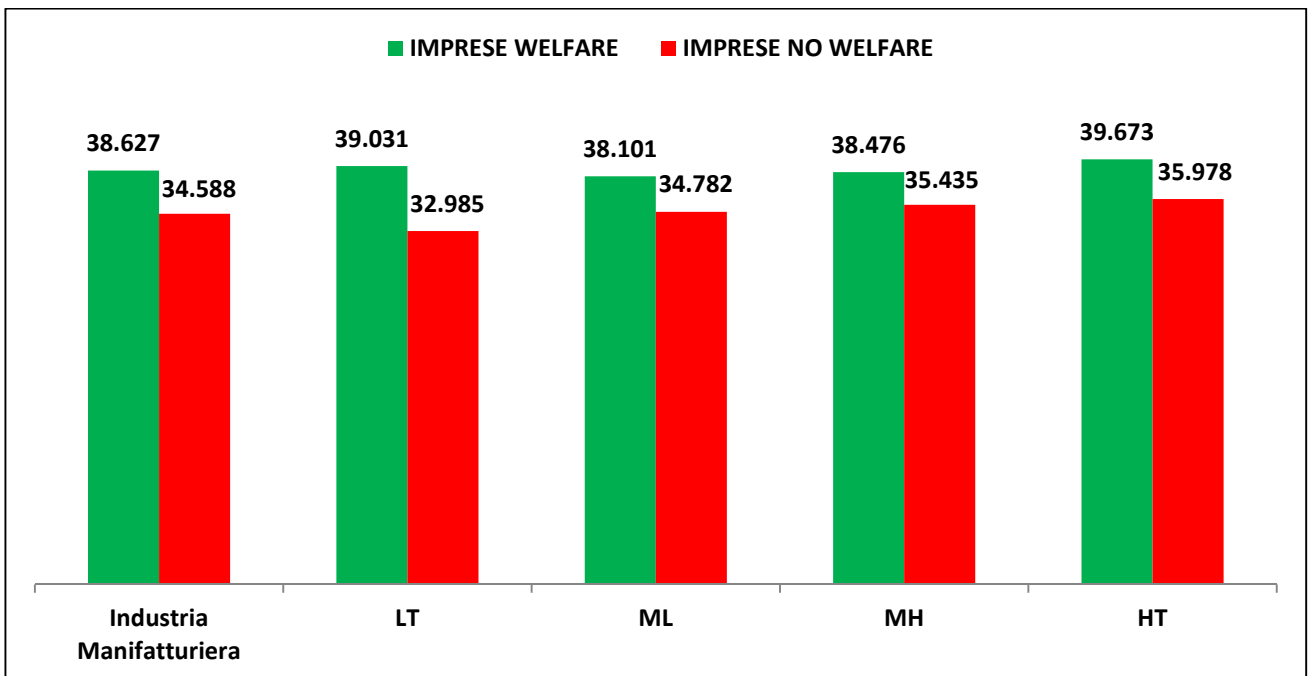


Grafico 55 - Retribuzioni medie impiegati in imprese welfare e non welfare per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



Lo stesso accostamento è stato effettuato per le retribuzioni medie corrisposte agli operai. Il risultato ottenuto è stato il medesimo osservato precedentemente: mediamente le imprese lombarde che utilizzano strumenti di *welfare* hanno offerto retribuzioni maggiori (+7,7%) ai propri operai rispetto alle imprese che non li hanno utilizzati.

Il fenomeno si ripete in entrambi i macro-settori, in tutte le classi dimensionali analizzate (Grafico 56) e in tutte le classi tecnologiche in cui sono suddivise le imprese manifatturiere (Grafico 57).

Grafico 56 - Retribuzioni medie operai in imprese welfare e non welfare - Lombardia 2014

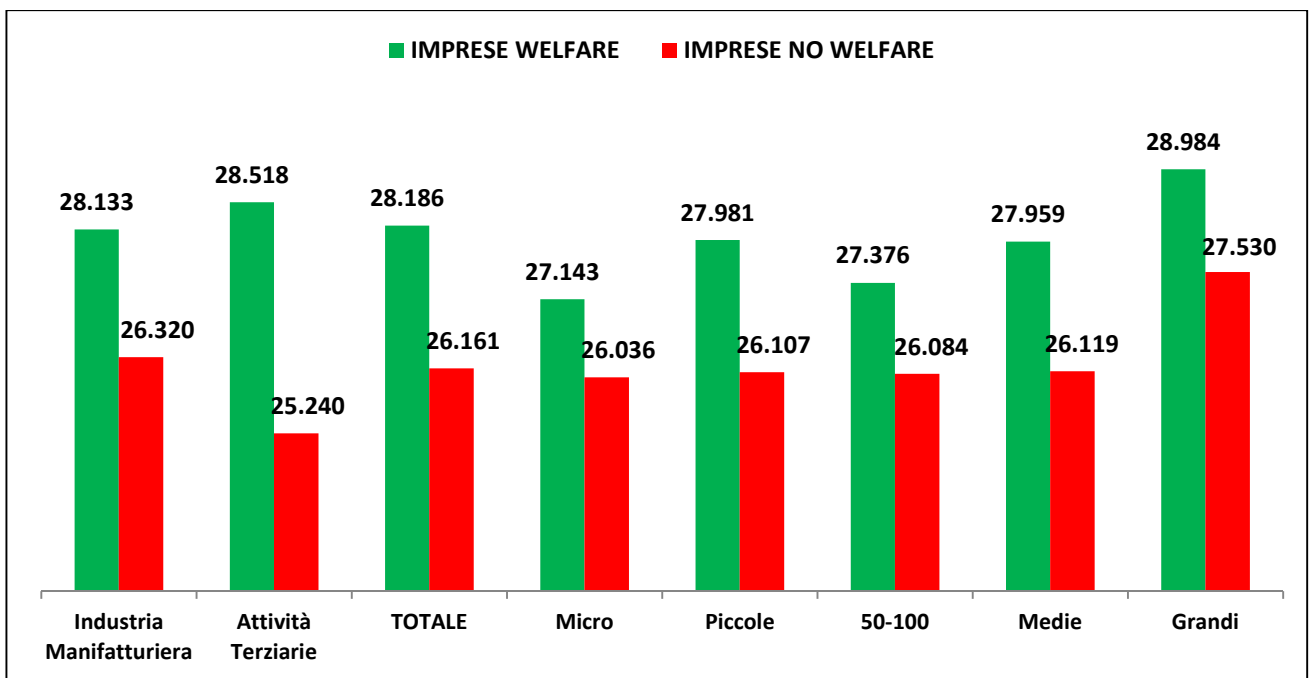
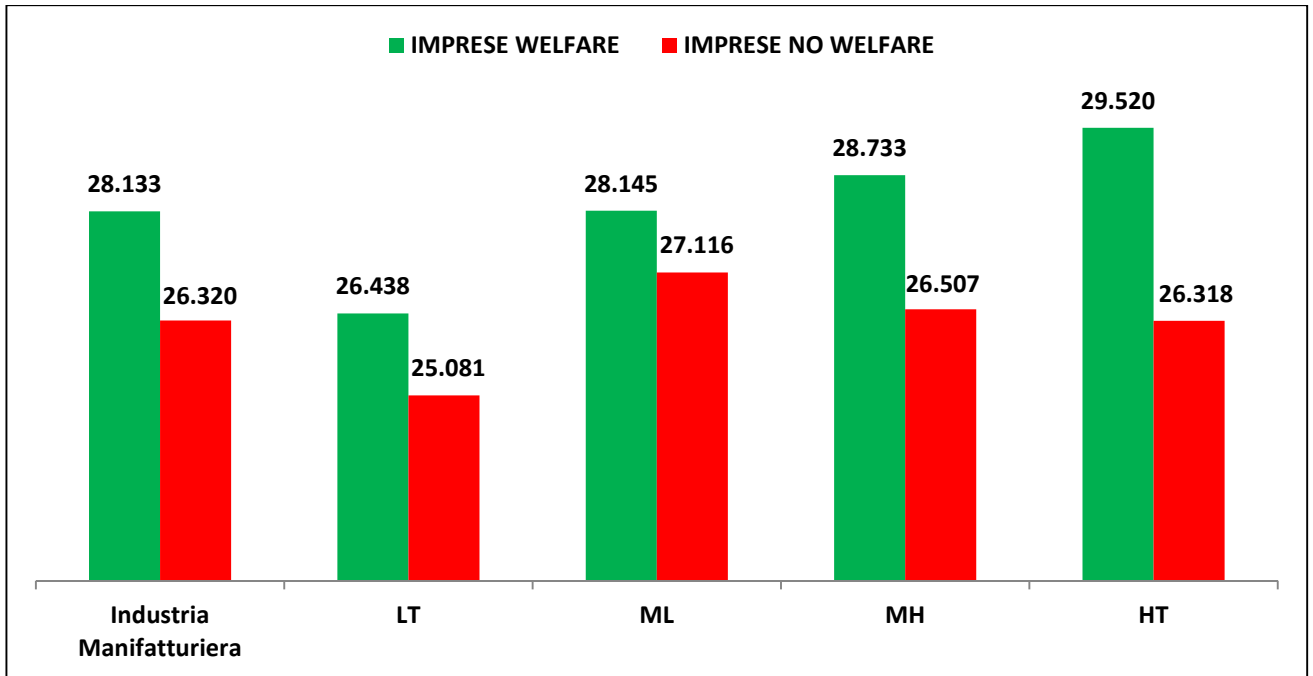


Grafico 57 - Retribuzioni medie operai in imprese welfare e non welfare per classe tecnologica - Manifatturiero 2014



L'analisi sull'utilizzo degli strumenti di *welfare* da parte delle imprese lombarde dimostra che un numero crescente di imprese sta arricchendo il sistema di *welfare* aziendale a disposizione dei propri dipendenti, adottando sempre di più una politica di *total reward*, nell'ambito della quale strumenti di tipo monetario sono affiancati da strumenti non monetari per perseguire obiettivi di fidelizzazione, motivazione e attrazione delle risorse umane e di costruzione di una solida e duratura *corporate identity*.

Un altro fenomeno emerso è quello secondo il quale le imprese che si dimostrano più "generose" dal punto di vista del benessere dei propri dipendenti, lo sono anche sul fronte delle retribuzioni monetarie. Per questo motivo è possibile affermare che in Lombardia le politiche di *welfare* aziendale non sono usate in modo integrativo rispetto alle retribuzioni monetarie, ma sono, invece, aggiuntive a queste e finalizzate a rispondere ad un'ampia gamma di aspettative dei lavoratori, che vanno oltre la semplice remunerazione in forma monetaria.





ORARI E ASSENZE DAL LAVORO

1. Campione di riferimento

Le informazioni inerenti gli orari e le assenze dal lavoro sono state raccolte su 1.277 imprese (89% del campione) e si riferiscono a 173.384 addetti con contratto a tempo pieno e indeterminato in esse occupati (81% del campione iniziale).

La Tabella 2 evidenzia che nel campione, costituito per il 74% da uomini, prevale la presenza di personale impiegatizio (71%). Si precisa che nella presente sezione, diversamente da quanto avveniva nella precedente, i dati relativi agli intermedi sono aggregati a quelli degli impiegati.

Tabella 2 - Struttura del campione di lavoratori per sesso e qualifica - Orari e assenze - Lombardia 2014

	# Addetti	Maschi	Femmine	TOTALE	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ind. Manifatturiera	138.147	76%	24%	100,0%	11%	44%	45%
Attività Terziarie	35.238	64%	36%	100,0%	13%	71%	16%
TOTALE	173.384	74%	26%	100,0%	13%	71%	16%
Micro	2.151	72%	28%	100,0%	7%	48%	45%
Piccole	9.928	74%	26%	100,0%	7%	40%	53%
Medie	40.954	73%	27%	100,0%	9%	43%	48%
Grandi	120.352	74%	26%	100,0%	13%	52%	35%

La determinazione degli orari e delle assenze dal lavoro è calcolata per qualifica e per sesso. Nelle pagine che seguono sono riportati i principali risultati emersi dall'indagine.

Le informazioni sulle metodologie di calcolo sono riportate nell'Appendice metodologica in coda al Rapporto e si rimanda alle Tavole Statistiche per disporre di informazioni più dettagliate a livello settoriale e dimensionale.

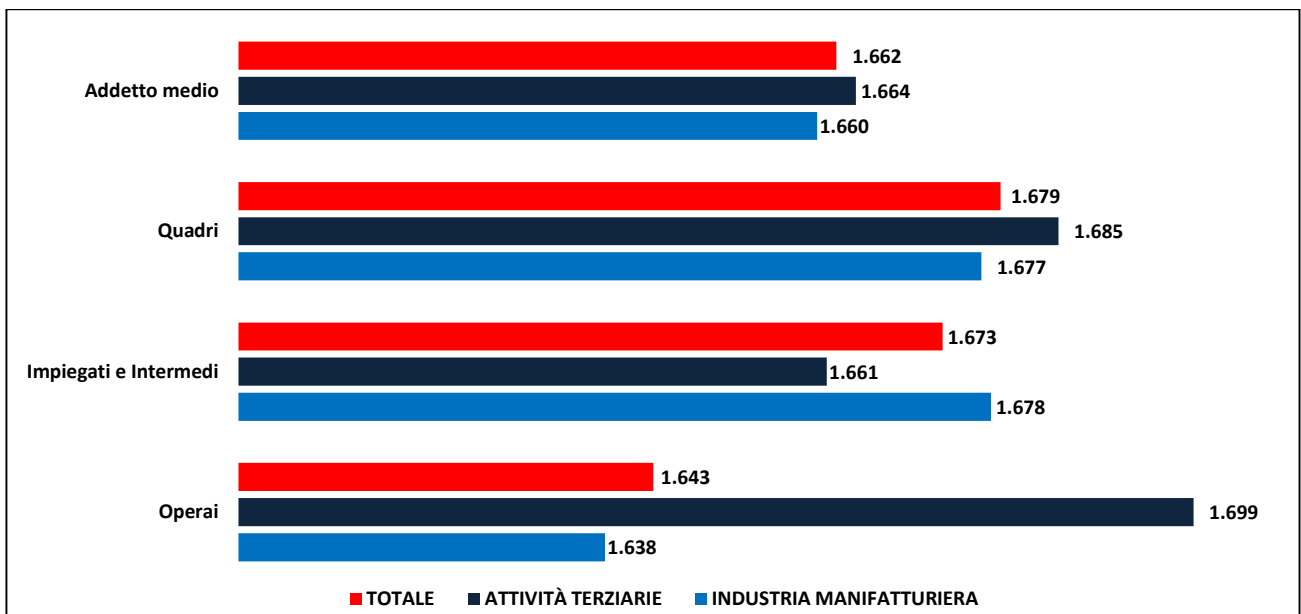


2. Ore lavorabili

Le ore lavorabili nelle imprese lombarde, nel corso del 2014, sono state mediamente 1.662 (Grafico 58). Dall'analisi non emergono significative differenze tra le ore lavorabili dell'addetto medio all'interno dei due macro-settori.

La disaggregazione per qualifica mostra che le ore lavorabili dei quadri risultano sostanzialmente in linea in entrambi i settori, mentre gli operai hanno mostrato un numero maggiore di ore lavorabili nel terziario rispetto ai colleghi del manifatturiero (1.699 vs 1.638).

Grafico 58 - Ore lavorabili per qualifica e macro-settore - Lombardia 2014

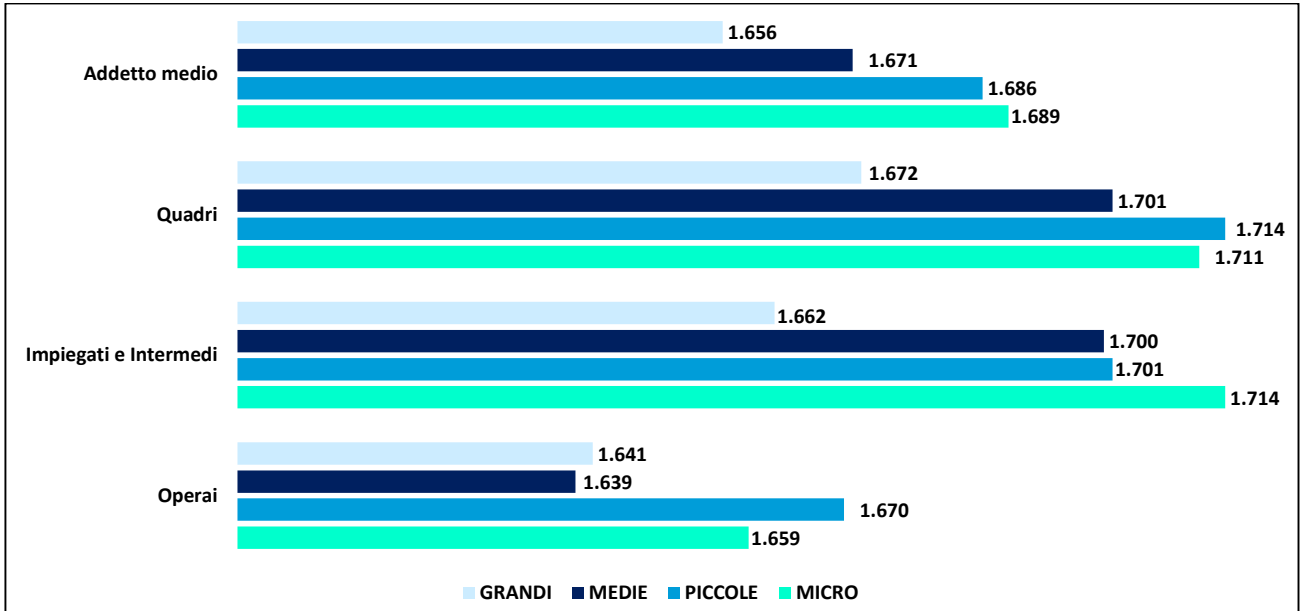


In termini di classi dimensionali (Grafico 59) il numero più elevato di ore lavorabili si registra nelle micro imprese (1.689 ore per l'addetto medio) e nelle piccole imprese (1.686 ore per l'addetto medio). Nelle grandi imprese, invece, vengono toccati i valori più bassi per tutte le qualifiche occupazionali.

La differenza più consistente in termini dimensionali si osserva sugli impiegati/intermedi, che nelle micro imprese registrano un monte ore lavorabili pari a 1.714, contro le 1.662 delle grandi imprese.



Grafico 59 - Ore lavorabili per qualifica e classe dimensionale - Lombardia 2014



3. Ore lavorate

Analizzando la situazione delle imprese lombarde emerge che le ore lavorate nel 2014 ammontano mediamente a 1.553 (Tabella 3).

Le differenze settoriali non risultano particolarmente accentuate: le ore lavorate dall'addetto medio nell'industria manifatturiera sono 1.554, contro le 1.549 delle attività terziarie. Si nota una relazione inversa tra le dimensioni aziendali e le ore lavorate: all'aumentare del numero di occupati diminuiscono le ore lavorate per addetto medio. All'interno delle micro imprese si contano, infatti, 1.616 ore lavorate per addetto medio, mentre nelle grandi imprese 1.543.

Il dato delle ore lavorate conferma la relazione positiva secondo la quale al crescere della qualifica professionale si intensifica il numero delle ore lavorate: risulta, infatti, che il personale semi-dirigenziale e gli impiegati lavorino in media rispettivamente il 7% e il 4% in più rispetto al personale operaio. Tale relazione tra qualifica e ore lavorate si mantiene per tutte le classi dimensionali delle imprese lombarde.



Tabella 3 - Ore lavorate per qualifica - Lombardia 2014

	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ind. Manifatturiera	1.554	1.618	1.584	1.508
Attività Terziarie	1.549	1.622	1.532	1.564
TOTALE	1.553	1.619	1.569	1.513
Micro	1.616	1.665	1.648	1.576
Piccole	1.599	1.668	1.628	1.568
Medie	1.569	1.648	1.609	1.518
Grandi	1.543	1.610	1.553	1.502

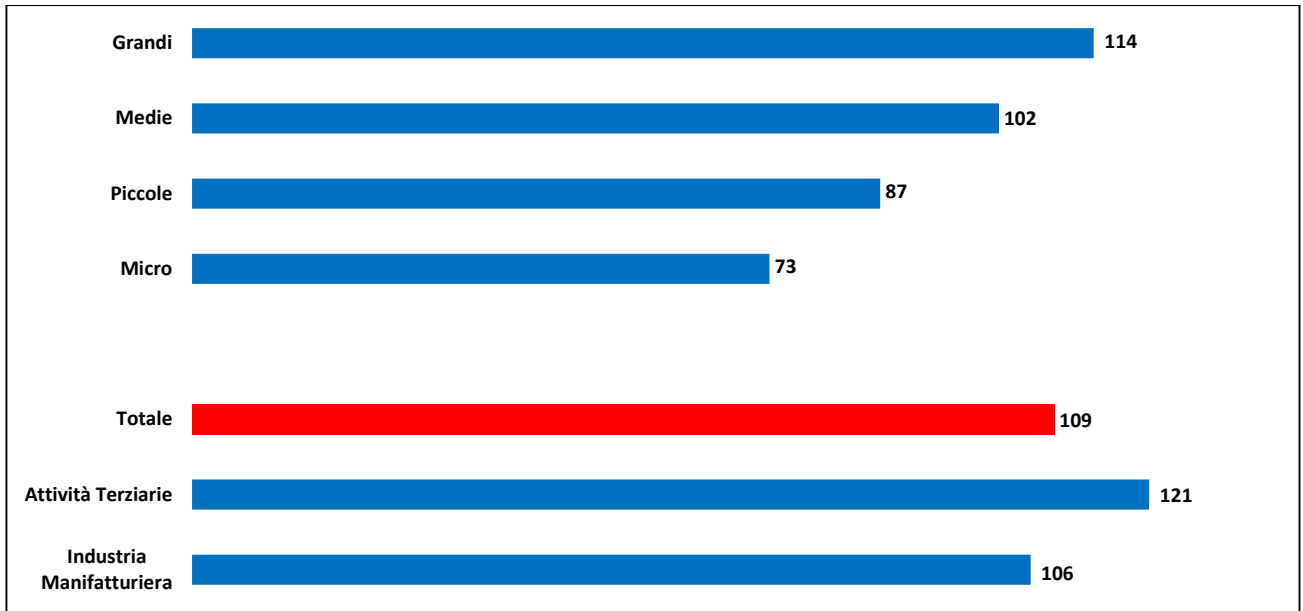
4. Ore di assenza

Nel corso del 2014 le ore di assenza nelle imprese lombarde ammontano mediamente a 109 (Grafico 60). Le differenze settoriali mostrano che le ore di assenza sono state superiori nel terziario (121 ore) rispetto al manifatturiero (106 ore).

In termini dimensionali le micro imprese si confermano, anche quest'anno, le più virtuose: oltre ad essere la classe di imprese dove si conta il maggior numero di ore lavorabili e lavorate per addetto medio, è anche quella in cui le ore di assenza risultano più basse (73 ore). È nelle imprese con più di 250 dipendenti, invece, che il fenomeno è più gravoso con 114 ore di assenza. La spiegazione di questo fenomeno potrebbe consistere nel fatto che la minor distanza gerarchica e il rapporto diretto che si instaura tra datore di lavoro e dipendente nelle micro imprese possono creare un maggiore senso di appartenenza e di responsabilità nei lavoratori.



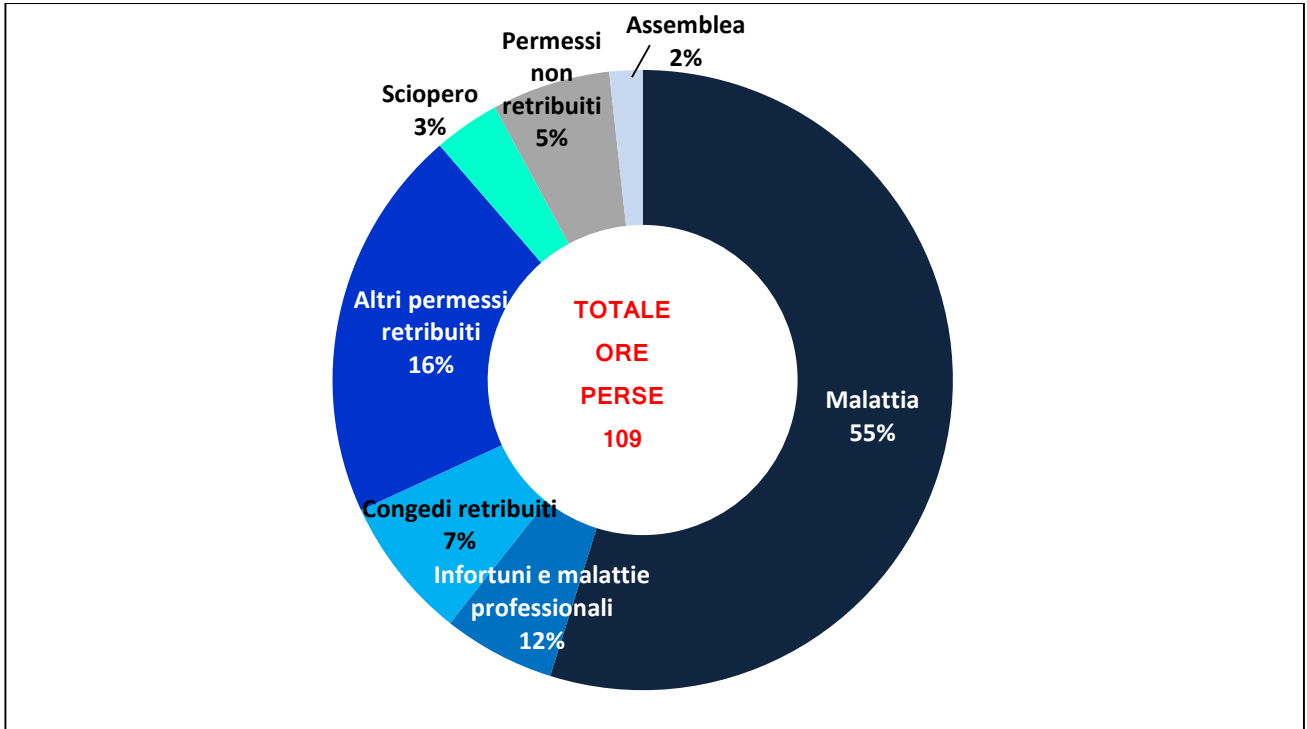
Grafico 60 - Ore di assenza - Lombardia 2014



La composizione delle 109 ore di assenza registrate nelle imprese lombarde nel 2014 (Grafico 61) evidenzia una netta prevalenza delle ore di malattia (55% del totale). I permessi retribuiti incidono per il 16% sul totale delle ore perse e gli infortuni e le malattie professionali per il 12%; risulta marginale il peso delle assenze per i congedi retribuiti (7%), per i permessi non retribuiti (5%) e per gli scioperi e le assemblee, che rappresentano complessivamente il 5%.



Grafico 61- Composizione % delle ore di assenza per causale - Lombardia 2014



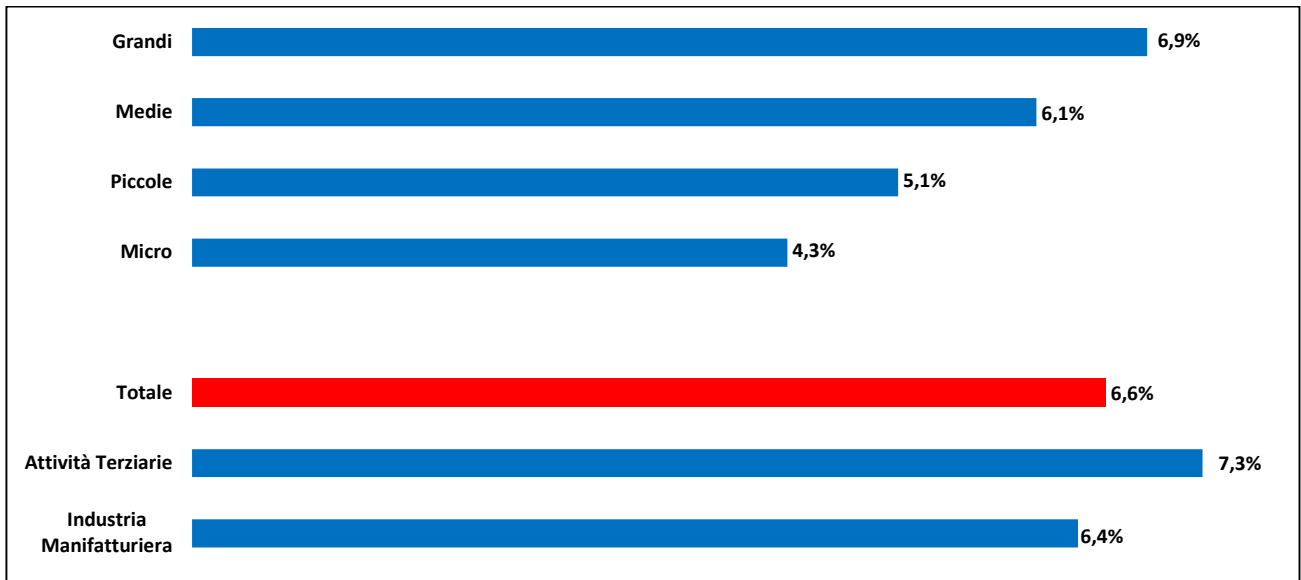
5. Tassi di assenza

Alle 109 ore mediamente perse da un addetto medio corrisponde un tasso di gravità (ossia la quota percentuale delle ore di assenza rispetto alle ore lavorabili) pari al 6,6%.

A livello dimensionale emerge la relazione positiva che lega il tasso di gravità alle dimensioni aziendali: l'incidenza delle ore di assenza sulle ore lavorabili, infatti, aumenta all'aumentare del numero di addetti occupati all'interno delle imprese lombarde (Grafico 62).



Grafico 62 - Tassi di assenza - Lombardia 2014



La Tabella 4 riporta i risultati relativi ai tassi di gravità delle assenze disaggregati per qualifica e genere degli occupati.

I dati mostrano che i tassi di assenza diminuiscono al crescere della qualifica, registrando un'incidenza pari al 3,6% per i quadri, al 6,2% per gli impiegati/intermedi e all'7,9% per gli operai.

La scomposizione per genere evidenzia che le donne raggiungono tassi di assenza pari al 10,3%, contro il 5,2% dell'occupazione maschile. Questo fenomeno è imputabile all'utilizzo dei congedi parentali, che interessano ancora quasi esclusivamente le donne.

I fenomeni appena osservati si presentano anche in tutte le classi dimensionali prese in considerazione.

Tabella 4 - Tassi di gravità delle assenze per qualifica e genere - Lombardia 2014

	Maschi	Femmine	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ind. Manifatturiera	5,3%	9,7%	6,4%	3,5%	5,6%	7,9%
Attività Terziarie	4,8%	11,9%	7,3%	3,8%	7,7%	7,9%
TOTALE	5,2%	10,3%	6,6%	3,6%	6,2%	7,9%
Micro	3,5%	6,4%	4,3%	2,7%	3,9%	5,0%
Piccole	4,2%	7,8%	5,1%	2,7%	4,3%	6,1%
Medie	5,2%	8,6%	6,1%	3,1%	5,3%	7,4%
Grandi	5,4%	11,2%	6,9%	3,7%	6,6%	8,5%





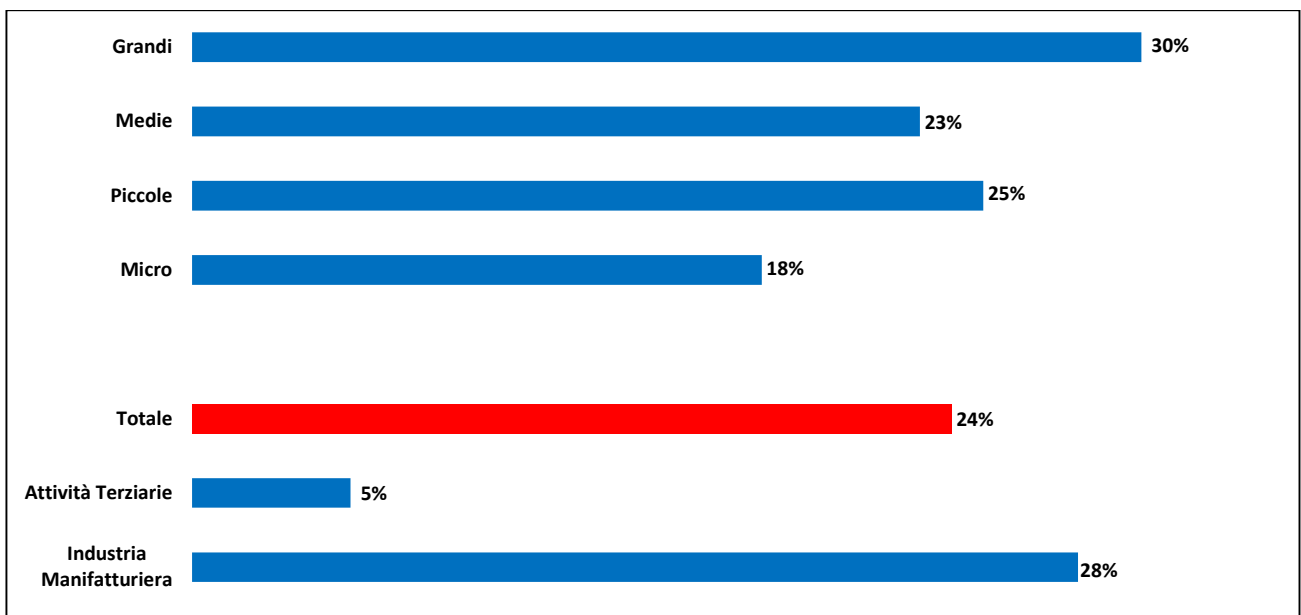
6. Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e straordinari

Nell'ultimo paragrafo della sezione dedicata agli orari e alle assenze dal lavoro vengono riportati i dati riferiti all'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni e degli straordinari da parte delle imprese lombarde.

Mediamente il 24% delle imprese del campione ha fatto ricorso alla Cassa Integrazione (Ordinaria e Straordinaria); i picchi di diffusione si sono registrati tra le imprese del manifatturiero (28%) e le imprese di grandi dimensioni (30%). Si precisa che i risultati qui calcolati sono riferiti alle sole imprese che hanno effettivamente utilizzato ore di Cassa Integrazione, diversamente da quanto avviene nei dati statistici ufficiali, che riguardano le imprese che ne fanno semplicemente richiesta.

La quota di imprese che ha fatto ricorso alla CIG è decisamente più contenuta all'interno delle attività terziarie (5%) e delle micro imprese (18%), a testimonianza della persistente maggiore difficoltà di accesso a tale strumento da parte di queste categorie di imprese.

Grafico 63 - Quota di imprese che ha utilizzato la CIG - Lombardia 2014



A livello regionale, la quota percentuale delle ore di CIG sul totale delle ore lavorabili è stata pari all'1,6% (Tabella 5), senza significative differenze di genere. I tassi dei due macro-settori sono pressoché allineati.

Il tasso di gravità della CIG per addetto diminuisce al crescere della qualifica, registrando un tasso pari al 2,7% per il personale operaio, all'1% per gli impiegati/intermedi e allo 0,7% per i quadri. Lo stesso fenomeno si manifesta all'interno delle classi dimensionali.

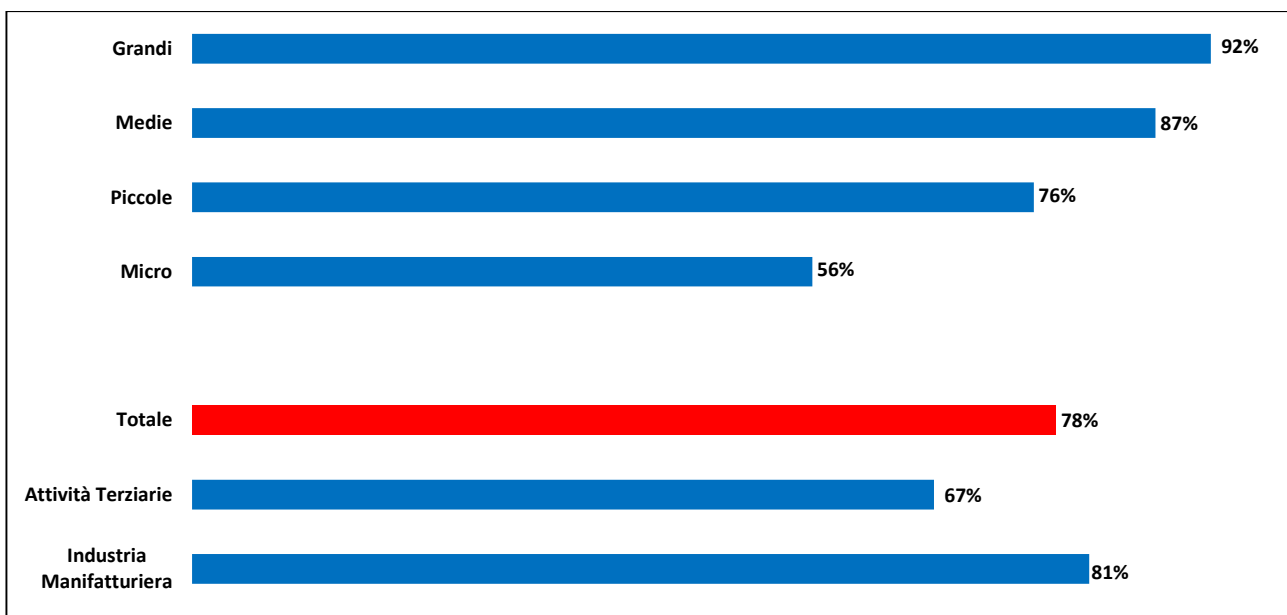


Tabella 5 - Incidenza della CIG (ordinaria e straordinaria) sulle ore lavorabili per qualifica e genere - Lombardia 2014

	Maschi	Femmine	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ind. Manifatturiera	2,0%	1,9%	2,0%	0,8%	1,3%	3,0%
Attività Terziarie	0,3%	0,3%	0,3%	0,5%	0,3%	0,1%
TOTALE	1,7%	1,4%	1,6%	0,7%	1,0%	2,7%
Micro	3,0%	1,6%	2,6%	1,4%	1,4%	4,1%
Piccole	2,5%	2,3%	2,4%	0,6%	1,4%	3,5%
Medie	2,2%	3,0%	2,4%	0,4%	1,2%	3,9%
Grandi	1,5%	0,8%	1,3%	0,8%	0,9%	2,0%

Analizzando la diffusione degli straordinari (Grafico 64), emerge che il fenomeno ha riguardato il 78% delle imprese lombarde. In altri parole, ciò significa che 3 imprese su 4 hanno richiesto almeno un'ora di straordinario. L'utilizzo di questo strumento ha toccato punte dell'81% nel manifatturiero e addirittura del 92% nelle grandi imprese. Le imprese ricorrono maggiormente agli straordinari con l'aumentare delle dimensioni aziendali.

Grafico 64 - Quota di imprese che ha fatto straordinari - Lombardia 2014



La Tabella 6 riporta i risultati dell'incidenza degli straordinari disaggregati per qualifica e genere degli occupati.





L'incidenza degli straordinari è mediamente pari al 3,4%; le ore di straordinario hanno, inoltre, avuto un peso superiore sulle ore lavorabili per l'occupazione maschile (3,9%) e il personale operaio (4,4%).

A livello settoriale si nota che l'incidenza media è stata leggermente superiore nel settore manifatturiero (3,4%) rispetto a quella dei servizi (3,2%). Il maggiore utilizzo di straordinari si registra, però, tra gli operai del settore terziario (7,1%).

Tabella 6 - Incidenza degli straordinari per qualifica e genere - Lombardia 2014

	Maschi	Femmine	Addetto medio	Impiegati e Intermedi	Operai
Ind. Manifatturiera	3,9%	2,1%	3,4%	2,7%	4,2%
Attività Terziarie	4,1%	1,4%	3,2%	2,2%	7,1%
TOTALE	3,9%	1,9%	3,4%	2,6%	4,4%
Micro	3,0%	1,1%	2,4%	1,5%	3,4%
Piccole	3,8%	1,4%	3,2%	1,9%	4,1%
Medie	4,2%	1,7%	3,5%	2,5%	4,4%
Grandi	3,8%	2,0%	3,4%	2,6%	4,5%

RETRIBUZIONI DI FATTO

1. Campione di riferimento

Le informazioni riguardo i livelli e la composizione delle retribuzioni si riferisce a un sottocampione formato da 1.244 imprese (87% del campione complessivo) per un totale di 155.468 addetti con contratto a tempo pieno e indeterminato in esse occupati (73% del campione totale).

Come è evidenziato dalla Tabella 7, le imprese manifatturiere sono quelle che hanno partecipato in modo più massiccio alla compilazione della sezione sulle retribuzioni.





Tabella 7- Imprese e addetti del campione - Retribuzioni - Lombardia 2014

Macro-settore e classe dimensionale	Imprese	Addetti
Ind. Manifatturiera	1.020	127.436
Attività Terziarie	224	28.032
Micro	278	1.864
Piccole	358	7.589
Medie	420	34.422
Grandi	188	111.594
TOTALE	1.244	155.468

2. Livelli retributivi

La retribuzione annua del personale non dirigente delle imprese lombarde si è attestata nel 2014 su 37.370 Euro, che derivano da livelli medi pari a 37.009 Euro del comparto manifatturiero e a 38.832 Euro delle attività terziarie. La disaggregazione settoriale è influenzata dalla metodologia di attribuzione delle imprese al settore di appartenenza che, nella presente sezione, utilizza il criterio del contratto collettivo applicato e non il settore di attività; ciò implica che tra le imprese manifatturiere siano conteggiate anche alcune grandi imprese che svolgono in realtà attività terziarie.

I livelli retributivi medi crescono al crescere delle dimensioni aziendali, con differenze rilevanti al passaggio dalle medie imprese (dove la retribuzione media è di 34.874 Euro) alle grandi (dove è 38.636 Euro).





Grafico 65 - Livelli retributivi medi - Lombardia 2014



Nella Tabella 8 sono sintetizzate le retribuzioni lorde annue a livello dimensionale e macro-settoriale per ognuna delle principali qualifiche professionali.

Dalla analisi dei dati si nota che i salari medi crescono al crescere della qualifica, toccando il punto più elevato nelle posizioni semi-dirigenziali, dove il livello retributivo ammonta a 62.772 Euro.

A livello macro-settoriale si nota che i livelli medi retributivi degli operai sono maggiori nel terziario, mentre per gli impiegati/intermedi e i quadri sono superiori nel settore manifatturiero.

Sul fronte dimensionale invece, le retribuzioni aumentano, per tutte le qualifiche professionali, al crescere delle dimensioni aziendali.

Tabella 8 - Retribuzioni lorde annue per qualifica - Lombardia 2014

	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ind. Manifatturiera	37.009	62.192	39.026	27.915
Attività Terziarie	38.832	64.913	36.166	28.250
TOTALE	37.370	62.772	38.211	27.941
Micro	31.890	57.538	33.536	26.609
Piccole	32.823	62.175	35.287	26.844
Medie	34.874	63.591	37.896	26.887
Grandi	38.636	62.668	38.547	28.603



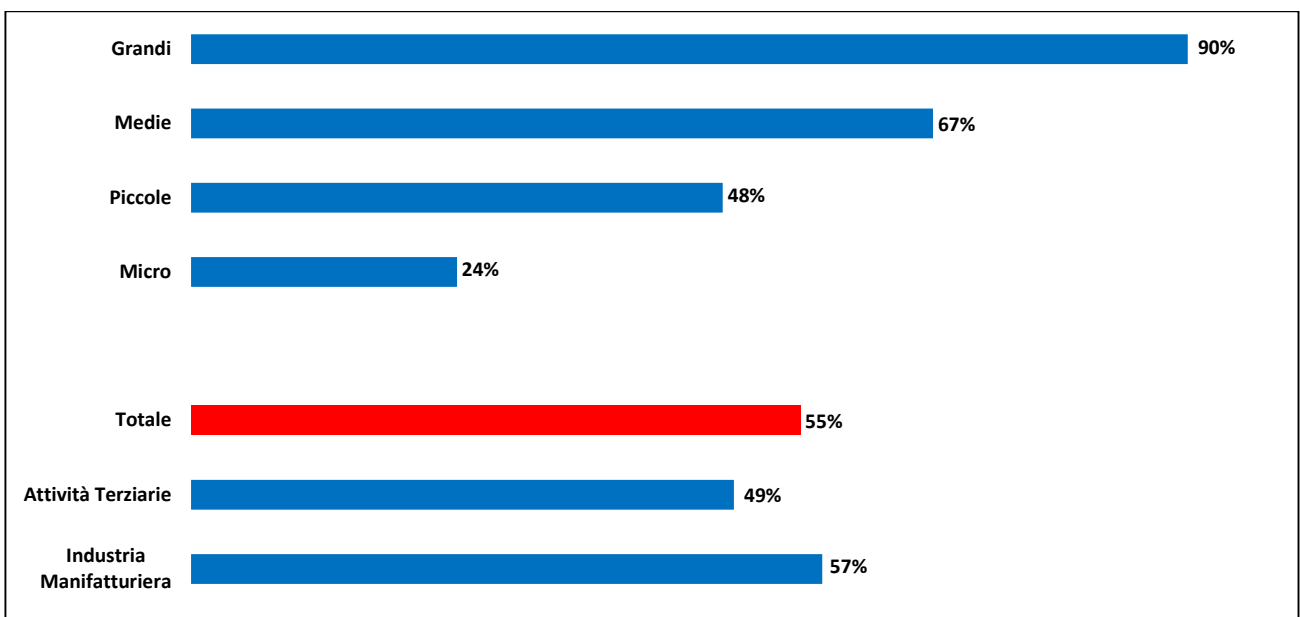


3. Premio variabile

La diffusione del premio variabile nel corso del 2014 è risultata, tra le imprese lombarde, pari al 55%. La quota di imprese che ha utilizzato questo tipo di retribuzione risulta superiore nel settore manifatturiero (57%) che in quello dei servizi (49%).

Sotto il profilo dimensionale la diffusione del premio variabile aumenta all'aumentare delle dimensioni aziendali, raggiungendo il 90% nelle imprese di grandi dimensioni.

Grafico 66 - Diffusione del premio variabile - Lombardia 2014



Il Grafico 67 mostra che mediamente il 77% dei quadri, il 79% degli impiegati e il 78% degli operai ha ricevuto un premio variabile nel 2014.

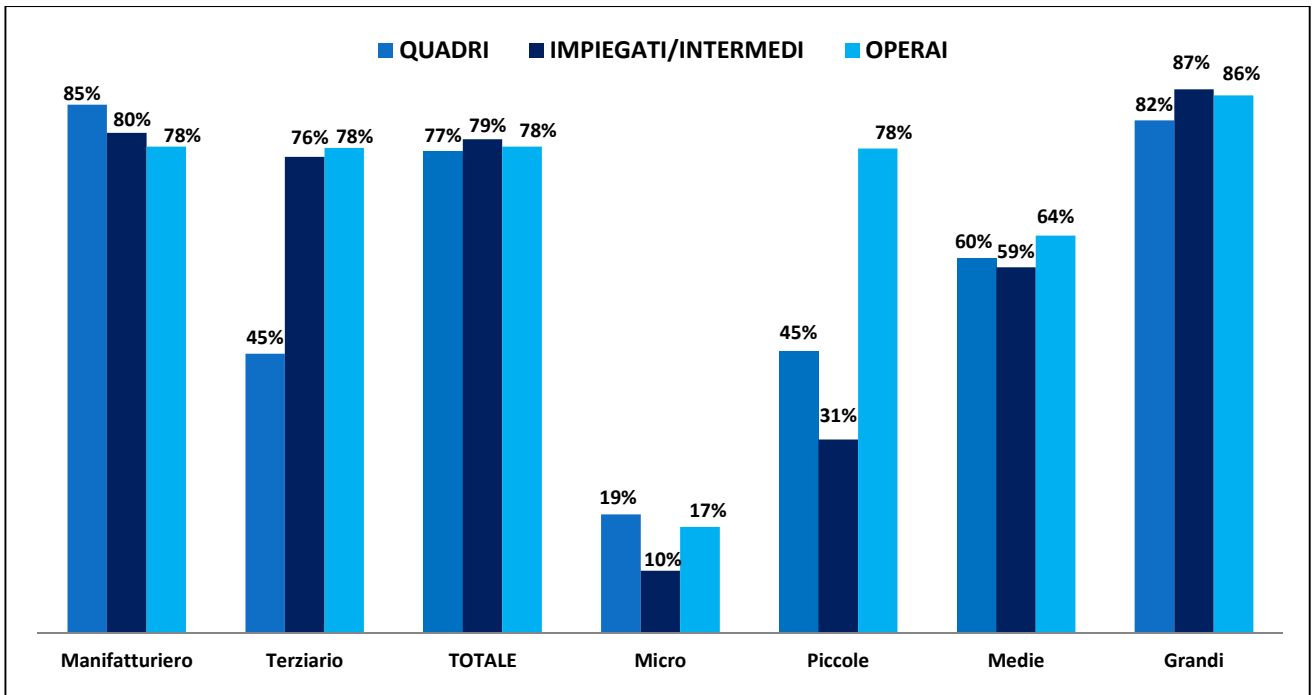
La prima evidenza che emerge dalla analisi è l'elevata incidenza del premio variabile per i quadri nel settore manifatturiero, mentre non si rilevano particolari differenze, tra i due settori, per gli impiegati e gli operai.

Sotto il profilo dimensionale si nota che la percentuale minore di lavoratori raggiunti dal premio variabile si riscontra nelle micro imprese: solo il 19% dei quadri, il 10% degli intermedi e il 17% degli operai occupati nelle imprese con meno di 15 dipendenti beneficia, infatti, del premio variabile.

Per tutte le altre classi dimensionali si osserva un aumento della diffusione del premio variabile con l'aumento delle dimensioni aziendali.

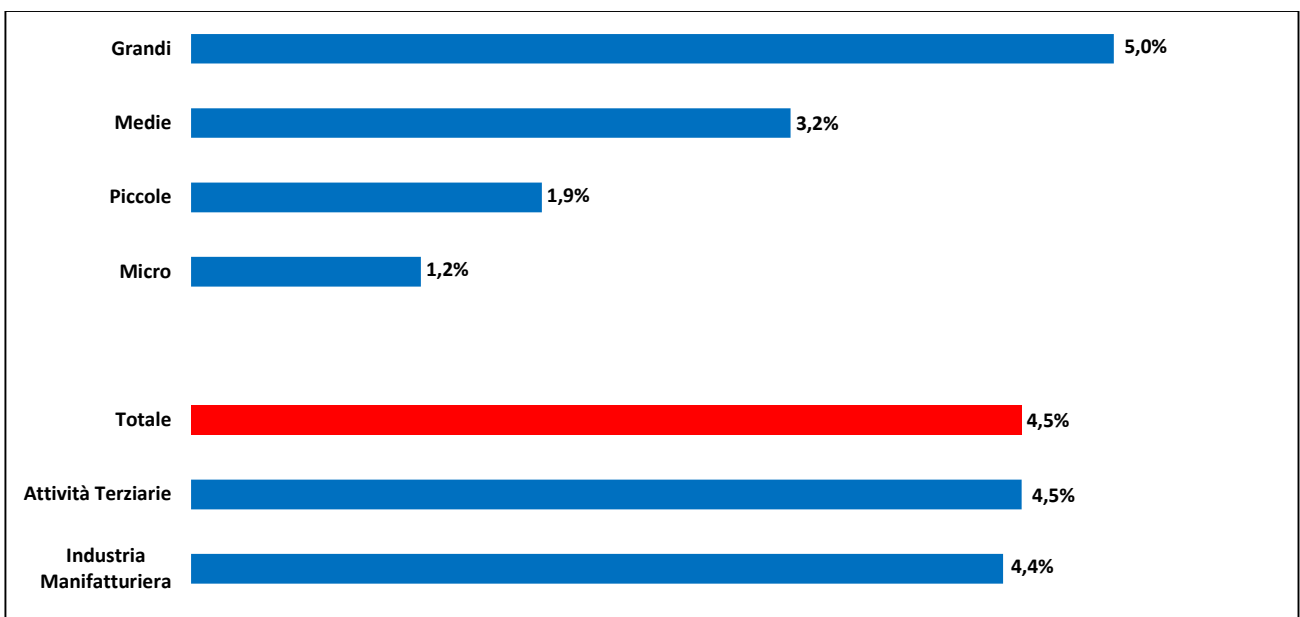


Grafico 67 - Quota di lavoratori a cui è stato erogato il premio variabile - Lombardia 2014



L'incidenza del premio variabile sul totale della retribuzione, calcolata sugli addetti complessivi, è risultata pari al 4,5%. Il Grafico 68 mostra che tale incidenza cresce al crescere delle dimensioni aziendali (si passa dall'1,2% delle micro imprese al 5% delle grandi), mentre a livello settoriale i valori sono in linea.

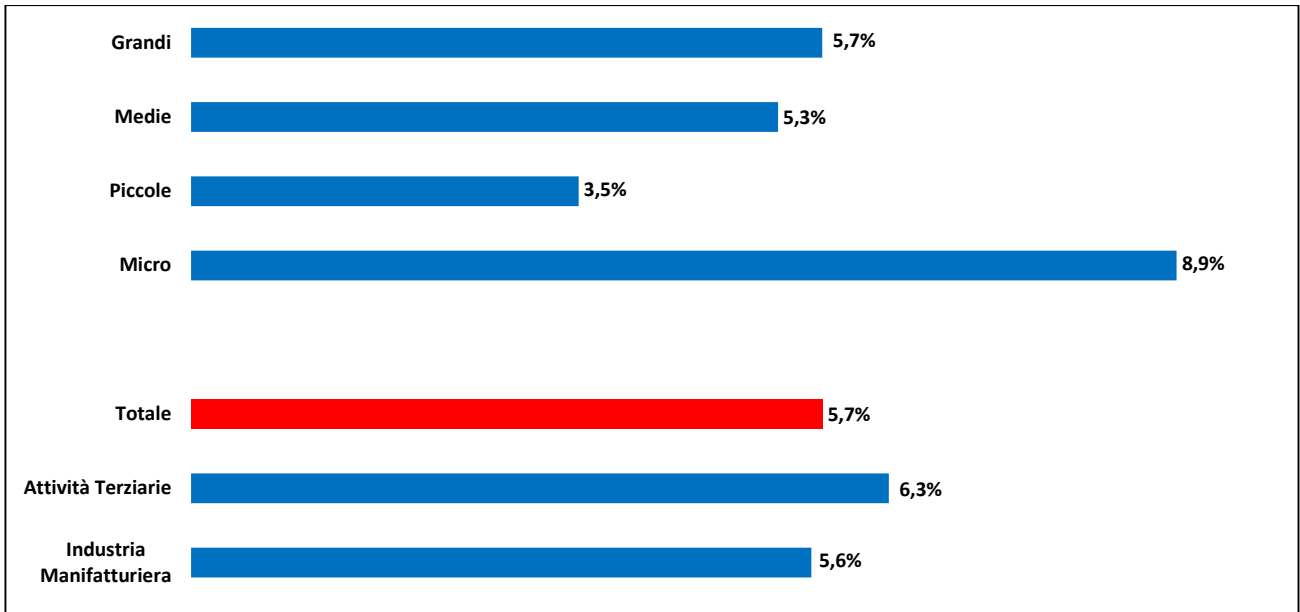
Grafico 68 - Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale) - Totale addetti - Lombardia 2014





Se si passa a considerare i soli beneficiari del premio variabile (Grafico 69), ossia solo coloro che hanno avuto una parte della retribuzione erogata in forma di premio variabile, l'incidenza media di questa componente retributiva sale al 5,7%, raggiungendo punte del 6,3% nelle imprese dei servizi e dell'8,9% nelle micro imprese.

Grafico 69 - Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale) - Solo beneficiari - Lombardia 2014



Con riferimento all'inquadramento professionale, l'incidenza del premio variabile, calcolata sul totale degli addetti, risulta massima per i quadri (5,4%), mentre per gli impiegati e per gli operai il premio variabile ha inciso in modo simile sulla retribuzione media lorda.



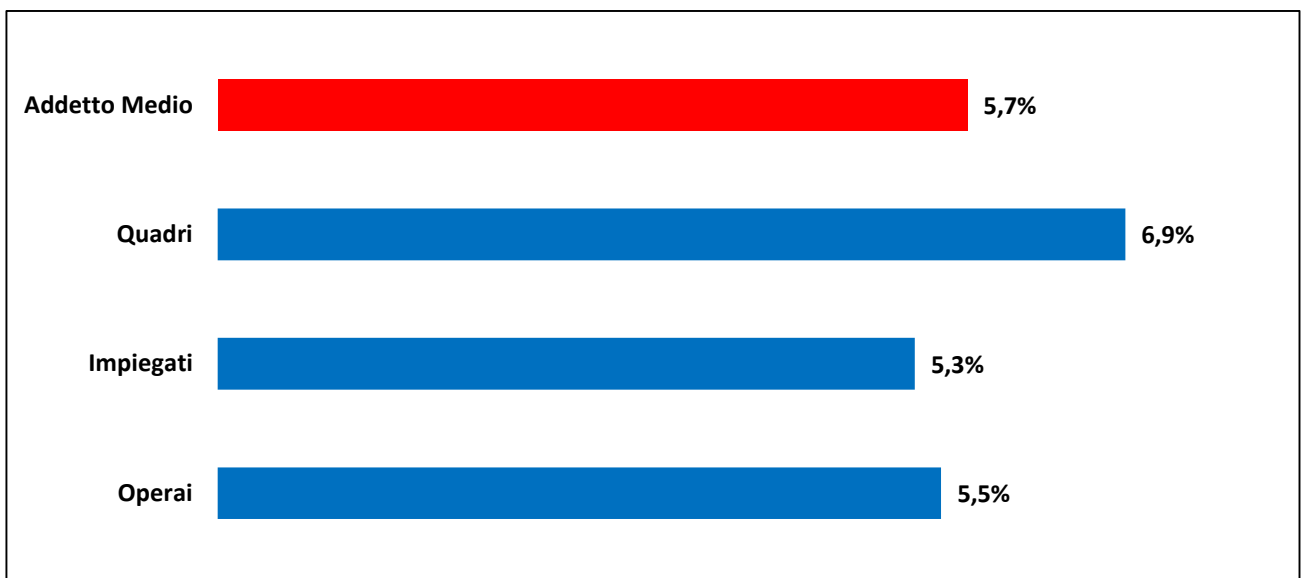


Grafico 70 - Incidenza del premio variabile per qualifica - Totale addetti - Lombardia 2014



L'incidenza del premio variabile per qualifica sulla retribuzione dei solo beneficiari mette in evidenza come, anche in questo caso, il premio variabile pesi maggiormente sulla retribuzione dei quadri (6,9%), che su quella di impiegati (5,3%) e operai (5,5%).

Grafico 71 - Incidenza del premio variabile per qualifica - Solo beneficiari - Lombardia 2014

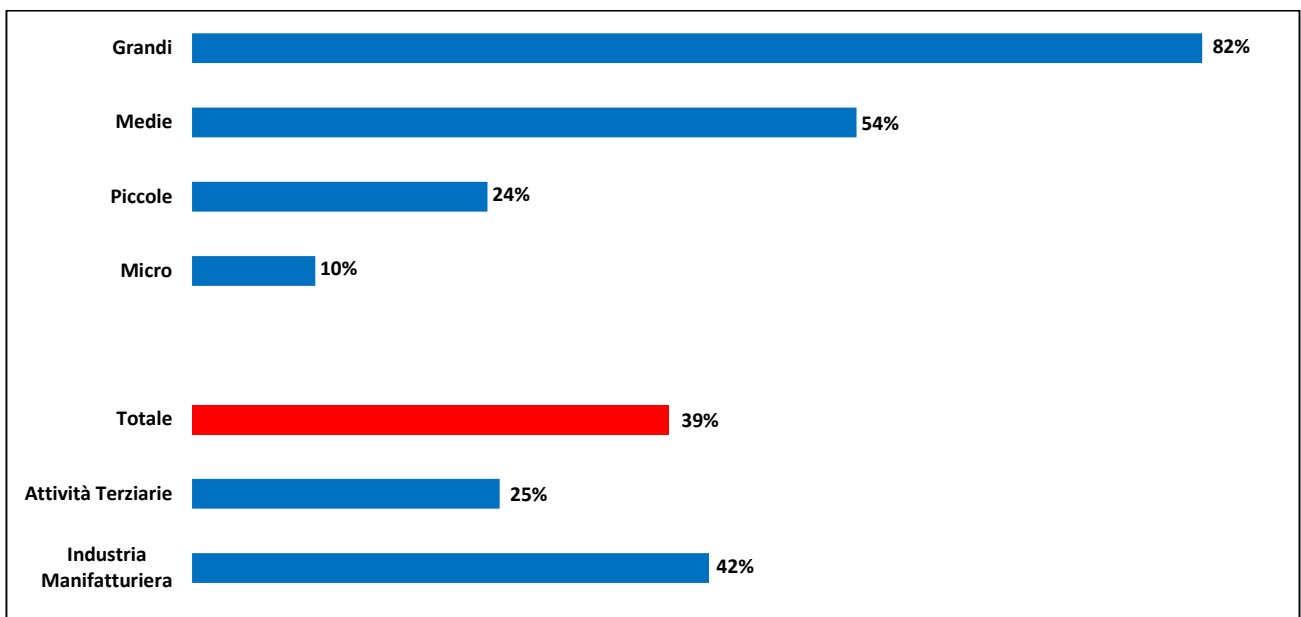




4. Contrattazione aziendale

La sezione sulle retribuzioni comprende anche una parte sulla diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici tra le imprese lombarde. Come mostra il Grafico 72, il 39% delle imprese applica un contratto interno con contenuti economici.

Grafico 72 - Quota di imprese con contratto aziendale con contenuti economici - Lombardia 2014



A livello settoriale la diffusione maggiore si raggiunge nelle imprese del manifatturiero (42%); in termini dimensionali la quota di imprese con un contratto aziendale con contenuti economici è funzione positiva delle dimensioni aziendali, arrivando a rappresentare l'82% nelle grandi imprese.

5. Dinamica retributiva 2013/2014

L'analisi della dinamica retributiva è stata svolta su un sottocampione di 517 imprese che hanno risposto alle domande sui livelli di retribuzione riferiti agli anni 2013 e 2014. A queste imprese fanno capo 42.646 addetti in esse occupati.

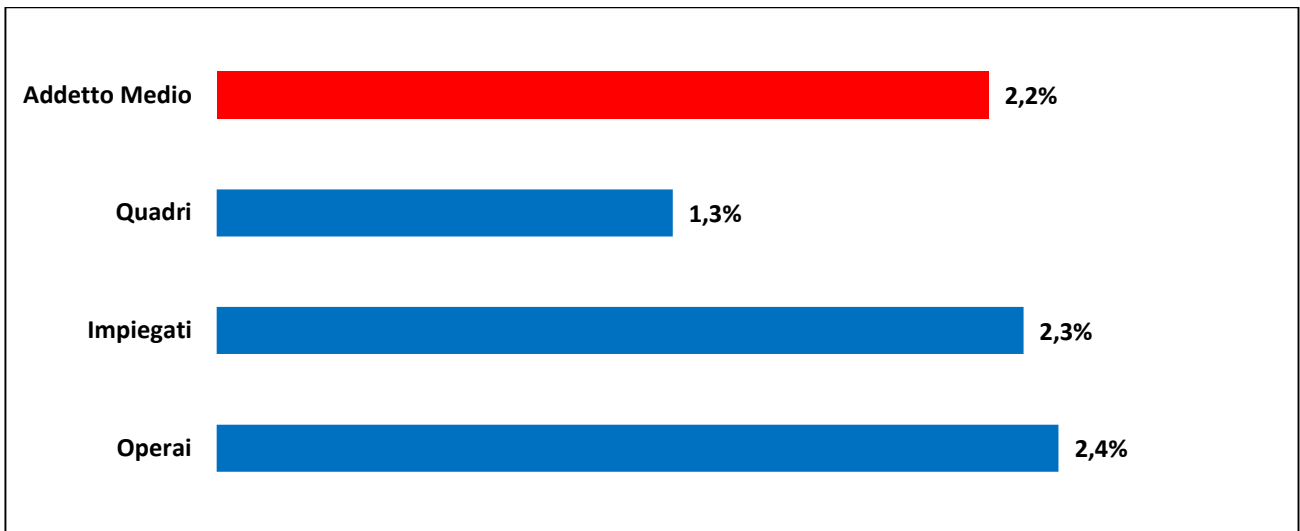
I risultati dell'analisi mostrano che, nel 2014, le retribuzioni sono cresciute mediamente del 2,2% rispetto al 2013 (Grafico 73).





La dinamica retributiva è maggiore per gli operai (2,4%), subito seguita da quella degli impiegati (2,3%), mentre il personale semi-dirigenziale registra un saldo sotto la media regionale, pari all'1,3%.

Grafico 73 - Dinamica retributiva Dic.2014/Dic.2013 per qualifica - Lombardia



L'analisi della dinamica retributiva per macro-settori (dato non riportato nel grafico) mostra che l'aumento in termini reali delle retribuzioni è stato superiore nel settore manifatturiero (2,5%) che nel terziario (1,1%).



TAVOLE STATISTICHE

1. Struttura e flussi dell'occupazione

Tabella 9 - Composizione dell'occupazione dipendente per qualifica - Lombardia 2014

	TOTALE	Micro	Piccole	50-100	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera	LT	ML	MH	HT
Dirigenti	4,1%	2,8%	2,5%	3,7%	3,3%	4,5%	4,8%	3,8%	3,3%	2,1%	3,5%	6,2%
Quadri	10,9%	6,1%	6,6%	6,9%	7,8%	12,4%	12,8%	10,2%	5,8%	4,5%	7,9%	22,1%
Impiegati	47,1%	49,6%	40,0%	39,7%	40,8%	49,7%	66,0%	40,3%	33,9%	27,7%	41,9%	55,3%
Intermedi	1,1%	0,7%	1,6%	1,9%	1,5%	0,9%	0,1%	1,4%	3,2%	1,8%	0,9%	0,4%
Operai	36,9%	40,8%	49,3%	47,8%	46,6%	32,5%	16,2%	44,4%	53,9%	63,9%	45,7%	16,0%
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%
Terziarizzazione implicita	62,0%	58,5%	49,1%	50,3%	51,9%	66,7%	83,7%	54,3%	42,9%	34,3%	53,4%	83,5%

Tabella 10 - Tasso di femminilizzazione dell'occupazione dipendente per qualifica - Lombardia 2014

	TOTALE	Micro	Piccole	50-100	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera	LT	ML	MH	HT
Dirigenti	16,8%	14,5%	14,5%	16,2%	14,6%	17,5%	20,9%	15,0%	19,6%	7,2%	8,9%	20,8%
Quadri	26,8%	30,7%	25,0%	26,7%	25,9%	27,1%	29,6%	25,6%	35,0%	15,7%	18,8%	29,3%
Impiegati	41,4%	56,5%	47,8%	45,4%	44,4%	39,9%	50,1%	36,4%	55,9%	33,2%	32,7%	34,2%
Operai	17,8%	11,9%	18,2%	20,2%	19,4%	17,0%	15,7%	18,0%	40,5%	8,5%	13,6%	25,2%
TOTALE	29,9%	35,2%	30,4%	30,5%	30,0%	29,7%	40,4%	26,1%	44,8%	15,7%	21,8%	30,8%



Tabella 11 - Occupazione dipendente per contratto - Totale occupati - Lombardia 2014

	TOTAL E	Micro	Piccole	50-100	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera	LT	ML	MH	HT
Tempo indeterminato full-time	90,1%	82,1%	87,4%	88,1%	88,4%	91,2%	85,9%	91,7%	88,6%	92,1%	92,0%	92,8%
Tempo indeterminato part-time	5,6%	11,0%	6,9%	6,1%	6,3%	5,2%	8,4%	4,6%	7,1%	3,7%	4,1%	4,5%
TOTALE Indeterminato	95,7%	93,0%	94,3%	94,2%	94,7%	96,3%	94,3%	96,3%	95,7%	95,8%	96,1%	97,4%
Tempo determinato full-time	2,7%	3,9%	3,8%	3,8%	3,8%	2,2%	3,2%	2,5%	3,3%	2,4%	2,9%	1,7%
Tempo determinato part-time	0,3%	0,9%	0,4%	0,4%	0,4%	0,2%	0,7%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
Apprendistato	1,3%	2,1%	1,5%	1,6%	1,1%	1,2%	1,7%	1,1%	0,7%	1,6%	1,0%	0,9%
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 12 - Composizione dell'occupazione dipendente maschile per contratto - Lombardia 2014

	TOTAL E	Micro	Piccole	50-100	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera	LT	ML	MH	HT
Tempo indeterminato full-time	95,1%	91,8%	93,1%	93,0%	93,9%	95,7%	93,3%	95,6%	94,3%	95,2%	95,5%	96,8%
Tempo indeterminato part-time	1,0%	1,8%	1,5%	1,2%	1,2%	0,9%	1,8%	0,8%	1,5%	0,6%	0,6%	0,8%
TOTALE Indeterminato	96,0%	93,6%	94,5%	94,2%	95,1%	96,6%	95,1%	96,3%	95,9%	95,8%	96,0%	97,7%
Tempo determinato full-time	2,5%	3,5%	3,9%	4,0%	3,6%	2,0%	2,8%	2,5%	3,4%	2,4%	2,9%	1,4%
Tempo determinato part-time	0,1%	0,8%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
Apprendistato	1,3%	2,1%	1,4%	1,6%	1,1%	1,3%	1,7%	1,2%	0,6%	1,7%	1,0%	1,0%
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 13 – Composizione dell’occupazione dipendente femminile per contratto - Lombardia 2014

	TOTAL E	Micro	Piccole	50-100	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera	LT	ML	MH	HT
Tempo indeterminato full-time	78,7%	64,4%	74,6%	76,9%	75,7%	80,5%	75,1%	80,7%	81,6%	75,4%	79,5%	83,9%
Tempo indeterminato part-time	16,4%	27,7%	19,1%	17,3%	18,1%	15,2%	18,0%	15,4%	14,0%	20,5%	16,7%	12,8%
TOTALE Indeterminato	95,0%	92,1%	93,7%	94,2%	93,7%	95,7%	93,2%	96,1%	95,6%	95,9%	96,1%	96,7%
Tempo determinato full-time	3,1%	4,6%	3,6%	3,5%	4,1%	2,7%	3,9%	2,7%	3,2%	2,3%	2,7%	2,3%
Tempo determinato part-time	0,6%	1,2%	0,8%	0,7%	0,9%	0,5%	1,2%	0,3%	0,4%	0,6%	0,3%	0,1%
Apprendistato	1,2%	2,0%	1,9%	1,6%	1,3%	1,1%	1,8%	0,9%	0,8%	1,1%	0,9%	0,8%
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 2014

	TOTALE	Micro	Piccole	50-100	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera	LT	ML	MH	HT
Somministrazione a tempo det.	5,6%	7,2%	7,1%	5,4%	7,3%	4,9%	4,5%	6,0%	7,9%	5,6%	6,2%	5,0%
Ore procapite somministrazione	880	561	866	808	862	901	519	979	1007	1020	895	1040
Collaborazione a progetto	2,3%	6,3%	2,3%	1,7%	1,4%	2,5%	6,4%	0,8%	0,9%	0,8%	0,9%	0,5%



Tabella 15 - Quota di imprese che utilizzano le forme di flessibilità - Lombardia 2014

	TOTALE	Micro	Piccole	50-100	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera	LT	ML	MH	HT
Part-time	80,9%	58,1%	80,3%	91,0%	91,1%	96,6%	79,5%	81,4%	84,1%	79,3%	81,9%	80,8%
Tempo determinato	57,7%	29,6%	51,2%	66,4%	71,8%	83,5%	57,5%	57,8%	61,6%	48,9%	62,7%	65,7%
Apprendistato	23,4%	13,8%	18,2%	24,2%	27,4%	40,8%	29,4%	21,2%	17,7%	18,8%	26,2%	21,2%
Somministrazione a tempo det.	42,7%	16,4%	33,7%	50,7%	56,9%	71,8%	28,9%	48,0%	38,4%	49,7%	53,0%	47,5%
Co.co.pro	42,3%	29,9%	34,7%	43,6%	46,9%	67,5%	42,0%	42,4%	39,7%	39,0%	47,6%	44,4%

Tabella 16 - Struttura dell'occupazione dipendente per livello di scolarizzazione - Lombardia 2014

	TOTALE	Micro	Piccole	50-100	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera	LT	ML	MH	HT
Laureati 3+2	22,0%	14,8%	11,8%	13,8%	15,7%	25,8%	37,8%	19,6%	12,5%	7,4%	16,2%	39,2%
Laureati triennali	3,2%	3,0%	2,2%	1,8%	2,1%	3,7%	7,0%	2,6%	2,3%	1,1%	2,1%	4,8%
Totale Laureati	25,1%	17,8%	14,0%	15,6%	17,7%	29,5%	44,9%	22,2%	14,8%	8,5%	18,3%	44,0%
Diplomati	40,2%	43,5%	39,8%	36,7%	39,0%	40,6%	42,7%	39,8%	33,3%	34,3%	42,1%	45,1%
Titolo inferiore	34,7%	38,7%	46,1%	47,6%	43,3%	29,9%	12,4%	38,0%	51,9%	57,2%	39,5%	10,9%
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 17 - Composizione delle assunzioni per tipologia di contratto - Lombardia 2014

	TOTALE	Micro	Piccole	50-100	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera	LT	ML	MH	HT
Tempo indeterminato	32,8%	27,5%	35,4%	19,9%	28,9%	34,8%	31,9%	33,3%	20,8%	28,2%	35,6%	52,2%
Tempo determinato	59,3%	64,1%	56,2%	71,8%	64,7%	56,6%	59,0%	59,6%	75,6%	61,3%	59,2%	36,0%
Apprendistato	7,9%	8,4%	8,4%	8,3%	6,4%	8,6%	9,1%	7,1%	3,6%	10,5%	5,2%	11,8%
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 18 - Tassi di turnover dell'occupazione dipendente - Lombardia 2014

	TOTALE	Micro	Piccole	50-100	Medie	Grandi	Attività Terziarie	Industria Manifatturiera	LT	ML	MH	HT
Turnover in entrata	7,9%	11,8%	9,3%	11,7%	10,5%	6,8%	10,8%	6,9%	11,3%	5,9%	7,0%	5,0%
Turnover in uscita	-8,9%	-13,8%	-8,8%	-12,1%	-10,7%	-8,1%	-10,5%	-8,3%	-12,0%	-7,6%	-7,6%	-7,6%
SALDO OCCUPAZIONALE	-1,0%	-2,0%	0,5%	-0,4%	-0,2%	-1,3%	0,3%	-1,4%	-0,7%	-1,7%	-0,6%	-2,6%



2. Orari e assenze dal lavoro

In questa sezione sono riportati i principali risultati regionali raggiunti dall'indagine per classe dimensionale e macro-settore.

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 19 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Lombardia 2014

ORE LAVORABILI: 1.662	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	5,1	4,0	4,8	0,3%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale	47,8	57,4	50,3	2,9%	3,5%	3,0%
Congedi retribuiti	6,5	76,0	24,7	0,4%	4,6%	1,5%
Altri permessi retribuiti	17,9	21,6	18,9	1,1%	1,3%	1,1%
Sciopero	5,4	8,8	6,3	0,3%	0,5%	0,4%
Permessi non retribuiti	3,0	1,7	2,7	0,2%	0,1%	0,2%
Assemblea	1,5	1,0	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	87,1	170,5	108,9	5,2%	10,3%	6,6%

Tabella 20 - Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Lombardia 2014

ORE LAVORABILI: 1.679	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,5	2,9	1,8	0,1%	0,2%	0,1%
Malattia non professionale	19,3	28,1	21,5	1,1%	1,7%	1,3%
Congedi retribuiti	4,7	59,3	18,1	0,3%	3,5%	1,1%
Altri permessi retribuiti	9,6	11,7	10,1	0,6%	0,7%	0,6%
Sciopero	7,3	8,9	7,7	0,4%	0,5%	0,5%
Permessi non retribuiti	0,3	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	43,0	111,4	59,8	2,6%	6,6%	3,6%



Tabella 21 – Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi - Lombardia 2014

ORE LAVORABILI: 1.673	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,5	3,7	2,9	0,1%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	34,0	49,8	39,6	2,0%	3,0%	2,4%
Congedi retribuiti	7,7	83,2	34,5	0,5%	5,0%	2,1%
Altri permessi retribuiti	16,8	23,5	19,1	1,0%	1,4%	1,1%
Sciopero	4,1	8,5	5,6	0,2%	0,5%	0,3%
Permessi non retribuiti	1,4	1,0	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	0,8	0,6	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	67,2	170,3	103,7	4,0%	10,2%	6,2%

Tabella 22 – Ore perdute e tassi di assenza - Operai- Lombardia 2014

ORE LAVORABILI: 1.643	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	8,5	5,3	8,1	0,5%	0,3%	0,5%
Malattia non professionale	68,6	94,8	72,5	4,2%	5,9%	4,4%
Congedi retribuiti	5,8	62,7	14,3	0,4%	3,9%	0,9%
Altri permessi retribuiti	21,2	21,1	21,2	1,3%	1,3%	1,3%
Sciopero	6,2	9,8	6,7	0,4%	0,6%	0,4%
Permessi non retribuiti	5,3	4,3	5,1	0,3%	0,3%	0,3%
Assemblea	2,5	2,6	2,5	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	118,1	200,5	130,4	7,2%	12,4%	7,9%

2.1.1 Industria manifatturiera

Tabella 23 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Industria manifatturiera - 2014

ORE LAVORABILI: 1.660	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	5,2	4,0	4,9	0,3%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale	48,4	54,3	49,8	2,9%	3,3%	3,0%
Congedi retribuiti	6,7	70,8	21,9	0,4%	4,3%	1,3%
Altri permessi retribuiti	17,2	18,6	17,5	1,0%	1,1%	1,1%
Sciopero	5,9	9,8	6,8	0,4%	0,6%	0,4%
Permessi non retribuiti	3,5	2,2	3,2	0,2%	0,1%	0,2%
Assemblea	1,7	1,2	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	88,7	160,9	105,8	5,3%	9,7%	6,4%



Tabella 24 - Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Industria manifatturiera - 2014

ORE LAVORABILI: 1.677	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,5	3,4	1,9	0,1%	0,2%	0,1%
Malattia non professionale	18,7	25,7	20,4	1,1%	1,5%	1,2%
Congedi retribuiti	5,4	54,1	16,9	0,3%	3,2%	1,0%
Altri permessi retribuiti	9,3	10,5	9,6	0,6%	0,6%	0,6%
Sciopero	8,9	10,2	9,2	0,5%	0,6%	0,6%
Permessi non retribuiti	0,4	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,5	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	44,6	104,4	58,8	2,7%	6,2%	3,5%

Tabella 25 - Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi - Industria manifatturiera - 2014

ORE LAVORABILI: 1.678	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,4	3,7	2,8	0,1%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	32,3	41,2	35,2	1,9%	2,4%	2,1%
Congedi retribuiti	8,3	77,2	30,6	0,5%	4,6%	1,8%
Altri permessi retribuiti	14,9	19,3	16,4	0,9%	1,1%	1,0%
Sciopero	4,5	9,5	6,1	0,3%	0,6%	0,4%
Permessi non retribuiti	1,7	1,4	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	1,0	0,7	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	65,1	153,0	93,5	3,9%	9,1%	5,6%

Tabella 26 - Ore perdute e tassi di assenza - Operai - Industria manifatturiera - 2014

ORE LAVORABILI: 1.638	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	8,4	4,8	7,8	0,5%	0,3%	0,5%
Malattia non professionale	67,9	92,9	71,7	4,1%	5,8%	4,4%
Congedi retribuiti	5,6	64,3	14,6	0,3%	4,0%	0,9%
Altri permessi retribuiti	20,8	20,2	20,7	1,3%	1,3%	1,3%
Sciopero	6,3	10,2	6,9	0,4%	0,6%	0,4%
Permessi non retribuiti	5,7	4,5	5,5	0,3%	0,3%	0,3%
Assemblea	2,7	2,7	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	117,3	199,6	130,0	7,1%	12,4%	7,9%



2.1.2 Attività terziarie

Tabella 27 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Attività terziarie - 2014

ORE LAVORABILI: 1.670	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,3	4,0	4,2	0,3%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	44,9	65,3	52,2	2,7%	4,0%	3,1%
Congedi retribuiti	5,7	89,5	35,5	0,3%	5,4%	2,1%
Altri permessi retribuiti	21,0	29,7	24,1	1,2%	1,8%	1,4%
Sciopero	3,2	6,3	4,3	0,2%	0,4%	0,3%
Permessi non retribuiti	0,6	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,3	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	80,1	195,5	121,1	4,8%	11,9%	7,3%

Tabella 28 - Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Attività terziarie - 2014

ORE LAVORABILI: 1.685	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,5	1,4	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	21,6	35,2	25,4	1,3%	2,1%	1,5%
Congedi retribuiti	2,0	74,7	22,2	0,1%	4,5%	1,3%
Altri permessi retribuiti	10,6	15,6	12,0	0,6%	0,9%	0,7%
Sciopero	1,5	5,0	2,5	0,1%	0,3%	0,1%
Permessi non retribuiti	0,1	0,3	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,0	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	37,3	132,2	63,6	2,2%	7,9%	3,8%

Tabella 29 - Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi - Attività terziarie - 2014

ORE LAVORABILI: 1.661	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,8	3,8	3,2	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	38,9	65,6	50,4	2,3%	4,0%	3,0%
Congedi retribuiti	5,9	94,1	43,8	0,4%	5,7%	2,6%
Altri permessi retribuiti	22,1	31,0	25,9	1,3%	1,9%	1,6%
Sciopero	2,9	6,6	4,5	0,2%	0,4%	0,3%
Permessi non retribuiti	0,5	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,2	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	73,2	201,8	128,5	4,4%	12,3%	7,7%



Tabella 30 – Ore perdute e tassi di assenza - Operai – Attività terziarie - 2014

ORE LAVORABILI: 1.699	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	10,0	13,0	10,3	0,6%	0,8%	0,6%
Malattia non professionale	76,3	126,9	81,2	4,5%	7,8%	4,8%
Congedi retribuiti	7,5	35,9	10,3	0,4%	2,2%	0,6%
Altri permessi retribuiti	24,7	36,4	25,8	1,4%	2,2%	1,5%
Sciopero	5,3	3,3	5,1	0,3%	0,2%	0,3%
Permessi non retribuiti	1,4	0,5	1,3	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea	0,7	0,3	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	125,9	216,3	134,7	7,4%	13,3%	7,9%

2.1.3 Micro imprese

Tabella 31 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Micro imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.689	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	4,0	1,2	3,2	0,2%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale	38,3	34,2	37,1	2,3%	2,0%	2,2%
Congedi retribuiti	2,6	58,0	18,1	0,2%	3,4%	1,1%
Altri permessi retribuiti	7,8	10,7	8,6	0,5%	0,6%	0,5%
Sciopero	5,4	4,2	5,1	0,3%	0,2%	0,3%
Permessi non retribuiti	0,2	1,3	0,5	0,0%	0,1%	0,0%
Assemblea	0,3	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	58,6	109,9	73,0	3,5%	6,4%	4,3%

Tabella 32 – Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Micro imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.711	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	5,2	0,0	3,9	0,3%	0,0%	0,2%
Malattia non professionale	19,4	40,6	24,6	1,1%	2,4%	1,4%
Congedi retribuiti	0,0	44,4	11,1	0,0%	2,6%	0,6%
Altri permessi retribuiti	3,6	7,9	4,7	0,2%	0,5%	0,3%
Sciopero	1,2	1,6	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,2	0,3	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	29,7	94,7	45,9	1,7%	5,6%	2,7%



Tabella 33 – Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi - Micro imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.714	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,3	1,5	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	19,2	28,6	23,6	1,1%	1,7%	1,4%
Congedi retribuiti	5,6	58,6	30,5	0,3%	3,4%	1,8%
Altri permessi retribuiti	5,1	9,4	7,1	0,3%	0,5%	0,4%
Sciopero	1,2	4,5	2,8	0,1%	0,3%	0,2%
Permessi non retribuiti	0,4	1,1	0,7	0,0%	0,1%	0,0%
Assemblea	0,1	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	33,9	103,8	66,8	2,0%	6,0%	3,9%

Tabella 34 – Ore perdute e tassi di assenza - Operai - Micro imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.659	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,9	0,2	4,5	0,3%	0,0%	0,3%
Malattia non professionale	52,3	64,5	53,4	3,2%	3,9%	3,2%
Congedi retribuiti	1,1	60,5	6,1	0,1%	3,7%	0,4%
Altri permessi retribuiti	10,0	20,0	10,8	0,6%	1,2%	0,7%
Sciopero	8,5	3,7	8,1	0,5%	0,2%	0,5%
Permessi non retribuiti	0,1	3,1	0,3	0,0%	0,2%	0,0%
Assemblea	0,4	0,9	0,4	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE	77,2	152,9	83,6	4,7%	9,2%	5,0%

2.1.4 Piccole imprese

Tabella 35 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Piccole imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.686	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	7,3	4,5	6,5	0,4%	0,3%	0,4%
Malattia non professionale	42,6	58,5	46,8	2,5%	3,5%	2,8%
Congedi retribuiti	4,7	53,8	17,7	0,3%	3,2%	1,0%
Altri permessi retribuiti	10,1	10,0	10,0	0,6%	0,6%	0,6%
Sciopero	4,5	4,5	4,5	0,3%	0,3%	0,3%
Permessi non retribuiti	0,5	0,1	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,7	0,5	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	70,3	131,8	86,6	4,2%	7,8%	5,1%



Tabella 36 - Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Piccole imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.714	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	0,9	1,4	1,0	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	20,5	24,7	21,4	1,2%	1,4%	1,2%
Congedi retribuiti	4,0	50,4	14,4	0,2%	3,0%	0,8%
Altri permessi retribuiti	5,6	7,0	5,9	0,3%	0,4%	0,3%
Sciopero	4,0	1,0	3,3	0,2%	0,1%	0,2%
Permessi non retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,3	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	35,3	84,9	46,3	2,1%	5,0%	2,7%

Tabella 37 - Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi- Piccole imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.701	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,4	3,6	2,9	0,1%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale	26,3	38,4	31,3	1,5%	2,3%	1,8%
Congedi retribuiti	5,6	55,4	26,0	0,3%	3,3%	1,5%
Altri permessi retribuiti	9,5	10,1	9,7	0,6%	0,6%	0,6%
Sciopero	2,6	3,3	2,9	0,2%	0,2%	0,2%
Permessi non retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	46,8	111,3	73,2	2,7%	6,6%	4,3%

Tabella 38 - Ore perdute e tassi di assenza - Operai- Piccole imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.670	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	10,7	6,9	10,1	0,6%	0,4%	0,6%
Malattia non professionale	54,1	104,2	62,1	3,2%	6,3%	3,7%
Congedi retribuiti	4,3	51,3	11,8	0,3%	3,1%	0,7%
Altri permessi retribuiti	10,9	10,4	10,8	0,7%	0,6%	0,6%
Sciopero	5,6	7,3	5,9	0,3%	0,4%	0,4%
Permessi non retribuiti	0,7	0,3	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,9	0,6	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	87,2	181,0	102,1	5,2%	10,9%	6,1%



2.1.5 Medie imprese

Tabella 39 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Medie imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.671	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	6,3	3,0	5,4	0,4%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale	53,4	52,2	53,0	3,2%	3,1%	3,2%
Congedi retribuiti	4,8	62,7	20,2	0,3%	3,8%	1,2%
Altri permessi retribuiti	14,4	16,7	15,0	0,9%	1,0%	0,9%
Sciopero	4,6	6,6	5,1	0,3%	0,4%	0,3%
Permessi non retribuiti	1,6	0,8	1,4	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea	1,8	1,3	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	86,9	143,3	101,9	5,2%	8,6%	6,1%

Tabella 40 – Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Medie imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.701	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	1,9	2,1	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	20,0	30,1	22,4	1,2%	1,8%	1,3%
Congedi retribuiti	3,6	58,4	16,5	0,2%	3,5%	1,0%
Altri permessi retribuiti	9,8	14,2	10,9	0,6%	0,8%	0,6%
Sciopero	0,7	0,8	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,4	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	36,5	105,9	52,8	2,1%	6,3%	3,1%

Tabella 41 – Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi - Medie imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.700	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	2,4	2,3	2,3	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	33,7	41,8	36,8	2,0%	2,5%	2,2%
Congedi retribuiti	5,5	73,4	31,5	0,3%	4,3%	1,9%
Altri permessi retribuiti	13,2	17,3	14,8	0,8%	1,0%	0,9%
Sciopero	2,7	6,5	4,1	0,2%	0,4%	0,2%
Permessi non retribuiti	0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	1,0	0,7	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	58,8	142,1	90,7	3,5%	8,4%	5,3%



Tabella 42 – Ore perdute e tassi di assenza - Operai - Medie imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.639	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	9,7	4,7	8,9	0,6%	0,3%	0,5%
Malattia non professionale	72,0	79,0	73,1	4,4%	5,0%	4,5%
Congedi retribuiti	4,5	42,3	10,9	0,3%	2,7%	0,7%
Altri permessi retribuiti	16,0	16,0	16,0	1,0%	1,0%	1,0%
Sciopero	6,5	8,4	6,8	0,4%	0,5%	0,4%
Permessi non retribuiti	2,7	2,2	2,7	0,2%	0,1%	0,2%
Assemblea	2,5	2,7	2,5	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	114,0	155,3	120,9	6,9%	9,8%	7,4%

2.1.6 Grandi imprese

Tabella 43 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Grandi imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.656	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	4,5	4,3	4,4	0,3%	0,3%	0,3%
Malattia non professionale	46,5	59,5	49,9	2,8%	3,6%	3,0%
Congedi retribuiti	7,3	82,8	26,9	0,4%	5,0%	1,6%
Altri permessi retribuiti	19,9	24,6	21,1	1,2%	1,5%	1,3%
Sciopero	5,8	10,0	6,9	0,3%	0,6%	0,4%
Permessi non retribuiti	3,7	2,1	3,3	0,2%	0,1%	0,2%
Assemblea	1,5	1,0	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	89,1	184,4	113,8	5,4%	11,2%	6,9%

Tabella 44 – Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Grandi imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.672	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,4	3,1	1,8	0,1%	0,2%	0,1%
Malattia non professionale	19,1	27,7	21,2	1,1%	1,7%	1,3%
Congedi retribuiti	5,0	60,0	18,7	0,3%	3,6%	1,1%
Altri permessi retribuiti	9,7	11,4	10,2	0,6%	0,7%	0,6%
Sciopero	9,1	11,0	9,6	0,5%	0,7%	0,6%
Permessi non retribuiti	0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	45,0	113,8	62,2	2,7%	6,8%	3,7%



Tabella 45 – Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi - Grandi imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.662	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,5	4,2	3,1	0,2%	0,3%	0,2%
Malattia non professionale	34,8	53,7	41,2	2,1%	3,2%	2,5%
Congedi retribuiti	8,5	88,9	35,9	0,5%	5,4%	2,2%
Altri permessi retribuiti	18,3	26,7	21,1	1,1%	1,6%	1,3%
Sciopero	4,5	9,6	6,3	0,3%	0,6%	0,4%
Permessi non retribuiti	1,7	1,4	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	0,7	0,6	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	71,0	185,1	109,9	4,3%	11,2%	6,6%

Tabella 46 – Ore perdute e tassi di assenza - Operai - Grandi imprese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.641	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	7,8	5,5	7,5	0,5%	0,3%	0,5%
Malattia non professionale	69,3	102,9	74,0	4,2%	6,4%	4,5%
Congedi retribuiti	6,7	76,0	16,4	0,4%	4,7%	1,0%
Altri permessi retribuiti	25,1	25,5	25,2	1,5%	1,6%	1,5%
Sciopero	6,0	11,1	6,7	0,4%	0,7%	0,4%
Permessi non retribuiti	7,2	6,0	7,0	0,4%	0,4%	0,4%
Assemblea	2,7	2,8	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	124,8	229,8	139,5	7,6%	14,2%	8,5%

3 Livelli retributivi

In questa sezione sono riportati i principali risultati raggiunti dall'indagine relativamente ai livelli retributivi organizzati in due sezioni:

- La prima sezione include i livelli retributivi e l'incidenza del premio variabile, per macro-settore e classe dimensionale a livello regionale.
- La seconda sezione include i livelli retributivi per qualifica riferiti ai principali contratti.





3.1 Totale Lombardia

Tabella 47 - Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile - Lombardia, dic. 2014

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	27.941	4,3%
Impiegati/Intermedi	38.211	4,2%
Quadri	62.772	5,4%
ADDETTO MEDIO	37.370	4,5%

3.1.1 Industria manifatturiera

Tabella 48 - Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile - Industria manifatturiera, dic. 2014

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	27.915	4,3%
Impiegati/Intermedi	39.026	4,3%
Quadri	62.192	4,9%
ADDETTO MEDIO	37.009	4,4%

3.1.2 Attività terziarie

Tabella 49 - Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile - Attività terziarie, dic. 2014

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	28.250	3,6%
Impiegati/Intermedi	36.166	3,8%
Quadri	64.913	7,1%
ADDETTO MEDIO	38.832	4,5%





3.1.3 Micro imprese

Tabella 50 – Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile - Micro imprese, dic. 2014

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	26.609	0,7%
Impiegati/Intermedi	33.536	1,3%
Quadri	57.538	2,6%
ADDETTO MEDIO	31.890	1,2%

3.1.4 Piccole imprese

Tabella 51 – Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile - Piccole imprese, dic. 2014

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	26.844	1,2%
Impiegati/Intermedi	35.287	1,9%
Quadri	62.175	4,3%
ADDETTO MEDIO	32.823	1,9%

3.1.5 Medie imprese

Tabella 52 – Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile - Medie imprese, dic. 2014

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	26.887	2,8%
Impiegati/Intermedi	37.896	2,9%
Quadri	63.591	5,0%
ADDETTO MEDIO	34.874	3,2%





3.1.6 Grandi imprese

Tabella 53 - Livelli retributivi (in Euro) e incidenza del premio variabile - Grandi imprese, dic. 2014

	Livelli retributivi	Incidenza premio variabile
Operai	28.603	5,3%
Impiegati/Intermedi	38.547	4,7%
Quadri	62.668	5,5%
ADDETTO MEDIO	38.636	5,0%



3.2 Livelli retributivi per i contratti principali

3.2.1 Alimentare

Tabella 54 - Livelli retributivi (in Euro) per qualifica nel contratto alimentare - 2014

		Numero dipendenti	Retribuzione lorda mensile (dicembre 2014)	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione lorda annua
				Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premi o variabili	Altri premi, mensilità aggiuntive	
				A	B	C	C	D	C	
Operai	6	0,1%	1.516	1.460	44	0	12	133	778	20.623
	5	6,9%	1.698	1.556	51	2	89	519	1.738	24.337
	4	20,4%	1.911	1.652	92	15	152	1.274	2.159	28.279
	3	12,7%	2.082	1.748	115	71	148	1.262	2.191	30.520
	3A	4,8%	2.312	1.891	117	164	139	908	1.908	32.868
Impiegati/Intermedi	5	0,6%	1.654	1.556	35	15	47	150	1.563	23.213
	4	1,8%	1.865	1.652	42	70	101	667	2.370	27.279
	3	4,2%	2.113	1.748	72	99	195	812	2.365	30.652
	3A	5,3%	2.339	1.891	110	172	166	1.217	2.694	34.316
	2	13,2%	2.637	2.083	131	265	158	1.503	3.273	39.056
	1	15,4%	3.260	2.418	176	486	179	1.185	3.746	47.306
	1S	2,2%	4.023	2.641	282	923	177	1.037	2.129	55.460
Quadri	1S	12,5%	4.628	2.706	227	1.293	402	3.137	5.774	69.073





3.2.2 Chimico

Tabella 55 - Livelli retributivi (in Euro) per qualifica nel contratto chimico - 2014

		Numero dipendenti	Retribuzione lorda mensile (dicembre 2014)	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione lorda annua
				Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premi o variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive	
				A	B	C	C	D	C	
Operai	F	0,2%	1.658	1.451	9	37	161	759	607	22.925
	E 4	1,4%	1.633	1.520	10	15	88	835	1.133	23.197
	E 3	2,5%	1.724	1.556	15	19	133	747	1.236	24.390
	E 2	3,9%	1.889	1.607	17	38	227	1.024	1.740	27.318
	E 1	5,0%	1.943	1.675	20	38	210	1.227	1.195	27.684
	D 3	6,0%	2.103	1.758	29	67	249	1.454	1.887	30.678
	D 1	5,7%	2.242	1.875	31	130	206	1.544	1.920	32.616
Impiegati/Intermedi	F	0,0%	1.632	1.451	0	88	92	764	250	22.227
	E 3	0,2%	1.771	1.556	15	84	116	661	1.295	24.979
	E 2	0,5%	1.810	1.607	16	92	95	645	1.094	25.264
	E 1	0,6%	1.874	1.675	14	36	149	1.031	1.129	26.524
	D 3	2,1%	2.040	1.758	19	83	180	989	1.475	28.985
	D 2	1,6%	2.119	1.798	21	93	206	981	1.667	30.191
	D 1	4,9%	2.244	1.875	22	127	220	1.151	2.095	32.425
	C 2	7,4%	2.375	1.943	27	178	227	2.050	2.331	35.257
	C 1	8,4%	2.584	2.005	23	244	313	1.768	2.440	37.806
	B 2	8,5%	2.866	2.223	27	308	309	2.428	3.090	42.778
B 1	16,2%	3.278	2.290	29	482	476	4.538	5.017	52.164	
Quadri	A 3	12,9%	3.640	2.495	26	712	407	3.978	4.692	55.988
	A 2	3,2%	4.167	2.545	27	1.016	579	5.935	4.952	65.058
	A 1	8,7%	4.753	2.717	39	1.355	641	4.782	6.823	73.389



3.2.3 Gomma

Tabella 56 - Livelli retributivi (in Euro) per qualifica nel contratto gomma - 2014

		Numero dipendenti	Retribuzione lorda mensile (dicembre 2014)	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione lorda annua
				Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premi o variabili	Altri premi, mensilità aggiuntive	
				A	B	C	C	D	C	
Operai	I	0,6%	1.437	1.310	14	7	107	140	337	19.162
	H	13,0%	1.580	1.449	39	29	64	528	653	21.721
	G	16,9%	1.699	1.515	49	52	84	484	1.111	23.687
	F	23,0%	1.842	1.620	56	66	101	810	1.715	26.477
	E	8,2%	2.017	1.665	59	142	151	862	1.773	28.857
	D	4,2%	2.205	1.737	67	276	125	844	1.524	31.033
Impiegati/Intermedi	F	2,1%	1.841	1.620	40	105	77	508	607	25.053
	E	3,7%	2.053	1.665	55	212	121	795	1.395	28.877
	D	0,3%	2.252	1.737	52	254	208	759	1.060	31.088
	C	13,4%	2.344	1.758	64	378	144	768	1.694	32.929
	B	0,8%	2.540	1.780	51	401	309	471	1.697	35.194
	A	8,2%	2.958	1.891	74	747	246	1.046	2.350	41.843
Quadri	Q	5,6%	4.365	2.009	106	1.787	464	1.656	3.444	61.849



3.2.4 Meccanica

Tabella 57 - Livelli retributivi (in Euro) per qualifica nel contratto meccanico - 2014

		Numero dipendenti	Retribuzione lorda mensile (dicembre 2014)	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione lorda annua
				Pag a Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive	
Operai	1	0,0%	1.418	1.267	23	58	70	514	399	19.348
	2	0,4%	1.580	1.396	34	28	121	700	806	22.041
	3	9,2%	1.776	1.546	74	44	112	1.134	877	25.104
	3s	0,1%	1.810	1.578	87	52	93	1.087	1.153	25.770
	4	14,8%	1.930	1.612	101	74	143	1.302	1.252	27.641
	5	18,2%	2.121	1.725	133	124	139	1.628	1.570	30.770
	5s	2,9%	2.362	1.847	175	146	194	1.612	2.184	34.502
Impiegati/Intermedi	2	0,1%	1.548	1.396	45	44	63	295	363	20.779
	3	0,7%	1.763	1.546	54	69	95	453	663	24.034
	4	2,6%	1.966	1.612	66	138	150	810	984	27.359
	5	9,9%	2.250	1.725	114	252	158	1.473	1.146	31.863
	5s	5,2%	2.447	1.847	153	278	169	1.458	1.131	34.397
	6	15,0%	2.826	1.982	142	468	234	1.839	1.105	39.683
	7	11,4%	3.411	2.213	171	734	293	1.686	1.496	47.524
Quadri	8	9,6%	4.235	2.268	175	1.466	326	1.644	2.002	58.706



3.2.5 Grafico

Tabella 58 – Livelli retributivi (in Euro) per qualifica nel contratto grafico - 2014

		Numero dipendenti	Retribuzione lorda mensile (dicembre 2014)	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione lorda annua
				Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premi o variabili	Altri premi, mensilità aggiuntive	
				A	B	C	C	D	C	
Operai	E	0,3%	1.337	1.251	17	49	20	69	587	18.037
	D2	0,5%	1.412	1.354	49	0	8	365	565	19.280
	D1	0,6%	1.532	1.438	24	11	60	162	1.461	21.543
	C2	1,2%	1.685	1.536	35	70	44	352	1.032	23.294
	C1	4,5%	1.809	1.673	39	58	39	184	864	24.563
	B3	1,7%	1.913	1.773	36	65	39	316	630	25.811
	B2	2,7%	2.102	1.868	56	133	46	128	1.374	28.827
	B1	1,8%	2.260	1.960	65	189	46	189	3.160	32.727
	B1S	2,1%	2.184	2.003	103	13	65	0	9.913	38.299
Impiegati/Intermedi	D2	0,2%	1.568	1.354	36	155	23	0	3.068	23.458
	C2	1,3%	1.672	1.536	57	23	57	183	1.957	23.870
	C1	3,1%	1.851	1.673	61	80	37	189	1.992	26.247
	B3	0,5%	1.956	1.773	34	72	77	280	908	26.610
	B2	14,2%	2.097	1.868	56	137	37	187	3.130	30.581
	B1	19,8%	2.280	1.960	70	200	51	248	4.415	34.306
	B1S	7,2%	2.205	2.003	110	53	40	0	9.260	37.928
	A	14,3%	2.811	2.064	75	544	128	731	5.000	42.274
	AS	7,3%	3.213	2.344	67	729	73	496	7.351	49.613
Quadri	Q	16,7%	4.247	2.359	66	1.681	139	1.955	8.076	65.236



3.2.6 Terziario

Tabella 59 – Livelli retributivi (in Euro) per qualifica nel contratto terziario - 2014

		Numero dipendenti	Retribuzione lorda mensile (dicembre 2014)	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione lorda annua
				Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive	
				A	B	C	C	D	C	
	V I	0,1%	1.543	1.337	24	120	62	0	1.868	21.929
	V	1,2%	1.623	1.432	56	79	55	10	1.758	22.862
	I V	1,2%	1.882	1.532	25	107	219	7	2.559	27.037
	II I	1,4%	2.142	1.693	37	100	312	67	3.137	31.051
	II	0,6%	2.403	1.895	103	273	132	510	2.406	34.153
	I	0,0%	2.571	2.115	123	290	43	2.500	2.555	38.472
Impiegati/Intermedi	V I	0,1%	1.662	1.337	21	80	224	233	1.587	23.424
	V	2,7%	1.675	1.432	46	104	93	383	1.124	23.283
	I V	8,6%	1.730	1.532	34	71	93	1.017	1.768	25.281
	II I	24,9%	1.948	1.693	40	100	115	1.409	1.113	27.843
	II	20,3%	2.446	1.895	53	309	189	1.903	2.005	35.709
	I	21,8%	2.956	2.115	70	533	239	2.990	2.548	43.971
Quadri	Q	17,0%	4.293	2.550	73	1.368	302	6.095	3.818	65.724





3.2.7 Tessile

Tabella 60 - Livelli retributivi (in Euro) per qualifica nel contratto tessile - 2014

		Numero dipendenti	Retribuzione lorda mensile (dicembre 2014)	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione lorda annua
				Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive	
				A	B	C	C	D	C	
Operai	1	0,3%	1.283	1.155	23	50	55	541	213	17.428
	2	15,5%	1.676	1.438	29	24	184	150	631	22.565
	2S	0,4%	1.659	1.471	35	9	144	168	787	22.516
	3	25,7%	1.760	1.514	34	37	175	474	480	23.833
	3S	2,0%	1.731	1.548	36	25	123	522	456	23.484
	4	17,1%	1.836	1.584	31	115	106	522	970	25.358
	5	5,7%	2.160	1.667	36	256	200	533	982	29.589
Impiegati/ Intermedi	2	0,2%	1.671	1.438	11	35	187	623	0	22.352
	3	1,9%	1.701	1.514	24	72	91	432	458	22.998
	4	3,8%	1.855	1.584	34	157	81	350	775	25.243
	5	12,6%	2.121	1.667	41	321	92	551	975	29.105
	6	7,7%	2.621	1.780	46	626	169	925	1.082	36.081
	7	4,7%	3.766	1.897	63	1.431	375	769	1.794	51.523
Quadri	8	2,3%	5.137	2.010	52	2.391	684	1.363	2.779	70.928



3.2.8 Carta

Tabella 61 - Livelli retributivi (in Euro) per qualifica nel contratto carta - 2014

		Numero dipendenti	Retribuzione lorda mensile (dicembre 2014)	di cui:				Importi annuali erogati nel 2014		Retribuzione lorda annua
				Paga Base	Scatti di anzianità	Superminimo individuale	Altre voci mensili	Premio variabile	Altri premi, mensilità aggiuntive	
				A	B	C	C	D	C	
Operai	E	0,2%	1.331	1.251	0	0	80	0	0	17.303
	D2	1,4%	1.396	1.333	10	0	54	207	130	18.484
	D1	1,3%	1.492	1.407	18	40	27	573	279	20.251
	C3	15,7%	1.615	1.467	47	56	46	1.079	420	22.492
	C2	18,9%	1.721	1.541	51	74	54	1.164	724	24.258
	C1	22,4%	1.863	1.645	59	115	44	1.505	657	26.381
	C1S	3,0%	1.969	1.703	65	100	101	1.296	208	27.099
	B2	11,0%	2.065	1.802	65	122	76	1.502	774	29.121
	B2S	0,2%	2.576	1.860	69	630	17	250	130	33.872
	B1	0,3%	2.503	1.905	55	527	15	1.045	887	34.473
Impiegati/Intermedi	C3	1,0%	1.860	1.467	26	321	47	1.979	138	26.301
	C2	0,8%	1.837	1.541	45	212	40	683	297	24.860
	C1	1,7%	2.000	1.645	50	256	49	733	442	27.178
	B2	6,4%	2.413	1.802	61	472	78	1.005	293	32.667
	B1	7,4%	2.560	1.905	71	437	147	1.561	745	35.587
	A	3,8%	3.580	2.085	77	1.126	291	1.500	518	48.560
	AS	1,0%	3.619	2.361	56	905	297	1.240	444	48.726
Quadri	Q	3,5%	4.608	2.368	61	1.921	258	1.785	476	62.168





4 Dati provinciali

In questa sezione sono riportati i principali risultati territoriali raggiunti dal Rapporto. Si ricorda che l'Indagine 2015, a differenza delle passate, presenta i dati territoriali in base al criterio provinciale e non all'appartenenza delle imprese alle Associazioni territoriali del Sistema Confindustria Lombardia.

I questionari delle provincie di Varese, Bergamo, Brescia hanno superato la soglia di rappresentatività e sono, quindi, in grado di offrire una rappresentazione strettamente provinciale. Per continuità territoriale Milano e Monza hanno deciso di dare vita all'aggregato "Area metropolitana". Per le restanti provincie non sono stati raccolti questionari sufficienti, che possono fornire delle interpretazioni rappresentative e, per questo motivo, sono state aggregate nelle seguenti macro aree: Lombardia Nord (Como, Lecco e Sondrio) e Lombardia Sud (Pavia, Mantova, Cremona e Lodi).

Per ogni provincia viene fornita, inizialmente, una scheda riassuntiva dei principali indicatori riferiti a:

- Orari e assenze dal lavoro
- Retribuzioni di fatto

4.1 Lombardia Nord

Tabella 62 - Scheda riassuntiva - Lombardia Nord - 2014

	Lombardia Nord	LOMBARDIA
Ore lavorabili	1.666	1.662
Ore lavorate	1.550	1.553
Ore di assenza	115	109
Tassi di assenza	6,9%	6,6%
Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG	31%	24%
Quota di imprese che hanno fatto straordinari	80%	78%
Livelli retributivi medi	31.525	37.370
Diffusione del premio variabile	54%	55%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale)	3,1%	4,5%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale) - Solo beneficiari	4,1%	5,7%
Quota di imprese con contratto aziendale con contenuti economici	39%	38,7%



Tabella 63- Orari e assenze dal lavoro - Lombardia Nord - 2014

	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ore lavorate per qualifica	1.550	1.652	1.611	1.511
TOTALE LOMBARDIA	1.553	1.619	1.569	1.513
Tassi di gravità delle assenze per qualifica	6,9%	2,8%	5,7%	7,9%
TOTALE LOMBARDIA	6,6%	3,6%	6,2%	7,9%
Incidenza della CIG (ordinaria e straordinaria) per qualifica	2,7%	0,7%	1,4%	3,6%
TOTALE LOMBARDIA	1,6%	0,7%	1,0%	2,7%
Incidenza degli straordinari per qualifica	3,1%		2,4%	3,5%
TOTALE LOMBARDIA	3,4%		2,6%	3,4%

Tabella 64 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Lombardia Nord - 2014

ORE LAVORABILI: 1.666	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	6,5	6,3	6,5	0,4%	0,4%	0,4%
Malattia non professionale	52,2	55,7	53,1	3,1%	3,3%	3,2%
Congedi retribuiti	6,2	60,6	21,0	0,4%	3,6%	1,3%
Altri permessi retribuiti	24,6	30,4	26,2	1,5%	1,8%	1,6%
Sciopero	5,3	6,6	5,6	0,3%	0,4%	0,3%
Permessi non retribuiti	1,7	0,9	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	1,5	1,2	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	98,0	161,5	115,3	5,9%	9,7%	6,9%

Tabella 65 - Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Lombardia Nord - 2014

ORE LAVORABILI: 1.700	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	0,6	1,8	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
Malattia non professionale	17,3	26,6	19,6	1,0%	1,6%	1,2%
Congedi retribuiti	1,6	9,8	3,7	0,1%	0,6%	0,2%
Altri permessi retribuiti	21,7	21,1	21,5	1,3%	1,2%	1,3%
Sciopero	2,1	0,1	1,6	0,1%	0,0%	0,1%
Permessi non retribuiti	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,5	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	43,8	59,7	47,7	2,6%	3,5%	2,8%



Tabella 66 – Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi- Lombardia Nord - 2014

ORE LAVORABILI: 1.707	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	2,4	5,3	3,6	0,1%	0,3%	0,2%
Malattia non professionale	28,6	38,9	32,6	1,7%	2,3%	1,9%
Congedi retribuiti	5,1	64,4	28,6	0,3%	3,8%	1,7%
Altri permessi retribuiti	23,2	33,7	27,4	1,4%	2,0%	1,6%
Sciopero	2,6	5,1	3,6	0,2%	0,3%	0,2%
Permessi non retribuiti	0,3	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,6	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	62,8	147,9	96,5	3,7%	8,7%	5,7%

Tabella 67 – Ore perdute e tassi di assenza - Operai - Lombardia Nord - 2014

ORE LAVORABILI: 1.641	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	8,6	7,6	8,4	0,5%	0,5%	0,5%
Malattia non professionale	64,3	75,4	66,6	3,9%	4,6%	4,1%
Congedi retribuiti	7,0	60,9	18,2	0,4%	3,7%	1,1%
Altri permessi retribuiti	25,4	27,8	25,9	1,5%	1,7%	1,6%
Sciopero	6,6	8,7	7,0	0,4%	0,5%	0,4%
Permessi non retribuiti	2,4	1,7	2,2	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	2,0	2,1	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	116,2	184,1	130,3	7,1%	11,2%	7,9%

Tabella 68 - Livelli retributivi (in Euro) - Lombardia Nord - dic. 2014

	Livelli retributivi
Operai	27.156
Impiegati/Intermedi	35.423
Quadri	64.726
ADDETTO MEDIO	31.525





4.2 Lombardia Sud

Tabella 69 - Scheda riassuntiva - Lombardia Sud - 2014

	Lombardia Sud	LOMBARDIA
Ore lavorabili	1.694	1.662
Ore lavorate	1.598	1.553
Ore di assenza	96	109
Tassi di assenza	5,7%	6,6%
Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG	30%	24%
Quota di imprese che hanno fatto straordinari	81%	78%
Livelli retributivi medi	31.676	37.370
Diffusione del premio variabile	51%	55%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale)	2,2%	4,5%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale) - Solo beneficiari	4,2%	5,7%
Quota di imprese con contratto aziendale con contenuti economici	27,6%	38,7%

Tabella 70 - Orari e assenze dal lavoro - Lombardia Sud - 2014

	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ore lavorate per qualifica	1.598	1.674	1.646	1.571
TOTALE LOMBARDIA	1.553	1.619	1.569	1.513
Tassi di gravità delle assenze per qualifica	5,7%	2,5%	4,6%	6,4%
TOTALE LOMBARDIA	6,6%	3,6%	6,2%	7,9%
Incidenza della CIG (ordinaria e straordinaria) per qualifica	1,4%	0,2%	0,5%	1,9%
TOTALE LOMBARDIA	1,6%	0,7%	1,0%	2,7%
Incidenza degli straordinari per qualifica	4,2%		5,4%	3,6%
TOTALE LOMBARDIA	3,4%		2,6%	3,4%



Tabella 71 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Lombardia Sud - 2014

ORE LAVORABILI: 1.694	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	7,8	3,2	7,0	0,5%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale	43,5	64,3	47,4	2,6%	3,8%	2,8%
Congedi retribuiti	4,7	48,3	12,8	0,3%	2,9%	0,8%
Altri permessi retribuiti	16,8	13,7	16,2	1,0%	0,8%	1,0%
Sciopero	7,4	7,0	7,4	0,4%	0,4%	0,4%
Permessi non retribuiti	4,7	1,0	4,0	0,3%	0,1%	0,2%
Assemblea	1,0	1,4	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	85,9	138,9	95,8	5,1%	8,2%	5,7%

Tabella 72 - Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Lombardia Sud - 2014

ORE LAVORABILI: 1.717	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,4	0,7	2,1	0,1%	0,0%	0,1%
Malattia non professionale	15,6	24,2	17,2	0,9%	1,4%	1,0%
Congedi retribuiti	2,0	58,5	12,3	0,1%	3,4%	0,7%
Altri permessi retribuiti	10,4	6,3	9,7	0,6%	0,4%	0,6%
Sciopero	1,1	1,5	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	0,1	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,5	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	32,1	91,3	42,9	1,9%	5,3%	2,5%

Tabella 73 - Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi - Lombardia Sud - 2014

ORE LAVORABILI: 1.726	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,5	1,7	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	31,8	33,6	32,4	1,8%	2,0%	1,9%
Congedi retribuiti	11,4	57,5	26,7	0,7%	3,3%	1,5%
Altri permessi retribuiti	13,8	15,1	14,3	0,8%	0,9%	0,8%
Sciopero	3,1	5,1	3,8	0,2%	0,3%	0,2%
Permessi non retribuiti	0,8	0,3	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	62,9	113,7	79,8	3,6%	6,6%	4,6%



Tabella 74 – Ore perdute e tassi di assenza - Operai - Lombardia Sud - 2014

ORE LAVORABILI: 1.677	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	10,4	5,4	9,8	0,6%	0,3%	0,6%
Malattia non professionale	49,3	108,5	56,3	2,9%	6,6%	3,4%
Congedi retribuiti	2,5	35,3	6,4	0,1%	2,1%	0,4%
Altri permessi retribuiti	18,2	12,6	17,5	1,1%	0,8%	1,0%
Sciopero	9,3	10,1	9,4	0,6%	0,6%	0,6%
Permessi non retribuiti	6,3	1,9	5,8	0,4%	0,1%	0,3%
Assemblea	1,3	2,8	1,5	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE	97,2	176,6	106,6	5,8%	10,8%	6,4%

Tabella 75 – Livelli retributivi (in Euro) - Lombardia Sud - dic. 2014

	Livelli retributivi
Operai	27.549
Impiegati/Intermedi	36.034
Quadri	61.443
ADDETTO MEDIO	31.676





4.3 Area Supermetropolitana

Tutti i dati citati nel presente paragrafo “Area Supermetropolitana” sono tratti dal Rapporto di Assolombarda “Il lavoro nelle imprese dell’Area Milanese (Milano, Monza e Brianza e Lodi) – anno 2014”

Tabella 76 - Scheda riassuntiva - Area Supermetropolitana - 2014

	Area Supermetropolitana	LOMBARDIA
Ore lavorabili	1.671	1.662
Ore lavorate	1.572	1.553
Ore di assenza	99	109
Tassi di assenza	5,9%	6,6%
Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG	14%	24%
Quota di imprese che hanno fatto straordinari	71%	78%
Livelli retributivi medi	41.423	37.370
Diffusione del premio variabile	55,1%	55%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale)	4,2%	4,5%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale) - Solo beneficiari	5,6%	5,7%
Quota di imprese con contratto aziendale con contenuti economici	37,6%	38,7%

Tabella 77 - Orari e assenze dal lavoro - Area Supermetropolitana - 2014

	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ore lavorate per qualifica	1.572	1.611	1.570	1.535
TOTALE LOMBARDIA	1.553	1.619	1.569	1.513
Tassi di gravità delle assenze per qualifica	5,9%	4,0%	6,1%	7,5%
TOTALE LOMBARDIA	6,6%	3,6%	6,2%	7,9%
Incidenza della CIG (ordinaria e straordinaria) per qualifica	1,4%	1,0%	1,5%	1,7%
TOTALE LOMBARDIA	1,6%	0,7%	1,0%	2,7%
Incidenza degli straordinari per qualifica	2,2%		1,7%	3,6%
TOTALE LOMBARDIA	3,4%		2,6%	3,4%



Tabella 78 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Area Supermetropolitana - 2014

ORE LAVORABILI: 1.671	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	3,5	4,4	3,8	0,2%	0,3%	0,2%
Malattia non professionale	38,4	46,9	41,1	2,3%	2,8%	2,5%
Congedi retribuiti	4,5	75,4	27,6	0,3%	4,5%	1,7%
Altri permessi retribuiti	13,5	19,2	15,4	0,8%	1,2%	0,9%
Sciopero	7,6	12,6	9,2	0,5%	0,8%	0,6%
Permessi non retribuiti	1,2	0,7	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea	0,9	0,6	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	69,6	159,7	99,0	4,2%	9,6%	5,9%

Tabella 79 – Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Area Supermetropolitana - 2014

ORE LAVORABILI: 1.679	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,6	3,5	2,2	0,1%	0,2%	0,1%
Malattia non professionale	18,8	28,3	21,5	1,1%	1,7%	1,3%
Congedi retribuiti	3,7	68,2	21,8	0,2%	4,1%	1,3%
Altri permessi retribuiti	8,9	11,4	9,6	0,5%	0,7%	0,6%
Sciopero	12,2	12,4	12,2	0,7%	0,7%	0,7%
Permessi non retribuiti	0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,3	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	45,7	124,2	67,7	2,7%	7,4%	4,0%

Tabella 80 – Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi - Area Supermetropolitana - 2014

ORE LAVORABILI: 1.672	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,7	4,5	3,4	0,2%	0,3%	0,2%
Malattia non professionale	29,6	44,9	35,8	1,8%	2,7%	2,1%
Congedi retribuiti	4,2	81,4	35,2	0,3%	4,9%	2,1%
Altri permessi retribuiti	14,1	20,7	16,7	0,8%	1,2%	1,0%
Sciopero	6,8	13,0	9,3	0,4%	0,8%	0,6%
Permessi non retribuiti	0,8	0,6	0,7	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,6	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	58,8	165,6	101,7	3,5%	9,9%	6,1%



Tabella 81 - Ore perdute e tassi di assenza - Operai - Area Supermetropolitana - 2014

ORE LAVORABILI: 1.659	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortuni e malattie professionali	6,8	5,2	6,6	0,4%	0,3%	0,4%
Malattia non professionale	74,1	99,8	77,9	4,4%	6,2%	4,7%
Congedi retribuiti	5,8	40,7	11,0	0,3%	2,5%	0,7%
Altri permessi retribuiti	16,3	22,6	17,3	1,0%	1,4%	1,0%
Sciopero	5,3	9,5	5,9	0,3%	0,6%	0,4%
Permessi non retribuiti	2,7	2,6	2,7	0,2%	0,2%	0,2%
Assemblea	2,3	2,5	2,3	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE	113,3	182,8	123,7	6,8%	11,3%	7,5%

Tabella 82 - Livelli retributivi (in Euro) - Area Supermetropolitana - dic. 2014

	Livelli retributivi
Operai	28.156
Impiegati/Intermedi	38.689
Quadri	61.273
ADDETTO MEDIO	41.423

4.4 Brescia

Tabella 83 - Scheda riassuntiva - Brescia - 2014

	Brescia	LOMBARDIA
Ore lavorabili	1.643	1.662
Ore lavorate	1.527	1.553
Ore di assenza	117	109
Tassi di assenza	7,1%	6,6%
Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG	35%	24%
Quota di imprese che hanno fatto straordinari	83%	78%
Livelli retributivi medi	31.901	37.370
Diffusione del premio variabile	53%	55%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale)	3,9%	4,5%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale) - Solo beneficiari	5,6%	5,7%
Quota di imprese con contratto aziendale con contenuti economici	42,2%	38,7%



Tabella 84 - Orari e assenze dal lavoro - Brescia - 2014

	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ore lavorate per qualifica	1.527	1.667	1.628	1.477
TOTALE LOMBARDIA	1.553	1.619	1.569	1.513
Tassi di gravità delle assenze per qualifica	7,1%	2,4%	4,6%	8,5%
TOTALE LOMBARDIA	6,6%	3,6%	6,2%	7,9%
Incidenza della CIG (ordinaria e straordinaria) per qualifica	3,7%	0,3%	1,3%	4,9%
TOTALE LOMBARDIA	1,6%	0,7%	1,0%	2,7%
Incidenza degli straordinari per qualifica	4,6%		3,8%	4,9%
TOTALE LOMBARDIA	3,4%		2,6%	3,4%

Tabella 85 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Brescia - 2014

ORE LAVORABILI: 1.643	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infurti e malattie professionali	5,8	2,1	5,1	0,4%	0,1%	0,3%
Malattia non professionale	58,8	71,0	61,0	3,6%	4,4%	3,7%
Congedi retribuiti	4,9	76,9	17,8	0,3%	4,7%	1,1%
Altri permessi retribuiti	16,7	16,9	16,7	1,0%	1,0%	1,0%
Sciopero	7,7	10,4	8,2	0,5%	0,6%	0,5%
Permessi non retribuiti	6,1	3,2	5,6	0,4%	0,2%	0,3%
Assemblea	2,3	2,1	2,2	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	102,3	182,6	116,7	6,2%	11,3%	7,1%

Tabella 86 - Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Brescia - 2014

ORE LAVORABILI: 1.708	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infurti e malattie professionali	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale	15,2	15,9	15,3	0,9%	0,9%	0,9%
Congedi retribuiti	1,0	79,0	12,1	0,1%	4,7%	0,7%
Altri permessi retribuiti	11,2	16,3	11,9	0,7%	1,0%	0,7%
Sciopero	1,3	1,0	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	28,9	112,3	40,8	1,7%	6,7%	2,4%



Tabella 87 – Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi - Brescia - 2014

ORE LAVORABILI: 1.706	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,0	0,9	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	27,7	40,6	31,2	1,6%	2,4%	1,8%
Congedi retribuiti	5,0	86,1	27,3	0,3%	5,1%	1,6%
Altri permessi retribuiti	12,2	15,4	13,1	0,7%	0,9%	0,8%
Sciopero	2,0	6,2	3,1	0,1%	0,4%	0,2%
Permessi non retribuiti	1,2	0,4	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea	0,9	0,6	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	50,9	150,1	78,3	3,0%	8,8%	4,6%

Tabella 88 – Ore perdute e tassi di assenza - Operai - Brescia - 2014

ORE LAVORABILI: 1.614	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	7,4	3,1	6,8	0,5%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale	72,0	99,1	75,8	4,4%	6,4%	4,7%
Congedi retribuiti	5,1	69,2	14,1	0,3%	4,5%	0,9%
Altri permessi retribuiti	18,5	18,1	18,5	1,1%	1,2%	1,1%
Sciopero	10,0	14,4	10,6	0,6%	0,9%	0,7%
Permessi non retribuiti	8,1	5,8	7,8	0,5%	0,4%	0,5%
Assemblea	2,9	3,5	3,0	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	124,0	213,2	136,5	7,6%	13,8%	8,5%

Tabella 89 – Livelli retributivi (in Euro) - Brescia - dic. 2014

	Livelli retributivi
Operai	27.780
Impiegati/Intermedi	37.797
Quadri	67.097
ADDETTO MEDIO	31.901



4.5 Bergamo

Tabella 90 - Scheda riassuntiva - Bergamo - 2014

	Bergamo	LOMBARDIA
Ore lavorabili	1.657	1.662
Ore lavorate	1.541	1.553
Ore di assenza	116	109
Tassi di assenza	7,0%	6,6%
Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG	30%	24%
Quota di imprese che hanno fatto straordinari	84%	78%
Livelli retributivi medi	33.398	37.370
Diffusione del premio variabile	57%	55%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale)	4,7%	4,5%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale) - Solo beneficiari	5,9%	5,7%
Quota di imprese con contratto aziendale con contenuti economici	40,4%	38,7%

Tabella 91 - Orari e assenze dal lavoro - Bergamo - 2014

	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ore lavorate per qualifica	1.541	1.682	1.615	1.488
TOTALE LOMBARDIA	1.553	1.619	1.569	1.513
Tassi di gravità delle assenze per qualifica	7,0%	1,9%	5,1%	8,6%
TOTALE LOMBARDIA	6,6%	3,6%	6,2%	7,9%
Incidenza della CIG (ordinaria e straordinaria) per qualifica	3,1%	0,7%	1,5%	4,2%
TOTALE LOMBARDIA	1,6%	0,7%	1,0%	2,7%
Incidenza degli straordinari per qualifica	3,6%		2,7%	4,1%
TOTALE LOMBARDIA	3,4%		2,6%	3,4%

Tabella 92 - Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Bergamo - 2014

ORE LAVORABILI: 1.657	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	8,2	3,7	7,4	0,5%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale	57,7	62,4	58,6	3,5%	3,8%	3,5%
Congedi retribuiti	6,5	85,5	21,8	0,4%	5,2%	1,3%
Altri permessi retribuiti	17,9	19,1	18,2	1,1%	1,2%	1,1%
Sciopero	3,8	8,0	4,6	0,2%	0,5%	0,3%
Permessi non retribuiti	3,2	2,4	3,0	0,2%	0,1%	0,2%
Assemblea	2,5	1,8	2,4	0,2%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	99,8	182,9	115,9	6,0%	11,1%	7,0%



Tabella 93 – Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Bergamo - 2014

ORE LAVORABILI: 1.715	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infurtuni e malattie professionali	0,8	2,1	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	15,8	18,6	16,2	0,9%	1,1%	0,9%
Congedi retribuiti	3,1	17,8	5,2	0,2%	1,0%	0,3%
Altri permessi retribuiti	9,6	12,1	10,0	0,6%	0,7%	0,6%
Sciopero	0,3	0,5	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE	30,0	51,4	33,0	1,8%	3,0%	1,9%

Tabella 94 – Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi- Bergamo - 2014

ORE LAVORABILI: 1.701	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infurtuni e malattie professionali	2,2	2,5	2,3	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	33,9	39,3	35,6	2,0%	2,3%	2,1%
Congedi retribuiti	7,2	78,9	29,6	0,4%	4,7%	1,7%
Altri permessi retribuiti	12,7	16,8	14,0	0,7%	1,0%	0,8%
Sciopero	2,9	6,0	3,8	0,2%	0,4%	0,2%
Permessi non retribuiti	0,5	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	0,9	0,8	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE	60,3	144,4	86,6	3,5%	8,5%	5,1%

Tabella 95 – Ore perdute e tassi di assenza - Operai - Bergamo - 2014

ORE LAVORABILI: 1.628	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infurtuni e malattie professionali	11,5	5,3	10,7	0,7%	0,3%	0,7%
Malattia non professionale	71,9	94,5	75,0	4,4%	6,0%	4,6%
Congedi retribuiti	6,5	100,4	19,4	0,4%	6,3%	1,2%
Altri permessi retribuiti	21,0	22,5	21,2	1,3%	1,4%	1,3%
Sciopero	4,6	11,3	5,5	0,3%	0,7%	0,3%
Permessi non retribuiti	4,6	5,3	4,7	0,3%	0,3%	0,3%
Assemblea	3,4	3,1	3,4	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE	123,5	242,4	139,9	7,6%	15,3%	8,6%



Tabella 96 - Livelli retributivi (in Euro) - Bergamo - dic. 2014

	Livelli retributivi
Operai	28.063
Impiegati/Intermedi	37.439
Quadri	66.996
ADDETTO MEDIO	33.398

4.6 Varese

Tabella 97 - Scheda riassuntiva - Varese - 2014

	Varese	LOMBARDIA
Ore lavorabili	1.665	1.662
Ore lavorate	1.560	1.553
Ore di assenza	105	109
Tassi di assenza	6,3%	6,6%
Quota di imprese che hanno utilizzato la CIG	33%	24%
Quota di imprese che hanno fatto straordinari	83%	78%
Livelli retributivi medi	37.305	37.370
Diffusione del premio variabile	53%	55%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale)	6,9%	4,5%
Incidenza del premio variabile sulla retribuzione media (lorda annuale) - Solo beneficiari	8,3%	5,7%
Quota di imprese con contratto aziendale con contenuti economici	37,0%	38,7%

Tabella 98 - Orari e assenze dal lavoro -Varese - 2014

	Addetto medio	Quadri	Impiegati e Intermedi	Operai
Ore lavorate per qualifica	1.560	1.667	1.613	1.492
TOTALE LOMBARDIA	1.553	1.619	1.569	1.513
Tassi di gravità delle assenze per qualifica	6,3%	2,6%	4,7%	8,4%
TOTALE LOMBARDIA	6,6%	3,6%	6,2%	7,9%
Incidenza della CIG (ordinaria e straordinaria) per qualifica	1,6%	0,3%	1,1%	2,3%
TOTALE LOMBARDIA	1,6%	0,7%	1,0%	2,7%
Incidenza degli straordinari per qualifica	4,9%		4,8%	4,9%
TOTALE LOMBARDIA	3,4%		2,6%	3,4%



Tabella 99 – Ore lavorabili, ore perdute e tassi di assenza - Addetto medio - Varese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.665	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	6,3	3,2	5,7	0,4%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale	54,0	49,4	53,1	3,2%	3,0%	3,2%
Congedi retribuiti	7,1	46,8	15,1	0,4%	2,8%	0,9%
Altri permessi retribuiti	25,5	14,4	23,3	1,5%	0,9%	1,4%
Sciopero	2,9	3,4	3,0	0,2%	0,2%	0,2%
Permessi non retribuiti	2,2	1,2	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	2,6	1,7	2,4	0,2%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	100,7	120,1	104,6	6,0%	7,2%	6,3%

Tabella 100 – Ore perdute e tassi di assenza - Quadri - Varese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.712	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	1,4	1,8	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	24,1	25,7	24,3	1,4%	1,5%	1,4%
Congedi retribuiti	5,9	15,5	7,4	0,3%	0,9%	0,4%
Altri permessi retribuiti	10,2	7,0	9,7	0,6%	0,4%	0,6%
Sciopero	0,2	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Permessi non retribuiti	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	1,7	1,0	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	43,6	51,4	44,8	2,5%	3,0%	2,6%

Tabella 101 – Ore perdute e tassi di assenza - Impiegati e Intermedi - Varese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.693	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infortunati e malattie professionali	2,2	2,4	2,2	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	37,0	35,8	36,7	2,2%	2,1%	2,2%
Congedi retribuiti	10,4	47,2	20,6	0,6%	2,8%	1,2%
Altri permessi retribuiti	17,9	13,3	16,6	1,1%	0,8%	1,0%
Sciopero	1,3	2,4	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Permessi non retribuiti	0,7	0,4	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea	2,2	1,5	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	71,7	102,9	80,3	4,2%	6,1%	4,7%



Tabella 102 - Ore perdute e tassi di assenza - Operai - Varese - 2014

ORE LAVORABILI: 1.630	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
Infurtuni e malattie professionali	10,5	5,3	9,8	0,6%	0,3%	0,6%
Malattia non professionale	72,6	82,9	74,0	4,5%	5,1%	4,5%
Congedi retribuiti	4,3	50,8	10,4	0,3%	3,1%	0,6%
Altri permessi retribuiti	34,0	17,9	31,9	2,1%	1,1%	2,0%
Sciopero	4,7	6,1	4,9	0,3%	0,4%	0,3%
Permessi non retribuiti	3,9	3,2	3,8	0,2%	0,2%	0,2%
Assemblea	3,0	2,3	2,9	0,2%	0,1%	0,2%
TOTALE ASSENZE	133,1	168,5	137,7	8,2%	10,3%	8,4%

Tabella 103 - Livelli retributivi (in Euro) - Varese - dic. 2014

	Livelli retributivi
Operai	28.189
Impiegati/Intermedi	40.467
Quadri	61.064
ADDETTO MEDIO	37.305



APPENDICE METODOLOGICA

L'indagine sul Mercato del Lavoro è stata effettuata nei primi mesi del 2015 attraverso un questionario comune all'intero Sistema Confindustria. Le imprese lombarde che hanno collaborato all'indagine compilando il questionario sono state 1.430, in cui si contano 213.467 addetti alle dipendenze.

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

Orari e assenze dal lavoro

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

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



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

- i sabati e le domeniche (104 gg nel corso del 2014) e le festività infrasettimanali (pari a 9 gg nell'anno considerato);
- il dato aziendale dei giorni di ferie, quelli di P.A.R. (ex festività e riduzione orario di lavoro) e quelli di permesso per banca ore e conto ore.

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

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

ESEMPIO

Elementi per il calcolo:	
a.	lavoratori al 31.12.2012 (dato aziendale): 9
b.	lavoratori al 31.12.2013 (dato aziendale): 11
c.	numero medio di lavoratori nel 2013: 10
d.	giorni dell'anno: 365gg
e.	sabati e domeniche: 104gg
f.	festività infrasettimanali nel 2013: 9gg
g.	giorni di ferie e P.A.R. e banca ore (dato aziendale): 33gg
h.	orario settimanale (dato aziendale): 40 ore
i.	pause retribuite per settimana (dato aziendale): 60min.
j.	CIG (dato aziendale): 500 ore (50 pro-capite)

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

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

$$\text{ore lavorabili} = (365 - 104 - 9 - 33) * (40 - 60 / 60) / 5 - 50 = 1.658$$

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

$$\text{ore perdute} = \text{ore totali di assenza} / \text{numero medio di dipendenti 2014}$$

I tassi assenza sono stati così ottenuti:

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



Retribuzioni di fatto

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

- il numero dei lavoratori in forza al dicembre 2014 per ciascuna qualifica;
- la retribuzione mensile in vigore al dicembre 2014;
- 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 2014 e relativi al 2013;
- 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.





Indice delle rappresentazioni grafiche

GRAFICO 1- IMPRESE DEL CAMPIONE PER MACRO-SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE - LOMBARDIA 2014	10
GRAFICO 2- ADDETTI DEL CAMPIONE PER MACRO-SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE - LOMBARDIA 2014	11
TABELLA 1- SUDDIVISIONE DELLE IMPRESE MANIFATTURIERE PER INTENSITÀ TECNOLOGICA IN BASE AI CODICI ATECO	12
GRAFICO 3- IMPRESE E ADDETTI DEL CAMPIONE PER CLASSE TECNOLOGICA - LOMBARDIA 2014	13
GRAFICO 4- LA STRATIFICAZIONE TERRITORIALE DELLE IMPRESE DEL CAMPIONE - LOMBARDIA 2014	14
GRAFICO 5- STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER QUALIFICA - LOMBARDIA 2014	16
GRAFICO 6- TASSO DI TERZIARIZZAZIONE IMPLICITA - LOMBARDIA 2014	17
GRAFICO 7- TASSO DI TERZIARIZZAZIONE IMPLICITA PER CLASSE TECNOLOGICA - LOMBARDIA 2014	18
GRAFICO 8- TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER SETTORE E DIMENSIONI - LOMBARDIA 2013/2014	19
GRAFICO 9- TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2013/2014	20
GRAFICO 10- COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE PER QUALIFICA - LOMBARDIA 2014	21
GRAFICO 11- TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER QUALIFICA - LOMBARDIA 2014	21
GRAFICO 12- STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE PER TITOLO DI STUDIO - LOMBARDIA 2014.....	22
GRAFICO 13- STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE PER TITOLO DI STUDIO PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014	23
GRAFICO 14- INCIDENZA PERCENTUALE DI LAUREATI TRIENNALI SUL TOTALE LAUREATI - LOMBARDIA 2014	24
GRAFICO 15- INCIDENZA PERCENTUALE DI LAUREATI MAGISTRALI SUL TOTALE LAUREATI PER CLASSE TECNOLOGICA- MANIFATTURIERO 2014	24





GRAFICO 16- COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE COMPLESSIVA PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO - LOMBARDIA 2014	25
GRAFICO 17- QUOTA DI LAVORATORI ALLE DIPENDENZE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO - LOMBARDIA 2013/2014.....	26
GRAFICO 18- QUOTA DI LAVORATORI ALLE DIPENDENZE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PER CLASSE TECNOLOGICA- 2013/2014.....	27
GRAFICO 19- QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO: FULL-TIME VS PART-TIME - LOMBARDIA 2014	28
GRAFICO 20- QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO: FULL-TIME VS PART-TIME PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014.....	28
GRAFICO 21- QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE - LOMBARDIA 2014	29
GRAFICO 22- QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE E CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014.....	30
GRAFICO 23- QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO PART-TIME - LOMBARDIA 2013/2014	31
GRAFICO 24- QUOTA DI LAVORATORI CON CONTRATTO PART-TIME PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2013/2014.....	31
GRAFICO 25- COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PART-TIME PER GENERE E DURATA DEL CONTRATTO - LOMBARDIA 2014	32
GRAFICO 26- QUOTA DI IMPRESE CHE UTILIZZANO LE FORME DI FLESSIBILITÀ - LOMBARDIA 2013/2014	33
GRAFICO 27- QUOTA DI LAVORATORI COINVOLTI NELLE FORME DI FLESSIBILITÀ - LOMBARDIA 2013/2014	33
GRAFICO 28- TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE NELLE FORME DI FLESSIBILITÀ - LOMBARDIA 2013/2014	34
GRAFICO 29- QUOTA DI LAVORATORI E IMPRESE CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO - LOMBARDIA 2014	35
GRAFICO 30- QUOTA DI LAVORATORI E IMPRESE CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014	35
GRAFICO 31- DURATA MEDIA DELLE MISSIONI IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO - LOMBARDIA 2014.....	36





GRAFICO 32- DURATA MEDIA DELLE MISSIONI IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014.....	37
GRAFICO 33- QUOTA DI LAVORATORI E IMPRESE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - LOMBARDIA 2014.....	38
GRAFICO 34- QUOTA DI LAVORATORI E IMPRESE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014.....	38
GRAFICO 35- COMPOSIZIONE PER GENERE DEGLI OCCUPATI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - LOMBARDIA 2014.....	39
GRAFICO 36- COMPOSIZIONE PER GENERE DEGLI OCCUPATI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014.....	39
GRAFICO 37- QUOTA DI LAVORATORI E IMPRESE CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO - LOMBARDIA 2014	40
GRAFICO 38- QUOTA DI LAVORATORI E IMPRESE CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO PER CLASSE TECNOLOGICA- MANIFATTURIERO 2014	41
GRAFICO 39 - QUOTA DI LAVORATORI STRANIERI E DI IMPRESE CON LAVORATORI STRANIERI - LOMBARDIA 2014	42
GRAFICO 40 - QUOTA DI LAVORATORI STRANIERI E DI IMPRESE CON LAVORATORI STRANIERI PER CLASSE TECNOLOGICA- MANIFATTURIERO 2014	42
GRAFICO 41- COMPOSIZIONE PER CONTRATTO DELLE NUOVE ASSUNZIONI - LOMBARDIA 2014	43
GRAFICO 42- QUOTA DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO SUL TOTALE DELLE NUOVE ASSUNZIONI - LOMBARDIA 2014	44
GRAFICO 43- QUOTA DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO SUL TOTALE DELLE NUOVE ASSUNZIONI PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014	45
GRAFICO 44- COMPOSIZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - LOMBARDIA 2014	46
GRAFICO 45- COMPOSIZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014	46
GRAFICO 46- TASSI DI CONVERSIONE A TEMPO INDETERMINATO DEI CONTRATTI TEMPORANEI ALLE DIPENDENZE - LOMBARDIA 2014	47
GRAFICO 47- TASSI DI CONVERSIONE A TEMPO INDETERMINATO DEI CONTRATTI TEMPORANEI ALLE DIPENDENZE PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014	48





GRAFICO 48- COMPOSIZIONE DELLE USCITE PER CAUSALE - LOMBARDIA 2014	49
GRAFICO 49- COMPOSIZIONE DELLE USCITE PER CONTRATTO - LOMBARDIA 2014.....	50
GRAFICO 50- TURNOVER E SALDO OCCUPAZIONALE - LOMBARDIA 2014.....	51
GRAFICO 51- TURNOVER E SALDO OCCUPAZIONALE PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014	52
GRAFICO 52- QUOTA DI IMPRESE CHE UTILIZZA STRUMENTI DI WELFARE AZIENDALE - LOMBARDIA 2014	53
GRAFICO 53- QUOTA DI IMPRESE CHE UTILIZZA STRUMENTI DI WELFARE AZIENDALE PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014	54
GRAFICO 54- RETRIBUZIONI MEDIE IMPIEGATI IN IMPRESE WELFARE E NON WELFARE - LOMBARDIA 2014	55
GRAFICO 55- RETRIBUZIONI MEDIE IMPIEGATI IN IMPRESE WELFARE E NON WELFARE PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014	55
GRAFICO 56- RETRIBUZIONI MEDIE OPERAI IN IMPRESE WELFARE E NON WELFARE - LOMBARDIA 2014	56
GRAFICO 57- RETRIBUZIONI MEDIE OPERAI IN IMPRESE WELFARE E NON WELFARE PER CLASSE TECNOLOGICA - MANIFATTURIERO 2014	57
TABELLA 2- STRUTTURA DEL CAMPIONE DI LAVORATORI PER SESSO E QUALIFICA - ORARI E ASSENZE - LOMBARDIA 2014	58
GRAFICO 58- ORE LAVORABILI PER QUALIFICA E MACRO-SETTORE - LOMBARDIA 2014	59
GRAFICO 59- ORE LAVORABILI PER QUALIFICA E CLASSE DIMENSIONALE - LOMBARDIA 2014	60
TABELLA 3- ORE LAVORATE PER QUALIFICA - LOMBARDIA 2014	61
GRAFICO 60 - ORE DI ASSENZA - LOMBARDIA 2014	62
GRAFICO 61- COMPOSIZIONE % DELLE ORE DI ASSENZA PER CAUSALE - LOMBARDIA 2014.....	63
GRAFICO 62-TASSI DI ASSENZA - LOMBARDIA 2014.....	64
TABELLA 4- TASSI DI GRAVITÀ DELLE ASSENZE PER QUALIFICA E GENERE - LOMBARDIA 2014	64
GRAFICO 63 - QUOTA DI IMPRESE CHE HA UTILIZZATO LA CIG - LOMBARDIA 2014	65
TABELLA 5- INCIDENZA DELLA CIG (ORDINARIA E STRAORDINARIA) SULLE ORE LAVORABILI PER QUALIFICA E GENERE - LOMBARDIA 2014	66





GRAFICO 64 - QUOTA DI IMPRESE CHE HA FATTO STRAORDINARI - LOMBARDIA 2014.....	66
TABELLA 6- INCIDENZA DEGLI STRAORDINARI PER QUALIFICA E GENERE - LOMBARDIA 2014	67
TABELLA 7- IMPRESE E ADDETTI DEL CAMPIONE - RETRIBUZIONI - LOMBARDIA 2014.....	68
GRAFICO 65- LIVELLI RETRIBUTIVI MEDI - LOMBARDIA 2014.....	69
TABELLA 8- RETRIBUZIONI LORDE ANNUE PER QUALIFICA - LOMBARDIA 2014.....	69
GRAFICO 66- DIFFUSIONE DEL PREMIO VARIABILE - LOMBARDIA 2014	70
GRAFICO 67- QUOTA DI LAVORATORI A CUI È STATO EROGATO IL PREMIO VARIABILE - LOMBARDIA 2014.....	71
GRAFICO 68- INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE SULLA RETRIBUZIONE MEDIA (LORDA ANNUALE) - TOTALE ADDETTI - LOMBARDIA 2014	71
GRAFICO 69- INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE SULLA RETRIBUZIONE MEDIA (LORDA ANNUALE)- SOLO BENEFICIARI - LOMBARDIA 2014.....	72
GRAFICO 70- INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE PER QUALIFICA - TOTALE ADDETTI - LOMBARDIA 2014	73
GRAFICO 71- INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE PER QUALIFICA - SOLO BENEFICIARI - LOMBARDIA 2014.....	73
GRAFICO 72- QUOTA DI IMPRESE CON CONTRATTO AZIENDALE CON CONTENUTI ECONOMICI - LOMBARDIA 2014.....	74
GRAFICO 73- DINAMICA RETRIBUTIVA DIC.2014/DIC.2013 PER QUALIFICA - LOMBARDIA	75
TABELLA 9 - COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER QUALIFICA - LOMBARDIA 2014	76
TABELLA 10 - TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER QUALIFICA - LOMBARDIA 2014.....	76
TABELLA 11 - OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER CONTRATTO - TOTALE OCCUPATI - LOMBARDIA 2014	77
TABELLA 12 - COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE MASCHILE PER CONTRATTO - LOMBARDIA 2014	77
TABELLA 13 - COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE FEMMINILE PER CONTRATTO - LOMBARDIA 2014	78





TABELLA 14 - INCIDENZA DELLE FORME CONTRATTUALI NON ALLE DIPENDENZE - LOMBARDIA 2014	78
TABELLA 15 - QUOTA DI IMPRESE CHE UTILIZZANO LE FORME DI FLESSIBILITÀ - LOMBARDIA 2014	79
TABELLA 16 - STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE PER LIVELLO DI SCOLARIZZAZIONE - LOMBARDIA 2014.....	79
TABELLA 17 - COMPOSIZIONE DELLE ASSUNZIONI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO - LOMBARDIA 2014	80
TABELLA 18 - TASSI DI TURNOVER DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE - LOMBARDIA 2014	80
TABELLA 19 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - LOMBARDIA 2014	81
TABELLA 20 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - LOMBARDIA 2014.....	81
TABELLA 21 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI - LOMBARDIA 2014	82
TABELLA 22 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI- LOMBARDIA 2014.....	82
TABELLA 23 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - INDUSTRIA MANIFATTURIERA - 2014	82
TABELLA 24 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - INDUSTRIA MANIFATTURIERA - 2014	83
TABELLA 25 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI - INDUSTRIA MANIFATTURIERA - 2014	83
TABELLA 26 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - INDUSTRIA MANIFATTURIERA - 2014	83
TABELLA 27 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - ATTIVITÀ TERZIARIE - 2014	84
TABELLA 28 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - ATTIVITÀ TERZIARIE - 2014	84
TABELLA 29 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI - ATTIVITÀ TERZIARIE - 2014	84
TABELLA 30 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - ATTIVITÀ TERZIARIE - 2014	85
TABELLA 31 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - MICRO IMPRESE - 2014	85





TABELLA 32 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - MICRO IMPRESE - 2014.....	85
TABELLA 33 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI - MICRO IMPRESE - 2014.....	86
TABELLA 34 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - MICRO IMPRESE - 2014	86
TABELLA 35 – ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - PICCOLE IMPRESE - 2014	86
TABELLA 36 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - PICCOLE IMPRESE - 2014	87
TABELLA 37 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI- PICCOLE IMPRESE - 2014.....	87
TABELLA 38 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI- PICCOLE IMPRESE - 2014	87
TABELLA 39 – ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - MEDIE IMPRESE - 2014	88
TABELLA 40 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - MEDIE IMPRESE - 2014	88
TABELLA 41 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI - MEDIE IMPRESE - 2014.....	88
TABELLA 42 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - MEDIE IMPRESE - 2014	89
TABELLA 43 – ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - GRANDI IMPRESE - 2014	89
TABELLA 44 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - GRANDI IMPRESE - 2014	89
TABELLA 45 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI - GRANDI IMPRESE - 2014.....	90
TABELLA 46 – ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - GRANDI IMPRESE - 2014.....	90
TABELLA 47 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE - LOMBARDIA, DIC. 2014	91
TABELLA 48 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE - INDUSTRIA MANIFATTURIERA, DIC. 2014	91
TABELLA 49 – LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE - ATTIVITÀ TERZIARIE, DIC. 2014	91
TABELLA 50 – LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE - MICRO IMPRESE, DIC. 2014	92





TABELLA 51 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE - PICCOLE IMPRESE, DIC. 2014.....	92
TABELLA 52 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE - MEDIE IMPRESE, DIC. 2014.....	92
TABELLA 53 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) E INCIDENZA DEL PREMIO VARIABILE - GRANDI IMPRESE, DIC. 2014.....	93
TABELLA 54 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) PER QUALIFICA NEL CONTRATTO ALIMENTARE - 2014	94
TABELLA 55 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) PER QUALIFICA NEL CONTRATTO CHIMICO - 2014.....	95
TABELLA 56 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) PER QUALIFICA NEL CONTRATTO GOMMA - 2014	96
TABELLA 57 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) PER QUALIFICA NEL CONTRATTO MECCANICO - 2014	97
TABELLA 58 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) PER QUALIFICA NEL CONTRATTO GRAFICO - 2014.....	98
TABELLA 59 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) PER QUALIFICA NEL CONTRATTO TERZIARIO - 2014.....	99
TABELLA 60 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) PER QUALIFICA NEL CONTRATTO TESSILE - 2014	100
TABELLA 61 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) PER QUALIFICA NEL CONTRATTO CARTA - 2014	101
TABELLA 62 - SCHEDA RIASSUNTIVA - LOMBARDIA NORD - 2014	102
TABELLA 63- ORARI E ASSENZE DAL LAVORO - LOMBARDIA NORD - 2014	103
TABELLA 64 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - LOMBARDIA NORD - 2014	103
TABELLA 65 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - LOMBARDIA NORD - 2014	103
TABELLA 66 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI- LOMBARDIA NORD - 2014.....	104
TABELLA 67 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - LOMBARDIA NORD - 2014.....	104
TABELLA 68 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - LOMBARDIA NORD - DIC. 2014	104
TABELLA 69 - SCHEDA RIASSUNTIVA - LOMBARDIA SUD - 2014	105





TABELLA 70 - ORARI E ASSENZE DAL LAVORO - LOMBARDIA SUD - 2014.....	105
TABELLA 71 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - LOMBARDIA SUD - 2014	106
TABELLA 72 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - LOMBARDIA SUD - 2014	106
TABELLA 73 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI - LOMBARDIA SUD - 2014	106
TABELLA 74 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - LOMBARDIA SUD - 2014.....	107
TABELLA 75 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - LOMBARDIA SUD - DIC. 2014	107
TABELLA 76 - SCHEDA RIASSUNTIVA - AREA SUPERMETROPOLITANA - 2014.....	108
TABELLA 77 - ORARI E ASSENZE DAL LAVORO - AREA SUPERMETROPOLITANA - 2014	108
TABELLA 78 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - AREA SUPERMETROPOLITANA - 2014	109
TABELLA 79 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - AREA SUPERMETROPOLITANA - 2014	109
TABELLA 80 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI - AREA SUPERMETROPOLITANA - 2014	109
TABELLA 81 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - AREA SUPERMETROPOLITANA - 2014	110
TABELLA 82 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - AREA SUPERMETROPOLITANA - DIC. 2014	110
TABELLA 83 - SCHEDA RIASSUNTIVA - BRESCIA - 2014	110
TABELLA 84 - ORARI E ASSENZE DAL LAVORO - BRESCIA - 2014	111
TABELLA 85 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - BRESCIA - 2014	111
TABELLA 86 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - BRESCIA - 2014	111
TABELLA 87 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI - BRESCIA - 2014	112
TABELLA 88 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - BRESCIA - 2014	112
TABELLA 89 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - BRESCIA - DIC. 2014	112
TABELLA 90 - SCHEDA RIASSUNTIVA - BERGAMO - 2014	113





TABELLA 91 - ORARI E ASSENZE DAL LAVORO - BERGAMO - 2014.....	113
TABELLA 92 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - BERGAMO - 2014	113
TABELLA 93 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - BERGAMO - 2014	114
TABELLA 94 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI- BERGAMO - 2014	114
TABELLA 95 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - BERGAMO - 2014.....	114
TABELLA 96 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - BERGAMO - DIC. 2014	115
TABELLA 97 - SCHEDA RIASSUNTIVA - VARESE - 2014.....	115
TABELLA 98 - ORARI E ASSENZE DAL LAVORO -VARESE - 2014.....	115
TABELLA 99 - ORE LAVORABILI, ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - ADDETTO MEDIO - VARESE - 2014	116
TABELLA 100 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - QUADRI - VARESE - 2014.....	116
TABELLA 101 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - IMPIEGATI E INTERMEDI - VARESE - 2014.....	116
TABELLA 102 - ORE PERDUTE E TASSI DI ASSENZA - OPERAI - VARESE - 2014.....	117
TABELLA 103 - LIVELLI RETRIBUTIVI (IN EURO) - VARESE - DIC. 2014.....	117

