



Sommario

Quadro generale

In questo numero

- ▶ Altalenante e discontinuo l'andamento del mercato del lavoro in Piemonte. Si impenna la CIG.

Le forze di lavoro in Piemonte nel III trim 2019

- ▶ Terzo trimestre negativo per molti indicatori. Pesa la crisi dell'industria.

Le previsioni per il I trimestre 2020

- ▶ Le aziende piemontesi si attendono un'ulteriore frenata del manifatturiero. Ottimismo diffuso nel terziario.

Flusso assunzioni/cessazioni

- ▶ Assunzioni in calo in tutta la regione, con la sola eccezione della provincia di Cuneo che registra un aumento delle procedure.

CIG e infortuni

- ▶ Torna alto l'utilizzo della CIG nell'industria. Stabili gli infortuni, aumentano le malattie professionali.

Indagine retributiva 2019

- ▶ L'indagine, giunta alla quarta edizione, include un focus su agenti e rappresentanti di commercio.

Human resources management kit

- ▶ Approfondimento sui lavoratori a ridotta capacità lavorativa.

Un buco nero nella forza lavoro italiana

- ▶ Uno studio del Laboratorio futuro dell'Istituto Toniolo sull'impoverimento della forza lavoro.

Rinnovo parte economica contratti di settore

- ▶ Scaduti quasi tutti i contratti di settore, i rinnovi tardano ad arrivare.



Quadro generale

La debolezza del ciclo economico italiano, con una crescita negativa nel quarto trimestre 2019, si ripercuote sul mercato del lavoro, che registra un andamento altalenante e discontinuo, rendendo difficile qualsiasi analisi. Cercando di isolare il segnale dal rumore di fondo, negli ultimi trimestri il nostro mercato del lavoro ha fatto meglio di quanto ci saremmo potuti aspettare data la (non) crescita del PIL e in un contesto globale tutt'altro che favorevole (Brexit, guerre commerciali, coronavirus, tensioni in Medio Oriente, ecc.).

Il tasso di occupazione ha raggiunto a novembre il livello storicamente più alto e il tasso di inattività il livello più basso, mentre il PIL del quarto trimestre diminuiva dello 0,3%. La doccia fredda arriva nel confronto con gli altri Paesi europei. Salvo Grecia e Spagna (che ancora fanno peggio di noi) e Francia (che mantiene livelli di disoccupazione strutturalmente alti), il mondo sviluppato parla di piena occupazione e di un *boom* di posti di lavoro. In Italia, invece, il *record* di occupazione corrisponde a solo 23 milioni di occupati in un Paese di 60 milioni di abitanti. Inoltre, la distanza tra il tasso di occupazione degli uomini (68%) e quello delle donne (50,4%) rimane enorme. La metà delle donne italiane tra i 15 e i 64 anni continua a rimanere a casa.

In questo contesto poco brillante, il Piemonte risente più forte di altre regioni della crisi dell'industria, in particolare automotive, ma anche tessile. L'occupazione cala, su base annua, in controtendenza rispetto al lieve rialzo del dato nazionale. Aumenta il tasso di disoccupazione, si contrae il tasso di occupazione. Le molte crisi aziendali, ad esempio Mahle o Embraer, fanno impennare la richiesta di ore di cassa integrazione guadagni, portando la nostra regione ad essere la seconda regione per numero di richieste (dopo la Lombardia). La situazione potrebbe migliorare con gli annunciati investimenti di FCA sulla produzione di auto elettriche e ibride, con nuovi impianti e nuove assunzioni.

Forze di lavoro in Piemonte III trimestre 2019		Flusso di assunzioni in Piemonte gen-set 2019	
Occupati 	0,9%	Assunzioni 	-4,0%
Donne occupate 	-1,2%	Assunzioni a tempo determinato	-8,7%
Uomini occupati	-0,8%	Assunzioni a tempo indeterminato	+17,2%
Disoccupati 	+6,0%	Apprendistato 	+9,7%
Tasso di disoccupazione	+0,5 punti	Trasformaz. a tempo indetermin.	+59,0%

LE FORZE DI LAVORO IN PIEMONTE NEL III TRIMESTRE 2019

La crisi dell'industria pesa sull'occupazione piemontese

Anche nel terzo trimestre 2019, come in quelli precedenti, si registra un calo della popolazione piemontese, che passa da 4.326.746 a 4.308.446. Rispetto allo stesso periodo del 2018 nella nostra regione ci sono circa 18.000 abitanti in meno (-0,4%). La popolazione in età lavorativa cala di circa 9.000 persone (-0,9%) e passa da 2.755.174 a 2.746.360 persone. La base occupazionale si mantiene complessivamente solida: quasi 8 occupati su 10 sono lavoratori dipendenti (e più di 8 lavoratori dipendenti su 10 hanno un contratto a tempo indeterminato).

Negativo, invece, il *trend* di tutti i principali indicatori rispetto al III trimestre 2018. In generale, il calo degli occupati è sostanzialmente ascrivibile alla flessione del lavoro dipendente; il calo nell'industria è decisamente più marcato che negli altri settori; il numero medio dei disoccupati cresce, mentre si mantiene stabile il numero degli inattivi in età da lavoro; i tassi di occupazione e disoccupazione sono in complessivo peggioramento e rimangono non competitivi rispetto a quelli delle altre regioni del Nord-Italia.

Piemonte - Popolazione per condizione e genere (x 1000)

Condizione	III trim 2018			III trim 2019			Variazione interannuale					
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini		donne		totale	
							valore assoluto	valore %	valore assoluto	valore %	valore assoluto	valore %
Occupati	1.028	815	1.842	1.020	805	1.825	-8	-0,8	-9	-1,2	-17	-0,9
In cerca di occupazione	79	67	146	64	91	155	-14	-18,2	23	34,4	9	6,0
Forze di lavoro	1.106	882	1.988	1.084	896	1.980	-22	-2,0	14	1,6	-8	-0,4
Forze lavoro potenziali	48	70	118	55	66	121	6	13,0	-4	-5,5	2	2,1
Altri inattivi	232	417	649	245	401	646	13	5,8	-16	-3,9	-3	-0,4
Inattivi in età di lavoro (15-64 anni)	280	487	767	300	467	766	20	7,0	-20	-4,1	-0	==
Ragazzi <15 anni	282	266	548	277	261	538	-6	-2,1	-4	-1,6	-10	-1,8
Adulti >64 anni	431	593	1.024	431	593	1.024	0	==	0	==	1	==
Inattivi non in età di lavoro	713	858	1.572	708	854	1.562	-5	-0,8	-4	-0,5	-9	-0,6
Popolazione totale	2.100	2.227	4.327	2.092	2.217	4.308	-8	-0,4	-10	-0,5	-18	-0,4
Tassi di attività	79,2	64,1	71,6	77,7	65,3	71,5	-1,6	==	1,2	==	-0,2	==
Tassi di occupazione	73,5	59,1	66,3	72,9	58,6	65,7	-0,6	==	-0,5	==	-0,5	==
Tassi di disoccupazione	7,1	7,6	7,3	5,9	10,1	7,8	-1,2	==	2,5	==	0,5	==

Fonte: Elaborazione Regione Piemonte - Settore politiche del lavoro su dati Istat.

Nel Nord-Ovest e in Italia, invece, l'occupazione cresce leggermente

In dettaglio, nel III trimestre 2019 gli occupati in Piemonte sono 1.824.979, 17.306 persone in meno rispetto a 1.842.285 del III trimestre 2018 (-0,9%). Il calo ha interessato sia uomini (-7.925, pari a -0,8%) che donne (-9.380, pari a -1,2%). Nel Nord-Ovest gli occupati aumentano complessivamente di 71.000 unità (+1,0%) mentre per l'Italia nel suo complesso si registra un aumento per-

Occupati e disoccupati

		III trim 2019		variazione % su III trim 2018	
		Piemonte	Italia	Piemonte	Italia
Occupati	Maschi	1.020	13.607	-0,8	0,2
	Femmine	805	9.878	-1,2	1,3
	Totali	1.825	23.485	-0,9	0,6
Disoccupati	Maschi	64	1.226	-18,2	-3,6
	Femmine	91	1.118	34,4	-1,3
	Totali	155	2.344	6,0	-2,5

Fonte: elaborazione Regione Piemonte - Settore politiche del lavoro su dati Istat.

centualmente più contenuto (+0,6%, pari a +151.000 persone).

Il numero medio dei lavoratori dipendenti in Piemonte nel III trimestre 2019 è pari a 1.385.000 (circa il 76% del totale degli occupati), in diminuzione del 2,4% (-34.000 unità) su base annua, a differenza del trend positivo che si registra sia a livello nazionale (+1%), sia nel Nord Italia (+0,5%). Evidenze specifiche sull'occupazione dipendente a tempo indeterminato e sulla suddivisione tra occupazione *full-time* e *part-time* sono disponibili solo con riferimento all'intero territorio nazionale. Da tali evidenze risulta che nel III trimestre 2019 oltre l'80% dei lavoratori dipendenti in Italia avevano un contratto a tempo indeterminato e oltre l'80% dei lavoratori avevano un'occupazione *full-time*.

Occupati per area territoriale e carattere dell'occupazione (variaz. %)

Area territoriale	I trim 2019			II trim 2019			III trim 2019		
	Dipendenti	Indipendenti	Totale	Dipendenti	Indipendenti	Totale	Dipendenti	Indipendenti	Totale
Piemonte	2,4	-8,4	-0,3	0,3	2,3	0,8	-2,4	3,8	-0,9
Nord-Ovest	1,7	-0,7	1,2	0,0	2,3	0,5	0,7	2,2	1,0
Italia	0,5	1,0	0,6	0,5	-0,4	0,3	1,0	-0,7	0,6

Fonte: elaborazione Regione Piemonte - Settore politiche del lavoro su dati Istat

Occupati per area territoriale e carattere dell'occupazione (x1000)

Area territoriale	III trim 2018			III trim 2019			Variazione %		
	dipendenti	indipend.	totale	dipendenti	indipend.	totale	dipendenti	indipend.	totale
Piemonte	1.418	424	1.842	1.385	440	1.825	-2,4	3,8	-0,9
Nord-Ovest	5.406	1.496	6.902	5.444	1.529	6.973	0,7	2,2	1,0
Italia	17.994	5.340	23.334	18.183	5.302	23.485	1,0	-0,7	0,6

Fonte: elaborazione Regione Piemonte - Settore politiche del lavoro su dati Istat

Crolla l'occupazione nell'industria

I lavoratori occupati in Piemonte nel settore industriale (che comprende statisticamente le aziende artigiane) risultano in media 452.000, pari al 25% degli occupati in totale, in diminuzione del 5,2% su base annua (-25.000 unità), a fronte della situazione complessivamente stabile che si registra a livello nazionale e nel Nord-Italia. Nel settore industriale, i lavoratori dipendenti sono 417.000, pari al 30% del totale dei lavoratori dipendenti in Piemonte, in dimi-

nuzione del 3,6% su base annua (-16.000 unità), mentre a livello nazionale crescono dello 0,7% (dato Nord-Italia non disponibile). Leggero aumento per gli occupati totali nel terziario (+0,2%, pari a +2.000 posti di lavoro), risultato di un aumento più consistente nel commercio (+11.000 posti, +3,0%) e una riduzione negli altri servizi (-8.000 posti, -1,0%). Andamento positivo per gli occupati nell'agricoltura, che aumentano di 4.000 unità (+6,2%).

Occupati in Piemonte per settore di attività (x1000)

	III trim 2018	III trim 2019	variaz. ass	val. %
Settore di attività				
Agricoltura	66	70	4	6,2
Industria	576	552	-23	-4,1
di cui:				
In senso stretto	477	452	-25	-5,2
Costruzioni	98	100	2	1,6
Servizi	1.200	1.202	2	0,2
di cui:				
Commercio e Pubbl.es.	351	362	11	3,0
Altri servizi	849	840	-8	-1,0
TOTALE	1.842	1.825	-17	-0,9

Fonte: elaborazione Regione Piemonte - Settore politiche del lavoro su dati Istat

Continua a crescere il numero di persone in cerca di occupazione

Nel III trimestre 2019 lo stock medio dei disoccupati in Piemonte (e cioè delle persone alla ricerca attiva di un lavoro) è pari a 155.000 unità, con un incremento su base annua del 6% (+9.000 unità), a fronte della diminuzione del 2,5% che si registra a livello nazionale e dell'incremento decisamente più contenuto rilevato nel Nord-Italia (+0,6%). Gli inattivi in età da lavoro (15/64 anni) sono 766.000, con un trend sostanzialmente stabile su base annua, a fronte del decremento dell'1,5% rilevato sia a livello nazionale, sia nel Nord-Italia.

Il tasso di occupazione piemontese è il più basso del Nord-Italia

Il tasso di occupazione medio del III trimestre 2019 è pari al 65,7% (72,9% uomini e 58,6% donne), in diminuzione di 0,6 punti percentuali su base annua. Si tratta di un tasso più alto di quello medio nazionale (59,4%), ma più basso di quello medio del Nord-Italia (67,9%). In particolare, tra le otto regioni del Nord, il Piemonte si colloca in penultima posizione (primo il Trentino Alto Adige, con un tasso del 72,2%, dopo il Piemonte solo la Liguria, con il 65,1%).

Peggio del Piemonte, solo la Liguria

Il tasso di disoccupazione (15/64 anni) medio del III trimestre 2019 è pari al 7,8% (5,9% uomini e 10,1% donne), in aumento di 0,5 punti percentuali su base annua. Si tratta di un tasso più basso di quello medio nazionale (9,1%), ma più alto di quello medio del Nord-Italia (5,7%). In particolare, tra le otto regioni del Nord il Piemonte si conferma in penultima posizione (primo ancora il Trentino, con un tasso del 3,6%, dopo il Piemonte ancora la Liguria, con l'8,4%).



La disoccupazione giovanile italiana è tra le più alte d'Europa

A livello regionale e provinciale, il tasso di disoccupazione giovanile (15/24 anni) viene fornito dall'ISTAT solo come media annua e non, anche su base trimestrale. Con riferimento III trimestre 2019, è disponibile il solo tasso di disoccupazione giovanile riferito all'intero territorio nazionale, che è pari al 25,7% ed è più basso di 3,5 punti percentuali rispetto al III trimestre 2018, anche se da fonte Eurostat si conferma uno dei più alti d'Europa (peggio dell'Italia solo la Spagna e la Grecia, con tassi di disoccupazione giovanile superiori al 30%, mentre il tasso medio dei paesi dell'Eurozona è del 15,5%).

Tassi di occupazione e disoccupazione – III trim 2019

Area territoriale	Piemonte		Italia
	III trim 2018	III trim 2019	III trim 2019
tasso occupazione 15/64 anni	65,7	66,3	59,4
▶ maschi	72,9	73,5	68,7
▶ femmine	58,6	59,1	50,1
tasso disoccupazione 15/64 anni	7,8	7,3	9,1
▶ maschi	5,9	7,1	8,3
▶ femmine	10,1	7,6	10,2

Fonte: ORML Regione Piemonte.

Dinamiche occupazionali mensili successive al III trim 2019 (dato Italia)

L'Osservatorio regionale mercato del lavoro elabora i propri dati occupazionali sulla base delle rilevazioni campionarie trimestrali dell'Istat. Non sono disponibili disaggregazioni a livello regionale delle rilevazioni campionarie mensili, che riflettono, quindi, il solo dato nazionale.

Dall'ultima rilevazione mensile dell'ISTAT è comunque interessante evidenziare che, a dicembre 2019:

- ▶ il tasso di occupazione nazionale è pari al 59,2%;
- ▶ il tasso di disoccupazione è pari al 9,8%;
- ▶ il tasso di disoccupazione giovanile (15/24 anni) è pari al 28,9%; quello 25/34 anni è pari a 14,7%;
- ▶ in Italia, gli occupati *under35* rappresentano il 22% del totale degli occupati, i 35/49enni il 40% e gli *over50* il 38%;
- ▶ rispetto a dicembre 2018, ci sono 215.000 occupati 35-49enni in meno e 247.000 *over50* in più.

LE PREVISIONI PER IL I TRIMESTRE 2020

Ulteriore frenata del manifatturiero piemontese

La consueta indagine congiunturale trimestrale, realizzata da Confindustria Piemonte, conferma la debolezza del comparto manifatturiero: il clima di fiducia peggiora ulteriormente rispetto alla rilevazione di settembre, lungo un *trend* negativo in atto ormai da 4-5 trimestri. D'altra parte, trova conferma la buona tenuta del comparto dei servizi, dove le prospettive di breve periodo restando favorevoli.

Previsioni in linea con i dati del PIL 2019

Nel comparto manifatturiero si aggrava il tono sfavorevole delle aspettative su produzione e ordini, con indicatori al di sotto del punto di equilibrio tra previsioni di crescita e di contrazione dell'attività, in peggioramento di qualche punto rispetto alla precedente rilevazione. Le indicazioni delle imprese sono pienamente in linea con la fase di stagnazione descritta dai più recenti dati sull'economia italiana: PIL, produzione industriale, costruzioni, consumi. Le previsioni sull'export sono improntate a una sostanziale stabilità. Peggiora ulteriormente la redditività.

Occupazione: l'indicatore torna negativo dopo 5 anni

Sostanzialmente stazionari i livelli occupazionali; è tuttavia significativo che dopo quasi 5 anni l'indicatore ritorni, sia pure di poco, al di sotto del punto di equilibrio. In coerenza con l'indebolimento delle proiezioni sull'occupazione, sale leggermente il ricorso alla CIG: certamente, l'indicatore rimane lontano dai livelli toccati durante le fasi di crisi, ma negli ultimi 12 mesi è raddoppiata la percentuale di aziende che prevedono di fare ricorso a questo strumento.

Rassicura la tenuta degli indicatori a consuntivo

Relativamente confortante è la tenuta di tre indicatori a consuntivo. Il tasso di utilizzo degli impianti rimane attestato su livelli elevati, prossimi al pieno utilizzo. La quota di imprese con significativi programmi di investimento, pur non elevata in prospettiva storica, non diminuisce in misura rilevante, come era accaduto in precedenti fasi recessive. Infine, rimane contenuta la quota di imprese che segnalano ritardi nei pagamenti.

Aspettative sull'occupazione piemontese – saldo % ottimisti/pessimisti



Fonte: Indagine congiunturale Confindustria Piemonte, dicembre 2019.



Molto positiva l'occupazione nel terziario

A livello settoriale si osserva una dicotomia tra le attese occupazionali negative delle aziende manifatturiere (-0,8%) e quelle decisamente positive del terziario (+16,3%). Nell'industria, in particolare, sono più ottimiste le aziende della gomma-plastica (+7,5%), le alimentari (+4,7%), le chimiche (+3,4%) e le metalmeccaniche (+1,8%). Negativo il comparto edile con tutto il suo indotto, che registra un saldo del -4,5%. Nei servizi il saldo ottimisti pessimisti sui livelli occupazionali è molto positivo per *utility* e trasporti (entrambi +27,3%), ICT (+26,6%) e servizi alle imprese (+17,4%). A soffrire è il commercio (0,0%).

Nell'industria aumenta il ricorso alla cassa integrazione

Le previsioni di ricorso agli ammortizzatori sono in costante aumento da 6 trimestri, esclusivamente nel manifatturiero; nel terziario restano sotto il 2%, un livello ampiamente fisiologico. Le aziende dell'indotto edile sono quelle che si attendono di utilizzare maggiormente la CIG (22,6%), ma sono sopra la media anche le aziende del comparto metalmeccanico (il 12,3% prevede di farne uso).

Previsioni delle aziende piemontesi per settore - I trim 2020 (saldo % ottimisti/pessimisti)

I trim 2020	metalmecc.	edilizia e indotto	altri manifatt.	servizi	totale
Occupazione	1,8	-4,5	-1,5	16,3	3,8
Ricorso CIG	12,3	22,6	14,3	1,6	11,4

Fonte: Indagine congiunturale Confindustria Piemonte, dicembre 2019.

Le grandi imprese sono le più ottimiste

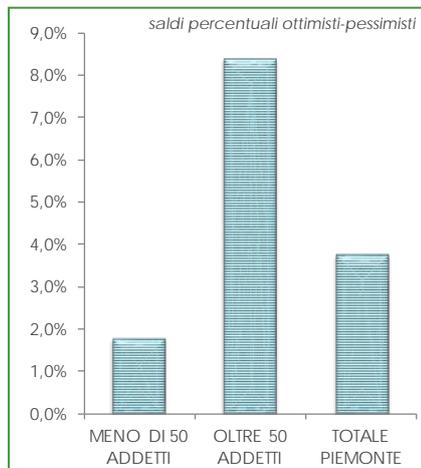
Come già nelle passate rilevazioni, la dimensione d'azienda influisce sulle attese per il prossimo trimestre. Ad essere più ottimiste sono le aziende di maggiori dimensioni, che registrano un saldo ottimisti-pessimisti decisamente positivo (+8,4%), mentre le imprese sotto i 50 addetti sono più prudenti (+1,4%). Per quanto riguarda le previsioni di ricorso alla cassa integrazione, le attese sono intorno all'11%, a prescindere dal numero di dipendenti.

Previsioni delle aziende piemontesi per dimensione - I trim 2020 (saldo % ottimisti/pessim.)

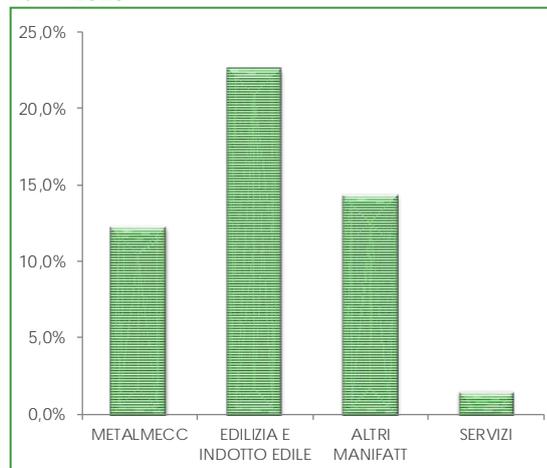
I trim 2020	meno di 50 addetti	oltre 50 addetti	totale
Occupazione	1,8	8,4	3,8
Ricorso CIG	11,2	11,8	11,4

Fonte: Indagine congiunturale Confindustria Piemonte, dicembre 2019.

Previsioni di occupazione per dimensione d'azienda - I trim 2020



Previsioni di ricorso alla CIG per settore - I trim 2020



Fonte: Indagine congiunturale Confindustria Piemonte, dicembre 2019.

Un quadro provinciale variegato

A livello provinciale le previsioni sull'occupazione sono negative ad Asti (-4,7%), Biella (-2,4%), Canavese (-6,7%) e Vercelli (-3,0%). Sono positive ad Alessandria (+2,7%), Cuneo (+5,3%), Novara (+12,7%) e Torino (+7,2%). Verbania registra un saldo pari a zero.

Previsioni di occupazione per settore - saldo % ottimisti/pessimisti

Associazioni	I trim 2020	Associazioni	I trim 2020
Alessandria	2,7%	Novara	12,7%
Asti	-4,7%	Torino	7,2%
Biella	-2,4%	Verbania	0,0%
Canavese	-6,7%	Vercelli	-3,0%
Cuneo	5,3%	Totale	3,8%

Fonte: Indagine congiunturale Confindustria Piemonte, dicembre 2019.



FLUSSO ASSUNZIONI/CESSAZIONI

La stagnazione pesa sui livelli occupazionali

Nei primi nove mesi del 2019, in Piemonte, sono state avviate 484.541 procedure di assunzione (al netto degli avviamenti giornalieri), contro le 504.587 procedure avviate nello stesso periodo del 2018 (-4,0%). Il saldo è negativo in tutte le province, con la sola eccezione di Cuneo, dove le procedure aumentano leggermente (1,1)%.

Procedure di assunzione – (esclusi avviamenti giornalieri)

	gen-set 2018	gen-set 2019	variaz. %
Alessandria	45.675	44.004	-3,7
Asti	25.852	24.711	-4,4
Biella	16.328	14.223	-12,9
Cuneo	94.106	95.122	1,1
Novara	38.450	37.022	-3,7
Torino	248.507	235.373	-5,3
VCO	18.464	17.512	-5,2
Vercelli	17.205	16.574	-3,7
PIEMONTE	504.587	484.541	-4,0

Fonte: Regione Piemonte - Settore politiche del lavoro su dati sistema informativo lavoro Piemonte.

La crisi dell'industria blocca le assunzioni

A livello settoriale crollano le assunzioni dell'industria (-23,8%), negative in tutte le province piemontesi. Pesa il crollo della produzione industriale in tutta la regione e in Italia (dove il dato annuale è negativo per la prima volta dal 2014) in particolare nell'*automotive* e nel comparto tessile. Preoccupa la situazione di Biella, che registra una flessione del 35,9% e di Torino, che sfiora il -30% rispetto allo stesso periodo del 2018. Non sembra avere soluzione la crisi ormai strutturale, dell'edilizia, con procedure di assunzione in calo in tutte le province piemontesi, tranne Torino. Più rosea la situazione nei servizi, dove calano le procedure solo a Biella e Verbania, ma crescono nelle altre aree del Piemonte.

Procedure di assunzione per area provinciale e settore – gen-set 2019

Area provinciale	agricoltura		industria in senso stretto		edilizia e impiantisti		servizi	
		variaz. %		variaz. %		variaz. %		variaz. %
Alessandria	6.352	1,3	6.750	-25,0	3.185	-2,9	27.717	2,2
Asti	8.209	-4,8	3.410	-19,8	1.182	-10,1	11.910	2,1
Biella	622	-0,2	2.864	-35,9	761	-9,6	9.976	-4,0
Cuneo	27.608	4,5	18.200	-11,9	3.454	-1,3	45.860	5,4
Novara	1.376	4,9	8.888	-17,9	1.731	-6,4	25.027	2,3
Torino	4.013	2,9	32.763	-29,8	12.557	1,4	186.040	0,3
VCO	359	14,0	1.954	-24,3	656	-15,4	14.543	-1,7
Vercelli	1.586	1,7	2.863	-18,8	1.045	-5,5	11.080	0,6
PIEMONTE	50.125	2,2	77.692	-23,8	24.571	-1,9	332.153	1,1

Fonte: ORML Regione Piemonte su dati SILP Piemonte.

Assunzioni per settore - variazioni % interannuali per area territoriale – gen-set 2019

Settori	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	Piemonte
Agricoltura	1,3	-4,8	-0,2	4,5	4,9	2,9	14,0	1,7	2,2
Industria in senso stretto	-25,0	-19,8	-35,9	-11,9	-17,9	-29,8	-24,3	-18,8	-23,8
di cui:									
alimentare	-15,1	-26,8	-11,5	2,4	-33,6	-7,7	-27,2	-21,6	-8,7
tessile-abbigliamento-pelli	14,4	61,4	-41,6	-27,9	-11,5	-23,6	-31,8	-31,4	-29,7
chimica, gomma-plastica	-25,8	-38,0	-32,5	-24,9	-41,2	-37,2	-30,8	1,0	-32,6
metalmecanico	-35,4	-20,7	-31,0	-18,7	-13,7	-35,7	-28,8	-18,6	-29,4
altri comparti industriali	-12,4	2,7	-22,4	-15,8	24,3	0,3	-6,4	-13,8	-5,1
Costruzioni	-2,9	-10,1	-9,6	-1,3	-6,4	1,4	-15,4	-5,5	-1,9
Servizi	2,9	2,5	-4,1	5,9	2,4	-0,1	-1,6	0,2	1,0
di cui:									
commercio	-2,9	4,3	-11,3	5,7	-1,1	-6,6	-16,0	-14,1	-4,2
alloggio e ristorazione	-3,9	-0,2	-0,1	2,5	-0,6	4,9	-2,0	6,5	2,2
trasporto e magazzinaggio	20,2	-4,1	4,3	25,2	3,1	15,0	10,1	-3,0	13,6
servizi avanzati imprese	11,3	16,3	8,8	8,9	0,8	-8,4	-20,9	-5,3	-6,4
servizi tradizionali imprese	-14,7	-0,6	-25,7	0,9	-7,7	-14,2	-20,3	-7,0	-11,1
istruzione e f.p.	29,4	16,6	7,7	13,8	26,0	19,7	11,7	10,9	18,5
sanità e assistenza	-5,8	3,5	6,4	0,1	12,9	-3,3	6,3	-5,2	-1,1
altri servizi	-7,7	-12,0	-23,5	2,8	-11,4	1,7	16,9	6,2	-0,7
TOTALE (al netto del lavoro domestico)	-3,5	-4,5	-13,4	1,2	-3,9	-6,0	-5,2	-4,1	-4,3
Lavoro domestico	-8,7	-2,6	-2,9	-2,1	0,8	4,0	-3,5	7,9	1,8
TOTALE GENERALE (al netto degli avviamenti giornalieri)	-3,7	-4,4	-12,9	1,1	-3,7	-5,3	-5,2	-3,7	-4,0

Fonte: Regione Piemonte - Settore politiche del lavoro su dati SILP Piemonte.

Procedure in calo per quasi tutte le classi d'età

Il 36% circa degli avviamenti riguarda la fascia *under30*, il 45% quella mediana dei 30/49enni ed il 19% gli *over50*. A soffrire è la fascia dei 40-49enni, che registrano il calo maggiore di assunzioni rispetto ai primi 9 mesi del 2019 (-6,2%). Seguono i giovani tra i 15 e i 29 anni, per cui le assunzioni calano del 4,6% e la fascia 30-39 anni che registra un -4,2%. L'unico dato leggermente positivo riguarda gli ultracinquantenni, per cui le procedure aumentano dello 0,3%, grazie all'aumento del 4,6% registrato nella provincia di Cuneo.

Procedure di assunzione per area provinciale e classe d'età – gen-set 2019

Area provinciale	15-29 anni		30-39 anni		40-49 anni		over 50	
		variaz. %		variaz. %		variaz. %		variaz. %
Alessandria	14.917	-3,0	9.999	-5,1	9.979	-6,2	9.109	-0,2
Asti	8.315	-3,4	5.275	-6,4	5.599	-7,8	5.522	-0,2
Biella	4.727	-13,0	3.260	-12,4	3.340	-13,2	2.896	-12,9
Cuneo	36.688	0,6	22.086	0,5	19.456	-0,3	16.892	4,6
Novara	13.164	-6,1	8.975	-0,7	8.044	-6,5	6.839	0,9
Torino	82.499	-6,8	56.889	-5,2	53.141	-7,0	42.844	-0,1
VCO	6.061	-4,4	3.562	-9,3	4.027	-9,1	3.862	2,5
Vercelli	5.805	1,3	3.738	-5,4	3.532	-9,9	3.499	-2,9
PIEMONTE	172.176	-4,6	113.784	-4,2	107.118	-6,2	91.463	0,3

Fonte: ORML Regione Piemonte su dati SILP Piemonte.

A livello regionale, è consistente l'incidenza degli stranieri (comunitari e non comunitari) sul totale delle assunzioni (24% in totale e 12% nell'industria), anche se i nuovi rapporti di lavoro attivati diminuiscono di 1,5 punti percentuali su base annua.

Procedure di assunzione per area provinciale e tipologia contrattuale – gen-set 2019

Area provinciale	tempo indeterminato		apprendistato		tempo determinato		totale procedure	
		variaz. %		variaz. %		variaz. %		variaz. %
Alessandria	8.853	21,1	1.651	7,7	33.500	-9,0	44.004	-3,7
Asti	3.743	15,7	1.087	5,0	19.881	-7,9	24.711	-4,4
Biella	2.914	8,6	589	0,3	10.720	-17,9	14.223	-12,9
Cuneo	12.075	26,6	4.350	6,6	78.697	-2,2	95.122	1,1
Novara	7.803	22,5	1.367	9,1	27.852	-9,7	37.022	-3,7
Torino	49.721	14,9	12.589	11,8	173.063	-10,8	235.373	-5,3
VCO	2.413	14,1	736	19,5	14.363	-8,7	17.512	-5,2
Vercelli	3.031	9,7	505	1,8	13.038	-6,5	16.574	-3,7
PIEMONTE	90.553	17,2	22.874	9,7	371.114	-8,7	484.541	-4,0

Fonte: ORML Regione Piemonte su dati SILP Piemonte.

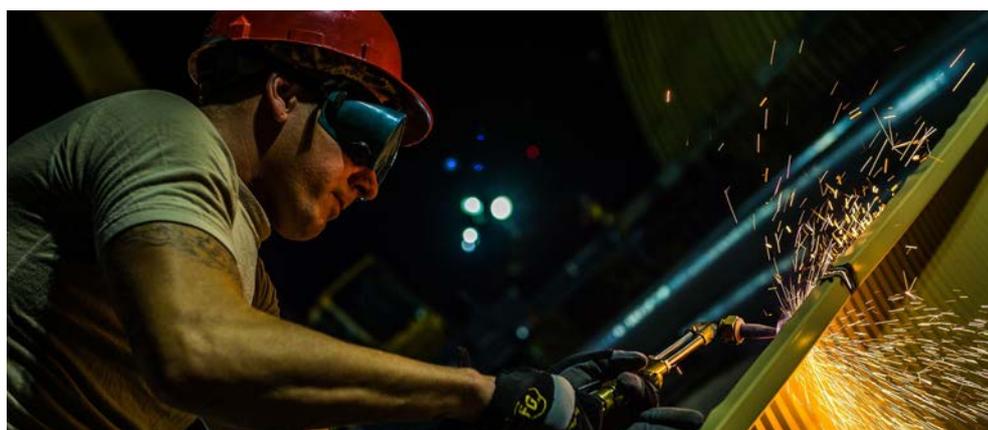
Cresce il tempo indeterminato

A livello contrattuale si registra un aumento dei contratti a tempo indeterminato e dell'apprendistato (rispettivamente +17,2% e +9,7%), mentre i contratti a tempo determinato, che sono il 77% del totale delle assunzioni, si riducono dell'8,7%.

Le trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato sono passate da 24.444 nei primi 9 mesi del 2018 a 38.867 nello stesso periodo del 2019, con un aumento di 14.423 trasformazioni (+59%). Tali trasformazioni sono avvenute in tutte le fasce d'età, con una prevalenza nella fascia oltre i 50 anni. Le conversioni di apprendistato in tempo indeterminato sono state 5.511 (+16,2%).

Crolla il lavoro in somministrazione

Fortissima la contrazione complessiva della somministrazione di lavoro (-29,4% in Piemonte), interamente ascrivibile alla somministrazione a tempo determinato. Quella a tempo indeterminato, infatti, pur essendosi quasi quadruplicata a livello regionale, rappresenta poco più del 5% degli avviamenti complessivi in somministrazione.



Piemonte – trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato Dati per classe di età e tipologia di contratto

	gen-set 2018	gen-set 2019	valore ass.	variaz. %
Tempi determinati <i>standard</i>	22.951	36.083	13.132	57,2
Tempo determinato per sostituzione	923	1.366	443	48,0
Lavoro intermittente	436	939	503	115,4
Somministrazione	123	462	339	275,6
Altre tipologie	11	17	6	54,5
TOTALE	24.444	38.867	14.423	59,0
15-29 anni	7.907	11.334	3.427	43,3
30-49 anni	12.952	20.671	7.719	59,6
50 anni e oltre	3.585	6.862	3.277	91,4
Da apprendistato a tempo indet.	4.741	5.511	770	16,2

Fonte: elaborazione Regione Piemonte - Settore politiche del lavoro su dati SILP Piemonte.

Trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato – dati per area provinciale di lavoro

Area provinciale	gen-set 2018	gen-set 2019	variaz. ass.	variaz. %
Alessandria	2.582	4.507	1.925	74,6
Asti	916	1.611	695	75,9
Biella	1.091	1.716	625	57,3
Cuneo	3.472	6.251	2.779	80,0
Novara	2.501	3.922	1.421	56,8
Torino	12.168	17.967	5.799	47,7
Verbano-Cusio-Ossola	788	1.287	499	63,3
Vercelli	926	1.606	680	73,4
PIEMONTE	24.444	38.867	14.423	59,0

Fonte: Regione Piemonte - Settore politiche del lavoro su dati SILP Piemonte.



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI¹ E INFORTUNI²

La crisi dell'industria presenta il conto

Nel 2019 le ore di CIG complessivamente autorizzate in Piemonte sono state 32.464.616, in aumento del 14,0% rispetto ai 28.485.548 di ore del 2018. L'aumento della cassa integrazione è inferiore sia a quello del Nord-Ovest (+18,6%) che a quello dell'Italia nel suo complesso (20,2%). Il Piemonte è stata la seconda regione italiana per numero di ore richieste

Preoccupa soprattutto l'aumento della CIG straordinaria

In particolare: l'incremento della CIG ordinaria (CIGO) è stato del 10,3%, in linea con il dato Italia (+10,2%); quello della CIG straordinaria (CIGS) è stato del 17%, a fronte di un incremento a livello nazionale quasi doppio (+31,2%); nell'ambito della CIGS, la causale crisi/riorganizzazione, che incide quasi per il 60%, è cresciuta del 29,8%, la causale solidarietà del 4%; la CIG in deroga (CIGD) si è ridotta del 75,1%;

Ore totali di Cassa integrazione guadagni autorizzate dall'INPS nel 2019

Area provinciale	2018	2019	variaz %	peso % sul tot Italia	peso % sul tot Piemonte
Alessandria	1.944.707	1.676.574	-13,8%	0,6%	5,2%
Asti	949.950	459.969	-51,6%	0,2%	1,4%
Biella	486.214	2.049.874	321,6%	0,8%	6,3%
Cuneo	3.727.597	1.816.312	-51,3%	0,7%	5,6%
Novara	1.196.639	1.345.146	12,4%	0,5%	4,1%
Torino	17.469.002	22.927.687	31,2%	8,8%	70,6%
Verbano-Cusio-Ossola	1.173.782	571.708	-51,3%	0,2%	1,8%
Vercelli	1.537.657	1.617.346	5,2%	0,6%	5,0%
Piemonte	28.485.548	32.464.616	14,0%	12,5%	100,0%
Nord ovest	67.994.788	80.641.251	18,6%	31,1%	==
Italia	216.009.467	259.653.602	20,2%	100,0%	==

Fonte: elaborazione UI su dati INPS.

Ore totali di Cassa integrazione autorizzate

	Piemonte		Italia	
	2019	variaz. % su 2018	2019	variaz. % su 2018
Ordinaria	13.814.538	+10,3%	105.437.162	+10,2%
Straordinaria	18.645.236	+17%	152.988.367	+31,2%
▶ di cui crisi/riorg.	10.392.178	+29,8%	91.713.890	+54,9%
▶ di cui solidarietà	8.253.058	+4%	61.274.477	+6,8%
Deroga	4.842	-75,1%	1.228.073	-67,2%
Totale	32.464.616	+14%	259.653.602	+20,2%

Fonte: INPS, Osservatorio sulla Cassa integrazione guadagni.

1 Fonti: Osservatorio mercato lavoro della Regione Piemonte e Osservatorio cassa integrazione guadagni dell'INPS.

2 Fonte: Open data INAIL.



Stabili le denunce di infortunio in Piemonte

Nel 2019 gli infortuni sul lavoro denunciati all'INAIL sono sostanzialmente stabili su base annua, sia in Piemonte che sul territorio torinese (per quanto concerne il Piemonte, in particolare, gli infortuni in occasione di lavoro diminuiscono dello 0,3%, come a livello nazionale, mentre quelli in itinere crescono dell'1,4%, molto meno rispetto al dato Italia). Positivo su base annua l'andamento degli infortuni mortali: 4 in meno in Piemonte e 11 in meno sul territorio torinese, con la conferma che quasi il 26% degli infortuni mortali complessivi sono in itinere, percentuale che aumenta al 38% considerando anche gli eventi in occasione di lavoro alla guida di un mezzo di trasporto.

In calo le denunce per malattia professionale

A livello regionale, gli infortuni di fabbrica imputabili alla cosiddetta gestione tariffaria industria (e cioè gli infortuni in occasione di lavoro, esclusi quelli alla guida di un mezzo di trasporto, avvenuti nelle aziende industriali) rappresentano solo il 17% del totale delle denunce di infortunio e il 22% del totale degli infortuni mortali. Nel 2019 le denunce di malattia professionale diminuiscono su base annua dell'8,9% a livello regionale, mentre aumentano del 2,9% a livello nazionale.

Denunce di infortunio e casi mortali

		Piemonte		Italia	
		2019	variaz. % su 2018	2019	variaz. % su 2018
Denunce di infortunio	occasione lavoro	39.482	-0,3%	540.733	-0,3%
	in itinere	8.182	+1,4%	100.905	+2,5%
	totali	47.664	=	641.638	+0,1%
Casi mortali	occasione lavoro	70	+2 inf.	783	-3 inf.
	in itinere	24	-6 inf.	306	-41 inf.
	totali	94	-4 inf.	1.089	-44 inf.
Malattie professionali		1.742	-8,9%	61.310	+2,9%

Fonte: INAIL.

INDAGINE RETRIBUTIVA 2019

L'indagine retributiva, alla quarta edizione, è nata dalla collaborazione tra alcune delle più importanti associazioni territoriali aderenti a Confindustria: Unione industriale Torino e Confindustria Cuneo, Assolombarda¹, Associazione industriale bresciana, Confindustria Bergamo e l'Unione degli industriali della provincia di Varese, Confindustria Vicenza e Confindustria Verona e Confindustria Emilia area centro². Ad alcune parti della rilevazione hanno aderito anche Assindustria Veneto centro³ e Confindustria Firenze.

Le novità dell'indagine 2019

Il rapporto di quest'anno presenta alcune novità di rilievo. Innanzitutto, l'estensione della griglia con l'inserimento di tre nuovi profili professionali selezionati tra i più ricercati in questo momento: il *data scientist*, lo specialista della sicurezza ICT, lo specialista di media digitali. In secondo luogo, l'analisi del mondo degli agenti rappresentanti di cui viene fatto uno specifico focus. L'indagine rileva le retribuzioni individuali e le caratteristiche personali e professionali dei lavoratori, determinando i differenziali salariali sottesi alle caratteristiche della persona (qualifica, genere, età, anzianità nella mansione, titolo di studio) e dell'impresa (dimensione, settore, grado di internazionalizzazione). Il rapporto analizza anche informazioni raccolte da altre due iniziative⁴ che, come l'indagine retributiva, si sono rivolte alla base associativa di Confindustria per approfondire argomenti legati alla gestione del personale. Sono informazioni riguardanti le politiche retributive, i sistemi di incentivazione, le politiche di inserimento dei neolaureati, la diffusione dei premi variabili contrattati, le forme di *welfare* aziendale, l'evoluzione dello *smart working*.

Una rappresentazione realistica

I risultati sono riportati nel rapporto come fattori di contesto e *benchmark* di mercato; i numeri non hanno una base di rappresentatività statistica ma, per la mole di informazioni su cui si basano, forniscono sicuramente una rappresentazione realistica della maggior parte dei fenomeni analizzati. Complessivamente le aziende coinvolte nell'iniziativa sono state quasi 2.000, di cui oltre 600 hanno fornito dati retributivi individuali avendo in organico lavoratori con profili oggetto di analisi.

Il rapporto è costituito da due parti distinte:

- una prima parte **generale**, che riporta informazioni raccolte sull'intero campione sui livelli retributivi medi, evidenziando i differenziali per le diverse caratteristiche dei lavoratori e delle imprese. Oggetto di specifica analisi sono anche le dinamiche in atto nel 2019, le politiche di inserimento dei neolaureati, la presenza dei *benefit*, la rilevanza dei premi di risultato, la diffusione degli strumenti di *welfare* aziendale messi a disposizione dei dipendenti e dello *smart working*;

1 Assolombarda include le province di Milano, Monza e Brianza e Lodi.

2 Confindustria Emilia area centro include le province di Bologna, Modena e Ferrara.

3 Assindustria Veneto centro include le province di Padova e Treviso.

4 Oltre all'indagine retributiva, la *survey online* sulle politiche di *compensation* adottate dalle imprese e l'Indagine sul Lavoro cui aderisce l'intero Sistema Confindustria.

- una seconda parte di **dettaglio** (a diffusione riservata) contenente 53 dettagliate schede descrittive dei parametri retributivi ed economici, una per ciascuna delle figure incluse nella griglia.

La rilevazione ha condotto anche un focus sull'auto aziendale, effettuando una dettagliata analisi sulle *policy* adottate dalle aziende per l'assegnazione di questo *benefit* e misurando il valore di questa importante componente del pacchetto retributivo per 25 specifiche figure. I risultati sono stati inseriti in un rapporto disponibile *on demand*⁵.



Indagine Retributiva

Griglia dei profili 2019

(le schede dei profili in evidenza sono doppie, con dettagli riferiti a chi possiede competenze digitali)

<p>a) AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO</p> <p>a.1 Addetto di amministrazione a.2 Responsabile amministrazione a.3 Responsabile amministrazione e finanza a.4 Specialista controllo di gestione a.5 Specialista di amministrazione</p>	<p>e) PRODUZIONE</p> <p>e.1 Addetto di reparto e.2 Addetto pianificazione della produzione e.3 Capo reparto produzione e.4 Caposquadra produzione e.5 Carpentiere/Saldatore e.6 Collaudatore, Trattore, Stampista e.7 Fresatore e.8 Montatore e.9 Responsabile di stabilimento e.10 Responsabile manutenzione e.11 Responsabile produzione e.12 Tecnico di installazione impianti e.13 Tecnico di manutenzione e.14 Tornitore e.15 Attrezzista e.16 Elettricista</p>	<p>h.) SERVIZIO CLIENTI</p> <p>h.1 Addetto servizio clienti h.2 Responsabile servizio clienti h.3 Tecnico di assistenza</p>
<p>b) DIREZIONE GENERALE</p> <p>b.1 Direttore generale b.2 Segretaria di direzione</p>	<p>f) QUALITÀ</p> <p>f.1 Responsabile qualità f.2 Specialista controllo qualità</p>	<p>l.) SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE</p> <p>l.1 HSE manager l.2 RSPP</p>
<p>c) MARKETING</p> <p>c.1 Responsabile marketing c.2 Specialista marketing c.3 Specialista di Media Digitali (new)</p>	<p>g) RISORSE UMANE</p> <p>g.1 Responsabile risorse umane g.2 Specialista amministrazione del personale</p>	<p>j.) SISTEMI INFORMATIVI</p> <p>j.1 Analista programmatore j.2 Responsabile sistemi informativi j.3 Specialista sistemi informativi j.4 Specialista della sicurezza ICT (new) j.5 Data scientist (new)</p>
<p>d) RICERCA E SVILUPPO</p> <p>d.1 Progettista prodotto d.2 Project Manager d.3 Responsabile ricerca e sviluppo d.4 Tecnologo</p>		<p>k) SUPPLY CHAIN</p> <p>k.1 Magazziniere k.2 Responsabile acquisti k.3 Responsabile logistica k.4 Responsabile magazzino k.5 Specialista di logistica</p>
		<p>l.) VENDITE</p> <p>l.1 Capo area estero l.2 Responsabile vendite l.3 Tecnico commerciale l.4 Venditore</p>

Focus agenti e rappresentanti di commercio

Personale stabilmente incaricate di vendere in una particolare zona

Gli agenti o rappresentanti di commercio sono soggetti incaricati stabilmente da una o più imprese per concludere contratti di vendite in una determinata zona, a fronte della corresponsione di una provvigione, calcolata in misura percentuale. L'agente esercita la propria attività in autonomia ed indipendenza, osservando le istruzioni dell'azienda con cui collabora, ma senza fare parte dell'organizzazione interna. Non rientrando negli organici, poche sono le informazioni disponibili su questi professionisti e sulle modalità gestionali adottate dalle aziende nei loro confronti. Sovente i rapporti con gli agenti sono intrattenuti dall'area commerciale/vendite, più raramente da quella amministrativa, mentre la funzione del personale viene coinvolta solamente nella fase di risoluzione del rapporto di agenzia, con tutte le problematiche connesse ad una scarsa conoscenza delle peculiarità di tale categoria di lavoratori.

⁵ Informazioni relative all'acquisto sono disponibili sul sito dell'Unione Industriale Torino.

Raccolte informazioni di oltre 3.000 agenti

Quest'anno, per la prima volta, l'indagine retributiva ha raccolto informazioni sulle caratteristiche professionali degli agenti e sulle modalità di gestione adottate dalle imprese. Complessivamente sono state raccolte le informazioni di oltre 3.100 agenti, su 600 aziende.

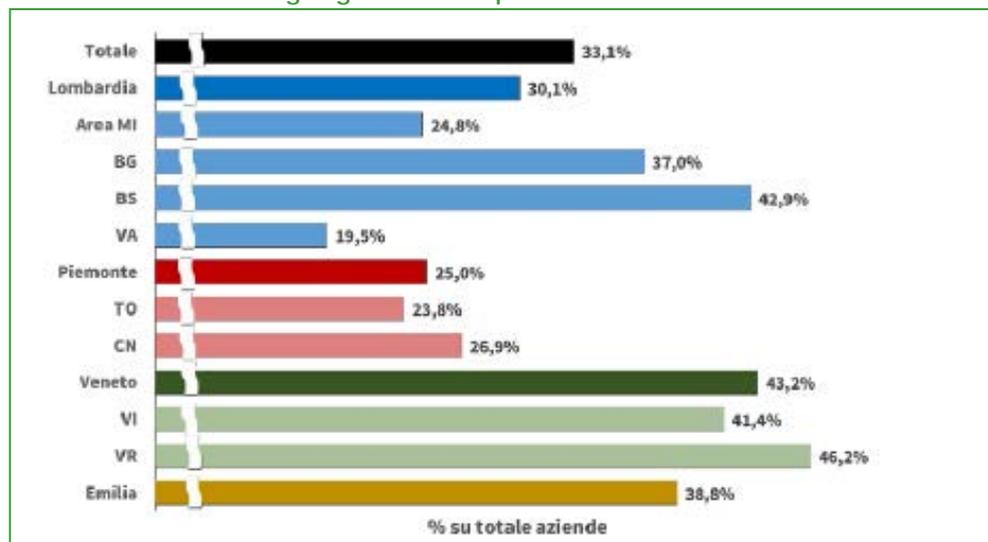
L'analisi è organizzata in modo tale da garantire una facile chiave di lettura, cercando di rispondere ad alcuni quesiti ricorrenti: quanto sono presenti gli agenti tra le aziende coinvolte? Quali sono le caratteristiche professionali di questa categoria di collaboratori? Quali condizioni contrattuali vengono loro applicate? Come viene strutturato il compenso degli agenti?

Presenza degli agenti di commercio nelle imprese

Dalla rilevazione risulta che un terzo delle imprese coinvolte (33,1%) utilizza agenti per promuovere e vendere i propri prodotti o servizi. Quelle medie e grandi presentano una diffusione di queste figure più elevata (37%), così come l'industria (35%) rispetto al comparto dei servizi (27%).

Per quanto riguarda le differenze territoriali, gli agenti di commercio sono maggiormente diffusi in Emilia e nel Veneto, con Verona che supera il 46% di aziende con rapporti di agenzia attivi.

Diffusione territoriale degli agenti tra le imprese intervistate



Meno agenti in Piemonte e Lombardia

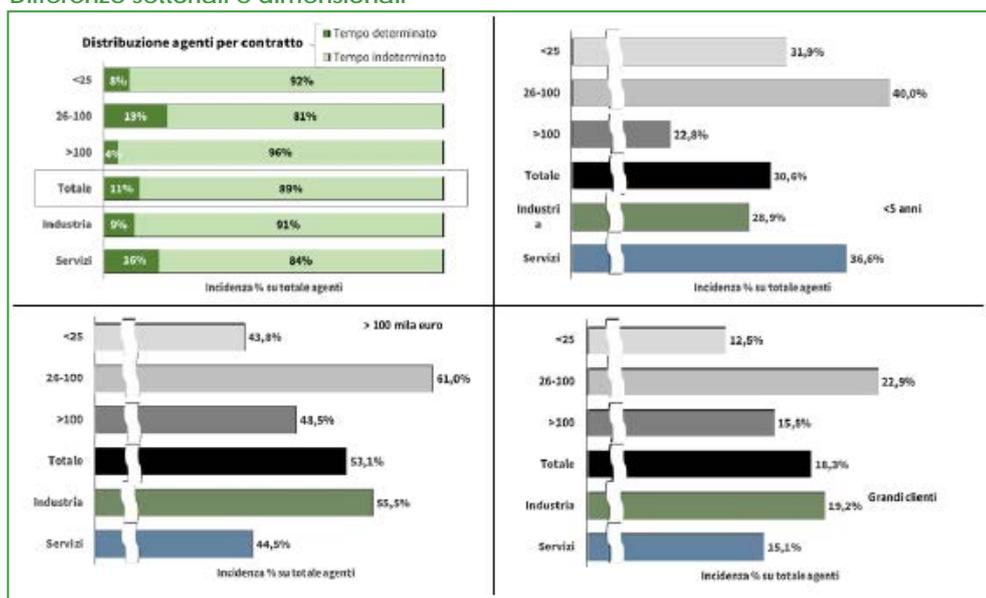
Per contro, il Piemonte e la Lombardia mostrano una minore concentrazione di agenti. In particolare, nell'area milanese e in quella torinese le aziende, essendo maggiormente strutturate, hanno alle dipendenze una propria forza vendite, più sviluppata che nelle aziende degli altri territori. In Lombardia le aziende di Brescia e Bergamo sono più allineate alle realtà venete rispetto a quelle del Nord-Ovest, con un rilevante ricorso ai collaboratori esterni gestiti con il contratto di agenzia.

L'identikit dell'agente di commercio

La maggioranza degli agenti ha sottoscritto un contratto a tempo indeterminato (89%), svolge il proprio incarico da oltre 5 anni (69%) e gestisce un portafoglio superiore ai 100.000 €/anno (53%). Solo una minoranza di essi è dedi-

cata ai grandi clienti (18%), che sono normalmente gestiti direttamente dalla casa mandante. Infine, sono molto pochi gli agenti che svolgono attività di coordinamento (9%), raccolti in prevalenza tra le grandi imprese dell'industria. Sotto il profilo dimensionale e settoriale, si osservano poche differenze rilevanti: le imprese medie e quelle dei servizi presentano una concentrazione lievemente superiore di contratti a termine (~20%) ed un numero più elevato di agenti con anzianità inferiore ai 5 anni (~40%). Le medie aziende e quelle industriali affidano invece con più frequenza la gestione dei grandi clienti ai rappresentanti di commercio (20-22%), i quali presentano valori di portafoglio superiori.

Differenze settoriali e dimensionali



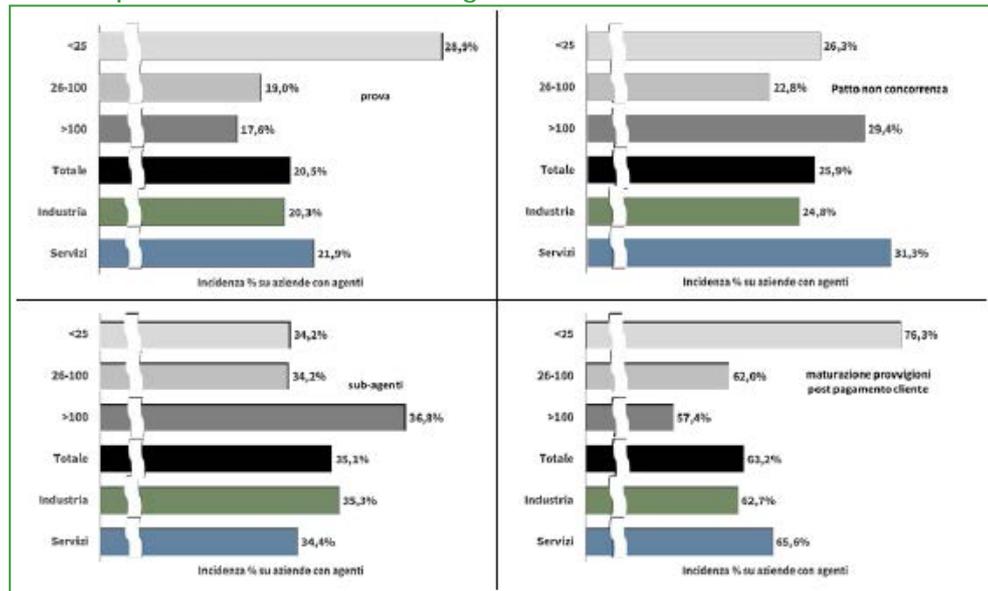
La maggioranza sono agenti plurimandatari

Passando ad esaminare le caratteristiche del rapporto tra impresa ed agente, si osserva che la maggioranza dei rappresentanti di commercio (83%) sono definiti plurimandatari, in quanto collaborano con più aziende. La quota residuale è invece composta da agenti monomandatari, i quali sono impegnati in esclusiva con una sola azienda. Questi ultimi, nei servizi mostrano una concentrazione intorno al 30%, contro il 13% dell'industria. Sotto il profilo dimensionale non vi sono grandi scostamenti, fatta eccezione per le piccole aziende dove sono presenti quasi esclusivamente agenti plurimandatari (96%).

I rapporti sono gestiti attraverso AEC di Confindustria e Confcommercio

Metà delle imprese intervistate gestisce i rapporti con i rappresentanti di commercio attraverso l'accordo economico collettivo (AEC) siglato da Confindustria con le organizzazioni sindacali. Una su quattro utilizza invece l'AEC firmato da Confcommercio. Ad una parte non secondaria di agenti infine non è applicato nessun accordo economico, ed in questo caso la gestione fa riferimento alle indicazioni di legge, fornite dagli artt. 1742-1753 del codice civile. L'ambito di attività è definito nel contratto quasi sempre in base al territorio (88%), più di rado vi sono perimetri di azione legati alla tipologia di clienti (29%) e/o ai prodotti (26%). L'importanza della conoscenza del territorio è confermata anche dal fatto che oltre il 75% delle imprese preferi-

Elementi più ricorrenti nel contratto d'agenzia



sce avere una presenza stabile degli agenti e propone variazioni di zona con una frequenza molto bassa: biennale o superiore.

Fondamentali il periodo di prova e il patto di non concorrenza

Gli elementi più ricorrenti che caratterizzano il contratto di agenzia commerciale sono, tra gli altri, il periodo di prova, previsto in oltre un caso su cinque, la definizione di un patto di non concorrenza post contrattuale (26%), l'opportunità di avvalersi di sub agenti (35%) e la maturazione delle provvigioni al pagamento del cliente (63%). Proprio in riferimento a quest'ultimo aspetto, la tempistica del saldo alla ricezione dell'ordine è stata indicata in 82,5 giorni, poco meno di tre mesi. Sono le aziende medie e quelle dei servizi che saldano più velocemente le fatture (circa 72 giorni), mentre le grandi imprese superano i 90 giorni.

Gli agenti vengono retribuiti a provvigione

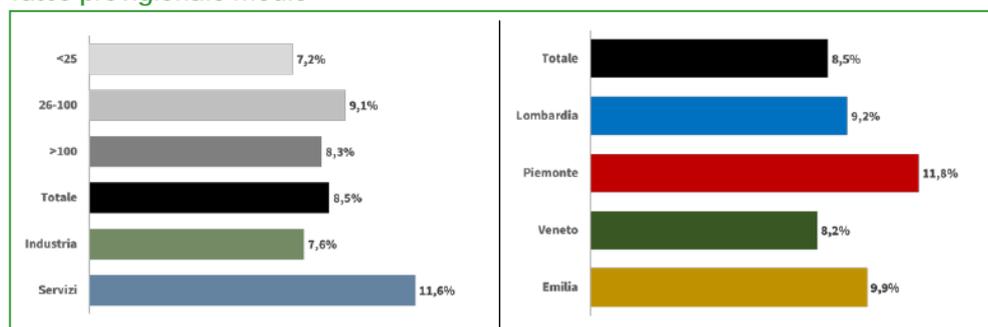
Per quanto riguarda il compenso degli agenti, la corresponsione delle provvigioni avviene in misura percentuale, diversificata a seconda dei criteri adottati dall'impresa. Il primo parametro di distinzione è ovviamente il prodotto (71%), tuttavia anche la conquista di nuovi clienti può determinare un premio aggiuntivo, così come il rinnovo e la conferma di clienti strategici può procurare un maggior guadagno per l'agente di commercio. Le aziende applicano una percentuale provvigionale mediamente pari all'8,5%. Si tratta ovviamente di un dato indicativo in quanto, come già osservato, le condizioni cambiano profondamente a seconda del settore, del tipo di prodotto e della clientela. Un conto è vendere beni di lusso, mentre l'approccio è completamente diverso se si parla di beni di consumo o di beni strumentali.



Significative differenze tra i settori

Tenuto conto dei limiti che i valori medi hanno in modo particolare per gli agenti, si osservano significative differenze tra i settori: i servizi garantiscono un 11,6% medio di provvigioni, contro il 7,6% dell'industria. Il divario è più contenuto se consideriamo la dimensione aziendale con le medie imprese che riconoscono un 9,1% a fronte di un 7,2% delle aziende più piccole. Dal punto di vista geografico, gli agenti di commercio piemontesi spuntano mediamente un 11,8% di provvigioni, contro l'8,2% dei colleghi veneti.

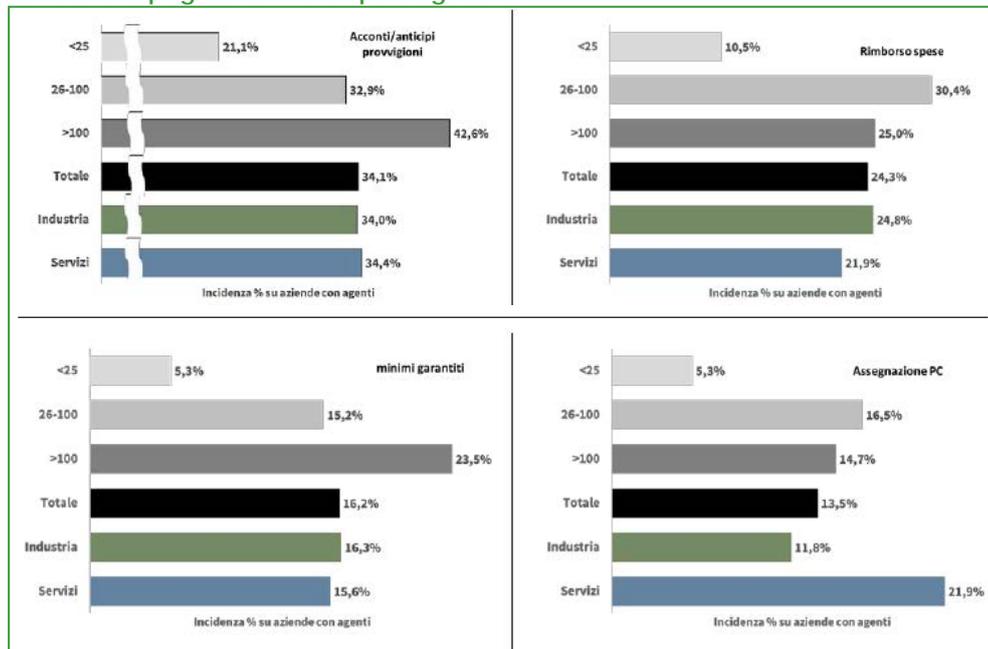
Tasso provvigionale medio



Quasi metà delle imprese eroga anticipi sulle provvigioni

L'ultimo elemento approfondito dall'Indagine è rappresentato dalle modalità di pagamento delle provvigioni da parte delle imprese. I singoli contratti di agenzia prevedono spesso l'erogazione di acconti provvigionali ed i rimborsi spese. In particolare, quasi metà delle grandi imprese concede anticipi, mentre i rimborsi sono una consuetudine maggiore nelle aziende medie. Sotto questi aspetti non rileva invece l'appartenenza al settore industria o commercio. Raramente le aziende pattuiscono minimi provvigionali garantiti ed ancora meno assegnano dotazioni informatiche in comodato d'uso. Nelle grandi imprese è un po' più frequente la previsione di minimi garantiti, mentre l'assegnazione del *laptop* è maggiormente probabile nei servizi.

Modalità di pagamento delle provvigioni



I LAVORATORI A RIDOTTA CAPACITÀ LAVORATIVA

L'Unione Industriale Torino ha messo a punto un nuovo strumento gestionale, l'H.R.M. kit il quale riunisce i risultati delle indagini condotte tra le imprese associate sui vari temi che attengono la gestione delle risorse umane, dalla compensation ai tempi di lavoro. La rilevazione è stata effettuata in collaborazione con altre importanti associazioni territoriali aderenti a Confindustria, su un campione di oltre 1.500 imprese con quasi 280.000 dipendenti. I risultati sono stati pubblicati su Dimensione lavoro n. 4 (settembre 2018).

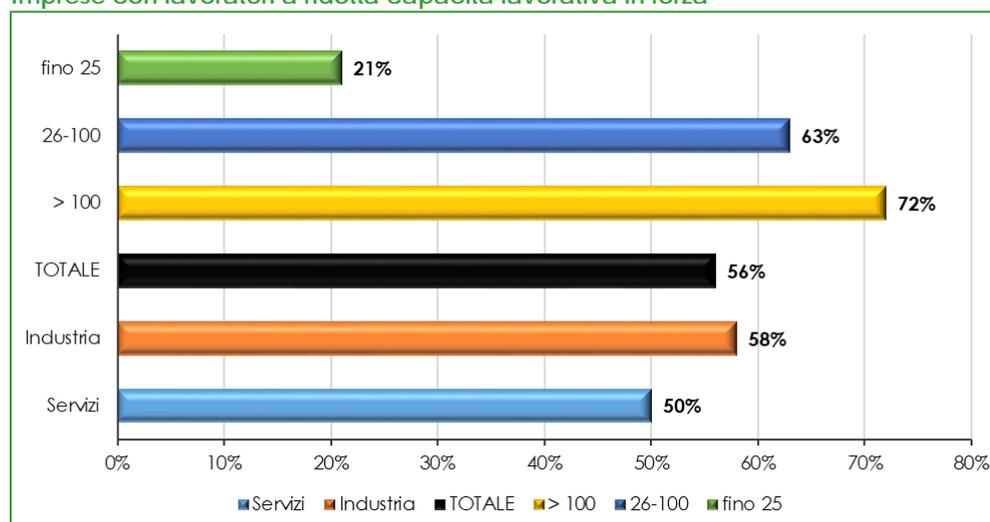
Pubblichiamo qui un approfondimento sui lavoratori a ridotta capacità lavorativa ed il loro impatto sugli organici aziendali.

Un fenomeno in espansione

I lavoratori a ridotta capacità lavorativa sono coloro che, in forza di una certificazione medica, risultano anche solo parzialmente non idonei da un punto di vista psico-fisico allo svolgimento dell'attività lavorativa prevista (ad esempio il sollevamento di pesi superiori a un certo limite oppure turni di notte). Si tratta di un fenomeno che si sta espandendo con l'invecchiamento della forza lavoro che determina un impatto non indifferente sull'organizzazione del lavoro.

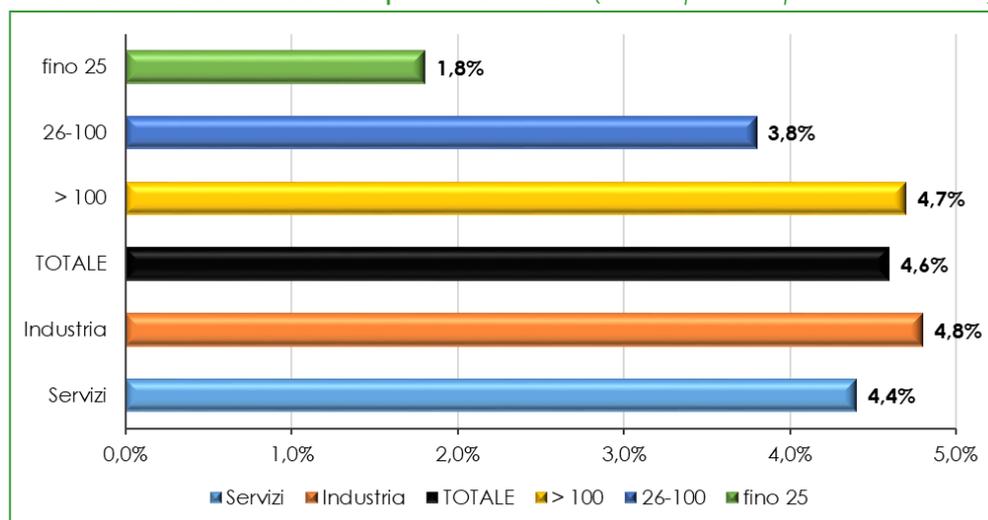
Sulla base dei dati raccolti tra le 220 imprese associate all'Unione Industriale Torino coinvolte, le aziende che hanno in forza almeno un lavoratore a ridotta capacità lavorativa sono il 56% del totale, con alcune differenze tra industria (58%) e servizi (50%). Più significative le differenze per dimensione: il fenomeno è relativamente poco diffuso nelle realtà più piccole, interessate nel 21% dei casi. Molto più frequente la presenza di almeno un lavoratore con limiti operativi nelle imprese di media (63%) e grande (72%) dimensione: in questi casi sono interessate la maggioranza delle aziende. La platea di lavoratori per i quali viene mediamente certificata una ridotta capacità lavorativa rappresenta una percentuale intorno al 4,6% della forza lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato. L'incidenza è significativamente inferiore (1,8%) nelle imprese con meno di 15 dipendenti, mentre raggiunge un picco del 4,8% nel comparto industriale. L'incidenza cresce in modo significativo

Imprese con lavoratori a ridotta capacità lavorativa in forza

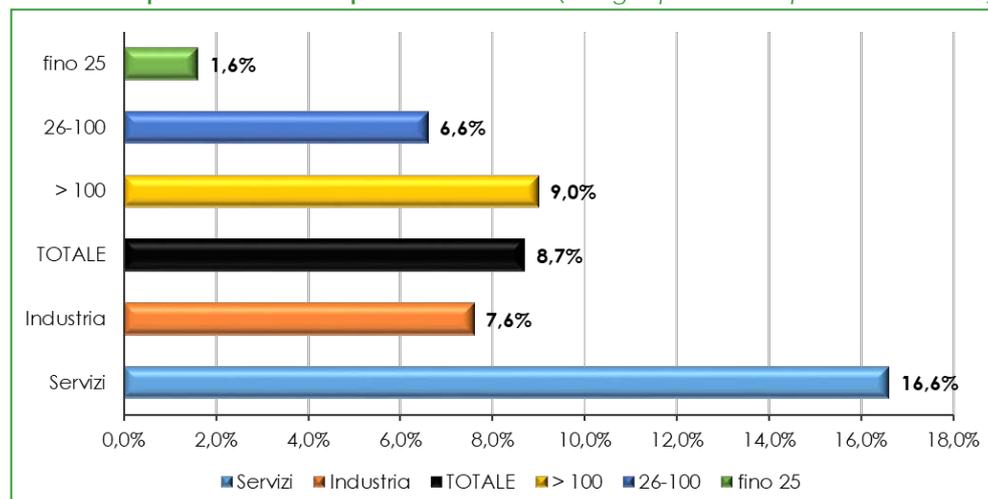


rispetto al valore medio quando si considera la manodopera operaia: l'incidenza rilevata nell'insieme delle aziende raggiunge l'8,7%, con un minimo dell'1,6% nelle imprese più piccole e un picco del 9% nelle realtà sopra ai 100 dipendenti. Il fenomeno assume gli aspetti di maggiore intensità nei servizi, dove la quota di operai interessati si attesta al 16,6%.

Incidenza lavoratori a ridotta capacità lavorativa (% sui dip. a tempo indeterminato)



Incidenza operai a ridotta capacità lavorativa (% sugli operai a tempo indeterminato)



UN BUCO NERO NELLA FORZA LAVORO ITALIANA

Indebitamento pubblico, riduzione e invecchiamento della popolazione aprono scenari complessi e preoccupanti. Interessi sul debito e spesa previdenziale e sanitaria verso la crescente popolazione anziana, non sono insostenibili di per sé, ma rischiano di farci collassare se diventa più debole anche la forza lavoro.

Come evidenziato dal Laboratorio futuro dell'Istituto Toniolo nello studio "Un buco nero nella forza lavoro italiana", stiamo vivendo un inedito impoverimento della forza lavoro e stiamo facendo molto meno del resto d'Europa per rafforzare la presenza qualificata delle generazioni che si apprestano a occupare le posizioni centrali della vita attiva.

Gli attuali 30-34enni italiani (i *millennials*) sono oltre un milione in meno rispetto ai 40-44enni. Per la combinazione tra riduzione demografica e deboli percorsi professionali, nei prossimi dieci anni l'Italia rischia di perdere un lavoratore su cinque all'interno del motore trainante della crescita. Si tratta di una riduzione senza precedenti, maggiore che nel resto d'Europa e con potenziali conseguenze di lunga durata.

In particolare abbiamo meno trentenni che arrivano alla laurea e tra essi è più bassa la quota di chi ha un lavoro. Secondo i dati comparativi, relativi al 2018, la percentuale di laureati nella fascia 30-34 anni è la più bassa in Europa dopo la Romania (27,8% contro una media del 40,7%). Il tasso di occupazione dei laureati a tale età è circa dieci punti inferiore alla media europea e a far peggio è solo la Grecia. Di particolare rilievo è il fenomeno della sovraistruzione: secondo l'Istat oltre un terzo degli occupati diplomati e laureati svolge un'attività che richiede un titolo di studio inferiore a quello posseduto.

Affinché le nuove generazioni siano una risorsa e non uno svantaggio competitivo, è necessario agire su tre fronti: la formazione (competenze avanzate e trasversali), riduzione del disallineamento tra domanda e offerta (molti disoccupati da un lato e aziende che non trovano persone con determinate qualifiche, dall'altro); attenzione a valorizzare e formare il capitale umano femminile.

RINNOVO PARTE ECONOMICA CONTRATTI DI SETTORE

Settore	Dati di riferimento			Aumento % su retrib. di riferimento a regime
	Periodo	Retribuz. di riferimento ⁽¹⁾	Inflaz. % di riferimento ⁽²⁾	
ALIMENTARE (rinnovato il 05/02/2016)	dic 2015 - nov 2019	30.632,00	1,7	4,8
CARTARIO (rinnovato il 30/11/2016)	gen 2017 - dic 2019	22.430,00	2,7	4,1
CEMENTO E DERIVATI (rinnovato il 24/11/2015)	gen 2016 - dic 2018	23.535,38	2,1	5,0
CHIMICO (rinnovato il 19/07/2018)	gen 2019 - giu 2022	29.692,00	4,2	4,2
CONCIARIO (rinnovato il 05/04/2017)	nov 2016 - ott 2019	22.723,61	3,5	4,9
GOMMA (rinnovato il 02/05/2018)	gen 2016 - giu 2019	24.778,00	0,4	4,0
GRAF. EDITORIALE & CART. (rinnovato 16/10/2014)	apr 2013 - dic 2015	23.271,77	3,5	2,5
LEGNO (rinnovato il 13/12/2016)	apr 2016 - mar 2019	22.165,00	3,0	5,5
METALMECCANICO (rinnovato il 26/11/2016)	gen 2016 - dic 2019	23.138,57	2,7	2,5
PELLI E SUCCEDANEI (rinnovato il 23/12/2016)	apr 2016 - mar 2019	22.913,60	3,0	4,1
PLASTICA (rinnovato il 10/12/2015)	gen 2016 - giu 2019	24.778,00	0,4	4,0
SERVIZI AMBIENTALI INTEGRATI (rinnovato il 31/05/2011)	gen 2010 - apr 2013	16.350,46	6,4	6,0
TELECOMUNICAZIONI (rinnovato il 01/02/2013 e 23/11/2017)	gen 2015 - giu 2018	25.558,00	(gen 15-giu18) 2,5	2,5
TERZIARIO (rinnovato il 30/03/2015 e 26/09/2017)	apr 2015 - dic 2019	22.375,48	5,6	5,4
TESSILE (rinnovato il 21/02/2017)	apr 2016 - dic 2019	22.295,00	4,0	4,1

1 Normalmente definita e individuata dai CCNL.

2 Percentuale di incremento delle retribuzioni composta da IPCA CORE ATTESA e differenziale tra IPCA CORE EFFETTIVA e ATTESA del periodo precedente.

Fonte: Unione industriale Torino