

# Domanda di lavoro e retribuzioni in Emilia-Romagna

Rapporto 2009



## DOMANDA DI LAVORO E RETRIBUZIONI IN EMILIA-ROMAGNA

PREMESSA DI ANDREA ZANLARI

PAG. 3

PRESENTAZIONE DI UGO GIRARDI

PAG. 5

EXECUTIVE SUMMARY- RISULTATI PRINCIPALI DEL RAPPORTO

PAG. 9

CAPITOLO 1 - LA DOMANDA DI LAVORO NELLE IMPRESE

PAG. 13

- CENNI SULL'ECONOMIA E SUL MERCATO DEL LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA PAG. 13
- IL SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR PAG. 16
- MOVIMENTI E SALDI OCCUPAZIONALI PREVISTI DALLE IMPRESE PAG. 17
- L'IMPATTO DELLA RECESSIONE SULLA DOMANDA DI LAVORO PAG. 20
- LA DOMANDA DI LAVORO NELLE PROVINCE DELL'EMILIA-ROMAGNA PAG. 23
- STRUTTURA ED EVOLUZIONE DELLA DOMANDA DI LAVORO PAG. 26

CAPITOLO 2 - IL MERCATO DELLE RETRIBUZIONI

PAG. 43

- LE RETRIBUZIONI IN EMILIA-ROMAGNA PAG. 43
- CONFRONTI TERRITORIALI PAG. 50
- LE RETRIBUZIONI SETTORIALI PAG. 56
- LE RETRIBUZIONI PER GENERE PAG. 65
- LE RETRIBUZIONI PER QUALIFICA PAG. 75
- LE RETRIBUZIONI PER TITOLO DI STUDIO PAG. 84
- LE RETRIBUZIONI SECONDO L'AMPIEZZA DELLE IMPRESE PAG. 94

CAPITOLO 3 - I GIOVANI E LE IMPRESE IN EMILIA-ROMAGNA

PAG. 107

- PREPARAZIONE E MATURITA' DEI GIOVANI PAG. 108
- SPECIALIZZAZIONE ED ESPERIENZA: REPERIMENTO E STRATEGIE AZIENDALI PAG. 113
- INSERIMENTO E PERCORSO AZIENDALE DEI GIOVANI PAG. 115
- ASPETTATIVE E PERCORSO ECONOMICO DEI GIOVANI PAG. 120

NOTA METODOLOGICA

PAG. 125



## PREMESSA

di Andrea Zanlari\*

La crisi finanziaria internazionale innescata dal **crack** di Lehman Brothers del 15 settembre 2008 si è abbattuta sull'economia reale del nostro Paese, già caratterizzata da una situazione di prolungata stagnazione dei consumi, con velocità e intensità sorprendenti. La fase di recessione che si è manifestata alla fine del 2008 nell'economia mondiale ha investito anche l'Emilia-Romagna, con un impatto amplificato dall'elevato grado di apertura ai mercati esteri delle principali filiere produttive. Non si sono fatti attendere i riflessi negativi sulle esportazioni e sugli investimenti, rendendo molto incerte le prospettive del mercato del lavoro per il biennio 2009-2010. Anche se, va detto, alcune filiere e alcuni territori provinciali hanno risentito meno dell'impatto della crisi internazionale. Ma l'Emilia-Romagna nel suo complesso ha affrontato la sfida della crisi internazionale con un patrimonio sociale ed economico più ricco rispetto alla situazione complessiva dell'Italia.

I Rapporti annuali sull'economia dell'Emilia-Romagna, predisposti dall'Unioncamere in collaborazione con la Regione, evidenziano un contesto territoriale connotato da un numero rilevante di imprese eccellenti, con una spiccata propensione a operare in una logica di rete, con produzioni di qualità, capacità innovativa, forte concorrenzialità sui mercati esteri, elevata partecipazione al lavoro e, **last but not least**, un significativo supporto da parte delle istituzioni, con un conseguente sistema di **welfare** ancora efficiente.

Prima dell'insorgere della crisi internazionale, le imprese emiliano-romagnole hanno realizzato profonde trasformazioni che muovono verso quella che viene definita la via alta dello sviluppo. Una trasformazione che nasce sulla spinta della globalizzazione dei mercati, della necessità di riorganizzarsi per affrontare le nuove sfide competitive. Ma anche dalla crescente consapevolezza della valenza strategica della società della conoscenza e del capitale umano, in quanto un modello basato solamente sulla crescita quantitativa, come sperimentato in passato, non risulta più sostenibile.

A fronte della congiuntura negativa ancora in atto, il **Patto per attraversare la crisi** promosso dalla Regione, al quale ha aderito un ampio fronte di soggetti pubblici e privati, ha finora consentito di salvaguardare la realtà produttiva e occupazionale. Anche l'Unioncamere ha partecipato ai lavori del Tavolo attivato dalla Regione per impostare gli interventi "anticrisi" e ha sottoscritto con convinzione l'Accordo per la gestione degli ammortizzatori in deroga del maggio 2009 e, ancora prima, due Protocolli di contenuto simile stipulati alla fine del 2008 insieme ai Confidi: il primo con l'ABI per le imprese del commercio e del terziario; il secondo con 48 istituti di credito, sia locali che nazionali, per stanziare un plafond di 1 miliardo di euro per i settori dell'industria e dell'artigianato.

Nonostante i positivi risultati raggiunti attraverso tali iniziative, l'impatto della crisi sul versante occupazionale non è destinato ad esaurirsi a breve termine e si ripercuoterà sulla consistenza e sul livello dei fabbisogni di profili professionali richiesti dalle imprese, in risposta alle esigenze di innovazione e di riqualificazione delle produzioni. Di qui l'attualità dell'iniziativa volta a realizzare un Rapporto su domanda di lavoro e retribuzioni nel territorio dell'Emilia-Romagna, con una metodologia analoga a quanto impostato a livello nazionale, sulla base della collaborazione tra l'Unioncamere e la società specializzata OD&M Consulting (Organization Design and Management).

---

\*Presidente Unioncamere Emilia-Romagna

Con il presente Rapporto, che consente un confronto con le tendenze complessivamente in atto nel contesto italiano, il sistema camerale dell'Emilia-Romagna intende offrire a tutti gli "attori" un quadro preciso ed esaustivo dei livelli, dei differenziali e degli andamenti della domanda di lavoro e delle retribuzioni (con riferimento anche a quelle incentivanti).

Con l'auspicio che il Rapporto contribuisca ad alimentare il dibattito e il confronto tra le istituzioni, le associazioni di rappresentanza delle imprese, le forze sociali, gli esperti e che, soprattutto, possa diventare una piattaforma conoscitiva condivisa su una materia tanto delicata, quanto importante.

## PRESENTAZIONE

di Ugo Girardi\*

Il Rapporto 2009 su “Domanda di lavoro e retribuzioni in Emilia-Romagna” è il frutto di un’attività originale di ricerca, avviata dal sistema camerale a livello nazionale a partire dal 2008, finalizzata al monitoraggio, per la prima volta in maniera congiunta, di due fondamentali aspetti del mercato del lavoro. Le analisi svolte sono basate in primo luogo sui dati disponibili attraverso le rilevazioni annuali sui fabbisogni professionali da parte delle imprese con dipendenti, effettuate nell’ambito del sistema informativo Excelsior, realizzato dalla rete delle Camere di commercio con la regia tecnica a livello nazionale di Unioncamere e del Ministero del Lavoro. A partire dal 1997, Excelsior costituisce una delle maggiori fonti disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione. Viene utilizzata, in secondo luogo, la banca dati sui “profili retributivi” di OD&M Consulting (società specializzata in indagini sulle problematiche dei sistemi incentivanti e delle retribuzioni che fa parte del GI Group). Si tratta di una fonte “non istituzionale”, ma non per questo meno interessante, poiché i dati raccolti nell’arco di una decina d’anni da OD&M Consulting hanno acquisito dimensioni tali (oltre duecentomila profili retributivi raccolti ogni anno) da consentirne un uso statisticamente significativo.

L’incrocio di queste banche dati determina, a ben vedere, un valore aggiunto che va oltre la mera sommatoria dei dati in esse contenuti. L’utilizzo di informazioni di diversa provenienza consente di mettere al centro delle analisi sui fabbisogni occupazionali delle imprese (articolate per settore di attività e per dimensione) il profilo professionale, le caratteristiche individuali dei lavoratori (a loro volta scomposte in qualifica, età, sesso, livello di istruzione) e il loro “percorso retributivo”. Nell’indagine realizzata a livello **nazionale** si evidenzia, ad esempio, che nel 2008 la retribuzione media dei lavoratori dipendenti di aziende private ammonta a 25.510 euro lordi, ma che due terzi dei lavoratori percepiscono uno stipendio inferiore a questa quota. Le retribuzioni nel biennio 2007-2008 denotano inoltre una **dinamica rallentata**, che si affianca al parallelo contenimento del ritmo di crescita della produttività: mentre nel periodo 2003-2006 le retribuzioni aumentano al tasso medio annuo del 4,5 per cento, nell’ultimo biennio esaminato la crescita risulta più che dimezzata, con una variazione annua del solo 1,9 per cento.

La scolarità resta l’unico fattore progressivamente differenziante in termini retributivi: si va, infatti, dai 22.500 euro di stipendio medio percepito dai lavoratori che hanno al massimo la licenza dell’obbligo ai 37.620 dei laureati con titolo specialistico, a ciclo unico, o del vecchio ordinamento, o con titolo post laurea. Da evidenziare la distanza tra le retribuzioni medie di quanti sono in possesso del titolo di scuola dell’obbligo e i laureati (pari ad oltre 15mila euro). Le prime stime relative al 2009 fanno registrare trend positivi per tutte le categorie professionali, accompagnati – si tratta di un elemento sicuramente positivo da evidenziare - da una **ripresa della crescita della parte variabile della retribuzione**, con un’inversione di tendenza rispetto a una dinamica di **generale stagnazione a partire dal 2005**.

Passando dal livello nazionale a quello **regionale**, il lettore potrà verificare che in Emilia-Romagna la retribuzione media nel 2008 ammonta a 26.110 euro, superando quindi del 2,4 per cento il corrispondente valore nazionale. Nell’arco temporale dal 2003 al 2008 le retribuzioni medie in ambito

---

\* Segretario Generale Unioncamere Emilia-Romagna

regionale sono complessivamente aumentate del 19 per cento, valore che equivale a un incremento medio annuo attestato al 3,5 per cento. Nel complesso, le retribuzioni sono aumentate tra il 2003 e il 2008 più nell'industria (22,1 per cento) che nei servizi (15,9 per cento), con un ancor più ridotto valore (11,4 per cento) nell'agricoltura. In ogni caso, la crescita media delle retribuzioni a livello regionale ha sopravanzato la crescita dei prezzi di 3,3 punti percentuali nel periodo esaminato. Assai interessanti anche i risultati dell'indagine qualitativa su un panel di 224 imprese, delle quali 24 operative in Emilia-Romagna, dal quale esce confermata la "distanza" tra mondo dell'istruzione e aspettative delle imprese.

Da tener presente, per meglio inquadrare i dati sulle retribuzioni, che l'Emilia-Romagna si è in passato caratterizzata per un sentiero di sviluppo con elevati incrementi della produttività, rivelatasi il principale fattore alla base della crescita del PIL e del reddito per abitante. Secondo le stime elaborate da Prometeia, tra il 1971 ed il 2001, l'80 per cento del tasso di crescita dell'economia regionale è attribuibile alla dinamica della produttività. Ma nell'ultimo decennio, pur mantenendosi al di sopra della media nazionale, si è registrato un rallentamento della dinamica di crescita della produttività, solo in parte imputabile alla componente ciclica, vale a dire alle oscillazioni congiunturali dell'economia. La composizione settoriale dell'economia regionale e la struttura tecnologica del sistema produttivo influenzano a loro volta la ridotta crescita della produttività. Si presentano, in prospettiva, come un ulteriore aspetto di relativa difficoltà per riprendere a crescere con ritmi più rapidi rispetto al lento sentiero di sviluppo degli ultimi anni (anche se mediamente più elevato di quello medio nazionale, grazie soprattutto al volano delle esportazioni). Preoccupa soprattutto la dinamica della produttività del lavoro nell'industria, settore maggiormente colpito dalla crisi.

Gli elementi appena accennati vanno peraltro inquadrati nel contesto di un mercato del lavoro in evidente peggioramento, a causa della prolungata recessione causata dalla crisi finanziaria esplosa a Wall Street nel settembre 2008. La recessione dell'economia mondiale si è andata a sovrapporre per l'Italia ad un trend già molto debole, generando una pesante caduta del PIL. E più che verosimile prevedere, nonostante la buona tenuta finora consentita dagli stabilizzatori automatici, un bilancio del 2010 sul piano occupazionale fortemente "in rosso" e tempi lunghi per il riassorbimento della disoccupazione creata durante la fase recessiva, sia direttamente, attraverso la riduzione dei posti di lavoro, sia indirettamente, con il restringimento delle possibilità di accesso all'impiego, soprattutto per le giovani generazioni e, in generale, per le fasce deboli.

L'esaurimento della fase più acuta della recessione e la parallela evidenziazione dei primi segnali di inversione di tendenza riflettono l'interazione di diversi fattori, la cui sovrapposizione può determinare esiti tuttora difficili da decifrare. Nonostante recenti segnali congiunturali portino a ritenere che la fase più acuta della crisi dell'attività produttiva sia ormai alle nostre spalle, sul versante del mercato del lavoro c'è il fondato rischio che gli effetti più negativi siano ancora dietro l'angolo. Anche se finora il tessuto imprenditoriale italiano ha garantito la tenuta occupazionale, grazie al funzionamento degli ammortizzatori sociali. Soprattutto in Emilia-Romagna si sono fatti sentire gli effetti positivi del Patto per attraversare la crisi promosso dalla Regione e, in particolare, dell'**Accordo per la gestione degli ammortizzatori in deroga del maggio 2009**.

I più penalizzati in una fase congiunturale così negativa sono stati i rapporti di lavoro **atipici**, regolati diversamente rispetto a quelli tradizionali, con contratti caratterizzati da maggiore flessibilità e minori costi, specie previdenziali, nonché generalmente con minori tutele. A conferma di un **dualismo del mercato del lavoro**, inefficiente e ingiusto, generatore di precarietà e insicurezza per i giovani. I più colpiti dalla crisi nel nostro paese saranno i lavoratori con i contratti a termine, privi di protezione



sociale, poichè non si è proceduto a una seria riforma degli ammortizzatori sociali. Da più parti si era proposto di evitare tale esito, particolarmente negativo per le giovani generazioni, **cambiando il percorso d'ingresso nel mondo del lavoro**: introducendo contratti a tempo indeterminato flessibili nella fase iniziale e allargando la copertura a tutti. Ciò in considerazione del fatto che, come conferma il Rapporto che si presenta in questa sede, negli ultimi anni l'esigenza di flessibilizzare i rapporti di lavoro ha portato le imprese a privilegiare in maniera crescente i contratti a tempo determinato, variamente definiti ma caratterizzati dal comun denominatore della durata prestabilita.

A fronte di una fase congiunturale che impone cambiamenti nell'organizzazione delle imprese, alla ricerca di un recupero di efficienza interna per aggredire i mercati maggiormente in espansione e per sviluppare nuovi prodotti, si rafforza l'attualità e la rilevanza del tema del riordinamento delle tutele facenti capo agli ammortizzatori sociali, in funzione delle nuove caratteristiche del mercato del lavoro. Le profonde modificazioni avvenute nel mondo del lavoro non sono state finora affrontate con una strategia d'insieme all'altezza dei problemi, idonea a fornire risposte adeguate. Di conseguenza, la flessibilità richiesta dalle imprese (in non pochi casi anche desiderata dai dipendenti, in funzione delle mutevoli esigenze della vita personale e familiare) troppo spesso si trasforma in precarietà e insicurezza, soprattutto per chi è all'inizio della vita lavorativa.

Da più parti è stato sottolineato che in un mercato del lavoro in cui la mobilità lavorativa si caratterizza come un aspetto fisiologico (e non come un'evenienza traumatica), non si può continuare a concepire gli ammortizzatori sociali esclusivamente in funzione di eventi a carattere eccezionale. In un'epoca di cambiamenti tecnologici accelerati la **employability**, vale a dire la disponibilità e l'idoneità a muoversi da un lavoro a un altro, assume una rilevanza sempre più decisiva. Il funzionamento di nuovi ammortizzatori più robusti, collegati a comportamenti meritori per chi li riceve, dovrebbe essere strettamente integrato con i servizi all'impiego, con agenzie di riqualificazione professionale ben funzionanti e con la formazione continua. E' insomma all'ordine del giorno la costruzione di un assetto che consenta di rendere compatibili condizioni di **maggiore flessibilità dell'occupazione per tutti con istituzioni che garantiscano il reddito e la sicurezza dei lavoratori**. La flessibilità collegata alla crescente tendenza all'individualizzazione del lavoro può contribuire alla competitività dell'economia, se e in quanto consenta di mettere a disposizione delle imprese un lavoro meno rigido ma anche **più qualificato** (attraverso efficaci meccanismi di aggiornamento periodico). Per reggere l'impatto di una concorrenza che, soprattutto a livello internazionale, si gioca sul versante dell'innovazione e della qualità non meno che sul terreno dei costi.

In questi anni, in Emilia-Romagna sono stati impostati indirizzi pubblici di intervento volti a promuovere la propensione delle imprese ad avvalersi di un capitale collettivo che promuova la loro crescita e ne potenzi i risultati, a investire in ricerca e innovazione, a occupare **management innovativo**. Si tratta di continuare in prospettiva – e il sistema camerale continuerà a fornire il proprio specifico contributo in questa direzione – a perseguire con slancio la valorizzazione del capitale umano, riconoscendo un ruolo centrale alla formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Anche in ambito regionale è diffusa la convinzione che, per elevare le performance occupazionali, non solo occorra migliorare il livello di preparazione di base dei giovani che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro. Ma risulta altresì necessario considerare la formazione per l'intero arco della vita come una leva fondamentale per assicurare continuità alla traiettoria lavorativa dell'individuo nelle fasi di transizione, di perdita dell'impiego, di sospensione o di interruzione dell'attività. Questo disegno richiederebbe, ovviamente, servizi di orientamento e di riqualificazione professionale particolarmente mirati agli sbocchi

occupazionali e al sostegno alla mobilità: imporrebbe, in altre parole, la **costruzione di reti estese ed efficienti di servizi nel mercato del lavoro**.

Parallelamente alla ricerca di punti di equilibrio e di conciliazione più avanzati tra l'interesse dei lavoratori alla sicurezza e l'esigenza altrettanto vitale delle imprese di aggiustare la propria struttura in relazione alle sfide del mercato globalizzato, va messo tra le priorità dell'agenda politica anche l'effettivo **spostamento del baricentro della contrattazione collettiva verso i livelli decentrati**, lavorando d'iniziativa per modificare agli assetti centralistici del passato e per far evolvere in fase attuativa l'accordo interconfederale del 22 gennaio 2009. Finora, nel quadro del Protocollo del luglio 1993, a livello nazionale si è negoziata la parte più consistente della retribuzione complessiva, secondo un criterio tendenzialmente analogo per tutti i settori, lasciando di conseguenza uno **spazio più limitato per la parte della retribuzione legata agli aumenti di produttività**.

Ma sappiamo che i percorsi di innovazione costituiscono il fattore essenziale di aumento della produttività del lavoro e quindi della redditività per chi lo svolge. L'innovazione non richiede soltanto nuove macchine o tecnologie, ma anche l'evoluzione delle professionalità e dell'organizzazione del lavoro unitamente a diversi profili e sistemi retributivi, talvolta incompatibili con i modelli definiti dai contratti collettivi nazionali. In questi anni si può sostenere, lo conferma la lettura dei dati di questo Rapporto, che un modello di contrattazione sbilanciato sul livello nazionale abbia frenato le retribuzioni delle aziende più dinamiche, contribuendo a tenere a un livello inferiore il livello generale delle retribuzioni in Italia rispetto ai principali Paesi europei.

Tenendo conto degli ostacoli strutturali che ancora prima dell'insorgere della crisi hanno frenato lo sviluppo nel nostro paese, la ripresa dell'economia sia a livello nazionale che regionale dovrebbe rivelarsi lenta; nel breve termine, si dovranno affrontare i riflessi sulla coesione sociale della crescita della disoccupazione. Si delinea insomma lo scenario di una ripresa debole, lenta e con esigua creazione di occupazione. Un'azione per accelerare il trend dei percorsi di innovazione e quindi della produttività del lavoro appare pertanto indilazionabile e richiederebbe, tra le altre condizioni, lo sviluppo effettivo di modalità di contrattazione aziendale su grande scala, utilizzando con coraggio gli spazi aperti dal nuovo modello di contrattazione.

## EXECUTIVE SUMMARY

### Risultati principali del Rapporto

#### Principali risultati del rapporto

La retribuzione media annua rilevata nel 2008 nella regione Emilia-Romagna, risultante dall'elaborazione della banca dati OD&M Consulting, ammonta a **26.110** euro, superando del 1,1% la media delle regioni del Nord Est (**25.830** euro) e del 2,4% la media nazionale (**25.510** euro). Rispetto alle regioni limitrofe, Lombardia e Veneto, lo scarto è rispettivamente del -4,4 e del 4,8%.

Tra il 2003 (anno in cui la rilevazione OD&M può considerarsi arrivata a regime) e il 2008, le retribuzioni regionali hanno conosciuto un incremento medio annuo del 3,5% (da cui una variazione complessiva del +19,0%), leggermente inferiore a quello della retribuzione media annua del Nord Est, pari a 3,6% (+19,0% nel totale dei cinque anni) e allineato alla crescita media annua registrata a livello nazionale, pari a 3,5% (con una crescita complessiva del +18,4%).

*Nell'arco degli ultimi cinque anni la crescita delle retribuzioni a livello regionale ha sopravanzato la crescita dei prezzi di 3,3 punti percentuali:* le prime hanno quindi avuto una crescita "reale" quasi identica a quella delle regioni del Nord-Est (3,5 punti) e superiore di oltre un punto alla media nazionale (2,2 punti).

#### Le retribuzioni settoriali

Nel 2008 le retribuzioni medie settoriali in Emilia-Romagna sono state comprese tra i 21.370 euro percepiti dai dipendenti del comparto Alberghi e ristoranti e i 33.780 euro percepiti dai lavoratori dell'Industria petrolifera, chimica, farmaceutica e fibre; tra i due valori il differenziale è pari al 58%; a livello nazionale i lavoratori con le retribuzioni più basse sono quelli dei Servizi domestici (19.720 euro), mentre i più pagati sono risultati quelli delle attività creditizie e assicurative (34.490 euro): lo scarto tra i valori estremi è quindi decisamente più marcato (75%) di quello osservato in ambito regionale

Nel loro insieme le retribuzioni dell'industria hanno raggiunto i 26.780 euro (il 2,6% in più rispetto alla media generale); quelle di servizi si sono invece attestate a 25.470 euro (il 2,5% al di sotto della media); le retribuzioni più basse sono state percepite in agricoltura: in media 22.370 euro, il 14,3% al di sotto della media di tutti i settori.

Il "ventaglio" retributivo intersettoriale in Emilia-Romagna risulta più ampio di quello che si osserva nell'intera area del Nord Est. Tale differenziale, a livello regionale, è inoltre più esteso nei servizi rispetto che nell'industria (54,6% e 51,0%).

Complessivamente le retribuzioni regionali sono aumentate tra il 2003 e il 2008 più nell'industria (+22,1%) che nei servizi (+15,9%) e con un minimo del +11,4% in agricoltura.

#### Le retribuzioni per genere

Tra uomini e donne le rispettive retribuzioni medie nel 2008 hanno presentato, in Emilia-Romagna, un differenziale, a favore dei primi, del 16,0% (o, se si preferisce, le donne hanno percepito mediamente una retribuzione inferiore del 13,8% rispetto agli uomini).

Analogo, ma più ristretto, il differenziale riscontrato a livello nazionale (+13,3% a favore degli uomini) mentre la differenza tra le retribuzioni tra uomini e donne nel Nord Est risulta più marcata, pari al 18,8%.

La retribuzione *media* degli occupati uomini nella regione Emilia-Romagna nel 2008 (pari a **27.680** euro) ha superato la retribuzione del complesso degli occupati del 6,0% e degli occupati donne, come visto in precedenza, del 16,0%; queste, a loro volta, con una retribuzione media di **23.860** euro, si sono attestate sotto la media generale del 8,6%, e del 13,8% rispetto quella degli uomini.

Il differenziale retributivo tra uomini e donne è più contenuto nelle attività *industriali* (**27.650** euro gli uomini, **24.660** le donne, con uno scarto del +12,1% a favore dei primi) che in quelle del *terziario* (i cui valori medi sono pari rispettivamente a **27.930** e a **23.400** euro, con uno scarto del +19,4%). Il differenziale tra uomini e donne assume per il Nord Est valori più elevati, rispettivamente 14,1% nell'industria e 24,3% nei servizi, mentre a livello nazionale i dati sono più armonizzati specialmente nell'industria, dove il differenziale è pari al 6,1% mentre rimane forte la distanza nei servizi 21,2%.

Fra il 2003 e il 2008 le retribuzioni medie regionali sono aumentate del 19,0%; uomini e donne hanno avuto andamenti leggermente differenziati: +19,5% i primi, +18,2% le seconde; queste, che nel triennio 2003-2006 avevano avuto una dinamica retributiva finanche superiore a quella degli uomini (+13,6% rispetto al +12,1%) hanno pagato l'andamento negativo dell'ultimo biennio, nel quale hanno registrato un aumento molto ridotto (pari al 4,1%) mentre le retribuzioni degli uomini hanno continuato ad aumentare in maniera più marcata, mettendo a segno una variazione del +6,6%.

### Le retribuzioni per qualifica

Nell'anno 2008, le retribuzioni regionali secondo l'inquadramento, sono state comprese tra i **22.470** euro degli *operai* e i **92.400** euro dei *dirigenti*: le prime inferiori alla media del 13,9%, le seconde superiori di oltre 2,5 volte; i *quadri*, con **50.020** euro, superano la media del 91,6% mentre gli *impiegati*, con **25.750** euro, ne stanno al di sotto nella misura dell' 1,4%.

Fatta pari a 100 la retribuzione media, la più elevata raggiunge quota 275, mentre le retribuzioni medie più alte superano le retribuzioni medie più basse di 3,11 volte; questo, che è il "ventaglio" retributivo per qualifica, rimane comunque inferiore a quello che si riscontra nella media delle regioni del Nord Est, dove arriva a 3,23 (confronto che come sempre va preso con cautela, considerando la diversa distribuzione strutturale degli occupati nei due contesti e il diverso grado di copertura dei due universi da parte della rilevazione in oggetto).

Nell'ultimo quinquennio incrementi superiori alla media si sono avuti solamente per le retribuzioni degli operai (+21,9%); l'incremento minimo (+15,6%) si è invece avuto per i dirigenti.

### Le retribuzioni per titolo di studio

Le retribuzioni regionali nel 2008 secondo i livelli di istruzione sono state comprese tra i **23.620** euro di coloro che sono in possesso, al massimo, della *licenza media dell'obbligo* e i **35.550** euro di coloro che hanno una *laurea specialistica* (del nuovo ordinamento universitario, introdotto nel 2000) o del vecchio ordinamento: le prime inferiori alla media del 9,5%, le seconde superiori del 36,2%.

Tra i due valori estremi si ritrovano i *qualificati professionali* che hanno percepito una retribuzione pari a **24.100** euro, i *diplomati* con **26.980** euro e i laureati di 1° livello con una retribuzione pari a **23.900** euro. Rispetto alla media regionale i qualificati presentano uno scarto del -7,7% mentre si posizionano 3,3 punti percentuali al di sopra del valore medio i diplomati. Anche a livello regionale, come si riscontra anche nel Nord Est e soprattutto in Italia, le retribuzioni degli occupati in possesso di una laurea di 1° livello si posizionano al di sotto della media, rispetto alle quali in Emilia-Romagna presentano uno scarto negativo di oltre 2 punti percentuali.

Tra gli importi estremi la differenza è all'incirca del 50% e negli ultimi anni questo "ventaglio" si è notevolmente ristretto (nel 2003 era quasi del 60%), come avvenuto, in maniera più lieve, anche a livello nazionale (dal 70% al 67%).

L'ampiezza di questo differenziale è determinata sia dal livello delle retribuzioni medie dei *laureati* (con titolo specialistico) che superano la media del Nord Est del 2,9% pur collocandosi nettamente sotto la media nazionale del 5,5%, sia da retribuzioni "non troppo basse" degli occupati con solo la scuola dell'obbligo, che risultano superiori sia rispetto i dati del Nord-Est sia nei confronti del contesto nazionale (+0,9% e 5,0% rispettivamente).

In base al titolo di studio l'incremento maggiore nell'ultimo quinquennio è stato quello dei lavoratori con il solo titolo della *scuola dell'obbligo* (+23,0%), in particolare per gli uomini (+23,2%) più che per le donne (+22,2%). Seguono, con un aumento del 18,4%, i *qualificati*, per i quali vi è una maggiore differenza tra l'aumento percepito dagli uomini (+20,1%) e quello percepito dalle donne (+16,2%). Aumenti inferiori si sono invece avuti per i diplomati (+17,3), specialmente donne (+16,9%) e per i laureati, il gruppo che in base al titolo di studio presenta la crescita retributiva più contenuta (+15,9%), specialmente di genere maschile (+14,9%).

### Le retribuzioni per dimensione aziendale

Le retribuzioni della regione Emilia-Romagna nel 2008, in base alle dimensioni delle imprese, sono comprese fra i **23.960** euro percepiti dai lavoratori delle *piccole aziende* (fino a 49 dipendenti) e i **31.920** euro percepiti dagli occupati nelle *grandi aziende*, vale a dire, sopra i 250 dipendenti.

Tra i due importi estremi lo scarto è pari al 33,2%, superiore di 2 punti percentuali a quello che si riscontra per il Nord-Est e in linea con quelle che si riscontrano in ambito nazionale. Nel corso degli ultimi 5 anni tale scarto ha manifestato una leggera attenuazione, salvo riprendere quota tra il 2007 e il 2008. Le differenze di andamento non sono quindi state eccessive: tra il +18,0% e il +19,4%, rispettivamente nelle grandi e nelle medie imprese.

### Le imprese e i giovani

Con l'intento di analizzare nel dettaglio le tematiche dell'occupazione giovanile e in base alla scolarità, OD&M Consulting e Unioncamere Nazionale hanno realizzato una specifica survey su un panel di imprese, per integrare l'analisi *quantitativa* dei dati con alcune valutazioni *qualitative* dal punto di vista delle imprese.

La survey è stata condotta nei mesi di luglio e agosto del 2009, con la collaborazione dell'Associazione Italiana Direttori del Personale (AIDP) e ha coinvolto complessivamente 224 imprese (distribuite come riportato in appendice), delle quali le 24 operanti in Emilia-Romagna sono oggetto dell'analisi che segue.

Su molti aspetti la survey ha confermato la "distanza" spesso denunciata tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro; al tempo stesso ha però evidenziato un quadro meno fosco e alcuni risultati inattesi e per ciò spesso più interessanti. In generale si osserva poi che le valutazioni espresse dalle imprese dell'Emilia-Romagna sono vicine a quelle della media nazionale, con poche differenze, per lo più favorevoli alle aziende emiliane e romagnole.

Un particolare aspetto di questa valutazione critica è la "distanza", in termini di preparazione, che le imprese rilevano tra livelli di istruzione successivi: tale gap è minimo se si confrontano diplomati con qualificati, mentre è più marcato sia confrontando i laureati triennali con i diplomati di scuola media superiore sia, soprattutto, confrontando i laureati con un titolo specialistico con i laureati triennali.

Esiste quindi un “appiattimento” formativo che coinvolge tutti gli individui che non sono in possesso di una laurea.

Un altro aspetto emerso è la scarsa conoscenza che i giovani hanno del mercato del lavoro; da qui, ad esempio, una asimmetria informativa tra giovani e imprese nella trattativa per la retribuzione, con i primi che in larga parte avanzano richieste o si aspettano importi “fuori mercato”, sia per difetto che in eccesso.

Alle valutazioni di cui sopra - ma anche a strategie di carattere più generale - si collega infine la scarsa propensione delle imprese ad assumere qualificati e diplomati giovani (preferendo personale che abbia già maturato un’esperienza lavorativa) al contrario di quanto si osserva per i laureati, sia triennali che specialistici, i quali vengono assunti in prevalenza senza esperienza lavorativa.

L’ultima indicazione di particolare importanza emersa dall’indagine si può ricavare esaminando le modalità con cui avviene la progressione retributiva dei giovani nei primi tre anni dall’assunzione: nel caso dei qualificati gli aumenti sono determinati in circa due terzi dei casi dai rinnovi e dagli automatismi contrattuali (scatti di anzianità) nonché dai passaggi di categoria e per il restante terzo delle imprese attraverso aumenti ad personam o passaggio ad altre funzioni e conseguente riconoscimento economico; percentuali che si capovolgono esattamente guardando ai laureati e che assumono valori intermedi per diplomati e laureati di primo livello. In sintesi, con l’innalzamento dei livelli della scolarità si passa quindi progressivamente *da un modello di relazioni e di retribuzioni basato sul garantismo a uno basato sul merito*.

# 1. LA DOMANDA DI LAVORO DELLE IMPRESE

## 1.1 CENNI SULL'ECONOMIA E SUL MERCATO DEL LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA

Con **4,3 milioni di abitanti**<sup>1</sup> (oltre il 7,2% del totale nazionale), **circa 432 mila imprese "attive"**<sup>2</sup> (l'8,1% del totale nazionale), l'Emilia-Romagna è tra le grandi regioni del paese e fornisce **un contributo pari all'8,9% del PIL nazionale**<sup>3</sup>. Ancora superiore è la quota dell'**export**, che nel 2008 ha sfiorato il 13%<sup>4</sup> (in valore assoluto quasi 47,5 miliardi di euro).

*Settima, tra le regioni italiane, per ampiezza demografica, l'Emilia-Romagna figura in quinta posizione per numero di imprese, in quarta per ricchezza prodotta, in terza per valore delle esportazioni; è quarta altresì in base al PIL per abitante (quasi 32.400 euro), superiore del 23,3% alla media nazionale (26.280 euro).*

A monte di questi risultati, due sono i fattori determinanti: una struttura produttiva ampia, moderna e settorialmente equilibrata, e un capitale umano fortemente presente sul mercato del lavoro.

Della prima fanno parte un settore agro-alimentare caratterizzato in modo molto marcato per le produzioni di qualità (frutticole, zootecniche e loro derivati), un settore industriale con punte di eccellenza assoluta e alcune produzioni leader sul mercato mondiale e uno sviluppato settore turistico, che concentra il 14% dell'offerta alberghiera nazionale e il 6% di quella extra-alberghiera<sup>5</sup>.

I tre grandi settori economici contribuiscono quindi alla creazione del valore aggiunto regionale nella misura rispettivamente del 2,4% l'**agricoltura**, del 33,1% l'**industria** e del 64,5% i **servizi** (in Italia 2,0% l'agricoltura, 27% l'industria, 71% i servizi).

Le **Forze di Lavoro** regionali (oltre due milioni di unità nella media del 2008), sono costituite per il 37% da persone con al massimo la licenza media inferiore, per il 9% da persone con una qualifica professionale, per il 37% da diplomati e per il 17% da persone con un titolo di livello universitario.

Complessivamente esse sono il 72,6% della popolazione al di sotto dei 65 anni di età, che quindi presenta **il tasso di attività più elevato in assoluto fra tutte le regioni italiane**, superiore di quasi 10 punti alla media nazionale (63%).

Questo distacco supera i 13 punti per la componente femminile, il cui tasso di attività sfiora il 65%, mentre non arriva al 52% nella media nazionale.

Questa offerta di lavoro appare in larga misura soddisfatta dalla domanda, che nel 2008 si è concretizzata in **quasi due milioni di persone occupate**, per un **tasso di occupazione** del 70,2%, superiore di 11,5 punti alla media nazionale, anche in questo caso con un distacco particolarmente accentuato per la popolazione femminile (62,1% in Emilia-Romagna, 47,2% in Italia).

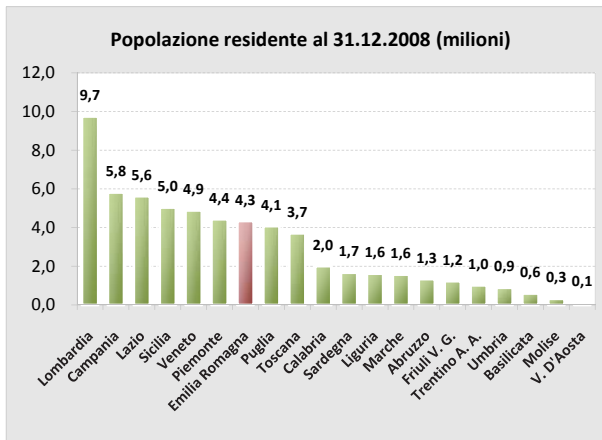
<sup>1</sup> Fonte Istat, statistiche demografiche, 31.12.2008.

<sup>2</sup> Fonte Infocamere, 31.12.2008.

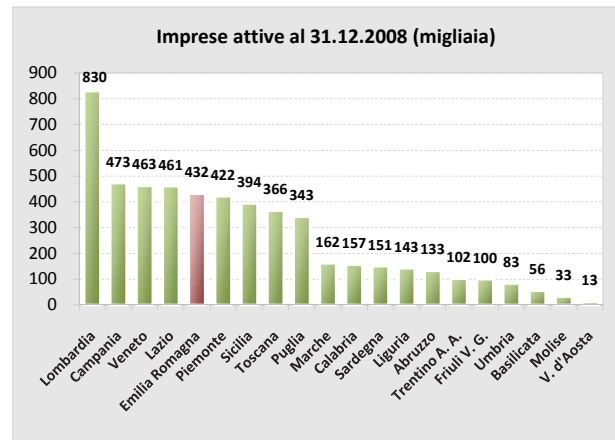
<sup>3</sup> Fonte Istat, anno 2008 (139.529,4 milioni di euro a prezzi correnti).

<sup>4</sup> Fonte Istat, Statistiche del commercio estero.

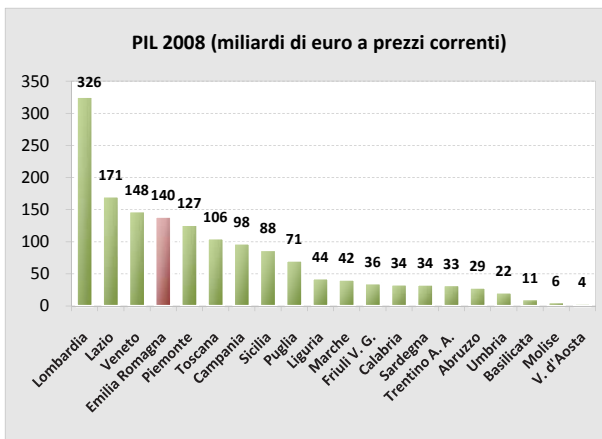
<sup>5</sup> Posti letto in Regione Emilia-Romagna sul totale; anno 2007. Fonte Istat.



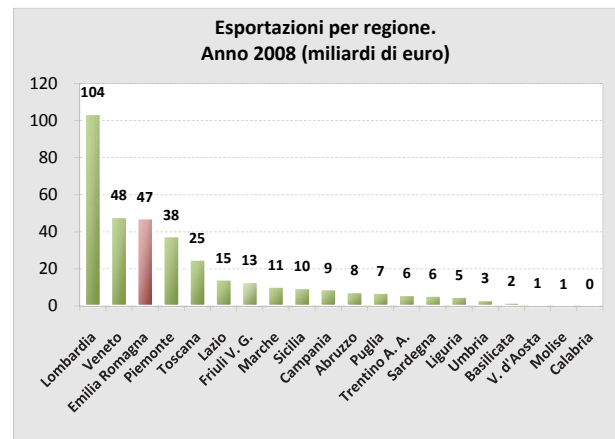
Fonte: Elaborazione dati Istat (Statistiche Demografiche)



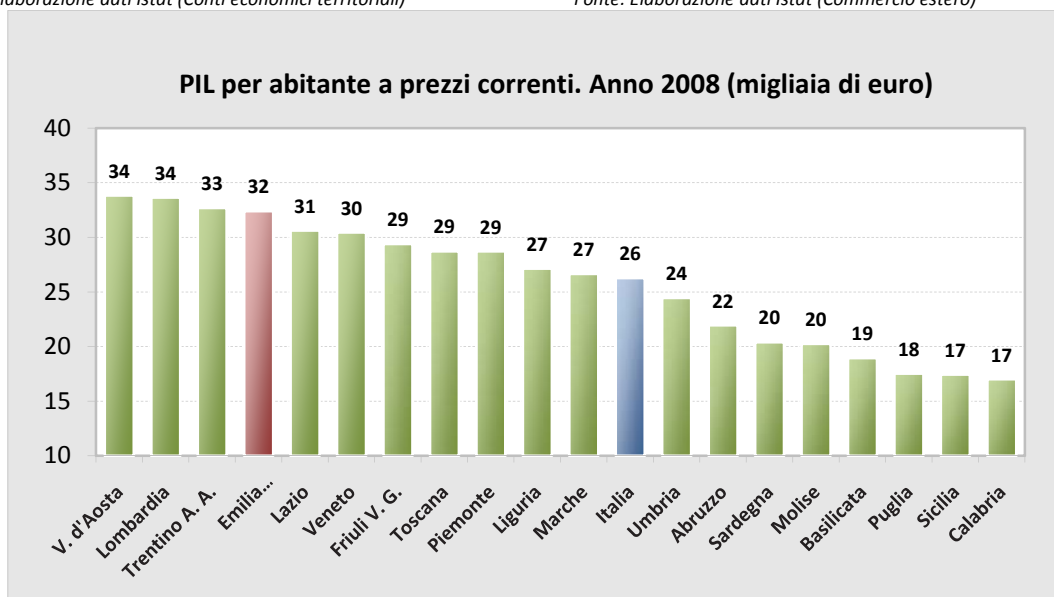
Fonte: Elaborazione dati Infocamere



Fonte: Elaborazione dati Istat (Conti economici territoriali)

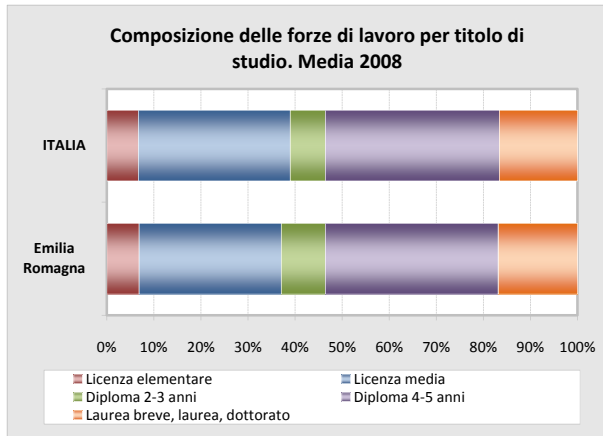


Fonte: Elaborazione dati Istat (Commercio estero)

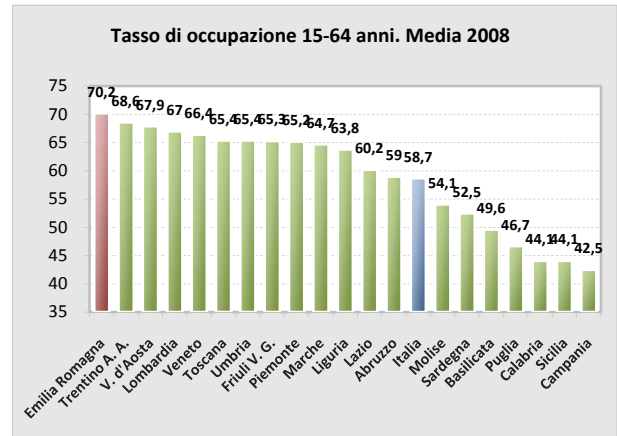


Fonte: Elaborazione dati Istat (Conti economici territoriali)

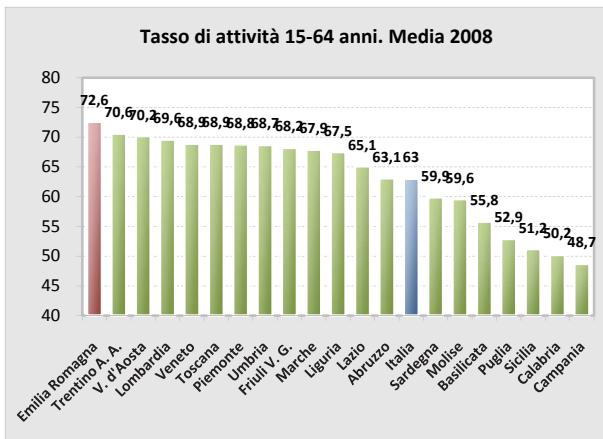




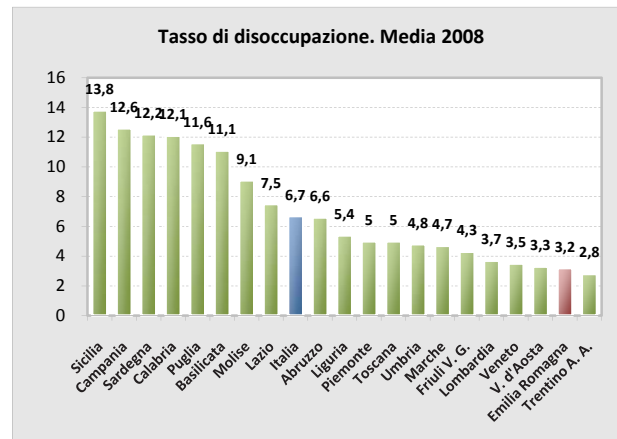
Fonte: Elaborazione dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)



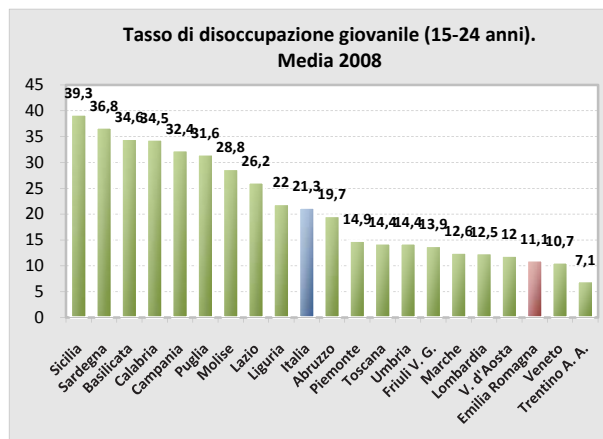
Fonte: Elaborazione dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)



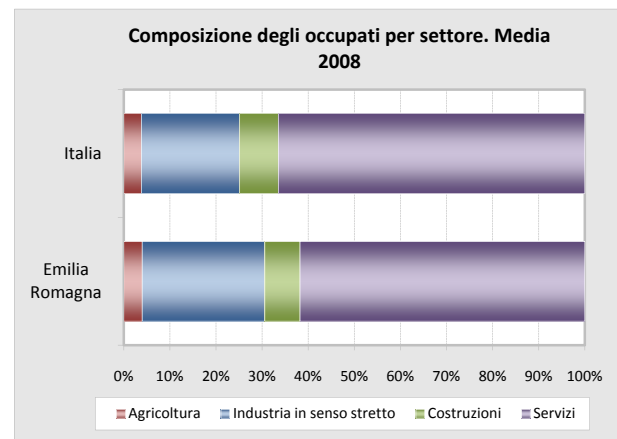
Fonte: Elaborazione dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)



Fonte: Elaborazione dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)



Fonte: Elaborazione dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)



Fonte: Elaborazione dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)

L'offerta insoddisfatta, vale a dire **la disoccupazione** esplicita, è quindi assommata, nello stesso anno, a circa 65 mila persone, per un **tasso di disoccupazione** del 3,2%, superiore solo a quello del Trentino Alto Adige (2,8%) e più che dimezzato rispetto alla media italiana (6,7%). Tassi di disoccupazione decisamente inferiori alla corrispondente media nazionale si riscontrano in particolare, oltre che per le donne (4,3% in Emilia-Romagna, 8,5% in Italia) anche per la componente giovanile (fino a 24 anni di età): l'11,1% contro una media nazionale del 21,3%.

**Questi pochi e sintetici dati, ancorché riferiti alla situazione pre-crisi (ma ancor più significativi considerando che l'attuale recessione è iniziata nella seconda metà del 2008, anno che quindi già risente dell'inversione del ciclo economico), mostrano pertanto una regione tra le più ricche e sviluppate del paese, il cui sistema produttivo garantisce un apprezzabile equilibrio tra domanda e offerta di lavoro, che a sua volta si traduce in uno stato di "piena occupazione" o di "disoccupazione frizionale".**

**A questi ultimi due termini corrisponde, nella teoria economica, una definizione strettamente attinente l'oggetto del presente lavoro: essi vengono infatti usati per descrivere una situazione nella quale un'ulteriore riduzione della disoccupazione determinerebbe uno "slittamento salariale", vale a dire una tendenza alla crescita delle retribuzioni oltre i limiti fissati dalla contrattazione.**

## 1.2 IL SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR

Il *Sistema Informativo Excelsior*, promosso e realizzato da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea, si colloca stabilmente, a partire dal 1997, tra le maggiori fonti informative disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione ed è inserito tra le indagini con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale.

I dati raccolti su un campione di oltre 100mila imprese italiane e aggiornati con cadenza annuale, mettono a disposizione degli utenti una serie di informazioni sulla domanda di lavoro delle imprese in Italia e sulle principali caratteristiche delle figure professionali richieste (età, livello di istruzione, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione ecc.).

Attraverso il *Sistema Informativo Excelsior* viene quantificato in modo puntuale il fabbisogno occupazionale e di professionalità per il breve e medio periodo distinto per le 104 province italiane e disaggregato per classe dimensionale e per attività economica delle imprese. L'ampiezza e la ricchezza dei dati raccolti direttamente presso le imprese costituisce, in tal modo, un importante patrimonio informativo di supporto a coloro che devono orientare e facilitare l'incontro diretto tra l'offerta di lavoro e la domanda da parte delle imprese, ai decisori istituzionali in materia di politiche della formazione scolastica e professionale, nonché agli operatori della formazione a tutti i livelli.

Proprio per tale finalità, funzionale alla programmazione e all'orientamento, particolare cura viene dedicata alla qualità dei dati, assicurata dal rigore metodologico con cui vengono condotte tutte le fasi della rilevazione: dalla costruzione di campioni efficienti, al processo di rilevazione e alle procedure di elaborazione, fino alle modalità di diffusione.

Il campo di osservazione di Excelsior è rappresentato dall'*universo delle imprese private iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio* che, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente l'indagine avevano almeno un dipendente, con l'esclusione:

- delle unità operative della pubblica amministrazione;
- delle aziende pubbliche del settore sanitario (aziende ospedaliere, ASL, ecc.);

- delle unità scolastiche dell'obbligo e delle medie superiori pubbliche;
- delle unità universitarie pubbliche;
- delle organizzazioni associative.

Pur non essendo tenute all'iscrizione nel Registro Imprese, sono state inoltre considerate ai fini dell'indagine le attività professionali per le quali esiste l'obbligo di iscrizione in Albi tenuti da Ordini o Collegi professionali. In genere si tratta di "studi professionali", considerati nell'universo di riferimento, quando viene rilevata la presenza di almeno un dipendente.

Nel campo di osservazione del Progetto Excelsior rientrano, infine, le attività agricolo-zootecniche, sempre limitatamente alle imprese con almeno un dipendente. Considerate le particolari caratteristiche del settore, per queste viene effettuata una specifica indagine, simile nel processo di rilevazione e nella struttura a quella condotta sulle imprese private, ma finalizzata a cogliere le peculiarità settoriali. I dati relativi alle imprese agricole sono oggetto di pubblicazione in un apposito volume, e non vengono considerate nel presente lavoro, che quindi è riferito all'universo delle imprese private, con le esclusioni di cui sopra.

I risultati territoriali delle varie indagini sono oggetto di diffusione da parte delle Camere di Commercio provinciali e delle Unioni Regionali (anche attraverso i propri siti Internet) e sono utilizzati per studi e approfondimenti specifici, spesso finalizzati all'orientamento dei giovani nel momento della scelta dei percorsi di studio<sup>6</sup>.

### 1.3 MOVIMENTI E SALDI OCCUPAZIONALI PREVISTI DALLE IMPRESE

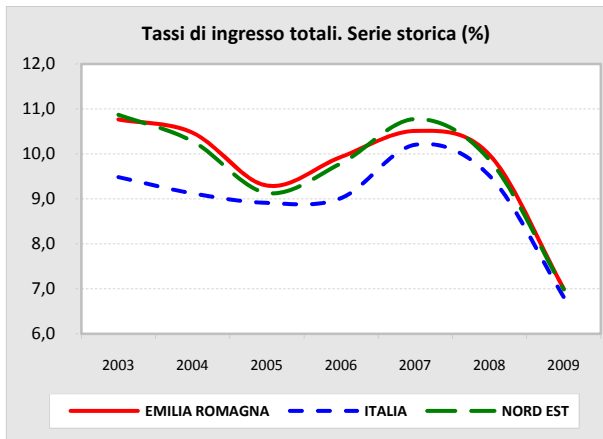
Tra il 2003<sup>7</sup> e il 2008 le imprese dell'Emilia-Romagna operanti nei settori extra-agricoli compresi nel campo di osservazione dell'indagine Excelsior hanno previsto, annualmente, un numero di "ingressi" (incluse le assunzioni a carattere stagionale<sup>8</sup>) compreso annualmente tra 91.500 (nel 2005) e 108.700 (nel biennio 2007-2008); contemporaneamente le "uscite" previste sono oscillate tra 78.900 (nel 2003) e 100.900 (nel 2007), assicurando quindi un saldo occupazionale costantemente positivo, compreso tra 7.900 e 26.500 unità (rispettivamente nel 2007 e nel 2003)<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> In Emilia-Romagna si ricordano in particolare i rapporti "Formazione e lavoro" curati dall'Unione Regionale delle Camere di Commercio, di cui sono disponibili diverse edizioni.

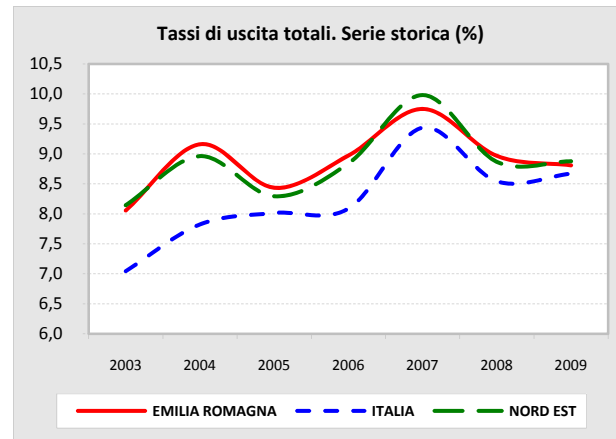
<sup>7</sup> Come anno iniziale del periodo analizzato viene assunto il 2003, anni d'inizio della serie storica sulle retribuzioni.

<sup>8</sup> Le assunzioni a carattere stagionale rappresentano in Emilia-Romagna una quota di tutto rispetto delle assunzioni totali, vale a dire, in media (tra il 2003 e il 2008) il 33% del totale, quota praticamente identica a quella dell'intera circoscrizione del Nord-Est (34%) e superiore di cinque punti alla media italiana.

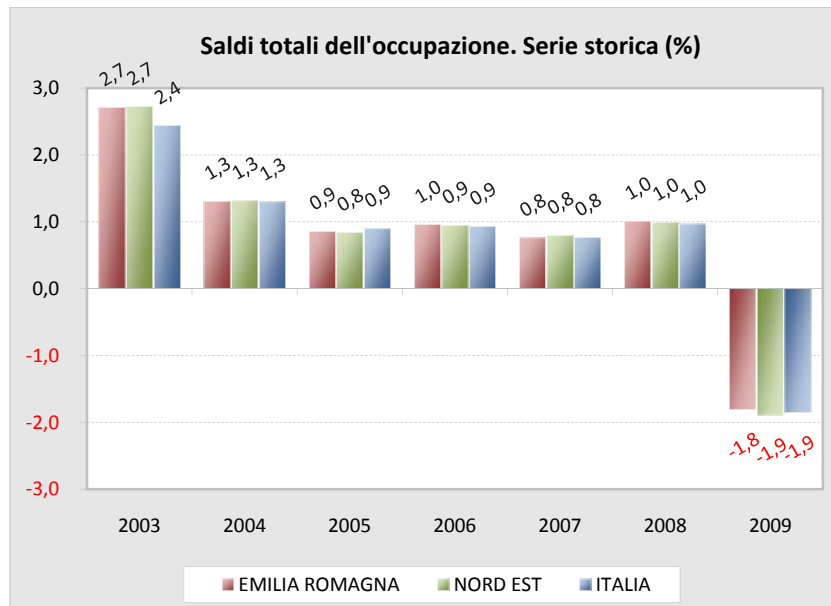
<sup>9</sup> Saldi occupazionali positivi si sono avuti anche nel 2001 e nel 2002, pari rispettivamente a 37.500 e a 30.900 unità (+3,9 e +3,1%).



Fonte: Sistema Informativo Excelsior



Fonte: Sistema Informativo Excelsior



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

A questi valori assoluti corrispondono, in rapporto agli occupati dipendenti a inizio anno, tassi di ingresso compresi tra il 9,3 e il 10,8%, tassi di uscita compresi tra l'8,1 e il 9,0% e variazioni occupazionali comprese tra il +0,8 e il +2,7% e assestate nell'intorno dell'1% dal 2004 al 2008 compreso.

Confrontando i i valori regionali con quelli della circoscrizione del Nord-Est (cui l'Emilia-Romagna appartiene) e con quelli nazionali, il "profilo" e l'intensità di questi indicatori sono quanto mai simili e praticamente coincidenti tra la regione e il territorio del Nord-Est.

La positività di questi andamenti ha interessato, quasi ogni anno, tutti i grandi settori economici e le imprese di ogni classe dimensionale.

Gran parte del valore assoluto dei saldi previsti di anno in anno è stato ovviamente determinato dalla attività terziarie, le quali, oltretutto, hanno contribuito alle variazioni totali dell'occupazione in misura

crescente (dal 53% nel 2003 a oltre il 68% nel 2008); al saldo occupazionale dei servizi hanno contribuito sia le attività commerciali (tra il 10 e il 31% a seconda degli anni), sia le altre attività terziarie, tra le quali, in particolare, i servizi alle imprese (sia quelli avanzati che quelli operativi) e i servizi sanitari privati.

In termini relativi il commercio da un lato e le altre attività terziarie dall'altro hanno segnalato, di anno in anno, saldi occupazionali positivi, compresi rispettivamente tra il +0,4 e il +3,2% e tra il +0,2 e il 3,1%

Ancor più significativo, considerando i problemi di produttività che affliggevano l'industria italiana ben prima del manifestarsi dell'attuale fase recessiva, è stato il contributo alla crescita occupazionale previsto di anno in anno dalle imprese industriali e tra esse, soprattutto, quelle dell'industria in senso stretto, in larga parte coincidente con l'industria manifatturiera, la più esposta, come noto, alla competizione internazionale.

Grazie a incrementi occupazionali previsti compresi tra il +0,6 e il +2,1% l'industria in senso stretto ha contribuito, mediamente, per quasi un terzo alla crescita occupazionale complessiva dell'intera regione.

Un contributo apprezzabile (mediamente dell'8,5%) è venuto anche dal comparto delle costruzioni, il cui apporto è però diminuito progressivamente, fino a diventare leggermente negativo nel 2007, per risalire su valori positivi, ma non particolarmente elevati, nell'anno successivo.

**Tabella 1.1 - Saldo occupazione in Emilia-Romagna. Serie Storica 2003-2009, valori assoluti e %**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>VALORI ASSOLUTI</b>							
<b>Totale</b>	<b>26.543</b>	<b>13.120</b>	<b>8.460</b>	<b>9.800</b>	<b>7.860</b>	<b>11.020</b>	<b>-19.790</b>
- Industria in senso stretto	9.714	3.609	2.480	2.710	3.000	3.170	-11.200
- Costruzioni	2.830	1.771	830	880	-80	330	-2.270
- Commercio	4.398	2.788	1.030	1.980	550	1.680	-2.010
- Altri servizi	9.601	4.952	4.120	4.240	4.390	5.840	-4.310
- 1-9 dipendenti	14.520	8.051	4.620	6.170	2.790	4.890	-7.640
- 10-49 dipendenti	5.893	3.178	1.890	2.520	1.670	2.030	-5.790
- 50-249 dipendenti	1.757	929	1.400	290	1.000	790	-4.030
- 250 dipendenti e oltre	4.373	962	540	830	2.410	3.320	-2.340
<b>VALORI %</b>							
<b>Totale</b>	<b>2,7</b>	<b>1,3</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>	<b>-1,8</b>
- Industria in senso stretto	2,1	0,8	0,6	0,6	0,7	0,7	-2,5
- Costruzioni	4,0	2,5	1,2	1,1	-0,1	0,4	-2,8
- Commercio	3,2	1,9	0,7	1,3	0,4	1,1	-1,2
- Altri servizi	3,1	1,5	1,3	1,2	1,2	1,5	-1,1
- 1-9 dipendenti	6,2	3,3	1,9	2,4	1,1	1,8	-2,8
- 10-49 dipendenti	2,2	1,2	0,7	1,0	0,6	0,7	-2,1
- 50-249 dipendenti	0,8	0,4	0,7	0,1	0,5	0,4	-1,8
- 250 dipendenti e oltre	1,2	0,4	0,2	0,3	0,8	1,0	-0,7

Fonte: Sistema Informativo Excelsior

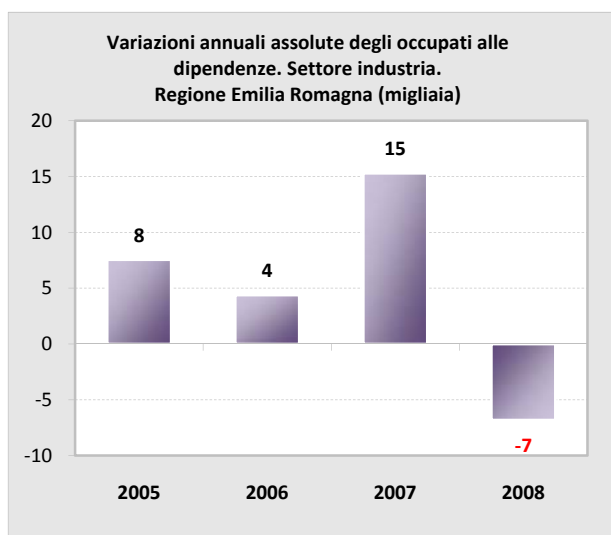
Sia le attività industriali che quelle terziarie presentano, nel nostro paese, un alto grado di frammentazione e da questo punto di vista l'Emilia-Romagna non fa certo eccezione, pur annoverando, tra le proprie attività produttive, alcune importanti realtà di grandi dimensioni.

Ciò non di meno, un contributo positivo alla crescita occupazionale è costantemente venuto dalle imprese di ogni classe dimensionale, e in particolare proprio dalle piccolissime imprese (fino a 9 dipendenti), nelle quali si è concentrato, mediamente, oltre la metà dell'incremento occupazionale previsto di anno in anno e che hanno costantemente avuto, anche in termini relativi, i saldi più elevati in assoluto.

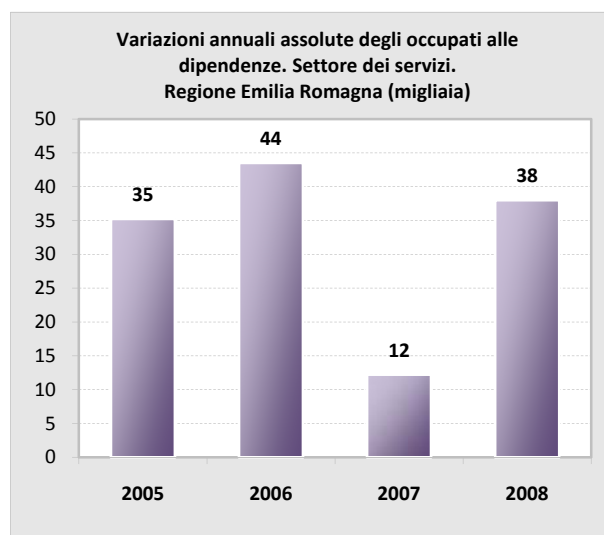
Variazioni positive dell'occupazione sono state però prospettate in tutti gli anni anche dalle imprese delle classi dimensionali maggiori, comprese quelle oltre i 250 dipendenti, che invece, a livello nazionale hanno manifestato aspettative occupazionali negative (tra il 2004 e il 2006) e solo leggermente positive negli altri anni.

## 1.4 L'IMPATTO DELLA RECESSIONE SULL'ULTIMA DOMANDA DI LAVORO

La preminenza dei tassi di ingresso su quelli in uscita previsti dalle imprese regionali fino al 2008 ha consentito, nella previsione delle imprese, un costante sviluppo occupazionale, che trova riscontro (pur tenendo conto del diverso campo di osservazione), nei risultati dell'indagine dell'Istat sulle Forze di Lavoro.



Fonte: Elaborazione dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)



Fonte: Elaborazione dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)

I valori assoluti delle due fonti non sono ovviamente comparabili tra loro (si pensi solo, per il settore terziario, al diverso campo di osservazione), ma ciò non di meno la serie annuale (a partire dal 2005<sup>10</sup>) delle variazioni assolute degli occupati dipendenti nell'industria e nei servizi è del tutto coerente con le previsioni di incremento formulate dalle imprese nell'ambito dell'indagine Excelsior. Unico andamento discordante quello relativo al settore industriale, del resto per ragioni facilmente comprensibili: mentre la rilevazione dell'Istat viene effettuata di mese in mese nel corso dell'anno, l'indagine Excelsior, a carattere previsionale, viene condotta all'inizio dell'anno; la prima ha quindi potuto già registrare i primi effetti della crisi, esplosa nella seconda metà del 2008, la seconda, al contrario, non poteva certo comprendere la previsione di una inversione del ciclo economico così brusca e netta quale si è determinata nei mesi successivi all'indagine.

Questa inversione trova invece pienamente riscontro nelle previsioni sui movimenti di forza lavoro che le imprese hanno formulato nell'indagine condotta a inizio del 2009.

Indagine che mostra una netta inversione di segno di tutti gli andamenti precedenti, la quale si concretizza in un saldo occupazionale atteso di segno negativo, in ambito regionale, per quasi 19.800 unità, corrispondenti al -1,8%; pressoché identica la variazione prevista sia a livello nazionale, sia nella circoscrizione territoriale del Nord Est, pari, in entrambi i casi, al -1,9%.

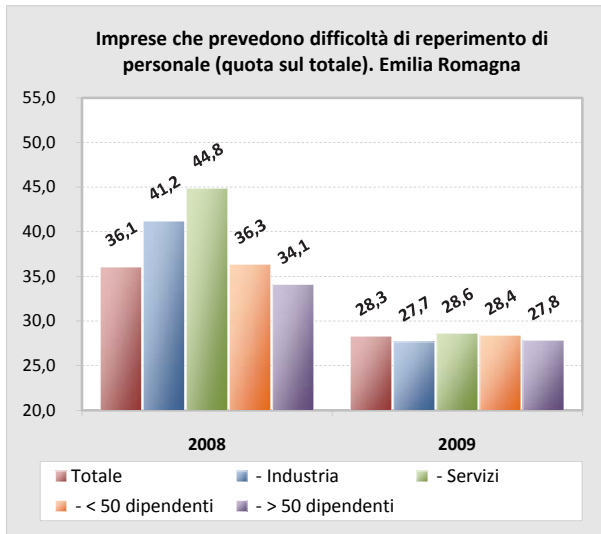
A tale risultato concorre in modo determinante il forte calo delle assunzioni (-30%) di poco più accentuato rispetto a quello previsto nell'intero paese (-28%) e nelle regioni del Nord-Est (-29%) soprattutto quelle a carattere "non stagionale" (-38%), mentre per le "stagionali" la riduzione attesa è nell'ordine del 7%. Riduzione determinata anche dalla minore quota di imprese che prevedono di effettuare assunzioni, scesa di circa 9 punti (dal 30,6% del 2008 al 21,1% e finanche sotto il 18% tra le imprese industriali e attestata poco sopra il 16% per le imprese con meno di 10 dipendenti).

Decisamente più stabili le "uscite" previste, che dovrebbero anzi ridursi anch'esse, sia pure di un solo punto percentuale, contrariamente a quanto previsto invece a livello nazionale (+3%) e nel Nord-Est (+1,0%). Previsione questa che si basa su un certo grado di rigidità dell'occupazione, sulle possibilità di ricorso agli ammortizzatori sociali (la cui dotazione finanziaria il Governo ha immediatamente aumentato al manifestarsi della crisi), ma, soprattutto, che *non prefigura massicci processi di ristrutturazione e di espulsione di forza lavoro*, quali si ebbero, in particolare nel settore dell'industria, nella prima metà sia degli anni '80 che degli anni '90 e che infatti nel corso del 2009 non sono avvenute.

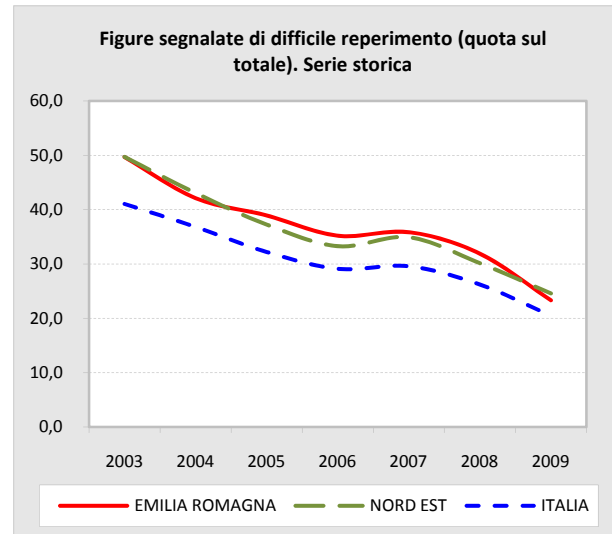
Lo squilibrio che si determina per *carenza di domanda* si manifesta anche con un'altra modalità: diminuisce infatti fortemente sia la quota di imprese che segnalano difficoltà di reperimento delle figure che intendono assumere (dal 30,6 al 21,1%), sia il numero di figure per le quali tali difficoltà dovrebbero manifestarsi (dal 31,9 al 23,3% del totale)<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> La nuova serie della rilevazione dell'Istat sulle Forze di Lavoro inizia nel 2004 e quindi la prima variazione annuale che si osserva è quella tra il 2004 e il 2005.

<sup>11</sup> Lo stesso avviene in Italia e nella circoscrizione del Nord-Est: a livello nazionale le imprese che prevedono difficoltà di reperimento scendono dal 31 al 25 e la quota di lavoratori difficili da reperire scende dal 26 al 20% circa del totale; nel Nord Est le imprese che segnalano difficoltà di reperimento scendono dal 36 al 30%, le figure difficili da reperire si riducono dal 30 al 25%.



Fonte: Sistema Informativo Excelsior



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

La forte contrazione delle assunzioni previste si è tradotta in un drastico e generalizzato abbassamento del tasso di ingresso, che fra il 2008 e il 2009 si riduce di ben tre punti (dal 10 al 7%), come del resto si osserva anche in Italia (dal 9,5 al 6,8%) e nelle regioni del Nord Est (dal 9,9 al 7%).

Una contrazione, che secondo i diversi aggregati di imprese è compresa fra i 3 e i 4 punti percentuali: dall'8,9 al 5,9% nelle imprese artigiane, dal 7,1 al 3,4% nell'industria in senso stretto, dal 7,1 al 4,5% nelle costruzioni, dal 10,4 al 7,3% nel commercio, dal 13,8 all'11,4% negli altri servizi (tra i quali sono comprese le attività turistiche, dove gran parte delle assunzioni sono a carattere stagionale, che come si è visto, sono quelle che "tengono" meglio).

Conseguentemente si prevede un calo dell'occupazione del 2,5% nell'industria (il settore certamente più colpito dalla recessione) e dell'1,1% nei servizi; fra le attività industriali le maggiori riduzioni sono attese nel *tessile-abbigliamento* (-4,7%) e nelle produzioni basate sui *minerali non metalliferi*; tra i servizi si raggiungerà invece al massimo il -2,6% nei *trasporti*, mentre si prevedono variazioni ancora di segno positivo sia negli *studi professionali* (+0,2%) sia nel *settore sanitario privato* (+2,1%).

Significative differenze si osservano invece secondo la dimensione aziendale: nelle piccole (fino a 49 dipendenti) la riduzione del tasso di ingresso è mediamente di due soli punti circa, mentre nelle medie e nelle grandi è rispettivamente di 4,3 e di 3,7 punti; nelle piccole imprese si prevede invece un aumento dei tassi di uscita (+2,7 punti in quelle fino a 9 dipendenti, +0,7 punti in quelle da 10 a 49 dipendenti); tassi che invece nelle medie e nelle grandi imprese si riducono di circa due punti percentuali, vuoi per la maggiore rigidità strutturale dell'occupazione, vuoi perché la crisi, con le sue incertezze, frena fortemente anche gli esodi volontari verso altri impieghi.

Il risultato è che il calo dell'occupazione dovrebbe risultare più marcato nelle piccole imprese (tra 2,1 e 2,8 punti percentuali) che nelle medie e nelle grandi imprese (rispettivamente -1,8 e -0,7%): le prime mostrando un maggior grado di flessibilità "in uscita", le seconde mettendo in conto un maggiore ricorso agli ammortizzatori sociali.



## 1.5 LA DOMANDA DI LAVORO NELLE PROVINCE DELL'EMILIA-ROMAGNA

La fase espansiva della domanda di lavoro osservata per buona parte del decennio a livello regionale, si è manifestata, senza alcuna eccezione, anche in ciascuna delle nove province emiliano-romagnole.

Quanto a intensità di tale domanda, la media fra il 2003 e il 2008 dei saldi fra ingressi e uscite consente di evidenziare, a grandi linee, tre gruppi di province.

Il saldo medio annuo regionale dell'1,3% è stato superato in misura significativa (tra il +1,6 e il +1,8%) a **Rimini, Piacenza e Forlì** (in ordine decrescente); all'opposto, **Ferrara** è la provincia che più si distacca al ribasso, con un saldo medio annuo del solo +0,9%; tutte le altre province (**Ravenna, Reggio Emilia, Parma, Modena e Bologna**), presentano saldi nell'intorno della media, compresi tra il +1,1 e il +1,3% annuo; tra esse solo Modena e Bologna sono le province con valori leggermente al di sotto della media.<sup>12</sup>

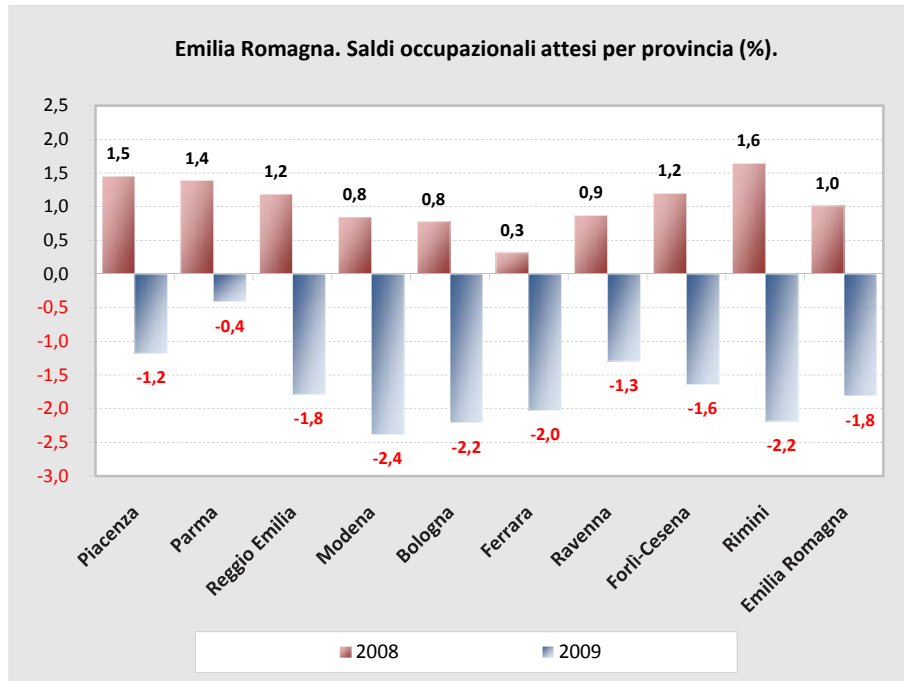
I saldi di cui sopra sono la differenza fra i tassi di ingresso e i tassi di uscita che le imprese hanno previsto di anno in anno: tra il 2005 e il 2008 i primi sono stati compresi fra il 6,5% di Reggio Emilia e il 17,2% di Rimini, i secondi tra il 6 e il 16,5% sempre nelle medesime province (i valori particolarmente elevati di Rimini, così come quelli poco inferiori di Ravenna, sono dovuti all'elevato numero di movimenti stagionali, connessi alle attività turistiche).

A sua volta il valore più elevato fra tasso di uscita e tasso di entrata rappresenta il *tasso di ricambio*; ponendo a confronto tale tasso con i saldi occupazionali si riscontra una non fortissima ma evidente relazione positiva<sup>13</sup> con i valori medi del saldo occupazionale: vale a dire, tanto più elevato è stato il ricambio della popolazione lavorativa, tanto maggiore è stato il saldo occupazionale.

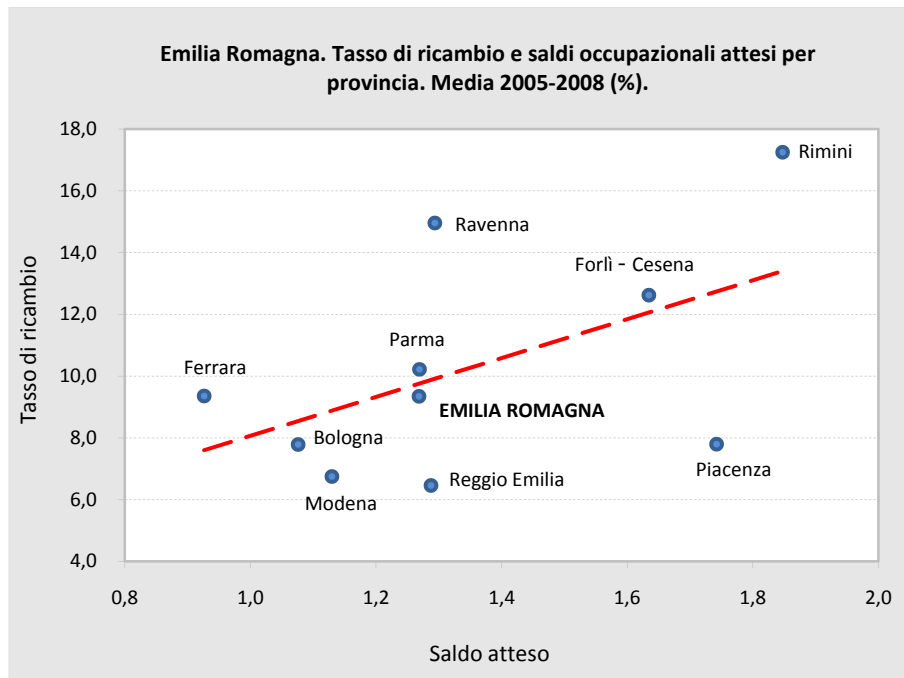
In altre parole, *la dinamicità del mercato del lavoro di per sé non sembra rappresentare un ostacolo alla dinamica occupazionale.*

<sup>12</sup> Pur tenendo conto delle diversità di metodologia, di campo di osservazione e della diversa natura dei dati (previsionali quelli di Excelsior, a consuntivo quelli dell'indagine sulle Forze di Lavoro), le due fonti presentano un grado di concordanza più che accettabile; in particolare la rilevazione delle Forze di Lavoro mostra, tra il 2004 e il 2008, una sola provincia con variazione negativa dei dipendenti dell'industria e dei servizi, Ferrara, che anche dall'indagine Excelsior risulta quella con la crescita occupazionale prevista più contenuta.

<sup>13</sup> Tra le due serie è stato calcolato un coefficiente di correlazione pari a 0,52 non particolarmente elevato, ma sicuramente apprezzabile.

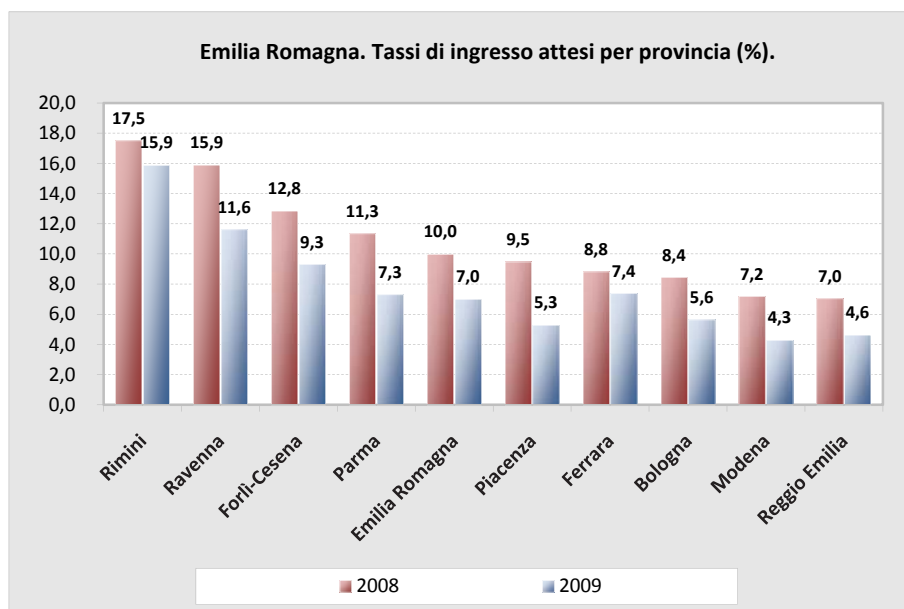


Fonte: Sistema Informativo Excelsior



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

Con il 2009, come visto a livello regionale, i tassi di ingresso si riducono in modo molto marcato: mediamente di 3 punti, ma in misura superiore a Forlì, Parma, Piacenza e Ravenna (fra 3,6 e 4,3 punti), e di un solo punto e mezzo circa a Ferrara e Rimini.



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

Il tasso di uscita, che a livello regionale arretra anch'esso (sia pure soli due decimi di punto), presenta invece andamenti di segno alterno: in aumento a Rimini, Ferrara, Bologna, Modena, Reggio Emilia, (con un massimo di +2,2 punti in provincia di Rimini); in calo nelle altre province (Ravenna, Forlì Parma e Piacenza), con un calo che supera i due punti a Ravenna e Parma.

Per effetto di tali andamenti il saldo occupazionale passa da positivo a negativo in tutte le province, tra le quali è Parma quella per cui si prevede la riduzione più contenuta dei livelli occupazionali (-0,4%, rispetto a una media regionale del -1,8%), mentre riduzioni uguali o superiori al -2% sono attese a Ferrara, Rimini, Bologna e Modena (quest'ultima con la variazione negativa più accentuata, pari al -2,4%); rispetto al 2008 Parma si conferma la provincia con il minore peggioramento delle prospettive occupazionali, mentre il peggioramento più marcato è atteso a Modena e Rimini.

## 1.6 STRUTTURA ED EVOLUZIONE DELLA DOMANDA DI LAVORO

Oltre che quantificare la domanda di lavoro dal punto di vista delle imprese (secondo il settore e la dimensione aziendale) l'indagine Excelsior ripartisce tale domanda secondo molte caratteristiche personali e professionali delle figure che le imprese intendono assumere: dalla *scolarità* richiesta alla *professione* che saranno chiamate a svolgere, dall'esigenza o meno di *esperienze lavorative* al *genere* ritenuto più adatto, dall'*età* al tipo di *contratto di lavoro* che verrà offerto, dalle *esigenze di formazione* integrativa post-entry alla *qualifica professionale*, e altre ancora.

Di tali caratteristiche (rilevate per assunzioni di tipo *non stagionale*) ne saranno esaminate le principali (livelli di istruzione, qualifica, professione e tipo di contratto di lavoro), che troveranno successivamente riscontro nell'analisi dei livelli e della dinamica retributiva.

Oltre che in serie storica dal 2003 al 2008 (periodo cui si riferiscono i dati retributivi) ne saranno esaminati i cambiamenti di composizione tra il 2008 e il 2009 per verificare se e in quale misura la recessione in atto, oltre a ridurre quantitativamente la domanda di lavoro, ne abbia modificato o meno le principali caratteristiche strutturali.

In ogni caso di tenga presente, nei confronti temporali come in quelli territoriali, che l'indagine Excelsior è pur sempre un'indagine campionaria, ai cui risultati è quindi strutturalmente connesso un errore statistico, ancorché limitato dalla elevata numerosità delle imprese coinvolte; ciò non di meno variazioni e differenze di lieve entità vanno valutate prudenzialmente.

### La scolarità richiesta dalle imprese

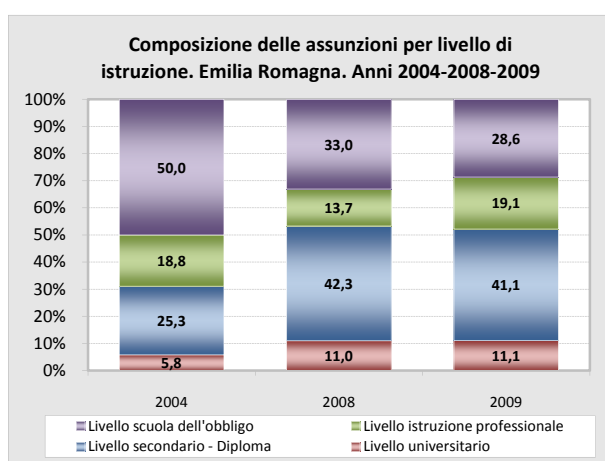
Un prima importantissima trasformazione avvenuta negli ultimi anni che riguarda la domanda di lavoro è costituita dal *progressivo innalzamento dei livelli di scolarità richiesti dalle imprese*: nel 2003 le assunzioni previste di personale con un titolo universitario non raggiungevano il 6% del totale, nel 2008 sono state l'11%, nel 2009 l'11,1%; *nemmeno la crisi ha quindi modificato la tendenza delle imprese a innalzare il livello di istruzione formale delle risorse umane*.

Altrettanto marcato è stato l'aumento della quota di assunzioni riservate a personale con diploma di scuola media superiore (il 25,3% nel 2003, il 42,3% nel 2008 e il 41,1% nel 2009), mentre decisamente in calo appare la domanda di figure ai livelli di istruzione dell'obbligo scolastico, la cui quota si è costantemente ridotta, passando dal 50% del 2003 al 28,6% del 2009.

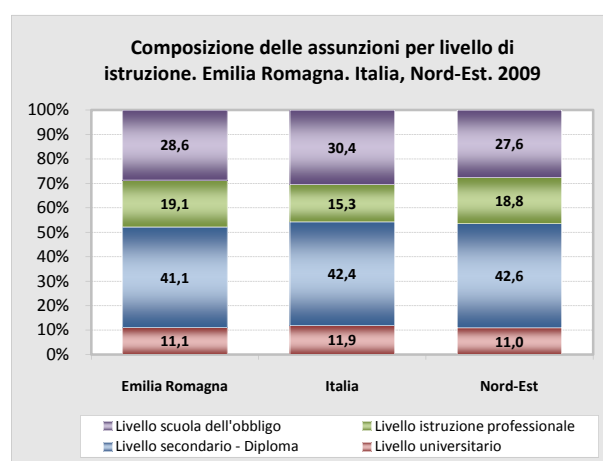
Tabella 1.2 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per livello di istruzione (composizione %). Serie Storica 2003-2009.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>EMILIA-ROMAGNA</b>							
<b>Livello universitario</b>	5,8	8,5	9,0	8,8	9,3	11,0	11,1
- di cui laurea specialistica	n.d.	n.d.	1,2	1,1	1,5	5,7	4,7
- di cui laurea triennale	n.d.	n.d.	5,1	4,8	5,0	2,0	2,6
- di cui laurea non specificata/indiffer.	n.d.	n.d.	2,7	2,9	2,8	3,3	3,8
<b>Livello secondario - Diploma</b>	25,3	29,1	34,5	32,9	35,2	42,3	41,1
- di cui specializzazione post-diploma	5,2	4,5	4,5	3,7	5,4	6,2	6,4
<b>Livello istruzione professionale</b>	18,8	20,1	21,3	20,5	18,9	13,7	19,1
- di Stato	n.d.	n.d.	13,9	12,7	11,7	6,7	7,9
- Regionale	n.d.	n.d.	7,4	7,9	7,3	6,9	11,3
<b>Livello scuola dell'obbligo</b>	50,0	42,3	35,2	37,8	36,6	33,0	28,6
<b>ITALIA</b>							
<b>Livello universitario</b>	6,5	8,4	8,8	8,5	9,0	10,6	11,9
<b>Livello secondario - Diploma</b>	26,6	29,5	33,6	33,9	34,9	40,5	42,4
<b>Livello istruzione professionale</b>	19,0	21,1	20,1	19,2	17,5	14,5	15,3
<b>Livello scuola dell'obbligo</b>	47,9	41,0	37,5	38,4	38,6	34,3	30,4
<b>NORD EST</b>							
<b>Livello universitario</b>	4,8	6,9	7,6	7,2	8,0	10,0	11,0
<b>Livello secondario - Diploma</b>	25,0	29,8	33,6	34,2	34,6	42,0	42,6
<b>Livello istruzione professionale</b>	21,7	22,7	22,6	21,1	19,1	15,1	18,8
<b>Livello scuola dell'obbligo</b>	48,5	40,5	36,2	37,4	38,3	32,9	27,6

Fonte: Sistema Informativo Excelsior



Fonte: Sistema Informativo Excelsior



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

Un caso a parte è costituito dalle figure con qualifica professionale (sia biennale che triennale); nel periodo considerato la relativa quota ha toccato un massimo del 21,3% nel 2005, per poi ridursi fino al

13,7% nel 2008 e quindi risalire nuovamente nel 2009, portandosi al 19,1%; forse il dato del 2008 (particolarmente basso) è atipico, o forse nel 2009 vi è stato un certo rilancio di queste figure, a scapito di quelle con diploma di scuola media superiore, la cui quota si è leggermente ridotta.

Il confronto con la media nazionale e con quella del nord-est mostra rapporti di composizione simili e tendenze del tutto analoghe; ma anche quale differenza di un certo rilievo.

Nei confronti dell'Italia, innanzitutto, la quota di laureati, superiore a livello regionale dal 2004 al 2008, nel 2009 diventa inferiore di 8 decimi di punto (11,1 e 11,9% rispettivamente); differenze di segno alterno (ma sempre contenute nell'ordine dei due punti percentuali) si osservano per diplomati e qualificati, ma per questi ultimi nel 2009 la quota regionale supera di quasi 4 punti la media nazionale (19,1 e 15,3%); dal 2005 in poi si mantiene invece costantemente inferiore alla media italiana la quota di assunzioni di personale con al massimo la licenza dell'obbligo scolastico.

Rispetto alla circoscrizione del nord-est due le differenze più significative: una quota di laureati costantemente superiore e una quota di personale con qualifica professionale costantemente inferiore.

Ma è tutto oro quello che luccica? E in particolare, come spiegare il forte innalzamento della quota di assunzioni di personale con un titolo universitario? E questo innalzamento trova riscontro nell'andamento degli stock degli occupati?

**Tabella 1.3 - Popolazione di 15 anni e oltre per titolo di studio. Anni 2004 e 2008. Valori assoluti (migliaia), composizione, variazioni assolute e %.**

	LICENZA ELEMENTARE	LICENZA MEDIA	DIPLOMA 2-3 ANNI	DIPLOMA 4-5 ANNI	LAUREA + POST LAUREA	TOTALE
<b>EMILIA-ROMAGNA</b>						
2004	1.075	1.009	229	910	337	3.561
2008	970	1.050	253	1.003	430	3.706
Variazioni assolute	-106	41	24	94	92	145
Variazioni %	-10	4	10	10	27	4
% 2004	30,2	28,3	6,4	25,5	9,5	100,0
% 2008	26,2	28,3	6,8	27,1	11,6	100,0
2004-08	-4,0	-0,0	0,4	1,5	2,1	0,0
<b>ITALIA</b>						
2004	14.071	15.521	2.630	12.897	4.220	49.338
2008	12.720	16.109	2.726	13.933	5.468	50.956
Variazioni assolute	-1.350	588	96	1.036	1.248	1.618
Variazioni %	-10	4	4	8	30	3
% 2004	28,5	31,5	5,3	26,1	8,6	100,0
% 2008	25,0	31,6	5,3	27,3	10,7	100,0
2004-08	-3,6	0,2	0,0	1,2	2,2	0,0
<b>NORD EST</b>						
2004	2.677	2.891	747	2.263	789	9.367
2008	2.392	2.954	815	2.540	1.020	9.721
Variazioni assolute	-285	63	68	277	230	354
Variazioni %	-11	2	9	12	29	4
% 2004	28,6	30,9	8,0	24,2	8,4	100,0
% 2008	24,6	30,4	8,4	26,1	10,5	100,0
2004-08	-4,0	-0,5	0,4	2,0	2,1	0,0

Fonte: Elaborazioni dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)

Per effetto della riforma dell'ordinamento universitario, che ha facilitato il completamento degli studi a moltissimi "fuori corso" e abbreviato la durata dei corsi (con l'introduzione generalizzata delle lauree triennali<sup>14</sup>), la popolazione italiana con almeno 15 anni di età in possesso di un titolo di laurea è aumentata, in pochi anni, di oltre 1,2 milioni di unità: 4,22 milioni nel 2004, 5,46 milioni nel 2008, per una variazione del 29,6%; contemporaneamente la popolazione con gli altri livelli di istruzione, aumentava in misura decisamente inferiore (complessivamente del +3,3, e al massimo +8,0% i diplomati), o si riduceva (come avvenuto per le persone con la sola licenza elementare (-9,6%) in questo caso per semplice effetto demografico.

Del tutto identico quanto avvenuto nelle regioni del Nord Est e in Emilia-Romagna: in ambito regionale la popolazione laureata è aumentata del 27,3%, a fronte di una variazione media del +4,1%, enormemente distanziati diplomati e qualificati (+10,5 e +10,3%), in forte riduzione le persone con la sola licenza elementare (-9,8%).

**Tabella 1.4 - Occupati per titolo di studio. Anni 2004 e 2008. Valori assoluti (migliaia), composizione, variazioni assolute e %.**

	LICENZA ELEMENTARE	LICENZA MEDIA	DIPLOMA 2-3 ANNI	DIPLOMA 4-5 ANNI	LAUREA + POST LAUREA	TOTALE
<b>EMILIA-ROMAGNA</b>						
<b>2004</b>	173	587	171	648	267	1.846
<b>2008</b>	135	596	185	728	335	1.980
<b>Variazioni assolute</b>	<b>-38</b>	9	14	80	69	133
<b>Variazioni %</b>	<b>-22</b>	1	8	12	26	7
<b>% 2004</b>	9,4	31,8	9,3	35,1	14,4	100,0
<b>% 2008</b>	6,8	30,1	9,4	36,8	16,9	100,0
<b>2004-08</b>	<b>-2,6</b>	<b>-1,7</b>	0,1	1,7	2,5	0,0
<b>ITALIA</b>						
<b>2004</b>	2.095	7.492	1.736	7.943	3.139	22.404
<b>2008</b>	1.533	7.424	1.788	8.675	3.984	23.405
<b>Variazioni assolute</b>	<b>-562</b>	<b>-67</b>	53	732	845	1.000
<b>Variazioni %</b>	<b>-27</b>	<b>-1</b>	3	9	27	4
<b>% 2004</b>	9,4	33,4	7,7	35,5	14,0	100,0
<b>% 2008</b>	6,6	31,7	7,6	37,1	17,0	100,0
<b>2004-08</b>	<b>-2,8</b>	<b>-1,7</b>	<b>-0,1</b>	1,6	3,0	0,0
<b>NORD EST</b>						
<b>2004</b>	417	1.642	551	1.600	618	4.827
<b>2008</b>	293	1.617	594	1.835	784	5.123
<b>Variazioni assolute</b>	<b>-124</b>	<b>-24</b>	43	235	166	296
<b>Variazioni %</b>	<b>-30</b>	<b>-1</b>	8	15	27	6
<b>% 2004</b>	8,6	34,0	11,4	33,1	12,8	100,0
<b>% 2008</b>	5,7	31,6	11,6	35,8	15,3	100,0
<b>2004-08</b>	<b>-2,9</b>	<b>-2,4</b>	0,2	2,7	2,5	0,0

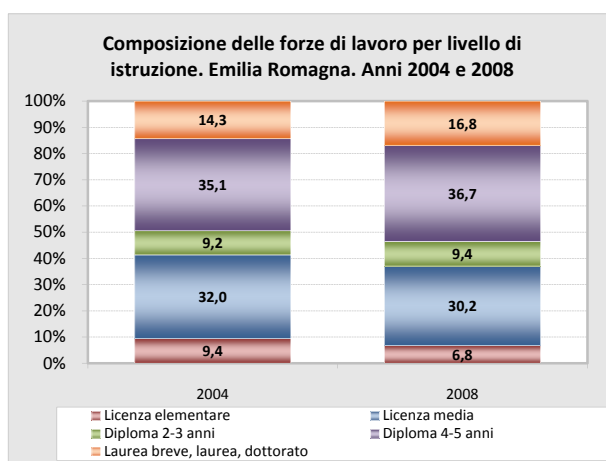
Fonte: Elaborazioni dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)

<sup>14</sup> In precedenza gli unici corsi triennali erano quelli dei diplomi universitari e delle Scuole Dirette a Fini Speciali, che riguardavano soprattutto corsi a indirizzo medico-sanitario.

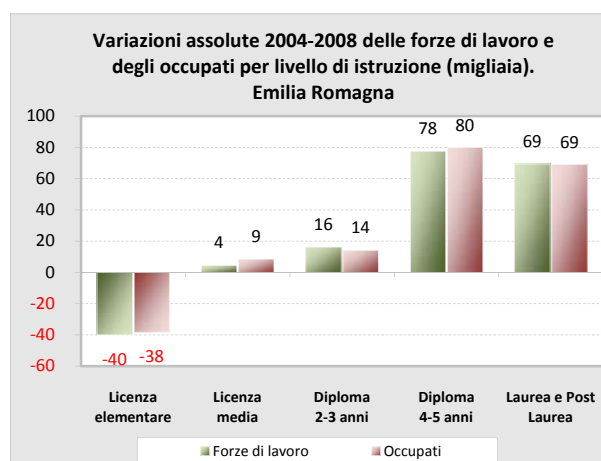
I tassi di attività di ciascuna componente della popolazione per titolo di studio sono rimasti sostanzialmente stabili, cosicché le Forze di Lavoro hanno segnato incrementi del tutto simili a quelli dell'intera popolazione presente.

Ciò ha significato, in Emilia-Romagna, un aumento dell'offerta di 69 mila laureati, di 78 mila diplomati, di 16 mila qualificati e la riduzione di 36 mila persone con al massimo la licenza media.

A fronte di questi andamenti dell'offerta, la domanda di lavoro si è sostanzialmente adeguata ed è stata anche adeguata in termini quantitativi: in particolare, gli occupati con titolo universitario sono aumentati esattamente di 69 mila unità (come l'offerta di lavoro incrementale), i diplomati di 80 mila unità (riducendo il corrispondente numero di disoccupati di 2 mila persone), i qualificati sono aumentati di 14 mila unità (generando in questo caso una disoccupazione aggiuntiva di 2 mila persone), le persone occupate con al massimo la licenza media sono diminuite di 30 mila unità e nonostante ciò sono diminuite di 6 mila unità anche le persone in cerca di occupazione.



Fonte: Elaborazione dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)



Fonte: Elaborazione dati Istat (Rilevazione sulle Forze di Lavoro)

Andamenti quindi, che nonostante la diversa natura delle due fonti confermano appieno i risultati dell'indagine Excelsior, i quali, come si è visto hanno chiaramente indicato un innalzamento qualitativo della domanda di lavoro: innalzamento che sembra quindi essersi adeguato ai cambiamenti strutturali dell'offerta.

Essendo le retribuzioni correlate ai livelli di istruzione, è del tutto evidente che questa trasformazione nella composizione degli occupati a parità di ogni altro fattore ha determinato automaticamente un innalzamento della retribuzione media aggregata.

Un supplemento di osservazioni va però fatto per laureati. Ci possiamo infatti chiedere se il sistema produttivo fosse effettivamente pronto per assorbire in pochi anni un numero laureati pari quasi a un terzo dello stock iniziale, garantendo a essi non semplicemente un posto di lavoro, ma una prospettiva professionale corrispondente alla preparazione universitaria ricevuta: difficile che ciò potesse avvenire e altre indagini hanno segnalato con chiarezza uno slittamento dei laureati verso professioni per le quali sarebbe stata sufficiente una preparazione di livello inferiore e ciò, ovviamente, con un abbassamento delle retribuzioni rispetto alle aspettative e alle potenzialità professionali di questi giovani<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Ciò è ad esempio confermato dai dati AlmaLaurea che segnalano come la retribuzione d'ingresso dei laureati (a un anno dal conseguimento del titolo di studio), sia rimasta sostanzialmente ferma dal 2002 (1.015 euro) al 2008 (1.041 euro).



## La domanda di lavoro secondo la qualifica

I movimenti occupazionali per qualifica sono disponibili a partire dall'anno 2004 e fino al 2007 con riferimento ai flussi "non stagionali"; per il biennio 2008-2009 si riferiscono invece ai movimenti totali, compresi quindi quelli della mano d'opera stagionale; tuttavia, dato che entrate e uscite stagionali sono a saldo zero, il saldo totale in valore assoluto (disponibile anche per il 2003) coincide con quello dei movimenti "non stagionali", e la serie risulta quindi disponibile per l'intero periodo; solo per l'ultimo biennio, però, i saldi sono espressi anche in termini di variazioni percentuali.

Escludendo il 2004, i cui valori appaiono relativamente atipici, fra il 2005 e il 2007 la composizione delle assunzioni previste dalla imprese emiliano-romagnole risulta tutto sommato stabile: 0,2-0,3% i dirigenti, 31-32% quadri, impiegati e tecnici, 67-68% operai, apprendisti e altro personale non qualificato.

**Tabella 1.5 - Movimenti e saldi occupazionali per qualifica. Valori assoluti e composizione %. Emilia-Romagna.**

	Emilia-Romagna						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Non stagionali					Totali	
<b>Entrate - Valori assoluti</b>							
Dirigenti	n.d.	205	200	160	240	240	200
Quadri, impiegati e tecnici	n.d.	18.299	19.500	21.070	25.740	28.280	20.710
Operai e apprendisti	n.d.	46.456	40.730	46.840	53.400	80.200	55.670
<b>Totale</b>	<b>n.d.</b>	<b>64.960</b>	<b>60.420</b>	<b>68.070</b>	<b>79.380</b>	<b>108.720</b>	<b>76.580</b>
<b>Entrate - Composizione %</b>							
Dirigenti	n.d.	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3
Quadri, impiegati e tecnici	n.d.	28,2	32,3	31,0	32,4	26,0	27,0
Operai e apprendisti	n.d.	71,5	67,4	68,8	67,3	73,8	72,7
<b>Totale</b>	<b>n.d.</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Uscite - Valori assoluti</b>							
Dirigenti	n.d.	303	270	260	380	580	310
Quadri, impiegati e tecnici	n.d.	14.238	16.690	17.440	22.080	24.190	25.030
Operai e apprendisti	n.d.	37.299	35.000	40.580	49.060	72.930	71.030
<b>Totale</b>	<b>n.d.</b>	<b>51.840</b>	<b>51.960</b>	<b>58.280</b>	<b>71.520</b>	<b>97.700</b>	<b>96.370</b>
<b>Saldi - Valori assoluti</b>							
Dirigenti	-14	-98	-70	-100	-140	-340	-110
Quadri, impiegati e tecnici	7.366	4.061	2.810	3.630	3.660	4.090	-4.320
Operai e apprendisti	19.191	9.157	5.730	6.260	4.340	7.270	-15.360
<b>Totale</b>	<b>26.543</b>	<b>13.120</b>	<b>8.460</b>	<b>9.790</b>	<b>7.860</b>	<b>11.020</b>	<b>-19.790</b>
<b>Saldi - Variazioni %</b>							
Dirigenti	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-2,5	-0,9
Quadri, impiegati e tecnici	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,9	-1,0
Operai e apprendisti	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1,1	-2,4
<b>Totale</b>	<b>n.d.</b>	<b>n.d.</b>	<b>n.d.</b>	<b>n.d.</b>	<b>n.d.</b>	<b>1,0</b>	<b>-1,8</b>

Fonte: Elaborazioni dati Excelsior

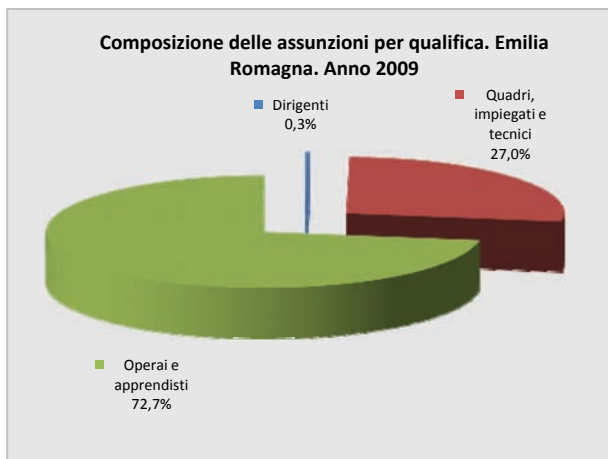
Rispetto alla media nazionale in Emilia-Romagna si riscontrano costantemente quote leggermente inferiori per quanto riguarda i dirigenti (tra 0,1 e 0,2 punti percentuali in meno); quadri impiegati e tecnici detengono invece quote superiori (tra 1,0 e 4,3 punti), compensate da quote inferiori alla media nazionale (tra 1,0 e 4,5 punti) delle assunzioni di figure operaie. Differenze dello stesso segno, e simili nell'intensità si riscontrano anche rispetto all'insieme delle regioni del Nord-Est.

*Entrambi i confronti mostrano quindi una regione che si caratterizza per maggiori quote di figure impiegatizie e per quote inferiori delle assunzioni sia di dirigenti che di operai e assimilati.*

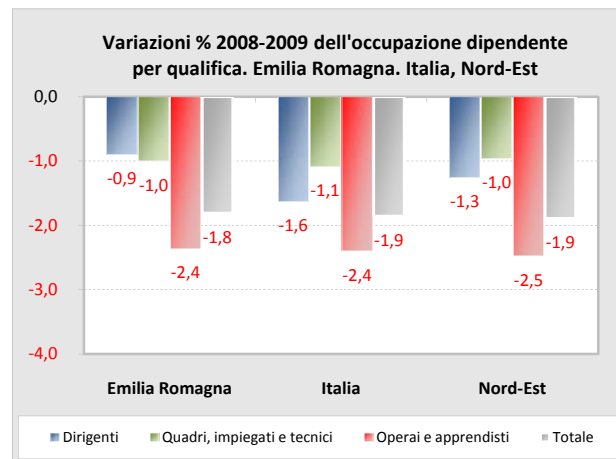
Per i primi, inoltre, in tutti gli anni del periodo si osservano saldi di segno negativo (da poche decine a poche centinaia di unità), per altro come avviene anche in Italia e nelle regioni del Nord-Est.

Dal 2008, includendo anche i movimenti relativi ai lavoratori stagionali, i rapporti di composizione di cui sopra si modificano strutturalmente: sostanzialmente stabile l'esigua quota dei dirigenti (0,2-0,3%), diminuisce di circa 6,5 punti quella delle assunzioni di figure impiegatizie (la cui quota scende al 26-27%) e aumenta in misura corrispondente quella di figure operaie e assimilate.

Tra il 2008 e il 2009 le quote di questi due gruppi si spostano di circa un punto percentuale (aumenta quella di quadri e impiegati, diminuisce quella degli operai) e a ciò corrispondono variazioni delle assunzioni previste sempre negative, ma di diversa intensità: del -27% quelle di quadri e impiegati, del -31% quelle di operai e apprendisti.



Fonte: Sistema Informativo Excelsior



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

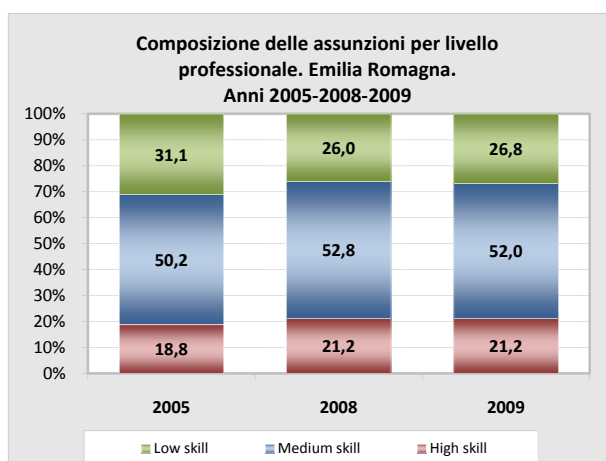
Le variazioni delle uscite previste sono invece di segno opposto: in aumento del 3% quelle di quadri e impiegati, in riduzione, sempre del 3%, quelle di operai e apprendisti; i primi, nonostante l'aumento delle uscite presentano, grazie alla minore riduzione delle entrate, un saldo negativo del -1,0%, i secondi, penalizzati dalla maggiore caduta delle entrate presentano, nonostante la flessione delle uscite, un saldo negativo del -2,4%.

La recessione, come è lecito attendersi, penalizza quindi soprattutto i livelli occupazionali delle figure più direttamente impegnate nell'attività produttiva, e in misura del tutto simile a quanto si osserva sia a scala nazionale (-1,1 e -2,4% i saldi riferiti a quadri/impiegati e operai/apprendisti) sia nelle regioni del Nord Est (-1,0 e -2,5% rispettivamente).

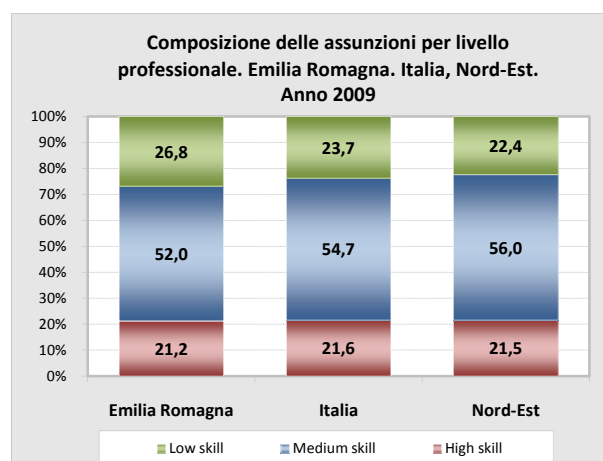
## Le professioni richieste dalle imprese

L'innalzamento qualitativo della domanda di lavoro, osservato in precedenza dal punto di vista dei livelli di scolarità richiesti, trova conferma nell'andamento della distribuzione delle assunzioni secondo la professione.

Professioni dirigenziali, intellettuali, scientifiche, di elevata specializzazione e tecniche, vale a dire l'insieme degli *high skills*, comprendevano nel 2005 meno del 19% di tutte le figure che le imprese avevano in programma di assumere; tra esse nettamente maggioritarie (con una quota del 14,2%) le professioni tecniche, seguita da quelle intellettuali e scientifiche (4,2%) e da quelle dirigenziali (0,4%)<sup>16</sup>.



Fonte: Sistema Informativo Excelsior



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

Queste stesse professioni a livello nazionale e nelle regioni del Nord-Est comprendevano rispettivamente il 16,9 e il 16,6% di tutte le assunzioni previste nei due contesti; in entrambi i casi la regione Emilia-Romagna si distingueva per quote più elevate di circa due punti delle figure tecniche.

Alle professioni di livello intermedio era destinato il 50,2% degli assunti: 9% le professioni impiegatizie, 22,5% le professioni qualificate del commercio e dei servizi, 18,6% le professioni operaie specializzate<sup>17</sup>; quote maggiori di quelle regionali si riscontravano in questo caso sia in Italia che nel Nord-Est (rispettivamente 52,1 e 51,2%) soprattutto per le maggiori quote di figure operaie specializzate.

Le professioni di basso livello<sup>18</sup> comprendevano infine il 31,1% delle assunzioni totali previste: tra esse il 14,3% riguardava operai semi-qualificati e conduttori di impianti, macchinari e mezzi di trasporto e il

<sup>16</sup> Nella classificazione delle professioni termini quali dirigente, impiegato, operaio non rappresentano la *qualifica* dell'inquadramento contrattuale, ma la *natura della professione* svolta; per il biennio 2005-2006 la classificazione adottata è quella dell'Isco, per gli anni successivi quella dell'Istat (2002). Le professioni indicate come high skills corrispondono ai primi tre "grandi gruppi" della classificazione Istat.

<sup>17</sup> Queste professioni corrispondono ai "grandi gruppi" 4 5 e 6 della classificazione delle professioni; la scelta di includere tra le professioni di medio livello le professioni operaie specializzate nasce dalla constatazione che molte tra esse richiedono ormai non solo o non tanto un alto livello di abilità manuali, ma anche un insieme di competenze tecniche "astratte" e formalizzate, anche nei linguaggi operativi, non inferiore a quello delle professioni di coloro che svolgono attività impiegatizie, operando su macchine per ufficio.

<sup>18</sup> Queste professioni corrispondono ai "grandi gruppi" 7 e 8 della classificazione delle professioni.

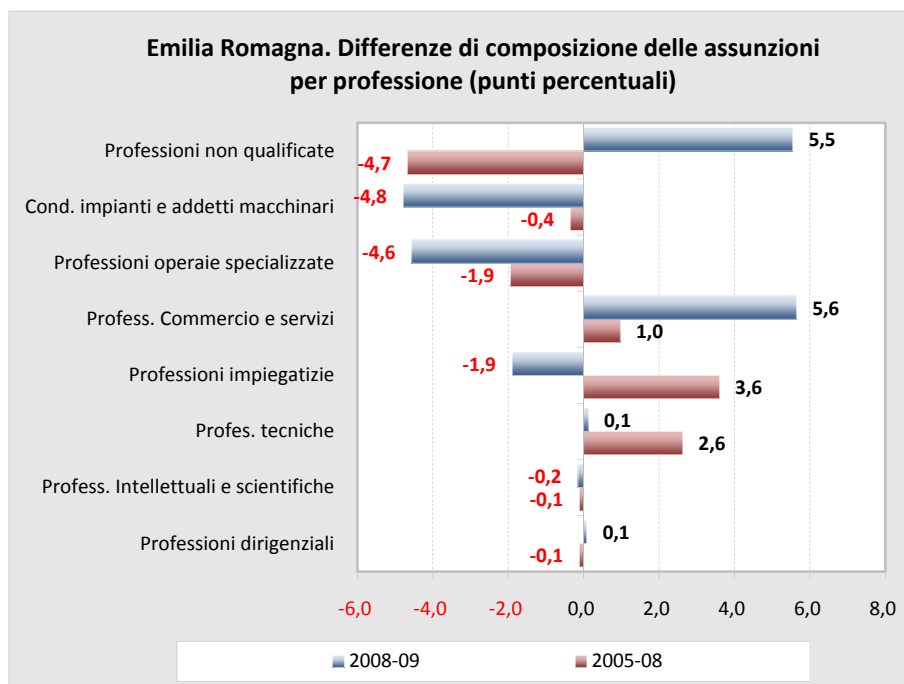
16,8% figure professioni non qualificate. La corrispondente quota a livello nazionale era del 31% e nel Nord-Est del 32,2%, dove maggiore era la consistenza delle professioni non qualificate.

A fare la differenza rispetto al contesto nazionale era quindi principalmente la maggiore quota regionale di high skills (soprattutto figure tecniche), controbilanciata dalla minore quota di figure intermedie (soprattutto operai specializzati); rispetto al Nord-Est la maggiore quota delle figure di alto profilo era compensata dalle minori quote di professioni sia di medio che di basso livello.

Tra il 2005 e il 2008 sia in Emilia-Romagna che in Italia che nelle regioni del Nord-Est la domanda di lavoro si sposta a favore dei profili professioni di alto e medio livello, a scapito di quelli di basso livello: i primi guadagnano 2,4 punti in ambito regionale, 3,8 punti in Italia e 3,5 punti nel Nord-Est; i secondi 2,6 punti in Emilia-Romagna, 0,9 punti i Italia e 3 punti nel Nord-Est; di conseguenza i bassi profili si riducono di 5 di 4,8 e di 6,5 punti percentuali.

Questa positiva evoluzione, ovviamente con intensità diverse, anche in relazione agli assetti produttivi dei tre contesti territoriali prosegue in Italia e nel Nord-Est anche nel 2009, mentre in Emilia-Romagna fa “un passo indietro”: qui infatti rimane stabile la quota di assunzioni riservate agli high skills, e arretra di 0,8 punti la quota dei profili intermedi, a favore di un corrispondente aumento delle figure di basso livello professionale.

Sia in Italia che nel Nord-Est alti e medi profili aumentano ancora la propria consistenza relativa, a scapito di quelli di livello più basso.



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

Il risultato è una struttura della domanda di lavoro ben diversa da quella dell'anno iniziale, che vede in pratica ridotto, se non azzerato, il maggiore livello qualitativo della regione rispetto ai due contesti di riferimento, nazionale e del Nord-Est.

Ma soprattutto da ciò sembrerebbe doversi trarre la conclusione di una risposta di segno opposto alla crisi: in Italia e nel Nord-Est puntando sull'innalzamento qualitativo della domanda di lavoro, in Emilia-Romagna adottando invece una strategia di segno opposto.

Conclusione "pesante", che implicherebbe un'involuzione del sistema produttivo, più che un suo rilancio, ma che forse va considerata alla luce della composizione settoriale delle attività economiche; tra queste, come già osservato, presentano una quota di particolare rilievo quelle legate al settore turistico, la cui domanda di lavoro sembra aver "tenuto meglio" rispetto ad altri comparti; settore però che esprime una domanda di lavoro di livello non particolarmente elevato, e ciò può aver inciso non poco nel determinare lo spostamento complessivo verso il basso delle professionalità richieste. Non a caso tra il 2008 e il 2009 le professioni che acquistano "peso" in misura particolarmente elevata sono quelle del commercio e dei servizi (+5,6 punti) e quelle non qualificate (+5,5 punti) a scapito delle professioni operaie (sia specializzate che semi-qualificate (-4,6 e -4,8 punti rispettivamente) e delle professioni impiegate (-1,9 punti).

Anche dal punto di vista delle professioni i dati della domanda di lavoro confermano quindi il particolare "accanimento" della crisi, potremmo dire, nei confronti delle attività industriali.

### Le assunzioni per tipo di contratto di lavoro

Anche negli ultimi anni le imprese hanno fatto ricorso in misura crescente a forme di contratto variamente denominate, anche a seconda della valenza attribuita ("non standard", "flessibili", "precarie"), e della tipologia normativa, che ha trovato sistematizzazione con la cosiddetta "Legge Biagi"<sup>19</sup> (stagionali, a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato, ecc.) ma accomunate dal carattere temporaneo ("tempo determinato") del rapporto di lavoro<sup>20</sup>.

Di conseguenza si è innalzata, sul totale degli occupati dipendenti, l'incidenza degli occupati "a termine", che tra il 2004 e il 2008 è passata dall'11,2 al 12,3% in Emilia-Romagna e dall'11,8 al 13,3% in Italia (rispettivamente +1,1 e +1,5 punti percentuali).

<sup>19</sup> (Legge 14 febbraio 2003, n. 30).

<sup>20</sup> In particolare vengono istituiti il **job on call** (lavoro a chiamata), il **job sharing** (lavoro condiviso o ripartito), lo **staff leasing** (una formula contrattuale con la quale si dà la possibilità alle aziende di ottenere nuova forza lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato attraverso agenzie specializzate); viene formato ed esteso nelle possibilità di utilizzo il **contratto di apprendistato**; i contratti di formazione e lavoro (CFL) vengono sostituiti (nel settore privato) dai **contratti di inserimento e reinserimento**, destinati ai giovani tra i 18 e i 29 anni (fino a 32 anni per i disoccupati di lunga durata), agli ultra 45enni, a chi non ha lavorato negli ultimi due anni, ai disabili, alle donne residenti nelle aree svantaggiate; il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) viene sostituito dal **contratto "a progetto"** (dai lavori a progetto vengono distinte le **collaborazioni occasionali**, che non dovranno avere una durata superiore ai trenta giorni nel corso di un anno e un compenso superiore ai cinquemila euro con lo stesso committente per anno solare); viene data possibilità, ad alcune categorie di lavoratori (casalinghe, disoccupati, studenti) di svolgere **lavori occasionali di tipo accessorio** e ricevere dalle aziende o dalle famiglie un buono orario "prepagato" mediante un **voucher** che comprende sia la retribuzione sia la previdenza e l'assicurazione contro gli infortuni (sono considerate prestazioni occasionali alcune attività accessorie come: piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; insegnamento privato supplementare; piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà).

Sia in Emilia-Romagna che in Italia il settore in cui il lavoro a termine è più diffuso è quello agricolo (31,0 e 48,3% nel 2008); seguono i servizi (13,5% sia in regione che a livello regionale) e quindi l'industria (9,4 e 10,3%).

Tra il 2004 e il 2008 la quota degli occupati a termine è aumentata nei servizi (dall'11,4 al 13,5%) ma non in agricoltura (sia in Emilia-Romagna che in Italia) e nemmeno nell'industria (ma solo in Emilia-Romagna: dal 9,6 al 9,4%).

**Tabella 1.6 - Occupati dipendenti per settore e carattere dell'occupazione. Anni 2004-2008. Valori assoluti in migliaia, variazioni e rapporti di composizione.**

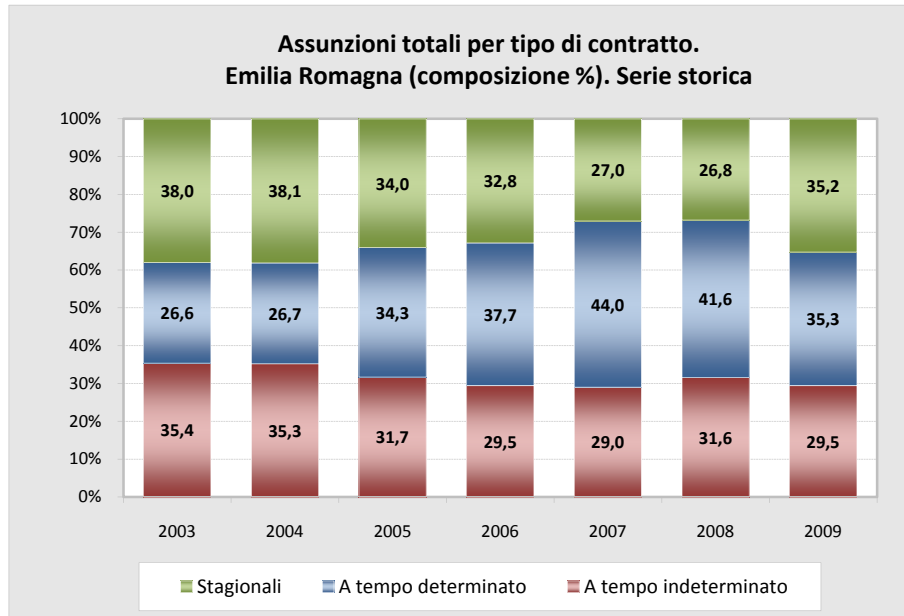
	AGR	IND	SERV	TOT	AGR	IND	SERV	TOT	AGR	IND	SERV	TOT
<b>EMILIA-ROMAGNA</b>												
	2004				2008				VARIAZIONI % 2004-2008			
Indeterminato	13	467	663	1.144	17	487	759	1.262	30,1	4,1	14,4	10,4
Determinato	10	49	85	145	8	51	119	177	-24,8	2,8	39,2	22,3
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>517</b>	<b>748</b>	<b>1.288</b>	<b>25</b>	<b>537</b>	<b>877</b>	<b>1.439</b>	<b>6,1</b>	<b>4,0</b>	<b>17,2</b>	<b>11,7</b>
<b>ITALIA</b>												
	2004				2008				VARIAZIONI % 2004-2008			
Indeterminato	210	4.874	9.125	14.209	220	4.935	9.968	15.123	4,6	1,3	9,2	6,4
Determinato	206	476	1.227	1.909	205	564	1.554	2.323	-0,2	18,5	26,6	21,7
<b>Totale</b>	<b>416</b>	<b>5.350</b>	<b>10.351</b>	<b>16.117</b>	<b>425</b>	<b>5.499</b>	<b>11.522</b>	<b>17.446</b>	<b>2,2</b>	<b>2,8</b>	<b>11,3</b>	<b>8,2</b>
<b>EMILIA-ROMAGNA</b>												
	2004				2008				DIFFERENZA 2008-2004 (PUNTI %)			
Indeterminato	56,3	90,4	88,6	88,8	69,0	90,6	86,5	87,7	12,7	0,1	-2,1	-1,1
Determinato	43,7	9,6	11,4	11,2	31,0	9,4	13,5	12,3	-12,7	-0,1	2,1	1,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>ITALIA</b>												
	2004				2008				DIFFERENZA 2008-2004 (PUNTI %)			
Indeterminato	50,5	91,1	88,1	88,2	51,7	89,7	86,5	86,7	1,2	-1,4	-1,6	-1,5
Determinato	49,5	8,9	11,9	11,8	48,3	10,3	13,5	13,3	-1,2	1,4	1,6	1,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

Legenda: **AGR** = Agricoltura, **IND** = Industria, **SERV** = Servizi, **TOT** = Totale

Fonte: Elaborazione dati Istat

Questa crescente incidenza dei dipendenti con contratto a termine deriva, ovviamente, da flussi in ingresso che hanno privilegiato questa modalità contrattuale in misura ben più consistente di quanto non fosse la quota iniziale di queste figure sullo stock totale degli occupati alle dipendenze.

Ne danno conferma le assunzioni programmate dalle imprese, delle quali nel 2009 il 29,5%, quindi meno di un terzo del totale, è prevista con un contratto a tempo indeterminato.



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

**Tabella 1.7 - Assunzioni secondo la tipologia contrattuale. Emilia-Romagna e Italia. Serie storica 2003-2009.**

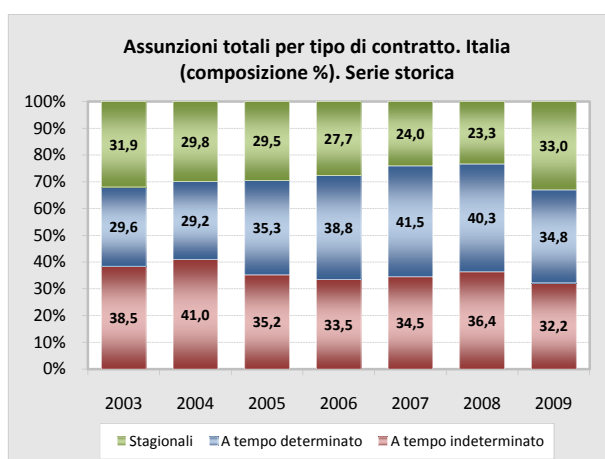
	EMILIA-ROMAGNA COMPOSIZIONE PER TIPO DI CONTRATTO							EMILIA-ROMAGNA VALORI ASSOLUTI						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Assunzioni Non Stagionali - TOTALI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>65.348</b>	<b>64.960</b>	<b>60.420</b>	<b>68.080</b>	<b>79.370</b>	<b>79.620</b>	<b>49.632</b>
- A tempo indeterminato	57,1	56,9	48,1	43,9	39,8	43,1	45,5	37.334	36.990	29.058	29.854	31.581	34.350	22.567
- A tempo determinato	42,9	43,1	51,9	56,1	60,2	56,9	54,5	28.014	27.970	31.362	38.226	47.789	45.270	27.065
- <i>Contratto a tempo determinato</i>	51,7	76,5	81,3	78,9	81,5	84,7	82,4	14.473	21.388	25.493	30.170	38.964	38.350	22.294
- <i>Contratto di apprendistato</i>	21,0	15,2	14,0	16,1	14,3	12,6	13,2	5.879	4.264	4.387	6.146	6.825	5.710	3.570
- <i>Contratto di inserimento</i>	24,9	6,0	n.d.	3,0	2,7	2,1	1,5	6.971	1.668	n.d.	1.136	1.291	950	409
- <i>Altre forme contrattuali</i>	2,5	2,3	n.d.	2,0	1,5	0,6	2,9	691	650	n.d.	774	709	260	792
<b>A tempo indeterminato</b>	<b>35,4</b>	<b>35,3</b>	<b>31,7</b>	<b>29,5</b>	<b>29,0</b>	<b>31,6</b>	<b>29,5</b>	<b>37.334</b>	<b>36.990</b>	<b>29.058</b>	<b>29.854</b>	<b>31.581</b>	<b>34.350</b>	<b>22.567</b>
<b>A tempo determinato</b>	<b>13,7</b>	<b>20,4</b>	<b>27,8</b>	<b>29,8</b>	<b>35,8</b>	<b>35,3</b>	<b>29,1</b>	<b>14.473</b>	<b>21.388</b>	<b>25.493</b>	<b>30.170</b>	<b>38.964</b>	<b>38.350</b>	<b>22.294</b>
di cui:														
- <i>finalizzati alla prova di nuovo personale</i>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	14,3	5,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	15.540	4.520
- <i>finalizzati alla sostituzione temporanea di personale</i>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	4,8	9,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	5.170	7.099
- <i>finalizzati alla copertura di un picco di attività</i>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	16,2	13,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	17.640	10.674
<b>A carattere stagionale</b>	<b>38,0</b>	<b>38,1</b>	<b>34,0</b>	<b>32,8</b>	<b>27,0</b>	<b>26,8</b>	<b>35,2</b>	<b>40.096</b>	<b>39.965</b>	<b>31.120</b>	<b>33.230</b>	<b>29.360</b>	<b>29.100</b>	<b>26.958</b>
<b>Contratto di apprendistato</b>	<b>5,6</b>	<b>4,1</b>	<b>4,8</b>	<b>6,1</b>	<b>6,3</b>	<b>5,3</b>	<b>4,7</b>	<b>5.879</b>	<b>4.264</b>	<b>4.387</b>	<b>6.146</b>	<b>6.825</b>	<b>5.710</b>	<b>3.570</b>
<b>Altre forme contrattuali</b>	<b>7,3</b>	<b>2,2</b>	<b>1,6</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,1</b>	<b>1,6</b>	<b>7.662</b>	<b>2.318</b>	<b>1.482</b>	<b>1.910</b>	<b>2.000</b>	<b>1.210</b>	<b>1.201</b>
- <i>Contratto di inserimento</i>	6,6	1,6	n.d.	1,1	1,2	0,9	0,5	6.971	1.668	n.d.	1.136	1.291	950	409
- <i>Altre forme contrattuali</i>	0,7	0,6	n.d.	0,8	0,7	0,2	1,0	691	650	n.d.	774	709	260	792
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>105.444</b>	<b>104.925</b>	<b>91.540</b>	<b>101.310</b>	<b>108.730</b>	<b>108.720</b>	<b>76.590</b>

	ITALIA COMPOSIZIONE PER TIPO DI CONTRATTO							ITALIA VALORI ASSOLUTI						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Assunzioni Non Stagionali - TOTALI</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>672.470</b>	<b>673.760</b>	<b>647.740</b>	<b>695.770</b>	<b>839.460</b>	<b>827.900</b>	<b>523.620</b>
- A tempo indeterminato	56,5	58,4	50,0	46,3	45,4	47,4	48,1	379.840	393.398	323.569	322.113	381.272	392.580	251.708
- A tempo determinato	43,5	41,6	50,0	53,7	54,6	52,6	51,9	292.630	280.362	324.171	373.657	458.188	435.320	271.913
- Contratto a tempo determinato	48,1	70,3	75,6	76,4	78,0	81,0	78,2	140.819	197.027	244.977	285.617	357.265	352.480	212.512
- Contratto di apprendistato	21,4	19,5	18,1	17,9	17,6	15,2	17,3	62.709	54.655	58.740	66.875	80.580	66.030	47.124
- Contratto di inserimento	27,3	7,2	n.d.	3,4	2,9	3,0	3,0	79.962	20.165	n.d.	12.794	13.147	13.030	8.249
- Altre forme contrattuali	3,1	3,0	n.d.	2,2	1,6	0,9	1,5	9.142	8.518	n.d.	8.371	7.195	3.780	4.028
<b>A tempo indeterminato</b>	<b>38,5</b>	<b>41,0</b>	<b>35,2</b>	<b>33,5</b>	<b>34,5</b>	<b>36,4</b>	<b>32,2</b>	<b>379.840</b>	<b>393.398</b>	<b>323.569</b>	<b>322.113</b>	<b>381.272</b>	<b>392.580</b>	<b>251.708</b>
<b>A tempo determinato</b>	<b>14,3</b>	<b>20,5</b>	<b>26,7</b>	<b>29,7</b>	<b>32,3</b>	<b>32,7</b>	<b>27,2</b>	<b>140.819</b>	<b>197.027</b>	<b>244.977</b>	<b>285.617</b>	<b>357.265</b>	<b>352.480</b>	<b>212.512</b>
di cui:														
- finalizzati alla prova di nuovo personale	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	12,1	5,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	130.340	41.470
- finalizzati alla sostituzione temporanea di personale	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	4,4	7,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	47.360	61.804
- finalizzati alla copertura di un picco di attività	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	16,2	14,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	174.780	109.238
<b>A carattere stagionale</b>	<b>31,9</b>	<b>29,8</b>	<b>29,5</b>	<b>27,7</b>	<b>24,0</b>	<b>23,3</b>	<b>33,0</b>	<b>315.062</b>	<b>286.400</b>	<b>270.980</b>	<b>266.040</b>	<b>265.200</b>	<b>251.580</b>	<b>257.980</b>
Contratto di apprendistato	6,4	5,7	6,4	7,0	7,3	6,1	6,0	62.709	54.655	58.740	66.875	80.580	66.030	47.124
Altre forme contrattuali	9,0	3,0	2,2	2,2	1,8	1,6	1,6	89.104	28.683	20.454	21.165	20.342	16.810	12.277
- Contratto di inserimento	8,1	2,1	n.d.	1,3	1,2	1,2	1,1	79.962	20.165	n.d.	12.794	13.147	13.030	8.249
- Altre forme contrattuali	0,9	0,9	n.d.	0,9	0,7	0,4	0,5	9.142	8.518	n.d.	8.371	7.195	3.780	4.028
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>987.532</b>	<b>960.160</b>	<b>918.720</b>	<b>961.810</b>	<b>1.104.660</b>	<b>1.079.480</b>	<b>781.600</b>

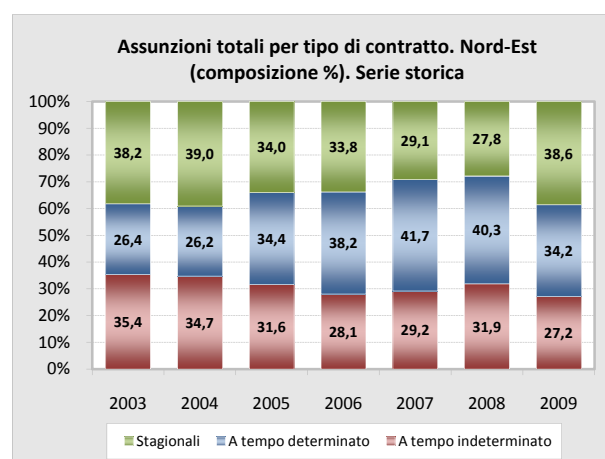
Fonte: Sistema Informativo Excelsior

Si tratta di una percentuale intermedia fra la media italiana (32,2%) e quella delle regioni del Nord-Est (27,2%) e a fare la differenza sono principalmente le assunzioni a carattere stagionale, che in Emilia-Romagna sono il 35,2% del totale, 2,2 punti in più rispetto alla media nazionale e 3,4 punti in meno rispetto a quella del Nord-Est.

Ogni 10 assunzioni previste dalle imprese, 7 sono quindi "a termine" (stagionali e a tempo determinato), e 3 stabili (a tempo indeterminato), con differenze comunque non eccessive tra l'Emilia-Romagna e i contesti presi a riferimento.

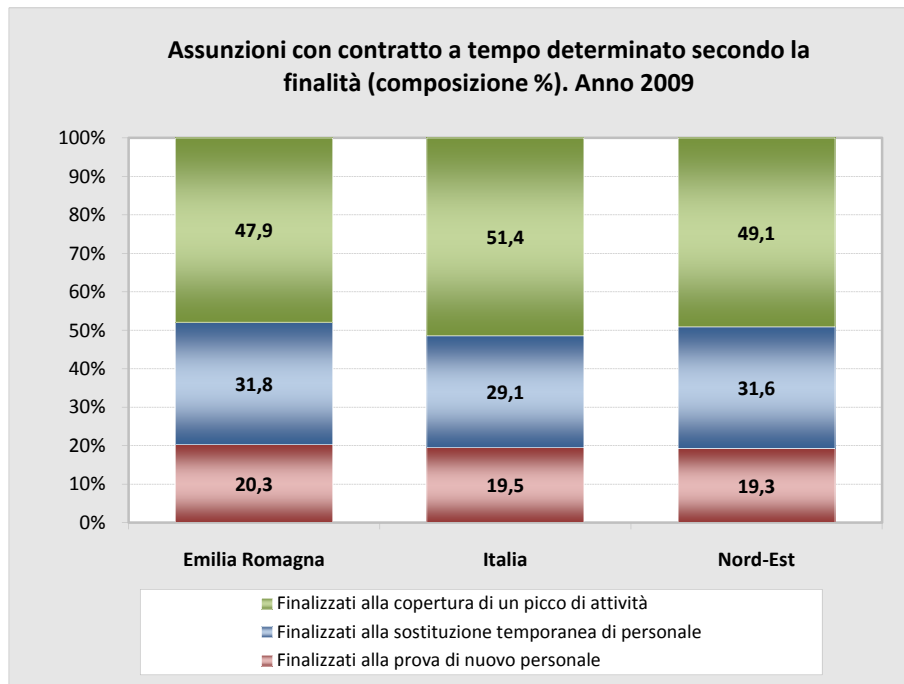


Fonte: Sistema Informativo Excelsior



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

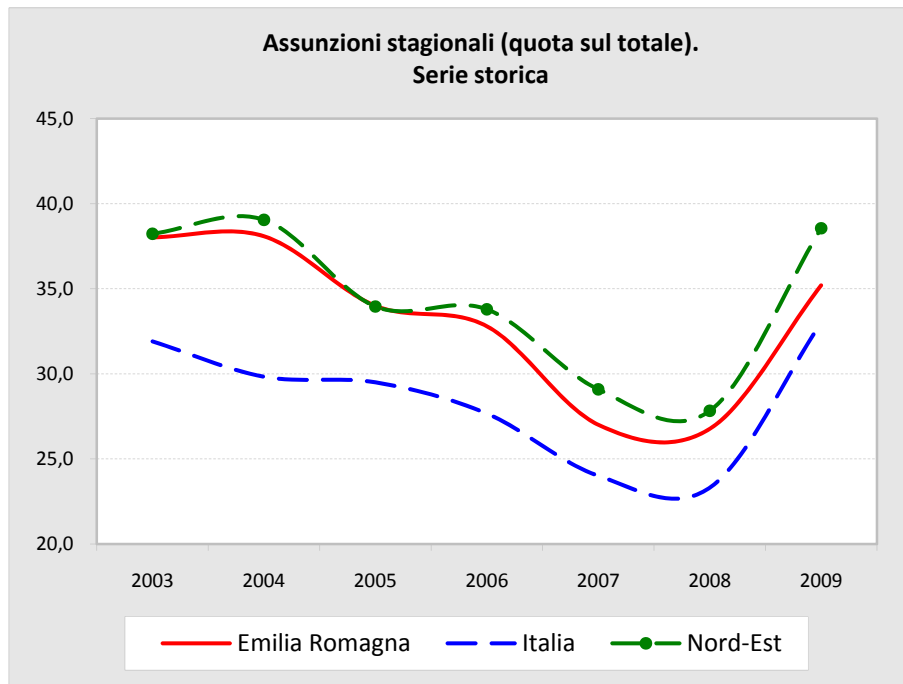




Fonte: Sistema Informativo Excelsior

Tra le assunzioni a termine “non stagionali”, nettamente prevalenti sono quelle a tempo determinato riferite a uno specifico contratto di lavoro (come sono, ad esempio, i contratti dei lavoratori interinali), la cui quota supera l’80%; seguono, a grandissima distanza, i contratti di apprendistato (13,2%), i contratti di inserimento (1,5%) e l’insieme di tutti gli altri tipi di contratti a termine (2,9%). Rispetto alle medie nazionali e della circoscrizione di appartenenza, le differenze più significative riguardano i contratti di apprendistato, che in Italia raggiungono il 17,3% e nel Nord-Est il 15,5%).

Le assunzioni con contratto a tempo determinato, a loro volta sono finalizzate per circa la metà dei casi alla copertura di picchi di attività, per il 30% alla sostituzione di personale in assenza temporanea e per il 20% alla prova di nuovo personale, in vista di una successiva stabilizzazione del rapporto di lavoro: percentuali che da un territorio all’altro presentano differenze di lieve entità.



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

Questa composizione della domanda di lavoro secondo la tipologia contrattuale che le imprese intendono offrire ai candidati all'assunzione è riferita all'anno 2009. E' quindi naturale chiedersi quali fossero le tendenze prima del manifestarsi della crisi recessiva in atto, e come questa le abbia eventualmente modificate.

Fra il 2003 e il 2008 si era avuta una costante riduzione delle assunzioni previste a carattere stagionale, la cui incidenza sul totale si è ridotta di oltre 11 punti in Emilia-Romagna (dal 38 al 26,8%), di quasi 9 punti in Italia (dal 32 al 23,3%), e di oltre 10 punti nel Nord-Est (dal 38,2 al 27,8%).

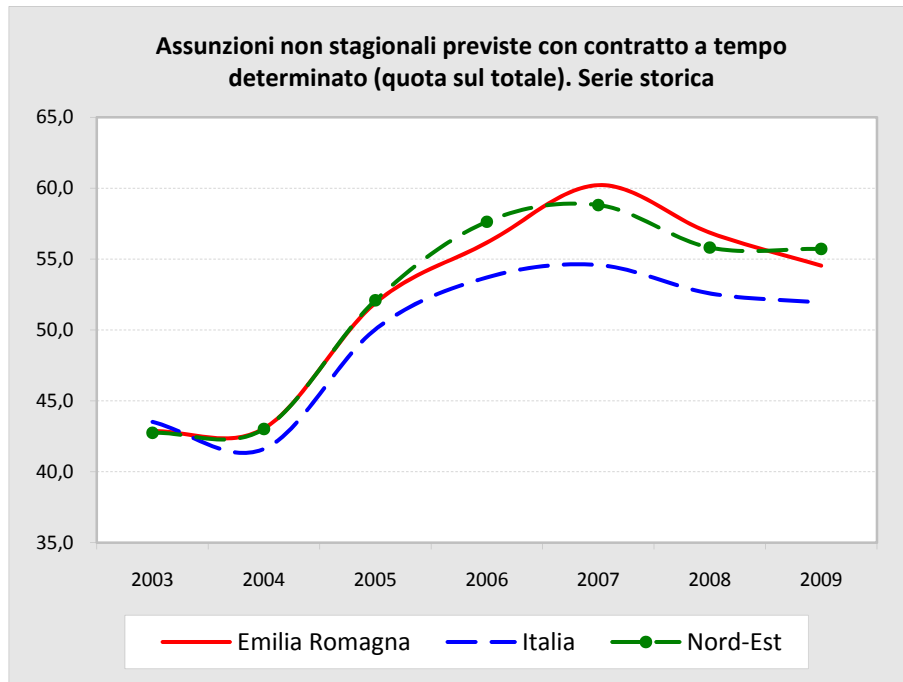
*Una delle prime conseguenze della recessione è quella di riportare in auge tali contratti, la cui quota ritorna praticamente ai livelli dei primi anni Duemila, riguadagnando le quote perse fra il 2003 e il 2008.*

Questa inversione di tendenza è determinata soprattutto dalle attività terziarie, nelle quali si concentra una quota maggioritaria delle assunzioni a carattere stagionale; anche nell'industria fra il 2008 e il 2009 la quota delle assunzioni stagionali presenta un leggero aumento (dal 25,4 al 26%) ma nei servizi si passa dal 27,5 al 38,2% (10,7 punti percentuali in più), influenzando in misura determinante l'innalzamento complessivo della quota sul totale di queste assunzioni: quota che aumenta soprattutto nelle attività alberghiere (+12 punti), ma in misura ancor più accentuata in quelle dell'informatica e delle telecomunicazioni (+19,9 punti), in quelle dei servizi avanzati alle imprese (+16,9 punti) e in quelle dell'istruzione e dei servizi formativi (+31,6 punti).

Passando a considerare, tra quelle *non stagionali*, le assunzioni "a termine", si osserva invece un fenomeno di segno opposto e forse ancor più significativo.

Tali assunzioni dal 2003 al 2007 avevano costantemente innalzato la propria quota sul totale, passando progressivamente dal 43 al 60% circa (e lo stesso era avvenuto in Italia (dal 43,5 al 54,6%) e nell'intero Nord-Est (dal 42,7 al 58,8%).

Nel 2008 questa ascesa si interrompe, avendo probabilmente raggiunto un livello tale che, se superato, sarebbe risultato controproducente per le stesse imprese: in altre parole, anche per le imprese la flessibilità delle risorse umane non può superare certi limiti, oltre i quali diventa pregiudizievole per la stessa organizzazione aziendale e per la continuità dell'attività produttiva; oltre a ciò il 2008 si era aperto con prospettive cicliche favorevoli, e anche questo aveva sicuramente contribuito, in sede di previsione, a innalzare il livello medio delle assunzioni stabili messe in programma dalle imprese.



Fonte: Sistema Informativo Excelsior

Lo scenario completamente diverso rispetto all'anno precedente in cui si collocano le previsioni per il 2009 ribadisce la tendenza a ridurre le assunzioni temporanee a favore di quelle stabili, ma ciò non può essere interpretato come elemento di continuità della tendenza alla loro riduzione (in termini relativi) osservata fra il 2007 e il 2008.

In altre occasioni e in altri contesti è stato infatti verificato che all'insorgere di problemi produttivi congiunturali le assunzioni a termine sono le prime a essere tagliate (o non rinnovate) il che, per altro, è del tutto logico stante la maggiore rigidità degli occupati stabili e considerando che l'obiettivo primario diventa, anche per le imprese, la salvaguardia dei posti di lavoro già in essere.

Al contrario, al successivo manifestarsi dell'inversione del ciclo produttivo sono proprio le assunzioni a carattere temporaneo le prime a "ripartire" (non fosse altro per un comprensibile atteggiamento prudentiale in attesa di un consolidamento della ripresa), seguite, ma solo in un secondo momento, dal loro stabilizzarsi (col passaggio a tempo indeterminato) o dall'innalzamento delle assunzioni stabili.

Questo è quanto è lecito aspettarsi nel 2010, se i primi segnali di uscita dalla recessione troveranno conferma nei prossimi mesi.



## 2. IL MERCATO DELLE RETRIBUZIONI

### 2.1 LE RETRIBUZIONI IN EMILIA-ROMAGNA

La retribuzione media annua rilevata nel 2008 nella regione Emilia-Romagna, risultante dall'elaborazione della banca dati OD&M Consulting, ammonta a **26.110** euro, superando del 1,1% la media delle regioni del Nord Est (**25.830** euro) e del 2,4% la media nazionale (**25.510** euro). Rispetto alle regioni limitrofe, Lombardia e Veneto, lo scarto è rispettivamente del -4,4 e del 4,8%.

Molte volte, nel corso del presente lavoro, verranno svolti confronti, sia fra territori diversi (come nel caso cui sopra), sia fra aggregati di lavoratori (per qualifica, genere, età, ecc.), sia fra momenti diversi nel tempo. A tale riguardo si impone quindi una precisazione da tenere costantemente a mente.

Ogni valore retributivo media deriva infatti da due componenti, le differenze retributive individuali a parità di condizioni (professione, genere, qualifica, settore, titolo di studio e ogni altro "carattere" che concorre a determinare la retribuzione individuale) e la diversa composizione settoriale (secondo i medesimi caratteri), dei lavoratori che compongono gli aggregati posti a confronto.

Per esemplificare: un territorio (o un settore) in cui i lavoratori presentano una quota particolarmente elevata di quadri o dirigenti e per converso una quota particolarmente bassa di impiegati e operai, avrà sicuramente una situazione media superiore a quella di un altro territorio i cui fossero le figure impiegatizie e operaie ad avere un peso particolarmente rilevante, anche se in entrambi i contesti ciascun tipo di figura percepisce la medesima retribuzione che percepisce l'altro.

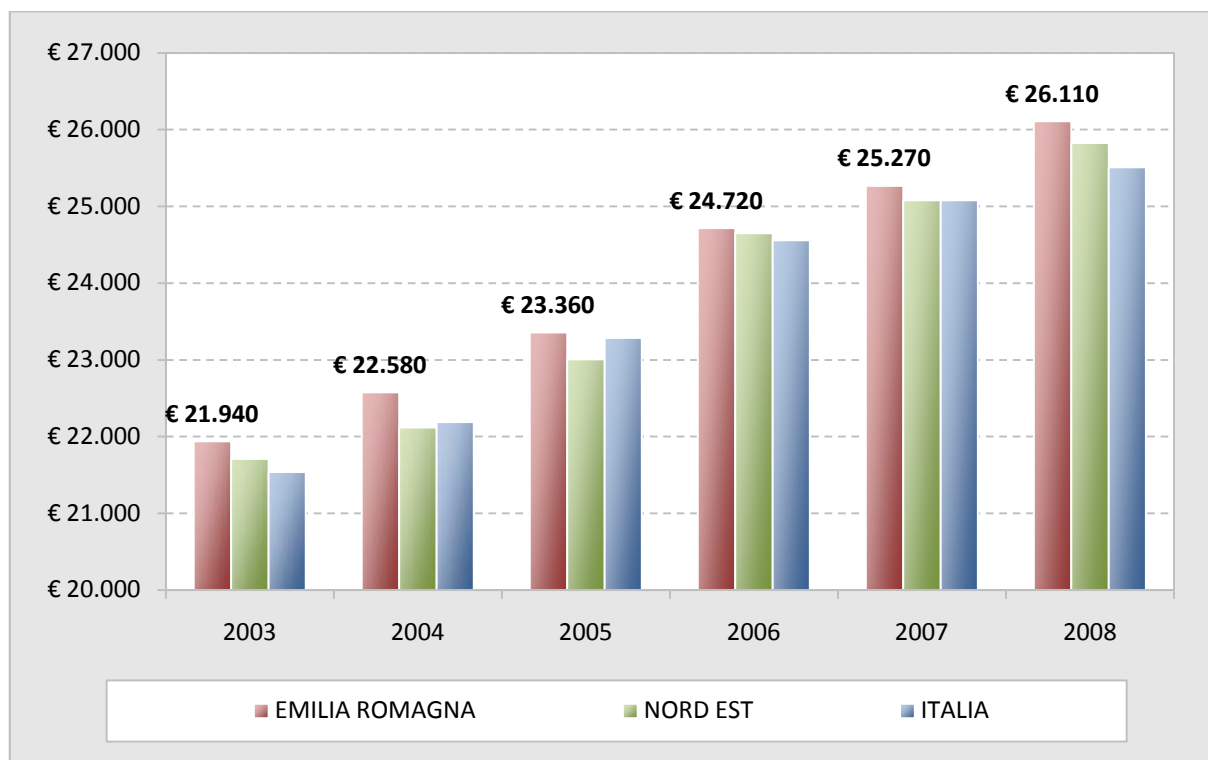
Il confronto tra valori medi ha quindi soprattutto valenza macro-economica e non individuale, fra le quali il confronto ha senso solo a parità di tutte le condizioni di concorso a determinare quello che possiamo definire come il "valore di mercato" di ciascuna singola figura.

Nel caso di confronti temporali la composizione strutturale degli occupati è stata mantenuta costante per tutti gli anni e quindi le sue modificazioni non hanno inciso sugli andamenti osservati: questi pertanto riflettono variazioni medie delle retribuzioni individuali.

Tra il 2003 (anno in cui la rilevazione OD&M può considerarsi arrivata a regime) e il 2008, le retribuzioni regionali hanno conosciuto un incremento medio annuo del 3,5% (da cui una variazione complessiva del +19,0%), leggermente inferiore a quello della retribuzione media annua del Nord Est, pari a 3,6% (+19,0% nel totale dei cinque anni) e allineato alla crescita media annua registrata a livello nazionale, pari a 3,5% (con una crescita complessiva del +18,4%).

In tutti i casi, per avere un termine di riscontro, trattasi di variazioni superiori a quelle delle retribuzioni rilevate dall'Istat a livello nazionale, sia quelle contrattuali (+15,4%), sia quelle di fatto (+16,3%), rispetto alle quali la crescita delle retribuzioni regionali ha quindi avuto un maggiore incremento complessivo di 3,6 e di 2,7 punti percentuali.

Grafico 2.1 - Retribuzioni medie per territorio. Anni 2003 – 2008



Fonte: Elaborazione dati OD&M

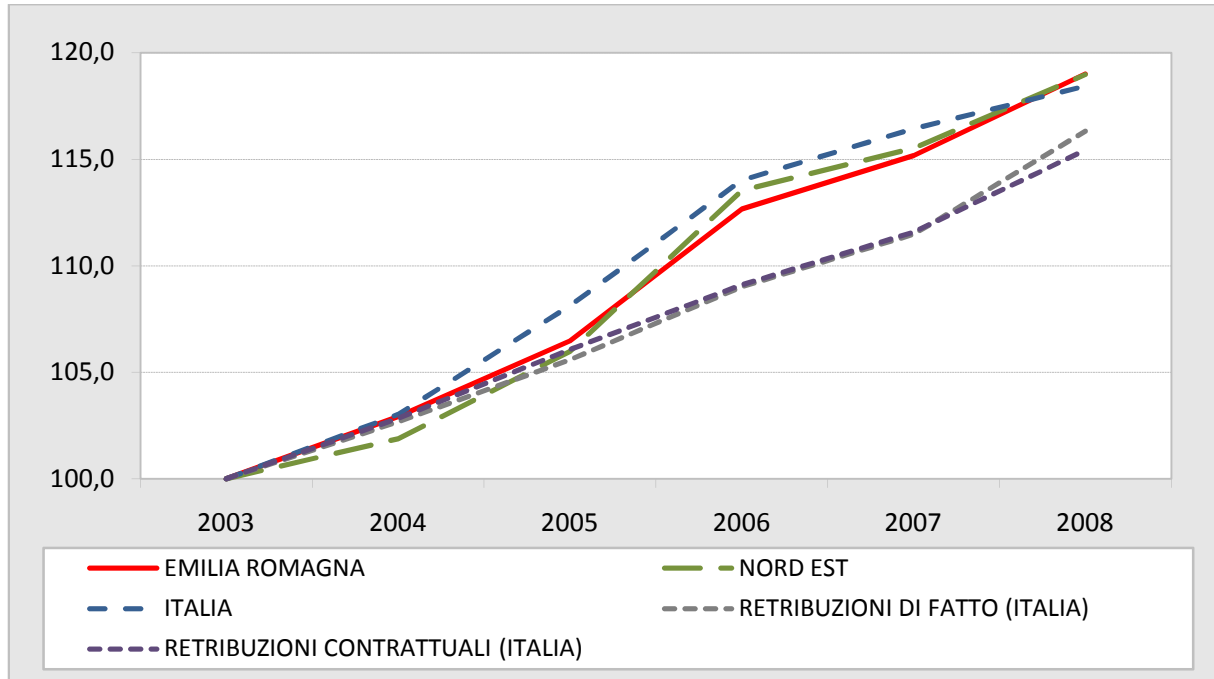
Nello stesso periodo l'indice dei prezzi dei beni e servizi acquistati con maggiore frequenza<sup>1</sup>, assunto come il più opportuno per valutare l'impatto dell'inflazione sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, è aumentato in Emilia-Romagna del 15,7%, valore poco al di sopra di quello del Nord Est (+15,5%) e di mezzo punto percentuale al di sotto del dato nazionale (16,3%)<sup>2</sup>.

Grazie a ciò, e anche alla buona dinamica di salari e stipendi (superiore, come si è detto, alla media nazionale), nell'arco degli ultimi cinque anni la crescita delle retribuzioni a livello regionale ha sopravanzato la crescita dei prezzi di 3,3 punti percentuali. Per quel che riguarda l'area delle regioni del Nord Est il differenziale rispetto all'aumento dei prezzi che si è verificato è leggermente più alto rispetto ai valori dell'Emilia-Romagna (3,5 punti), mentre entrambi risultano superiori al differenziale che si è avuto a livello italiano (2,2 punti).

<sup>1</sup> Gli indici dei prezzi in base alla frequenza di acquisto dei vari beni e servizi sono una particolare elaborazioni effettuata dall'ISTAT per meglio misurare l'impatto dell'inflazione sulle diverse categorie di consumatori.

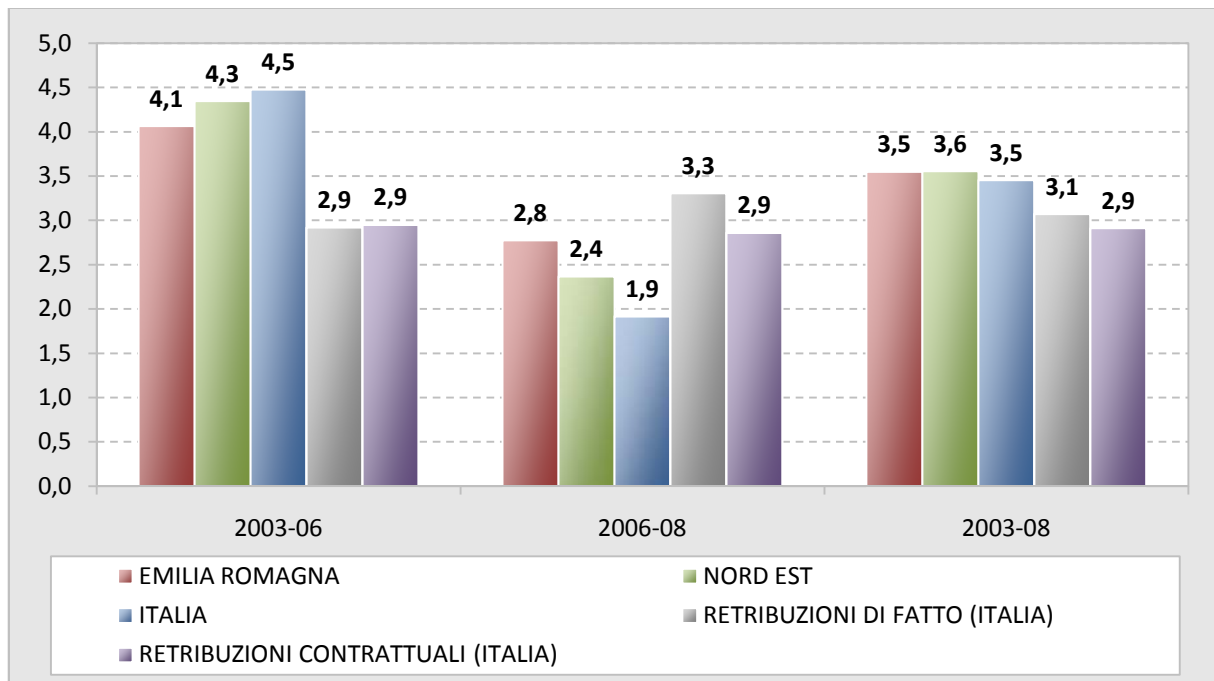
<sup>2</sup> Per Emilia-Romagna e Nord Est, nostre stime.

Grafico 2.2 - Retribuzioni medie per territorio. Anni 2003 - 2008



Fonte: Elaborazione dati OD&M e ISTAT

Grafico 2.3 - Retribuzioni medie per territorio. Anni 2003 – 2008, variazioni tra anni



Fonte: Elaborazione dati OD&M

Due sottoperiodi caratterizzati in senso opposto: il primo, dal 2003 al 2006, con inflazione relativamente moderata e retribuzioni in discreta crescita, il secondo dal 2006 al 2008, con retribuzioni in frenata e crescita dei prezzi in accelerazione ciò vale anche per i valori medi del 2008, che solo nella parte finale dell'anno conoscono una netta decelerazione conseguente l'inizio della crisi recessiva.

Nel primo periodo la differenza tra crescita media delle retribuzioni e crescita media dei prezzi è quindi stata positiva (di 2 punti a livello nazionale e leggermente inferiore a livello regionale), nel secondo è stata negativa, con differenziali di segno opposto rispetto al triennio precedente.

Indicazioni del tutto identiche, al di là di pochi decimi di differenza rispetto alle "forbici" osservate a livello nazionale tra gli indicatori dell'Istat, si osservano anche analizzando i dati OD&M Consulting, a ogni livello territoriale.

*Nella regione Emilia-Romagna, in particolare, tra il 2003 e il 2008 il "guadagno" di 3,3 punti da parte delle retribuzioni sui prezzi, deriva da uno scarto positivo di 5,4 punti nel periodo 2003-2006 e da uno scarto negativo di 2,2 punti nel biennio successivo: nonostante la diversa natura delle due fonti, che non possono fornire identici risultati numerici, le tendenze, ed è ciò che più conta, sono quindi le stesse.*

**Tabella 2.1 - Retribuzioni e indici dei prezzi. Regione Emilia-Romagna, Nord Est e Italia. Serie storica 2003-2008. Valori assoluti, indici e variazioni %**

	RETRIBUZIONI MEDIE LORDE ANNUE (OD&M)			RETRIBUZIONI DI FATTO (ITALIA)	RETRIBUZIONI CONTRATTUALI (ITALIA)	INDICE DEI PREZZI AL CONSUMO (NIC)			INDICE DEI PREZZI BENI AD ALTA FREQUENZA DI ACQUISTO			DIFFERENZA TRA VARIAZIONE DELLE RETRIBUZIONI (OD&M) E VARIAZIONE DEI PREZZI (ALTA FREQUENZA)			
	EMILIA-ROMAGNA	NORD EST	ITALIA			EMILIA-ROMAGNA	NORD EST	ITALIA	EMILIA-ROMAGNA	NORD EST	ITALIA	EMILIA-ROMAGNA	NORD EST	ITALIA	
	<b>VALORI ASSOLUTI (€)</b>														
<b>2003</b>	<b>€ 21.940</b>	€ 21.710	€ 21.540	107,4	106,3	<b>111,9</b>	112,2	122,0	<b>113,1</b>	113,4	123,3				
<b>2004</b>	<b>€ 22.580</b>	€ 22.120	€ 22.190	110,3	109,4	<b>114,0</b>	114,4	124,7	<b>116,3</b>	116,6	127,1				
<b>2005</b>	<b>€ 23.360</b>	€ 23.010	€ 23.290	113,4	112,8	<b>116,1</b>	116,4	127,1	<b>118,4</b>	118,8	129,7				
<b>2006</b>	<b>€ 24.720</b>	€ 24.650	€ 24.560	117,1	116,0	<b>118,6</b>	118,8	129,8	<b>121,4</b>	121,6	132,9				
<b>2007</b>	<b>€ 25.270</b>	€ 25.080	€ 25.080	119,7	118,7	<b>120,8</b>	120,8	132,2	<b>124,9</b>	124,9	136,7				
<b>2008</b>	<b>€ 26.110</b>	<b>€ 25.830</b>	<b>€ 25.510</b>	<b>124,9</b>	<b>122,8</b>	<b>124,8</b>	<b>124,9</b>	<b>136,6</b>	<b>130,9</b>	<b>131,0</b>	<b>143,3</b>				
	<b>VALORI RELATIVI (%)</b>														
<b>2004</b>	<b>2,9</b>	1,9	3,0	2,7	2,8	<b>1,9</b>	1,9	2,2	<b>2,8</b>	2,8	3,1	<b>0,1</b>	<b>-1,0</b>	<b>-0,1</b>	
<b>2005</b>	<b>3,5</b>	4,0	5,0	2,8	3,1	<b>1,8</b>	1,8	2,0	<b>1,8</b>	1,8	2,0	<b>1,6</b>	2,2	2,9	
<b>2006</b>	<b>5,8</b>	7,1	5,5	3,2	2,9	<b>2,2</b>	2,1	2,1	<b>2,5</b>	2,4	2,4	<b>3,3</b>	4,7	3,0	
<b>2007</b>	<b>2,2</b>	1,7	2,1	2,3	2,3	<b>1,9</b>	1,7	1,8	<b>2,9</b>	2,7	2,9	<b>-0,7</b>	<b>-1,0</b>	<b>-0,8</b>	
<b>2008</b>	<b>3,3</b>	<b>3,0</b>	<b>1,7</b>	<b>4,3</b>	<b>3,4</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>	<b>4,8</b>	<b>4,9</b>	<b>4,9</b>	<b>-1,5</b>	<b>-1,9</b>	<b>-3,2</b>	
<b>2003-06</b>	<b>12,7</b>	13,5	14,0	9,0	9,1	<b>6,0</b>	5,9	6,4	<b>7,3</b>	7,2	7,8	<b>5,4</b>	6,3	6,3	
<b>2006-08</b>	<b>5,6</b>	4,8	3,9	6,7	5,8	<b>5,2</b>	5,1	5,2	<b>7,8</b>	7,7	7,9	<b>-2,2</b>	<b>-2,9</b>	<b>-4,0</b>	
<b>2003-08</b>	<b>19,0</b>	<b>19,0</b>	<b>18,4</b>	<b>16,3</b>	<b>15,4</b>	<b>11,5</b>	<b>11,3</b>	<b>12,0</b>	<b>15,7</b>	<b>15,5</b>	<b>16,3</b>	<b>3,3</b>	<b>3,5</b>	<b>2,2</b>	
	<b>VALORI RELATIVI (%)</b>														
<b>2003-06</b>	<b>4,1</b>	4,3	4,5	2,9	2,9	<b>2,0</b>	1,9	2,1	<b>2,4</b>	2,4	2,5	<b>1,7</b>	2,0	2,0	
<b>2006-08</b>	<b>2,8</b>	2,4	1,9	3,3	2,9	<b>2,6</b>	2,5	2,6	<b>3,8</b>	3,8	3,9	<b>-1,1</b>	<b>-1,4</b>	<b>-2,0</b>	
<b>2003-08</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>	<b>3,5</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>3,1</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	

Fonte: Elaborazione dati OD&M e ISTAT



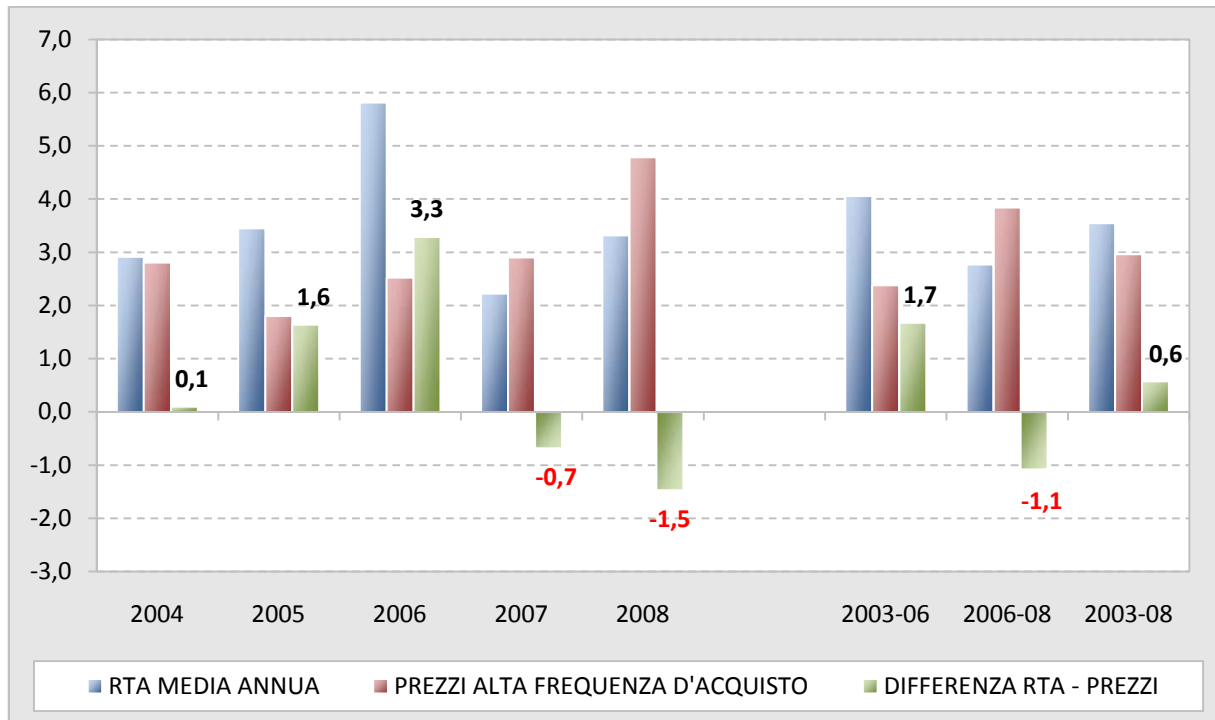
Si noti, peraltro, che questo opposto andamento fra i due sottoperiodi e lo scarto negativo tra retribuzioni e prezzi nel secondo, si avrebbero anche, in ogni contesto, assumendo a riferimento gli specifici indici generali dei prezzi ai tre livelli territoriali corrispondenti.

*In altre parole, non ci sono dubbi sulla perdita di potere d'acquisto che, per effetto soprattutto della ripresa dell'inflazione salari e stipendi medi hanno avuto nell'ultimo biennio, in modo del tutto generalizzato tra i diversi territori posti a confronto.*

Sia in Emilia-Romagna che nel Nord-Est salari e stipendi hanno quindi avuto, tra il 2003 e il 2008, una crescita reale, pressoché modesta (poco più di 3 punti in cinque anni) e superiore a quella nazionale.

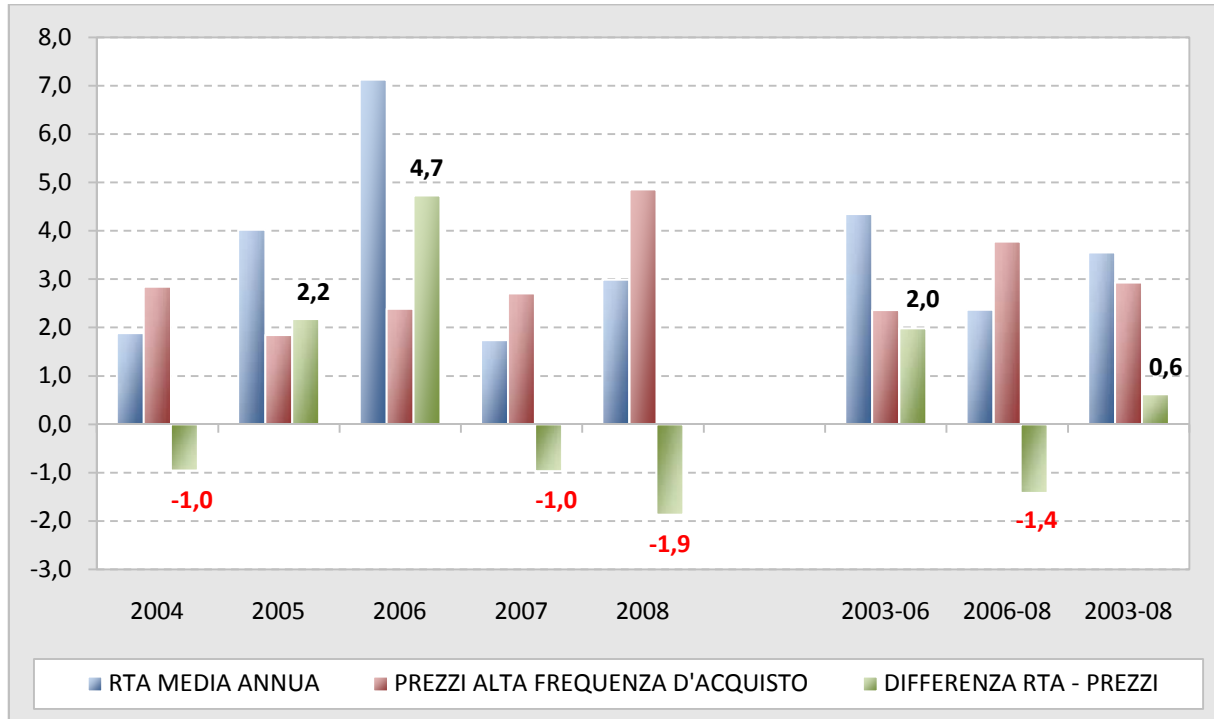
*In ogni caso l'Emilia-Romagna, rispetto agli andamenti medi nazionali, è la realtà nella quale, al pari del Nord-Est, nel periodo 2003-2008, salari e stipendi mantengono la maggiore crescita "reale", e che fra il 2006 e il 2008 hanno saputo meglio contenere la perdita di potere d'acquisto, grazie anche a una crescita dei prezzi leggermente inferiore a quella che si è avuta in Italia.*

**Grafico 2.4 - Retribuzioni e prezzi in Emilia-Romagna. Anni 2003 – 2008, variazioni medie annue**



Fonte: Elaborazione dati OD&M

Grafico 2.5 - Retribuzioni e prezzi nel Nord Est. Anni 2003 – 2008, variazioni medie annue



Fonte: Elaborazione dati OD&M

### Determinanti e complessità dei differenziali retributivi settoriali

Le differenze tra i valori *medi* delle retribuzioni nei diversi territori posti a confronto, non dipendono certo dal diverso grado di “generosità” delle imprese, ma da una pluralità di cause interrelate tra loro, che riguardano sia le caratteristiche aziendali che quelle del personale impiegato o, se si preferisce, sia la *domanda* che l'*offerta* di lavoro, vuoi nelle rispettive articolazioni settoriali e aziendali (ad esempio il diverso grado di difficoltà di un'impresa o di un settore nel reperire le risorse umane di cui necessita), vuoi da un punto di vista più generale (che possiamo riassumere col termine di “clima sociale”).

Ma quali che siano i rapporti nei vari contesti (o nei vari momenti) tra domanda e offerta di lavoro, i valori medi delle retribuzioni sono sempre, come si è detto, il risultato di due componenti: il valore delle *retribuzioni individuali* e la *struttura occupazionale*.

Conseguentemente, il fatto che la retribuzione *media* degli occupati dell'Emilia-Romagna superi del 2,4% la retribuzione *media* degli occupati a livello nazionale, non sta affatto a significare, necessariamente, che a parità di caratteri descrittivi del profilo personale e professionale dei singoli occupati le retribuzioni *individuali* dell'una superino le retribuzioni *individuali* dell'altra; certo, ciò è possibile e spesso di fatto avviene, ma oltre che a questi scarti retributivi individuali, i differenziali fra le retribuzioni *medie* di settori o territori diversi, sono determinate anche e soprattutto, dalla combinazione *simultanea* di tutte le variabili descrittive del profilo professionale e personale degli occupati: in altre parole, da quella che chiamiamo la loro composizione strutturale.

Le sottolineature di simultaneità non è affatto casuale, in quanto ogni distribuzione degli occupati secondo una delle variabili considerate è legata anche alla distribuzione di tutte le restanti.

Le “variabili” adottate per il riporto all’universo dei dati grezzi (genere, età, qualifica, ecc.) sono quelle che, anche intuitivamente, presentano la maggiore incidenza nel determinare i differenziali retributivi, e la struttura complessiva che determina il valore medio delle retribuzioni deriva dalla loro combinazione *simultanea*.

La caratteristica e il pregio dei profili retributivi raccolti da OD&M consiste nella possibilità di analizzare i livelli e le dinamiche retributive non solo in termini medi aggregati, ma in base a ciascuna delle caratteristiche individuali, professionali e aziendali che concorrono a determinare sul mercato del lavoro il valore delle retribuzioni reali.

Nei successivi capitoli verranno analizzati i valori, gli andamenti e i confronti delle retribuzioni secondo diverse variabile di osservazione: settore, inquadramento, titolo di studio, dimensione aziendale, età anagrafica, tipologia di contratto e genere.

Le singole analisi delle retribuzioni secondo le diverse angolazioni saranno inoltre precedute da un breve richiamo alle caratteristiche strutturali dei diversi sotto-gruppi di occupati (ricavata dai micro-dati dell’indagine dell’Istat sulle forze di lavoro, per l’anno 2007), non quale aspetto “accessorio” o di sfondo dell’analisi, ma quale elemento essenziale per una corretta lettura dei dati.

## 2.2 CONFRONTI TERRITORIALI

### Confronti con altre regioni

Nell'ottica di un mercato del lavoro che, come gli altri mercati, non è caratterizzato, o lo è sempre meno, da barriere territoriali, risulta di rilevante interesse il confronto dei dati con altre realtà che possano fornire nuove prospettive di lettura dei risultati ottenuti e ulteriori spunti di riflessione.

In particolare, oltre che con i valori medi nazionali e della circoscrizione del Nord-Est, cui l'Emilia-Romagna appartiene (assieme alle regioni del Triveneto) è interessante accennare a qualche confronto con le retribuzioni di Lombardia e Veneto: regioni confinanti con l'Emilia-Romagna e con le quali le relazioni economiche e il pendolarismo lavorativo sono abbastanza marcati, soprattutto tra le province di confine.

Ovviamente occorre sempre considerare le differenze strutturali dell'occupazione tra i contesti posti a confronto, che possono "spiegare" in misura anche notevole i differenziali retributivi riscontrati.

**Tabella 2.2 - Retribuzioni per regione e per anno. Serie storica 2003-2008**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>UOMINI</b>						
<b>Emilia-Romagna</b>	€ 23.160	€ 23.690	€ 24.650	€ 25.970	€ 26.870	€ 27.680
<b>Lombardia</b>	€ 24.460	€ 24.780	€ 25.980	€ 27.460	€ 28.290	€ 28.860
<b>Veneto</b>	€ 22.900	€ 23.190	€ 24.180	€ 25.530	€ 26.230	€ 26.940
<b>DONNE</b>						
<b>Emilia-Romagna</b>	€ 20.180	€ 20.980	€ 21.510	€ 22.930	€ 22.980	€ 23.860
<b>Lombardia</b>	€ 21.170	€ 21.820	€ 22.920	€ 24.110	€ 24.250	€ 25.010
<b>Veneto</b>	€ 19.560	€ 20.370	€ 21.090	€ 22.660	€ 22.460	€ 22.760
<b>TOTALE</b>						
<b>Emilia-Romagna</b>	€ 21.940	€ 22.580	€ 23.360	€ 24.720	€ 25.270	€ 26.110
<b>Lombardia</b>	€ 23.130	€ 23.580	€ 24.750	€ 26.100	€ 26.660	€ 27.310
<b>Veneto</b>	€ 21.690	€ 22.170	€ 23.060	€ 24.490	€ 24.860	€ 25.430

Fonte: Elaborazione dati OD&M

La retribuzione media dei lavoratori dipendenti dell'Emilia-Romagna nel 2008 è pari a 26.110 euro. Questo importo è inferiore del 4,4% al dato della medio Lombardia (27.310 euro) e supera del 4,8% quello del Veneto (25.430 euro).

Lo scarto negativo nei confronti dei lavoratori lombardi è più accentuato per le retribuzioni femminili (-4,6%) che per quelle maschili (-4,1%). Quello positivo verso i lavoratori del Veneto è anch'esso accentuato fra donne (+4,8%) che per gli uomini (+2,7%)

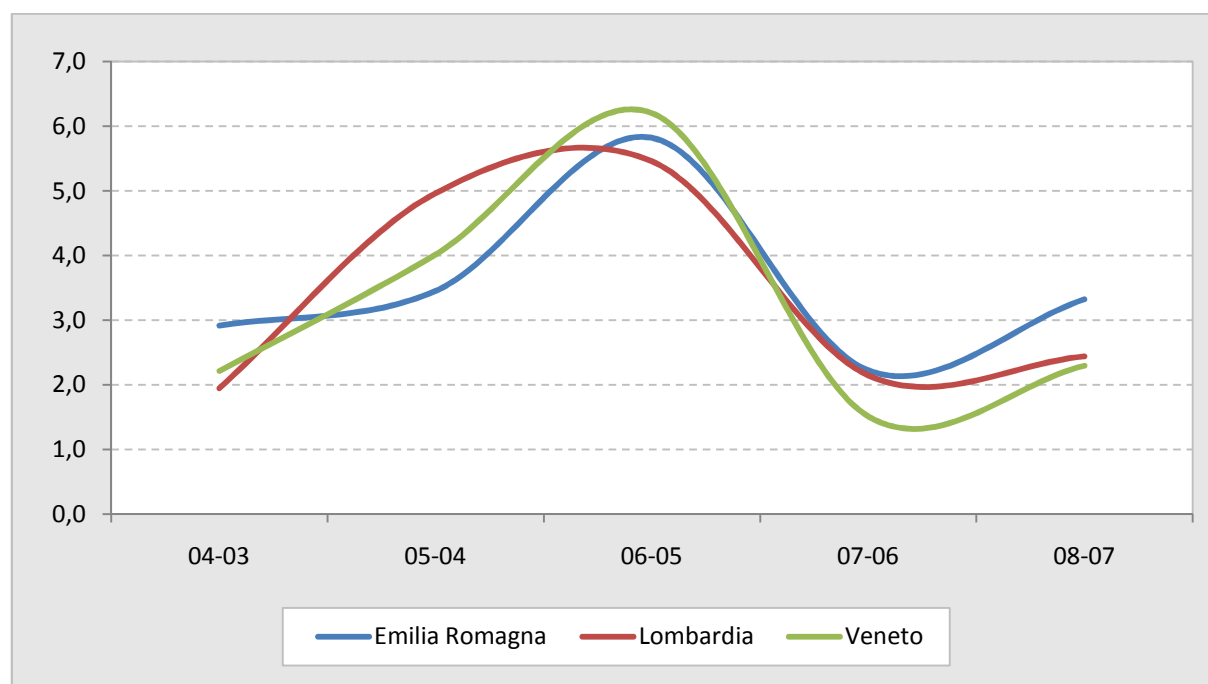
Tabella 2.3 - Differenziali tra retribuzioni regionali. Anni 2003-2008. Valori %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>UOMINI</b>						
<b>Lombardia</b>	-5,3	-4,4	-5,1	-5,4	-5,0	-4,1
<b>Veneto</b>	1,1	2,2	1,9	1,7	2,4	2,7
<b>DONNE</b>						
<b>Lombardia</b>	-4,7	-3,8	-6,2	-4,9	-5,2	-4,6
<b>Veneto</b>	3,2	3,0	2,0	1,2	2,3	4,8
<b>TOTALE</b>						
<b>Lombardia</b>	-5,1	-4,2	-5,6	-5,3	-5,2	-4,4
<b>Veneto</b>	1,2	1,8	1,3	0,9	1,6	2,7

Fonte: Elaborazione dati OD&M

Diverso nel tempo è stato anche l'andamento di questi scarti: nei confronti delle retribuzioni medie lombarde si è avuta un'alternanza di valori tra il -4,2 e il -5,6% che non consente di evidenziare un fenomeno univoco (e lo stesso vale sia per gli uomini che per le donne); nei confronti del Veneto lo scarto positivo presenta invece una tendenza abbastanza evidente all'aumento, soprattutto negli ultimi tre anni: era del +1,2% nel 2003, ha toccato anche il solo +0,9% nel 2006, ma successivamente è risalito fino al +2,7% nel 2008; anche in questo caso la tendenza riguarda sia le retribuzioni maschili che quelle femminili.

Grafico 2.6 - Retribuzioni regionali. Variazioni rispetto l'anno precedente



Fonte: Elaborazione dati OD&M

Le modifiche di questi scarti riflettono ovviamente le diverse variazioni nel tempo degli importi: variazioni che sull'intero periodo sono state costantemente più accentuate in Emilia-Romagna, sia rispetto alla Lombardia (+18,1) sia, ancor di più, rispetto al Veneto (+17,2%).

**Tabella 2.4 - Retribuzioni regionali. Variazioni negli anni, valori %**

	04-03	05-04	06-05	07-06	08-07	08-03
<b>UOMINI</b>						
<b>Emilia-Romagna</b>	2,3	4,1	5,4	3,5	3,0	19,5
<b>Lombardia</b>	1,3	4,8	5,7	3,0	2,0	18,0
<b>Veneto</b>	1,3	4,3	5,6	2,7	2,7	17,6
<b>DONNE</b>						
<b>Emilia-Romagna</b>	4,0	2,5	6,6	0,2	3,8	18,2
<b>Lombardia</b>	3,1	5,0	5,2	0,6	3,1	18,1
<b>Veneto</b>	4,1	3,5	7,4	-0,9	1,3	16,4
<b>TOTALE</b>						
<b>Emilia-Romagna</b>	2,9	3,5	5,8	2,2	3,3	19,0
<b>Lombardia</b>	1,9	5,0	5,5	2,1	2,4	18,1
<b>Veneto</b>	2,2	4,0	6,2	1,5	2,3	17,2

Fonte: Elaborazione dati OD&M

### Confronti tra province

L'analisi delle retribuzioni a livello provinciale fornisce una chiara indicazione delle dinamiche retributive che caratterizzano le diverse entità territoriali. A questo livello di dettaglio i dati osservati risentono più che a livello regionale e nazionale dell'influenza della struttura degli occupati. Questa correlazione si è rivelata fattore determinante nel calcolo delle retribuzioni medie. Per questo motivo si è deciso di operare in modo da mettere in evidenza il "fattore strutturale" nelle elaborazioni condotte a livello provinciale.

L'analisi si è quindi svolta operando una normalizzazione dei dati raccolti in modo da poter cogliere l'effettivo differenziale retributivo, al netto della struttura degli occupati, tra i dati osservati nei 9 territori oggetto dell'indagine. Questo approfondimento ha comportato una nuova pesatura dei dati retributivi provinciali con i pesi relativi la struttura degli occupati a livello regionale.

Si precisa come i dati così ottenuti modificano in parte la loro valenza in termini assoluti mettendo però in più chiara evidenza quelle che sono le reali differenze retributive a livello provinciale. I dati devono quindi essere letti da questa nuova prospettiva e non in termini assoluti. Per esempio, non deve trarre in inganno il fatto che tutte le retribuzioni provinciali per alcuni anni del periodo analizzato siano superiori alla media regionale. Ciò sta a significare, in questo particolare esempio, che a parità di struttura occupazionale, le retribuzioni sarebbero più alte del valore medio regionale e che quindi, in realtà, è la stessa struttura degli occupati e non solo la dinamica delle retribuzioni ad influire sulle retribuzioni a livello provinciale.

Tabella 2.5 - Retribuzioni per provincia e per anno. Dati osservati. Serie storica 2003-2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
REGGIO EMILIA	€ 22.530	€ 22.960	€ 23.850	€ 24.890	€ 26.290	€ 26.770
PARMA	€ 23.280	€ 24.160	€ 24.690	€ 26.220	€ 27.060	€ 27.910
BOLOGNA	€ 23.720	€ 24.340	€ 24.740	€ 26.450	€ 26.590	€ 27.330
PIACENZA	€ 21.020	€ 21.560	€ 21.980	€ 23.400	€ 23.850	€ 25.320
MODENA	€ 21.920	€ 22.610	€ 23.030	€ 24.670	€ 25.050	€ 25.660
RIMINI	€ 20.550	€ 21.210	€ 21.840	€ 22.880	€ 23.260	€ 24.470
FERRARA	€ 22.980	€ 24.130	€ 25.160	€ 26.740	€ 26.950	€ 28.230
FORLI'-CESENA	€ 20.750	€ 21.730	€ 22.470	€ 23.530	€ 24.010	€ 25.540
RAVENNA	€ 23.730	€ 24.640	€ 25.590	€ 26.800	€ 27.380	€ 28.240

Fonte: Elaborazione dati OD&M

I dati *osservati* nel 2008 si distribuiscono attorno alla media regionale e sono caratterizzati dal valore minimo assunto dalla provincia di Rimini (24.470 €) e dal valore massimo di Ravenna (28.240 €) con un differenziale tra questi pari al 15,4%. Cinque province su nove presentano retribuzioni medie al di sopra della media regionale (26.110 euro), in particolare Ferrara e Ravenna, mentre solo le retribuzioni di Rimini si posizionano al di sotto dal valore medio regionale in maniera significativa.

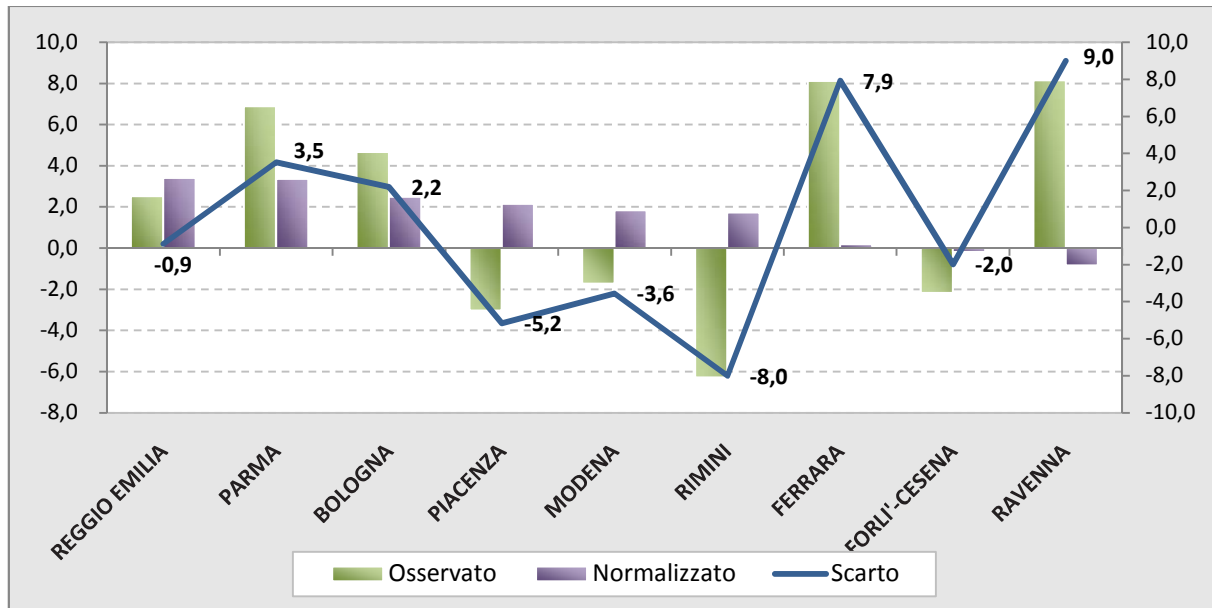
Tabella 2.6 - Retribuzioni per provincia e per anno. Dati Normalizzati. Serie storica 2003-2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
REGGIO EMILIA	€ 22.810	€ 23.420	€ 24.170	€ 25.620	€ 26.440	€ 27.000
PARMA	€ 22.740	€ 23.500	€ 24.260	€ 25.490	€ 26.240	€ 26.990
BOLOGNA	€ 22.970	€ 23.560	€ 24.090	€ 25.630	€ 25.950	€ 26.760
PIACENZA	€ 22.450	€ 22.920	€ 23.350	€ 24.910	€ 25.530	€ 26.670
MODENA	€ 22.740	€ 23.280	€ 23.900	€ 25.370	€ 25.770	€ 26.590
RIMINI	€ 22.410	€ 23.030	€ 23.730	€ 24.870	€ 25.330	€ 26.560
FERRARA	€ 22.260	€ 22.840	€ 23.540	€ 24.980	€ 25.100	€ 26.160
FORLI'-CESENA	€ 22.130	€ 22.800	€ 23.360	€ 24.440	€ 24.980	€ 26.060
RAVENNA	€ 22.060	€ 22.590	€ 23.380	€ 24.380	€ 24.880	€ 25.890

Fonte: Elaborazione dati OD&M

Le retribuzioni provinciali *normalizzate* per l'anno 2008 vanno dai 27.000 euro percepiti dai lavoratori di Reggio Emilia ai 25.980 euro corrisposti nella provincia di Ravenna. Tra queste esiste un differenziale pari a 4,3%. Rispetto al valore medio regionale, sette province su nove si posizionano al di sopra di tale quota, mentre le province di Forlì Cesena e Ravenna sono caratterizzate da retribuzioni minori (-0,2% e -0,8% rispettivamente).

**Grafico 2.7 – Scarto tra differenziali rispetto la retribuzione media regionale dei dati osservati e normalizzati. Anno 2008**



Fonte: Elaborazione dati OD&M

La lettura del grafico fornisce chiare indicazioni sull'influenza della struttura degli occupati sui dati retributivi medi per provincia. Mentre lo scarto tra i differenziali rispetto la retribuzione media regionale è inferiore al punto per Reggio Emilia (-0,9), per Ferrara, Rimini e Ravenna tale scarto è molto elevato (+7,9, -8,0 e +9,0 rispettivamente). Ciò sta a significare che, mentre nel primo caso la struttura degli occupati influisce in maniera poco significativa sui dati rilevati, per le province di Ferrara, Rimini e Ravenna i dati retributivi sono fortemente condizionati dalla struttura occupazionale del singolo territorio.

**Tabella 2.7 - Retribuzioni provinciali. Valori osservati. Variazioni negli anni, valori %**

	04-03	05-04	06-05	07-06	08-07	08-03
REGGIO EMILIA	1,9	3,9	4,4	5,6	1,8	18,8
PARMA	3,8	2,2	6,2	3,2	3,1	19,9
BOLOGNA	2,6	1,6	6,9	0,5	2,8	15,2
PIACENZA	2,6	1,9	6,5	1,9	6,2	20,5
MODENA	3,1	1,9	7,1	1,5	2,4	17,1
RIMINI	3,2	3,0	4,8	1,7	5,2	19,1
FERRARA	5,0	4,3	6,3	0,8	4,7	22,8
FORLI'-CESENA	4,7	3,4	4,7	2,0	6,4	23,1
RAVENNA	3,8	3,9	4,7	2,2	3,1	19,0

Fonte: Elaborazione dati OD&M

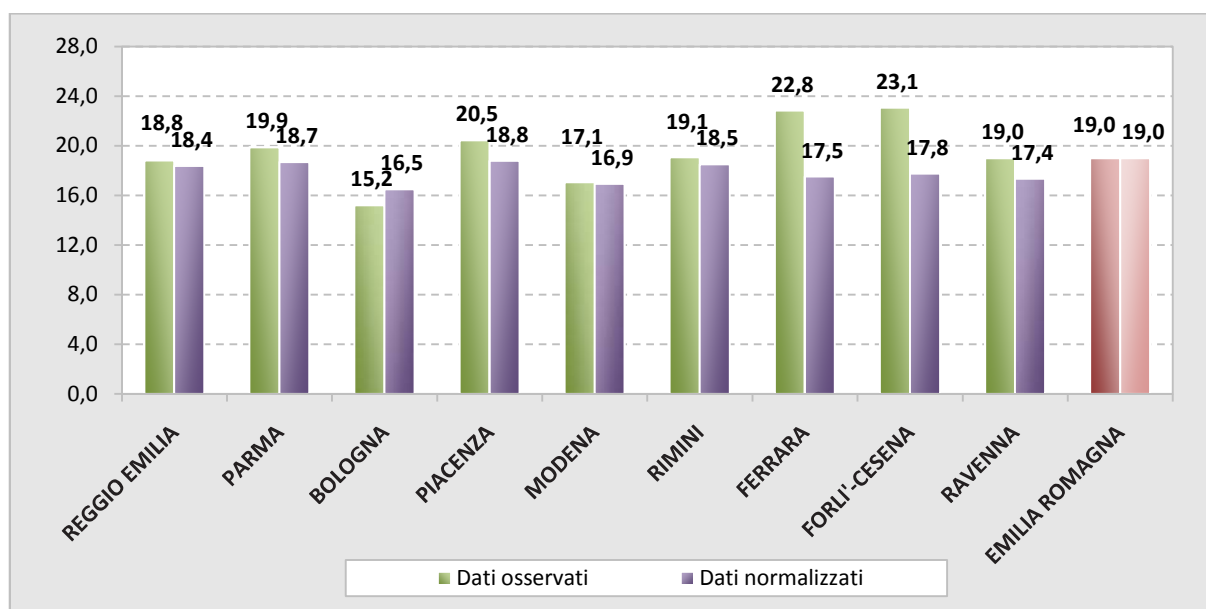


Tabella 2.7 bis - Retribuzioni provinciali. Valori normalizzati. Variazioni negli anni, valori %

	04-03	05-04	06-05	07-06	08-07	08-03
REGGIO EMILIA	2,7	3,2	6,0	3,2	2,1	18,4
PARMA	3,3	3,2	5,1	2,9	2,9	18,7
BOLOGNA	2,6	2,2	6,4	1,2	3,1	16,5
PIACENZA	2,1	1,9	6,7	2,5	4,5	18,8
MODENA	2,4	2,7	6,2	1,6	3,2	16,9
RIMINI	2,8	3,0	4,8	1,8	4,9	18,5
FERRARA	2,6	3,1	6,1	0,5	4,2	17,5
FORLI'-CESENA	3,0	2,5	4,6	2,2	4,3	17,8
RAVENNA	2,4	3,5	4,3	2,1	4,1	17,4

Fonte: Elaborazione dati OD&M

Grafico 2.7 bis - Retribuzioni regionali. Dati osservati e dati normalizzati. Variazioni 2008 Vs 2003, valori %



Fonte: Elaborazione dati OD&M

Tutte le elaborazioni effettuate (a livello provinciale, regionale e nazionale) hanno mantenuto costante nel tempo la struttura degli occupati "isolando" pertanto l'effettivo andamento delle retribuzioni individuali, a prescindere da quelle che sono state le modificazioni di struttura che pure sono avvenute.

Tra i territori la diversità di struttura degli occupati hanno comunque contribuito anch'esse a differenziare le variazioni degli importi avvenute tra il 2003 e il 2008 il cui effetto può essere apprezzato confrontando le variazioni provinciali calcolate sui valori osservati e quelle calcolate con i valori normalizzati: le prime comprese tra il +15,2% e il 23,1% (rispettivamente a Bologna e a Forlì - Cesena), le seconde comprese tra il +16,5% di Bologna e il +18,8% di Piacenza.

Come si vede nel primo caso lo scarto è di quasi 8 punti, nel secondo è di poco superiore ai due punti. La normalizzazione dei dati, in altre parole, mostra come i differenziali territoriali tra le retribuzioni individuali siano in effetti molto meno ampi di quanto non appaia confrontando valori medi "grezzi", che risentono delle diverse caratteristiche strutturali degli occupati.

## 2.3 LE RETRIBUZIONI SETTORIALI

### La struttura settoriale degli occupati alle dipendenze

Gli occupati alle dipendenze rilevati in Emilia-Romagna dall'indagine dell'Istat sulle forze di lavoro del 2007 sono stati 1.401.870, corrispondenti al 8,3% del totale nazionale (pari a quasi 17 milioni).

Di questi, il campo di osservazione della banca dati ne comprende 1.207.957, vale a dire l'86,2%; la "copertura" nazionale arriva invece all'83,0%, segno di una maggiore incidenza delle attività escluse dal campo di osservazione delle banca dati OD&M.

Tabella 2.8 - Struttura degli occupati per settore di attività

	EMILIA- ROMAGNA	NORD EST	ITALIA	EMILIA- ROMAGNA	NORD EST	ITALIA	DIFFERENZA EMILIA-ROMAGNA - NORD EST
UOMINI + DONNE	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE %			PUNTI %
Agricoltura	27.206	58.067	442.010	1,9	1,6	2,6	0,4
<i>Industria estrattiva</i>	3.694	7.232	36.058	0,3	0,2	0,2	0,1
Alimentari e tabacchi	46.635	96.826	332.756	3,3	2,6	2,0	0,7
Industrie tessili, abbigliamento calzature	41.881	112.232	478.940	3,0	3,0	2,8	0,0
Industria della carta, stampa, editoria	17.566	50.466	210.667	1,3	1,4	1,2	-0,1
Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre	19.192	44.140	246.233	1,4	1,2	1,5	0,2
Gomma e materie plastiche	11.347	47.651	189.946	0,8	1,3	1,1	-0,5
Minerali non metalliferi	48.068	84.427	216.147	3,4	2,3	1,3	1,2
Metallurgia	7.567	39.577	210.274	0,5	1,1	1,2	-0,5
Prodotti in metallo, macchine, mezzi di trasporto	183.315	443.952	1.439.001	13,1	12,0	8,5	1,1
Macchine ufficio, elettriche, appar. radiotv. per TLC, medicali	54.168	141.677	428.534	3,9	3,8	2,5	0,0
Legno, prodotti in legno, altre manifatture	25.234	121.936	346.680	1,8	3,3	2,1	-1,5
<i>Recupero e prep. per il riciclaggio</i>	2.260	4.597	14.546	0,2	0,1	0,1	0,0
Energia, gas, acqua	7.792	24.760	134.873	0,6	0,7	0,8	-0,1
Costruzioni	75.247	229.142	1.228.469	5,4	6,2	7,3	-0,8
Commercio e riparazioni	180.555	447.893	2.041.892	12,9	12,1	12,1	0,8
Alberghi e ristoranti	48.358	157.103	757.265	3,4	4,2	4,5	-0,8
Trasporti e attività ausiliarie	52.641	143.332	729.249	3,8	3,9	4,3	-0,1
Comunicazioni	19.072	54.651	321.790	1,4	1,5	1,9	-0,1
Credito e assicurazioni	52.783	127.732	556.110	3,8	3,4	3,3	0,3
Servizi alle imprese e professionali	122.765	314.694	1.448.446	8,8	8,5	8,6	0,3
<i>Pubblica Amministrazione</i>	64.156	185.621	1.132.552	4,6	5,0	6,7	-0,4
<i>Istruzione</i>	107.701	282.784	1.522.311	7,7	7,6	9,0	0,1
Sanità e altri servizi sociali	109.447	304.186	1.346.500	7,8	8,2	8,0	-0,4
Altri servizi alle persone	39.575	100.337	575.895	2,8	2,7	3,4	0,1
<i>Organizzazioni associative e organismi extraterritoriali</i>	16.101	43.599	173.620	1,1	1,2	1,0	0,0
Servizi domestici	17.544	43.184	348.503	1,3	1,2	2,1	0,1
<b>TOTALE</b>	<b>1.401.870</b>	<b>3.711.797</b>	<b>16.909.268</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Agricoltura</b>	<b>27.206</b>	<b>58.067</b>	<b>442.010</b>	<b>1,9</b>	<b>1,6</b>	<b>2,6</b>	<b>0,4</b>
<b>Industria</b>	<b>543.967</b>	<b>1.448.615</b>	<b>5.513.124</b>	<b>38,8</b>	<b>39,0</b>	<b>32,6</b>	<b>-0,2</b>
Di cui manifatturiera	457.234	1.187.481	4.113.725	32,6	32,0	24,3	0,6
Di cui costruzioni	75.247	229.142	1.228.469	5,4	6,2	7,3	-0,8
Di cui Altre industrie	11.486	31.991	170.931	0,8	0,9	1,0	0,0
<b>Servizi</b>	<b>830.697</b>	<b>2.205.115</b>	<b>10.954.134</b>	<b>59,3</b>	<b>59,4</b>	<b>64,8</b>	<b>-0,2</b>
Di cui Commercio e turismo	228.913	604.996	2.799.158	16,3	16,3	16,6	0,0
Di cui Altri servizi (pubblici e privati)	537.628	1.414.498	7.022.424	38,4	38,1	41,5	0,2
Di cui Pubblica Amministrazione	64.156	185.621	1.132.552	4,6	5,0	6,7	-0,4
<b>TOTALE</b>	<b>1.401.870</b>	<b>3.711.797</b>	<b>16.909.268</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Attività non comprese</b>	<b>193.912</b>	<b>523.833</b>	<b>2.879.086</b>	<b>13,8</b>	<b>14,1</b>	<b>17,0</b>	<b>-0,3</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1.207.957</b>	<b>3.187.964</b>	<b>14.030.182</b>	<b>86,2</b>	<b>85,9</b>	<b>83,0</b>	<b>0,3</b>

Fonte: Elaborazione OD&M su dati Excelsior

Quasi il 60% degli occupati in della regione Emilia-Romagna (830 mila persone) prestano la propria attività nel settore dei servizi, quota simile a quella del Nord Est e inferiore di quasi 5 punti alla quota riscontrata a livello nazionale (64,8%).

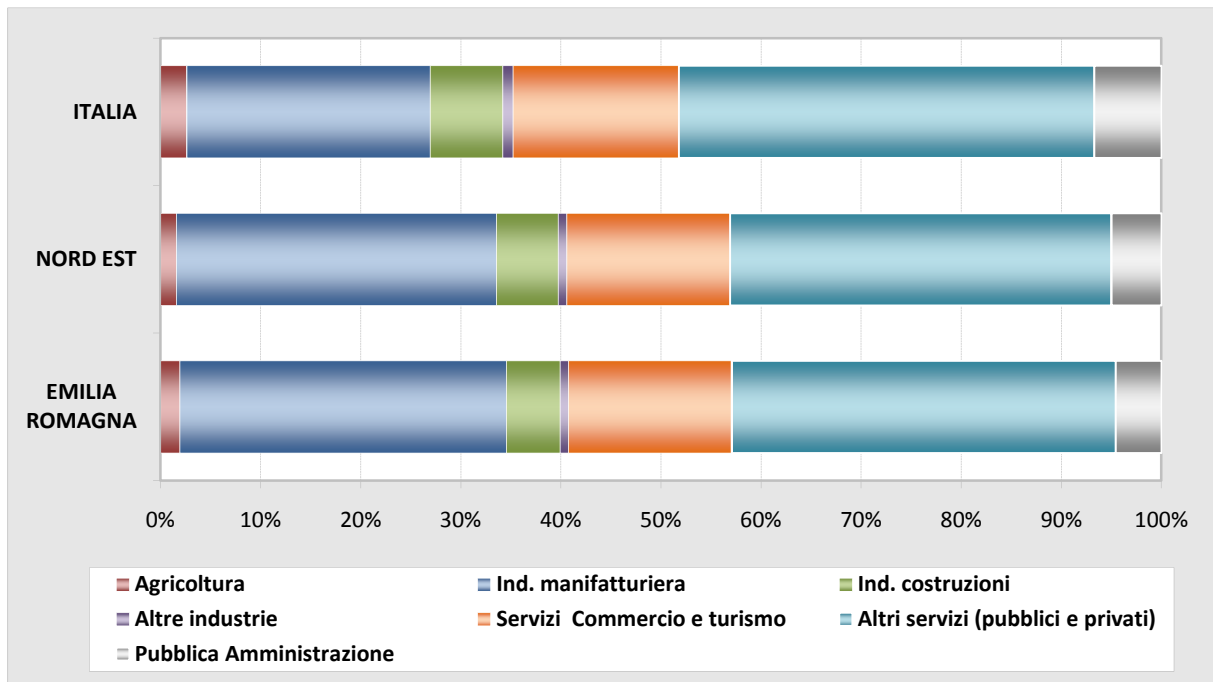
Gli occupati nell'industria superano di poco le 543 mila unità (457 mila nel manifatturiero, 75 mila nelle costruzioni, 11 mila nelle Altre industrie), per una quota del 38,8% (32,0% per il Nord Est, 32,6% a livello nazionale).

Poco più di 27 mila gli occupati in agricoltura, per una quota dell'1,9% (1,6% nel Nord Est, 2,6% per l'Italia).

Tra i comparti manifatturieri di maggiore consistenza figurano i Prodotti in metallo, macchine, mezzi di trasporto, con 183 mila dipendenti; decisamente distanziati gli altri comparti, tra i quali solamente Macchine ufficio, elettriche, apparecchi radiotelevisivi per TLC medicali (54 mila, Minerali non metalliferi (48 mila) ed il comparto Alimentari e tabacchi (46 mila) superano i 45 mila dipendenti; il primo comparto delle attività terziarie, con oltre 180 mila dipendenti, è quello del commercio, seguito dai Servizi alle imprese e professionali (122 mila), dalla Sanità e altri servizi sociali (109 mila) e dall'Istruzione (107 mila)<sup>3</sup>.

La struttura occupazionale della regione risulta quindi caratterizzata in senso terziario anche se in misura inferiore alla media nazionale e saranno quindi le retribuzioni dei lavoratori dei diversi servizi a esercitare la maggiore "influenza" nel determinare i valori retributivi medi dell'intera regione.

**Grafico 2.8 - Composizione settoriale degli occupati**



Fonte: Elaborazione OD&M su dati Excelsior

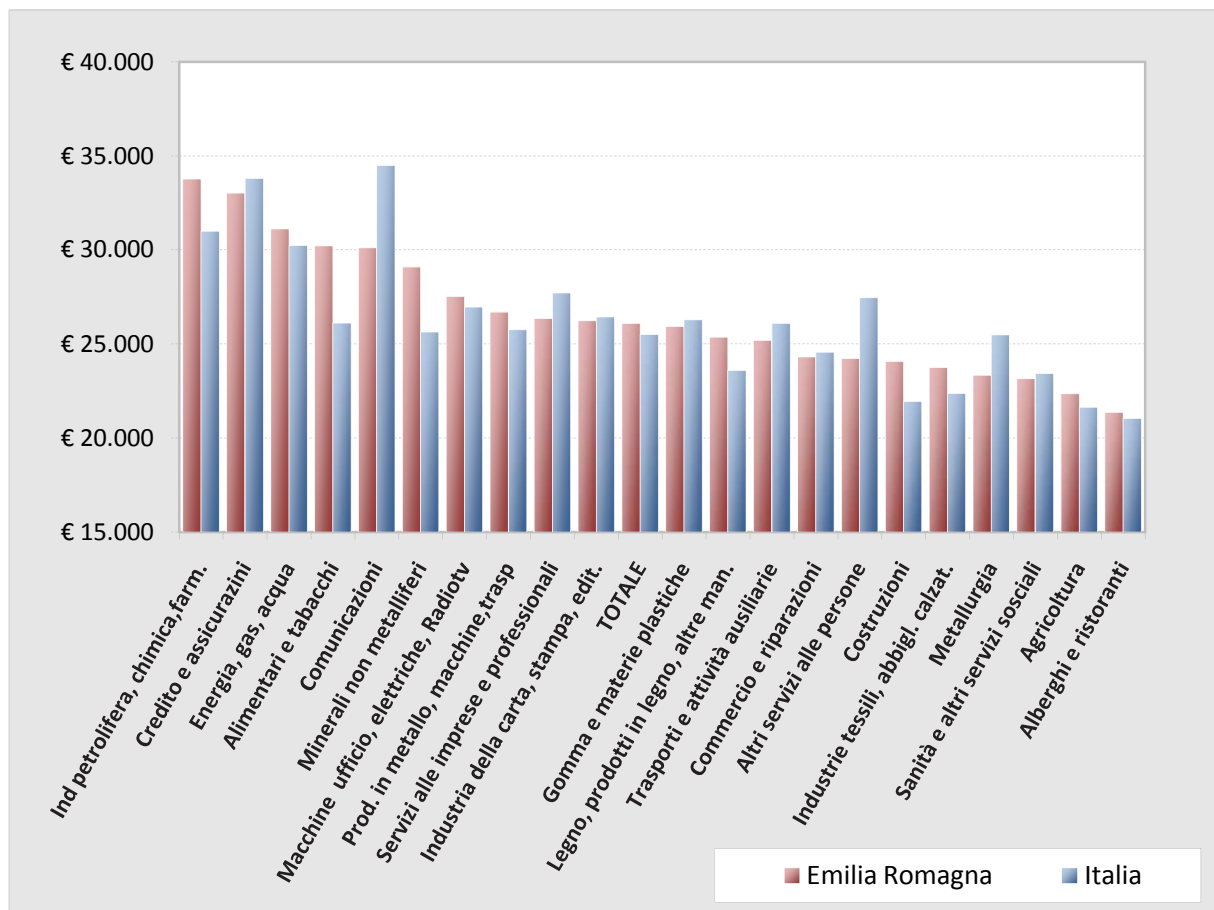
<sup>3</sup> I dati dei settori sanitario- servizi sociali e dell'istruzione comprendono gli occupati sia nelle attività private che quelle pubbliche, anche se queste ultime sono escluse dal campo di osservazione della banca dati OD&M.

La composizione settoriale degli occupati della regione Emilia-Romagna non si distanzia molto dalle caratteristiche del Nord Est mentre dai dati si evince, rispetto al contesto nazionale, un maggior peso della quota dei lavoratori dell'industria a discapito del settore dei servizi pari 5 punti percentuali.

### Le retribuzioni settoriali: Importi, differenziali, andamenti e confronti

Nel 2008 le retribuzioni medie settoriali in Emilia-Romagna sono state comprese tra i 21.370 euro percepiti dai dipendenti del comparto Alberghi e ristoranti e i 33.780 euro percepiti dai lavoratori dell'Industria petrolifera, chimica, farmaceutica e fibre; tra i due valori il differenziale è pari al 58%; a livello nazionale i lavoratori con le retribuzioni più basse sono quelli dei Servizi domestici (19.720 euro), mentre i più pagati sono risultati quelli delle attività creditizie e assicurative (34.490 euro): lo scarto tra i valori estremi è quindi decisamente più marcato (75%) di quello osservato in ambito regionale

Grafico 2.9 - Retribuzioni annue per settori di attività. Anno 2008



Fonte: Elaborazione dati OD&M

Nel loro insieme le retribuzioni dell'industria hanno raggiunto i 26.780 euro (il 2,6% in più rispetto alla media generale); quelle di servizi si sono invece attestate a 25.470 euro (il 2,5% al di sotto della media);

le retribuzioni più basse sono state percepite in agricoltura: in media 22.370 euro, il 14,3% al di sotto della media di tutti i settori.

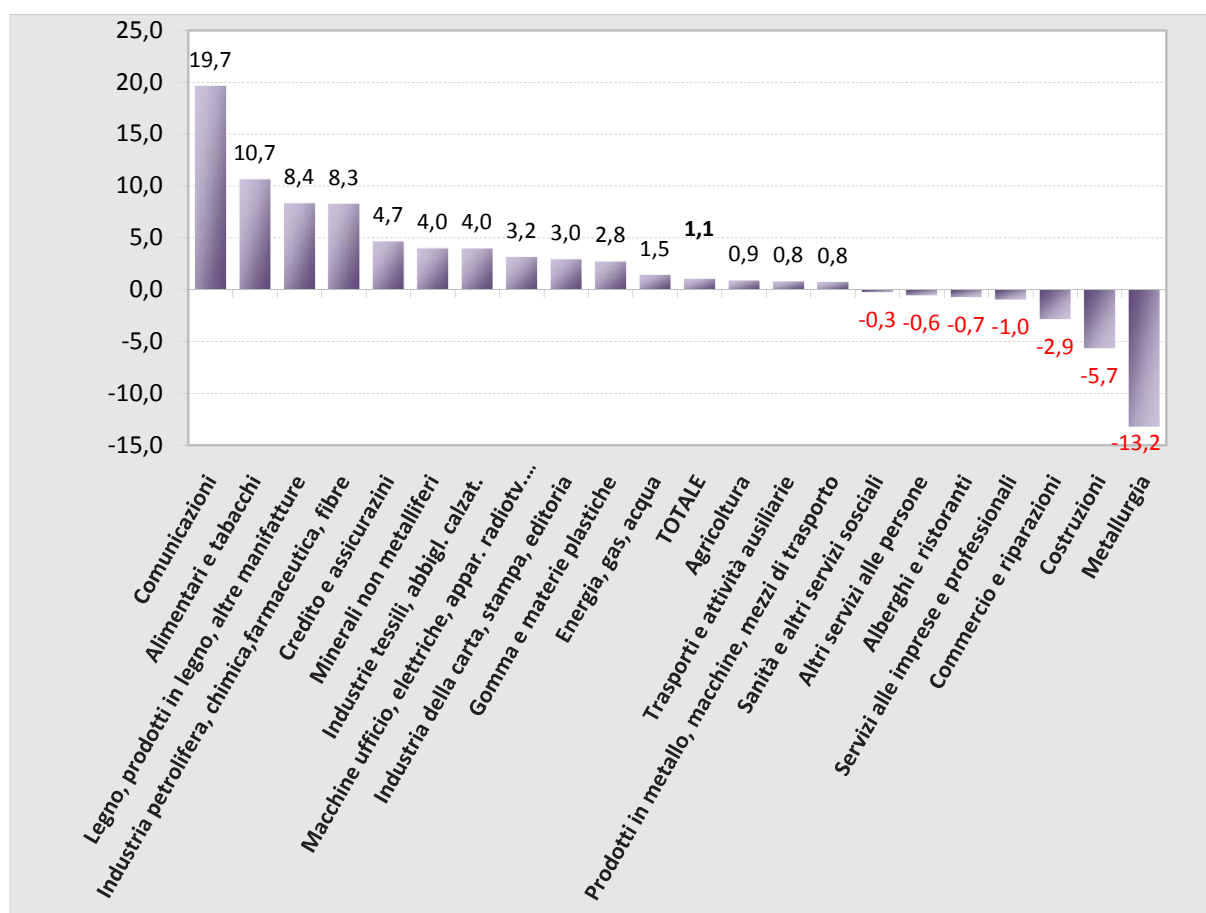
Fra le attività industriali le retribuzioni medie minima e massima sono comprese tra 23.350 euro e 33.780 euro (rispettivamente nel comparto metallurgico e nell'Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre), con un differenziale del 44%; tra i servizi si va invece da 21.370 a 33.030 euro, rispettivamente nelle attività alberghiere e della ristorazione e in quelle del credito e assicurative (tra le quali il differenziale supera il 54%).

Oltre ai lavoratori dell'Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre (+29,4%) superano la retribuzione media (almeno del 10%) i dipendenti del Credito e assicurazioni (+26,5%), quelli dell'Energia, gas e acqua (+19,2%), quelli dei prodotti Alimentari e tabacchi (+15,7), quelli delle Comunicazioni (+15,4%) e quelli della lavorazione dei Materiali non metalliferi (+11,5%).

Se ne collocano al di sotto in misura particolarmente accentuata, oltre a quelli del settore Alberghi e ristoranti (-18,2%) i dipendenti dell'Agricoltura (-14,3%), della Sanità e altri servizi sociali (-11,3%) e della Metallurgia (-10,6%).

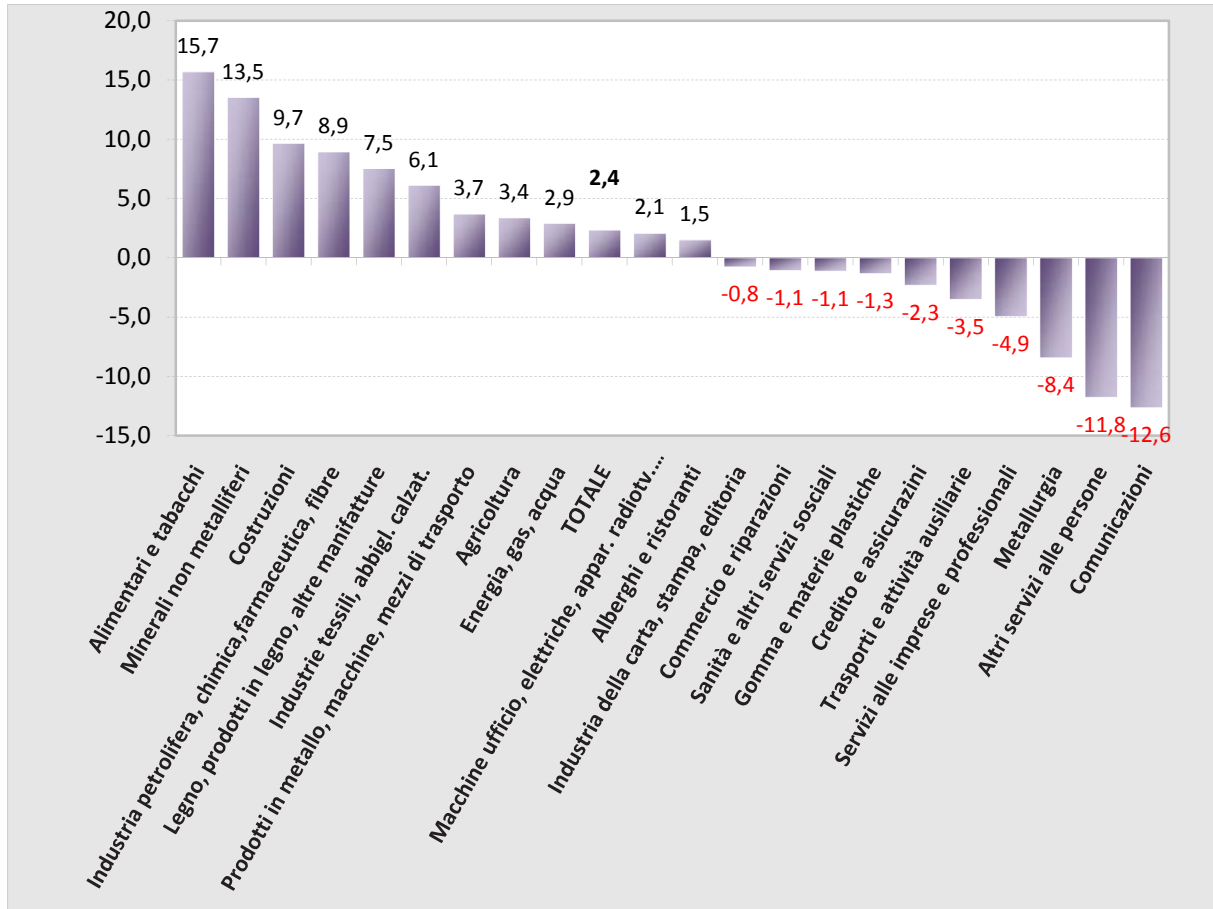
Il "ventaglio" retributivo intersettoriale in Emilia-Romagna risulta più ampio di quello che si osserva nell'intera area del Nord Est. Tale differenziale, a livello regionale, è inoltre più esteso nei servizi rispetto che nell'industria (54,6% e 51,0%).

**Grafico 2.10 - Retribuzioni medie per settore. Differenziali Emilia-Romagna - Nord Est. Anno 2008, valori %**



Fonte: Elaborazione dati OD&M

Grafico 2.11 - Retribuzioni medie per settore. Differenziale Emilia-Romagna - Italia. Anno 2008, valori %



Fonte: Elaborazione dati OD&M

La retribuzione media regionale supera, come già visto, il corrispondente valore del Nord Est del 1,1%. A livello di macro settori, i dati dell'Emilia-Romagna demarcano una disomogeneità tra i differenziali rispetto alle retribuzioni medie dei lavoratori dipendenti delle regioni del Nord Est. Se per l'Industria la retribuzione media regionale supera quella del Nord Est del 2,3%, nei Servizi tale scostamento è negativo e pari a -0,2%. Positiva e poco al di sotto del punto percentuale, la differenza retributiva per l'agricoltura (+0,9%).

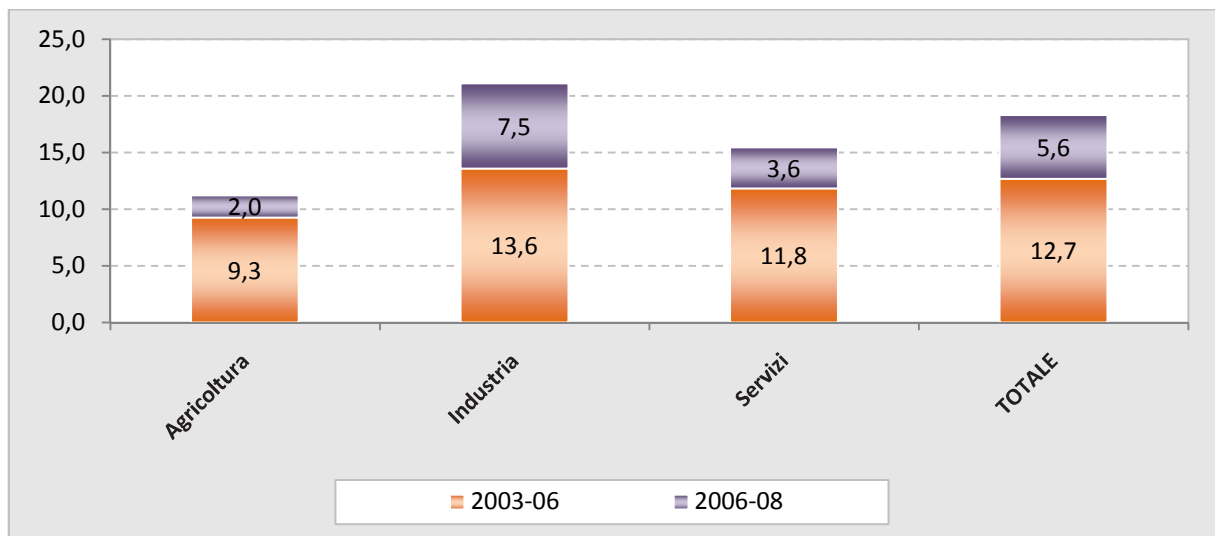
Retribuzioni superiori alle corrispondenti medie delle regioni del Nord Est si riscontrano in 15 comparti sui 21 tra cui è possibile il confronto: i maggiori differenziali positivi si hanno nelle Comunicazioni (+19,7%), negli Alimentari e tabacchi (+10,7%) e nel Legno, prodotti in legno, altre manifatture (+8,4%); all'opposto, gli scarti negativi più accentuati riguardano gli occupati nelle attività della metallurgia (-13,2%), nelle Costruzioni (-5,7%) e nel Commercio e riparazioni (-2,9%).

Tali valori sono confermati nei confronti con i dati nazionali, rispetto ai quali anzi gli scostamenti sia positivi che negativi sono ancora più marcati (industria +6,9%, servizi -1,8%, agricoltura +3,4%). Mentre, a livello settoriale, sono 11 i settori per i quali il differenziale risulta positivo. Tra questi si segnalano

Alimentari e tabacchi (+15,7), Minerali non metalliferi (+13,5%) e Costruzioni (+9,7). I dati regionali rimangono al di sotto del valore nazionale in particolare nelle Comunicazioni (-12,6%), negli Altri servizi alle persone (-11,8) e nel settore metallurgico (-8,4%).

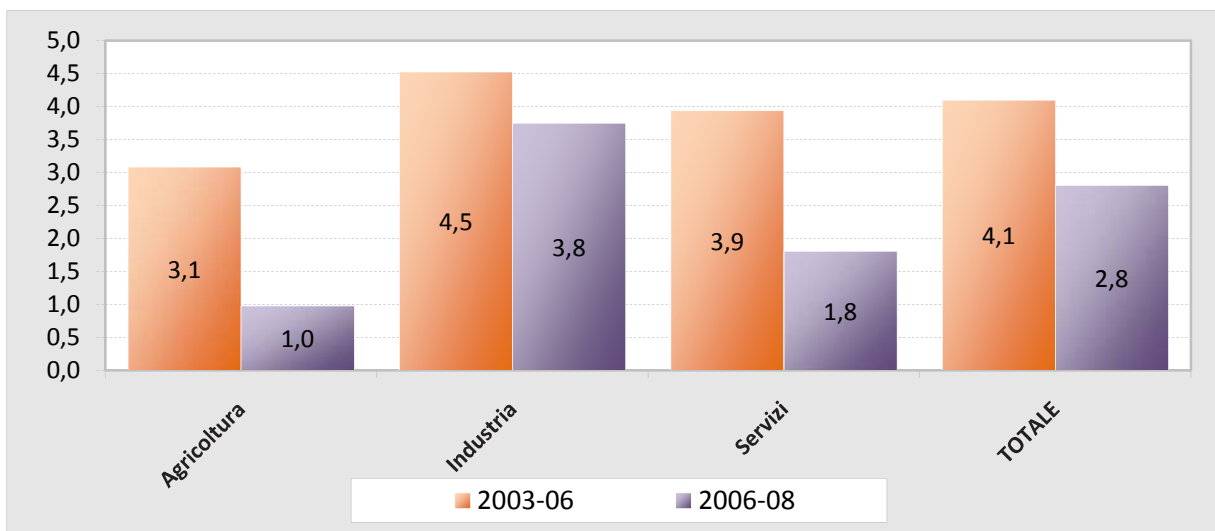
Tra il 2003 e il 2008 le retribuzioni medie regionali sono aumentate del 19,0% (+19,0% nel Nord Est, +18,4% in Italia), corrispondenti, in valore assoluto, a 4.170 euro; tale aumento è maturato in misura diversa nei due sotto-periodi individuati: del 12,7% nel triennio 2003-2006 (+4,1% all'anno) e del 5,6% nel biennio 2006-2008 (+2,8% all'anno); i quasi 4 mila euro di aumento totale in valore assoluto si ripartiscono quindi, in 2.780 euro nel primo periodo e in 1.390 euro nel secondo. Tale dinamica si è avuta anche nelle regioni del Nord Est e a livello nazionale, dove nell'ultimo biennio il rallentamento della crescita retributiva è stato ancora più marcato.

**Grafico 2.12 - Retribuzioni per macro settore. Variazioni 2003 – 2008 per periodo di riferimento**



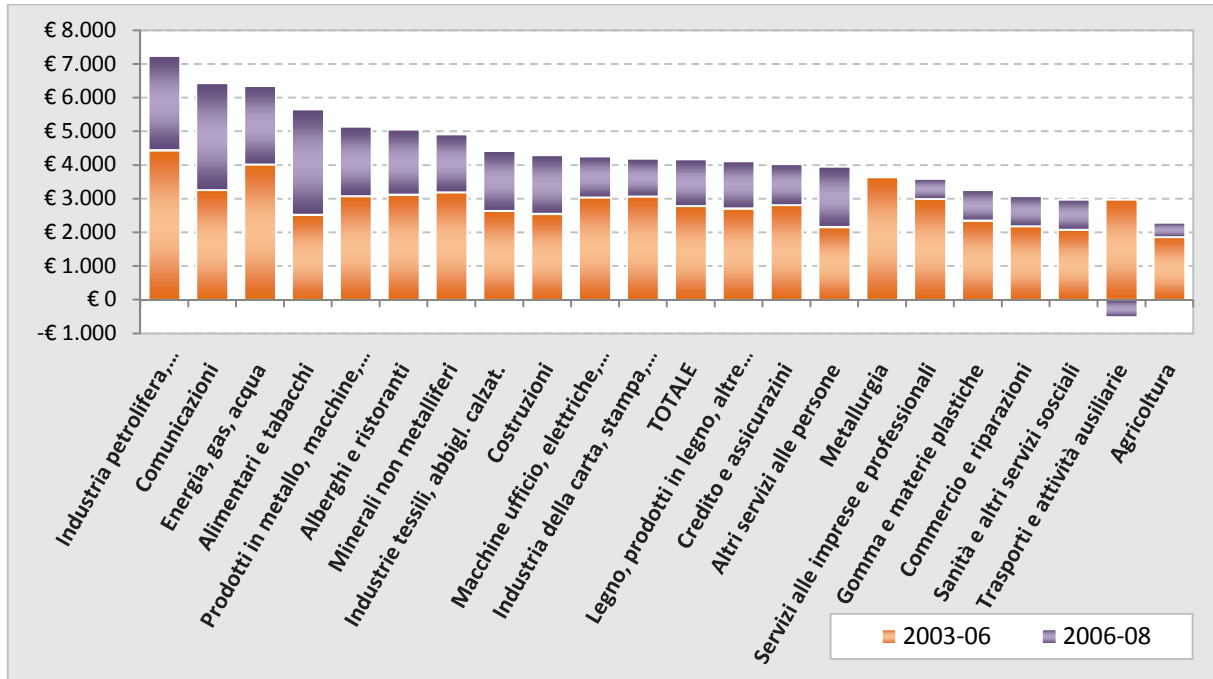
Fonte: Elaborazione dati OD&M

**Grafico 2.13 - Retribuzioni per macro settore. Variazioni medie 2003 – 2008 per periodo di riferimento**



Fonte: Elaborazione dati OD&M

Grafico 2.14 - Retribuzioni per macro settore. Differenza assoluta 2003 – 2008 per periodo di riferimento



Fonte: Elaborazione dati OD&M

Complessivamente le retribuzioni regionali sono aumentate più nell'industria (+22,1%) che nei servizi (+15,9%) e con un minimo del +11,4% in agricoltura.

A un maggiore dettaglio gli andamenti vanno considerati con maggiore prudenza (anche se, come si è detto, nel riporto all'universo è stata mantenuta nel tempo la medesima struttura dell'occupazione), in quanto da un anno all'altro possono aver partecipato alla rilevazione lavoratori con caratteristiche (e quindi retribuzioni) anche molto diverse da quelle degli altri anni.

Tenendo conto di ciò, incrementi particolarmente sostenuti (almeno del 25%, nell'intero quinquennio) si sono avuti nei comparti Alberghi e ristoranti (+30,9%), Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre (+27,3%), Comunicazioni (+27,1%) e nell'Energia, gas, acqua (+25,6%). Gli incrementi più modesti si sono invece avuti nelle attività agricole (+11,4%) e nei Trasporti e attività ausiliarie (+10,8%).

In tutti i settori le retribuzioni hanno comunque avuto un andamento espansivo, pur con qualche eccezione nel periodo 2006-2008; in particolare in quest'ultimo biennio per i lavoratori delle industrie metallurgiche (-0,1%) e dei Trasporti e attività ausiliarie (-2,0%).



**Tabella 2.9 - Retribuzioni medie annue per settore. Regione Emilia-Romagna. Serie storica 2003-2008. Valori assoluti (€), scarti e differenziali (%).**

UOMINI + DONNE	VALORI ASSOLUTI (€)						ANNO 2008		
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	SCARTO % DALLA MEDIA	SCARTO % DALLA MEDIA TOTALE	SCARTO EMILIA-ROMAGNA - NORD EST
Agricoltura	€ 20.080	€ 20.440	€ 20.800	€ 21.940	€ 20.780	€ 22.370	-14,3	0,9	3,4
<i>Industria estrattiva</i>	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Alimentari e tabacchi	€ 24.570	€ 25.300	€ 26.230	€ 27.090	€ 28.810	€ 30.220	15,7	10,7	15,7
Industrie tessili, abbigliamento calzature	€ 19.330	€ 20.560	€ 21.180	€ 21.970	€ 22.250	€ 23.750	-9,0	4,0	6,1
Industria della carta, stampa, editoria	€ 22.050	€ 22.380	€ 24.230	€ 25.120	€ 26.020	€ 26.240	0,5	3,0	-0,8
Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre	€ 26.540	€ 27.840	€ 28.910	€ 30.980	€ 33.270	€ 33.780	29,4	8,3	8,9
Gomma e materie plastiche	€ 22.680	€ 23.210	€ 24.340	€ 25.030	€ 24.780	€ 25.940	-0,7	2,8	-1,3
Minerali non metalliferi	€ 24.200	€ 25.550	€ 26.040	€ 27.390	€ 27.780	€ 29.110	11,5	4,0	13,5
Metallurgia	€ 19.740	€ 21.040	€ 20.580	€ 23.380	€ 23.780	€ 23.350	-10,6	-13,2	-8,4
Prodotti in metallo, macchine, mezzi di trasporto	€ 21.570	€ 21.990	€ 23.040	€ 24.650	€ 25.650	€ 26.710	2,3	0,8	3,7
Macchine ufficio, elettriche, appar. radiotv. per TLC, medicali	€ 23.270	€ 23.680	€ 24.820	€ 26.310	€ 26.650	€ 27.530	5,4	3,2	2,1
Legno, prodotti in legno, altre manifatture	€ 21.270	€ 22.030	€ 22.600	€ 23.980	€ 24.240	€ 25.380	-2,8	8,4	7,5
<i>Recupero e prep. per il riciclaggio</i>	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Energia, gas, acqua	€ 24.770	€ 26.280	€ 26.600	€ 28.790	€ 29.620	€ 31.120	19,2	1,5	2,9
Costruzioni	€ 19.790	€ 20.580	€ 21.220	€ 22.340	€ 22.590	€ 24.080	-7,8	-5,7	9,7
Commercio e riparazioni	€ 21.240	€ 21.500	€ 22.400	€ 23.420	€ 23.700	€ 24.320	-6,9	-2,9	-1,1
Alberghi e ristoranti	€ 16.320	€ 18.050	€ 18.370	€ 19.440	€ 19.480	€ 21.370	-18,2	-0,7	1,5
Trasporti e attività ausiliarie	€ 22.750	€ 22.870	€ 23.340	€ 25.720	€ 26.010	€ 25.200	-3,5	0,8	-3,5
Comunicazioni	€ 23.700	€ 23.940	€ 24.150	€ 26.960	€ 27.110	€ 30.130	15,4	19,7	-12,6
Credito e assicurazioni	€ 29.000	€ 30.340	€ 30.610	€ 31.810	€ 32.000	€ 33.030	26,5	4,7	-2,3
Servizi alle imprese e professionali	€ 22.770	€ 23.210	€ 24.030	€ 25.760	€ 26.670	€ 26.360	1,0	-1,0	-4,9
<i>Pubblica Amministrazione</i>	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
<i>Istruzione</i>	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Sanità e altri servizi sociali	€ 20.200	€ 20.820	€ 21.300	€ 22.280	€ 22.410	€ 23.170	-11,3	-0,3	-1,1
Altri servizi alle persone	€ 20.290	€ 21.250	€ 21.790	€ 22.450	€ 23.340	€ 24.240	-7,2	-0,6	-11,8
<i>Organizzazioni associative e organismi extraterritoriali</i>	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Servizi domestici	€ 16.510	€ 17.020	€ 17.850	€ 23.360	€ 23.480	€ 24.630	-5,7	76,6	24,9
<b>TOTALE</b>	<b>€ 21.940</b>	<b>€ 22.580</b>	<b>€ 23.360</b>	<b>€ 24.720</b>	<b>€ 25.270</b>	<b>€ 26.110</b>		<b>1,1</b>	<b>2,4</b>
<b>Agricoltura</b>	<b>€ 20.080</b>	<b>€ 20.440</b>	<b>€ 20.800</b>	<b>€ 21.940</b>	<b>€ 20.780</b>	<b>€ 22.370</b>	<b>-14,3</b>	<b>0,9</b>	<b>3,4</b>
<b>Industria</b>	<b>€ 21.930</b>	<b>€ 22.610</b>	<b>€ 23.530</b>	<b>€ 24.910</b>	<b>€ 25.660</b>	<b>€ 26.780</b>	<b>2,6</b>	<b>2,3</b>	<b>6,9</b>
Di cui manifatturiera	€ 22.230	€ 22.880	€ 23.850	€ 25.250	€ 26.100	€ 27.150	4,0	3,6	5,4
Di cui costruzioni	€ 19.790	€ 20.580	€ 21.220	€ 22.340	€ 22.590	€ 24.080	-7,8	-5,7	9,7
Di cui Altre industrie	€ 24.770	€ 26.280	€ 26.600	€ 28.790	€ 29.620	€ 31.120	19,2	1,5	2,9
<b>Servizi</b>	<b>€ 21.980</b>	<b>€ 22.580</b>	<b>€ 23.230</b>	<b>€ 24.580</b>	<b>€ 24.950</b>	<b>€ 25.470</b>	<b>-2,5</b>	<b>-0,2</b>	<b>-1,8</b>
Di cui Commercio e turismo	€ 20.170	€ 20.750	€ 21.520	€ 22.550	€ 22.780	€ 23.670	-9,3	-1,9	0,3
Di cui Altri servizi (pubblici e privati)	€ 23.530	€ 24.140	€ 24.690	€ 26.300	€ 26.800	€ 27.000	3,4	0,6	-3,3
<b>TOTALE</b>	<b>€ 21.940</b>	<b>€ 22.580</b>	<b>€ 23.360</b>	<b>€ 24.720</b>	<b>€ 25.270</b>	<b>€ 26.110</b>		<b>1,1</b>	<b>2,4</b>
<b>TOTALE ATTIVITA'</b>									
Min	€ 16.320	€ 17.020	€ 17.850	€ 19.440	€ 19.480	€ 21.370			
Max	€ 29.000	€ 30.340	€ 30.610	€ 31.810	€ 33.270	€ 33.780			
Min / Max (differenza %)	77,7	78,3	71,5	63,6	70,8	58,1			
<b>INDUSTRIA</b>									
Min	€ 19.330	€ 20.560	€ 20.580	€ 21.970	€ 22.250	€ 23.350			
Max	€ 26.540	€ 27.840	€ 28.910	€ 30.980	€ 33.270	€ 33.780			
Min / Max (differenza %)	37,3	35,4	40,5	41,0	49,5	44,7			
<b>SERVIZI</b>									
Min	€ 16.320	€ 17.020	€ 17.850	€ 19.440	€ 19.480	€ 21.370			
Max	€ 29.000	€ 30.340	€ 30.610	€ 31.810	€ 32.000	€ 33.030			
Min / Max (differenza %)	77,7	78,3	71,5	63,6	64,3	54,6			

Fonte: Elaborazione dati OD&M

**Tabella 2.10 - Retribuzioni medie annue per settore. Regione Emilia-Romagna. Serie storica 2003-2008. Variazioni percentuali e differenza assolute.**

UOMINI + DONNE	VARIAZIONI PERCENTUALI (%)			DIFFERENZE ASSOLUTE (€)		
	2003-06	2006-08	2003-08	2003-06	2006-08	2003-08
Agricoltura	9,3	2,0	11,4	€ 1.860	€ 430	€ 2.290
Industria estrattiva	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Alimentari e tabacchi	10,3	11,6	23,0	€ 2.520	€ 3.130	€ 5.650
Industrie tessili, abbigliamento calzature	13,7	8,1	22,9	€ 2.640	€ 1.780	€ 4.420
Industria della carta, stampa, editoria	13,9	4,5	19,0	€ 3.070	€ 1.120	€ 4.190
Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre	16,7	9,0	27,3	€ 4.440	€ 2.800	€ 7.240
Gomma e materie plastiche	10,4	3,6	14,4	€ 2.350	€ 910	€ 3.260
Minerali non metalliferi	13,2	6,3	20,3	€ 3.190	€ 1.720	€ 4.910
Metallurgia	18,4	-0,1	18,3	€ 3.640	-€ 30	€ 3.610
Prodotti in metallo, macchine, mezzi di trasporto	14,3	8,4	23,8	€ 3.080	€ 2.060	€ 5.140
Macchine ufficio, elettriche, appar. radiotv. per TLC, medicali	13,1	4,6	18,3	€ 3.040	€ 1.220	€ 4.260
Legno, prodotti in legno, altre manifatture	12,7	5,8	19,3	€ 2.710	€ 1.400	€ 4.110
Recupero e prep. per il riciclaggio	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Energia, gas, acqua	16,2	8,1	25,6	€ 4.020	€ 2.330	€ 6.350
Costruzioni	12,9	7,8	21,7	€ 2.550	€ 1.740	€ 4.290
Commercio e riparazioni	10,3	3,8	14,5	€ 2.180	€ 900	€ 3.080
Alberghi e ristoranti	19,1	9,9	30,9	€ 3.120	€ 1.930	€ 5.050
Trasporti e attività ausiliarie	13,1	-2,0	10,8	€ 2.970	-€ 520	€ 2.450
Comunicazioni	13,8	11,8	27,1	€ 3.260	€ 3.170	€ 6.430
Credito e assicurazioni	9,7	3,8	13,9	€ 2.810	€ 1.220	€ 4.030
Servizi alle imprese e professionali	13,1	2,3	15,8	€ 2.990	€ 600	€ 3.590
Pubblica Amministrazione	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Istruzione	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Sanità e altri servizi sociali	10,3	4,0	14,7	€ 2.080	€ 890	€ 2.970
Altri servizi alle persone	10,6	8,0	19,5	€ 2.160	€ 1.790	€ 3.950
Organizzazioni associative e organismi extraterritoriali	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Servizi domestici	41,5	5,4	49,2	€ 6.850	€ 1.270	€ 8.120
<b>TOTALE</b>	<b>12,7</b>	<b>5,6</b>	<b>19,0</b>	<b>€ 2.780</b>	<b>€ 1.390</b>	<b>€ 4.170</b>
<b>Agricoltura</b>	<b>9,3</b>	<b>2,0</b>	<b>11,4</b>	<b>€ 1.860</b>	<b>€ 430</b>	<b>€ 2.290</b>
<b>Industria</b>	<b>13,6</b>	<b>7,5</b>	<b>22,1</b>	<b>€ 2.980</b>	<b>€ 1.870</b>	<b>€ 4.850</b>
Di cui manifatturiera	13,6	7,5	22,1	€ 3.020	€ 1.900	€ 4.920
Di cui costruzioni	12,9	7,8	21,7	€ 2.550	€ 1.740	€ 4.290
Di cui Altre industrie	16,2	8,1	25,6	€ 4.020	€ 2.330	€ 6.350
<b>Servizi</b>	<b>11,8</b>	<b>3,6</b>	<b>15,9</b>	<b>€ 2.600</b>	<b>€ 890</b>	<b>€ 3.490</b>
Di cui Commercio e turismo	11,8	5,0	17,4	€ 2.380	€ 1.120	€ 3.500
Di cui Altri servizi (pubblici e privati)	11,8	2,7	14,7	€ 2.770	€ 700	€ 3.470
<b>TOTALE</b>	<b>12,7</b>	<b>5,6</b>	<b>19,0</b>	<b>€ 2.780</b>	<b>€ 1.390</b>	<b>€ 4.170</b>
<b>TOTALE ATTIVITA'</b>						
Min	9,3	-2,0	10,8	€ 1.860	-€ 520	€ 2.290
Max	41,5	11,8	49,2	€ 6.850	€ 3.170	€ 8.120
Min / Max (differenza %)						
<b>INDUSTRIA</b>						
Min	10,3	-0,1	14,4	€ 2.350	-€ 30	€ 3.260
Max	18,4	11,6	27,3	€ 4.440	€ 3.130	€ 7.240
Min / Max (differenza %)						
<b>SERVIZI</b>						
Min	9,7	-2,0	10,8	€ 2.080	-€ 520	€ 2.450
Max	41,5	11,8	49,2	€ 6.850	€ 3.170	€ 8.120
Min / Max (differenza %)						

Fonte: Elaborazione dati OD&M

## 2.4 LE RETRIBUZIONI PER GENERE

Tra uomini e donne le rispettive retribuzioni medie nel 2008 hanno presentato, in Emilia-Romagna, un differenziale, a favore dei primi, del 16,0% (o, se si preferisce, le donne hanno percepito mediamente una retribuzione inferiore del 13,8% rispetto agli uomini).

Analogo, ma più ristretto, il differenziale riscontrato a livello nazionale (+13,3% a favore degli uomini) mentre la differenza tra le retribuzioni tra uomini e donne nel Nord Est risulta più marcata, pari al 18,8%.

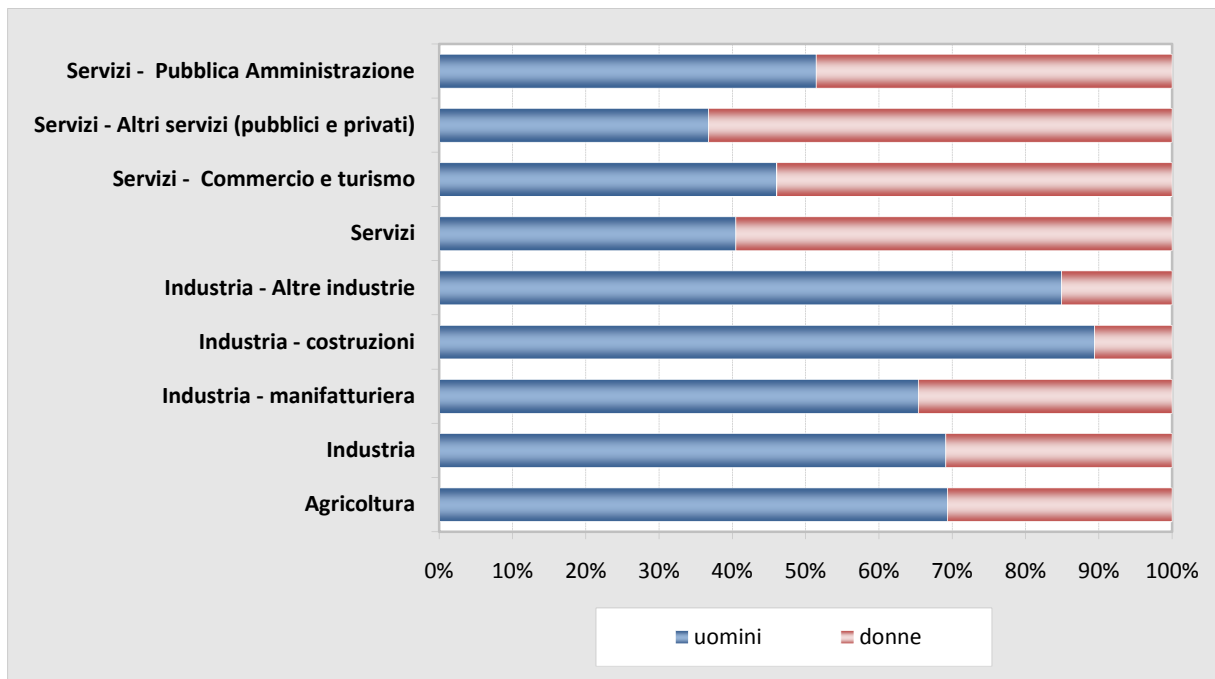
Come sempre, questi scarti tra valori *medi* dipendono dal fatto che spesso, anche a parità di posizioni professionali e personali, le donne percepiscono retribuzioni inferiori a quelle degli uomini, ma dipendono anche e soprattutto da fattori strutturali: la minore quota di donne nelle qualifiche più elevate (quadri e dirigenti) e nelle professioni di livello più elevato e per contro, la maggiore quota di donne in settori con retribuzioni inferiori alla media, e così via.

Anche in questo caso, prima di analizzare le retribuzioni settoriali di uomini e donne, si presentano i dati relativi alla distribuzione per “genere” degli occupati nei diversi settori e comparti di attività.

### La composizione settoriale degli occupati per “genere”

Gli occupati complessivi della regione Emilia-Romagna si ripartiscono, nel 2007, in 730.881 uomini e 670.988 donne. A livello regionale il grado di femminilizzazione degli occupati è abbastanza elevato, con una quota di donne pari al 47,9%, percentuale più consistente rispetto alle regioni del Nord Est e soprattutto rispetto alla media nazionale pari rispettivamente al 45,9% e al 43,3%.

Grafico 2.15 - Composizione degli occupati per settori e genere. Anno 2007



Fonte: Elaborazione dati Istat

Con riferimento alle sole attività incluse nel campo di osservazione, la presenza femminile si riduce, passando al 45,0% in Emilia-Romagna, al 43,1% nel Nord Est e al 40,2% a livello nazionale stante che le attività escluse o parzialmente escluse sono quasi tutte a elevata presenza femminile (in particolare l'istruzione, oltre l'80,5% e la sanità, pari al 76,1%).

La quota di donne che si riscontra nei grandi settori di attività (quella maschile è ovviamente il complemento a 100) risulta pressoché identica in agricoltura 30,7% e nell'industria 30,9%, mentre decisamente predominante nel settore dei servizi, con il 59,5%.

Quote di lavoratrici molto esigue o molto elevate si riscontrano nei diversi comparti di attività: nel primo caso, che interessa soprattutto l'industria, il 16,6% nelle industrie di recupero e preparazione per il riciclaggio, il 10,6% nelle costruzioni e 8,1% nell'industria estrattiva; al contrario, quote di donne particolarmente elevate si riscontrano nelle industrie tessili, abbigliamento calzature 77,8% e in varie attività terziarie come ad esempio nella Sanità e servizi sociali 76,1% e nel settore Alberghi e ristoranti 66,4%.

**Tabella 2.10 - Occupati alle dipendenze in Emilia-Romagna e nel Nord Est per settore di attività e genere. Media anno 2007. Valori assoluti e composizione settoriale.**

	EMILIA-ROMAGNA		NORD EST		EMILIA-ROMAGNA		NORD EST		DIFFERENZA	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
	VALORI ASSOLUTI				COMPOSIZIONE %				PUNTI %	
Agricoltura	18.860	8.346	39.026	19.041	69,3	30,7	67,2	32,8	2,1	-2,1
<i>Industria estrattiva</i>	3.396	298	6.677	555	91,9	8,1	92,3	7,7	-0,4	0,4
Alimentari e tabacchi	26.631	20.004	56.954	39.871	57,1	42,9	58,8	41,2	-1,7	1,7
Industrie tessili, abbigliamento calzature	9.317	32.565	29.875	82.357	22,2	77,8	26,6	73,4	-4,4	4,4
Industria della carta, stampa, editoria	9.683	7.884	32.550	17.916	55,1	44,9	64,5	35,5	-9,4	9,4
Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre	10.766	8.426	28.819	15.321	56,1	43,9	65,3	34,7	-9,2	9,2
Gomma e materie plastiche	7.739	3.608	34.471	13.180	68,2	31,8	72,3	27,7	-4,1	4,1
Minerali non metalliferi	30.303	17.765	58.913	25.515	63,0	37,0	69,8	30,2	-6,7	6,7
Metallurgia	5.703	1.864	31.470	8.107	75,4	24,6	79,5	20,5	-4,1	4,1
Prodotti in metallo, macchine, mezzi di trasporto	151.444	31.871	362.725	81.226	82,6	17,4	81,7	18,3	0,9	-0,9
Macchine ufficio, elettriche, appar. radiotv. per TLC, medicali	29.364	24.804	80.057	61.620	54,2	45,8	56,5	43,5	-2,3	2,3
Legno, prodotti in legno, altre manifatture	16.025	9.210	81.954	39.982	63,5	36,5	67,2	32,8	-3,7	3,7
<i>Recupero e prep. per il riciclaggio</i>	1.885	375	3.974	624	83,4	16,6	86,4	13,6	-3,0	3,0
Energia, gas, acqua	6.357	1.434	21.110	3.650	81,6	18,4	85,3	14,7	-3,7	3,7
Costruzioni	67.281	7.966	209.204	19.938	89,4	10,6	91,3	8,7	-1,9	1,9
Commercio e riparazioni	89.139	91.415	226.144	221.749	49,4	50,6	50,5	49,5	-1,1	1,1
Alberghi e ristoranti	16.257	32.102	59.374	97.729	33,6	66,4	37,8	62,2	-4,2	4,2
Trasporti e attività ausiliarie	40.800	11.841	115.346	27.986	77,5	22,5	80,5	19,5	-3,0	3,0
Comunicazioni	10.335	8.737	29.808	24.843	54,2	45,8	54,5	45,5	-0,4	0,4
Credito e assicurazioni	28.292	24.491	65.766	61.965	53,6	46,4	51,5	48,5	2,1	-2,1
Servizi alle imprese e professionali	47.798	74.967	132.476	182.218	38,9	61,1	42,1	57,9	-3,2	3,2
<i>Pubblica Amministrazione</i>	32.993	31.163	100.385	85.237	51,4	48,6	54,1	45,9	-2,7	2,7
<i>Istruzione</i>	20.988	86.713	66.101	216.684	19,5	80,5	23,4	76,6	-3,9	3,9
Sanità e altri servizi sociali	26.109	83.338	70.876	233.309	23,9	76,1	23,3	76,7	0,6	-0,6
Altri servizi alle persone	15.394	24.181	43.832	56.505	38,9	61,1	43,7	56,3	-4,8	4,8
<i>Organizzazioni associative e organismi extraterritoriali</i>	6.846	9.255	18.875	24.724	42,5	57,5	43,3	56,7	-0,8	0,8
Servizi domestici	1.178	16.366	1.712	41.472	6,7	93,3	4,0	96,0	2,7	-2,7
<b>TOTALE</b>	<b>730.881</b>	<b>670.988</b>	<b>2.008.472</b>	<b>1.703.324</b>	<b>52,1</b>	<b>47,9</b>	<b>54,1</b>	<b>45,9</b>	<b>-2,0</b>	<b>2,0</b>
<b>Agricoltura</b>	<b>18.860</b>	<b>8.346</b>	<b>39.026</b>	<b>19.041</b>	<b>69,3</b>	<b>30,7</b>	<b>67,2</b>	<b>32,8</b>	<b>2,1</b>	<b>-2,1</b>
<b>Industria</b>	<b>375.894</b>	<b>168.073</b>	<b>1.038.752</b>	<b>409.863</b>	<b>69,1</b>	<b>30,9</b>	<b>71,7</b>	<b>28,3</b>	<b>-2,6</b>	<b>2,6</b>
Di cui manifatturiera	298.859	158.375	801.761	385.720	65,4	34,6	67,5	32,5	-2,2	2,2
Di cui costruzioni	67.281	7.966	209.204	19.938	89,4	10,6	91,3	8,7	-1,9	1,9
Di cui Altre industrie	9.754	1.732	27.787	4.205	84,9	15,1	86,9	13,1	-1,9	1,9
<b>Servizi</b>	<b>336.128</b>	<b>494.569</b>	<b>930.695</b>	<b>1.274.420</b>	<b>40,5</b>	<b>59,5</b>	<b>42,2</b>	<b>57,8</b>	<b>-1,7</b>	<b>1,7</b>
Di cui Commercio e turismo	105.396	123.517	285.518	319.478	46,0	54,0	47,2	52,8	-1,2	1,2
Di cui Altri servizi (pubblici e privati)	197.739	339.889	544.793	869.705	36,8	63,2	38,5	61,5	-1,7	1,7
Di cui Pubblica Amministrazione	32.993	31.163	100.385	85.237	51,4	48,6	54,1	45,9	-2,7	2,7
<b>TOTALE</b>	<b>730.881</b>	<b>670.988</b>	<b>2.008.472</b>	<b>1.703.324</b>	<b>52,1</b>	<b>47,9</b>	<b>54,1</b>	<b>45,9</b>	<b>-2,0</b>	<b>2,0</b>
<b>Attività non comprese</b>	<b>66.109</b>	<b>127.804</b>	<b>196.010</b>	<b>327.823</b>	<b>34,1</b>	<b>65,9</b>	<b>37,4</b>	<b>62,6</b>	<b>-3,3</b>	<b>3,3</b>
<b>TOTALE</b>	<b>664.773</b>	<b>543.185</b>	<b>1.812.463</b>	<b>1.375.502</b>	<b>55,0</b>	<b>45,0</b>	<b>56,9</b>	<b>43,1</b>	<b>-1,8</b>	<b>1,8</b>

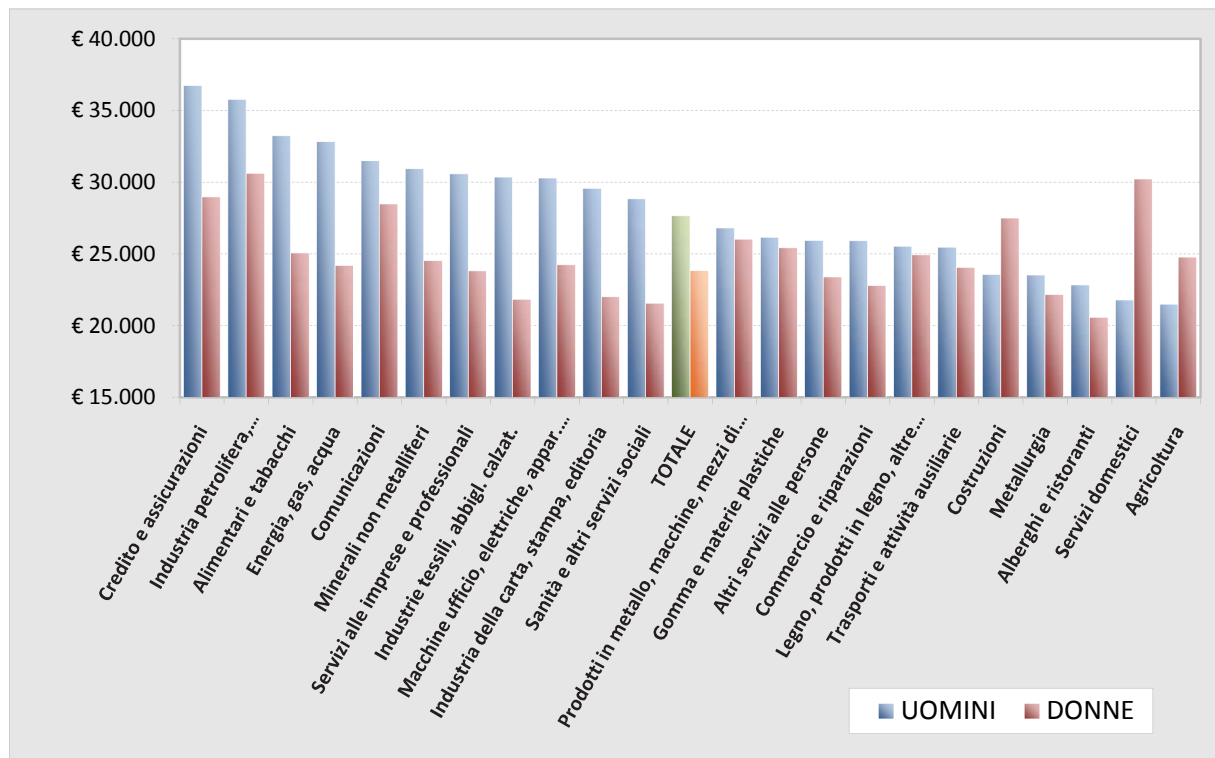
Fonte: elaborazioni dati Istat

## Le retribuzioni di uomini e donne

La retribuzione *media* degli occupati uomini nella regione Emilia-Romagna nel 2008 (pari a **27.680** euro) ha superato la retribuzione del complesso degli occupati del 6,0% e degli occupati donne, come visto in precedenza, del 16,0%; queste, a loro volta, con una retribuzione media di **23.860** euro, si sono attestate sotto la media generale del 8,6%, e del 13,8% rispetto quella degli uomini.

Il differenziale retributivo tra uomini e donne è più contenuto nelle attività *industriali* (**27.650** euro gli uomini, **24.660** le donne, con uno scarto del +12,1% a favore dei primi) che in quelle del *terziario* (i cui valori medi sono pari rispettivamente a **27.930** e a **23.400** euro, con uno scarto del +19,4%). Il differenziale tra uomini e donne assume per il Nord Est valori più elevati, rispettivamente 14,1% nell'industria e 24,3% nei servizi, mentre a livello nazionale i dati sono più armonizzati specialmente nell'industria, dove il differenziale è pari al 6,1% mentre rimane forte la distanza nei servizi 21,2%.

Grafico 2.16 - Retribuzioni medie annue per comparto e genere. Regione Emilia-Romagna. Anno 2008 (€)

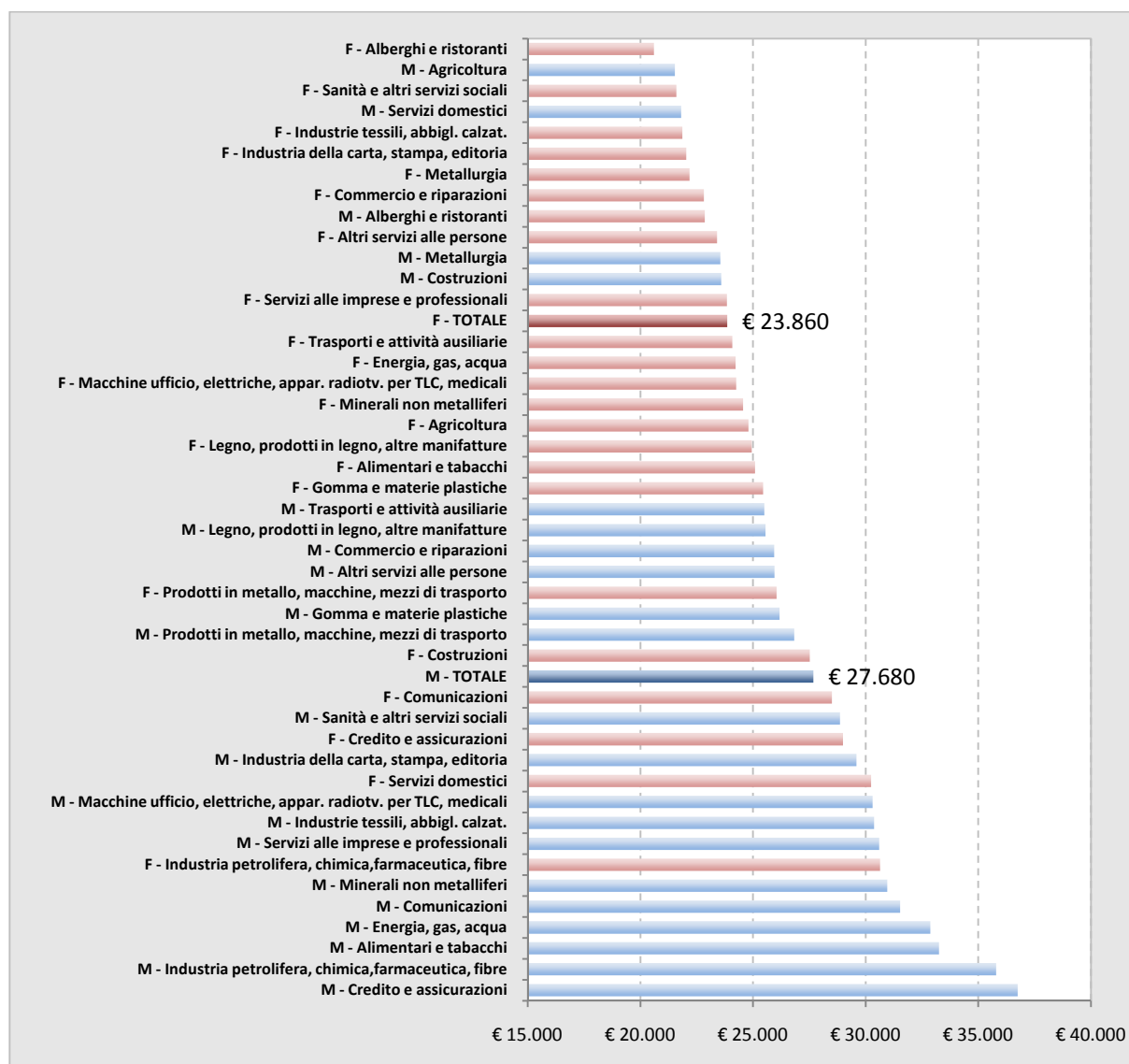


Fonte: elaborazioni dati OD&M

Le retribuzioni maschili sono comprese in un range di valori settoriali che va da **21.530** a **36.760** euro, tra i quali l'ampiezza è quasi del 170%; ampiezza che risulta non molto dissimile tra industria e servizi (rispettivamente del 152% e del 160%): da **23.560** a **35.800** euro nell'industria (nella *metallurgia* la retribuzione minima, nell'*industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre* la più elevata), da **22.860** a **36.760** nei servizi (rispettivamente nei comparti *alberghiero e della ristorazione* e in quello *credizio-assicurativo*).

Decisamente meno ampio il “ventaglio” intersettoriale delle retribuzioni femminili, comprese tra **20.600** e **30.640** euro, tra cui vi è uno scarto pari al 148%; scarto che è del 140% tra i comparti *industriali* (da **21.870** euro nel comparto delle *Industrie tessili, abbigliamento calzature* e **30.640** nel *petrolifero, chimico, farmaceutico*) e del 146% tra i comparti del *terziario*, le cui retribuzioni sono comprese tra **20.600** e **30.250** euro, rispettivamente nelle attività *turistico-alberghiere* e in quelle *credizio-assicurative*.

Grafico 2.17 - Retribuzioni medie per comparto e genere. Regione Emilia-Romagna. Anno 2008 (€)



Fonte elaborazione dati OD&M

I differenziali retributivi tra uomini e donne sono ben rappresentati nel grafico precedente, nel quale le retribuzioni sono ordinate per comparto e genere: gli uomini, come si vede, occupano le prime sei posizioni mentre le donne risultano quasi tutte nelle posizioni di coda.

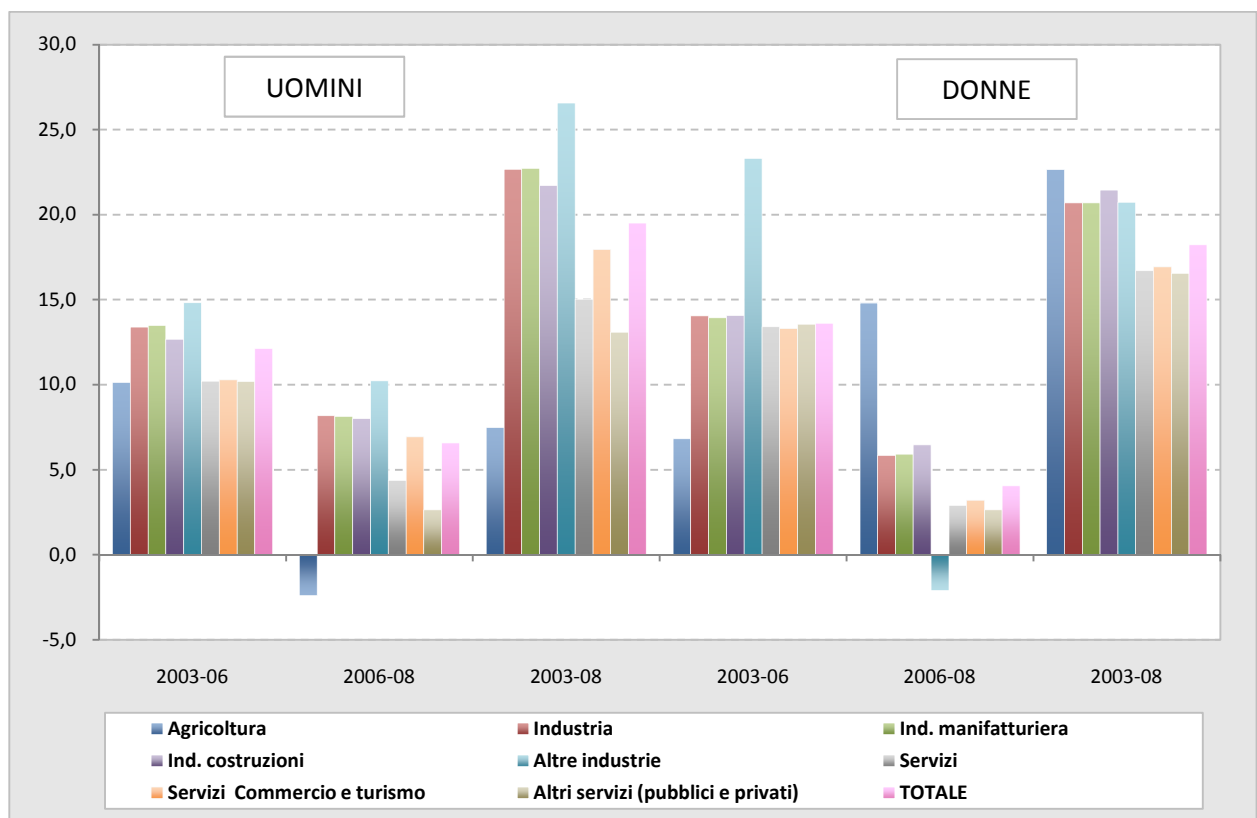
Le retribuzioni medie femminili superano quelle degli uomini nei seguenti comparti: *agricoltura* (+13,2% a favore delle donne) e nelle *costruzioni* (+14,2%): differenziali derivati dal fatto che soprattutto nelle costruzioni la presenza femminile è limitata alle figure impiegate.

La retribuzione media in Emilia-Romagna supera, come si è visto, il corrispondente valore del Nord Est del +1,1%; questo differenziale risulta più alto per le donne (+2,9%) che per gli uomini (+0,5%). Rispetto al dato nazionale lo scarto regionale aumenta fino al +2,4%; è maggiore per gli uomini (+3,8%) che per le donne (+1,4%).

Lo scarto per macro settori della retribuzione degli uomini rispetto al Nord Est è pari al +2,1% nell'industria, al -1,8% nei servizi, mentre non si riscontra un differenziale significativo in agricoltura. Nei confronti del dato nazionale si accentua lo scarto nelle attività industriali (+8,9%), rimane negativo, ma leggermente più contenuto, il differenziale per i servizi (-1,5%), così come il differenziale per gli occupati in agricoltura, che si attesta a -0,6%.

Le retribuzioni femminili sono invece caratterizzate da un marcato differenziale positivo nell'industria (rispettivamente +3,9 rispetto al Nord Est e +3,1 rispetto il dato nazionale), da uno scarto leggermente inferiore nei servizi (+2,3 rispetto al Nord Est e pari al dato nazionale).

**Grafico 2.18 - Retribuzioni per settore e genere. Variazioni medie annue per periodo**



Fonte elaborazione dati OD&M

Fra il 2003 e il 2008 le retribuzioni medie regionali sono aumentate, come visto, del 19,0%; uomini e donne hanno avuto andamenti leggermente differenziati: +19,5% i primi, +18,21% le seconde; queste, che nel triennio 2003-2006 avevano avuto una dinamica retributiva finanche superiore a quella degli uomini (+13,6% rispetto al +12,1%) hanno pagato l'andamento negativo dell'ultimo biennio, nel quale hanno registrato un aumento molto ridotto (pari al 4,1%) mentre le retribuzioni degli uomini hanno continuato ad aumentare in maniera più marcata, mettendo a segno una variazione del +6,6%.

Le retribuzioni maschili hanno quindi conosciuto un incremento medio annuo del 3,6% (+3,9% all'anno nel primo periodo, +3,2% nel secondo); per le donne l'aumento medio annuo è stato invece del 3,4%: molto sostenuto nel primo triennio (+4,4% all'anno), più contenuto nel biennio dal 2006 al 2008 (+2,0% all'anno).

In valore assoluto le donne hanno quindi conseguito un incremento complessivo di 3.680 euro (+2.750 nel primo triennio, +930 euro nell'ultimo biennio), gli uomini di 4.520 euro: +2.810 euro nel primo periodo, 1.710 nel secondo.

Per gli uomini gli aumenti medi sull'intero periodo sono stati più accentuati nell'industria che nei servizi (+22,7% e +15,0%), particolarmente accentuati per i lavoratori dell'Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre (+28,7%) e nel settore Energia, gas, acqua (+26,6%). Aumenti inferiori alla media si sono invece avuti nel settore della Sanità e altri servizi sociali (+12,7%) e nei Trasporti e attività ausiliarie (+9,7%).

Anche per le retribuzioni femminili gli aumenti più rilevanti si riscontrano più nell'industria (+20,7%) che non nei servizi (+16,7%): in particolare nelle comunicazioni (+45,4) e nel settore Alberghi e ristoranti (+32,8%). Aumenti molto esigui si sono invece avuti nel commercio e riparazioni (+12,6%) e nell'Industria della carta, stampa, editoria (+8,6%).



**Tabella 2.11 - Retribuzioni medie annue. Uomini. Regione Emilia-Romagna. Serie storica 2003-2008. Valori assoluti, andamenti e confronti.**

UOMINI	VALORI ASSOLUTI (€)						ANNO 2008		
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	SCARTO % DALLA MEDIA	SCARTO % DALLA MEDIA TOTALE	SCARTO EMILIA-ROMAGNA - NORD EST
Agricoltura	€ 20.030	€ 20.510	€ 20.740	€ 22.060	€ 20.460	€ 21.530	-22,2	-17,5	0,0
Industria estrattiva	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Alimentari e tabacchi	€ 26.410	€ 27.060	€ 28.120	€ 29.170	€ 31.570	€ 33.260	20,2	27,4	17,5
Industrie tessili, abbigliamento calzature	€ 25.350	€ 25.870	€ 27.330	€ 27.820	€ 29.240	€ 30.380	9,8	16,4	6,9
Industria della carta, stampa, editoria	€ 23.450	€ 23.540	€ 26.770	€ 26.840	€ 28.150	€ 29.600	6,9	13,4	9,0
Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre	€ 27.820	€ 29.450	€ 31.440	€ 32.770	€ 35.210	€ 35.800	29,3	37,1	11,7
Gomma e materie plastiche	€ 23.040	€ 23.510	€ 25.420	€ 25.730	€ 25.150	€ 26.190	-5,4	0,3	3,2
Minerali non metalliferi	€ 25.620	€ 26.800	€ 27.250	€ 28.470	€ 29.430	€ 30.960	11,8	18,6	4,2
Metallurgia	€ 19.970	€ 21.220	€ 20.600	€ 23.680	€ 24.110	€ 23.560	-14,9	-9,8	-13,2
Prodotti in metallo, macchine, mezzi di trasporto	€ 21.640	€ 21.960	€ 23.090	€ 24.670	€ 25.770	€ 26.840	-3,0	2,8	0,3
Macchine ufficio, elettriche, appar. radiotv. per TLC, medicali	€ 25.510	€ 25.730	€ 26.900	€ 29.210	€ 29.270	€ 30.320	9,5	16,1	6,2
Legno, prodotti in legno, altre manifatture	€ 22.460	€ 23.440	€ 24.060	€ 25.250	€ 24.770	€ 25.560	-7,7	-2,1	4,8
Recupero e prep. per il riciclaggio	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Energia, gas, acqua	€ 25.970	€ 27.440	€ 27.720	€ 29.820	€ 31.040	€ 32.870	18,8	25,9	3,8
Costruzioni	€ 19.390	€ 20.220	€ 20.820	€ 21.850	€ 22.080	€ 23.600	-14,7	-9,6	-7,9
Commercio e riparazioni	€ 22.290	€ 22.770	€ 23.810	€ 24.510	€ 25.160	€ 25.950	-6,3	-0,6	-7,6
Alberghi e ristoranti	€ 17.910	€ 19.020	€ 19.860	€ 20.150	€ 22.980	€ 22.860	-17,4	-12,4	-1,9
Trasporti e attività ausiliarie	€ 23.240	€ 23.220	€ 23.750	€ 26.240	€ 26.980	€ 25.500	-7,9	-2,3	1,6
Comunicazioni	€ 27.260	€ 27.230	€ 27.850	€ 29.120	€ 29.620	€ 31.530	13,9	20,8	-0,9
Credito e assicurazioni	€ 32.110	€ 32.870	€ 33.630	€ 35.120	€ 36.190	€ 36.760	32,8	40,8	0,7
Servizi alle imprese e professionali	€ 26.650	€ 27.030	€ 27.890	€ 28.960	€ 30.470	€ 30.610	10,6	17,2	-1,1
Pubblica Amministrazione	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Istruzione	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Sanità e altri servizi sociali	€ 25.620	€ 26.410	€ 27.010	€ 28.250	€ 28.590	€ 28.870	4,3	10,6	6,9
Altri servizi alle persone	€ 22.570	€ 23.680	€ 23.890	€ 24.550	€ 25.080	€ 25.960	-6,2	-0,6	-8,7
Organizzazioni associative e organismi extraterritoriali	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Servizi domestici	€ 18.770	€ 19.340	€ 19.780	€ 20.690	€ 20.800	€ 21.820	-21,2	-16,4	n.r.
<b>TOTALE</b>	<b>€ 23.160</b>	<b>€ 23.690</b>	<b>€ 24.650</b>	<b>€ 25.970</b>	<b>€ 26.870</b>	<b>€ 27.680</b>		<b>6,0</b>	<b>0,5</b>
Agricoltura	€ 20.030	€ 20.510	€ 20.740	€ 22.060	€ 20.460	€ 21.530	-22,2	-17,5	0,0
Industria	€ 22.540	€ 23.110	€ 24.170	€ 25.560	€ 26.460	€ 27.650	-0,1	5,9	2,1
Di cui manifatturiera	€ 23.140	€ 23.630	€ 24.800	€ 26.260	€ 27.290	€ 28.400	2,6	8,8	4,2
Di cui costruzioni	€ 19.390	€ 20.220	€ 20.820	€ 21.850	€ 22.080	€ 23.600	-14,7	-9,6	-7,9
Di cui Altre industrie	€ 25.970	€ 27.440	€ 27.720	€ 29.820	€ 31.040	€ 32.870	18,8	25,9	3,8
Servizi	€ 24.280	€ 24.740	€ 25.570	€ 26.760	€ 27.760	€ 27.930	0,9	7,0	-1,8
Di cui Commercio e turismo	€ 21.570	€ 22.150	€ 23.160	€ 23.790	€ 24.800	€ 25.440	-8,1	-2,6	-5,9
Di cui Altri servizi (pubblici e privati)	€ 26.500	€ 26.870	€ 27.540	€ 29.200	€ 30.180	€ 29.970	8,3	14,8	0,9
<b>TOTALE</b>	<b>€ 23.160</b>	<b>€ 23.690</b>	<b>€ 24.650</b>	<b>€ 25.970</b>	<b>€ 26.870</b>	<b>€ 27.680</b>		<b>6,0</b>	<b>0,5</b>
<b>TOTALE ATTIVITA'</b>									
Min	€ 17.910	€ 19.020	€ 19.780	€ 20.150	€ 20.460	€ 21.530			
Max	€ 32.110	€ 32.870	€ 33.630	€ 35.120	€ 36.190	€ 36.760			
Min / Max (differenza %)	79,3	72,8	70,0	74,3	76,9	70,7			
<b>INDUSTRIA</b>									
Min	€ 19.390	€ 20.220	€ 20.600	€ 21.850	€ 22.080	€ 23.560			
Max	€ 27.820	€ 29.450	€ 31.440	€ 32.770	€ 35.210	€ 35.800			
Min / Max (differenza %)	43,5	45,6	52,6	50,0	59,5	52,0			
<b>SERVIZI</b>									
Min	€ 17.910	€ 19.020	€ 19.780	€ 20.150	€ 20.800	€ 21.820			
Max	€ 32.110	€ 32.870	€ 33.630	€ 35.120	€ 36.190	€ 36.760			
Min / Max (differenza %)	79,3	72,8	70,0	74,3	74,0	68,5			

Fonte: elaborazione dati OD&M

**Tabella 2.12 - Retribuzioni medie annue. Uomini. Regione Emilia-Romagna. Serie storica 2003-2008. Variazioni percentuali e differenza assoluta.**

UOMINI	VARIAZIONI PERCENTUALI (%)			DIFFERENZE ASSOLUTE (€)		
	2003-06	2006-08	2003-08	2003-06	2006-08	2003-08
Agricoltura	10,1	-2,4	7,5	€ 2.030	-€ 530	€ 1.500
Industria estrattiva	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Alimentari e tabacchi	10,5	14,0	25,9	€ 2.760	€ 4.090	€ 6.850
Industrie tessili, abbigliamento calzature	9,7	9,2	19,8	€ 2.470	€ 2.560	€ 5.030
Industria della carta, stampa, editoria	14,5	10,3	26,2	€ 3.390	€ 2.760	€ 6.150
Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre	17,8	9,2	28,7	€ 4.950	€ 3.030	€ 7.980
Gomma e materie plastiche	11,7	1,8	13,7	€ 2.690	€ 460	€ 3.150
Minerali non metalliferi	11,1	8,7	20,8	€ 2.850	€ 2.490	€ 5.340
Metallurgia	18,6	-0,5	18,0	€ 3.710	-€ 120	€ 3.590
Prodotti in metallo, macchine, mezzi di trasporto	14,0	8,8	24,0	€ 3.030	€ 2.170	€ 5.200
Macchine ufficio, elettriche, appar. radiotv. per TLC, medicali	14,5	3,8	18,9	€ 3.700	€ 1.110	€ 4.810
Legno, prodotti in legno, altre manifatture	12,4	1,2	13,8	€ 2.790	€ 310	€ 3.100
Recupero e prep. per il riciclaggio	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Energia, gas, acqua	14,8	10,2	26,6	€ 3.850	€ 3.050	€ 6.900
Costruzioni	12,7	8,0	21,7	€ 2.460	€ 1.750	€ 4.210
Commercio e riparazioni	10,0	5,9	16,4	€ 2.220	€ 1.440	€ 3.660
Alberghi e ristoranti	12,5	13,4	27,6	€ 2.240	€ 2.710	€ 4.950
Trasporti e attività ausiliarie	12,9	-2,8	9,7	€ 3.000	-€ 740	€ 2.260
Comunicazioni	6,8	8,3	15,7	€ 1.860	€ 2.410	€ 4.270
Credito e assicurazioni	9,4	4,7	14,5	€ 3.010	€ 1.640	€ 4.650
Servizi alle imprese e professionali	8,7	5,7	14,9	€ 2.310	€ 1.650	€ 3.960
Pubblica Amministrazione	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Istruzione	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Sanità e altri servizi sociali	10,3	2,2	12,7	€ 2.630	€ 620	€ 3.250
Altri servizi alle persone	8,8	5,7	15,0	€ 1.980	€ 1.410	€ 3.390
Organizzazioni associative e organismi extraterritoriali	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Servizi domestici	10,2	5,5	16,2	€ 1.920	€ 1.130	€ 3.050
<b>TOTALE</b>	<b>12,1</b>	<b>6,6</b>	<b>19,5</b>	<b>€ 2.810</b>	<b>€ 1.710</b>	<b>€ 4.520</b>
<b>Agricoltura</b>	<b>10,1</b>	<b>-2,4</b>	<b>7,5</b>	<b>€ 2.030</b>	<b>-€ 530</b>	<b>€ 1.500</b>
<b>Industria</b>	<b>13,4</b>	<b>8,2</b>	<b>22,7</b>	<b>€ 3.020</b>	<b>€ 2.090</b>	<b>€ 5.110</b>
Di cui manifatturiera	13,5	8,1	22,7	€ 3.120	€ 2.140	€ 5.260
Di cui costruzioni	12,7	8,0	21,7	€ 2.460	€ 1.750	€ 4.210
Di cui Altre industrie	14,8	10,2	26,6	€ 3.850	€ 3.050	€ 6.900
<b>Servizi</b>	<b>10,2</b>	<b>4,4</b>	<b>15,0</b>	<b>€ 2.480</b>	<b>€ 1.170</b>	<b>€ 3.650</b>
Di cui Commercio e turismo	10,3	6,9	17,9	€ 2.220	€ 1.650	€ 3.870
Di cui Altri servizi (pubblici e privati)	10,2	2,6	13,1	€ 2.700	€ 770	€ 3.470
<b>TOTALE</b>	<b>12,1</b>	<b>6,6</b>	<b>19,5</b>	<b>€ 2.810</b>	<b>€ 1.710</b>	<b>€ 4.520</b>
<b>TOTALE ATTIVITA'</b>						
Min	6,8	-2,8	7,5	€ 1.860	-€ 740	€ 1.500
Max	18,6	14,0	28,7	€ 4.950	€ 4.090	€ 7.980
Min / Max (differenza %)						
<b>INDUSTRIA</b>						
Min	9,7	-0,5	13,7	€ 2.460	-€ 120	€ 3.100
Max	18,6	14,0	28,7	€ 4.950	€ 4.090	€ 7.980
Min / Max (differenza %)						
<b>SERVIZI</b>						
Min	6,8	-2,8	9,7	€ 1.860	-€ 740	€ 2.260
Max	12,9	13,4	27,6	€ 3.010	€ 2.710	€ 4.950
Min / Max (differenza %)						

Fonte: elaborazione dati OD&M

**Tabella 2.13 - Retribuzioni medie annue. Donne. Regione Emilia-Romagna. Serie storica 2003-2008. Valori assoluti, andamenti e confronti.**

DONNE	VALORI ASSOLUTI (€)						ANNO 2008		
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	SCARTO % DALLA MEDIA	SCARTO % DALLA MEDIA TOTALE	SCARTO EMILIA-ROMAGNA - NORD EST
Agricoltura	€ 20.220	€ 20.220	€ 20.960	€ 21.600	€ 21.670	€ 24.800	3,9	-5,0	-4,8
<i>Industria estrattiva</i>	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Alimentari e tabacchi	€ 21.470	€ 22.330	€ 23.060	€ 23.590	€ 24.170	€ 25.100	5,2	-3,9	-1,4
Industrie tessili, abbigliamento calzature	€ 17.620	€ 19.050	€ 19.430	€ 20.310	€ 20.270	€ 21.870	-8,3	-16,2	1,8
Industria della carta, stampa, editoria	€ 20.290	€ 20.920	€ 21.050	€ 22.980	€ 23.360	€ 22.040	-7,6	-15,6	-2,5
Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre	€ 24.570	€ 25.360	€ 25.000	€ 28.210	€ 30.280	€ 30.640	28,4	17,3	4,6
Gomma e materie plastiche	€ 21.950	€ 22.580	€ 22.160	€ 23.630	€ 24.030	€ 25.450	6,7	-2,5	2,9
Minerali non metalliferi	€ 20.690	€ 22.450	€ 23.050	€ 24.730	€ 23.720	€ 24.560	2,9	-5,9	7,5
Metallurgia	€ 18.460	€ 20.030	€ 20.490	€ 21.690	€ 21.920	€ 22.190	-7,0	-15,0	-12,8
Prodotti in metallo, macchine, mezzi di trasporto	€ 21.230	€ 22.150	€ 22.800	€ 24.570	€ 25.070	€ 26.050	9,2	-0,2	3,3
Macchine ufficio, elettriche, appar. radiotv. per TLC, medicali	€ 20.660	€ 21.290	€ 22.400	€ 22.910	€ 23.580	€ 24.260	1,7	-7,1	2,4
Legno, prodotti in legno, altre manifatture	€ 18.430	€ 18.680	€ 19.100	€ 20.930	€ 22.970	€ 24.950	4,6	-4,4	15,8
<i>Recupero e prep. per il riciclaggio</i>	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Energia, gas, acqua	€ 20.070	€ 21.730	€ 22.230	€ 24.750	€ 24.030	€ 24.230	1,6	-7,2	-3,5
Costruzioni	€ 22.660	€ 23.200	€ 24.060	€ 25.850	€ 26.250	€ 27.520	15,3	5,4	10,3
Commercio e riparazioni	€ 20.270	€ 20.330	€ 21.100	€ 22.420	€ 22.350	€ 22.820	-4,4	-12,6	3,0
Alberghi e ristoranti	€ 15.510	€ 17.560	€ 17.600	€ 19.080	€ 17.690	€ 20.600	-13,7	-21,1	1,0
Trasporti e attività ausiliarie	€ 20.930	€ 21.560	€ 21.830	€ 23.770	€ 22.450	€ 24.080	0,9	-7,8	-2,1
Comunicazioni	€ 19.610	€ 20.140	€ 19.880	€ 24.470	€ 24.220	€ 28.510	19,5	9,2	26,0
Credito e assicurazioni	€ 25.640	€ 27.610	€ 27.350	€ 28.240	€ 27.480	€ 29.000	21,5	11,1	7,5
Servizi alle imprese e professionali	€ 20.470	€ 20.960	€ 21.740	€ 23.870	€ 24.430	€ 23.850	0,0	-8,7	0,6
<i>Pubblica Amministrazione</i>	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
<i>Istruzione</i>	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Sanità e altri servizi sociali	€ 18.700	€ 19.280	€ 19.720	€ 20.620	€ 20.700	€ 21.600	-9,5	-17,3	-1,4
Altri servizi alle persone	€ 19.210	€ 20.090	€ 20.780	€ 21.440	€ 22.510	€ 23.410	-1,9	-10,3	5,5
<i>Organizzazioni associative e organismi extraterritoriali</i>	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Servizi domestici	€ 12.000	€ 12.380	€ 14.000	€ 28.690	€ 28.830	€ 30.250	26,8	15,9	116,8
<b>TOTALE</b>	<b>€ 20.180</b>	<b>€ 20.980</b>	<b>€ 21.510</b>	<b>€ 22.930</b>	<b>€ 22.980</b>	<b>€ 23.860</b>		<b>-8,6</b>	<b>2,9</b>
<b>Agricoltura</b>	<b>€ 20.220</b>	<b>€ 20.220</b>	<b>€ 20.960</b>	<b>€ 21.600</b>	<b>€ 21.670</b>	<b>€ 24.800</b>	<b>3,9</b>	<b>-5,0</b>	<b>-4,8</b>
<b>Industria</b>	<b>€ 20.430</b>	<b>€ 21.400</b>	<b>€ 21.960</b>	<b>€ 23.300</b>	<b>€ 23.710</b>	<b>€ 24.660</b>	<b>3,4</b>	<b>-5,6</b>	<b>3,9</b>
Di cui manifatturiera	€ 20.290	€ 21.280	€ 21.830	€ 23.120	€ 23.550	€ 24.490	2,6	-6,2	3,6
Di cui costruzioni	€ 22.660	€ 23.200	€ 24.060	€ 25.850	€ 26.250	€ 27.520	15,3	5,4	10,3
Di cui Altre industrie	€ 20.070	€ 21.730	€ 22.230	€ 24.750	€ 24.030	€ 24.230	1,6	-7,2	-3,5
<b>Servizi</b>	<b>€ 20.050</b>	<b>€ 20.760</b>	<b>€ 21.260</b>	<b>€ 22.740</b>	<b>€ 22.580</b>	<b>€ 23.400</b>	<b>-1,9</b>	<b>-10,4</b>	<b>2,3</b>
Di cui Commercio e turismo	€ 19.020	€ 19.600	€ 20.180	€ 21.550	€ 21.130	€ 22.240	-6,8	-14,8	2,8
Di cui Altri servizi (pubblici e privati)	€ 20.950	€ 21.770	€ 22.200	€ 23.790	€ 23.860	€ 24.420	2,3	-6,5	1,3
<b>TOTALE</b>	<b>€ 20.180</b>	<b>€ 20.980</b>	<b>€ 21.510</b>	<b>€ 22.930</b>	<b>€ 22.980</b>	<b>€ 23.860</b>		<b>-8,6</b>	<b>2,9</b>
<b>TOTALE ATTIVITA'</b>									
<b>Min</b>	€ 12.000	€ 12.380	€ 14.000	€ 19.080	€ 17.690	€ 20.600			
<b>Max</b>	€ 25.640	€ 27.610	€ 27.350	€ 28.690	€ 30.280	€ 30.640			
<b>Min / Max (differenza %)</b>	113,7	123,0	95,4	50,4	71,2	48,7			
<b>INDUSTRIA</b>									
<b>Min</b>	€ 17.620	€ 18.680	€ 19.100	€ 20.310	€ 20.270	€ 21.870			
<b>Max</b>	€ 24.570	€ 25.360	€ 25.000	€ 28.210	€ 30.280	€ 30.640			
<b>Min / Max (differenza %)</b>	39,4	35,8	30,9	38,9	49,4	40,1			
<b>SERVIZI</b>									
<b>Min</b>	€ 12.000	€ 12.380	€ 14.000	€ 19.080	€ 17.690	€ 20.600			
<b>Max</b>	€ 25.640	€ 27.610	€ 27.350	€ 28.690	€ 28.830	€ 30.250			
<b>Min / Max (differenza %)</b>	113,7	123,0	95,4	50,4	63,0	46,8			

Fonte: elaborazione dati OD&M

**Tabella 2.14 - Retribuzioni medie annue. Donne. Regione Emilia-Romagna. Serie storica 2003-2008. Variazioni percentuali e differenza assoluta.**

DONNE	VARIAZIONI PERCENTUALI (%)			DIFFERENZE ASSOLUTE (€)		
	2003-06	2006-08	2003-08	2003-06	2006-08	2003-08
Agricoltura	6,8	14,8	22,7	€ 1.380	€ 3.200	€ 4.580
Industria estrattiva	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Alimentari e tabacchi	9,9	6,4	16,9	€ 2.120	€ 1.510	€ 3.630
Industrie tessili, abbigliamento calzature	15,3	7,7	24,1	€ 2.690	€ 1.560	€ 4.250
Industria della carta, stampa, editoria	13,3	-4,1	8,6	€ 2.690	-€ 940	€ 1.750
Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre	14,8	8,6	24,7	€ 3.640	€ 2.430	€ 6.070
Gomma e materie plastiche	7,7	7,7	15,9	€ 1.680	€ 1.820	€ 3.500
Minerali non metalliferi	19,5	-0,7	18,7	€ 4.040	-€ 170	€ 3.870
Metallurgia	17,5	2,3	20,2	€ 3.230	€ 500	€ 3.730
Prodotti in metallo, macchine, mezzi di trasporto	15,7	6,0	22,7	€ 3.340	€ 1.480	€ 4.820
Macchine ufficio, elettriche, appar. radiotv. per TLC, medicali	10,9	5,9	17,4	€ 2.250	€ 1.350	€ 3.600
Legno, prodotti in legno, altre manifatture	13,6	19,2	35,4	€ 2.500	€ 4.020	€ 6.520
Recupero e prep. per il riciclaggio	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Energia, gas, acqua	23,3	-2,1	20,7	€ 4.680	-€ 520	€ 4.160
Costruzioni	14,1	6,5	21,4	€ 3.190	€ 1.670	€ 4.860
Commercio e riparazioni	10,6	1,8	12,6	€ 2.150	€ 400	€ 2.550
Alberghi e ristoranti	23,0	8,0	32,8	€ 3.570	€ 1.520	€ 5.090
Trasporti e attività ausiliarie	13,6	1,3	15,1	€ 2.840	€ 310	€ 3.150
Comunicazioni	24,8	16,5	45,4	€ 4.860	€ 4.040	€ 8.900
Credito e assicurazioni	10,1	2,7	13,1	€ 2.600	€ 760	€ 3.360
Servizi alle imprese e professionali	16,6	-0,1	16,5	€ 3.400	-€ 20	€ 3.380
Pubblica Amministrazione	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Istruzione	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Sanità e altri servizi sociali	10,3	4,8	15,5	€ 1.920	€ 980	€ 2.900
Altri servizi alle persone	11,6	9,2	21,9	€ 2.230	€ 1.970	€ 4.200
Organizzazioni associative e organismi extraterritoriali	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.
Servizi domestici	139,1	5,4	152,1	€ 16.690	€ 1.560	€ 18.250
<b>TOTALE</b>	<b>13,6</b>	<b>4,1</b>	<b>18,2</b>	<b>€ 2.750</b>	<b>€ 930</b>	<b>€ 3.680</b>
<b>Agricoltura</b>	<b>6,8</b>	<b>14,8</b>	<b>22,7</b>	<b>€ 1.380</b>	<b>€ 3.200</b>	<b>€ 4.580</b>
<b>Industria</b>	<b>14,0</b>	<b>5,8</b>	<b>20,7</b>	<b>€ 2.870</b>	<b>€ 1.360</b>	<b>€ 4.230</b>
Di cui manifatturiera	13,9	5,9	20,7	€ 2.830	€ 1.370	€ 4.200
Di cui costruzioni	14,1	6,5	21,4	€ 3.190	€ 1.670	€ 4.860
Di cui Altre industrie	23,3	-2,1	20,7	€ 4.680	-€ 520	€ 4.160
<b>Servizi</b>	<b>13,4</b>	<b>2,9</b>	<b>16,7</b>	<b>€ 2.690</b>	<b>€ 660</b>	<b>€ 3.350</b>
Di cui Commercio e turismo	13,3	3,2	16,9	€ 2.530	€ 690	€ 3.220
Di cui Altri servizi (pubblici e privati)	13,6	2,6	16,6	€ 2.840	€ 630	€ 3.470
<b>TOTALE</b>	<b>13,6</b>	<b>4,1</b>	<b>18,2</b>	<b>€ 2.750</b>	<b>€ 930</b>	<b>€ 3.680</b>
<b>TOTALE ATTIVITA'</b>						
Min	6,8	-4,1	8,6	€ 1.380	-€ 940	€ 1.750
Max	139,1	19,2	152,1	€ 16.690	€ 4.040	€ 18.250
Min / Max (differenza %)						
<b>INDUSTRIA</b>						
Min	7,7	-4,1	8,6	€ 1.680	-€ 940	€ 1.750
Max	23,3	19,2	35,4	€ 4.680	€ 4.020	€ 6.520
Min / Max (differenza %)						
<b>SERVIZI</b>						
Min	10,1	-0,1	12,6	€ 1.920	-€ 20	€ 2.550
Max	139,1	16,5	152,1	€ 16.690	€ 4.040	€ 18.250
Min / Max (differenza %)						

Fonte: elaborazione dati OD&M

## 2.5 LE RETRIBUZIONI PER QUALIFICA

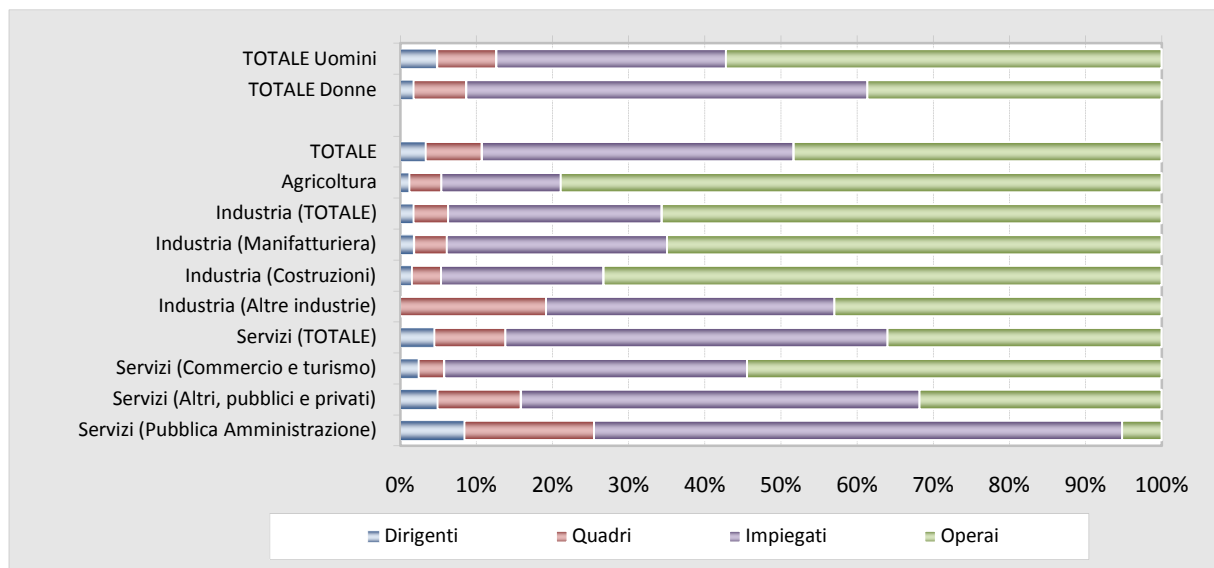
La “qualifica” (e la sua articolazione per “livelli” stabiliti dai contratti di lavoro) rappresenta il riconoscimento formale, in quanto sancito anche da uno specifico contratto di lavoro individuale, del “valore”, potremmo dire, riconosciuto e attribuito alla prestazione lavorativa, nella molteplicità dei suoi aspetti, sia di “contenuto” tecnico, sia di “posizione” nell’ambito dell’organizzazione dell’impresa. Essa, in altre parole, compendia l’insieme delle competenze richieste e necessarie per lo svolgimento di una determinata professione, la sfera di responsabilità che ne consegue e la posizione gerarchica nell’organizzazione aziendale. Alla stessa corrisponde quindi, anche nelle definizioni contrattuali, la scala parametrica delle retribuzioni, stabilita dai contratti collettivi di lavoro, eventualmente integrate con un riconoscimento supplementare “ad personam”, fisso o legato ai risultati (individuali o aziendali).

E’ del tutto ovvio, pertanto, che la retribuzione *media* di un qualunque aggregato di lavoratori, da quello della singola impresa a quello nazionale, dipenda principalmente dalla struttura degli occupati secondo il loro inquadramento contrattuale.

### La composizione settoriale degli occupati per qualifica

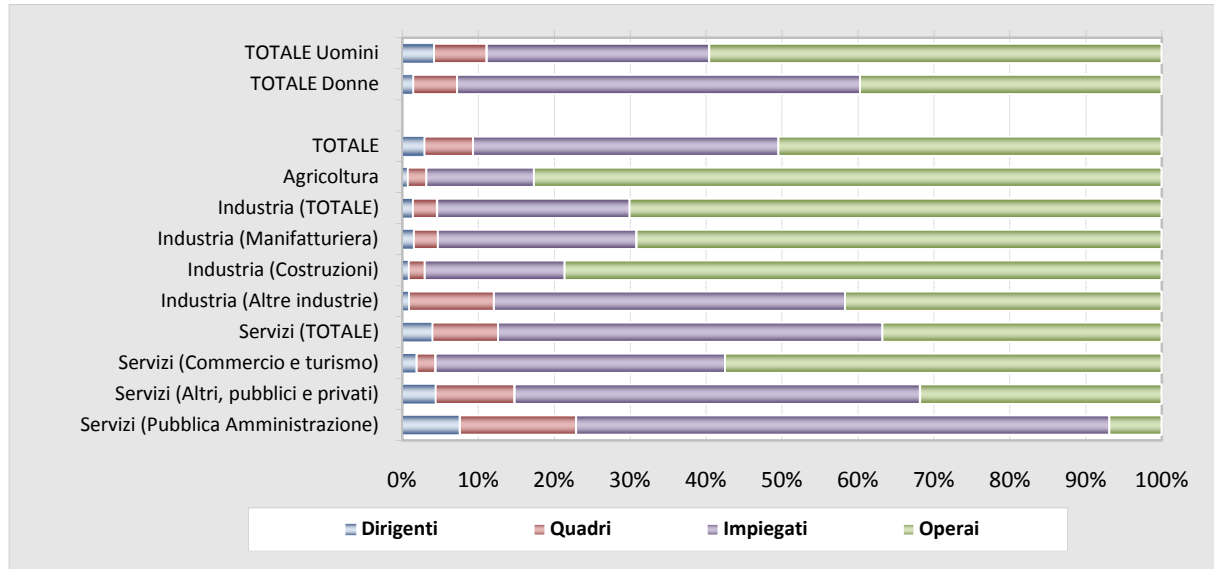
Ammontano a 1,4 milioni circa, come già visto, i dipendenti rilevati nel 2007 nella regione Emilia-Romagna, costituiti da circa 677.500 *operai* (pari al 48,3% del totale), da poco meno di 574 mila *impiegati* (40,9%), da 103.200 *quadri* (7,4%) e da 47.200 *dirigenti* (3,4%). Nel Nord Est e a livello nazionale la stessa distribuzione si caratterizza per quote leggermente inferiori di *dirigenti* (rispettivamente 2,9% nel Nord Est e 2,8% a livello nazionale), a favore degli *impiegati* (per il dato nazionale) e *operai* (rispettivamente 50,5% per il Nord Est e 49,1% a livello nazionale): tre distribuzioni, come si vede, molto simili tra loro.

Grafico 2.19 - Composizione degli occupati alle dipendenze per qualifica. Emilia-Romagna. Anno 2007



Fonte: elaborazione dati Istat

Grafico 2.20 - Composizione degli occupati alle dipendenze per qualifica. Nord Est. Anno 2007



Fonte: elaborazione dati Istat

### Le retribuzioni per qualifica

Come si è detto, nell'anno 2008 le retribuzioni regionali (mediamente pari a **26.110** euro) secondo l'inquadramento sono state comprese tra i **22.470** euro degli *operai* e i **92.400** euro dei *dirigenti*: le prime inferiori alla media del 13,9%, le seconde superiori di più di 2,5 volte; i *quadri*, con **50.020** euro, superano la media del 91,6% mentre gli *impiegati*, con **25.750** euro, ne stanno al di sotto nella misura del 1,4%.

Fatta pari a 100 la retribuzione media, la più elevata raggiunge quota 275, mentre le retribuzioni medie più alte superano le retribuzioni medie più basse di 3,11 volte; questo, che è il "ventaglio" retributivo, rimane comunque inferiore a quello che si riscontra nella media delle regioni del Nord Est, dove arriva a 3,23 (confronto che come sempre va preso con cautela, considerando la diversa distribuzione strutturale degli occupati nei due contesti e il diverso grado di copertura dei due universi da parte della rilevazione in oggetto).

Questa minore apertura del "ventaglio" regionale delle retribuzioni è determinata principalmente dai alti differenziali fra le retribuzioni dei lavoratori di genere maschile per quasi tutti gli inquadramenti: dirigenti, quadri e operai. A livello generale (i dati sono qui riferiti ai dati congiunti per genere) i primi, inferiori del 4,0% alla corrispondente media retributiva delle regioni del Nord Est, pari a **96.220** euro; i secondi inferiori alla media (ma del solo 1,5%; **50.020** e **50.770** euro rispettivamente) e i terzi, gli operai, al di sotto del valore della macro area dello 1,1% (**22.470** e **22.710** euro rispettivamente).

Superano invece la media regionale (sia pure del solo 0,2%) le retribuzioni degli impiegati (**25.750** vs **25.710** euro).

Tabella 2.15 - Retribuzioni per qualifica e genere. Serie storica 2003-2008. Valori assoluti e scarti rispetto alla media. Regione Emilia-Romagna.

	EMILIA-ROMAGNA – VALORI ASSOLUTI					EMILIA-ROMAGNA – SCARTO RISPETTO ALLA MEDIA				
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
<b>UOMINI</b>						<b>UOMINI</b>				
2003	€ 80.270	€ 42.270	€ 23.920	€ 18.930	€ 23.160	246,6	82,5	3,3	-18,3	0,0
2004	€ 81.790	€ 43.880	€ 24.590	€ 19.240	€ 23.690	245,3	85,2	3,8	-18,8	0,0
2005	€ 85.050	€ 45.420	€ 25.690	€ 19.990	€ 24.650	245,0	84,3	4,2	-18,9	0,0
2006	€ 88.570	€ 47.250	€ 26.610	€ 21.400	€ 25.970	241,0	81,9	2,5	-17,6	0,0
2007	€ 89.640	€ 48.290	€ 27.370	€ 22.360	€ 26.870	233,6	79,7	1,9	-16,8	0,0
2008	€ 92.500	€ 50.660	€ 27.770	€ 23.170	€ 27.680	234,2	83,0	0,3	-16,3	0,0
<b>DONNE</b>						<b>DONNE</b>				
2003	€ 73.100	€ 42.420	€ 20.640	€ 17.120	€ 20.180	262,2	110,2	2,3	-15,2	0,0
2004	€ 75.340	€ 45.260	€ 21.140	€ 18.340	€ 20.980	259,1	115,7	0,8	-12,6	0,0
2005	€ 80.520	€ 45.940	€ 21.720	€ 18.720	€ 21.510	274,3	113,6	1,0	-13,0	0,0
2006	€ 84.230	€ 47.560	€ 23.350	€ 19.710	€ 22.930	267,3	107,4	1,8	-14,0	0,0
2007	€ 85.210	€ 47.360	€ 23.590	€ 19.400	€ 22.980	270,8	106,1	2,7	-15,6	0,0
2008	€ 90.060	€ 48.160	€ 24.290	€ 20.600	€ 23.860	277,5	101,8	1,8	-13,7	0,0
<b>UOMINI + DONNE</b>						<b>UOMINI + DONNE</b>				
2003	€ 79.960	€ 42.310	€ 22.010	€ 18.430	€ 21.940	264,4	92,8	0,3	-16,0	0,0
2004	€ 81.520	€ 44.230	€ 22.580	€ 18.990	€ 22.580	261,0	95,9	0,0	-15,9	0,0
2005	€ 84.860	€ 45.550	€ 23.380	€ 19.640	€ 23.360	263,3	95,0	0,1	-15,9	0,0
2006	€ 88.390	€ 47.330	€ 24.710	€ 20.930	€ 24.720	257,6	91,5	0,0	-15,3	0,0
2007	€ 89.450	€ 48.050	€ 25.170	€ 21.550	€ 25.270	254,0	90,1	-0,4	-14,7	0,0
2008	€ 92.400	€ 50.020	€ 25.750	€ 22.470	€ 26.110	253,9	91,6	-1,4	-13,9	0,0

Fonte: elaborazione dati OD&M

Tabella 2.16 - Retribuzioni per qualifica e genere. Serie storica 2003-2008. Valori assoluti (€). Nord Est e Italia.

	NORD EST					ITALIA				
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
<b>UOMINI</b>						<b>UOMINI</b>				
2003	€ 87.580	€ 42.720	€ 23.930	€ 19.230	€ 22.920	€ 84.520	€ 42.340	€ 23.460	€ 18.710	€ 22.500
2004	€ 90.470	€ 43.780	€ 24.050	€ 19.450	€ 23.190	€ 85.200	€ 44.250	€ 23.870	€ 19.210	€ 23.050
2005	€ 89.980	€ 47.110	€ 25.290	€ 20.290	€ 24.270	€ 91.180	€ 46.800	€ 25.080	€ 20.230	€ 24.290
2006	€ 92.030	€ 49.340	€ 26.530	€ 21.930	€ 25.820	€ 94.540	€ 49.100	€ 26.370	€ 21.140	€ 25.430
2007	€ 92.500	€ 49.770	€ 27.480	€ 22.770	€ 26.670	€ 96.500	€ 52.570	€ 26.970	€ 21.830	€ 26.270
2008	€ 96.680	€ 51.330	€ 28.280	€ 23.550	€ 27.540	€ 94.920	€ 51.750	€ 27.730	€ 22.190	€ 26.660
<b>DONNE</b>						<b>DONNE</b>				
2003	€ 71.700	€ 41.640	€ 20.550	€ 16.860	€ 19.830	€ 75.710	€ 40.450	€ 20.400	€ 16.570	€ 19.890
2004	€ 78.070	€ 44.200	€ 20.870	€ 18.000	€ 20.460	€ 81.890	€ 43.290	€ 20.960	€ 17.760	€ 20.720
2005	€ 83.290	€ 44.720	€ 21.500	€ 18.480	€ 21.050	€ 80.720	€ 45.420	€ 21.910	€ 18.300	€ 21.570
2006	€ 86.190	€ 47.740	€ 23.470	€ 19.880	€ 22.860	€ 84.080	€ 48.320	€ 23.390	€ 19.700	€ 23.060
2007	€ 85.780	€ 46.600	€ 23.400	€ 19.370	€ 22.630	€ 90.320	€ 48.470	€ 23.410	€ 19.460	€ 23.030
2008	€ 89.280	€ 48.280	€ 23.770	€ 20.250	€ 23.190	€ 92.430	€ 49.760	€ 23.740	€ 20.260	€ 23.530

Tabella 2.16 (segue)

	UOMINI + DONNE					UOMINI + DONNE				
2003	€ 86.600	€ 42.520	€ 22.010	€ 18.630	€ 21.710	€ 83.540	€ 41.940	€ 21.780	€ 18.220	€ 21.540
2004	€ 89.700	€ 43.860	€ 22.240	€ 19.080	€ 22.120	€ 84.830	€ 44.050	€ 22.270	€ 18.880	€ 22.190
2005	€ 89.570	€ 46.660	€ 23.140	€ 19.830	€ 23.010	€ 90.020	€ 46.510	€ 23.340	€ 19.790	€ 23.290
2006	€ 91.670	€ 49.040	€ 24.790	€ 21.410	€ 24.650	€ 93.370	€ 48.930	€ 24.730	€ 20.810	€ 24.560
2007	€ 92.080	€ 49.180	€ 25.160	€ 21.910	€ 25.080	€ 95.810	€ 51.710	€ 25.020	€ 21.290	€ 25.080
2008	€ 96.220	€ 50.770	€ 25.710	€ 22.710	€ 25.830	€ 94.650	€ 51.330	€ 25.540	€ 21.750	€ 25.510

Fonte: elaborazione dati OD&M

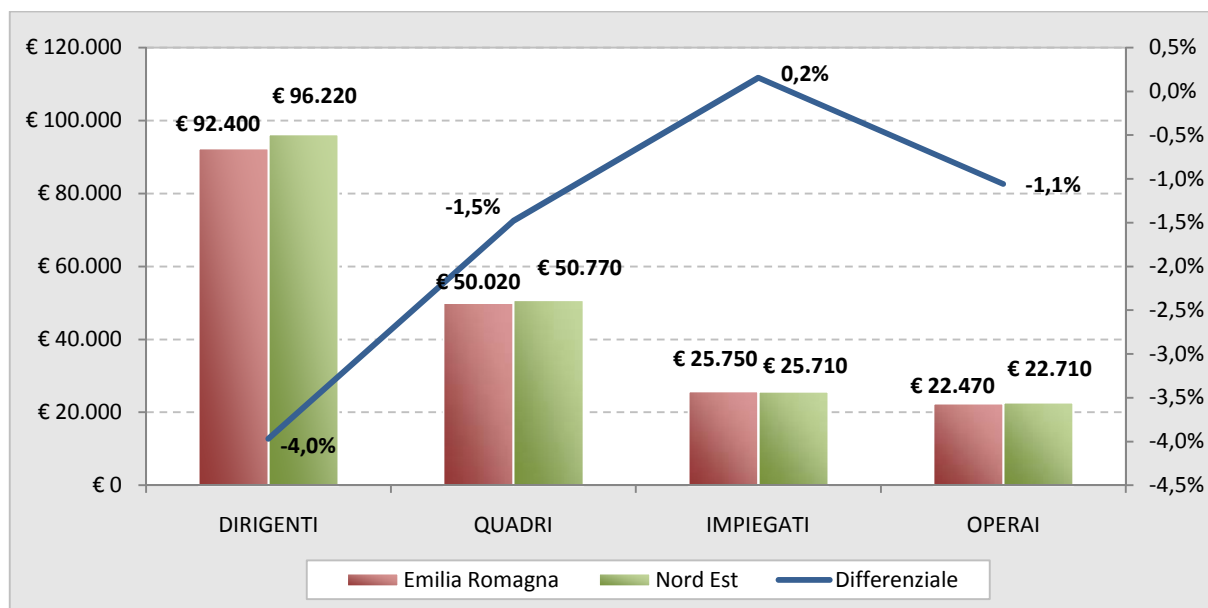
Tabella 2.17 - Retribuzioni per qualifica e genere. Serie storica 2003-2008. Differenziali (%). Regione Emilia-Romagna.

	DIFFERENZIALE EMILIA-ROMAGNA / NORD EST					DIFFERENZIALE EMILIA-ROMAGNA / ITALIA				
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
	UOMINI					UOMINI				
2003	-8,3	-1,1	0,0	-1,6	1,0	-5,0	-0,2	2,0	1,2	2,9
2004	-9,6	0,2	2,2	-1,1	2,2	-4,0	-0,8	3,0	0,2	2,8
2005	-5,5	-3,6	1,6	-1,5	1,6	-6,7	-2,9	2,4	-1,2	1,5
2006	-3,8	-4,2	0,3	-2,4	0,6	-6,3	-3,8	0,9	1,2	2,1
2007	-3,1	-3,0	-0,4	-1,8	0,7	-7,1	-8,1	1,5	2,4	2,3
2008	-4,3	-1,3	-1,8	-1,6	0,5	-2,5	-2,1	0,1	4,4	3,8
	DONNE					DONNE				
2003	2,0	1,9	0,4	1,5	1,8	-3,4	4,9	1,2	3,3	1,5
2004	-3,5	2,4	1,3	1,9	2,5	-8,0	4,6	0,9	3,3	1,3
2005	-3,3	2,7	1,0	1,3	2,2	-0,2	1,1	-0,9	2,3	-0,3
2006	-2,3	-0,4	-0,5	-0,9	0,3	0,2	-1,6	-0,2	0,1	-0,6
2007	-0,7	1,6	0,8	0,2	1,5	-5,7	-2,3	0,8	-0,3	-0,2
2008	0,9	-0,2	2,2	1,7	2,9	-2,6	-3,2	2,3	1,7	1,4
	UOMINI + DONNE					UOMINI + DONNE				
2003	-7,7	-0,5	0,0	-1,1	1,1	-4,3	0,9	1,1	1,2	1,9
2004	-9,1	0,8	1,5	-0,5	2,1	-3,9	0,4	1,4	0,6	1,8
2005	-5,3	-2,4	1,0	-1,0	1,5	-5,7	-2,1	0,2	-0,8	0,3
2006	-3,6	-3,5	-0,3	-2,2	0,3	-5,3	-3,3	-0,1	0,6	0,7
2007	-2,9	-2,3	0,0	-1,6	0,8	-6,6	-7,1	0,6	1,2	0,8
2008	-4,0	-1,5	0,2	-1,1	1,1	-2,4	-2,6	0,8	3,3	2,4

Fonte elaborazione dati OD&M



Grafico 2.21 - Retribuzioni per qualifica e territorio. Importi e differenziali ER/Nord-Est. Anno 2008 (€ e valori %)



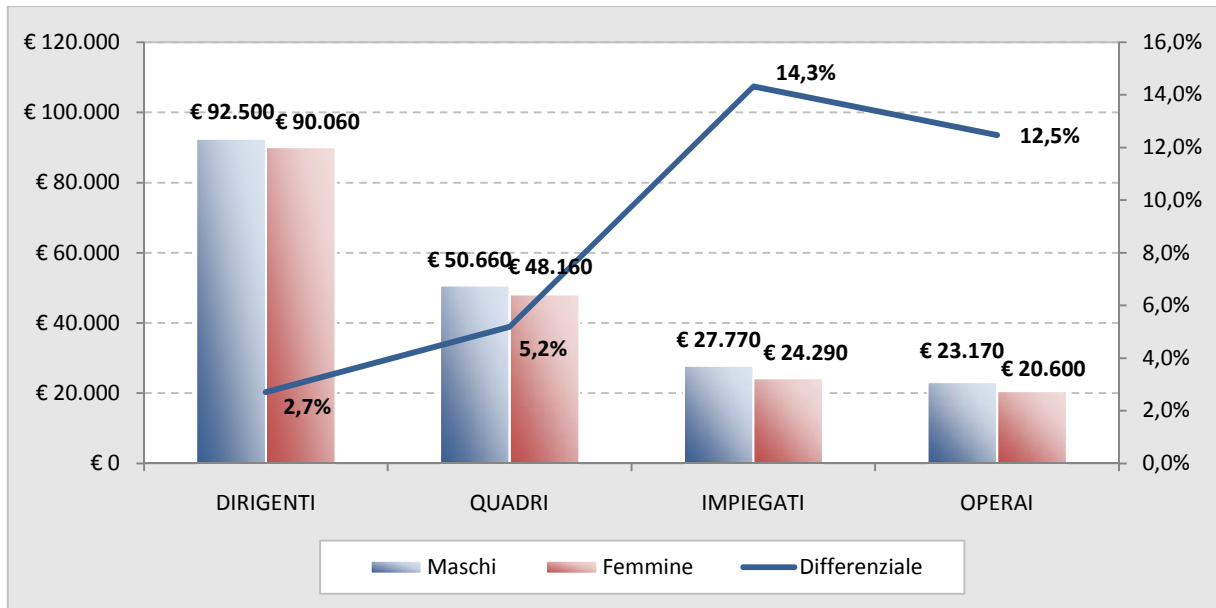
Fonte elaborazione dati OD&M

Tabella 2.18 - Retribuzioni per qualifica e genere. Serie storica 2003-2008. Differenziali uomini e donne dalla media e fra uomini e donne (%). Regione Emilia-Romagna e Nord Est.

	EMILIA-ROMAGNA					NORD EST				
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
	UOMINI / TOTALE					UOMINI / TOTALE				
2003	0,4	-0,1	8,7	2,7	5,6	1,1	0,5	8,7	3,2	5,6
2004	0,3	-0,8	8,9	1,3	4,9	0,9	-0,2	8,1	1,9	4,8
2005	0,2	-0,3	9,9	1,8	5,5	0,5	1,0	9,3	2,3	5,5
2006	0,2	-0,2	7,7	2,2	5,1	0,4	0,6	7,0	2,4	4,7
2007	0,2	0,5	8,7	3,8	6,3	0,5	1,2	9,2	3,9	6,3
2008	0,1	1,3	7,8	3,1	6,0	0,5	1,1	10,0	3,7	6,6
	DONNE / TOTALE					DONNE / TOTALE				
2003	-8,6	0,3	-6,2	-7,1	-8,0	-17,2	-2,1	-6,6	-9,5	-8,7
2004	-7,6	2,3	-6,4	-3,4	-7,1	-13,0	0,8	-6,2	-5,7	-7,5
2005	-5,1	0,9	-7,1	-4,7	-7,9	-7,0	-4,2	-7,1	-6,8	-8,5
2006	-4,7	0,5	-5,5	-5,8	-7,2	-6,0	-2,7	-5,3	-7,1	-7,3
2007	-4,7	-1,4	-6,3	-10,0	-9,1	-6,8	-5,2	-7,0	-11,6	-9,8
2008	-2,5	-3,7	-5,7	-8,3	-8,6	-7,2	-4,9	-7,5	-10,8	-10,2
	DIFFERENZIALE UOMINI / DONNE					DIFFERENZIALE UOMINI / DONNE				
2003	9,8	-0,4	15,9	10,6	14,8	22,1	2,6	16,4	14,1	15,6
2004	8,6	-3,0	16,3	4,9	12,9	15,9	-1,0	15,2	8,1	13,3
2005	5,6	-1,1	18,3	6,8	14,6	8,0	5,3	17,6	9,8	15,3
2006	5,2	-0,7	14,0	8,6	13,3	6,8	3,4	13,0	10,3	12,9
2007	5,2	2,0	16,0	15,3	16,9	7,8	6,8	17,4	17,6	17,9
2008	2,7	5,2	14,3	12,5	16,0	8,3	6,3	19,0	16,3	18,8

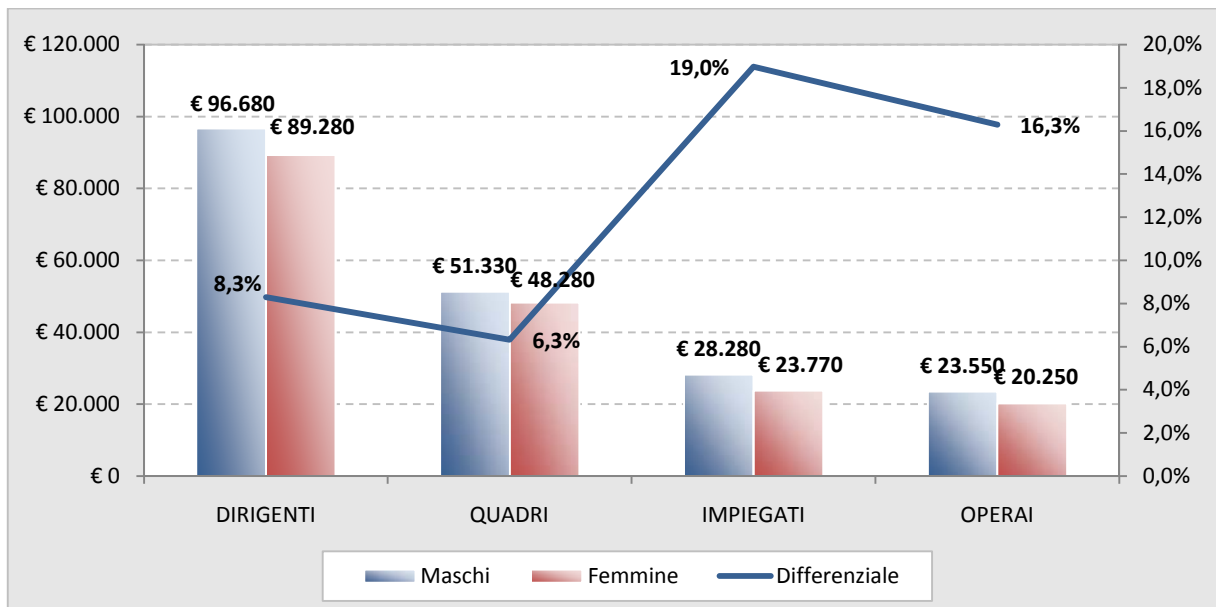
Fonte elaborazione dati OD&M

**Grafico 2.22 - Retribuzioni per qualifica e genere. Importi e differenziali Uomini/Donne. Emilia-Romagna. Anno 2008 (€ e valori %).**



Fonte elaborazione dati OD&M

**Grafico 2.23 - Retribuzioni per qualifica e genere nel Nord Est. Importi e differenziali Uomini/Donne. Anno 2008 (€ e valori %)**



Fonte elaborazione dati OD&M

Abbastanza modesto lo scarto tra le retribuzioni impiegatizie e quelle operaie, le prime superiori alle seconde del 14,6% (del 13,2% nel Nord Est, 17,4% a livello nazionale), frutto di profondi cambiamenti che negli ultimi decenni hanno interessato il mondo del lavoro: in passato politiche retributive

egualitaristiche e, successivamente, una certa carenza di offerta (soprattutto di figure qualificate) per la sempre minore disponibilità delle nuove generazioni verso le professioni manuali (in particolare nei settori agricolo e industriale), l'informatizzazione dei processi produttivi industriali (che ha cambiato il contenuto stesso del lavoro "manuale") e la terziarizzazione dell'economia (che ha fatto di molte figure impiegate i nuovi "operai del terziario", addetti a operare su apparecchiature informatiche non dissimili da quelle su cui lavorano anche le figure operaie "in produzione" nei settori industriali più avanzati).

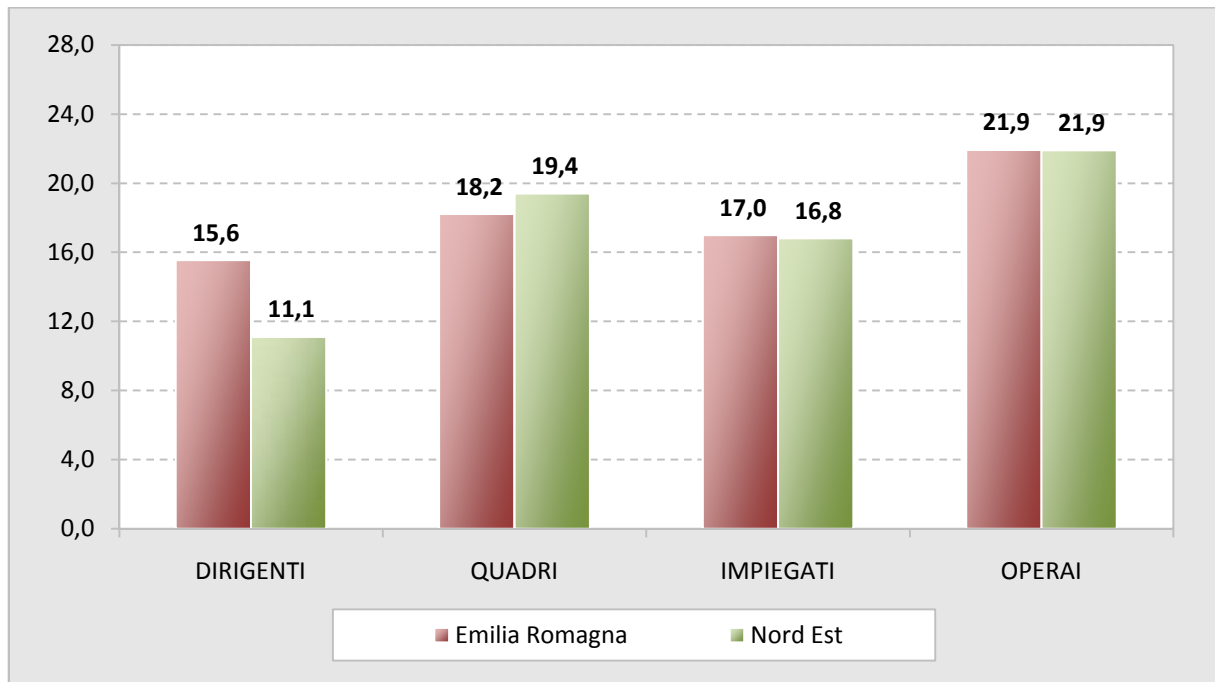
**Tabella 2.19 - Retribuzioni per qualifica e genere. Variazioni medie annue e di periodo (%). Emilia-Romagna e Nord Est.**

	EMILIA-ROMAGNA					NORD EST				
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
	<b>UOMINI</b>					<b>UOMINI</b>				
2004	1,9	3,8	2,8	1,6	2,3	3,3	2,5	0,5	1,1	1,2
2005	4,0	3,5	4,5	3,9	4,1	-0,5	7,6	5,2	4,3	4,7
2006	4,1	4,0	3,6	7,1	5,4	2,3	4,7	4,9	8,1	6,4
2007	1,2	2,2	2,9	4,5	3,5	0,5	0,9	3,6	3,8	3,3
2008	3,2	4,9	1,5	3,6	3,0	4,5	3,1	2,9	3,4	3,3
2003-06 medio annuo	3,3	3,8	3,6	4,2	3,9	1,7	4,9	3,5	4,5	4,1
2006-08 medio annuo	2,2	3,6	2,2	4,1	3,2	2,5	2,0	3,2	3,6	3,3
2003-08 medio annuo	2,9	3,7	3,0	4,1	3,6	2,0	3,8	3,4	4,2	3,8
2003-08 complessivo	15,2	19,8	16,1	22,4	19,5	10,4	20,2	18,2	22,5	20,2
	<b>DONNE</b>					<b>DONNE</b>				
2004	3,1	6,7	2,4	7,1	4,0	8,9	6,1	1,6	6,8	3,2
2005	6,9	1,5	2,7	2,1	2,5	6,7	1,2	3,0	2,7	2,9
2006	4,6	3,5	7,5	5,3	6,6	3,5	6,8	9,2	7,6	8,6
2007	1,2	-0,4	1,0	-1,6	0,2	-0,5	-2,4	-0,3	-2,6	-1,0
2008	5,7	1,7	3,0	6,2	3,8	4,1	3,6	1,6	4,5	2,5
2003-06 medio annuo	4,8	3,9	4,2	4,8	4,4	6,4	4,7	4,6	5,7	4,9
2006-08 medio annuo	3,4	0,6	2,0	2,3	2,0	1,8	0,6	0,6	1,0	0,7
2003-08 medio annuo	4,3	2,6	3,3	3,8	3,4	4,5	3,1	3,0	3,8	3,2
2003-08 complessivo	23,2	13,5	17,7	20,3	18,2	24,5	15,9	15,7	20,1	16,9
	<b>UOMINI + DONNE</b>					<b>UOMINI + DONNE</b>				
2004	2,0	4,5	2,6	3,0	2,9	3,6	3,2	1,0	2,4	1,9
2005	4,1	3,0	3,5	3,4	3,5	-0,1	6,4	4,0	3,9	4,0
2006	4,2	3,9	5,7	6,6	5,8	2,3	5,1	7,1	8,0	7,1
2007	1,2	1,5	1,9	3,0	2,2	0,4	0,3	1,5	2,3	1,7
2008	3,3	4,1	2,3	4,3	3,3	4,5	3,2	2,2	3,7	3,0
2003-06 medio annuo	3,4	3,8	3,9	4,3	4,1	1,9	4,9	4,1	4,8	4,3
2006-08 medio annuo	2,2	2,8	2,1	3,6	2,8	2,5	1,8	1,8	3,0	2,4
2003-08 medio annuo	2,9	3,4	3,2	4,1	3,5	2,1	3,6	3,2	4,1	3,6
2003-08 complessivo	15,6	18,2	17,0	21,9	19,0	11,1	19,4	16,8	21,9	19,0

Fonte elaborazione dati OD&M

Nell'ultimo quinquennio le retribuzioni *medie* in Emilia-Romagna sono aumentate complessivamente del 19,0% (variazione pari a quella del Nord Est e leggermente superiore rispetto quella nazionale 18,4%). Incrementi superiori alla media hanno caratterizzato solamente le retribuzioni degli operai (+21,9%) mentre nel Nord Est oltre agli operai, le quali retribuzioni presentano una variazione pari a quella dell'Emilia-Romagna, si segnala la crescita delle retribuzioni dei quadri pari al 19,4%. Variazioni simili si riscontrano anche a livello nazionale, dove le retribuzioni degli operai sono aumentate di un punto percentuale più della media, mentre per i quadri la maggior crescita rispetto alla media dei lavoratori italiani è stata pari a 4 punti percentuali.

**Grafico 2.24 - Retribuzioni per qualifica. Regione Emilia-Romagna e Nord Est. Variazione 2003-2008, valori %**



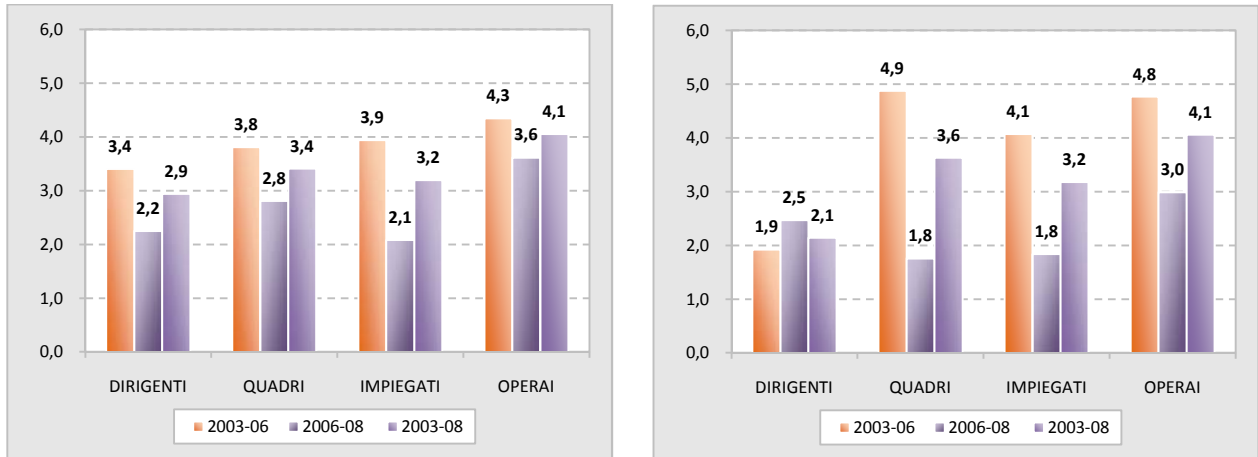
Fonte: elaborazione dati OD&M

Fra il triennio 2003-2006 e il successivo biennio 2006-2008 tutte le qualifiche, in tutte le aree analizzate, hanno conosciuto una dinamica retributiva in decelerazione, che complessivamente è passata, a livello regionale, dal +4,1% al +2,8% all'anno.

Si segnala la "frenata" delle retribuzioni degli impiegati che passano da una crescita media del 3,9% a una del 2,1%. Seguono i dirigenti, la cui dinamica retributiva annua da un periodo all'altro si abbassa di 1,2 punti, i quadri (un punto in meno) e gli operai (0,7 punti). Nel Nord Est i rallentamenti più marcati hanno riguardato le retribuzioni di quadri (-3,1%) e impiegati (-2,2%) mentre a livello nazionale la categoria più colpita è stata quella dei dirigenti che passano da un tasso medio annuo di crescita retributiva del 3,8% a un tasso del solo 0,7%.

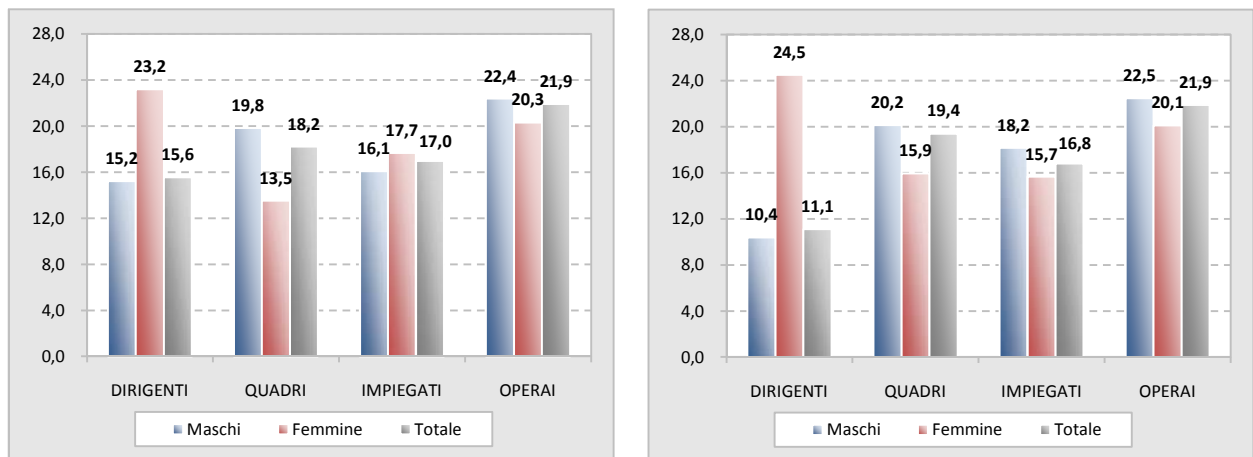
Nel complesso le retribuzioni di uomini e donne sono aumentate rispettivamente del 19,5% e del 18,2% (+20,2% e +16,9% nel Nord Est, +18,5% e +18,3% in Italia).

Grafici 2.25 e 2.26 - Retribuzioni per qualifica. Emilia-Romagna e Nord Est. Medie annue per periodo



Fonte: elaborazione dati OD&M

Grafici 2.27 e 2.28 - Retribuzioni per genere e qualifica. Emilia-Romagna e Nord Est. Variazione % 2003-2008



Fonte: elaborazione dati OD&M

Tra gli uomini, gli operai e i quadri sono le categorie che hanno avuto incrementi superiori alla media (rispettivamente +22,4% e 19,8%) grazie anche alla sostanziale “tenuta” della crescita retributiva nel triennio 2006-2008.

Sempre per gli uomini rimangono invece al di sotto della media di genere gli incrementi annui di dirigenti e impiegati (+15,2% e 16,1%).

Tra le donne, la crescita più elevata è stata quella delle retribuzioni delle qualifiche dirigenziali (+23,2%), che anche nel Nord Est si sono accresciute in misura molto accentuata (+24,5%). A livello nazionale la crescita retributiva dei dirigenti di genere femminile è invece seconda a quella dei quadri pari a 23,0%.

Si caratterizzano da una crescita inferiore alla media di genere le retribuzioni di quadri e impiegati donne (13,5% e 17,7%). In linea con questi andamenti le variazioni delle retribuzioni delle donne del Nord Est mentre a livello nazionale, anche tra le donne sono i quadri a essere caratterizzati dalla maggiore variazione delle retribuzioni nel periodo considerato (+23,0%).

## 2.6 LE RETRIBUZIONI PER TITOLO DI STUDIO

Il livello di istruzione (e ancora più di questo lo specifico titolo di studio) rappresenta l'attestato del patrimonio conoscitivo di ogni singolo lavoratore, acquisito attraverso i diversi gradi del percorso scolastico seguito; patrimonio spesso integrato da momenti o periodi di formazione successivi al completamento degli studi "formali", dall'esperienza maturata, ma anche da un insieme di abilità e qualità personali che facilitano certi percorsi professionali e ne rendono altri più ostici.

Il percorso degli studi è però anche un investimento (familiare e personale) da cui ci si attende un "ritorno" economico proporzionato alla sua durata e al suo valore intrinseco, che a sua volta dipende sia dall'impegno profuso, sia dalla qualità delle istituzioni scolastiche frequentate.

Anche per questo riveste sempre maggiore importanza l'azione di orientamento alla scelta degli studi, con l'obiettivo di massimizzare, alla loro fine, le opportunità dei percorsi professionali che possono essere intrapresi, sia in termini di gratificazione per il lavoro svolto, sia di riconoscimento economico.

Purtroppo, dopo le scuole superiori vi è spesso la tendenza a intraprendere un cammino universitario (lo fanno circa due diplomati su tre) sottovalutandone le difficoltà e l'impegno richiesti, salvo poi abbandonarlo nel giro di qualche mese o di qualche anno, col risultato che appena un immatricolato su quattro arriva alla laurea, non senza un elevato costo sociale, familiare e individuale.

Quale che sia il livello di istruzione e la specializzazione degli studi, le opportunità di lavoro offerte dai diversi settori economici non sono però le stesse in ciascuno di essi, vuoi, ad esempio, per le specifiche caratteristiche delle tecnologie produttive, vuoi per le dimensioni aziendali, vuoi per le specializzazioni richieste.

Nel 2008, in Emilia-Romagna, la retribuzione media per titolo di studio è stata compresa fra i **23.620** euro percepiti dai lavoratori con al massimo la *licenza media inferiore*, e i **35.550** euro percepiti dai *laureati di II livello* (corsi di laurea del vecchio ordinamento e corsi di laurea specialistica - o di II livello - del nuovo ordinamento, introdotto nel 2000) inclusi coloro che hanno un titolo post-laurea (quali master e dottorato).

### La composizione degli occupati per titolo di studio

I dipendenti rilevati nel 2007 in Emilia-Romagna erano costituiti, in primo luogo da circa 491 mila persone con al massimo la *licenza della scuola dell'obbligo*, per una quota pari al 35,1%, inferiore di un punto alla media dell'aggregato delle regioni del Nord-Est e 3 punti al di sotto del livello nazionale; di poco superiore (39,2%) la quota corrispondente ai quasi 550 mila *diplomati*, anche questa molto prossima alla media nazionale (38,9%) e di quasi due punti al di sopra del Nord-Est; poco più di 142 mila erano gli occupati in possesso di una *qualifica professionale* (10,1% in Emilia-Romagna, 12,5% nel Nord Est, 8,1 in Italia); poco più di 36 mila per occupati con *laurea di primo livello* (2,6% in regione, 2,5% nel Nord-Est e 2,4% in Italia); Infine si rilevano quali 183 mila occupati con *laurea specialistica o del vecchio ordinamento* pari al 13,0% (11,6 nel Nord-Est e 12,7% a livello nazionale).

Questa distribuzione degli occupati per titolo di studio non è complessivamente molto dissimile da quelle che si osservano nelle due macro aree territoriali di riferimento, rispetto alle quali risulta però più spostata verso livelli di istruzione mediamente più elevati.

Sono specialmente gli uomini a caratterizzare questo innalzamento dei livelli medi di scolarità in ambito regionale. Tra essi, innanzitutto, la quota degli occupati con la sola *licenza dell'obbligo* è del 40,8%,

inferiore di quasi 3 punti e mezzo dalla relativa quota a livello nazionale. Per tutti gli altri titoli di studio che seguono, ad eccezione per la qualifica personale e nei soli confronti con il Nord Est, le quote percentuali degli occupati in regione sono più alte rispetto alle quote rilevate nei due territori presi a confronto. I maggiori scarti rispetto al Nord Est si riscontrano per i diplomati +1,2 punti e per gli occupati con laurea specialistica o del vecchio ordinamento un punto percentuale in più.

L'analisi degli occupati donne per titolo di studio evidenzia come le differenze rispetto alla distribuzione dei lavoratori dipendenti del Nord Est riguardino in particolare due gruppi: quello delle diplomate di scuola media superiore, al cui quota regionale è superiore di 2,2 punti a quelle che si riscontrano nel Nord-Est e quelle delle donne che laurea di 2° livello o più con uno scarto positivo di 1,8 punti. Tali differenze non si riscontrano invece nel confronto con il contesto nazionale rispetto al quali le lauree in Emilia-Romagna presentano quote inferiori, sia pur di pochi decimi di punto.

### Le retribuzioni per titolo di studio

Le retribuzioni regionali nel 2008 (mediamente pari a **26.110** euro) secondo i livelli di istruzione sono state comprese tra i **23.620** euro di coloro che sono in possesso, al massimo, della *licenza media dell'obbligo* e i **35.550** euro di coloro che hanno una *laurea specialistica* (del nuovo ordinamento universitario, introdotto nel 2000) o del vecchio ordinamento: le prime inferiori alla media del 9,5%, le seconde superiori del 36,2%.

Tra i due valori estremi si ritrovano i *qualificati professionali* che hanno percepito una retribuzione pari a **24.100** euro, i *diplomati* con **26.980** euro e i laureati di 1° livello con una retribuzione pari a **23.900** euro. Rispetto alla media regionale i qualificati presentano uno scarto del -7,7% mentre si posizionano 3,3 punti percentuali al di sopra del valore medio di diplomati. Anche a livello regionale, come si riscontra anche nel Nord Est e soprattutto in Italia, le retribuzioni degli occupati in possesso di una laurea di 1° livello si posizionano al di sotto della media, rispetto alle quali in Emilia-Romagna presentano uno scarto negativo di oltre 2 punti percentuali.

Tra gli importi estremi la differenza è all'incirca del 50% e negli ultimi anni questo "ventaglio" si è notevolmente ristretto (nel 2003 era quasi del 60%), come avvenuto, in maniera più lieve, anche a livello nazionale (dal 70% al 67%).

L'ampiezza di questo differenziale è determinata sia dal livello delle retribuzioni medie dei *laureati* (con titolo specialistico) che superano la media del Nord Est del 2,9% pur collocandosi nettamente sotto la media nazionale del 5,5%, sia da retribuzioni "non troppo basse" degli occupati con solo la scuola dell'obbligo, che risultano superiori sia rispetto i dati del Nord-Est sia nei confronti del contesto nazionale (+0,9% e 5,0% rispettivamente).

**Tabella 2.20 - Retribuzioni per titolo di studio e genere. Serie storica 2003-2008. Valori assoluti e scarti rispetto alla media. Regione Emilia-Romagna.**

	EMILIA-ROMAGNA						EMILIA-ROMAGNA – SCARTO RISPETTO ALLA MEDIA					
	SCUOLA DELL'OBBLIGO	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA 1° LIVELLO	LAUREA SPECIALISTICA	TOTALE	SCUOLA DELL'OBBLIGO	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA 1° LIVELLO	LAUREA SPECIALISTICA	TOTALE
	<b>UOMINI</b>						<b>UOMINI</b>					
2003	€ 19.800	€ 20.960	€ 25.130	€ 22.070	€ 35.050	€ 23.160	-14,5	-9,5	8,5	-4,7	51,3	0,0
2004	€ 20.060	€ 21.260	€ 26.030	€ 22.500	€ 35.440	€ 23.690	-15,3	-10,3	9,9	-5,0	49,6	0,0
2005	€ 20.860	€ 22.930	€ 26.930	€ 22.950	€ 36.780	€ 24.650	-15,4	-7,0	9,2	-6,9	49,2	0,0
2006	€ 22.320	€ 24.160	€ 27.900	€ 24.620	€ 39.190	€ 25.970	-14,1	-7,0	7,4	-5,2	50,9	0,0
2007	€ 23.660	€ 24.190	€ 28.670	€ 24.450	€ 39.640	€ 26.870	-11,9	-10,0	6,7	-9,0	47,5	0,0
2008	€ 24.400	€ 25.180	€ 29.530	€ 25.510	€ 40.270	€ 27.680	-11,8	-9,0	6,7	-7,8	45,5	0,0
	<b>DONNE</b>						<b>DONNE</b>					
2003	€ 17.850	€ 19.620	€ 20.650	€ 19.270	€ 25.440	€ 20.180	-11,5	-2,8	2,3	-4,5	26,1	0,0
2004	€ 19.240	€ 20.380	€ 20.920	€ 20.080	€ 27.540	€ 20.980	-8,3	-2,9	-0,3	-4,3	31,3	0,0
2005	€ 19.600	€ 20.910	€ 21.530	€ 20.810	€ 27.960	€ 21.510	-8,9	-2,8	0,1	-3,3	30,0	0,0
2006	€ 21.050	€ 21.800	€ 23.170	€ 21.190	€ 29.170	€ 22.930	-8,2	-4,9	1,0	-7,6	27,2	0,0
2007	€ 20.430	€ 21.980	€ 23.430	€ 21.620	€ 29.710	€ 22.980	-11,1	-4,4	2,0	-5,9	29,3	0,0
2008	€ 21.820	€ 22.790	€ 24.140	€ 22.930	€ 29.930	€ 23.860	-8,5	-4,5	1,2	-3,9	25,4	0,0
	<b>UOMINI + DONNE</b>						<b>UOMINI + DONNE</b>					
2003	€ 19.210	€ 20.350	€ 23.010	€ 20.320	€ 30.670	€ 21.940	-12,4	-7,2	4,9	-7,4	39,8	0,0
2004	€ 19.810	€ 20.860	€ 23.610	€ 20.990	€ 31.840	€ 22.580	-12,3	-7,6	4,6	-7,0	41,0	0,0
2005	€ 20.470	€ 22.020	€ 24.380	€ 21.610	€ 32.760	€ 23.360	-12,4	-5,7	4,4	-7,5	40,2	0,0
2006	€ 21.930	€ 23.090	€ 25.660	€ 22.470	€ 34.620	€ 24.720	-11,3	-6,6	3,8	-9,1	40,0	0,0
2007	€ 22.680	€ 23.190	€ 26.190	€ 22.680	€ 35.110	€ 25.270	-10,2	-8,2	3,6	-10,2	38,9	0,0
2008	€ 23.620	€ 24.100	€ 26.980	€ 23.900	€ 35.550	€ 26.110	-9,5	-7,7	3,3	-8,5	36,2	0,0

Fonte: elaborazione dati OD&M

**Tabella 2.21 - Retribuzioni per titolo di studio e genere. Serie storica 2003-2008. Valori assoluti (€). Nord Est e Italia.**

	NORD EST						ITALIA					
	SCUOLA DELL'OBBLIGO	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA 1° LIVELLO	LAUREA SPECIALISTICA	TOTALE	SCUOLA DELL'OBBLIGO	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA 1° LIVELLO	LAUREA SPECIALISTICA	TOTALE
	<b>UOMINI</b>						<b>UOMINI</b>					
2003	€ 20.010	€ 20.660	€ 25.000	€ 23.800	€ 33.000	€ 22.920	€ 19.330	€ 19.940	€ 23.810	€ 24.120	€ 37.010	€ 22.500
2004	€ 19.920	€ 21.260	€ 25.490	€ 23.870	€ 33.720	€ 23.190	€ 19.800	€ 20.180	€ 24.490	€ 24.650	€ 37.780	€ 23.050
2005	€ 20.670	€ 22.920	€ 26.730	€ 24.160	€ 35.190	€ 24.270	€ 20.930	€ 21.630	€ 25.680	€ 25.490	€ 39.790	€ 24.290
2006	€ 22.410	€ 24.880	€ 27.890	€ 25.230	€ 37.090	€ 25.820	€ 21.770	€ 22.810	€ 27.030	€ 27.020	€ 41.470	€ 25.430
2007	€ 23.880	€ 24.260	€ 28.430	€ 25.160	€ 38.300	€ 26.670	€ 22.630	€ 23.340	€ 27.760	€ 27.960	€ 43.080	€ 26.270
2008	€ 24.280	€ 26.350	€ 29.390	€ 26.600	€ 39.500	€ 27.540	€ 22.980	€ 23.830	€ 28.210	€ 28.830	€ 43.180	€ 26.660



Tabella 2.21 (segue)

	DONNE						DONNE					
2003	€ 18.130	€ 19.210	€ 20.230	€ 19.100	€ 24.090	€ 19.830	€ 17.660	€ 19.370	€ 19.980	€ 21.040	€ 25.770	€ 19.890
2004	€ 18.860	€ 19.770	€ 20.690	€ 19.840	€ 25.400	€ 20.460	€ 18.570	€ 19.960	€ 20.790	€ 21.600	€ 26.870	€ 20.720
2005	€ 19.130	€ 20.720	€ 21.300	€ 20.490	€ 26.290	€ 21.050	€ 18.900	€ 20.580	€ 21.910	€ 22.150	€ 27.990	€ 21.570
2006	€ 20.560	€ 22.000	€ 23.570	€ 21.450	€ 27.730	€ 22.860	€ 20.730	€ 21.870	€ 23.320	€ 23.420	€ 29.290	€ 23.060
2007	€ 20.220	€ 21.790	€ 23.370	€ 21.340	€ 27.640	€ 22.630	€ 20.550	€ 22.020	€ 23.290	€ 21.660	€ 29.910	€ 23.030
2008	€ 21.340	€ 22.600	€ 23.470	€ 22.310	€ 28.540	€ 23.190	€ 21.120	€ 22.330	€ 23.840	€ 22.190	€ 30.150	€ 23.530

	UOMINI + DONNE						UOMINI + DONNE					
2003	€ 19.450	€ 20.060	€ 22.830	€ 20.910	€ 28.970	€ 21.710	€ 18.900	€ 19.710	€ 22.140	€ 22.310	€ 32.220	€ 21.540
2004	€ 19.610	€ 20.640	€ 23.310	€ 21.390	€ 29.960	€ 22.120	€ 19.480	€ 20.090	€ 22.870	€ 22.860	€ 33.130	€ 22.190
2005	€ 20.220	€ 22.010	€ 24.270	€ 21.900	€ 31.170	€ 23.010	€ 20.400	€ 21.200	€ 24.040	€ 23.530	€ 34.750	€ 23.290
2006	€ 21.860	€ 23.690	€ 25.920	€ 22.910	€ 32.860	€ 24.650	€ 21.500	€ 22.420	€ 25.410	€ 24.900	€ 36.270	€ 24.560
2007	€ 22.800	€ 23.240	€ 26.130	€ 22.810	€ 33.480	€ 25.080	€ 22.100	€ 22.800	€ 25.810	€ 24.260	€ 37.460	€ 25.080
2008	€ 23.410	€ 24.790	€ 26.700	€ 23.970	€ 34.550	€ 25.830	€ 22.500	€ 23.220	€ 26.300	€ 24.920	€ 37.620	€ 25.510

Fonte: elaborazione dati OD&M

Quattro le possibili spiegazioni di questi livelli retributivi decisamente modesti dei laureati di primo livello, che sia pure in misura non così marcata si riscontrano anche a livello Nord Est e nazionale.

Innanzitutto lo scarso gradimento da parte delle imprese, per le quali la formazione di queste figure è considerata *di poco superiore a quella dei diplomati e non di poco inferiore a quella dei laureati "tradizionali"*.

In secondo luogo una semplice ragione "anagrafica": i diplomi universitari, che con la riforma dell'ordinamento sono diventati i laureati di primo livello, sono stati istituiti nel 1992-93; queste figure hanno quindi, al massimo, un'anzianità lavorativa di una quindicina d'anni, mentre tutte le altre figure arrivano anche a 35-40 anni di vita lavorativa. Dato che la retribuzione presenta una progressione con l'età, questo solo fatto determina un abbassamento fisiologico della retribuzione media di queste figure.

In terzo luogo la forte crescita dell'offerta di questi laureati proprio a seguito della riforma dell'ordinamento universitario, che ne ha indebolito il "potere negoziale" sul mercato del lavoro: in Italia i diplomati o laureati triennali (al netto delle prosecuzioni per conseguire la laurea specialistica), che nel 2001 erano meno di 18 mila, si sono portati nel 2007 a oltre 82 mila, con la previsione di stabilizzarsi, dall'inizio del prossimo decennio, oltre le 100 mila unità, compensando ampiamente il calo dei laureati dei corsi "lunghi".

Questa posizione di debolezza ne ha fatto le figure più "vulnerabili" a fronte della crescente possibilità delle imprese di instaurare rapporti di lavoro "non standard", quindi per lo più con carattere di temporaneità, che generalmente significa anche una condizione occupazionale con uno o più intervalli lavorativi e quindi complessivamente inferiore all'anno, con conseguente riduzione, ceteris paribus, della retribuzione percepita nell'arco dei 12 mesi.

Non da ultimo vi è poi il fatto circa 3/4 degli occupati con laurea triennale sono donne (impiegate in particolare nei servizi sanitari, con un diploma o una laurea nelle specializzazioni della sanità), le quali percepiscono mediamente una retribuzione leggermente al di sotto dei 20 mila euro l'anno, inferiore del 30% a quella degli uomini con lo stesso titolo di studio.

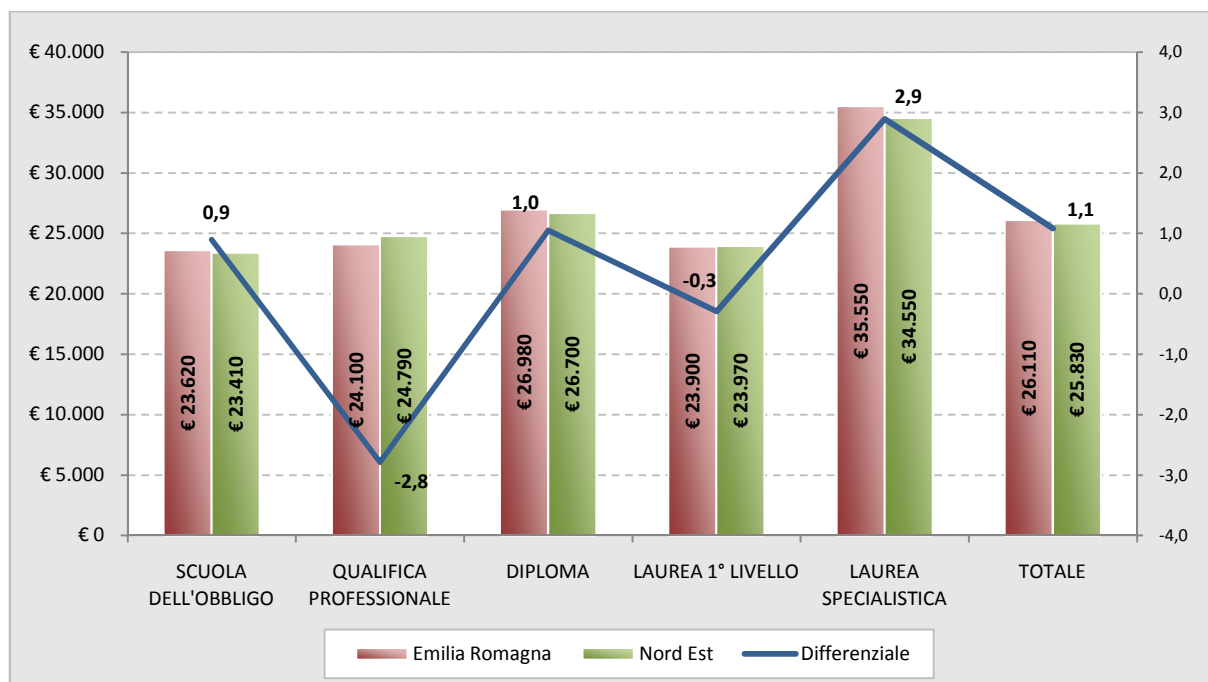
**Tabella 2.22 - Retribuzioni per titolo di studio e genere. Serie storica 2003-2008. Differenziali uomini e donne dalla media e fra uomini e donne (%). Regione Emilia-Romagna e Nord Est.**

	EMILIA-ROMAGNA						NORD EST					
	SCUOLA DELL'OBBLIGO	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA 1° LIVELLO	LAUREA SPECIALISTICA	TOTALE	SCUOLA DELL'OBBLIGO	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA 1° LIVELLO	LAUREA SPECIALISTICA	TOTALE
	<b>UOMINI / TOTALE</b>						<b>UOMINI / TOTALE</b>					
2003	3,1	3,0	9,2	8,6	14,3	5,6	2,9	3,0	9,5	13,8	13,9	5,6
2004	1,3	1,9	10,2	7,2	11,3	4,9	1,6	3,0	9,4	11,6	12,6	4,8
2005	1,9	4,1	10,5	6,2	12,3	5,5	2,2	4,1	10,1	10,3	12,9	5,5
2006	1,8	4,6	8,7	9,6	13,2	5,1	2,5	5,0	7,6	10,1	12,9	4,7
2007	4,3	4,3	9,5	7,8	12,9	6,3	4,7	4,4	8,8	10,3	14,4	6,3
2008	3,3	4,5	9,5	6,7	13,3	6,0	3,7	6,3	10,1	11,0	14,3	6,6
	<b>DONNE / TOTALE</b>						<b>DONNE / TOTALE</b>					
2003	-7,1	-3,6	-10,3	-5,2	-17,1	-8,0	-6,8	-4,2	-11,4	-8,7	-16,8	-8,7
2004	-2,9	-2,3	-11,4	-4,3	-13,5	-7,1	-3,8	-4,2	-11,2	-7,2	-15,2	-7,5
2005	-4,3	-5,0	-11,7	-3,7	-14,7	-7,9	-5,4	-5,9	-12,2	-6,4	-15,7	-8,5
2006	-4,0	-5,6	-9,7	-5,7	-15,7	-7,2	-5,9	-7,1	-9,1	-6,4	-15,6	-7,3
2007	-9,9	-5,2	-10,5	-4,7	-15,4	-9,1	-11,3	-6,2	-10,6	-6,4	-17,4	-9,8
2008	-7,6	-5,4	-10,5	-4,1	-15,8	-8,6	-8,8	-8,8	-12,1	-6,9	-17,4	-10,2
	<b>DIFFERENZIALE UOMINI / DONNE</b>						<b>DIFFERENZIALE UOMINI / DONNE</b>					
2003	10,9	6,8	21,7	14,5	37,8	14,8	10,4	7,5	23,6	24,6	37,0	15,6
2004	4,3	4,3	24,4	12,1	28,7	12,9	5,6	7,5	23,2	20,3	32,8	13,3
2005	6,4	9,7	25,1	10,3	31,5	14,6	8,1	10,6	25,5	17,9	33,9	15,3
2006	6,0	10,8	20,4	16,2	34,4	13,3	9,0	13,1	18,3	17,6	33,8	12,9
2007	15,8	10,1	22,4	13,1	33,4	16,9	18,1	11,3	21,7	17,9	38,6	17,9
2008	11,8	10,5	22,3	11,3	34,5	16,0	13,8	16,6	25,2	19,2	38,4	18,8

Fonte: elaborazione dati OD&M

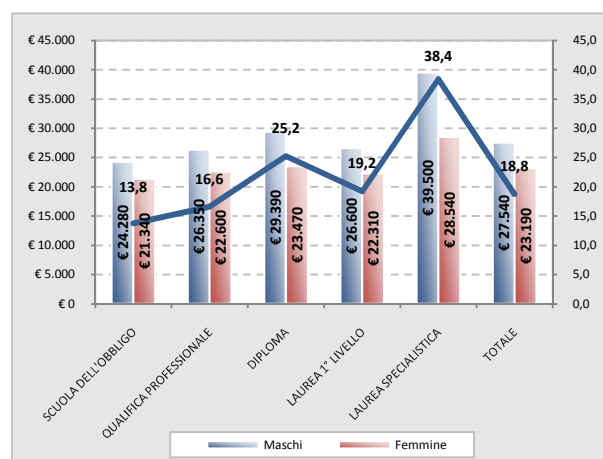
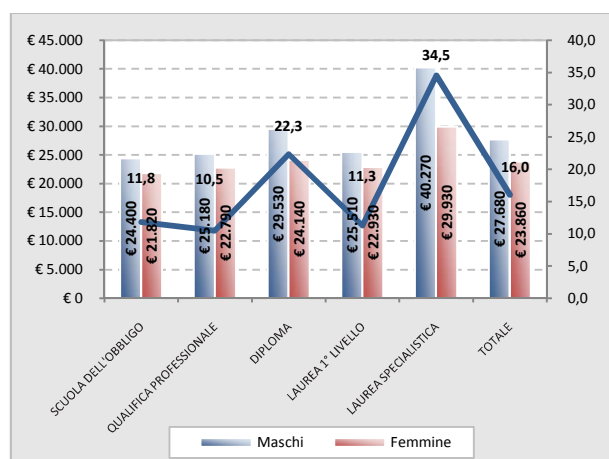
Tra uomini e donne (fra i quali vi è nel complesso uno scarto del 16,0% a favore dei primi), i differenziali retributivi in base al titolo di studio presentano una situazione abbastanza strutturale: lo scarto calcolato risulta sempre a favore degli occupati di genere maschile. Se per i lavoratori con il titolo della sola scuola dell'obbligo, i qualificati professionali e i laureati di primo livello le differenze tra le retribuzioni per genere sono nell'ordine del 10-12%, scarti "di genere" molto più ampi si riscontrano invece tra i diplomati (22,3%) e soprattutto laureati specialistici (34,5%).

Grafico 2.29 - Retribuzioni per titolo di studio. Emilia-Romagna, Nord Est (€) e Differenziale (%). Anno 2008



Fonte: elaborazione dati OD&M Consulting

Grafici 2.30 e 2.31 - Retribuzioni per titolo di studio e genere. Emilia-Romagna e Nord Est e differenziale Uomini/Donne. Anno 2008



Fonte: elaborazione dati OD&M Consulting

Differenziali in ogni caso inferiori a quelli che si riscontrano nel Nord Est (che presenta un complessivo differenziale tra uomini e donne del 18,8%), dove la massima distanza si riscontra per i lavoratori in possesso di una *laurea specialistica* (+38,4% per i lavoratori uomini). Diversa la situazione a livello nazionale, dove le distanze tra le retribuzioni per genere si accorciano, a eccezione delle retribuzioni di laureati di 1° livello (29,9%) e laureati con titoli specialistici (+43,2%).

**Tabella 2.23 - Retribuzioni per titolo di studio e genere. Serie storica 2003-2008. Differenziali (%). Regione Emilia-Romagna.**

	DIFFERENZIALE EMILIA-ROMAGNA / NORD EST						DIFFERENZIALE EMILIA-ROMAGNA / ITALIA					
	SCUOLA DELL'OBBLIGO	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA 1° LIVELLO	LAUREA SPECIALISTICA	TOTALE	SCUOLA DELL'OBBLIGO	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA 1° LIVELLO	LAUREA SPECIALISTICA	TOTALE
	<b>UOMINI</b>						<b>UOMINI</b>					
2003	-1,0	1,5	0,5	-7,3	6,2	1,0	2,4	5,1	5,5	-8,5	-5,3	2,9
2004	0,7	0,0	2,1	-5,7	5,1	2,2	1,3	5,4	6,3	-8,7	-6,2	2,8
2005	0,9	0,0	0,7	-5,0	4,5	1,6	-0,3	6,0	4,9	-10,0	-7,6	1,5
2006	-0,4	-2,9	0,0	-2,4	5,7	0,6	2,5	5,9	3,2	-8,9	-5,5	2,1
2007	-0,9	-0,3	0,8	-2,8	3,5	0,7	4,6	3,6	3,3	-12,6	-8,0	2,3
2008	0,5	-4,4	0,5	-4,1	1,9	0,5	6,2	5,7	4,7	-11,5	-6,7	3,8
	<b>DONNE</b>						<b>DONNE</b>					
2003	-1,5	2,1	2,1	0,9	5,6	1,8	1,1	1,3	3,4	-8,4	-1,3	1,5
2004	2,0	3,1	1,1	1,2	8,4	2,5	3,6	2,1	0,6	-7,0	2,5	1,3
2005	2,5	0,9	1,1	1,6	6,4	2,2	3,7	1,6	-1,7	-6,0	-0,1	-0,3
2006	2,4	-0,9	-1,7	-1,2	5,2	0,3	1,5	-0,3	-0,6	-9,5	-0,4	-0,6
2007	1,0	0,9	0,3	1,3	7,5	1,5	-0,6	-0,2	0,6	-0,2	-0,7	-0,2
2008	2,2	0,8	2,9	2,8	4,9	2,9	3,3	2,1	1,3	3,3	-0,7	1,4
	<b>UOMINI + DONNE</b>						<b>UOMINI + DONNE</b>					
2003	-1,2	1,4	0,8	-2,8	5,9	1,1	1,6	3,2	3,9	-8,9	-4,8	1,9
2004	1,0	1,1	1,3	-1,9	6,3	2,1	1,7	3,8	3,2	-8,2	-3,9	1,8
2005	1,2	0,0	0,5	-1,3	5,1	1,5	0,3	3,9	1,4	-8,2	-5,7	0,3
2006	0,3	-2,5	-1,0	-1,9	5,4	0,3	2,0	3,0	1,0	-9,8	-4,5	0,7
2007	-0,5	-0,2	0,2	-0,6	4,9	0,8	2,6	1,7	1,5	-6,5	-6,3	0,8
2008	0,9	-2,8	1,0	-0,3	2,9	1,1	5,0	3,8	2,6	-4,1	-5,5	2,4

Fonte elaborazione dati OD&M

Fra le retribuzioni medie regionali e quelle del Nord Est e nazionali vi è complessivamente, come già visto, un differenziale rispettivamente dell'1,1% e del 2,4% a favore dei lavoratori dell'Emilia-Romagna.

Anche questo scarto in base al titolo di studio presenta però un'elevata variabilità, e segni alterni. Risulta favorevole ai lavoratori regionali per gli occupati con titolo della *scuola dell'obbligo* (+0,9% rispetto al Nord Est, +5,0% in favore dei lavoratori italiani) e con diploma di scuola media superiore (+1,0% rispetto al Nord Est e +2,6% in favore dei lavoratori italiani). Scarti sempre negativi si hanno per i *laureati di 1° livello* (-0,3% e -4,1%) mentre scarti di segno opposto caratterizzano qualificati (-2,8% rispetto il Nord Est e 3,8% in confronto con il dato nazionale) e laureati specialistici (+2,9% rispetto al Nord Est, -5,5% rispetto Italia).

Per le donne l'unico differenziale negativo si rileva per le dipendenti in possesso di laurea specialistica rispetto ai valori medi nazionali (-0,7%). I lavoratori uomini presentano invece scarti negativi, anche consistenti, sia nei confronti del Nord Est (-4,4% i qualificati, -4,1% i laureati triennali) sia rispetto alle retribuzioni dei lavoratori italiani in generale (-11,5% per i laureati triennali, -6,7% per i laureati specialistici).

**Tabella 2.24 - Retribuzioni per titolo di studio e genere. Variazioni medie annue e di periodo (%). Emilia-Romagna e Nord Est.**

	EMILIA-ROMAGNA						NORD EST					
	SCUOLA OBBLIGO	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA 1° LIVELLO	LAUREA SPECIAL.	TOTALE	SCUOLA OBBLIGO	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA 1° LIVELLO	LAUREA SPECIAL.	TOTALE
	<b>UOMINI</b>						<b>UOMINI</b>					
2004	1,3	1,4	3,6	1,9	1,1	<b>2,3</b>	-0,4	2,9	2,0	0,3	2,2	<b>1,2</b>
2005	4,0	7,9	3,5	2,0	3,8	<b>4,1</b>	3,8	7,8	4,9	1,2	4,4	<b>4,7</b>
2006	7,0	5,4	3,6	7,3	6,6	<b>5,4</b>	8,4	8,6	4,3	4,4	5,4	<b>6,4</b>
2007	6,0	0,1	2,8	-0,7	1,1	<b>3,5</b>	6,6	-2,5	1,9	-0,3	3,3	<b>3,3</b>
2008	3,1	4,1	3,0	4,3	1,6	<b>3,0</b>	1,7	8,6	3,4	5,7	3,1	<b>3,3</b>
2003-06 medio annuo	4,1	4,9	3,5	3,7	3,8	<b>3,9</b>	3,9	6,4	3,7	2,0	4,0	<b>4,1</b>
2006-08 medio annuo	4,6	2,1	2,9	1,8	1,4	<b>3,2</b>	4,1	3,1	2,7	2,7	3,2	<b>3,3</b>
2003-08 medio annuo	4,3	3,8	3,3	3,0	2,8	<b>3,6</b>	4,0	5,1	3,3	2,3	3,7	<b>3,8</b>
2003-08 complessivo	<b>23,2</b>	<b>20,1</b>	<b>17,5</b>	<b>15,6</b>	<b>14,9</b>	<b>19,5</b>	<b>21,3</b>	<b>27,5</b>	<b>17,6</b>	<b>11,8</b>	<b>19,7</b>	<b>20,2</b>
	<b>DONNE</b>						<b>DONNE</b>					
2004	7,8	3,9	1,3	4,2	8,3	<b>4,0</b>	4,0	2,9	2,3	3,9	5,4	<b>3,2</b>
2005	1,9	2,6	2,9	3,6	1,5	<b>2,5</b>	1,4	4,8	2,9	3,3	3,5	<b>2,9</b>
2006	7,4	4,3	7,6	1,8	4,3	<b>6,6</b>	7,5	6,2	10,7	4,7	5,5	<b>8,6</b>
2007	-2,9	0,8	1,1	2,0	1,9	<b>0,2</b>	-1,7	-1,0	-0,8	-0,5	-0,3	<b>-1,0</b>
2008	6,8	3,7	3,0	6,1	0,7	<b>3,8</b>	5,5	3,7	0,4	4,5	3,3	<b>2,5</b>
2003-06 medio annuo	5,7	3,6	3,9	3,2	4,7	<b>4,4</b>	4,3	4,6	5,3	3,9	4,8	<b>4,9</b>
2006-08 medio annuo	1,9	2,3	2,1	4,0	1,3	<b>2,0</b>	1,9	1,4	-0,2	2,0	1,5	<b>0,7</b>
2003-08 medio annuo	4,2	3,0	3,2	3,6	3,3	<b>3,4</b>	3,4	3,3	3,1	3,2	3,5	<b>3,2</b>
2003-08 complessivo	<b>22,2</b>	<b>16,2</b>	<b>16,9</b>	<b>19,0</b>	<b>17,6</b>	<b>18,2</b>	<b>17,7</b>	<b>17,6</b>	<b>16,0</b>	<b>16,8</b>	<b>18,5</b>	<b>16,9</b>
	<b>UOMINI + DONNE</b>						<b>UOMINI + DONNE</b>					
2004	3,1	2,5	2,6	3,3	3,8	<b>2,9</b>	0,8	2,9	2,1	2,3	3,4	<b>1,9</b>
2005	3,3	5,6	3,3	3,0	2,9	<b>3,5</b>	3,1	6,6	4,1	2,4	4,0	<b>4,0</b>
2006	7,1	4,9	5,3	4,0	5,7	<b>5,8</b>	8,1	7,6	6,8	4,6	5,4	<b>7,1</b>
2007	3,4	0,4	2,1	0,9	1,4	<b>2,2</b>	4,3	-1,9	0,8	-0,4	1,9	<b>1,7</b>
2008	4,1	3,9	3,0	5,4	1,3	<b>3,3</b>	2,7	6,7	2,2	5,1	3,2	<b>3,0</b>
2003-06 medio annuo	4,5	4,3	3,7	3,4	4,1	<b>4,1</b>	4,0	5,7	4,3	3,1	4,3	<b>4,3</b>
2006-08 medio annuo	3,8	2,2	2,5	3,2	1,3	<b>2,8</b>	3,5	2,4	1,5	2,3	2,5	<b>2,4</b>
2003-08 medio annuo	4,2	3,5	3,2	3,3	3,0	<b>3,5</b>	3,8	4,4	3,2	2,8	3,6	<b>3,6</b>
2003-08 complessivo	<b>23,0</b>	<b>18,4</b>	<b>17,3</b>	<b>17,6</b>	<b>15,9</b>	<b>19,0</b>	<b>20,4</b>	<b>23,6</b>	<b>17,0</b>	<b>14,6</b>	<b>19,3</b>	<b>19,0</b>

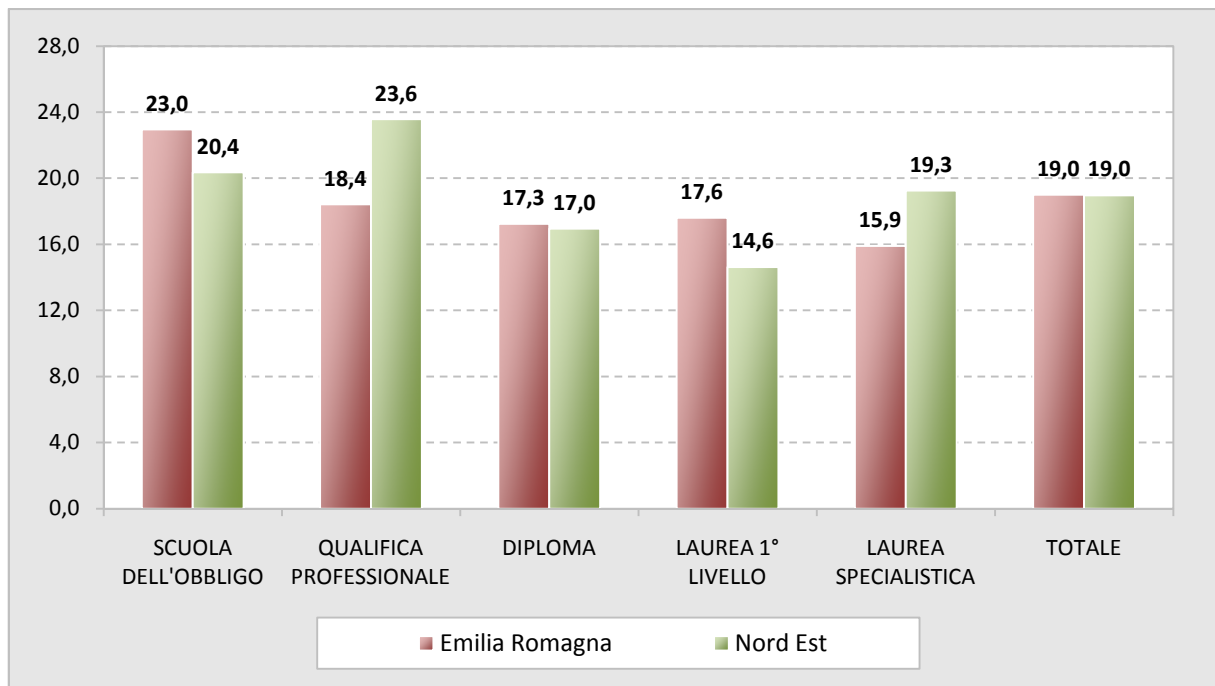
Fonte elaborazione dati OD&M

Nell'ultimo quinquennio le retribuzioni medie in Emilia-Romagna sono aumentate del 19,0%; in base al titolo di studio l'incremento maggiore è stato quello dei lavoratori con il solo titolo della *scuola dell'obbligo* (+23,0%), in particolare per gli uomini (+23,2%) più che per le donne (+22,2%) anche se la differenza non è eccessiva; in ogni caso trattasi di incrementi superiori a quelli registrati nel Nord-Est e in Italia, pari in media, per questi lavoratori, al +20,4% e 19,0% rispettivamente con una significativa differenza tra uomini e donne nel Nord-Est (+21,3% e +17,7% rispettivamente) mentre a livello nazionale si riscontra una maggiore crescita delle retribuzioni femminili (+1,3 punti rispetto alla crescita delle corrispondenti retribuzioni maschili).

Seguono, con un aumento del 18,4%, i *qualificati*, per i quali vi è una maggiore differenza tra l'aumento percepito dagli uomini (+20,1%) e quello percepito dalle donne (+16,2%). Differenza ancor più marcata si riscontra nel Nord-Est (+27,5% e +17,6%, per una media del +23,6%) mentre a livello nazionale lo scarto è di 3,2 punti percentuali.

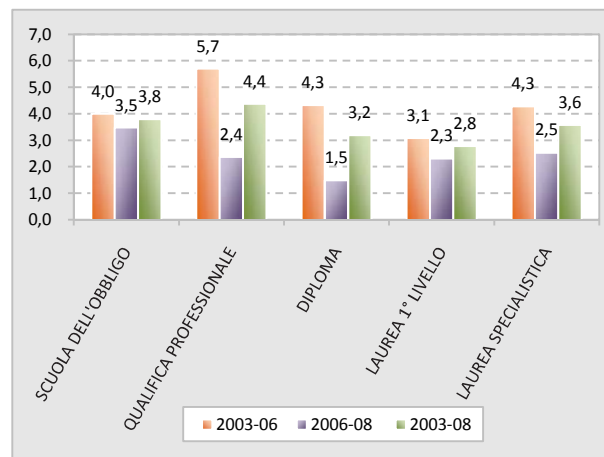
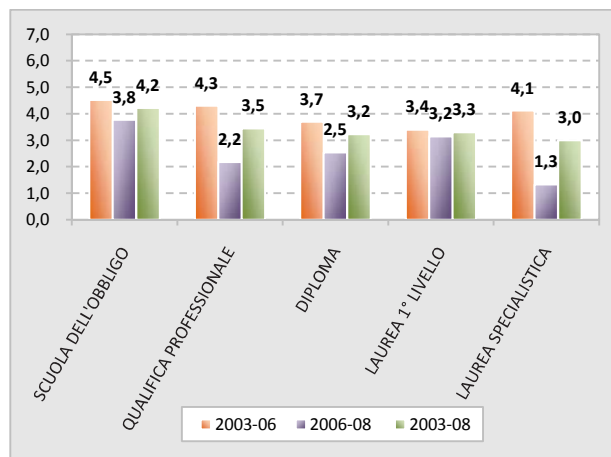
Aumenti inferiori si sono invece avuti per i diplomati (+17,3), specialmente donne (+16,9%) e per i laureati, il gruppo che in base al titolo di studio presenta la crescita retributiva più contenuta (+15,9%), specialmente di genere maschile (+14,9%).

Grafico 2.32 - Retribuzioni per titolo di studio. Emilia-Romagna e Nord Est. Variazioni 2003 – 2008, valori %



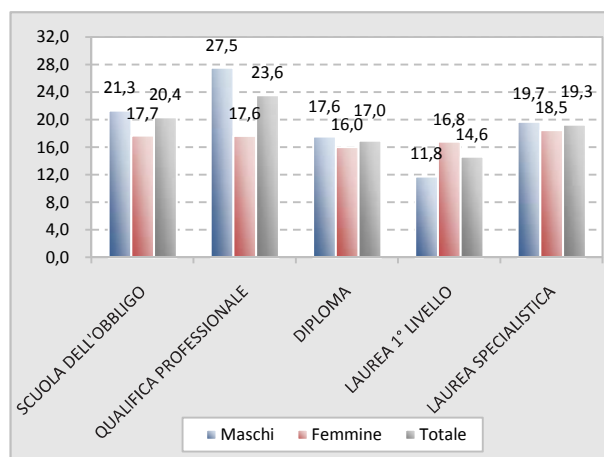
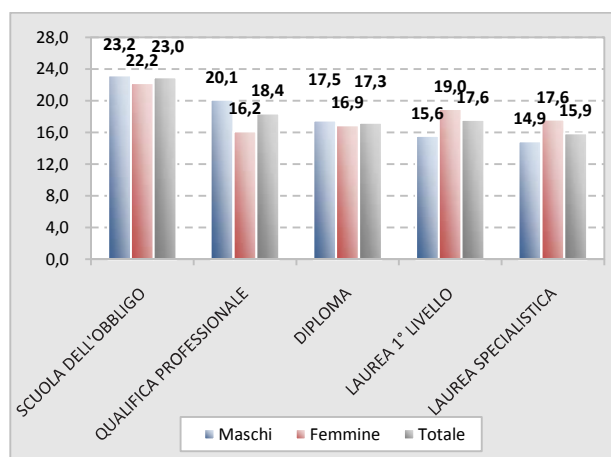
Fonte: elaborazione dati OD&M

**Grafici 2.33 e 2.34 - Retribuzioni per titolo di studio. Emilia-Romagna e Nord Est. Variazioni medie annue per periodo**



Fonte: elaborazione dati OD&M

**Grafici 2.35 e 2.36 - Retribuzioni per titolo di studio. Emilia-Romagna e Nord Est. Variazioni 2003 – 2008**



Fonte: elaborazione dati OD&M

## 2.7 LE RETRIBUZIONI SECONDO L'AMPIEZZA DELLE IMPRESE

La dimensione aziendale rappresenta un fattore di notevole differenziazione delle retribuzioni; in parte ciò è spiegabile con le diverse caratteristiche e capacità economiche dei diversi tipi di imprese, ma anche, e soprattutto, con le diverse caratteristiche organizzative e gestionali da cui derivano sostanziali differenze strutturali nella composizione degli occupati, in particolar modo per qualifica e per titolo di studio (ad esempio le quote di dirigenti laureati sono molto maggiori nelle grandi aziende che nelle piccole imprese e questo solo fatto incide notevolmente nel determinare i rispettivi valori medi delle retribuzioni).

Oltre a questo, i diversi settori economici si caratterizzano anch'essi per una diversa composizione delle imprese in base alle dimensioni aziendali, che per questa via concorrono quindi anch'essi a determinare i differenziali retributivi intersettoriali.

### Le caratteristiche dell'occupazione secondo la classe dimensionale delle imprese

Il sistema produttivo italiano è fortemente caratterizzato, come noto, per la forte presenza di piccole e spesso "micro" imprese, sia nelle attività industriali che, ancor di più, in quelle del terziario.

La regione Emilia-Romagna, non fa eccezione: anche guardando alla distribuzione dei soli occupati alle dipendenze, che costituiscono l'universo di riferimento del presente lavoro, questi si concentrano per circa in 60% in imprese al di sotto dei 50 dipendenti. Rispetto al settore industriale si apprezzano le differenze tra agricoltura, servizi e industria (rispettivamente 70%, 61% e 53%).

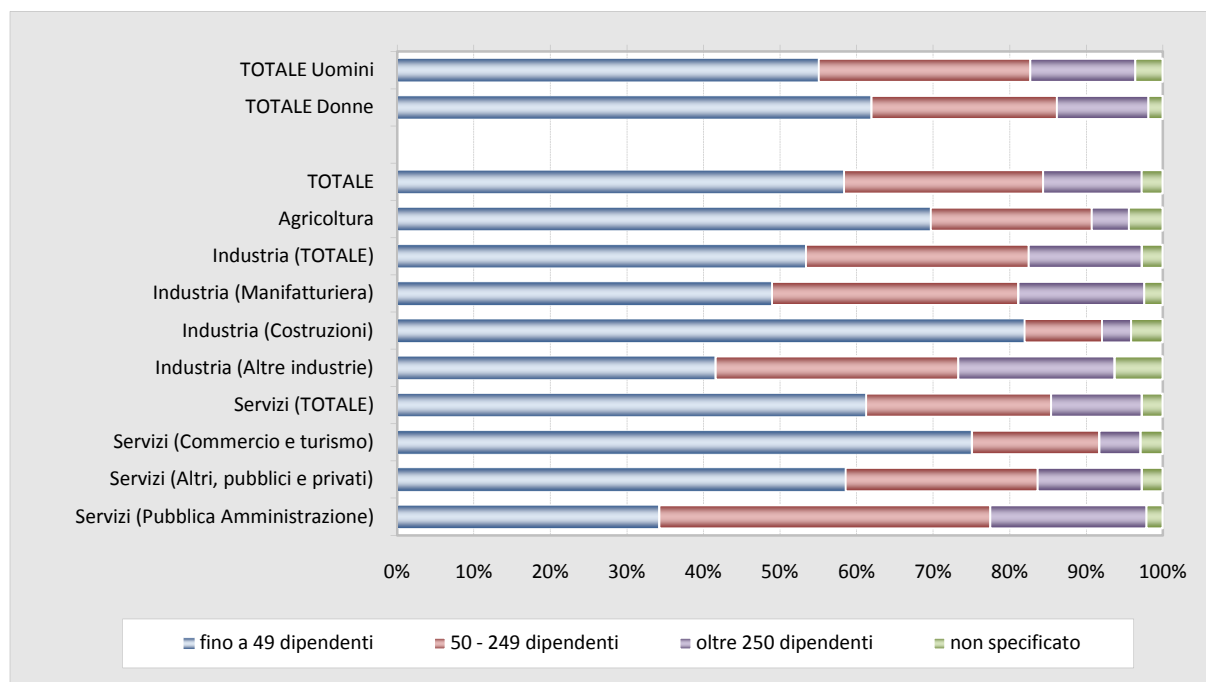
Concentrazioni ancor più elevate di lavoratori nelle piccole imprese si riscontrano in singoli comparti, quali Alberghi e ristoranti, Costruzioni, Recupero e preparazione per il riciclaggio e Commercio e riparazioni.

All'opposto, gli occupati nelle grandi imprese sono mediamente il 12,9%, raggiungendo il 14,8% nell'industria e l'11,9% nei servizi. Quote significativamente superiori alla media si riscontrano nei comparti dell'*Energia, gas e acqua, dell'Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre* e nel settore dei *Minerali non metalliferi*.

Infine, i lavoratori dipendenti delle medie imprese costituiscono il 26,1% del totale, ma anch'essi con una presenza notevolmente differenziata all'interno dei tre grandi settori economici: il 29,1% nell'industria, il 24,2% nei servizi e il 21,0% in agricoltura. I valori massimi si riscontrano in questo caso nel comparto Metallurgico, nella Pubblica Amministrazione e nell'industria dei Metalli non metalliferi. Sono invece poco presenti nel settore Alberghi e ristoranti, Costruzioni e Credito e Assicurazioni.

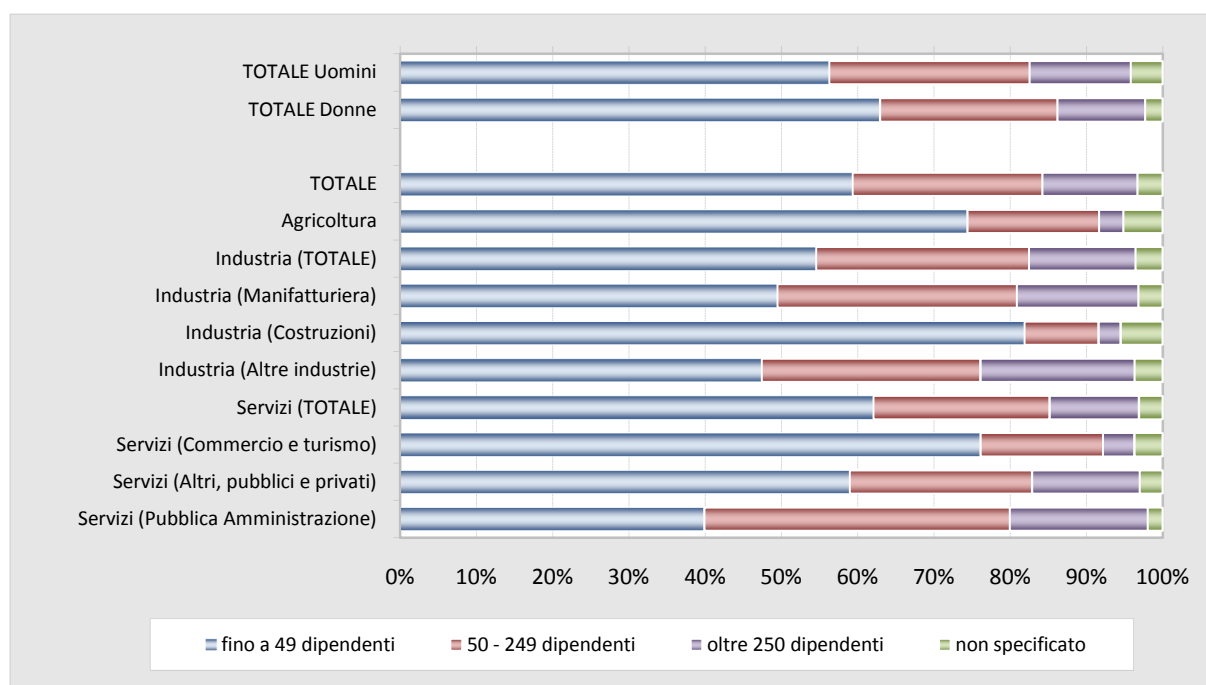


**Grafico 2.37 - Composizione degli occupati alle dipendenze per dimensione delle imprese. Emilia-Romagna**



Fonte: elaborazione dati Istat

**Grafico 2.38 - Composizione degli occupati alle dipendenze per dimensione delle imprese. Nord Est**



Fonte: elaborazione dati Istat

**Tabella 2.24 - Occupati alle dipendenze in Emilia-Romagna per settore di attività e dimensione delle imprese. Media anno 2007. Composizione %.**

	EMILIA-ROMAGNA					NORD EST				
	FINO A 49 DIPENDENTI	50 - 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE	fino a 49 DIPENDENTI	50 - 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE
	<b>COMPOSIZIONE %</b>									
Agricoltura	69,7	21,0	4,9	4,4	100,0	74,4	17,3	3,2	5,2	100,0
<i>Industria estrattiva</i>	57,5	26,3	4,8	11,5	100,0	73,1	16,2	4,5	6,2	100,0
Alimentari e tabacchi	45,1	33,9	19,2	1,8	100,0	48,4	33,1	16,2	2,3	100,0
Industrie tessili, abbigliamento calzature	59,7	28,0	9,9	2,4	100,0	61,5	27,3	8,1	3,1	100,0
Industria della carta, stampa, editoria	63,2	26,6	7,2	3,0	100,0	55,9	27,4	12,8	4,0	100,0
Industria petrolifera, chimica, farmaceutica, fibre	34,1	37,8	24,9	3,2	100,0	36,4	39,9	20,8	2,9	100,0
Gomma e materie plastiche	59,4	36,3	3,3	1,0	100,0	49,3	35,4	13,4	1,9	100,0
Minerali non metalliferi	31,5	42,3	21,9	4,2	100,0	43,1	36,5	15,9	4,5	100,0
Metallurgia	42,1	51,4	3,5	3,0	100,0	36,1	38,5	21,4	3,9	100,0
Prodotti in metallo, macchine, mezzi di trasporto	50,8	28,3	18,9	2,0	100,0	49,5	29,3	18,1	3,2	100,0
Macchine ufficio, elettriche, appar. radiotv. per TLC, medicali	44,9	35,9	16,0	3,2	100,0	38,8	36,2	21,7	3,3	100,0
Legno, prodotti in legno, altre manifatture	63,7	29,4	6,2	0,7	100,0	62,5	27,5	7,0	3,0	100,0
<i>Recupero e prep. per il riciclaggio</i>	74,8	23,2	2,0	0,0	100,0	52,8	19,8	25,5	1,9	100,0
Energia, gas, acqua	34,1	34,3	27,8	3,8	100,0	39,9	32,3	24,8	2,9	100,0
Costruzioni	82,0	10,1	3,8	4,1	100,0	81,9	9,7	2,9	5,5	100,0
Commercio e riparazioni	72,2	19,1	5,8	2,9	100,0	73,3	17,7	4,9	4,0	100,0
Alberghi e ristoranti	85,9	7,5	3,8	2,8	100,0	84,0	11,2	1,9	2,8	100,0
Trasporti e attività ausiliarie	57,9	22,1	17,2	2,8	100,0	57,5	21,7	16,0	4,7	100,0
Comunicazioni	49,1	38,1	11,5	1,2	100,0	53,9	30,0	13,3	2,7	100,0
Credito e assicurazioni	71,0	17,8	8,3	2,9	100,0	72,3	15,7	8,8	3,1	100,0
Servizi alle imprese e professionali	67,9	20,2	8,2	3,7	100,0	69,4	19,2	7,9	3,5	100,0
<i>Pubblica Amministrazione</i>	34,2	43,3	20,4	2,1	100,0	39,9	40,1	18,1	2,0	100,0
<i>Istruzione</i>	49,2	39,8	8,4	2,5	100,0	53,3	38,3	6,2	2,2	100,0
Sanità e altri servizi sociali	41,1	24,9	32,1	1,9	100,0	37,9	24,7	35,4	2,1	100,0
Altri servizi alle persone	71,4	19,7	4,8	4,1	100,0	71,8	17,0	6,1	5,2	100,0
<i>Organizzazioni associative e organismi extraterritoriali</i>	67,2	23,3	8,2	1,3	100,0	69,8	21,4	5,2	3,6	100,0
Servizi domestici	98,6	0,5	0,0	0,9	100,0	99,3	0,3	0,0	0,4	100,0
<b>TOTALE</b>	<b>58,4</b>	<b>26,0</b>	<b>12,9</b>	<b>2,8</b>	<b>100,0</b>	<b>59,3</b>	<b>24,9</b>	<b>12,5</b>	<b>3,3</b>	<b>100,0</b>
<b>Agricoltura</b>	<b>69,7</b>	<b>21,0</b>	<b>4,9</b>	<b>4,4</b>	<b>100,0</b>	<b>74,4</b>	<b>17,3</b>	<b>3,2</b>	<b>5,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Industria</b>	<b>53,4</b>	<b>29,1</b>	<b>14,8</b>	<b>2,7</b>	<b>100,0</b>	<b>54,6</b>	<b>27,9</b>	<b>14,0</b>	<b>3,5</b>	<b>100,0</b>
Di cui manifatturiera	49,0	32,2	16,5	2,4	100,0	49,5	31,4	15,9	3,2	100,0
Di cui costruzioni	82,0	10,1	3,8	4,1	100,0	81,9	9,7	2,9	5,5	100,0
Di cui Altre industrie	41,6	31,7	20,4	6,3	100,0	47,4	28,7	20,2	3,7	100,0
<b>Servizi</b>	<b>61,3</b>	<b>24,2</b>	<b>11,9</b>	<b>2,7</b>	<b>100,0</b>	<b>62,1</b>	<b>23,1</b>	<b>11,7</b>	<b>3,1</b>	<b>100,0</b>
Di cui Commercio e turismo	75,1	16,6	5,4	2,9	100,0	76,1	16,1	4,1	3,7	100,0
Di cui Altri servizi (pubblici e privati)	58,6	25,1	13,6	2,7	100,0	59,0	23,9	14,1	3,0	100,0
Di cui Pubblica Amministrazione	34,2	43,3	20,4	2,1	100,0	39,9	40,1	18,1	2,0	100,0
<b>TOTALE</b>	<b>58,4</b>	<b>26,0</b>	<b>12,9</b>	<b>2,8</b>	<b>100,0</b>	<b>59,3</b>	<b>24,9</b>	<b>12,5</b>	<b>3,3</b>	<b>100,0</b>
<b>Attività non comprese</b>	<b>46,2</b>	<b>39,1</b>	<b>12,2</b>	<b>2,4</b>	<b>100,0</b>	<b>50,2</b>	<b>37,1</b>	<b>10,5</b>	<b>2,3</b>	<b>100,0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>60,3</b>	<b>23,9</b>	<b>13,0</b>	<b>2,8</b>	<b>100,0</b>	<b>60,8</b>	<b>22,9</b>	<b>12,8</b>	<b>3,5</b>	<b>100,0</b>
<b>TOTALE Uomini</b>	<b>55,1</b>	<b>27,6</b>	<b>13,7</b>	<b>3,6</b>	<b>100,0</b>	<b>56,3</b>	<b>26,3</b>	<b>13,3</b>	<b>4,2</b>	<b>100,0</b>
<b>TOTALE Donne</b>	<b>62,0</b>	<b>24,2</b>	<b>12,0</b>	<b>1,8</b>	<b>100,0</b>	<b>62,9</b>	<b>23,3</b>	<b>11,5</b>	<b>2,3</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione dati Istat

n.b. In corsivo le attività escluse dal campo di osservazione

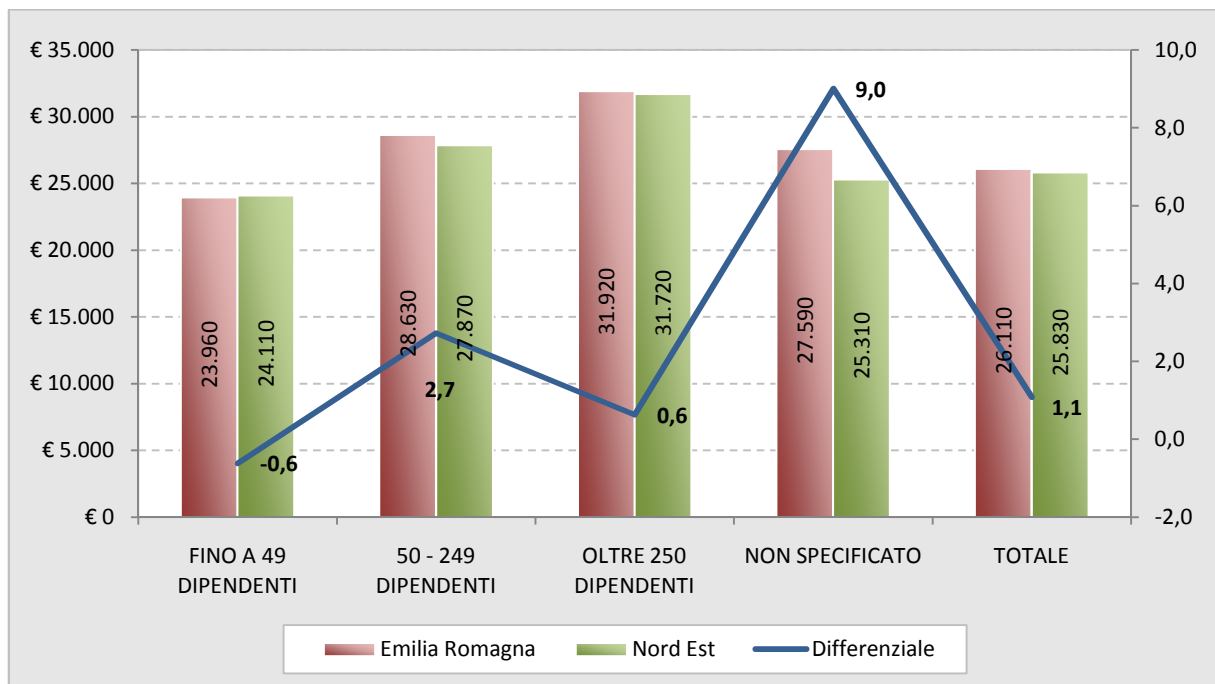
## Le retribuzioni per ampiezza delle imprese

Le retribuzioni regionali nel 2008 (in media **26.110** euro) sono state comprese, in base alle dimensioni delle imprese, fra i **23.960** euro percepiti dai lavoratori delle *piccole aziende* (fino a 49 dipendenti) e i **31.920** euro percepiti dagli occupati nelle *grandi aziende*, vale a dire, sopra i 250 dipendenti.

Tra i due importi estremi lo scarto è pari al 33,2%, superiore di 2 punti percentuali a quello che si riscontra per il Nord-Est e in linea con quelle che si riscontrano in ambito nazionale. Nel corso degli ultimi 5 anni tale scarto ha manifestato una leggera attenuazione, salvo riprendere quota tra il 2007 e il 2008.

Modesto, per le diverse classi di ampiezza, risulta anche il differenziale tra le retribuzioni regionali e quelle dei contesti presi a riferimento: già molto contenuto nella media (1,1% rispetto al Nord Est e 2,4% rispetto al dato nazionale) tale scarto raggiunge il massimo nelle *medie imprese* (+2,7% rispetto al Nord Est e +3,0% rispetto al dato nazionale), è negativo, (-0,6%) nelle piccole imprese verso il Nord Est e raggiunge il valore minimo positivo rispetto ai dati nazionali nelle grandi imprese (+1,9%).

**Grafico 2.39 - Retribuzioni per dimensione delle imprese. Emilia-Romagna, Nord Est e differenziale ER/Nord-Est**



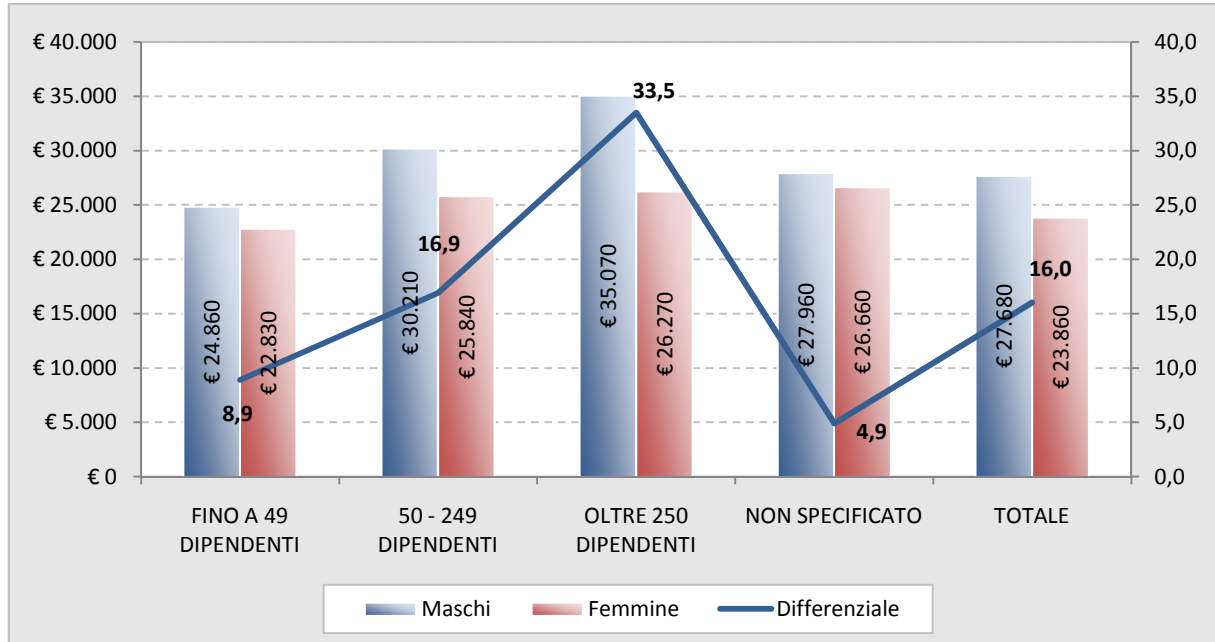
Fonte: elaborazione dati OD&M Consulting

In tutti e tre ambiti analizzati superano l'importo medio anche i lavoratori delle *medie imprese* (+9,7% in Emilia-Romagna, +7,9% nel Nord Est, +9,0 in Italia), rispetto al quale sono al di sotto solo le retribuzioni degli occupati nelle *piccole imprese*.

Tra uomini e donne, fra i quali vi è mediamente uno scarto del 16,0% a favore dei primi, il differenziale è decisamente più elevato nelle *medie* e nelle *grandi imprese* (rispettivamente del 16,9% e del 33,5%), mentre nelle *piccole* è del solo 8,9%. Nel Nord Est tale fenomeno presenta valori prossimi per le piccole

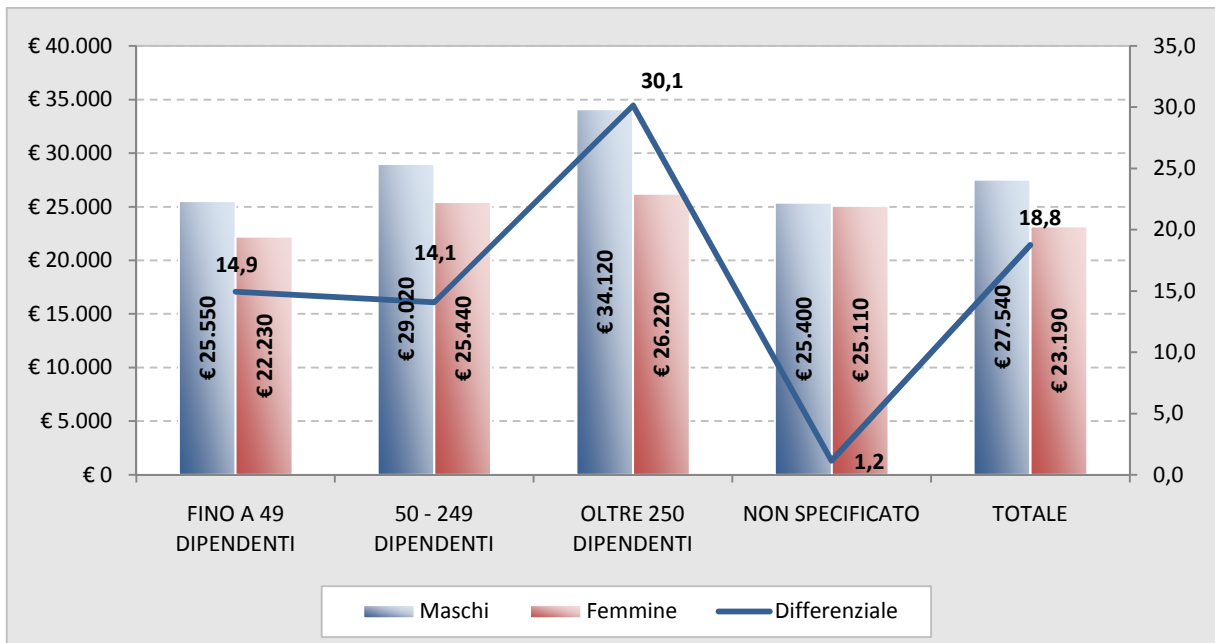
e le medie imprese (circa 14%), una raddoppia di intensità considerando le retribuzioni di uomini e donne nelle grandi imprese (30%). A livello nazionale, si osservano differenze simili a quelle regionali, ma in generale una minore ampiezza degli scarti.

**Grafico 2.40 - Retribuzioni per dimensione delle imprese e genere in Emilia-Romagna**



Fonte: elaborazione dati OD&M

**Grafico 2.41 - Retribuzioni per dimensione delle imprese e genere nel Nord Est**



Fonte: elaborazione dati OD&M

**Tabella 2.25 - Retribuzioni per dimensione delle imprese e genere. Serie storica 2003-2008. Valori assoluti e scarti rispetto alla media. Regione Emilia-Romagna.**

	EMILIA-ROMAGNA – VALORI ASSOLUTI					EMILIA-ROMAGNA – SCARTO RISPETTO ALLA MEDIA				
	FINO A 49 DIPENDENTI	50 – 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE	FINO A 49 DIPENDENTI	50 – 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE
	<b>UOMINI</b>					<b>UOMINI</b>				
2003	€ 20.630	€ 25.430	€ 29.790	€ 23.280	€ 23.160	-10,9	9,8	28,6	0,5	0,0
2004	€ 21.090	€ 26.030	€ 30.590	€ 23.040	€ 23.690	-11,0	9,9	29,1	-2,7	0,0
2005	€ 22.050	€ 26.870	€ 31.750	€ 24.050	€ 24.650	-10,5	9,0	28,8	-2,4	0,0
2006	€ 23.150	€ 28.600	€ 33.180	€ 25.870	€ 25.970	-10,9	10,1	27,8	-0,4	0,0
2007	€ 24.150	€ 29.510	€ 33.730	€ 26.100	€ 26.870	-10,1	9,8	25,5	-2,9	0,0
2008	€ 24.860	€ 30.210	€ 35.070	€ 27.960	€ 27.680	-10,2	9,1	26,7	1,0	0,0
	<b>DONNE</b>					<b>DONNE</b>				
2003	€ 19.480	€ 21.380	€ 22.120	€ 21.970	€ 20.180	-3,5	5,9	9,6	8,9	0,0
2004	€ 20.270	€ 22.260	€ 22.920	€ 22.550	€ 20.980	-3,4	6,1	9,2	7,5	0,0
2005	€ 20.680	€ 23.050	€ 23.670	€ 23.020	€ 21.510	-3,9	7,2	10,0	7,0	0,0
2006	€ 22.170	€ 24.390	€ 24.810	€ 24.100	€ 22.930	-3,3	6,4	8,2	5,1	0,0
2007	€ 22.140	€ 24.490	€ 25.250	€ 24.560	€ 22.980	-3,7	6,6	9,9	6,9	0,0
2008	€ 22.830	€ 25.840	€ 26.270	€ 26.660	€ 23.860	-4,3	8,3	10,1	11,7	0,0
	<b>UOMINI + DONNE</b>					<b>UOMINI + DONNE</b>				
2003	€ 20.120	€ 23.970	€ 27.050	€ 22.910	€ 21.940	-8,3	9,3	23,3	4,4	0,0
2004	€ 20.720	€ 24.670	€ 27.850	€ 22.900	€ 22.580	-8,2	9,3	23,3	1,4	0,0
2005	€ 21.440	€ 25.490	€ 28.860	€ 23.760	€ 23.360	-8,2	9,1	23,5	1,7	0,0
2006	€ 22.720	€ 27.080	€ 30.190	€ 25.370	€ 24.720	-8,1	9,5	22,1	2,6	0,0
2007	€ 23.260	€ 27.700	€ 30.700	€ 25.670	€ 25.270	-8,0	9,6	21,5	1,6	0,0
2008	€ 23.960	€ 28.630	€ 31.920	€ 27.590	€ 26.110	-8,2	9,7	22,3	5,7	0,0

Fonte: elaborazione dati OD&M

**Tabella 2.26 - Retribuzioni per dimensione delle imprese e genere. Serie storica 2003-2008. Valori assoluti (€). Nord Est e Italia.**

	NORD EST					ITALIA				
	FINO A 49 DIPENDENTI	50 – 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE	FINO A 49 DIPENDENTI	50 – 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE
	<b>UOMINI</b>					<b>UOMINI</b>				
2003	€ 21.170	€ 24.130	€ 28.890	€ 21.140	€ 22.920	€ 20.330	€ 24.450	€ 28.400	€ 22.740	€ 22.500
2004	€ 21.380	€ 24.410	€ 29.320	€ 21.900	€ 23.190	€ 20.920	€ 24.990	€ 28.870	€ 22.920	€ 23.050
2005	€ 22.480	€ 25.440	€ 30.540	€ 22.410	€ 24.270	€ 22.090	€ 26.350	€ 30.370	€ 23.570	€ 24.290
2006	€ 23.910	€ 27.130	€ 32.410	€ 23.460	€ 25.820	€ 23.050	€ 27.650	€ 31.830	€ 25.570	€ 25.430
2007	€ 24.720	€ 28.310	€ 32.840	€ 24.260	€ 26.670	€ 24.000	€ 28.410	€ 32.660	€ 24.830	€ 26.270
2008	€ 25.550	€ 29.020	€ 34.120	€ 25.400	€ 27.540	€ 24.270	€ 28.830	€ 33.340	€ 25.860	€ 26.660

Tabella 2.26 (segue)

DONNE						DONNE					
2003	€ 19.190	€ 21.060	€ 22.610	€ 19.850	€ 19.830	€ 18.860	€ 21.230	€ 23.520	€ 19.480	€ 19.890	
2004	€ 19.770	€ 21.610	€ 23.830	€ 19.940	€ 20.460	€ 19.740	€ 21.880	€ 24.310	€ 20.500	€ 20.720	
2005	€ 20.240	€ 22.580	€ 24.370	€ 22.710	€ 21.050	€ 20.570	€ 22.800	€ 25.150	€ 21.640	€ 21.570	
2006	€ 22.180	€ 24.330	€ 25.290	€ 24.030	€ 22.860	€ 22.070	€ 24.460	€ 26.440	€ 22.740	€ 23.060	
2007	€ 21.880	€ 24.320	€ 25.170	€ 23.930	€ 22.630	€ 21.980	€ 24.610	€ 26.350	€ 23.560	€ 23.030	
2008	€ 22.230	€ 25.440	€ 26.220	€ 25.110	€ 23.190	€ 22.230	€ 25.560	€ 27.420	€ 24.730	€ 23.530	

UOMINI + DONNE						UOMINI + DONNE					
2003	€ 20.310	€ 23.150	€ 26.980	€ 20.760	€ 21.710	€ 19.750	€ 23.440	€ 26.740	€ 21.820	€ 21.540	
2004	€ 20.680	€ 23.510	€ 27.650	€ 21.330	€ 22.120	€ 20.450	€ 24.010	€ 27.330	€ 22.240	€ 22.190	
2005	€ 21.510	€ 24.520	€ 28.660	€ 22.500	€ 23.010	€ 21.490	€ 25.230	€ 28.600	€ 23.020	€ 23.290	
2006	€ 23.150	€ 26.230	€ 30.250	€ 23.630	€ 24.650	€ 22.660	€ 26.650	€ 30.000	€ 24.770	€ 24.560	
2007	€ 23.480	€ 27.030	€ 30.510	€ 24.160	€ 25.080	€ 23.200	€ 27.210	€ 30.520	€ 24.470	€ 25.080	
2008	€ 24.110	€ 27.870	€ 31.720	€ 25.310	€ 25.830	€ 23.470	€ 27.800	€ 31.330	€ 25.540	€ 25.510	

Fonte: elaborazione dati OD&M

Tabella 2.27 - Retribuzioni per dimensione delle imprese e genere. Serie storica 2003-2008. Differenziali (%). Regione Emilia-Romagna.

	DIFFERENZIALE EMILIA-ROMAGNA / NORD EST					DIFFERENZIALE EMILIA-ROMAGNA / ITALIA				
	FINO A 49 DIPENDENTI	50 - 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE	FINO A 49 DIPENDENTI	50 - 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE
<b>UOMINI</b>										
2003	-2,6	5,4	3,1	10,1	1,0	1,5	4,0	4,9	2,4	2,9
2004	-1,4	6,6	4,3	5,2	2,2	0,8	4,2	6,0	0,5	2,8
2005	-1,9	5,6	4,0	7,3	1,6	-0,2	2,0	4,5	2,0	1,5
2006	-3,2	5,4	2,4	10,3	0,6	0,4	3,4	4,2	1,2	2,1
2007	-2,3	4,2	2,7	7,6	0,7	0,6	3,9	3,3	5,1	2,3
2008	-2,7	4,1	2,8	10,1	0,5	2,4	4,8	5,2	8,1	3,8
<b>DONNE</b>										
2003	1,5	1,5	-2,2	10,7	1,8	3,3	0,7	-6,0	12,8	1,5
2004	2,5	3,0	-3,8	13,1	2,5	2,7	1,7	-5,7	10,0	1,3
2005	2,2	2,1	-2,9	1,4	2,2	0,5	1,1	-5,9	6,4	-0,3
2006	0,0	0,2	-1,9	0,3	0,3	0,5	-0,3	-6,2	6,0	-0,6
2007	1,2	0,7	0,3	2,6	1,5	0,7	-0,5	-4,2	4,2	-0,2
2008	2,7	1,6	0,2	6,2	2,9	2,7	1,1	-4,2	7,8	1,4
<b>UOMINI + DONNE</b>										
2003	-0,9	3,5	0,3	10,4	1,1	1,9	2,3	1,2	5,0	1,9
2004	0,2	4,9	0,7	7,4	2,1	1,3	2,7	1,9	3,0	1,8
2005	-0,3	4,0	0,7	5,6	1,5	-0,2	1,0	0,9	3,2	0,3
2006	-1,9	3,2	-0,2	7,4	0,3	0,3	1,6	0,6	2,4	0,7
2007	-0,9	2,5	0,6	6,3	0,8	0,3	1,8	0,6	4,9	0,8
2008	-0,6	2,7	0,6	9,0	1,1	2,1	3,0	1,9	8,0	2,4

Fonte: elaborazione dati OD&M

**Tabella 2.28 - Retribuzioni per dimensione delle imprese e genere. Serie storica 2003-2008. Differenziali uomini e donne dalla media e fra uomini e donne (%). Regione Emilia-Romagna e Nord Est.**

	EMILIA-ROMAGNA					NORD EST				
	FINO A 49 DIPENDENTI	50 – 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE	FINO A 49 DIPENDENTI	50 – 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE
	<b>UOMINI / TOTALE</b>					<b>UOMINI / TOTALE</b>				
2003	2,5	6,1	10,1	1,6	5,6	4,2	4,2	7,1	1,8	5,6
2004	1,8	5,5	9,8	0,6	4,9	3,4	3,8	6,0	2,7	4,8
2005	2,8	5,4	10,0	1,2	5,5	4,5	3,8	6,6	-0,4	5,5
2006	1,9	5,6	9,9	2,0	5,1	3,3	3,4	7,1	-0,7	4,7
2007	3,8	6,5	9,9	1,7	6,3	5,3	4,7	7,6	0,4	6,3
2008	3,8	5,5	9,9	1,3	6,0	6,0	4,1	7,6	0,4	6,6
	<b>DONNE / TOTALE</b>					<b>DONNE / TOTALE</b>				
2003	-3,2	-10,8	-18,2	-4,1	-8,0	-5,5	-9,0	-16,2	-4,4	-8,7
2004	-2,2	-9,8	-17,7	-1,5	-7,1	-4,4	-8,1	-13,8	-6,5	-7,5
2005	-3,5	-9,6	-18,0	-3,1	-7,9	-5,9	-7,9	-15,0	0,9	-8,5
2006	-2,4	-9,9	-17,8	-5,0	-7,2	-4,2	-7,2	-16,4	1,7	-7,3
2007	-4,8	-11,6	-17,8	-4,3	-9,1	-6,8	-10,0	-17,5	-1,0	-9,8
2008	-4,7	-9,7	-17,7	-3,4	-8,6	-7,8	-8,7	-17,3	-0,8	-10,2
	<b>DIFFERENZIALE UOMINI / DONNE</b>					<b>DIFFERENZIALE UOMINI / DONNE</b>				
2003	5,9	18,9	34,7	6,0	14,8	10,3	14,6	27,8	6,5	15,6
2004	4,0	16,9	33,5	2,2	12,9	8,1	13,0	23,0	9,8	13,3
2005	6,6	16,6	34,1	4,5	14,6	11,1	12,7	25,3	-1,3	15,3
2006	4,4	17,3	33,7	7,3	13,3	7,8	11,5	28,2	-2,4	12,9
2007	9,1	20,5	33,6	6,3	16,9	13,0	16,4	30,5	1,4	17,9
2008	8,9	16,9	33,5	4,9	16,0	14,9	14,1	30,1	1,2	18,8

Fonte: elaborazione dati OD&M

*Senza dimenticare la ben diversa struttura dell'occupazione nei tre tipi di imprese, sembra che per le donne l'affermazione professionale e quindi retributiva, difficile in generale, lo sia ancor di più soprattutto nelle grandi aziende e in parte, a livello regionale, anche nelle medie imprese.*

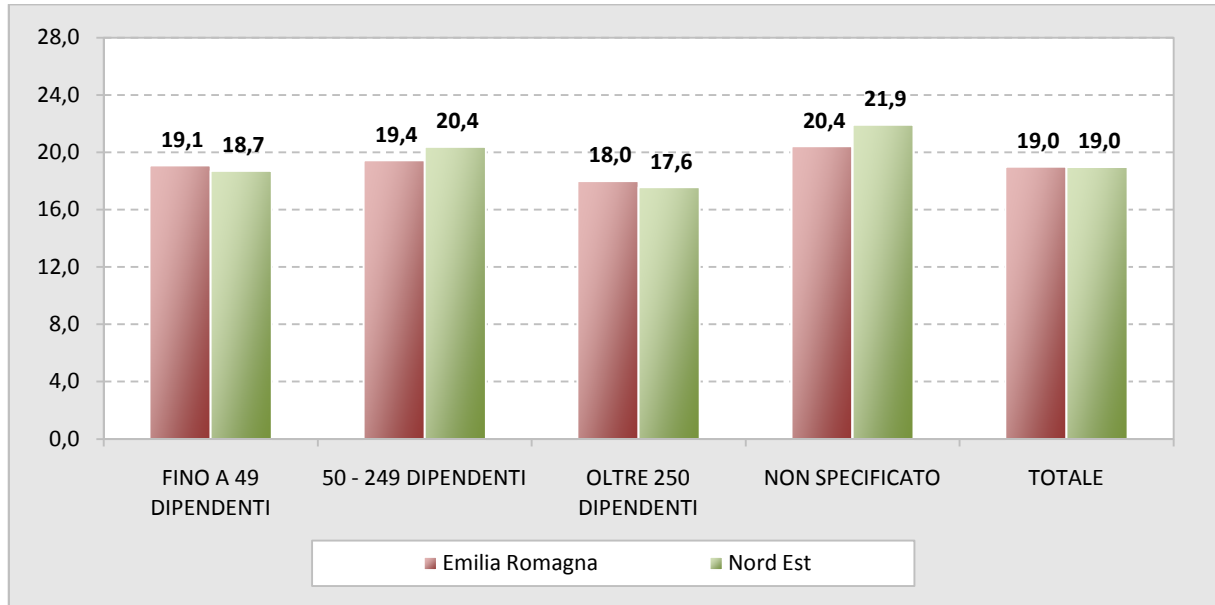
**Tabella 2.29 - Retribuzioni per dimensione delle imprese e genere. Variazioni medie annue e di periodo (%). Emilia-Romagna e Nord Est.**

	EMILIA-ROMAGNA					NORD EST				
	FINO A 49 DIPENDENTI	50 – 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE	FINO A 49 DIPENDENTI	50 – 249 DIPENDENTI	OLTRE 250 DIPENDENTI	NON SPECIFICATO	TOTALE
	<b>UOMINI</b>					<b>UOMINI</b>				
<b>2004</b>	2,2	2,4	2,7	-1,0	2,3	1,0	1,2	1,5	3,6	1,2
<b>2005</b>	4,6	3,2	3,8	4,4	4,1	5,1	4,2	4,2	2,3	4,7
<b>2006</b>	5,0	6,4	4,5	7,6	5,4	6,4	6,6	6,1	4,7	6,4
<b>2007</b>	4,3	3,2	1,7	0,9	3,5	3,4	4,3	1,3	3,4	3,3
<b>2008</b>	2,9	2,4	4,0	7,1	3,0	3,4	2,5	3,9	4,7	3,3
<b>2003-06 medio annuo</b>	3,9	4,0	3,7	3,6	3,9	4,2	4,0	3,9	3,5	4,1
<b>2006-08 medio annuo</b>	3,6	2,8	2,8	4,0	3,2	3,4	3,4	2,6	4,1	3,3
<b>2003-08 medio annuo</b>	3,8	3,5	3,3	3,8	3,6	3,8	3,8	3,4	3,7	3,8
<b>2003-08 complessivo</b>	20,5	18,8	17,7	20,1	19,5	20,7	20,3	18,1	20,2	20,2
	<b>DONNE</b>					<b>DONNE</b>				
<b>2004</b>	4,1	4,1	3,6	2,6	4,0	3,0	2,6	5,4	0,5	3,2
<b>2005</b>	2,0	3,5	3,3	2,1	2,5	2,4	4,5	2,3	13,9	2,9
<b>2006</b>	7,2	5,8	4,8	4,7	6,6	9,6	7,8	3,8	5,8	8,6
<b>2007</b>	-0,1	0,4	1,8	1,9	0,2	-1,4	0,0	-0,5	-0,4	-1,0
<b>2008</b>	3,1	5,5	4,0	8,6	3,8	1,6	4,6	4,2	4,9	2,5
<b>2003-06 medio annuo</b>	4,4	4,5	3,9	3,1	4,4	5,0	5,0	3,8	6,7	4,9
<b>2006-08 medio annuo</b>	1,5	3,0	2,9	5,2	2,0	0,1	2,3	1,8	2,3	0,7
<b>2003-08 medio annuo</b>	3,3	3,9	3,5	4,0	3,4	3,0	3,9	3,0	4,9	3,2
<b>2003-08 complessivo</b>	17,2	20,9	18,8	21,3	18,2	15,8	20,8	16,0	26,5	16,9
	<b>UOMINI + DONNE</b>					<b>UOMINI + DONNE</b>				
<b>2004</b>	3,0	2,9	3,0	0,0	2,9	1,8	1,6	2,5	2,7	1,9
<b>2005</b>	3,5	3,3	3,6	3,8	3,5	4,0	4,3	3,7	5,5	4,0
<b>2006</b>	6,0	6,2	4,6	6,8	5,8	7,6	7,0	5,5	5,0	7,1
<b>2007</b>	2,4	2,3	1,7	1,2	2,2	1,4	3,0	0,9	2,2	1,7
<b>2008</b>	3,0	3,4	4,0	7,5	3,3	2,7	3,1	4,0	4,8	3,0
<b>2003-06 medio annuo</b>	4,1	4,2	3,7	3,5	4,1	4,5	4,3	3,9	4,4	4,3
<b>2006-08 medio annuo</b>	2,7	2,8	2,8	4,3	2,8	2,1	3,1	2,4	3,5	2,4
<b>2003-08 medio annuo</b>	3,6	3,6	3,4	3,8	3,5	3,5	3,8	3,3	4,1	3,6
<b>2003-08 complessivo</b>	19,1	19,4	18,0	20,4	19,0	18,7	20,4	17,6	21,9	19,0

Fonte: elaborazione dati OD&M



Grafico 2.42 - Retribuzioni per dimensione delle imprese. Emilia-Romagna e Nord Est. Variazioni % 2003 – 2008



Fonte: elaborazione dati OD&M

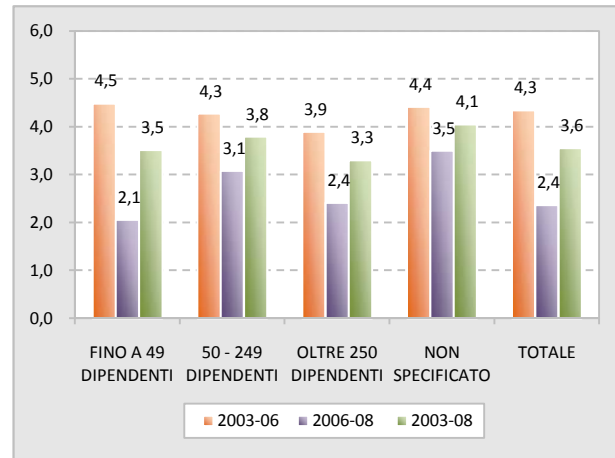
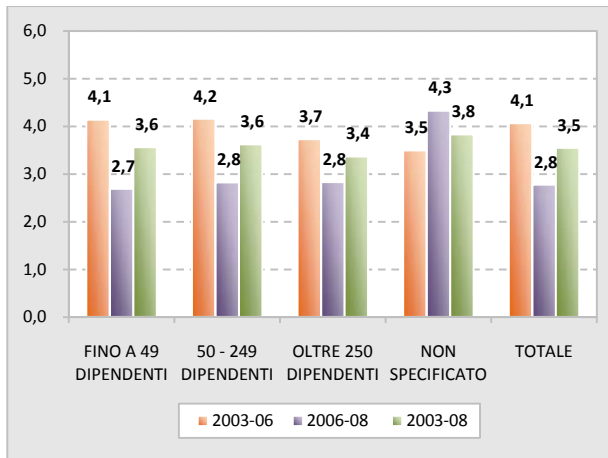
Tra il 2003 e il 2008 l'ammontare delle retribuzioni medie per classe di ampiezza delle imprese ha conosciuto andamenti diversi nei diversi territori oggetto dello studio. La crescita massima delle retribuzioni rilevata in Emilia-Romagna si riscontra nelle medie imprese con una variazione del 19,4%. Stesso fenomeno caratterizza l'aggregato delle regioni del Nord Est, che mostra una crescita per le medie imprese del 20,4% mentre a livello nazionale crescono, seppur poco al di sopra delle imprese di medie dimensioni, di più le piccole imprese (+18,8%).

Esaminando la crescita delle retribuzioni per genere dei lavoratori dell'Emilia-Romagna si osserva come solo nelle piccole imprese la variazione dal 2003 al 2008 è stata maggiore per gli uomini che per le donne (+3,3% rispetto alle donne), mentre nelle medie e nelle grandi imprese sono le retribuzioni femminili a crescere di più (rispettivamente +2,1% e +1,0% per le donne).

Nel Nord Est crescono in maggior misura rispetto alle donne le retribuzioni dei dipendenti uomini delle piccole imprese (4,8% in più delle donne) e quelle dei lavoratori delle grandi, con uno scarto rispetto alla crescita delle retribuzioni femminili di 2,1 punti percentuali.

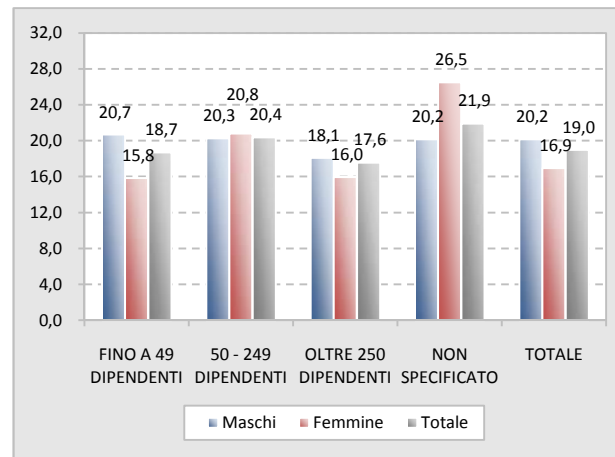
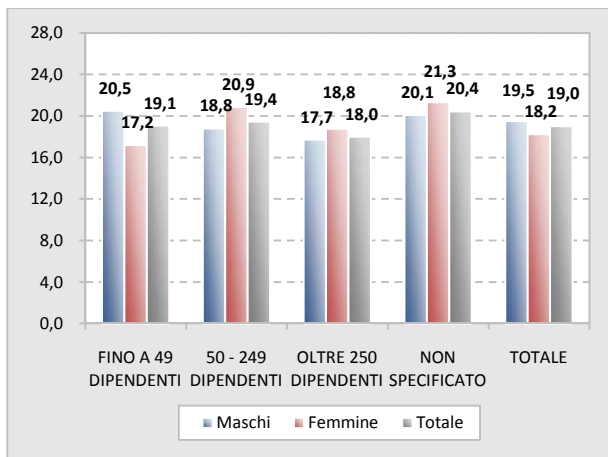
Infine, a livello nazionale dove gli scarti diminuiscono di intensità, gli scarti tra le crescite delle retribuzioni di uomini e donne per dimensione aziendale sono: +1,5% nelle piccole, -2,5% nelle medie e +0,8% nelle imprese di grandi dimensioni.

Grafici 2.43 e 2.44 - Retribuzioni per dimensione delle imprese. Emilia-Romagna e Nord Est. Variazioni medie annue nel periodo



Fonte: elaborazione dati OD&M

Grafici 2.45 e 2.46 - Retribuzioni per dimensione delle imprese e genere. Emilia-Romagna e Nord Est. Variazioni 2003 - 2008



Fonte: elaborazione dati OD&M

In entrambi i contesti analizzati (Emilia-Romagna e Nord-Est), i lavoratori di tutte le classi dimensionali hanno subito, fra il triennio 2003-2006 e il successivo biennio 2006-2008, un rallentamento della dinamica retributiva: rallentamento particolarmente marcato per gli occupati delle *piccole imprese* (dal +4,1% annuo al +2,7%, per una media annua del quinquennio del +3,6%). Particolarmente marcata la decelerazione nel Nord Est (dal +4,5% all'anno al solo +2,1%) e a livello nazionale (dal +4,7% all'anno al solo +1,8%).

Meno forte la "frenata" delle retribuzioni degli occupati nelle *medie imprese* regionali (dal +4,2% al +2,8% all'anno, per una media annua del +3,6), soprattutto nel Nord Est (dal +4,3% al +3,1% annuo) mentre a livello nazionale la crescita retributiva si più che dimezza (dal +4,4% al +2,1% annuo).

Coloro che hanno meno risentito a livello regionale di questo andamento sono stati i lavoratori delle *grandi aziende* per i quali la crescita delle retribuzioni si è solo leggermente attenuata, passando dal +3,7% al +2,8% all'anno, per una media dell'intero quinquennio, del 3,4% all'anno. Su scala nazionale, la variazione nella crescita è stata del -1,7 punti percentuali (la più elevata per le grandi imprese)

La riduzione della dinamica retributiva è stata più brusca per le donne che per gli uomini e, in particolare, per le lavoratrici delle *piccole imprese* regionali (dal +4,4% annuo del primo periodo al +2,0% del secondo), ma ancor più importante è la frenata che si riscontra nel Nord Est (dal +4,9% al +0,7% annuo) e a livello nazionale (dal +5,1% al +1,0% annuo).



### 3. I GIOVANI E LE IMPRESE IN EMILIA-ROMAGNA

Con l'intento di analizzare nel dettaglio le tematiche dell'occupazione giovanile e in base alla scolarità, OD&M Consulting e Unioncamere Nazionale hanno realizzato una specifica survey su un panel di imprese, per integrare l'analisi *quantitativa* dei dati con alcune valutazioni *qualitative* dal punto di vista delle imprese.

La survey è stata condotta nei mesi di luglio e agosto del 2009, con la collaborazione dell'Associazione Italiana Direttori del Personale (AIDP) e ha coinvolto complessivamente 224 imprese (distribuite come riportato in appendice), delle quali le 24 operanti in Emilia-Romagna sono oggetto dell'analisi che segue.

Su molti aspetti la survey ha confermato la "distanza" spesso denunciata tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro; al tempo stesso ha però evidenziato un quadro meno fosco e alcuni risultati inattesi e per ciò spesso più interessanti. In generale si osserva poi che le valutazioni espresse dalle imprese dell'Emilia-Romagna sono vicine a quelle della media nazionale, con poche differenze, per lo più favorevoli alle aziende emiliane e romagnole.

L'indagine si apre con le valutazioni delle imprese in relazione alla formazione tecnica e personale dei giovani assunti nell'ultimo anno e alla prima esperienza di lavoro: valutazioni principalmente negative (anche a confronto con il passato), ma che migliorano con l'innalzamento del livello di istruzione, fino a diventare prevalentemente positive per i giovani che hanno frequentato un corso di laurea specialistico (o di II livello); una graduatoria che si ritrova in molti temi toccati nell'indagine.

Un particolare aspetto di questa valutazione critica è la "distanza", in termini di preparazione, che le imprese rilevano tra livelli di istruzione successivi: tale gap è minimo se si confrontano diplomati con qualificati, mentre è più marcato sia confrontando i laureati triennali con i diplomati di scuola media superiore sia, soprattutto, confrontando i laureati con un titolo specialistico con i laureati triennali. Esiste quindi un "appiattimento" formativo che coinvolge tutti gli individui che non sono in possesso di una laurea.

Un altro aspetto emerso è la scarsa conoscenza che i giovani hanno del mercato del lavoro; da qui, ad esempio, una asimmetria informativa tra giovani e imprese nella trattativa per la retribuzione, con i primi che in larga parte avanzano richieste o si aspettano importi "fuori mercato", sia per difetto che in eccesso.

Alle valutazioni di cui sopra - ma anche a strategie a carattere più generale - si collega infine la scarsa propensione delle imprese ad assumere qualificati e diplomati giovani (preferendo personale che abbia già maturato un'esperienza lavorativa) al contrario di quanto si osserva per i laureati, sia triennali che specialistici, che principalmente vengono assunti quando giovani e alle prime esperienze lavorative.

Anche se rimane una nota leggermente negativa per i laureati di primo livello, in linea generale la valutazione sui laureati che hanno frequentato corsi "lungi" (compresi quelli del vecchio ordinamento) rivaluta complessivamente la formazione universitaria (e lo si vede su diversi altri aspetti dell'indagine) e rende del tutto evidenti, per contrasto, le carenze di quella professionale e superiore, quindi, della quota ampiamente maggioritaria del personale delle imprese: più che "media" la preparazione dei giovani che non hanno frequentato l'università appare cioè mediocre.

Molti sono gli aspetti via via considerati che segnalano un netto miglioramento di valutazione tra i livelli di istruzione secondari e universitari. Se per certi aspetti è normale che ciò esista (anche per la diversa prospettiva di percorso professionale), più preoccupante è il fatto che questo divario sia accompagnato da una valutazione non particolarmente favorevole con riferimento ai diplomati e ai qualificati. In altre parole, più ancora che per i laureati (le cui valutazioni sono molto meno sfavorevoli di quanto spesso si creda) il nodo critico della qualità delle risorse umane sembra riguardare le figure di con titolo di studio di livello intermedio, come qualifica professionale e diploma di scuola media superiore.

Questo quadro non proprio favorevole si attenua guardando all'inserimento dei giovani in azienda, prevalentemente positivo, sia dal punto di vista dell'integrazione che della voglia di apprendimento, ma sempre in misura crescente con l'innalzarsi del livello di istruzione.

L'ultima indicazione di particolare importanza emersa dall'indagine si può ricavare esaminando le modalità con cui avviene la progressione retributiva dei giovani nei primi tre anni dall'assunzione: nel caso dei qualificati gli aumenti sono determinati in circa due terzi dei casi dai rinnovi e dagli automatismi contrattuali (scatti di anzianità) nonché dai passaggi di categoria e per il restante terzo delle imprese attraverso aumenti ad personam o passaggio ad altre funzioni e conseguente riconoscimento economico; percentuali che si capovolgono esattamente guardando ai laureati e che assumono valori intermedi per diplomati e laureati di primo livello. In sintesi, con l'innalzamento dei livelli della scolarità si passa quindi progressivamente *da un modello di relazioni e di retribuzioni basato sul garantismo a uno basato sul merito*.

### 3.1 PREPARAZIONE E MATURITÀ DEI GIOVANI NELLA VALUTAZIONE DELLE IMPRESE

La valutazione fornita dalle imprese in relazione ai giovani in ingresso nel mondo del lavoro non è complessivamente felice, e non lo è soprattutto dal punto di vista della maturità personale, più che da quello della preparazione tecnica.

In base al livello di istruzione, per i laureati sia triennali che quinquennali, prevalgono segnalazioni favorevoli in relazione alla preparazione tecnica (tavola 3.1). Al contrario, per i giovani con diploma o qualifica, e che rappresentano la maggioranza della popolazione lavorativa, le valutazioni sfavorevoli sono decisamente superiori rispetto a quelle favorevoli.

Una netta distinzione si osserva anche fra le due tipologie di laureati: gli "specialisti" presentano infatti un saldo decisamente positivo tra segnalazioni di segno opposto, mentre i triennali hanno una prevalenza di segnalazioni positive molto modesta.

Anche una valutazione sintetica (attribuendo alle risposte date un "voto" da 1 a 10) dà la sufficienza solo ai laureati; particolarmente apprezzabile è però il fatto che sia i saldi sia queste valutazioni sono, in ambito regionali, più favorevoli per ogni livello di scolarità rispetto alla media nazionale, per la quale, ad esempio, i laureati triennali non raggiungono la sufficienza.

**3.1 Valutazione della preparazione tecnica dei giovani assunti nell'ultimo anno alla prima esperienza di lavoro. Distribuzione % delle valutazioni (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Bassa o Molto Bassa	38,5	35,3	26,3	9,1
Media	46,2	58,8	42,1	40,9
Alta o Molto alta	15,4	5,9	31,6	50,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Saldo Emilia-Romagna (2)	-23,1	-29,4	5,3	40,9
Saldo Italia (2)	-41,2	-39,7	-9,7	33,5
Valutazione Emilia-Romagna	5,5	5,4	6,2	7,0
Valutazione Italia	5,0	5,1	5,8	6,8

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Alta o Molto Alta) - (Bassa o Molto bassa)

**3.2 Valutazione della maturità personale dei giovani assunti nell'ultimo anno alla prima esperienza di lavoro. Distribuzione % delle valutazioni (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Bassa o Molto bassa	53,8	29,4	26,3	9,1
Media	30,8	58,8	52,6	45,5
Alta o Molto Alta	15,4	11,8	21,1	45,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Saldo Emilia-Romagna (2)	-38,5	-17,6	-5,3	36,4
Saldo Italia (2)	-52,9	-31,6	-10,9	20,0
Valutazione Emilia-Romagna	5,1	5,5	5,7	6,6
Valutazione Italia	4,7	5,2	5,7	6,4

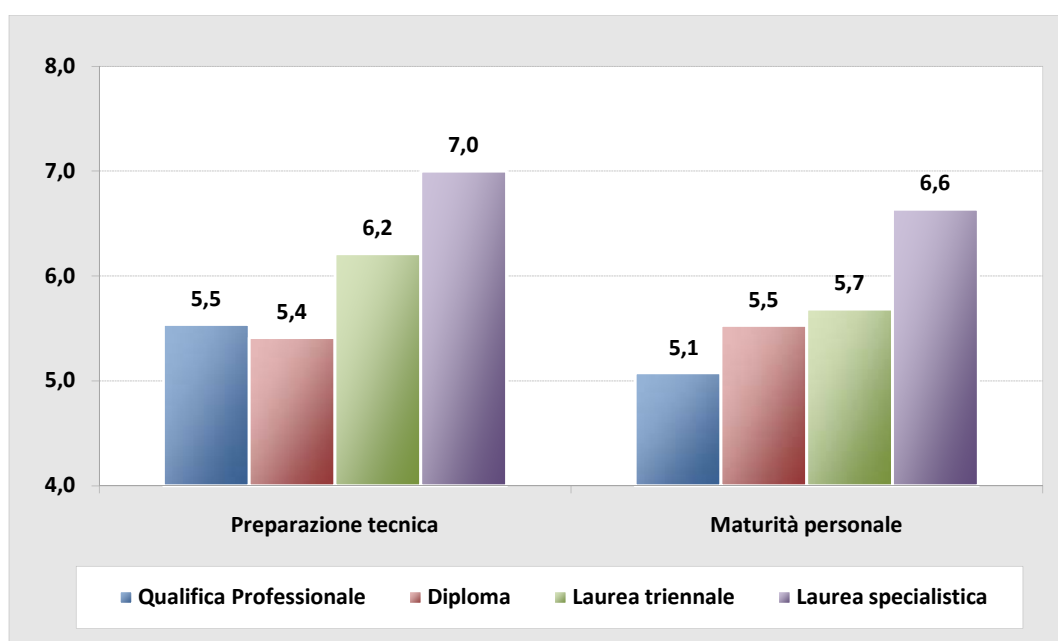
Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Alta o Molto Alta) - (Bassa o Molto bassa)

Meno favorevoli sono le valutazioni in ordine alla maturità personale dei giovani alla prima esperienza lavorativa (tavola 3.2), prevalentemente negative (e con "voto" insufficiente) fino alla laurea triennale. Anche in questo caso le valutazioni espresse dalle aziende dell'Emilia-Romagna sono comunque più positive rispetto alla media nazionale.

**Grafico 1 - Preparazione tecnica e maturità personale dei giovani al primo impiego. Valutazione aziende EMILIA-ROMAGNA.**



Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

La situazione non è più confortante se si fa un confronto con il passato (tavola 3.3): rispetto a cinque anni prima, le imprese complessivamente giudicano peggiorato il livello di preparazione odierno dei giovani qualificati e diplomati (più segnalazioni sfavorevoli di quelle favorevoli), mentre per i laureati le segnalazioni di segno opposto si equivalgono.

Anche in questo caso, tuttavia, i saldi registrati a livello regionale sono migliori rispetto alla media nazionale dove prevalgono per tutti i livelli di scolarità valutazioni di peggioramento della preparazione, in modo particolare per i qualificati e i diplomati.

### 3.3 Valutazione della preparazione dei giovani assunti nell'ultimo anno rispetto a quelli di 5 anni prima. Distribuzione % delle imprese secondo la valutazione (1).

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Inferiore	33,3	12,5	23,5	20,0
Uguale	41,7	87,5	52,9	60,0
Superiore	25,0	0,0	23,5	20,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Saldo Emilia-Romagna (2)</b>	<b>-8,3</b>	<b>-12,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Saldo Italia (2)</b>	<b>-13,8</b>	<b>-27,9</b>	<b>-23,5</b>	<b>-14,2</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) Differenza Superiore - Inferiore



Sempre riguardo alla preparazione dei giovani è stato chiesto di esprimersi in relazione alla differenza di preparazione che esse percepiscono tra livelli di istruzione successivi. Per questo particolare aspetto esiste una differenza di opinione fra le aziende emiliane e romagnole e l'insieme delle imprese italiane. Tra qualifica e diploma ben l'80% delle imprese dell'Emilia-Romagna dichiara una differenza nulla o appena percettibile; due terzi delle imprese rilevano una differenza netta fra giovani diplomati e laureati triennali, percentuale che si abbassa al 55% circa nella valutazione della differenza fra laureati triennali e laureati con specializzazione (tavola 3.4). Valutazioni che esprimono quindi apprezzamento per la preparazione professionale, controbilanciato da una valutazione decisamente sfavorevole per la preparazione dei giovani diplomati: giudizi che oltretutto sono più netti rispetto a quelli espressi a livello nazionale. Significativa è anche la valutazione sul "salto" di preparazione fra diplomati e laureati di primo livello, anche questo decisamente più netto di quello riscontrato a livello nazionale. Tra i due livelli di laurea vi è una percezione maggioritaria di un "salto" qualitativo, ma il gap è in questo caso meno marcato in Emilia-Romagna rispetto a quello medio nazionale, il che esprime un buon apprezzamento a livello regionale per la preparazione dei laureati triennali.

**3.4 Valutazione della differenza tra giovani con livelli di istruzione successivi.  
Distribuzione % delle imprese secondo la valutazione (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Dei diplomati rispetto ai qualificati	Dei laureati triennali rispetto ai diplomati	Dei laureati specialistici rispetto ai triennali
<b>Nessuna o Appena percettibile</b>	80,0	33,3	45,5
<b>Netta o Molto Netta</b>	20,0	66,7	54,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Saldo Emilia-Romagna (2)</b>	<b>-60,0</b>	<b>33,3</b>	<b>9,1</b>
<b>Saldo Italia (2)</b>	<b>-21,8</b>	<b>1,1</b>	<b>19,0</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Netta o Molto Netta) - (Nessuna + Appena Percettibile)

L'esperienza lavorativa cambia profondamente lo scenario finora descritto, confermando da un lato il distacco tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro, e dall'altro lato la funzione di formazione integrativa che le imprese, volenti o nolenti, si assumono.

La differenza fra giovani al primo impiego e giovani con tre anni di esperienza appare netta o molto netta in tutti i casi e in misura crescente con l'innalzamento dei livelli di istruzione di partenza: tanto più questi sono elevati, tanto più evidente è il "salto" migliorativo che le imprese percepiscono (tavola 3.5).

Questa dinamica è riscontrabile sia nell'insieme delle imprese italiane, sia nell'insieme delle imprese operanti in Emilia-Romagna, per le quali la differenza, a tre anni dall'inizio dell'attività lavorativa, espresso dal saldo tra opposte segnalazioni, è in tutti i casi leggermente inferiore a quella riscontrata a livello nazionale, ma comunque decisamente netta.

**3.5 Valutazione della differenza tra giovani al primo impiego e con tre anni di esperienza.  
Distribuzione % delle imprese secondo la valutazione (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Nessuna o Appena percettibile	21,4	16,7	10,0	9,1
Netta o Molto netta	78,6	83,3	90,0	90,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Saldo Emilia-Romagna (2)	57,1	66,7	80,0	81,8
Saldo Italia (2)	63,9	73,1	87,1	91,3

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Netta o Molto Netta) - (Nessuna o Appena Percettibile)

## 3.2 SPECIALIZZAZIONE ED ESPERIENZA: REPERIMENTO E STRATEGIE AZIENDALI

Il primo aspetto indagato all'interno del processo di ricerca, selezione, assunzione e inserimento in azienda dei giovani è costituito dalle difficoltà di reperimento, per ciascun livello di istruzione, della specifica specializzazione<sup>1</sup> di cui le imprese hanno bisogno.

Sia a livello nazionale che a livello regionale non risultano essere elevate le difficoltà di reperimento, in particolare per i diplomati e per i laureati triennali (probabilmente a causa dell'elevata articolazione dei corsi di laurea triennale), mentre difficoltà maggiori sono segnalate nel reperire qualificati e, soprattutto, laureati dei corsi specialistici (tavola 3.6).

Proprio per questi ultimi le difficoltà segnalate appaiono maggiori rispetto a quelle riscontrate a livello nazionale. Ciò può apparire strano in una realtà in cui è presente un'elevata e prestigiosa offerta formativa (che attira un numero consistente di studenti anche da altre regioni del paese) e sta forse a significare una mancata corrispondenza qualitativa tra la domanda di specializzazione delle imprese e gli indirizzi di studio attivati, o quantomeno più frequentati, sul territorio regionale.

### 3.6 Difficoltà a reperire, per i diversi titoli di studio, la specializzazione di cui l'impresa ha bisogno. Distribuzione % delle imprese secondo la difficoltà segnalata (1).

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Praticamente nessuna	7,1	10,5	5,0	0,0
Difficoltà molto basse	28,6	36,8	35,0	22,7
A fatica, ma si trova	28,6	26,3	50,0	40,9
Difficoltà molto elevate	35,7	26,3	10,0	31,8
Non esiste, praticamente impossibile	0,0	0,0	0,0	4,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Saldo Emilia-Romagna (2)</b>	<b>0,0</b>	<b>-21,1</b>	<b>-30,0</b>	<b>13,6</b>
<b>Saldo Italia (2)</b>	<b>-9,0</b>	<b>-28,0</b>	<b>-39,9</b>	<b>-22,6</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Non esiste, praticamente impossibile + Difficoltà molto elevate) - (Difficoltà molto basse + Praticamente nessuna)

Nella scelta di un'assunzione si pone spesso, per un'impresa, l'opzione tra un giovane alle prime armi e una persona con esperienza. Ridotti, rispetto al passato, i rischi dell'assunzione di un giovane, grazie alle molteplici forme contrattuali flessibili oggi previste dalla normativa, i criteri di scelta sono da un lato di natura economica (minore produttività iniziale contro retribuzione più elevata), dall'altro di concreta disponibilità dei due tipi di figure sul mercato del lavoro, e di strategia aziendale nel medio-lungo termine.

<sup>1</sup> Con ciò si è inteso specificare quanto sia importante il tema della "difficoltà di reperimento" indagato anche dal Sistema Informativo Excelsior.

Esistono a riguardo due orientamenti precisi manifestati dalle aziende: da un lato privilegiano nettamente le figure con esperienza per le assunzioni di qualificati e diplomati, probabilmente anche a causa della valutazione non proprio positiva data ai giovani al primo impiego con qualifica e con diploma (sia dal punto di vista delle competenze che della maturità personale); dall'altro lato, nel caso dei laureati sia triennali che specialistici (ma soprattutto per questi ultimi), privilegiano invece l'assunzione di giovani alle prime esperienze lavorative (tavola 3.7); questo orientamento è dovuto sia a fattori economici (costi del lavoro ridotti e non troppo superiori a quelli dei diplomati, grazie ad un'abbondanza di offerta) sia a strategie aziendali, essendo queste le figure alle quali saranno delegate, col tempo, sempre maggiori responsabilità; orientamento che quindi ne porta a preferire la formazione e "maturazione" all'interno dell'azienda, piuttosto che l'assunzione dall'esterno di figure di responsabilità, il cui impatto, al di là delle competenze tecniche, può offrire qualche sorpresa; per tali figure, inoltre, i costi e i rischi di un inserimento sbagliato, a cui è difficile porre rimedio, sono spesso decisamente elevati.

Tale orientamento è chiaramente perseguito anche dalle aziende emiliane e romagnole. In particolare le aziende della regione mostrano complessivamente una maggiore propensione all'assunzione di lavoratori con esperienza pregressa più che all'assunzione di giovani in entrata nel mondo del lavoro. Tale comportamento è più spinto se si tratta di assumere figure con qualifica professionale.

**3.7 Propensione dell'impresa ad assumere giovani rispetto a personale con esperienza.  
Distribuzione % delle imprese secondo la difficoltà segnalata (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Spiccata o Molto spiccata	15,4	31,6	38,1	47,8
Indifferente	23,1	31,6	28,6	26,1
Privilegia o sceglie quasi solo l'esperienza	61,5	36,8	33,3	26,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Saldo Emilia-Romagna (2)</b>	<b>-46,2</b>	<b>-5,3</b>	<b>4,8</b>	<b>21,7</b>
<b>Saldo Italia (2)</b>	<b>-20,5</b>	<b>-10,2</b>	<b>9,4</b>	<b>24,1</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Molto spiccata o Spiccata) - (Privilegia l'esperienza o Sceglie quasi solo l'esperienza)

### 3.3 INSERIMENTO E PERCORSO AZIENDALE DEI GIOVANI

Lo “spirito” con cui i giovani entrano in azienda è uno degli aspetti maggiormente positivi che l’indagine ha posto in evidenza: oltre i due terzi delle aziende segnalano alti livelli di soddisfazione e volontà di far carriera da parte dei giovani alla prima esperienza lavorativa, mentre una percentuale fra il 10% e il 15% delle aziende segnala uno spirito di competizione con gli “anziani”; maggiori differenze si riscontrano invece per quanto riguarda le segnalazioni non positive: il 20-25% denuncia infatti disinteresse e insoddisfazione da parte dei giovani laureati triennali e diplomati, percentuale che scende all’8-9% per quanto riguarda i qualificati e i laureati specialistici (tavola 3.8). Risulta inoltre omogenea la percezione di una competizione con gli “anziani” che, qualunque sia il livello di istruzione dei giovani che entrano in azienda, rimane complessivamente molto scarsa (segnalata da un numero di aziende fra il 10% e il 15%).

A livello nazionale la soddisfazione del primo impiego è l’elemento che maggiormente si differenzia in base al livello di istruzione: più elevato è il livello della scolarità, maggiore è la soddisfazione e la voglia di fare carriera mostrata dai giovani in entrata nel mondo del lavoro. Particolarmente significativa è la differenza riscontrata sui giovani con qualifica professionale, che a livello territoriale si sentono decisamente più interessati e soddisfatti del loro primo impiego (il saldo nazionale è pari a 13,0, quello dell’Emilia-Romagna è pari a 69,2). Complessivamente il 51% delle aziende a livello nazionale dichiara soddisfazione dei qualificati, percentuale che cresce con il livello di scolarità fino a raggiungere l’82% per i laureati specialistici. Scala inversa è stata invece registrata per le segnalazioni di insoddisfazione, manifestate dal 38% delle aziende per i qualificati, e solo dal 7% per i laureati specialistici.

#### 3.8 Lo spirito con cui i giovani al primo impiego si inseriscono in azienda. Distribuzione % delle imprese secondo le segnalazioni effettuate (1).

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
<b>Disinteresse o insoddisfazione</b>	7,7	25,0	20,0	9,0
<b>Soddisfazione o Voglia di far carriera</b>	77,0	65,0	70,0	77,3
<b>In competizione con gli "anziani"</b>	15,4	10,0	10,0	13,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Saldo Emilia-Romagna (2)</b>	<b>69,2</b>	<b>40,0</b>	<b>50,0</b>	<b>68,2</b>
<b>Saldo Italia (2)</b>	<b>13,0</b>	<b>39,0</b>	<b>60,3</b>	<b>74,9</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Voglia di far carriera + In linea di massima valorizzati e soddisfatti) - (Non mostrano interesse né coinvolgimento + Insoddisfatti e cercano un altro impiego)

A proposito di competizione fra “giovani” e “anziani”, è stato chiesto alle aziende in che misura i dipendenti “anziani” percepiscono la concorrenza da parte dei lavoratori più giovani. Il risultato che ne è scaturito è una percezione di competizione molto modesta (tavola 3.9): complessivamente più del 70% delle aziende rileva infatti bassa o assente competizione, al di là del titolo di studio conseguito e solo per i qualificati la competizione risulta significativamente presente (lo dichiara oltre il 30% delle aziende).

**3.9 La percezione della concorrenza sentita dagli anziani da parte dei giovani.  
Distribuzione % delle imprese secondo la difficoltà segnalata (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Per nulla	15,4	31,6	30,0	27,3
Poco	53,8	57,9	55,0	54,5
Sì, molto	30,8	10,5	15,0	18,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Saldo Emilia-Romagna (2)</b>	<b>15,4</b>	<b>-21,1</b>	<b>-15,0</b>	<b>-9,1</b>
<b>Saldo Italia (2)</b>	<b>-24,2</b>	<b>-22,3</b>	<b>-9,7</b>	<b>3,8</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Sì, molto) - (Per nulla)

Una situazione che al di là di fattori generazionali, che si possono ritenere fisiologici, delle elevate aspettative di carriera viste più sopra e della valutazione sul grado accettabile (e auspicabile) di competizione all'interno di ogni realtà umana, quindi anche dell'impresa, indica quindi un elevato spirito collaborativo; l'eccezione trova al contrario motivazioni forse più contingenti: il timore di un gap conoscitivo e di competenze, che rischia di rendere "obsoleta" la professionalità dei meno giovani a soglie di età ancora lontane dal pensionamento.

La valutazione circa l'integrazione in azienda dei giovani assunti nell'ultimo anno è stata positiva per la maggioranza delle aziende e, come per altri aspetti analizzati, in misura crescente con l'innalzamento del livello di istruzione, dal 50% relativo ai qualificati a oltre il 68% riferito ai laureati con specializzazione (tavola 3.10).

**3.10 La valutazione dell'integrazione in azienda dei giovani assunti nell'ultimo anno.  
Distribuzione % delle imprese secondo la valutazione espressa (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Problematica o negativa	33,3	10,0	9,5	9,1
In parte positiva, in parte negativa	16,7	30,0	28,6	22,7
Positiva	50,0	60,0	61,9	68,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Saldo Emilia-Romagna (2)</b>	<b>16,7</b>	<b>50,0</b>	<b>52,4</b>	<b>59,1</b>
<b>Saldo Italia (2)</b>	<b>42,1</b>	<b>49,4</b>	<b>56,4</b>	<b>66,0</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Positiva) - (Problematica o negativa)

Anche in questo caso si distinguono in negativo i qualificati, il cui inserimento è problematico per un terzo delle aziende intervistate.

Il giudizio delle imprese in relazione al desiderio di apprendimento mostrato dai giovani entrati in azienda nell'ultimo anno è decisamente differente tra giovani laureati e non laureati (tavola 3.11). Nel primo caso circa la metà delle aziende intervistate giudicano basso il desiderio di apprendimento, nel secondo caso invece oltre l'80% delle aziende dichiara un alto desiderio di apprendimento dei laureati. Tale distinzione è riscontrabile anche a livello nazionale, ma in questo caso è maggiore la percentuale di aziende per le quali la voglia di apprendimento dei giovani non laureati viene giudicata elevata.

**3.11 La valutazione della voglia di apprendimento dei giovani assunti nell'ultimo anno.  
Distribuzione % delle imprese secondo la valutazione espressa (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Bassa o Molto bassa	53,8	50,0	19,0	18,2
Elevata o Molto elevata	46,2	50,0	81,0	81,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Saldo Emilia-Romagna (2)</b>	<b>-7,7</b>	<b>0,0</b>	<b>61,9</b>	<b>63,6</b>
<b>Saldo Italia (2)</b>	<b>14,8</b>	<b>25,1</b>	<b>58,7</b>	<b>74,1</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Elevata + Molto elevata) - (Bassa + Molto bassa)

La formula contrattuale prevalente con cui le imprese assumono i giovani con i diversi livelli di istruzione è molto diversificata: unico elemento comune è l'utilizzo, complessivamente molto presente, di contratti a tempo determinato (tavola 3.12), del quale usufruiscono fra il 33% e il 45% delle aziende, in base al livello di scolarità.

Il contratto interinale è utilizzato solamente per giovani non laureati, dal 25% delle aziende se si tratta di qualificati, dal 30% nel caso dei diplomati. Al contrario lo stage è principalmente utilizzato dalle aziende per i laureati.

Infine il contratto a tempo indeterminato, ossia la forma contrattuale che dà molte più garanzie al lavoratore, è invece utilizzato in misura crescente con l'innalzamento del livello di istruzione: i laureati con specializzazione in particolare sono assunti direttamente con contratto a tempo indeterminato da oltre il 27% delle aziende.

Complessivamente quindi a livelli di istruzione elevati, fin dall'inizio dell'attività lavorativa, corrispondono maggiori chance anche di stabilità dell'occupazione.

**3.12 Le formule prevalenti utilizzate per il primo inserimento dei giovani.  
Distribuzione % delle imprese secondo le dichiarazioni espresse (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Stage	16,7	5,0	33,3	27,3
Interinale	25,0	30,0	0,0	0,0
Contratti a tempo determinato	41,7	45,0	33,3	36,4
Contratti a causa mista (apprendistato ...)	16,7	10,0	14,3	9,1
Contratto a tempo indeterminato	0,0	10,0	19,0	27,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP  
(1) Imprese in cui la figura è presente

Il titolo di studio determina differenze notevoli anche nella stabilizzazione nel tempo del rapporto di lavoro. Considerando le aziende in cui i giovani giungono ad un contratto a tempo indeterminato (oltre l'80%), solo una su tre "conferma" il posto di lavoro a coloro che sono entrati con una qualifica professionale; la percentuale sale a oltre il 47% per i giovani diplomati, e giunge al 75% e all'82% nel caso di laureati triennali e specialistici.

In altre parole, *tanto più elevato è il livello di istruzione, tanto maggiore è stata la quota di imprese che hanno stabilizzato in misura elevata i giovani assunti con un contratto di durata temporanea.*

**3.13 La quota di giovani inseriti in azienda negli ultimi tre anni che ha raggiunto il contratto a tempo indeterminato. Distribuzione % delle imprese secondo la quota indicata (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
fino al 20%	18,2	21,1	10,0	0,0
20-40%	27,3	5,3	10,0	0,0
40-60%	18,2	21,1	5,0	13,6
60-80%	18,2	5,3	0,0	4,5
oltre 80%	18,2	47,4	75,0	81,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP  
(1) Imprese in cui la figura è presente

Con riferimento all'inserimento dei giovani in azienda è stato quindi indagato il ruolo che a tal fine hanno coperto i vari "attori" aziendali e in particolare il capo diretto, la direzione delle risorse umane e il top management dell'azienda.



Il primo, il **capo diretto**, è indubbiamente la figura più immediatamente coinvolta: in due terzi delle imprese è il responsabile diretto del processo di inserimento. Quasi mai il capo diretto non svolge alcun ruolo (circa il 4% dei casi), mentre nel 25% delle imprese svolge una funzione di supporto.

La **direzione delle risorse umane** ha invece una funzione di supporto in oltre la metà delle aziende, nel 20% svolge una funzione di supervisione e nel 17% quella di responsabile diretto del processo di inserimento; solo nell'8% delle imprese non svolge alcun ruolo.

Quanto al ruolo del **top management**, in oltre la metà delle aziende il ruolo svolto è quello di supervisione, ma ben in un'azienda su quattro non ricopre invece alcun ruolo; solo nell'8% circa delle aziende è responsabile diretto del processo di inserimento e in un altro 12,5% ne fa da supporto.

**Altri attori** possibili sono coinvolti nel processo di inserimento nel 37% circa delle aziende, in buona parte come supporto (circa il 30%), in minima parte come diretti supervisori.

**3.14 Il ruolo dei diversi attori nel processo di inserimento dei giovani.**  
Distribuzione % delle imprese secondo il ruolo prevalente dichiarato.

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Capo diretto	Direzione Risorse Umane	Top Manager dell'azienda	Altri attori
Nessun ruolo	4,2	8,3	25,0	62,5
Responsabile del processo di inserimento	66,7	16,7	8,3	0,0
Supervisione del processo di inserimento	4,2	20,8	54,2	8,3
Supporto al processo di inserimento	25,0	54,2	12,5	29,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

Netto quindi il ruolo prevalente svolto dalle tre principali figure individuate:

- il capo diretto, la responsabilità dell'inserimento,
- la direzione delle risorse umane, una funzione di supporto,
- il top management, quella di supervisione.

### 3.4 ASPETTATIVE E PERCORSO ECONOMICO DEI GIOVANI

Ad ogni colloquio in vista di un'assunzione, arriva, a un certo punto, la domanda cruciale: "Lei, che retribuzione si aspetta?"

Mediamente sono circa la metà le imprese che riconoscono le aspettative dei giovani in linea con il mercato (tavola 3.15): dal 42,1% con riferimento ai diplomati fino al 61,9% con riferimento ai laureati triennali. In tutti i casi la consapevolezza di quelle che sono le retribuzioni "di mercato" non sembra essere molto elevata, anche se tendenzialmente crescente con l'aumentare del livello di scolarità (tale tendenza evidente anche a livello nazionale).

La quota di imprese per le quali i giovani accettano qualsiasi retribuzione, pur di lavorare, è collocabile fra il 15% e il 10% quando si tratta di persone non laureate; totalmente assenti sono invece tali casi in relazione a persone laureate.

Un andamento opposto si riscontra invece per quanto riguarda le segnalazioni di attese troppo elevate: le richieste "eccessive" da parte dei giovani al primo impiego crescono all'aumentare del livello del titolo di studio conseguito (ben il 26,1% delle aziende lo segnalano per i giovani con laurea specialistica).

#### 3.15 Le aspettative retributive dei giovani al primo impiego rispetto a quanto l'impresa intende offrire. Distribuzione % delle imprese secondo la difficoltà segnalata (1).

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
Accettano tutto pur di lavorare	14,3	10,5	0,0	0,0
Inferiori a quanto l'azienda offre	7,1	15,8	0,0	4,3
Non hanno idea	14,3	26,3	23,8	13,0
In linea col mercato	50,0	42,1	61,9	56,5
Eccessive	14,3	5,3	14,3	26,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Saldo Emilia-Romagna (2)</b>	<b>-7,1</b>	<b>-21,1</b>	<b>14,3</b>	<b>21,7</b>
<b>Saldo Italia (2)</b>	<b>-12,2</b>	<b>-9,6</b>	<b>2,6</b>	<b>15,0</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

(1) Imprese in cui la figura è presente

(2) (Eccessive) - (Accettano tutto pur di lavorare + Inferiori a quanto l'azienda offre)

In tema di retribuzioni vi è quindi, innanzitutto, una *asimmetria informativa*, tra giovani e imprese abbastanza diffusa, alla quale non rispondono ne' le famiglie, ne' la scuola, ne' i coetanei, ne' gli organi di informazione, e che non consente una "trattativa" in materia economica su un piano di parità, tra i giovani e l'azienda.

In questa indeterminazione prevalgono per qualificati e diplomati aspettative inferiori alle retribuzioni di mercato, mentre prevalgono aspettative eccessive per i laureati, sia triennali, sia, soprattutto, con un titolo di livello specialistico.

Nel primo caso i giovani possono essere piacevolmente sorpresi, sentendosi offrire una retribuzione superiore alle attese, ma le imprese possono anche far leva su tali attese per offrire una retribuzione inferiore a quella di mercato; resteranno invece delusi i laureati, soprattutto quelli che hanno un lungo curriculum di studi alle spalle, sentendosi offrire in molti casi una retribuzione inferiore alle aspettative (mentre è difficile che le imprese alzino l'offerta economica, se non in presenza di doti eccezionali, stante l'attuale eccesso di giovani in uscita dall'università).

Dopo aver analizzato l'aspettativa dei giovani in ingresso nei confronti della prima retribuzione percepita, non resta che verificare effettivamente quale è la retribuzione con cui i giovani entrano in azienda. L'obiettivo della survey non era quello di determinare l'effettivo importo medio, bensì quello di individuare gli orientamenti delle imprese in materia di retribuzioni "in ingresso" e il loro trend nei tre anni successivi. Si sono in questo senso raggruppate le possibili risposte in quattro classi di importo: fino a 13.000 euro lordi annui (che per convenzione si possono far corrispondere a 1.000 euro mensili per 13 mensilità), tra 13.000 e 19.500 euro (tra 1.000 e 1.500 euro mensili), tra 19.500 e 26.000 euro (tra 1.500 e 2.000 euro mensili) e oltre i 26.000 euro annui.

**Giovani con qualifica professionale.** Al netto delle mancate risposte, il gruppo di imprese "modale", con una quota quasi del 55%, è quello che dichiara una retribuzione mensile lorda di ingresso fra 1.000 e 1.500 euro. Solo in un caso su dieci la retribuzione di questi giovani supera la soglia dei 1.500 euro mensili, mentre oltre il 36% delle imprese dichiara invece una retribuzione media dei qualificati inferiore ai 1.000 euro mensili.

**3.16 La retribuzione annua lorda dei giovani all'inserimento in azienda.**  
Distribuzione % delle imprese per classi di importo dichiarato (1).

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
fino a 13.000 €	36,4	22,2	10,0	9,1
da 13.000 € a 19.500 €	54,5	33,3	25,0	22,7
tra 19.500 € e 26.000 €	9,1	44,4	60,0	59,1
oltre 26.000 €	0,0	0,0	0,0	4,5
n.d.	0,0	0,0	5,0	4,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

**Giovani con diploma di scuola media superiore.** Il 44% delle imprese dichiara per i diplomati una retribuzione d'ingresso mensile tra i 1.500 e 2.000 euro, ma una percentuale di poco inferiore (il 33% circa) colloca questi giovani nella fascia immediatamente inferiore (da 1.000 a 1.500 euro).

**Giovani con laurea triennale.** Anche per i laureati triennali la classe "modale" è quella delle imprese che dichiarano una retribuzione media tra 1.500 e 2.000 euro mensili, pari al 60% del totale. Un'impresa su quattro si colloca nella fascia immediatamente inferiore (25%), solo il 10% dichiara invece una retribuzione in ingresso inferiore ai 1.000 euro mensili lordi.

**Giovani con laurea specialistica.** Anche per questi la quota maggioritaria di imprese (oltre il 59%) segnala una retribuzione media compresa tra 1.500 e 2.000 euro mensili, insieme però a una piccola quota, il 4,5% che indica un importo superiore ai 2.000 euro mensili; non marginale è però anche la quota di imprese dove la stessa retribuzione è compresa tra 1.000 e 1.500 euro (oltre il 22%).

Per la progressione retributiva nei tre anni successivi all'assunzione si è operato in maniera analoga all'analisi precedente, fissando quattro classi di variazione (fino al +10%, dal +10% al +20%, dal +20% al +30% e oltre il +30%).

Per tutti i livelli di istruzione la maggioranza delle imprese (fra il 50% e il 65%) indica un aumento di retribuzione compreso tra il +10% e il +20%. Piuttosto omogenee le restanti segnalazioni riferite alle altre classi di aumento.

**3.17 Variazione della retribuzione annua lorda dei giovani dopo tre anni dall'inserimento in azienda.  
Distribuzione % delle imprese per classi di variazione dichiarata (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
fino a +10%	9,1	16,7	15,0	9,1
tra +10 e +20%	63,6	61,1	50,0	59,1
tra +20 e +30%	0,0	0,0	15,0	9,1
oltre +30%	18,2	11,1	15,0	13,6
n.d.	9,1	11,1	5,0	9,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP  
(1) Imprese in cui la figura è presente

L'ultimo oggetto della survey sono state le modalità con cui avviene l'innalzamento delle retribuzioni nei primi tre anni successivi all'assunzione, chiedendo alle imprese di esprimersi su quattro modalità prevalenti.

Ne emerge, secondo i livelli di scolarità, un quadro molto differenziato, sia pure indirettamente indicativo, oltre che delle modalità della dinamica retributiva, del percorso professionale che i quattro gruppi di giovani compiono dopo il loro ingresso in azienda (tavola 3.18).

**Solo scatti e aumenti contrattuali:** per tale via hanno luogo, nel 45,5% delle imprese, gli aumenti di retribuzione di cui beneficiano i giovani con qualifica professionale, quota che decresce, quasi dimezzandosi, considerando i diplomati (27,8%) e che si colloca al 10% per i laureati triennali e al 4,5% per i laureati con titolo specialistico.

**Passaggi di categoria:** a tale modalità è associata una crescita uniforme secondo il livello di istruzione. 0 sono le aziende che dichiarano l'utilizzo del passaggio di categoria dei qualificati, quota che sale all'11,1% nel caso dei diplomati e arriva al 20% complessivo per quanto riguarda i laureati.

**Aumenti individuali:** è sicuramente la modalità più uniforme, nonostante ciò la quota di imprese che dichiara questa modalità come prevalente per l'aumento retributivo aumenta leggermente con l'innalzarsi del livello di istruzione: dal 45,5% con riferimento ai qualificati fino al 54,5% per i laureati triennali.

**Assegnazione ad altre funzioni e conseguente riconoscimento economico:** come l'aumento individuale, questa modalità viene maggiormente utilizzata per gli individui con più elevato livello di scolarità: appena il 9,1% la percentuale di aziende associata ai qualificati, quasi il 23% per i giovani con laurea specialistica.

Evidente la connessione tra questa modalità è la "carriera" professionale che i giovani compiono già nei primi anni dopo il loro inserimento lavorativo, carriera il cui percorso e la cui rapidità è direttamente proporzionale al livello di istruzione.

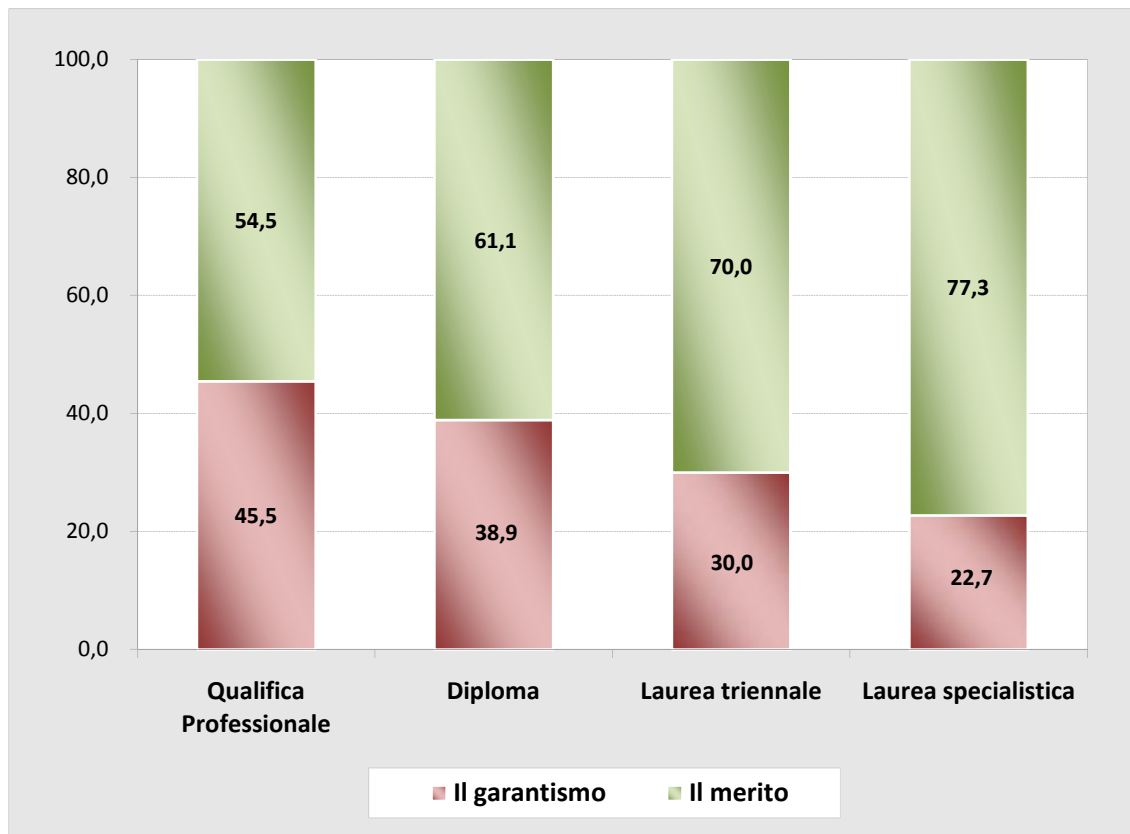
**3.18 Variazione della retribuzione annua lorda dei giovani dopo tre anni dall'inserimento in azienda.  
Distribuzione % delle imprese per classi di variazione dichiarata (1).**

TOTALE IMPRESE EMILIA-ROMAGNA	Qualifica professionale	Diploma di scuola media superiore	Laurea triennale	Laurea specialistica
<b>Solo scatti e aumenti contrattuali</b>	45,5	27,8	10,0	4,5
<b>Passaggi di categoria</b>	0,0	11,1	20,0	18,2
<b>Con aumenti individuali</b>	45,5	50,0	55,0	54,5
<b>Assegnazione ad altre funzioni con riconoscimento economico</b>	9,1	11,1	15,0	22,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP  
(1) Imprese in cui la figura è presente

Aggregando le quattro modalità considerate assegnando alle prime due il valore del "garantismo" e alle seconde due il valore del "merito", appare con tutta evidenza la distinzione tra qualificati e diplomati da un lato, e laureati dall'altro: pur prevalendo in entrambi i gruppi il criterio del "merito", per i primi il "garantismo" ha una prevalenza decisamente superiore, e si abbassa con l'innalzamento dei livelli di istruzione (dal 45,5% registrato per i qualificati al 22,7% che caratterizza i laureati con titolo specialistico); l'andamento del criterio del "merito" ha invece direzione opposta, perseguito dal 54,5% delle aziende in relazione ai qualificati, dal 77,3% in relazione ai laureati con titolo specialistico.

**Grafico 2 - Come aumentano le retribuzioni nei primi tre anni dopo l'assunzione. Distribuzione delle imprese secondo il valore del "garantismo" e del "merito".**



Fonte: Survey OD&M Consulting, Luglio 2009 - In collaborazione con AIDP

## NOTA METODOLOGICA: LA BANCA DATI DEI PROFILI RETRIBUTIVI DI OD&M CONSULTING

### PREMESSA

OD&M Consulting (Organization Design and Management) è una società privata, con sede in Milano, facente parte del gruppo GI Group (operante principalmente nel campo dell'intermediazione e somministrazione di mano d'opera) la quale raccoglie informazioni sin materia di retribuzioni in modo continuativo dalle aziende clienti, dagli strumenti di politica retributiva prodotti e commercializzati e da piattaforme web presenti su alcuni siti Internet<sup>1</sup>. Per quest'ultima modalità, a fronte della fornitura della propria retribuzione da parte di coloro o che desiderano confrontare la propria busta paga con quelle di figure analoghe (*in forma del tutto anonima e a titolo volontario*), OD&M "restituisce" la retribuzione di mercato di una figura del tutto corrispondente a quella del rispondente, secondo la serie degli "attributi personali" dichiarati, che ne contraddistinguono il "profilo retributivo": dal genere all'inquadramento professionale, dall'età al titolo di studio, dalla specifica professione svolta all'anzianità lavorativa nella professione e complessiva, dal settore di attività alla provincia in cui è localizzata l'impresa e altri ancora.

Centinaia di Aziende Clienti di OD&M, inoltre, forniscono in forma facoltativa, assolutamente anonima e aggregata, le retribuzioni delle proprie risorse, sulle quali, in quel momento, stanno effettuando un benchmark retributivo.

Ciò ha consentito di costruire nel tempo una banca dati di profili retributivi che per numerosità consente di effettuare elaborazioni statistiche con valenza generale.

La rilevazione OD&M non parte quindi da un piano campionario determinato a priori in base a un preciso universo assunto a riferimento, e non rappresenta un panel di tale universo; non costituisce pertanto un campione casuale, nel senso statistico del termine, bensì una preziosissima "fonte di mercato" in grado di replicare in maniera efficace "quello che accade" nel mondo delle retribuzioni.

L'elevata numerosità dei profili retributivi raccolti è tale da consentire di attenuare di molto la "distorsione del campione" OD&M nei confronti dell'universo, così come la variabilità di tale "campione", ad esempio, da un anno all'altro o fra territori diversi.

Risulta inevitabile, infatti, che la particolarità con cui i dati vengono raccolti - tramite accesso privato e/o professionale alle diverse piattaforme web OD&M - possa generare una sovra-rappresentazione di soggetti giovani, con elevata scolarità e appartenenti ai gruppi professionali più qualificati, a discapito magari delle figure all'estremità opposta di ciascuna delle "scale" in cui le caratteristiche individuali possono dispiegarsi, (problematica peraltro normalmente superata dalla elevata numerosità delle informazioni raccolte).

Per pervenire alle totalizzazioni dei dati individuali (vale a dire, per determinare le retribuzioni medie per settore, inquadramento, titolo di studio, ecc. e totali) si è quindi deciso di procedere al riporto all'universo ex-post, attribuendo alla retribuzione rilevata per ogni "profilo retributivo" lo stesso "peso" che tale profilo detiene sull'universo dei lavoratori dipendenti considerato.

<sup>1</sup> Per la raccolta delle informazioni la metodologia utilizzata da OD&M Consulting si avvale, dell'utilizzo di Internet e della collaborazione di alcuni portali (fra i quali "Job 24" de "Il Sole 24 Ore" e "Alice").

## LE INFORMAZIONI RACCOLTE

La rilevazione OD&M dei profili retributivi nasce a supporto dell'azione consulenziale in materia organizzativa e di gestione delle risorse umane, che rappresenta il core business della società.

Questo ne spiega diverse peculiarità:

- L'adozione di proprie classificazioni settoriali e professionali, diverse da quelle ufficiali dell'Istat, che anche nella loro terminologia e nella descrizione dei singoli profili (job description) si rifanno alla concreta esperienza professionale acquisita attraverso la propria attività consulenziale (e vengono quindi arricchiti nel tempo).
- I profili professionali - Job title / Job description - (cui viene riferito l'importo delle retribuzioni) vengono associati *a priori* non solo al "comparto" (che rappresenta l'articolazione di base della classificazione delle attività economiche) ma, all'interno di questo, alle diverse *macro aree funzionali*<sup>2</sup> (aggregazioni di più aree funzionali) con cui sono ritenuti compatibili o specifici (e comunque potenzialmente presenti).
- L'assenza di una particolare esigenza di esaustività in termini di copertura dell'universo, sia settoriale sia professionale, che, seppure auspicabile, non può comunque essere perseguita con le tecniche di raccolta adottate, che non sono basate sull'individuazione ex-ante degli individui da coinvolgere sulla base di un piano campionario definito in precedenza.

Per consentire una lettura più precisa e scientifica, i dati forniti vengono "corretti" con una serie di procedure automatiche (ad esempio vengono eliminati i dati retributivi di coloro che hanno dichiarato una qualifica da dirigente avendo però anche dichiarato un'età inferiore a 24 anni, un'età tra 24 e 30 anni e più di 9 anni di anzianità nella posizione, un'età fra i 31 e 40 anni e più di 15 anni di anzianità nella posizione, e così via).

<sup>2</sup> Le aree funzionali adottate da OD&M sono: Acquisti/Logistica/Magazzini, Amministrazione e Controllo/Finanza, Assistenza clienti, Comunicazione e Pubbliche Relazioni, Direzione Generale, IT/Sistemi informativi, Legale, Manutenzione, Marketing e Vendite/Commerciale, Personale e Organizzazione, Produzione, Qualità, sicurezza e ambiente, Ricerca e sviluppo, Area tecnica, Segreteria, Servizi generali.



## LA RICONCILIAZIONE TRA CLASSIFICAZIONE OD&M E ISTAT

L'obiettivo di utilizzare la banca dati OD&M per produrre informazione statistica "formale" ha richiesto, in primo luogo, di "riconciliare" le proprie classificazioni con quelle ufficiali; operazione relativamente agevole per i settori di attività economica, decisamente più complessa per le professioni, le cui definizioni incrociano diversi aspetti.

L'universo di riferimento considerato esclude inoltre sia alcuni settori di attività, vuoi perché non previsti (quali la pubblica amministrazione, l'istruzione, le organizzazioni associative e gli organismi extra-territoriali), vuoi per mancanza di profili retributivi raccolti (industria estrattiva, recupero e preparazione per il riciclaggio), sia, tra le professioni, quelle riguardanti membri di corpi legislativi e di governo, dirigenti amministrativi e finanziari della P.A. e altri a livello nazionale, regionale, provinciale e comunale e sub-comunale.

In ogni caso, in particolare per i servizi socio-sanitari, erogati sia da operatori pubblici che privati, i profili retributivi riguardano solo i lavoratori delle imprese private.

**Tavola 1 - Riclassificazione attività OD&M secondo ATECO 2002 e riconciliazione con la classificazione Excelsior**

OD&M			ATECO 2002	EXCELSIOR	
PRESENZA IN OD&M	DESCRIZIONE COMPARTO	DESCRIZIONE SETTORE		ID	DESCRIZIONE
si	Industria alimentare e lavorazione tabacco	Industria in senso stretto	15 + 16	2	Alimentari, bevande, tabacco
si	Industrie delle calzature	Industria in senso stretto	19.3	3	Tessile, abbigliamento, calzature
si	Industria tessile	Industria in senso stretto	17	3	Tessile, abbigliamento, calzature
si	Industria dell'abbigliamento	Industria in senso stretto	18	3	Tessile, abbigliamento, calzature
si	Industria del mobile	Industria in senso stretto	36.1	4	Legno e mobile
si	Industria della carta	Industria in senso stretto	21	5	Carta, stampa, editoria
si	Editoria (Registrazioni sonore e altre edizioni)	Industria in senso stretto	22.14 + 22.15	5	Carta, stampa, editoria
si	Stampa e altre riproduzioni grafiche-editoriali	Industria in senso stretto	22.2 + 22.3	5	Carta, stampa, editoria
si	Industria petrolifera	Industria in senso stretto	23.2	6	Chimiche e petrolifere
si	Industria farmaceutica	Industria in senso stretto	24.4	6	Chimiche e petrolifere
si	Industria chimica	Industria in senso stretto	24.1 + 24.2 + 24.3 + 24.5 + 24.6	6	Chimiche e petrolifere
si	Plastica e gomma	Industria in senso stretto	25	7	Gomma e materie plastiche
si	Vetro	Industria in senso stretto	26.1	8	Minerali non metalliferi
si	Cemento/laterizi/ceramica/altre lavorazioni minerali non metalliferi	Industria in senso stretto	26.2 + 26.3 + 26.4 + 26.5 + 26.6 + 26.7 + 26.8	8	Minerali non metalliferi
si	Siderurgico, fonderie	Industria in senso stretto	27	9	Industrie dei metalli
si	Fabbricazione di prodotti in metallo (esclude macchine)	Industria in senso stretto	28	9	Industrie dei metalli
si	Industria cantieristica	Industria in senso stretto	35.1	10	Meccanica e mezzi di trasporto
si	Industria aeronautica	Industria in senso stretto	35.3	10	Meccanica e mezzi di trasporto
si	Fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici	Industria in senso stretto	29	10	Meccanica e mezzi di trasporto
si	Fabbricazione autoveicoli (incluse carrozzerie, accessori e componenti)	Industria in senso stretto	34	10	Meccanica e mezzi di trasporto
si	Macchine per ufficio, elaboratori e sistemi e apparecchiature per informatica	Industria in senso stretto	30	11	Elettriche, elettroniche, ottiche, medicali
si	Elettromeccanica (Macchine e apparecchiature elettriche)	Industria in senso stretto	31	11	Elettriche, elettroniche, ottiche, medicali
si	Apparecchi radiotelevisivi e per telecomunicazioni	Industria in senso stretto	32	11	Elettriche, elettroniche, ottiche, medicali
si	Apparecchi per l'automazione, medicali, di precisione, ottici, occhiali	Industria in senso stretto	33	11	Elettriche, elettroniche, ottiche, medicali
si	Industria orafa (gioielleria, oreficeria)	Industria in senso stretto	36.2	12	Beni per la casa, tempo libero, altre manifatture
si	Energia elettrica, gas e acqua	Industria in senso stretto	40 + 41	13	Energia elettrica, gas e acqua
si	Edilizia e costruzioni	Edilizia e costruzioni	45	14	Costruzioni
si	Grande distribuzione food	Commercio e turismo	52.11	15	Commercio al dettaglio
si	Grande distribuzione no food	Commercio e turismo	52.12	15	Commercio al dettaglio
si	Commercio tradizionale e riparazione di beni di	Commercio e turismo	52.2 + 52.3 + 52.4 +	15	Commercio al dettaglio

	consumo		52.5 + 52.6 + 52.7		
si	Auto e moto: vendita e riparazione	Commercio e turismo	50.1 + 50.2 + 50.3 + 50.4	16	Commercio e riparazione auto-moto
si	Commercio all'ingrosso prodotti vari e aziende di import/export	Commercio e turismo	51	17	Commercio ingrosso
si	Agenzie viaggi/tour operator	Trasporti	63.3	18	Alberghi, ristoranti, servizi turistici
si	Alberghi e altri esercizi ricettivi	Commercio e turismo	55.1 + 55.2	18	Alberghi, ristoranti, servizi turistici
si	Ristoranti, bar, mense, catering	Commercio e turismo	55.3 + 55.4 + 55.5	18	Alberghi, ristoranti, servizi turistici
si	Corrieri aerei e altri corrieri espressi	Comunicazioni	64.12	19	Trasporti e attività postali
si	Trasporti marittimi e per vie d'acqua	Trasporti	61	19	Trasporti e attività postali
si	Trasporti aerei e spaziali	Trasporti	62	19	Trasporti e attività postali
si	Trasporto merci su strada (corrieri e trasportatori)	Trasporti	60.24 + 60.30	19	Trasporti e attività postali
si	Consulenza e servizi ICT (Informatica e attività connesse)	Servizi alle imprese e professionali	72	20	Informatica e telecomunicazioni
si	Pubblicità, comunicazione, advertising	Servizi alle imprese e professionali	74.4	21	Servizi avanzati alle imprese
si	Studi professionali (legali e notarili)	Servizi alle imprese e professionali	74.11	21	Servizi avanzati alle imprese
si	Consulenza Direzionale e organizzativa	Servizi alle imprese e professionali	74.12	21	Servizi avanzati alle imprese
si	Ricerche di mercato	Servizi alle imprese e professionali	74.13	21	Servizi avanzati alle imprese
si	Engineering, architettura e altri studi e servizi tecnici	Servizi alle imprese e professionali	74.2 + 74.3	21	Servizi avanzati alle imprese
si	Banche e società finanziarie	Credito e assicurazioni	65	22	Credito, assicurazioni, servizi finanziari
si	Assicurazioni e fondi pensione	Credito e assicurazioni	66	22	Credito, assicurazioni, servizi finanziari
si	Servizi veterinari	Sanità e assistenza	85.2	25	Servizi sanitari e sociali (solo privati)
si	Servizi ospedalieri	Sanità e assistenza	85.11	25	Servizi sanitari e sociali (solo privati)
si	Studi medici	Sanità e assistenza	85.12	25	Servizi sanitari e sociali (solo privati)
si	Stdi odontoiatrici	Sanità e assistenza	85.13	25	Servizi sanitari e sociali (solo privati)
si	Altri servizi sanitari (laboratori, paramedici, psicologi, ambulanze)	Sanità e assistenza	85.14	25	Servizi sanitari e sociali (solo privati)
si	Assistenza sociale residenziale	Sanità e assistenza	85.31	25	Servizi sanitari e sociali (solo privati)
si	Assistenza sociale non residenziale	Sanità e assistenza	85.32	25	Servizi sanitari e sociali (solo privati)
si	Produzione e distribuzione cine-video (inclusi cinematografi)	Altri servizi pubblici, sociali e personali	92.1	26	Altri servizi alle persone
si	Attività radiotelevisive	Altri servizi pubblici, sociali e personali	92.2	26	Altri servizi alle persone
si	Impianti e attività sportive	Altri servizi pubblici, sociali e personali	92.6	26	Altri servizi alle persone
si	Lavoro domestico per famiglie e convivenze	Altri servizi pubblici, sociali e personali	95		<b>Attività non prevista</b>
si	Agricoltura, allevamento, pesca	Agricoltura	01 + 02 + 05		<b>Attività non prevista</b>
no	Industria estrattiva	Industria in senso stretto	10 + 11 + 12 + 13 + 14	1	Estrazione di minerali
no	Industrie della concia, pelli, cuoio	Industria in senso stretto	19.1 + 19.2	3	Tessile, abbigliamento, calzature
no	Industria del legno (esclusi mobili)	Industria in senso stretto	20	4	Legno e mobile
no	Editoria (Libri)	Industria in senso stretto	22.11	5	Carta, stampa, editoria
no	Editoria (Giornali, riviste, periodici)	Industria in senso stretto	22.12 + 22.13	5	Carta, stampa, editoria
no	Fabbricazione di fibre artificiali e sintetiche	Industria in senso stretto	24.7	6	Chimiche e petrolifere
no	Cokerie e trattamento combustibili nucleari	Industria in senso stretto	23.1 + 23.3	6	Chimiche e petrolifere
no	Recupero e preparazione per il riciclaggio di cascami e rottami non metallici	Industria in senso stretto	37.2	7	Gomma e materie plastiche
no	Recupero e preparazione per il riciclaggio di cascami e rottami metallici	Industria in senso stretto	37.1	9	Industrie dei metalli
no	Altri mezzi di trasporto (ferroviari, motocicli, biciclette)	Industria in senso stretto	35.2 + 35.4 + 35.5	10	Meccanica e mezzi di trasporto
no	Altre manifatture (strumenti musicali, articoli sportivi, giocattoli, varie)	Industria in senso stretto	36.3 + 36.4 + 36.5 + 36.6	12	Beni per la casa, tempo libero, altre manifatture
no	Vendita al dettaglio di carburanti per autotrazione	Commercio e turismo	50.5	16	Commercio e riparazione auto-moto
no	Trasporto ferroviario di merci e persone	Trasporti	60.1	19	Trasporti e attività postali
no	Movimentazione merci, magazzinaggio, custodia	Trasporti	63.1	19	Trasporti e attività postali
no	Attività ausiliarie dei trasporti (terrestri, per vie d'acqua, aerei)	Trasporti	63.2	19	Trasporti e attività postali
no	Altre agenzie di trasporto (spedizionieri, intermediari, ecc.)	Trasporti	63.4	19	Trasporti e attività postali
no	Poste nazionali	Comunicazioni	64.11	19	Trasporti e attività postali
no	Trasporto su strada di passeggeri	Trasporti	60.21 + 60.22 + 60.23	19	Trasporti e attività postali
no	Telecomunicazioni	Comunicazioni	64.2	20	Informatica e telecomunicazioni
no	Ricerca, selezione, fornitura personale	Servizi alle imprese e professionali	74.5	21	Servizi avanzati alle imprese
no	Consulenza amministrativo-gestionale	Servizi alle imprese e professionali	74.14	21	Servizi avanzati alle imprese
no	Holding operative	Servizi alle imprese e professionali	74.15	21	Servizi avanzati alle imprese
no	Ricerca e sviluppo	Servizi alle imprese e professionali	73	21	Servizi avanzati alle imprese

no	Servizi di repografia (riproduzione documenti) e traduzione	Servizi alle imprese e professionali	74.85	21	Servizi avanzati alle imprese
no	Attività dei call center	Servizi alle imprese e professionali	74.86	21	Servizi avanzati alle imprese
no	Altri servizi alle imprese	Servizi alle imprese e professionali	74.87	21	Servizi avanzati alle imprese
no	Attività ausiliarie del credito e delle assicurazioni	Credito e assicurazioni	67	22	Credito, assicurazioni, servizi finanziari
no	Noleggio di autovetture	Servizi alle imprese e professionali	71.1	23	Servizi operativi alle imprese e alle persone
no	Attività immobiliari	Servizi alle imprese e professionali	70	23	Servizi operativi alle imprese e alle persone
no	Noleggio di altri mezzi di trasporto, macchinari e attrezzature	Servizi alle imprese e professionali	71.2 + 71.3 + 71.4	23	Servizi operativi alle imprese e alle persone
no	Investigazione, vigilanza, pulizia	Servizi alle imprese e professionali	74.6 + 74.7	23	Servizi operativi alle imprese e alle persone
no	Attività fotografiche	Servizi alle imprese e professionali	74.81	23	Servizi operativi alle imprese e alle persone
no	Imballaggio e confezionamenti per conto terzi	Servizi alle imprese e professionali	74.82	23	Servizi operativi alle imprese e alle persone
no	Istruzione preparatoria e primaria (pre-scolastica ed elementare)	Istruzione	80.1	24	Istruzione e servizi informativi (solo privati)privati
no	Istruzione universitaria e post universitaria	Istruzione	80.3	24	Istruzione e servizi informativi (solo privati)privati
no	Corsi di formazione e altri insegnamenti	Istruzione	80.4	24	Istruzione e servizi informativi (solo privati)privati
no	Istruzione secondaria di I grado (scuola media inferiore)	Istruzione	80.21.1	24	Istruzione e servizi informativi (solo privati)privati
no	Istruzione secondaria di II grado (licei)	Istruzione	80.21.2	24	Istruzione e servizi informativi (solo privati)privati
no	Istruzione secondaria tecnica, professionale, artistica	Istruzione	80.22	24	Istruzione e servizi informativi (solo privati)privati
no	Servizi ambientali (Smaltimento rifiuti e acque di scarico)	Altri servizi pubblici, sociali e personali	90	26	Altri servizi alle persone
no	Servizi alle famiglie (tintorie, parrucchieri, pompe funebri, benessere fisico)	Altri servizi pubblici, sociali e personali	93	26	Altri servizi alle persone
no	Altre attività dello spettacolo e della cultura	Altri servizi pubblici, sociali e personali	92.3 + 92.4 + 92.5 + 92.7	26	Altri servizi alle persone
no	Amministrazione pubblica - Assicurazione sociale obbligatoria	Pubblica amministrazione	75.3		Attività non prevista
no	Amministrazione pubblica - Attività generali	Pubblica amministrazione	75.11		Attività non prevista
no	Amministrazione pubblica - Attività in campo sociale	Pubblica amministrazione	75.12		Attività non prevista
no	Amministrazione pubblica - Attività in campo economico	Pubblica amministrazione	75.13		Attività non prevista
no	Amministrazione pubblica - Servizi centralizzati di supporto	Pubblica amministrazione	75.14		Attività non prevista
no	Amministrazione pubblica - Affari esteri	Pubblica amministrazione	75.21		Attività non prevista
no	Amministrazione pubblica - Difesa nazionale	Pubblica amministrazione	75.22		Attività non prevista
no	Amministrazione pubblica - Giustizia	Pubblica amministrazione	75.23		Attività non prevista
no	Amministrazione pubblica - Sicurezza e ordine pubblico	Pubblica amministrazione	75.24		Attività non prevista
no	Amministrazione pubblica - Vigili del fuoco e protezione civile	Pubblica amministrazione	75.25		Attività non prevista
no	Organizzazioni associative	Altri servizi pubblici, sociali e personali	91		Attività non prevista

Fonte: OD&M

## LA COPERTURA DELL'UNIVERSO E IL TRATTAMENTO DEI DATI

La banca dati dei profili retributivi raccolti da OD&M, come si è detto, nonostante l'elevata numerosità delle osservazioni, non è staticamente rappresentativa dell'universo dei lavoratori dipendenti; il trattamento dei dati ha quindi richiesto quello che tecnicamente viene chiamato un "riporto all'universo ex-post", assegnando alle osservazioni raccolte con riferimento ai diversi gruppi di lavoratori il "peso" che questi hanno nella realtà.

A titolo esemplificativo, il successivo prospetto riporta la composizione degli occupati alle dipendenze rilevati dall'indagine dell'Istat sulle Forze di Lavoro in Emilia-Romagna, suddivisi per qualifica ed età anagrafica nel primo caso, e per qualifica e genere nel secondo caso, con la composizione, secondo le stesse variabili, delle "osservazioni" contenute nella banca dati OD&M.

Come si può notare, sono *sotto-rappresentati* gli occupati fino a 24 anni e over 50, le figure dirigenziali e quadri, e la componente femminile; al contrario sono *sovra-rappresentati* gli occupati delle classi da 29 a 49 anni, gli operai, gli impiegati e gli occupati di sesso maschile. Le differenze di quota, peraltro, non sono mai eccessive, considerando che l'universo di riferimento è costituito da oltre 1.400.000 di occupati alle dipendenze.

Questi squilibri di rappresentatività sono inoltre diversi da un territorio all'altro e questo spiega alcune possibili incongruenze, derivanti non solo dalle diverse caratteristiche degli "universi" di ciascun territorio, ma anche dal diverso grado della loro "copertura".

La media semplice di tutti i dati OD&M fornirebbe un valore tendente a privilegiare i gruppi sovra-rappresentati e quindi, in questo caso, un valore molto prossimo a quello degli impiegati fra i 30 e i 39 anni, che sono il gruppo più numeroso e più sovra-rappresentato.

**Tavole 2 e 3 – UNIVERSO RILEVATO per qualifica ed età anagrafica, e per qualifica e genere. Emilia-Romagna. 2007**

	Fino a 24 anni	25-29 anni	30-49 anni	Oltre 50 anni	TOTALE
Dirigenti	0,0	0,0	1,3	2,0	3,4
Quadri	0,0	0,2	4,9	2,3	7,4
Impiegati	2,0	5,0	26,6	7,4	40,9
Operai	4,8	5,7	29,9	7,9	48,3
<b>TOTALE</b>	<b>6,8</b>	<b>10,9</b>	<b>62,6</b>	<b>19,6</b>	<b>100,0</b>

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	TOTALE
Uomini	2,5	4,1	15,7	29,8	52,1
Donne	0,8	3,3	25,2	18,5	47,9
<b>TOTALE</b>	<b>3,4</b>	<b>7,4</b>	<b>40,9</b>	<b>48,3</b>	<b>100,0</b>

**Tavole 4 e 5 - UNIVERSO RAPPRESENTATO per qualifica ed età anagrafica, e per qualifica e genere. Emilia-Romagna. 2007**

	Fino a 24 anni	25-29 anni	30-49 anni	Oltre 50 anni	TOTALE
Dirigenti	0,0	0,0	0,6	0,6	1,3
Quadri	0,0	0,1	3,3	1,2	4,5
Impiegati	2,3	6,4	31,1	6,0	45,7
Operai	4,1	5,7	33,6	5,0	48,5
<b>TOTALE</b>	<b>6,4</b>	<b>12,2</b>	<b>68,5</b>	<b>12,8</b>	<b>100,0</b>

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	TOTALE
Uomini	1,2	3,4	19,1	35,1	58,8
Donne	0,1	1,2	26,6	13,3	41,2
<b>TOTALE</b>	<b>1,3</b>	<b>4,5</b>	<b>45,7</b>	<b>48,5</b>	<b>100,0</b>

**Tavole 6 e 7 – DIFFERENZA DI COMPOSIZIONE FRA UNIVERSO RAPPRESENTATO E UNIVERSO RILEVATO, per qualifica ed età anagrafica, e per qualifica e genere. Emilia-Romagna. 2007**

	Fino a 24 anni	25-29 anni	30-49 anni	Oltre 50 anni	TOTALE		Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	TOTALE
Dirigenti	0,0	0,0	-0,7	-1,4	-2,1	Uomini	-1,3	-0,7	3,4	5,3	6,7
Quadri	0,0	-0,1	-1,6	-1,1	-2,8	Donne	-0,8	-2,2	1,4	-5,2	-6,7
Impiegati	0,3	1,4	4,5	-1,4	4,8						
Operai	-0,7	0,0	3,7	-2,9	0,1						
<b>TOTALE</b>	<b>-0,4</b>	<b>1,3</b>	<b>5,9</b>	<b>-6,8</b>	<b>0,0</b>	<b>TOTALE</b>	<b>-2,1</b>	<b>-2,8</b>	<b>4,8</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>

Fonte: Elaborazione dati Istat ed OD&M

Se le cose fossero riconducibili a uno schema così semplice, sarebbe possibile calcolare la retribuzione media dei lavoratori di uno ciascuno degli “incroci” età/qualifica a prescindere dalla numerosità delle osservazioni raccolte; ma volendo calcolare la retribuzione media di *tutti* i lavoratori dipendenti, è necessario che il “peso” della retribuzione medie dei lavoratori presenti in ogni “casella” sia riportato al “peso” effettivo che quegli stessi lavoratori hanno sull’universo dei lavoratori italiani.

Le cose non sono così semplici poiché i lavoratori non si distinguono tra loro solo per età, qualifica e genere, ma anche sotto molti altri punti di vista: dal settore in cui operano all’ampiezza delle imprese, dal titolo di studio alla professione svolta, al tipo di contratto di lavoro in cui sono inquadrati.

Queste otto citate (ma potremmo aggiungerne altre) sono state ritenute le principali caratteristiche che contraddistinguono i lavoratori, sia da un punto di vista personale, sia dal punto di vista della struttura produttiva in cui operano ed è quindi su tale articolazione complessiva che è stato operato il riporto all’universo.

E’ ovvio che quanto più questa articolazione di “variabili” è numerosa, e quanto più le osservazioni coprono tutti i possibili “incroci”, tanto più il valore medio che deriva dall’elaborazione dei dati può essere ritenuto preciso e aderente alla realtà, derivando dall’assegnazione del giusto peso a ogni possibile combinazione di caratteristiche e di valori.

Per venire alla stima della retribuzione media (sia totale, sia ogni singolo sottogruppo di lavoratori) ha quindi richiesto diverse operazioni.

La prima è stata ripartire la numerosità dell’universo dei dipendenti in base alle variabili scelte, fissando per ciascuna di esse un livello appropriato di disaggregazione. Le variabili adottate sono:

- *genere* (2 modalità, uomini e donne);
- *età anagrafica* (4 modalità);
- *titolo di studio* (5 modalità);
- *qualifica professionale* (4 modalità);
- *contratto di lavoro secondo la durata* (2 modalità);
- *settore di attività* (27 modalità, individuate per accorpamento di gruppi e classi della classificazione ATECO);
- *classe dimensionale dell’impresa* (4 modalità);
- *professione* (8 modalità, corrispondenti al livello dei “Grandi gruppi” della classificazione delle professioni).

Le possibili combinazioni di tutte queste variabili secondo il numero di modalità che ciascuna di esse può assumere, sono, a livello nazionale, più di 276.000, ma in realtà le combinazioni effettivamente trovate, utilizzando i dati elementari dell'indagine Istat sulle Forze di Lavoro del 2007, sono state molto inferiori, dato che molte combinazioni sono risultate, nella realtà, del tutto inesistenti.

La seconda fase è consistita nell'estrarre dalla banca dati OD&M i valori medi delle retribuzioni dei lavoratori corrispondenti a ciascuna delle combinazioni effettivamente riscontrate, assumendo che i dati dell'indagine sulle Forze di Lavoro ne costituissero la migliore rappresentazione utilizzabile (in effetti l'indagine sulle Forze di Lavoro è un'indagine campionaria; questo significa sia che non tutte le possibili combinazioni sono state colte, sia che la significatività dei dati è tanto minore quanto minore è la numerosità di ciascun sottogruppo).

Complessivamente la banca dati OD&M non copre tutte le possibili combinazioni, ragion per cui è stato costruito quello che possiamo definire come l'universo "rappresentato", utilizzando cioè solo quegli "incroci" caratterizzati dalla presenza sia di un valore estratto dall'Indagine sulle Forze di Lavoro, sia di un valore medio di retribuzione estratto dalla banca dati dei profili retributivi OD&M.

Rispetto a un universo complessivo di oltre 1.400.000 di occupati alle dipendenze presenti in Emilia-Romagna, il sotto-universo rappresentato dalla banca dati OD&M, per il quale cioè esistono valori retributivi, ne comprende quasi 830.000, pari al 59%.

A tutte le combinazioni presenti in questo sotto-universo rappresentato è stato applicato il corrispondente valore medio delle retribuzioni presenti nella banca dati OD&M, ottenendo il relativo "monte retributivo" percepito dai lavoratori inclusi in ogni possibile combinazione.

Questi monti retributivi hanno potuto quindi essere sommati tra loro secondo le caratteristiche di interesse (genere, qualifica, età anagrafica, ecc.) e i valori ottenuti, suddivisi per il numero di lavoratori corrispondenti, ha fornito il valore della retribuzione media di ciascun aggregato: valore che quindi tiene conto in misura "ponderata" della composizione di tutti i lavoratori secondo tutte le variabili considerate.

Si tenga infine presente che l'universo di riferimento (al 2007) è stato mantenuto lo stesso per tutti gli anni che compongono la serie storica analizzata (dal 2003 al 2008), affinché le variazioni delle retribuzioni calcolate nei vari anni non fossero alterate dai cambiamenti di composizione strutturale degli occupati: in altre parole, i valori medi dei vari anni riflettono solo le effettive variazioni delle retribuzioni dei lavoratori appartenenti a ciascun incrocio, e non i cambiamenti di struttura dell'occupazione, avendo mantenuto costante nel tempo il "peso" assegnato a ciascuno di essi.

Tale scelta comporta quindi un maggiore grado di confrontabilità dei risultati ottenuti nei singoli anni della serie storica analizzata, rispetto a una elaborazione che utilizzi la struttura degli occupati propria di ciascun anno; o meglio, l'invarianza della struttura adottata restituisce valori medi leggermente discostati da quelli effettivi, ma che riflettono solo le variazioni delle retribuzioni individuali.



