

Indagine Confindustria sul lavoro del 2022 (anno di riferimento 2021)

Giovanna Labartino, Francesca Mazzolari e Giovanni Morleo*

- ◆ *L'annuale indagine Confindustria sulle condizioni dell'occupazione nelle aziende associate, svolta tra febbraio e aprile 2022, fornisce per il 2021 informazioni su struttura dell'occupazione e politiche aziendali di gestione del lavoro nelle aziende associate. A questo [link](#) sono disponibili le tavole riassuntive e comparative relative alle principali variabili oggetto di indagine.*
- ◆ *L'indagine di quest'anno torna a rilevare anche i dati relativi a orari di lavoro e assenze, che nel 2020 non erano stati raccolti in quanto ampiamente influenzati dal ricorso a forme di sospensione (totale o parziale) dell'attività lavorativa. Confermato anche quest'anno l'approfondimento sull'utilizzo dello smart working da parte delle imprese, anche in ragione della diffusione strutturale di tale modalità di organizzazione del lavoro dopo la crisi sanitaria.*
- ◆ *I risultati indicano che, prima della pandemia, lo smart working era già presente in più di una impresa su dieci, tra quelle che hanno partecipato all'indagine (11,2%). In particolare, questa modalità di lavoro era maggiormente diffusa nei servizi, anche per la natura stessa dell'attività: il 14,4% delle imprese la utilizzava, contro il 9,4% nell'industria in senso stretto.*
- ◆ *Durante le fasi acute della crisi sanitaria, lo smart working è stato adottato dalle imprese per assicurare il necessario distanziamento interpersonale, cruciale per evitare la diffusione dei contagi, e l'adozione di questa modalità di lavoro ha raggiunto picchi elevatissimi. Nel primo trimestre 2022, lo utilizzava ancora oltre un terzo delle imprese (37,6%), come somma del 27,7% che faceva ricorso al regime "semplificato" (introdotto nel 2020) e del 9,9% che lo aveva già adottato in via "strutturale" (secondo le disposizioni della legge 81/2017).*
- ◆ *In prospettiva, nel post-pandemia si stima che la diffusione rimarrà doppia rispetto al pre-pandemia (al 20,3%), sommando le imprese che nella prima metà del 2022 avevano in programma di introdurlo entro 2 anni (10,4%) a quelle che lo avevano già introdotto (9,9%). Anche in questo caso, è il settore dei servizi a presentare un dato più alto rispetto al settore industriale (rispettivamente 26,3% e 16,8%).*
- ◆ *L'indagine ha inoltre raccolto informazioni su altre politiche aziendali adottate dall'impresa in un anno particolarmente complicato: l'utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale, l'applicazione di contratti collettivi aziendali e le materie regolate da questi accordi.*
- ◆ *I risultati confermano un graduale riassorbimento dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali nel 2021. Nel corso dell'anno il 31,9% delle imprese intervistate ha fatto ricorso ai trattamenti di*

L'Indagine Confindustria sul lavoro (arrivata alla 18a edizione) è un'iniziativa di Sistema. Il campione di quest'anno è costituito da 3.178 imprese che impiegano 651.698 lavoratori. Si ringraziano le imprese che vi hanno partecipato e le Associazioni che l'hanno resa possibile.

* Per commenti scrivere a: g.labartino@confindustria.it; f.mazzolari@confindustria.it (Centro Studi Confindustria), g.morleo@confindustria.it (Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano Confindustria).

Le opinioni espresse nella Nota sono quelle degli autori e non necessariamente coincidono con quelle di Confindustria. Tutti i diritti sono riservati. È consentita la riproduzione, secondo le norme di legge, nel modo seguente: Labartino G., Mazzolari F., Morleo G., "Indagine Confindustria sul lavoro del 2022", *Nota dal CSC* n. 4-2022.

integrazione salariale (CIG ordinaria, in deroga o assegno ordinario). Le percentuali sono del 31,5% e del 32,8%, rispettivamente, nell'industria in senso stretto e nei servizi.

- ◆ In materia di contrattazione aziendale, si rileva che, a inizio 2022, la contrattazione aziendale coinvolgeva quasi un quarto delle imprese associate (il 23,3%). La diffusione è maggiore nell'industria in senso stretto (dove il contratto aziendale è presente nel 30,8% delle imprese) rispetto ai servizi (16,9%) e nelle imprese più grandi, con oltre 100 dipendenti (66,8%), rispetto a quelle più piccole, con meno di 15 (10,2%).
- ◆ La diffusione della contrattazione aziendale mostra percentuali più elevate se calcolata sulla base degli addetti: risultano occupati presso aziende che la applicano il 60% dei dipendenti nel campione complessivo – media tra il 69,6% registrato nell'industria in senso stretto e il 47,2% registrato nei servizi.
- ◆ Le materie regolate dal contratto aziendale, quando presente, sono principalmente i premi di risultato collettivi (62,2%), l'orario di lavoro (nel 53,9% dei casi), la conciliazione vita-lavoro (35,1%), il welfare aziendale (31,5%) e i protocolli per la sicurezza (30,7%).

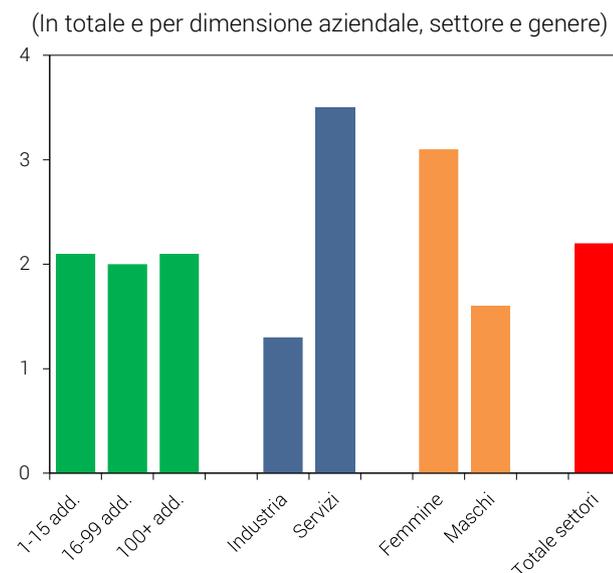
1. L'occupazione nelle imprese del Sistema Confindustria nel 2021

L'occupazione è aumentata, trainata dai contratti a termine Nel corso del 2021 l'occupazione dipendente complessiva nelle imprese associate a Confindustria è aumentata del 2,2%, sintesi di un incremento del 3,5% nelle imprese dei servizi e dell'1,3% nel settore dell'industria. L'aumento coinvolge le imprese di ogni classe dimensionale, da quelle con meno di 15 dipendenti (+2,1%), a quelle con 16-99 dipendenti (+2,0%), a quelle con più di 100 dipendenti (+2,2%).

Nelle imprese associate, nel corso del 2021, l'occupazione della componente maschile risulta aumentata dell'1,6%, mentre è cresciuta più sensibilmente l'occupazione femminile (+3,1%; Figura A).

Rispetto alla tipologia contrattuale, nel corso dello scorso anno si registra un boom di occupati a tempo determinato (+41%), che a fine 2021 rappresentano il 5,8% dei dipendenti totali nelle imprese associate. Tiene l'occupazione a tempo indeterminato (+0,7% nell'anno), che risulta quella di gran lunga più diffusa nelle imprese associate (il 91,9% dei dipendenti è impiegato con tale contratto). Sostanzialmente stabili gli apprendisti (-0,2%), ma il dato medio nasconde un andamento differenziato

Figura A
Variazione dell'occupazione tra fine 2020 e fine 2021 (in %)



Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2022.

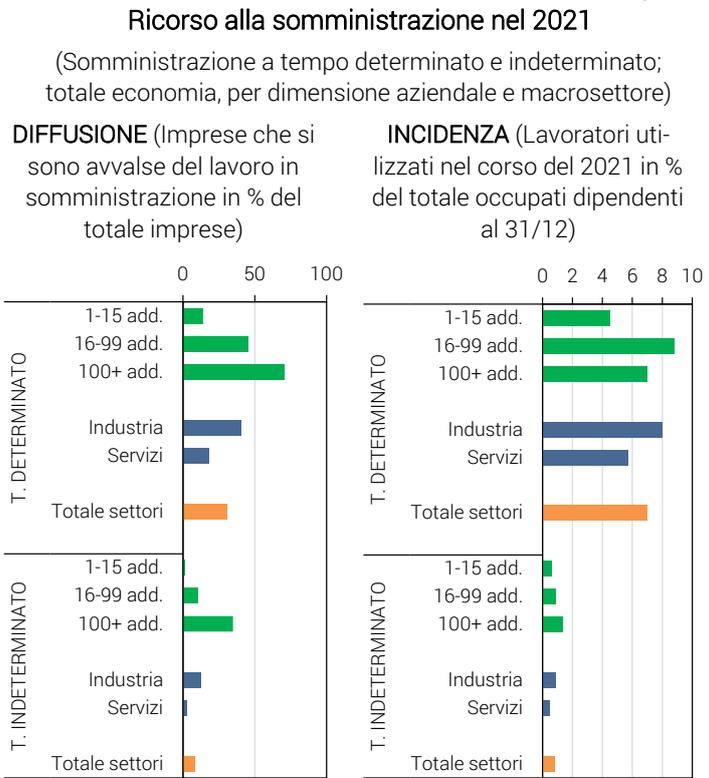
tra settori, con un aumento nelle imprese dell'industria (+8,8%) e una contrazione in quelle dei servizi (-14,6%).

Diffuso l'impiego dei contratti di somministrazione

Quasi un terzo delle imprese associate (30,5%) ha impiegato nel 2021 almeno un lavoratore in somministrazione a tempo determinato, con una diffusione più alta nell'industria (40,1%) e nelle grandi imprese (70,4%). Per dare un'idea dell'intensità di utilizzo, si consideri che il numero di lavoratori in somministrazione di cui si è avvalsa l'impresa complessivamente nell'anno è pari mediamente al 7% della forza lavoro complessiva riportata al 31 dicembre 2021.

La somministrazione a tempo indeterminato è stata utilizzata mediamente dall'8% delle imprese, anche in questo caso più nell'industria (12,1%) e nelle grandi imprese (34,9%), per una quota di lavoratori somministrati in corso d'anno pari allo 0,8% della forza aziendale (Figura B).

Figura B



Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2022.

Ancora rilevante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali Nel corso del 2021, il 31,9% delle imprese associate ha fatto ricorso agli ammortizzatori sociali con causale "Covid-19" (CIG ordinaria e in deroga e l'assegno ordinario di integrazione salariale), con risultati simili tra industria (31,2%) e servizi (32,8%). L'utilizzo ha inciso di più tra le imprese più grandi (100+ dipendenti, al 39,1%), rispetto a quelle più piccole (30,2% per le imprese con meno di 15 dipendenti, 32,7% per le imprese della classe dimensionale media).

Turnover del lavoro più alto nei servizi Come nelle precedenti edizioni, anche quest'anno l'indagine misura il turnover in entrata e in uscita. Innanzitutto, le imprese con turnover nullo (ovvero le imprese che, sulla base dei dati indicati nel questionario, non hanno registrato né entrate né uscite di personale) sono state il 23,3% del campione.

Il tasso di turnover complessivo (la somma di lavoratori assunti e cessati nel corso dell'anno sul totale dell'occupazione a fine 2020) è risultato pari al 35,5% nella media del campione analizzato. Il turnover è decisamente più alto nelle imprese dei servizi (50,5%) rispetto all'industria (26%) e incide soprattutto nelle imprese piccole (58,9% nelle imprese con meno di

15 addetti, mentre è al 36,9% e al 32,2% rispettivamente in quelle medie e grandi). Il turnover in entrata è pari al 18,8%, mentre quello in uscita è pari al 16,7%.

Difficoltà di reperimento delle competenze necessarie per un quarto delle imprese Alle imprese rispondenti è stato chiesto se nel 2021, al di là dello shock dovuto alla pandemia, le assunzioni programmate dall'azienda fossero state limitate da qualche fattore specifico. A fronte del 31,3% di imprese che non avevano programmato assunzioni e un altro 41,9% che non ha riscontrato limitazioni, ben un quarto segnala di aver avuto difficoltà legate al reperimento delle competenze necessario (24,9%), quota che sale a un terzo tra le imprese con almeno 100 dipendenti (33,1%). Marginali (intorno al 2%) sia la quota dei rispondenti che segnala limitazioni legate al blocco dei licenziamenti (in essere, in linea di massima, fino al 30 giugno 2021 per le imprese industriali e dell'edilizia e fino al 31 dicembre 2021 per le imprese degli altri settori), sia quella che cita come deterrente il ricorso allo *smart working* (per es., per connesse difficoltà a formare/inserire i nuovi assunti).

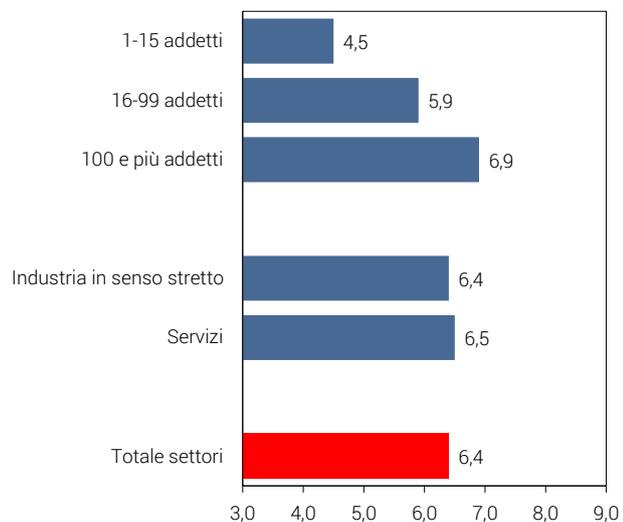
2. Le assenze dal lavoro nel 2021

Tasso di assenteismo più alto in imprese più grandi Nel corso del 2021 le ore lavorabili pro-capite, al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni, sono state mediamente pari a 1.672¹. Di queste, 107 non sono state lavorate a causa delle assenze dal lavoro (retribuite e non). Il tasso di assenteismo (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) si è dunque attestato al 6,4%.

L'incidenza delle assenze, come calcolata sulla base dei dati dell'indagine Confindustria sul lavoro, è risultata simile nell'industria in senso stretto (6,4%) e nei servizi (6,5%).

Il tasso di assenteismo si è confermato crescente all'aumentare della dimensione aziendale: 6,9% in quelle con 100 e più addetti, 4,5% in quelle fino ai 15 (Figura C).

Figura C
Assenteismo per settore e dimensione aziendale
(Ore di assenza in percentuale delle ore lavorabili, 2021)



Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle aziende associate per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2022.

¹ I giorni lavorabili sono calcolati sottraendo ai 365 giorni dell'anno i sabati e le domeniche (104 giorni), le festività infra-settimanali (8 giorni nel 2021) e i giorni di ferie pro-capite rilevati nell'indagine. Le ore lavorabili annue sono successivamente calcolate con riferimento all'orario settimanale normale del personale a tempo pieno al netto delle pause retribuite e sottraendo le ore pro-capite di CIG.

Causali di assenza diverse per genere La malattia non professionale si è confermata la causa più frequente di assenza (3,4% delle ore lavorabili), seguita dagli altri permessi retribuiti (1,3%), che includono i permessi sindacali e quelli per visite mediche o accompagnamento parentale, e dai congedi retribuiti (1,0%). L'incidenza delle assenze è risultata pari al 5,8% tra gli uomini e al 7,7% tra le donne. I congedi parentali spiegano la quasi totalità della differenza, essendo pari al 2,4% delle ore lavorabili per le donne e allo 0,5% per gli uomini, a causa degli oneri di accudimento familiare, visto che quelli a carico del genere femminile sono di gran lunga maggiori. Da rilevare, ad ogni modo, che il tasso di assenze dovute a congedi parentali risulta in calo rispetto a quanto rilevato per il 2019, in particolare per le impiegate (per queste ultime, dal 3,5% al 2,6%), presumibilmente anche in conseguenza dell'utilizzo dello *smart working* come strumento di conciliazione vita-lavoro.

3. Le politiche aziendali e lo *smart working*

Una su quattro aziende associate con contrattazione aziendale Tra le imprese che hanno partecipato all'ultima indagine, circa un quarto (il 23,3%) ha dichiarato di applicare un contratto aziendale, cioè firmato con RSU/RSA o rappresentanze territoriali. Gli accordi sono molto più diffusi nelle grandi imprese (66,8% tra quelle con almeno 100 dipendenti) rispetto alle piccole (10,2% se i dipendenti sono al massimo 15). Di conseguenza, la percentuale di lavoratori coperti da un contratto aziendale nel campione complessivo è più alta rispetto alla quota di imprese (60,0%).

Tra le materie regolate nei contratti aziendali, *in primis*, i premi di risultato collettivi: quasi i due terzi dei contratti lo prevedono (62,2%), e la quota sale a 85,7% tra le imprese con almeno 100 dipendenti (92,0% se operanti nell'industria al netto costruzioni).

Molto diffusa nella contrattazione aziendale anche la regolazione dell'orario di lavoro (53,9%), la conciliazione vita-lavoro (35,1%) e lo *smart working* (25,5%).

Riguardo alle erogazioni di welfare (aggiuntivo rispetto a legge, CCNL e reg. aziendale), quasi un terzo dei contratti aziendali lo prevede (31,5%) e circa un quarto prevede l'opzione di conversione dei premi di risultato in welfare (24,4%).

Focus sullo *smart working* Al di là dei picchi di diffusione raggiunti durante le fasi acute dell'emergenza sanitaria, per anticipare le prospettive di diffusione dello *smart working* nel prossimo futuro l'indagine di quest'anno ha rilevato il grado di utilizzo di questa forma di lavoro da parte delle imprese associate distinguendo tra le quelle che al momento della rilevazione (febbraio-aprile 2022) facevano ricorso al regime semplificato (cosiddetto "emergenziale", introdotto nel 2020) e quelle che lo avevano già adottato in via "strutturale" (secondo le disposizioni della legge 81/2017), o intendevano farlo entro il 2024.

Alle imprese che a inizio 2022 avevano adottato lo *smart working* in via strutturale, o pensavano di adottarlo entro due anni, sono state inoltre rivolte una serie di domande aggiuntive relative alla modalità di introduzione del lavoro agile in azienda, alle condizioni di accesso previste per i lavoratori, oltre che a opportunità e limiti percepiti dall'impresa in relazione a questa tipologia di

svolgimento del lavoro, e agli investimenti e cambiamenti organizzativi effettuati o in programma, proprio in funzione dell'opzione del lavoro agile.

Smart working diffuso anche nel post-pandemia I risultati indicano che, prima della pandemia, lo *smart working* era già presente in più di una impresa su dieci (11,2%). In particolare, questa modalità di lavoro era maggiormente diffusa nei servizi, anche per la natura stessa dell'attività: il 14,4% delle imprese la utilizzava, contro il 9,4% nell'industria in senso stretto.

Durante le fasi acute della crisi sanitaria, lo *smart working* è stato adottato dalle imprese per assicurare il necessario distanziamento interpersonale, cruciale per evitare la diffusione dei contagi, e l'adozione di questa modalità di lavoro ha raggiunto picchi elevatissimi. Nel primo trimestre 2022, lo utilizzava ancora oltre un terzo delle imprese (37,6%), come somma del 27,7% che faceva ricorso al regime semplificato e del 9,9% che lo aveva già adottato in via "strutturale".

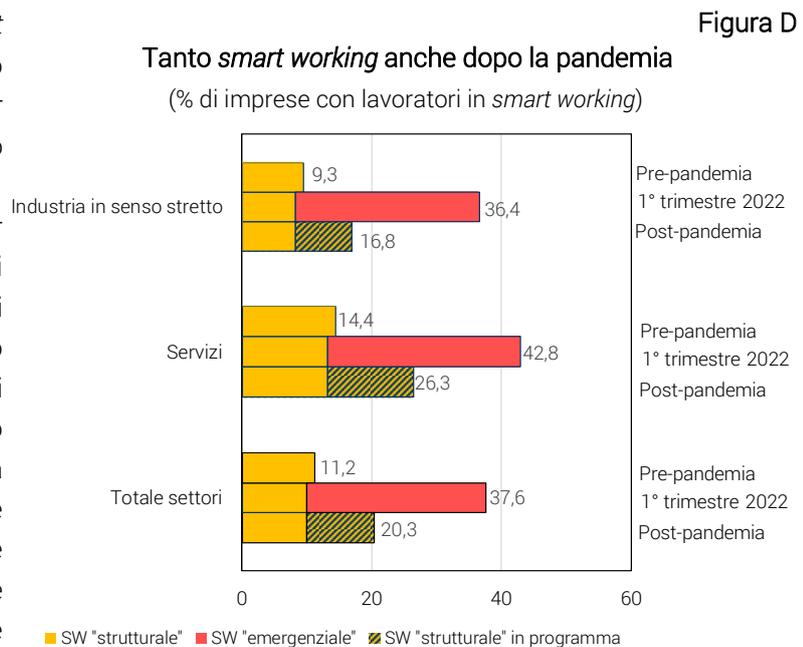
In prospettiva, nel post-pandemia si stima che la diffusione rimarrà doppia rispetto al pre-pandemia (al 20,3%), sommando le imprese che nella prima metà del 2022 avevano in programma di introdurlo entro 2 anni (10,4%) a quelle che lo avevano già introdotto (9,9%). Anche in questo caso, è il settore dei servizi a presentare un dato più alto rispetto al settore industriale (rispettivamente 26,3% e 16,8%; Figura D).

Le modalità di introduzione e le condizioni di accesso allo smart working "strutturale"

Oltre due imprese su cinque usano solo accordi individuali (42,5%): nell'industria in senso stretto il 39,6%; nei servizi il 44,3%. Le restanti utilizzano modalità di regolamentazione aggiuntive rispetto al solo accordo individuale, in prevalenza regolamenti aziendali.

L'accesso allo svolgimento allo *smart working* è riconducibile prevalentemente alla compatibilità della mansione (86,6%), ma anche alle adeguate condizioni per la connessione (64,6%) e all'appartenenza a specifiche aree aziendali (55,3%).

Quanti lavoratori coinvolti e per quanti giorni a settimana? Stando alle risposte delle imprese, due su cinque lavoratori sono/saranno coinvolti da *smart working* «strutturale» (40,1%).



Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle aziende associate per comparto e dimensione aziendale.

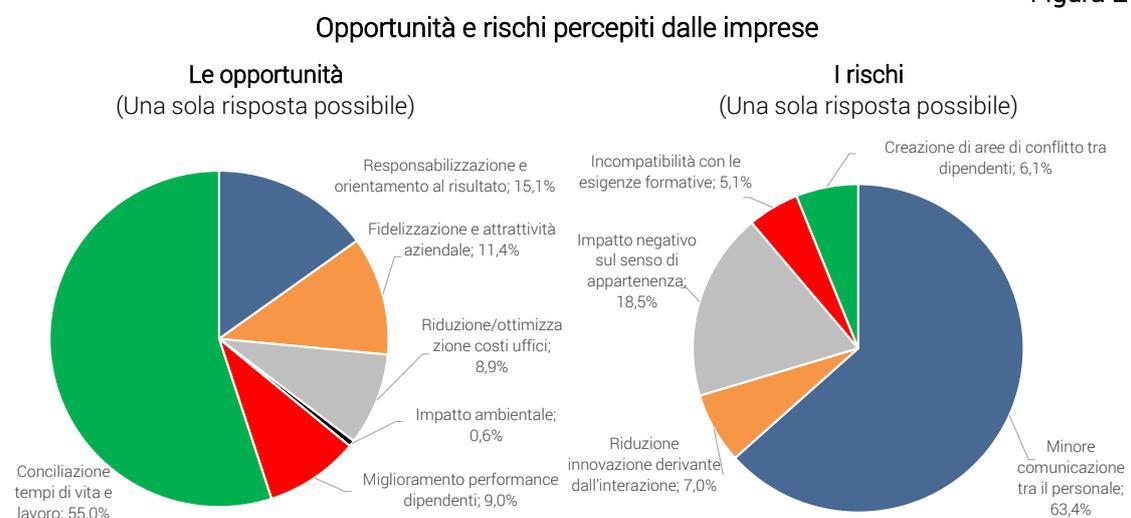
Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2022.

L'8,8% dei lavoratori nelle imprese che hanno adottato o adotteranno in via strutturale lo *smart working* lavora/lavorerà "in remoto" al massimo per un solo giorno a settimana (9,7% nell'industria in senso stretto; 7,8% nei servizi). Prevale un mix equilibrato tra lavoro "in presenza" e "in remoto": al massimo 2 o 3 giorni in remoto (26,3%).

Opportunità e rischi percepiti dalle imprese Quando interrogate sulla principale motivazione che le ha indotte a introdurre in via strutturale lo *smart working* (una sola risposta possibile), oltre la metà delle aziende indica un vantaggio per i lavoratori, ovvero la possibilità di conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro (54,7%). Al secondo e terzo posto vengono segnalati l'impatto positivo sulla responsabilizzazione dei dipendenti e l'orientamento ai risultati che tale modalità organizzativa rafforza (15,0%) e il valore dello *smart working* come strumento di fidelizzazione e attrazione aziendale (11,4%). Le valutazioni economiche - riduzione dei costi resa possibile dall'efficientamento degli spazi e la maggiore produttività dei lavoratori - sono segnalate rispettivamente come motivazione principale da meno di un'impresa su 10.

Quando interrogate sul principale rischio connesso alla possibilità di lavoro da remoto, la maggioranza delle aziende risulta preoccupata delle ridotte possibilità di interazione, con impatto negativo sulla comunicazione (63,0%) e sul senso di appartenenza (18,9%). Più circoscritti risultano il rischio di un impatto negativo sulla possibilità di generare innovazione (7,0%), l'incompatibilità dello *smart working* con le esigenze formative dei giovani e neo-assunti (5,2%) e il timore di conflitti tra lavoratori eligibili e non (5,9%; Figura E).

Figura E



Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2022.

Con lo *smart working*, quali investimenti e cambiamenti organizzativi? L'indagine ha inoltre approfondito se le aziende che hanno introdotto o si apprestano a introdurre strutturalmente lo *smart working* abbiano investito in tecnologia e/o in formazione del personale, e se abbiano ritenuto necessari dei cambiamenti organizzativi.

Il 65,3% delle imprese ha messo a disposizione PC portatili per i propri dipendenti, il 46,9% ha fornito strumenti per la sicurezza informatica, il 36,8% ha dotato i propri dipendenti di telefoni.

Interessante notare che più di un'impresa su quattro ha investito (o prevede di investire) per la riorganizzazione degli spazi/uffici.

Più di un'impresa su tre fornisce formazione tecnica ai proprio lavoratori (37,1%), il 32,1% fornisce formazione su *soft skills*, il 25,6% formazione sulla sicurezza (oltre quella obbligatoria). Ma il 32,8% non ha previsto alcun tipo di formazione per il personale.

Il 36,8% delle imprese ha implementato sistemi di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, e il 5,2% prevede l'introduzione di parametri specifici per il premio di produttività. Ma è molto alta la percentuale di imprese che non prevede nessun cambiamento organizzativo (62,6%).

Appendice: le caratteristiche dell'Indagine annuale Confindustria sul lavoro

Edizione 2022

Questa Nota esamina i risultati dell'Indagine Confindustria sul Lavoro del 2022 che, come in precedenti edizioni, è andata sul campo nei primi mesi dell'anno. La somministrazione dei questionari da parte delle Associazioni del Sistema Confindustria alle proprie aziende associate ha avuto inizio il 17 febbraio 2022, con un termine inizialmente fissato per il 18 marzo, poi prorogato all'8 aprile.

Il campione di quest'anno è costituito da 3.178 aziende. Complessivamente a fine 2021 le imprese che compongono il campione occupavano 651.698 lavoratori dipendenti a livello nazionale.

Come in precedenti edizioni, il questionario di quest'anno include domande su struttura e dinamica della manodopera occupata con diverse tipologie contrattuali e sulle politiche aziendali, con particolare riferimento alla contrattazione aziendale. Dopo la sospensione nell'edizione del 2021, dovuta alla particolare situazione determinata dalla crisi sanitaria, nel questionario nazionale di quest'anno è stata reintrodotta la sezione relativa agli orari e alle assenze dal lavoro.

Nel questionario ha trovato spazio un approfondimento relativo allo stato e alle prospettive di utilizzo dello *smart working* "strutturale" all'interno delle imprese, dopo l'esperienza del regime "semplificato" durante la pandemia.

Nella presentazione dei risultati dell'indagine, le imprese del campione sono classificate per comparto sulla base del CCNL applicato (Tabella A1) e per dimensione aziendale sulla base del numero di occupati alle dipendenze a dicembre 2020. Dettagli sulla composizione del campione per comparto e numero di addetti sono riportati nella Tabella A2.

In questa nota (come in quelle elaborate a commento di edizioni passate dell'Indagine Confindustria sul lavoro) i risultati medi a livello nazionale sono ponderati sulla base della distribuzione (per 11 comparti e 3 classi dimensionali) degli occupati nel totale delle imprese associate a Confindustria.

Gli orari e le assenze dal lavoro: definizioni e metodologia di calcolo

I giorni lavorabili sono calcolati sottraendo ai 365 giorni dell'anno:

- i sabati e le domeniche (104 giorni) e le festività infrasettimanali nel 2021 (8 giorni);
- il dato aziendale dei giorni di ferie, quelli di P.A.R. (ex festività e riduzione orario di lavoro) e quelli di permesso per banca ore e conto ore.

Le ore lavorabili annue sono calcolate:

- moltiplicando i giorni lavorabili per l'orario settimanale normale del personale a tempo pieno al netto delle pause retribuite, diviso per cinque;
- sottraendo le ore pro-capite di Cassa Integrazione Guadagni effettuate dal personale.

Il tasso di assenteismo è calcolato come il rapporto percentuale tra le ore di assenza e le ore lavorabili, ed è disponibile per sesso, qualifica e tipologia di assenza.

I risultati si basano sulle risposte fornite dalle 2.872 aziende del campione che hanno compilato la sezione del questionario relativa agli orari e alle assenze dal lavoro.

Tabella A1

Classificazione settoriale per CCNL applicato

	CCNL applicato Codifica Confindustria	Comparto di appartenenza
INDUSTRIA Industria in senso stretto	0100 Alimentare	Alimentare
	0300 Tessile; 0302 Calzaturiero; 0303 Pelletteria	Tessile-Abbigliamento
	0601 Chimico-Farmaceutico; 0610 Ceramica-Abrasivi	Chimico-Farmaceutico
	0611 Gomma-Plastica	Gomma-Plastica
	0200 Metalmeccanico	Metalmeccanico
	0204 Orafi; 0304 Penne; 0306 Ombrelli; 0308 Occhiali; 0309 Retifici; 0310 Lavanderi industriali; 0401 Legno-Arredo; 0402 Cemento; 0403 Laterizi; 0501 Cartario-Cartotecnico; 0502 Grafico-editoriale; 0505 Videofonografici; 0604 Conciario; 0607 Coibentazione termiche e acustiche; 0608 Vetro; 0800 Lapidei; 0900 Minerario; 1000 Petrolio-Energia; 1100 Gas-Acqua; 1300 Settore elettrico	Altre manifatturiere
	0700 Edilizia	Costruzioni
	3030 Commercio	Terziario
	1400 Autotrasporto; 1510 Trasporti fune; 1520 Trasporti aerei; 1530 Naviglio maggiore; 1550 Naviglio minore; 1560 Rimorchiatori; 1570 Crociere; 1580 Aliscafi; 1582 Società e aziende di navigazione; 1590 Servizi elicotteristici; 1700 Servizi postali; 1800 Area porti; 2010 Autoferrotranvieri; 2020 Ferrovie; 2100 Recapito telegrafico; 2200 Pompe funebri; 2300 Autonoleggio; 2400 Autostrade concessionarie	Trasporti
	2950 Telecomunicazioni	Telecomunicazioni
SERVIZI	0504 Troupes cinematografiche; 0507 Fotolaboratori; 0508 Imprese radio televisive private; 0509 Industria cine-audiovisiva; 0510 Teatri privati; 0511 Cinema; 0512 Enti autonomi lirici; 0513 Teatri pubblici; 0514 Doppiaggio; 2500 Servizi di pulizia; 2600 Servizi ambientali; 2650 Lavoro temporaneo; 2700 Istituti di vigilanza privati; 2800 Termale; 2850 Industria turistica; 3000 Ospedali privati (personale non medico); 3001 Ospedali privati (personale medico); 3010 Assicurazioni; 3020 Bancario; 3040 Studi professionali; 3050 Istituti privati di istruzione; 3100 Altro	Altre attività terziarie

Tabella A2

Numerosità del campione per comparto e dimensione aziendale

	1-15	16-99	100 e più	Totale
Alimentare	26	86	69	181
Tessile-Abbigliamento	33	103	49	185
Chimico-Farmaceutico	46	143	222	411
Gomma-Plastica	17	69	62	148
Metalmecanico	150	444	378	972
Altre manifatturiere	76	175	119	370
Industria in senso stretto	348	1.020	899	2.267
Costruzioni	101	69	14	184
Terziario	166	135	52	353
Trasporti	26	50	41	117
Telecomunicazioni	3	1	6	10
Altre attività terziarie	92	82	73	247
Servizi	287	268	172	727
TOTALE	736	1.357	1.085	3.178

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2022.