

# Indagine Confindustria sul lavoro del 2020

**Giovanna Labartino, Francesca Mazzolari e Giovanni Morleo\***

- ◆ *L'annuale indagine Confindustria sulle condizioni dell'occupazione nelle imprese associate, andata sul campo nei primi mesi del 2020, fornisce dettagliate informazioni, riferite al 2019, su struttura dell'occupazione e gravità delle assenze nelle imprese associate. [Al link](#) sono disponibili tavole riassuntive e comparative relative alle principali variabili oggetto di indagine.*
- ◆ *Come in edizioni precedenti, l'indagine ha inoltre raccolto informazioni sulle politiche aziendali adottate dall'impresa, quali l'erogazione di premi variabili collettivi, la messa a disposizione di welfare al personale non dirigente, il lavoro agile, riferite al momento della compilazione. Dato che la raccolta dei questionari è avvenuta prevalentemente prima dell'avvio dell'emergenza sanitaria, il quadro rilevato su diffusione e caratteristiche delle politiche aziendali può essere considerato descrittivo della situazione a inizio 2020, pre-pandemia.*
- ◆ *A inizio 2020 nell'industria in senso stretto il 68,5% dei lavoratori erano coperti da un contratto aziendale che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi; la percentuale scende al 63,7% nei servizi.*
- ◆ *La quota di imprese che stipula contratti di contenuto economico si è fermata mediamente al 31,9% nell'industria al netto costruzioni e al 17,5% nei servizi – percentuali più basse rispetto a quelle della forza lavoro coperta per la maggiore diffusione dei premi nelle imprese più grandi.*
- ◆ *Oltre alla corresponsione di premi, più di un quarto dei contratti aziendali prevedeva la possibilità che questi fossero convertiti in welfare (30%).*
- ◆ *A inizio 2020 il 71,5% delle imprese associate metteva a disposizione dei propri dipendenti non dirigenti almeno un servizio di welfare. La forma più diffusa si conferma l'assistenza sanitaria (60,0%), seguita da previdenza complementare (56,7%), mense (24,4%) e fringe benefits (22,2%). Più bassa la diffusione di "carrello della spesa" (10,2%) e contributi per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (5,2%).*
- ◆ *A inizio 2020 il 16,6% delle imprese associate (il 29,3% tra quelle con almeno 100 dipendenti) aveva già introdotto forme di "lavoro agile", ovvero modalità di svolgimento del lavoro flessibili in termini di orario e luogo. Con riferimento alla forza lavoro nelle imprese associate, lo smart working risulta essere stato utilizzato dal 31,3% dei dipendenti. Sondaggi condotti nel corso dell'anno (si veda per esempio l'indagine Confindustria sugli effetti della pandemia da Covid-*

---

L'Indagine Confindustria sul lavoro (arrivata alla 16a edizione) è un'iniziativa di Sistema. Il campione di quest'anno è costituito da 1.935 imprese che impiegano 355.771 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. (Centro Studi Confindustria), Morleo G. (Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano Confindustria), Indagine Confindustria sul lavoro del 2020; Nota dal CSC n. 6-2020".

19 per le imprese italiane, [quarta edizione a questo link](#)) hanno registrato un incremento significativo del ricorso al lavoro agile nel corso del 2020, in applicazione delle misure di contenimento della diffusione del virus. Sarà, quindi, di particolare rilievo tenere monitorata la diffusione dello smart working nelle prossime edizioni dell'indagine, per valutare su quali livelli si stabilizzerà l'adozione su un orizzonte di tempo più lungo.

## 1. La fotografia delle politiche aziendali adottate nel Sistema Confindustria a inizio 2020

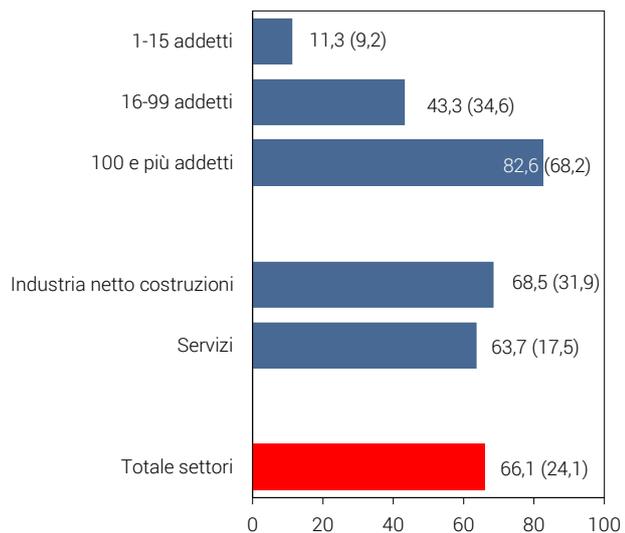
### **Un'impresa su quattro applica un contratto aziendale, quasi una su tre nell'industria**

Secondo la rilevazione condotta tra febbraio e aprile 2020, si stima che il 24,1% delle imprese associate a Confindustria applicasse un contratto collettivo aziendale che prevede l'erogazione di un premio variabile collettivo. Si riscontrano ampie differenze per settore e dimensione aziendale. Nell'industria al netto delle costruzioni la diffusione della contrattazione aziendale di contenuto economico si attesta in media al 31,9% (contro il 17,5% nei servizi), passando dal 7,9% tra le imprese fino a 15 addetti al 39,5% tra quelle con 16-99 addetti, e raggiungendo il 78,1% tra quelle con 100 e più addetti.

Dato che i contratti aziendali sono più diffusi tra le imprese di maggiore dimensione, la copertura dei premi variabili collettivi è più elevata se espressa in termini di lavoratori: 66,1% su un totale di oltre 5 milioni di lavoratori occupati in imprese associate a Confindustria. Tra le imprese dei servizi i lavoratori coperti sono il 63,7%, nell'industria al netto delle costruzioni il 68,5% (Figura A).

**Figura A**  
**Copertura dei premi collettivi per dimensione aziendale e macrosetto**

(% lavoratori con contratto aziendale che prevede erogazione di premi collettivi, 2020)



In parentesi: % di imprese con contratto aziendale di contenuto economico. Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle imprese associate (o dei loro addetti), per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2020.

**Premi collettivi incidono più per operai e impiegati** Per il personale non dirigenziale, l'incidenza dei premi variabili collettivi sulla retribuzione annua complessiva è simile per operai e impiegati, mediamente pari al 3,0%, mentre tra i quadri scende al 2,6%. Nell'industria al netto delle costruzioni l'incidenza dei premi è mediamente più elevata che nei servizi e risulta particolarmente alta nelle imprese oltre i 100 dipendenti: 4,5% per gli operai e 4,1% per gli impiegati.

**Non solo premi nei contratti aziendali** Tra le imprese che applicano un contratto aziendale che prevede l'erogazione di un premio variabile collettivo, nel 30,2% dei casi lo stesso contratto prevede anche la possibilità (su richiesta del lavoratore) che il premio sia convertito in *welfare*. Per la prima volta quest'anno l'indagine ha rilevato, inoltre, se l'opzione è stata effettivamente esercitata: nell'industria in senso stretto, il 78,1% delle imprese ha avuto almeno un lavoratore che ha esercitato l'opzione; nei servizi la percentuale si attesta al 53,6%.

L'opzione di conversione di premi in *welfare* è più diffusa al crescere della dimensione aziendale: nell'industria in senso stretto è prevista dal 18,3% dei contratti in imprese fino a 15 dipendenti, dal 34,8% in quelle con 16-99 addetti e da oltre la metà (51,8%) in quelle con 100 addetti e più.

Per quanto riguarda altre previsioni contenute nei contratti aziendali, forme di partecipazione dei lavoratori agli utili sono previste nel 5,2% dei casi, mentre forme di coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione sono previste nel 5,6% dei casi.

**Variegata l'offerta di benefit ai dipendenti** Da qualche anno l'indagine monitora la diffusione del *welfare* a livello aziendale. I risultati indicano che a inizio 2020 il 71,5% delle imprese associate a Confindustria metteva a disposizione dei propri dipendenti non dirigenti uno o più servizi di *welfare*. La diffusione del *welfare* è più elevata nell'industria e nelle imprese grandi; come nel caso dei premi collettivi, la maggiore diffusione nelle imprese di grande dimensione eleva la quota complessiva di lavoratori a cui tali servizi sono messi a disposizione.

Nel *welfare* aziendale prevale l'offerta di sanità integrativa e previdenza complementare. Nello specifico, quasi la metà delle imprese associate versa contributi in fondi di assistenza sanitaria integrativa a favore dei propri dipendenti (60,0%), principalmente in applicazione di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (51,7%). La diffusione della previdenza complementare è al 56,7%, anch'essa soprattutto in attuazione di CCNL (49,9%). Per entrambe le forme di *welfare* la percentuale di imprese che le mettono a disposizione dei propri dipendenti schizza tra quelle grandi, in particolar modo nell'industria (90,1% e 91,0% rispettivamente).

In termini di diffusione, seguono le somministrazioni di vitto (per esempio tramite mense aziendali) e i *fringe benefit* (tra cui autovetture ad uso promiscuo o prestiti agevolati), messi a disposizione da circa un'impresa su 5 (24,4% e 22,2%), in entrambi i casi principalmente per decisione unilaterale (15,1% e 18,1%).

Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione o ricreazione rivolti ai dipendenti sono erogati dal 7,0% delle imprese. Una quota molto simile li eroga a favore di familiari dei dipendenti (7,2%). Le percentuali si quadruplicano tra le grandi imprese.

Mediamente al 10,2% (21,0% per le grandi imprese) la diffusione del "carrello della spesa", un altro tipo di erogazione che offre un concreto sostegno al potere di acquisto dei dipendenti, ancor più se distribuito con accordi con specifici esercenti. Al 4,0% la diffusione di servizi di trasporto collettivo (12,3% tra le grandi imprese industriali).

Al 5,2% la diffusione di forme di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, voce che probabilmente prenderà peso in futuro sia per la recente estensione degli incentivi fiscali a questa forma di *welfare* sia per la crescente domanda a fronte dell'invecchiamento della

popolazione. Nell'industria in senso stretto, tra le grandi imprese ormai più del 16% offre questo tipo di benefit ai dipendenti.

Tabella A

### Nelle grandi imprese più *welfare*, anche da contratto aziendale

(% imprese che mettono a disposizione ciascun servizio ai propri dipendenti non dirigenti, per dimensione aziendale e fonte istitutiva, 2020)

	Diffusione	Diffusione per "fonte" (c)		
		decisione unilaterale	previsto da contratto	previsto da CCNL
<b>Assistenza sanitaria integrativa</b>	<b>60,0</b>	4,9	5,4	51,7
1-15 dipendenti	49,1	2,6	5,2	42,4
16-99 dipendenti	70,6	6,5	4,3	61,9
100+ dipendenti	81,8	11,8	10,8	65,6
<b>Previdenza complementare</b>	<b>56,7</b>	3,4	4,1	49,9
1-15 dipendenti	46,0	3,1	2,7	40,7
16-99 dipendenti	65,6	3,5	4,6	58,3
100+ dipendenti	83,8	5,1	9,9	70,4
<b>Somministrazioni di vitto, mense aziendali</b>	<b>24,4</b>	15,1	4,8	4,6
1-15 dipendenti	14,9	10,0	1,2	3,8
16-99 dipendenti	29,8	18,7	6,1	5,2
100+ dipendenti	57,1	30,3	20,2	7,3
<b>Fringe benefit (a)</b>	<b>22,2</b>	18,1	1,8	2,6
1-15 dipendenti	11,4	9,5	0,6	1,3
16-99 dipendenti	31,0	25,0	2,4	4,2
100+ dipendenti	49,9	41,1	6,3	3,6
<b>Carrello della spesa</b>	<b>10,2</b>	4,7	1,9	3,7
1-15 dipendenti	6,1	3,4	0,6	2,1
16-99 dipendenti	13,5	5,9	2,1	5,5
100+ dipendenti	21,0	7,5	8,0	5,7
<b>Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari</b>	<b>7,2</b>	3,9	2,5	0,9
1-15 dipendenti	3,1	2,0	0,8	0,2
16-99 dipendenti	8,6	4,3	2,9	1,3
100+ dipendenti	25,1	13,0	10,0	2,6
<b>Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza o culto (b)</b>	<b>7,0</b>	3,8	2,1	1,1
1-15 dipendenti	3,3	2,0	0,6	0,7
16-99 dipendenti	8,4	4,2	2,8	1,4
100+ dipendenti	22,4	12,7	8,0	2,5
<b>Assistenza a familiari anziani/non-autosufficienti</b>	<b>5,2</b>	2,6	1,4	1,3
1-15 dipendenti	3,1	1,6	0,4	1,1
16-99 dipendenti	6,3	3,4	1,7	1,3
100+ dipendenti	13,2	5,8	5,2	2,4
<b>Servizi di trasporto collettivo</b>	<b>4,0</b>	3,0	0,8	0,2
1-15 dipendenti	2,9	2,4	0,4	0,1
16-99 dipendenti	3,3	2,4	0,6	0,4
100+ dipendenti	13,1	8,3	4,2	0,8

a) Specifici beni e servizi concessi ai dipendenti (autovetture assegnate a uso promiscuo; fabbricati in locazione, in uso o in comodato; prestiti agevolati; servizi di trasporto ferroviario di persone gratuiti) di cui al comma 4, art.51 del TUIR.

b) Oneri di utilità sociale, con finalità di cui al comma 1, art.100 del TUIR. c) Possibilità di risposta multipla.

Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle imprese associate (o dei loro addetti), per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2020.

Come già messo in evidenza, la diffusione del *welfare* aziendale cresce con la dimensione di impresa. Tra le imprese più grandi si registra anche l'incidenza più elevata della previsione di *welfare* da contratto aziendale. Concentrandoci sui tipi di benefit più diffusi, tra le imprese con 100 o più addetti, il 10,8% offre assistenza sanitaria integrativa prevista da contratto aziendale, il 9,9% previdenza complementare e il 20,2% qualche forma di vitto. Nel caso dei *fringe benefit*, invece, la previsione da contratto aziendale scende al 6,3%, perché di gran lunga prevalente rimane la concessione (per decisione) unilaterale del datore di lavoro (Tabella A).

**Lavoro agile in un'impresa su sei già prima della pandemia** Per il terzo anno consecutivo, l'indagine Confindustria ha approfondito il tema dell'organizzazione del lavoro, monitorando la diffusione di forme di lavoro agile, ovvero modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza postazione fissa. Sulla base della rilevazione effettuata nei primi mesi del 2020, quindi presumibilmente rappresentativa della situazione pre-emergenza sanitaria, si stima che il 16,6% delle imprese associate a Confindustria avesse già introdotto forme di *smart working*, quasi una su 3 tra quelle con 100 o più addetti (29,3%). La diffusione era mediamente più ampia nei servizi che nell'industria (22,2% rispetto a 12,2%).

Con riferimento alla forza lavoro nelle imprese associate, lo *smart working* risulta essere stato utilizzato dal 31,3% dei dipendenti. L'indagine del 2020 è stata la prima edizione a monitorare anche l'intensità di utilizzo dello *smart working*, e indica che la percentuale di lavoratori che hanno fatto ricorso a forme di lavoro agile si attestava, pre-emergenza sanitaria, al 47,4% nei servizi e al 20,6% nell'industria al netto costruzioni, ed era più ampia nelle imprese più piccole (41,1% in quelle fino a 15 dipendenti, intorno al 20% sia in quelle di medie e grandi dimensioni).

Con riferimento alle modalità di disciplina, nella maggior parte dei casi, se introdotto, lo *smart working* è regolato solo da accordi individuali (69,0%). Vi è un 19,1% di imprese che tuttavia ha introdotto anche una regolamentazione aziendale e un 10,0% che include il tema nella contrattazione collettiva aziendale. Nelle imprese più grandi è più frequente che agli accordi individuali si affianchi anche una regolamentazione aziendale (24,7% dei casi) e/o la contrattazione aziendale (17,6%).

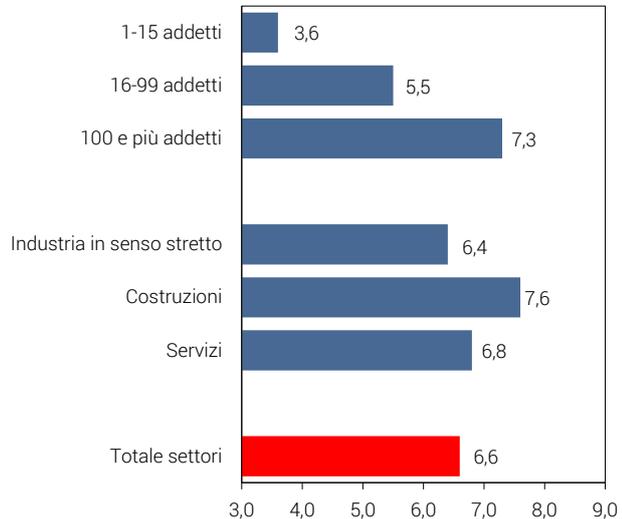
## 2. Monitoraggio del fenomeno delle assenze dal lavoro nel 2019

**Tasso di assenteismo più alto in imprese più grandi** Nel corso del 2019 le ore lavorabili pro-capite, al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni, sono state mediamente pari a 1.600<sup>1</sup>. Di queste, 105 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 6,6%.

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 (6,8%).

Il tasso di assenteismo si è confermato crescente all'aumentare della dimensione aziendale: 7,3% in quelle con 100 e più addetti, 3,6% in quelle fino ai 15 (Figura B).

**Figura B**  
**Assenteismo per settore e dimensione aziendale**  
(Ore di assenza in percentuale delle ore lavorabili, 2019)



Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle imprese associate, per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2020.

**Causali di assenza diverse per genere** La malattia non professionale si è confermata la causa più frequente di assenza (3,2% delle ore lavorabili), seguita dai congedi retribuiti (1,3%) e dagli altri permessi retribuiti (1,2%), che includono i permessi sindacali e quelli per visite mediche o accompagnamento parentale. L'incidenza delle assenze è risultata pari al 5,7% tra gli uomini e all'8,3% tra le donne. I congedi parentali spiegano la quasi totalità della differenza, essendo pari al 3,2% delle ore lavorabili per le donne e allo 0,6% per gli uomini, a causa degli oneri di accudimento familiare, visto che quelli a carico del genere femminile sono di gran lunga maggiori.

<sup>1</sup> I giorni lavorabili sono calcolati sottraendo ai 365 giorni dell'anno i sabati e le domeniche (104 giorni), le festività infra-settimanali (9 giorni nel 2019) 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.

## Appendice: Le caratteristiche dell'Indagine annuale Confindustria sul lavoro

### Edizione 2020

Questa Nota esamina i risultati dell'Indagine Confindustria sul Lavoro del 2020, 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 imprese associate ha avuto inizio il 10 febbraio 2020, con un termine inizialmente fissato per il 20 marzo. L'emergenza sanitaria scoppiata a fine febbraio e le misure restrittive imposte nelle settimane successive hanno ovviamente creato una cesura anche nello svolgimento dell'indagine. Il campione di quest'anno è costituito da **1.935 imprese** – una numerosità più che dimezzata rispetto alle edizioni precedenti, in ragione del fatto che la raccolta si è principalmente concentrata nelle prime settimane dall'avvio (anche se il termine della raccolta è stato esteso di un mese rispetto a quello inizialmente fissato). Complessivamente a fine 2019 le imprese che compongono il campione occupavano 355.771 lavoratori dipendenti a livello nazionale.

Come in precedenti edizioni, il questionario di quest'anno include domande su: (i) struttura e dinamica della manodopera occupata con diverse tipologie contrattuali; (ii) orari e assenze dal lavoro, limitatamente al personale a tempo indeterminato *full-time*; (iii) politiche aziendali adottate dall'impresa, quali l'erogazione di premi variabili collettivi, la messa a disposizione di *welfare* al personale non dirigente, il lavoro agile.

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 2019. 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 2019 (9 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 1.819 imprese 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	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

(Numero di imprese)

	1-15	16-99	100 e più	Totale
Alimentare	19	54	32	105
Tessile-Abbigliamento	23	56	24	103
Chimico-Farmaceutico	35	125	144	304
Gomma-Plastica	11	39	35	85
Metalmeccanico	108	301	194	603
Altre manifatturiere	47	87	66	200
<b>Industria in senso stretto</b>	<b>243</b>	<b>662</b>	<b>495</b>	<b>1.400</b>
<b>Costruzioni</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>55</b>
Terziario	106	100	31	237
Trasporti	18	27	25	70
Telecomunicazioni	2	4	8	14
Altre attività terziarie	61	52	46	159
<b>Servizi</b>	<b>187</b>	<b>183</b>	<b>110</b>	<b>480</b>
<b>TOTALE</b>	<b>457</b>	<b>868</b>	<b>610</b>	<b>1.935</b>

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2020.