

Indagine Confindustria sul lavoro del 2019

Politiche di remunerazione e organizzazione del lavoro sempre più disegnate in funzione delle esigenze di lavoratori e aziende

Giovanna Labartino, Francesca Mazzolari e Giovanni Morleo*

- ◆ *L'annuale indagine Confindustria sul lavoro nelle aziende associate registra che nel 2019 nell'industria in senso stretto il 66,1% dei lavoratori sono coperti da un contratto aziendale che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi. La contrattazione aziendale di contenuto economico è meno diffusa nei servizi, dove i lavoratori coperti sono il 48,7%.*
- ◆ *La quota di aziende che stipula tali contratti si ferma mediamente al 29% nell'industria al netto costruzioni e al 13,7% nei servizi – percentuali più basse rispetto a quelle della forza lavoro coperta data la maggiore diffusione dei premi nelle imprese più grandi.*
- ◆ *Negli ultimi anni, anche sulla scia del regime fiscale agevolato riconosciuto in via strutturale alle retribuzioni premiali legate ad incrementi di produttività aziendale, la diffusione della contrattazione di secondo livello è cresciuta sia nell'industria sia nei servizi. Sulla base delle risposte delle imprese che hanno partecipato all'indagine in ciascuno degli ultimi tre anni, è infatti aumentata tra i 2 e i 5 punti percentuali, a seconda della dimensione aziendale.*
- ◆ *Oltre alla corresponsione di premi, oltre un terzo dei contratti aziendali prevede oggi la possibilità che questi siano convertiti in welfare (35%). La previsione di tale opzione è in forte crescita, su livelli pari a oltre a una volta e mezza rispetto a quelli del 2018.*
- ◆ *La diffusione di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili e di coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione, pur attestandosi su livelli decisamente più bassi, è altresì in crescita, raggiungendo nel 2019 rispettivamente il 4,8% e il 7,8%.*
- ◆ *Il 60,2% delle imprese associate mette attualmente a disposizione dei propri dipendenti non dirigenti almeno un servizio di welfare. La forma più diffusa si conferma l'assistenza sanitaria (45,9%), seguita da previdenza complementare (28,7%), mense (21,1%) e fringe benefits (19,7%). Più bassa la diffusione di "carrello della spesa" (9,8%) e contributi per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (3,8%), ma per entrambe le voci si stima una forte crescita dal 2017 sulla base del campione di imprese osservate anche negli anni precedenti.*

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

L'Indagine Confindustria sul lavoro (arrivata alla 15ª edizione) è un'iniziativa di Sistema. Il campione è formato da 4.096 aziende che impiegano 780.189 lavoratori. Si ringraziano le aziende che vi hanno partecipato e le 80 Associazioni che l'hanno resa possibile.

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. (Confindustria – Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano), Politiche di remunerazione e organizzazione del lavoro sempre più disegnate in funzione delle esigenze di lavoratori e aziende *Nota dal CSC n. 14-2019*".

- ◆ Nel 2019 quasi un'azienda associata su 10 (1 su 5 tra quelle di grandi dimensioni) ha introdotto forme di "lavoro agile", ovvero modalità di svolgimento del lavoro flessibili in termini di orario e luogo. Nel campione longitudinale la diffusione del cosiddetto smart working risulta in forte aumento, quasi raddoppiando tra 2018 e 2019.

1. Politiche aziendali variegata e in evoluzione

1.1 La fotografia nel 2019

Un'impresa su cinque applica un contratto aziendale, quasi una su tre nell'industria

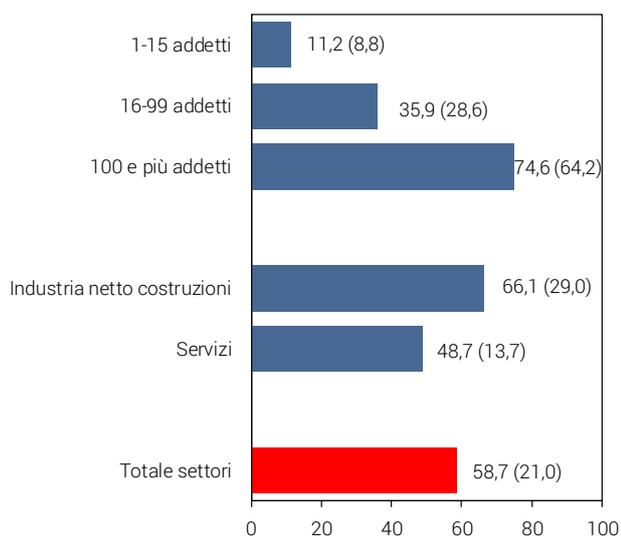
Secondo la rilevazione condotta tra febbraio e aprile 2019¹, si stima che il 21,0% delle aziende associate a Confindustria applica attualmente un contratto collettivo aziendale che prevede l'erogazione di un premio variabile collettivo.

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 29% (contro il 13,7% nei servizi), passando dal 10,6% tra le aziende fino a 15 addetti al 32,4% tra quelle con 16-99 addetti, e raggiungendo il 76,8% 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: 58,7% su un totale di oltre 5 milioni di lavoratori occupati in aziende associate a Confindustria. Tra le imprese dei servizi i lavoratori coperti sono il 48,7%, nell'industria al netto delle costruzioni il 66,1% (Figura A).

Figura A
Copertura dei premi collettivi per dimensione aziendale e macrosettore

(% lavoratori con contratto aziendale che prevede erogazione di premi collettivi, 2019)



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

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2019.

Più contratti aziendali dal 2016, specie per imprese piccole e dei servizi Nell'indagine di quest'anno alle imprese con esperienza di contrattazione aziendale è stato chiesto a quando risaliva il primo contratto. Tra quelle che attualmente applicano un contratto aziendale:

- ◆ il 12,0% lo fa dal 2016, ovvero da quando è stato introdotto in via strutturale un regime fiscale agevolato sulle retribuzioni premiali legate ad incrementi di produttività aziendale.

¹ Si veda l'Appendice per dettagli sulla rilevazione.

Per le imprese di piccola dimensione (fino a 15 addetti), la percentuale per cui l'applicazione è recente sale mediamente al 19,7% (16,7% nell'industria in senso stretto e 35,7% nei servizi);

- ◆ l'8,4% ne aveva già applicato uno nei quattro anni precedenti, ovvero tra il 2012 e il 2015;
- ◆ per il restante 79,6% qualche tipo di contratto aziendale di contenuto economico era stato applicato anche prima del 2012.

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, rispettivamente pari al 3,3% e 3,5%, 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: 5,1% per gli operai e 4,6% 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, in oltre il 35% dei casi lo stesso contratto prevede anche la possibilità (su richiesta del lavoratore) che il premio sia convertito in welfare. L'opzione è più diffusa al crescere della dimensione aziendale: nell'industria in senso stretto è prevista dal 27,0% dei contratti in imprese fino a 15 dipendenti, dal 29,7% in quelle con 16-99 addetti e da quasi la metà (48,1%) 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 4,8% dei casi, mentre forme di coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione sono previste nel 7,8% 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 nella prima metà del 2019 il 60,2% 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 aziende 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 aziende associate versa contributi in fondi di assistenza sanitaria integrativa a favore dei propri dipendenti (45,9%), principalmente in applicazione di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (39%). La diffusione della previdenza complementare è al 28,7%, anch'essa soprattutto in attuazione di CCNL (24,5%). 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 (81,5% e 75,6% 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 una su 5 aziende (21,1% e 19,7%), in entrambi i casi principalmente per decisione unilaterale (12,7% e 15,8%).

Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione o ricreazione rivolti ai dipendenti sono erogati dal 6,6% delle imprese. Una quota molto simile li eroga a favore di familiari dei dipendenti (6,8%). Le percentuali si quadruplicano tra le grandi imprese.

Mediamente al 9,8% (20,9% 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 3,4% la diffusione di servizi di trasporto collettivo (11,1% tra le grandi imprese industriali).

Al 3,8% 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 15% offre questo tipo di benefit ai dipendenti.

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 10,3% offre assistenza sanitaria integrativa prevista da contratto aziendale, il 9,1% previdenza complementare e il 19,8% qualche forma di vitto. Nel caso dei *fringe benefit*, invece, la previsione da contratto aziendale scende al 6,9%, perché di gran lunga prevalente rimane la concessione (per decisione) unilaterale del datore di lavoro (Tabella A).

Lavoro agile in quasi un'azienda su dieci... Per il secondo 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 2019, si stima che l'8,9% delle imprese associate a Confindustria abbia introdotto forme di *smart working*, una su 5 tra quelle con 100 o più addetti (20%). La diffusione è mediamente più ampia nei servizi che nell'industria (11% rispetto a 7,3%).

... e un tema interessante anche in molte aziende che non l'hanno introdotto Si stima che un altro 10% di aziende, pur non avendolo ancora introdotto, consideri il lavoro agile un tema interessante da affrontare.

Con riferimento alle modalità di disciplina, tre volte su quattro, se introdotto, lo *smart working* è regolato solo da accordi individuali (76,4%). Vi è un 19,5% di aziende che tuttavia ha introdotto anche una regolamentazione aziendale e un 8,6% 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 (29,8% dei casi) e/o la contrattazione aziendale (22,7%).

Tabella A

Nelle grandi imprese più welfare, anche da contratto aziendale

(% aziende che mettono a disposizione ciascun servizio ai propri dipendenti non dirigenti, per dimensione aziendale e fonte istitutiva, 2019)

| | Diffusione | Diffusione per "fonte" (c) | | |
|--|-------------|----------------------------|-----------------------|------------------|
| | | decisione unilaterale | previsto da contratto | previsto da CCNL |
| Assistenza sanitaria integrativa | 45,9 | 4,1 | 4,6 | 39,0 |
| 1-15 dipendenti | 35,7 | 3,1 | 4,0 | 29,7 |
| 16-99 dipendenti | 54,2 | 4,7 | 3,9 | 47,5 |
| 100+ dipendenti | 74,3 | 8,2 | 10,3 | 61,9 |
| Previdenza complementare | 28,7 | 1,8 | 3,6 | 24,5 |
| 1-15 dipendenti | 16,2 | 1,4 | 2,4 | 13,2 |
| 16-99 dipendenti | 37,7 | 2,3 | 4,1 | 32,6 |
| 100+ dipendenti | 68,0 | 2,2 | 9,1 | 60,4 |
| Somministrazioni di vitto, mense aziendali | 21,1 | 12,7 | 5,6 | 3,2 |
| 1-15 dipendenti | 13,3 | 8,7 | 2,6 | 2,4 |
| 16-99 dipendenti | 25,3 | 15,4 | 6,5 | 3,9 |
| 100+ dipendenti | 51,5 | 26,3 | 19,8 | 6,0 |
| Fringe benefit (a) | 19,7 | 15,8 | 2,0 | 2,2 |
| 1-15 dipendenti | 10,7 | 8,4 | 1,2 | 1,1 |
| 16-99 dipendenti | 26,9 | 21,8 | 2,1 | 3,5 |
| 100+ dipendenti | 45,7 | 36,7 | 6,9 | 3,4 |
| Carrello della spesa | 9,8 | 2,8 | 2,1 | 5,3 |
| 1-15 dipendenti | 5,8 | 1,5 | 0,7 | 3,8 |
| 16-99 dipendenti | 13,0 | 4,3 | 2,4 | 7,0 |
| 100+ dipendenti | 20,9 | 4,8 | 8,8 | 7,9 |
| Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari | 6,8 | 3,2 | 2,6 | 1,3 |
| 1-15 dipendenti | 2,9 | 1,9 | 0,8 | 0,3 |
| 16-99 dipendenti | 8,3 | 3,4 | 2,9 | 2,1 |
| 100+ dipendenti | 24,8 | 9,7 | 12,5 | 3,7 |
| Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza o culto (b) | 6,6 | 2,9 | 2,6 | 1,4 |
| 1-15 dipendenti | 3,1 | 1,8 | 1,0 | 0,5 |
| 16-99 dipendenti | 7,8 | 3,3 | 2,8 | 2,1 |
| 100+ dipendenti | 22,0 | 7,8 | 11,1 | 4,0 |
| Assistenza a familiari anziani/non-autosufficienti | 3,8 | 1,3 | 1,9 | 1,0 |
| 1-15 dipendenti | 1,8 | 0,8 | 0,6 | 0,5 |
| 16-99 dipendenti | 4,4 | 1,6 | 1,6 | 1,3 |
| 100+ dipendenti | 13,1 | 3,2 | 7,7 | 3,0 |
| Servizi di trasporto collettivo | 3,4 | 2,3 | 0,8 | 0,3 |
| 1-15 dipendenti | 2,5 | 2,1 | 0,3 | 0,2 |
| 16-99 dipendenti | 3,0 | 1,7 | 0,9 | 0,5 |
| 100+ dipendenti | 10,4 | 5,8 | 4,1 | 0,7 |

a) Specifici beni e servizi concessi ai dipendenti (autovetture assegnate ad 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 aziende associate (o dei loro addetti), per comparto e dimensione aziendale. Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2019.

1.2 Cosa è cambiato dal 2017

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da interventi normativi che hanno notevolmente ampliato il regime fiscale agevolato dei premi variabili collettivi, nonché quello su talune forme di welfare aziendale. Per valutare come sono cambiate, anche sulla spinta dell'evoluzione della normativa fiscale, le politiche aziendali adottate dalle imprese associate a Confindustria si fa riferimento in questo paragrafo al campione di imprese che hanno risposto a tutte e tre le ultime indagini.

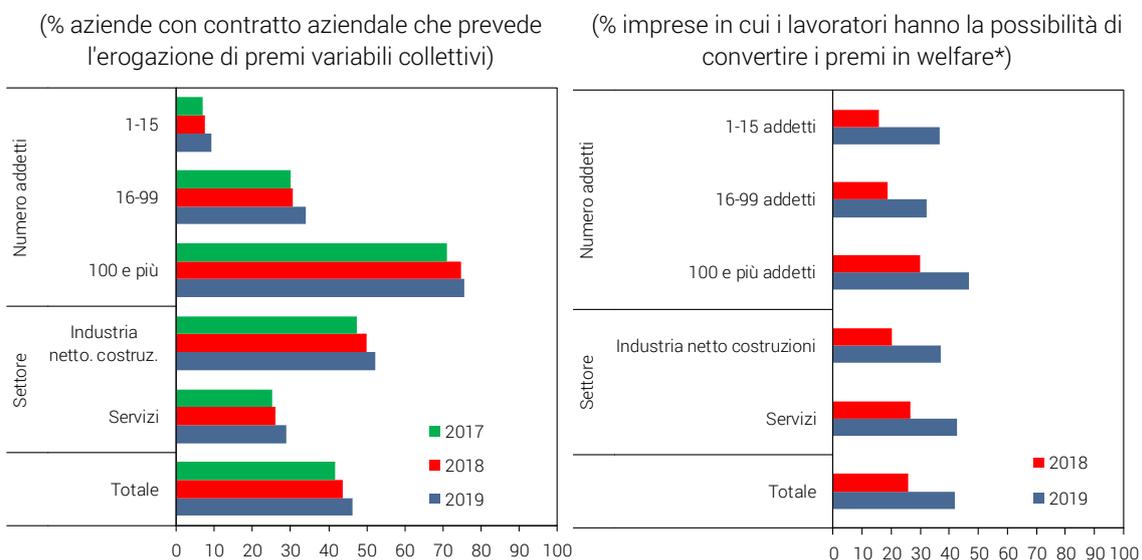
Come dettagliato nell'Appendice metodologica, nel campione longitudinale sono sovrarappresentate imprese grandi e dell'industria, per le quali la diffusione delle politiche aziendali monitorate (contrattazione aziendale, erogazione di welfare e *smart working*) è in media più elevata. Pertanto ci si limita qui a commentare le variazioni osservate nel tempo, assumendo che siano informative delle tendenze riscontrabili nell'universo delle imprese associate a Confindustria nel triennio 2017-2019.

Per quanto riguarda la presenza di un contratto aziendale che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi, questa risulta in crescita in tutte le classi dimensionali e i settori considerati, con aumenti che oscillano tra i 2 e i 5 punti percentuali dal 2017 al 2019.

Tra i contratti che prevedono l'erogazione di premi collettivi, in forte crescita l'opzione che questi possano essere convertiti in welfare (se richiesto dal lavoratore). La diffusione di tale opzione, infatti, si attesta nel 2019 su livelli tra una volta e mezza e due volte rispetto a quelli del 2018 (Figura B)².

Figura B

Sale nel tempo la diffusione dei premi collettivi e l'opzione di conversione in welfare



Percentuali calcolate sul campione delle imprese che hanno risposto nel 2017, 2018 e 2019.

* Nelle indagini del 2018 e del 2019, alle imprese che applicano un contratto aziendale che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi è stato chiesto se il contratto prevede anche la possibilità di conversione del premio in welfare.

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro (panel bilanciato 2017-2019).

² Questo trend di forte crescita è confermato dai dati del Ministero del lavoro sui i contratti di secondo livello che prevedono un premio di produttività soggetto a tassazione agevolata. Secondo il monitoraggio del 14 novembre 2019, i contratti di secondo livello "attivi" erano oltre 17mila (+5,7% rispetto a un anno fa), di cui più della metà prevede l'opzione di convertire il premio in welfare (il 52,7%, dal 46,7% a dicembre 2018 e 33,5% a dicembre 2017).

Anche per quanto riguarda la diffusione del welfare, si osserva una crescita nel triennio che interessa tutti i tipi di servizi considerati (Figura C). Gli aumenti maggiori si registrano per due tipologie, ovvero:

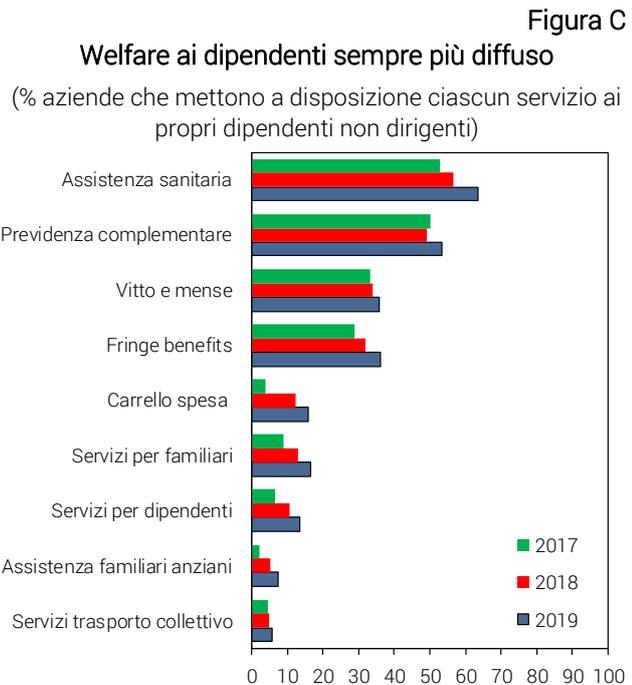
- ◆ il “carrello della spesa” (spesso erogato tramite la corresponsione di voucher);
- ◆ somme e servizi per l’assistenza ai familiari anziani o non-autosufficienti dei dipendenti.

La diffusione di entrambi i benefit partiva da livelli molto bassi, ma quadruplica nell’arco del triennio. L’aumento della diffusione di entrambe le tipologie è da leggere alla luce dei cambiamenti normativi introdotti dalla Legge di bilancio 2016, che ha ampliato la lista di beni e servizi “non imponibili” di cui all’art.51 del TUIR (includendovi, in particolare, i servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti) e confermato la possibilità di fruire del beneficio fiscale anche qualora i benefit siano erogati ai dipendenti tramite voucher.

Sull’aumento osservato incidono anche altri fattori concomitanti. Nel caso dell’assistenza ai familiari anziani, è in atto un incremento strutturale della domanda di questi servizi, per esigenze di cura legate alla maggiore longevità.

Sulla maggiore diffusione del carrello della spesa incide quanto contenuto nel CCNL metalmeccanico del 26 novembre 2016, ovvero che, a partire dal 1° giugno 2017, le aziende attivassero, per tutti i lavoratori dipendenti, piani di *flexible benefits*, per un importo di 100 euro nel 2017, 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019 –requisito che spesso le imprese hanno soddisfatto fornendo voucher. Non a caso, l’aumento della diffusione del carrello della spesa è particolarmente marcato nel comparto metalmeccanico.

Infine, anche per quanto riguarda la diffusione del lavoro agile si osserva nel campione longitudinale un forte incremento tra 2018 (primo anno in cui se ne è rilevata la presenza) e 2019. La percentuale di imprese che dichiara di aver introdotto forme di *smart working* quasi raddoppia da un anno all’altro, con incrementi di simile intensità in tutte le classi dimensionali e i settori osservati.



Percentuali calcolate sul campione delle imprese che hanno risposto nel 2017, 2018 e 2019.

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine Confindustria sul lavoro (panel bilanciato 2017-2019).

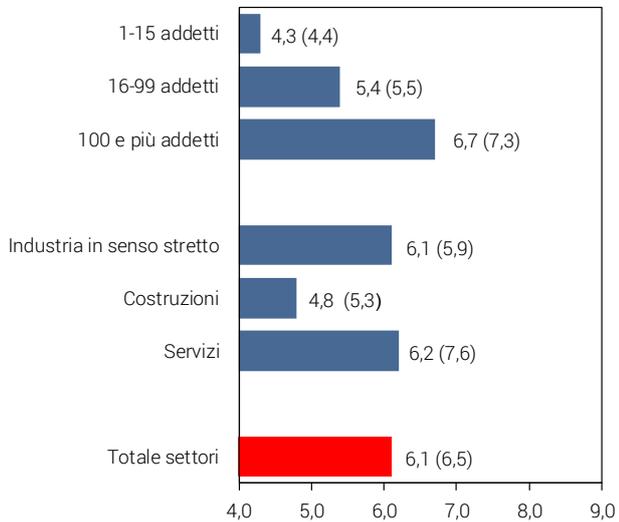
2. Monitoraggio annuale del fenomeno delle assenze dal lavoro

In calo il tasso di assenteismo Nel corso del 2018 le ore lavorabili pro-capite, al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni, sono state mediamente pari a 1.653 (+0,6% rispetto al 2017³). Di queste, 101 non sono state lavorate a causa delle assenze dal lavoro (retribuite e non), -6,5% dalle 108 nel 2017. Il tasso di assenteismo (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) è risultato in calo, attestandosi al 6,1% dal 6,5% dello scorso anno.

L'incidenza delle assenze è aumentata, seppur lievemente, nell'industria in senso stretto (da 5,9% a 6,1%), mentre nei servizi è diminuita dal 7,6% al 6,2%.

Il tasso di assenteismo si è confermato crescente all'aumentare della dimensione aziendale: 6,7% in quelle con 100 e più addetti, 4,3% in quelle fino ai 15 (Figura D).

Figura D
In lieve calo l'assenteismo
(Ore di assenza in percentuale delle ore lavorabili, 2018)



In parentesi: tassi di gravità delle assenze nel 2017. Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione degli addetti delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale.

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

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 (1,2%) e dagli altri permessi retribuiti (1,1%), che includono i permessi sindacali e quelli per visite mediche o accompagnamento parentale. L'incidenza delle assenze è risultata pari al 5,2% tra gli uomini e all'8,7% tra le donne. I congedi parentali spiegano quasi l'85% della differenza, essendo pari al 3,0% delle ore lavorabili per le donne e allo 0,4% per gli uomini, a causa degli oneri di accudimento familiare, visto che quelli a carico del genere femminile sono di gran lunga maggiori.

In ulteriore calo il ricorso alla CIG Nel 2018, in media d'anno, scende ulteriormente la quota di imprese industriali che ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione: l'ultima rilevazione indica una diffusione pari al 17,9% (era pari al 19,4% nel 2017, al 24,7% nel 2016 e 36,7% del 2015).

Nell'industria l'incidenza delle ore di CIG su quelle lavorabili è rimasta più elevata per gli operai (1,7%, corrispondente a 27,7 ore pro-capite, dal 2,5% nel 2017); per l'addetto medio è dell'1,1%

³ 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 2018) 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.

(corrispondente a 17,7 ore pro-capite) dall'1,6% dell'anno precedente.

Nei servizi la diffusione della CIG, strutturalmente limitata rispetto all'industria, si attesta al 2,0%, dal 3,0% nel 2017 e dal 4,0% del 2016. L'incidenza media delle ore di CIG sulle ore lavorabili è allo 0,5%, in calo dallo 0,9% del 2017.

Dato che l'Indagine Confindustria raccoglie informazioni sul ricorso alla CIG durante l'intero anno precedente la rilevazione, non è possibile valutare variazioni in corso d'anno, quali l'aumento delle autorizzazioni di ore di CIG mappato invece negli archivi INPS a partire dall'autunno 2018 e confermato per la prima metà del 2019. Se le autorizzazioni rimarranno elevate per il resto dell'anno in corso, il fenomeno sarà rilevato nella prossima edizione.

Appendice: Le caratteristiche dell'Indagine annuale Confindustria sul lavoro Edizione 2019

Questa nota esamina i risultati dell'Indagine Confindustria sul Lavoro del 2019. I dati sono stati raccolti nel periodo febbraio-aprile 2019 con la collaborazione volontaria di circa 80 Associazioni del Sistema Confindustria, che hanno somministrato il questionario alle proprie aziende associate. 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 dalle imprese, quali l'erogazione di premi variabili collettivi, la messa a disposizione di welfare al personale non dirigente, il lavoro agile.

Il questionario di quest'anno include anche domande qualitative sull'impatto atteso del Decreto Dignità di luglio 2018 su utilizzo di contratti a tempo determinato in azienda, ricorso ad altri tipi di contratti e turnover della manodopera. Per i risultati relativi a questa sezione ad hoc si rimanda a "Labartino G., Mazzolari F. (Centro Studi Confindustria), [The Italian Labor Market in the midst of a new economic slowdown and yet another reform](#); Nota dal CSC n. 13-2019".

All'indagine di quest'anno hanno partecipato 4.096 aziende – un campione statisticamente non rappresentativo, ma numericamente significativo dell'universo delle aziende associate a Confindustria. Complessivamente a fine 2018 le imprese che compongono il campione occupavano oltre 780 mila lavoratori dipendenti a livello nazionale.

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 2018. Dettagli sulla composizione del campione per settore e numero di addetti, anche rispetto all'universo delle aziende associate, sono riportati nelle Tabelle A2 e A3.

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.

Campione longitudinale: panel bilanciato 2017-2019

Il campione di imprese che hanno partecipato a tutte e tre le ultime edizioni dell'Indagine Confindustria è composto da 1.235 aziende, la cui distribuzione per macro-settore e classe dimensionale è indicata nella Tabella A3.

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 2018 (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 3.880 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 | Comparto di appartenenza |
|-----------|--|--------------------------|
| | Codifica Confindustria | |
| 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 Lapidari; 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

(% aziende con contratto aziendale che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi)

| Numerosità del campione per comparto e dimensione aziendale (Numero di imprese) | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1-15 | 16-99 | 100 e più | Totale |
| Alimentare | 58 | 109 | 69 | 236 |
| Tessile-Abbigliamento | 37 | 120 | 86 | 243 |
| Chimico-Farmaceutico | 75 | 175 | 222 | 472 |
| Gomma-Plastica | 31 | 102 | 79 | 212 |
| Metalmeccanico | 245 | 599 | 445 | 1,289 |
| Altre manifatturiere | 130 | 223 | 144 | 497 |
| Industria in senso stretto | 576 | 1,328 | 1,045 | 2,949 |
| Costruzioni | 126 | 81 | 13 | 220 |
| Terziario | 187 | 146 | 61 | 394 |
| Trasporti | 31 | 58 | 51 | 140 |
| Telecomunicazioni | 6 | 6 | 15 | 27 |
| Altre attività terziarie | 118 | 135 | 113 | 366 |
| Servizi | 342 | 345 | 240 | 927 |
| TOTALE | 1,044 | 1,754 | 1,298 | 4,096 |

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2019.

Tabella A3

Frequenze: campioni Indagine sul lavoro vs universo imprese associate

(Imprese per macro-settore e dimensione aziendale in % imprese totali)

| Campione Indagine Confindustria sul lavoro nel 2019 (4.096 imprese=100) | | | |
|--|------|-------|-----------|
| | 1-15 | 16-99 | 100 e più |
| Industria in senso stretto | 14,1 | 32,4 | 25,5 |
| Costruzioni | 3,1 | 2,0 | 0,3 |
| Servizi | 8,3 | 8,4 | 5,9 |
| Campione longitudinale: panel bilanciato 2017-2019 (1.235 imprese=100) | | | |
| | 1-15 | 16-99 | 100 e più |
| Industria in senso stretto | 10,7 | 33,8 | 32,9 |
| Costruzioni | 1,5 | 1,4 | 0,3 |
| Servizi | 5,6 | 7,7 | 6,1 |
| Totale imprese associate a Confindustria (150.576 imprese=100) | | | |
| | 1-15 | 16-99 | 100 e più |
| Industria in senso stretto | 21,5 | 24,0 | 6,5 |
| Costruzioni | 4,3 | 1,4 | 0,1 |
| Servizi | 29,5 | 10,0 | 2,8 |