

INDAGINE CONFINDUSTRIA SUL LAVORO 2019

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

- L'indagine annuale di Confindustria sulle condizioni dell'occupazione nelle aziende associate registra una percentuale del 66,1% relativa ai lavoratori coperti da un contratto aziendale che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi. La contrattazione aziendale di carattere economico è meno diffusa nei servizi (48,7%).
- Il 29% nell'industria al netto delle costruzioni rappresenta la quota di aziende che stipula questi contratti, mentre il 13,7% è il dato relativo ai servizi.
- Si registra una crescita della contrattazione di secondo livello sia nell'industria che nei servizi (aumento tra i 2 e i 5 punti percentuali).
- Risulta in crescita anche la partecipazione dei lavoratori agli utili, così come è maggiore il coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione aziendale.
- Più di un quarto dei contratti aziendali prevede oggi la possibilità che i premi siano convertiti in misure di welfare (35%).
- Il 60,2% delle imprese associate a Confindustria mette a disposizione dei propri dipendenti non dirigenti almeno un servizio di welfare tra cui assistenza sanitaria (45,9%), previdenza complementare (28,7%), mense (21,1%) e fringe benefits (19,7%). Le percentuali più basse riguardano invece il carrello della spesa e contributi per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, rispettivamente al 9,8% e 3,8%.
- Sono cresciute le percentuali relative alle nuove modalità flessibili di svolgimento del lavoro: il lavoro agile è aumentato anche in imprese di grandi dimensioni.

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

La rilevazione dei dati condotta tra febbraio e aprile 2019 registra dati positivi per quanto riguarda l'applicazione di contratti collettivi aziendali che prevedono premi variabili collettivi sulla base delle differenze relative al settore e alla dimensione aziendale. L'industria al netto delle costruzioni si assesta ad una media del 29% (13,7% nei servizi), passando dal 10,6% tra le aziende fino a 15 addetti al 32,4% tra quelle con 16-99 addetti, raggiungendo il 76,8% tra quelle con 100 e più addetti.

Più contratti aziendali dal 2016, specie per imprese piccole e dei servizi

L'indagine riporta i dati relativi alla prima applicazione del contratto aziendale:

- si registra una prima applicazione nel 2016 per il 12,0% delle imprese, ovvero da quando è stato introdotto un regime fiscale agevolato sulle retribuzioni premiali legate ad incrementi di produttività aziendale con un dato in crescita per le imprese di piccola dimensione;
- l'8,4% ne ha applicato uno nel corso dei quattro anni precedenti, ovvero tra il 2012 e 2015;
- la restante percentuale aveva già applicato il contratto anteriormente al 2012.

Premi collettivi incidono più per operai e impiegati

L'incidenza dei premi variabili collettivi sulla retribuzione annua complessiva, per il personale non dirigenziale, è simile per operai e impiegati. Si registra una media più elevata nell'industria al netto delle costruzioni e risulta particolarmente alta nelle imprese con oltre 100 dipendenti.

Non solo premi nei contratti aziendali

Si è registrato un aumento dei premi variabili collettivi nell'ambito della contrattazione aziendale che prevede la possibilità, su richiesta del lavoratore, di convertire il premio in welfare. Si diffondono anche altre forme di partecipazione agli utili e forme di coinvolgimento paritetico dei dipendenti.

Variegata l'offerta di benefit ai dipendenti

La diffusione di servizi di welfare aziendale a dipendenti non dirigenti risulta più elevata nell'industria e nelle grandi imprese, registrando un conseguente aumento della quota complessiva di lavoratori beneficiari.

Sanità integrativa e previdenza complementare sono i servizi maggiormente offerti e quasi la metà delle aziende associate a Confindustria versa contributi in fondi di assistenza sanitaria integrativa (45,9%), in particolar modo sulla base di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (39%). Al 28,7% si assesta invece la diffusione della previdenza complementare, soprattutto in attuazione dei CCNL (24,5%). Le percentuali relative alle imprese che mettono a disposizione dei propri dipendenti forme di welfare cresce in rapporto a quelle più grandi, in modo particolare nell'industria.

In crescita sono anche le somministrazioni di vitto e i fringe benefits messi a disposizione da un'azienda su cinque per decisione unilaterale nella maggior parte dei casi.

Seguono somme e servizi con finalità di educazione, istruzione o ricreazione rivolti ai dipendenti e ai loro familiari (rispettivamente al 6,6% e 6,8%) con percentuali che si quadruplicano nel caso di grandi imprese. Ad una media del 9,8% (20,9% per le grandi imprese) si assesta la diffusione del "carrello della spesa" quale strumento volto ad offrire un sostegno al potere di acquisto dei dipendenti.

Le forme di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti sono ancora poco diffuse (3,8%) nonostante più del 15% delle grandi imprese offra questi tipo di benefit.

Se si considera la dimensione dell'impresa come valore direttamente proporzionale alla diffusione di misure di welfare e si pone maggiore attenzione ai benefit più diffusi, si rilevano percentuali più alte per assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare e qualche forma di vitto. Invece nel caso di fringe benefit la percentuale relativa alla previsione da contratto aziendale diminuisce dato che è la concessione unilaterale del datore di lavoro ad essere prevalente.

Lavoro agile in quasi un'azienda su dieci...

Il lavoro agile, disciplinato dalla Legge n.81/2017, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente di svolgere la prestazione lavorativa senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e con l'ausilio di strumenti tecnologici da utilizzare in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali. Confindustria ha approfondito il tema dell'organizzazione del lavoro effettuando una raccolta dei dati relativi alla percentuale di imprese che hanno introdotto forme di smart working. È emersa una media del 20% per le imprese con 100 o più addetti e una diffusione più significativa nel settore dei servizi rispetto all'industria.

Cos'è cambiato dal 2017

Negli ultimi anni diversi interventi normativi hanno ampliato il regime fiscale agevolato dei premi variabili collettivi e hanno inciso su alcune forme di welfare aziendale.

Da un'indagine condotta su un campione di imprese associate a Confindustria nel triennio 2017-2019 emerge una crescita dei contratti aziendali che prevedono l'erogazione di premi variabili collettivi, così come appare in aumento la possibilità che gli stessi siano convertiti in misure di welfare. Gli aumenti maggiori si registrano relativamente al c.d. "carrello della spesa" e alle somme e ai servizi per l'assistenza ai familiari anziani o non – autosufficienti dei dipendenti.

Nonostante i livelli di partenza fossero molto bassi, nell'arco del triennio l'incidenza di entrambi i benefit è quadruplicata, anche sulla base dei cambiamenti normativi introdotti dalla Legge di bilancio 2016. Sia sul "carrello della spesa" che sulle forme di assistenza ai familiari anziani hanno inciso fattori concomitanti: piani di flexible benefits previsti dal CCNL metalmeccanico del 2016 hanno comportato una più ampia diffusione del primo, mentre esigenze di cura legate alla maggiore longevità hanno provocato un aumento strutturale della domanda dei servizi per i familiari anziani.

Si registra inoltre un aumento significativo dello smart working che risulta quasi raddoppiato con incrementi simili in tutte le classi dimensionali e i settori analizzati.

2. Monitoraggio annuale del fenomeno delle assenze dal lavoro

Dall'indagine emerge una diminuzione del tasso di assenteismo che, calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili, si assesta al 6,1%.

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

Il tasso di assenteismo appare poi direttamente proporzionale alle dimensioni aziendali: 6,7% in quelle con 100 e più addetti, 4,3% nelle aziende fino a 15.

Causali di assenza diverse per genere

Per quanto riguarda le cause di assenza, la malattia non professionale rappresenta la percentuale più alta (3,2%), seguita dai congedi retribuiti (1,2%) e dagli altri permessi retribuiti (1,1%). La percentuale di assenze è maggiore per le donne (8,7%), mentre per gli uomini si assesta al 5,2%.

In ulteriore calo il ricorso alla CIG

Dall'indagine è emersa una diminuzione della quota di imprese industriali che ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione (17,9%). L'incidenza delle ore di CIG su quelle lavorabili è più elevata per gli operai nell'industria (1,7%), mentre per l'addetto medio è dell' 1,1%. Nei servizi la diffusione della CIG si assesta al 2,0%, mentre l'incidenza media delle ore di CIG sulle ore lavorabili è allo 0,5%.

Per quanto non riportato nella presente nota, si rimanda al documento allegato.