



NOTA DAL CSC

Indagine Confindustria sul lavoro nel 2016

Contratti aziendali per il 61,5% dei lavoratori delle imprese industriali associate a Confindustria

Giovanna Labartino, Francesca Mazzolari e Giovanni Morleo

L'annuale indagine Confindustria sulle condizioni dell'occupazione nelle aziende associate ha registrato che nella prima metà del 2017 nell'industria in senso stretto erano coperti da un contratto aziendale che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi oltre 3 lavoratori su 5 (61,5%), 4 su 5 nelle imprese con almeno 100 dipendenti (82,8%). La contrattazione aziendale di contenuto economico è meno diffusa nei servizi, dove i lavoratori coperti erano il 41,4% (50,3% nelle imprese più grandi).

La quota di aziende che stipula tali contratti si ferma mediamente al 20% (25,3% nell'industria, 12,6% nei servizi), percentuale più bassa rispetto a quella della forza lavoro coperta data la maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello nelle imprese più grandi.

Una azienda su tre adotta il volume della produzione o il fatturato per addetto (35,2% e 32,2% rispettivamente) tra gli indicatori per la misurazione degli incrementi prefissati (di produttività, redditività, efficienza, qualità o innovazione) a cui sono legati i premi variabili. Al crescere della dimensione si rileva una diversificazione maggiore nella scelta dei parametri e più attenzione anche per obiettivi di efficienza produttiva e riduzione dell'assenteismo. Nelle imprese con 100 o più addetti, dove d'altronde l'incidenza delle assenze è strutturalmente più alta, quest'ultimo indicatore è adottato dal 44,8% delle imprese, contro il 17,8% di quelle più piccole.

La forma più diffusa di welfare aziendale, tra le imprese associate che lo offrono ai propri dipendenti non dirigenti, è l'assistenza sanitaria: oltre la metà versa contributi in fondi integrativi (51,4%), principalmente in applicazione di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria (45,5%). Poco sotto la diffusione della previdenza complementare (45,7%), anch'essa soprattutto in attuazione di CCNL (39,8%).

L'incidenza delle ore di assenza sulle lavorabili nelle aziende associate è rimasta nel corso del 2016 sui livelli del 2015 (6,6% da 6,5%) e si è confermata più elevata nei servizi (7,4% contro il 6,2% nell'industria in senso stretto) e nelle imprese più grandi (7,5% in quelle con 100 e più addetti; 4,7% in quelle fino ai 15).

L'indagine Confindustria sul lavoro (arrivata alla 13^a edizione) è un'iniziativa di Sistema. Il campione è formato da 4.018 aziende che impiegano 696.664 lavoratori. Si ringraziano le aziende che vi hanno partecipato e le 80 Associazioni che l'hanno resa possibile.

Contratti aziendali più diffusi nelle imprese industriali con 100 e più addetti

Secondo la rilevazione condotta tra febbraio e aprile 2017, il 53,9% della forza lavoro delle imprese associate a Confindustria è coperto da un contratto aziendale che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi. Ampie le differenze settoriali: tra le imprese dei servizi i lavoratori coperti sono il 41,4%, nell'industria al netto delle costruzioni il 61,5% (Figura A).

Il 19,2% delle aziende associate stipula tali contratti. La percentuale è più elevata per i dipendenti che per le imprese perché i contratti aziendali sono più diffusi tra quelle di maggiore dimensione. Nell'industria al netto delle costruzioni la quota con contratto aziendale passa dal 9,4% tra le aziende fino a 15 addetti al 30,4% tra quelle con 16-99 addetti, raggiungendo il 74,1% tra quelle con 100 e più addetti.

Rispetto agli anni passati, la diffusione dei contratti aziendali che prevedono l'erogazione di premi si conferma pressoché stabile.

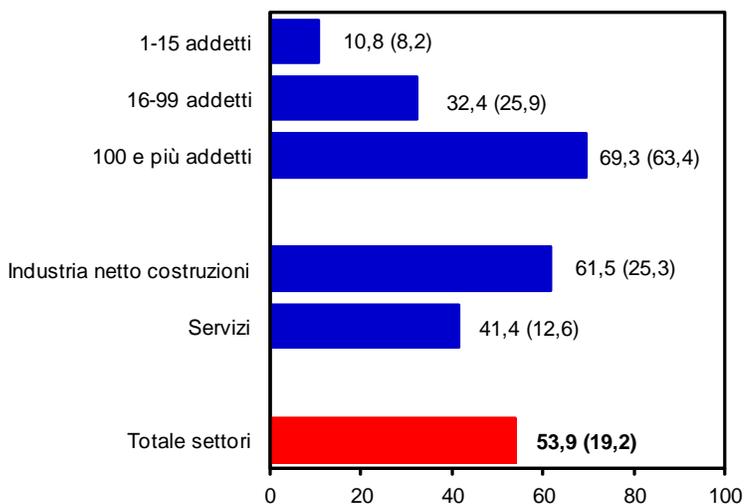
Premi collettivi incidono più per operai e impiegati Per il personale non dirigenziale, l'incidenza dei premi variabili collettivi sulla retribuzione annua complessiva è simile per operai e impiegati, rispettivamente pari al 3,3% e 3,2%, mentre tra i quadri scende al 2,3%. Nell'industria al netto delle costruzioni l'incidenza dei premi è mediamente più elevata che nei servizi e particolarmente alta nelle imprese oltre i 100 dipendenti: 4,3% per gli operai e 3,8% per gli impiegati.

Indicatori più variegati tra le grandi imprese Tra le imprese che applicano contratti aziendali di contenuto economico, una su tre adotta il volume della produzione per addetto (35,2%) o il fatturato per addetto (32,2%) tra gli indicatori per la misurazione degli incrementi prefissati (di produttività, redditività, efficienza, qualità o innovazione) a cui sono legati i premi variabili. Oltre una su quattro misura gli incrementi in termini di margine operativo lordo sul valore aggiunto (27,2%) o di riduzione dell'assenteismo (26,2%, Tabella A).

Tra le imprese fino a 15 dipendenti su questi quattro indicatori (principalmente i primi tre) si concentra la quasi totalità delle scelte, mentre tra quelle più grandi si rileva una più diffusa adozione anche di altri parametri: *in primis* quelli legati all'efficienza produttiva, quali la riduzione

Figura A

La diffusione dei premi collettivi sale con la dimensione aziendale (% lavoratori con contratto aziendale che prevede erogazione di premi collettivi)



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 CSC su dati Indagine sul lavoro nel 2016.

degli scarti di lavorazione (17% tra le aziende di media dimensione e 26,7% tra le grandi) e del numero di riparazioni (9,6% e 17,6%); ma anche indici di soddisfazione del cliente (13,2% e 16,5%) e di sicurezza sul lavoro (8,1% e 15,3%).

Al crescere della dimensione aziendale si rileva, inoltre, una maggiore attenzione alla riduzione dell'assenteismo, indicato tra i parametri a cui sono legati i premi dal 35,0% delle medie imprese e dal 44,8% delle grandi, contro il 17,8% di quelle più piccole; la quota varia poi dal 40,1% nell'industria al 9,3% nei servizi. D'altronde, l'incidenza delle assenze sulle ore lavorabili è più alta nelle imprese grandi (Grafico B) e queste ultime sono più concentrate nei comparti industriali.

Tabella A

Premi variabili collettivi legati a miglioramenti di volumi, fatturato e assenze

(quota % di aziende che adottano ciascun indicatore per misurare gli incrementi prefissati a cui sono legati i premi*)

	Totale settori	1-15 dipendenti	16-99 dipendenti	100 o più dipendenti	Industria al netto costruzioni	Servizi
Volume della produzione/n. dipendenti	35,2	35,9	33,6	37,4	33,9	31,8
Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	32,2	36,6	26,5	25,8	25,2	42,2
MOL/VA di bilancio	27,2	29,0	22,7	33,1	21,7	33,9
Indici di soddisfazione del cliente	9,7	6,4	13,2	16,5	9,3	11,4
Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	7,1	3,9	9,6	17,6	9,3	4,7
Riduzione degli scarti di lavorazione	12,5	7,5	17,0	26,7	19,9	4,2
Percentuale di rispetto dei tempi di consegna	6,9	4,9	8,9	11,4	8,5	5,6
Rispetto previsioni di avanzamento lavori	2,2	0,9	3,7	4,2	3,1	1,2
Modifiche organizzazione del lavoro	5,2	7,0	2,8	3,3	1,3	11,1
Lavoro agile (<i>smart working</i>)	0,3	0,0	0,8	0,7	0,0	0,8
Modifiche ai regimi di orario	2,1	2,0	2,0	3,4	0,8	4,1
Rapporto costi effettivi/costi previsti	2,9	0,6	5,2	7,8	3,1	2,7
Riduzione assenteismo	26,2	17,8	35,0	44,8	40,1	9,3
Numero brevetti depositati	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	0,7	0,0	1,8	0,8	0,7	0,7
Riduzione dei consumi energetici	4,0	4,1	3,5	5,1	5,6	2,7
Riduzione numero infortuni	4,4	0,4	8,1	15,3	6,6	1,6
Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	1,0	0,2	2,0	2,3	1,2	0,9
Riduzione tempi di commessa	3,3	2,7	4,1	4,1	5,6	0,9
Altro	22,1	17,1	28,1	29,9	19,4	26,0

* Possibilità di risposta multipla.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine sul lavoro nel 2016.

Nel welfare aziendale prevale l'offerta di sanità e previdenza integrative L'ultima edizione dell'indagine Confindustria sul lavoro ha monitorato anche la diffusione del welfare aziendale presso le imprese associate. In particolare, alle aziende che mettono a disposizione dei propri dipendenti non dirigenti uno o più servizi di welfare, è stato chiesto di specificare quale/quali e per ognuno di indicare se si trattasse di decisione unilaterale, previsione da contratto aziendale o in attuazione di CCNL.

Tra le imprese che erogano welfare, la forma più diffusa è l'assistenza sanitaria: oltre la metà versa contributi in fondi integrativi (51,4%), principalmente in applicazione di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria (45,5%). Poco sotto la diffusione della previdenza

complementare (45,7%), anch'essa soprattutto in attuazione di CCNL (39,8%). Per entrambe le forme la diffusione per decisione unilaterale o per contrattazione di secondo livello non supera il 4,5%.

Seguono, a distanza, le somministrazioni di vitto (per esempio tramite mense aziendali) e i *fringe benefit* (tra cui autovetture a uso promiscuo o prestiti agevolati), messi a disposizione da una su 5 aziende tra quelle che erogano welfare (21,7% e 20,6%), in entrambi i casi principalmente per decisione unilaterale (12,5% e 18,5%). Per le somministrazioni di vitto non è trascurabile nemmeno la quota di aziende che ne includono la previsione in un contratto aziendale (5,6%).

Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione o ricreazione rivolti ai dipendenti sono erogati da un'azienda su 40 (il 2,6%), mentre una su 25 li erogano a favore di familiari dei dipendenti (4,0%).

Si ferma al 2,0-2,5% anche la diffusione di servizi di trasporto collettivo e carrello della spesa, principalmente per decisione unilaterale. Solo all'1,3% quella 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.

Tabella B

Servizi di welfare aziendale: i più diffusi la sanità integrativa e la previdenza complementare da CCNL

(quota aziende che erogano ciascun servizio ai propri dipendenti non dirigenti in % di quelle che ne erogano almeno uno)

	Diffusione	Diffusione per "fonte" (c)		
		decisione unilaterale	previsto da contratto aziendale/territoriale	previsto da CCNL
Assistenza sanitaria integrativa	51,4	4,3	4,1	45,5
Previdenza complementare	45,7	4,2	4,0	39,8
Servizi di trasporto collettivo	2,5	1,8	0,6	0,2
Somministrazioni di vitto, mense aziendali	21,7	12,5	5,6	4,0
Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (a)	2,6	1,3	1,0	0,4
Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio <u>per familiari</u>	4,0	1,6	1,6	0,9
Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti	1,3	0,4	0,6	0,4
Carrello della spesa	2,2	1,3	0,8	0,1
Altri fringe benefit (b)	20,6	18,5	1,3	1,1
Altro	5,2	3,9	0,9	0,5

a) Oneri di utilità sociale, con finalità di cui al comma 1, art.100 del TUIR.

b) 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.

c) Possibilità di risposta multipla

Fonte: elaborazioni CSC da dati Indagine Confindustria sul lavoro nel 2016.

La diffusione del welfare aziendale cresce con la dimensione di impresa. Tra quelle con 100 e più addetti con programmi di welfare, oltre tre su quattro versano contributi a fondi di assistenza

sanitaria integrativa (77,2%) e quattro su cinque di previdenza complementare (81,4%), soprattutto per previsione da CCNL (62,4% e 74,6%); oltre una su due offre somministrazioni di vitto (52,5%) e due su cinque fringe benefit (40,9%), principalmente per decisione unilaterale (26,5% e 35,7%). Tra le imprese più grandi si registra anche l'incidenza più elevata della previsione di welfare da contratto aziendale: nel 12,3% dei casi per l'assistenza sanitaria integrativa, 9,4% per la previdenza complementare, 19,3% per il vitto. Nel caso dei fringe benefit, invece, la previsione da contratto aziendale scende al 4,8%, perché di gran lunga prevalente rimane l'erogazione per decisione unilaterale (Tabella C).

Nelle grandi imprese più welfare, anche da contratto aziendale

(quota aziende che erogano ciascun servizio ai propri dipendenti non dirigenti in % di quelle che ne erogano almeno uno, per dimensione aziendale)

	Diffusione	Diffusione per "fonte" (b)		
		decisione unilaterale	previsto da contratto aziendale/territoriale	previsto da CCNL
Assistenza sanitaria integrativa				
1-15 dipendenti	45,9	2,6	2,9	42,0
16-99 dipendenti	53,7	5,3	4,1	46,8
100+ dipendenti	77,2	11,0	12,3	62,4
<i>Media totale</i>	<i>51,4</i>	<i>4,3</i>	<i>4,1</i>	<i>45,5</i>
Previdenza complementare				
1-15 dipendenti	30,5	3,5	2,4	25,6
16-99 dipendenti	61,0	5,5	5,2	53,8
100+ dipendenti	81,4	3,5	9,4	74,6
<i>Media totale</i>	<i>45,7</i>	<i>4,2</i>	<i>4,0</i>	<i>39,8</i>
Somministrazioni di vitto, mense aziendali				
1-15 dipendenti	13,8	8,0	2,4	3,4
16-99 dipendenti	26,8	16,2	7,2	4,1
100+ dipendenti	52,5	26,5	19,3	7,5
<i>Media totale</i>	<i>21,7</i>	<i>12,5</i>	<i>5,6</i>	<i>4,0</i>
Fringe benefit (a)				
1-15 dipendenti	13,7	11,7	1,0	1,0
16-99 dipendenti	26,5	25,0	1,0	0,9
100+ dipendenti	40,9	35,7	4,8	2,1
<i>Media totale</i>	<i>20,6</i>	<i>18,5</i>	<i>1,3</i>	<i>1,1</i>

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) Possibilità di risposta multipla

Fonte: elaborazioni CSC du dati Indagine Confindustria sul lavoro nel 2016.

Su l'occupazione nel 2016

L'indagine ha rilevato, tra dicembre 2015 e dicembre 2016, un aumento dell'occupazione alle dipendenze nelle aziende associate dell'1,1%. Il dato medio maschera differenze consistenti tra settori, con una crescita degli occupati più marcata nei servizi (+2,6%) e che nell'industria si ferma, invece, al +0,6%. Come documentato su dati ISTAT la diversità intensità settoriale della ripresa occupazionale è in parte ascrivibile a differenze nell'andamento degli orari pro-capite,

scesi molto durante la crisi e stabili su livelli bassi nei servizi mentre in progressivo allungamento nell'industria².

Disaggregando per carattere dell'occupazione, si osserva un avanzamento dello 0,5% di quella a tempo indeterminato e un balzo del +20,1% di quella a tempo determinato. La prima si conferma, comunque, saldamente la forma di gran lunga prevalente nelle imprese del Sistema Confindustria, con un'incidenza sul totale dell'occupazione alle dipendenze pari al 94,5% a fine 2016 (dal 95,1% di un anno prima), verso il 4,1% del tempo determinato e l'1,2% dell'apprendistato.

Stabili le ore di assenza

Nel corso del 2016 le ore lavorabili pro-capite, al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni, sono state pari a 1.676 (+1,6% rispetto al 2015³). Di queste, 111 non sono state lavorate a causa delle assenze dal lavoro (retribuite e non), +4,3% dalle 107 nel 2015. Il tasso di assenteismo (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) è rimasto pressochè stabile, attestandosi al 6,6% dal 6,5%.

L'incidenza delle assenze è aumentata lievemente nell'industria in senso stretto (da 5,9% a 6,2%), mentre nei servizi, dove è strutturalmente più alta, è rimasta ferma sul 7,4%.

Il tasso di assenteismo si è confermato crescente all'aumentare della dimensione aziendale: 7,5% in quelle con 100 e più addetti, 4,7% in quelle fino ai 15 (Figura B).

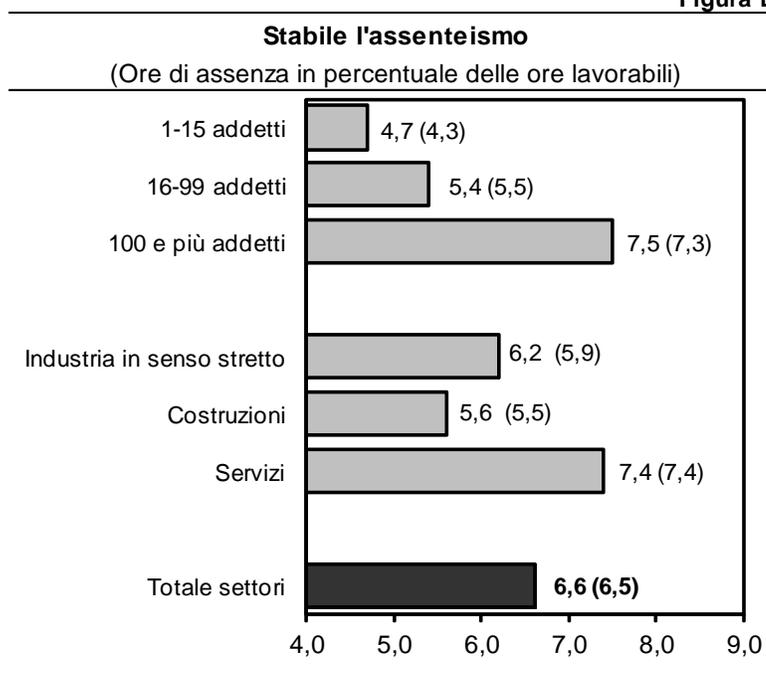
Causali di assenza diverse per genere

La malattia non professionale si è confermata la causa più frequente di assenza (3,2% delle ore lavorabili), seguita dai congedi parentali e matrimoniali (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 5,6% tra gli uomini e al 9,4% tra le donne. I

² Si veda CSC (2017), Scenari Economici n.31, dicembre 2017.

³ I giorni lavorabili sono calcolati sottraendo ai 366 giorni dell'anno i sabati e le domeniche (105 giorni), le festività infrasettimanali (10 giorni) nel 2016 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.

Figura B



In parentesi: tassi di gravità delle assenze nel 2015.

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

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine sul lavoro nel 2016.

congedi parentali spiegano l'88% della differenza, essendo pari al 3,6% 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.

In calo il ricorso alla CIG

Nel 2016 ancora una su quattro imprese industriali associate a Confindustria (il 24,7%) ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione. La diffusione è però in netta diminuzione dal 36,7% del 2015.

Nell'industria l'incidenza delle ore di CIG su quelle lavorabili è rimasta più elevata per gli operai (3,0%, dal 6,1% nel 2015); per l'addetto medio è del 2,1% (corrispondente a 35 ore pro-capite) dal 4,0% dell'anno precedente.

Anche nei servizi cala la diffusione della CIG, strutturalmente limitata rispetto all'industria, al 4,0% dal 6,4% del 2015. In diminuzione anche l'incidenza media delle ore di CIG sulle ore lavorabili, che passa allo 0,7% dallo 1,4% del 2015.