



## NOTA DAL CSC

Indagine Confindustria sul lavoro nel 2014

### **Contratti aziendali per il 63,5% dei lavoratori delle imprese industriali associate a Confindustria**

***Jobs Act e sgravi contributivi rilanciano nel 2015 i contratti a tempo indeterminato. Un'impresa su tre offre servizi di welfare, coinvolto un lavoratore su due.***

**Chiara Felli e Giovanna Labartino**

*Il 60,1% della forza lavoro delle imprese associate a Confindustria ha un contratto di secondo livello che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi, nelle imprese fino a 15 dipendenti è coperto poco più di un lavoratore su dieci, in quelle con 16-99 dipendenti il 39,5% e il 77,4% in quelle con 100 e più addetti.*

*Il 29,6% delle imprese associate a Confindustria ha programmi di welfare. Le imprese con 100 e più addetti con programmi di welfare sono il 61,6%, contro il 35,4% e il 21,7% rispettivamente di quelle con 16-99 addetti e di quelle fino a 15.*

*Le nuove disposizioni in materia di welfare aziendale inserite dal Disegno di Legge di Stabilità 2016, prevedono che le opere e i servizi di utilità sociale non concorrano a formare il reddito imponibile del dipendente anche nei casi in cui siano erogati in ragione di accordi contrattuali e non solo a seguito di decisione unilaterale del datore di lavoro. Ciò comporterà importanti vantaggi fiscali e amplierà sostanzialmente il ventaglio di opzioni disponibili per la contrattazione di secondo livello, che viene incentivata dallo stesso DLS stanziando 521milioni per la detassazione dei premi variabili legati a incrementi di produttività.*

*Nel 2015 l'attuazione del Jobs Act e gli sgravi contributivi hanno invertito il trend di aumento dei contratti a tempo determinato partito nel 2014, favorendo i contratti a tempo indeterminato. Nei primi nove mesi dell'anno, secondo i dati INPS, le nuove assunzioni a tempo indeterminato nel settore privato sono state 1 milione e 331mila, +34,4% rispetto allo stesso periodo del 2014, le trasformazioni 371mila (+18,1%).*

*L'indagine Confindustria rileva che la riduzione dei contributi e/o il contratto a tutele crescenti hanno influenzato le decisioni sull'occupazione del 62,1% delle aziende che hanno dichiarato di aver effettuato o di avere la volontà di effettuare assunzioni nel corso del 2015. Quota che va dal 64,1% delle imprese con 1-15 addetti al 62,8% di quelle con 16-99 e al 56,4% di quelle con 100 e più addetti.*

*L'incidenza delle ore di assenza sulle lavorabili nelle aziende associate è rimasta sui livelli del 2013 (6,5%) e si è confermata più elevata nei servizi (7,4% contro il 5,9% nell'industria in senso stretto) e nelle imprese più grandi (7,3% in quelle con 100 e più addetti; 4,3% in quelle fino ai 15).*

---

Si ringrazia Francesca Mazzolari che ha partecipato a tutte le fasi dell'indagine. L'Indagine Confindustria sul lavoro (arrivata alla 11<sup>a</sup> edizione) è un'iniziativa di Sistema. Il campione è formato da 3.973 aziende che impiegano 693.888 lavoratori. Si ringraziano le aziende che vi hanno partecipato e le 74 Associazioni che l'hanno resa possibile.

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

Il 60,1% dei lavoratori occupati nelle imprese associate a Confindustria ha un contratto di secondo livello che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi (al 31 dicembre 2014). Ampie le differenze settoriali: tra le imprese dei servizi i lavoratori coperti da un contratto aziendale che prevede premi variabili collettivi sono il 54,0%, nell'industria il 63,5% (Figura A).

Il 20,6% delle imprese stipula tali contratti. La percentuale è più elevata per i dipendenti che per le imprese perché i contratti aziendali sono più diffusi tra le imprese di maggiore dimensione. Nell'industria la quota di imprese con contratto aziendale passa dal 9,8% tra le aziende fino a 15 addetti al 33,8% tra quelle con 16-99 addetti, raggiungendo il 74,6% tra quelle con 100 e più addetti. La quota di imprese con contratto aziendale si attesta al 25,0% e al 23,4% rispettivamente nel Nord-Ovest e nel Nord-Est, si ferma al 13,2% al Centro-Sud e Isole.

### Premi variabili erogati di più nelle imprese più grandi

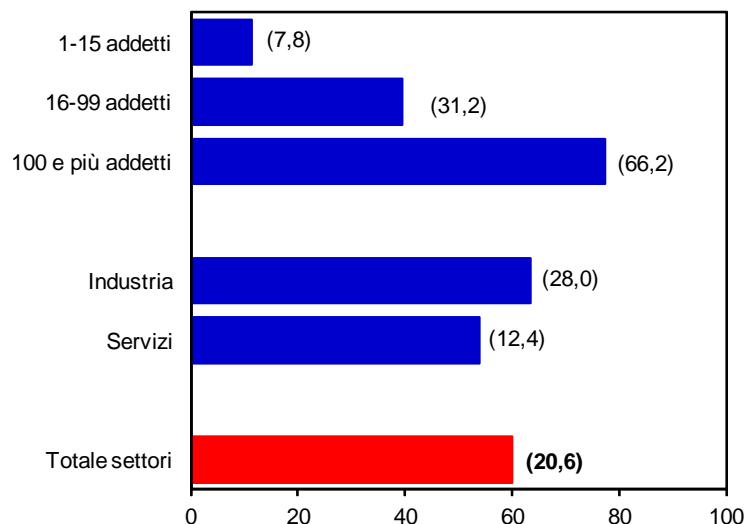
Nel 2014 i premi variabili, collettivi o individuali (di risultato, di partecipazione, etc.), sono stati erogati dal 35,1% delle imprese associate a Confindustria<sup>2</sup>. L'erogazione aumenta marcatamente al crescere della dimensione aziendale: tra le aziende con 100 o più dipendenti il 76,8% eroga premi variabili rispetto al 48,0% tra quelle con 16-99 dipendenti, e al 21,6% tra le più piccole.

Per il personale non dirigenziale, l'incidenza dei premi variabili sulla retribuzione cresce con la qualifica. Nelle imprese che li hanno erogati, hanno infatti rappresentato il 4,0% della retribuzione annua degli operai, il 4,2% di quelle degli impiegati e il 5,8% di quelle dei quadri.

Per quanto riguarda, invece, altri premi (diversi da quelli variabili) o mensilità aggiuntive (oltre alla tredicesima), l'incidenza di tali importi sulla retribuzione lorda annua è mediamente pari al 4,5%-5,1% e sostanzialmente simile tra qualifiche.

Figura A

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



In parentesi: % di imprese con contratto aziendale.

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 2014.

<sup>2</sup> Si fa qui riferimento a erogazioni che variano in base a parametri di presenza, partecipazione, produttività, redditività, risultato, ecc., collettivi o individuali effettivamente erogati nel 2014.

### Welfare aziendale in quasi un terzo delle imprese

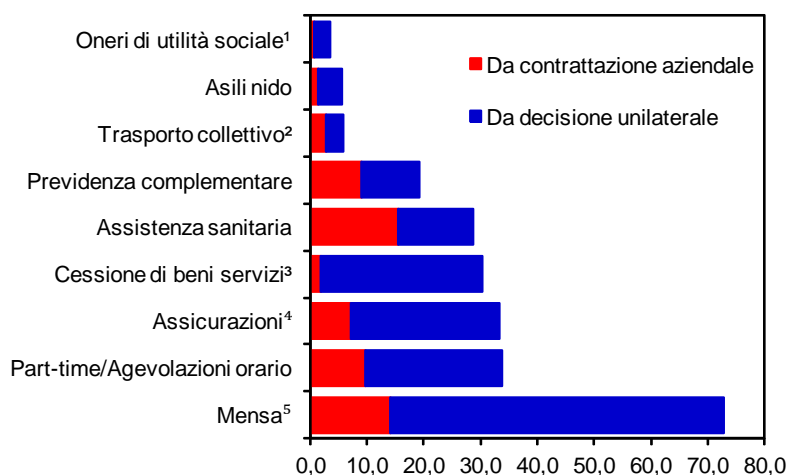
Il 52,1% della forza lavoro delle imprese associate a Confindustria può usufruire di almeno un servizio di welfare aziendale. La percentuale cresce con la dimensione: sono coperti il 66,7% dei dipendenti in imprese con 100 e più addetti, il 32,4% in imprese con 16-99 addetti e il 19,2% in quelle con 1-15 dipendenti.

Il 29,6% delle imprese associate ha programmi di welfare aziendale. Le imprese con 100 e più addetti con programmi di welfare sono il 61,6%, contro il 35,4% e il 21,7% rispettivamente di quelle con 16-99 addetti e di quelle con 1-15 dipendenti. Ampie anche le differenze territoriali: nel Centro-Sud e Isole solo il 19,6% delle imprese ha programmi di welfare aziendale, la quota sale al 26,8% nel Nord-Est e al 31,2% nel Nord-Ovest.

I servizi offerti ai dipendenti sono vari. Nella maggior parte dei casi sono frutto di una decisione unilaterale dell'impresa. Ad esempio, un'impresa su tre offre un piano assicurativo per i dipendenti (assicurazioni sanitarie, vita, infortuni extraprofessionali, responsabilità civile), ma meno di una su dieci lo fa per contratto aziendale. Allo stesso modo, la mensa, che è il servizio maggiormente offerto, essendo presente nel 72,8% delle imprese che dichiarano almeno un servizio di welfare, è frutto di decisione unilaterale del datore di lavoro nel 58,6% dei casi e di contrattazione aziendale solo nel restante 14,1%. Unica eccezione è costituita dai piani per l'assistenza sanitaria: il 15,4% delle imprese che hanno il welfare aziendale li fornisce a seguito di un contratto aziendale, il 13,2% per decisione unilaterale (Figura B).

Figura B

Servizi di welfare aziendale, prevalgono le decisioni unilaterali  
(% di imprese con specifici servizi di welfare aziendale)



<sup>1</sup> Trattamenti previsti dall'art. 100 TUIR: spese relative a opere e servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto.

<sup>2</sup> In riferimento al tragitto casa-lavoro.

<sup>3</sup> Prodotti da terzi o dall'impresa, compresi buoni spesa, prestiti, concessione d'uso di fabbricati; veicoli, telefoni cellulari o PC a uso personale o promiscuo.

<sup>4</sup> Sanitarie, vita, infortuni extraprofessionali, responsabilità civile.

<sup>5</sup> Mensa aziendale, convenzioni, card elettronica, buoni pasto, indennità sostitutive, distributori automatici.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul lavoro nel 2014.

### Forti incentivi nel Disegno di Legge di Stabilità

Il Disegno di Legge di Stabilità 2016 stanziava a regime 521 milioni di euro per l'introduzione in via strutturale, a decorrere dal prossimo anno, della detassazione dei premi di risultato di ammontare variabile collegati a incrementi di produttività. Viene inoltre previsto che i premi di produttività non siano tassati quando siano corrisposti, a scelta del lavoratore, sotto forma di prestazioni di welfare aziendale.

Le modifiche operate alla disciplina fiscale dei piani di welfare aziendale (per le quali sono stati stanziati 4,2 milioni aggiuntivi) consentiranno inoltre alle imprese di erogare una serie di servizi di utilità sociale (istruzione, assistenza sociale e sanitaria, ricreazione, mobilità collettiva) che non concorrano a formare il reddito imponibile fiscale e contributivo del dipendente anche nei casi in cui gli stessi servizi siano erogati in base a norme contrattuali (finora la non imponibilità era vincolata alla volontaria corresponsione di tali servizi da parte del datore di lavoro). Ciò comporterà importanti vantaggi fiscali e contributivi sia per le imprese, sia per i dipendenti e favorirà l'utilizzo del welfare aziendale in sede di contrattazione di secondo livello, ampliandone in modo significativo il ventaglio di opzioni disponibili.

### **Giù l'occupazione nel 2014...**

L'indagine ha rilevato, tra dicembre 2013 e dicembre 2014, una flessione dell'occupazione alle dipendenze nelle aziende associate dell'1,7%, dopo il -1,1% nel 2013 e il -0,6% nel 2012.

Ciò è determinato dalla diminuzione dell'occupazione a tempo indeterminato (-2,3% rispetto al -1,0% del 2013). Il dato medio, però, maschera differenze consistenti tra settori, visto che nell'industria la contrazione è molto più marcata che nei servizi (-2,7% e -1,6% rispettivamente).

È salita molto, invece, l'occupazione a tempo determinato: +13,5% (dal -5,1% del 2013). Nell'industria si registra un +14,1%, nei servizi un +12,6%. Ciò rivela che nel 2014, con la fine della caduta dell'attività produttiva, ma in condizioni di ancora grande incertezza, le imprese che hanno potuto espandere la forza lavoro hanno fatto ricorso a contratti a tempo determinato. D'altronde l'utilizzo di quest'ultimi è stato più agevole per effetto del Decreto Poletti<sup>3</sup>.

### **...ma le nuove norme la rilanciano**

Nel 2015 l'introduzione delle nuove norme previste dal Jobs Act e degli sgravi contributivi favorisce i contratti a tempo indeterminato. L'indagine Confindustria sul lavoro ha rilevato che la riduzione dei contributi e/o il contratto a tutele crescenti hanno infatti influenzato le decisioni sulla forza lavoro del 62,1% delle aziende che hanno dichiarato di aver effettuato o di avere la volontà di effettuare assunzioni nel corso del 2015. In particolare, il 18,0% ha deciso di aumentare la forza lavoro a seguito dei provvedimenti, mentre un po' meno della metà (44,1%) ha trasformato in rapporti a tempo indeterminato altri tipi di contratto (Figura C)<sup>4</sup>.

L'impatto delle nuove norme varia molto in funzione della dimensione aziendale. Tra le imprese con 100 e più addetti che hanno fatto assunzioni o hanno in programma di farlo, il 56,4% dichiara che il Jobs Act e gli sgravi contributivi hanno influito sulla scelta; una su 10 ha deciso di incrementare il personale, il restante 46,5% ha trasformato contratti preesistenti. Tra le imprese di minore dimensione, invece, la quota di quelle le cui decisioni sono state influenzate dalle nuove norme è più elevata (64,1% per le imprese con 1-15 addetti, 62,8% per quelle con 16-99) e

<sup>3</sup> Decreto-legge 34/2014 ("Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese")

<sup>4</sup> Si veda il riquadro *Le imprese di Confindustria promuovono, con i fatti, le misure sul lavoro* in Scenari Economici n.24, giugno 2015.

l'impatto dei provvedimenti sulla propensione a effettuare nuove assunzioni è maggiore (23,2% e 16,9%).

Figura C

**Sgravi contributivi e contratto a tutele crescenti rilanciano le assunzioni**

(% di risposte)

	Imprese che prevedono o hanno effettuato assunzioni a tempo indeterminato nel corso del 2015	Sulla decisione hanno influito le nuove norme?		
		No	Si, Nuove assunzioni	Si, trasformazioni
Totale settori	39,1	37,9	18,0	44,1
1-15 addetti	26,6	35,9	23,2	40,9
16-99 addetti	48,8	37,2	16,9	45,9
100 e più addetti	76,9	43,6	9,9	46,5
Industria in senso stretto	42,9	38,9	16,9	44,2
Costruzioni	27,2	38,0	24,2	37,8
Servizi	36,2	36,3	18,8	44,9
Nord Est	37,1	40,9	19,6	39,5
Nord Ovest	40,9	39,3	15,9	44,8
Centro Sud Isole	36,2	29,8	22,7	47,5

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul lavoro nel 2014.

L'influenza delle nuove norme sulle decisioni differisce anche per area geografica. Al Nord, tra le imprese che hanno fatto assunzioni o hanno in programma di farne (37,1% nel Nord-Est e 40,9% nel Nord-Ovest), circa il 60% dichiara che il Jobs Act e/o gli sgravi contributivi hanno influito sulla scelta: nel Nord-Est quasi una su cinque ha deciso di incrementare il personale contro il 15,9% nel Nord-Ovest. Nonostante la propensione a effettuare assunzioni sia minore nel Centro Sud e nelle Isole (36,2%), la quota di imprese le cui decisioni sono state influenzate dalle nuove norme è più elevata (70,2%): l'impatto dei provvedimenti è, infatti, più marcato che al Nord, sia per quanto riguarda l'espansione della forza lavoro (22,7%) sia per le trasformazioni (47,5%).

La grande efficacia delle nuove norme nel modificare le scelte delle imprese è rivelata anche dai dati INPS: nei primi nove mesi dell'anno le nuove assunzioni a tempo indeterminato nel settore privato sono state 1 milione e 331mila, +34,4% rispetto allo stesso periodo del 2014, le trasformazioni 371mila, +18,1% rispetto al 2014.

### Stabili le ore di assenza<sup>5</sup>

Sulla base delle risposte raccolte dall'Indagine Confindustria sul lavoro nel corso del 2014 le ore lavorabili pro-capite, al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni, sono state pari a 1.650 nelle imprese associate, analogo livello di un anno prima (1.653)<sup>6</sup>. Di queste, 107 non sono state lavorate a causa delle assenze dal lavoro (retribuite e non), stesso livello del 2013, -5,7% dalle 113 del 2012. Il tasso di assenteismo (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) è quindi fermo al 6,5%. L'incidenza delle assenze si è ridotta nelle costruzioni (da 5,6% a 5,5%) e nell'industria in senso stretto (da 6,2% a 5,9%); è invece cresciuta nei servizi, dove è già strutturalmente più alta, da 6,8% a 7,4%.

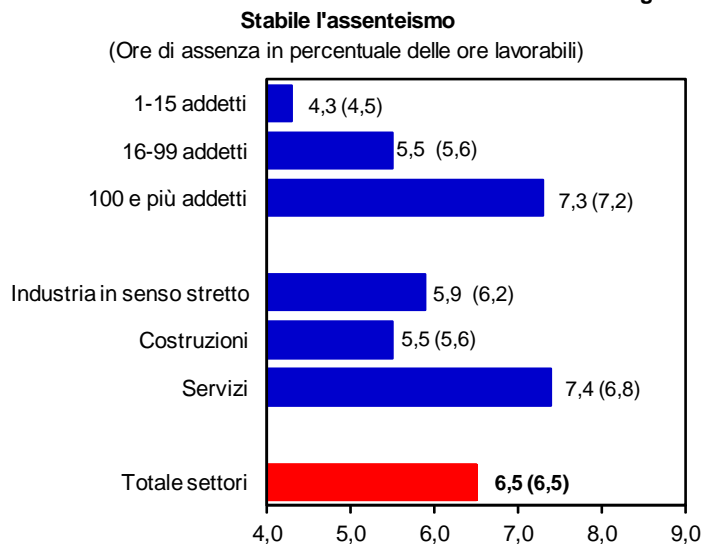
Il tasso di assenteismo si è confermato crescente all'aumentare della dimensione aziendale: 7,3% in quelle con 100 e più addetti, 4,3% in quelle fino ai 15 (Figura D).

### Causali di assenza diverse per genere

La malattia non professionale (come l'influenza) si è confermata la causa più frequente di assenza (3,1% delle ore lavorabili), seguita dai congedi parentali e matrimoniali (1,3%) e dagli altri permessi retribuiti (1,1%)<sup>7</sup>, che includono i permessi sindacali e quelli per visite mediche o accompagnamento parentale.

L'incidenza delle assenze è risultata pari al 5,3% tra gli uomini e al 9,5% tra le donne. I congedi parentali spiegano l'86% della differenza, essendo pari al 3,8% 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.

Figura D



In parentesi: tassi di assenteismo nel 2013.

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 2014.

<sup>5</sup> I dati sulle assenze sono raccolti per il solo personale non dirigenziale (a tempo indeterminato full-time).

<sup>6</sup> I giorni lavorabili sono calcolati sottraendo ai 365 giorni dell'anno i sabati e le domeniche (104 giorni), le festività infrasettimanali (11 giorni) nel 2014 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.

<sup>7</sup> Le agevolazioni ex-legge 104/92 ricadono in questa causale.

### ***Ampio ma in calo il ricorso alla CIG***

Nel 2014 ancora il 36,7% delle imprese industriali associate a Confindustria ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione. La diffusione è però in graduale diminuzione dal 41,7% del 2012 e dal 39,4% del 2013.

Nell'industria l'incidenza delle ore di CIG su quelle lavorabili è rimasta più elevata per gli operai (6,1%, dal 7,0% nel 2013); per l'addetto medio è del 4,1% (corrispondente a 67 ore pro-capite) dal 4,7% dell'anno precedente.

Anche nei servizi cala la diffusione della CIG, strutturalmente limitata rispetto all'industria, al 6,4% dal 10,4% del 2013. In riduzione pure l'incidenza media delle ore di CIG sulle ore lavorabili, che scende all'1,4% dall'1,8% del 2013.