



Indagine Confindustria sul lavoro del 2018

Premi collettivi per oltre 3 lavoratori su 5 nelle imprese industriali associate a Confindustria

Francesca Mazzolari e Giovanni Morleo*

L'annuale indagine Confindustria sulle condizioni dell'occupazione nelle aziende associate ha registrato che nella prima metà del 2018 nell'industria in senso stretto il 63,7% dei lavoratori erano coperti da un contratto aziendale che prevede l'erogazione di premi variabili collettivi (l'82,5% nelle imprese con almeno 100 dipendenti). La contrattazione aziendale di contenuto economico è meno diffusa nei servizi, dove i lavoratori coperti erano il 45,3%.

Oltre alla corresponsione di premi, il 15,8% dei contratti aziendali prevede la possibilità che questi siano convertiti in welfare. La diffusione di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili è invece del 3,5% e quella di forme di coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione del 4,1%.

Il 57,6% delle imprese associate mette a disposizione dei propri dipendenti non dirigenti almeno un servizio di welfare. La forma più diffusa è l'assistenza sanitaria: 43,5% in media, 76,1% per le aziende industriali con 100 o più addetti. Tra le grandi imprese dell'industria, inoltre, 1 su 4 eroga somme e servizi di educazione, istruzione o ricreazione a favore di familiari dei dipendenti e 1 su 10 offre contributi per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.

Si diffonde il lavoro agile: 1 azienda su 20 lo ha già introdotto e 1 su 10 lo ritiene un tema di interesse da affrontare. È ancora in prevalenza regolato solo da accordi individuali, ma in 1 caso su 4 ad essi si affianca già un trattamento da regolamentazione e/o contratto aziendale.

L'incidenza delle ore di assenza sulle lavorabili nelle aziende associate è rimasta nel corso del 2017 sui livelli del 2016 (6,5% da 6,6%) e si è confermata più elevata nei servizi (7,6% contro il 5,9% nell'industria in senso stretto) e nelle imprese più grandi (7,3% in quelle con 100 e più addetti; 4,4% in quelle fino ai 15).

L'Indagine Confindustria sul lavoro (arrivata alla 14^a edizione) è un'iniziativa di Sistema. I risultati sono stati raccolti tra marzo e maggio 2018 e si riferiscono a un campione di 4.207 aziende che impiegano 726.642 lavoratori. Si ringraziano le aziende che vi hanno partecipato e le 80 Associazioni che l'hanno resa possibile.

* Francesca Mazzolari, Centro Studi Confindustria, f.mazzolari@confindustria.it. Giovanni Morleo, Area lavoro, welfare e capitale umano Confindustria, g.morleo@confindustria.it.

Contratti aziendali più diffusi nelle grandi imprese industriali

Secondo la rilevazione condotta tra marzo e maggio 2018, il 56,2% 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 45,3%, nell'industria al netto delle costruzioni il 63,7% (Figura A).

Il 21,3% 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 10,4% tra le aziende fino a 15 addetti al 32,6% tra quelle con 16-99 addetti, raggiungendo il 73,1% tra quelle con 100 e più addetti.

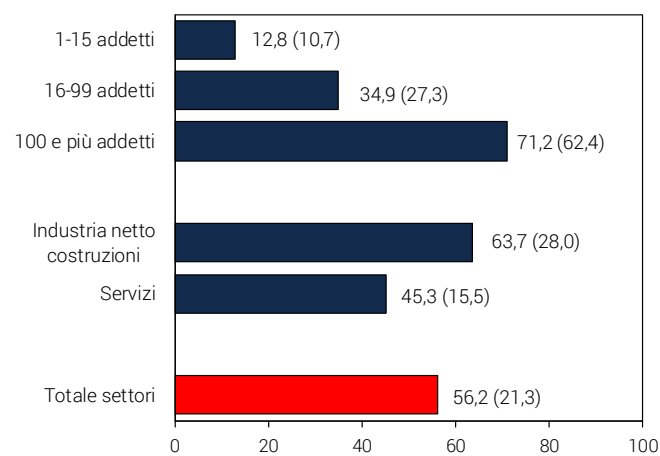
Rispetto agli anni precedenti, la diffusione dei contratti aziendali che prevedono l'erogazione di premi risulta in lieve aumento (19,2% delle imprese nel 2017, 53,9% dei lavoratori coperti).

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 3,4% e 3,5%, mentre tra i quadri scende al 2,7%. 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: 4,8% per gli operai e 4,4% 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 15,8% 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 9,6% dei contratti in imprese fino a 15 dipendenti, dal 18,7% in quelle con 16-99 addetti e dal 30,5% in quelle con 100 addetti e più.

La diffusione di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili, sempre come previsione contenuta in un contratto aziendale, è invece del 3,5% e quella di forme di coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione del 4,1%. Mentre la partecipazione agli utili ha una diffusione più omogenea per dimensione aziendale, il coinvolgimento paritetico nell'organizzazione tocca un picco del 6,1% tra le imprese industriali con 100 o più dipendenti.

Figura A
La diffusione dei premi collettivi sale con la dimensione aziendale (% lavoratori con contratto aziendale che prevede erog. 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 del 2018.

Variegata l'offerta di benefit ai dipendenti Il 57,6% delle imprese associate a Confindustria eroga uno o più servizi di welfare ai propri dipendenti non dirigenti. Anche la diffusione del welfare è più elevata nell'industria e nelle imprese grandi. Come nel caso dei premi, la maggiore diffusione delle erogazioni di welfare nelle aziende di grande dimensione eleva la quota complessiva di lavoratori a cui tali servizi sono messi a disposizione.

La forma più diffusa è l'assistenza sanitaria: quasi la metà delle aziende associate versa contributi in fondi integrativi (43,5%), principalmente in applicazione di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria (37,7%). La diffusione della previdenza complementare è al 27,1%, anch'essa soprattutto in attuazione di CCNL (24,2%). Per entrambe le forme di welfare la percentuale di imprese che le erogano ai propri dipendenti schizza tra quelle grandi, in particolar modo nell'industria (76,1% e 72,9% rispettivamente).

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 (20,7% e 19,2%), in entrambi i casi principalmente per decisione unilaterale (12,7% e 15,9%). Per le somministrazioni di vitto non è trascurabile nemmeno la quota di aziende che ne includono la previsione in un contratto aziendale (4,8%).

Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione o ricreazione rivolti ai dipendenti sono erogati da un'azienda su 20 (il 5,0%), e una quota, seppur di poco, superiore li eroga a favore di familiari dei dipendenti (6,0%). Le percentuali si quadruplicano tra le grandi imprese.

Mediamente al 7,7% (ma 18,0% tra 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 2,3% la diffusione di servizi di trasporto collettivo (8,9% tra le grandi).

Si ferma in media al 2,8% 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. Tra le grandi imprese già una su 10 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 12% offre assistenza sanitaria integrativa prevista da contratto aziendale, il 10,5% previdenza complementare e il 18,0% qualche forma di vitto. Nel caso dei fringe benefit, invece, la previsione da contratto aziendale scende al 6,0%, perché di gran lunga prevalente rimane l'erogazione per decisione unilaterale (Tabella A).

Tabella A

Nelle grandi imprese più welfare, anche da contratto aziendale

(Quota aziende che erogano ciascun servizio ai propri dipendenti non dirigenti, per dimensione aziendale e fonte istitutiva del welfare)

	Diffusione	Diffusione per "fonte" (c)		
		decisione unilaterale	previsto da contratto aziendale	previsto da CCNL
Assistenza sanitaria integrativa	43,5	4,0	4,1	37,7
1-15 dipendenti	34,8	3,6	3,2	30,1
16-99 dipendenti	50,2	3,5	3,6	44,9
100+ dipendenti	70,6	8,9	12,0	56,8
Previdenza complementare	27,4	1,4	3,1	24,2
1-15 dipendenti	14,6	0,9	1,6	12,5
16-99 dipendenti	37,5	1,7	3,5	33,8
100+ dipendenti	66,4	3,5	10,5	58,3
Somministrazioni di vitto, mense aziendali	20,7	12,7	4,8	3,8
1-15 dipendenti	12,6	8,2	2,1	3,1
16-99 dipendenti	26,0	16,3	5,7	4,4
100+ dipendenti	49,0	26,1	18,0	5,7
Fringe benefit (a)	19,2	15,9	1,6	2,0
1-15 dipendenti	10,9	9,7	0,6	0,7
16-99 dipendenti	25,9	20,8	2,0	3,7
100+ dipendenti	43,3	34,9	6,0	3,3
Carrello della spesa	7,7	2,4	1,3	4,3
1-15 dipendenti	4,3	1,3	0,4	2,6
16-99 dipendenti	10,4	3,0	1,4	6,3
100+ dipendenti	18,0	6,2	6,3	6,5
Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari	6,0	2,7	2,3	1,2
1-15 dipendenti	3,2	1,7	1,1	0,3
16-99 dipendenti	6,2	2,3	2,1	1,8
100+ dipendenti	22,1	9,5	9,9	3,9
Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza o culto (b)	5,0	2,1	1,8	1,5
1-15 dipendenti	2,6	1,3	0,8	0,8
16-99 dipendenti	5,3	1,7	1,8	1,9
100+ dipendenti	18,4	8,2	7,7	3,6
Assistenza a familiari anziani/non-autosufficienti	2,8	1,2	0,9	0,7
1-15 dipendenti	1,7	0,9	0,3	0,5
16-99 dipendenti	2,6	1,1	0,9	0,6
100+ dipendenti	10,0	3,5	4,6	2,6
Servizi di trasporto collettivo	2,3	1,6	0,6	0,2
1-15 dipendenti	1,3	1,0	0,3	0,1
16-99 dipendenti	2,1	1,5	0,3	0,3
100+ dipendenti	8,9	5,7	3,1	0,2

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

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

c) Possibilità di risposta multipla.

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine Confindustria sul lavoro del 2018.

Lavoro agile in 1 azienda su 20... L'ultima edizione dell'indagine Confindustria sul lavoro ha approfondito il tema dell'organizzazione del lavoro monitorando la diffusione di forme di lavoro agile presso le imprese associate. Una azienda su 20 ha dichiarato di aver introdotto lo *smart working* (5,1%), oltre una su 10 tra quelle con 100 o più addetti (11,3%). La diffusione è mediamente più ampia nei servizi che nell'industria (6,4% rispetto a 4,1%).

... e atteso in crescita Il lavoro agile potrebbe registrare una maggiore diffusione nel breve-medio termine, a giudicare dal fatto che una su 10 aziende intervistate ha dichiarato che, pur non avendolo ancora introdotto, lo considera un tema interessante da affrontare.

Riguardo alle modalità di disciplina, 3 volte su 4, se introdotto, lo *smart working* è regolato solo da accordi individuali (75,8%). Vi è un 15% di aziende che tuttavia ha introdotto anche una regolamentazione aziendale e un 5,9% 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 (31,5% dei casi) e la disciplina via contrattazione aziendale quadruplica rispetto alla media (20,4%).

Su l'occupazione nel 2017 L'indagine ha rilevato, tra dicembre 2016 e dicembre 2017, un aumento dell'occupazione alle dipendenze nelle aziende associate dell'1,8%. Il dato medio maschera differenze tra settori, con una crescita degli occupati più marcata nei servizi (+2,3%) che nell'industria (+1,6%). Come già nel 2016 e come documentato anche 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'industria¹.

Disaggregando per carattere dell'occupazione, si osserva una sostanziale stabilità di quella a tempo indeterminato e un balzo del +42,5% 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 92,7% a fine 2017 (dal 94,5% di un anno prima), rispetto al 6,0% del tempo determinato e l'1,3% dell'apprendistato. Il forte aumento delle trasformazioni da contratti a termine a contratti a tempo indeterminato registrato su dati INPS a partire da gennaio 2018 indica che il peso dell'indeterminato sulle variazioni e sugli stock dell'occupazione crescerà in corso d'anno².

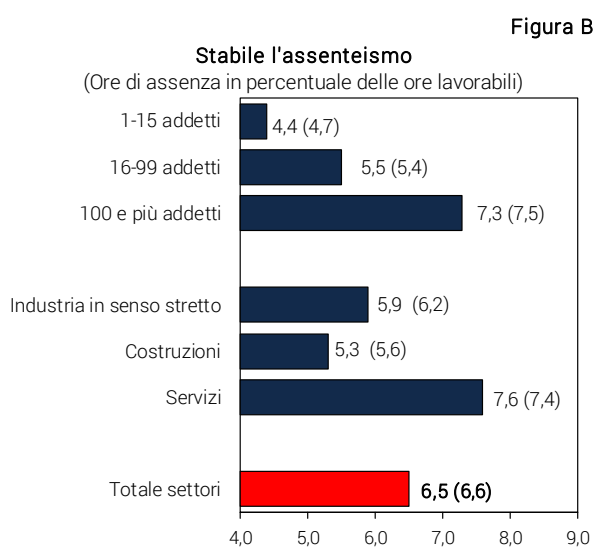
¹ Si veda per esempio CSC, Dove va l'economia italiana, giugno 2018.

² Dati sui movimenti dei rapporti di lavoro ricavati dalle dichiarazioni UNIEMENS (si veda Osservatorio sul precariato sul sito www.inps.it).

Stabili le ore di assenza Nel corso del 2017 le ore lavorabili pro-capite, al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni, sono state mediamente pari a 1.643 (-2,0% rispetto al 2016³). Di queste, 108 non sono state lavorate a causa delle assenze dal lavoro (retribuite e non), -3,6% dalle 111 nel 2016. Il tasso di assenteismo (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) è rimasto pressochè stabile, attestandosi al 6,5% dal 6,6%.

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

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



In parentesi: tassi di gravità delle assenze nel 2016.

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

Fonte: elaborazioni CSC su dati Indagine sul lavoro del 2018.

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 5,3% tra gli uomini e al 9,5% tra le donne. I congedi parentali spiegano l'82% della differenza, essendo pari al 3,5% 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 2017 ancora una su cinque imprese industriali associate a Confindustria (il 19,4%) ha avuto almeno un lavoratore in Cassa Integrazione. La diffusione è però in netta diminuzione rispetto agli anni precedenti (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 (2,5%, dal 3,0% nel 2016); per l'addetto medio è dell'1,6% (corrispondente a 27 ore pro-capite) dal 2,1% dell'anno precedente.

Nei servizi la diffusione della CIG, strutturalmente limitata rispetto all'industria, si attesta al 3,0%, dal 4,0% nel 2016 e 6,4% del 2015. L'incidenza media delle ore di CIG sulle ore lavorabili è allo 0,9%, in lieve aumento dallo 0,7% del 2016.

³ I giorni lavorabili sono calcolati sottraendo ai 365 giorni dell'anno i sabati e le domeniche (105 giorni), le festività infrasettimanali (11 giorni nel 2017) 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.