



NOTA DAL CSC

Indagine Confindustria sul lavoro nel 2013

Assenteismo nelle aziende associate al 6,5%. Nel pubblico impiego è di quasi il 50% più alto e ciò costa 3,7 miliardi.

Contratti aziendali per 2 lavoratori su 3 nell'industria, oltre 1 su 2 nei servizi.

Giovanna Labartino e Francesca Mazzolari

Il peso delle ore di assenza sulle ore lavorabili si è attestato nel 2013 al 6,5%, dal 7,0% di un anno prima, nelle aziende Confindustria. L'incidenza delle assenze rimane più alta nelle imprese grandi (7,2% in quelle con più di 100 addetti; 4,5% in quelle fino ai 15).

Nello stesso anno i dipendenti del settore pubblico hanno totalizzato in media 19 giorni di assenze retribuite (dati RGS), 6 in più rispetto a quanto rilevato nel mondo Confindustria per un gruppo di dipendenti comparabile. Ridurre l'assenteismo nel settore pubblico a questi livelli più bassi permetterebbe un risparmio di oltre 3,7 miliardi di euro.

Nel 2013 nell'industria in senso stretto erano coperti da un accordo aziendale 2 lavoratori su 3; 5 lavoratori su 6 nelle imprese associate con almeno 100 dipendenti. La contrattazione aziendale è meno diffusa nei servizi, dove i lavoratori coperti erano il 56,9% (68,0% nelle imprese più grandi).

I premi variabili, collettivi o individuali, sono stati erogati dal 70,5% delle imprese con contrattazione di secondo livello e dal 31,7% di quelle senza. Per il personale non dirigenziale, la copertura dei premi variabili cresce con la qualifica (52,5% tra gli operai, 56,3% tra gli impiegati e 63,4% tra i quadri), mentre l'incidenza sulla retribuzione è mediamente simile (intorno al 5%). Tra i dirigenti, l'erogazione appare più selettiva: solo poco più di un quarto li riceve, ma, se erogati, essi rappresentano mediamente il 15,6% della retribuzione media annua lorda.

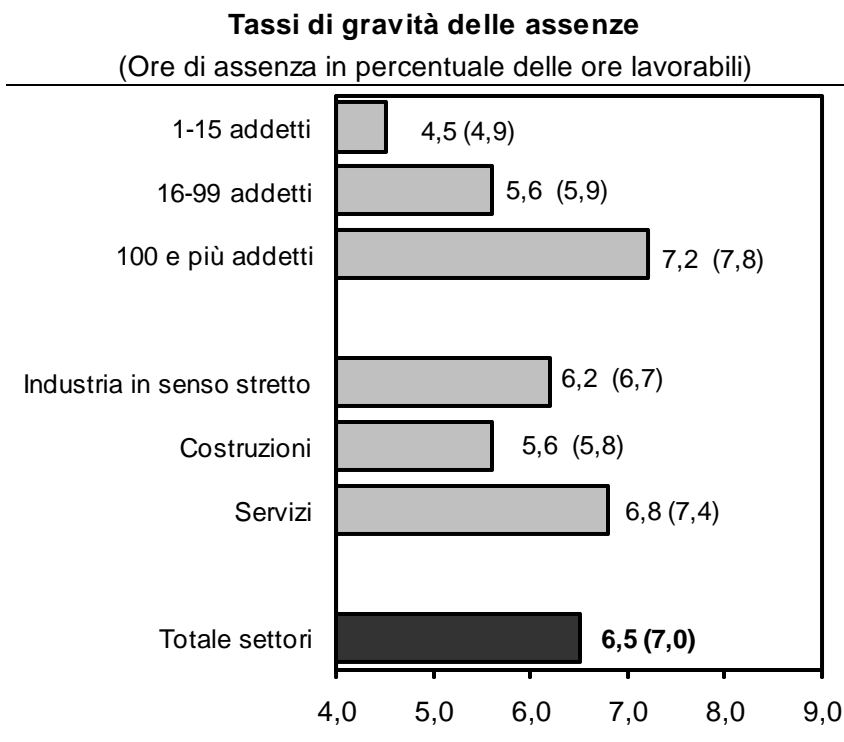
L'Indagine Confindustria sul lavoro (arrivata alla 10^a edizione) è un'iniziativa di Sistema. Si ringraziano le 4.405 aziende che vi hanno partecipato e le oltre 90 Associazioni che l'hanno resa possibile. Un riconoscimento particolare va a Raluca Di Benedetto, che ha collaborato al controllo dei questionari.

I dati qui riportati si riferiscono al solo personale alle dipendenze con contratto a tempo indeterminato e pieno.

Orari e assenze dal lavoro¹

Giù le ore di assenza. Sulla base delle risposte raccolte, si stima che nel corso del 2013 le ore lavorabili pro-capite al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni nelle imprese associate a Confindustria siano state pari a 1.653 (+1,8% rispetto al 2012)². Di queste, 107 non sono state lavorate a causa delle assenze dal lavoro (retribuite e non), -5,7% dalle 113 nel 2012. Il tasso di gravità delle assenze (calcolato come il rapporto tra le ore di assenza e le ore lavorabili) è quindi sceso al 6,5%, dal 7,0% di un anno prima. L'incidenza delle assenze si è ridotta in tutti i settori: nelle costruzioni da 5,8% a 5,6%, nell'industria in senso stretto da 6,7% a 6,2%, nei servizi da 7,4% a 6,8%.

Grafico A



In parentesi: tassi di gravità delle assenze nel 2012.

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 2013.

Il tasso di gravità delle assenze si è confermato crescente all'aumentare della dimensione aziendale: 7,2% in quelle con più di 100 addetti, 4,5% in quelle fino ai 15 (Grafico A).

Causali di assenza diverse per genere. La malattia non professionale (come l'influenza) si è confermata la causale più frequente di assenza (3,1% delle ore lavorabili), seguita dai congedi parentali e matrimoniali (1,3%) e dagli altri permessi retribuiti, che includono i permessi sindacali e quelli per visite mediche o accompagnamento parentale (un altro 1,1%)³.

L'incidenza delle assenze è risultata pari al 5,3% tra gli uomini e al 9,5% tra le donne (in calo rispettivamente dal 5,7% e dal 10,3% del 2012). I congedi parentali spiegano l'84% della

¹ I dati sulle assenze sono raccolti per il solo personale non dirigenziale (a tempo indeterminato full-time).

² I giorni lavorabili sono calcolati sottraendo ai 365 giorni dell'anno i sabati e le domeniche (104 giorni), le festività infrasettimanali nel 2013 (9 giorni) 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 Cassa Integrazione Guadagni.

³ Le agevolazioni ex-legge 104/92 ricadono in questa causale.

differenza, essendo pari al 3,7% delle ore lavorabili tra le donne e allo 0,4% tra gli uomini, per il maggior onere di accudimento familiare sostenuto dal genere femminile.

Assenze per malattia nelle aziende associate sui livelli dell'intero settore privato in Italia. I dipendenti delle aziende associate si sono in media assentati per malattia non professionale per poco più di 6 giorni l'anno, in linea con quanto rilevato per il complesso del settore privato su dati INPS (relativi ai certificati di malattia), ma circa quattro in meno rispetto ai colleghi del pubblico⁴. Il differenziale non dipende dalle diverse caratteristiche (per esempio per età) dei lavoratori pubblici e privati⁵.

Con assenze nel pubblico come nel mondo Confindustria, risparmio di 3,7 miliardi. I dati riportati nel Conto Annuale della Ragioneria dello Stato indicano che nel settore pubblico nel 2013 ai 10 giorni di assenza procapite per malattia se ne sono aggiunti 9 di altre assenze retribuite. L'assenteismo risulta così del 46,3% più alto rispetto ai 13 giorni di assenze retribuite rilevate dall'indagine Confindustria per gli impiegati nelle imprese associate con oltre 100 addetti (gruppo per qualifica e dimensione del datore di lavoro più comparabile al pubblico impiego).

Ipotizzando un assenteismo nel settore pubblico sui livelli più bassi rilevati nelle aziende associate a Confindustria si sarebbero risparmiati oltre 3,7 miliardi di spesa, attraverso un minor fabbisogno di personale. La stima si ottiene applicando alle uscite pubbliche per costo del lavoro 2013 (pari a 156 miliardi) il differenziale di assenze pubblico-privato in rapporto al monte giornate lavorative (pari a 252).

D'altra parte a parità di costi sostenuti dalla pubblica amministrazione, un minore assenteismo aumenterebbe l'efficienza e la qualità dei servizi.

⁴ Si veda Francesco D'Amuri, "Quanto ci si ammala nel pubblico impiego", 7 gennaio 2015, su lavoce.info.

⁵ La maggiore incidenza delle assenze per malattia nel settore pubblico rimane anche a parità di caratteristiche rilevanti (sesso, età, esperienza lavorativa, area geografica) e restringendo l'analisi alle occupazioni comparabili nei due settori. Si veda Francesco D'Amuri, "Public sector absenteeism in Italy: new evidence", Banca d'Italia, mimeo 2015.

Contrattazione decentrata e retribuzioni

Contratti aziendali più diffusi nelle grandi imprese industriali.

Nel 2013 hanno applicato un contratto di secondo livello con contenuti economici il 29,3% delle imprese associate a Confindustria, che occupavano il 62,0% della forza lavoro alle dipendenze (Grafico B). 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 in senso stretto, in particolare, la quota di imprese con contratto aziendale passa dal 16,6% tra le aziende fino a 15 addetti al 38,5% tra quelle medie, raggiungendo il 74,8% tra quelle con più di 100 addetti.

Ampie le differenze settoriali e territoriali. Mentre tra le imprese

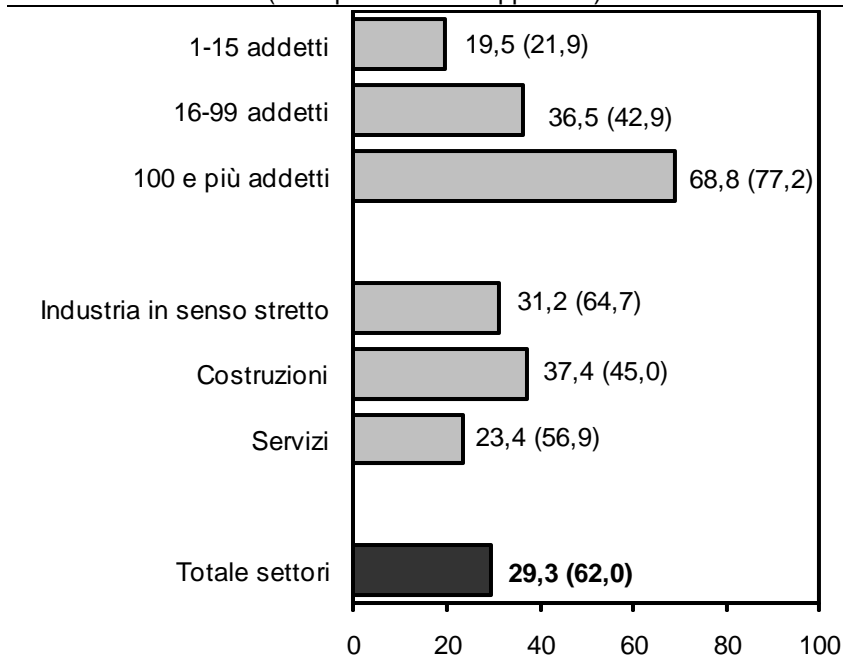
dei servizi è meno di una su quattro ad applicare un accordo aziendale (23,4%), tra quelle dell'industria in senso stretto è quasi una su tre (31,2%). Tra le imprese industriali, la quota con contratto aziendale passa dal 34,4% e 34,3% rispettivamente al Nord-Ovest e Nord-Est al 28,1% al Centro, Sud e Isole.

La diffusione della contrattazione di secondo livello è risultata in aumento rispetto al 2012: in un campione di imprese che hanno partecipato alle ultime due indagini, la quota che ha applicato un contratto aziendale è cresciuta dal 26,8% al 30,1% e la percentuale di lavoratori coperti dal 60,5% al 62,6%.

Premi variabili più selettivi per i dirigenti. Nel 2013 i premi variabili, collettivi o individuali (di risultato, di partecipazione, etc.), sono stati erogati dal 41,6% delle imprese associate a Confindustria. La diffusione dei premi variabili è molto più comune nelle imprese che applicano un contratto di secondo livello (70,5%) rispetto a quelle che non lo hanno (31,7%) e aumenta marcatamente al crescere della dimensione aziendale. In presenza di contrattazione di secondo

Grafico B

Contrattazione di secondo livello con contenuti economici
(% imprese che la applicano)



In parentesi: % lavoratori occupati in 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 2013.

livello, tra le aziende con 100 o più dipendenti il 90,2% eroga premi variabili rispetto al 76,2% tra quelle con 16-99 dipendenti. Anche in assenza di contratto aziendale, la probabilità che l'impresa distribuisca premi variabili cresce con la dimensione, dal 38,0% nelle medie al 58,5% nelle grandi.

Per il personale non dirigenziale, la copertura dei premi variabili cresce con la qualifica, mentre l'incidenza sulla retribuzione è simile. Essi hanno infatti interessato il 52,5% degli operai, il 56,3% degli impiegati e il 63,4% dei quadri⁶ e, nelle imprese che li hanno erogati, hanno rappresentato il 5,3% della retribuzione annua degli operai, il 4,7% degli impiegati e il 5,3% dei quadri.

Tra i dirigenti, invece, i premi variabili hanno interessato poco più di un quarto del personale (27,8%), ma, se erogati, hanno rappresentato una quota ben più consistente della loro retribuzione media annua lorda, pari al 15,6%. La natura dei premi variabili per il personale dirigenziale appare, dunque, più selettiva e mirata, in linea con le finalità incentivanti di politiche retributive legate ai risultati individuali.

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% e sostanzialmente simile tra qualifiche, dirigenziali e non.

⁶ In relazione ai premi variabili abbiamo chiesto alle imprese di indicare, per ciascuna qualifica, la quota di personale a cui sono stati effettivamente erogati.