



ASSOLOMBARDA

I numeri per le Risorse Umane

Edizione 2020

DISPENSA

N°06/2020

A cura dell'Area

Centro Studi

In collaborazione con:



Indice Contenuti

1. INTRODUZIONE	1
2. POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	3
I sistemi di incentivazione	3
L'attività di formazione	7
Gli strumenti di welfare aziendale	9
Focus: l'assistenza sanitaria integrativa	13
3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	17
Gli orari di lavoro	17
Lo svolgimento dell'attività in smart working	20
4. INDICATORI DI FEEDBACK ORGANIZZATIVO	25
Il tasso di turnover	25
I tassi di assenza	28
5. GLOSSARIO	67
6. APPENDICE	69
Distribuzione delle aziende per settore e dimensione aziendale	69
Struttura del personale per qualifica	71
Metodologia di calcolo del tasso di assenza	73

1. Introduzione

L'edizione di quest'anno del rapporto è basata sulle informazioni raccolte attraverso l'indagine Confindustria sul lavoro¹: l'approfondimento dei temi retributivi, previsto in una successiva fase d'indagine, non è infatti stato effettuato a causa dell'improvvisa emergenza creata dalla diffusione epidemica del coronavirus, con la conseguente decisione di sospendere dall'8 marzo 2020 l'attività di molte imprese.

La decisione ha avuto ripercussioni sulla stessa indagine Confindustria, che era in corso² al momento dell'introduzione delle misure restrittive:

- innanzitutto un calo, quantificabile in circa il 30%, del tasso di partecipazione dall'iniziativa, determinato dal comprensibile cambiamento dell'ordine delle priorità delle imprese, che ha retrocesso nella lista la compilazione del questionario;
- in secondo luogo l'effetto del radicale mutamento del contesto esterno sui risultati, in particolare quelli relativi alla diffusione dello smart working e all'interesse delle aziende per questa innovativa forma di organizzazione del lavoro.

Per quanto riguarda il primo aspetto, il consolidato rapporto di collaborazione con altre importanti associazioni territoriali aderenti a Confindustria³ ha consentito di sopperire al minor flusso di informazioni. La condivisione dei dati ha reso possibile raggiungere adeguate soglie minime di rappresentatività⁴, pur se a costo di un minor dettaglio geografico.

L'analisi ha considerato ambiti territoriali più estesi rispetto ai consueti, basati sull'area competenza dell'Associazione (la città metropolitana di Milano e le provincie di Monza Brianza, Lodi e Pavia⁵). Il benchmark regionale riguarda comunque le aree più industrializzate del Paese, dalla Lombardia al Piemonte all'Emilia al Veneto.

Del resto in tema di gestione del personale i fattori che differenziano le decisioni sono legati più alle caratteristiche dell'impresa (per dimensioni e settore), che alla sua localizzazione geografica.

La modifica dei contenuti ha reso necessario anche una rimodulazione del rapporto, in questa edizione composto da tre parti complementari:

- una prima parte dedicata alle **modalità di gestione del personale**, con informazioni sulla diffusione delle principali forme di incentivazione (contrattazione collettiva con contenuto economico, incidenza della retribuzione variabile, welfare aziendale);
- un secondo capitolo dedicato all'**organizzazione del lavoro** nelle aziende, dagli orari applicati in azienda al ricorso allo straordinario, all'utilizzo dello smart working;
- una sezione finale che mette a disposizione due indicatori in grado di cogliere i **segnali di feedback** dell'organizzazione.

Complessivamente all'iniziativa hanno aderito quasi 1.200 imprese con circa 150.000 dipendenti, tra le quali 328 associate ad Assolombarda, con circa 75.000 addetti.

¹ L'iniziativa è condotta ogni anno tra tutte le imprese associate sui temi più rilevanti che attengono la gestione delle risorse umane

² Le misure sono entrate in vigore nel bel mezzo del periodo di rilevazione (15 febbraio-15 aprile).

³ Associazione Industriale Bresciana, Confindustria Bergamo, Unione degli Industriali della provincia di Varese, Confindustria Como in Lombardia; Unione Industriale di Torino e Confindustria Cuneo in Piemonte; Assindustria Venetocentro, Confindustria Vicenza e Confindustria Verona in Veneto; Confindustria Emilia Area Centro e Unindustria Reggio Emilia in Emilia e Confindustria Firenze in Toscana.

⁴ I numeri inseriti nel rapporto non hanno una base di rappresentatività statistica, ma - per la mole di informazioni su cui si basano - cercano di fornire una rappresentazione realistica della maggior parte dei fenomeni analizzati.

⁵ Dal 1° giugno 2020 è operativa la fusione tra Assolombarda e Confindustria Pavia, che ha dato vita ad una associazione di 6.700 imprese con 400 mila dipendenti.

2. Politiche di gestione delle Risorse Umane

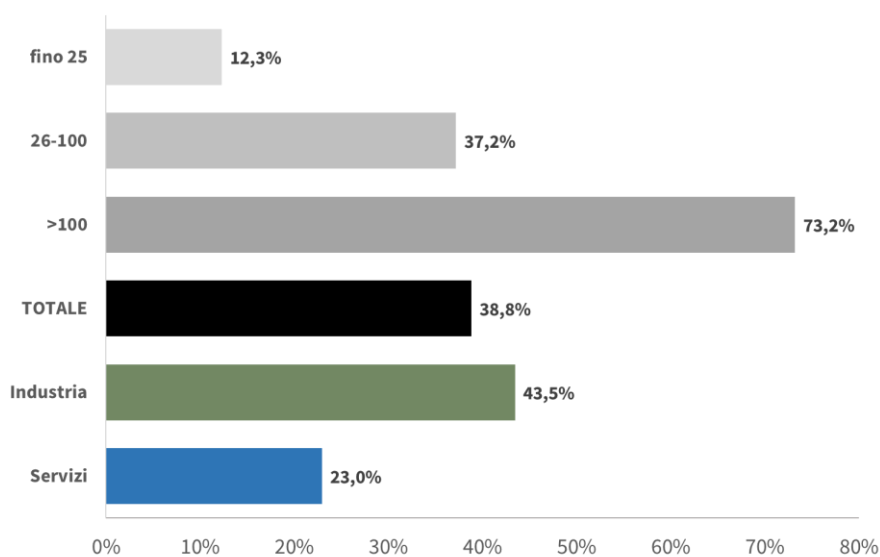
I sistemi di incentivazione

La contrattazione aziendale

Le aziende che applicano un contratto collettivo aziendale di contenuto economico sono poco più di un terzo del totale.

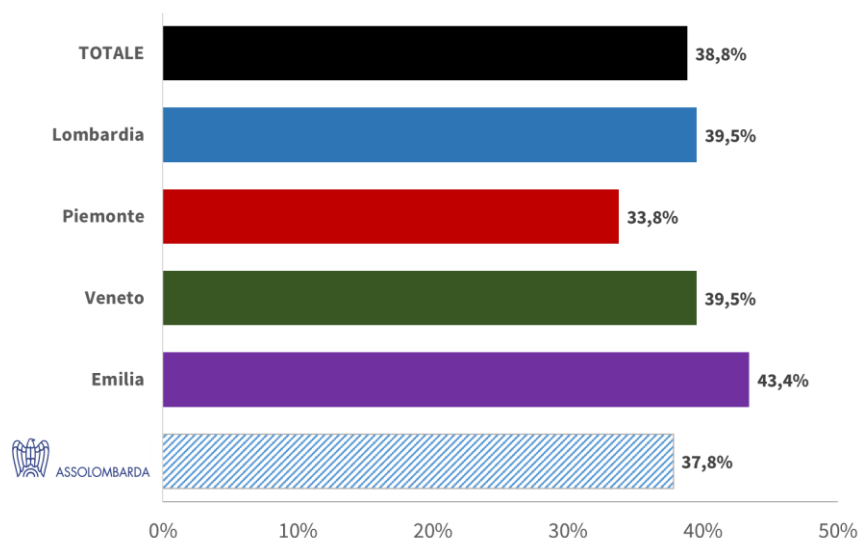
La diffusione cresce al crescere della dimensione, dal 12% delle imprese più piccole al quasi 75% delle realtà più grandi; inoltre il ricorso alla contrattazione di secondo livello è più frequente nell'industria.

Figura 1 - Diffusione contratti aziendali con contenuto economico (per dimensione)



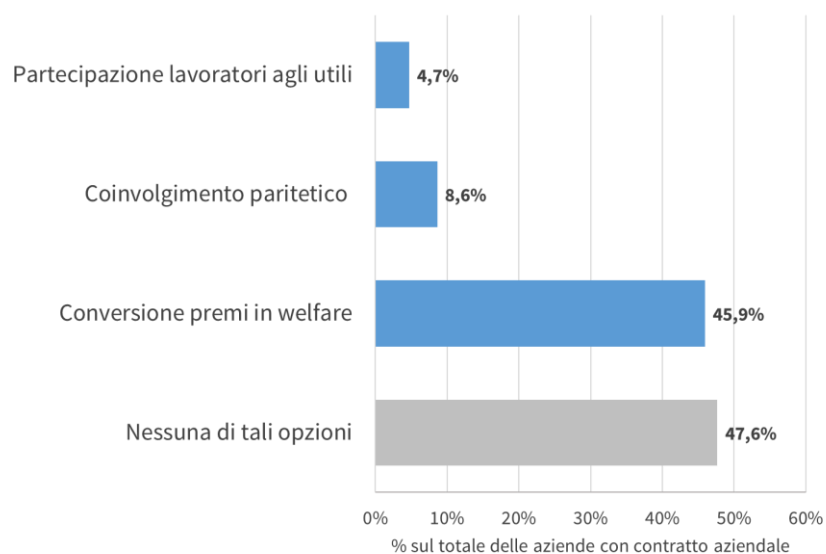
A livello territoriale la diffusione di tali intese è maggiore nel territorio emiliano (43,4%), mentre la percentuale inferiore si registra in Piemonte (33,8%).

Figura 2 - Diffusione contratti aziendali con contenuto economico (per territorio)



Stando alle informazioni raccolte tra le imprese, quasi un accordo su due prevede la convertibilità del premio erogato in strumenti di welfare (45,9%). Più rare sono, invece, le previsioni di forme di partecipazione agli utili (4,7%) o di coinvolgimento paritetico dei dipendenti (8,6%).

Figura 3 - Previsioni particolari degli accordi aziendali

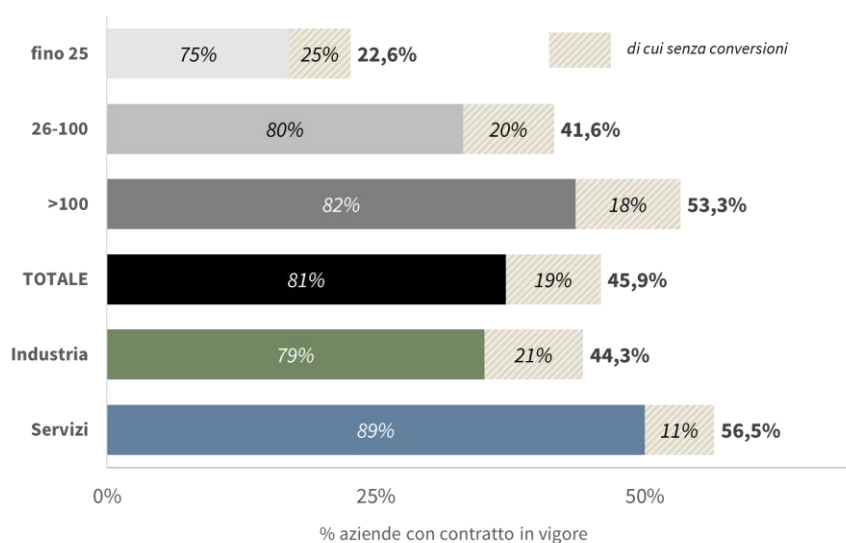


La clausola di convertibilità è più diffusa (53,3% dei casi) negli accordi stipulati dalle imprese più grandi e nel comparto dei servizi (56,5%).

L'indagine verifica se, quando è prevista, la possibilità di conversione del premio in welfare viene utilizzata dai lavoratori.

Stando ai dati raccolti, nella grande maggioranza dei casi questo avviene: tra le aziende che prevedono clausola di convertibilità solo in un caso su cinque l'opportunità non è stata colta dai lavoratori.

Figura 4 - Diffusione di clausole che prevedono la convertibilità dei premi in welfare per settore e classe dimensionale

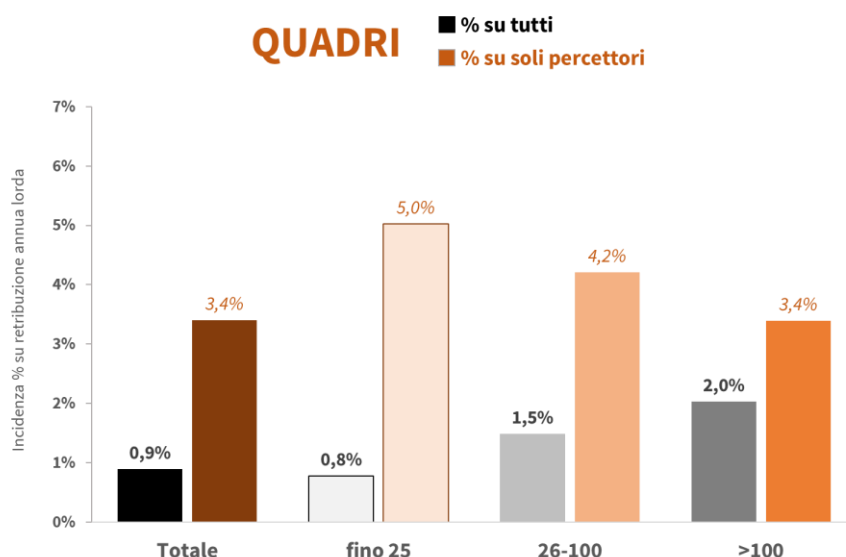


Come mostra il grafico la possibilità di convertire il premio in welfare sfruttando i vantaggi fiscali è più apprezzata nelle imprese del comparto dei servizi (dove non si è concretizzata solo in un caso su dieci), meno nelle realtà più piccole (le aziende che non registrano conversioni sono una su quattro).

L'incidenza della retribuzione variabile

I premi collettivi previsti dalla contrattazione aziendale sono una delle componenti della retribuzione variabile, assieme agli importi erogati come MBO e ai premi individuali. L'indagine ha rilevato l'incidenza di questa specifica voce sul totale delle retribuzioni percepite dai lavoratori, distinti per qualifica (quadri, impiegati e operai).

Figura 5 - Incidenza premi variabili collettivi erogati nel 2019 - Quadri



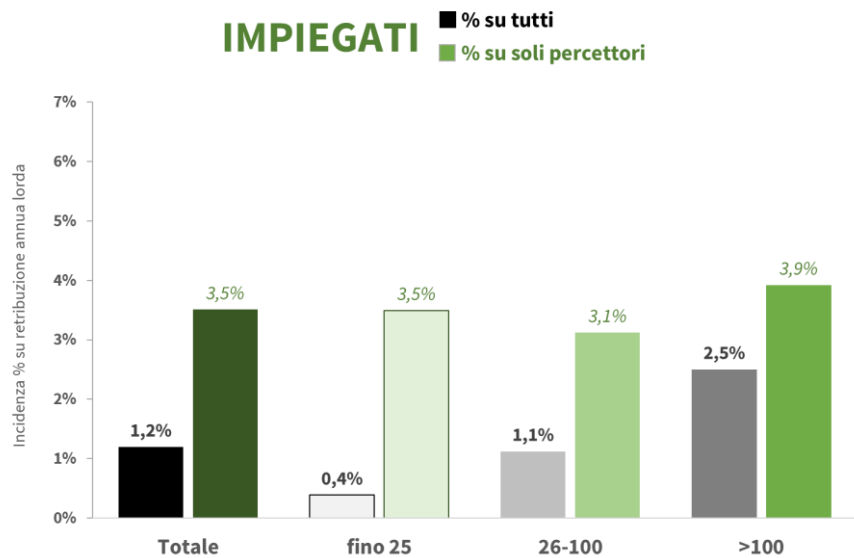
L'incidenza dei premi variabili collettivi sulla retribuzione complessiva dei quadri si attesta mediamente al 3,4% (0,9% estendendo il campione anche ai dipendenti che non percepiscono il premio di risultato).

Tra i percettori, l'incidenza è maggiore tra i quadri di piccole imprese (5,0%), scende al 4,2% nelle medie aziende e al 3,4% in quelle di maggiori dimensioni. La platea di beneficiari è più

ridotta nelle imprese più piccole, dove raggiungere gli obiettivi “fa la differenza”: gli importi erogati rappresentano infatti solo lo 0,8%, se spalmati su tutto il personale con la qualifica di quadro.

Tra gli impiegati l'incidenza media sulla retribuzione dei premi variabili collettivi è del 3,5% (1,2% estendendo il campione anche ai dipendenti che non percepiscono il premio di risultato).

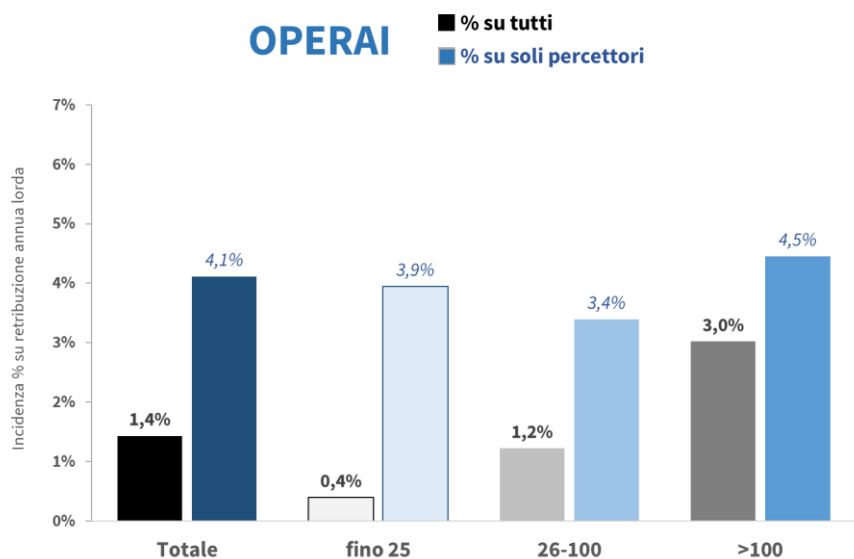
Figura 6 - Incidenza premi variabili collettivi erogati nel 2019 - Impiegati



Per questa categoria di lavoratori l'incidenza è maggiore nelle imprese con più di 100 dipendenti, dove raggiunge il 3,9% se calcolata sui soli beneficiari e del 2,5% se riferita a tutti gli impiegati in forza.

Nel caso degli operai, si rileva un'incidenza sulla retribuzione dei premi variabili collettivi pari al 4,1% (1,4% estendendo il calcolo anche agli operai che non percepiscono il premio di risultato), maggiore, pertanto, di quella registrata per le altre qualifiche.

Figura 7 - Incidenza premi variabili collettivi erogati nel 2019 - Operai

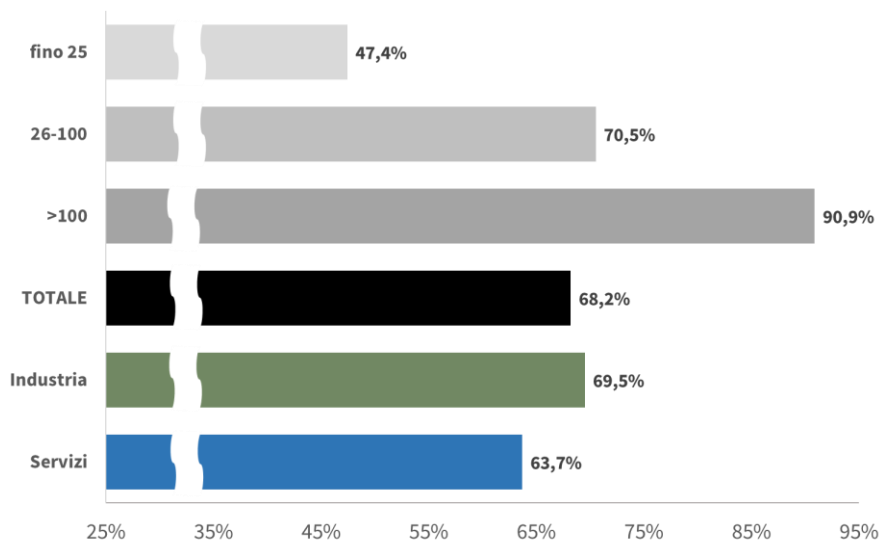


Anche in questo caso, così come per gli impiegati, l'incidenza è superiore nelle imprese di più grande dimensione e minore nelle imprese più piccole.

L'attività di formazione

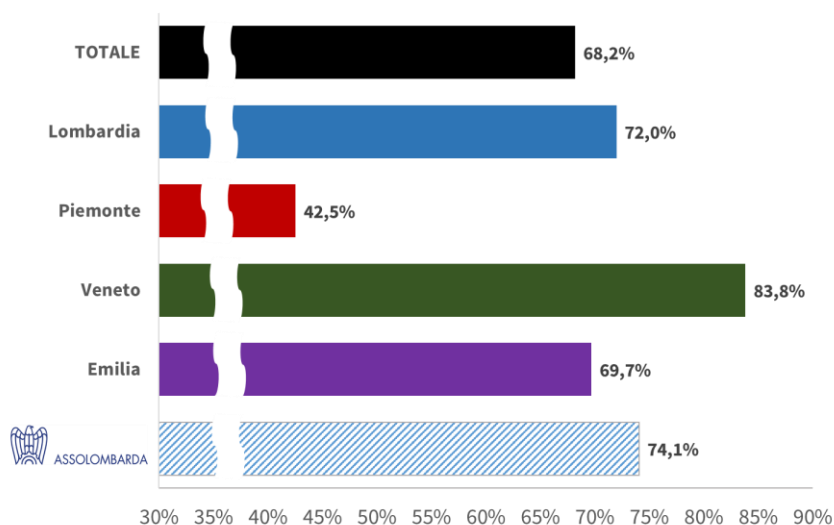
Sono quasi sette su dieci (68,2%) le imprese che dichiarano di aver effettuato, nel corso del 2019, interventi formativi sui propri dipendenti, al di là di quanto previsto - a carattere obbligatorio - in tema di sicurezza:

Figura 8 - Diffusione attività di formazione (non obbligatoria) per settore e classe dimensionale



Le più impegnate nella formazione dei dipendenti si confermano quelle di maggiori dimensioni, tra le quali la percentuale supera il 90%, ma anche nelle realtà più piccole (sotto i 25 dipendenti) sono quasi la metà quelle con dipendenti interessati da corsi di aggiornamento.

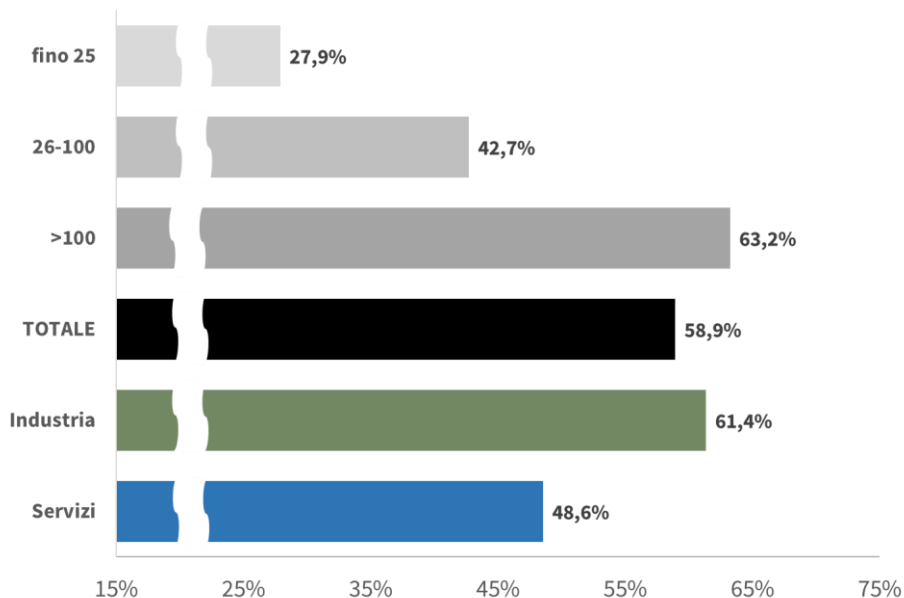
Figura 9 - Diffusione attività di formazione (non obbligatoria) per settore e classe dimensionale



A livello geografico si rilevano differenze significative tra le imprese piemontesi (attive nel 42,5% dei casi) e quelle venete, che dichiarano investimenti in formazione nel doppio dei casi (83,8%).

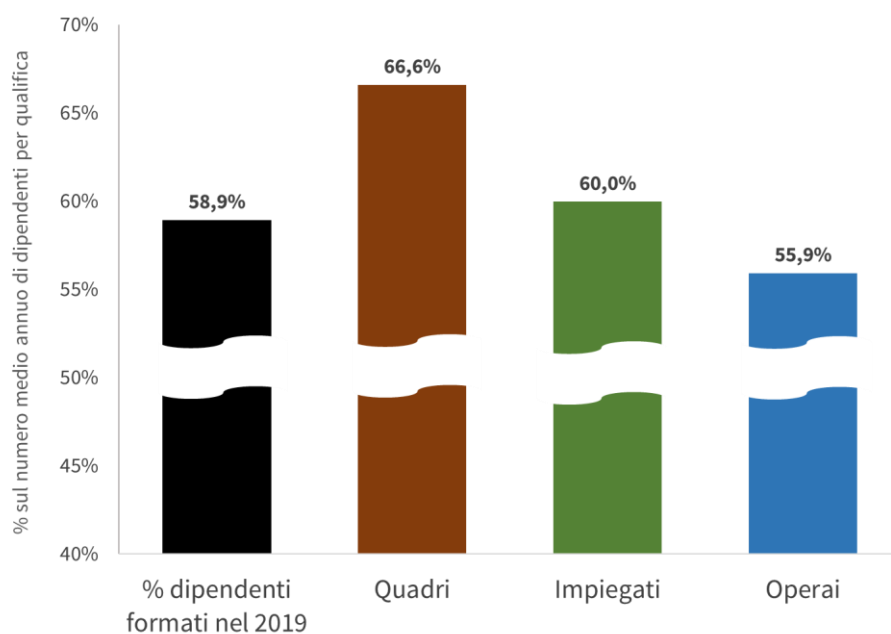
Dai dati raccolti mediamente i dipendenti coinvolti nelle attività formative risultano essere oltre la metà della forza lavoro, ma con differenze piuttosto rilevanti tra le realtà di minore dimensione (un dipendente su quattro) e quelle più grandi (oltre i 100 dipendenti quasi i due terzi della forza lavoro ha usufruito di almeno un'ora di formazione nel corso del 2019):

Figura 10 - % di lavoratori coinvolti in formazione (non obbligatoria) nel corso del 2019 per settore e classe dimensionale



La percentuale di addetti coinvolti cresce con la qualifica, ma le differenze tra quadri (66,6%), impiegati (60%) e operai (55,9%) sono piuttosto contenute.

Figura 11 - % di lavoratori coinvolti in formazione (non obbligatoria) nel corso del 2019 per qualifica



Gli strumenti di welfare aziendale

La diffusione delle iniziative di welfare aziendale

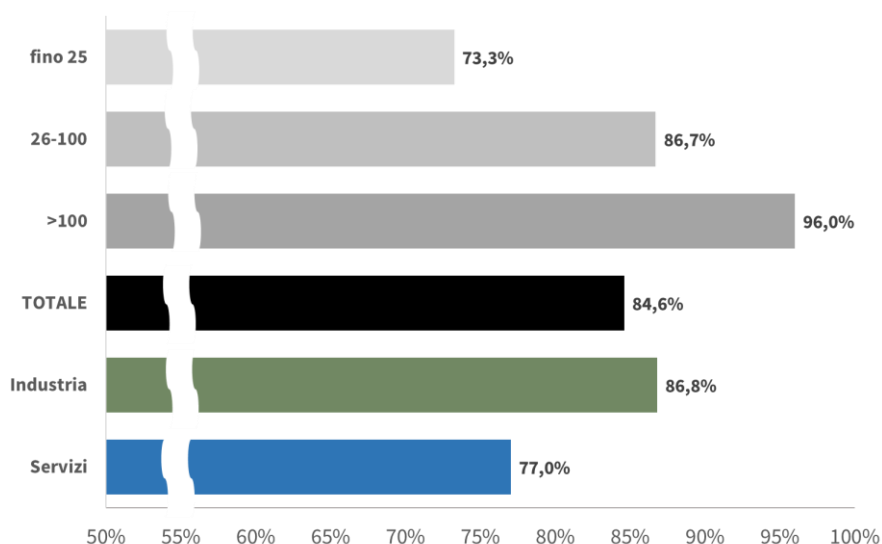
L'indagine ha analizzato la diffusione degli strumenti di welfare aziendale all'interno delle imprese, monitorando il numero di quelle che mettono a disposizione dei propri dipendenti (non dirigenti) i servizi di welfare elencati nell'art. 51 e l'art. 100 del Tuir, ovvero:

1. Assistenza sanitaria integrativa
2. Previdenza complementare
3. Somministrazioni di vitto, mense aziendali
4. Altri fringe benefit
5. Somme e servizi di educazione, istruzione, ricreazione e borse di studio per familiari
6. Somme e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto
7. Servizi di trasporto collettivo
8. Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti
9. Carrello della spesa

La mappatura ha rilevato la presenza di welfare aziendale, in almeno una di queste forme, nell'85% delle imprese, in aumento rispetto al 76% del 2018 e al 71% del 2017.

Si conferma un evidente rapporto tra le dimensioni aziendali e il tasso di diffusione di questi strumenti: quelle più grandi (oltre i 100 dipendenti) si caratterizzano per la presenza maggiore (96%), mentre quelle più piccole (fino a 25 dipendenti) si attestano al 73% e le medie (26-100 dipendenti) vicine all'87%.

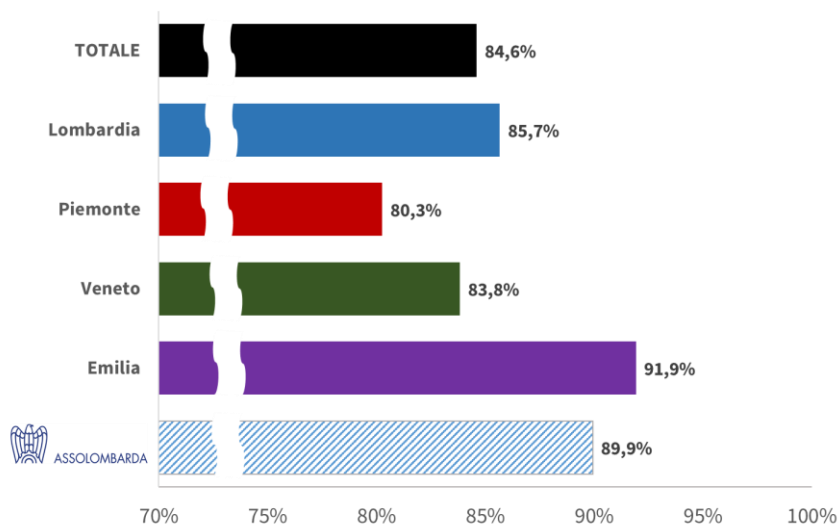
Figura 12 - Diffusione del welfare aziendale (per dimensione e settore)



A livello settoriale si registra una maggiore penetrazione in ambito manifatturiero (87%) rispetto ai servizi (77%), ragionevolmente spiegata dalla diversa composizione per dimensione d'impresa.

A livello geografico la maggiore diffusione si rileva in Emilia, con una percentuale di imprese interessate che supera il 90%

Figura 13 - Diffusione del welfare aziendale (per territorio)



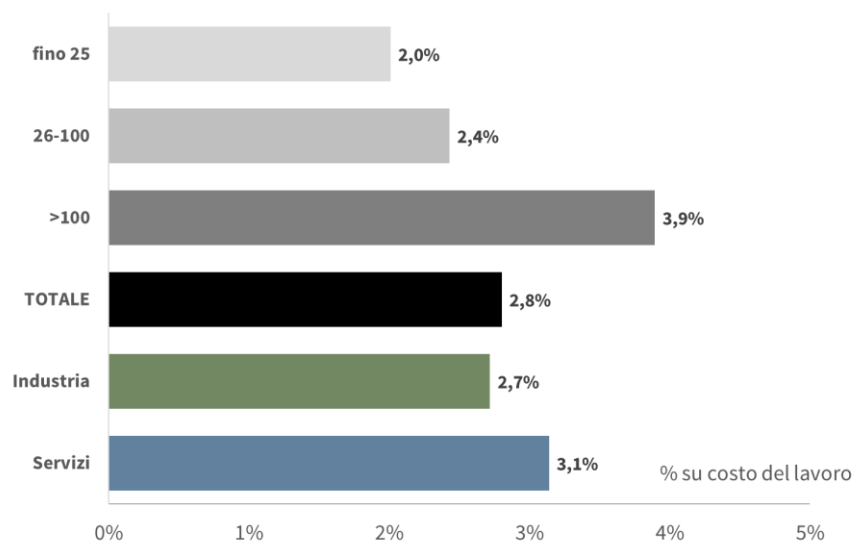
Il costo del welfare aziendale

L'indagine ha raccolto anche informazioni sull'onere relativo alle varie misure, espresso in valore percentuale rispetto al costo del lavoro.

In base ai dati forniti si può mediamente stimare nel 2,8% la quota del costo complessivo del fattore lavoro assorbita complessivamente dalle misure di welfare, in continua crescita rispetto al 2,7% del 2018, dopo il 2,2% nel 2017 e il 2% nel 2016.

Le imprese di maggiori dimensioni dichiarano il valore di incidenza superiore, prossimo al 4%, quasi il doppio rispetto alle piccole (2%) e medie (2,4%).

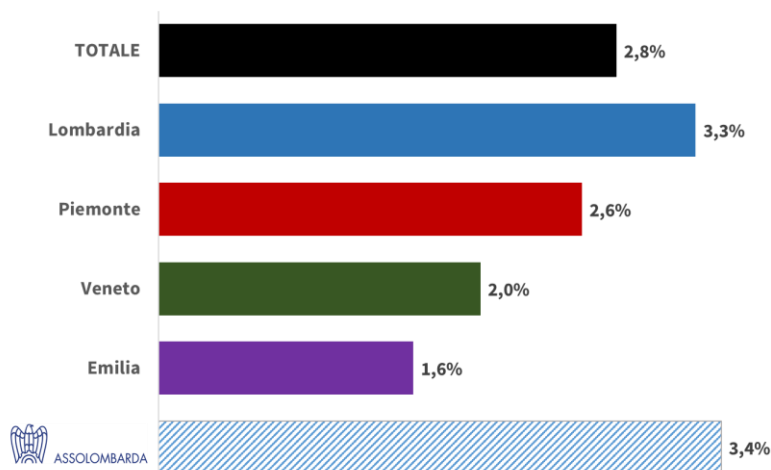
Figura 14 - Incidenza % sul costo del lavoro del welfare aziendale (per dimensione e settore)



La distinzione per settori conferma l'investimento più elevato nei servizi (3,1%) rispetto all'industria (2,7%).

A livello geografico sono le imprese lombarde a investire di più in welfare, mediamente il 3,3% del costo del lavoro.

Figura 15 - Incidenza % sul costo del lavoro del welfare aziendale (per territorio)



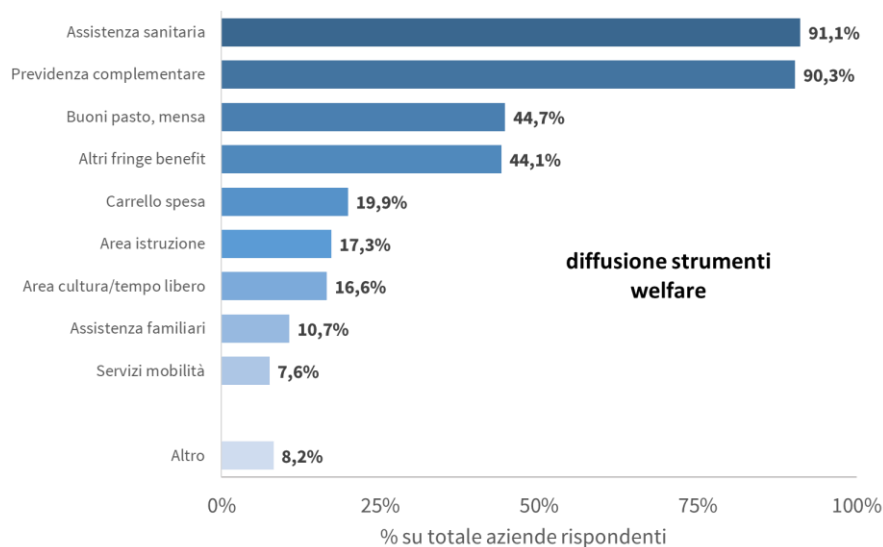
Gli strumenti in dettaglio

Relativamente alla diffusione dei singoli strumenti di welfare ai primi posti si posizionano con ampio distacco assistenza sanitaria integrativa e previdenza integrativa, ormai presenti rispettivamente nel 91,1% e nel 90,3% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare.

La ragione sta nel fatto che questi due servizi sono previsti dai principali CCNL applicati dalle aziende associate.

Seguono a distanza buoni pasto e mensa (44,7%) e altri fringe benefit⁶ (44,1%) e, con percentuali inferiori alla metà, tutti gli altri.

Figura 16 - Diffusione strumenti welfare aziendale ex artt. 51 e 100 del Tuir



⁶ 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.

Quanto al costo, la classifica cambia.

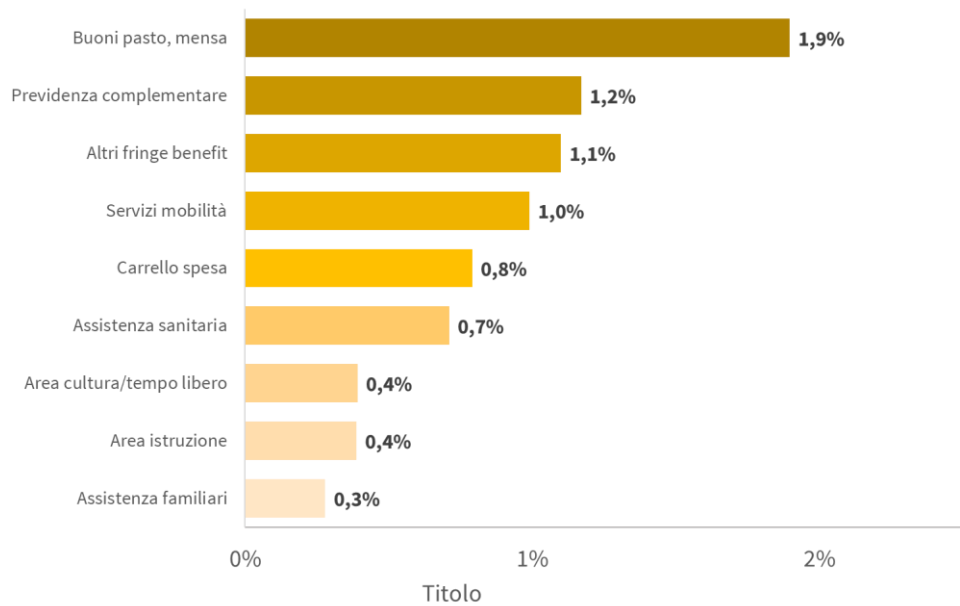
Il servizio più oneroso è quello dei buoni pasto e della mensa, che incide mediamente per l'1,9% sul costo complessivo del personale.

Al secondo posto, ma molto distanziata, segue la previdenza complementare: metterla a disposizione dei dipendenti costa mediamente all'azienda l'1,2% del costo del lavoro. Seguono in classifica gli altri fringe benefit con l'1,1%, i servizi di mobilità con l'1% e il carrello spesa con lo 0,8%.

L'assistenza sanitaria integrativa, il servizio più diffuso, assorbe mediamente risorse pari all'0,7% del costo del lavoro: un onere relativamente contenuto, in considerazione della ricaduta sociale di questo importante strumento.

Area cultura e tempo libero, area istruzione e assistenza familiari chiudono l'elenco con un costo inferiore al mezzo punto percentuale.

Figura 17 - Costo degli strumenti welfare aziendale ex artt. 51 e 100 del Tuir



Focus: l'assistenza sanitaria integrativa

Il presente paragrafo è stato redatto in collaborazione con l'Area Lavoro e Previdenza di Assolombarda⁷

Relativamente allo strumento più diffuso, ovvero l'assistenza sanitaria integrativa, è stato condotto un focus specifico.

Il sistema sanitario italiano si basa su tre fondamentali pilastri:

- il **primo pilastro** è rappresentato dal sistema sanitario nazionale, diretto a garantire l'assistenza sanitaria di base a tutti i cittadini e prestazioni sanitarie adeguate alle fasce economicamente più deboli della popolazione;
- il **secondo pilastro** è costituito dal sistema di sanità integrativa gestito dagli enti di sanità integrativa (Fondi Sanitari, Società Generali di Mutuo Soccorso e Casse di Assistenza Sanitaria);
- il **terzo pilastro** consiste nel sistema di sanità privata, gestito dalle compagnie assicurative.

L'assistenza sanitaria integrativa è in genere presentata come alternativa preferibile sotto il profilo dell'equità e del contrasto alle disuguaglianze rispetto alla spesa privata individualizzata *out of pocket*, ovvero rispetto al terzo pilastro del sistema sanitario.

Le ragioni di questa preferenza sono legate al fatto che la sanità integrativa tende a favorire sia la socializzazione dei rischi sanitari, sia il coinvolgimento attivo nel suo sviluppo/gestione delle parti sociali e della società civile organizzata.

Uno degli aspetti più interessanti del secondo pilastro risiede nella sua natura collettiva data dalla logica mutualistica che sta alla base degli enti autorizzati ad operare in tale ambito.

Una importanza fondamentale hanno - in questo contesto - i **fondi sanitari integrativi**, in particolare quelli negoziali di origine contrattuale istituiti dalle parti sociali.

Fondamentale, sotto questo punto di vista, la capacità del secondo pilastro della sanità di ampliare, in modo stabile e il più possibile universalistico, la copertura dei bisogni sanitari laddove il sistema sanitario nazionale non arriva, "complementando" e integrando l'offerta.

L'assistenza sanitaria integrativa, su cui - secondo l'indagine - le imprese investono mediamente risorse pari a circa lo 0,7% del costo del personale, sta assumendo un ruolo significativo grazie alla sua capacità di rispondere ad una duplice esigenza:

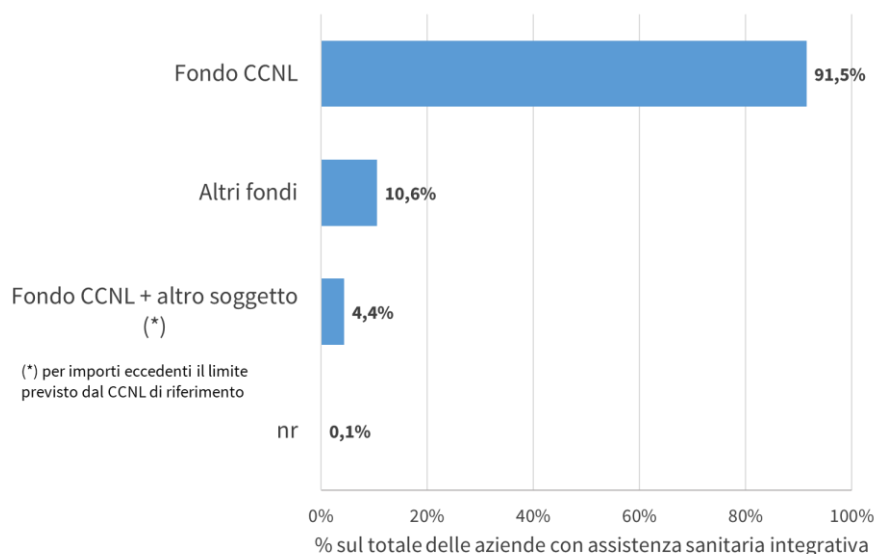
- da un lato per quella di assicurare la **sostenibilità** e l'**efficienza economica** del **sistema sanitario nazionale**, contenendo e razionalizzando la spesa e agendo sul rapporto tra prestazioni e risorse;
- dall'altro quella di promuovere l'**adeguatezza delle risposte ai bisogni di protezione** della salute dei cittadini, agendo sull'efficacia delle prestazioni, dalla prevenzione, alla diagnosi, alla cura e alla riabilitazione.

L'assistenza sanitaria integrativa di origine contrattuale costituisce una componente rilevante del secondo pilastro, sostenuta anzitutto dalla contrazione collettiva nazionale (a partire dal 1992), ma anche, in misura crescente, dai contratti integrativi predisposti dalle aziende, che includono materie di welfare.

⁷ *sta in Osservatorio Welfare - anno 2019, <https://www.assolombarda.it/centro-studi/osservatorio-welfare-assolombarda-anno-2019>*

Dalle informazioni raccolte dall'Indagine Confindustria sul lavoro, l'assistenza sanitaria erogata attraverso il fondo previsto dal CCNL di riferimento è la soluzione scelta in oltre il 90% delle aziende che offrono questo strumento di welfare:

Figura 18 – Assistenza sanitaria integrativa: fondi a cui le aziende scelgono di versare i contributi



L'esperienza del settore metalmeccanico con il Fondo Metasalute rappresenta sicuramente un'eccellenza in questo campo, non solo per la consistenza dei piani sanitari ma anche per la scelta innovativa di offrire l'assistenza sanitaria integrativa anche ai familiari a totale carico delle aziende, che ha agevolato l'aumento esponenziale degli aderenti, con sicuramente una maggiore complessità di gestione ma garantendo al fondo una dimensione di iscritti e di prestazioni erogate davvero notevole.

Peraltro, l'impegno delle imprese per l'offerta di benefit di welfare (inclusi quelli di natura sanitaria) ai propri dipendenti e ai loro familiari si presenta anche al di fuori della contrattazione, nell'ambito di piani di welfare aziendale sviluppati in modo unilaterale dal management.

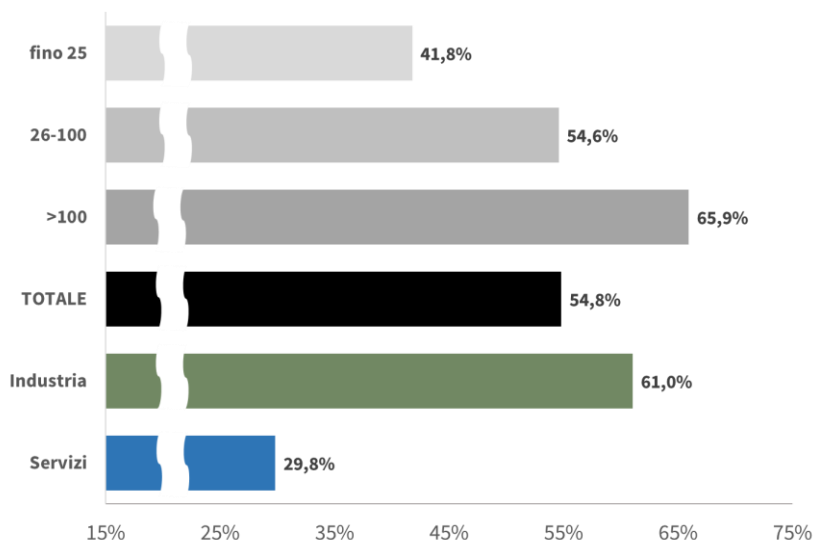
Per le imprese – in particolare per quelle di piccola e media dimensione – la sanità integrativa e in particolare il suo nesso con il welfare contrattuale costituiscono un terreno relativamente nuovo e ancora in buona misura da esplorare.

Un filone da sviluppare per il futuro è sicuramente quello della *long term care* e della non autosufficienza: l'invecchiamento della popolazione e la maggior richiesta di servizi in questa direzione potrebbero ricevere un notevole supporto dai piani sanitari dei fondi negoziali.

La recente edizione dell'Indagine Confindustria sul lavoro ha indagato per la prima volta anche l'aspetto delle **tutele integrative**.

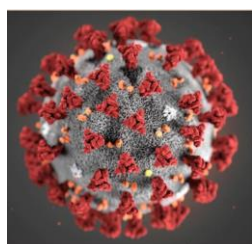
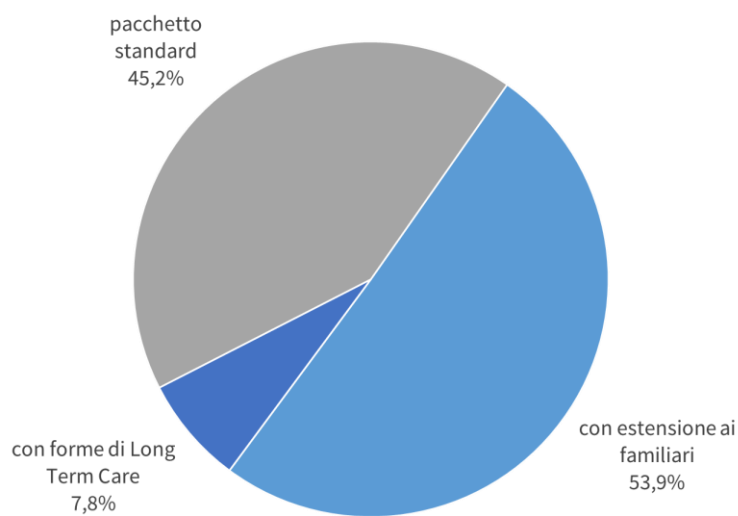
Tra le aziende che mettono a disposizione dei loro dipendenti l'assistenza sanitaria integrativa quelle che offrono tutele integrative sono la maggioranza (54,8%) e si concentrano in particolare tra le più grandi, che in due casi su tre scelgono una copertura più completa:

Figura 19 – Percentuale di imprese che offrono una copertura ai familiari e a non autosufficienti



La tutela integrativa prevalente (53,9%) è l'estensione ai familiari, mentre più raramente (7,8%) sono contemplate forme di Long Term Care.

Figura 20 – Tutele previste per l'assistenza sanitaria integrativa



In questo difficile periodo legato all'emergenza sanitaria generata dalla pandemia di COVID 19 alcuni fondi sanitari hanno inserito misure di sostegno per i lavoratori che hanno contratto il virus e in questa direzione, anche per la fase 2, molte imprese attraverso misure interne di welfare si stanno organizzando per fornire ai dipendenti strumenti adeguati di supporto, con particolare riferimento al tema dello screening.

Sul tema dell'assistenza sanitaria integrativa possono rappresentare valore aggiunto anche le intese di tipo territoriale volte alla creazione collaborazioni e rapporti tra aziende che sviluppano misure di welfare sia individualmente che in sinergia con altre imprese e amministrazioni pubbliche con ricadute positive sul territorio e sulle persone che lo popolano.

Tra gli esempi, in crescita ma non ancora così numerosi, si può ricordare l'accordo sottoscritto il 12.11.2019 tra Assolombarda e Cgil Ticino Olona, Cisl Milano Metropoli e UR Uil di Milano e Lombardia con il quale è stato convenuto di avviare un percorso di collegamento con l'Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona di Magenta in materia di servizi, sociali, educativi, sanitari e assistenziali che potranno essere utilizzati dai lavoratori con il credito welfare di cui dispongono.

Il collegamento con un servizio pubblico evidenzia il carattere generativo del welfare e i positivi effetti che può esplicare sul territorio, anche attraverso una risposta del servizio pubblico più targhettizzata sulle esigenze dei lavoratori e dei cittadini. L'obiettivo è quello di facilitare i processi e di creare esperienze di eccellenza che possano poi avere una loro modellizzazione e replicabilità.

3. Organizzazione del lavoro

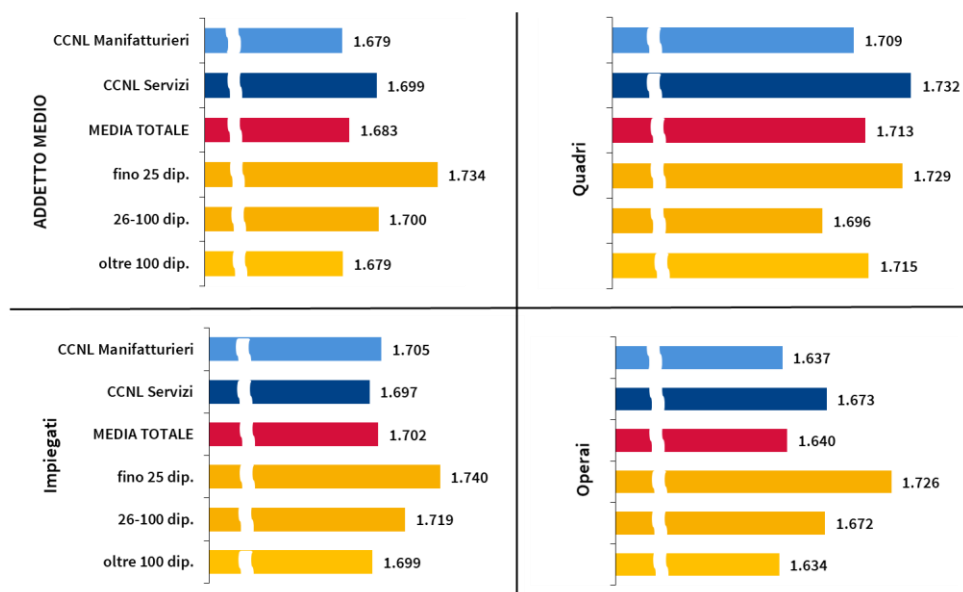
Gli orari di lavoro

L'indagine sul lavoro di Confindustria raccoglie annualmente gli elementi utili a determinare la quantità di tempo lavorato nel territorio costituito dalla Città Metropolitana di Milano e dalle province di Pavia, Monza Brianza e Lodi. In base agli orari settimanali e al tempo retribuito non lavorato (ferie, riduzione orari di lavoro, eventuale ricorso alla Cig) si determinano le ore potenzialmente lavorabili per contratto, cui vanno sottratte – per determinare il monte ore effettivamente lavorato - le ore di assenza e aggiunte le eventuali ore di lavoro straordinario⁸.

In base ai dati raccolti nel territorio costituito dalla città metropolitana di Milano e dalle province di Monza, Lodi e Pavia, nel 2019 le **ore lavorabili** sono state in media 1.683, con valori per qualifica compresi tra le 1.640 degli operai, le 1.702 del personale impiegatizio⁹ e le 1.713 dei quadri.

Le differenze per qualifica sono all'origine di quelle tra imprese manifatturiere (1.679) - dove si concentra il personale operaio - e dei servizi (1.699); lo stesso effetto-struttura è alla base dei differenziali per dimensione, con gli operai presenti prevalentemente nelle grandi imprese caratterizzate dal numero medio di ore lavorabili più basso (1.679, rispetto alle 1.700 delle medie e alle 1.734 delle piccole).

Figura 21 – Ore lavorabili nel 2019 (per qualifica, settore e classe dimensionale)

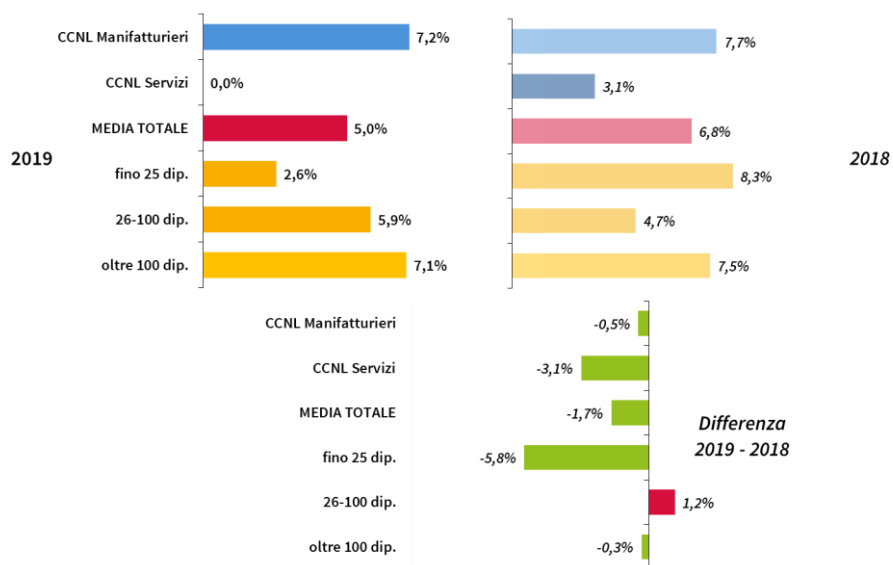


⁸ Per un quadro completo sulla metodologia di calcolo si veda in Appendice

⁹ Comprendono il personale con la qualifica di intermedio.

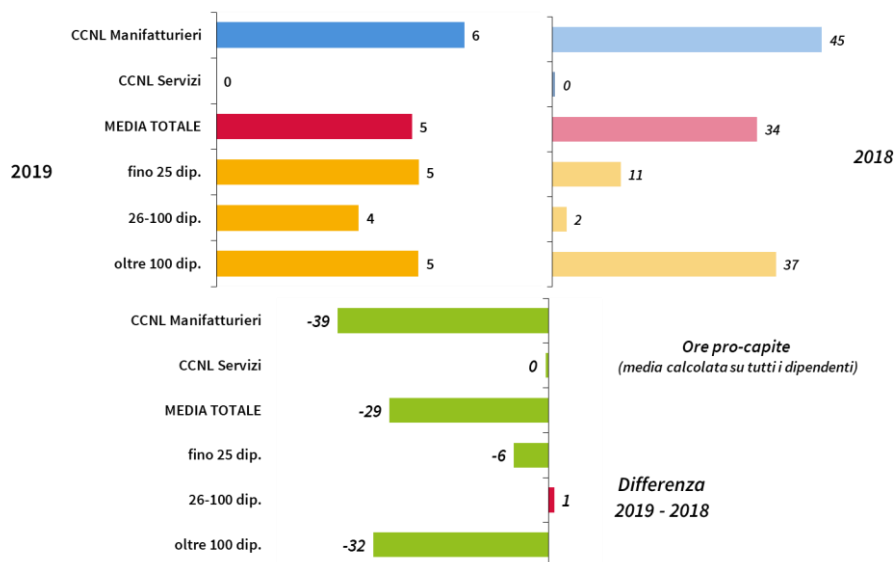
Nel 2019 ha fatto ricorso alla **Cassa Integrazione Guadagni** (Ordinaria, Straordinaria o in Deroga) il 5% delle imprese, una percentuale fisiologica in linea con il 6,8% registrato nel 2018.

Figura 22 – Imprese che hanno utilizzato la Cig: 2019 vs 2018



La diffusione del fenomeno è risultata in generale contrazione, ma nel 2019 le realtà di media dimensione risultano in controtendenza. I dati sull'utilizzo riflettono quelli sulla diffusione: sono solo le medie imprese ad aver visto aumentare l'intensità di utilizzo¹⁰.

Figura 23 – Le ore di Cig utilizzate dalle imprese: 2019 vs 2018

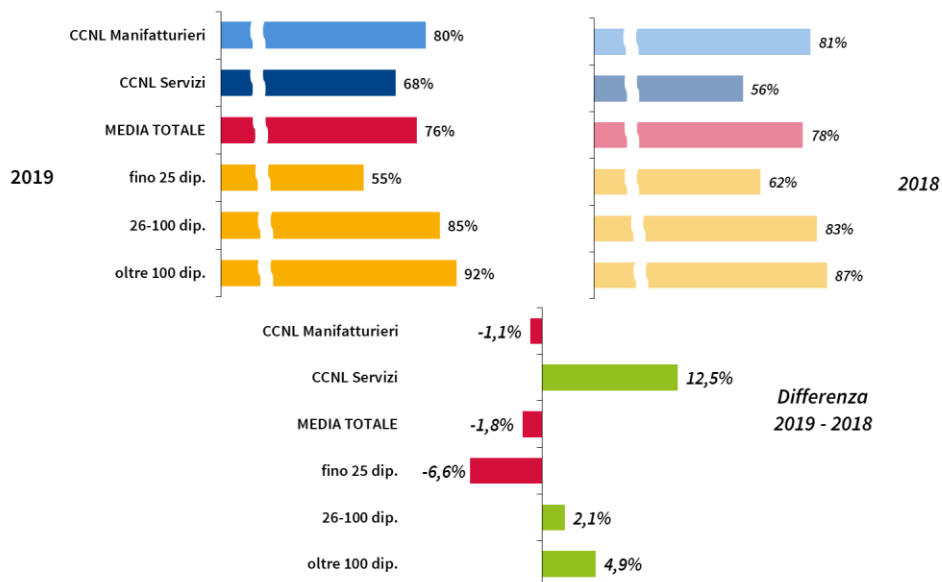


¹⁰ Anche le fonti amministrative (Inps) registrano in Lombardia, tra il 2018 ed il 2019, una sostanziale stabilità delle ore effettivamente utilizzate: -0,5%. Peraltro, come mette in evidenza lo stesso Inps, “i dati relativi alla fruizione delle integrazioni salariali degli ultimi anni non sono agevolmente confrontabili in quanto risentono delle modifiche sostanziali e procedurali introdotte dalla riforma globale di tale istituto”.

Nel 2019 il 76% delle imprese milanesi è ricorso al **lavoro straordinario**, una percentuale in linea con il 78% rilevato nel 2018.

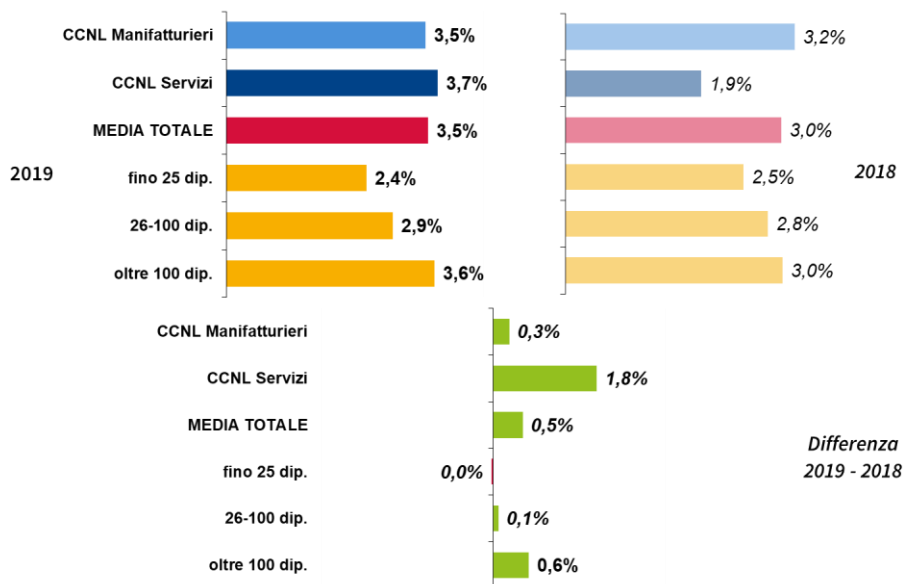
Si distinguono i servizi, dove la percentuale di imprese è salita al 68% (dal 56% dei precedenti 12 mesi), mentre le imprese sotto i 25 dipendenti e sopra i 100 evidenziano dinamiche opposte (-6,6 punti percentuali le prime, +4,9 le seconde).

Figura 24 – Imprese che hanno fatto ricorso allo straordinario: 2019 vs 2018



L'incidenza delle ore di straordinario rispetto alle ore lavorabili è salita in modo generalizzato, passando in media dal 3,0% rilevato nel 2018 al 3,5% del 2019: in parte maggior ricorso allo straordinario potrebbe riflettere i maggiori vincoli posti dalla normativa al rinnovo dei contratti a termine.

Figura 25 – Ore di straordinario per lavoratore (% sulle ore lavorabili): 2019 vs 2018



Lo svolgimento dell'attività in smart working

Lo smart working (o *lavoro agile*) è - secondo la definizione della legge¹¹ - una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”.

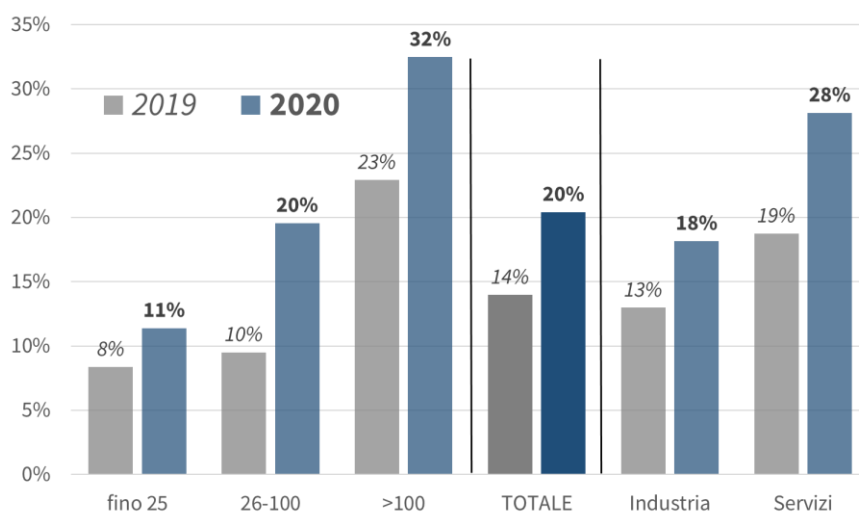
L'emergenza creata dall'epidemia di coronavirus ha portato in primo piano questa modalità di lavoro, destinata a diventare la sfida del futuro.

Lo smart working tra le imprese associate

Da alcuni anni l'Indagine sul Lavoro monitora lo stato di diffusione dello smart working tra le imprese associate e quest'anno, complice il periodo di rilevazione coincidente con il lockdown determinato dall'“emergenza Coronavirus”, ha potuto cogliere appieno la forte accelerazione alla diffusione dello strumento imposta dalle circostanze.

Circa il 20% delle aziende che ha partecipato all'indagine ha dichiarato di far ricorso allo smart working, una percentuale in significativa crescita rispetto al 14% rilevato nella precedente edizione¹².

Figura 26 - Diffusione dello smart working (per dimensione e settore): 2020 vs 2019



La diffusione cresce al crescere delle dimensioni, dall'11% delle aziende con meno di 25 dipendenti al 32% di quello sopra i 100 ed è più elevata nei servizi (28%) rispetto all'industria (19%).

In tutte le tipologie di azienda si registra un sensibile incremento rispetto all'edizione precedente, ma in particolare la classe dimensionale intermedia (la percentuale di imprese interessate raddoppia, dal 10% al 20%).

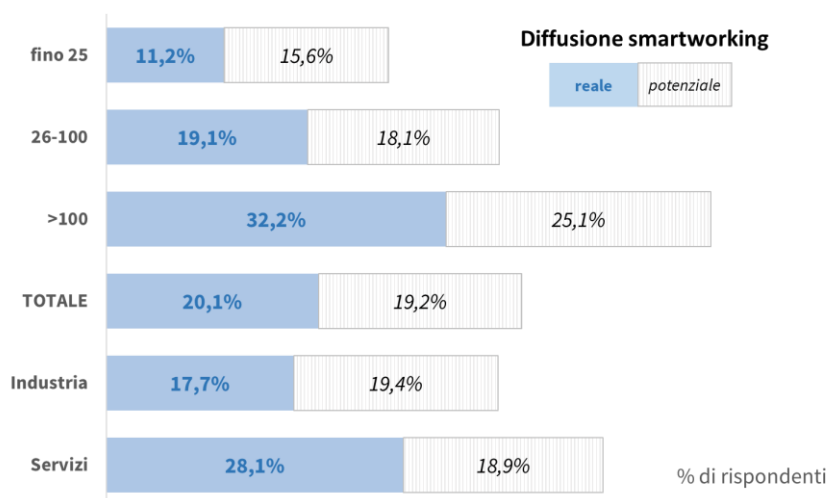
Ai tassi di diffusione sensibilmente più elevati si aggiunge una maggiore attenzione da parte di chi, non avendo ancora introdotto questa modalità di lavoro, la ritiene un tema necessariamente da affrontare nell'immediato futuro.

¹¹ Art 18, L. 81/2017

¹² L'indagine si è svolta tra il 15 febbraio ed il 15 aprile, un arco temporale in parte sovrapposto al lockdown deciso per contenere l'epidemia di coronavirus, iniziato l'8 marzo.

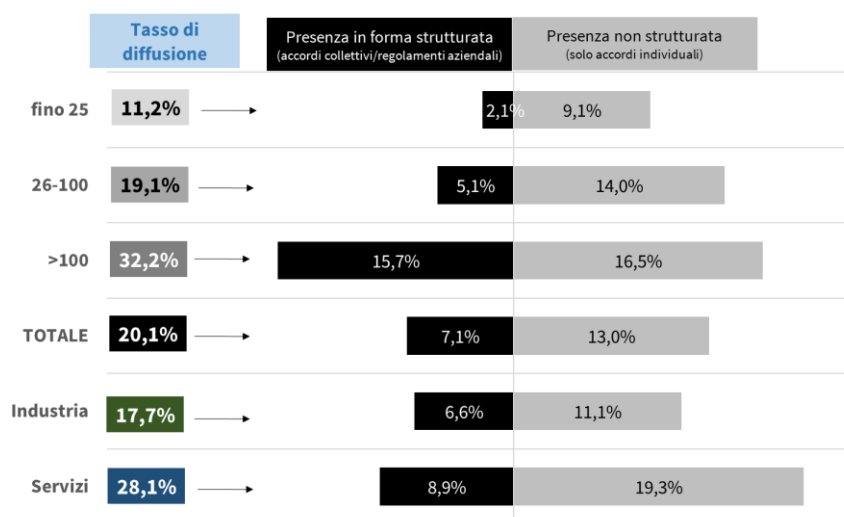
I potenziali interessati allo smart working sono praticamente un numero analogo – se non superiore – a quello degli attuali utilizzatori, con la prospettiva quindi che in un futuro non lontano la percentuale di imprese attive arrivi a sfiorare il 40%, con punte vicine o superiori al 50% nelle aziende sopra i 100 addetti e nei servizi.

Figura 27 - Diffusione - reale e potenziale - dello smart working (per dimensione e settore)



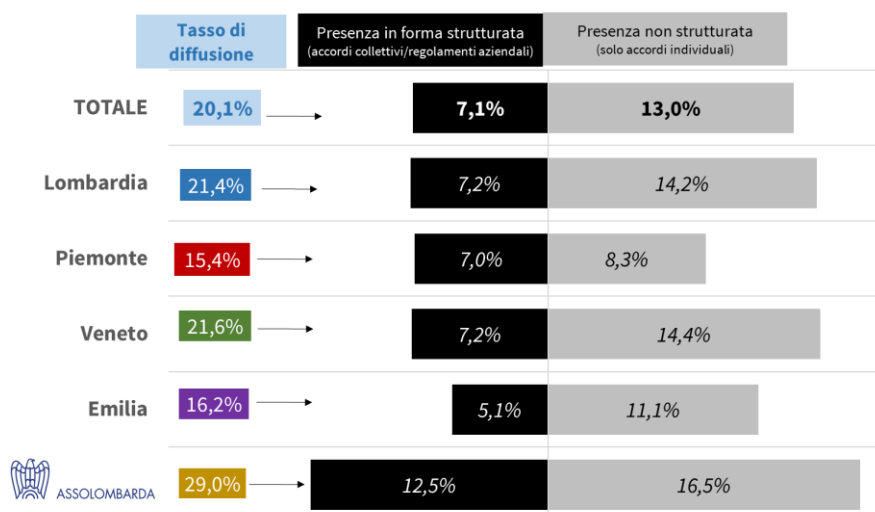
Considerando la sola presenza effettiva, lo smart working è attuato in forma strutturata (attraverso accordi collettivi e/o regolamenti aziendali) in circa un terzo dei casi (7,1%), mentre nel rimanente 13,0% si tratta di una presenza non strutturata, frutto di accordi individuali fra il datore di lavoro e il dipendente come richiesto dalla legge. La maggiore incidenza della componente relativa all'accordo individuale è confermata, pur con intensità diverse, per tutte le classi dimensionali e settori.

Figura 28 - Diffusione - strutturata e non - dello smart working (per settore e dimensione)



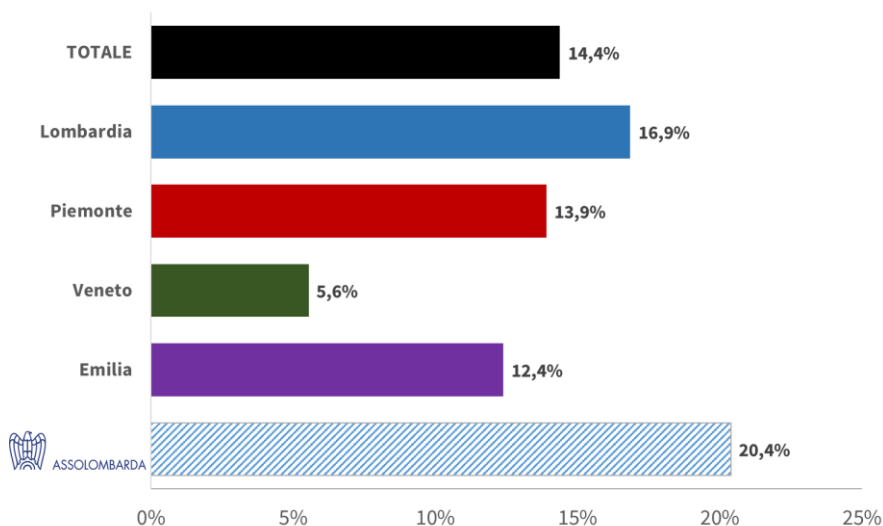
Per quanto riguarda la diffusione per area geografica Veneto (21,6%) e Lombardia (20,1%) si distinguono per percentuali superiori, ma con differenze comunque contenute rispetto al secondo gruppo (Piemonte 15,4%, Emilia 16,2% e Toscana 16,7%).

Figura 29 - Diffusione potenziale dello smart working (per territorio)



Le differenze tra le regioni attoniscono piuttosto alla quota di lavoratori interessati, un indicatore rilevato per la prima volta nell'edizione dell'indagine di quest'anno. Dai dati raccolti tra le imprese che hanno partecipato all'indagine risulta che la quota di lavoratori che periodicamente svolgono la loro attività in smart working si colloca intorno al 14,4%: l'insieme rispetto al quale la percentuale è calcolata sono i lavoratori "potenzialmente interessati", convenzionalmente costituiti - in base ad una metodologia consolidata¹³ - dal totale di dirigenti, quadri e impiegati alle dipendenze. La percentuale non supera il 5,6% tra le imprese venete, mentre arriva a sfiorare il 17% in Lombardia:

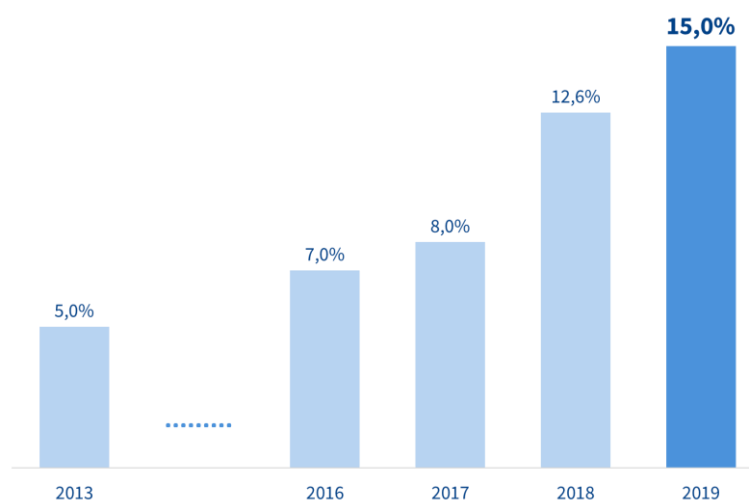
Figura 30 - Incidenza % degli smart worker sul totale dei lavoratori potenzialmente interessati (per territorio)



¹³ Dati Osservatorio sullo Smartworking del Politecnico di Milano
22

L'incidenza media rilevata dall'indagine Confindustria sul Lavoro è in linea con il 15% stimato per il 2019 dall'Osservatorio del Politecnico¹⁴ e in forte crescita negli ultimi anni:

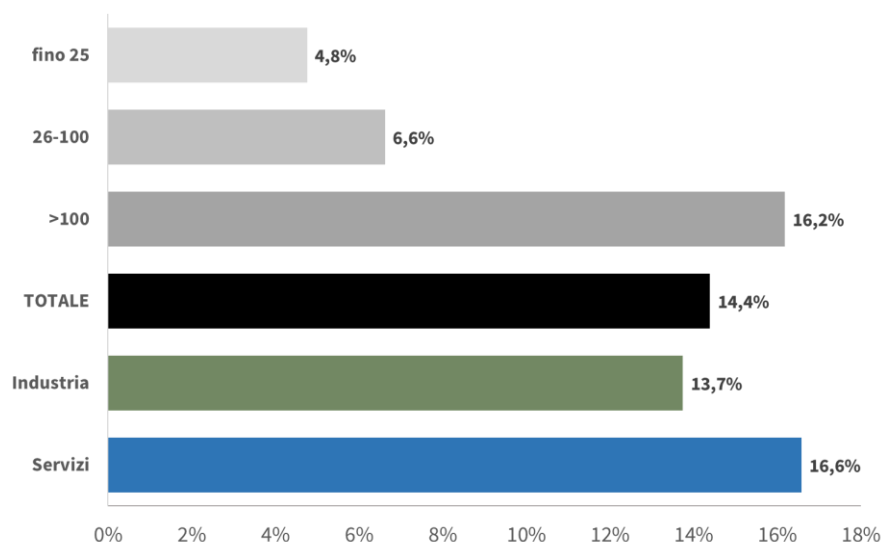
Figura 31 – Incidenza smartworker - Italia (% dei lavoratori potenziali, 2013-2019)



Fonte: Osservatorio sullo Smartworking del Politecnico di Milano, 2019

Contano molto le caratteristiche dell'azienda, in termini di dimensioni e settore di attività: il lavoro agile interessa una quota di lavoratori più elevata nelle aziende più grandi (16,2%) rispetto a piccole (4,8%) e medie (6,6%) e le imprese dei servizi (16,6%) rispetto all'industria (13,7%):

Figura 32 – Incidenza % degli smart worker sul totale dei lavoratori potenzialmente interessati (per settore e dimensione)



A conferma di ciò, l'indagine ha rilevato la percentuale più contenuta di smartworker (2,9%) nelle imprese manifatturiere con meno di 25 addetti e la più alta (19,5%) nelle aziende dei servizi con più di 100 dipendenti.

¹⁴ La rilevazione del Politecnico è condotta su un campione di 1.000 lavoratori rappresentativi della popolazione potenzialmente interessabile dal fenomeno (impiegati, quadri e dirigenti) in imprese con più di 10 dipendenti in Italia: il numero di smartworker è stimato in 570 mila, per una incidenza del 15% sul totale di lavoratori potenziali.

4. Indicatori di feedback organizzativo

Il tasso di turnover

Il tasso di turnover misura l'intensità con cui avviene il processo di sostituzione della forza lavoro all'interno di un'azienda nel corso dell'anno. Tale indicatore rappresenta la quota di forza lavoro che è variata nei 12 mesi, o per effetto dell'entrata di nuovi lavoratori o come conseguenza della loro uscita dall'azienda.

E' calcolato come rapporto tra la somma di assunzioni e cessazioni avvenute tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre ed il numero di dipendenti in organico a inizio periodo.

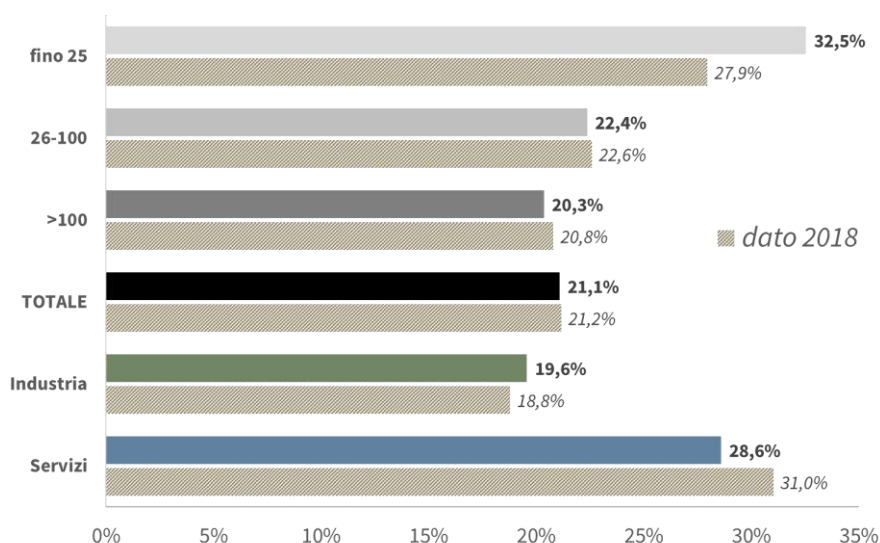
Di particolare rilievo è soprattutto la parte di turnover (monitorata per la prima volta in questa edizione) determinata dalla scelta dei lavoratori di lasciare l'azienda¹⁵.

Si parla in questo caso di "tasso di turnover volontario": la percentuale, che considera solo le uscite per dimissioni, rappresenta una misura diretta delle potenzialità aziendali in termini di retention.

Il valore è peraltro correlato alle condizioni esterne del mercato locale del lavoro: un mercato del lavoro particolarmente dinamico, quindi in grado di offrire buone opportunità, può incentivare le uscite, mentre una situazione esterna caratterizzata da elevati tassi di disoccupazione può disincentivare la decisione di lasciare l'azienda.

Nel 2019 nelle circa 1.200 aziende che hanno partecipato all'iniziativa è stato registrato un tasso di turnover medio del 21,1%, sostanzialmente invariato rispetto al 21,2% rilevato nel 2018. Rispetto ai risultati dello scorso anno trovano conferma anche i differenziali per settore e dimensioni di impresa.

Figura 33 - Tasso di turnover: 2019 vs. 2018 (per dimensione e settore)

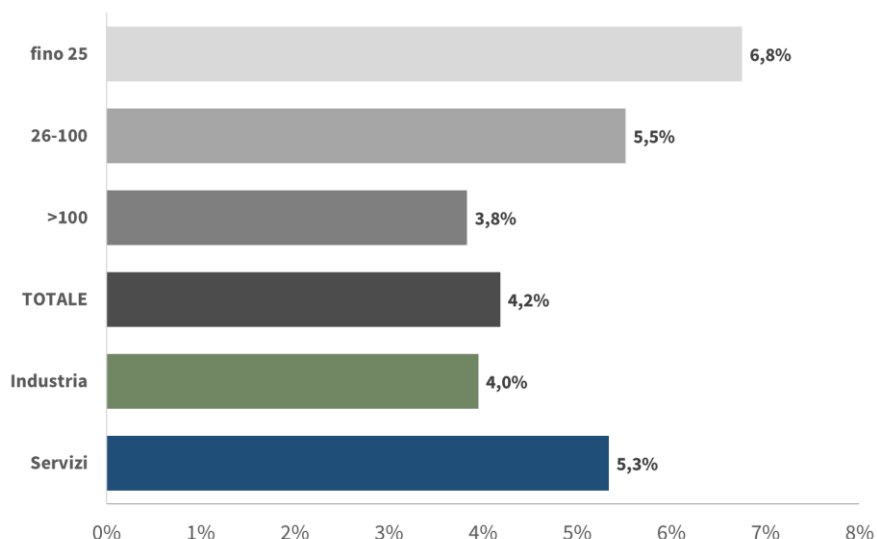


¹⁵ La parte di turnover non volontaria è costituita in gran parte dalla scadenza dei rapporti a termine e, in misura minore, dalle uscite per pensionamento o licenziamento.

Come lo scorso anno l'indagine ha registrato un dato più alto nelle imprese che si occupano di servizi (dove la percentuale si colloca al 28,6%, comunque in lieve calo rispetto al 31% dell'anno precedente) e in quelle di più piccole dimensioni (dove invece nel 2019 il tasso sale ulteriormente, raggiungendo il 32,5% dal 27,9% del 2018).

Il flusso in uscita dovuto alle dimissioni dei lavoratori pesa per circa un quinto sul totale: il tasso di turnover volontario è infatti mediamente pari al 4,2%, con forti differenze legate alla tipologia di azienda come mostra il seguente grafico:

Figura 34 - Tasso di turnover volontario - 2019 (per dimensione e settore)

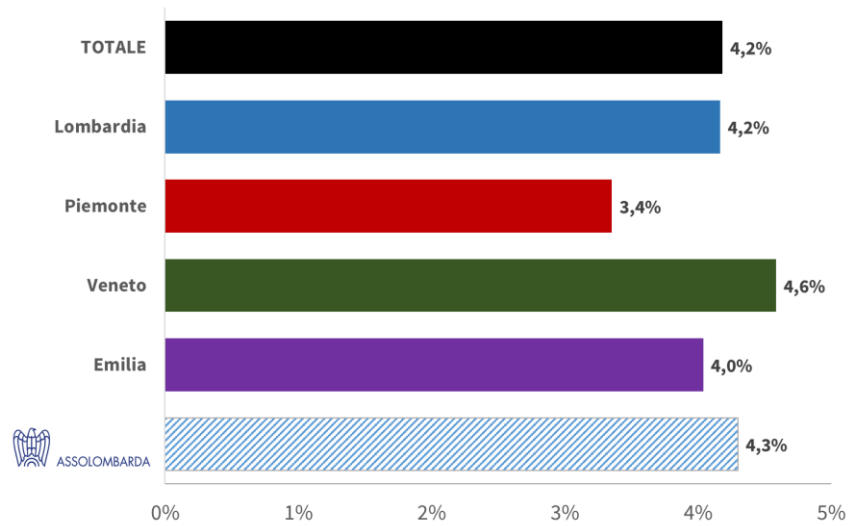


Se misurati in rapporto alla forza lavoro iniziale, il numero di lavoratori che nel 2019 hanno scelto di uscire dall'azienda sono più numerosi nelle realtà con meno di 100 dipendenti (5,5% nelle aziende di media dimensione e 6,8% in quelle con meno di 25 dipendenti): nelle grandi imprese infatti la percentuale non raggiunge il 4% (3,8%).

Il dato medio è più alto nei servizi, sia per un effetto della dimensione (è il settore in cui si concentrano le realtà più piccole) sia perché il settore offre maggiori opportunità sia per le caratteristiche intrinseche delle figure professionali occupate. Nell'industria il tasso di turnover volontario è del 4%, inferiore quindi alla media.

Il grafico seguente riporta i differenziali a livello territoriale:

Figura 35 - Tasso di turnover volontario – 2019 (per territorio)



I differenziali rilevati a livello regionale sono coerenti con l'ipotesi che l'indicatore rifletta, almeno in parte, lo stato di salute del mercato del lavoro esterno: in Veneto, dove nel 2019 il tasso di disoccupazione è stato del 5,6%, il turnover volontario raggiunge il 4,6%, mentre in Piemonte (dove la percentuale chi cerca lavoro è stata del 7,6%) le uscite volontarie si fermano al 3,4%.

I tassi di assenza

Mediamente nel 2019 ogni dipendente si è assentato circa 95 ore, 5 in meno delle 100 rilevate nel 2018.

La malattia non professionale è la principale causa di assenza: sono riconducibili a questo motivo 45 delle 95 ore, con differenze marginali tra uomini (46,8 ore) e donne (41,4 ore).

Ben più significativi i differenziali di assenza per genere rilevati nell'ambito dei Congedi retribuiti, che includono la maternità obbligatoria: 52,7 ore in media per le lavoratrici, 7,0 per il personale maschile, per una media intorno alle 20 ore.

Dato in forte contrazione per quanto riguarda gli altri permessi retribuiti (14,4 ore, dalle 24,5 dell'anno precedente), in cui però le differenze per genere tornano a ridursi: 13,0 le ore rilevate tra i lavoratori, 17,6 quelli relativi alle donne.

Le rimanenti causali - assenze non retribuite, infortuni professionali, assemblee, scioperi - registrano un peso decisamente minore sul totale delle ore perdute,

Figura 36 – Ore perdute per causali di assenza: 2019 vs 2018

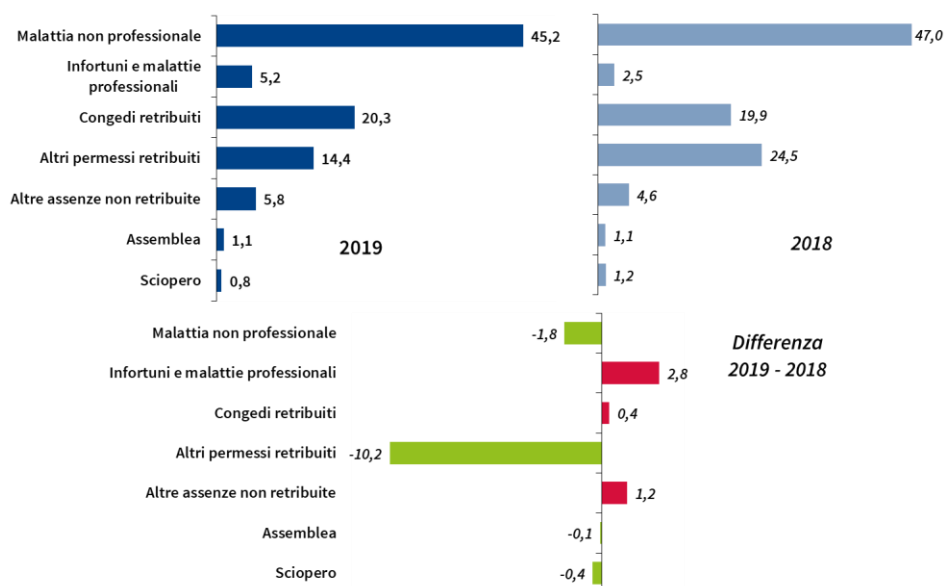
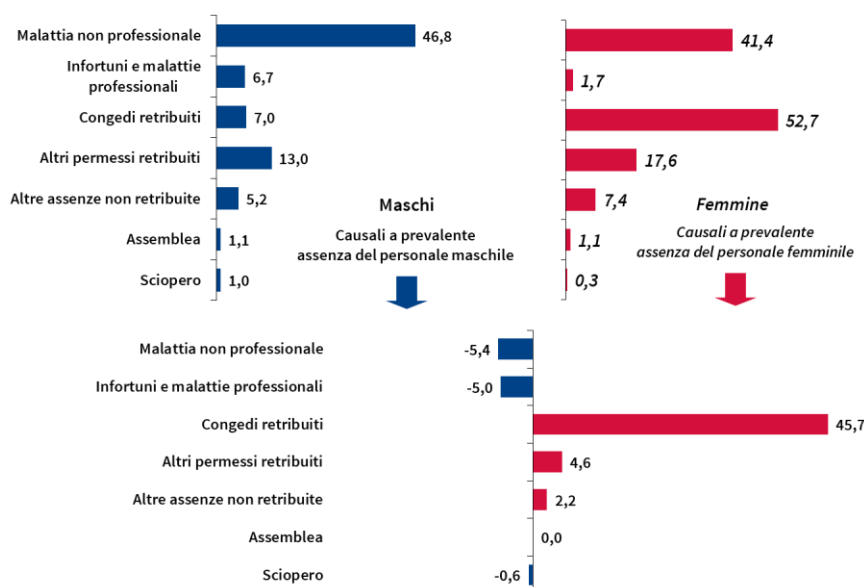


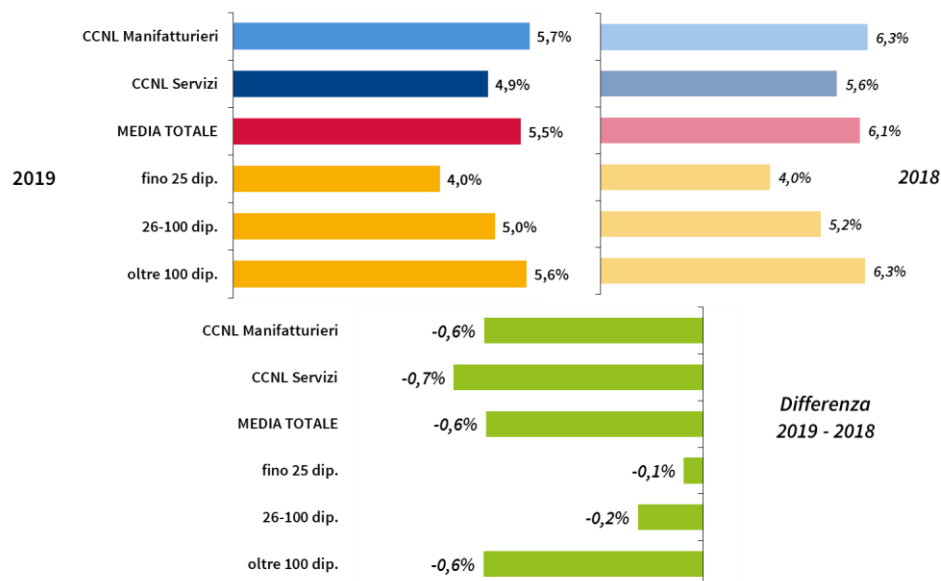
Figura 37 – Ore perdute nel 2019 per causali di assenza: differenze per genere



Mettendo in relazione le ore perdute con le ore lavorabili (vedi capitoli 3) si determina il tasso di assenza, che rappresenta quindi la percentuale di ore potenzialmente lavorabili perdute per le varie causali.

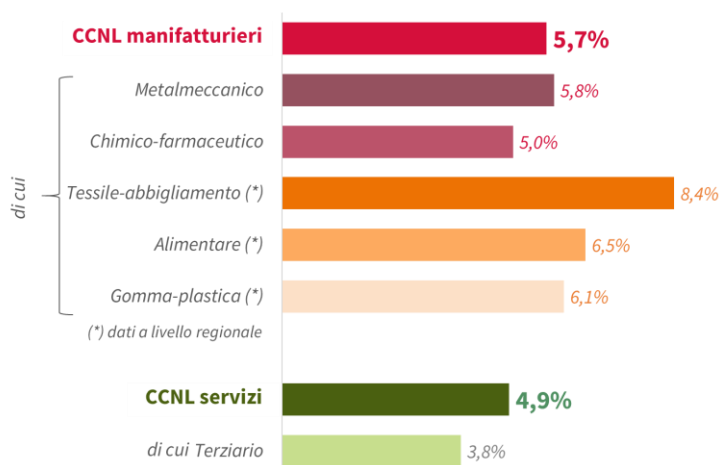
Il tasso di assenza nell'area milanese nel 2019 si è assestato al 5,5%, in diminuzione rispetto al 6,1% del 2018. La contrazione riguarda tanto il comparto manifatturiero (-0,6 punti percentuali, da 6,3% a 5,7%) quanto i servizi (-0,7 punti percentuali, da 5,6% a 4,0%). A livello di dimensione invece la discesa del tasso di assenza medio ha interessato più le aziende di grande dimensione (-0,6 punti percentuali, da 6,3% a 5,6%) rispetto alle piccole e medie, rimaste pressoché stabili sui livelli del 2018.

Figura 38 – Tassi di assenza addetto medio: 2019 vs 2018



Tra i principali CCNL manifatturieri il metalmeccanico registra un tasso di assenza del 5,8%, poco sopra la media del comparti, mentre il chimico-farmaceutico si ferma al 5,0%. Tra gli altri CCNL manifatturieri più diffusi¹⁶, il tessile-abbigliamento tocca l'8,4% (il valore più elevato, che riflette l'elevata quota della componente femminile nel settore), l'alimentare si colloca al 6,5% e il gomma-plastica al 6,0%.

Figura 39 – Tassi di assenza 2019 per CCNL

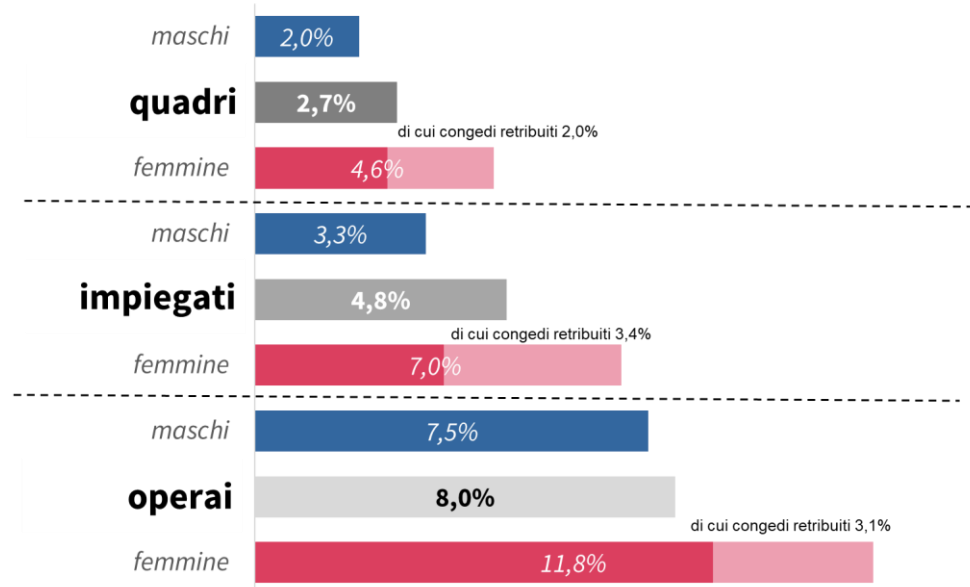


¹⁶ ai fini di una maggiore rappresentatività il dato di questi 3 settori è calcolato su un ambito territoriale più esteso, che comprende l'intera Lombardia.

Il CCNL più rappresentativo tra quelli del comparto dei servizi – il CCNL Terziario (o Commercio) – presenta un tasso di assenza medio del 3,8%, inferiore alla media del 4,9%.

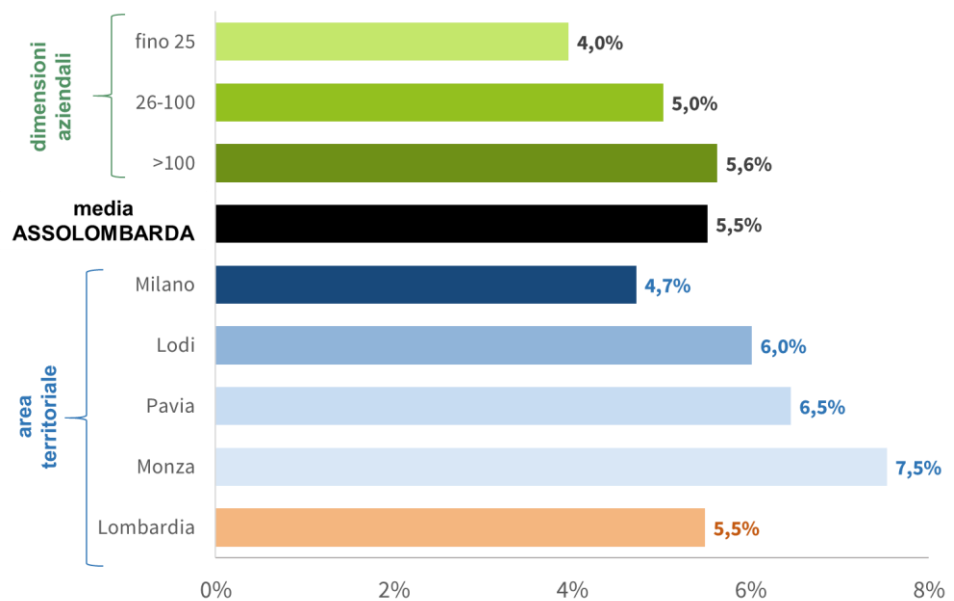
Il tasso di assenza risulta inversamente correlato alla qualifica, variando dal minimo relativo ai quadri (2,7%), passando attraverso il 4,8% degli impiegati fino all'8,0% registrato tra gli operai.

Figura 40 – Tassi di assenza per qualifica e genere



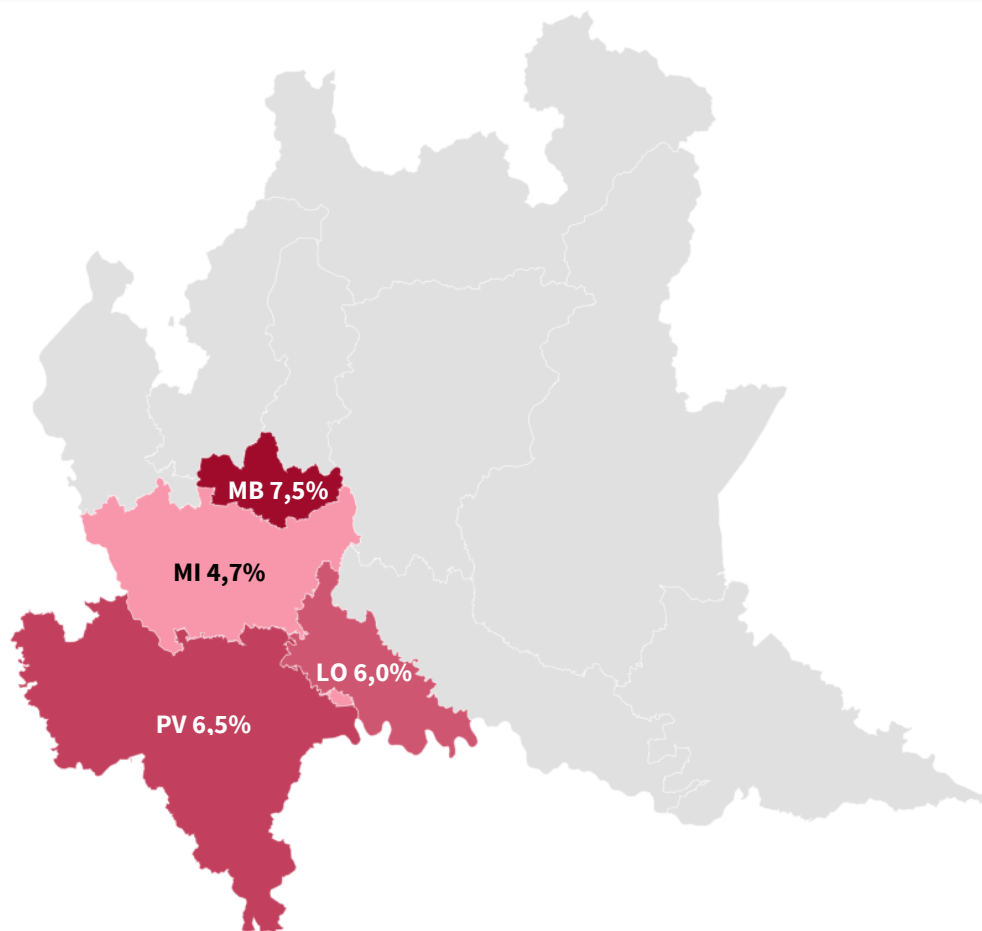
Anche per questo indicatore l'effetto struttura gioca un ruolo sulle differenze per dimensione, con le aziende più grandi caratterizzate da un tasso di assenza medio (5,6%) significativamente superiore a piccole (4,0%) e medie (5,0%) a causa della maggiore presenza di personale operaio.

Figura 41 – Tassi di assenza per dimensione aziendale e territorio



Le differenze dei tassi di assenza per ambito territoriale in parte riflettono le caratteristiche del tessuto economico locale, con Milano ad un estremo (il 4,7%, è determinato dalla forte

concentrazione di white collars e imprese del terziario avanzato) e Monza Brianza all'altro (7,5%, che deriva dalla elevata incidenza delle imprese manifatturiere e di personale operaio nella forza lavoro).



I numeri in dettaglio – anno 2019

Totale territorio (Milano + Monza Brianza + Lodi + Pavia)



Figura 42 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

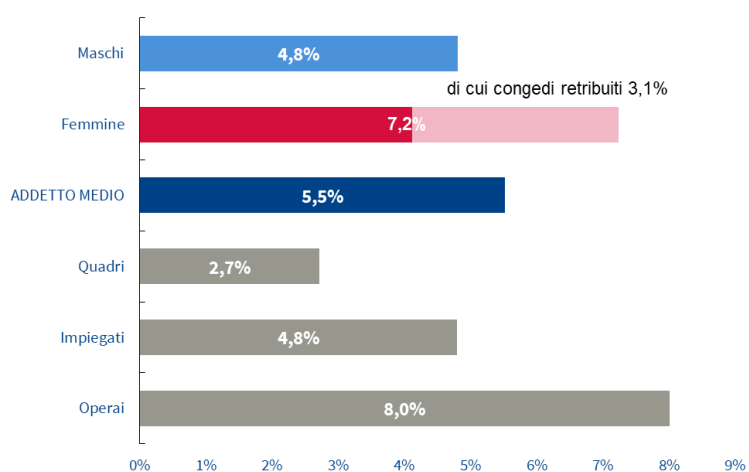


Tabella 1 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.683,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,7	1,7	5,2	0,4%	0,1%	0,3%
Malattia non professionale		46,8	41,4	45,2	2,8%	2,4%	2,7%
Congedi retribuiti		7,0	52,7	20,3	0,4%	3,1%	1,2%
Altri permessi retribuiti		13,0	17,6	14,4	0,8%	1,0%	0,9%
Altre assenze non retribuite		5,2	7,4	5,8	0,3%	0,4%	0,3%
Sciopero		1,0	0,3	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
Assemblea		1,1	1,1	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		80,7	122,2	92,8	4,8%	7,2%	5,5%

Tabella 2 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.713,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,2	2,2	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		17,9	24,0	19,7	1,0%	1,4%	1,1%
Congedi retribuiti		3,2	34,7	12,1	0,2%	2,0%	0,7%
Altri permessi retribuiti		8,1	9,5	8,5	0,5%	0,6%	0,5%
Altre assenze non retribuite		3,0	4,9	3,5	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero		0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,4	2,5	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		34,0	78,0	46,5	2,0%	4,6%	2,7%

Tabella 3 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.702,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,6	1,4	2,1	0,2%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		30,2	34,5	32,0	1,8%	2,0%	1,9%
Congedi retribuiti		5,3	57,4	26,8	0,3%	3,4%	1,6%
Altri permessi retribuiti		13,2	18,0	15,2	0,8%	1,1%	0,9%
Altre assenze non retribuite		3,3	6,5	4,6	0,2%	0,4%	0,3%
Sciopero		0,5	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,6	0,4	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		55,7	118,6	81,7	3,3%	7,0%	4,8%

Tabella 4 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.640,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		12,8	3,0	11,7	0,8%	0,2%	0,7%
Malattia non professionale		74,1	95,8	76,7	4,5%	5,9%	4,7%
Congedi retribuiti		10,1	49,5	14,8	0,6%	3,1%	0,9%
Altri permessi retribuiti		14,8	24,7	16,0	0,9%	1,5%	1,0%
Altre assenze non retribuite		8,0	14,8	8,8	0,5%	0,9%	0,5%
Sciopero		1,8	0,7	1,6	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea		1,7	2,8	1,8	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		123,2	191,3	131,4	7,5%	11,8%	8,0%

Classe dimensionale
Aziende fino 25 dipendenti

Ambito territoriale:



Figura 43 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

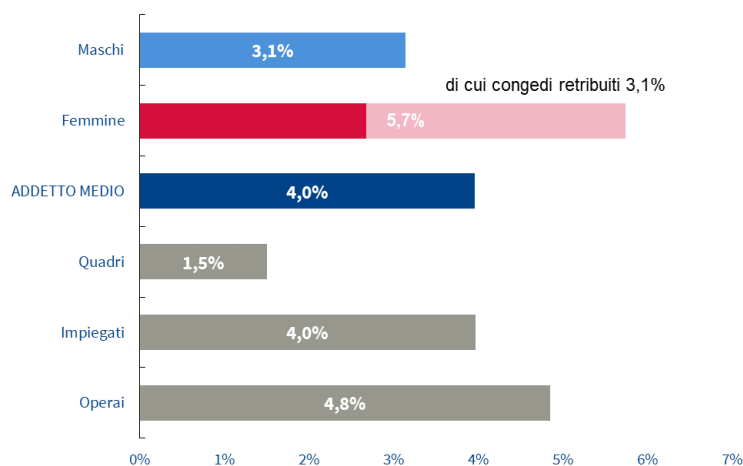


Tabella 5 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.733,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		4,8	0,8	3,5	0,3%	0,0%	0,2%
Malattia non professionale		32,8	29,8	31,9	1,9%	1,7%	1,8%
Congedi retribuiti		5,5	52,6	20,5	0,3%	3,1%	1,2%
Altri permessi retribuiti		9,4	13,5	10,7	0,5%	0,8%	0,6%
Altre assenze non retribuite		1,9	1,7	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,3	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		54,7	98,5	68,6	3,1%	5,7%	4,0%

Tabella 6 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.728,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,4	0,0	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		7,1	16,1	9,8	0,4%	0,9%	0,6%
Congedi retribuiti		7,2	19,8	11,0	0,4%	1,2%	0,6%
Altri permessi retribuiti		2,7	9,6	4,8	0,2%	0,6%	0,3%
Altre assenze non retribuite		0,0	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		17,4	45,7	26,0	1,0%	2,7%	1,5%

Tabella 7 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.740,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,1	1,0	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		21,3	28,7	24,7	1,2%	1,7%	1,4%
Congedi retribuiti		7,8	57,1	30,4	0,4%	3,3%	1,7%
Altri permessi retribuiti		10,8	11,4	11,1	0,6%	0,7%	0,6%
Altre assenze non retribuite		1,2	0,8	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		43,3	99,1	68,9	2,5%	5,7%	4,0%

Tabella 8 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.725,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		8,5	0,4	7,6	0,5%	0,0%	0,4%
Malattia non professionale		51,0	51,3	51,0	2,9%	3,2%	3,0%
Congedi retribuiti		3,0	56,2	8,6	0,2%	3,5%	0,5%
Altri permessi retribuiti		10,0	31,8	12,3	0,6%	2,0%	0,7%
Altre assenze non retribuite		3,0	9,0	3,6	0,2%	0,6%	0,2%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,5	0,4	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		75,9	149,0	83,6	4,4%	9,2%	4,8%

Aziende 26-100 dipendenti

Ambito territoriale:



Figura 44 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

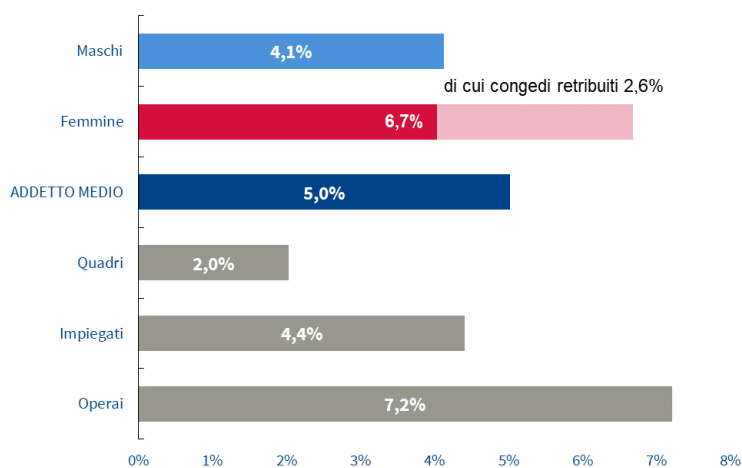


Tabella 9 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.699,8	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		5,0	2,4	4,1	0,3%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		49,6	46,1	48,4	2,9%	2,7%	2,8%
Congedi retribuiti		3,1	45,1	17,8	0,2%	2,6%	1,0%
Altri permessi retribuiti		8,8	13,0	10,3	0,5%	0,8%	0,6%
Altre assenze non retribuite		2,7	5,9	3,8	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero		0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,7	1,1	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE		70,1	113,7	85,3	4,1%	6,7%	5,0%

Tabella 10 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.695,8	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,2	5,7	2,6	0,1%	0,3%	0,2%
Malattia non professionale		14,9	17,4	15,7	0,9%	1,0%	0,9%
Congedi retribuiti		2,2	20,8	8,2	0,1%	1,2%	0,5%
Altri permessi retribuiti		4,2	4,7	4,4	0,2%	0,3%	0,3%
Altre assenze non retribuite		1,3	1,6	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,1	5,9	2,0	0,0%	0,4%	0,1%
TOTALE ASSENZE		23,9	56,2	34,4	1,4%	3,3%	2,0%

Tabella 11 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.719,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,4	1,1	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		31,7	35,2	33,4	1,8%	2,0%	1,9%
Congedi retribuiti		3,7	51,8	26,5	0,2%	3,0%	1,5%
Altri permessi retribuiti		7,4	12,2	9,7	0,4%	0,7%	0,6%
Altre assenze non retribuite		3,0	5,4	4,1	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,3	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		48,6	105,8	75,7	2,8%	6,2%	4,4%

Tabella 12 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.671,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		8,8	5,5	8,3	0,5%	0,3%	0,5%
Malattia non professionale		78,2	118,0	84,7	4,7%	7,2%	5,1%
Congedi retribuiti		2,8	34,1	8,0	0,2%	2,1%	0,5%
Altri permessi retribuiti		11,7	23,6	13,6	0,7%	1,5%	0,8%
Altre assenze non retribuite		2,8	11,5	4,2	0,2%	0,7%	0,3%
Sciopero		0,4	0,6	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		1,3	1,3	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		106,0	194,6	120,5	6,3%	11,9%	7,2%

Aziende oltre 100 dipendenti

Ambito territoriale:



Figura 45 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

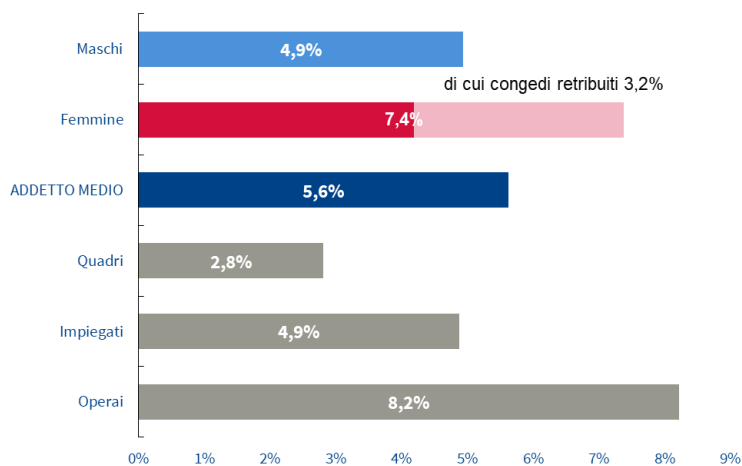


Tabella 13 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.679,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,9	1,7	5,4	0,4%	0,1%	0,3%
Malattia non professionale		46,9	41,1	45,2	2,8%	2,4%	2,7%
Congedi retribuiti		7,5	53,8	20,6	0,4%	3,2%	1,2%
Altri permessi retribuiti		13,6	18,4	15,0	0,8%	1,1%	0,9%
Altre assenze non retribuite		5,6	7,8	6,2	0,3%	0,5%	0,4%
Sciopero		1,1	0,4	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea		1,1	1,1	1,1	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		82,7	124,3	94,5	4,9%	7,4%	5,6%

Tabella 14 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.714,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,2	1,8	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		18,4	25,0	20,3	1,1%	1,5%	1,2%
Congedi retribuiti		3,2	36,6	12,6	0,2%	2,1%	0,7%
Altri permessi retribuiti		8,6	10,1	9,0	0,5%	0,6%	0,5%
Altre assenze non retribuite		3,2	5,4	3,8	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero		0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,5	2,2	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		35,3	81,3	48,2	2,1%	4,7%	2,8%

Tabella 15 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.699,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,7	1,4	2,2	0,2%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		30,3	34,6	32,1	1,8%	2,0%	1,9%
Congedi retribuiti		5,4	58,3	26,7	0,3%	3,4%	1,6%
Altri permessi retribuiti		14,0	19,2	16,1	0,8%	1,1%	0,9%
Altre assenze non retribuite		3,4	6,9	4,8	0,2%	0,4%	0,3%
Sciopero		0,5	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,7	0,5	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		56,9	121,3	82,9	3,3%	7,2%	4,9%

Tabella 16 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.633,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		13,4	2,7	12,2	0,8%	0,2%	0,7%
Malattia non professionale		74,3	93,3	76,5	4,5%	5,8%	4,7%
Congedi retribuiti		11,2	52,0	15,9	0,7%	3,2%	1,0%
Altri permessi retribuiti		15,3	24,6	16,4	0,9%	1,5%	1,0%
Altre assenze non retribuite		8,7	15,5	9,5	0,5%	1,0%	0,6%
Sciopero		2,0	0,7	1,8	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea		1,8	3,1	1,9	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		126,8	192,0	134,3	7,8%	11,8%	8,2%

Settore del CCNL
Aziende con CCNL Manifatturieri

Ambito territoriale:



Figura 46 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

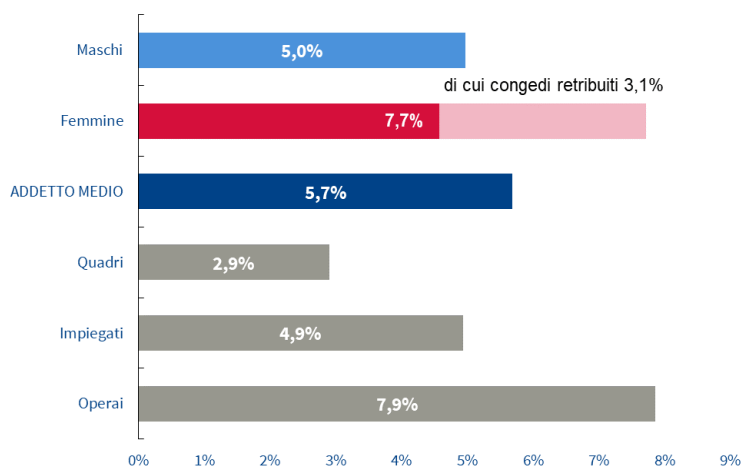


Tabella 17 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.679,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		4,2	1,9	3,6	0,2%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		49,0	45,5	48,1	2,9%	2,7%	2,9%
Congedi retribuiti		7,5	53,0	19,3	0,4%	3,1%	1,1%
Altri permessi retribuiti		14,3	20,0	15,8	0,9%	1,2%	0,9%
Altre assenze non retribuite		5,8	7,9	6,4	0,3%	0,5%	0,4%
Sciopero		1,1	0,3	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea		1,3	1,5	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		83,3	130,2	95,4	5,0%	7,7%	5,7%

Tabella 18 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.708,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,3	2,5	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		18,8	24,6	20,4	1,1%	1,4%	1,2%
Congedi retribuiti		3,2	35,9	12,7	0,2%	2,1%	0,7%
Altri permessi retribuiti		8,5	9,8	8,9	0,5%	0,6%	0,5%
Altre assenze non retribuite		3,8	5,4	4,2	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero		0,3	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,6	3,0	1,3	0,0%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		36,4	81,3	49,4	2,1%	4,8%	2,9%

Tabella 19 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.704,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,9	1,4	2,3	0,2%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		32,2	36,9	34,0	1,9%	2,2%	2,0%
Congedi retribuiti		5,0	58,5	24,7	0,3%	3,4%	1,4%
Altri permessi retribuiti		14,6	21,2	17,0	0,9%	1,2%	1,0%
Altre assenze non retribuite		3,7	6,7	4,8	0,2%	0,4%	0,3%
Sciopero		0,5	0,3	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,8	0,7	0,8	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		59,8	125,7	84,0	3,5%	7,4%	4,9%

Tabella 20 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.636,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,2	3,1	5,8	0,4%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale		73,6	98,0	76,5	4,5%	6,0%	4,7%
Congedi retribuiti		11,1	51,3	15,9	0,7%	3,2%	1,0%
Altri permessi retribuiti		16,1	26,4	17,4	1,0%	1,6%	1,1%
Altre assenze non retribuite		8,4	14,5	9,1	0,5%	0,9%	0,6%
Sciopero		2,0	0,7	1,8	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea		1,8	3,1	2,0	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		119,2	197,1	128,5	7,3%	12,2%	7,9%

Aziende con CCNL Servizi

Ambito territoriale:



Figura 47 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

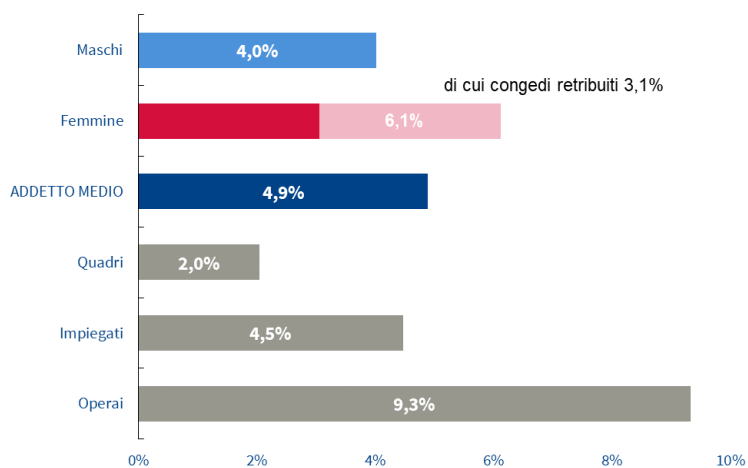


Tabella 21 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.698,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		18,8	1,2	11,5	1,1%	0,1%	0,7%
Malattia non professionale		35,8	31,7	34,1	2,1%	1,9%	2,0%
Congedi retribuiti		4,5	51,8	24,2	0,3%	3,1%	1,4%
Altri permessi retribuiti		6,8	12,0	8,9	0,4%	0,7%	0,5%
Altre assenze non retribuite		2,1	6,3	3,9	0,1%	0,4%	0,2%
Sciopero		0,1	0,3	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		68,3	103,4	82,9	4,0%	6,1%	4,9%

Tabella 22 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.732,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,4	0,7	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		14,7	21,8	16,6	0,9%	1,3%	1,0%
Congedi retribuiti		3,2	29,4	10,1	0,2%	1,7%	0,6%
Altri permessi retribuiti		6,5	8,6	7,1	0,4%	0,5%	0,4%
Altre assenze non retribuite		0,1	2,7	0,8	0,0%	0,2%	0,0%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,0	0,7	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		25,0	63,8	35,2	1,4%	3,7%	2,0%

Tabella 23 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.697,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,8	1,3	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		23,5	30,2	27,0	1,4%	1,8%	1,6%
Congedi retribuiti		6,2	55,5	32,3	0,4%	3,3%	1,9%
Altri permessi retribuiti		8,5	12,5	10,6	0,5%	0,7%	0,6%
Altre assenze non retribuite		1,8	6,1	4,1	0,1%	0,4%	0,2%
Sciopero		0,2	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		41,9	106,0	75,8	2,5%	6,3%	4,5%

Tabella 24 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.672,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		69,1	2,0	61,0	4,1%	0,1%	3,6%
Malattia non professionale		78,2	77,6	78,1	4,7%	4,7%	4,7%
Congedi retribuiti		2,2	35,0	6,1	0,1%	2,1%	0,4%
Altri permessi retribuiti		3,4	9,6	4,1	0,2%	0,6%	0,2%
Altre assenze non retribuite		4,4	17,3	5,9	0,3%	1,1%	0,4%
Sciopero		0,1	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,5	0,3	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		157,8	142,0	155,9	9,4%	8,7%	9,3%

Principali CCNL
Aziende con CCNL Metalmeccanico

Ambito territoriale:



Figura 48 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

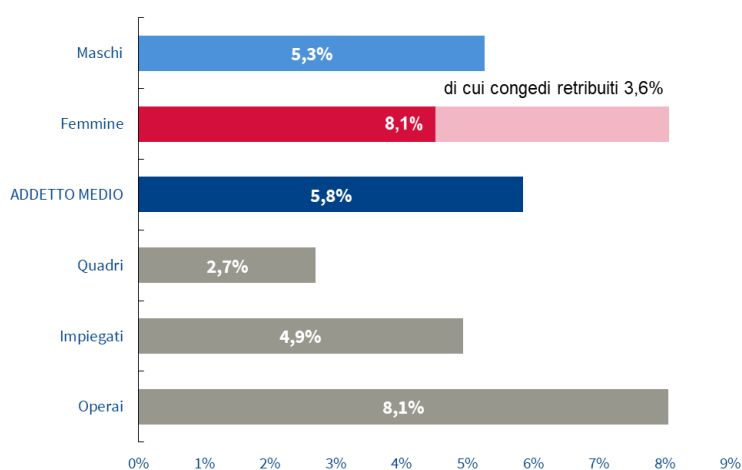


Tabella 25 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.695,6						
Infortuni e malattie professionali	3,6	2,1	3,3	0,2%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale	53,9	45,3	52,1	3,2%	2,7%	3,1%
Congedi retribuiti	7,1	60,4	18,2	0,4%	3,6%	1,1%
Altri permessi retribuiti	16,8	21,6	17,8	1,0%	1,3%	1,0%
Altre assenze non retribuite	3,6	4,7	3,8	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero	2,0	1,1	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea	2,1	1,8	2,1	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	89,1	137,0	99,1	5,3%	8,1%	5,8%

Tabella 26 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.717,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,8	1,2	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		19,4	33,7	22,1	1,1%	2,0%	1,3%
Congedi retribuiti		3,9	29,2	8,5	0,2%	1,7%	0,5%
Altri permessi retribuiti		9,6	11,2	9,9	0,6%	0,7%	0,6%
Altre assenze non retribuite		0,5	7,6	1,8	0,0%	0,4%	0,1%
Sciopero		0,9	1,0	0,9	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea		1,2	1,3	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		37,3	85,2	46,2	2,2%	5,0%	2,7%

Tabella 27 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.721,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		3,1	2,2	2,8	0,2%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		32,7	40,8	35,1	1,9%	2,4%	2,0%
Congedi retribuiti		5,1	70,3	24,6	0,3%	4,1%	1,4%
Altri permessi retribuiti		15,8	22,7	17,9	0,9%	1,3%	1,0%
Altre assenze non retribuite		1,8	4,0	2,4	0,1%	0,2%	0,1%
Sciopero		1,3	0,9	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea		0,9	0,8	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		60,7	141,5	84,8	3,5%	8,2%	4,9%

Tabella 28 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.656,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		4,7	2,3	4,4	0,3%	0,1%	0,3%
Malattia non professionale		84,4	67,5	82,7	5,1%	4,1%	5,0%
Congedi retribuiti		9,9	42,4	13,3	0,6%	2,6%	0,8%
Altri permessi retribuiti		19,7	23,5	20,1	1,2%	1,4%	1,2%
Altre assenze non retribuite		6,2	5,9	6,2	0,4%	0,4%	0,4%
Sciopero		3,0	1,9	2,9	0,2%	0,1%	0,2%
Assemblea		3,6	5,8	3,8	0,2%	0,4%	0,2%
TOTALE ASSENZE		131,6	149,2	133,4	7,9%	9,2%	8,1%

Aziende con CCNL Chimico-farmaceutico

Ambito territoriale:



Figura 49 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

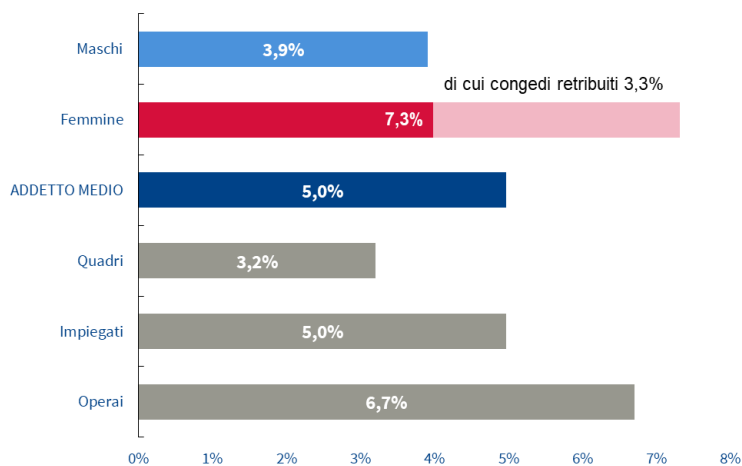


Tabella 29 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.677,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		4,2	1,9	3,4	0,2%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		36,8	37,9	37,1	2,2%	2,3%	2,2%
Congedi retribuiti		5,1	56,1	20,9	0,3%	3,3%	1,2%
Altri permessi retribuiti		15,0	20,6	16,7	0,9%	1,2%	1,0%
Altre assenze non retribuite		3,6	4,7	4,0	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,8	1,8	1,1	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		65,4	123,1	83,3	3,9%	7,3%	5,0%

Tabella 30 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.681,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,1	3,2	1,8	0,1%	0,2%	0,1%
Malattia non professionale		19,0	23,6	20,6	1,1%	1,4%	1,2%
Congedi retribuiti		3,0	43,2	16,4	0,2%	2,6%	1,0%
Altri permessi retribuiti		9,4	10,6	9,8	0,6%	0,6%	0,6%
Altre assenze non retribuite		4,9	1,5	3,8	0,3%	0,1%	0,2%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,4	3,8	1,5	0,0%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		37,8	85,9	53,8	2,3%	5,1%	3,2%

Tabella 31 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.682,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		3,4	1,1	2,4	0,2%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		29,5	34,0	31,3	1,8%	2,0%	1,9%
Congedi retribuiti		4,5	60,2	26,9	0,3%	3,6%	1,6%
Altri permessi retribuiti		15,7	21,8	18,2	0,9%	1,3%	1,1%
Altre assenze non retribuite		2,9	5,2	3,8	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,9	0,9	0,9	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		57,0	123,3	83,6	3,4%	7,3%	5,0%

Tabella 32 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.664,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		7,5	3,7	7,1	0,4%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale		59,4	109,9	64,8	3,6%	6,6%	3,9%
Congedi retribuiti		7,5	64,7	13,7	0,4%	3,9%	0,8%
Altri permessi retribuiti		18,0	42,0	20,6	1,1%	2,5%	1,2%
Altre assenze non retribuite		3,6	10,8	4,4	0,2%	0,6%	0,3%
Sciopero		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,8	2,4	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		96,7	233,7	111,5	5,8%	13,9%	6,7%

Aziende con CCNL Commercio-Terziario

Ambito territoriale:



Figura 50 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

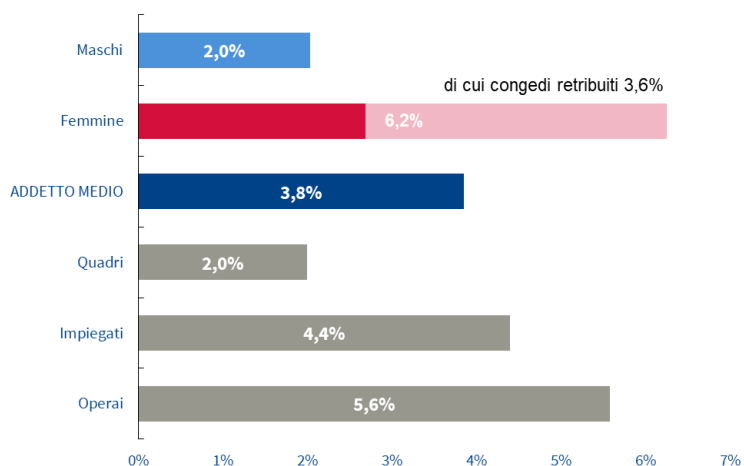


Tabella 33 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.753,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,8	1,2	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		22,6	27,7	24,8	1,3%	1,6%	1,4%
Congedi retribuiti		3,1	62,5	28,7	0,2%	3,6%	1,6%
Altri permessi retribuiti		8,0	14,2	10,7	0,5%	0,8%	0,6%
Altre assenze non retribuite		1,0	3,7	2,2	0,1%	0,2%	0,1%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,0	0,2	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		35,6	109,4	67,4	2,0%	6,2%	3,8%

Tabella 34 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.772,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,1	0,7	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		11,5	21,4	14,1	0,6%	1,2%	0,8%
Congedi retribuiti		3,0	34,7	11,4	0,2%	2,0%	0,6%
Altri permessi retribuiti		8,0	10,8	8,7	0,4%	0,6%	0,5%
Altre assenze non retribuite		0,1	2,0	0,6	0,0%	0,1%	0,0%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,0	0,7	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		22,6	70,3	35,2	1,3%	4,0%	2,0%

Tabella 35 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.750,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,3	1,3	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		23,5	28,2	25,9	1,3%	1,6%	1,5%
Congedi retribuiti		3,1	67,1	35,6	0,2%	3,8%	2,0%
Altri permessi retribuiti		8,0	14,8	11,4	0,5%	0,8%	0,7%
Altre assenze non retribuite		1,5	3,7	2,6	0,1%	0,2%	0,1%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		37,3	115,2	76,8	2,1%	6,6%	4,4%

Tabella 36 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.683,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,2	0,0	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		67,0	82,6	68,4	4,0%	4,9%	4,1%
Congedi retribuiti		3,7	92,8	11,8	0,2%	5,5%	0,7%
Altri permessi retribuiti		8,7	12,4	9,0	0,5%	0,7%	0,5%
Altre assenze non retribuite		1,1	29,9	3,8	0,1%	1,8%	0,2%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,4	1,3	0,5	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE		81,2	218,9	93,8	4,8%	13,0%	5,6%

Aziende con CCNL Gomma-plastica

Ambito territoriale:



Figura 51 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

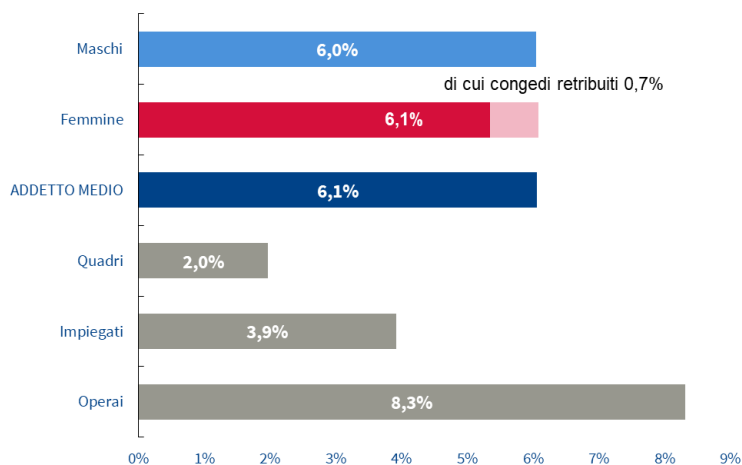


Tabella 37 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.673,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		5,1	2,2	4,6	0,3%	0,1%	0,3%
Malattia non professionale		55,2	47,1	53,6	3,3%	2,7%	3,2%
Congedi retribuiti		2,7	12,8	4,7	0,2%	0,7%	0,3%
Altri permessi retribuiti		12,8	11,0	12,4	0,8%	0,6%	0,7%
Altre assenze non retribuite		20,4	32,0	22,7	1,2%	1,8%	1,4%
Sciopero		3,0	0,3	2,5	0,2%	0,0%	0,1%
Assemblea		0,8	0,9	0,8	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		100,0	106,4	101,3	6,0%	6,1%	6,1%

Tabella 38 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.814,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,9	1,4	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		14,5	21,5	16,4	0,8%	1,2%	0,9%
Congedi retribuiti		0,3	2,8	1,0	0,0%	0,2%	0,1%
Altri permessi retribuiti		4,0	5,3	4,4	0,2%	0,3%	0,2%
Altre assenze non retribuite		6,9	27,3	12,5	0,4%	1,5%	0,7%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,0	1,4	0,4	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE		26,7	59,7	35,7	1,5%	3,3%	2,0%

Tabella 39 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.783,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,5	1,3	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		27,4	31,8	29,1	1,5%	1,8%	1,6%
Congedi retribuiti		2,0	12,1	5,9	0,1%	0,7%	0,3%
Altri permessi retribuiti		6,1	9,7	7,5	0,3%	0,5%	0,4%
Altre assenze non retribuite		19,4	34,4	25,2	1,1%	1,9%	1,4%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,1	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		57,5	89,2	69,8	3,2%	5,0%	3,9%

Tabella 40 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.589,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,8	4,6	6,6	0,4%	0,3%	0,4%
Malattia non professionale		71,8	94,2	73,9	4,5%	5,8%	4,6%
Congedi retribuiti		3,4	22,0	5,1	0,2%	1,3%	0,3%
Altri permessi retribuiti		16,5	17,8	16,6	1,0%	1,1%	1,0%
Altre assenze non retribuite		23,7	31,6	24,4	1,5%	1,9%	1,5%
Sciopero		4,5	1,2	4,2	0,3%	0,1%	0,3%
Assemblea		1,2	2,1	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		127,8	173,5	132,1	8,1%	10,6%	8,3%

Aziende con CCNL Alimentare

Ambito territoriale:

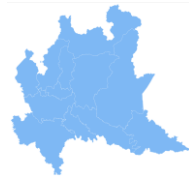


Figura 52 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

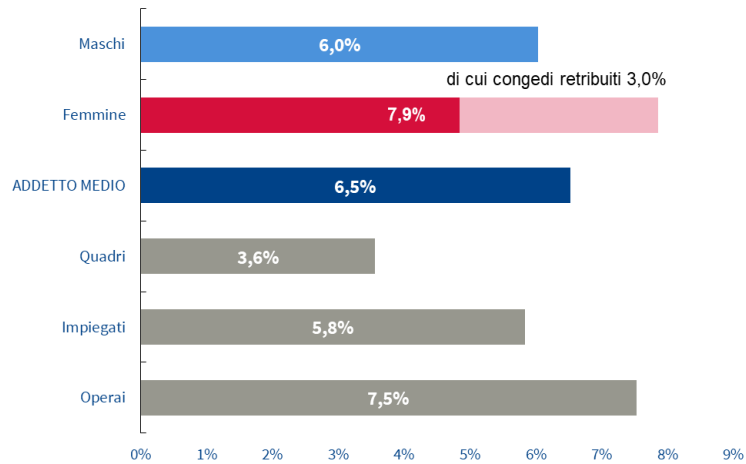


Tabella 41 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.643,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		5,2	2,4	4,4	0,3%	0,1%	0,3%
Malattia non professionale		66,0	50,2	61,7	4,0%	3,1%	3,8%
Congedi retribuiti		8,4	48,6	19,3	0,5%	3,0%	1,2%
Altri permessi retribuiti		16,3	22,8	18,1	1,0%	1,4%	1,1%
Altre assenze non retribuite		2,1	1,7	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		1,9	1,1	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		99,8	126,9	107,1	6,0%	7,9%	6,5%

Tabella 42 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.693,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,0	0,9	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		25,8	26,7	26,1	1,5%	1,6%	1,5%
Congedi retribuiti		7,3	63,7	23,4	0,4%	3,8%	1,4%
Altri permessi retribuiti		9,0	5,9	8,1	0,5%	0,4%	0,5%
Altre assenze non retribuite		0,2	0,6	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,5	0,9	0,7	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE		44,9	98,7	60,2	2,6%	5,9%	3,6%

Tabella 43 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.664,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,1	1,3	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		56,0	31,4	46,4	3,3%	1,9%	2,8%
Congedi retribuiti		13,3	57,8	30,6	0,8%	3,5%	1,8%
Altri permessi retribuiti		14,4	19,0	16,2	0,9%	1,2%	1,0%
Altre assenze non retribuite		1,3	0,7	1,1	0,1%	0,0%	0,1%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		1,3	0,4	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE		88,4	110,6	97,0	5,3%	6,7%	5,8%

Tabella 44 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.620,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		7,3	4,6	6,8	0,4%	0,3%	0,4%
Malattia non professionale		76,9	85,6	78,5	4,7%	5,5%	4,8%
Congedi retribuiti		5,8	30,3	10,3	0,4%	2,0%	0,6%
Altri permessi retribuiti		18,3	33,0	21,0	1,1%	2,1%	1,3%
Altre assenze non retribuite		2,7	3,6	2,9	0,2%	0,2%	0,2%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		2,5	2,3	2,5	0,2%	0,1%	0,2%
TOTALE ASSENZE		113,6	159,5	121,9	6,9%	10,3%	7,5%

Ambito territoriale:



Figura 53 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

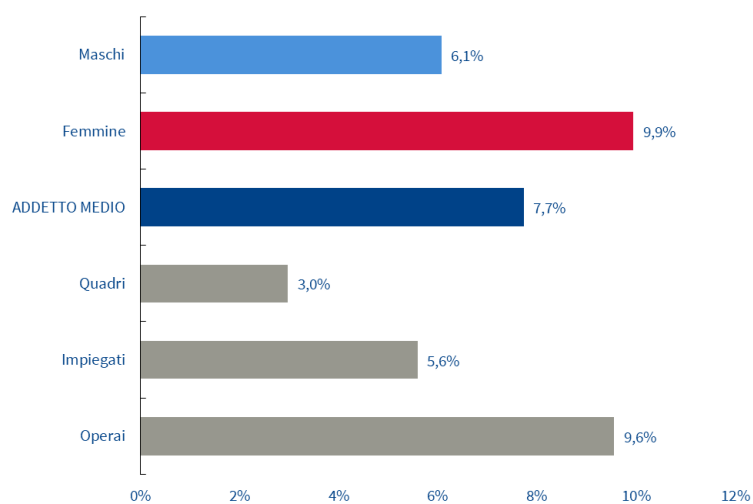


Tabella 45 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.658,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		7,0	2,6	4,6	0,4%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale		65,8	80,4	73,8	4,0%	4,9%	4,5%
Congedi retribuiti		9,7	62,2	38,6	0,6%	3,8%	2,3%
Altri permessi retribuiti		16,6	16,2	16,4	1,0%	1,0%	1,0%
Altre assenze non retribuite		2,1	7,7	5,2	0,1%	0,5%	0,3%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,4	1,5	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		101,6	170,6	139,6	6,1%	10,3%	8,4%

Tabella 46 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.727,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,7	0,0	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		27,7	20,1	25,5	1,6%	1,1%	1,5%
Congedi retribuiti		2,6	1,3	2,2	0,1%	0,1%	0,1%
Altri permessi retribuiti		4,1	1,6	3,4	0,2%	0,1%	0,2%
Altre assenze non retribuite		0,5	8,7	2,8	0,0%	0,5%	0,2%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,2	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		35,8	31,7	34,6	2,1%	1,8%	2,0%

Tabella 47 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.656,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		4,6	1,3	2,4	0,3%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		79,5	46,1	57,2	4,8%	2,8%	3,5%
Congedi retribuiti		6,6	58,3	41,1	0,4%	3,5%	2,5%
Altri permessi retribuiti		18,0	13,8	15,2	1,1%	0,8%	0,9%
Altre assenze non retribuite		3,3	4,9	4,4	0,2%	0,3%	0,3%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,4	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		112,4	124,6	120,5	6,8%	7,5%	7,3%

Tabella 48 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.651,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		9,2	3,9	6,5	0,6%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale		65,8	114,6	90,4	4,0%	7,0%	5,5%
Congedi retribuiti		12,2	69,6	41,1	0,7%	4,2%	2,5%
Altri permessi retribuiti		18,0	19,3	18,7	1,1%	1,2%	1,1%
Altre assenze non retribuite		1,8	10,1	6,0	0,1%	0,6%	0,4%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,5	2,8	1,7	0,0%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		107,6	220,3	164,3	6,5%	13,4%	9,9%

Ambito geografico

Milano

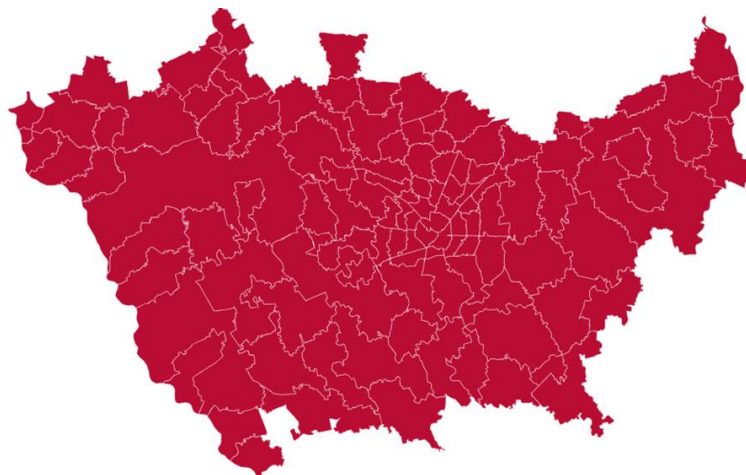


Figura 54 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

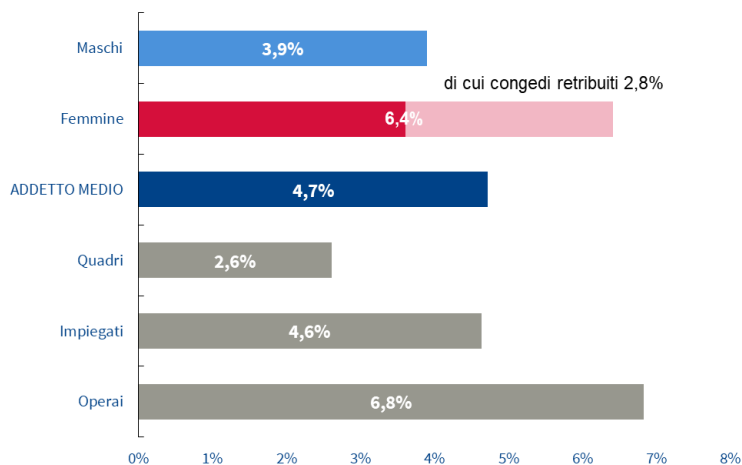


Tabella 49 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.688,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,7	1,7	2,4	0,2%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		37,3	34,3	36,3	2,2%	2,0%	2,2%
Congedi retribuiti		4,2	47,5	18,3	0,3%	2,8%	1,1%
Altri permessi retribuiti		13,1	16,1	14,1	0,8%	1,0%	0,8%
Altre assenze non retribuite		6,4	7,9	6,9	0,4%	0,5%	0,4%
Sciopero		1,3	0,4	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea		0,5	0,7	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		65,6	108,8	79,6	3,9%	6,4%	4,7%

Tabella 50 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.717,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,9	2,4	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		16,8	23,9	18,9	1,0%	1,4%	1,1%
Congedi retribuiti		2,7	31,0	11,2	0,2%	1,8%	0,7%
Altri permessi retribuiti		7,1	10,1	8,0	0,4%	0,6%	0,5%
Altre assenze non retribuite		4,0	4,8	4,2	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero		0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,2	2,7	0,9	0,0%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		31,9	75,2	44,9	1,9%	4,4%	2,6%

Tabella 51 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.702,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,0	1,3	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		29,0	31,6	30,1	1,7%	1,9%	1,8%
Congedi retribuiti		4,9	53,8	26,5	0,3%	3,2%	1,6%
Altri permessi retribuiti		12,9	16,4	14,4	0,8%	1,0%	0,8%
Altre assenze non retribuite		3,5	7,5	5,3	0,2%	0,4%	0,3%
Sciopero		0,7	0,4	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		53,3	111,2	78,9	3,1%	6,6%	4,6%

Tabella 52 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.631,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		4,9	3,9	4,8	0,3%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale		62,1	86,6	64,6	3,8%	5,2%	4,0%
Congedi retribuiti		4,3	32,0	7,1	0,3%	1,9%	0,4%
Altri permessi retribuiti		17,6	29,3	18,8	1,1%	1,8%	1,2%
Altre assenze non retribuite		11,8	19,0	12,6	0,7%	1,2%	0,8%
Sciopero		2,9	0,9	2,7	0,2%	0,1%	0,2%
Assemblea		1,0	0,6	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE		104,5	172,4	111,4	6,4%	10,4%	6,8%

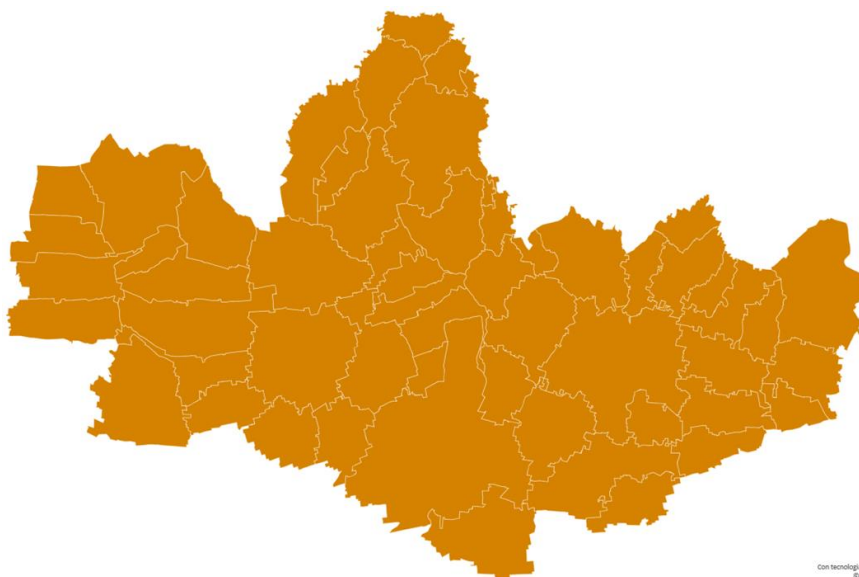


Figura 55 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

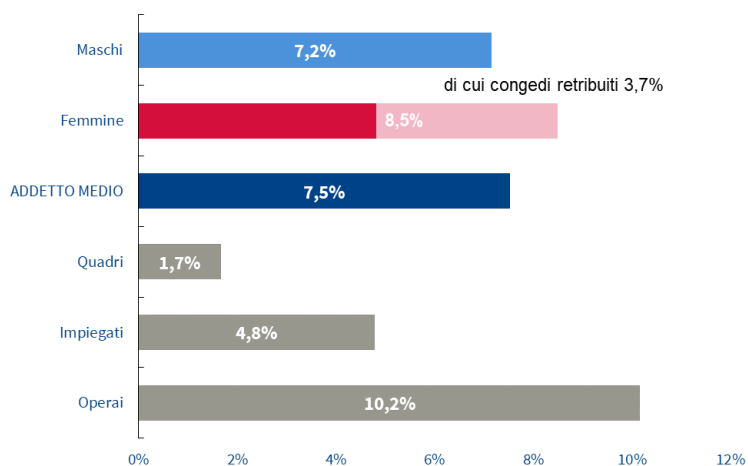


Tabella 53 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.681,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		40,4	1,6	29,6	2,4%	0,1%	1,8%
Malattia non professionale		63,5	59,5	62,4	3,8%	3,6%	3,7%
Congedi retribuiti		4,7	61,6	20,6	0,3%	3,7%	1,2%
Altri permessi retribuiti		7,4	11,6	8,6	0,4%	0,7%	0,5%
Altre assenze non retribuite		3,7	6,9	4,6	0,2%	0,4%	0,3%
Sciopero		0,4	0,0	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,3	1,1	0,5	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE		120,5	142,4	126,6	7,2%	8,5%	7,5%

Tabella 54 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.691,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		5,6	2,9	5,0	0,3%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale		9,8	25,3	12,9	0,6%	1,5%	0,8%
Congedi retribuiti		2,3	16,6	5,2	0,1%	1,0%	0,3%
Altri permessi retribuiti		4,0	5,3	4,2	0,2%	0,3%	0,3%
Altre assenze non retribuite		0,0	1,7	0,4	0,0%	0,1%	0,0%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,0	3,1	0,6	0,0%	0,2%	0,0%
TOTALE ASSENZE		21,7	54,9	28,4	1,3%	3,2%	1,7%

Tabella 55 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.679,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,7	1,2	4,1	0,4%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		25,5	32,2	28,6	1,5%	1,9%	1,7%
Congedi retribuiti		6,1	64,4	33,3	0,4%	3,8%	2,0%
Altri permessi retribuiti		9,7	13,9	11,6	0,6%	0,8%	0,7%
Altre assenze non retribuite		0,9	4,4	2,5	0,1%	0,3%	0,2%
Sciopero		0,1	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,0	0,1	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		49,0	116,1	80,3	2,9%	6,9%	4,8%

Tabella 56 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.681,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		59,3	2,4	50,2	3,5%	0,1%	3,0%
Malattia non professionale		86,5	119,8	91,8	5,1%	7,3%	5,5%
Congedi retribuiti		4,4	63,3	13,8	0,3%	3,8%	0,8%
Altri permessi retribuiti		6,9	8,0	7,1	0,4%	0,5%	0,4%
Altre assenze non retribuite		5,4	12,7	6,6	0,3%	0,8%	0,4%
Sciopero		0,7	0,0	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,4	2,8	0,8	0,0%	0,2%	0,0%
TOTALE ASSENZE		163,5	209,0	170,8	9,7%	12,7%	10,2%

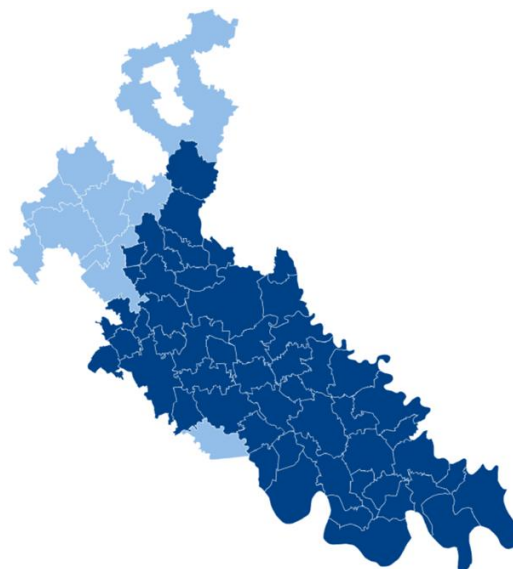


Figura 56 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

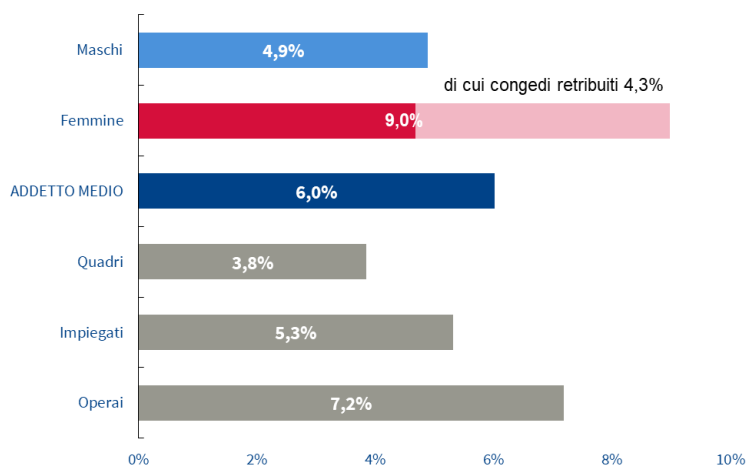


Tabella 57 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.641,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,7	1,3	5,2	0,4%	0,1%	0,3%
Malattia non professionale		51,8	51,1	51,6	3,1%	3,1%	3,1%
Congedi retribuiti		5,2	70,4	23,3	0,3%	4,3%	1,4%
Altri permessi retribuiti		14,2	21,6	16,2	0,9%	1,3%	1,0%
Altre assenze non retribuite		1,5	1,8	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Sciopero		0,6	0,3	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,3	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		80,2	146,9	98,7	4,9%	9,0%	6,0%

¹⁷ Include alcuni comuni limitrofi che fanno parte dell'Area Metropolitana di Milano

Tabella 58 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.628,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,3	0,6	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		36,1	29,8	33,8	2,2%	1,9%	2,1%
Congedi retribuiti		4,1	26,9	12,6	0,3%	1,7%	0,8%
Altri permessi retribuiti		11,9	18,2	14,2	0,7%	1,1%	0,9%
Altre assenze non retribuite		0,1	3,0	1,2	0,0%	0,2%	0,1%
Sciopero		0,2	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,1	0,6	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		52,8	79,4	62,7	3,2%	5,0%	3,8%

Tabella 59 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.657,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,8	1,6	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		31,9	34,2	32,9	1,9%	2,1%	2,0%
Congedi retribuiti		5,3	85,5	39,2	0,3%	5,2%	2,4%
Altri permessi retribuiti		9,9	15,2	12,1	0,6%	0,9%	0,7%
Altre assenze non retribuite		1,5	1,7	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Sciopero		0,2	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		50,8	138,7	88,0	3,1%	8,4%	5,3%

Tabella 60 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.626,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		10,9	0,4	9,8	0,7%	0,0%	0,6%
Malattia non professionale		67,5	139,2	75,0	4,1%	8,7%	4,6%
Congedi retribuiti		5,2	32,1	8,0	0,3%	2,0%	0,5%
Altri permessi retribuiti		17,5	51,9	21,1	1,1%	3,2%	1,3%
Altre assenze non retribuite		1,7	1,8	1,8	0,1%	0,1%	0,1%
Sciopero		1,0	0,3	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea		0,3	0,5	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		104,1	226,2	116,8	6,4%	14,2%	7,2%

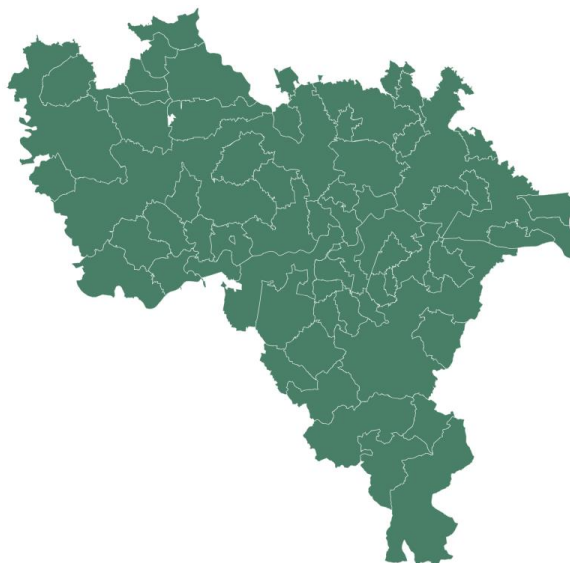


Figura 57 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

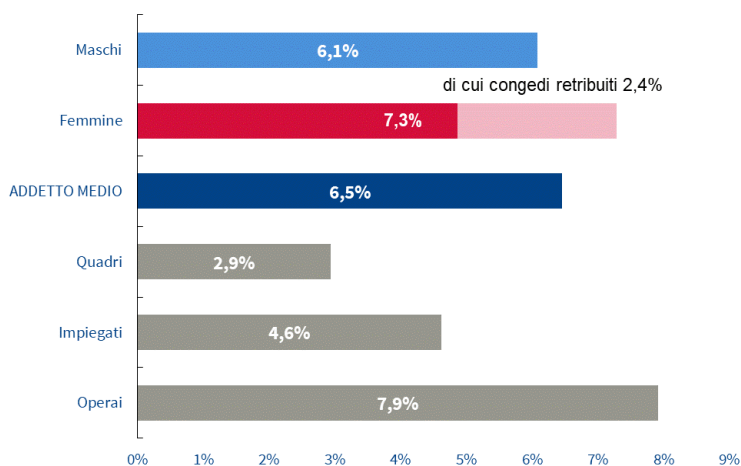


Tabella 61 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.662,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		7,9	1,4	5,8	0,5%	0,1%	0,4%
Malattia non professionale		69,6	49,9	63,3	4,1%	3,1%	3,8%
Congedi retribuiti		5,5	39,0	16,2	0,3%	2,4%	1,0%
Altri permessi retribuiti		13,0	14,7	13,6	0,8%	0,9%	0,8%
Altre assenze non retribuite		4,9	11,9	7,1	0,3%	0,7%	0,4%
Sciopero		0,3	0,0	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		1,3	0,5	1,1	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE		102,5	117,4	107,2	6,1%	7,3%	6,5%

Tabella 62 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.701,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		3,6	2,4	3,2	0,2%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		18,3	23,2	19,8	1,1%	1,4%	1,2%
Congedi retribuiti		0,5	71,9	22,1	0,0%	4,2%	1,3%
Altri permessi retribuiti		3,8	2,6	3,4	0,2%	0,2%	0,2%
Altre assenze non retribuite		0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,5	2,5	1,1	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		26,9	102,7	49,9	1,6%	6,0%	2,9%

Tabella 63 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.692,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,2	1,0	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		46,5	31,1	39,6	2,8%	1,8%	2,3%
Congedi retribuiti		4,5	28,0	15,0	0,3%	1,6%	0,9%
Altri permessi retribuiti		14,1	16,1	15,0	0,8%	0,9%	0,9%
Altre assenze non retribuite		9,7	1,4	6,0	0,6%	0,1%	0,4%
Sciopero		0,6	0,1	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,8	0,3	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		78,4	78,0	78,2	4,7%	4,6%	4,6%

Tabella 64 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.641,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		10,7	1,5	8,3	0,6%	0,1%	0,5%
Malattia non professionale		84,8	71,2	81,4	5,0%	4,7%	5,0%
Congedi retribuiti		6,6	43,8	16,0	0,4%	2,9%	1,0%
Altri permessi retribuiti		13,8	15,5	14,2	0,8%	1,0%	0,9%
Altre assenze non retribuite		3,6	23,3	8,6	0,2%	1,5%	0,5%
Sciopero		0,2	0,0	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		1,6	0,3	1,3	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE		121,2	155,6	129,9	7,2%	10,3%	7,9%

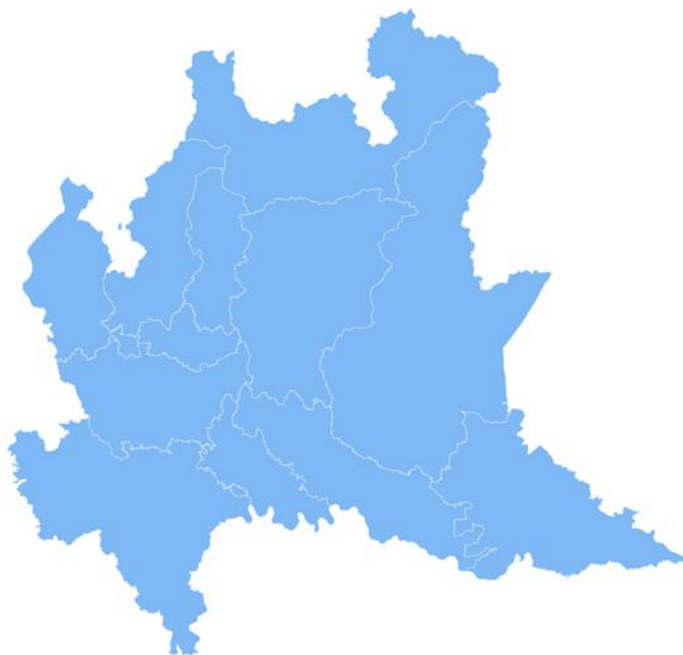


Figura 58 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

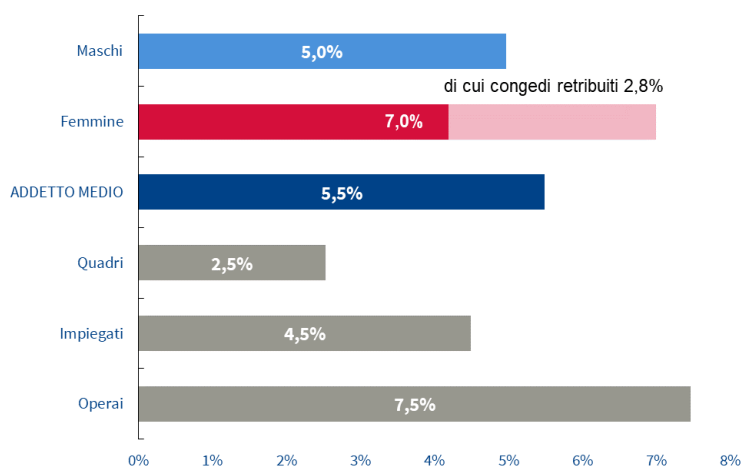


Tabella 65 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.677,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,9	2,1	5,7	0,4%	0,1%	0,3%
Malattia non professionale		51,0	44,0	49,2	3,0%	2,6%	2,9%
Congedi retribuiti		6,1	47,3	16,7	0,4%	2,8%	1,0%
Altri permessi retribuiti		12,3	15,8	13,2	0,7%	0,9%	0,8%
Altre assenze non retribuite		4,6	7,1	5,2	0,3%	0,4%	0,3%
Sciopero		1,3	0,4	1,1	0,1%	0,0%	0,1%
Assemblea		1,1	0,8	1,0	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		83,2	117,5	92,1	5,0%	7,0%	5,5%

Tabella 66 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.714,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,2	2,2	1,5	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		17,3	23,5	19,0	1,0%	1,4%	1,1%
Congedi retribuiti		3,4	31,7	11,2	0,2%	1,9%	0,7%
Altri permessi retribuiti		6,6	9,4	7,4	0,4%	0,5%	0,4%
Altre assenze non retribuite		3,0	4,2	3,3	0,2%	0,2%	0,2%
Sciopero		0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,2	2,5	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE		31,9	73,7	43,3	1,9%	4,3%	2,5%

Tabella 67 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.697,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,8	1,4	2,2	0,2%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		30,5	32,9	31,5	1,8%	1,9%	1,9%
Congedi retribuiti		6,0	53,4	25,1	0,4%	3,2%	1,5%
Altri permessi retribuiti		11,0	15,2	12,7	0,6%	0,9%	0,7%
Altre assenze non retribuite		2,5	6,1	4,0	0,1%	0,4%	0,2%
Sciopero		0,4	0,4	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Assemblea		0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		53,7	109,5	76,2	3,2%	6,5%	4,5%

Tabella 68 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

ORE LAVORABILI	1.646,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		11,0	4,8	10,3	0,7%	0,3%	0,6%
Malattia non professionale		73,2	101,3	76,2	4,4%	6,2%	4,6%
Congedi retribuiti		6,8	36,5	10,0	0,4%	2,2%	0,6%
Altri permessi retribuiti		14,5	23,1	15,4	0,9%	1,4%	0,9%
Altre assenze non retribuite		6,4	12,9	7,1	0,4%	0,8%	0,4%
Sciopero		2,1	1,0	2,0	0,1%	0,1%	0,1%
Assemblea		1,7	1,8	1,7	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		115,7	181,2	122,8	7,0%	11,1%	7,5%

5. Glossario

Assenza, tasso di
(o Tasso di gravità)

Percentuale che rappresenta la quota di ore lavorabili non lavorate. E' calcolato come rapporto tra le ore di assenza pro-capite e le ore lavorabili.

Diffusione, tasso di

Percentuale di imprese - sul totale di quelle che hanno partecipato all'indagine - nelle quali si manifesta un determinato fenomeno (es. la diffusione dello smart working la quota di imprese che - nell'anno - ha adottato tale modalità di lavoro per almeno uno dei dipendenti).

Festività, giorni di

Sono quelle stabilite per legge, e precisamente:

1° gennaio (Capodanno);
6 gennaio (Epifania);
Lunedì dell'Angelo;
25 aprile (Festa della Liberazione);
1° maggio (Festa del Lavoro);
2 giugno (Festa della Repubblica);
15 agosto (Assunzione di Maria);
1° novembre (Ognissanti);
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (Natale);
26 dicembre (Santo Stefano);
Festa del Patrono.

Ore di assenza
(o Ore perdute)

Ore perdute nel corso dell'anno per le seguenti causali:

- Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - *Malattie non professionali* (comprendono gli infortuni extra-lavorativi, le cure termali non in conto ferie, i casi di malattia che determinano un'anticipazione o prolungamento del periodo di gravidanza o puerperio);
 - *Congedi retribuiti* (comprendono sia i congedi parentali - es. maternità obbligatoria e facoltativa, allattamento - sia quelli matrimoniali);
 - *Altri permessi retribuiti* (includono i permessi sindacali aziendali, provinciali e nazionali, le agevolazioni ex Legge 104/92 e tutti i permessi per visite mediche e altri motivi retribuiti. Non comprendono invece i permessi goduti a fronte di Riduzione di Orario di Lavoro (ROL), già conteggiati nell'ambito del tempo retribuito non lavorato);
 - Sciopero;
 - Assemblea;
 - *Altre assenze non retribuite* (comprendono i congedi parentali non retribuiti, i permessi non retribuiti, le astensioni facoltative per maternità non retribuite, ecc.).
-

Ore lavorabili

Sono calcolate come differenza tra le ore teoriche e il tempo retribuito non lavorato.

Ore lavorate	Ore lavorabili al netto delle ore di assenza effettuate nel corso dell'anno per le diverse causali.
Ore pro-capite	Ore rapportate al numero di lavoratori mediamente presenti in organico nel corso del 2019, calcolati come media semplice tra quelli in forza al 31.12.2018 e al 31.12.2019.
Ore teoriche	Ore di lavoro effettuabili in base all'orario settimanale applicato in azienda (al netto delle eventuali pause retribuite) e al numero di giorni lavorabili dell'anno, al netto, quindi, dei sabati e domeniche e delle festività cadenti infrasettimanalmente che sono a calendario.
Retribuzione Variabile	E' la parte della Retribuzione costituita da bonus, premio di risultato, produttività, incentivazioni legate a obiettivi (MBO) ecc. Comprende: - i premi variabili individuali - i premi variabili collettivi
Smart working	Modalità di svolgimento del rapporto di lavoro che consente ai lavoratori spazi di autonomia nella scelta di luoghi, orari e strumenti digitali per svolgere la loro attività.
Tempo retribuito non lavorato	Comprende: - le ferie; - la Riduzione Orario di Lavoro (ROL); - le Ex festività; - le ore di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) Ordinaria, Straordinaria o in Deroga.
Turnover, tasso di	Il tasso di turnover è dato dal rapporto tra la somma di assunzioni e cessazioni avvenute nel corso dell'anno rispetto ai dipendenti in organico all'inizio dell'anno. Quello volontario, in particolare, considera le sole uscite per dimissioni.

6. Appendice

Complessivamente hanno collaborato quasi **1.200 imprese** con circa **150.000 dipendenti**, tra le quali 328 associate ad Assolombarda, con circa 75.000 addetti¹⁸.

Distribuzione delle aziende per settore e dimensione aziendale

Tabella 69- Distribuzione delle imprese per settore e dimensione

	Industria	Servizi	Totale
fino a 25	300	130	430
26-100	326	88	414
oltre 100	299	52	351
Totale	925	270	1.195

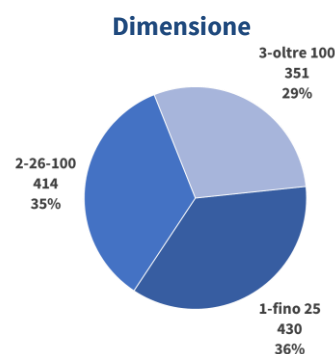
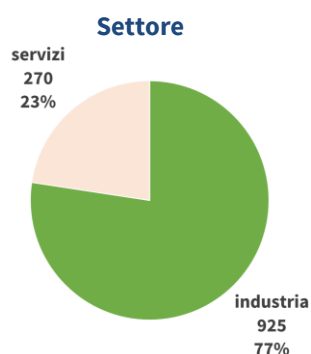


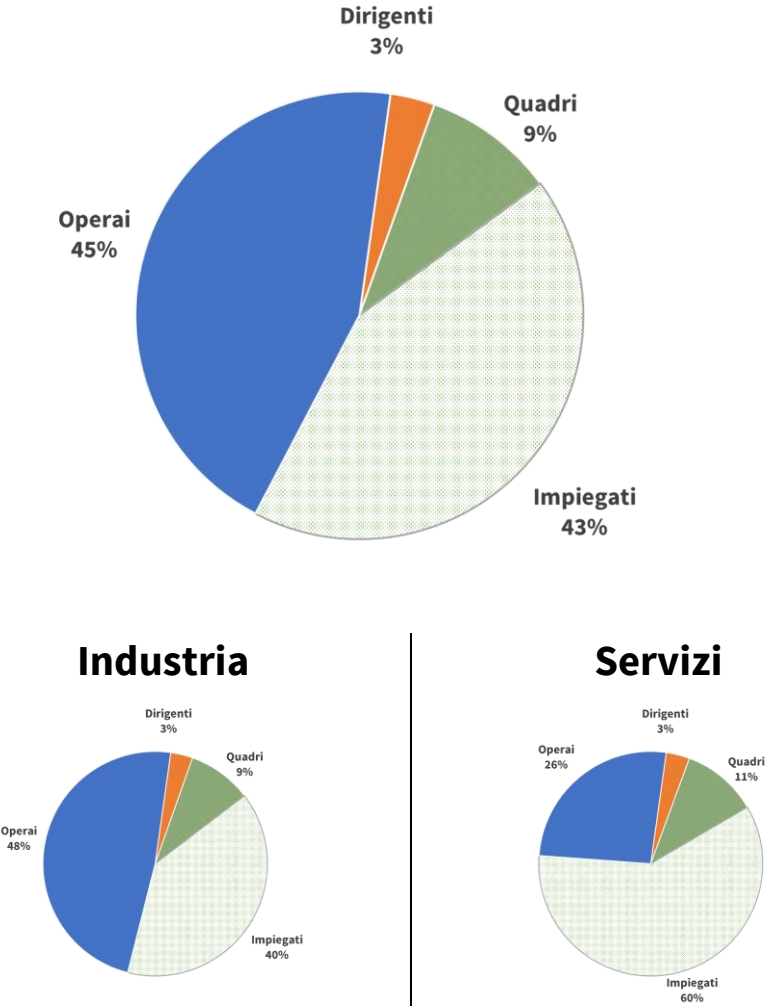
Tabella 70- Distribuzione delle dipendenti per settore e dimensione

	Industria	Servizi	Totale
fino a 25	3.952	1.418	5.370
26-100	17.483	4.344	21.827
oltre 100	102.147	20.033	122.180
Totale	123.582	25.795	149.377

¹⁸ Tra le altre associazioni le partecipanti sono state 300 (con quasi 60.000 addetti) per l'Unione Industriale Torino, 220 (con 30.000 addetti) quelle dell'Associazione Industriale Bresciana, circa 200 (con 30.000 dipendenti) quelle di Confindustria Bergamo, circa 160 (con 43.000 dipendenti) quelle dell'Unione degli Industriali della provincia di Varese, 180 (con 26.000 dipendenti) quelle di Confindustria Vicenza, 170 (con 35.000 dipendenti) quelle di Confindustria Verona e 260 (con 24.000 dipendenti) quelle di Confindustria Cuneo. La somma supera il totale per la presenza di legami associativi multipli.

Struttura del personale per qualifica

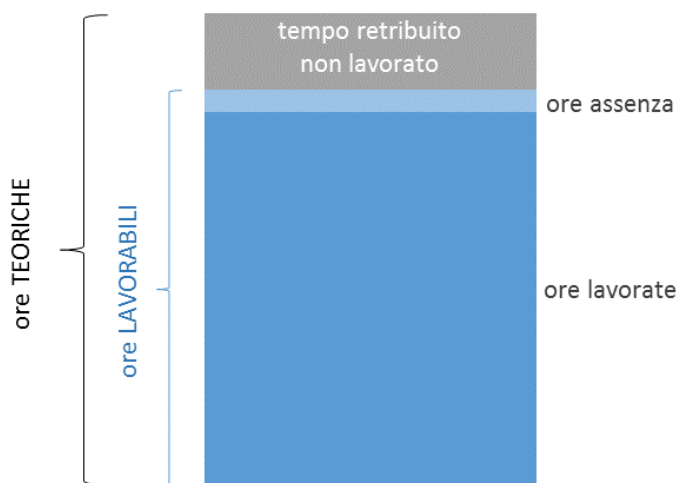
Figura 59 - Distribuzione dei dipendenti per qualifica



Metodologia di calcolo del tasso di assenza

La misurazione del fenomeno delle assenze è da molti anni un'esigenza sentita nelle organizzazioni aziendali, anche se nel tempo sono cambiate le ragioni per le quali vi si è fatto ricorso: verifica degli effetti della conflittualità, monitoraggio della morbilità (frequenza percentuale di una malattia in una comunità in rapporto a un determinato periodo di tempo), stima dell'efficienza, ecc.

Da un punto di vista numerico i tassi di assenza rappresentano la quota di tempo lavorabile perduta per vari motivi di assenza.



Per un calcolo corretto, quindi, è importante definire il tempo potenzialmente **lavorabile**, che non coincide con l'orario teorico che può essere calcolato - a tavolino - in base agli elementi del contratto.

Partendo dall'orario settimanale applicato a livello aziendale e moltiplicando per il numero di settimane è infatti possibile definire il numero di **ore teoriche** di lavoro. In un semplice esempio, se l'orario settimanale è di 40 ore, teoricamente in un anno le ore di lavoro sarebbero 2.080, che si ottengono moltiplicando 40 per 52 settimane.

In realtà non è così, per un duplice motivo:

- da un lato, infatti, i contratti prevedono alcuni istituti che danno luogo a quello che viene normalmente definito *tempo retribuito non lavorato*: si tratta delle ferie, del cosiddetto *recupero ex festività*, dell'istituto della *riduzione orario di lavoro*, degli eventuali interventi della *Cassa Integrazione Guadagni*.
- dall'altro, nell'arco dell'anno sono distribuiti giorni che - per legge - sono considerati *festivi* e se, per effetto del calendario, questi cadono tra il lunedì ed il venerdì, l'orario di lavoro della settimana risulta inferiore a quello standard.

I giorni festivi in Italia sono 11, ovvero:

- ✓ Capodanno (1° gennaio);
- ✓ Epifania (6 gennaio);
- ✓ Lunedì dell'Angelo o Pasquetta (il lunedì dopo la Pasqua);
- ✓ Festa della Liberazione (25 aprile);
- ✓ Festa dei lavoratori (1° maggio);
- ✓ Festa della Repubblica (2 giugno);
- ✓ Assunzione di Maria Vergine o Ferragosto (15 agosto);

- ✓ Tutti i santi (1° novembre);
- ✓ Immacolata Concezione (8 dicembre);
- ✓ Natale (25 dicembre);
- ✓ Santo Stefano (26 dicembre).

A questi va aggiunto un dodicesimo giorno, diverso a seconda del territorio, che è il Santo Patrono.

Il calcolo delle ore lavorabili effettuato nell'ambito del Sistema Confindustria viene effettuato con riferimento al **personale a tempo pieno** e con **contratto a tempo indeterminato**, così da poter utilizzare parametri standardizzati, inadeguati per i lavoratori part-time (per i quali sono previsti specifici orari settimanali) e per quelli con contratto a termine (in forza per porzioni d'anno).

Per tenere conto del turnover dell'organico, la forza lavoro considerata è quella *mediamente presente*, calcolata come media aritmetica tra il personale in forza al 1° gennaio e al 31 dicembre dell'anno; i lavoratori considerati sono solo quelli alle dipendenze e, tra questi, non vengono considerati i dirigenti.

L'indagine raccoglie dalle aziende, distintamente per quadri, impiegati e operai, informazioni su:

- numero di giorni lavorativi di ferie, di recupero ex festività, di riduzione dell'orario di lavoro goduti da ciascun dipendente nel corso dell'anno;
- orario del personale a tempo pieno e le pause retribuite applicate in azienda;
- totale delle ore non lavorate nel corso dell'anno per intervento CIG (ordinaria, straordinaria e in deroga), distintamente per il personale maschile e per quello femminile, nonché per qualifica.

Non vengono invece considerate, ai fini del calcolo le ore di lavoro straordinario¹⁹, ovvero quelle eccedenti il normale orario contrattuale, eventualmente prestate dal personale operaio e impiegatizio nel corso dell'anno.

Le causali di assenza convenzionalmente considerate dal metodo di calcolo adottato nel Sistema di Confindustria sono 7, nell'ordine:

- ✓ **infortunio e malattia professionale;**
- ✓ **malattia non professionale** (inclusi gli infortuni extra-lavorativi, le cure termali non in conto ferie, i casi di malattia che determinano un'anticipazione o prolungamento del periodo di gravidanza o puerperio);
- ✓ **altri permessi retribuiti**, tra cui i permessi sindacali (aziendali, provinciali, nazionali) e tutti i permessi per visite mediche e altri motivi retribuiti (non rientrano invece quelli goduti a fronte di riduzione di orario di lavoro);
- ✓ **permessi non retribuiti**, dove vengono contabilizzate – tra le altre - anche le ore di congedo parentale non retribuite e le astensioni facoltative per maternità non retribuite.
- ✓ **sciopero;**
- ✓ **assemblea;**
- ✓ **congedi retribuiti**, che comprendono sia i congedi parentali (es. maternità obbligatoria e facoltativa, allattamento) sia quelli matrimoniali.

¹⁹ L'informazione viene comunque raccolta per calcolare un indicatore simmetrico rispetto al tasso di assenza, il tasso di utilizzo del lavoro straordinario che ha al denominatore la stessa base del tasso di assenza – le ore lavorabili – e misura quindi la quantità di tempo aggiunto a quello lavorabile.

L'inclusione nel calcolo delle ore di congedo parentale è funzionale allo scopo del calcolo, che è quello di determinare la quota di tempo lavorabile durante la quale - per ragioni del tutto lecite - non viene svolta dal lavoratore la prestazione lavorativa.

Per evitare possibili interpretazioni equivocate spesso il tasso di assenza del personale femminile viene rappresentato mettendo in evidenza la quota riconducibile a questa specifica causale.

Procedimento di calcolo del tasso di assenza: un esempio numerico

Per determinare le ore lavorabili del 2019 ai 365 giorni dell'anno vanno sottratti:

- *i sabati e le domeniche (104 gg. nel corso dell'anno considerato) e le festività infrasettimanali (9 gg. nel 2019);*
- *il dato aziendale dei giorni di ferie, quelli di P.A.R. (ex festività e riduzione orario di lavoro) e quelli di permesso per banca ore e conto ore: supponiamo a titolo di esempio che il totale di questi ammonti a 33 gg.*

$$365 - (104 + 9 + 33) = 219 \text{ gg}$$

Il risultato deve essere ricondotto su base settimanale dividendo per 5 e poi moltiplicato per l'orario settimanale applicato in azienda (ad esempio 40 ore), al netto delle pause retribuite (supponiamo 60 minuti alla settimana).

$$(219 : 5) \times (40 - 60 / 60) = 1.708 \text{ ore}$$

Dal totale ottenuto vanno quindi sottratte le ore di Cassa Integrazione Guadagni eventualmente utilizzate nel corso dell'anno: a titolo esemplificativo supponiamo siano state in media 50 per ogni lavoratore.

$$1.708 - 50 = 1.658 \text{ ore lavorabili}$$

Le ore di assenza medie per ciascun lavoratore vengono determinate dividendo il numero complessivo di ore perdute nell'anno (per ogni causale) per il numero medio di lavoratori full time e a tempo indeterminato in organico nell'arco dell'anno. Supponiamo che fossero 9 al 31.12.2018 e 11 al 31.12.2019: il numero medio è

$$(9 + 11) : 2 = 10 \text{ addetti}$$

Conseguentemente, immaginando un numero complessivo di ore perdute pari a 700, ogni addetto risulta essersi assentato in media per 70 ore (700 : 10) ed il relativo tasso di assenza di conseguenza è

$$70 : 1.658 = 4,2\%$$

Elenco dispense pubblicate:

- “New jobs e new skills. Gli ITS come “laboratorio” per sviluppare insieme nuovi lavori e nuove competenze” N° 01/2019
- “La procedura delle dimissioni on-line” N° 02/2019
- “L’ingresso in Italia dei lavoratori stranieri” N° 03/2019
- “Rappresentatività sindacale in azienda. Aspetti sindacali e giurisprudenziali” N° 04/2019
- “Oltre il cliente: le parti interessate. Dall’ascolto al passaparola” N° 05/2019
- “Trasferimento d’azienda: aspetti sindacali e giurisprudenziali” N° 06/2019
- “I numeri per le Risorse Umane - Edizione 2019” N° 07/2019
- “Trasferta e Trasferimento” N° 08/2019
- “La gestione della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori all’estero” N° 09/2019
- “Apprendistato di primo livello: soluzioni operative e buone pratiche” N° 10/2019
- “I contratti di lavoro subordinato” N° 11/2019
- “Il reddito di lavoro dipendente” N° 12/2019
- “Assunzioni agevolate” N° 13/2019
- “Il lavoro agile (Smart Working)” N° 14/2019
- “Collocamento mirato: L. 68/99” N° 01/2020
- “Il contratto di apprendistato” N° 02/2020
- “Il controllo a distanza” N° 03/2020
- “Il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali” N° 04/2020
- “Licenziamenti collettivi” N° 05/2020

www.assolombarda.it
www.genioimpresa.it

