

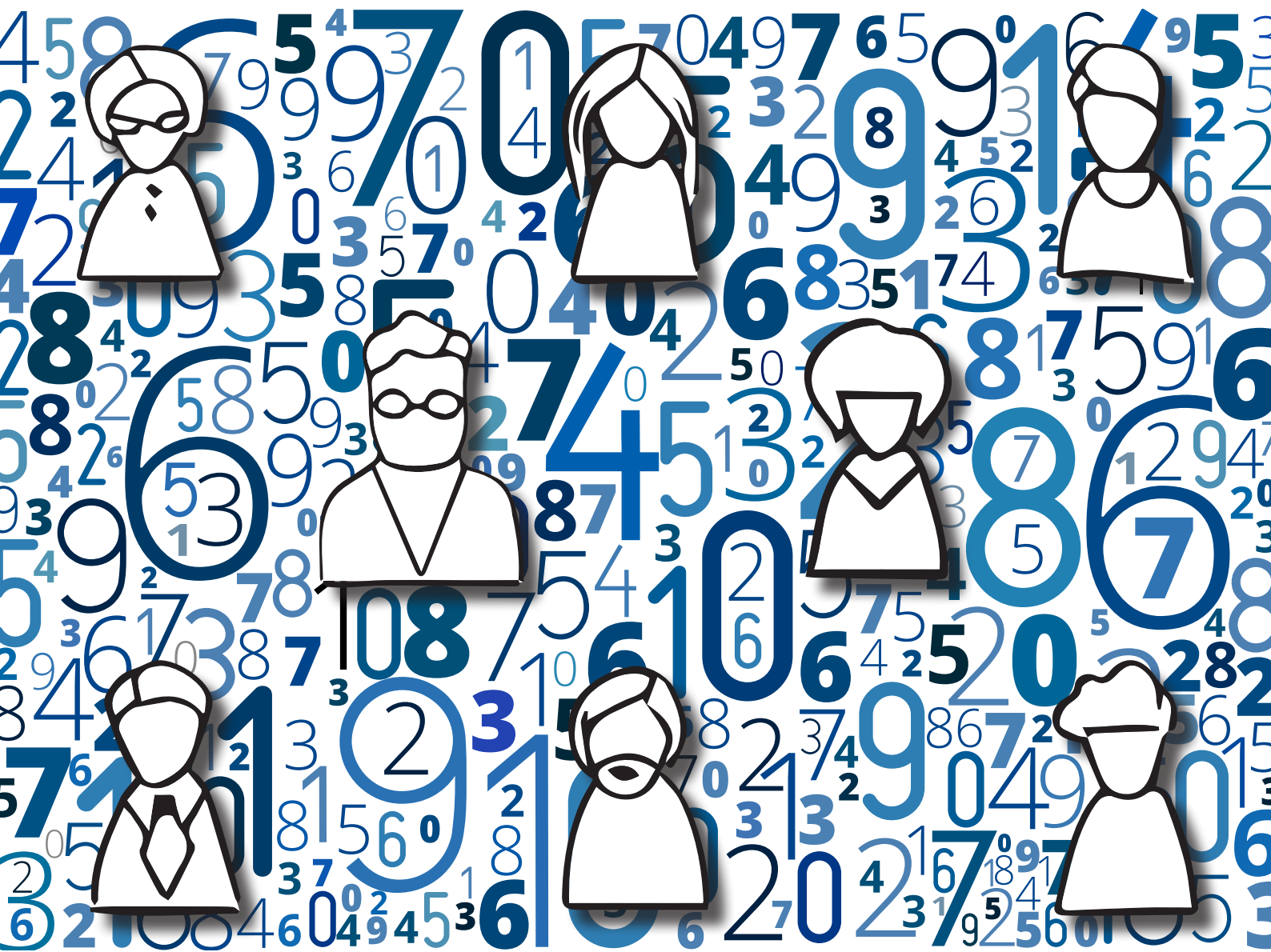


CONFINDUSTRIA
Bergamo



CONFINDUSTRIA
Lombardia

I NUMERI PER LE RISORSE UMANE



Edizione 2024

Indice

1	INTRODUZIONE	3
2	IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO NEL 2023	8
	2.1 Indicatori di struttura	8
	2.2 Indicatori di congiuntura	10
3	LA GESTIONE DEL PERSONALE	14
	3.1 Le politiche retributive	14
	3.1.1 La diffusione delle politiche retributive	14
	3.1.2 I criteri utilizzati per determinare gli aumenti	15
	3.1.3 La dinamica retributiva nel 2024	16
	3.2 I sistemi di incentivazione	19
	3.2.1 L'ammontare del premio di risultato	19
	3.2.2 La diffusione della retribuzione variabile	19
	3.2.3 I premi di risultato collettivi previsti dalla contrattazione aziendale	20
	3.2.4 I parametri per la corresponsione dei premi	22
	3.3 Il welfare aziendale nella contrattazione collettiva	24
	3.4 L'organizzazione dell'attività in <i>smart working</i>	27
4	LE POLITICHE DI ASSUNZIONE	31
	4.1 Le difficoltà di assunzione	31
	4.1.1 Le informazioni disponibili dal Sistema Excelsior	31
	4.1.2 Il focus dell'Indagine Confindustria	31
	4.2 Le condizioni di inserimento	34
	4.2.1 Le retribuzioni d'ingresso per i neolaureati	34
	4.2.2 Gli aumenti dopo il primo anno	37
	4.2.3 I rimborsi per i tirocini extracurricolari	37
5	GLI INDICATORI DI FEEDBACK ORGANIZZATIVO	39
	5.1 I tassi di <i>turnover</i>	39
	5.1.1 <i>Turnover</i> complessivo	39
	5.1.2 <i>Turnover</i> volontario	39
	5.2 I tassi di assenza	42
	5.2.1 Gli orari di lavoro	42
	5.2.2 I tassi di assenza	47
	5.2.3 I numeri in dettaglio	51
6	APPENDICE	77

1 INTRODUZIONE

L'**indagine sul lavoro** viene svolta annualmente dal Sistema Confindustria, tra le imprese associate, sui vari temi che attengono la gestione delle risorse umane. In questa edizione la raccolta delle informazioni è stata effettuata tra metà febbraio e fine marzo 2024, con riferimento all'anno 2023.

Lo scopo della rilevazione consiste nel monitorare l'evoluzione di alcuni aspetti del mercato del lavoro, dal *tasso di assenza* al *tasso di turnover*, dall'organizzazione del lavoro da remoto (*smart working*) alla diffusione e ai *contenuti della contrattazione collettiva*.

Quest'anno sono stati elaborati nuovi indicatori, la cui esigenza è emersa nel corso della quotidiana attività di consulenza con le imprese associate:

- la distribuzione settimanale dello *smart working*;
- l'incidenza delle assenze per *permessi concessi dalla Legge 104*.

Ancor prima che un'analisi statistica, il rapporto è uno strumento a beneficio di chi in azienda si occupa di capitale umano, così che, nell'impostare le politiche di gestione del personale, possa ricavare dai risultati riportati nel documento i necessari fattori di contesto e i benchmark di mercato. Gli indicatori elaborati non godono di rappresentatività statistica ma, per la quantità di informazioni su cui si basano, offrono sicuramente riferimento realistico circa la maggior parte dei fenomeni analizzati.

Un ampio gruppo di Associazioni Territoriali, in gran parte concentrate nelle regioni del Nord, ha adottato una versione del questionario con una sezione aggiuntiva dedicata a specifici aspetti delle politiche di HR management: le caratteristiche quali-quantitative delle *politiche retributive* e dei *sistemi di incentivazione*, i parametri di *inserimento dei neolaureati*, i *rimborsi previsti per i tirocinanti extracurriculari*.

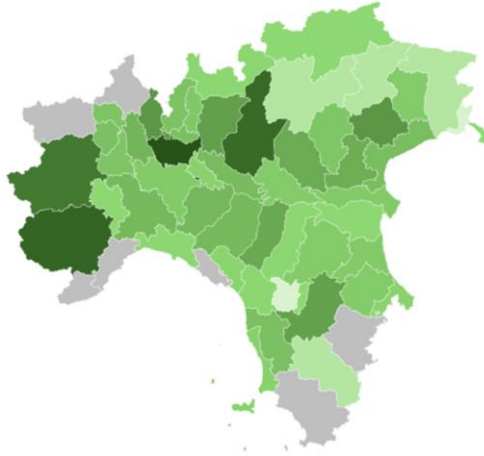
Tratto comune di queste Associazioni – ben 25, nel 2024 (cfr. Tabella 1) – è rappresentato dalle caratteristiche della loro base associativa: imprese innovative, spesso internazionalizzate, con significativi investimenti in capitale umano e quindi interessate a informazioni più dettagliate sulla gestione del personale.

Tabella 1 – Associazioni aderenti all'iniziativa

<p>Lombardia</p>  ASSOLOMBARDA  CONFINDUSTRIA Brescia  CONFINDUSTRIA Varese  CONFINDUSTRIA Bergamo  CONFINDUSTRIA ALTO MILANESE  Associazione Industriali Cremona  CONFINDUSTRIA Mantova  CONFINDUSTRIA LECCO E SONDRIO  ICC DA CENT'ANNI NEL FUTURO CONFINDUSTRIA COMO	<p>Piemonte</p>  UNIONE INDUSTRIALI Torino  CONFINDUSTRIA CUNEO <small>Unione Industriale della Provincia</small>  CONFINDUSTRIA ALESSANDRIA  CONFINDUSTRIA Novara Vercelli Valsesia  UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE	<p>Emilia-Romagna</p>  CONFINDUSTRIA EMILIA AREA CENTRO <small>Le imprese di Bologna, Ferrara e Modena</small>  CONFINDUSTRIA ROMAGNA  CONFINDUSTRIA PIACENZA  UNINDUSTRIA REGGIO EMILIA  Unione Parmense degli Industriali	<p>Triveneto</p>  CONFINDUSTRIA Verona  CONFINDUSTRIA VICENZA  CONFINDUSTRIA ALTO ADRIATICO <small>Gorizia Pordenone Trieste</small>  CONFINDUSTRIA VENETO EST
<p>Toscana</p>  CONFINDUSTRIA TOSCANA CENTRO E COSTA <small>Firenze Livorno Massa Carrara</small>		<p>Unione Industriale Pisana</p>  Unione Industriale Pisana	

In ottica di semplificazione, la sezione aggiuntiva è stata inserita anche nella versione del questionario specificamente predisposta da 3 importanti Federazioni/Associazioni di categoria - Federmeccanica, Federchimica e Federazione Gomma-Plastica - per le aziende che applicano, rispettivamente, i CCNL metalmeccanico, chimico-farmaceutico e gomma materie plastiche. Questa proficua collaborazione ha consentito di raccogliere informazioni da quasi 2.300 aziende (con quasi 450.000 dipendenti), distribuite sull'ampio territorio rappresentato dalla Figura 1:

Figura 1 - La mappa dei territori



Le province contrassegnate dal colore più scuro sono quelle in cui si è registrata la maggiore concentrazione di risposte. L'area territoriale a cui si riferiscono le informazioni è più estesa rispetto a quella di stretta competenza delle associazioni territoriali partecipanti, sia per il coinvolgimento delle Federazioni e delle Associazioni di categoria (le cui associate sono ubicate su tutto il territorio nazionale) sia per la multilocalizzazione di molte aziende.

Il collegamento organizzativo tra le associazioni territoriali e con le associazioni di categoria genera importanti ricadute positive:

- si riduce l'onere compilativo richiesto alle aziende partecipanti, poiché rispondendo ad un unico questionario adempiono per tutti i territori in cui sono presenti: questo sicuramente contribuisce all'ampia partecipazione;
- aumenta la copertura geografica, quest'anno quasi totale per le regioni del Nord e la Toscana, consentendo di analizzare dati territorialmente omogenei¹: il criterio associativo² può infatti includere dati al di fuori dell'area di competenza.

Possono così essere analizzati gli effetti che le specificità territoriali (tessuto economico, specializzazioni professionali) hanno su alcuni fenomeni, come ad esempio le **assenze dal lavoro** o il ricorso allo **smart working**.

La principale causa delle differenze nelle strategie adottate dall'impresa sono, tuttavia, le sue caratteristiche, in particolare la dimensione e il settore di attività. Per questo motivo le analisi sono sempre state incrociate con queste due variabili e, ove possibile, i grafici riportano i risultati per comparto (industria e servizi) e per dimensione aziendale: piccola (fino a 25 dipendenti), media (26-100 dipendenti) e grande (oltre 100 dipendenti).

Il presente rapporto utilizza le informazioni raccolte dalle aziende localizzate in **Lombardia**. Hanno aderito all'indagine ben **840 aziende** che inquadrano **164 mila dipendenti**; di seguito si riportano la

¹ Elaborazione delle informazioni fornite dalle aziende presenti sul territorio, a prescindere dal rapporto associativo.

² Elaborazione delle informazioni fornite dalle aziende associate, a prescindere dalla loro localizzazione.

distribuzione per provincia (cfr. Figura 2) e per settore e dimensione (cfr. Tabella 2)³. **Le 96 imprese bergamasche, con i loro 15.400 dipendenti, pesano, rispettivamente, l'11% e il 9% del totale.**

Figura 2 – Distribuzione delle aziende lombarde per provincia

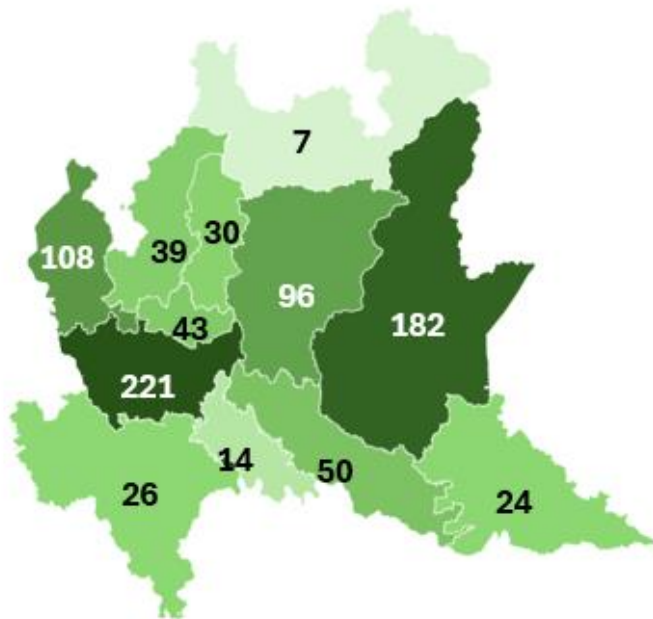
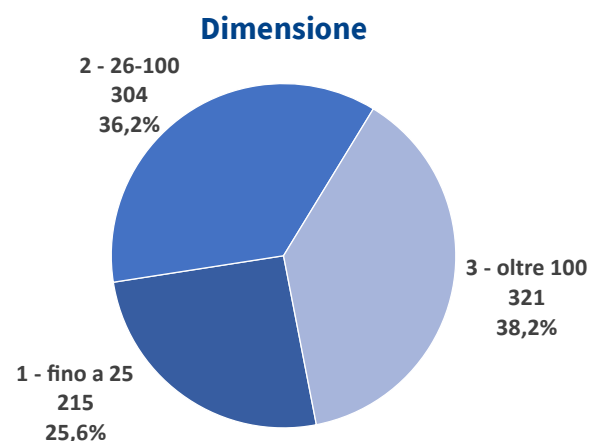
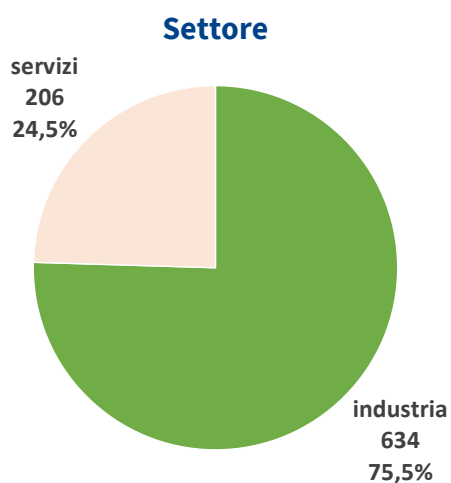


Tabella 2 - Distribuzione delle aziende partecipanti per settore e dimensione

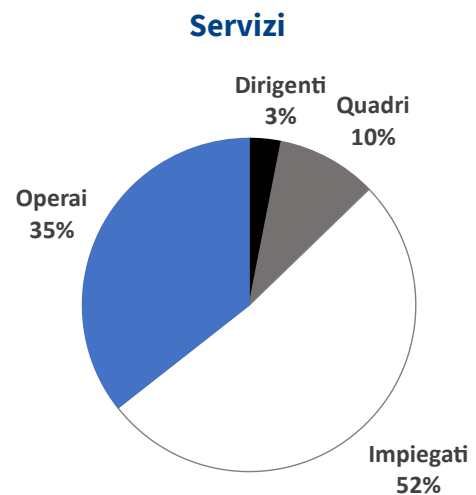
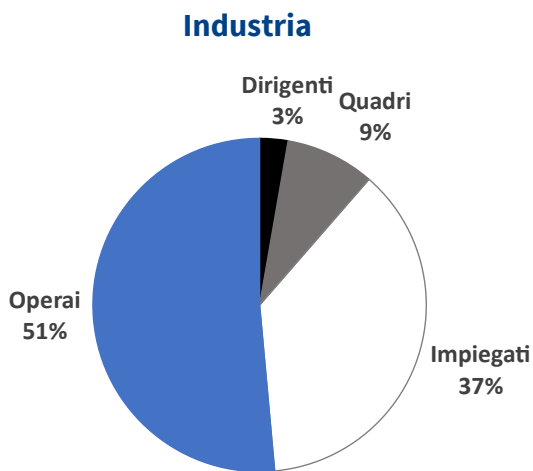
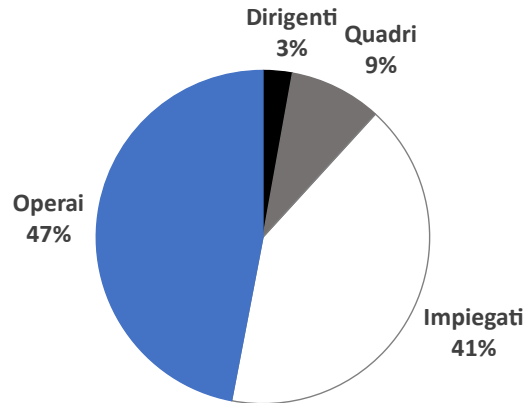
	N° aziende			N° dipendenti		
	Industria	Servizi	Totale	Industria	Servizi	Totale
fino a 25	120	95	215	1.642	1.190	2.832
26-100	249	55	304	13.855	2.899	16.754
oltre 100	265	56	321	101.129	43.313	144.442
Totale	634	206	840	116.626	47.402	164.027



³ La classificazione dimensionale delle aziende adottata in questo documento è la seguente: piccole (fino a 25 dipendenti), medie (26-100 dipendenti), grandi (oltre 100 dipendenti).

La composizione per qualifica degli addetti è utile alla lettura e corretta interpretazione dei risultati. La struttura, riportata nella Figura 3, rispecchia le caratteristiche del sistema produttivo lombardo, in cui manifattura e servizi si integrano e convivono in un ecosistema competitivo.

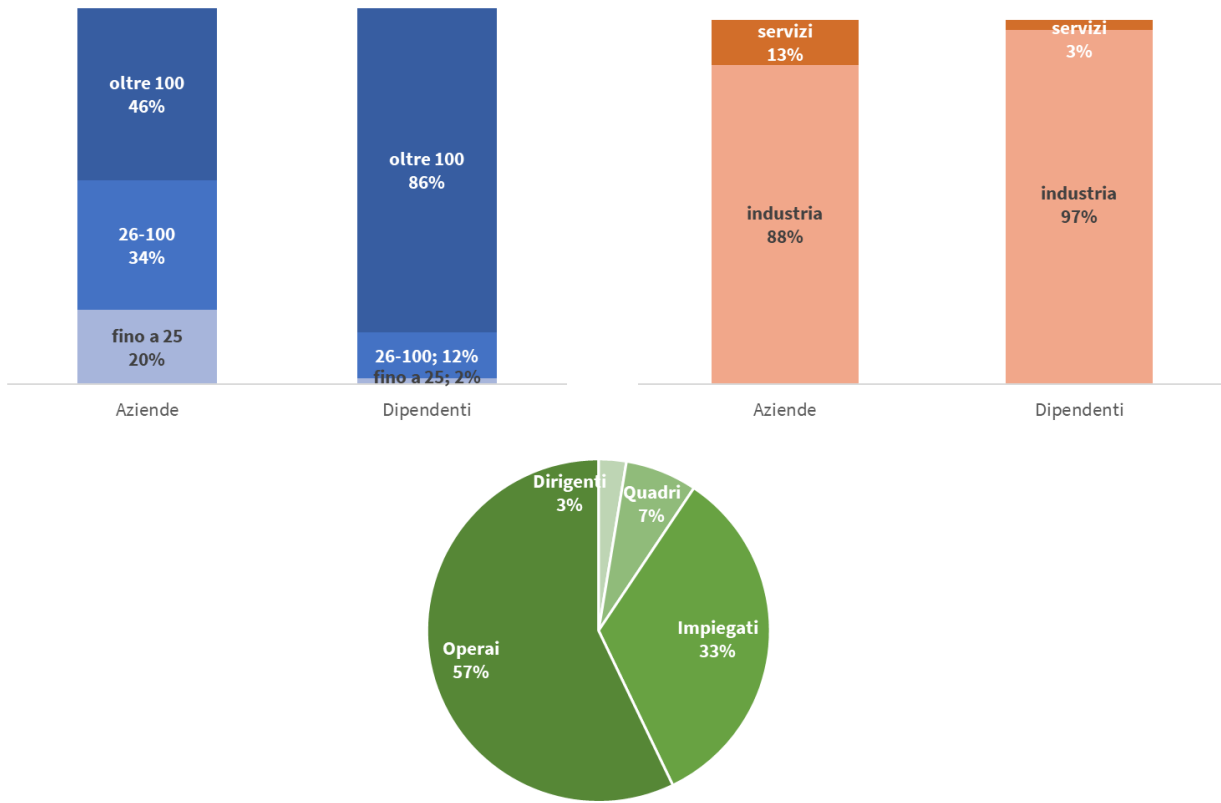
Figura 3 – Composizione organico per qualifica



L'elevata quota di personale operaio (47%, con punte del 51% nell'industria) riflette la vocazione fortemente manifatturiera del tessuto imprenditoriale lombardo, mentre il peso di *white collars* (quadri e impiegati) raggiunge il 50% (e supera il 60% nei servizi) per la forte concentrazione di *head quarters* di imprese multinazionali e, soprattutto a Milano, di servizi innovativi ad alto valore di conoscenza.

Nel confronto con il totale dei rispondenti della Lombardia, la composizione riferita alle sole aziende bergamasche riflette una maggiore presenza delle attività manifatturiere. Collegata a questa caratteristica si riscontra una quota superiore di aziende di grande dimensione e, all'interno del personale, una preponderante quota di operai sul totale dei lavoratori (Figura 4).

Figura 4 - Composizione delle imprese bergamasche rispondenti per dimensione, settore di attività e qualifica del personale



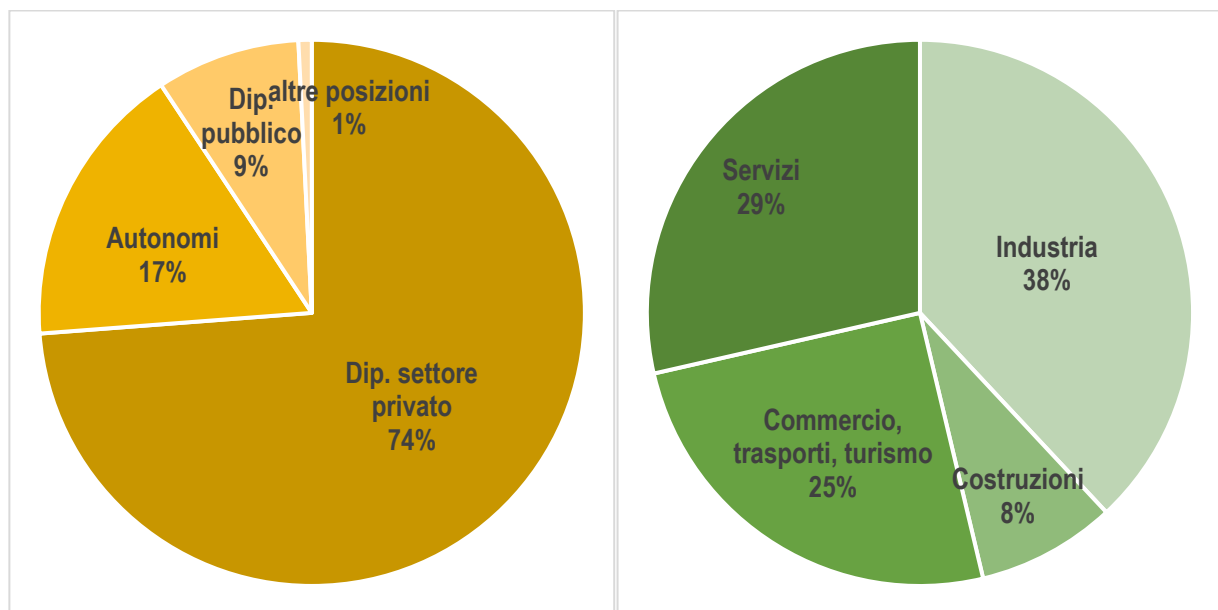
2 IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO NEL 2023

2.1 Indicatori di struttura

Secondo gli ultimi dati disponibili (INPS, relativi al 2022), in provincia di Bergamo lavorano oltre 515.000 persone, 380.000 delle quali sono lavoratori dipendenti.

Il dato settoriale - riferito ai lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo - rispecchia la tipica vocazione produttiva della provincia, che vanta una specializzazione manifatturiera e industriale di rilevanza nazionale ed europea: Bergamo è, infatti, in questo settore, la quinta provincia italiana per numero di addetti (144.740 nell'industria in senso stretto, di cui 139.740 nella sola manifattura).

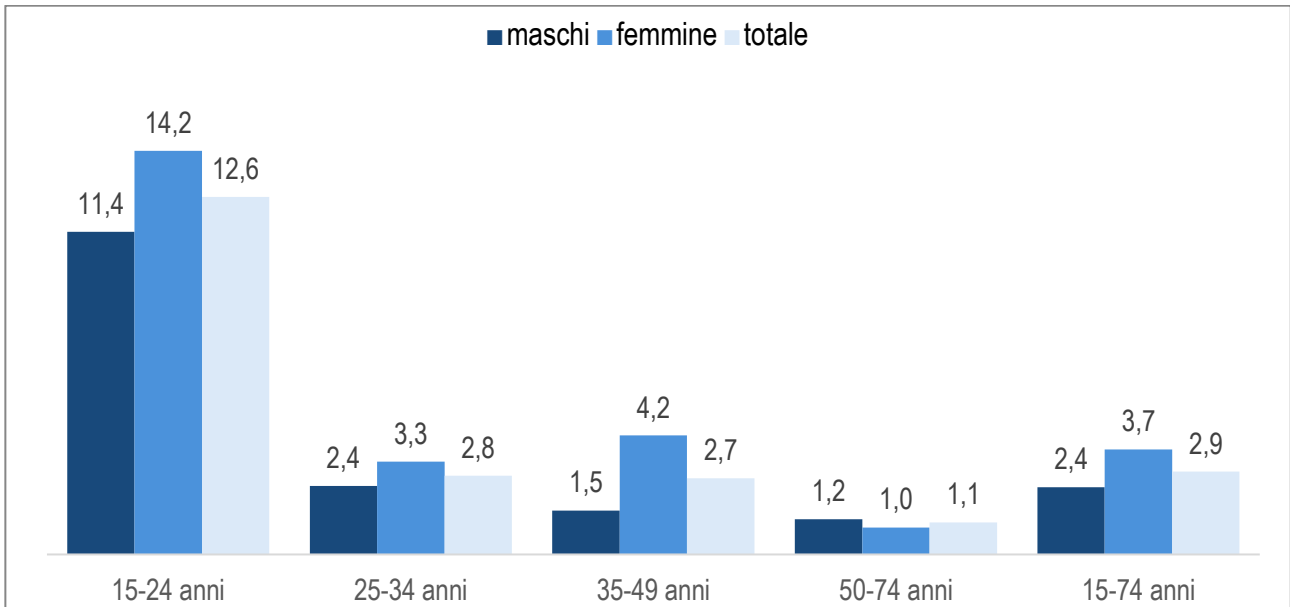
Figura 5 - Bergamo, lavoratori per posizione lavorativa (INPS, 2022) e scomposizione settoriale dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo (INPS, 2022)



I dati strutturali relativi al mercato del lavoro bergamasco confermano, anche per il 2023, una situazione di “tensione” per via del basso livello di disoccupazione, che si protrae nell’intorno del livello frizionale del 3% dal 2019. Da molti anni questa è una delle province italiane con il tasso di disoccupazione più basso in tutte le componenti, maschile, femminile, giovanile. Nel 2023 la stima complessiva (15-74 anni), pari al 2,9%, nascondeva al suo interno valori inferiori al livello frizionale per i giovani, per gli over 50 e in generale per i maschi, i quali, addirittura, una volta superati i 35 anni, risultano disoccupati stabilmente sotto al 2%.

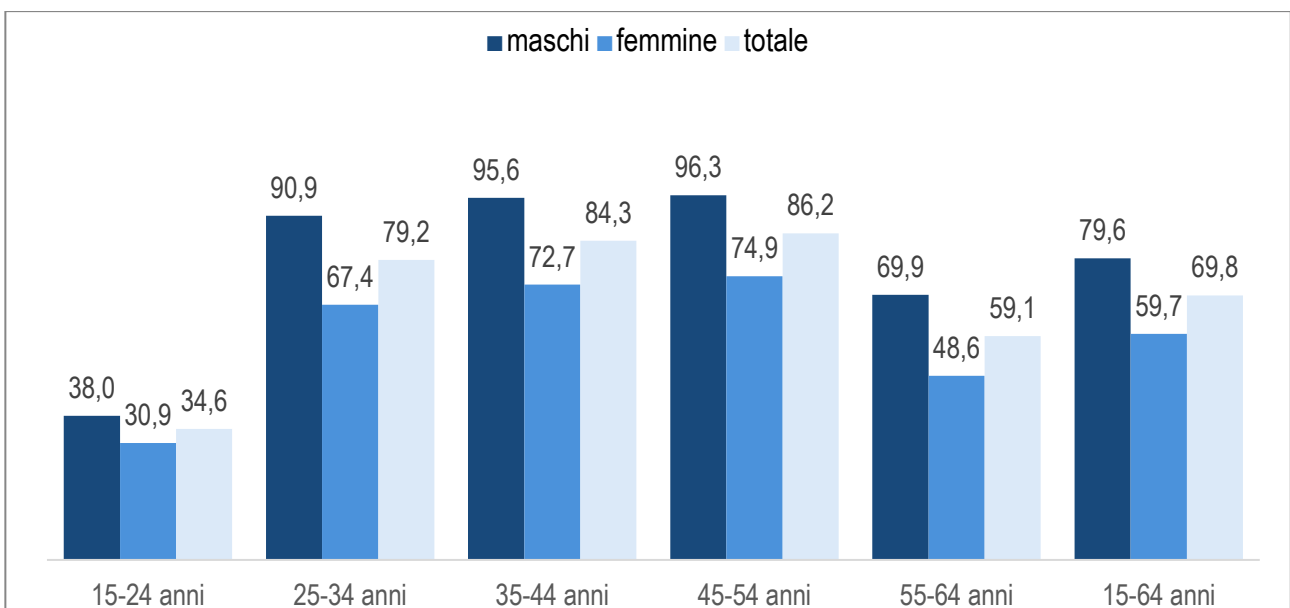
La tensione prolungata nel tempo sul mercato del lavoro ha generato un triplice mismatch. Quello qualitativo, stressato sempre più dalla rapida evoluzione dell'innovazione tecnologica; quello quantitativo, legato alla sempre maggiore difficoltà di reperimento delle risorse, e acuito dalle dinamiche demografiche; infine, quello valoriale/generazionale, per il quale le nuove generazioni non solo si affacciano sempre meno numerose sul mercato del lavoro, ma sono spesso portatrici di aspettative e approcci diversi rispetto a quelli che le aziende fino ad oggi hanno gestito.

Figura 6 - Bergamo, tasso di disoccupazione per fascia di età e genere (2023) (Istat, 2024)



Un fattore di criticità che condiziona il mercato del lavoro è quello della bassa partecipazione femminile che, sebbene in recupero da diversi anni, risulta inferiore alle media regionale di oltre 5 punti percentuali (59,7% contro 65,1%). Il tasso di attività femminile è relativamente basso in tutte le fasce di età e, dopo i 25 anni, sconta un gap di oltre 20 punti rispetto al tasso maschile (Figura 7).

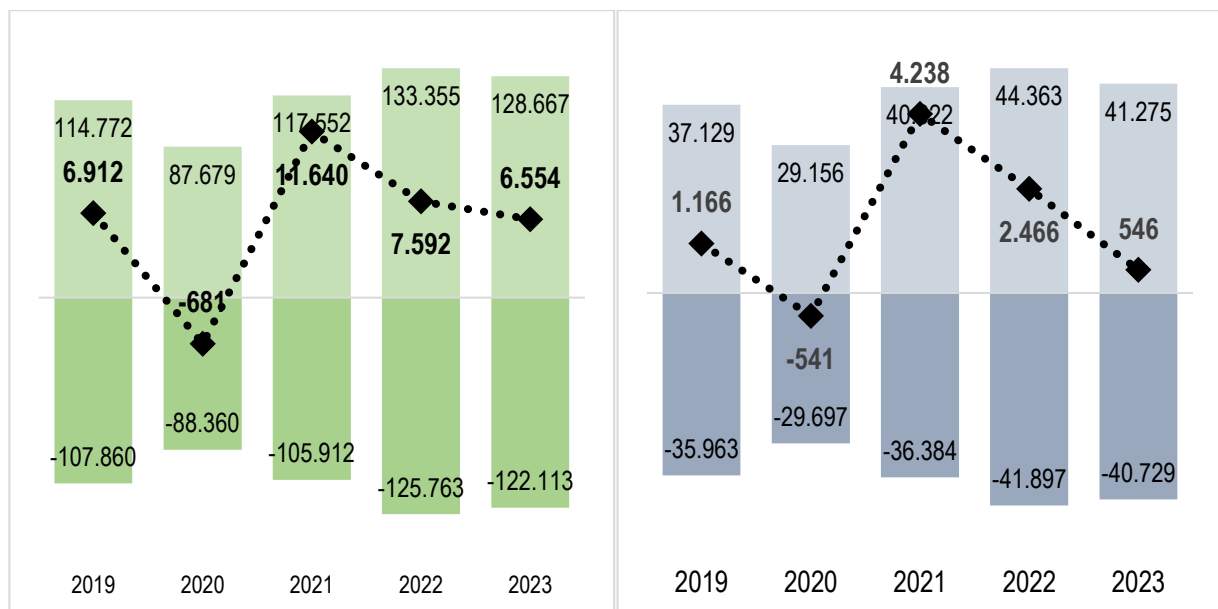
Figura 7 - Bergamo, tasso di attività per fascia di età e genere (2023) (Istat, 2024)



2.2 Indicatori di congiuntura

Nel 2023 a Bergamo si sono registrati 128.667 avviamenti contro 122.113 cessazioni, con un saldo netto positivo di oltre 6.000 posizioni (Figura 8). Il risultato è decisamente positivo, malgrado il rallentamento rispetto al 2021 e al 2022. Più evidente, nel caso del settore industriale, il rallentamento nella capacità di generare nuovi posti di lavoro, riconducibile al ciclo congiunturale negativo, rallentamento che tuttavia non ha impedito di raggiungere un saldo annuale positivo (+546 unità). Osservando la dinamica di avviamenti e cessazioni degli ultimi cinque anni, quindi affrontando l'analisi su un arco temporale di medio periodo, si può notare distintamente come, in seguito all'anno pandemico, siano di molti aumentati in volume tanto le cessazioni quanto gli avviamenti, a dimostrazione di un mercato del lavoro performante, ricco di opportunità, ma anche teso e segnato da importanti fenomeni di turnover volontario.

Figura 8 - Avviamenti, cessazioni e saldi annuali di lavoratori dipendenti a Bergamo (sinistra) e nel solo settore industriale (destra) (Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo, 2024)

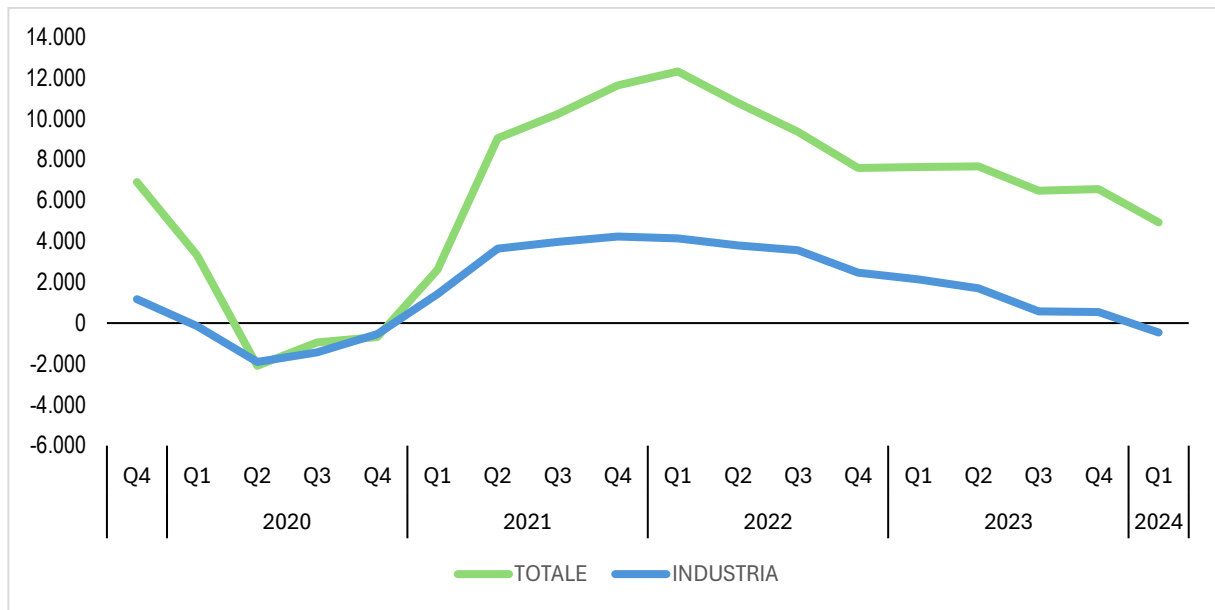


Affrontando l'analisi da un punto di vista più congiunturale (Figura 9), malgrado il saldo positivo annuo registrato nel 2023 sia positivo, il dettaglio temporale del saldo annualizzato mette in evidenza come la dinamica occupazionale del lavoro dipendente abbia risentito della difficile fase ciclica, con un rallentamento progressivo, a partire dal secondo trimestre 2022, nel saldo tra avviamenti e cessazioni, con una maggiore intensità iniziale e un successivo graduale assestamento.

Come si evince dalla Figura 9, il trend negativo è stato ancora più lungo per il settore industriale, che ha iniziato a ridurre la sua capacità di generare nuovi posti di lavoro a partire dal quarto trimestre del 2021. Da allora la discesa è stata più morbida nel 2022 e poi più intensa, e nemmeno con il quarto trimestre del 2023 sembra aver trovato un pavimento. In ogni caso l'anno ha chiuso con un saldo leggermente positivo.

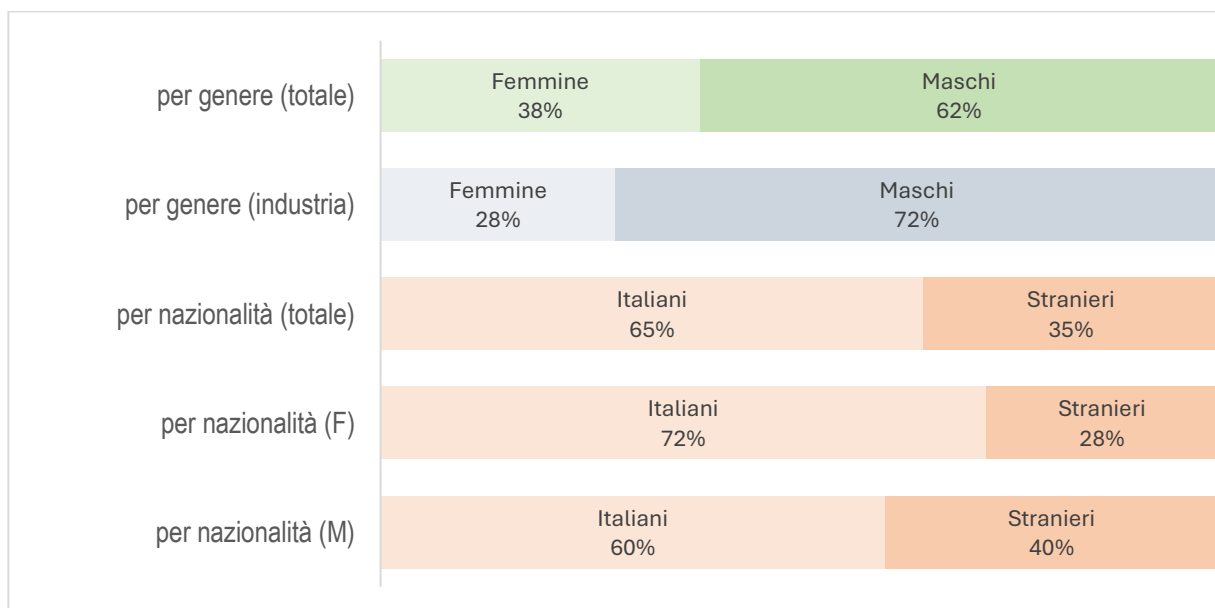
Concentrandosi sugli avviamenti del 2023 (Figura 10), si può scomporre il dato in base al genere e alla nazionalità. Per quanto riguarda il genere, si conferma il significativo squilibrio a favore della componente maschile (il 62% degli avviamenti contro il 38% delle femmine) ancor più accentuato nel caso degli avviamenti del solo settore industriale (il 72% contro il 28%).

Figura 9 – Bergamo, saldi annualizzati avviamenti-cessazioni (Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo, 2024)



Si tratta di uno squilibrio importante, che è coerente con il dato occupazionale complessivo, e che lascia anche intendere i margini di recupero sulla componente femminile, la quale in effetti, negli ultimi anni, è cresciuta più velocemente della media (nel 2019 il rapporto era 64% contro 36%). Il dato sul genere si incrocia con quello sulla nazionalità: gli avviamenti di lavoratori stranieri, il 35% del totale, evidenziano infatti un gap rilevante tra i maschi (40%) e le femmine (28%).

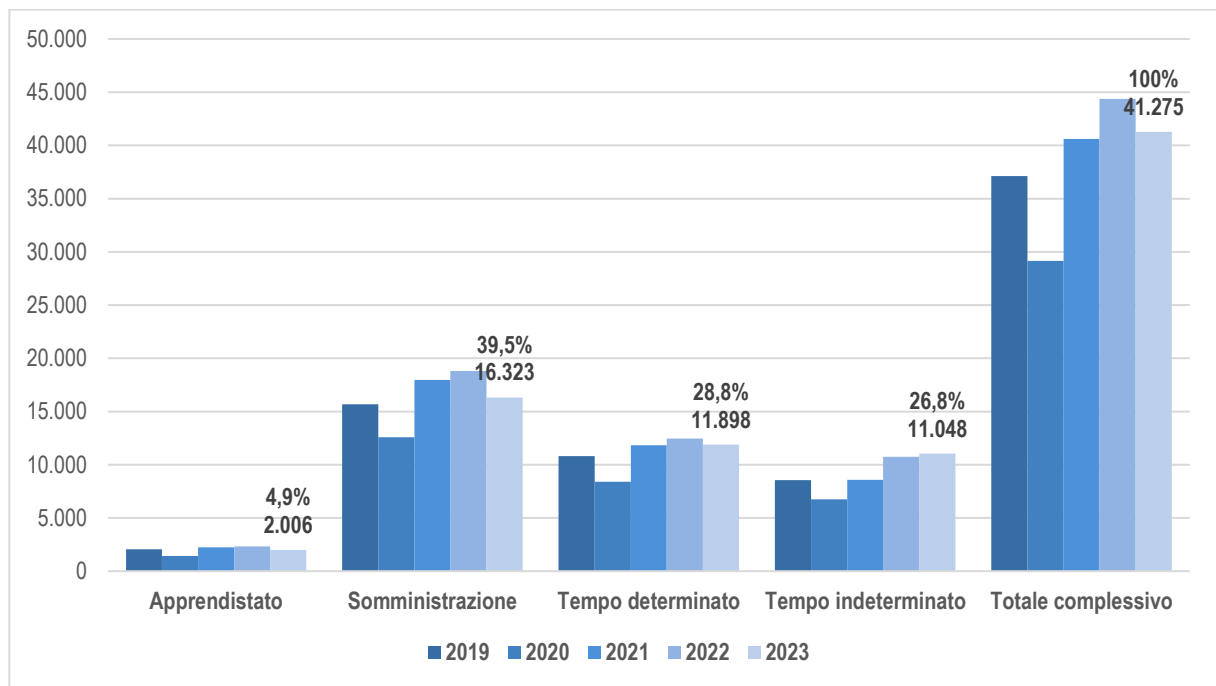
Figura 10 – Bergamo, avviamenti complessivi per genere e per nazionalità (Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo, 2024)



Osservando la dinamica degli avviamenti limitatamente al settore industriale, si nota il progressivo incremento della formula contrattuale del tempo indeterminato, applicata in 11.000 casi, pari al 27% del totale (nel 2019 erano 8.500 avviamenti, pari al 23% del totale). Si tratta di un fenomeno che merita di essere sottolineato, per due motivi.

Il primo è che questo trend, già presente negli anni precedenti, si è mantenuto anche nel 2023, un anno di pronunciato rallentamento congiunturale, che ha visto una riduzione complessiva degli avviamenti in questo settore, e che contestualmente e in coerenza con questa fase ciclica ha fatto registrare una contrazione del lavoro a termine, del lavoro somministrato e dell'apprendistato. Sembra dunque che il tempo indeterminato assuma crescente importanza nella fase di avviamento al lavoro, e si connoti come tendenza strutturale per le imprese industriali⁴. Il secondo motivo è che, mentre questo trend è chiaro nell'industria, dove la quota di avviamenti a tempo indeterminato è passata dal 23% al 27% in quattro anni, non altrettanto avviene negli altri settori: nelle costruzioni è scesa dal 34% al 31%, nel commercio è scesa dal 21% al 20%, nei servizi è scesa dal 19% al 17%⁵. Sembra dunque che, in base al settore di attività, vi sia una diversa risposta delle aziende, o una diversa loro esposizione, al problema dello shortage di manodopera.

Figura 11 – Bergamo, avviamenti nell'industria per tipologia contrattuale (Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo, 2024)

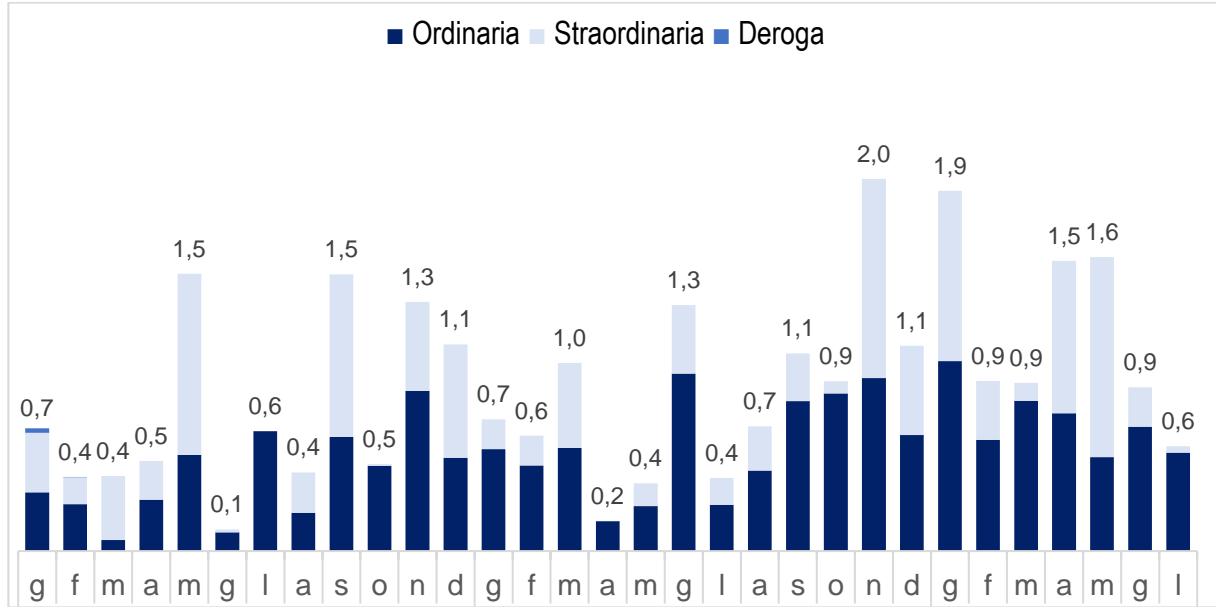


Il rallentamento congiunturale sperimentato nel 2023 dall'industria è ravvisabile anche dall'esame delle ore di Cassa Integrazione autorizzate alle imprese di questo settore. Benché sia opportuno ricordare che le ore autorizzate non coincidano con quelle effettivamente utilizzate, essendo il "tiraggio" soltanto una frazione del totale, tuttavia la dinamica della domanda mese per mese può riflettere un segnale di aspettative e di atteggiamenti precauzionali in uno scenario ad elevata incertezza. Questo lo si è visto distintamente a Bergamo (Figura 12) sul volgere dell'anno, con un picco di ore a Novembre 2023 e uno successivo a Gennaio 2024. Le richieste complessive, pur ridimensionatesi nei mesi successivi, hanno mantenuto tuttavia alto il ricorso a questo strumento da parte delle imprese industriali: il valore cumulato tra Gennaio e Luglio del 2024, infatti, ammonta a 8,3 milioni di ore richieste, contro i 4,5 dello stesso periodo del 2023.

⁴ Purtroppo non è possibile corroborare il ragionamento, qui basato sui flussi, con i numeri sui dati di stock, dal momento che la base dati INPS, al momento della redazione di questo volume, non ha ancora reso disponibili i dati per il 2023.

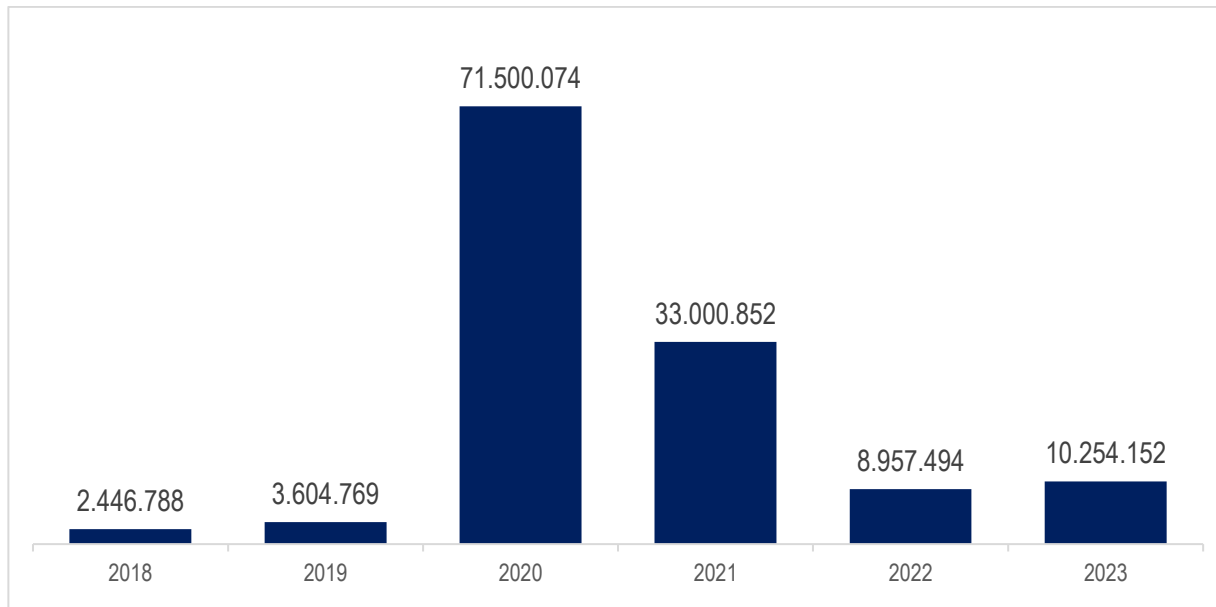
⁵ La quota di avviamenti a tempo indeterminato sul totale degli avviamenti può essere corretta tenendo conto delle trasformazioni contrattuali dalle altre formule del lavoro dipendente (apprendistato, tempo determinato). In questo caso i numeri assoluti aumentano significativamente, ma non modificano il trend qui descritto.

Figura 12 - Bergamo, ore autorizzate di Cassa Integrazione nell'industria (milioni di ore) (INPS, 2024)



Il bilancio complessivo del 2023 (Figura 13) evidenzia un totale di oltre 10 milioni di ore, in crescita del 14% rispetto al 2022, e in ogni caso ben superiore ai livelli pre-pandemici. Il consuntivo del primo semestre del 2024, come detto, lascia intuire che si registrerà un'ulteriore crescita del monte ore annuo, ed in effetti, malgrado gli apparenti segnali di assestamento, le previsioni di ripresa del ciclo economico, quanto meno per il settore industriale, rimangono cariche di incertezza.

Figura 13 - Bergamo, totale ore autorizzate di CIG nell'industria (INPS, 2024)



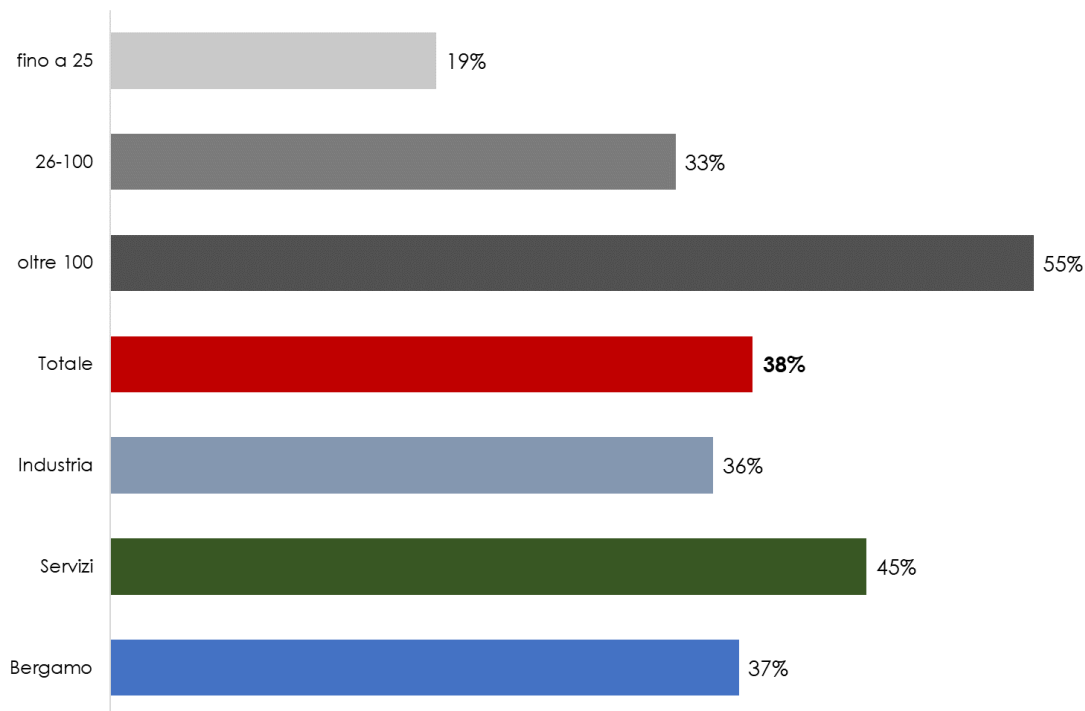
3 LA GESTIONE DEL PERSONALE

3.1 Le politiche retributive

3.1.1 La diffusione delle politiche retributive

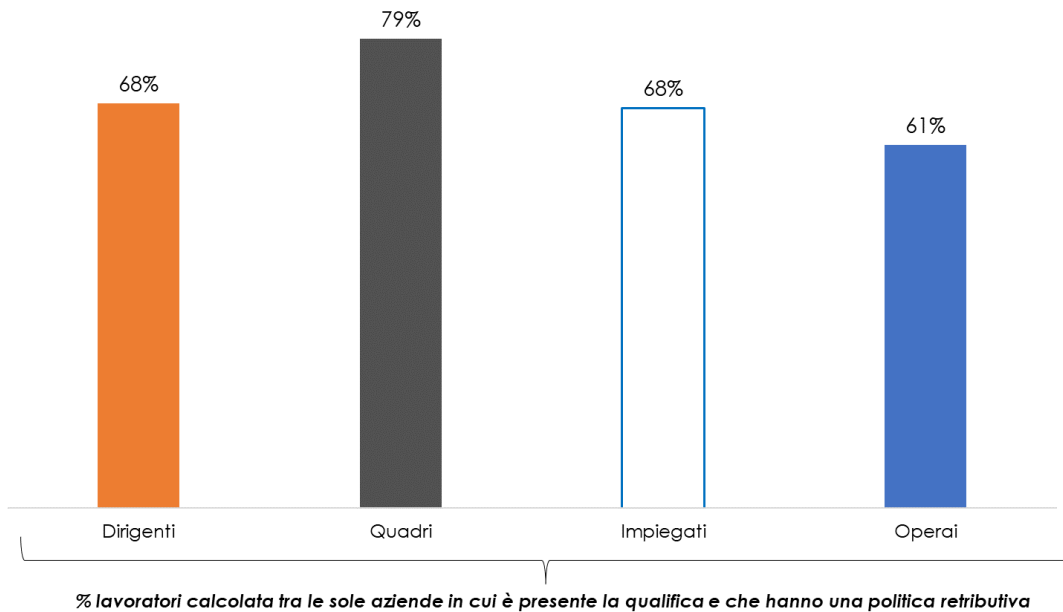
Fra tutte le imprese partecipanti all'indagine, il 38% dichiara di aver formalizzato una politica retributiva. Tale valore varia sensibilmente in funzione della dimensione aziendale: nelle realtà più strutturate (oltre i 100 addetti) le politiche retributive sono presenti nel 55% dei casi, mentre in quelle più piccole (sotto i 25 addetti), sono decisamente meno frequenti (19%). Con riferimento al settore produttivo, la diffusione delle politiche retributive è più elevata nei servizi (45%) che nell'industria (36%) (Figura 14). Bergamo è sostanzialmente allineata con la media regionale, salva una più elevata diffusione tra le aziende industriali (39%) e una decisamente inferiore tra le aziende dei servizi (25%).

Figura 14 - Diffusione delle politiche retributive per dimensione e per settore



Per quanto riguarda le qualifiche dei lavoratori, è per i quadri che si registra la diffusione maggiore di politiche retributive (79%); seguono i dirigenti e gli impiegati (entrambi con il 68%), e infine gli operai (61%) (Figura 15).

Figura 15 - Diffusione delle politiche retributive mirate per qualifica



3.1.2 I criteri utilizzati per determinare gli aumenti

Il set dei criteri utilizzati per la determinazione delle politiche retributive varia notevolmente per le diverse qualifiche. Nella Figura 16 viene messa a confronto la diffusione dei criteri nelle quattro categorie di inquadramento del personale (per una più agevole lettura vengono utilizzate scale cromatiche diverse⁶).

Fra i dirigenti, le dinamiche retributive sono prevalentemente guidate dalla performance - aziendale e individuale - e dal posizionamento rispetto al mercato di riferimento, mentre altri fattori, in particolare l'anzianità di servizi, rivestono un'importanza minore.

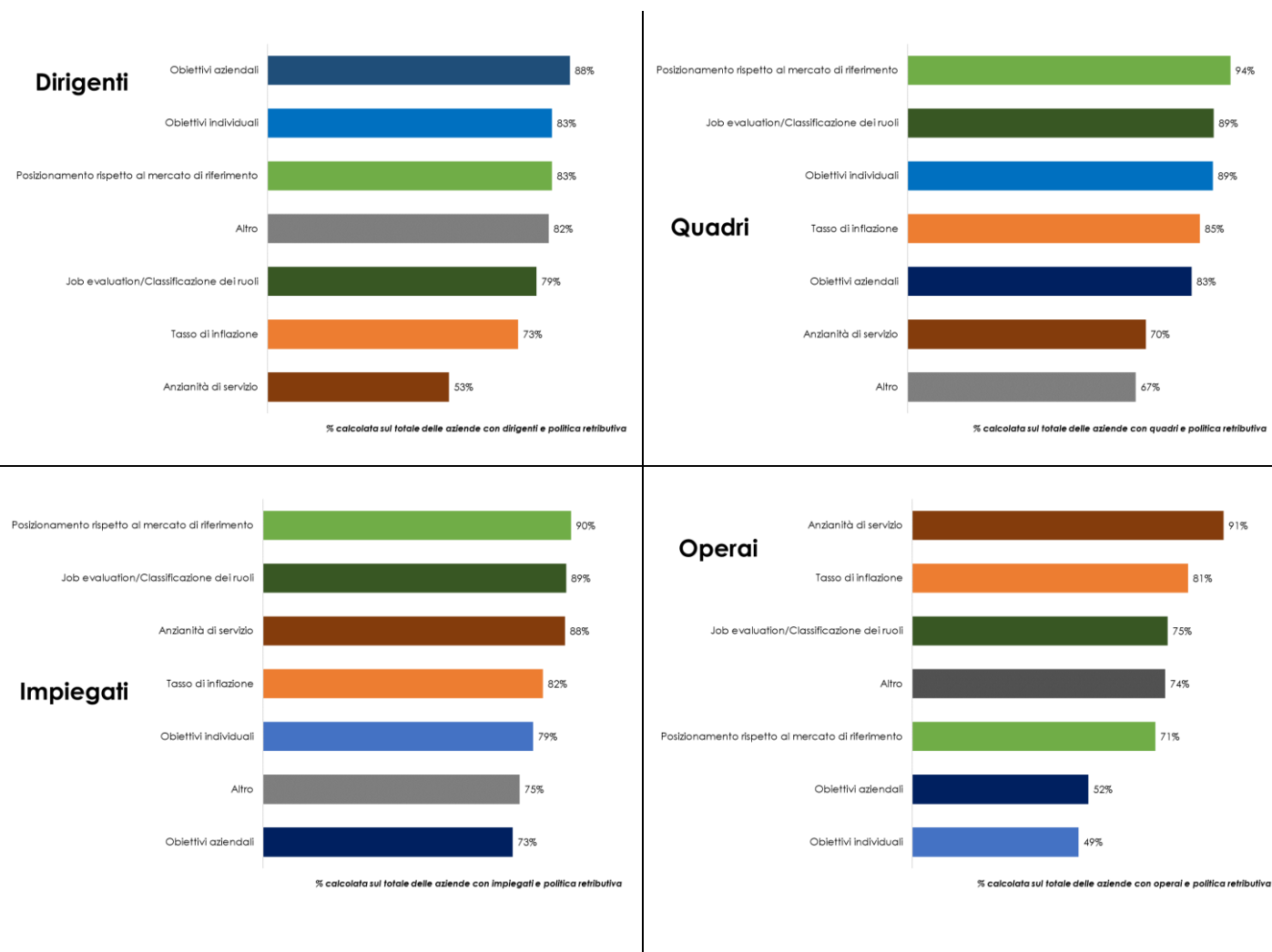
Fra i quadri spiccano i criteri legati alla posizione: la performance, infatti, riveste un ruolo importante, ma non tanto quanto rilevato fra i dirigenti. Da notare l'ampia diffusione, in questo gruppo, del recupero dell'inflazione, con il tasso più elevato fra le qualifiche prese in considerazione.

I criteri riferiti agli impiegati appaiono nel complesso allineati a quelli dei quadri: posizionamento rispetto al mercato di riferimento e job evaluation si attestano infatti nelle prime due posizioni, seguiti da norme automatiche (anzianità di servizio e inflazione); gli obiettivi individuali e aziendali sono meno frequenti per questo gruppo di lavoratori.

Infine, nel caso degli operai si evidenzia un approccio maggiormente legato ad automatismi, in base al quale l'anzianità di servizio e il recupero del tasso di inflazione guidano gli incrementi retributivi formalizzati. Anche per i lavoratori con questa qualifica i criteri legati alla performance risultano essere i meno utilizzati da parte delle aziende.

⁶ Nello specifico: in scala di blu, i criteri legati alla performance (obiettivi individuali e aziendali); in scala di verde i criteri legati alla posizione (posizionamento di mercato rispetto al mercato di riferimento e job evaluation); in scala di marrone gli automatismi (tasso d'inflazione e anzianità di servizio).

Figura 16 - Criteri di riferimento delle politiche retributive mirate per qualifica



3.1.3 La dinamica retributiva nel 2024⁷

Secondo l'ultimo rapporto di previsione del Centro Studi Confindustria⁸, «dopo un +1,9% nel 2023, la dinamica delle retribuzioni di fatto pro-capite nell'intera economia italiana è prevista accelerare al +3,8% nel 2024 e al +4,1% nel 2025».

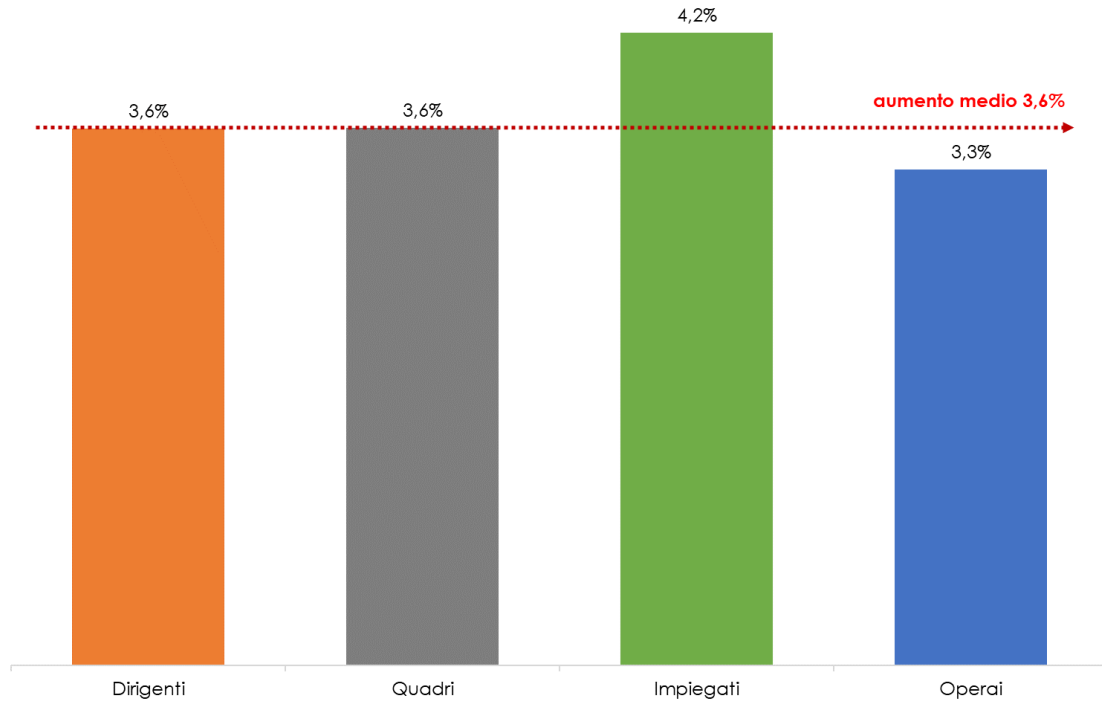
Nel caso delle imprese lombarde che hanno partecipato all'indagine, per il 2024 sono stati programmati incrementi retributivi pari a +3,6% (+3,5% il dato provinciale). Tale importo, va sottolineato, è l'incremento medio percentuale stanziato per le sole politiche di merito.

Vi sono differenze piuttosto limitate fra le varie qualifiche del personale dipendente. In linea con il dato generale si posizionano, infatti, i dirigenti (+3,6%) e i quadri (+3,6%). Gli impiegati si caratterizzano per aumenti più intensi (+4,2%), mentre gli operai (+3,3%) ricevono incrementi di entità leggermente inferiore (Figura 17).

⁷ Le informazioni contenute in questo paragrafo si riferiscono al 2024, diversamente dal resto del rapporto. Infatti, la domanda nell'indagine è stata formulata come segue: "Quale prevede sarà, nel 2024, l'incremento medio della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) per ciascuna categoria di dipendenti?"

⁸ "Tassi, PNRR, superbonus, energia: che succederà alla crescita italiana? - primavera 2024", Centro Studi Confindustria, aprile 2024 ([link](#))

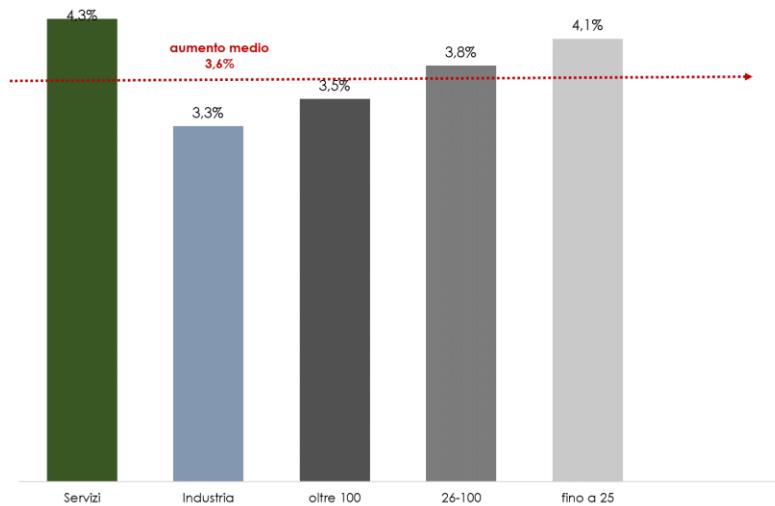
Figura 17 - Dinamica retributiva nel 2024 - differenziali per qualifica



3.1.3.1 Dirigenti

Per quanto riguarda il personale con qualifica di dirigente, l'incremento medio indicato nel 2024 (+3,6%) è la sintesi fra il +4,1% elargito dalle imprese di minori dimensioni, del +3,8% delle medie e del +3,5% di quelle grandi. A livello settoriale, i servizi (+4,3%), superano di un punto percentuale l'industria (+3,3%).

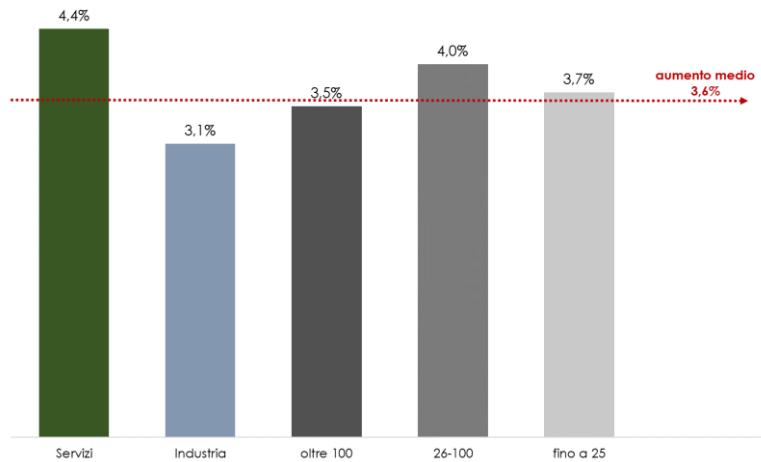
Figura 18 - Dinamica retributiva nel 2024 - dirigenti



3.1.3.2 Quadri

Fra i quadri spiccano gli incrementi retributivi nelle imprese dei servizi (+4,4%), a fronte di una variazione più contenuta in quelle industriali (+3,1%). Con riferimento alle classi dimensionali, non emergono differenze particolarmente significative.

Figura 19 - Dinamica retributiva nel 2024 - quadri

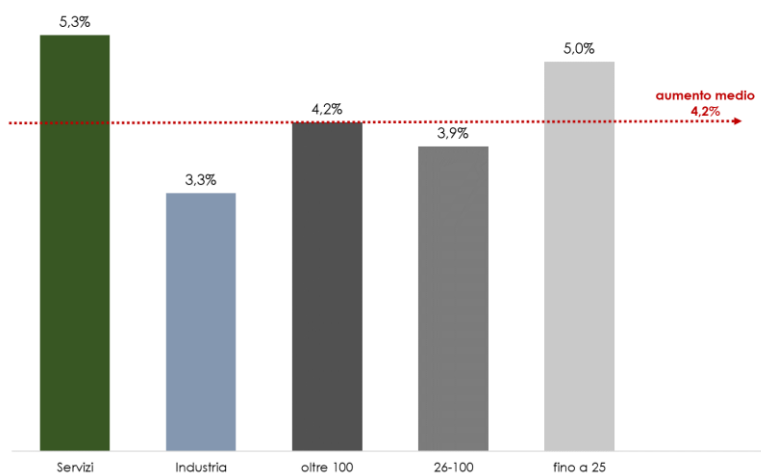


3.1.3.3 Impiegati

Le politiche retributive nel 2024 determineranno un incremento medio delle retribuzioni, fra i soli impiegati percettori, nell'ordine del +4,2%.

La dinamica più positiva riguarderebbe prevalentemente le piccole imprese (+5,0%), rispetto alle medie (+3,9%) e alle grandi (+4,2%). Fra le realtà dei servizi gli aumenti (+5,3%) sono superiori a quello dell'industria (+3,3%).

Figura 20 - Dinamica retributiva nel 2024 - impiegati

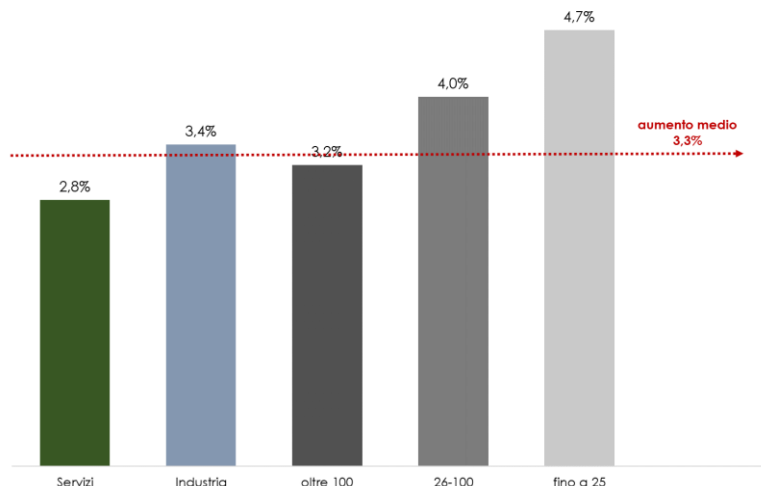


3.1.3.4 Operai

Nel caso degli operai, le politiche retributive intraprese nel 2024 produrranno, fra i soli percettori, aumenti medi nell'ordine del +3,3%.

Il divario fra industria (+3,4%) e servizi (+2,8%) è piuttosto limitato. Allo stesso tempo, emerge una correlazione negativa fra incrementi salariali programmati e dimensione aziendale, con le piccole imprese più "generose" (+4,7%) rispetto a quelle medie e grandi.

Figura 21 - Dinamica retributiva nel 2024 - operai



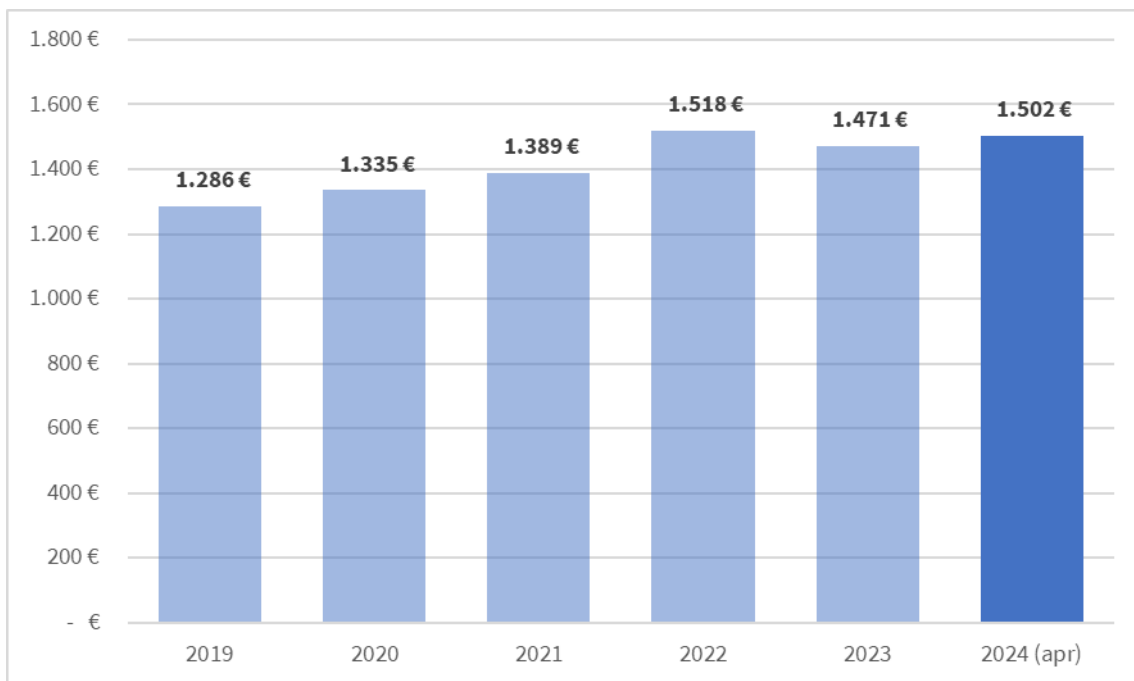
3.2 I sistemi di incentivazione

3.2.1 L'ammontare del premio di risultato

L'indagine non ha raccolto, presso le aziende, dati relativi alla quantificazione del premio di risultato. Tuttavia, informazioni utili si evincono negli accordi - aziendali o territoriali - depositati presso il Ministero del Lavoro secondo l'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016 che, ad aprile 2024⁹, erano quasi 95 mila, di cui poco meno di 27 mila riferiti alla Lombardia (28%).

L'importo medio del premio variabile rilevato negli accordi depositati ha raggiunto, ad aprile 2024, i 1.502 euro, in continuità con quanto registrato nel biennio precedente (Figura 22).

Figura 22 - Importo medio del premio di risultato negli accordi attivi depositati presso il Ministero del Lavoro (2019-2024)



fonte: Ministero del Lavoro

3.2.2 La diffusione della retribuzione variabile

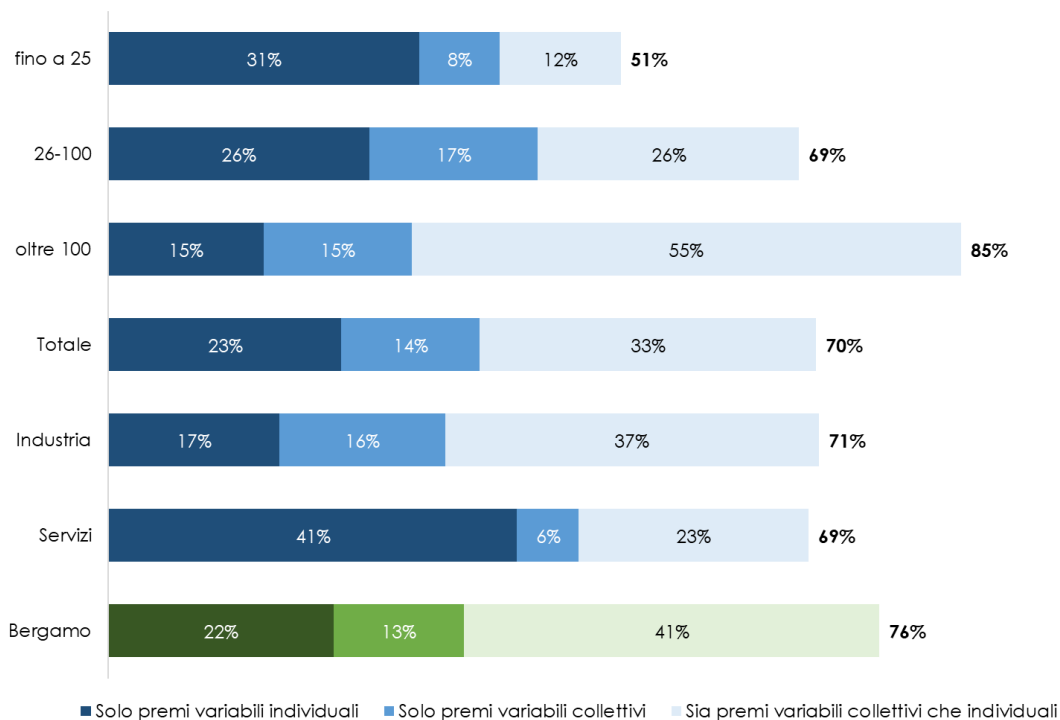
Nel 2023 il 70% delle aziende partecipanti all'indagine ha erogato premi di risultato. Una impresa su tre ha assegnato premi sia individuali che collettivi, il 23% solo premi individuali e il 14% solo premi collettivi (Figura 23). A Bergamo la diffusione dei premi di risultato è leggermente superiore, pari al 76%, grazie a una maggiore quota di imprese che erogano premi sia individuali che collettivi (41%) e in virtù della maggior rappresentazione delle imprese industriali all'interno del campione provinciale.

⁹ Report Deposito Contratti ex art.14 D.LGS.151/2015, Ministero del Lavoro, 15 Aprile 2024 reperibile a <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default?page=0>

Dai dati raccolti si riscontra una correlazione positiva tra la dimensione aziendale e la diffusione della retribuzione variabile, che passa dal 51% nelle piccole all'85% nelle grandi imprese. All'interno delle imprese più strutturate si registra, inoltre, una maggiore diffusione nell'erogazione di entrambe le tipologie di premio, mentre in quelle più piccole emerge una maggior propensione all'assegnazione di premi individuali.

Anche il settore di attività incide sulla tipologia dei premi erogati. Se la diffusione complessiva è comunque comparabile (circa il 70% tanto nell'industria quanto nei servizi), nei servizi prevalgono i premi individuali, previsti dal 64% delle imprese, mentre nell'industria sono maggioritarie le forme di premialità collettiva (53%).

Figura 23 - Diffusione dei premi di risultato



3.2.3 I premi di risultato collettivi previsti dalla contrattazione aziendale

Il 48% delle imprese che hanno partecipato alla rilevazione dichiara di aver sottoscritto un contratto aziendale con RSU/RSA o OO.SS. Il dato medio bergamasco è perfettamente allineato a quello lombardo. La contrattazione di secondo livello è nettamente più diffusa nei comparti industriali (55%) rispetto al settore dei servizi (27%) e aumenta al crescere delle dimensioni aziendali, raggiungendo il 77% tra le imprese con più di 100 dipendenti (Figura 24).

In continuità con le rilevazioni degli scorsi anni, tra le materie regolate dalla contrattazione di secondo livello (Figura 25), prevalgono quelle con un contenuto prevalentemente economico. Al primo posto si ritrova, infatti, la previsione di premi di risultato collettivi (nell'80% dei casi in cui è stato stipulato un accordo, che corrisponde al 38% del totale delle rispondenti), seguito, nel 67% dei casi e in crescita di 5 punti percentuali rispetto al 2022, dalle misure di welfare aziendale. Per le aziende bergamasche tali valori sono ancora più importanti (rispettivamente 87% e 74%).

Al di sotto di qualche punto si trovano le materie dell'orario di lavoro (50%) e della conciliazione vita-lavoro (37%), e ancora meno diffuse sono quelle relative alla formazione e al lavoro agile (entrambi 31%) e ai protocolli di sicurezza (21%).

Figura 24 - Diffusione della contrattazione aziendale

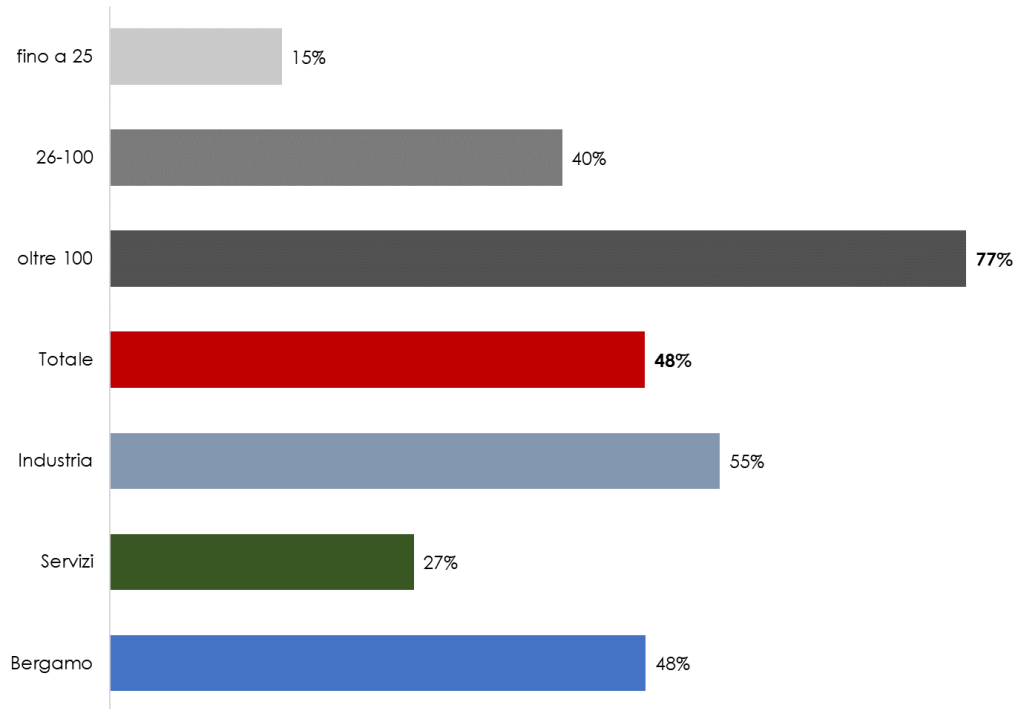
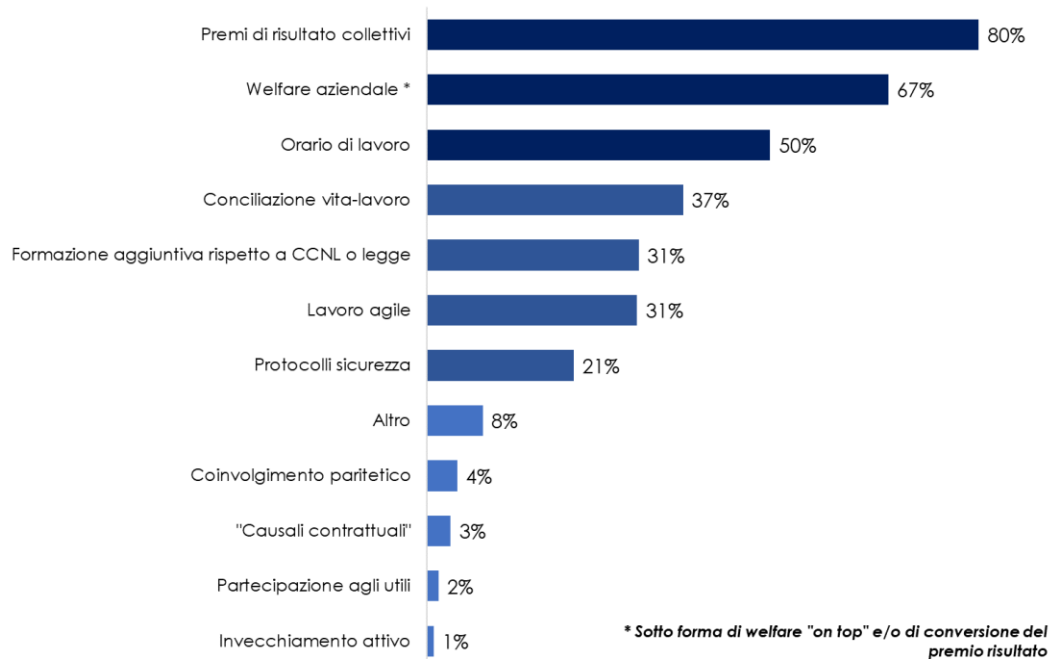


Figura 25 - Materie regolate dal contratto aziendale



3.2.4 I parametri per la corresponsione dei premi

L'indagine ha permesso di ordinare, per importanza, i parametri utilizzati dalle imprese nelle quali è presente il premio di risultato istituito con la contrattazione aziendale (Figura 26).

Si conferma, nella sostanza, il trend degli ultimi anni, con un ruolo preminente degli indicatori legati alla produttività - quali il fatturato o valore aggiunto per dipendente e il volume della produzione pro-capite (rispettivamente 50% e 35%) - e alla redditività, con il Mol/Valore aggiunto utilizzato in circa una impresa su tre.

Seguono il basso tasso di assenteismo (30%) e gli indicatori legati alle categorie della qualità ed efficienza: scarti di lavorazione (27%), *customer satisfaction* (19%) e rispetto dei tempi di consegna (18%), oltre al numero di infortuni (14%). Registrano ancora frequenze di risposta molto basse i parametri legati alle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, *smart working* e modifiche dell'orario, che si attestano attorno all'1%.

Figura 26 - Indicatori per la misurazione degli incrementi prefissati



Entrando più nel dettaglio e focalizzando l'analisi sulle classi dimensionali delle imprese (Figura 27), i tre indicatori sopracitati legati alla produttività e alla redditività si confermano in testa alla graduatoria indipendentemente dalla dimensione aziendale, seppur con intensità diverse e con una più alta diffusione tra le grandi imprese.

All'interno delle imprese di maggiore dimensione, inoltre, assumono rilevanza i parametri legati alla riduzione del tasso di assenza e alla riduzione degli scarti di lavorazione, che hanno una diffusione di poco inferiore rispetto agli indicatori economici. All'interno delle imprese più piccole, invece, trovano maggiore utilizzo indicatori quali il rispetto delle previsioni dell'avanzamento lavori e la *customer satisfaction* (rispettivamente 20% e 15%).

Figura 27 - Indicatori per la misurazione degli incrementi prefissati - per classe dimensionale

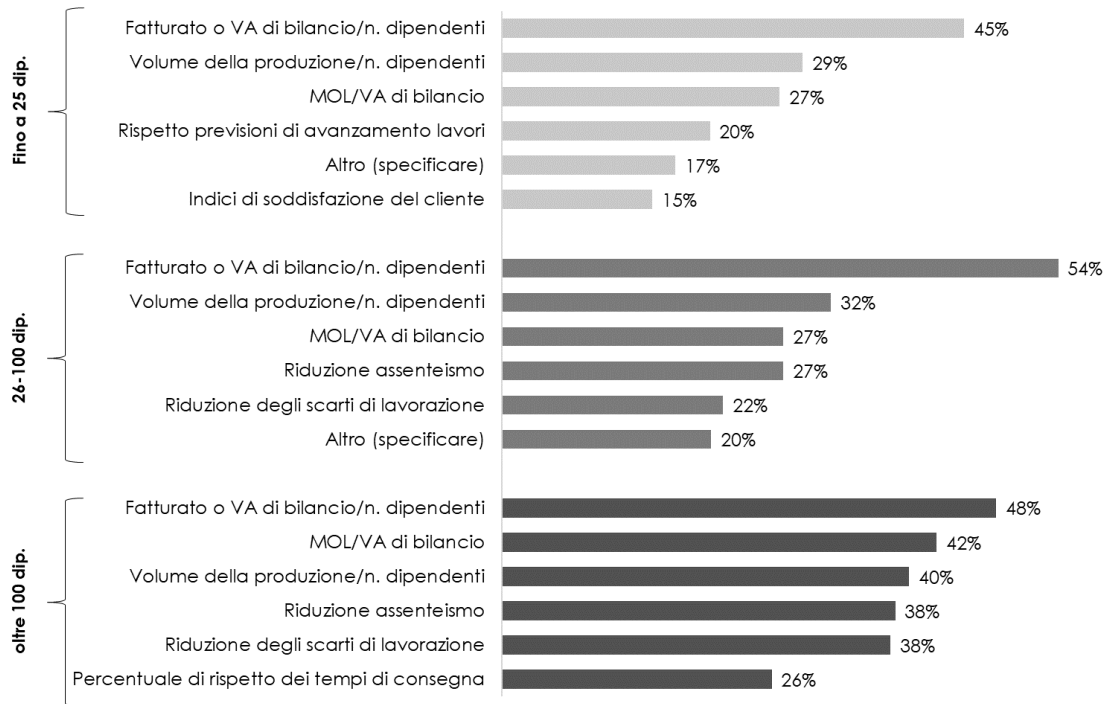
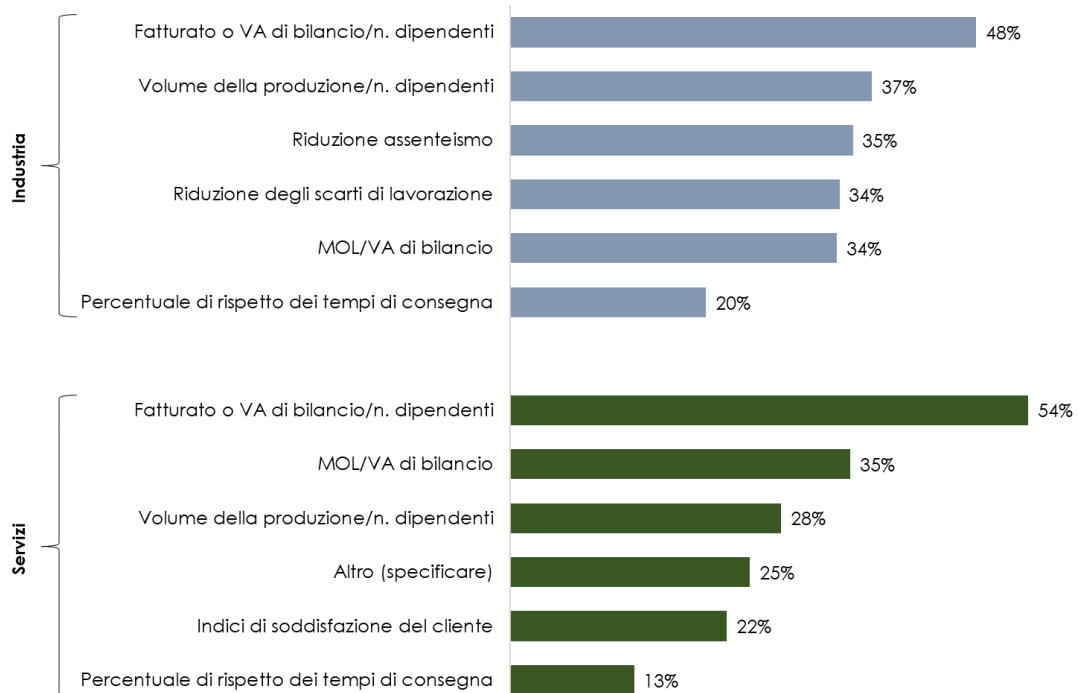


Figura 28 - Indicatori per la misurazione degli incrementi prefissati - per settore



Concentrando l'analisi sul settore di attività dell'impresa (Figura 28), le principali differenze circa la diffusione degli indicatori riguardano la riduzione dell'assenteismo e la riduzione degli scarti di lavorazione, utilizzati in oltre una impresa su tre nei comparti industriali ma, non sorprendentemente, data la differente natura dell'attività lavorativa, molto meno diffusi nelle imprese del terziario

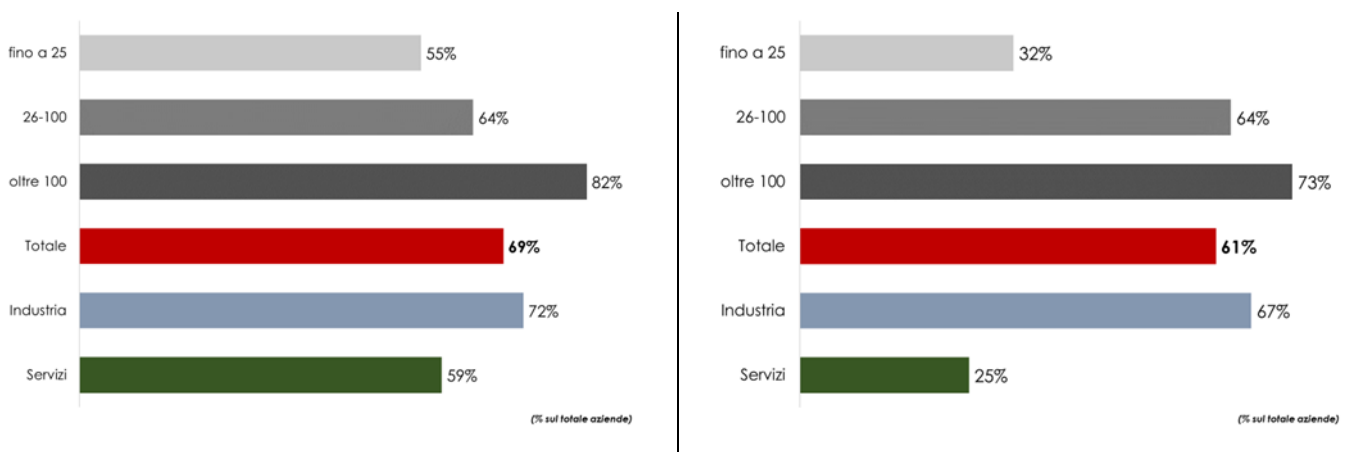
(rispettivamente il 13% e il 5%). Al contrario, nelle imprese dei servizi assume maggior rilevanza il grado di soddisfazione del cliente, che si trova al quinto posto della graduatoria, con una diffusione del 22%, mentre scende al nono posto nel settore secondario.

3.3 Il welfare aziendale nella contrattazione collettiva

Il welfare aziendale è una importante leva nella gestione delle risorse umane, sia per l'attraction che per la retention.

I dati raccolti con l'indagine mostrano la presenza di welfare aziendale nel 69% delle imprese (il 61% nel caso delle sole aziende bergamasche). I valori sono strettamente correlati alla dimensione: nelle imprese più grandi, infatti, la diffusione è decisamente maggiore (82%), per poi scendere al 64% nelle medie e al 55% nelle piccole imprese. A tali considerazioni si aggiunge, a livello settoriale, una significativa maggiore diffusione in ambito industriale (72%) rispetto alle aziende di servizi (59%) (Figura 29).

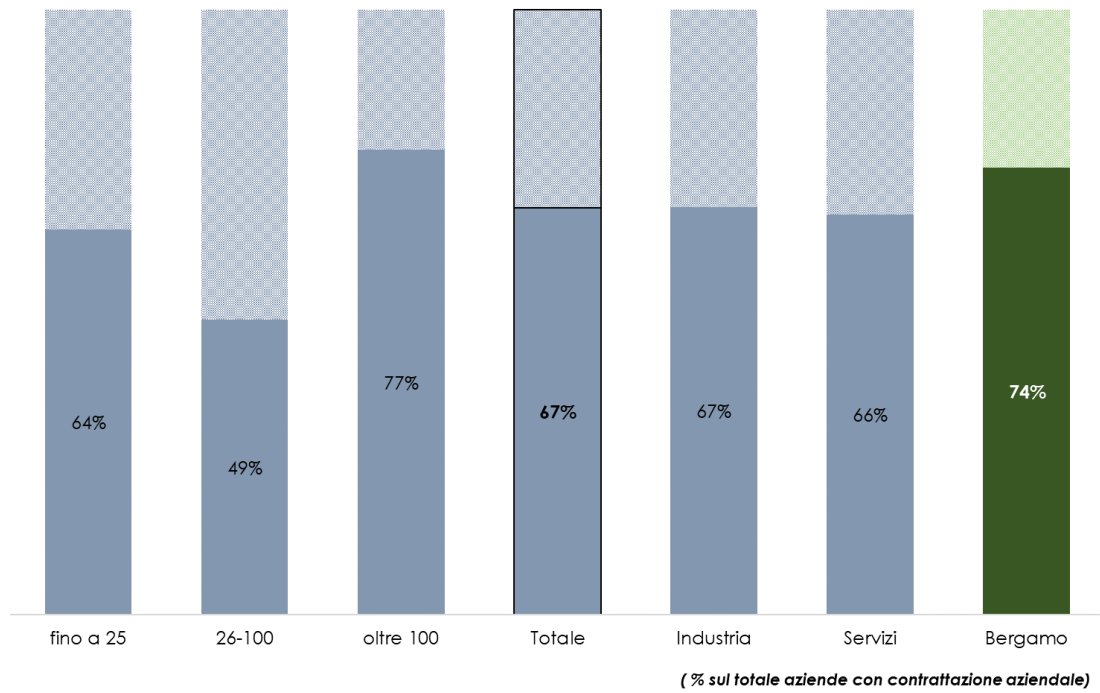
Figura 29 - Diffusione del welfare aziendale nelle aziende lombarde (sinistra) e bergamasche (destra)



Nel paragrafo 2.2.3, relativo ai sistemi di incentivazione, è stato evidenziato come il welfare sia una tra le materie regolate dal **contratto aziendale**, applicata nel 67% dei casi in Lombardia (Figura 25). Nel caso di Bergamo la diffusione, contrariamente al dato più generale, è maggiore: infatti, la messa a disposizione di welfare aggiuntivo e/o la possibilità di conversione del premio, si riscontrano nel 74% dei casi.

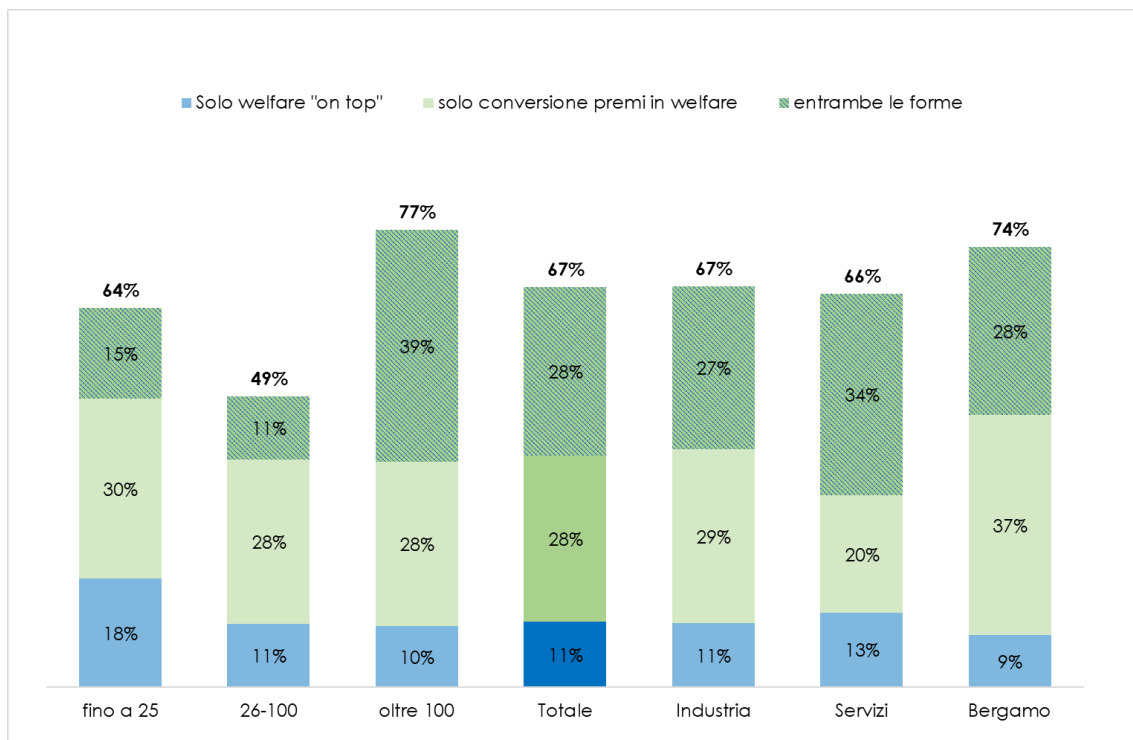
La diffusione rispetto alle dimensioni aziendali presenta caratteristiche in parte inaspettate: rimane confermato un valore importante per quanto riguarda le aziende con oltre 100 dipendenti (77%); un valore in linea con quello dell'anno scorso, pari al 49%, nel caso delle aziende di medie dimensioni; mentre colpisce il dato delle aziende con meno di 25 dipendenti che si attesta al 64%, sensibilmente in crescita rispetto al 42% dello scorso anno. Come si evince dalla Figura 30 non si riscontrano, invece, differenze significative a livello di settore di attività.

Figura 30 - Diffusione di welfare aziendale nella contrattazione aziendale



È interessante analizzare le differenti modalità di inserimento del welfare aziendale negli accordi di secondo livello. Da una parte, individuiamo la presenza di welfare “on top” che prevede la messa a disposizione di welfare al personale non dirigente, aggiuntivo rispetto a quello previsto dalla legge, dal CCNL e dal regolamento aziendale. Da un'altra parte, monitoriamo la possibilità di conversione del premio in welfare; da un'altra ancora, la possibilità che la stessa azienda preveda entrambe le forme.

Figura 31 – Le diverse modalità di welfare aziendale negli accordi di secondo livello

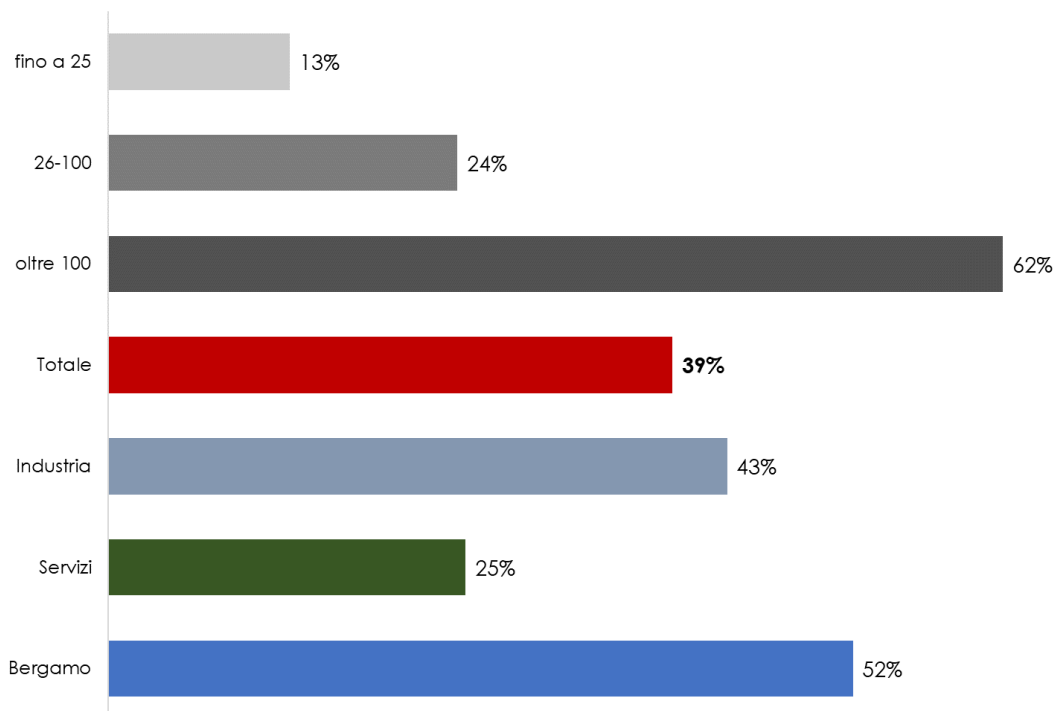


In effetti, in tutti i settori ed in tutte le classi dimensionali, si registrano le tre diverse modalità (Figura 31). Il welfare “on top” è tuttavia meno diffuso rispetto alle altre modalità e mediamente presenta, tranne che nel caso delle aziende fino a 25 dipendenti, un valore più che dimezzato rispetto a quello relativo alla modalità di sola conversione del premio. La modalità della sola conversione del premio in welfare è diffusa per il 28-30% dei casi, con valori omogenei rispetto alla dimensione aziendale e differenze più marcate a livello settoriale (29% Industria – 20% Servizi). Si può infine sottolineare come le aziende di maggiore dimensione abbiano una percentuale sensibilmente più alta di compresenza di entrambe le formule (39%).

Il dato relativo alla provincia di Bergamo evidenzia una più ampia diffusione del welfare come materia regolata dalla contrattazione aziendale rispetto alla media regionale. La differenza è spiegabile attraverso un maggior utilizzo della modalità di conversione del premio (37% vs 28%) oltre che dalla maggiore numerosità di aziende che erogano premi di risultato (Figura 23).

La normativa di riferimento sui premi di risultato¹⁰ prevede la convertibilità, su richiesta del dipendente beneficiario, del valore del premio in strumenti di welfare, legando all’esercizio di tale facoltà il godimento di ulteriori benefici fiscali e contributivi su quanto corrisposto. In base all’indagine, tra le aziende che presentano iniziative di welfare, la convertibilità del premio viene riscontrata con una media del 39% in Lombardia e del 52% a Bergamo¹¹ (Figura 32).

Figura 32 - Diffusione delle clausole di conversione del premio



La diffusione di questa opzione è correlata positivamente con la dimensione aziendale, e raggiunge il 62% nelle realtà più strutturate, mentre risalta il dato estremamente basso di diffusione nelle piccole imprese (13%) che tendono, nella quasi totalità, ad erogare il premio esclusivamente in denaro. Rilevante anche la differenza fra il tasso di diffusione nel settore industriale (43%) e quello, sensibilmente inferiore, riscontrato nel settore dei servizi (25%).

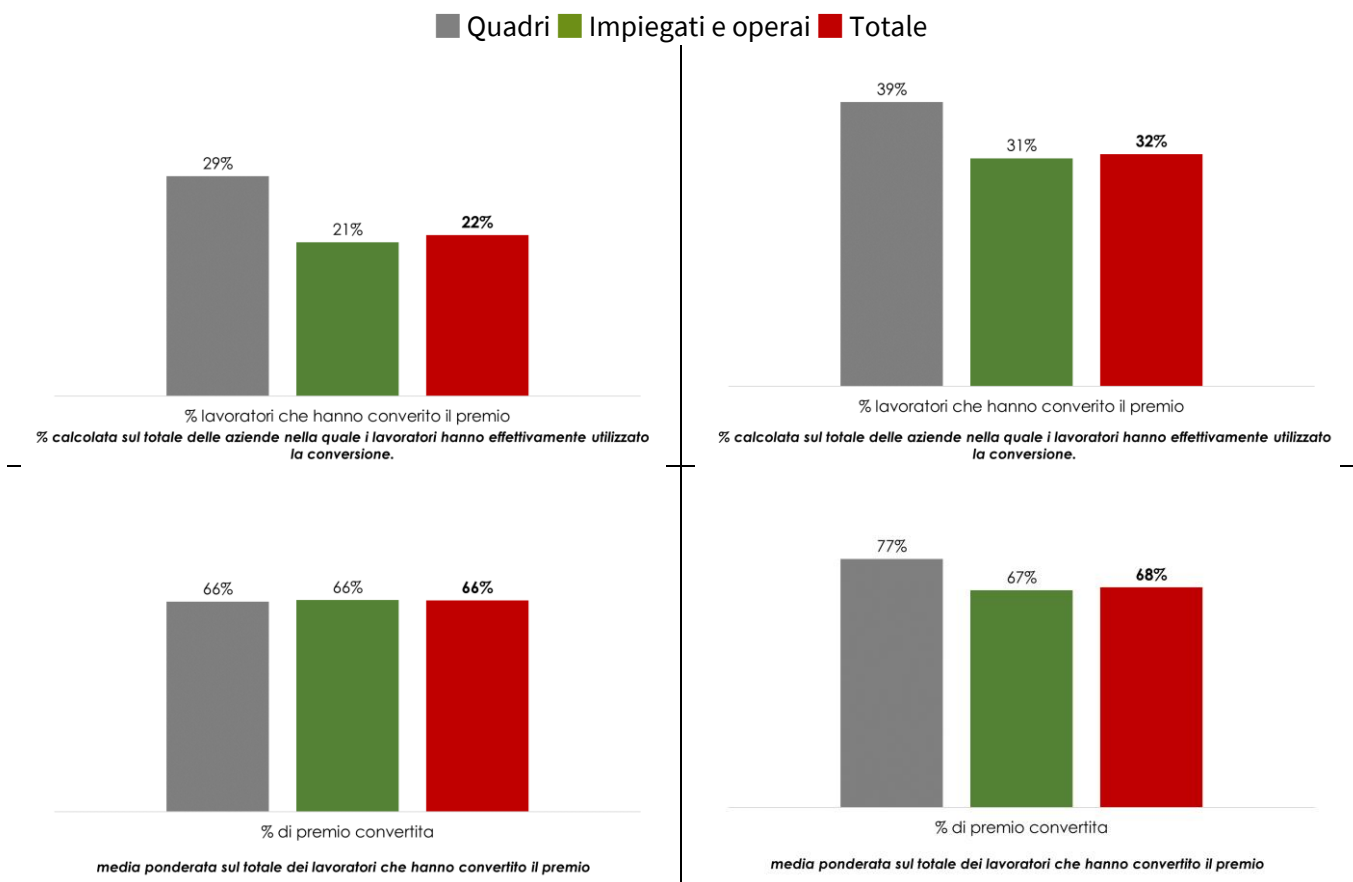
¹⁰ Art. 1, commi 182 e ss., l. n. 208/2015.

¹¹ Considerando la presenza di welfare aziendale nel 69% delle aziende (vedi Figura 29) la diffusione della convertibilità può essere stimata nel 27% dei partecipanti all’indagine (39% x 69%) su base regionale e nel 32% (52% x 61%) su base provinciale.

Nelle aziende nelle quali i lavoratori hanno effettivamente utilizzato l'opzione di conversione (81% delle aziende con questa possibilità), essa è stata effettivamente scelta dal 22% dei lavoratori lombardi (Figura 33) con una piccola differenza tra operai e impiegati (21%) rispetto ai quadri (29%). Mediamente, dai lavoratori che si avvalgono di questa opzione, viene convertito il 66% del valore complessivo del premio, con comportamenti pressoché identici tra quadri, operai ed impiegati.

Nello stesso grafico, sul lato destro, i valori riferiti alle scelte dei lavoratori bergamaschi evidenziano una maggiore propensione alla conversione del premio (32% vs 22%). Per quanto riguarda la quota trasformata il comportamento è analogo a quello medio regionale con l'eccezione dei quadri, che a Bergamo convertono il 77% del premio.

Figura 33 - Percentuali dei lavoratori che hanno convertito il premio e quota di premio convertita in Lombardia (sinistra) e Bergamo (destra)



3.4 L'organizzazione dell'attività in *smart working*

Lo *smart working* (o *lavoro agile*) è - secondo la definizione della legge¹² - 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”.

Già in fase di grande sviluppo prima del 2019, tale modalità organizzativa, a seguito dell'emergenza creata dalla pandemia e per effetto della rapida e profonda evoluzione del mercato del lavoro dovuta alla

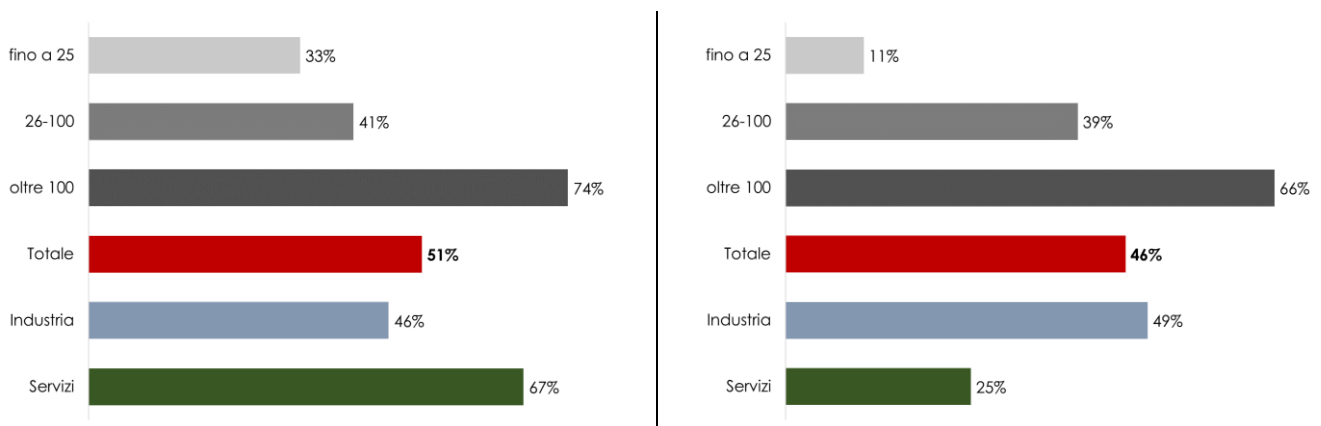
¹² Art 18, L. 81/2017.

digitalizzazione, è diventata un fattore ancor più rilevante ed è ormai comunemente considerata una importante leva organizzativa. Più recentemente la possibilità di lavorare da remoto è diventata un elemento di attraction sempre più diffuso tra le imprese, particolarmente strategico per superare le difficoltà nel reperimento delle risorse umane.

Durante il 2023 poco più della metà delle aziende lombarde aderenti all'Indagine, una quota pari al 51% del campione, ha utilizzato lo *smart working* (Figura 34). Il ricorso a tale forma organizzativa cresce all'aumentare degli organici: si passa infatti dal 33% delle realtà di minori dimensioni al 41% delle medie imprese, fino a raggiungere quasi i tre quarti del campione (74%) nel caso delle aziende con oltre 100 lavoratori. A fianco delle differenze dimensionali è riscontrabile anche una diversa incidenza dell'utilizzo dello *smart working* in base al settore di attività: nel dettaglio, le realtà che erogano servizi si confermano più attive, con una diffusione del 67% rispetto a quelle industriali, dove prevalgono mansioni spesso incompatibili con il lavoro da remoto, per le quali il ricorso si attesta al 46%.

Sempre durante il 2023, poco meno della metà delle aziende rispondenti con sede a Bergamo ha utilizzato lo *smart working* (46%), un valore leggermente inferiore a quello medio lombardo, in coerenza con la composizione del campione provinciale, costituito principalmente da realtà manifatturiere. L'analisi dimensionale rileva due significative differenze, con una minor implementazione del lavoro agile a livello provinciale sia nelle piccole aziende (11% vs 33%) che in quelle più strutturate (66% vs 74%).

Figura 34 – Incidenza % di aziende che utilizza *smart working* in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



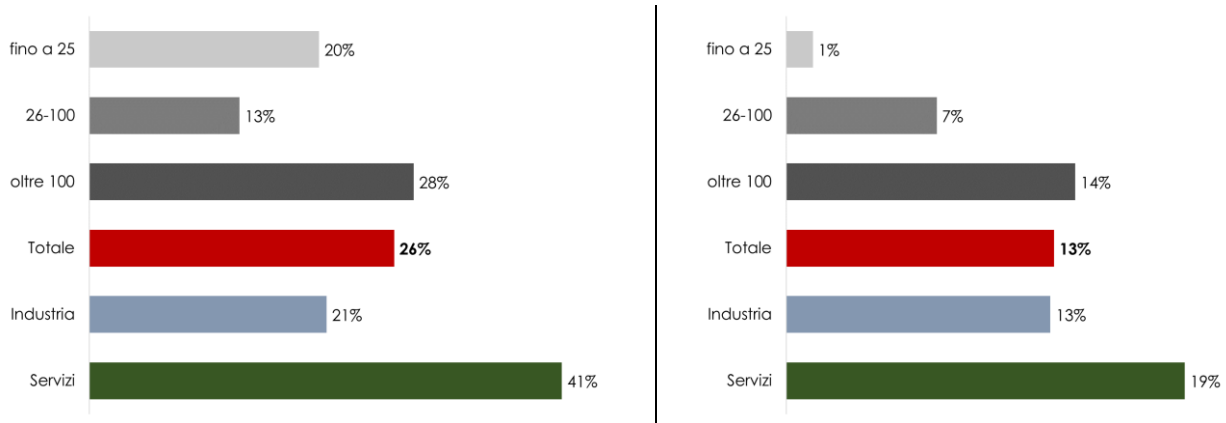
Passando dal cosiddetto *marginale estensivo* (% di aziende che l'utilizza) al *marginale intensivo* (numero di lavoratori che ne beneficia) esiste un dato di riferimento a livello europeo: dai dati Eurostat emerge che nel 2023 in Italia la percentuale di lavoratori che lavora da remoto è pari al 12%, di cui il 4,4% abitualmente e il 7,6% solo saltuariamente.

Sulla base delle informazioni fornite dalle imprese che hanno partecipato alla rilevazione, la quota di lavoratori che ricorre al lavoro agile (Figura 25) si colloca mediamente al 26%¹³ dei lavoratori *eligibili*¹⁴. Questo valore medio regionale è fortemente influenzato dalla realtà milanese, mentre nelle altre province la quota è più bassa, e a Bergamo arriva addirittura al 13%.

¹³ L'Osservatorio sullo *Smart working* del Politecnico di Milano stima la diffusione nel 2022 nel 91% delle grandi imprese (sopra ai 250 dipendenti), nel 48% delle PMI (meno di 250 dipendenti ma più di 10) e nel 67% delle Amministrazioni Pubbliche.

¹⁴ Convenzionalmente questa analisi considera tali tutti i lavoratori alle dipendenze esclusi i dirigenti.

Figura 35 – Incidenza % di *smart worker* sul totale dei lavoratori eligibili in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)

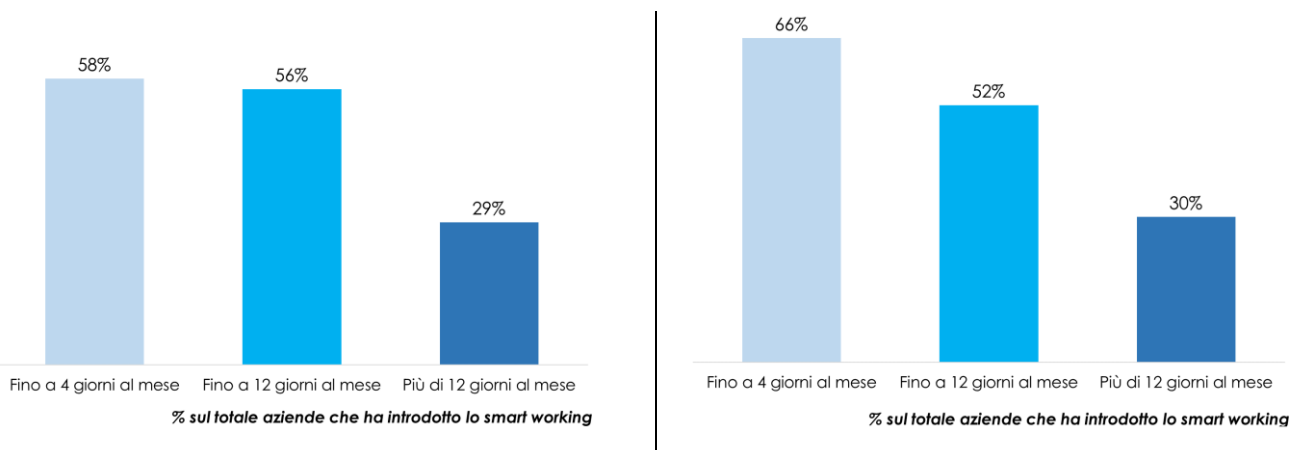


Con riferimento al coinvolgimento degli occupati, non si riscontra una diretta correlazione del fenomeno con la dimensione aziendale. Gli *smart workers* rappresentano un quinto dei lavoratori (20%) tra le realtà fino a 25 occupati, il 13% nelle imprese tra i 26 e i 100 occupati e il 28% nelle aziende con un organico superiore alle 100 unità. Per contro, si continua a rilevare un differenziale tra la quota registrata nei servizi, dove l'incidenza è pari al 41% del totale, e quella registrata nell'industria, nella quale gli *smart workers* pesano per il 21% dei lavoratori. Tra i rispondenti bergamaschi, fortemente caratterizzati in senso manifatturiero, vale la stessa relazione ed è anche evidente una diretta correlazione con la dimensione aziendale.

Tra gli elementi più rilevanti circa l'utilizzo dello smart working c'è l'equilibrio tra presenza in azienda e lavoro da remoto. Per disporre di un quadro relativo alle scelte più diffuse, nella presente edizione l'indagine ha raccolto, tra quelle aziende dove lo smart working è già stato introdotto, informazioni sul numero di giorni concessi, su base settimanale o mensile.

Tenendo presente che nel questionario era possibile indicare molteplici risposte con durate differenti, il quadro delineato per le aziende lombarde vede un prevalente utilizzo di *smart working* per un periodo compreso tra 1 e 3 giorni a settimana. Più nel dettaglio, è previsto 1 giorno a settimana (fino a 4 giorni al mese) per il 58% del campione, fino a 3 giorni a settimana (fino a 12 giorni al mese) per il 56% mentre un periodo superiore a 3 giorni a settimana (più di 12 giorni al mese) per il 29% delle imprese.

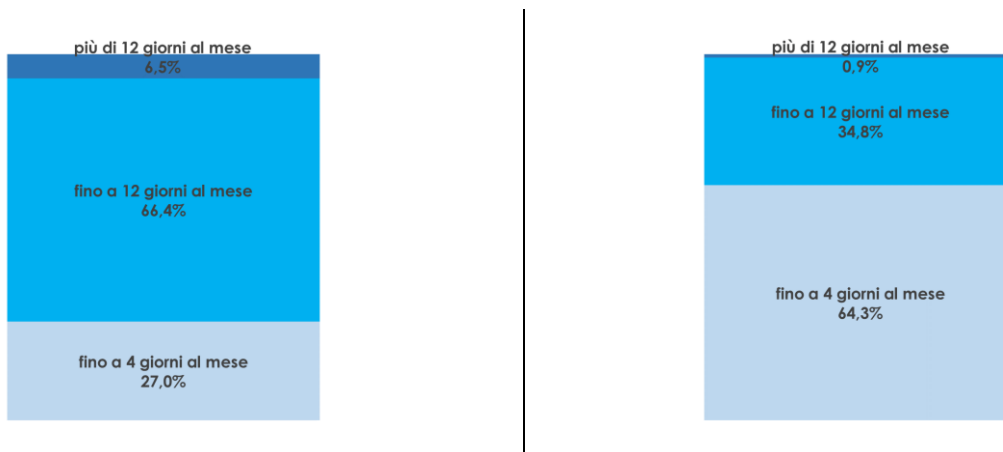
Figura 36 – Estensione temporale dello smart working nelle aziende in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



È interessante approfondire inoltre la quantità di tempo mensile, espressa in giorni, che viene concessa ai lavoratori delle realtà del campione per il lavoro a distanza (Figura 27). In generale, gli occupati delle imprese che forniscono servizi risultano, in proporzione sul totale, godere dello *smart working* per periodi più estesi rispetto ai lavoratori dell'industria; per tutti i settori, però, l'estensione temporale del fenomeno si concentra su un periodo di massimo 3 giorni a settimana (fino a 12 giorni al mese).

Focalizzando infatti l'attenzione sul numero di lavoratori coinvolti in pratiche di *smart working*, circa due terzi degli organici aziendali (il 66%) che utilizzano tale forma lavorano a distanza fino a 3 giorni a settimana (12 giornate al mese), il 27% degli occupati opera da remoto per 1 giorno a settimana (fino a 4 giornate al mese) ed infine il restante 7% risulta operativo in modo agile per 4 o più giorni a settimana (oltre 12 giorni al mese). I dati bergamaschi sono coerenti con quanto già osservato su caratterizzazione settoriale e diffusione del fenomeno.

Figura 37 – Estensione temporale dello smart working per i lavoratori in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



4 LE POLITICHE DI ASSUNZIONE

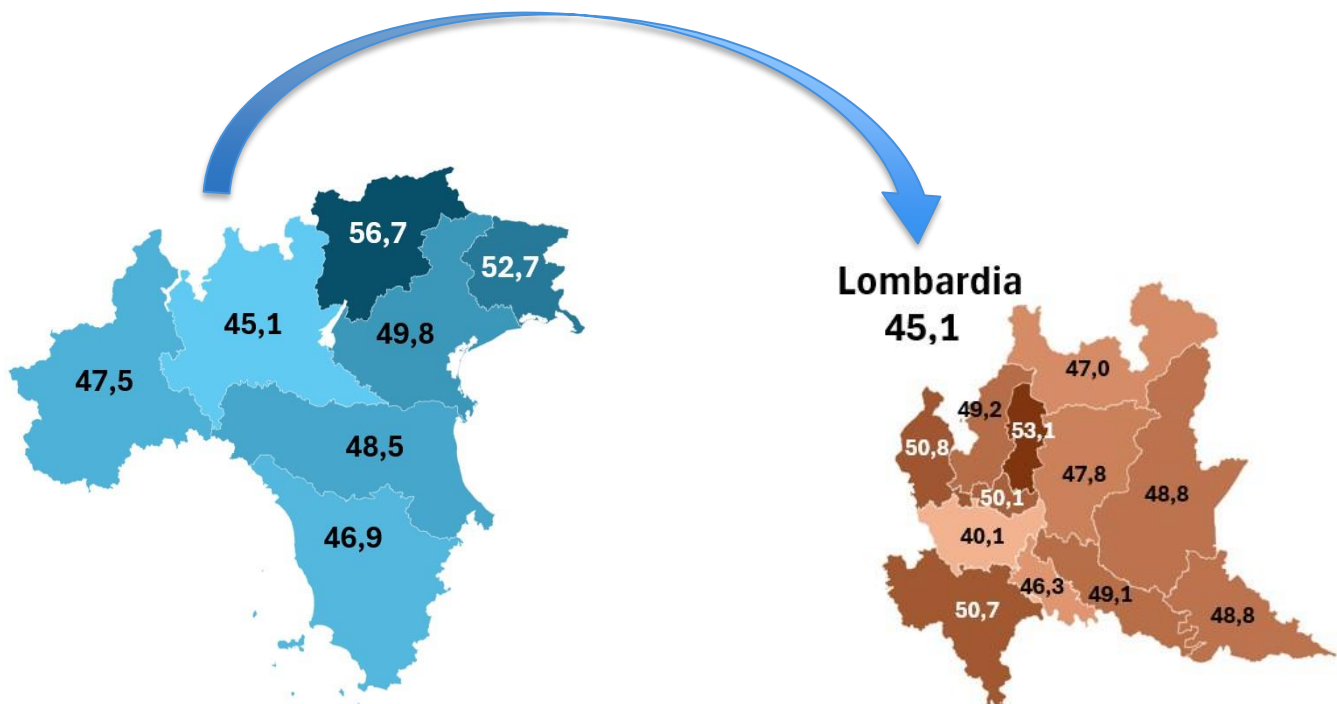
4.1 Le difficoltà di assunzione

4.1.1 Le informazioni disponibili dal Sistema Excelsior

L'indagine Excelsior¹⁵, realizzata da Unioncamere in accordo con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, mette a disposizione informazioni sulle difficoltà incontrate dalle imprese per reperire specifici profili con dettaglio provinciale.

Sulla base di queste informazioni, nel 2023 in Lombardia le difficoltà delle imprese nel reperire i profili desiderati interessa il 45% delle entrate programmate, una quota che risulta inferiore rispetto a quelle rilevate nelle altre regioni del Nord e Centro Italia riportate nella mappa in Figura 38. Per quanto riguarda le singole province lombarde, le percentuali variano dal 40% rilevato per la città metropolitana di Milano fino al 53% relativo alla provincia di Lecco.

Figura 38 – Percentuale di candidati di difficile reperimento (2023) - per regione e per provincia



Fonte: elaborazione su dati Sistema Excelsior – Anno 2023

4.1.2 Il focus dell'Indagine Confindustria

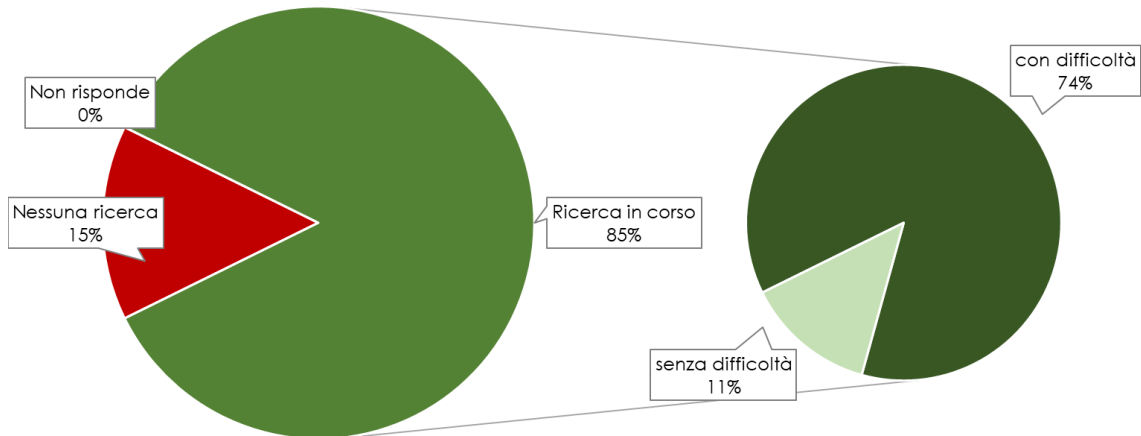
Anche quest'anno, è stato chiesto alle imprese se abbiano riscontrato significative difficoltà di reperimento di personale nelle politiche di assunzione.

Ben il 65% delle imprese intervistate ha dichiarato di aver difficoltà con riferimento alle ricerche di personale in corso. A Bergamo la percentuale sale al 74% (Figura 39); l'11% delle imprese, invece, non ha

¹⁵ L'indagine, inserita nel Programma Statistico Nazionale e svolta con cadenza mensile, si basa su 275.000 interviste a un campione rappresentativo di imprese dei diversi settori industriali e dei servizi.

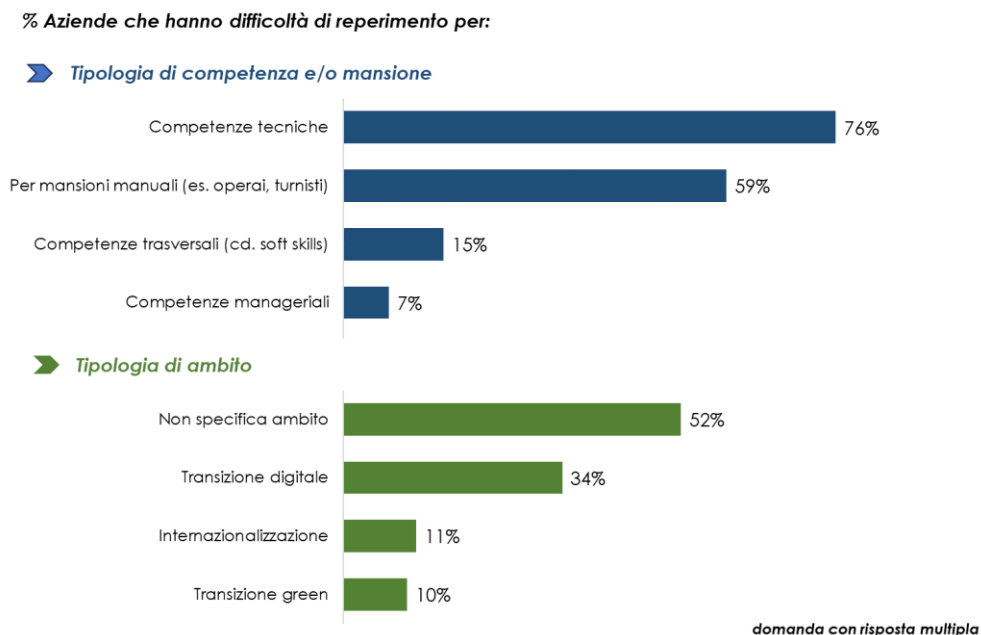
riscontrato problematiche, mentre il 15% non aveva ricerche in corso al momento di compilazione del questionario (inizio 2024).

Figura 39 – Distribuzione delle risposte su ricerca di personale e difficoltà di reperimento a Bergamo (% calcolata sul totale aziende)



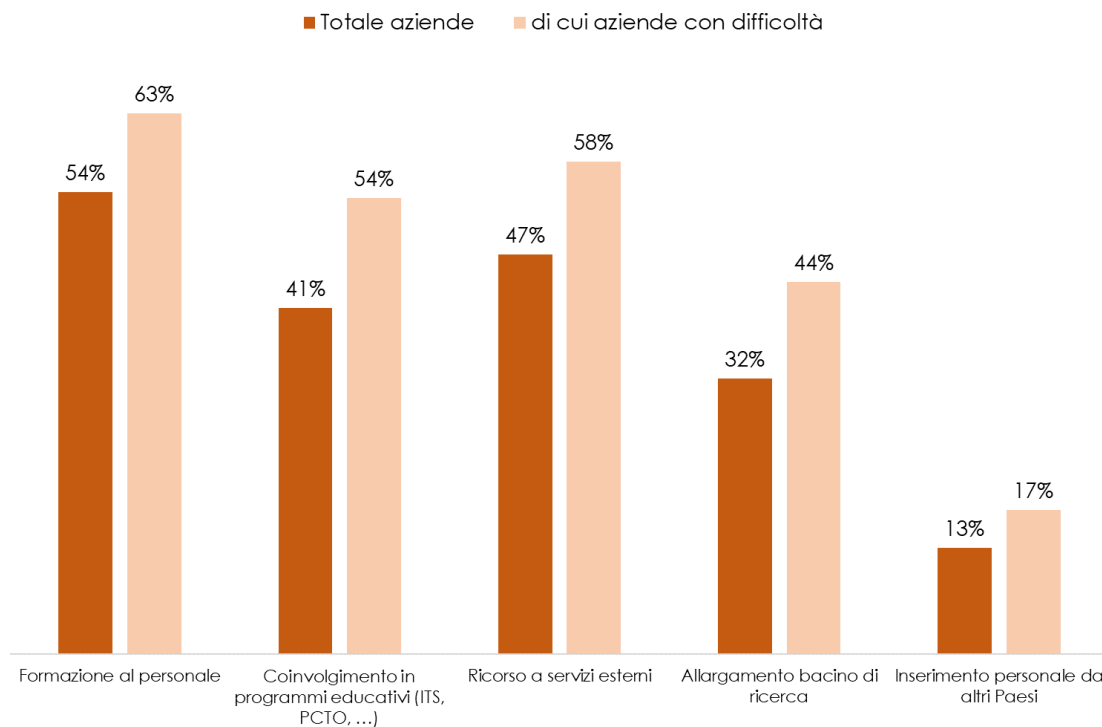
Le maggiori problematiche espresse dalle aziende bergamasche riguardano le competenze / mansioni tecniche (segnalate dal 76% delle imprese con difficoltà di reperimento) e quelle manuali (59%). Meno diffuse le segnalazioni riguardanti le competenze trasversali, le cosiddette *soft skills*, (15%) e quelle manageriali (7%). Per quanto riguarda, invece, gli ambiti, si registrano maggiori problemi nel reperire risorse con competenze funzionali alla transizione digitale (segnalate dal 34% delle imprese con difficoltà di reperimento), mentre risultano meno diffuse le problematiche negli ambiti internazionalizzazione (11%) e green (10%) (Figura 40).

Figura 40 – Tipologia di competenze / mansioni e di ambiti in cui si è registrata difficoltà di reperimento tra le aziende bergamasche (% calcolata tra chi ha segnalato difficoltà di reperimento, possibili più risposte)



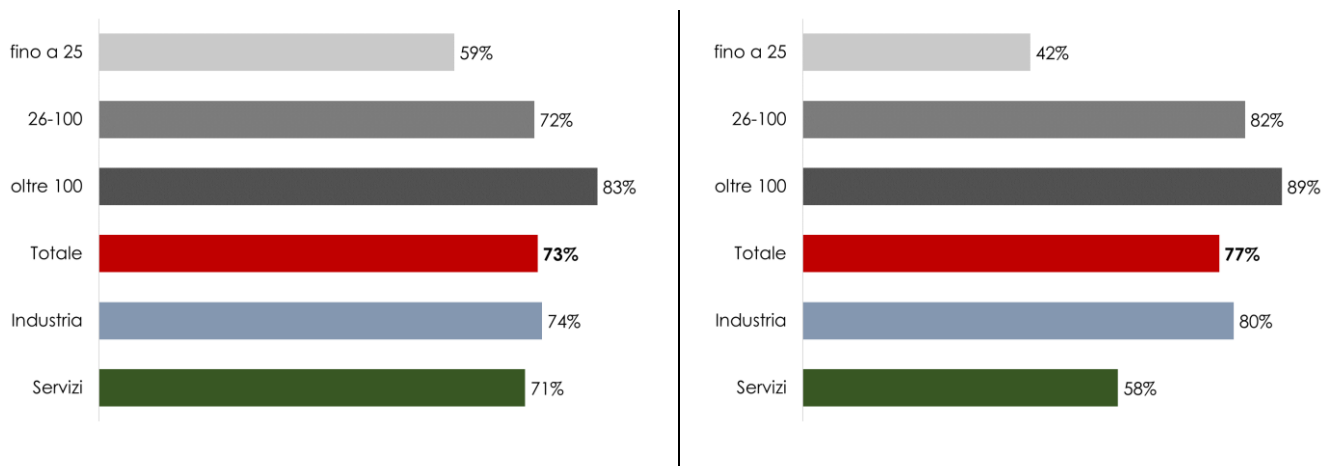
Diverse sono le soluzioni messe in atto dalle imprese quando devono far fronte all'emergere di un fabbisogno di competenze funzionali alla loro piena operatività, prima fra tutte, l'attività di formazione al personale già presente in azienda. Tale attività è implementata dal 54% del totale delle imprese, percentuale che sale al 63% tra le imprese che lamentano difficoltà di reperimento (Figura 41). Seguono altre tipologie di azioni, come il ricorso a servizi esterni (es. collaborazioni, consulenti...), il coinvolgimento in programmi educativi sul territorio (come gli ITS, l'alternanza scuola lavoro...) e l'allargamento del bacino di ricerca (in termini geografici o di metodologia di ricerca).

Figura 41 – Diffusione delle soluzioni alla mancanza o insufficienza di competenze necessarie all'attività dell'impresa (% calcolata sul totale aziende bergamasche e % calcolata tra chi ha segnalato difficoltà di reperimento)



Nel corso del 2023, la quota di imprese che ha offerto ai propri dipendenti almeno un'attività di formazione diversa da quella obbligatoria è stata pari al 77%, a dimostrazione del fatto che l'aggiornamento e la riqualificazione delle risorse umane in forza sono strategie importanti anche e soprattutto in ottica di "prevenire" l'insorgenza di eventuali problematiche sulle competenze. La quota di imprese con attività di formazione aumenta con la dimensione aziendale: è, infatti, pari al 42% tra le imprese con meno di 25 dipendenti, sale all'82% nelle imprese con 26-100 dipendenti, per arrivare all'89% in quelle con più di 100 dipendenti. Significativa, per il territorio bergamasco, la differenza tra le imprese del comparto industria e quelle di servizi (Figura 42). Per la maggioranza delle voci considerate, i valori medi provinciali sono superiori a quelli regionali.

Figura 42 – Aziende con almeno un’attività di formazione aziendale diversa da quella obbligatoria nel corso del 2023 (% sul totale imprese) in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



4.2 Le condizioni di inserimento

4.2.1 Le retribuzioni d’ingresso per i neolaureati

Il tema delle condizioni economiche riservate ai giovani che entrano nel mondo del lavoro desta grande attenzione mediatica, non sempre con argomentazioni motivate; non c’è dubbio, tuttavia, che la leva retributiva continua a rappresentare uno dei fattori di attraction più efficaci.

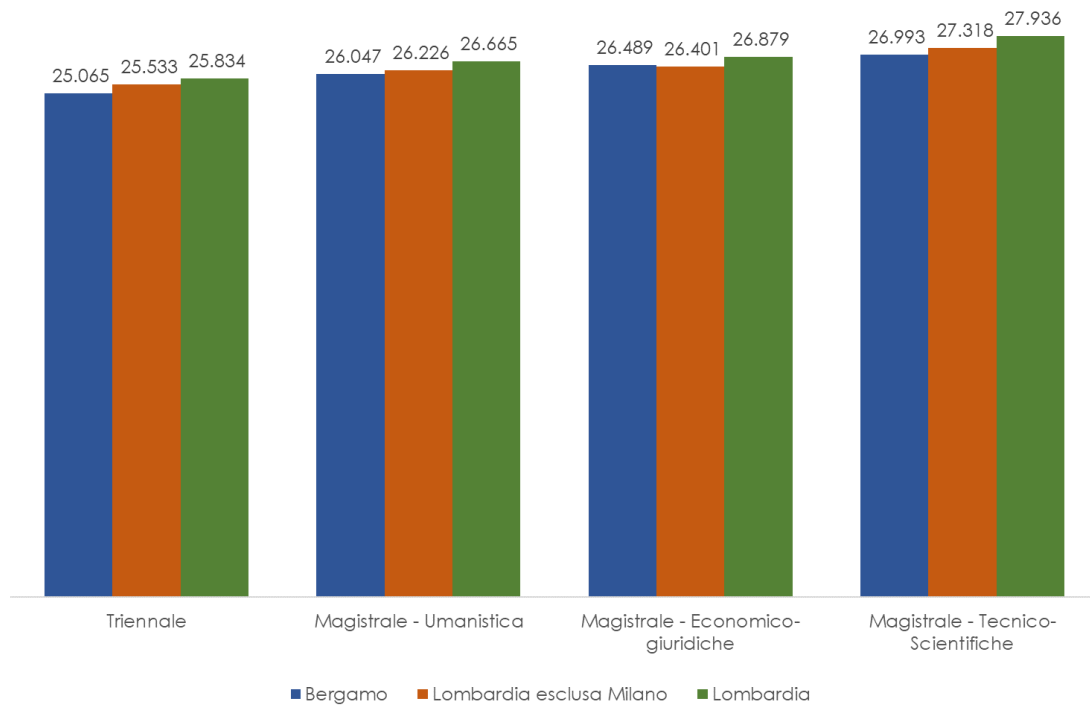
Quale retribuzione ottiene un giovane laureato al suo debutto nel mondo del lavoro? In che modo l’indirizzo formativo e gli anni di formazione universitaria influenzano il salario? Quanto pesa per una provincia come Bergamo la vicinanza con un polo attrattivo come quello di Milano che genera significativi differenziali nelle retribuzioni e nei percorsi di carriera?

Posto che è opportuno evitare generalizzazioni poiché l’offerta economica è funzione delle competenze e delle caratteristiche personali dei candidati, l’indagine ha comunque raccolto, presso le aziende, informazioni sui livelli retributivi medi offerti ai giovani che hanno conseguito un titolo di studio universitario e che, privi di esperienza, fanno il loro ingresso in azienda.

La retribuzione d’ingresso in Lombardia varia tra i 25.834 € e i 27.936 € (Figura 43), mentre a Bergamo si colloca su valori leggermente inferiori, compresi tra i 25.065 € e i 26.993 €. Il gap è naturalmente influenzato dalla presenza di Milano all’interno della media regionale: infatti, il confronto con le altre province lombarde è pressoché paritario.

Al di là di quelle territoriali, sono individuabili differenze, legate sia al percorso di studi che al possesso di una laurea triennale o magistrale. Le retribuzioni più contenute sono quelle legate al percorso triennale (25.065 €), con un divario rispetto alle retribuzioni migliori di circa 2.000 € l’anno. Tra le lauree magistrali, quelle nelle discipline tecnico-scientifiche sono le meglio remunerate, con un salario medio d’ingresso pari a 26.993 €. Seguono le retribuzioni dei laureati in materie economico-giuridiche (26.489 €) e quelle dei laureati con formazione umanistica (26.047 €).

Figura 43 - Retribuzioni d'ingresso neolaureati (per tipologia di laurea)



In linea generale, indipendentemente dalla tipologia di laurea e dalla disciplina, le retribuzioni risultano più alte nelle imprese industriali e in quelle di maggiori dimensioni, mentre le realtà più piccole e il settore dei servizi tendono a offrire salari inferiori.

Infatti, per quanto riguarda i differenziali retributivi legati alla dimensione, le imprese più grandi offrono salari di ingresso più elevati, con divari che oscillano tra l'8% e il 21% in funzione della tipologia di laurea rispetto alle piccole imprese (tra il 7% e il 14% rispetto alle medie); in valore assoluto la distanza è compresa tra i circa 1.700 € e i 4.800 € l'anno. In generale, lo scarto retributivo è più sensibile nel caso delle lauree magistrali ad indirizzo tecnico-scientifico (Figura 44).

Un significativo gap emerge anche tra le imprese industriali e quelle dei servizi, con le prime che pagano tra il 10% e il 14% in più: in valori assoluti oltre i 2.500 € - 3.300€ all'anno. Anche in questo caso la differenza è più ampia per i laureati nelle materie tecnico-scientifiche (Figura 45). Vale la pena sottolineare a tal proposito che le aziende dei servizi non riconoscono a questo indirizzo di studi un percepibile vantaggio retributivo.

Figura 44 – Retribuzioni d’ingresso neolaureati nelle imprese bergamasche (per tipologia di laurea e dimensione d’impresa)

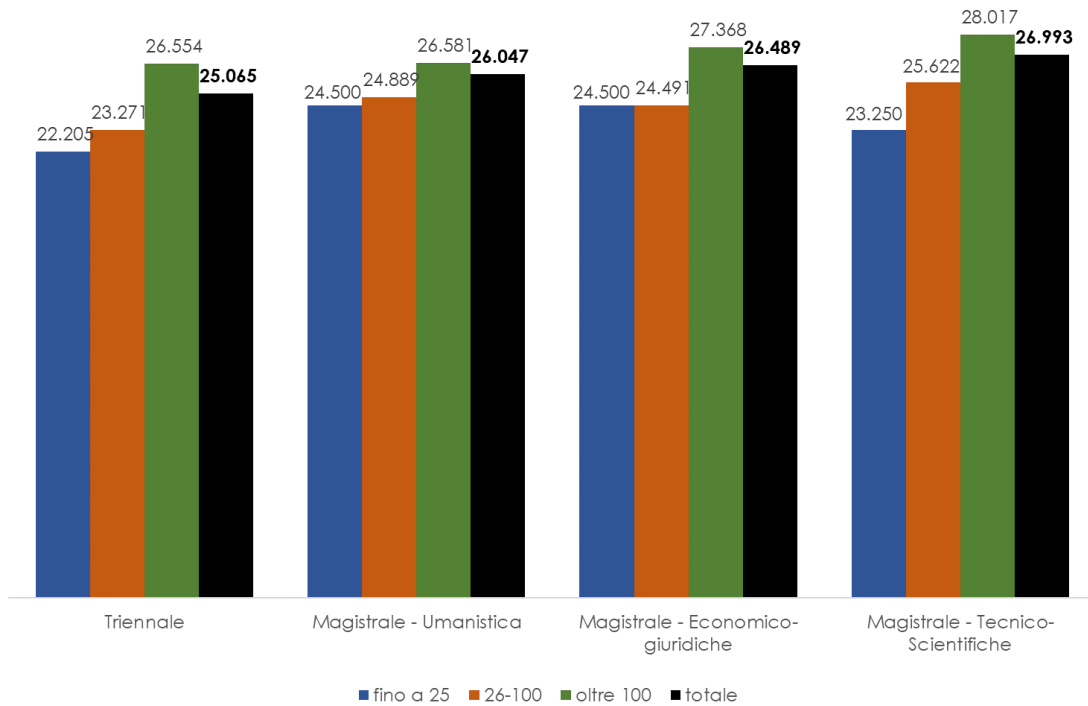
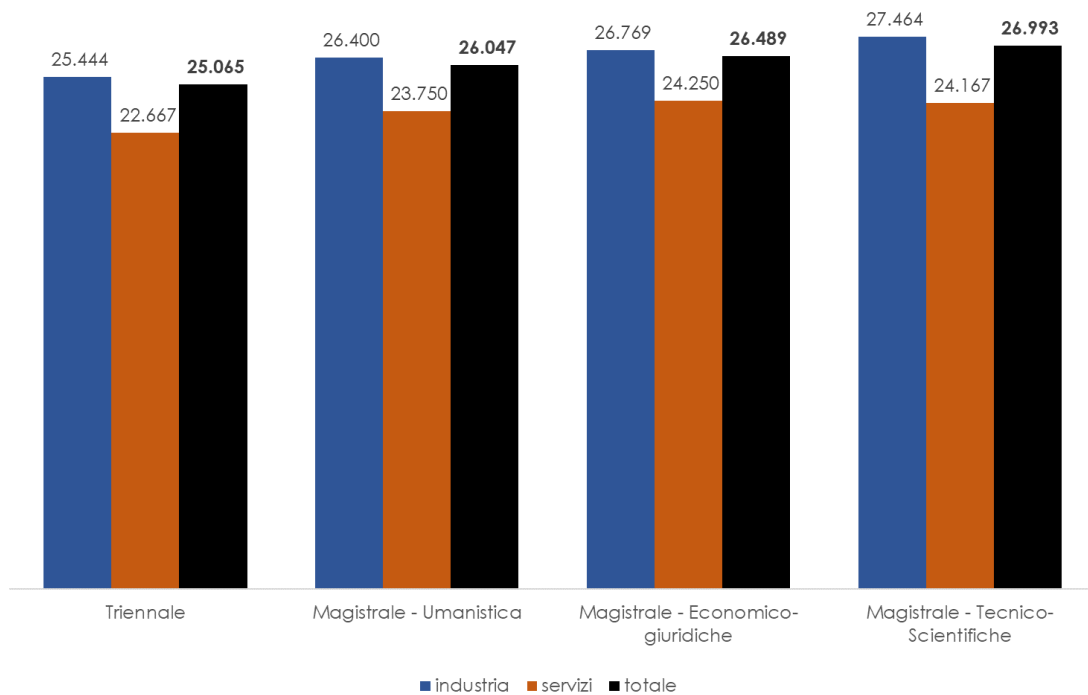


Figura 45 - Retribuzioni d’ingresso neolaureati nelle imprese bergamasche (per tipologia di laurea e settore d’attività)

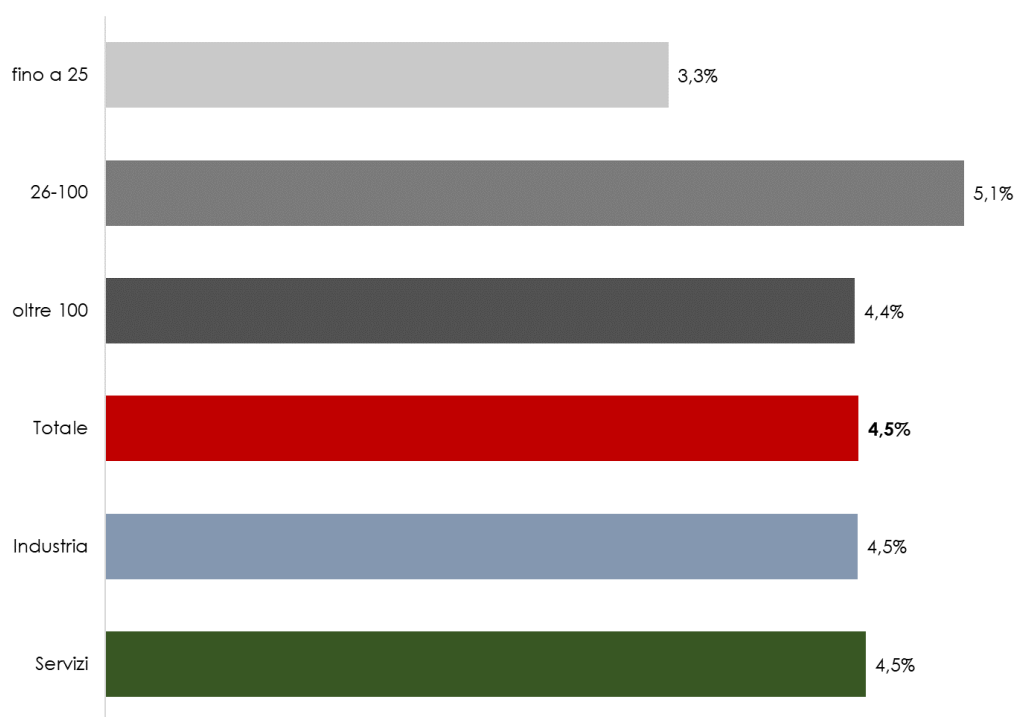


4.2.2 Gli aumenti dopo il primo anno

La politica adottata in relazione alla retribuzione di inserimento dei neolaureati contribuisce a definire il profilo di retention dell'azienda, soprattutto se valutata insieme agli incrementi retributivi applicati nel primo anno di lavoro. L'indagine ha rilevato che, per le imprese lombarde, nel corso del 2023, tali adeguamenti si sono attestati in media al +4,2%. Per le imprese bergamasche tale valore è leggermente superiore (4,5%)(Figura 46).

Dal punto di vista del settore, non vi è differenza nella dinamica retributiva, dal momento che sia l'industria che i servizi hanno corrisposto incrementi medi del 4,5%. Al contrario, rileva per questo fenomeno la classe dimensionale delle aziende, dal momento che l'incremento retributivo è stato superiore nelle medie imprese (+5,1%) rispetto alle grandi (+4,4%) e alle piccole (+3,3%). Questa evidenza registrata nel 2023 contraddice il dato consolidato degli anni precedenti, nei quali, normalmente, sono le piccole imprese a corrispondere dopo il primo anno i maggiori incrementi retributivi, a parziale recupero del minor livello iniziale. Probabilmente il periodo ad alta inflazione ha modificato le policy legati agli incrementi retributivi.

Figura 46 - Incremento % delle retribuzioni dei neolaureati dopo il primo anno nelle aziende bergamasche



4.2.3 I rimborsi per i tirocini extracurricolari

Il tirocinio è un importante canale di entrata nei giovani nel mondo del lavoro e, laddove si tratti di tirocinio extracurricolare, le imprese sono tenute a corrispondere un rimborso. In considerazione della diffusa richiesta di informazioni sui rimborsi mensili normalmente previsti dalle imprese, nell'indagine di quest'anno è stato introdotto uno specifico approfondimento.

Il rimborso mensile per i tirocini extracurricolari riconosciuto dalle imprese bergamasche che hanno partecipato è in media di 671 €: risulta leggermente più elevato nelle piccole imprese (690 €) e nei servizi (688 €) (Figura 47).

Figura 47 – Rimborso mensile medio erogato per tirocini extracurricolari a Bergamo



5 GLI INDICATORI DI FEEDBACK ORGANIZZATIVO

5.1 I tassi di turnover

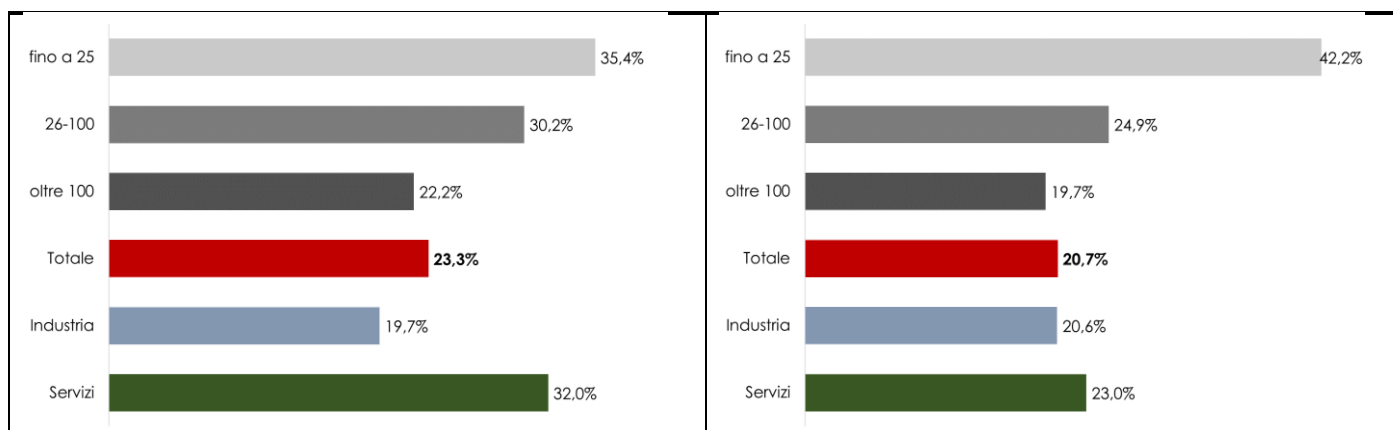
5.1.1 Turnover complessivo

Il tasso di *turnover* misura l'intensità con cui avviene il processo di sostituzione della forza lavoro all'interno di un'azienda nel corso di un anno. Tale indicatore rappresenta la quota di forza lavoro che è variata nei 12 mesi, o per effetto dell'entrata di nuovi lavoratori oppure come conseguenza della loro uscita dall'azienda. Il tasso di turnover per il 2023 è calcolato, in questa indagine, come il rapporto tra la somma di assunzioni e cessazioni, avvenute tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre, e il numero di dipendenti in organico al 31.12.2022.

Nel 2023, nelle imprese lombarde che hanno partecipato alla rilevazione, è stato registrato un tasso di *turnover* medio del 23,3%, un valore complessivamente analogo a quello rilevato nel 2022 (23,7%). In provincia di Bergamo il tasso di *turnover* è stato pari al 20,7%, in discesa rispetto al 23,6% del 2022 e inferiore di circa 2,5 p.p. alla media regionale.

Il valore più elevato si registra nelle aziende bergamasche di minori dimensioni, nelle quali il tasso si attesta al 42%, più del doppio di quanto registrato nelle grandi imprese (20%). Il divario tra industria e servizi, che a Bergamo è contenuto, assume invece grande rilevanza su base regionale.

Figura 48 - Tasso di *turnover* per dimensione e settore in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



5.1.2 Turnover volontario

Di particolare rilievo è la quota di turnover collegata alla scelta dei lavoratori di lasciare l'azienda¹⁶. Si parla, in questo caso, di "tasso di turnover volontario"¹⁷, percentuale che considera solo le uscite per dimissioni e rappresenta una misura diretta delle potenzialità aziendali in termini di *retention*. Il livello di

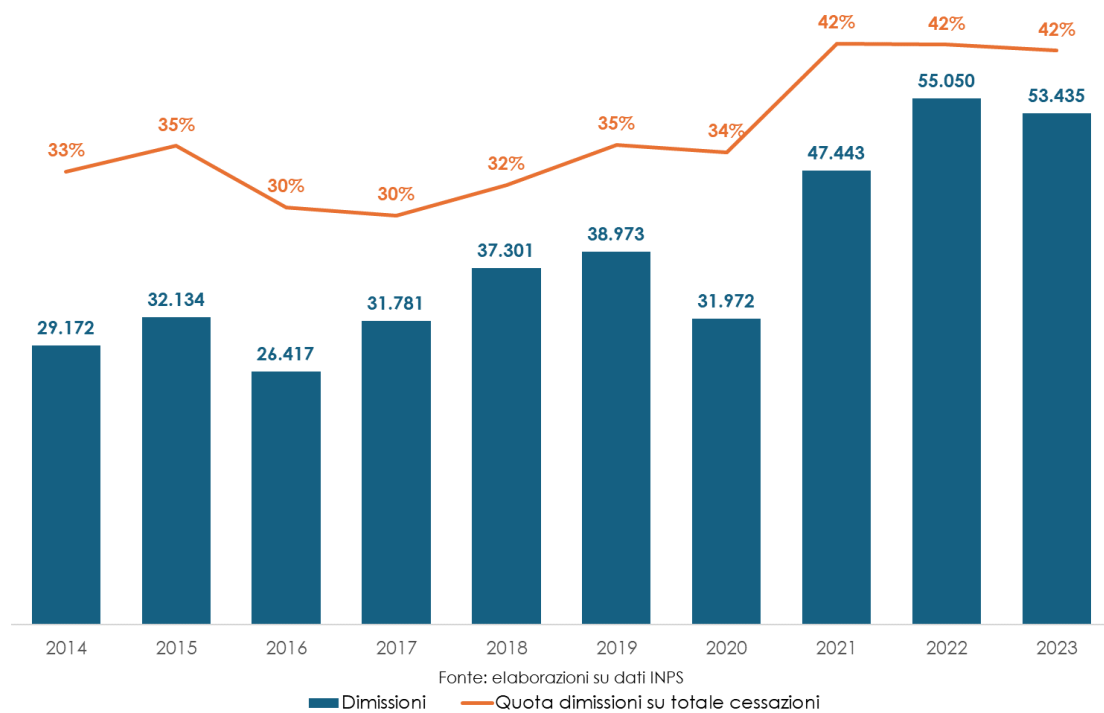
¹⁶ La parte di turnover non volontario è costituita per la maggior parte dalla scadenza dei rapporti a termine e, in misura minore, dalle uscite per pensionamento o licenziamento.

¹⁷ Talvolta si parla anche di attrition rate o tasso di abbandono

questo indicatore e il suo andamento sono strettamente correlati alle condizioni esterne del mercato locale del lavoro: un mercato particolarmente dinamico, 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.

Informazioni sul fenomeno delle uscite per dimissioni sono disponibili da fonti amministrative¹⁸ (INPS). Per la provincia di Bergamo i dati del 2023 evidenziano una leggera contrazione del numero complessivo delle dimissioni (53.435 vs 55.050 nel 2022). Il valore degli ultimi due anni è comunque ampiamente superiore alla media pre-Covid (poco più di 33mila all'anno nel quinquennio 2015-2019). Allo stesso tempo, appare opportuno ricordare che la quota delle dimissioni riscontrate nel 2023 sul totale delle cessazioni si è confermata al 42%, come negli ultimi due anni, un valore di dieci punti più elevato della media 2015-2019 (32%). In proporzione allo stock dei lavoratori dipendenti, le oltre 53.000 dimissioni valgono il 14%, in linea con la media regionale.

Figura 49 – Numero delle dimissioni e incidenza su totale cessazioni – Bergamo, anni 2014-2023

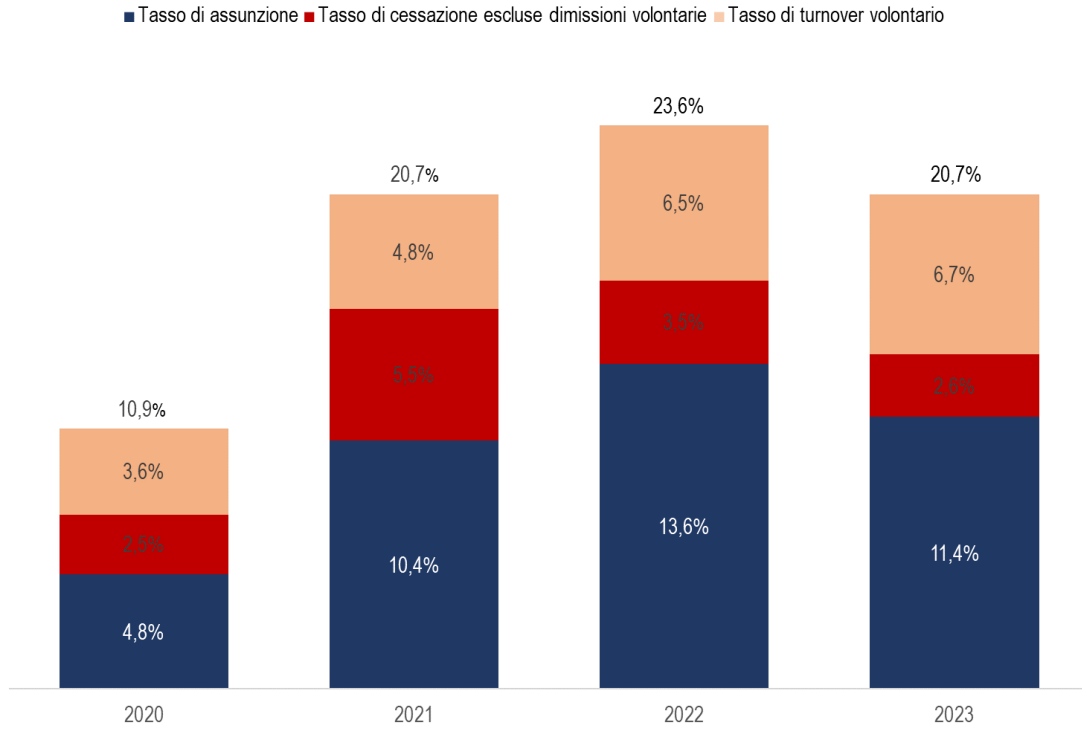


Anche dai dati microeconomici raccolti dall'indagine è possibile monitorare l'andamento del fenomeno e mettere a disposizione delle aziende un'indicazione dei livelli fisiologici del tasso di abbandono da parte dei lavoratori.

Nell'ambito del flusso in uscita viene infatti chiesto di indicare lo specifico numero di cessazioni dovuto a dimissioni. Questa informazione permette di disaggregare il tasso di turnover complessivo in tre componenti. Innanzitutto, il tasso di assunzione, che nel 2023 scende all'11,4%, ma che comunque rimane superiore al tasso di cessazione complessivo (9,3%). In secondo luogo, la quota delle cessazioni per motivi diversi dalla dimissione, che è decrescente negli ultimi anni, in ragione del progressivo incremento del tasso di *turnover* volontario, che è la terza componente. Quest'ultimo a Bergamo risulta pesare mediamente per poco più di un terzo su quello totale: nel 2023, infatti, è stato pari al 6,7% (Figura 50). In Lombardia questo indicatore è registrato al 6,5%.

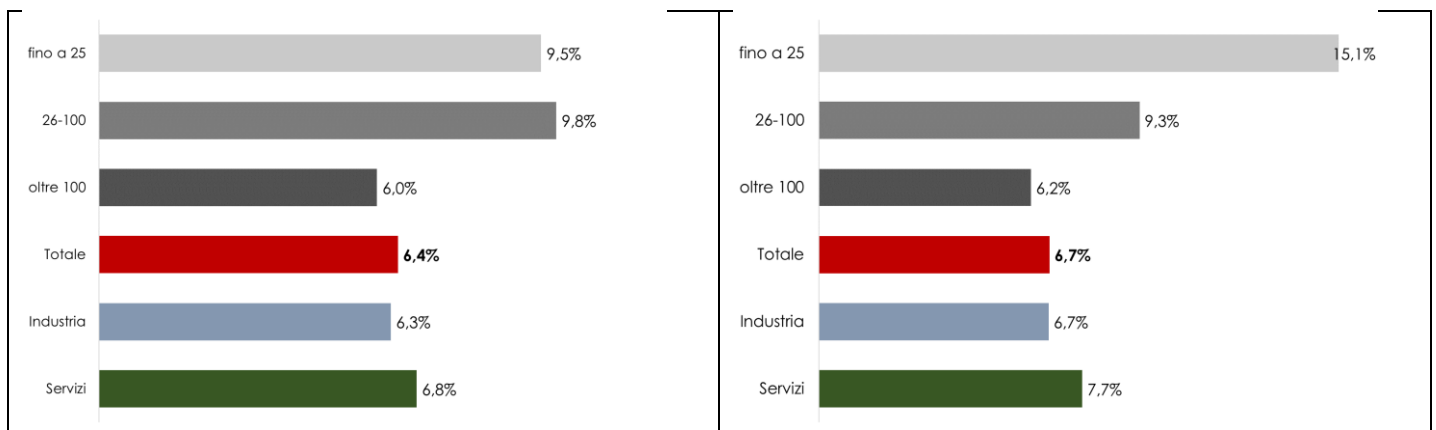
¹⁸ Osservatorio sul precariato, Inps (<https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/14>)

Figura 50 - Scomposizione del tasso di turnover nelle imprese bergamasche



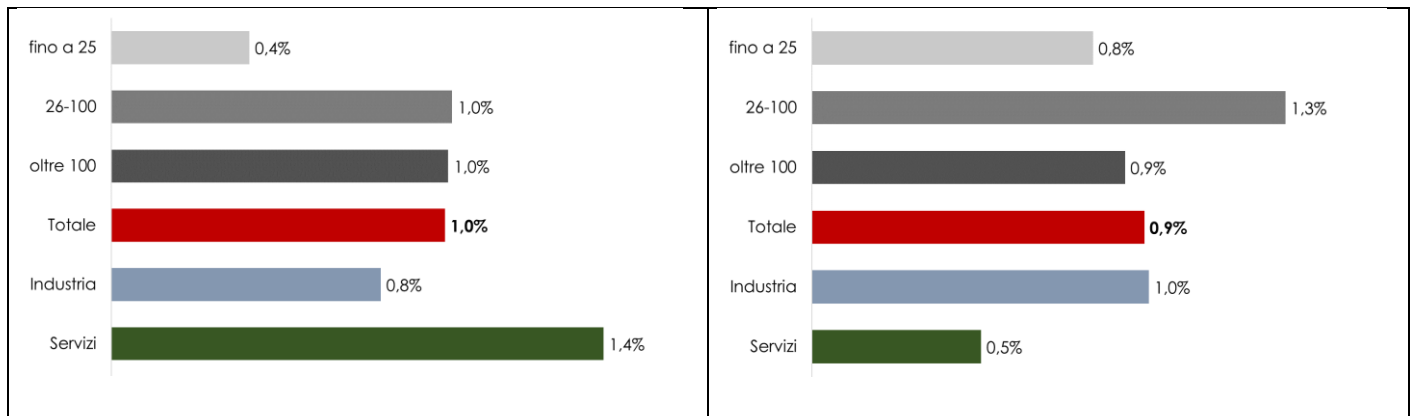
Analizzando nello specifico il tasso di turnover volontario, si rileva una discreta variabilità in funzione soprattutto della dimensione aziendale (Figura 51). In rapporto alla forza lavoro iniziale, i lavoratori che nel 2023 hanno scelto di uscire volontariamente sono molto meno numerosi nelle grandi imprese (6,2%) che non nelle medie (9,3%) e, soprattutto, nelle piccole (15,1%). Da questo punto di vista la realtà bergamasca differisce dalla media regionale, mentre il divario tra settore industriale e settore dei servizi è sostanzialmente analogo.

Figura 51 - Tasso di *turnover* volontario per dimensione e settore in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



Un ultimo approfondimento riguarda il tasso di turnover incentivato: si tratta di un indicatore ricompreso tra le cessazioni che non sono legate alle dimissioni volontarie da parte del lavoratore. Nelle imprese bergamasche nel 2023 tale tasso è risultato pari allo 0,9%, in leggero aumento sul 2022 (0,7%). Il valore è in linea con quello medio lombardo salvo per la diversa incidenza nel settore dei servizi, nel quale risulta decisamente inferiore (Figura 52).

Figura 52 - Tasso di *turnover* incentivato per dimensione e settore in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)

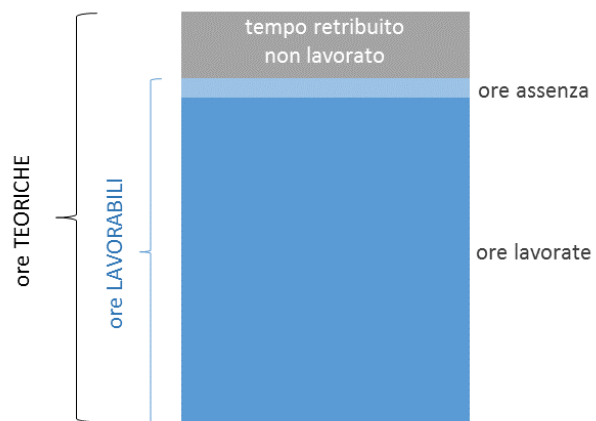


5.2 I tassi di assenza

5.2.1 Gli orari di lavoro

In tema di orari di lavoro è importante innanzitutto definire il concetto di 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 fa 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.

L'indagine sul lavoro raccoglie annualmente gli elementi utili a determinare la quantità di tempo lavorato. Considerati gli orari settimanali e il tempo retribuito non lavorato (ferie, riduzione orari di lavoro, eventuale ricorso alla Cig) vengono determinate le ore potenzialmente lavorabili per contratto cui, ai fini della quantificazione del monteore effettivamente lavorato, vanno sottratte le ore di assenza e aggiunte le eventuali ore di lavoro straordinario.

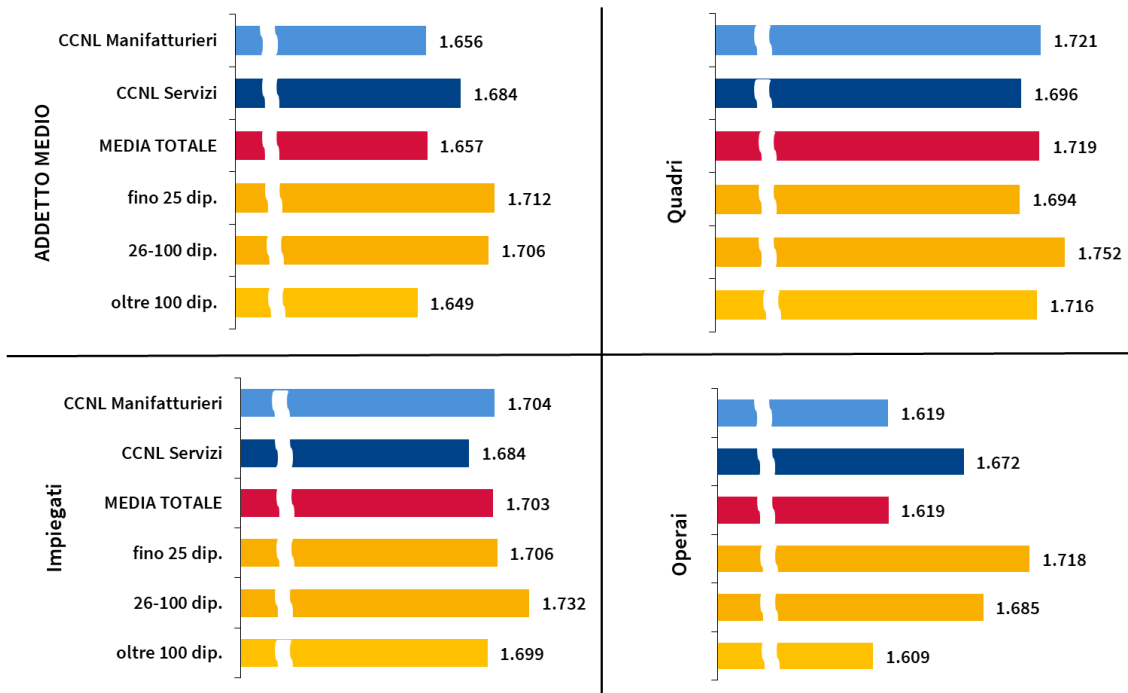
In base ai dati raccolti con l'indagine nella provincia di Bergamo, nel 2023 le **ore lavorabili** sono state in media 1.657, con valori per qualifica che vanno dalle 1.619 degli operai, alle 1.703 del personale impiegatizio²⁰, alle 1.719 dei quadri.

Le differenze per settore (1.684 nel manifatturiero, 1.656 nei servizi) sono più contenute che non in base alla dimensione aziendale. I differenziali per dimensione, infatti, sono determinati in buona parte dall'*effetto struttura*: con gli operai presenti prevalentemente nelle grandi imprese caratterizzate dal numero medio di ore lavorabili più basso (1.649), rispetto alle 1.706 delle medie e alle 1.712 delle piccole.

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.

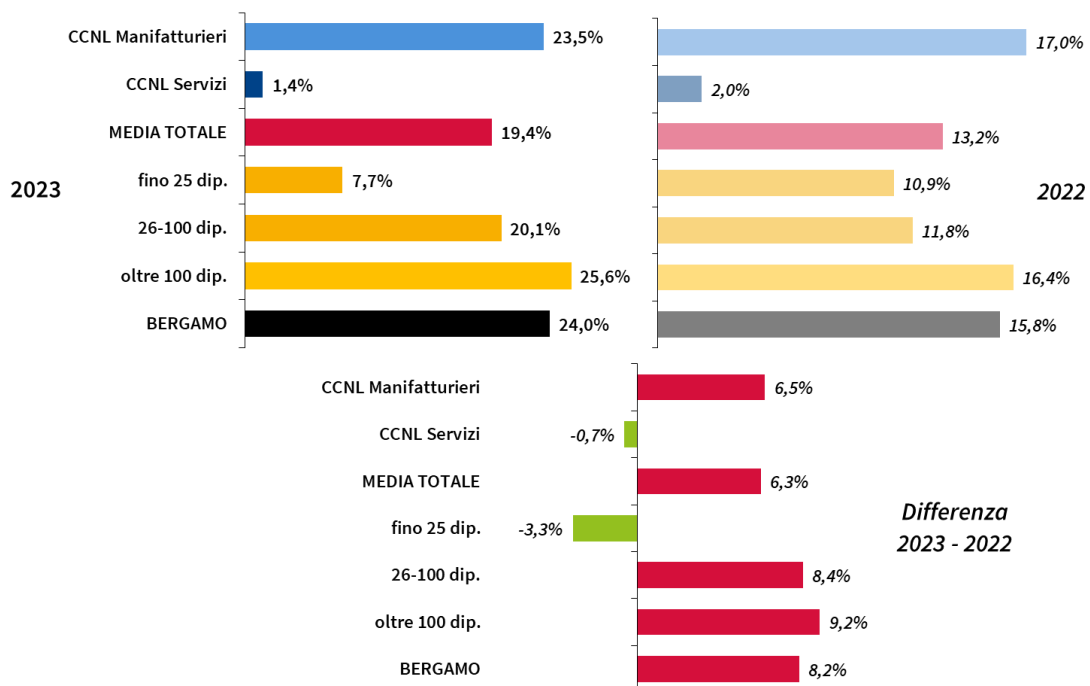
²⁰ Comprendono il personale con la qualifica di intermedio.

Figura 53 – Ore lavorabili nel 2023 nelle imprese bergamasche (per qualifica, settore e classe dimensionale)



Nel 2023 ha fatto ricorso alla **Cassa Integrazione Guadagni** (Ordinaria, Straordinaria o in Deroga) il 19,4% delle imprese lombarde, una percentuale in crescita rispetto al 2022 (cfr. Figura 54). A Bergamo la percentuale è superiore sia nel livello (24%) che nell'incremento rispetto all'anno precedente (circa 8 punti percentuali), a motivo della caratterizzazione manifatturiera del campione delle imprese rispondenti all'indagine.

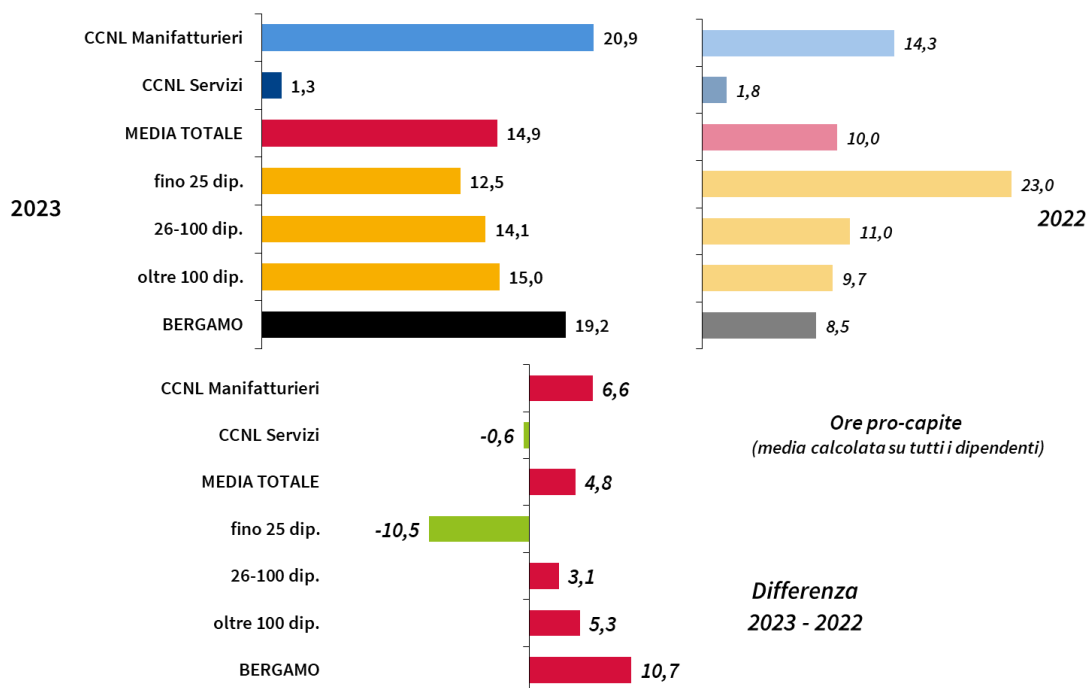
Figura 54 – Imprese che hanno utilizzato la Cig: 2023 vs 2022



Anche il numero di ore di cassa utilizzate mediamente per ciascun dipendente in forza, circa 15 nella media regionale e più di 19 nella media provinciale, risulta superiore al numero di ore utilizzate nel 2022,

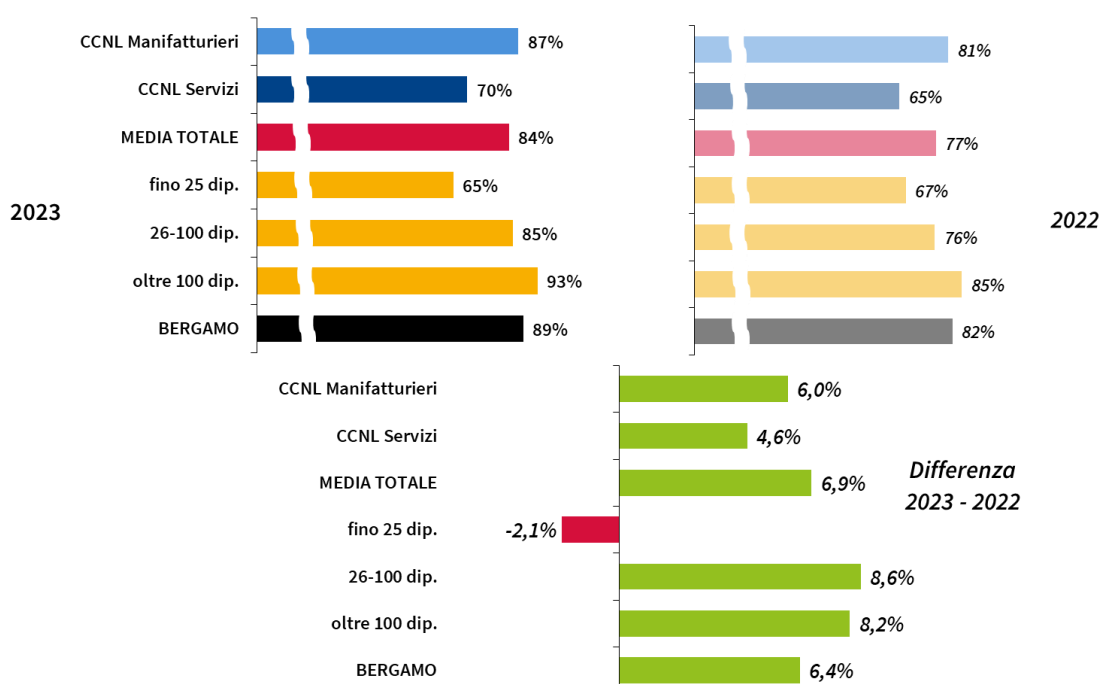
confermando un lieve peggioramento del clima economico, specialmente nei comparti industriali (cfr. Figura 55).

Figura 55 – Le ore di Cig utilizzate dalle imprese: 2023 vs 2022



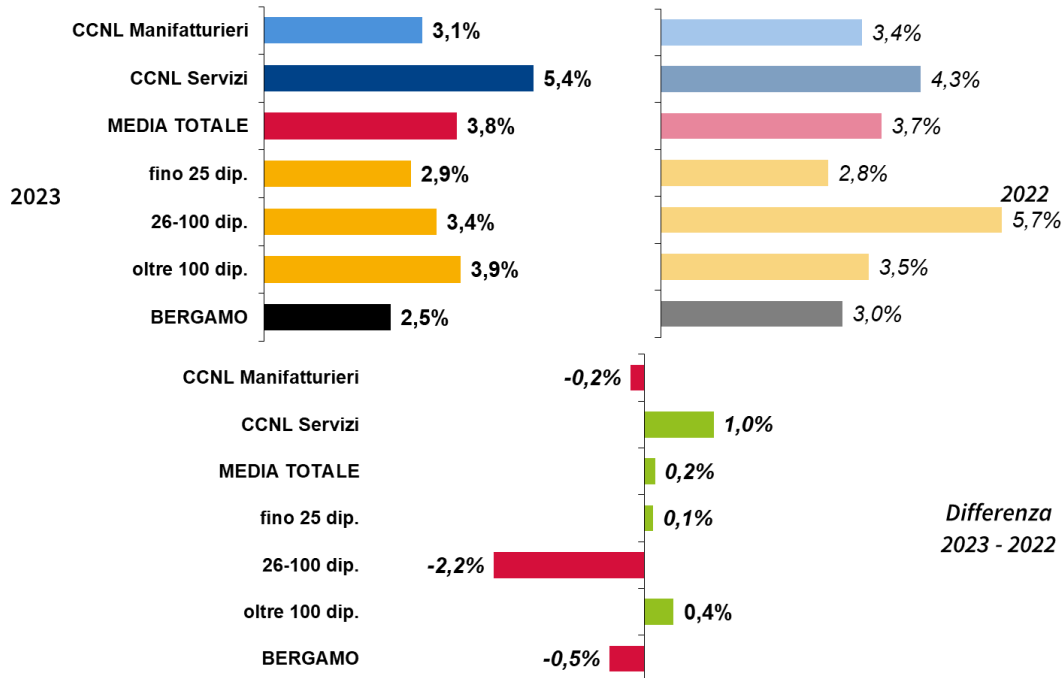
Nel 2023 l'89% delle imprese della provincia ha fatto ricorso al **lavoro straordinario**, una percentuale superiore all'82% rilevato nel 2022 e superiore anche all'84% medio regionale. L'utilizzo del lavoro straordinario risulta direttamente correlato alla dimensione aziendale, con una sensibile differenza tra le piccole e le grandi imprese, ed è maggiormente diffuso nelle aziende industriali (cfr. Figura 56).

Figura 56 – Imprese che hanno fatto ricorso allo straordinario: 2023 vs 2022



Nel 2023 l'incidenza delle ore di straordinario rispetto alle ore lavorabili rimane sostanzialmente in linea con quella rilevata nel 2022 con un andamento a forbice tra la crescita nel settore dei servizi e la diminuzione nel settore manifatturiero; coerentemente, in provincia di Bergamo l'incidenza delle ore di straordinario per lavoratore, già inferiore, è diminuita di mezzo punto (cfr. Figura 57).

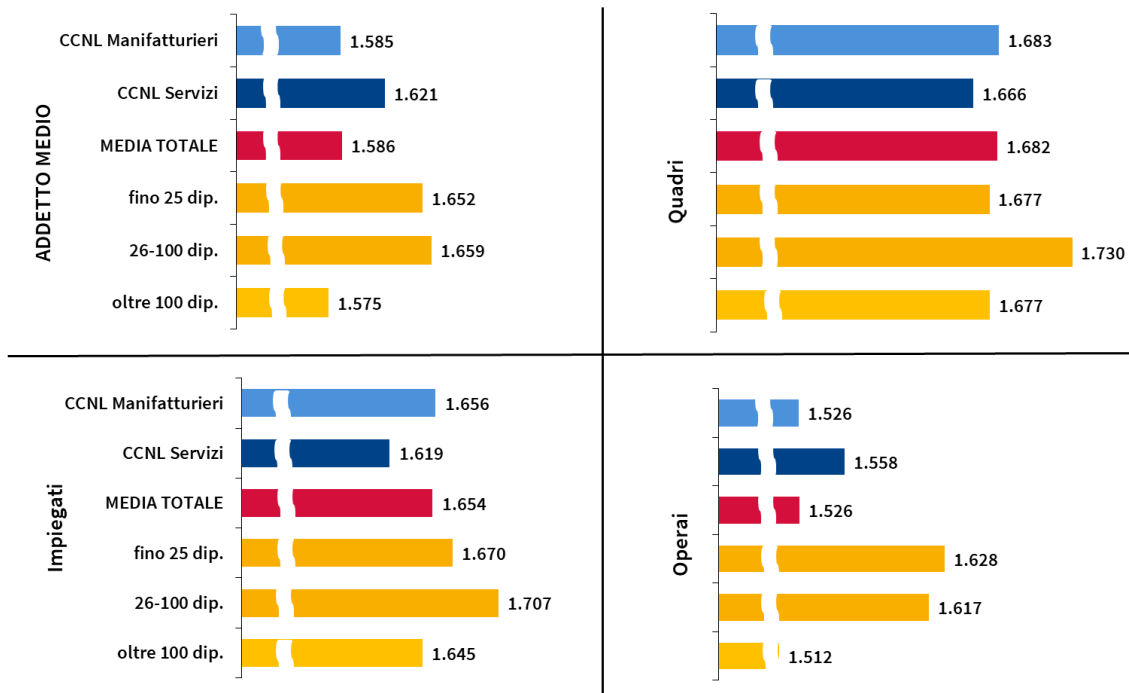
Figura 57 – Ore di straordinario per lavoratore (% sulle ore lavorabili): 2023 vs 2022



Un altro importante parametro gestionale ed organizzativo per le imprese è rappresentato dalla prestazione effettiva dei propri dipendenti. Tale indicatore si ottiene sottraendo, dalle ore lavorabili, le ore di assenza a vario titolo (infortunio, malattia non professionale, congedi parentali, ecc.) e sommando lo straordinario eventualmente prestato.

In base ai dati raccolti, nel 2023 le **ore effettivamente lavorate** nelle aziende della provincia di Bergamo sono state 1.586, una media tra le 1.526 ore annue degli operai, le 1.654 ore degli impiegati e le 1.682 ore dei quadri. Le aziende dei servizi hanno lavorato mediamente di più rispetto a quelle industriali così come le piccole e medie hanno fatto registrare un numero di ore effettivo superiore rispetto alle grandi aziende, dove si concentra maggiormente il personale operaio (Figura 58).

Figura 58 – Ore effettivamente lavorate nel 2023 nelle imprese bergamasche (per qualifica, settore e classe dimensionale)



5.2.2 I tassi 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 e, più recentemente, importante indicatore di clima aziendale.

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

Le causali di assenza considerate dal metodo di calcolo adottato nel Sistema di Confindustria sono 6, di cui una – permessi per L. 104 – introdotta in questa edizione su sollecitazione delle aziende.

L'elenco completo è il seguente:

- ✓ **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);
- ✓ **congedi retribuiti**, che comprendono sia i congedi parentali (es. maternità obbligatoria e facoltativa, allattamento) sia quelli matrimoniali.
- ✓ **permessi L. 104**
- ✓ **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);
- ✓ **sciopero;**
- ✓ **altre assenze non retribuite**, dove vengono contabilizzate – tra le altre - anche le ore di congedo parentale non retribuite e le astensioni facoltative per maternità non retribuite.

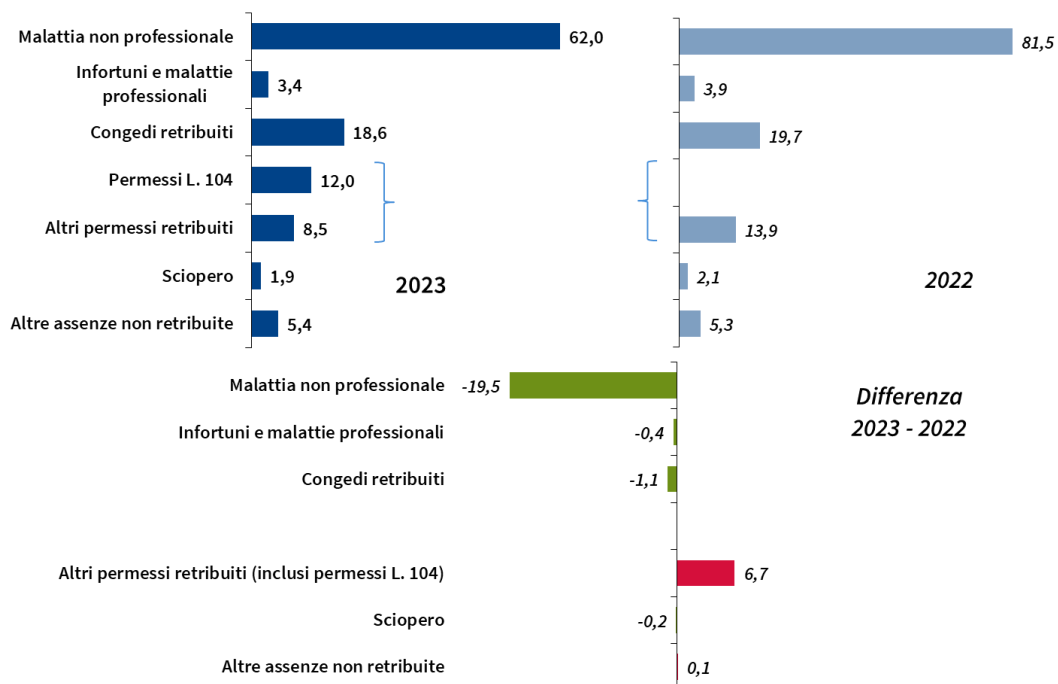
L'inclusione nel calcolo delle ore di congedo parentale è funzionale allo scopo del calcolo, che è quello di determinare la quota di tempo lavorabile durante la quale - per ragioni del tutto lecite - non viene svolta

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; viene anche data evidenza dell'incidenza della nuova causale considerata, quella dei permessi ex Legge 104.

Mediamente, nel 2023 ogni dipendente bergamasco si è assentato per un totale di 112 ore, 15 ore in meno delle 127 rilevate nel 2022.

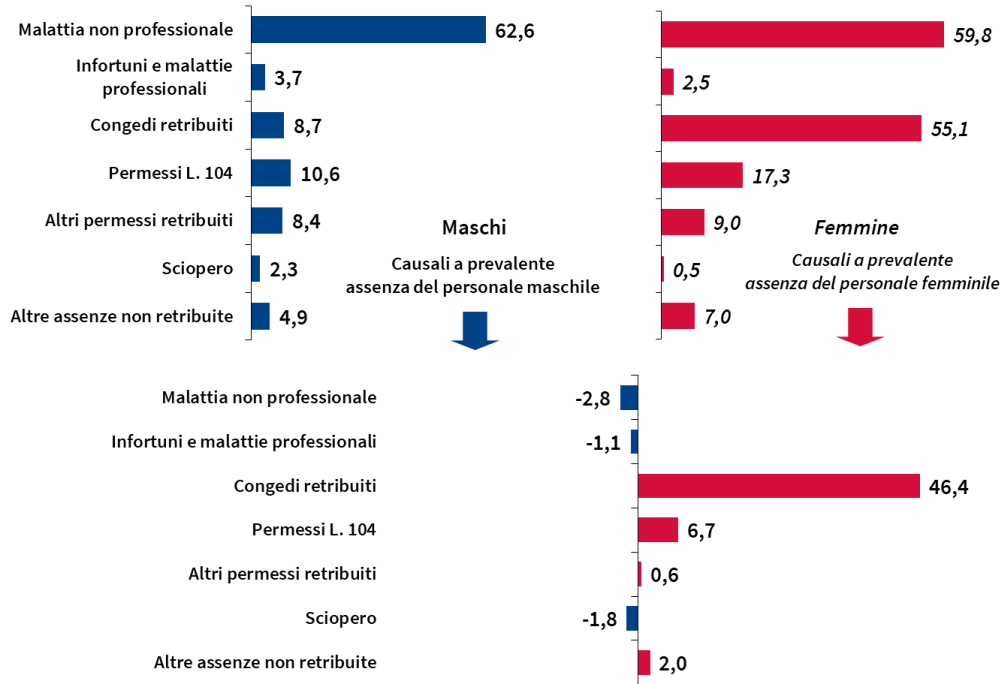
La diminuzione, come mostra la Figura 59, è dovuta perlopiù alla malattia non professionale (-20 ore); al contrario, si è registrato un aumento delle ore di assenza legate ad altri permessi retribuiti, inclusi i permessi ex Legge 104 (+7 ore).

Figura 59 – Ore perdute per causali di assenza in provincia di Bergamo: 2023 vs 2022



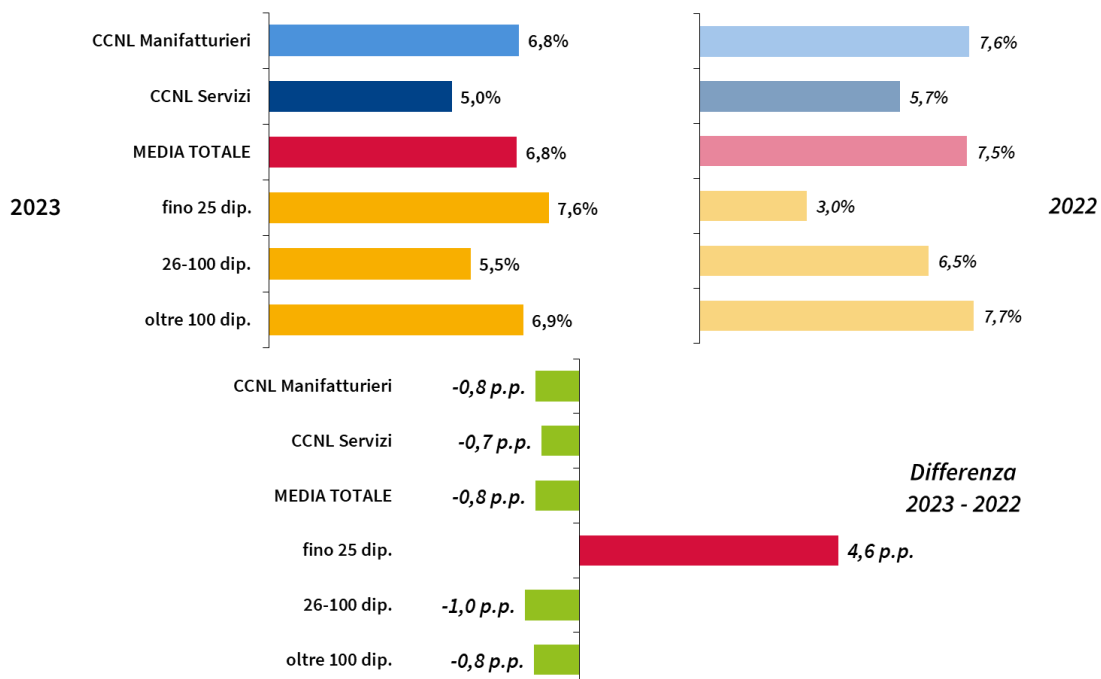
Tra uomini e donne non esistono significativi differenziali nelle ore di assenza dovute alle diverse causali (Figura 60). Fanno eccezione, ovviamente, le ore perdute per i congedi retribuiti, che includono la maternità obbligatoria (55,1 ore in media per le lavoratrici, 8,7 per il personale maschile) oltre che i permessi ex Legge 104 (17,3 vs 10,6).

Figura 60 – Ore perdute nel 2023 per causali di assenza nelle imprese bergamasche: differenze per genere



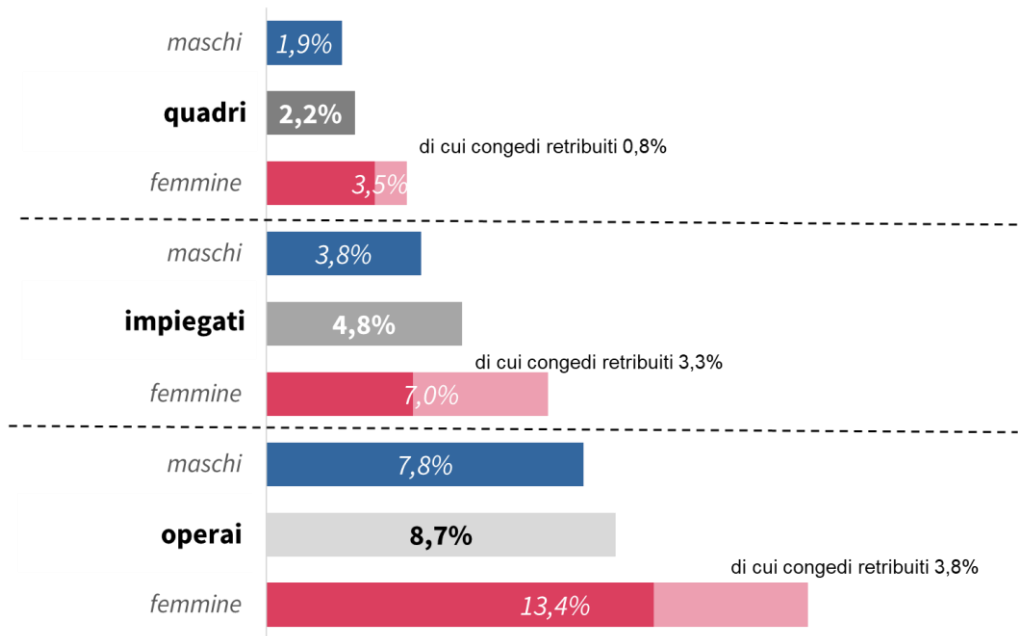
Il tasso di assenza nel 2023 si è assestato, a Bergamo, al 6,8%, in calo rispetto all'7,5% del 2022 (Figura 61). La diminuzione è coerente con quanto visto sulle causali di assenza, in particolare con la progressiva riduzione, a partire dal 2021, delle ore perse per malattia non professionale, grazie alla minore entità degli effetti della pandemia. Il fenomeno è osservabile per tutte le tipologie d'impresa. Fa eccezione il dato relativo alle piccole imprese che, al contrario, crescono dal 3,0% al 7,6%: l'incremento si spiega come anomalia statistica legata alla bassa rappresentazione delle piccole imprese all'interno del campione bergamasco.

Figura 61 – Tassi di assenza addetto medio in provincia di Bergamo: 2023 vs 2022



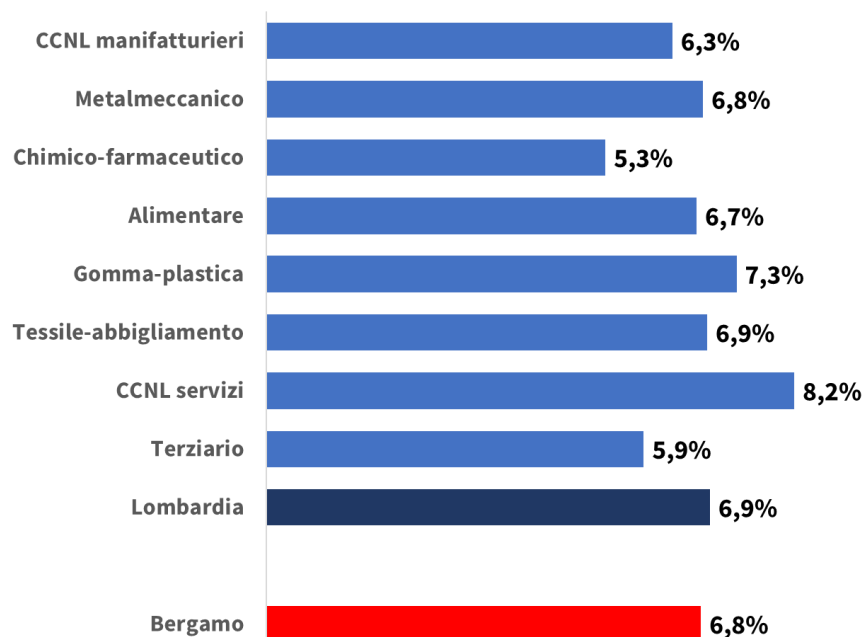
Per quanto riguarda la spaccatura in base alla qualifica del lavoratore, il tasso di assenza registrato nelle imprese della provincia di Bergamo presenta una correlazione negativa, e sale dal 2,2% dei quadri, al 4,8% degli impiegati, fino all'8,7% registrato tra gli operai.

Figura 62 – Tassi di assenza 2023 per qualifica e genere nelle imprese bergamasche



Il campione bergamasco non è sufficientemente rappresentativo per effettuare l'analisi del tasso di assenza riferito ai diversi settori di attività. La Figura 63 riporta dunque la spaccatura riferita ai dati raccolti per l'intera Lombardia, nella quale spiccano i valori più bassi per il settore chimico-farmaceutico e per il terziario (rispettivamente 5,3% e 5,9%) e i valori sopra la media della gomma-plastica (7,3%) e delle altre aziende dei servizi. Il dato bergamasco (6,8%) è comunque in linea con quello medio regionale (6,9%).

Figura 63 – Tassi di assenza 2023 per CCNL



5.2.3 I numeri in dettaglio

Bergamo

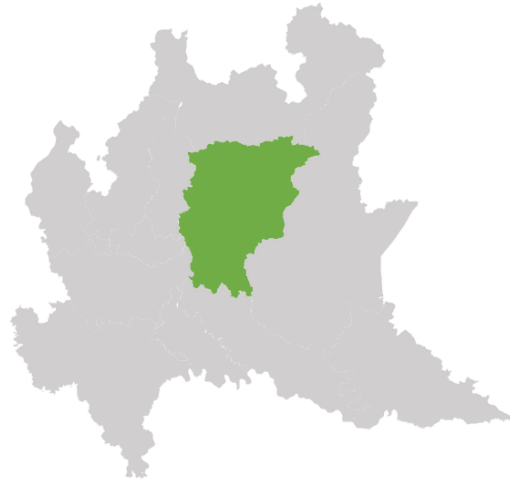


Figura 64 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

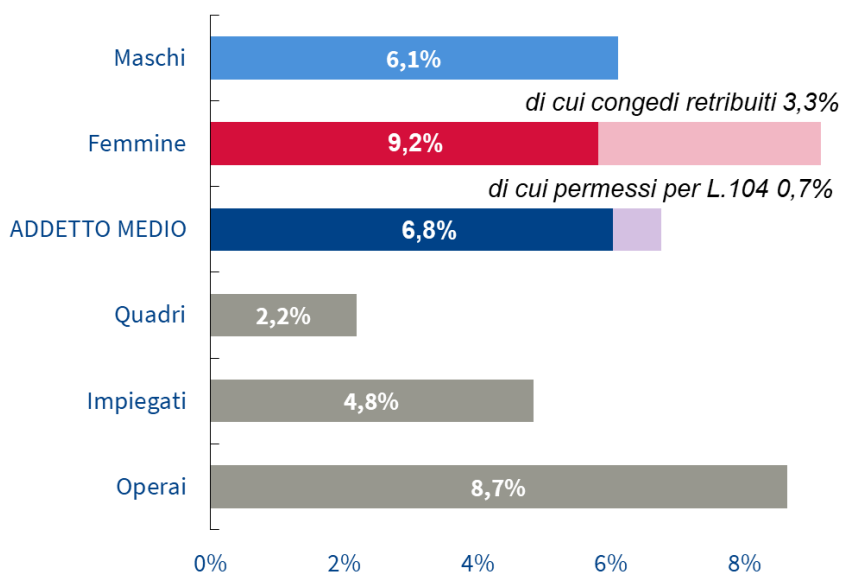


Tabella 3 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.656,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		3,7	2,5	3,4	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale		62,6	59,8	62,0	3,8%	3,6%	3,7%
Congedi retribuiti		8,7	55,1	18,6	0,5%	3,3%	1,1%
Permessi L. 104		10,6	17,3	12,0	0,6%	1,0%	0,7%
Altri permessi retribuiti		8,4	9,0	8,5	0,5%	0,5%	0,5%
Sciopero		2,3	0,5	1,9	0,1%	0,0%	0,1%
Altre assenze non retribuite		4,9	7,0	5,4	0,3%	0,4%	0,3%
TOTALE ASSENZE		101,3	151,3	112,0	6,1%	9,2%	6,8%

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

ORE LAVORABILI	1.719,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,3	0,1	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		18,2	32,4	20,9	1,1%	1,9%	1,2%
Congedi retribuiti		2,7	13,8	4,9	0,2%	0,8%	0,3%
Permessi L. 104		3,1	7,4	3,9	0,2%	0,4%	0,2%
Altri permessi retribuiti		7,1	5,5	6,8	0,4%	0,3%	0,4%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		1,0	0,5	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE		32,4	59,6	37,7	1,9%	3,5%	2,2%

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

ORE LAVORABILI	1.703,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,8	0,6	1,4	0,1%	0,0%	0,1%
Malattia non professionale		35,9	35,9	35,9	2,1%	2,1%	2,1%
Congedi retribuiti		7,5	56,8	23,3	0,4%	3,3%	1,4%
Permessi L. 104		7,2	11,3	8,5	0,4%	0,7%	0,5%
Altri permessi retribuiti		10,1	9,5	9,9	0,6%	0,6%	0,6%
Sciopero		0,2	0,1	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		2,5	4,7	3,2	0,1%	0,3%	0,2%
TOTALE ASSENZE		65,3	118,9	82,5	3,8%	7,0%	4,8%

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

ORE LAVORABILI	1.619,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		5,0	5,5	5,1	0,3%	0,4%	0,3%
Malattia non professionale		81,4	96,8	83,7	5,0%	6,2%	5,2%
Congedi retribuiti		10,1	59,9	17,5	0,6%	3,8%	1,1%
Permessi L. 104		13,3	27,1	15,3	0,8%	1,7%	0,9%
Altri permessi retribuiti		7,7	9,0	7,9	0,5%	0,6%	0,5%
Sciopero		3,6	1,2	3,3	0,2%	0,1%	0,2%
Altre assenze non retribuite		6,6	11,1	7,3	0,4%	0,7%	0,4%
TOTALE ASSENZE		127,8	210,6	140,1	7,8%	13,4%	8,7%

Lombardia

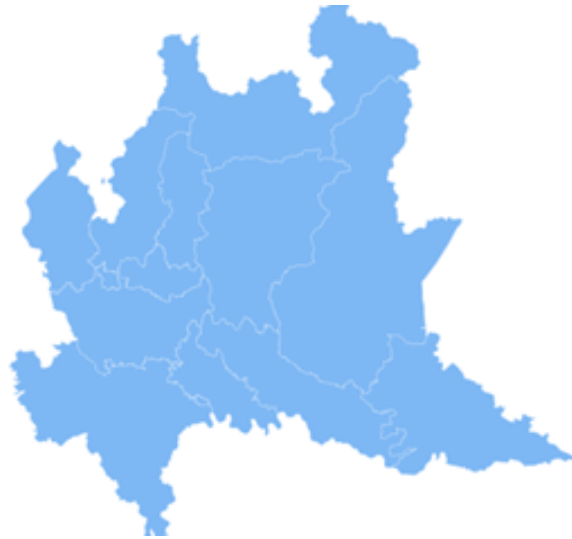


Figura 65 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

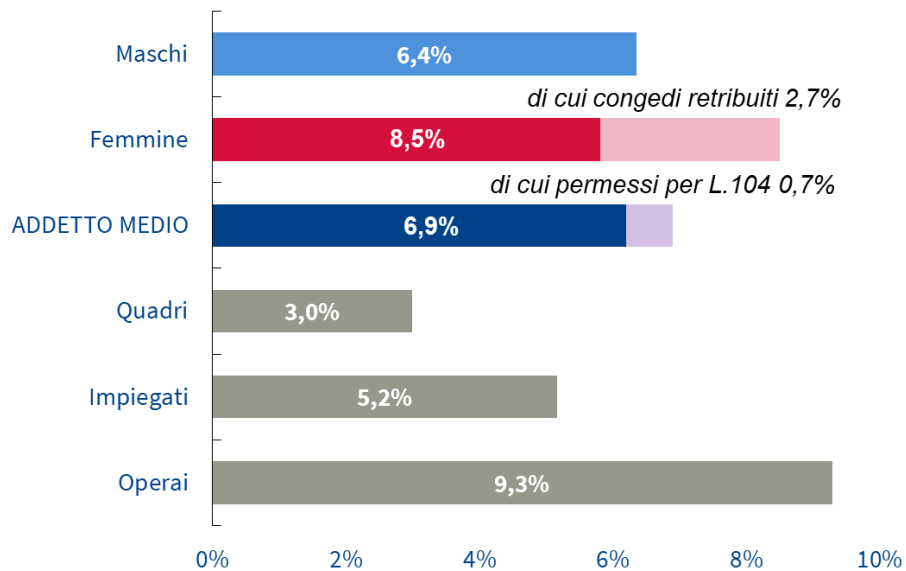


Tabella 7 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.674,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		4,4	2,3	3,9	0,3%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		65,3	62,4	64,6	3,9%	3,7%	3,9%
Congedi retribuiti		6,2	44,7	15,9	0,4%	2,7%	0,9%
Permessi L. 104		11,0	13,8	11,7	0,7%	0,8%	0,7%
Altri permessi retribuiti		12,4	11,5	12,2	0,7%	0,7%	0,7%
Sciopero		1,7	0,8	1,5	0,1%	0,0%	0,1%
Altre assenze non retribuite		5,7	6,0	5,8	0,3%	0,4%	0,3%
TOTALE ASSENZE		106,7	141,5	115,5	6,4%	8,5%	6,9%

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

ORE LAVORABILI	1.705,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,7	1,0	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
Malattia non professionale		21,8	25,6	23,0	1,3%	1,5%	1,3%
Congedi retribuiti		3,3	27,1	10,6	0,2%	1,6%	0,6%
Permessi L. 104		4,5	6,0	5,0	0,3%	0,4%	0,3%
Altri permessi retribuiti		6,8	8,3	7,3	0,4%	0,5%	0,4%
Sciopero		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		3,4	6,6	4,4	0,2%	0,4%	0,3%
TOTALE ASSENZE		40,6	74,6	51,1	2,4%	4,4%	3,0%

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

ORE LAVORABILI	1.691,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,3	1,6	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		39,0	44,0	40,9	2,3%	2,6%	2,4%
Congedi retribuiti		4,7	47,8	20,7	0,3%	2,8%	1,2%
Permessi L. 104		8,1	10,5	9,0	0,5%	0,6%	0,5%
Altri permessi retribuiti		12,1	11,2	11,8	0,7%	0,7%	0,7%
Sciopero		0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		2,8	4,2	3,3	0,2%	0,3%	0,2%
TOTALE ASSENZE		68,3	119,6	87,4	4,0%	7,1%	5,2%

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

ORE LAVORABILI	1.652,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		7,1	4,9	6,8	0,4%	0,3%	0,4%
Malattia non professionale		89,3	125,8	94,1	5,4%	7,9%	5,7%
Congedi retribuiti		7,6	45,2	12,6	0,5%	2,8%	0,8%
Permessi L. 104		13,9	25,5	15,5	0,8%	1,6%	0,9%
Altri permessi retribuiti		13,6	13,6	13,6	0,8%	0,9%	0,8%
Sciopero		2,8	2,8	2,8	0,2%	0,2%	0,2%
Altre assenze non retribuite		7,9	10,1	8,2	0,5%	0,6%	0,5%
TOTALE ASSENZE		142,2	227,9	153,5	8,6%	14,3%	9,3%



Figura 66 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

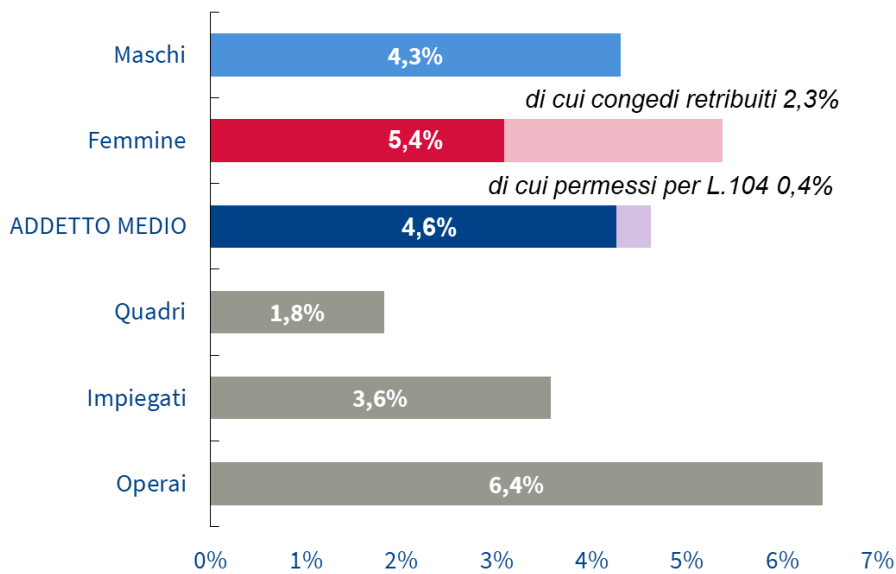


Tabella 11 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.707,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		4,1	0,2	3,0	0,2%	0,0%	0,2%
Malattia non professionale		45,1	35,7	42,4	2,6%	2,1%	2,5%
Congedi retribuiti		4,7	39,3	14,9	0,3%	2,3%	0,9%
Permessi L. 104		5,8	7,0	6,2	0,3%	0,4%	0,4%
Altri permessi retribuiti		8,2	8,6	8,3	0,5%	0,5%	0,5%
Sciopero		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		5,3	1,3	4,1	0,3%	0,1%	0,2%
TOTALE ASSENZE		73,4	92,1	78,9	4,3%	5,4%	4,6%

Tabella 12 - 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		0,9	0,0	0,7	0,1%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		15,5	13,1	15,0	0,9%	0,8%	0,9%
Congedi retribuiti		5,6	7,2	5,9	0,3%	0,4%	0,3%
Permessi L. 104		5,9	2,4	5,1	0,3%	0,1%	0,3%
Altri permessi retribuiti		3,2	7,8	4,2	0,2%	0,5%	0,2%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		31,2	30,5	31,0	1,8%	1,8%	1,8%

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

ORE LAVORABILI	1.719,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,2	0,2	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		28,6	27,9	28,3	1,7%	1,6%	1,6%
Congedi retribuiti		3,2	40,9	20,2	0,2%	2,4%	1,2%
Permessi L. 104		2,6	7,3	4,7	0,1%	0,4%	0,3%
Altri permessi retribuiti		5,8	8,2	6,9	0,3%	0,5%	0,4%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		0,5	0,8	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		41,9	85,3	61,5	2,4%	4,9%	3,6%

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

ORE LAVORABILI	1.695,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,8	0,0	6,0	0,4%	0,0%	0,4%
Malattia non professionale		62,6	77,5	64,5	3,7%	4,7%	3,8%
Congedi retribuiti		5,7	42,8	10,3	0,3%	2,6%	0,6%
Permessi L. 104		8,3	7,3	8,1	0,5%	0,4%	0,5%
Altri permessi retribuiti		10,8	10,6	10,8	0,6%	0,6%	0,6%
Sciopero		0,2	0,0	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		9,7	4,0	9,0	0,6%	0,2%	0,5%
TOTALE ASSENZE		104,2	142,2	108,9	6,1%	8,5%	6,4%

**Classe dimensionale
Aziende con 26-99 dipendenti**

Ambito territoriale: Lombardia

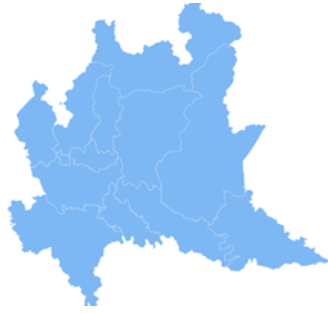


Figura 67 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

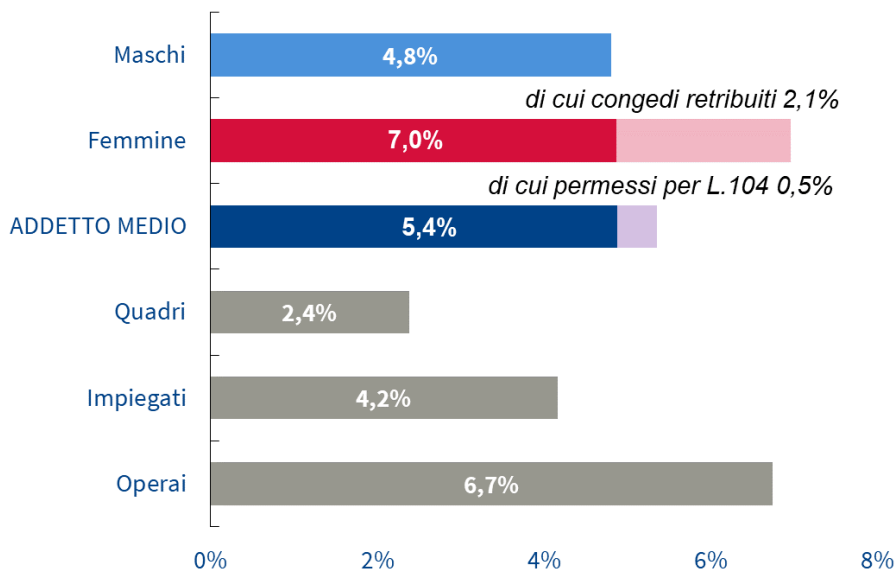


Tabella 15 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.706,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		4,7	3,2	4,3	0,3%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale		54,7	56,9	55,3	3,2%	3,3%	3,2%
Congedi retribuiti		5,9	35,8	13,6	0,3%	2,1%	0,8%
Permessi L. 104		7,2	10,8	8,1	0,4%	0,6%	0,5%
Altri permessi retribuiti		6,1	7,3	6,4	0,4%	0,4%	0,4%
Sciopero		0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		3,1	4,6	3,5	0,2%	0,3%	0,2%
TOTALE ASSENZE		82,1	118,7	91,5	4,8%	7,0%	5,4%

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

ORE LAVORABILI	1.717,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,7	3,8	1,5	0,0%	0,2%	0,1%
Malattia non professionale		18,2	24,9	19,9	1,1%	1,5%	1,2%
Congedi retribuiti		6,0	25,5	11,0	0,3%	1,5%	0,6%
Permessi L. 104		2,8	7,6	4,0	0,2%	0,4%	0,2%
Altri permessi retribuiti		4,4	3,6	4,2	0,3%	0,2%	0,2%
Sciopero		0,2	0,0	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		32,5	65,8	41,0	1,9%	3,9%	2,4%

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

ORE LAVORABILI	1.724,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,0	3,1	1,8	0,1%	0,2%	0,1%
Malattia non professionale		30,7	41,3	34,9	1,8%	2,4%	2,0%
Congedi retribuiti		6,6	39,7	19,8	0,4%	2,3%	1,1%
Permessi L. 104		6,4	8,9	7,4	0,4%	0,5%	0,4%
Altri permessi retribuiti		5,7	6,7	6,1	0,3%	0,4%	0,4%
Sciopero		0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		1,2	2,3	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		51,7	102,1	71,8	3,0%	5,9%	4,2%

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

ORE LAVORABILI	1.691,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		7,3	3,0	6,7	0,4%	0,2%	0,4%
Malattia non professionale		72,5	99,0	76,3	4,3%	5,9%	4,5%
Congedi retribuiti		5,5	29,6	8,9	0,3%	1,8%	0,5%
Permessi L. 104		8,2	15,6	9,3	0,5%	0,9%	0,5%
Altri permessi retribuiti		6,5	9,6	6,9	0,4%	0,6%	0,4%
Sciopero		0,6	0,4	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		4,5	10,8	5,4	0,3%	0,6%	0,3%
TOTALE ASSENZE		105,0	168,1	114,1	6,2%	10,1%	6,7%

**Classe dimensionale
Aziende con 100 dipendenti e oltre**

Ambito territoriale: Lombardia

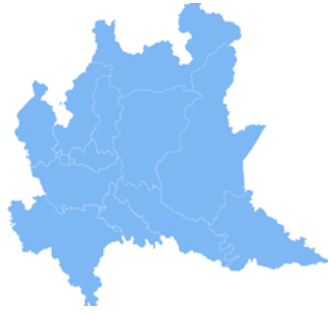


Figura 68 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

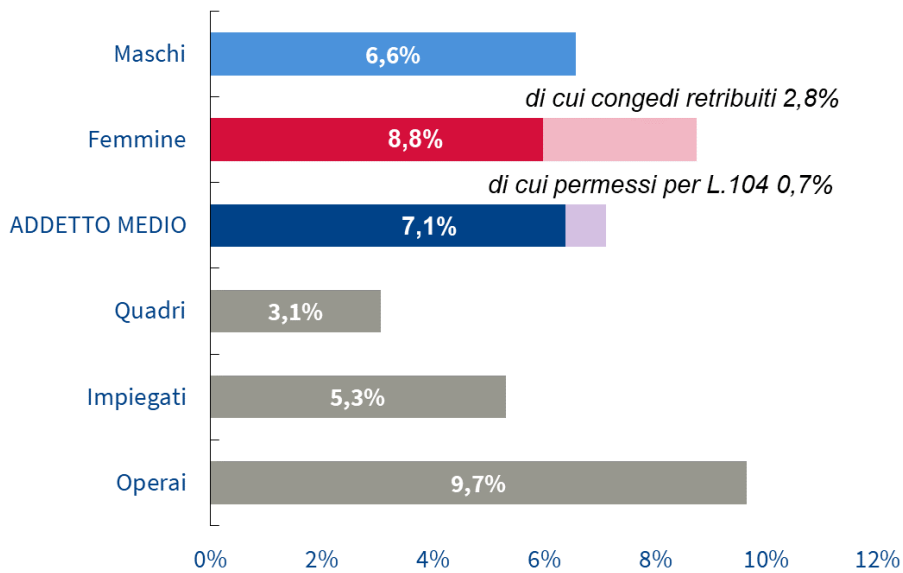


Tabella 19 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1.669,8						
Infortunati e malattie professionali	4,4	2,3	3,9	0,3%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale	66,8	63,5	66,0	4,0%	3,8%	4,0%
Congedi retribuiti	6,3	45,9	16,2	0,4%	2,8%	1,0%
Permessi L. 104	11,5	14,2	12,2	0,7%	0,9%	0,7%
Altri permessi retribuiti	13,2	12,0	12,9	0,8%	0,7%	0,8%
Sciopero	1,9	0,9	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	6,0	6,2	6,0	0,4%	0,4%	0,4%
TOTALE ASSENZE	110,0	145,1	118,8	6,6%	8,8%	7,1%

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

ORE LAVORABILI	1.704,8	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,7	0,8	0,8	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		22,2	25,7	23,3	1,3%	1,5%	1,4%
Congedi retribuiti		3,0	27,4	10,7	0,2%	1,6%	0,6%
Permessi L. 104		4,6	6,0	5,0	0,3%	0,3%	0,3%
Altri permessi retribuiti		7,1	8,6	7,6	0,4%	0,5%	0,4%
Sciopero		0,1	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		3,7	7,1	4,8	0,2%	0,4%	0,3%
TOTALE ASSENZE		41,4	75,6	52,2	2,4%	4,4%	3,1%

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

ORE LAVORABILI	1.687,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,3	1,4	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		40,0	44,7	41,7	2,4%	2,7%	2,5%
Congedi retribuiti		4,5	48,9	20,9	0,3%	2,9%	1,2%
Permessi L. 104		8,4	10,8	9,3	0,5%	0,6%	0,6%
Altri permessi retribuiti		12,8	11,8	12,5	0,8%	0,7%	0,7%
Sciopero		0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		3,0	4,6	3,6	0,2%	0,3%	0,2%
TOTALE ASSENZE		70,4	122,5	89,6	4,2%	7,3%	5,3%

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

ORE LAVORABILI	1.647,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		7,0	5,2	6,8	0,4%	0,3%	0,4%
Malattia non professionale		91,7	130,0	96,7	5,5%	8,2%	5,9%
Congedi retribuiti		7,9	47,4	13,1	0,5%	3,0%	0,8%
Permessi L. 104		14,7	27,1	16,3	0,9%	1,7%	1,0%
Altri permessi retribuiti		14,4	14,2	14,4	0,9%	0,9%	0,9%
Sciopero		3,1	3,2	3,1	0,2%	0,2%	0,2%
Altre assenze non retribuite		8,3	10,1	8,5	0,5%	0,6%	0,5%
TOTALE ASSENZE		147,2	237,1	159,0	8,9%	14,9%	9,7%

Settore del CCNL
Aziende con CCNL manifatturieri

Ambito territoriale: Lombardia



Figura 69 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

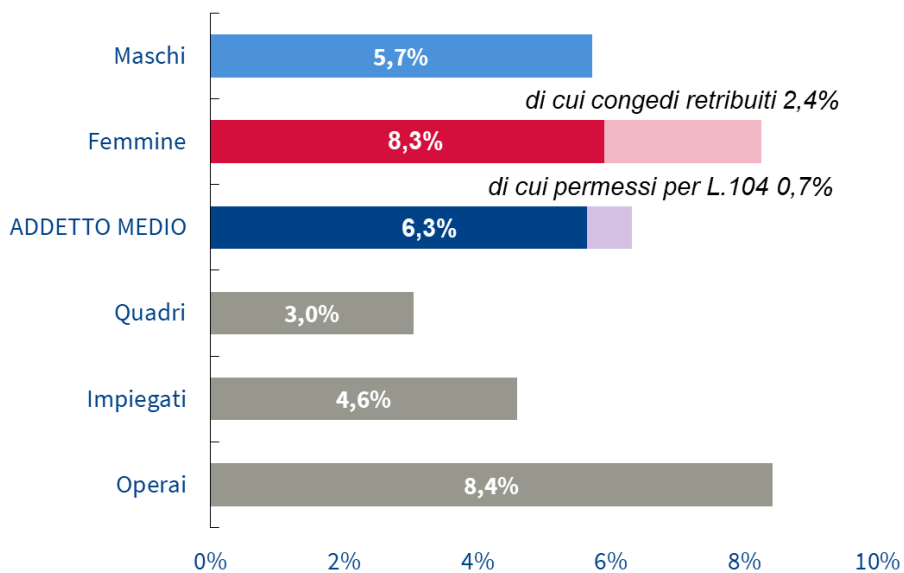


Tabella 23 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.674,8	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		3,7	2,1	3,3	0,2%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		60,2	63,8	61,1	3,6%	3,8%	3,6%
Congedi retribuiti		5,9	39,2	13,7	0,3%	2,4%	0,8%
Permessi L. 104		10,1	14,4	11,1	0,6%	0,9%	0,7%
Altri permessi retribuiti		9,8	10,1	9,9	0,6%	0,6%	0,6%
Sciopero		1,4	0,9	1,3	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite		4,7	7,0	5,3	0,3%	0,4%	0,3%
TOTALE ASSENZE		95,9	137,7	105,7	5,7%	8,3%	6,3%

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

ORE LAVORABILI	1.713,8	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,9	1,1	0,9	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		22,2	24,9	23,0	1,3%	1,5%	1,3%
Congedi retribuiti		3,6	26,8	10,6	0,2%	1,6%	0,6%
Permessi L. 104		4,5	5,4	4,8	0,3%	0,3%	0,3%
Altri permessi retribuiti		6,7	9,4	7,5	0,4%	0,5%	0,4%
Sciopero		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		3,9	8,8	5,3	0,2%	0,5%	0,3%
TOTALE ASSENZE		41,8	76,4	52,2	2,4%	4,5%	3,0%

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

ORE LAVORABILI	1.707,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,3	1,2	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		37,9	39,9	38,6	2,2%	2,3%	2,3%
Congedi retribuiti		5,0	43,6	17,7	0,3%	2,6%	1,0%
Permessi L. 104		7,2	9,6	8,0	0,4%	0,6%	0,5%
Altri permessi retribuiti		9,1	10,0	9,4	0,5%	0,6%	0,6%
Sciopero		0,3	0,1	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		2,6	4,5	3,2	0,2%	0,3%	0,2%
TOTALE ASSENZE		63,4	109,0	78,4	3,7%	6,4%	4,6%

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

ORE LAVORABILI	1.641,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		5,7	4,3	5,5	0,3%	0,3%	0,3%
Malattia non professionale		80,5	121,8	86,6	4,9%	7,7%	5,3%
Congedi retribuiti		6,8	36,9	11,3	0,4%	2,3%	0,7%
Permessi L. 104		12,9	26,7	15,0	0,8%	1,7%	0,9%
Altri permessi retribuiti		10,8	10,6	10,8	0,7%	0,7%	0,7%
Sciopero		2,4	2,8	2,4	0,1%	0,2%	0,1%
Altre assenze non retribuite		6,2	10,6	6,8	0,4%	0,7%	0,4%
TOTALE ASSENZE		125,2	213,8	138,4	7,6%	13,5%	8,4%

**Settore del CCNL
Aziende con CCNL servizi**

Ambito territoriale: Lombardia



Figura 70 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

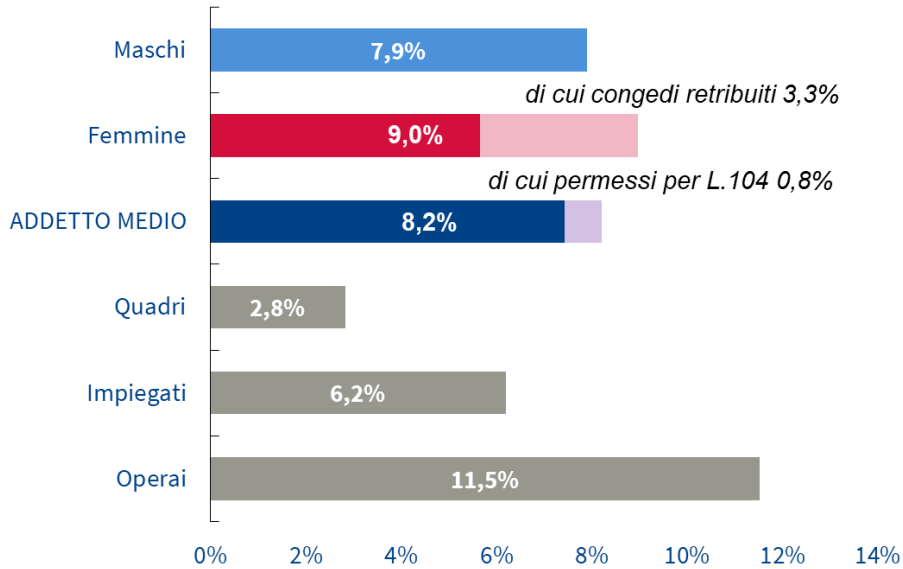


Tabella 27 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.672,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		6,2	2,7	5,2	0,4%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale		77,5	59,8	72,4	4,6%	3,6%	4,3%
Congedi retribuiti		7,0	54,9	20,8	0,4%	3,3%	1,2%
Permessi L. 104		13,2	12,5	13,0	0,8%	0,8%	0,8%
Altri permessi retribuiti		18,6	14,0	17,3	1,1%	0,8%	1,0%
Sciopero		2,3	0,6	1,8	0,1%	0,0%	0,1%
Altre assenze non retribuite		8,0	4,1	6,9	0,5%	0,2%	0,4%
TOTALE ASSENZE		132,8	148,5	137,3	7,9%	9,0%	8,2%

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

ORE LAVORABILI	1.680,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		0,4	0,7	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		20,7	27,4	22,9	1,2%	1,6%	1,4%
Congedi retribuiti		2,3	28,0	10,9	0,1%	1,7%	0,6%
Permessi L. 104		4,4	7,8	5,6	0,3%	0,5%	0,3%
Altri permessi retribuiti		7,0	5,2	6,4	0,4%	0,3%	0,4%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		1,8	0,3	1,3	0,1%	0,0%	0,1%
TOTALE ASSENZE		36,7	69,5	47,6	2,2%	4,2%	2,8%

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

ORE LAVORABILI	1.662,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		1,2	2,1	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		41,3	49,3	44,9	2,5%	3,0%	2,7%
Congedi retribuiti		4,1	53,3	26,0	0,2%	3,2%	1,6%
Permessi L. 104		10,1	11,8	10,9	0,6%	0,7%	0,7%
Altri permessi retribuiti		18,4	12,8	15,9	1,1%	0,8%	1,0%
Sciopero		0,4	0,3	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		3,1	3,9	3,5	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE		78,6	133,4	103,0	4,7%	8,1%	6,2%

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

ORE LAVORABILI	1.682,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		10,6	7,3	10,3	0,6%	0,4%	0,6%
Malattia non professionale		111,1	143,3	114,0	6,6%	8,6%	6,8%
Congedi retribuiti		9,8	82,0	16,2	0,6%	4,9%	1,0%
Permessi L. 104		16,5	20,1	16,8	1,0%	1,2%	1,0%
Altri permessi retribuiti		20,3	27,0	20,9	1,2%	1,6%	1,2%
Sciopero		3,9	3,0	3,8	0,2%	0,2%	0,2%
Altre assenze non retribuite		12,3	7,7	11,9	0,7%	0,5%	0,7%
TOTALE ASSENZE		184,5	290,4	193,9	11,0%	17,4%	11,5%

Principali CCNL
Aziende con CCNL metalmeccanico

Ambito territoriale: Lombardia



Figura 71 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

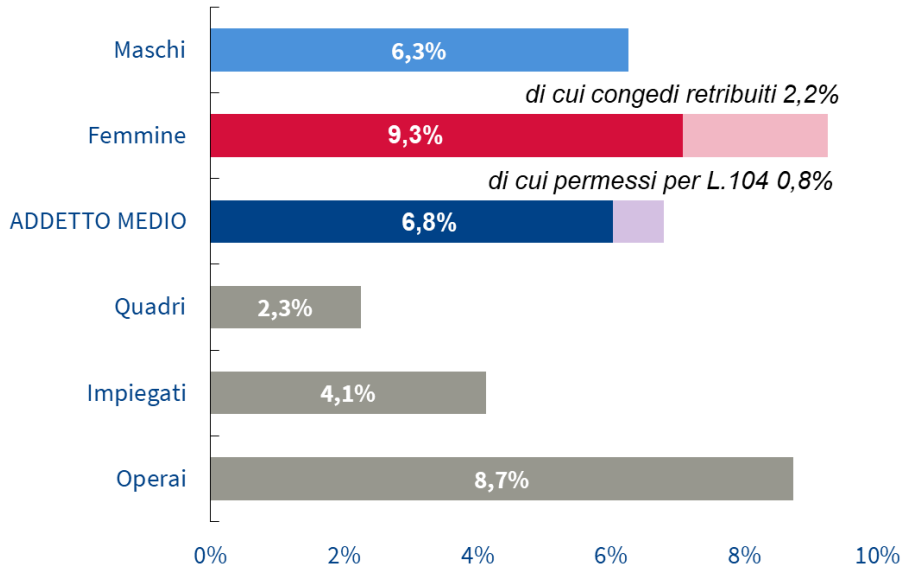


Tabella 31 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.665,9	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		4,6	2,9	4,3	0,3%	0,2%	0,3%
Malattia non professionale		65,8	78,2	68,0	3,9%	4,7%	4,1%
Congedi retribuiti		6,1	36,0	11,4	0,4%	2,2%	0,7%
Permessi L. 104		11,0	19,9	12,5	0,7%	1,2%	0,8%
Altri permessi retribuiti		10,7	9,3	10,4	0,6%	0,6%	0,6%
Sciopero		2,6	2,3	2,6	0,2%	0,1%	0,2%
Altre assenze non retribuite		3,8	4,6	3,9	0,2%	0,3%	0,2%
TOTALE ASSENZE		104,6	153,2	113,1	6,3%	9,3%	6,8%

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

ORE LAVORABILI	1.719,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,4	0,2	0,4	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		20,4	21,0	20,5	1,2%	1,2%	1,2%
Congedi retribuiti		2,6	26,7	6,6	0,2%	1,6%	0,4%
Permessi L. 104		3,1	3,6	3,2	0,2%	0,2%	0,2%
Altri permessi retribuiti		6,5	10,5	7,1	0,4%	0,6%	0,4%
Sciopero		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		0,7	1,2	0,8	0,0%	0,1%	0,0%
TOTALE ASSENZE		33,9	63,3	38,7	2,0%	3,7%	2,3%

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

ORE LAVORABILI	1.710,4	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		35,0	36,3	35,3	2,0%	2,1%	2,1%
Congedi retribuiti		5,3	44,6	15,7	0,3%	2,6%	0,9%
Permessi L. 104		6,2	8,7	6,9	0,4%	0,5%	0,4%
Altri permessi retribuiti		9,3	9,8	9,4	0,5%	0,6%	0,6%
Sciopero		0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		1,2	3,2	1,7	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		58,7	104,0	70,7	3,4%	6,1%	4,1%

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

ORE LAVORABILI	1.636,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,5	5,2	6,3	0,4%	0,3%	0,4%
Malattia non professionale		83,9	134,3	90,2	5,1%	8,5%	5,5%
Congedi retribuiti		6,8	26,5	9,3	0,4%	1,7%	0,6%
Permessi L. 104		13,8	35,1	16,5	0,8%	2,2%	1,0%
Altri permessi retribuiti		11,6	8,6	11,3	0,7%	0,5%	0,7%
Sciopero		3,8	5,1	4,0	0,2%	0,3%	0,2%
Altre assenze non retribuite		5,3	6,6	5,4	0,3%	0,4%	0,3%
TOTALE ASSENZE		131,7	221,4	143,0	8,0%	14,0%	8,7%

Principali CCNL
Aziende con CCNL chimico-farmaceutico

Ambito territoriale: Lombardia

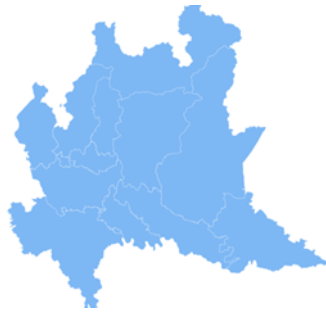


Figura 72 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

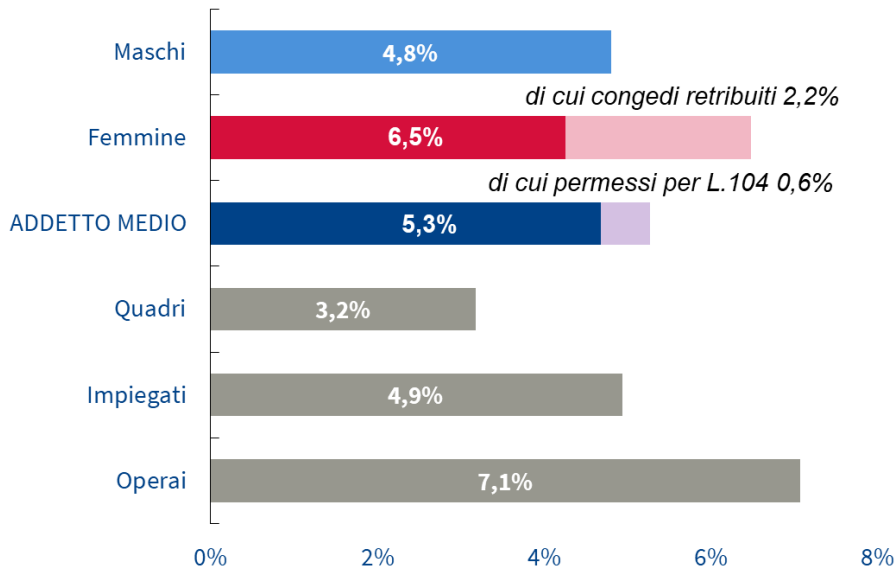


Tabella 35 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.697,4	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		1,7	1,3	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		52,0	45,9	50,3	3,1%	2,7%	3,0%
Congedi retribuiti		4,5	37,8	13,8	0,3%	2,2%	0,8%
Permessi L. 104		10,1	10,1	10,1	0,6%	0,6%	0,6%
Altri permessi retribuiti		10,6	11,8	10,9	0,6%	0,7%	0,6%
Sciopero		0,4	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		2,4	3,0	2,6	0,1%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE		81,5	110,0	89,5	4,8%	6,5%	5,3%

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

ORE LAVORABILI	1.714,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,0	1,6	1,2	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		25,1	26,3	25,6	1,5%	1,5%	1,5%
Congedi retribuiti		4,4	22,2	10,9	0,3%	1,3%	0,6%
Permessi L. 104		6,1	6,2	6,1	0,4%	0,4%	0,4%
Altri permessi retribuiti		8,4	11,6	9,6	0,5%	0,7%	0,6%
Sciopero		0,1	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		0,8	1,4	1,0	0,0%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE		45,9	69,4	54,5	2,7%	4,0%	3,2%

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

ORE LAVORABILI	1.704,0	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,0	1,0	1,0	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		43,0	40,4	42,1	2,5%	2,4%	2,5%
Congedi retribuiti		4,1	43,8	18,7	0,2%	2,6%	1,1%
Permessi L. 104		9,2	9,3	9,2	0,5%	0,6%	0,5%
Altri permessi retribuiti		10,0	12,0	10,8	0,6%	0,7%	0,6%
Sciopero		0,4	0,1	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		1,8	2,6	2,1	0,1%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		69,5	109,3	84,1	4,1%	6,4%	4,9%

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

ORE LAVORABILI	1.677,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,7	2,2	2,6	0,2%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		72,5	117,8	77,1	4,3%	7,1%	4,6%
Congedi retribuiti		4,9	42,3	8,7	0,3%	2,6%	0,5%
Permessi L. 104		12,7	22,6	13,7	0,8%	1,4%	0,8%
Altri permessi retribuiti		12,0	10,7	11,9	0,7%	0,6%	0,7%
Sciopero		0,5	0,8	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		3,8	8,1	4,2	0,2%	0,5%	0,3%
TOTALE ASSENZE		109,0	204,4	118,6	6,5%	12,4%	7,1%

Principali CCNL
Aziende con CCNL Gomma-Plastica

Ambito territoriale: Lombardia



Figura 73 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

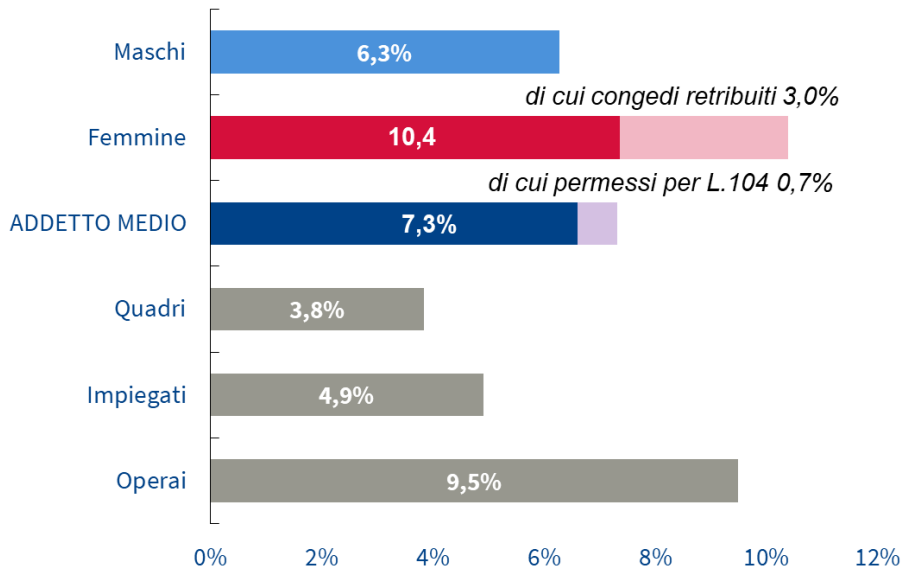


Tabella 39 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.669,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		4,3	1,9	3,7	0,3%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		62,5	74,3	65,5	3,7%	4,4%	3,9%
Congedi retribuiti		5,5	50,6	16,9	0,3%	3,0%	1,0%
Permessi L. 104		10,3	16,3	11,8	0,6%	1,0%	0,7%
Altri permessi retribuiti		8,0	8,8	8,2	0,5%	0,5%	0,5%
Sciopero		0,6	0,7	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		13,4	21,1	15,3	0,8%	1,3%	0,9%
TOTALE ASSENZE		104,7	173,6	122,1	6,3%	10,4%	7,3%

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

ORE LAVORABILI	1.739,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,2	0,5	1,0	0,1%	0,0%	0,1%
Malattia non professionale		17,1	23,5	18,7	1,0%	1,3%	1,1%
Congedi retribuiti		1,1	15,7	4,9	0,1%	0,9%	0,3%
Permessi L. 104		4,0	3,8	3,9	0,2%	0,2%	0,2%
Altri permessi retribuiti		4,5	2,0	3,8	0,3%	0,1%	0,2%
Sciopero		0,2	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		22,8	66,0	34,2	1,3%	3,8%	2,0%
TOTALE ASSENZE		50,8	111,6	66,8	2,9%	6,4%	3,8%

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

ORE LAVORABILI	1.720,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		1,2	0,2	0,8	0,1%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		33,5	40,7	36,1	2,0%	2,4%	2,1%
Congedi retribuiti		2,4	45,3	17,8	0,1%	2,6%	1,0%
Permessi L. 104		7,5	12,2	9,2	0,4%	0,7%	0,5%
Altri permessi retribuiti		8,9	7,3	8,4	0,5%	0,4%	0,5%
Sciopero		0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		10,9	14,0	12,0	0,6%	0,8%	0,7%
TOTALE ASSENZE		64,8	119,9	84,6	3,8%	7,0%	4,9%

Tabella 42 - 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		6,3	4,1	5,8	0,4%	0,3%	0,4%
Malattia non professionale		84,2	122,8	91,7	5,2%	7,7%	5,6%
Congedi retribuiti		7,6	66,6	19,1	0,5%	4,2%	1,2%
Permessi L. 104		12,8	24,1	15,0	0,8%	1,5%	0,9%
Altri permessi retribuiti		8,3	12,4	9,1	0,5%	0,8%	0,6%
Sciopero		0,8	1,3	0,9	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite		12,5	14,0	12,8	0,8%	0,9%	0,8%
TOTALE ASSENZE		132,6	245,2	154,4	8,1%	15,4%	9,5%

Principali CCNL
Aziende con CCNL Sistema moda

Ambito territoriale: Lombardia



Figura 74 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

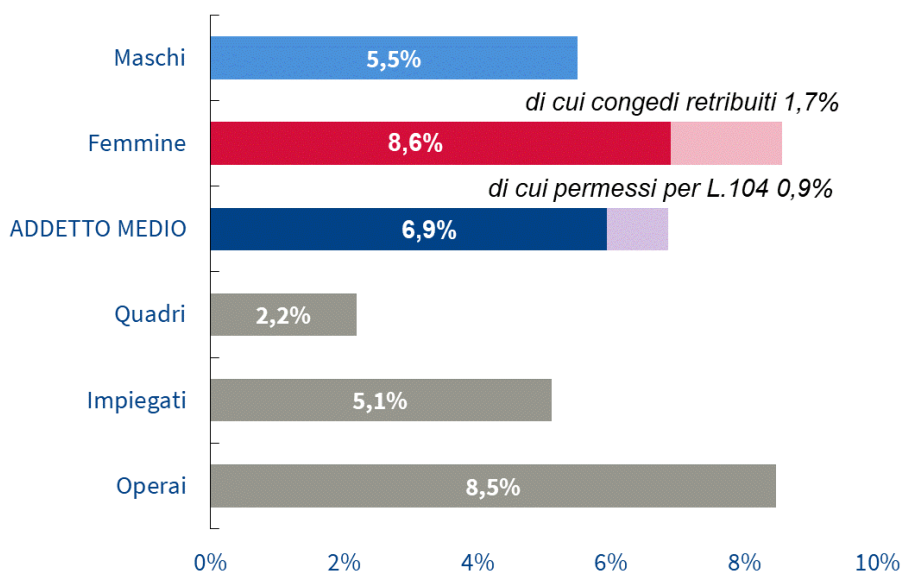


Tabella 43 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.611,6	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		3,0	2,0	2,6	0,2%	0,1%	0,2%
Malattia non professionale		55,6	64,8	59,7	3,4%	4,1%	3,7%
Congedi retribuiti		6,8	26,3	15,6	0,4%	1,7%	1,0%
Permessi L. 104		10,4	19,7	14,6	0,6%	1,3%	0,9%
Altri permessi retribuiti		5,2	5,9	5,5	0,3%	0,4%	0,3%
Sciopero		0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		9,3	15,7	12,2	0,6%	1,0%	0,8%
TOTALE ASSENZE		90,7	134,5	110,5	5,5%	8,6%	6,9%

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

ORE LAVORABILI	1.712,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		3,9	0,1	2,9	0,2%	0,0%	0,2%
Malattia non professionale		15,8	23,5	17,7	0,9%	1,4%	1,0%
Congedi retribuiti		3,2	7,2	4,1	0,2%	0,4%	0,2%
Permessi L. 104		2,8	16,4	6,1	0,2%	1,0%	0,4%
Altri permessi retribuiti		3,1	4,5	3,4	0,2%	0,3%	0,2%
Sciopero		0,0	0,1	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		3,8	1,4	3,2	0,2%	0,1%	0,2%
TOTALE ASSENZE		32,4	53,2	37,5	1,9%	3,1%	2,2%

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

ORE LAVORABILI	1.681,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		2,3	1,0	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		44,1	37,2	40,7	2,6%	2,2%	2,4%
Congedi retribuiti		9,1	26,1	17,6	0,5%	1,6%	1,0%
Permessi L. 104		10,5	15,4	12,9	0,6%	0,9%	0,8%
Altri permessi retribuiti		3,7	5,3	4,5	0,2%	0,3%	0,3%
Sciopero		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		7,7	9,5	8,6	0,5%	0,6%	0,5%
TOTALE ASSENZE		77,4	94,5	85,9	4,6%	5,6%	5,1%

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

ORE LAVORABILI	1.558,2	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		3,4	2,8	3,1	0,2%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale		66,5	86,9	75,4	4,1%	5,9%	4,8%
Congedi retribuiti		5,9	27,2	15,3	0,4%	1,8%	1,0%
Permessi L. 104		11,2	23,1	16,4	0,7%	1,6%	1,1%
Altri permessi retribuiti		6,4	6,4	6,4	0,4%	0,4%	0,4%
Sciopero		0,3	0,2	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		10,9	20,9	15,3	0,7%	1,4%	1,0%
TOTALE ASSENZE		104,6	167,5	132,2	6,5%	11,3%	8,5%

**Principali CCNL
Aziende con CCNL Alimentare**

Ambito territoriale: Lombardia



Figura 75 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

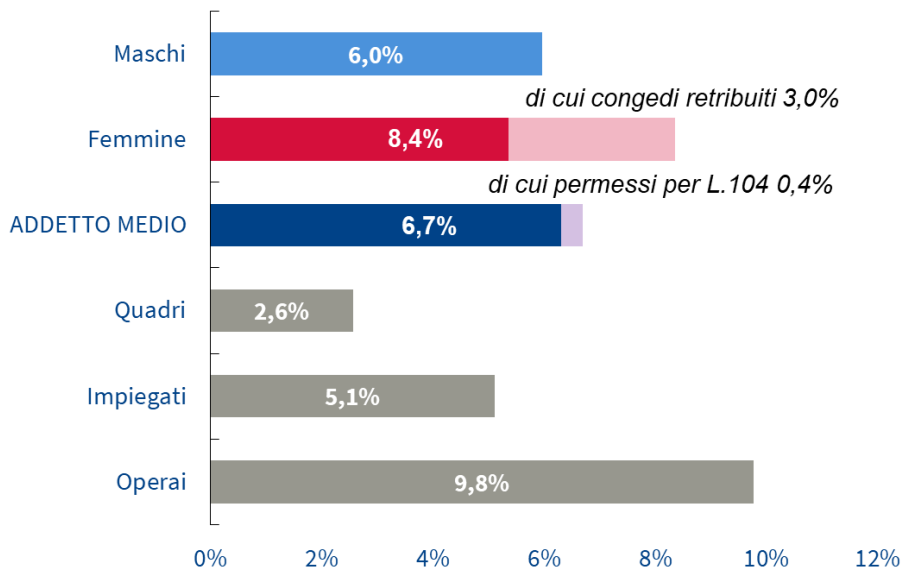


Tabella 47 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	1.699,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali		4,5	2,7	4,0	0,3%	0,2%	0,2%
Malattia non professionale		66,7	58,6	64,3	3,9%	3,4%	3,8%
Congedi retribuiti		6,2	51,4	19,8	0,4%	3,0%	1,2%
Permessi L. 104		6,6	5,9	6,4	0,4%	0,3%	0,4%
Altri permessi retribuiti		12,3	20,2	14,6	0,7%	1,2%	0,9%
Sciopero		1,0	0,5	0,9	0,1%	0,0%	0,1%
Altre assenze non retribuite		3,6	4,1	3,8	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE		100,9	143,3	113,7	6,0%	8,4%	6,7%

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

ORE LAVORABILI	1.739,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,1	0,0	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		18,8	22,7	20,2	1,1%	1,3%	1,2%
Congedi retribuiti		1,5	45,4	16,8	0,1%	2,6%	1,0%
Permessi L. 104		0,4	2,3	1,1	0,0%	0,1%	0,1%
Altri permessi retribuiti		4,5	5,7	4,9	0,3%	0,3%	0,3%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		0,0	4,3	1,5	0,0%	0,2%	0,1%
TOTALE ASSENZE		25,4	80,4	44,6	1,5%	4,6%	2,6%

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

ORE LAVORABILI	1.748,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		3,1	1,8	2,6	0,2%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale		44,6	38,8	42,3	2,5%	2,2%	2,4%
Congedi retribuiti		5,7	54,7	25,2	0,3%	3,1%	1,4%
Permessi L. 104		2,0	6,5	3,8	0,1%	0,4%	0,2%
Altri permessi retribuiti		11,0	13,4	12,0	0,6%	0,8%	0,7%
Sciopero		0,3	0,0	0,2	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		3,5	3,0	3,3	0,2%	0,2%	0,2%
TOTALE ASSENZE		70,1	118,4	89,4	4,0%	6,8%	5,1%

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

ORE LAVORABILI	1.628,5	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,5	6,3	6,5	0,4%	0,4%	0,4%
Malattia non professionale		94,9	133,3	101,4	5,8%	8,3%	6,2%
Congedi retribuiti		7,4	44,2	13,6	0,5%	2,8%	0,8%
Permessi L. 104		11,8	5,7	10,8	0,7%	0,4%	0,7%
Altri permessi retribuiti		14,8	46,7	20,1	0,9%	2,9%	1,2%
Sciopero		1,8	2,2	1,9	0,1%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite		4,3	7,2	4,8	0,3%	0,5%	0,3%
TOTALE ASSENZE		141,6	245,5	159,1	8,7%	15,3%	9,8%

Principali CCNL
Aziende con CCNL Terziario

Ambito territoriale: Lombardia



Figura 76 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

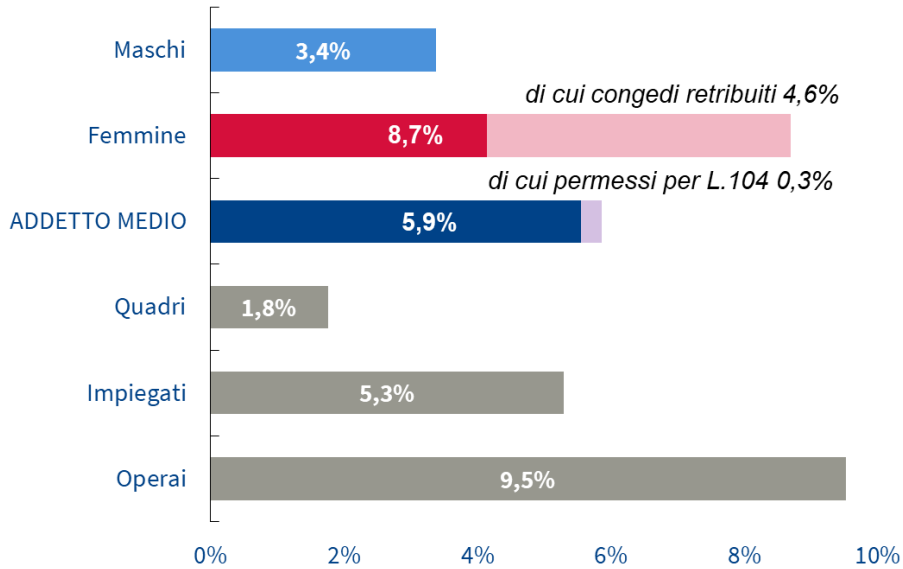


Tabella 51 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortunati e malattie professionali	2,1	1,1	1,6	0,1%	0,1%	0,1%
Malattia non professionale	37,6	48,3	42,7	2,2%	2,9%	2,5%
Congedi retribuiti	4,1	75,9	38,1	0,2%	4,6%	2,3%
Permessi L. 104	3,3	7,3	5,2	0,2%	0,4%	0,3%
Altri permessi retribuiti	8,6	11,0	9,8	0,5%	0,7%	0,6%
Sciopero	0,1	0,1	0,1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	1,6	1,0	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
TOTALE ASSENZE	57,5	144,8	98,8	3,4%	8,7%	5,9%

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

ORE LAVORABILI	1.715,1	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		14,9	24,7	17,8	0,9%	1,5%	1,0%
Congedi retribuiti		2,3	11,9	5,2	0,1%	0,7%	0,3%
Permessi L. 104		2,1	6,1	3,3	0,1%	0,4%	0,2%
Altri permessi retribuiti		3,9	3,7	3,9	0,2%	0,2%	0,2%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		0,0	0,1	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		23,3	46,5	30,2	1,4%	2,7%	1,8%

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

ORE LAVORABILI	1.684,3	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		0,7	0,6	0,6	0,0%	0,0%	0,0%
Malattia non professionale		28,1	38,1	33,6	1,6%	2,3%	2,0%
Congedi retribuiti		3,5	76,3	43,1	0,2%	4,6%	2,6%
Permessi L. 104		2,7	7,2	5,2	0,2%	0,4%	0,3%
Altri permessi retribuiti		5,8	6,8	6,3	0,3%	0,4%	0,4%
Sciopero		0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		0,4	0,5	0,5	0,0%	0,0%	0,0%
TOTALE ASSENZE		41,2	129,6	89,2	2,4%	7,8%	5,3%

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

ORE LAVORABILI	1.667,7	ORE PERDUTE			TASSI DI ASSENZA		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Infortuni e malattie professionali		6,2	4,2	5,5	0,4%	0,3%	0,3%
Malattia non professionale		68,2	111,7	82,4	4,1%	6,8%	4,9%
Congedi retribuiti		6,1	99,5	36,6	0,4%	6,0%	2,2%
Permessi L. 104		5,1	8,3	6,1	0,3%	0,5%	0,4%
Altri permessi retribuiti		16,9	36,0	23,1	1,0%	2,2%	1,4%
Sciopero		0,3	0,4	0,3	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite		5,0	4,1	4,7	0,3%	0,3%	0,3%
TOTALE ASSENZE		107,8	264,3	158,8	6,4%	16,0%	9,5%

6 APPENDICE

Procedimento di calcolo del tasso di assenza: un esempio numerico

Per determinare le ore lavorabili del 2023 ai 365 giorni dell'anno vanno sottratti:

- i sabati e le domeniche (105 gg. nel corso dell'anno considerato) e le festività infrasettimanali (10 gg. nel 2023);
- 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.

$$365 - (105 + 10 + 33) = 217 \text{ gg}$$

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).

$$(217 : 5) \times (40 - 60 / 60) = 1.693 \text{ ore}$$

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.

$$1.693 - 50 = 1.643 \text{ ore lavorabili}$$

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 31.12.2022 e 11 al 31.12.2023: 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

$$70 : 1.643 = 4,3\%$$



CONFINDUSTRIA
Bergamo

Confindustria Bergamo

Via Stezzano, 87 | 24126 Bergamo

Contatti

m.longhi@confindustriabergamo.it

p.frecassetti@confindustriabergamo.it

Ogni diritto sui contenuti del documento è riservato ai sensi della normativa vigente. In caso di riproduzione, divulgazione, duplicazione e/o uso anche parziale si ricorda la necessità di citazione della fonte. Nessuna responsabilità derivante dall'uso dei contenuti, eventualmente anche erronei e/o parziali, del documento potrà essere imputata a Confindustria Bergamo e/o ai soggetti agenti sotto la propria responsabilità, salvi i limiti dell'art.1229 c.c.

Settembre 2024

www.confindustriabergamo.it