



CONFINDUSTRIA
Bergamo



CONFINDUSTRIA
Lombardia

I NUMERI PER LE RISORSE UMANE



Edizione 2025

Indice

| | | |
|----------|---|------------|
| 1 | INTRODUZIONE | 3 |
| 2 | IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO NEL 2024 | 8 |
| | 2.1 Indicatori di struttura | 8 |
| | 2.2 Indicatori di congiuntura | 11 |
| 3 | LA GESTIONE DEL PERSONALE | 16 |
| | 3.1 Le politiche retributive | 16 |
| | 3.1.1 La diffusione delle politiche retributive | 16 |
| | 3.1.2 I criteri utilizzati per determinare gli aumenti | 17 |
| | 3.1.3 La dinamica retributiva nel 2025 | 18 |
| | 3.2 I sistemi di incentivazione | 20 |
| | 3.2.1 L'ammontare del premio di risultato | 20 |
| | 3.2.2 La diffusione della retribuzione variabile..... | 21 |
| | 3.2.3 I premi di risultato collettivi previsti dalla contrattazione aziendale | 21 |
| | 3.2.4 I parametri per la corresponsione dei premi..... | 22 |
| | 3.3 Il welfare aziendale nella contrattazione collettiva | 25 |
| | 3.4 L'organizzazione dell'attività in <i>smart working</i> | 28 |
| 4 | L'INTEGRAZIONE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLE IMPRESE LOMBARDE | 33 |
| | 4.1 Di cosa stiamo parlando | 33 |
| | 4.2 Diffusione dell'intelligenza artificiale tra le imprese lombarde | 33 |
| | 4.3 Le azioni intraprese in ambito Risorse Umane | 35 |
| | 4.4 Gli ambiti di implementazione e le difficoltà nell'adozione..... | 36 |
| | 4.5 Gli effetti osservati e quelli attesi per il futuro..... | 38 |
| | 4.6 Conclusione | 39 |
| 5 | LE POLITICHE DI ASSUNZIONE | 41 |
| | 5.1 Le difficoltà di assunzione | 41 |
| | 5.1.1 Le informazioni disponibili dal Sistema Excelsior | 41 |
| | 5.1.2 Le informazioni disponibili dall'Indagine Confindustria | 42 |
| | 5.2 Le condizioni di inserimento | 44 |
| | 5.2.1 Le retribuzioni d'ingresso per i neolaureati | 44 |
| | 5.2.2 Gli aumenti dopo il primo anno | 49 |
| | 5.2.3 I rimborsi per i tirocini extracurricolari..... | 50 |
| 6 | GLI INDICATORI DI FEEDBACK ORGANIZZATIVO..... | 51 |
| | 6.1 I tassi di <i>turnover</i> | 51 |
| | 6.1.1 <i>Turnover</i> complessivo | 51 |
| | 6.1.2 <i>Turnover</i> volontario..... | 52 |
| | 6.2 I tassi di assenza | 55 |
| | 6.2.1 Gli orari di lavoro | 55 |
| | 6.2.2 I tassi di assenza | 59 |
| | 6.2.3 I numeri in dettaglio | 65 |
| 7 | APPENDICE | 101 |

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 2025, con riferimento all'anno 2024.

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 è stato condotto un approfondimento sull'**integrazione dell'Intelligenza Artificiale** nei processi aziendali, in particolare sull'impatto in termini di ricerca e formazione delle competenze necessarie, un tema diventato ormai di grande attualità.

Ancor prima che un'analisi statistica, il rapporto è uno strumento di lavoro a beneficio di chi in azienda si occupa di capitale umano, così che, nell'impostare le politiche di gestione del personale, possa ricavarne i necessari fattori di contesto e i benchmark di mercato. Gli indicatori elaborati non godono di rappresentatività campionaria ma, per la quantità di informazioni su cui si basano, offrono sicuramente un 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 extracurricolari*.

Tratto comune di queste Associazioni – ben 25, per l'edizione 2025 (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.

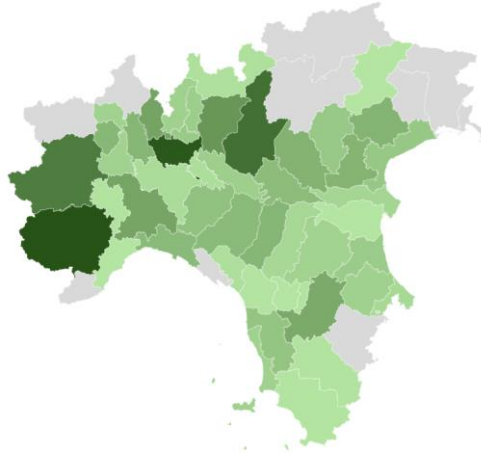
Tabella 1 – Associazioni aderenti all'iniziativa

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Lombardia</p>  ASSOLOMBARDA  CONFINDUSTRIA Brescia  CONFINDUSTRIA Varese  CONFINDUSTRIA Bergamo  CONFINDUSTRIA ALTO MILANESE  Associazione Industriali Cremona  CONFINDUSTRIA Mantova  CONFINDUSTRIA LECCO E SONDRIO  <small>DA CENT'ANNI NEL FORNO</small> 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  <i>Unione Parmense degli Industriali</i> | <p>Veneto</p>  CONFINDUSTRIA Verona  CONFINDUSTRIA VICENZA  CONFINDUSTRIA VENETO EST <p>Liguria</p>  CONFINDUSTRIA GENOVA |
| <p>Toscana</p>  CONFINDUSTRIA TOSCANA CENTRO E COSTA <small>Firenze Livorno Massa Carrara</small> | | <p>Unione Industriale Pisana</p>  | |

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 tra Associazioni ha consentito di raccogliere complessivamente informazioni da quasi 2.100 aziende (con circa 370.000 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 esse sono presenti, un fattore che sicuramente contribuisce all'ampia partecipazione;
- aumenta la copertura geografica, 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**.

Le principali differenze nelle strategie adottate dall'impresa sono, tuttavia, riconducibili alle 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).

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.

Il rapporto utilizza le informazioni raccolte dalle aziende localizzate in **Lombardia**. Hanno aderito all'indagine ben **733 aziende** che inquadrano **150 mila dipendenti**; di seguito si riportano la distribuzione per provincia (cfr. Figura 2) e per settore e dimensione (cfr. Tabella 2)³.

Per la maggior parte degli indicatori presenti nel rapporto è indicato anche il dato riferito alla **provincia di Bergamo**, ripartito, ove significativo, per settore e classe dimensionale. Le imprese bergamasche qui considerate sono 106 (14% del totale)⁴ e inquadrano circa 22.000 dipendenti (14% del totale).

Figura 2 – Distribuzione delle aziende lombarde per provincia

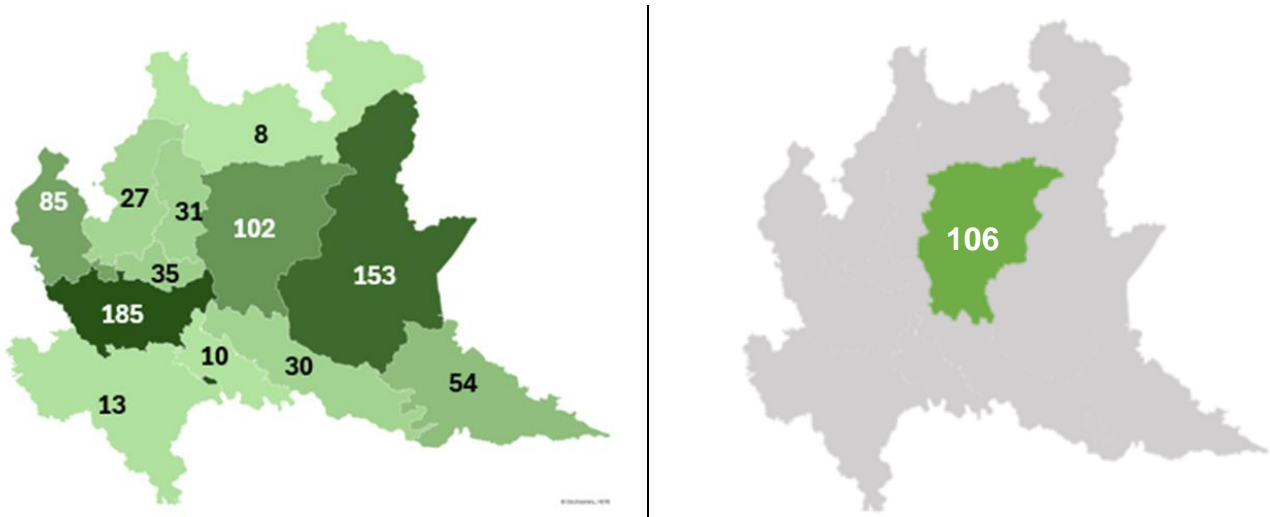
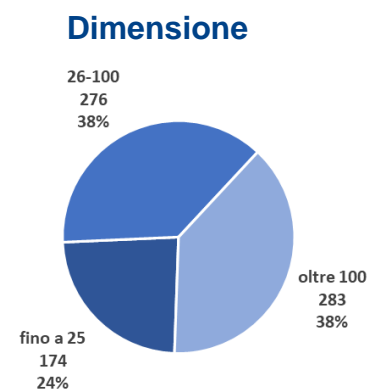
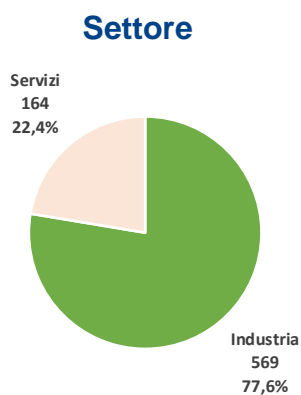


Tabella 2 - Distribuzione delle aziende partecipanti per settore e dimensione

| | N° aziende | | | N° dipendenti | | |
|---------------|------------|------------|------------|----------------|---------------|----------------|
| | Industria | Servizi | Totale | Industria | Servizi | Totale |
| fino a 25 | 100 | 74 | 174 | 1.344 | 887 | 2.230 |
| 26-100 | 224 | 52 | 276 | 12.491 | 2.910 | 15.401 |
| oltre 100 | 245 | 38 | 283 | 101.097 | 31.193 | 132.289 |
| Totale | 569 | 164 | 733 | 114.931 | 34.989 | 149.920 |

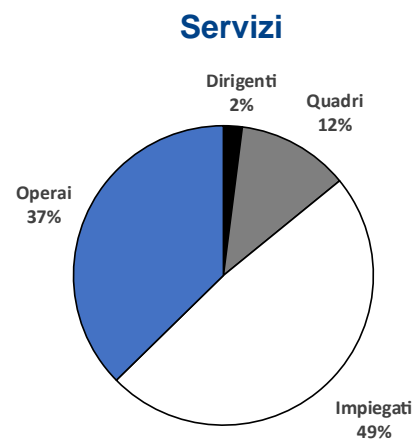
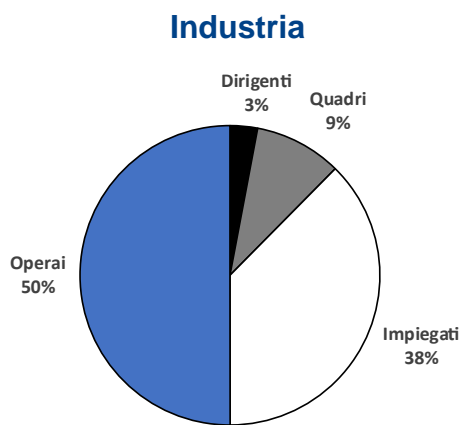
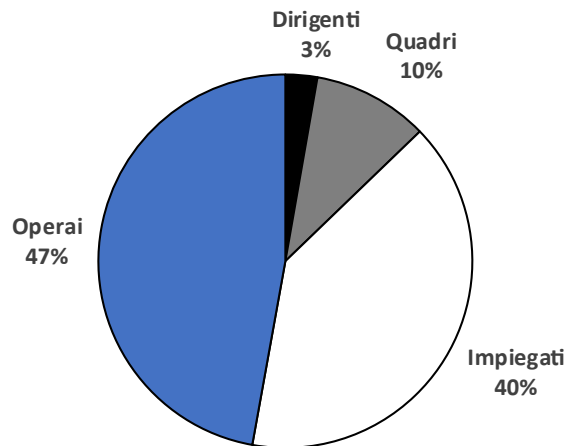


³ La classificazione dimensionale delle aziende adottata in questo documento è la seguente: piccole (fino a 25 dipendenti), medie (26-100 dipendenti), grandi (oltre 100 dipendenti).

⁴ Il dato è superiore rispetto alle 102 indicate nel campione lombardo per includere anche i questionari pervenuti successivamente alla chiusura del database regionale.

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.

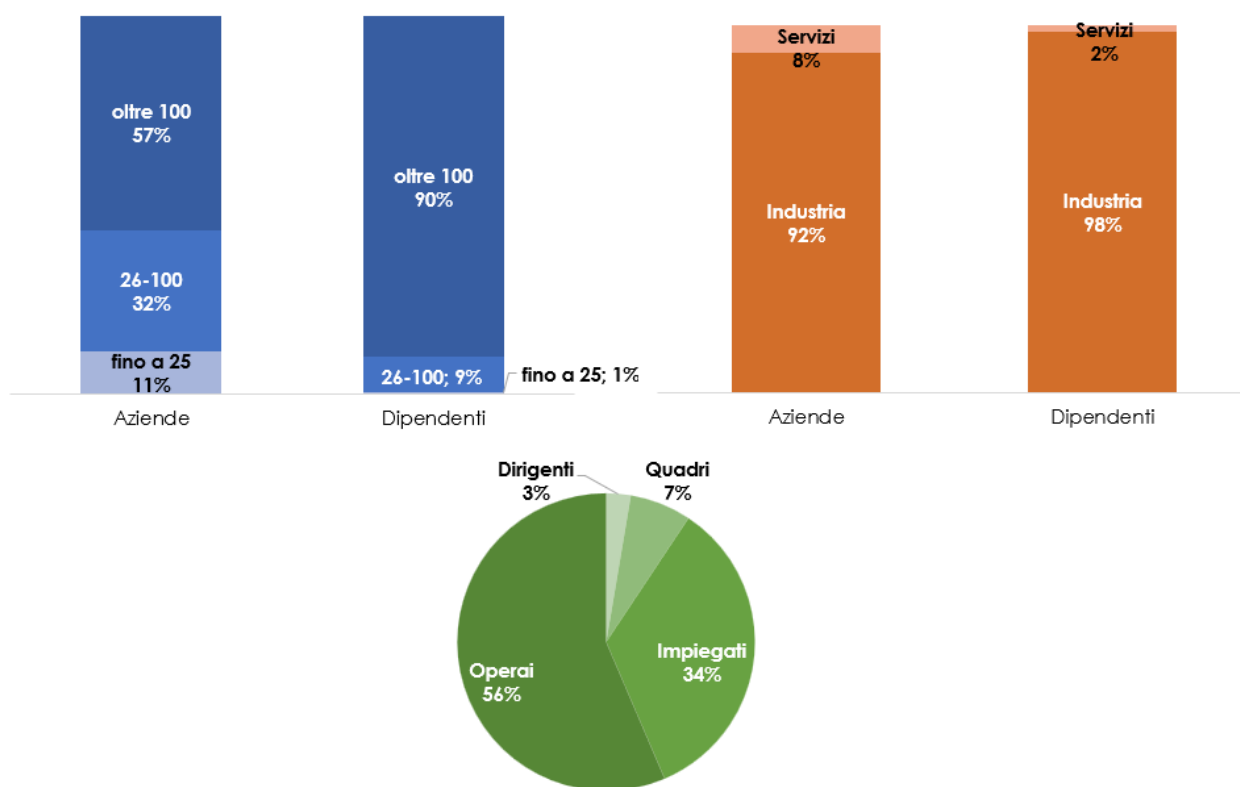
Figura 3 – Composizione dell’organico per qualifica



L’elevata quota di personale operaio (47%, con punte del 50% 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 106 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



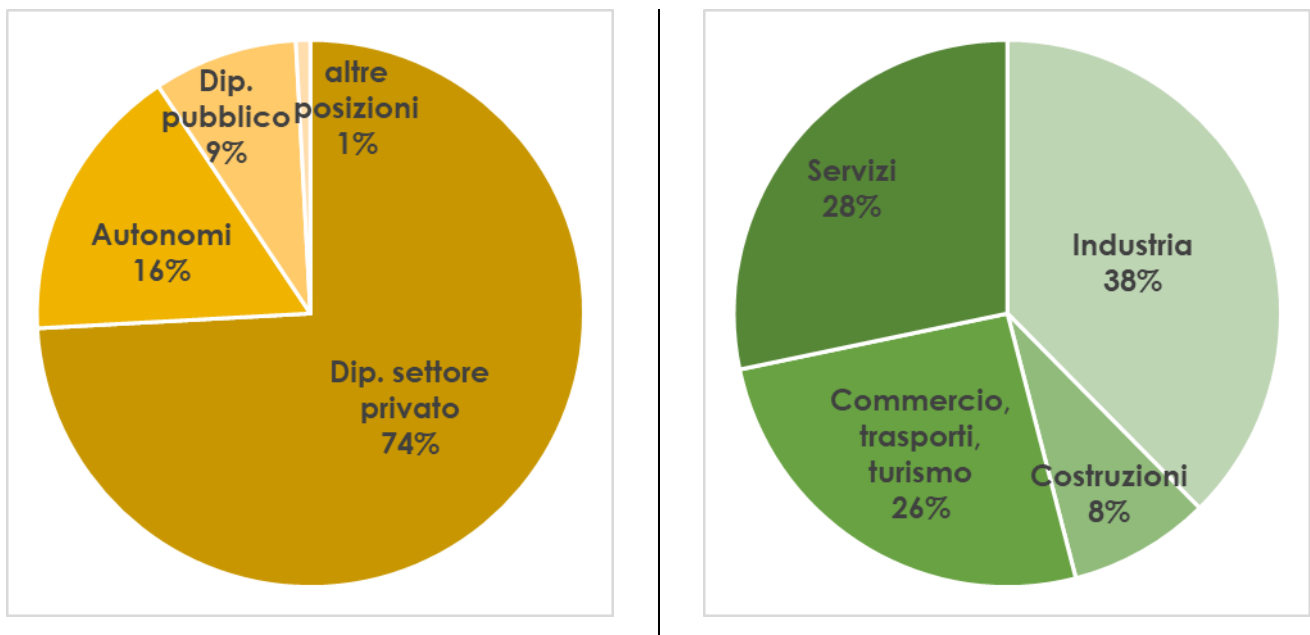
2 IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO NEL 2024

2.1 Indicatori di struttura

Secondo gli ultimi dati disponibili (INPS, relativi al 2023), in provincia di Bergamo lavorano oltre 520.000 persone, 380.000 delle quali sono lavoratori dipendenti del settore privato.

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 (145.328 nell'industria in senso stretto, di cui 140.501 nella sola manifattura).

Figura 5 - Bergamo, lavoratori per posizione lavorativa e scomposizione settoriale dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo (2023) (INPS, 2024)

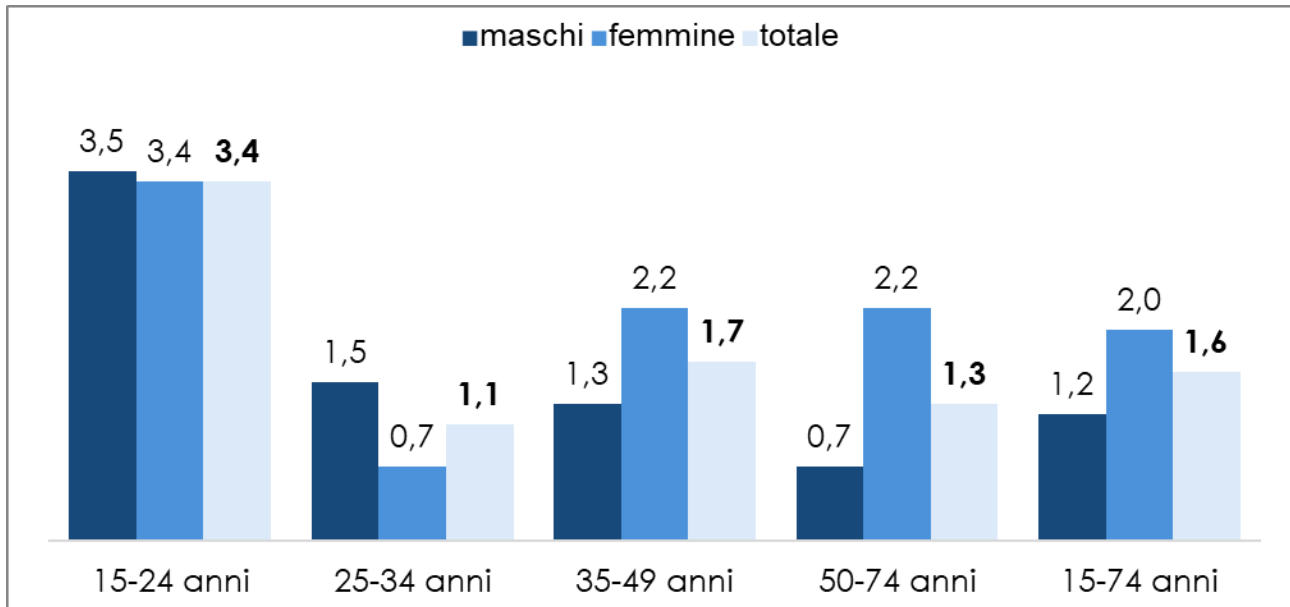


I dati strutturali relativi al mercato del lavoro bergamasco confermano, anche per il 2024, una situazione di “tensione” per via del basso livello di disoccupazione, che si protrae nell'intorno del livello frizionale del 3% dal 2019, e che nell'ultimo anno ha raggiunto il valore record dell'1,6%, il dato più basso tra tutte le province italiane e nelle prime posizioni indipendentemente dalla spaccatura per componenti: maschile, femminile e giovanile.

Nel 2024 la stima complessiva (15-74 anni) nascondeva al suo interno valori inferiori al livello frizionale per tutte le classi età, indifferentemente dal genere maschile o femminile, con alcune punte al di sotto dell'1%.

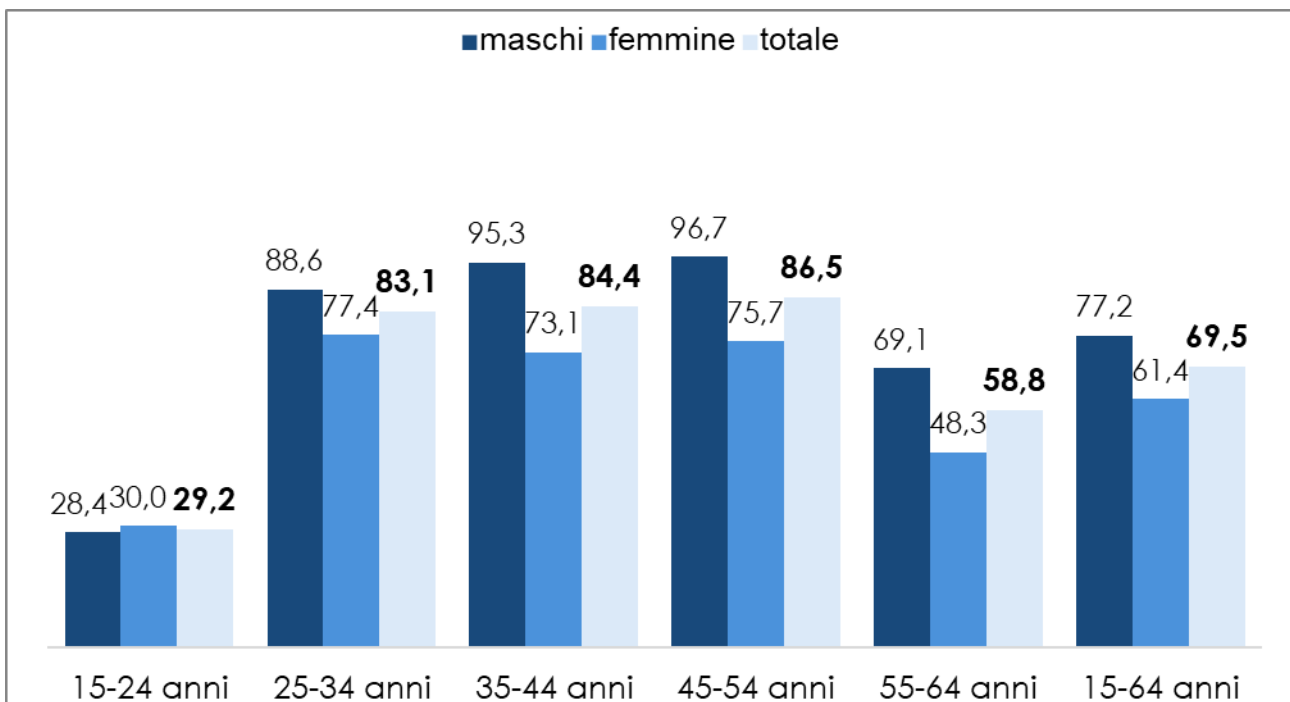
La tensione prolungata nel tempo sul mercato del lavoro ha generato un triplice mismatch. Quello qualitativo, stressato sempre più dalla rapida evoluzione dell'innovazione tecnologica; quello quantitativo, legato alla sempre maggiore difficoltà di reperimento delle risorse, e acuito dalle dinamiche demografiche; 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 (2024) (ISTAT, 2025)



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 circa 4 punti percentuali (61,4% contro 65,1%). Il tasso di attività femminile è relativamente basso in tutte le fasce di età e, dopo i 35 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 (2024) (ISTAT, 2025)

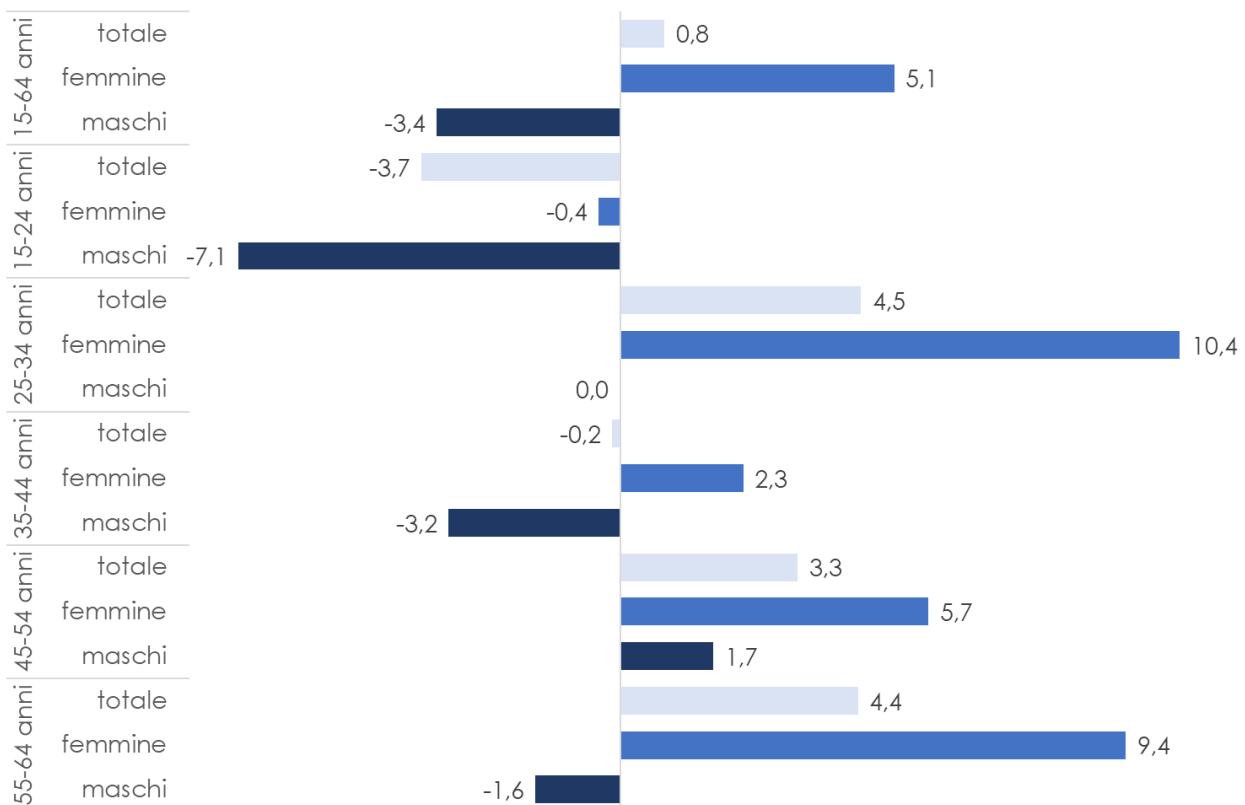


Nonostante ciò, negli ultimi cinque anni si è evidenziata una sostanziale ricomposizione delle persone partecipanti al mercato del lavoro: la dinamica del tasso di attività è stata pressoché piatta (+0,8 p.p.), ma il dato medio nasconde in realtà una decisa crescita per la componente femminile (+5,1 p.p.) e un calo per quella maschile (-3,4 p.p.; Figura 8).

Per quanto riguarda la prima componente, l'aumento è stato determinato sia dalla marcata crescita nella fascia di età più avanzata, già evidente a partire dal 2021, sia dal rilevante incremento registrato tra i 25 e i 34 anni, concentrato quasi interamente nell'ultimo anno e verosimilmente riconducibile anche a un intervento di natura statistica.

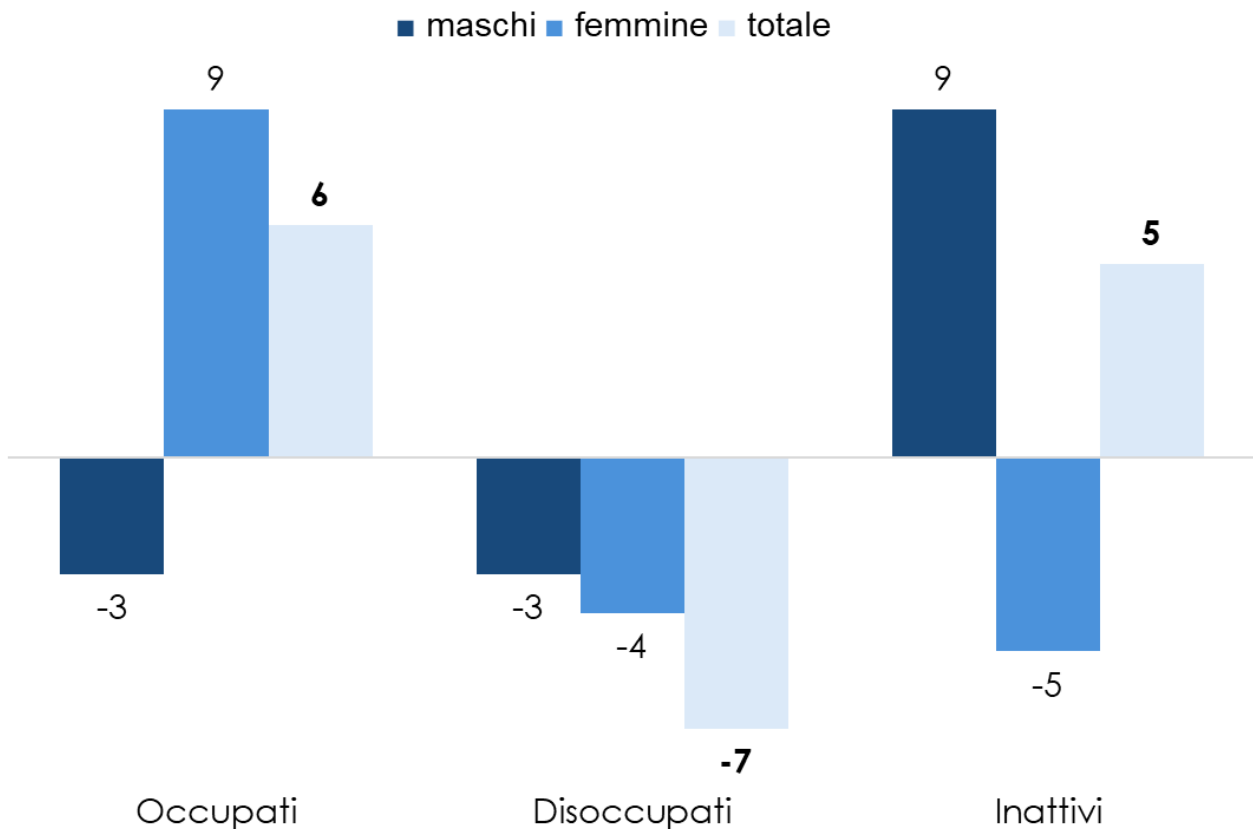
Al contrario, pur essendo in diminuzione, la componente maschile si mantiene su livelli ancora elevati, con variazioni annuali contenute e prive di una direzione univoca. Fa eccezione il gruppo dei più giovani (15-24 anni), per il quale nel 2024 si rileva un calo di circa 10 punti percentuali. Questo dato, associato alla significativa contrazione del tasso di disoccupazione nella stessa fascia d'età, suggerisce che una parte della popolazione ha smesso di cercare attivamente un'occupazione, uscendo così dal mercato del lavoro. Anche in questo caso, considerata l'atipicità del fenomeno su base infrannuale, non si esclude che si tratti di un aggiustamento statistico.

Figura 8 - Bergamo, variazione nel tasso di attività 2024-2019 per età e sesso (ISTAT, 2025)



Considerando i valori assoluti, il numero degli occupati residenti a Bergamo nel 2024 è aumentato di circa 6.000 unità (Figura 9), spinto, coerentemente con quanto visto sopra, dall'occupazione femminile; viceversa sono calati sia gli occupati che i disoccupati maschi, confluiti tra gli inattivi.

Figura 9 - Bergamo, variazione 2023-2024 di occupati, inattivi, disoccupati (migliaia; ISTAT 2025)

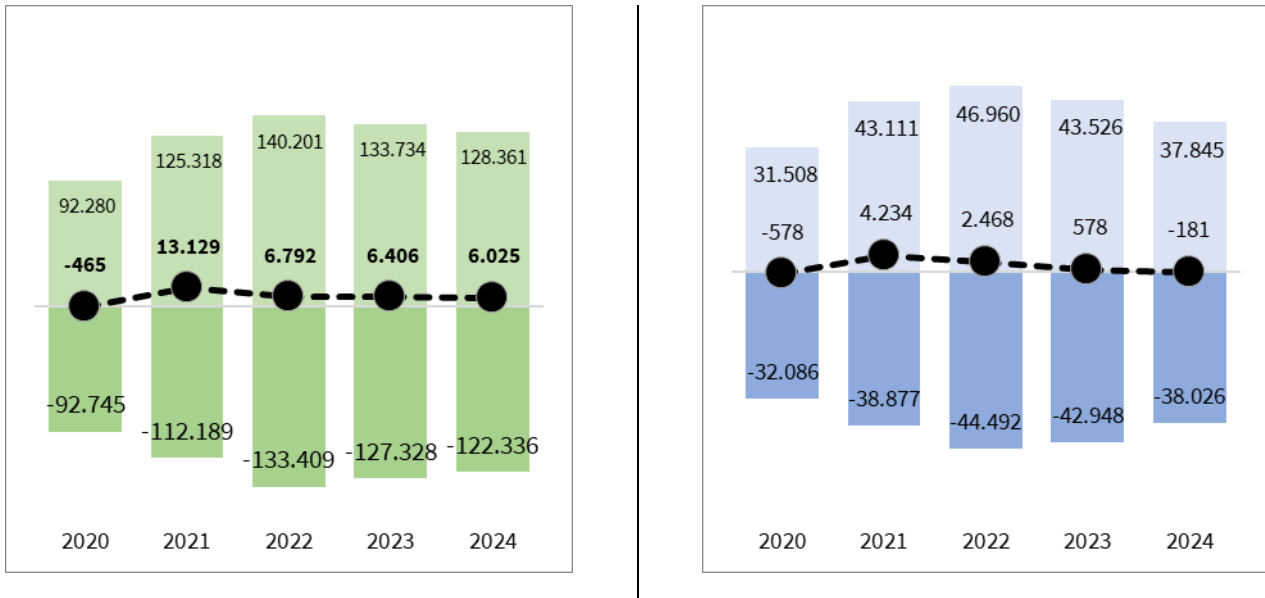


2.2 Indicatori di congiuntura

Nel 2024 a Bergamo si sono registrati 128.361 avviamenti contro 122.336 cessazioni, con un saldo netto positivo di circa 6.000 posizioni (Figura 10). Il risultato è decisamente positivo, e in linea con quanto registrato nel 2023. Più evidente, nel caso del settore industriale, il rallentamento nella capacità di generare nuovi posti di lavoro, riconducibile al debole ciclo congiunturale, che ha comportato per la prima volta dal 2020 un saldo annuale negativo (-181 unità).

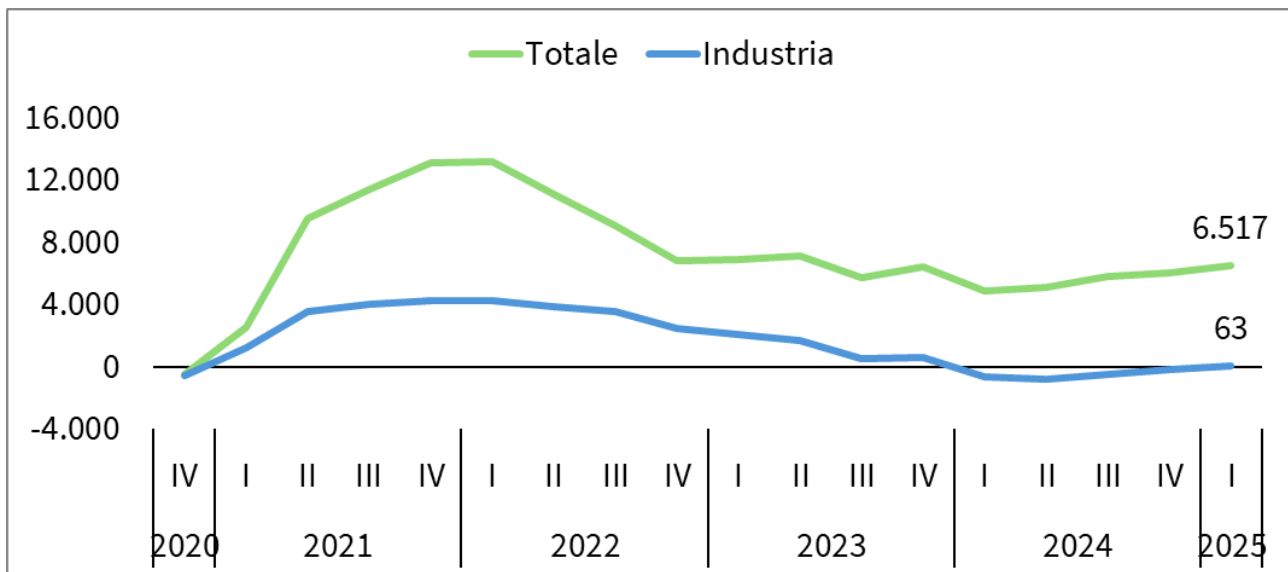
Osservando la dinamica di avviamenti e cessazioni degli ultimi cinque anni, quindi affrontando l'analisi su un arco temporale di medio periodo, si può notare distintamente come, in seguito all'anno pandemico, siano di molti aumentati in volume tanto le cessazioni quanto gli avviamenti, a dimostrazione di un mercato del lavoro performante, ricco di opportunità, ma anche teso e segnato da importanti fenomeni di turnover volontario, con il parziale rientro dei valori proprio nel corso del 2024.

Figura 10 - Avviamenti, cessazioni e saldi annuali di lavoratori dipendenti a Bergamo⁵ (sinistra) e nella sola industria in senso stretto (destra) (Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo, 2025)



Affrontando l'analisi da un punto di vista più congiunturale, malgrado il saldo annuo del 2024 sia positivo, il dettaglio temporale del saldo annualizzato sugli ultimi 12 mesi mette in evidenza come la dinamica occupazionale del lavoro dipendente in provincia abbia risentito della difficile fase ciclica. Il saldo tra avviamenti e cessazioni, che ha rallentato progressivamente a partire dal secondo trimestre 2022 fino al minimo raggiunto nel primo trimestre 2024, ha, da allora, ripreso lentamente a crescere (Figura 11, linea verde). 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 primo trimestre del 2022. Da allora la discesa è stata più morbida nel 2022 e poi più intensa nel 2023, e ha cambiato direzione con il terzo trimestre del 2024. L'anno ha chiuso con un saldo leggermente negativo, ma nel primo trimestre del 2025 è tornato in territorio espansivo.

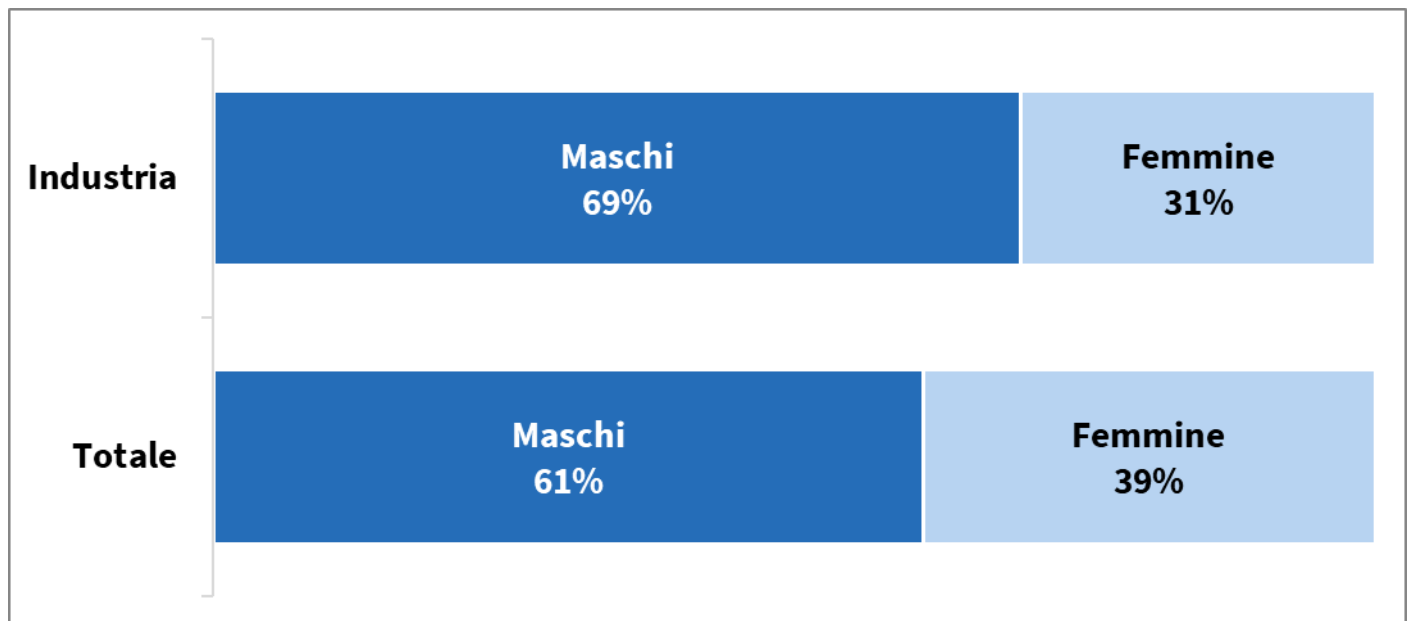
Figura 11 – Bergamo, saldi annualizzati avviamenti-cessazioni (Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo, 2025)



⁵ A esclusione degli ATECO A, O, P, Q, T, U. Non sono conteggiate le trasformazioni contrattuali.

Concentrandosi sugli avviamenti del 2024 (Figura 12), si può scomporre il dato in base al genere: si conferma il significativo squilibrio a favore della componente maschile (il 61% degli avviamenti contro il 39% delle femmine), ancor più accentuato nel caso degli avviamenti del solo settore industriale (il 69% contro il 31%). 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%).

Figura 12 – Bergamo, avviamenti complessivi per genere (2024) (Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo, 2025)



Osservando la dinamica degli avviamenti limitatamente al settore industriale, si nota il progressivo incremento della formula contrattuale del tempo indeterminato, applicata in circa 10.000 casi, pari al 25% 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.

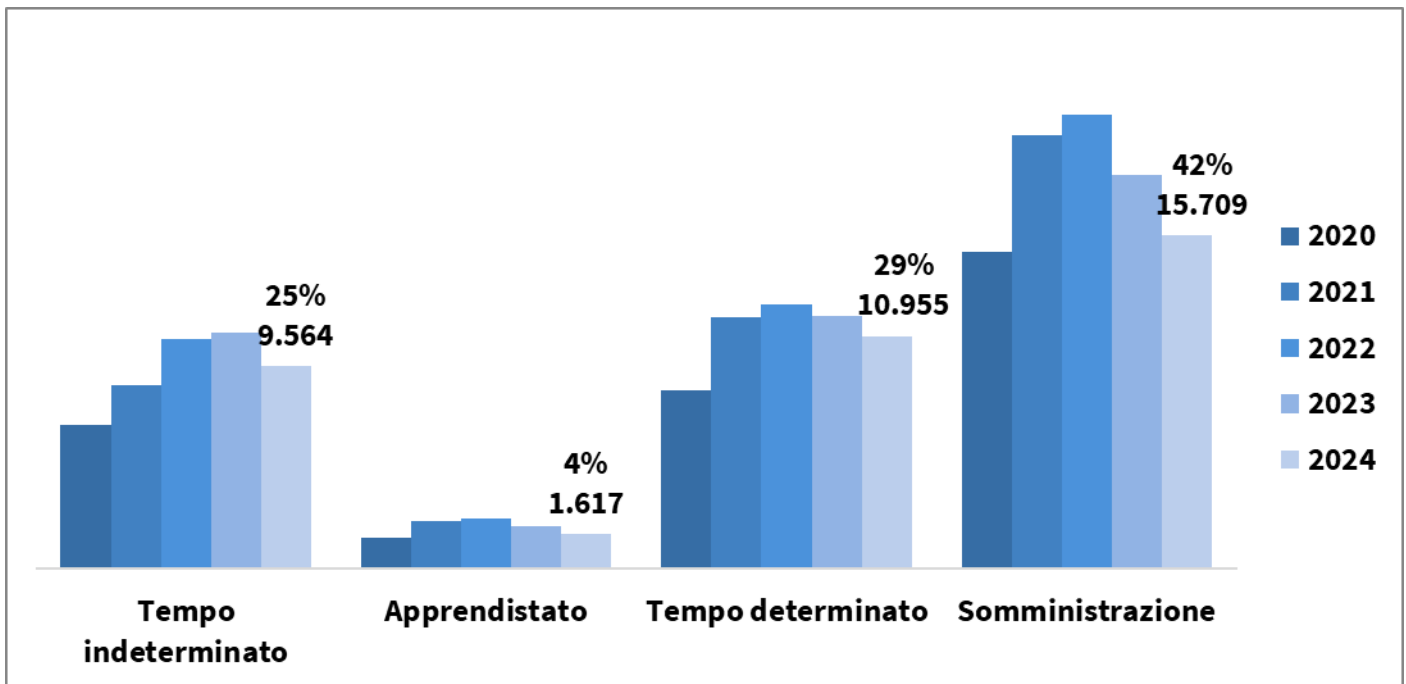
Il primo è che questo trend, già presente negli anni precedenti, si è mantenuto anche nel 2024, un anno di pronunciato rallentamento congiunturale, che ha visto una riduzione complessiva degli avviamenti in questo settore, e che contestualmente e in coerenza con questa fase ciclica ha fatto registrare 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 connota come tendenza strutturale per le imprese industriali⁶. 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 26% in cinque anni, non altrettanto avviene negli altri settori: nelle costruzioni è scesa dal 34% al 29%, nel commercio è scesa dal 21% al 19%, nei servizi è scesa dal 19% al 17%⁷. 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.

⁶ Purtroppo non è possibile corroborare il ragionamento, qui basato sui flussi, con i numeri sui dati di stock divisi per settore di attività, dal momento che la base dati INPS, al momento della redazione di questo rapporto, non ha ancora reso disponibili i dati per il 2024.

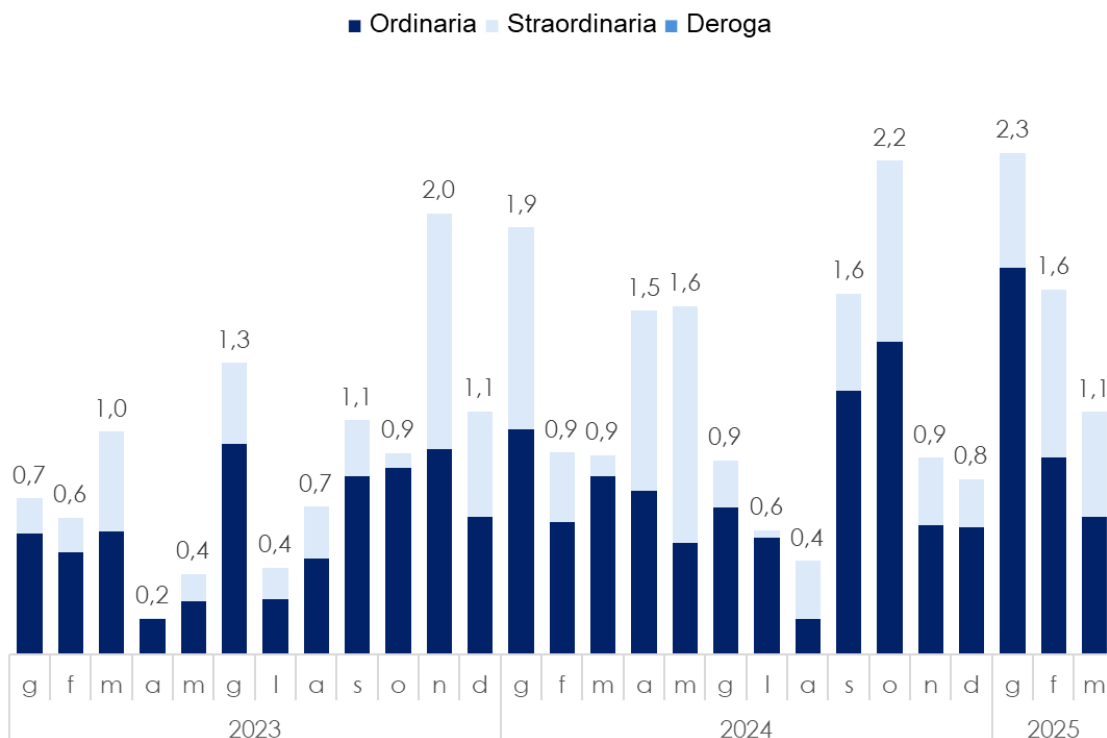
⁷ La quota di avviamenti a tempo indeterminato sul totale degli avviamenti può essere corretta tenendo conto delle trasformazioni contrattuali dalle altre formule del lavoro dipendente (apprendistato, tempo determinato). In questo caso i numeri assoluti aumentano significativamente, ma non modificano il trend qui descritto.

Figura 13 – Bergamo, avviamenti nell'industria in senso stretto per tipologia contrattuale (2024)
(Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo, 2025)



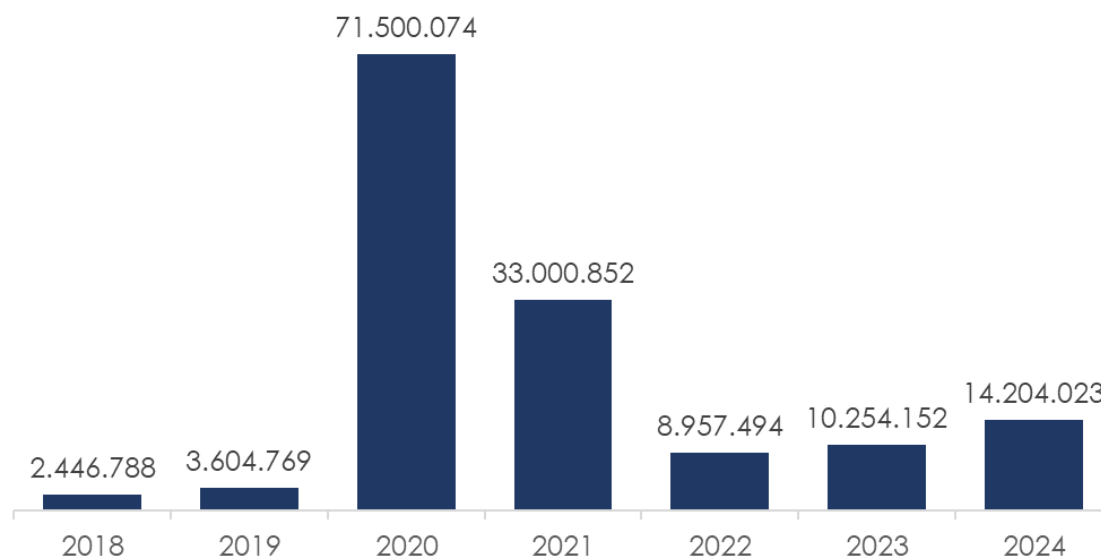
Il rallentamento congiunturale sperimentato nel biennio 2023-2024 dall'industria è ravvisabile anche dall'esame delle ore di Cassa Integrazione autorizzate alle imprese di questo settore. Benché sia opportuno ricordare che le ore autorizzate non coincidano con quelle effettivamente utilizzate, essendo 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 14), con un primo picco di ore autorizzate in primavera, uno successivo nei mesi di Settembre e Ottobre 2024 e un ultimo a inizio 2025.

Figura 14 - Bergamo, ore autorizzate di Cassa Integrazione nell'industria (milioni di ore) (INPS, 2025)



Il bilancio complessivo del 2024 (Figura 15) evidenzia un totale di oltre 14 milioni di ore, in crescita del 39% rispetto al 2023, e in ogni caso ben superiore ai livelli pre pandemici.

Figura 15 – Bergamo, totale ore autorizzate di CIG nell'industria (INPS, 2025)



3 LA GESTIONE DEL PERSONALE

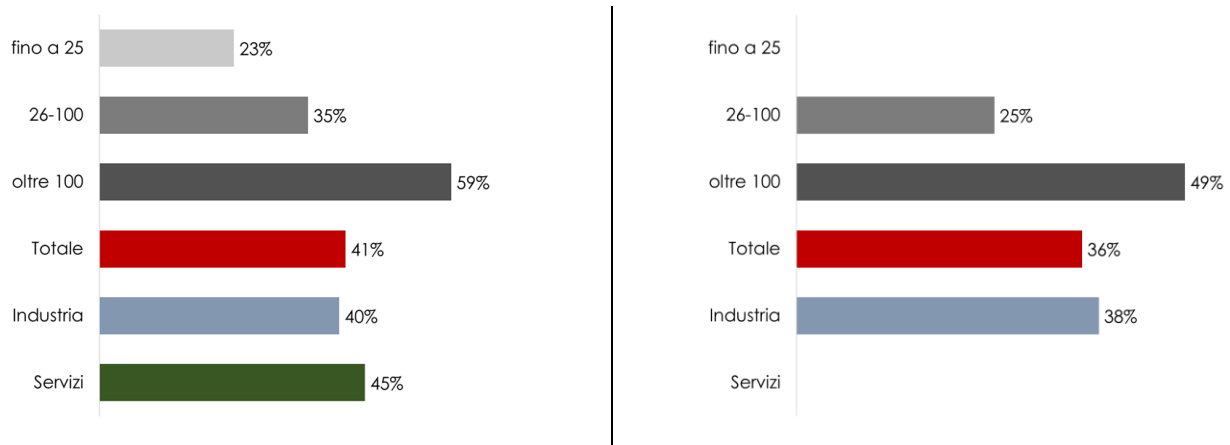
3.1 Le politiche retributive

3.1.1 La diffusione delle politiche retributive

Fra tutte le imprese lombarde partecipanti all'indagine, il 41% 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 59% dei casi, mentre in quelle più piccole (sotto i 25 addetti), sono decisamente meno frequenti (23%). Con riferimento al settore produttivo, la diffusione delle politiche retributive è più elevata nei servizi (45%) che nell'industria (40%) (Figura 16).

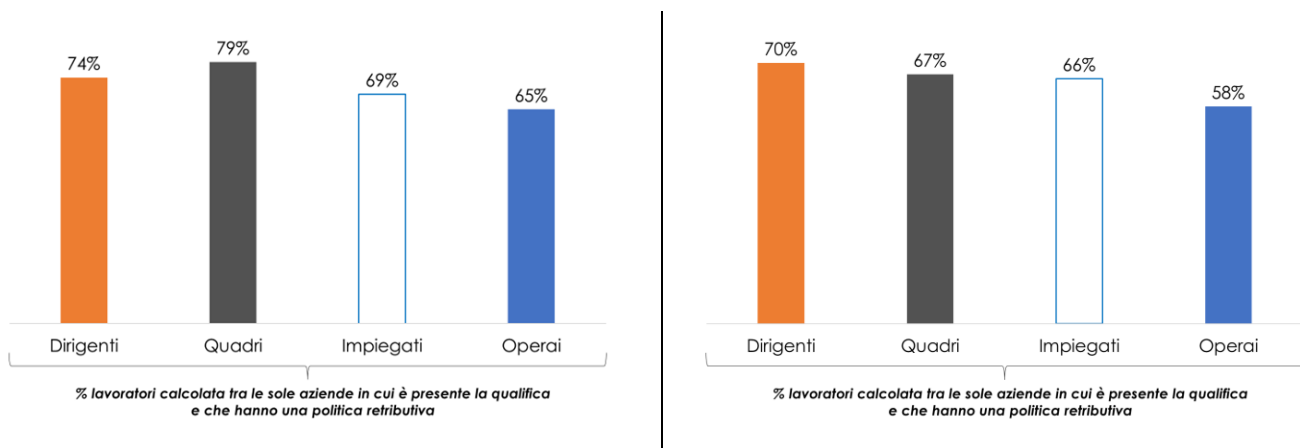
Bergamo, con un valore medio del 36%, coerente con quello delle precedenti rilevazioni, sconta un contenuto gap con la media regionale, ma questo indicatore è sostanzialmente appaiato nelle imprese industriali (38%).

Figura 16 - Diffusione delle politiche retributive per dimensione e per settore nelle aziende lombarde (sinistra) e bergamasche (destra)



Per quanto riguarda le qualifiche dei lavoratori, è per i quadri che si registra la diffusione maggiore (79%); seguono i dirigenti (74%), gli impiegati (69%) e gli operai (65%) (Figura 17).

Figura 17 - Diffusione delle politiche retributive mirate per qualifica in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



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 18 viene messa a confronto la diffusione dei criteri nelle quattro categorie di inquadramento del personale (per una più agevole lettura vengono utilizzate scale cromatiche diverse⁸).

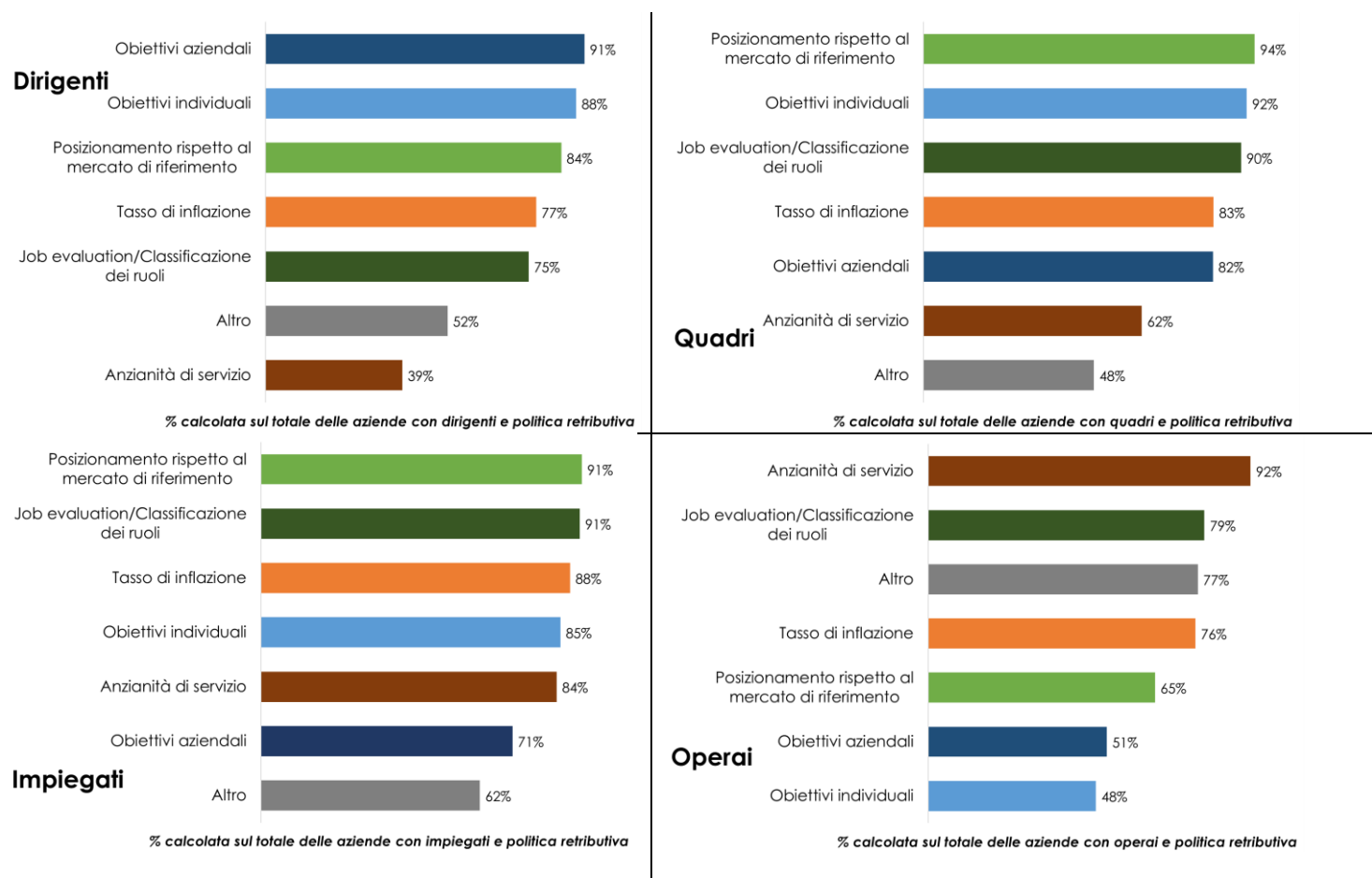
Fra i dirigenti, le dinamiche retributive sono prevalentemente guidate dalla performance - aziendale e individuale - e dal posizionamento rispetto al mercato di riferimento. Altri fattori, in particolare l'anzianità di servizio, rivestono un'importanza minore.

Fra i quadri spiccano i criteri legati alla posizione: la performance, infatti, riveste un ruolo importante, ma in misura minore di quanto rilevato fra i dirigenti.

I criteri riferiti agli impiegati vedono in testa quelli legati alla posizione: posizionamento rispetto al mercato di riferimento e job evaluation si confermano, infatti, come i più diffusi. Seguono politiche automatiche (inflazione, anzianità di servizio) e obiettivi individuali; gli obiettivi aziendali risultano meno frequenti per questo gruppo di lavoratori.

Per quanto riguarda gli operai, infine, si evidenzia un approccio maggiormente legato ad automatismi, in base al quale soprattutto l'anzianità di servizio guida gli incrementi retributivi formalizzati. Per i lavoratori con questa qualifica i criteri legati alla performance risultano essere i meno utilizzati da parte delle aziende.

Figura 18 - Criteri di riferimento delle politiche retributive mirate per qualifica nelle imprese lombarde



⁸ 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).

3.1.3 La dinamica retributiva nel 2025⁹

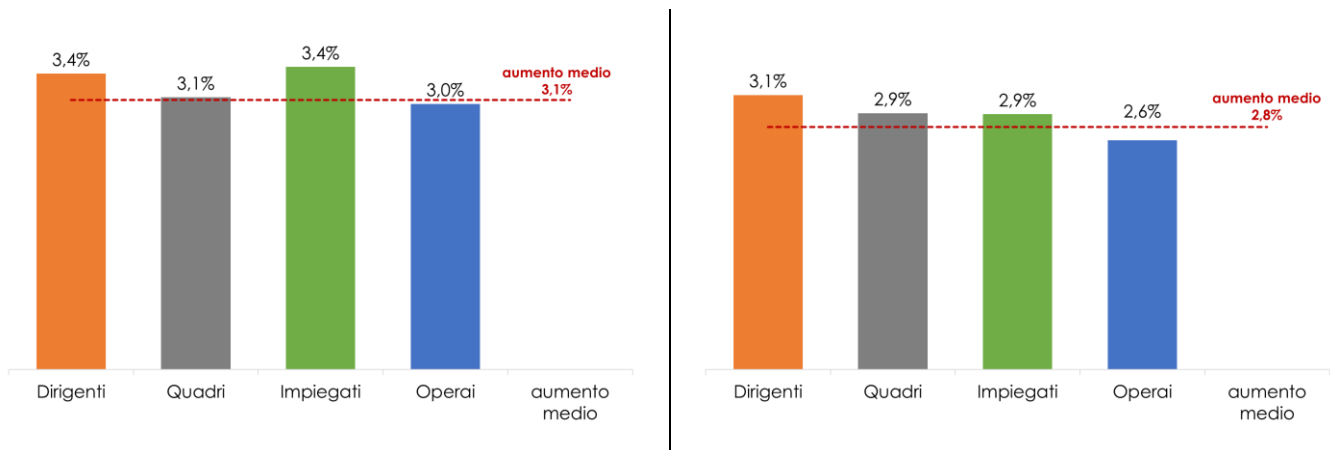
Secondo l'ultimo rapporto di previsione del Centro Studi Confindustria¹⁰, «la dinamica delle retribuzioni di fatto pro-capite nell'intera economia italiana ha accelerato al +2,9% nel 2024 (dal +2,1% nel 2023) ed è prevista rafforzarsi ulteriormente nel biennio 2025-2026 (+3,3% medio annuo)».

Nel caso delle imprese lombarde che hanno partecipato all'indagine, per il 2025 sono stati programmati incrementi retributivi mediamente pari a +3,1%. Merita sottolineare che tale indicazione, fornita nei mesi di Febbraio e Marzo, risente di una non completa definizione dei rinnovi contrattuali nei vari comparti.

Le differenze negli incrementi programmati per le varie qualifiche del personale dipendente sono contenute. Gli aumenti più intensi riguarderebbero i dirigenti (+3,4%) e gli impiegati (+3,4%); per contro, le dinamiche retributive meno rilevanti sarebbero sperimentate dai quadri (+3,1%) e degli operai (+3,0%).

L'importo medio programmato dalle imprese bergamasche si attesta poco al di sotto, al 2,8%, con aumenti più intensi per i dirigenti (+3,1%) e inferiori per gli operai (+2,6%; Figura 19).

Figura 19 - Dinamica retributiva nel 2024 in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra) - differenziali per qualifica



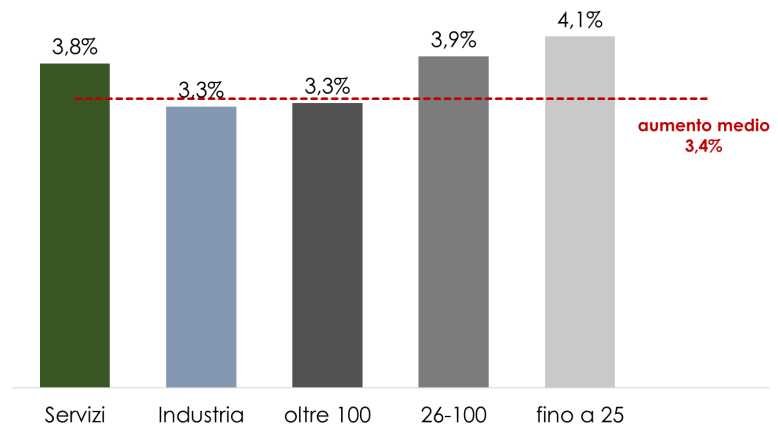
⁹ Le informazioni contenute in questo paragrafo si riferiscono al 2025, diversamente dal resto del rapporto. Infatti, la domanda nell'indagine è stata formulata come segue: "Quale prevede sarà, nel 2025, l'incremento medio della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) per ciascuna categoria di dipendenti?"

¹⁰ "Energia, green deal e dazi: gli ostacoli all'economia italiana ed europea? - primavera 2025", Centro Studi Confindustria, aprile 2025 ([link](#))

3.1.3.1 Dirigenti

Per quanto riguarda il personale con qualifica di dirigente, l'incremento medio indicato nel 2025 (+3,4%) è la sintesi fra il +4,1% elargito dalle imprese di minori dimensioni, del +3,9% delle medie e del +3,3% di quelle grandi. A livello settoriale, i servizi (+3,8%) superano di mezzo punto percentuale l'industria (+3,3%).

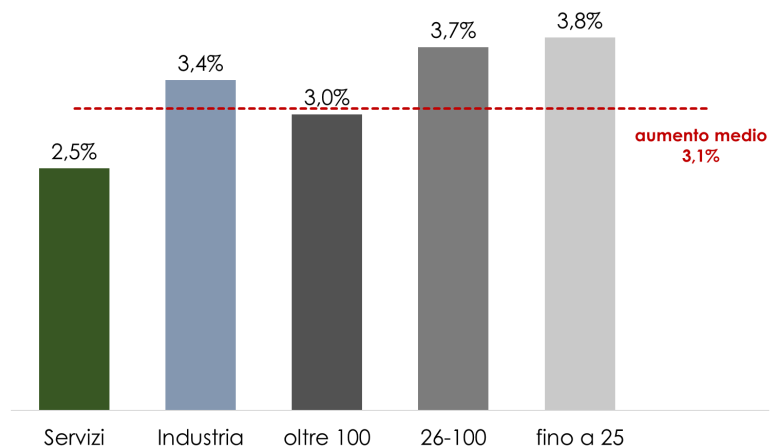
Figura 20 - Dinamica retributiva nel 2025 - dirigenti



3.1.3.2 Quadri

Fra i quadri spiccano gli incrementi retributivi nelle imprese industriali (+3,4%), a fronte di una variazione più contenuta in quelle dei servizi (+2,5%). Con riferimento alle classi dimensionali, le dinamiche più intense si rilevano per le realtà fra 26 e 100 addetti (+3,7%) e per quelle più piccole (+3,8%).

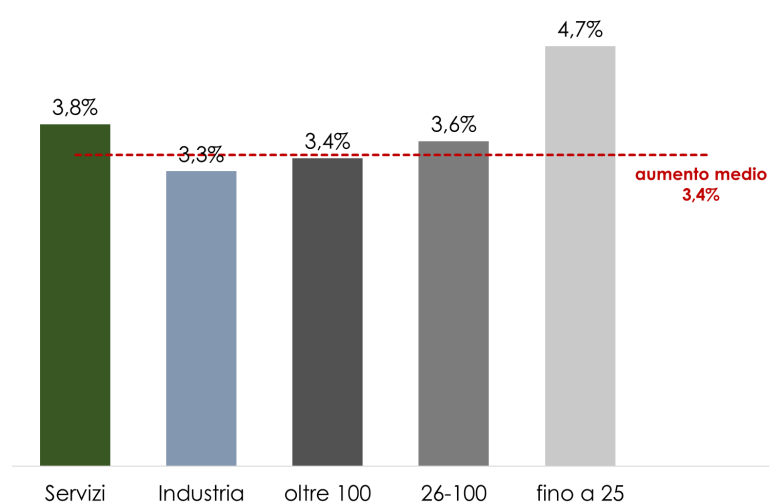
Figura 21 - Dinamica retributiva nel 2025 - quadri



3.1.3.3 Impiegati

Le politiche retributive nel 2025 determineranno un incremento medio delle retribuzioni, fra gli impiegati, nell'ordine del +3,4%. La dinamica più positiva è attesa nelle piccole imprese (+4,7%), rispetto alle medie (+3,6%) e alle grandi (+3,4%). Nelle imprese dei servizi gli aumenti attesi (+3,8%) sono superiori a quelli programmati dalle imprese dell'industria (+3,3%).

Figura 22 - Dinamica retributiva nel 2025 - impiegati

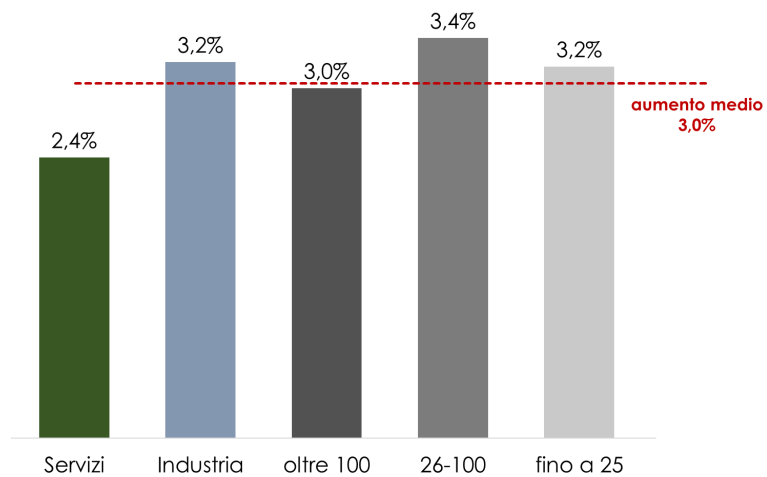


3.1.3.4 Operai

Nel caso degli operai, le politiche retributive intraprese nel 2025 produrranno, fra i soli percettori, aumenti medi nell'ordine del +3,0%.

Il divario fra industria (+3,2%) e servizi (+2,4%) è piuttosto significativo. Con riferimento alla dimensione delle aziende, gli incrementi più rilevanti riguardano le imprese medie (+3,4%), rispetto alle piccole (+3,2%) e alle grandi (+3,0%).

Figura 23 - Dinamica retributiva nel 2025 - operai



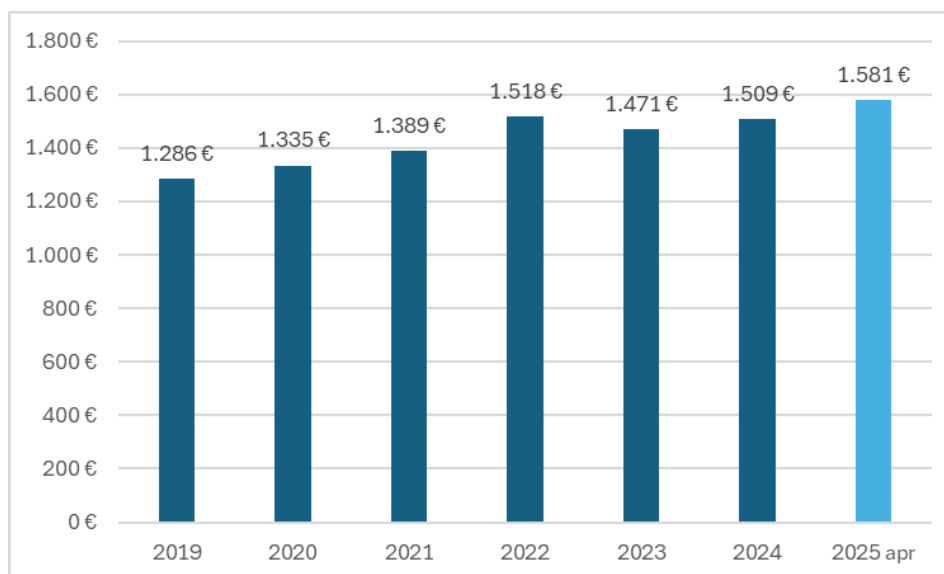
3.2 I sistemi di incentivazione

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 2025¹¹, superavano i 106 mila, di cui poco più di 30 mila riferiti alla Lombardia (28%).

L'importo medio del premio variabile rilevato negli accordi depositati ha raggiunto, ad aprile 2025, i 1.581 euro, in aumento rispetto ai valori registrati nel biennio precedente (Figura 24).

Figura 24 - Importo medio del premio di risultato negli accordi attivi depositati presso il Ministero del Lavoro (2019-2025)



fonte: Ministero del Lavoro

¹¹ Report Deposito Contratti ex art.14 D.LGS.151/2015, Ministero del Lavoro, 15 Aprile 2025 reperibile a <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default?page=0>

3.2.2 La diffusione della retribuzione variabile

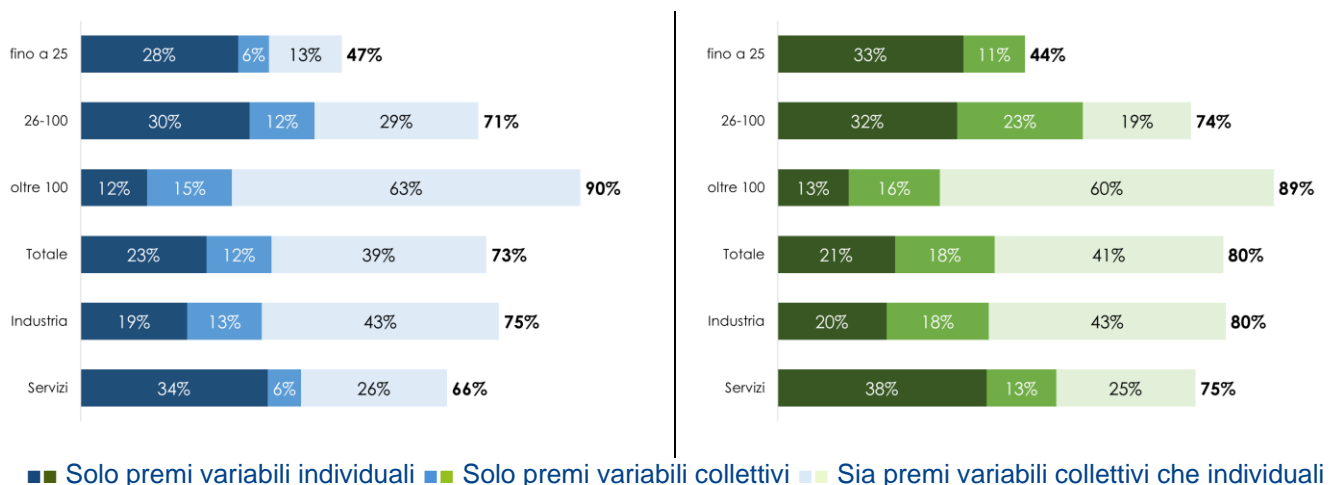
Nel corso del 2024 il 73% delle aziende lombarde partecipanti all'indagine ha erogato premi di risultato: il 39% delle imprese ha assegnato premi sia individuali che collettivi, il 23% solo premi individuali e il 12% solo premi collettivi (Figura 25). Il dato sale all'80% tra le imprese bergamasche, con una maggiore quota di imprese che eroga solo premi collettivi.

Dai dati raccolti si riscontra una correlazione positiva tra la dimensione aziendale e la diffusione della retribuzione variabile, che sale dal 47% nelle piccole fino al 90% 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 si attesta su valori non marcatamente distanti (75% nell'industria contro il 66% nei servizi), nei servizi prevalgono i premi individuali, previsti dal 60% delle imprese, mentre nell'industria la distribuzione è più omogenea (62% premialità individuale – 56% premialità collettiva) ed è ampiamente diffuso l'utilizzo di entrambe le tipologie (43%).

Le medesime considerazioni sulla dimensione aziendale e sul livello settoriale sono applicabili anche al territorio bergamasco (a destra nella Figura 25).

Figura 25 - Diffusione dei premi di risultato nelle imprese lombarde (sinistra) e bergamasche (destra)



3.2.3 I premi di risultato collettivi previsti dalla contrattazione aziendale

Il 49% delle imprese lombarde che hanno partecipato alla rilevazione dichiara di aver sottoscritto un contratto aziendale con RSU/RSA o OO.SS, valore che raggiunge il 64% nelle imprese bergamasche grazie a una diffusione superiore in tutti i cluster significativi (industria e imprese medio-grandi). La contrattazione di secondo livello è nettamente più diffusa nel comparto industriale (55% in Lombardia e 68% a Bergamo) rispetto al settore dei servizi (26%) e aumenta al crescere delle dimensioni aziendali, raggiungendo l'80% tra le imprese con più di 100 dipendenti (Figura 26).

In continuità con le rilevazioni degli scorsi anni, tra le materie regolate dalla contrattazione di secondo livello (Figura 27) prevalgono quelle con un contenuto prevalentemente economico. Al primo posto si ritrova, infatti, la previsione di premi di risultato collettivi (nell'88% dei casi in cui è stato stipulato un accordo, che corrisponde al 43% del totale delle rispondenti), seguito, dalle misure di welfare aziendale, che hanno una diffusione del 70%.

Al di sotto di qualche punto si trovano le materie dell'orario di lavoro (56%) e della conciliazione vita-lavoro (46%), e ancora meno frequenti sono quelle relative alla formazione (35%) e al lavoro agile (33%) e ai protocolli di sicurezza (25%).

Rispetto ai dati del 2023, presentati nell'Indagine dello scorso anno, possiamo riscontrare un aumento delle percentuali per ogni materia regolata dalla contrattazione collettiva.

Figura 26 - Diffusione della contrattazione aziendale nelle imprese lombarde (sinistra) e bergamasche (destra)

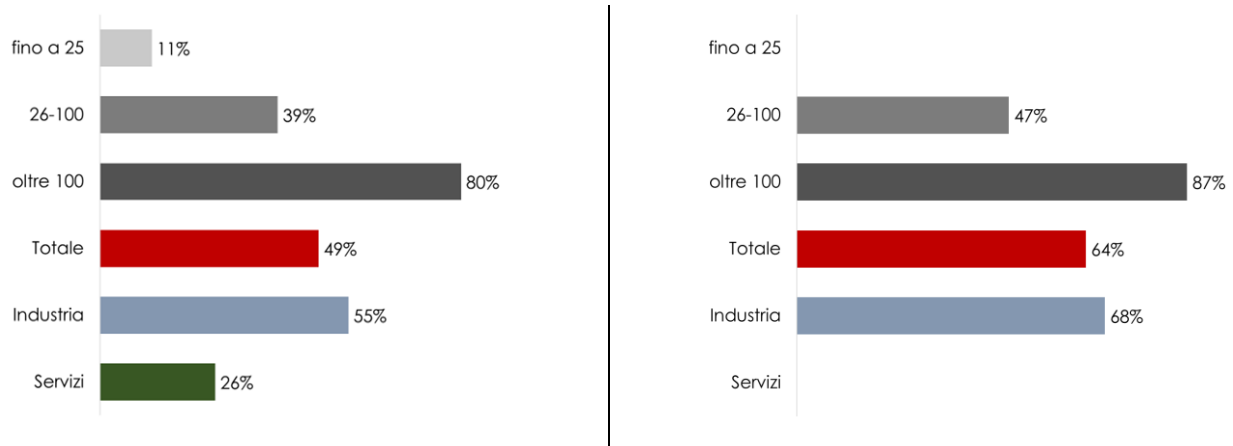
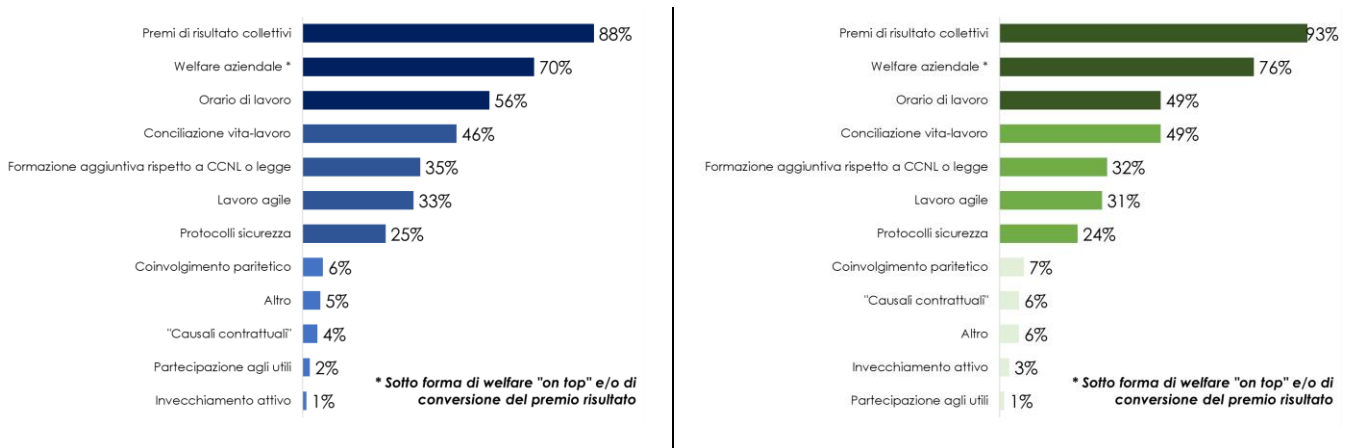


Figura 27 - Materie regolate dal contratto aziendale nelle imprese lombarde (sinistra) e bergamasche (destra)



3.2.4 I parametri per la corresponsione dei premi

L'indagine ha permesso di ordinare, per importanza, i parametri che vengono utilizzati da quelle imprese nelle quali è presente il premio di risultato istituito con la contrattazione aziendale (Figura 28).

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 45% e 33%) – alla redditività, con il Mol/Valore aggiunto e il basso tassi di assenteismo (utilizzati in circa una impresa su tre).

Seguono gli indicatori legati alle categorie della qualità ed efficienza: scarti di lavorazione (26%), *customer satisfaction* (20%) e rispetto dei tempi di consegna (19%), diminuzione numero riparazioni (15%) 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 su valori inferiori all'1%.

Figura 28 - Indicatori per la misurazione degli incrementi prefissati



Entrando più nel dettaglio e focalizzando l'analisi sulle classi dimensionali delle imprese (Figura 29), gli indicatori sopracitati, legati alla produttività e alla redditività, si confermano nelle posizioni alte della graduatoria indipendentemente dalla dimensione aziendale, seppur con intensità diverse.

All'interno delle imprese di maggiore dimensione, inoltre, assumono rilevanza i parametri legati alla riduzione del tasso di assenza (43%) e alla riduzione degli scarti di lavorazione (38% - una diffusione di poco inferiore rispetto agli indicatori economici). All'interno delle imprese con meno dipendenti, invece, trovano maggiore utilizzo indicatori quali il rispetto delle previsioni dell'avanzamento lavori e il rispetto dei tempi di consegna (rispettivamente 15% e 12%).

Figura 29 - Indicatori per la misurazione degli incrementi prefissati - per classe dimensionale

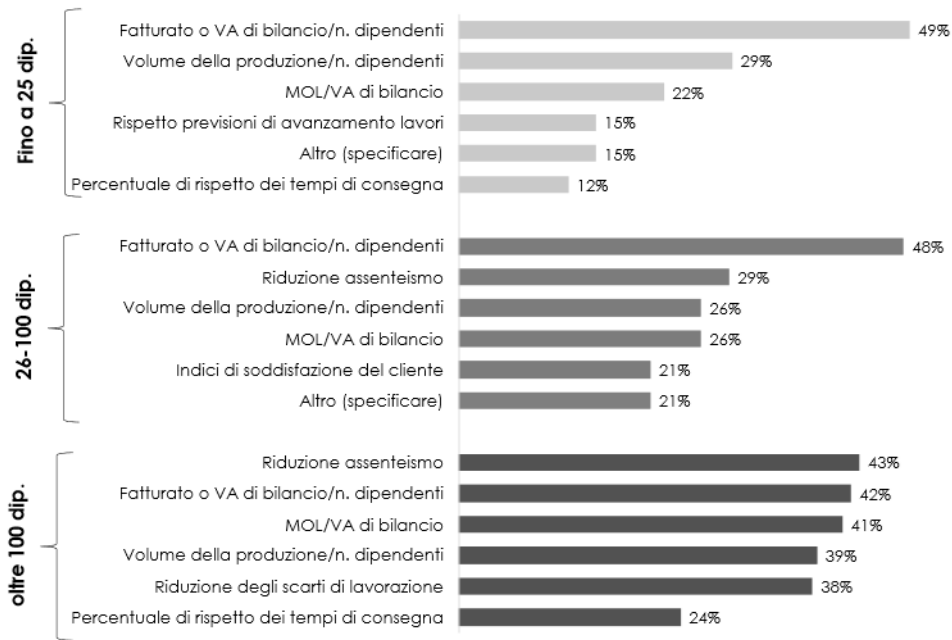
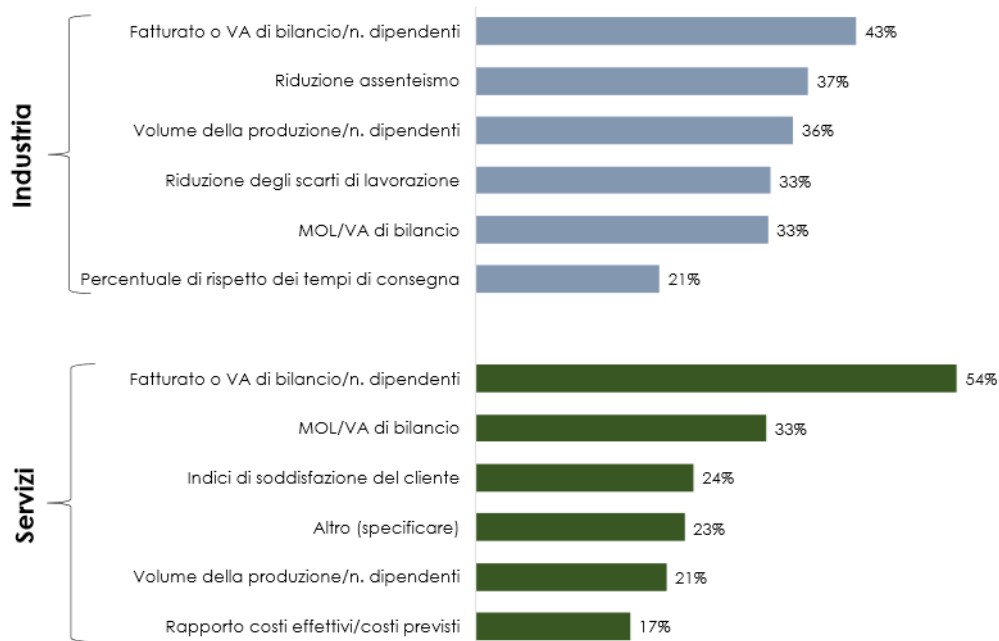


Figura 30 - Indicatori per la misurazione degli incrementi prefissati - per settore



Concentrando l'analisi sul settore di attività dell'impresa (Figura 30), le principali differenze circa la diffusione degli indicatori riguardano la riduzione dell'assenteismo e la riduzione degli scarti di lavorazione, criteri che sono adottati 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 16% e l'1%). Al contrario, il grado di soddisfazione del cliente, un indicatore molto rilevante per le imprese dei servizi, nelle quali ha una diffusione del 24% che lo colloca al terzo posto della graduatoria, è solo all'ottavo posto tra le imprese del settore secondario.

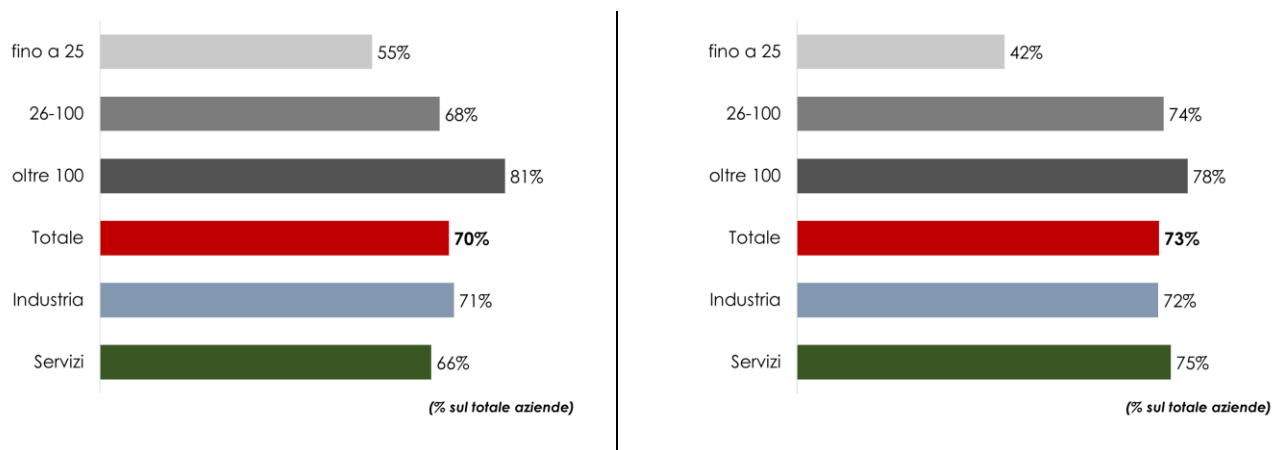
3.3 Il welfare aziendale nella contrattazione collettiva

Negli ultimi anni il welfare aziendale è diventato un elemento chiave nelle politiche organizzative, contribuendo in modo significativo al benessere dei lavoratori e alla sostenibilità delle imprese; esso rappresenta una leva strategica per la gestione delle risorse umane e contribuisce a rafforzare le azioni di attraction e di retention.

In base ai dati raccolti con l'indagine, il welfare aziendale è presente nel 70% delle imprese (il 73% nel caso delle sole aziende bergamasche). La diffusione risulta direttamente correlata alla loro dimensione: infatti, nelle imprese fino a 25 occupati il dato si attesta al 55%, per salire al 68% nel caso delle realtà di medie dimensioni ed all'81% in quelle più grandi.

Il quadro risulta invece più equilibrato nel confronto settoriale: in ambito industriale il welfare aziendale interessa il 71% delle realtà esaminate mentre nelle aziende di servizi la diffusione è pari al 66% (Figura 31).

Figura 31 - Diffusione del welfare aziendale nelle imprese lombarde (sinistra) e bergamasche (destra)

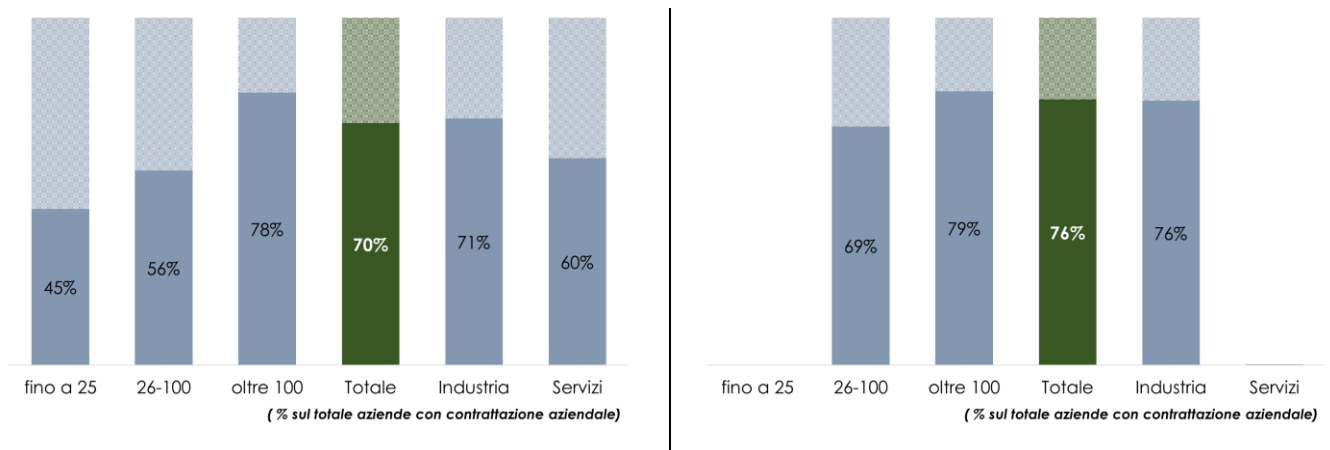


Il welfare costituisce una delle principali materie regolate dal contratto aziendale. Nel paragrafo 3.2.3 relativo ai sistemi di incentivazione (Figura 27), è stato evidenziato come il welfare, diffuso nel 70% dei casi, rappresenti il secondo ambito di applicazione, dopo i premi di risultato collettivi che interessano quasi nove realtà su dieci (88%). Nel caso di Bergamo la diffusione, contrariamente al dato generale, è superiore: infatti, la messa a disposizione di welfare aggiuntivo e/o la possibilità di conversione del premio si riscontra nel 76% dei casi, grazie a una maggiore frequenza nelle imprese di media dimensione.

In confronto a quanto rilevato dall'Indagine dello scorso anno (relativa ai dati del 2023), si registra un quadro in parziale mutamento: se, da un lato, resta confermata un maggior diffusione per quanto riguarda le aziende con oltre 100 dipendenti (78% rispetto al 77% per il 2023), dall'altro sono riscontrabili un aumento per le aziende medie dimensioni (dal 49% al 56%) e al contrario una diminuzione per le realtà fino a 25 dipendenti (dal 64% del 2023 al 45%).

Anche a livello settoriale, come emerge dalla Figura 32, vi sono significative differenze, con una maggiore presenza nelle imprese industriali (71%) rispetto a quelle operanti nei servizi (60%).

Figura 32 - Diffusione di welfare aziendale nella contrattazione aziendale nelle aziende lombarde (sinistra) e bergamasche (destra)

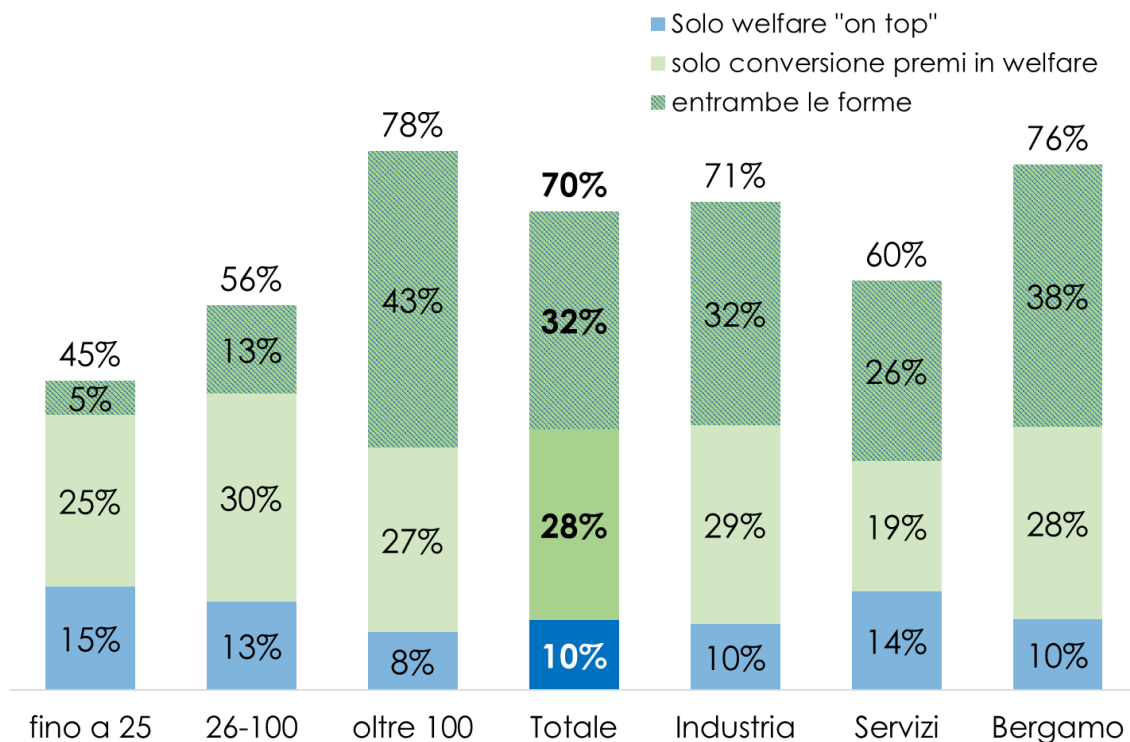


È interessante orientare il focus dell'analisi sulle differenti modalità di inserimento del welfare aziendale negli accordi di secondo livello.

Si riscontra, da un lato e per una minor porzione del campione, 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. Dall'altro lato e per una quota più ampia di aziende, è rilevata la possibilità di conversione del premio in welfare.

In generale, la possibilità che un'azienda preveda entrambe le forme risulta più diffusa rispetto alle due modalità esaminate singolarmente (Figura 33).

Figura 33 – Le diverse modalità di welfare aziendale negli accordi di secondo livello



Anche se con diversa diffusione, per ciascuna delle classi dimensionali e per entrambi i macrosettori di attività esaminati è riscontrabile l'applicazione di tutte e tre le diverse tipologie.

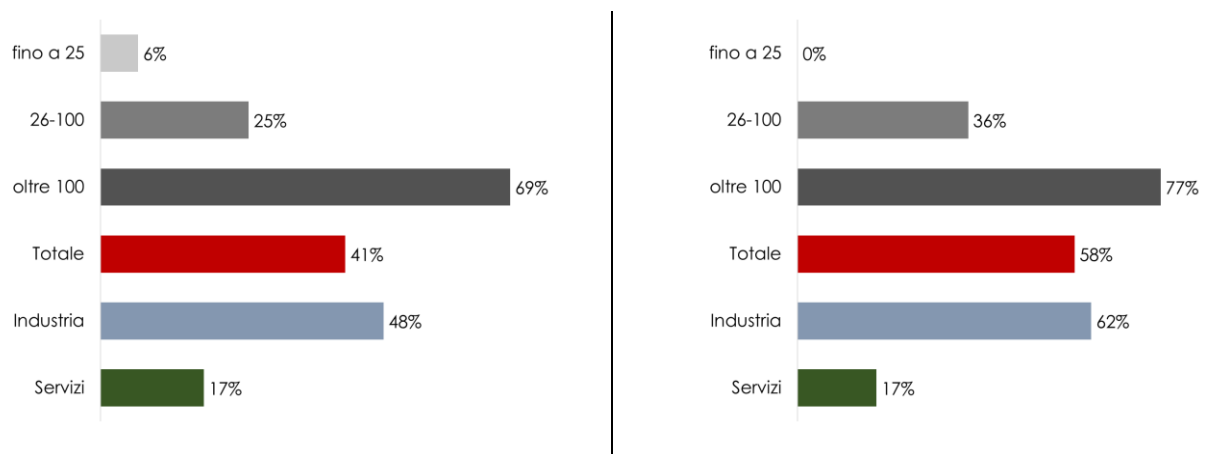
Il welfare “on top” è generalmente meno frequente rispetto alle altre due modalità, sebbene nelle aziende di piccole e di medie dimensioni esso cresca di importanza.

Le aziende con oltre 100 dipendenti rivelano una percentuale più elevata, pari al 43%, di compresenza delle modalità di welfare “on top” e di conversione dei premi in welfare rispetto a quelle segnalate dalle aziende di medie dimensioni (13%) e da quelle meno strutturate (5%).

La modalità della sola conversione del premio in welfare è presente nel 20-30% dei casi, con scarse differenze rispetto alla dimensione aziendale, ma con un divario più marcato a livello settoriale (29% per l'industria rispetto al 19% per i servizi).

La normativa di riferimento sui premi di risultato¹² 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 nel 41% dei casi in Lombardia e del 58% a Bergamo¹³, grazie a una maggiore diffusione nel comparto industriale (Figura 34).

Figura 34 - Diffusione delle clausole di conversione del premio nelle aziende lombarde (sinistra) e bergamasche (destra)



Coerentemente con i dati rilevati con l'edizione precedente dell'indagine, la diffusione di questa opzione cresce con il crescere della dimensione aziendale. Nelle piccole imprese, infatti, la conversione del premio è applicata in maniera molto limitata (6%), a favore di un'erogazione in denaro; nelle aziende tra 26 e 100 dipendenti la conversione del premio in strumenti di welfare è applicata nel 25% dei casi, mentre nelle imprese di maggiori dimensioni la percentuale sale al 69%. È riscontrabile poi una marcata differenza tra il tasso di conversione del premio nelle aziende dell'industria (48%) rispetto a quelle dei servizi (17%).

Per quanto concerne l'effettivo esercizio dell'opzione di conversione del premio in welfare, all'interno delle aziende lombarde partecipanti all'Indagine è stato riscontrato che esso ha interessato il 29% dei lavoratori (Figura 35) con una contenuta differenza tra operai e impiegati (28%) rispetto ai quadri (35%).

Mediamente, dai lavoratori che si sono avvalsi di questa opzione, è stata convertita una quota di circa due terzi (66%) del valore complessivo del premio, un dato in linea con quanto emerso nell'Indagine riferita al 2023 (66%). Anche con riferimento alla quota di conversione, non sono state

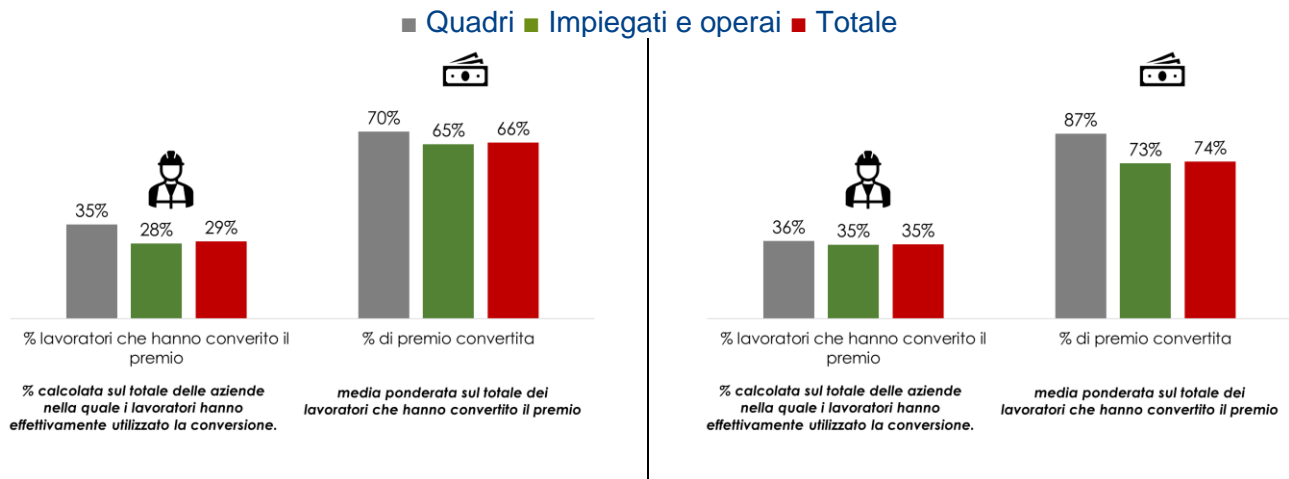
¹² Art. 1, commi 182 e ss., l. n. 208/2015.

¹³ Considerando la presenza di welfare aziendale nel 70% delle aziende (vedi Figura 31) la diffusione della convertibilità può essere stimata nel 29% dei partecipanti all'indagine (41% x 70%) su base regionale e nel 42% (58% x 73%) su base provinciale.

riscontrate sostanziali differenze tra il valore medio dell'opzione esercitata dai quadri (70% del totale del premio) rispetto a quello riferito ad operai ed impiegati (65%).

Nel grafico, sul lato destro, i valori riferiti alle scelte dei lavoratori bergamaschi evidenziano una più elevata propensione alla conversione del premio (35% vs 29%) e, analogamente allo scorso anno, un maggiore quota trasformata (74% vs 66%), specialmente per quanto riguarda i quadri (87%).

Figura 35 - Percentuali dei lavoratori che hanno convertito il premio e quota di premio convertita nelle aziende lombarde (destra) e bergamasche (sinistra)



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

Lo *smart working* (o *lavoro agile*) è - secondo la definizione della legge¹⁴ - 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".

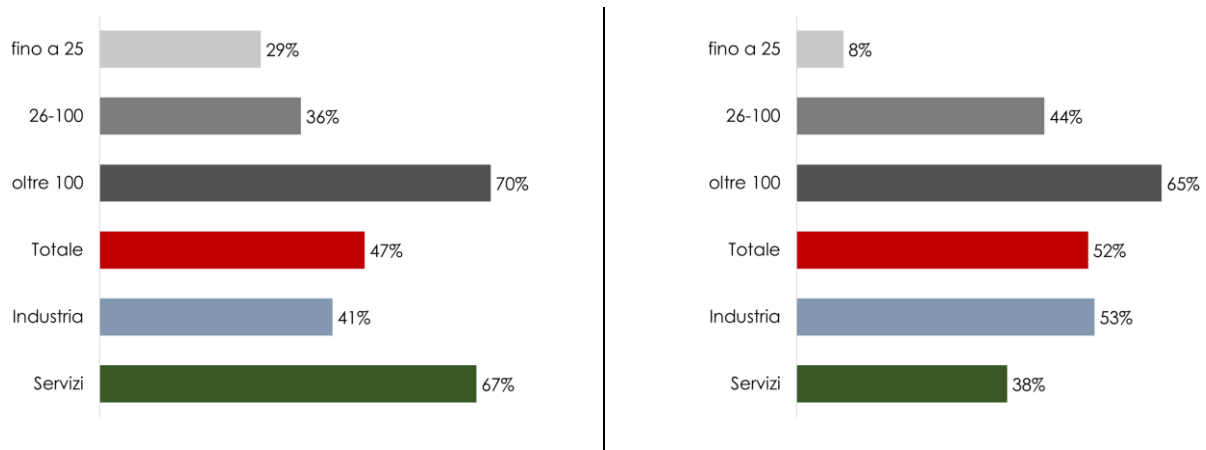
Già in fase di sviluppo prima del 2019, tale modalità organizzativa, a seguito dell'emergenza creata dalla pandemia e della rapida evoluzione del mercato del lavoro dovuta alla digitalizzazione, ha acquisito ancor più rilevanza ed è ormai comunemente considerata una importante leva organizzativa. Negli ultimi anni la possibilità di lavorare da remoto è uno strumento di attraction sempre più diffuso tra le imprese, cruciale per superare alcune difficoltà nel reperimento delle risorse umane.

Nel corso del 2024 lo *smart working* è stato utilizzato da circa la metà delle aziende, una quota pari al 47% del campione (Figura 36). In coerenza con quanto esaminato nell'edizione precedente dell'indagine, relativa al 2023, il ricorso a tale forma organizzativa è correlato positivamente con la dimensione aziendale: le imprese fino a 25 occupati evidenziano un utilizzo nel 29% dei casi, che sale al 36% nelle realtà di medie dimensioni e arriva al 70% nelle aziende con oltre 100 dipendenti. È riscontrabile anche una marcata differenza nella diffusione dello *smart working* in base al macrosettore di attività: la diffusione della modalità di lavoro agile si conferma maggiore nel caso delle imprese dei servizi, per le quali il dato si attesta al 67%, rispetto alle realtà manifatturiere, che vi ricorrono nel 41% dei casi.

¹⁴ Art 18, L. 81/2017.

Sempre durante il 2024, poco più della metà delle aziende rispondenti con sede a Bergamo ha utilizzato lo smart working (52%), un valore leggermente superiore a quello medio lombardo, grazie a un maggior utilizzo di questa modalità di lavoro nelle imprese industriali (53%). L'analisi dimensionale rileva una maggiore diffusione di questo strumento nelle medie imprese; vale il contrario per le realtà più piccole e quelle più grandi.

Figura 36 – Incidenza % di aziende che utilizza smart working in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



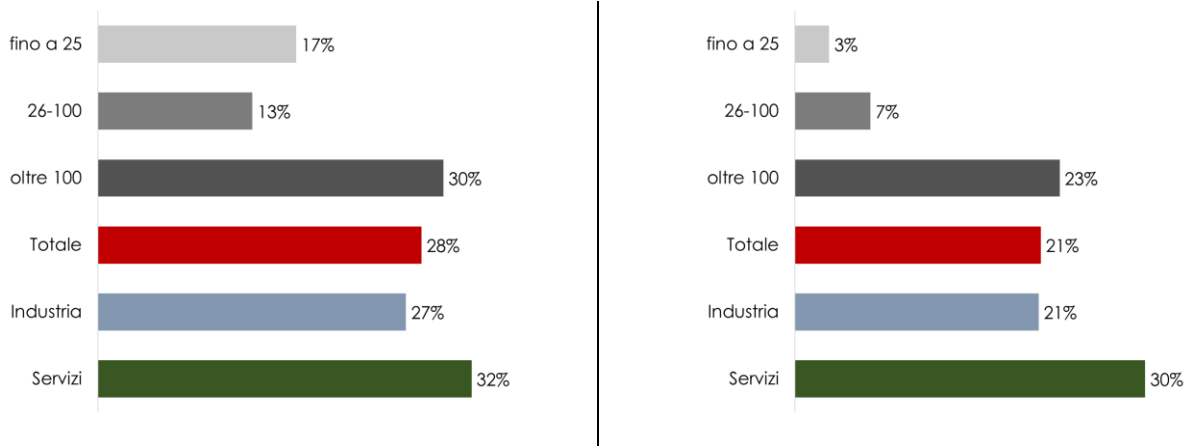
Passando dal cosiddetto *marginale estensivo* (% di aziende che l'utilizza) al *marginale intensivo* (numero di lavoratori che ne beneficia) è possibile citare un dato di riferimento a livello europeo: dalle elaborazioni condotte da *Eurostat* emerge che nel 2023 l'Italia occupa una delle posizioni più basse tra la classifica dei Paesi UE, con una percentuale di lavoratori che lavora abitualmente da remoto pari al 4,4%, a fronte di una media europea (EU 27) pari al 9,0%.

Per le aziende lombarde aderenti all'indagine la quota di lavoratori che nel 2024 ha utilizzato lo *smart working* (Figura 25) è mediamente pari al 28%¹⁵ dei lavoratori *eligibili*¹⁶. Il valore regionale è fortemente influenzato dalla realtà milanese, mentre nelle altre province la quota è più bassa: a Bergamo si colloca al 21%.

¹⁵ L'Osservatorio sullo Smart working del Politecnico di Milano stima la diffusione nel 2024 nel 96% delle grandi imprese (sopra ai 250 dipendenti), nel 50% delle PMI (meno di 250 dipendenti ma più di 10) e nel 61% delle Amministrazioni Pubbliche.

¹⁶ Convenzionalmente questa analisi considera tali tutti i lavoratori alle dipendenze esclusi i dirigenti.

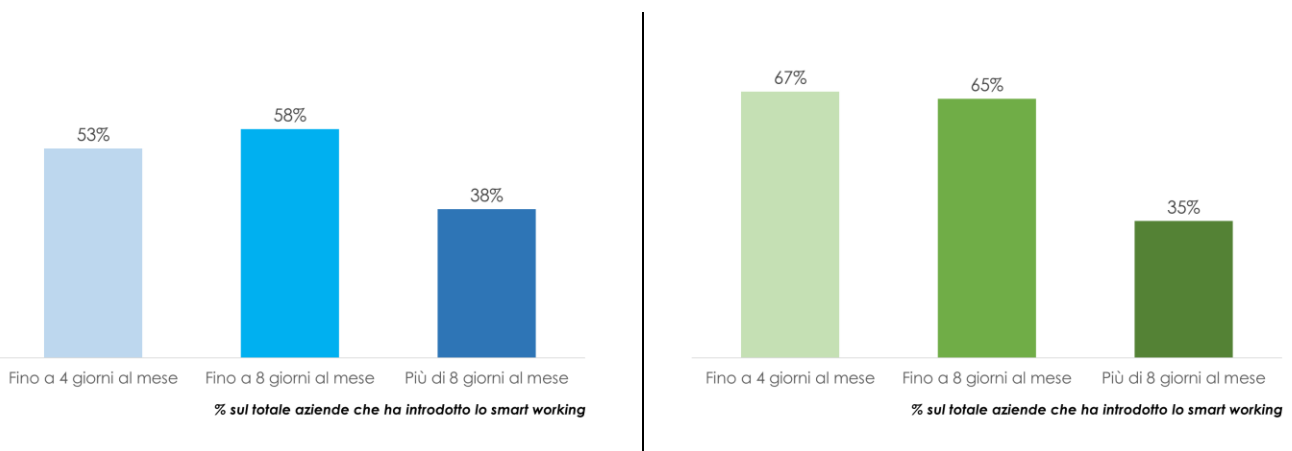
Figura 37 – Incidenza % di *smart worker* sul totale dei lavoratori eligibili in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



La diffusione non mostra una correlazione diretta con la dimensione aziendale: nel caso delle imprese fino a 25 occupati gli *smart workers* rappresentano il 17% dei lavoratori, per le realtà di medie dimensioni la quota scende al 13% mentre è più elevata, e raggiunge il 30%, nel caso delle aziende con oltre 100 dipendenti. La situazione risulta più omogenea distinguendo le imprese in base all'attività realizzata: nelle aziende dei servizi i lavoratori che beneficiano del lavoro agile rappresentano il 32% del totale mentre nell'industria la percentuale si attesta al 27%. Tra i rispondenti bergamaschi, fortemente caratterizzati in senso manifatturiero, vale la stessa relazione ed è anche evidente una diretta correlazione con la dimensione aziendale.

Con riferimento al numero di giorni in cui agli *smart workers* è concesso operare da remoto, uno degli aspetti maggiormente apprezzati dai lavoratori che ne usufruiscono, l'indagine ha approfondito l'estensione del fenomeno, in particolare valutando il numero di giorni settimanali o mensili previsti. A questo proposito, alle imprese partecipanti è stata data la possibilità di indicare più risposte, per segnalare casi di presenza di lavoro agile, per il personale non dirigente, avente durate differenti.

Figura 38 – Estensione temporale dello *smart working* nelle aziende in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



Durante il 2024 nelle imprese lombarde lo *smart working* è stato strutturato prevalentemente per un periodo compreso tra 4 e 8 giorni al mese (1 o 2 giorni a settimana): il 53% del campione ha comunicato un'estensione fino a 4 giorni (cioè 1 giorno alla settimana), il 58% del campione ha indicato un'estensione fino a 8 giorni al mese (fino a 2 giorni a settimana) mentre la percentuale

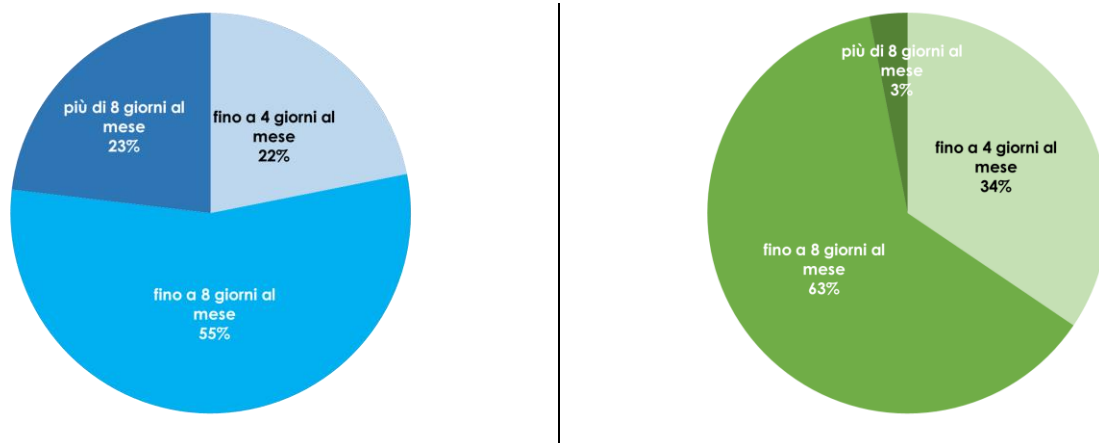
riferita ai casi per cui i giorni di lavoro agile hanno superato i 2 giorni a settimana (oltre 8 giorni al mese) si è attestata al 38% (Figura 38). I dati bergamaschi sono coerenti con quanto già osservato su caratterizzazione settoriale e diffusione del fenomeno.

Dai dati emerge 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).

Così come emerso con i dati del 2023, anche per il 2024 gli occupati delle imprese operanti nei servizi risultano, in proporzione sul totale, godere dello *smart working* per periodi più estesi rispetto ai lavoratori delle realtà manifatturiere.

In generale, riferendosi all'intero campione aderente all'indagine, oltre la metà dei lavoratori, con una quota pari al 55% in Lombardia e del 63% a Bergamo, ha operato da remoto per un periodo non superiore a 2 giorni a settimana (8 giorni al mese), che ha rappresentato l'estensione prevalente. Per quote minori dell'organico, il lavoro agile ha superato gli 8 giorni al mese, nello specifico per il 23% dei lavoratori in Lombardia e il 3% di quelli a Bergamo, o è stato inferiore ai 5 giorni al mese (22% regionale e 34% provinciale).

Figura 39 – Estensione temporale dello smart working per i lavoratori nelle aziende lombarde (sinistra) e bergamasche (destra)



4 L'INTEGRAZIONE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLE IMPRESE LOMBARDE

4.1 Di cosa stiamo parlando

Negli ultimi anni, l'intelligenza artificiale (IA) si è affermata come una leva strategica per la trasformazione digitale delle imprese, influenzando in modo crescente processi produttivi, organizzativi e decisionali. Secondo i dati Istat¹⁷, nel 2024 l'8,2% delle imprese italiane con almeno 10 addetti utilizzava almeno una tecnologia di IA, un incremento significativo rispetto al 5,0% rilevato nel 2023. Inoltre, il 20% delle imprese con almeno 10 addetti dichiara l'intenzione di investire nell'IA nel biennio 2025-2026, a testimonianza della rilevanza di questo ambito di innovazione.

In questo contesto di crescente attenzione verso le tecnologie di IA, l'indagine analizza le dinamiche in atto tra le imprese lombarde, esaminando, in particolare, le azioni messe in campo in ambito risorse umane per favorire l'integrazione dell'IA nei processi aziendali. Propone inoltre uno spaccato sui diversi ambiti applicativi, sulle principali difficoltà incontrate dalle imprese nel percorso di adozione di queste tecnologie e, infine, sugli impatti osservati e attesi.

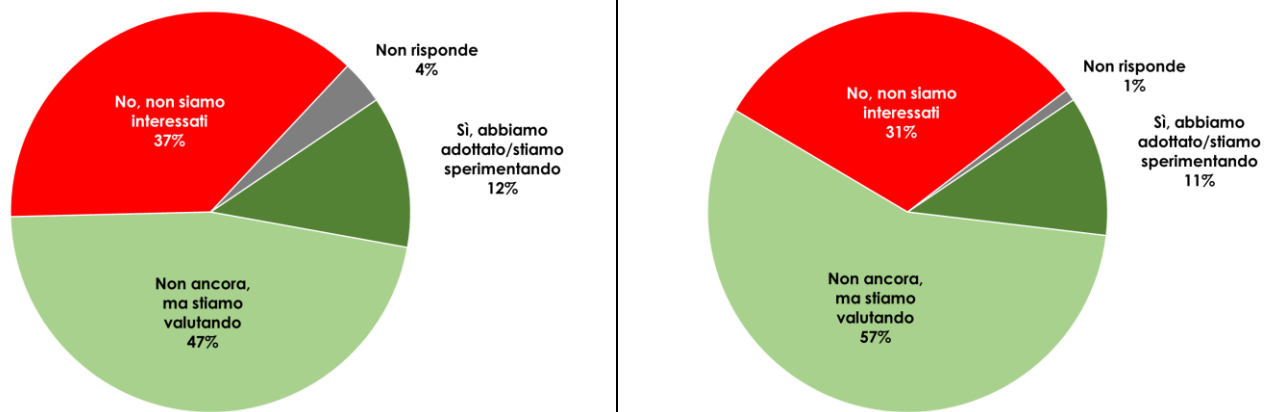
4.2 Diffusione dell'intelligenza artificiale tra le imprese lombarde

Per comprendere lo stato dell'adozione dell'intelligenza artificiale nel tessuto produttivo lombardo, è innanzitutto necessario analizzare il livello di diffusione di queste tecnologie tra le imprese. L'indagine esplora il grado di interesse e l'effettiva integrazione dell'IA nei processi aziendali, mettendo in luce una dinamica in evoluzione, con una quota molto rilevante di imprese (il 59% in Lombardia e il 68% a Bergamo) che ha già intrapreso un percorso di adozione o lo sta valutando attivamente. In particolare, il 12% delle realtà lombarde si trova già in una fase avanzata di utilizzo più o meno sperimentale, a fronte di un 47% di imprese che si sta muovendo in questa direzione. Sul fronte opposto, il 37% delle imprese intervistate afferma di non avere interesse nell'adottare questi strumenti (Figura 40).

Il dato medio sulla diffusione dell'IA, tuttavia, cela importanti differenze, riscontrabili sia tra le diverse classi dimensionali che tra i macrosettori di attività. Come è possibile osservare nella Figura 41, infatti, la quota di imprese che ha già integrato o sta valutando di integrare l'IA nei processi aziendali aumenta al crescere della dimensione, con il 39% tra le piccole imprese, il 52% tra le medie, fino al 78% tra le grandi realtà. Tra quest'ultime, inoltre, si registra una quota del 20% di imprese che hanno già integrato strumenti di intelligenza artificiale, una percentuale significativa e più che doppia rispetto a quella osservata tra le PMI, dove si attesta all'8% tra le imprese e al 7% tra le medie imprese. La dimensione aziendale, dunque, si rivela essere un fattore rilevante quando si tratta di introdurre nuove tecnologie di intelligenza artificiale nei processi lavorativi, fattore a sua volta collegato ad una maggiore disponibilità di risorse finanziarie, alla presenza di competenze interne qualificate, ad una maggiore capacità di gestire progetti sperimentali e alla presenza di economie di scala che possono rendere più vantaggioso l'investimento.

¹⁷ Imprese e ICT - Anno 2024, disponibile al seguente [link](#).

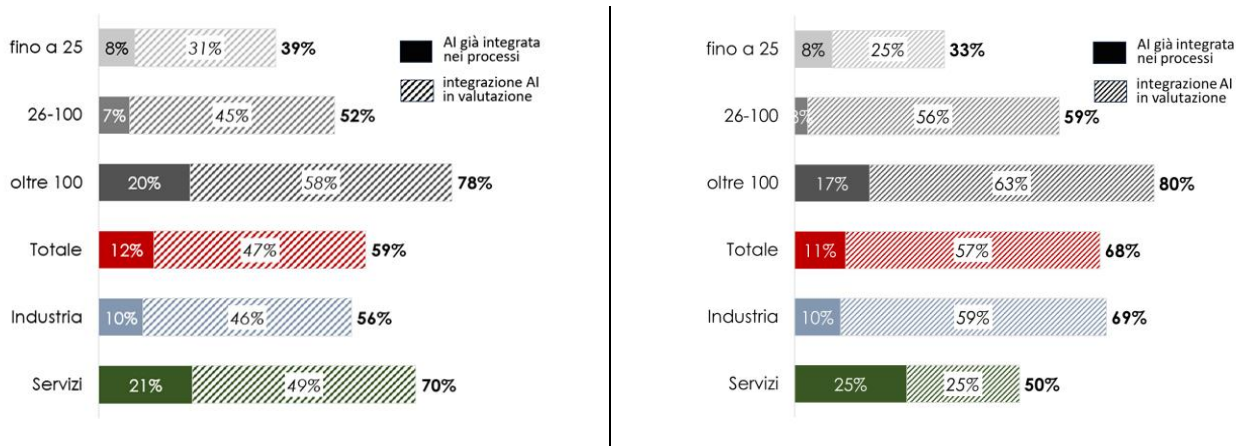
Figura 40 – Integrazione dell'Intelligenza artificiale nei processi aziendali (% di aziende) in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



La penetrazione delle tecnologie di intelligenza artificiale si differenzia anche tra macrosettori di attività. Infatti, la quota di imprese che ha integrato o sta valutando di integrare queste tecnologie all'interno dei propri processi risulta nettamente più elevata nel terziario (70%) che nel secondario (56%), e in particolare la quota di imprese che sono già in una fase avanzata di adozione di strumenti IA è più che doppia tra le imprese dei servizi (21%) rispetto a quanto avviene nell'industria (10%). La maggiore diffusione tra le imprese del terziario ha origine da diversi fattori, come l'alta intensità di dati e informazioni, processi più facilmente digitalizzabili e automatizzabili e minori vincoli infrastrutturali.

Informazione opposta emerge in riferimento alle imprese bergamasche, con il 69% delle imprese industriali che ha integrato o sta valutando di integrare le tecnologie IA, decisamente superiore al dato lombardo; si registra un 50% per questo indicatore invece nei servizi, a causa della struttura del campione che vede una preponderanza di PMI nel terziario.

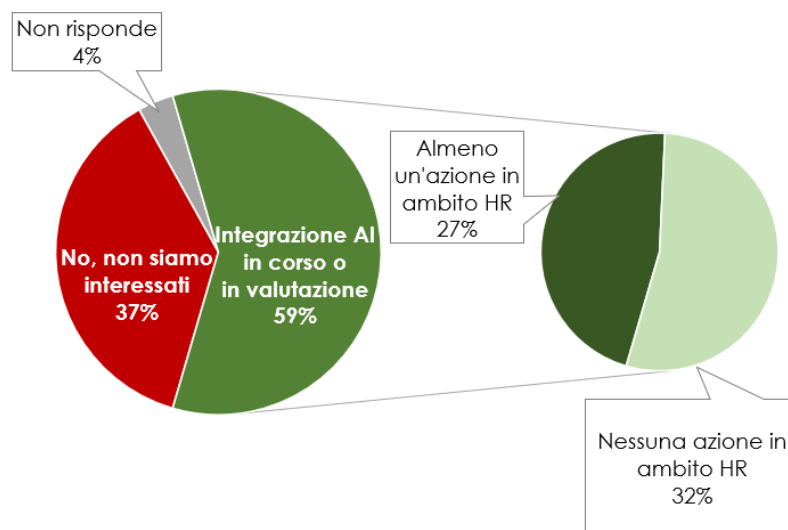
Figura 41 - Integrazione dell'intelligenza artificiale nei processi aziendali per classe dimensionale e macrosettore in Lombardia (sinistra) e Bergamo (destra)



4.3 Le azioni intraprese in ambito Risorse Umane

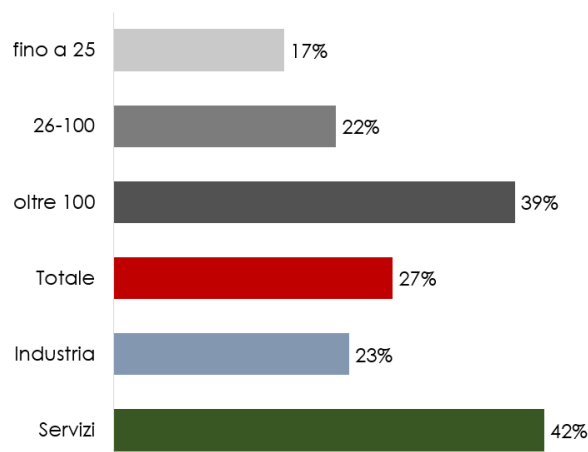
L'introduzione dell'intelligenza artificiale rappresenta una sfida strategica che coinvolge non solo gli aspetti tecnologici, ma anche quelli organizzativi e, in particolare, le risorse umane. La capacità di un'organizzazione di integrare efficacemente soluzioni di IA dipende in larga misura dalla preparazione, dalla flessibilità e dalla competenza delle persone che ne fanno parte. In questo contesto, le funzioni HR giocano un ruolo cruciale nel guidare il cambiamento, predisponendo azioni mirate per sviluppare le competenze interne formando il personale, per attrarre nuovi talenti con competenze tecniche specifiche, oppure per gestire il supporto esterno di consulenti esterni specializzati.

Figura 42 - Diffusione delle azioni in ambito HR per integrare - o valutare l'integrazione - dell'IA nei processi



Dai dati raccolti emerge che più di un'impresa su quattro (27%) ha messo in campo almeno una di queste azioni (Figura 42), una quota che equivale al 46% delle imprese che hanno già integrato o stanno valutando di integrare tecnologie di IA.

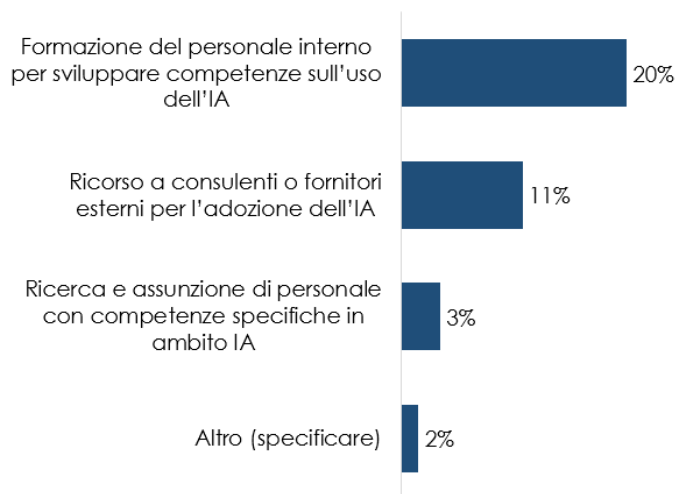
Figura 43 - Quota di imprese con almeno un'azione in ambito HR per classe dimensionale e macrosettore



Con riferimento alle classi dimensionali e ai settori di attività, è interessante osservare come la diffusione delle iniziative in ambito risorse umane volte a facilitare l'adozione dell'intelligenza artificiale ricalchi in larga misura il profilo della penetrazione tecnologica stessa. Come evidenziato nella Figura 43, infatti, la percentuale di imprese che ha intrapreso azioni specifiche sul fronte HR aumenta al crescere della dimensione aziendale ed è significativamente più alta nel settore dei servizi. Questo dato conferma quanto gli aspetti organizzativi — e in particolare le strategie di gestione del capitale umano — siano determinanti nel processo di innovazione tecnologica. In contesti più strutturati e orientati alla digitalizzazione, le funzioni HR non solo supportano l'adozione dell'IA, ma ne diventano veri e propri abilitatori, contribuendo a creare un ecosistema interno favorevole al cambiamento, alla sperimentazione e all'integrazione delle nuove tecnologie nei processi aziendali.

Tra le principali azioni in ambito HR, quella più frequentemente promossa è la formazione del personale interno per sviluppare competenze specifiche, un approccio seguito dal 20% delle imprese partecipanti all'indagine (Figura 44). Segue il ricorso a consulenti o fornitori esterni per l'adozione dell'IA (11%), mentre soltanto il 3% delle imprese dichiara di essersi attivato con la ricerca e l'assunzione di personale con profili tecnici in ambito IA. Tra le altre attività menzionate dalle imprese, vi è la promozione di appositi gruppi di progetto interni finalizzati a studiare possibili soluzioni IA applicabili al contesto aziendale.

Figura 44 - Azioni intraprese per integrare - o valutare l'integrazione - dell'IA nei processi, lato capitale umano (% di aziende, possibili più risposte)



4.4 Gli ambiti di implementazione e le difficoltà nell'adozione

L'adozione dell'intelligenza artificiale nelle imprese si sta progressivamente estendendo a una pluralità di aree funzionali, confermando la natura trasversale e adattabile di queste tecnologie. Le applicazioni spaziano dall'ottimizzazione dei processi interni alla gestione dei rapporti con la clientela, passando per attività strategiche come la pianificazione, lo sviluppo di nuovi prodotti e la valorizzazione delle risorse umane. In molti casi, l'IA viene utilizzata per potenziare la capacità analitica dell'impresa, automatizzare operazioni ripetitive, migliorare la qualità dei servizi offerti o supportare decisioni complesse. La varietà degli ambiti di impiego riflette le molteplici opportunità che l'IA può offrire in termini di efficienza, personalizzazione e innovazione, rendendola una leva sempre più centrale nei processi di trasformazione digitale.

Tra le imprese che si trovano già in una fase avanzata di adozione e/o sperimentazione dell'IA, il 50% sfrutta tali strumenti per estrarre valore dai dati aziendali e per ottimizzarne la gestione

sviluppando, per esempio, previsioni sulle vendite (Figura 45). Il 28% delle imprese, invece, le adotta per automatizzare i propri processi produttivi e per svolgere attività di ricerca e sviluppo. Seguono, in poco meno di un quarto delle imprese (24%), lo sviluppo del servizio clienti attraverso chatbot e assistenti virtuali, e l'uso di strumenti IA per la gestione delle risorse umane, per esempio nei processi di selezione del personale o con scopi di formazione o valutazione. Nel 21% dei casi l'applicazione è in ambito marketing, e con percentuali inferiori in attività di manutenzione predittiva e di controllo qualità.

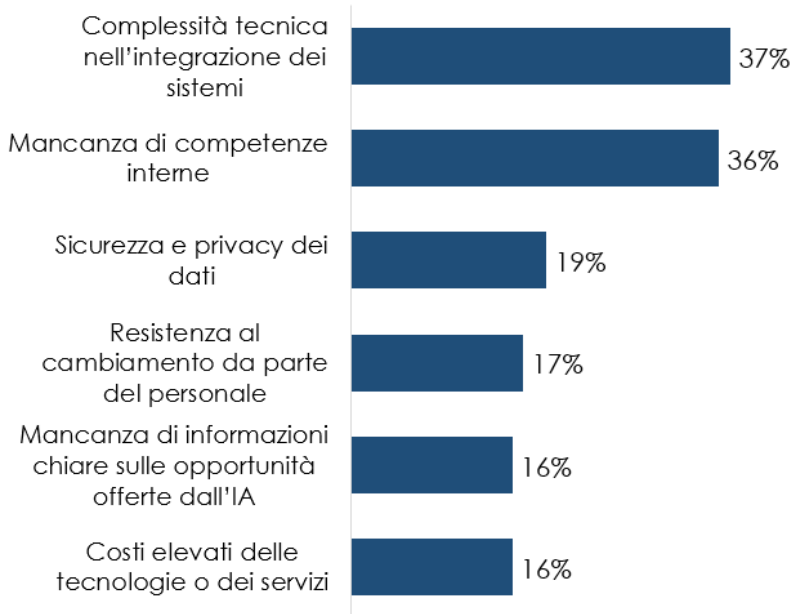
Figura 45 - Ambiti aziendali in cui le aziende stanno implementando l'uso di soluzioni di IA (% di aziende che hanno adottato o stanno sperimentando tecnologie IA, possibili più risposte)



Nonostante l'interesse crescente verso le tecnologie di intelligenza artificiale e il loro potenziale trasformativo, molte imprese si trovano ad affrontare ostacoli significativi.

Le maggiori difficoltà riguardano aspetti tecnici legati all'integrazione delle nuove soluzioni nei sistemi esistenti, una criticità evidenziata dal 37% delle imprese (Figura 46). Quasi altrettanto problematici risultano essere i fattori organizzativi, con il 36% delle imprese che rileva una scarsità delle competenze necessarie internamente all'azienda. Relativamente meno diffusi sono gli ostacoli legati alla gestione della sicurezza e della privacy dei dati (19%) o a fattori culturali come la resistenza al cambiamento (17%). Inoltre, talvolta le imprese devono fare i conti con un quadro informativo non sempre chiaro circa le opportunità offerte dall'IA (16%) e con costi percepiti come elevati, che possono rallentare o scoraggiare gli investimenti (16%).

Figura 46 - Principali difficoltà incontrate nell'adozione di soluzioni di IA (% di aziende che hanno adottato o stanno sperimentando tecnologie IA, possibili più risposte)



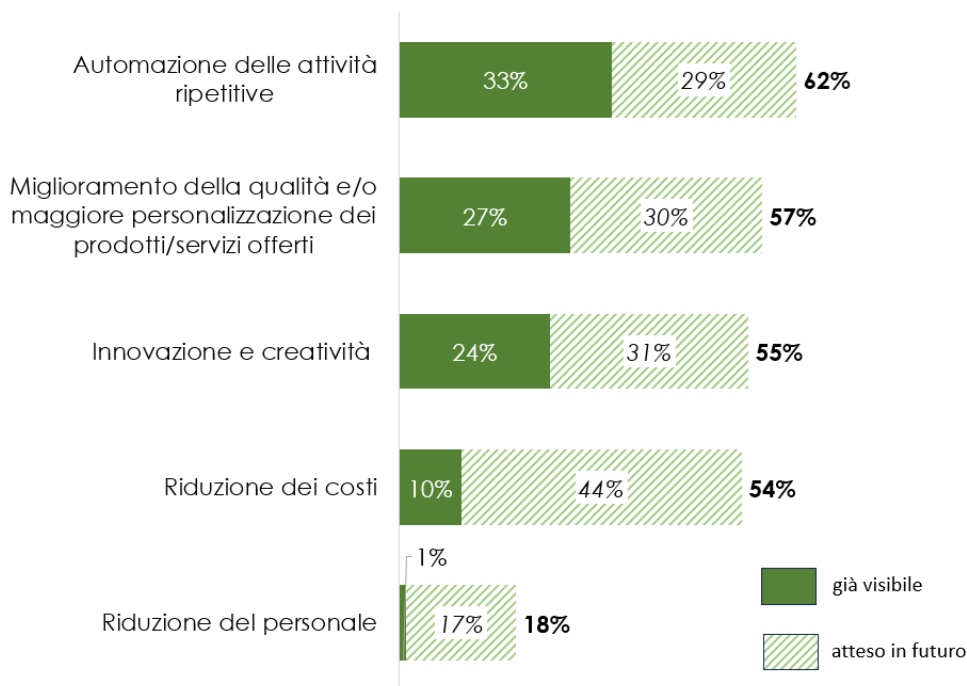
4.5 Gli effetti osservati e quelli attesi per il futuro

L'adozione di tecnologie di intelligenza artificiale è associata a una serie di trasformazioni significative nei processi produttivi e organizzativi delle imprese. I potenziali benefici non si limitano a miglioramenti di efficienza, un risultato fondamentale per incrementare la produttività aziendale, ma si estendono anche in altre direzioni, come il miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti e l'innalzamento del potenziale innovativo e creativo dell'impresa. L'impatto sugli equilibri aziendali, tuttavia, può realizzarsi in tempi diversi a seconda degli interventi promossi e delle peculiarità tipiche di ciascuna azienda, evidenziando una combinazione di risultati già percepiti, da un lato, e di aspettative di medio-lungo periodo, dall'altro.

L'effetto più tangibile, secondo la valutazione dalle imprese che hanno adottato o stanno sperimentando queste tecnologie, è l'automazione della attività ripetitive, indicato nel 33% dei casi (Figura 47). Vi sono poi il miglioramento della qualità e/o della personalizzazione dei prodotti/servizi offerti (27%) e i benefici in termini di innovazione e creatività (24%). Per questi tre elementi, la quota di imprese che si attende di avere effetti in futuro è simile, pari al 29%, 30% e 31% rispettivamente. Proseguendo, soltanto il 10% delle imprese riscontra già ora una riduzione dei costi grazie all'IA, anche se questo è l'effetto che raccoglie le più ampie aspettative delle imprese se valutato in prospettiva, con il 44% degli intervistati che lo considera un traguardo raggiungibile in futuro.

Infine, vale la pena sottolineare il modesto impatto sui livelli occupazionali delle imprese: soltanto l'1% sostiene che vi sia un effetto già visibile, a fronte di una ridotta quota di imprese che si attende un possibile impatto futuro (17%). Questa evidenza può suggerire che, al momento, l'adozione dell'IA nei processi aziendali si realizzi tramite strumenti che, da un lato, affiancano e potenziano il lavoratore piuttosto che sostituirlo, dall'altro possono creare il bisogno di nuove figure professionali anche qualora ne spiazzino di esistenti.

Figura 47 - Effetti osservati e attesi dell'IA (% di aziende che hanno adottato o stanno sperimentando tecnologie IA, possibili più risposte)



4.6 Conclusione

In conclusione, l'intelligenza artificiale rappresenta una leva strategica sempre più decisiva per la competitività e l'innovazione del sistema produttivo, anche a livello regionale. I dati evidenziano un interesse diffuso e un rilevante grado di adozione di queste tecnologie da parte delle imprese lombarde, in particolare tra quelle di maggiori dimensioni e appartenenti al settore dei servizi, che mostrano una maggiore propensione a investire in tecnologie emergenti e ad avviare percorsi di trasformazione digitale.

Tuttavia, il cammino verso un'integrazione diffusa dell'IA non è privo di ostacoli: problemi tecnici, carenza di competenze interne e resistenze organizzative rimangono tra le principali criticità segnalate. In questo contesto, emerge con forza il ruolo cruciale delle risorse umane, la cui valorizzazione attraverso formazione, acquisizione di nuove professionalità e supporto specialistico diventa una condizione necessaria per favorire l'adozione efficace e sostenibile dell'IA. Guardando al futuro, le imprese si aspettano benefici rilevanti in termini di efficienza, qualità e capacità innovativa, delineando un potenziale trasformativo ancora in gran parte da esplorare.

5 LE POLITICHE DI ASSUNZIONE

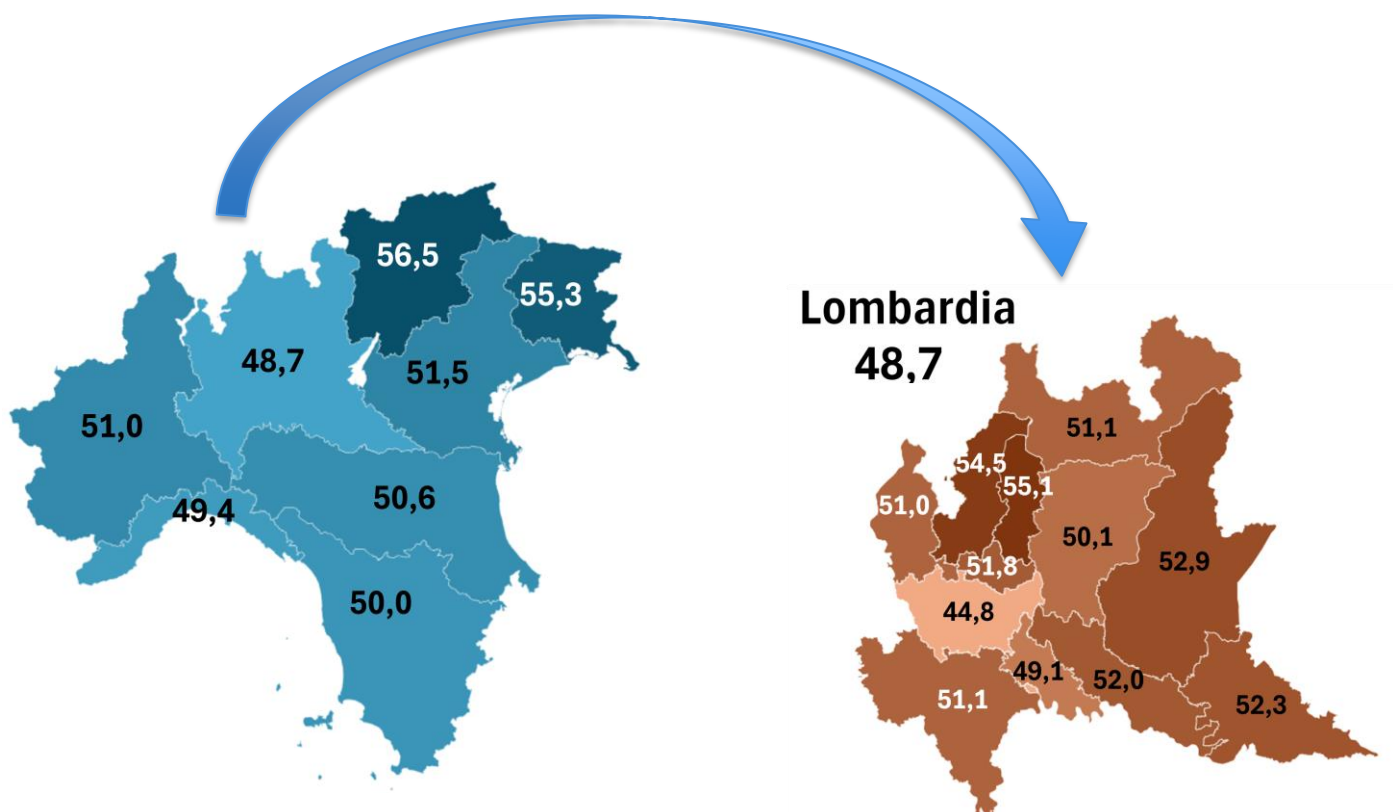
5.1 Le difficoltà di assunzione

5.1.1 Le informazioni disponibili dal Sistema Excelsior

L'indagine Excelsior¹⁸, realizzata da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, mette a disposizione informazioni sulle difficoltà incontrate dalle imprese per reperire specifici profili con dettaglio provinciale.

Sulla base di queste informazioni, nel 2024 in Lombardia le difficoltà delle imprese nel reperire i profili desiderati ha interessato il 48,7% delle entrate programmate: un dato in aumento di quasi quattro punti percentuali rispetto al 2023, ma inferiore rispetto a quello rilevato nelle altre regioni del Nord e Centro Italia riportate nella mappa della Figura 48. Guardando, però, alle singole province lombarde, si rileva una polarità tra il dato rilevato per la città metropolitana di Milano, pari al 44,8%, e le altre province, che a parte Lodi con il 49,1%, mostrano tutte percentuali superiori al 50% e più in linea con quanto rilevato nelle altre regioni del Nord e Centro Italia.

Figura 48 – Percentuale di candidati di difficile reperimento (2024) - per regione e per provincia



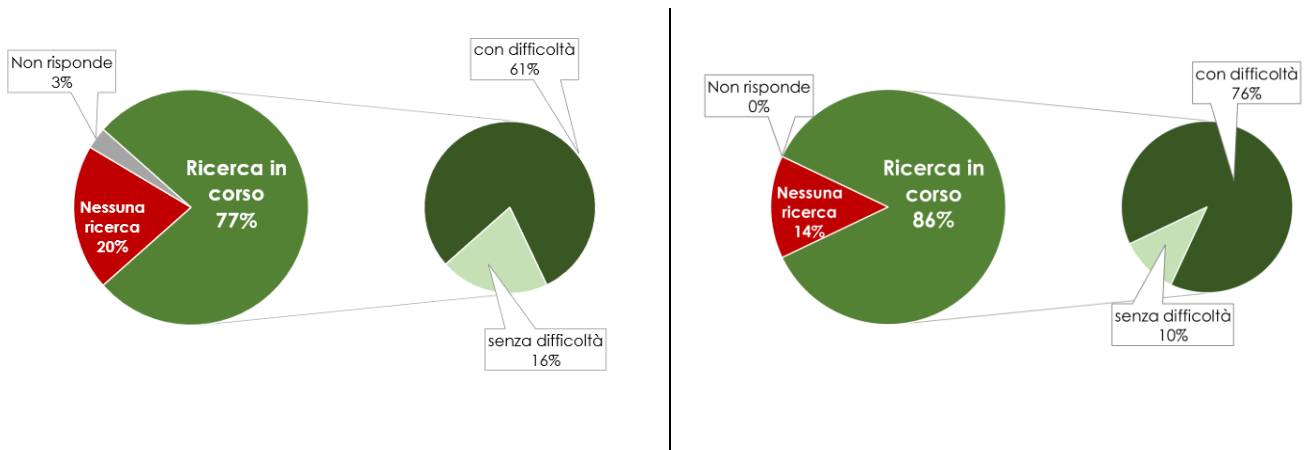
Fonte: elaborazione su dati Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior – Anno 2024

¹⁸ L'indagine, inserita nel Programma Statistico Nazionale e svolta con cadenza mensile, si basa su 295 mila interviste a un campione rappresentativo di imprese dei diversi settori industriali e dei servizi.

5.1.2 Le informazioni disponibili dall'Indagine Confindustria

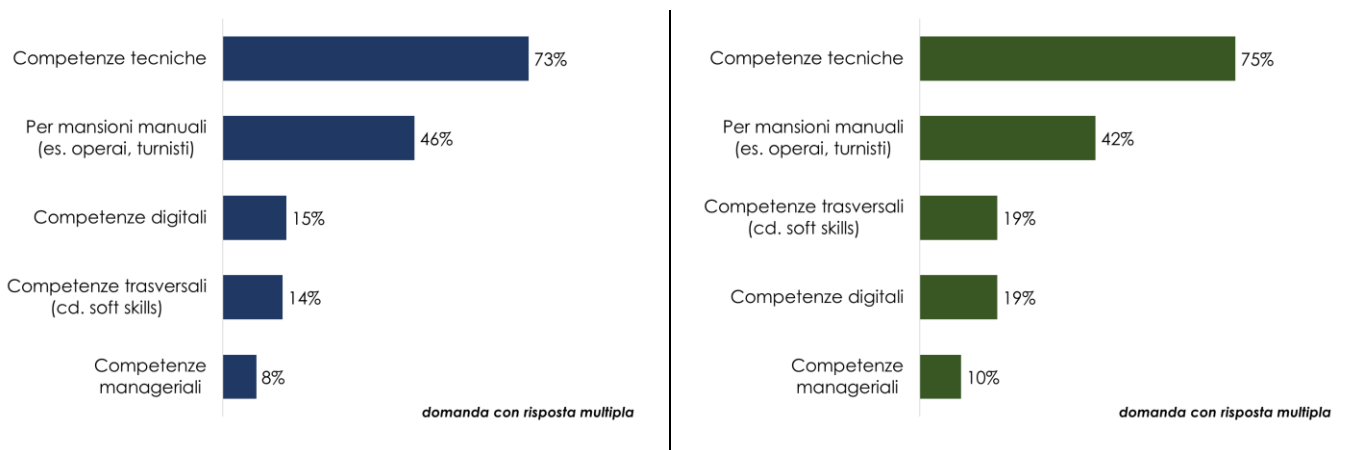
Anche quest'anno l'indagine Confindustria ha verificato se le imprese abbiano riscontrato significative difficoltà di reperimento di personale nelle politiche di assunzione. Ben il 61% delle imprese partecipanti ha dichiarato di aver difficoltà con riferimento alle ricerche di personale in corso, che cresce al 76% in provincia di Bergamo a causa di una maggior presenza di imprese industriali, che segnalano difficoltà più diffuse (Figura 49). Il 16% del campione lombardo, invece, non ha riscontrato particolari problemi, mentre il 20% non aveva nessuna ricerca di personale in corso nel periodo di somministrazione dell'indagine (inizio 2025).

Figura 49 – Distribuzione delle risposte su ricerca di personale e difficoltà di reperimento (% sul totale aziende) in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



Le maggiori problematiche emergono per le competenze tecniche (segnalate nel 73% dei casi) e, in maniera minore ma comunque rilevante, per le mansioni manuali (46%). Meno diffuse le segnalazioni riguardanti le competenze digitali (15%), le competenze trasversali o cosiddette *soft skills* (14%) e quelle manageriali (8%) (Figura 50).

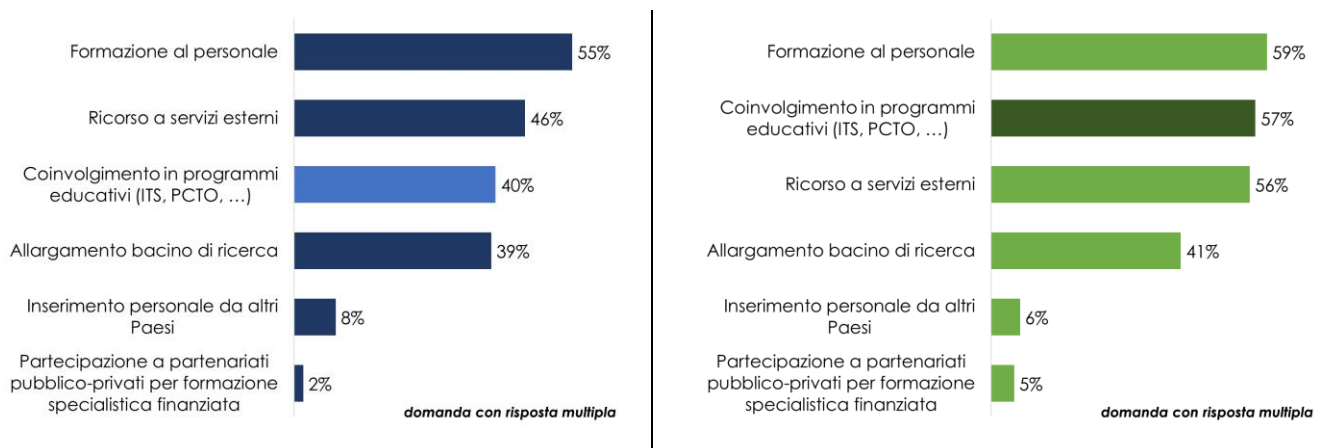
Figura 50 – Tipologia di competenze / mansioni per cui le imprese registrano difficoltà di reperimento (% sul totale delle imprese che hanno segnalato difficoltà di reperimento, possibili fino a 2 risposte) in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



Diverse sono le azioni intraprese per far fronte alla mancanza / insufficienza di competenze ritenute necessarie: prima fra tutte, l'attività di formazione al personale già in organico, che è implementata dal 55% delle imprese che lamentano difficoltà di reperimento (Figura 51). La seconda voce più segnalata, con una frequenza del 46%, è quella del ricorso a servizi esterni (es. collaborazioni, consulenti...). Seguono altre tipologie di azioni, come il coinvolgimento diretto dell'azienda in programmi educativi sul territorio (es. ITS Academy, alternanza scuola lavoro/PCTO...) e l'allargamento del bacino di ricerca di nuovo personale (in termini di area geografica o di metodologie di ricerca). Il 10% delle imprese che lamentano difficoltà di reperimento, invece, dichiara di non intraprendere nessuna azione.

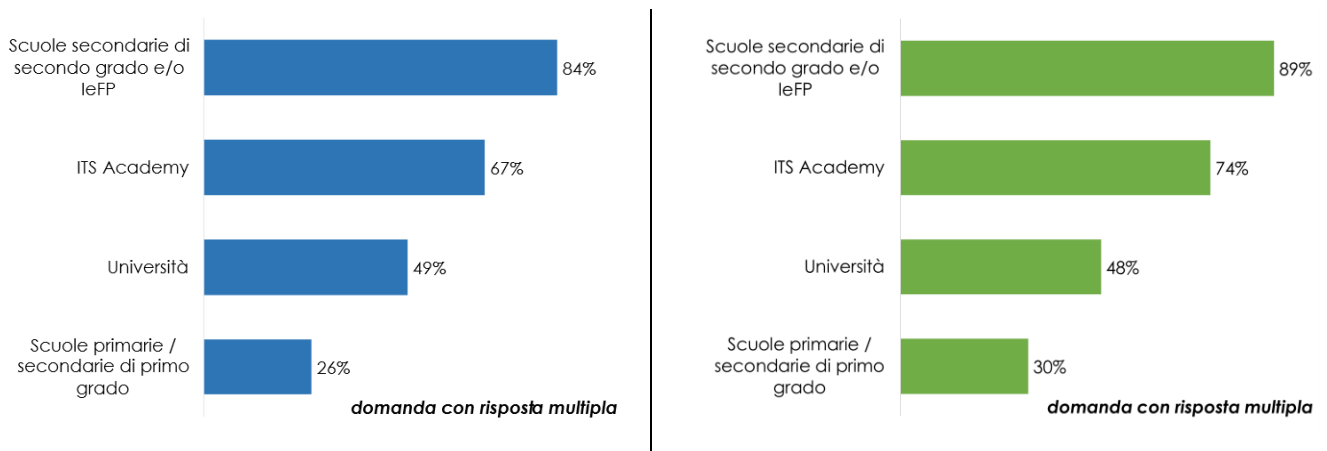
Per le imprese bergamasche quasi tutte le azioni mostrano quote di incidenza superiori rispetto alla media regionale, tuttavia il coinvolgimento nei programmi educativi assume una maggiore importanza relativa (57% vs 40%), a evidenziare, sia una crescente competizione per reclutare i profili necessari già tra i più giovani in uscita dai percorsi d'istruzione, sia un forte legame tra il sistema produttivo e quello formativo sul territorio.

Figura 51 – Tipologia di azioni intraprese per far fronte alla mancanza/insufficienza di competenze necessarie da parte delle imprese lombarde (destra) e bergamasche (sinistra) (% sul totale delle imprese che hanno segnalato difficoltà di reperimento, possibili più risposte)



Tra le imprese coinvolte in programmi educativi sul territorio, le collaborazioni più diffuse (84% in Lombardia e 89% a Bergamo) riguardano le scuole secondarie di secondo grado, per attività di PCTO, docenze tecniche, visite aziendali. Seguono, nel 67% dei casi lombardi e nel 74% di quelli bergamaschi, le collaborazioni con le ITS Academy per attività di governance, didattica, tirocini, visite aziendali; quindi le università (49%) per attività di didattica, ricerca, terza missione, placement. Più contenuta (26%) ma comunque significativa è l'apertura verso le scuole primarie e le secondarie di primo grado, nell'ottica di anticipare l'orientamento futuro degli studenti (Figura 52).

Figura 52 – Livello del partner scolastico in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra) (% sul totale delle imprese coinvolte in programmi educativi, possibili più risposte)



5.2 Le condizioni di inserimento

5.2.1 Le retribuzioni d'ingresso per i neolaureati

La leva retributiva rappresenta sicuramente un importante fattore di attraction per i giovani in ingresso nel mercato del lavoro. 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? Posto che è opportuno evitare generalizzazioni, poiché l'offerta economica è funzione anche 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 media annua in Lombardia varia tra i 26.755 € e i 28.947 € (Figura 53), mentre a Bergamo si colloca su valori leggermente inferiori. 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. La lettura di questo indicatore nel triennio 2022-2024 restituisce, peraltro, un progressivo riallineamento delle retribuzioni d'ingresso dei neolaureati all'interno della regione: infatti, se in Lombardia sono mediamente cresciute in due anni tra il 5% e il 7%, escludendo l'area milanese l'incremento medio è stato superiore, compreso tra il 7% e il 10% (Figura 54).

Al di là di quelle territoriali, sono individuabili differenze, legate sia al percorso di studi che al possesso di una laurea triennale o magistrale. A Bergamo le retribuzioni più contenute sono quelle legate al percorso triennale (26.315 €), con un gap rispetto alle retribuzioni migliori di quasi 2.500 € l'anno. Tra le lauree magistrali, quelle nelle discipline tecnico-scientifiche (ingegneria, matematica, ecc.) sono le meglio remunerate, con un salario medio d'ingresso pari a 28.740 €. Seguono le retribuzioni dei laureati in materie economico-giuridiche (27.117 €) e quelle dei laureati con formazione umanistica (26.754 €). Il gap tra le discipline scientifiche e le altre lauree si è inoltre ampliato nell'ultimo triennio, sia a livello provinciale che regionale, segnalando una maggiore concorrenza da parte dell'impresa per attrarre queste figure.

Figura 53 - Retribuzioni d'ingresso neolaureati (per tipologia di laurea)

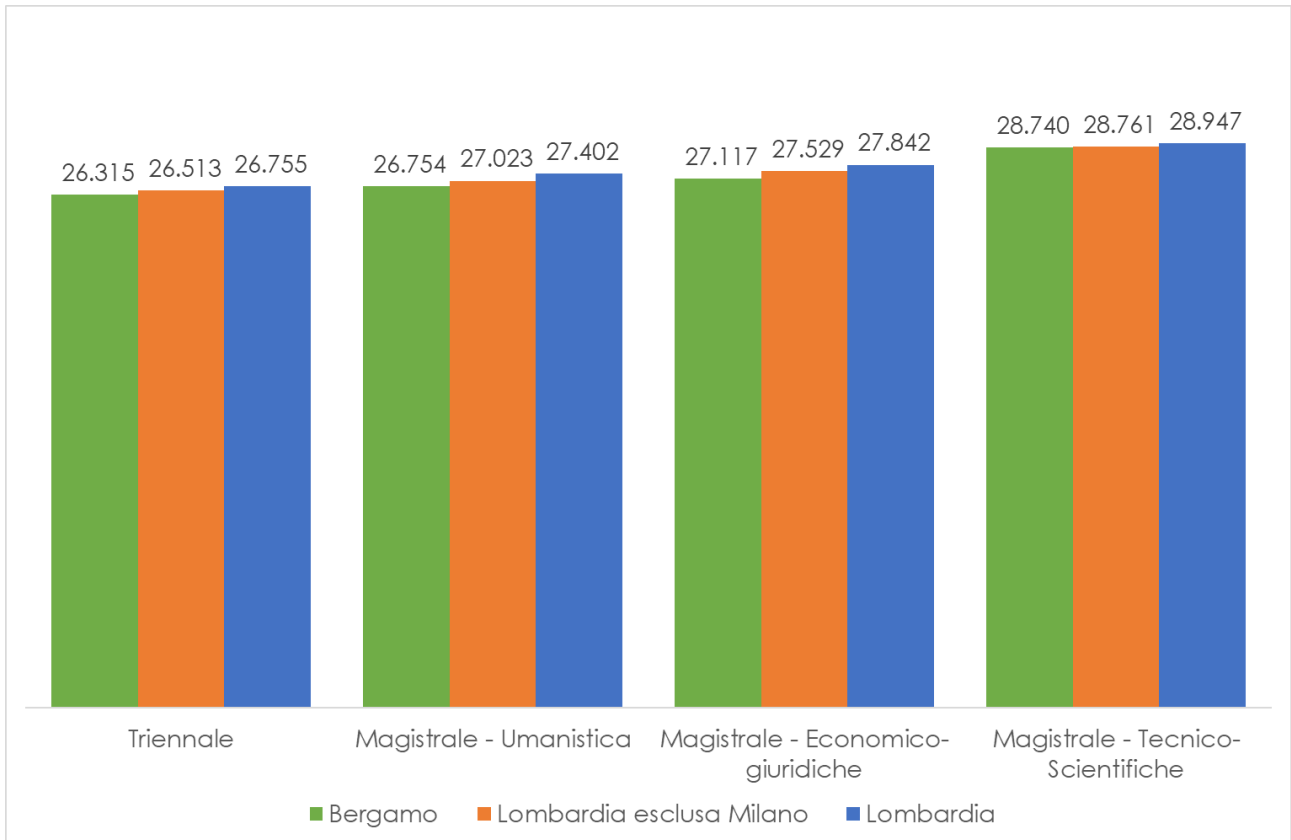
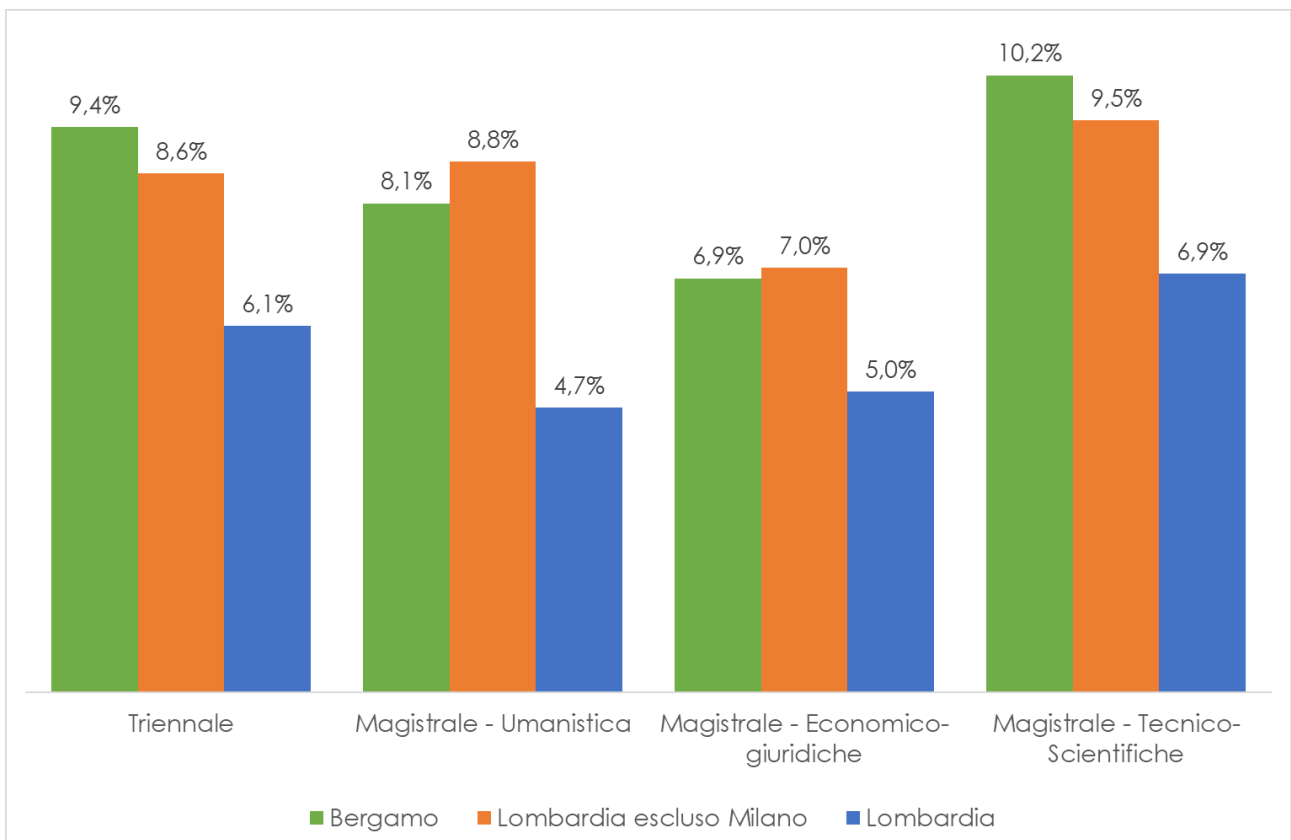


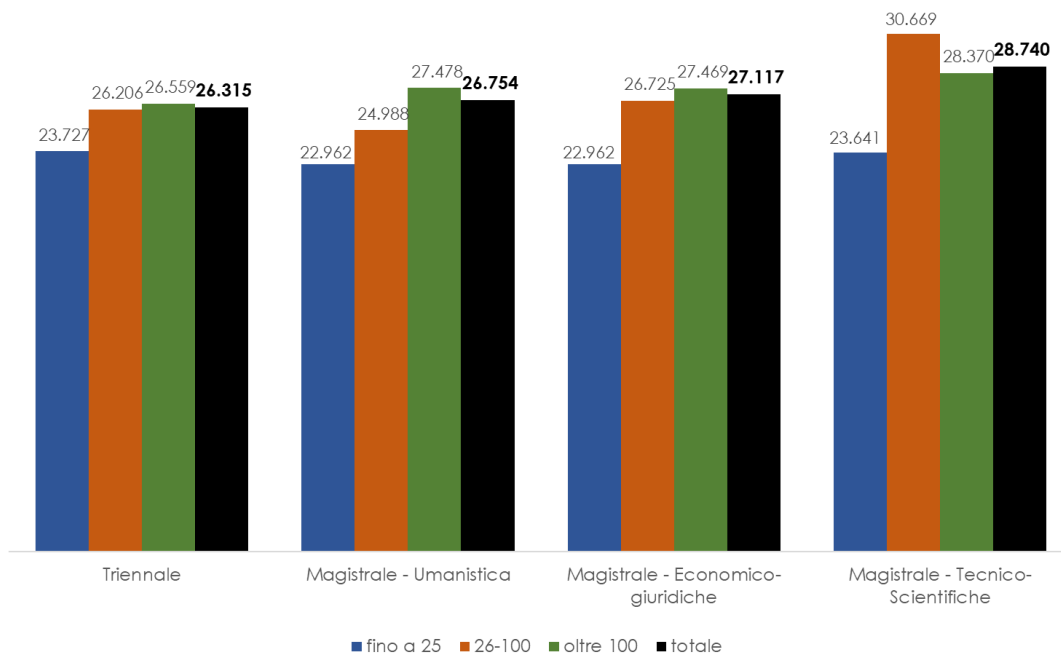
Figura 54 - Variazione 2024-2022 nelle retribuzioni d'ingresso dei neolaureati (per tipologia di laurea)



In linea generale, indipendentemente dalla tipologia di laurea e dalla disciplina, le retribuzioni d'ingresso per i neolaureati 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.

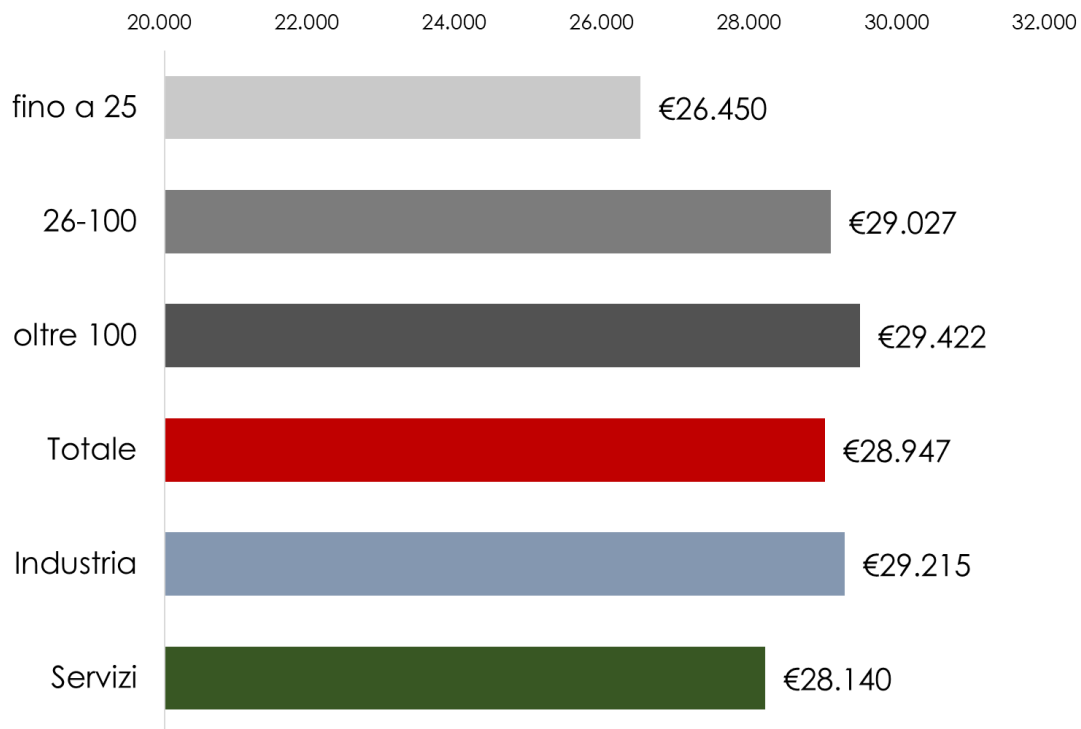
In provincia di Bergamo, per quanto riguarda i differenziali retributivi legati alla dimensione aziendale, le imprese più grandi offrono salari di ingresso più elevati, con divari che oscillano tra il 12% e il 20%, in funzione della tipologia di laurea, rispetto alle piccole imprese; in valore assoluto la distanza è compresa tra i circa 2.800 € e i 4.700 € l'anno. In generale, lo scarto retributivo è più sensibile nel caso delle lauree magistrali. Il vantaggio retributivo delle grandi imprese si riduce nel confronto con le medie imprese che, nel caso dei laureati in discipline tecnico-scientifiche, arrivano a offrire salari medi persino superiori, facendo leva soprattutto sulla retribuzione per attrarre talenti, a differenza delle grandi aziende che possono probabilmente contare anche su ulteriori leve di attrattività.

Figura 55 - Retribuzioni d'ingresso neolaureati nelle imprese bergamasche (per tipologia di laurea e dimensione d'impresa)



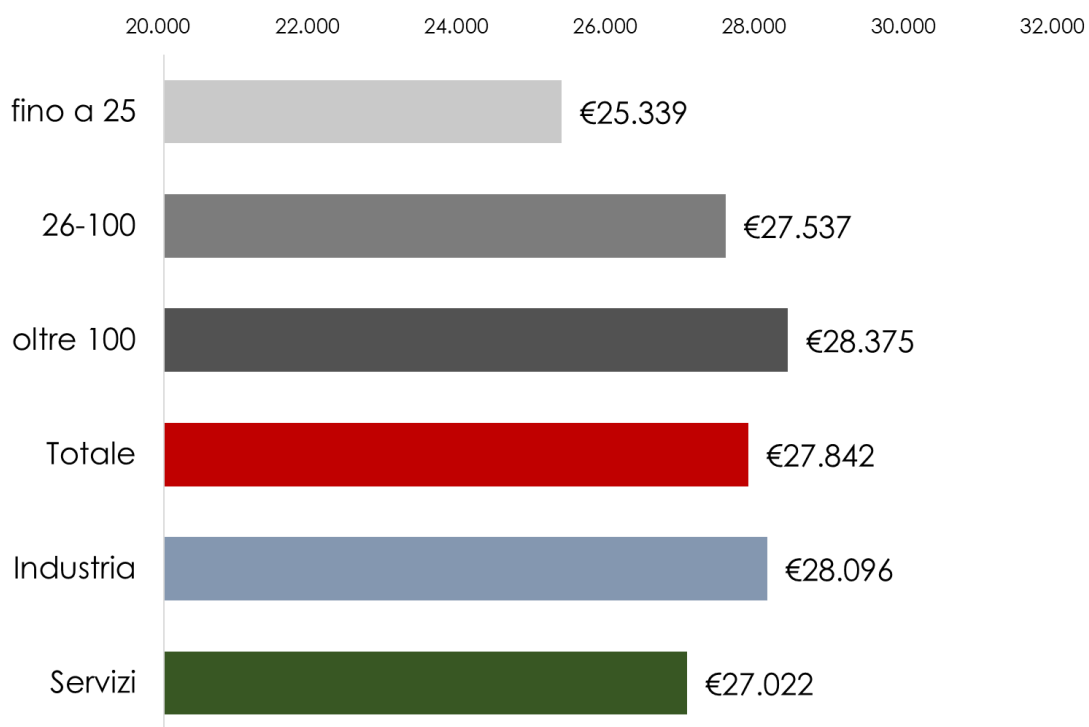
Analizzando nel dettaglio i dati riscontrati per i laureati in corsi di laurea magistrale in materie tecnico-scientifiche in Lombardia (Figura 56), si osserva che gli occupati nelle grandi aziende o nell'industria godono di retribuzioni d'ingresso che superano i 29.000 € e sono mediamente più alte rispetto a quelle percepite nelle piccole e nelle medie imprese, e in quelle dei servizi. Il gap retributivo si attesta a circa 1.075 € nel confronto settoriale e raggiunge quasi i 3.000 € paragonando le aziende grandi alle piccole.

Figura 56 - Retribuzioni d'ingresso neolaureati in corsi di laurea magistrale in materie tecnico-scientifiche in Lombardia



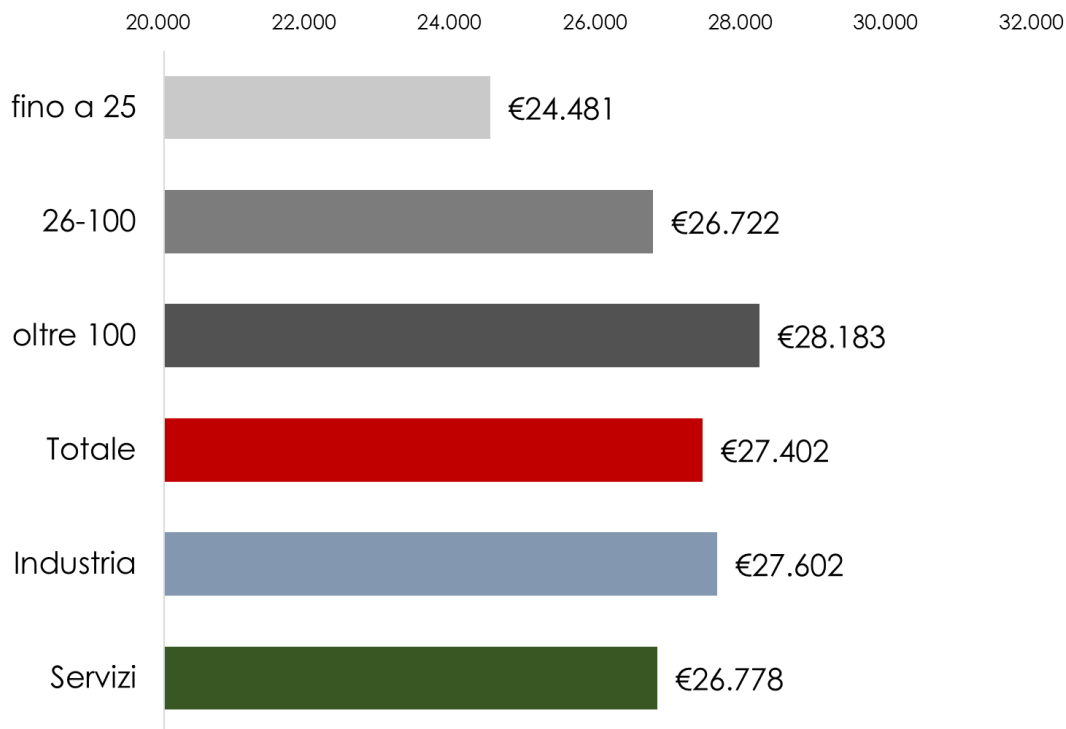
Nel caso dei laureati in corsi di laurea magistrale in materie economico-giuridiche (Figura 57), il differenziale retributivo legato alla dimensione aziendale è altrettanto significativo: i dati rivelano, infatti, un gap di circa 3.000 € tra grandi e piccole imprese, e di circa 800 € tra grandi e medie. Il divario tra le remunerazioni dell'industria e quelle dei servizi (circa 1.070 €), è sostanzialmente in linea con quello riscontrato per le lauree tecnico-scientifiche.

Figura 57 - Retribuzioni d'ingresso neolaureati in corsi di laurea magistrale in materie economico-giuridiche in Lombardia



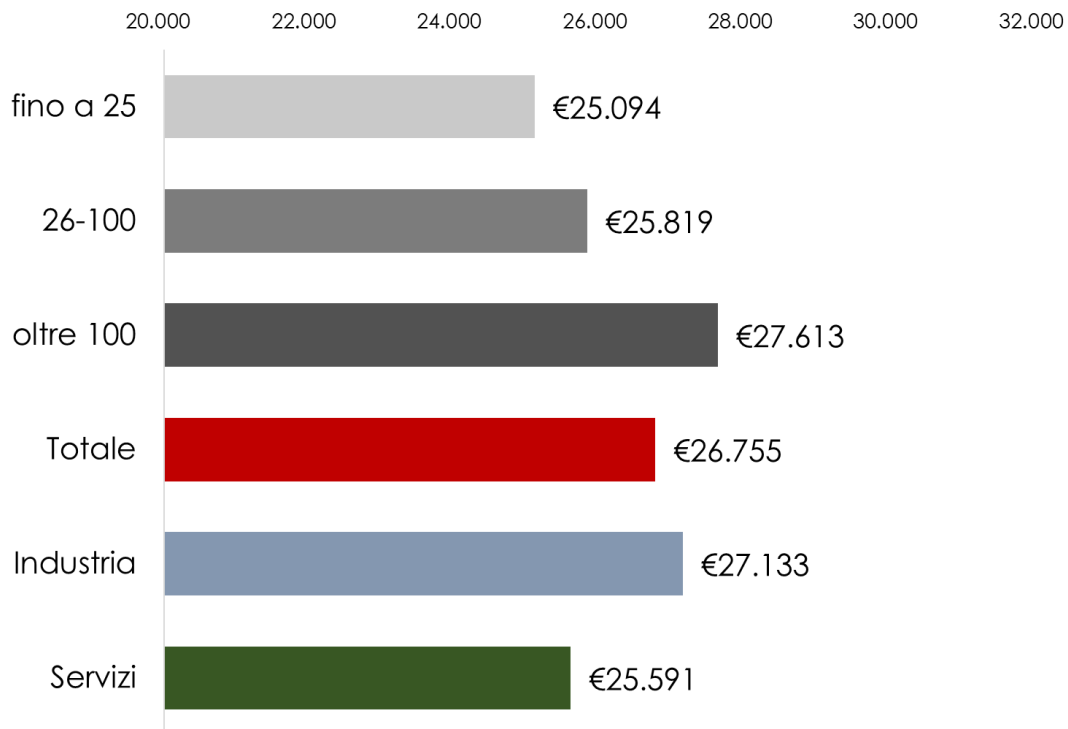
Un maggiore divario, legato alla dimensione aziendale, è osservabile invece per i laureati in corsi in materie umanistiche (Figura 58). Anche in questo caso, gli stipendi d'ingresso più alti sono erogati dalle aziende di maggiori dimensioni e da quelle industriali, ma con distanze più significative: in media la differenza che separa le piccole e grandi realtà è di circa 3.700 € mentre a livello settoriale è di circa 820 €.

Figura 58 - Retribuzioni d'ingresso neolaureati in corsi di laurea magistrale in materie umanistiche in Lombardia



Infine, per quanto riguarda i giovani laureati con percorso triennale (Figura 59), la retribuzione d'ingresso differisce in media di circa 2.520 € raffrontando le grandi realtà con le piccole, mentre il gap tra grandi e medie imprese si attesta a circa 1.790 €. Coerentemente con quanto indicato per le tipologie di laurea magistrale (ma con un'intensità maggiore), anche in questo caso è riscontrabile una maggior retribuzione per le realtà dell'industria rispetto a quelle dei servizi, con un differenziale che si attesta ad oltre 1.540 €.

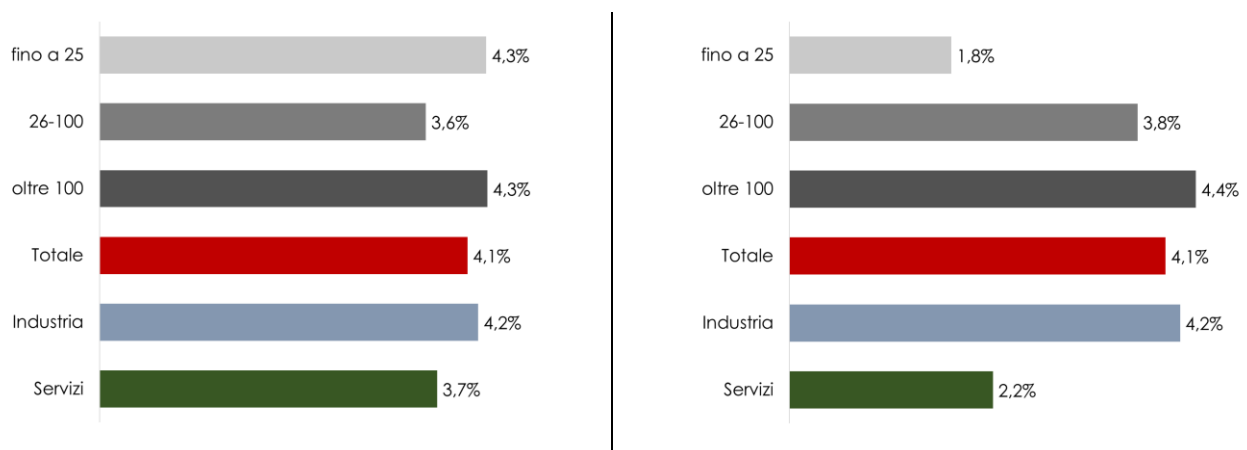
Figura 59 - Retribuzioni d'ingresso neolaureati in corsi di laurea triennale in Lombardia



5.2.2 Gli aumenti dopo il primo anno

La politica adottata in relazione alla retribuzione di inserimento dei neolaureati rappresenta un tassello chiave nel profilo di retention dell'azienda, soprattutto se valutata insieme agli incrementi retributivi applicati nel primo anno di lavoro della figura professionale. L'indagine ha rilevato che sia per le imprese lombarde sia per quelle bergamasche tali adeguamenti si attestano in media al +4,1%. Dal punto di vista del settore, la dinamica registrata per l'industria, nella quale le retribuzioni vengono adeguate mediamente del +4,2%, è superiore a quella registrata nei servizi, dove il dato è del 3,7% a livello lombardo e del +2,2% a livello provinciale. Per quanto riguarda la dimensione aziendale, in Lombardia l'incremento rilevato nelle grandi e nelle piccole aziende (+4,3%) risulta superiore a quello delle medie imprese (3,6%); al contrario, a Bergamo emerge un evidente gap tra le piccole (1,8%) e le medio-grandi (Figura 60).

Figura 60 - Incremento % delle retribuzioni dei neolaureati dopo il primo anno in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)

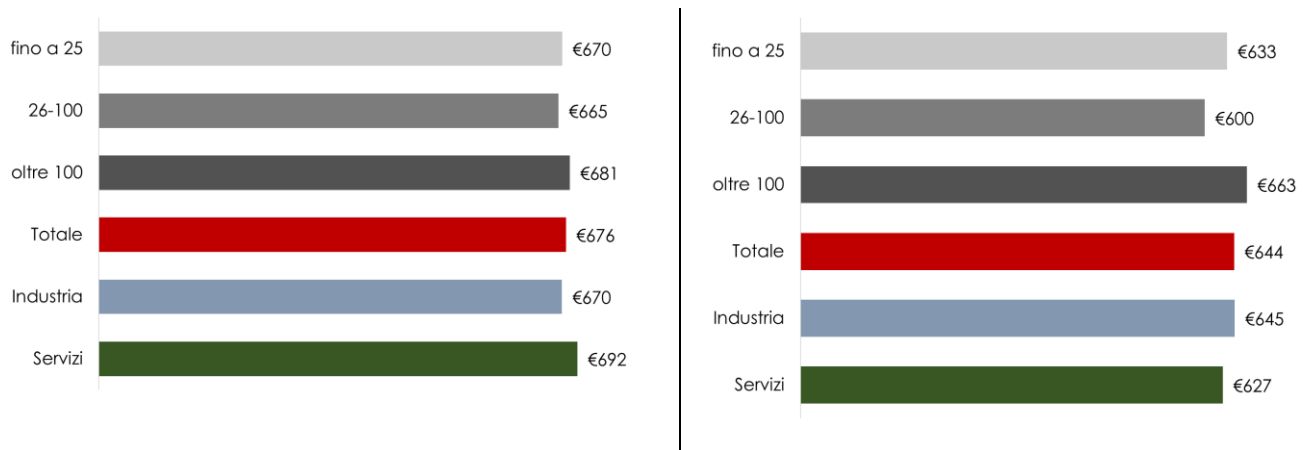


5.2.3 I rimborsi per i tirocini extracurricolari

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 è previsto uno specifico approfondimento.

Il rimborso mensile per i tirocini extracurricolari riconosciuto dalle imprese bergamasche che hanno partecipato all'indagine è in media di 644 €: risulta leggermente più elevato nell'industria (645 €) e nelle aziende di maggiori dimensioni (663 €) (Figura 61).

Figura 61 – Rimborso mensile medio erogato per tirocini extracurricolari in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



6 GLI INDICATORI DI FEEDBACK ORGANIZZATIVO

6.1 I tassi di *turnover*

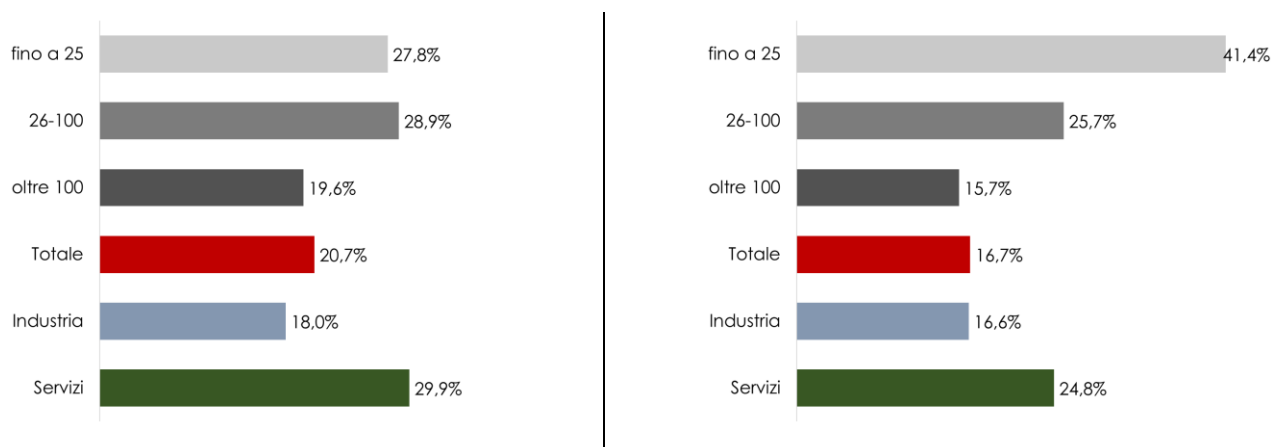
6.1.1 *Turnover* complessivo

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 occupati 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 2024 è calcolato, in questa indagine, come il rapporto tra la somma di assunzioni e cessazioni, avvenute tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di quell'anno, e il numero di dipendenti in organico a fine 2023.

Nel 2024, nelle imprese lombarde che hanno partecipato alla rilevazione, è stato registrato un tasso di *turnover* medio del 20,7%, un valore inferiore a quello rilevato nel 2023 (23,3%) (Figura 62). In provincia di Bergamo il tasso di turnover è stato pari al 16,7%, in discesa rispetto al 20,7% del 2023 e inferiore di circa 4 p.p. alla media regionale. Ciò evidenzia una situazione di attesa nel mercato dal lavoro, con un calo nel numero sia delle assunzioni sia delle cessazioni, coerente con la congiuntura dell'industria.

Analogamente allo scorso anno, il valore più elevato del turnover si registra nelle aziende bergamasche di minori dimensioni, nelle quali il tasso si attesta al 41%, e in quelle dei servizi, dove la percentuale si colloca al 25%. In decisa riduzione rispetto al 2023 il tasso di turnover nelle grandi imprese e nell'industria (-4 p.p. in entrambi i casi).

Figura 62 - Tasso di turnover per dimensione e settore in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)

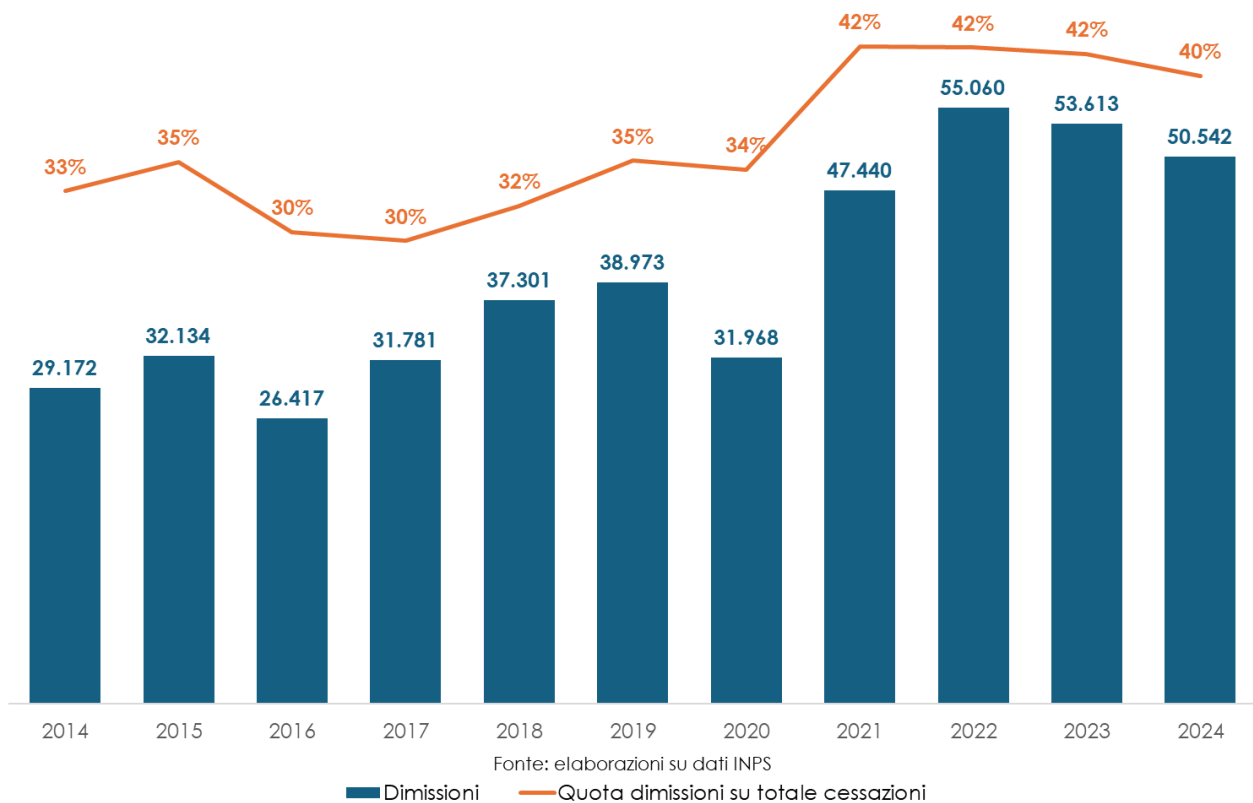


6.1.2 Turnover volontario

Di particolare rilievo è la quota del turnover collegata alla scelta dei lavoratori di lasciare l'azienda¹⁹. Si parla, in questo caso, di "tasso di turnover volontario", indicatore che considera solo le uscite per dimissioni e rappresenta una misura delle potenzialità aziendali in termini di retention. Il livello e l'andamento del turnover volontario sono strettamente correlati al mercato locale del lavoro: un mercato dinamico, in grado di offrire buone opportunità, può incentivare le uscite, mentre una situazione esterna caratterizzata da elevata disoccupazione può disincentivare la decisione di lasciare l'azienda.

Informazioni sul fenomeno delle uscite per dimissioni sono disponibili da fonti amministrative (INPS)²⁰. Per la provincia di Bergamo le circa 50 mila dimissioni rappresentano una nuova contrazione rispetto alle 55 mila del 2022 e alle quasi 54 mila del 2023. Malgrado la diminuzione, va sottolineato che il dato del 2024 è comunque ampiamente superiore alla media pre-Covid (circa 33 mila nel quinquennio 2015-2019). Analogamente, la quota delle dimissioni sul totale delle cessazioni, pari al 40% e più bassa di due punti percentuali rispetto al triennio 2021-2023, è comunque più elevata rispetto alla media 2015-2019 (32%).

Figura 63 – Numero delle dimissioni e incidenza su totale cessazioni – Bergamo, anni 2015-2024



Anche con i dati microeconomici raccolti dall'indagine è possibile analizzare l'andamento del fenomeno poiché nell'ambito del flusso in uscita viene monitorato il numero delle dimissioni.

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 2024 crolla all'8,6%, valore più basso dal 2020 ma che comunque rimane superiore al tasso di cessazione complessivo (8,1%),

¹⁹ 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.

²⁰ Osservatorio sul precariato, Inps (<https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/14>)

evidenziando una piccola crescita nella forza lavoro delle rispondenti bergamasche. In secondo luogo, la quota delle cessazioni per motivi diversi dalla dimissione, che è decrescente negli ultimi anni. La terza componente è il tasso di turnover volontario, ossia le cessazioni causate da dimissioni del lavoratore: a Bergamo risulta pesare per circa i due terzi del tasso di cessazione, e ha acquisito particolare rilevanza nel biennio 2022-2023, nel 2024, infatti, è stato pari al 5,5% (Figura 64).

Anche in Lombardia questo indicatore è risultato in calo nel 2024, e pari al 5,4%, a sottolineare il rallentamento del mercato del lavoro, con meno persone dimissionarie in quanto le imprese hanno diminuito il proprio tasso di assunzione in uno scenario altamente incerto (Tabella 3).

Figura 64 - Scomposizione del tasso di turnover nelle imprese bergamasche

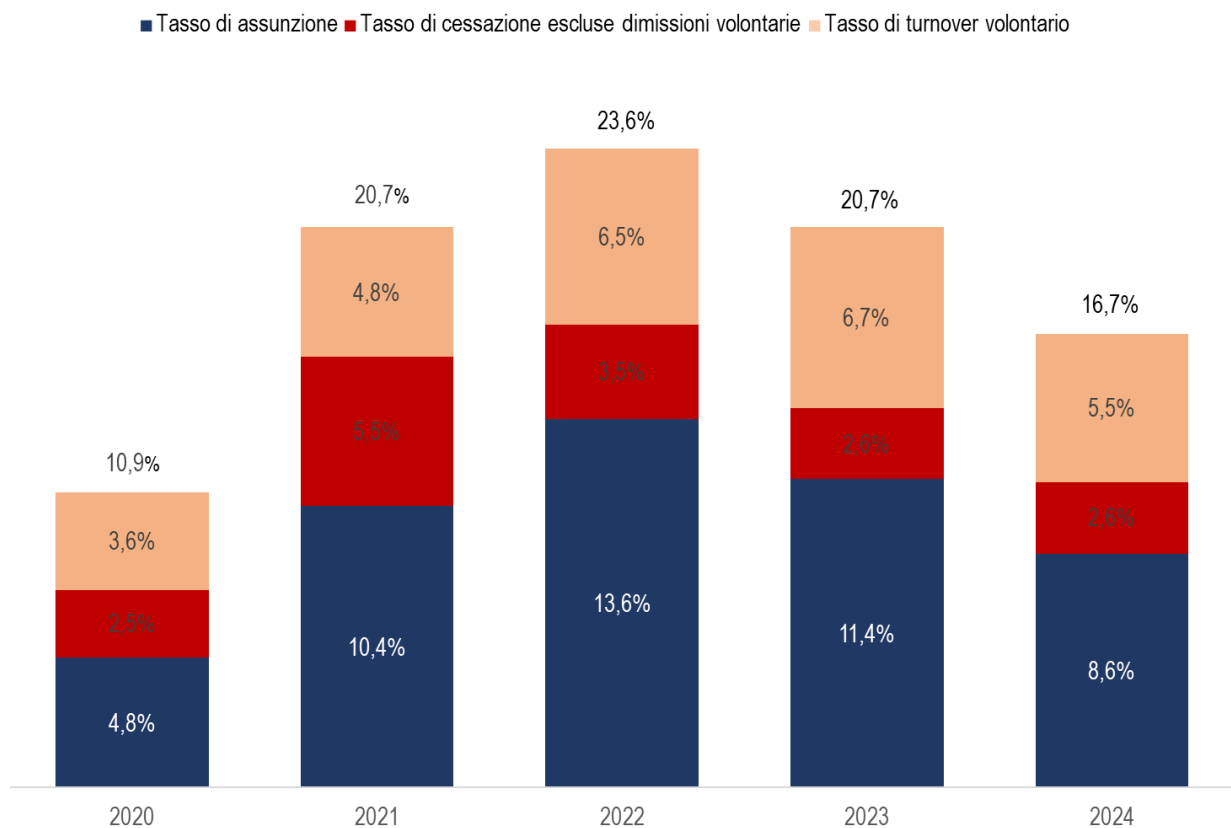
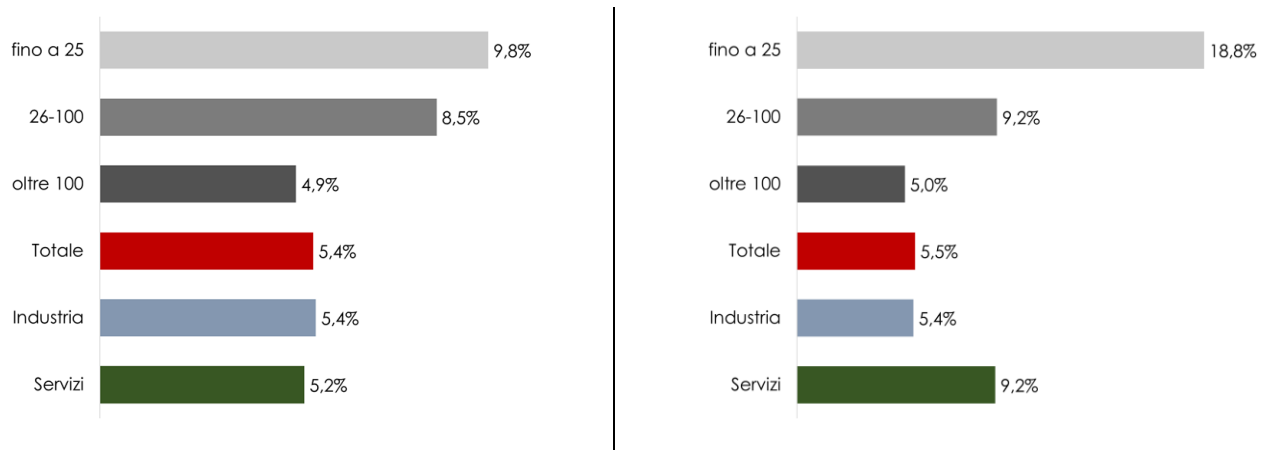


Tabella 3 – Tasso di turnover volontario in Lombardia (serie storica)

| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------|------|------|------|------|------|
| 4,2% | 4,3% | 5,1% | 6,2% | 6,4% | 5,4% |

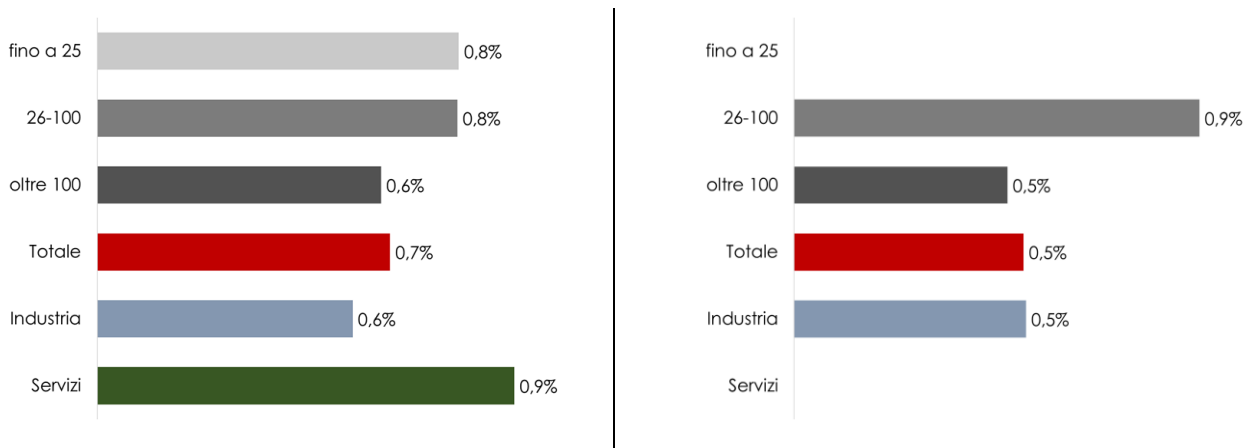
Per questo indicatore si rileva una discreta variabilità, soprattutto in funzione della dimensione aziendale (Figura 65). In rapporto alla forza lavoro iniziale, a Bergamo i lavoratori che nel 2024 sono usciti volontariamente dall'azienda sono più numerosi nelle realtà più piccole, dove il fenomeno si è verificato con un'intensità del 18,8%, contro il 9,2% nelle medie imprese e il 5,0% nelle grandi imprese, dove è calato dal 6,2% dello scorso anno. Con riferimento al settore, il tasso riscontrato nell'industria (5,4%, era 6,7% nel 2023) risulta più contenuto di quello nei servizi (9,2%).

Figura 65 - Tasso di turnover volontario per dimensione e settore nelle imprese lombarde (sinistra) e bergamasche (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 2024 tale tasso è risultato pari allo 0,5%, in diminuzione sul 2023 (0,9%). Il valore è leggermente inferiore a quello medio lombardo (Figura 66).

Figura 66 - Tasso di turnover incentivato per dimensione e settore nelle imprese lombarde (sinistra) e bergamasche (destra)

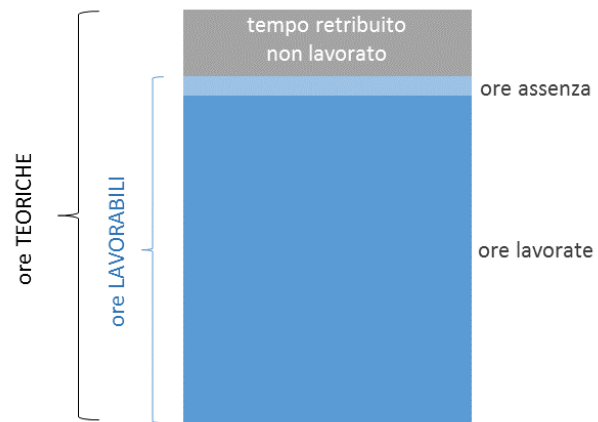


6.2 I tassi di assenza

6.2.1 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;

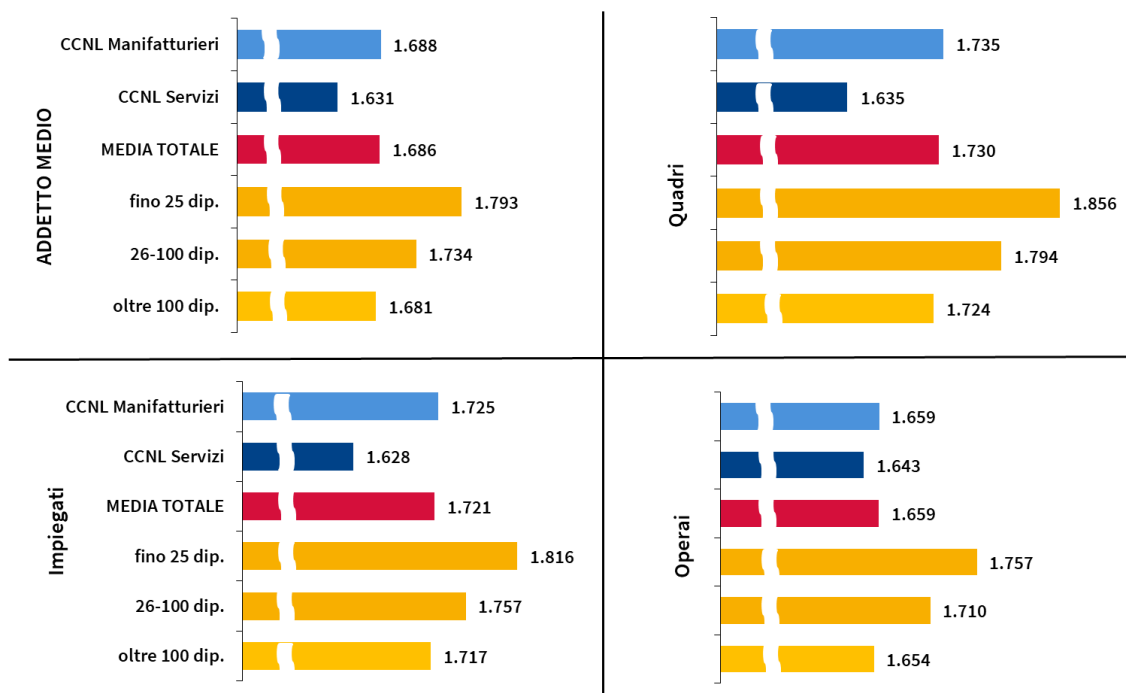
- orario del personale a tempo pieno e le pause retribuite applicate in azienda;
 - totale delle ore non lavorate nel corso dell'anno per intervento CIG (ordinaria, straordinaria e in deroga), distintamente per il personale maschile e per quello femminile, nonché per qualifica.
- Non vengono invece considerate, ai fini del calcolo, le ore di lavoro straordinario²¹, 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 monte ore effettivamente lavorato, vanno sottratte le ore di assenza e aggiunte le eventuali ore di lavoro straordinario.

In base ai dati raccolti in provincia di Bergamo, nel 2024 le **ore lavorabili** sono state in media 1.686, con valori per qualifica che vanno dalle 1.659 degli operai alle 1.721 del personale impiegatizio²², alle 1.730 dei quadri. L'analisi per settore evidenzia circa 50 ore di differenza tra il manifatturiero (1.688) e il terziario (1.631).

I differenziali in base alla dimensione aziendale sono più ampi e in buona parte determinati dall'*effetto struttura*, con le grandi imprese caratterizzate dal numero medio di ore lavorabili più basso (1.681), rispetto alle 1.734 delle medie e alle 1.793 delle piccole, a causa di una diversa incidenza del personale operaio sul totale.

Figura 67 – Ore lavorabili in provincia di Bergamo nel 2024 (per qualifica, settore e classe dimensionale)



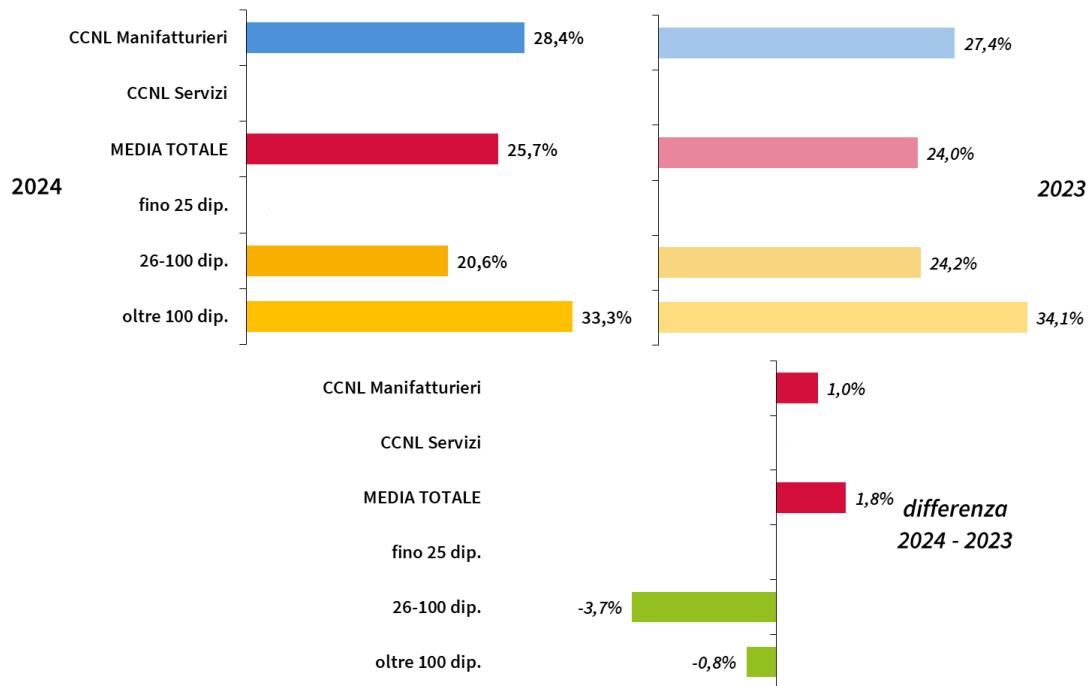
Nel 2024 ha fatto ricorso alla **Cassa Integrazione Guadagni** (Ordinaria, Straordinaria o in Deroga) il 26% delle imprese bergamasche rispondenti all'indagine, una percentuale superiore al 24% registrata lo scorso anno (Figura 68). Tale differenza è principalmente imputabile a una diversa composizione del campione, maggiormente sbilanciata quest'anno verso le grandi aziende dove,

²¹ 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.

²² Comprendono il personale con la qualifica di intermedio.

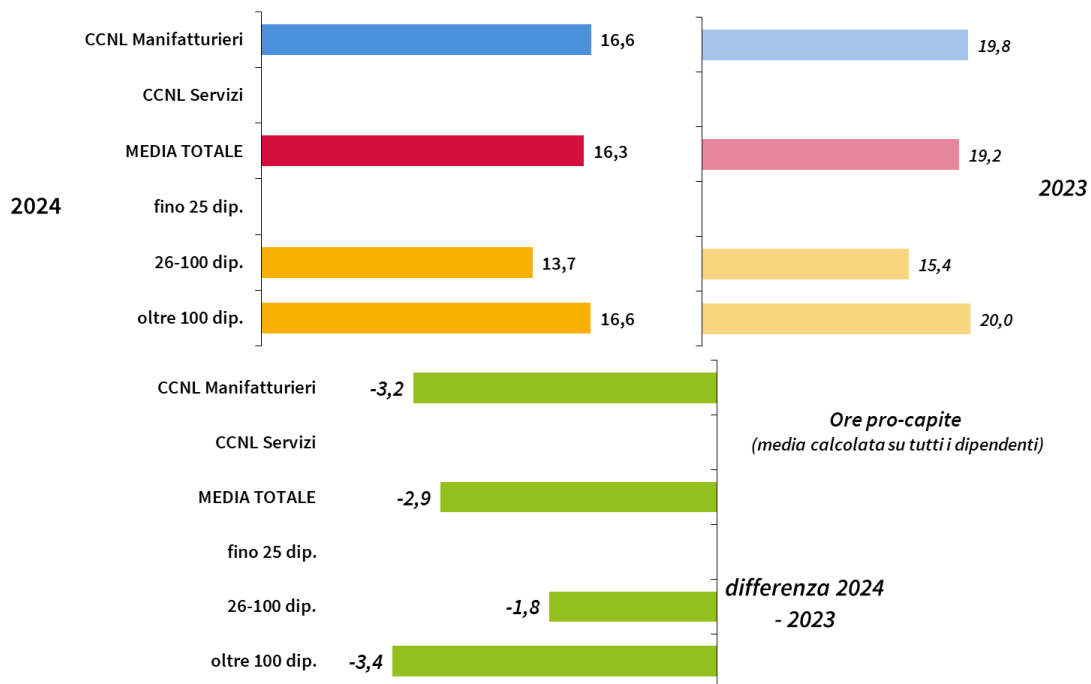
mediamente, si è fatto maggior ricorso a questo strumento: il confronto con il 2023 per classe dimensionale, difatti, mostra una riduzione nell'utilizzo della CIG sia nelle medie che nelle grandi imprese.

Figura 68 – Imprese che hanno utilizzato la Cig in provincia di Bergamo: 2024 vs 2023



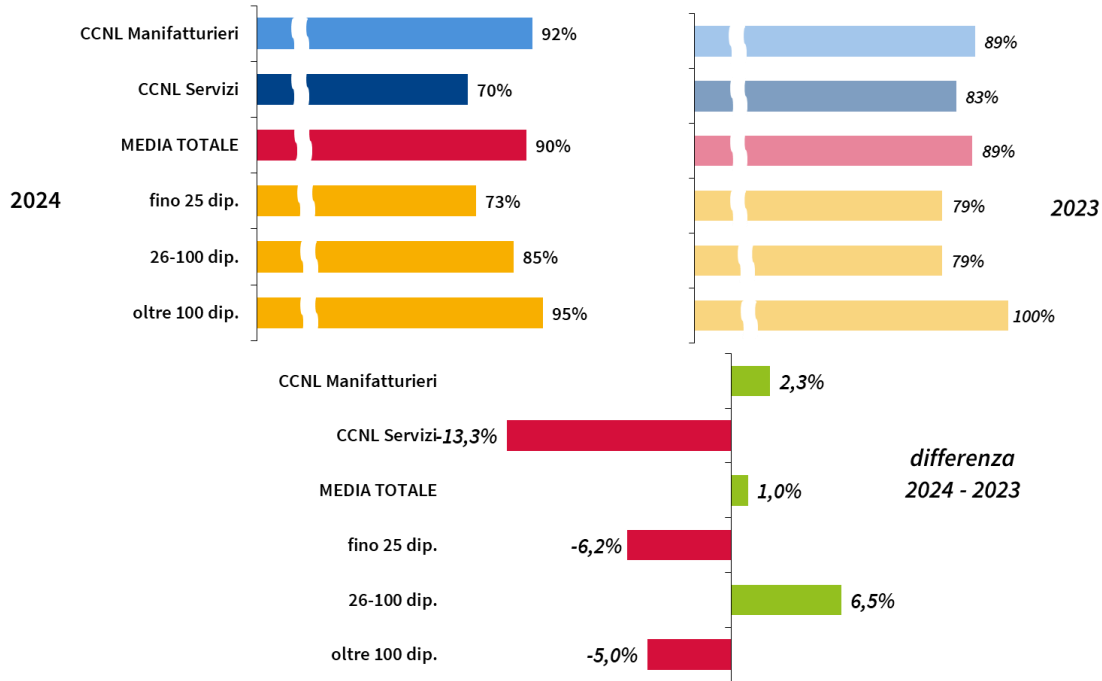
Le circa 16 ore di cassa utilizzate mediamente per ciascun dipendente in forza sono in calo rispetto alle 19 del 2023 (Figura 69). Questo indicatore è in contrasto con quanto emerge dai dati lombardi, dove vi è stato un aumento medio di circa due ore pro-capite di utilizzo della CIG, a evidenziare il peggioramento del clima economico.

Figura 69 – Le ore di Cig utilizzate dalle imprese bergamasche: 2024 vs 2023



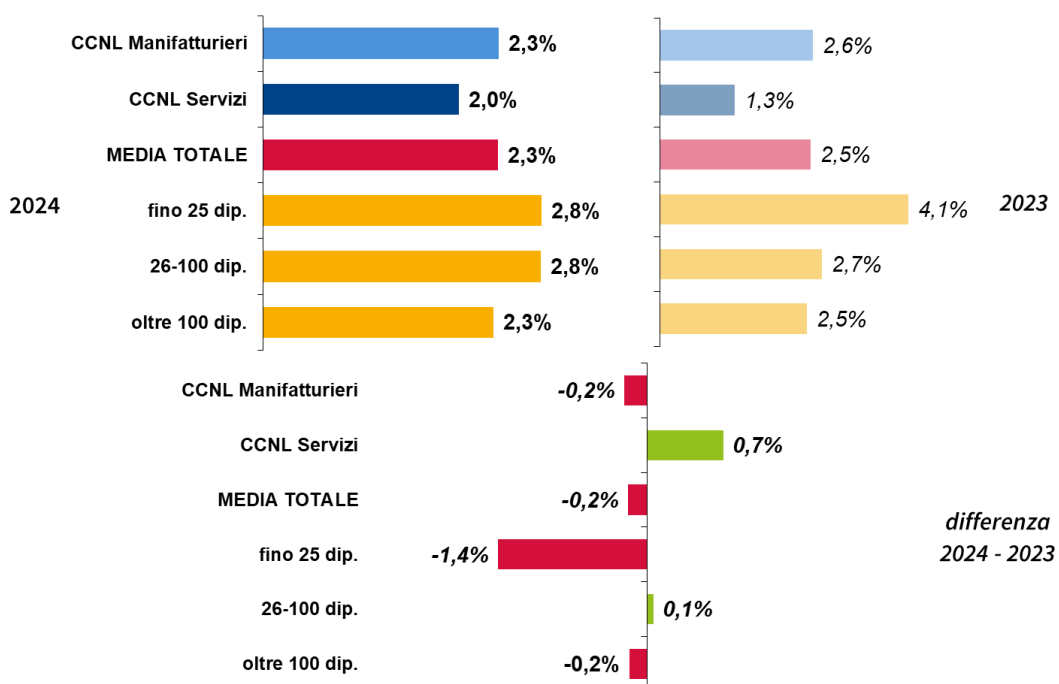
Nel 2024 il 90% delle imprese del territorio è ricorso al **lavoro straordinario**, una percentuale in linea con l'89% rilevato nel 2023; le differenze principali si sono verificate nelle piccole e nelle grandi imprese (rispettivamente -6,2 p.p. e -5,0 p.p.), permanendo tuttavia su livelli molto elevati (Figura 70).

Figura 70 – Imprese che hanno fatto ricorso allo straordinario a Bergamo: 2024 vs 2023



Nel 2024 l'incidenza delle ore di straordinario rispetto alle ore lavorabili (2,3%, decisamente inferiore al 3,7% lombardo) rimane sostanzialmente in linea con quella rilevata nel 2023, con la sola eccezione delle realtà più piccole, dove l'incidenza è calata di 1,4 punti percentuali e si è riallineata con le altre classi dimensionali (Figura 71).

Figura 71 – Ore di straordinario per lavoratore a Bergamo (% sulle ore lavorabili): 2024 vs 2023

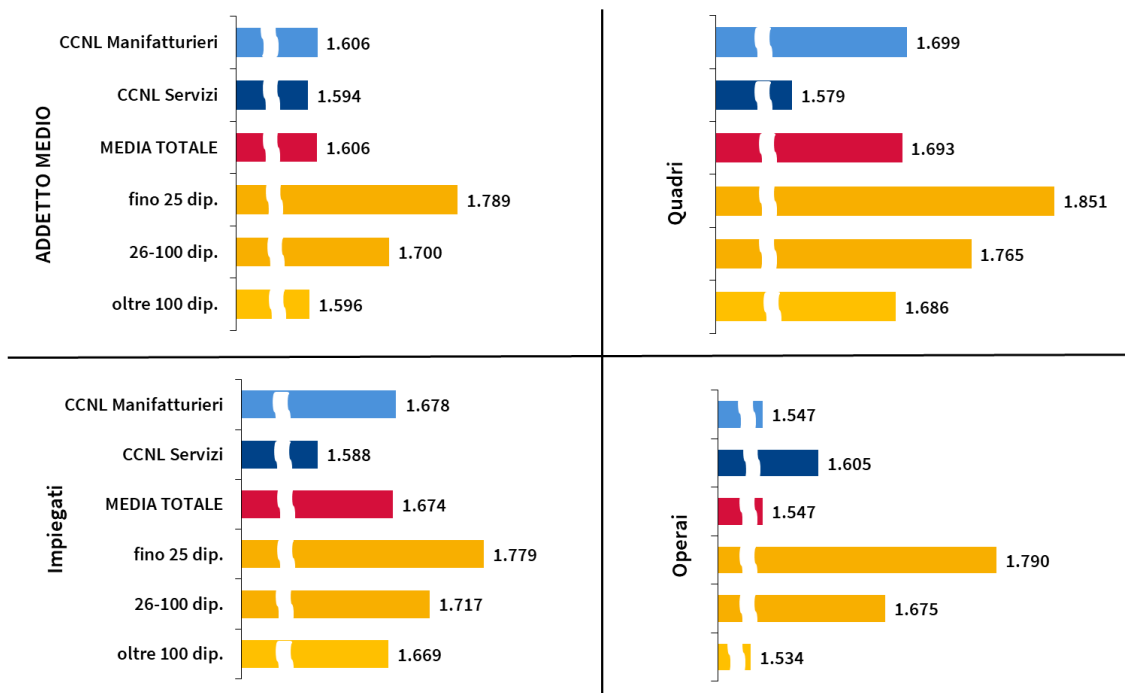


Un altro importante parametro gestionale ed organizzativo per le imprese è rappresentato dalla prestazione effettiva dei propri dipendenti. Tale indicatore si ottiene sottraendo dalle ore lavorabili, le ore di assenza a vario titolo (infortunio, malattia non professionale, congedi parentali, ecc.) e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

In base ai dati delle aziende, nel 2024 le **ore effettivamente lavorate** in provincia di Bergamo sono state 1.606, una media tra le 1.547 ore annue degli operai, le 1.674 ore degli impiegati e le 1.693 ore dei quadri. A livello dimensionale nelle piccole e medie imprese si lavora di più (rispettivamente 1.789 e 1.700 ore) rispetto alle grandi aziende (1.596 ore), dove si concentra maggiormente il personale operaio e si è utilizzata maggiormente la CIG.

A livello lombardo, nel comparto dei servizi si è mediamente lavorato 50 ore in più rispetto al comparto industriale, a causa di un differente utilizzo di CIG e di lavoro straordinario nel corso del 2024.

Figura 72 – Ore effettivamente lavorate nel 2024 a Bergamo (per qualifica, settore e classe dimensionale)



6.2.2 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 sette.

L'elenco completo è il seguente:

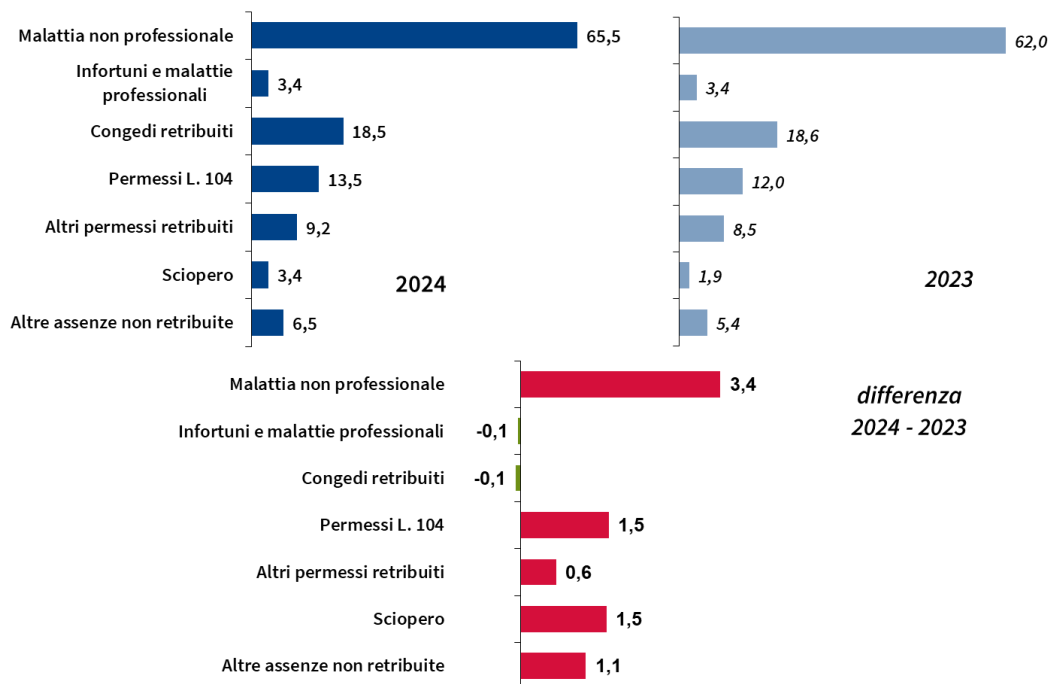
- ✓ **infortunio e malattia professionale;**

- ✓ **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.

In provincia di Bergamo nel 2024 ogni dipendente si è assentato mediamente per 120 ore, 8 in più rispetto al 2023. Analizzando le causali, si evidenzia un aumento nelle ore di malattia non professionale (+3,4), la principale motivazione di assenza (oltre 65 ore medie pro-capite annue); aumentano poi di circa un'ora e mezza le assenze per permessi L.104 e per sciopero (Figura 73).

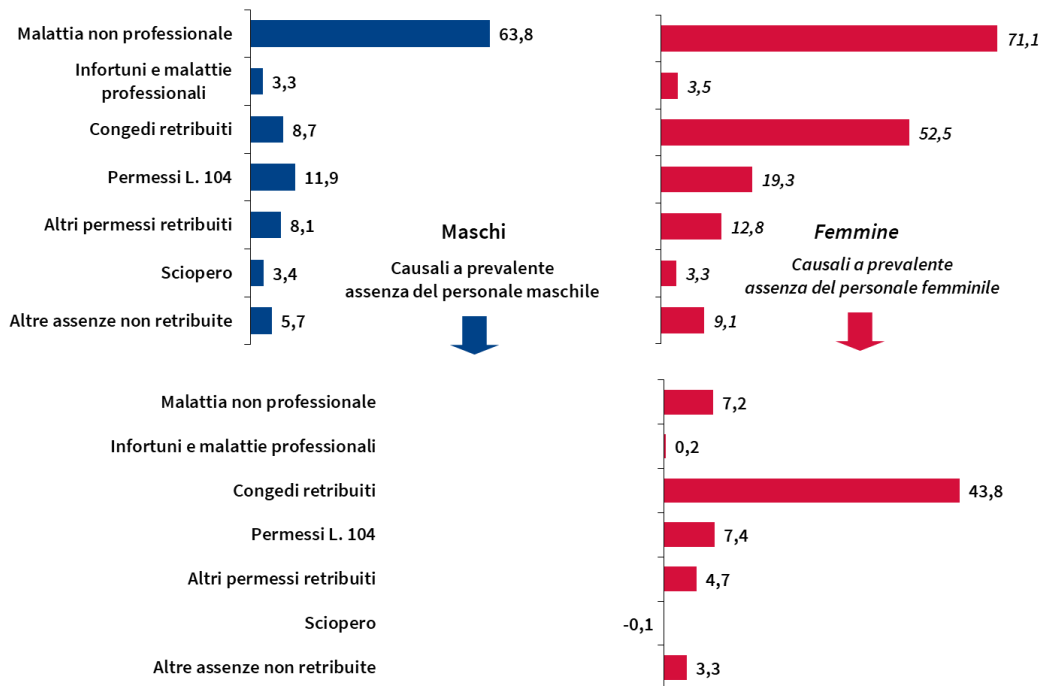
Figura 73 – Ore perse per causali di assenza: 2024 vs 2023



Le donne registrano mediamente ore perse per ogni causale di assenza superiori agli uomini, a esclusione dello sciopero. In maggior dettaglio, tre sono i differenziali significativi:

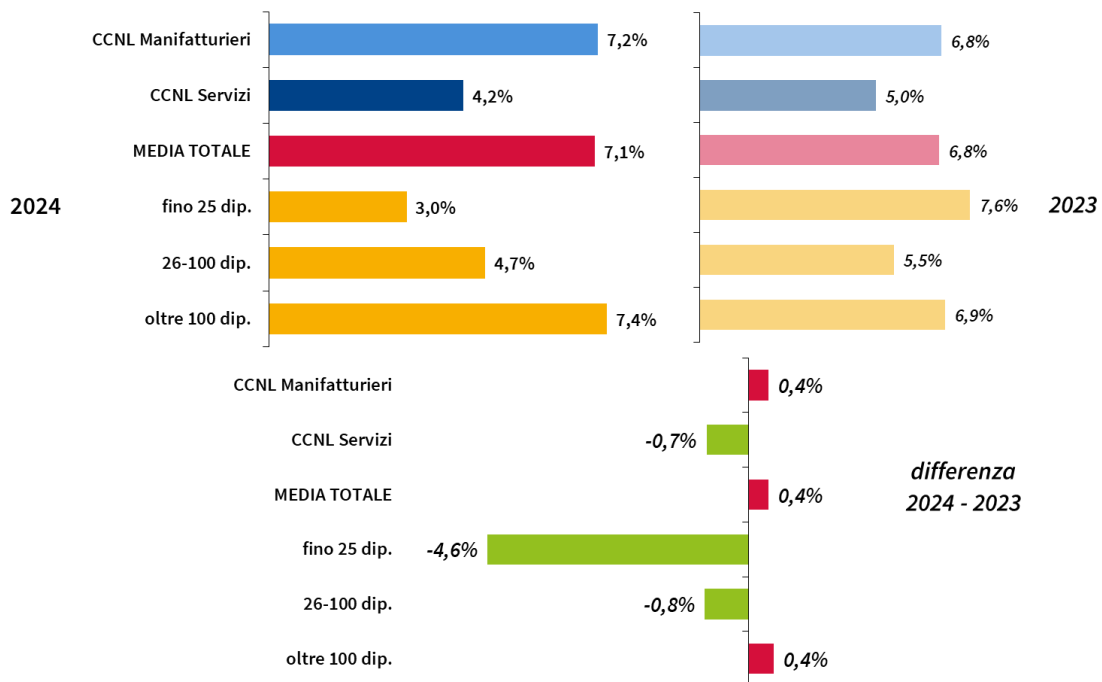
- Nelle ore di malattia non professionale: 71,1 ore per le donne e 63,8 per gli uomini. A livello lombardo sono tuttavia maggiori le ore di assenza dei maschi;
- Nei congedi retribuiti, che includono la maternità obbligatoria: 52,5 ore in media per le lavoratrici, 8,7 per il personale maschile;
- Nei permessi ex Legge 104, con le donne che si assentano mediamente, per questa causale, 7 ore in più degli uomini.

Figura 74 – Ore perdute nel 2024 per causali di assenza a Bergamo: differenze per genere



Il tasso di assenza nel 2024 si è attestato, a Bergamo, al 7,1%, in leggero rialzo rispetto al 6,8% del 2023, un valore comunque in linea con quello medio regionale (6,9%). L'aumento è coerente con quanto visto sulle causali di assenza, in particolare per l'incremento della malattia non professionale. Tuttavia, anche la diversa composizione del campione dal 2023 al 2024 incide sul dato medio: si evidenzia, difatti, un leggero incremento nel tasso di assenza nelle grandi imprese, ma una contestuale riduzione nelle medie e, più marcata, nelle piccole.

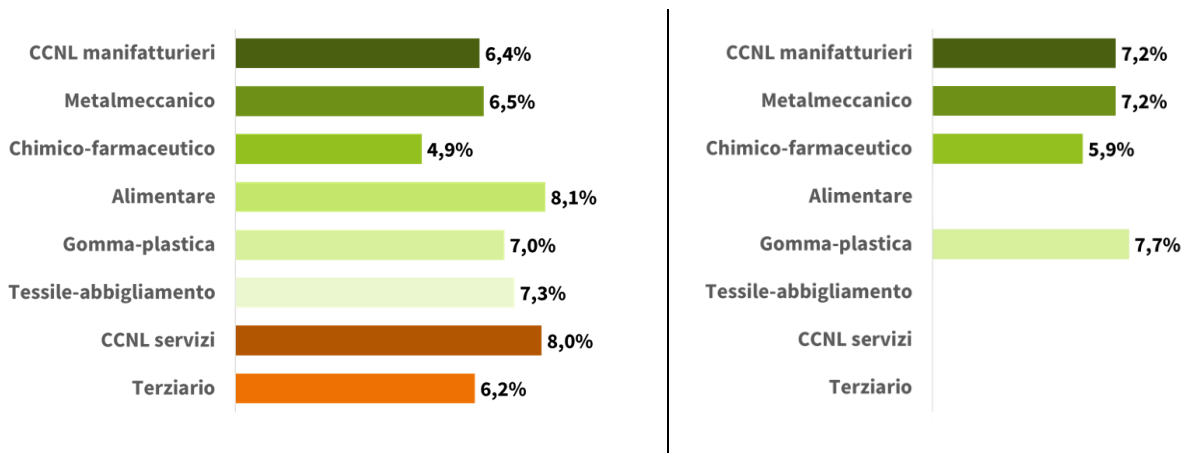
Figura 75 – Tassi di assenza addetto medio a Bergamo: 2024 vs 2023



A livello lombardo, tra i principali CCNL manifatturieri il metalmeccanico registra un tasso di assenza del 6,5%, in linea con la media del manifatturiero, mentre il chimico-farmaceutico si ferma al 4,9%. Tra gli altri CCNL manifatturieri più diffusi, il gomma-materie plastiche tocca il 7,0%, il tessile-abbigliamento al 7,3% e l'alimentare si colloca all'8,1%: è il valore più elevato, dovuto a tassi assenza sopra la media sia nel personale impiegatizio che in quello operaio, indipendentemente dalla struttura occupazionale. Il CCNL più rappresentativo tra quelli del comparto dei servizi – il CCNL Terziario (o Commercio) – presenta un tasso di assenza medio del 6,2%, sensibilmente inferiore alla media dell'8,0%.

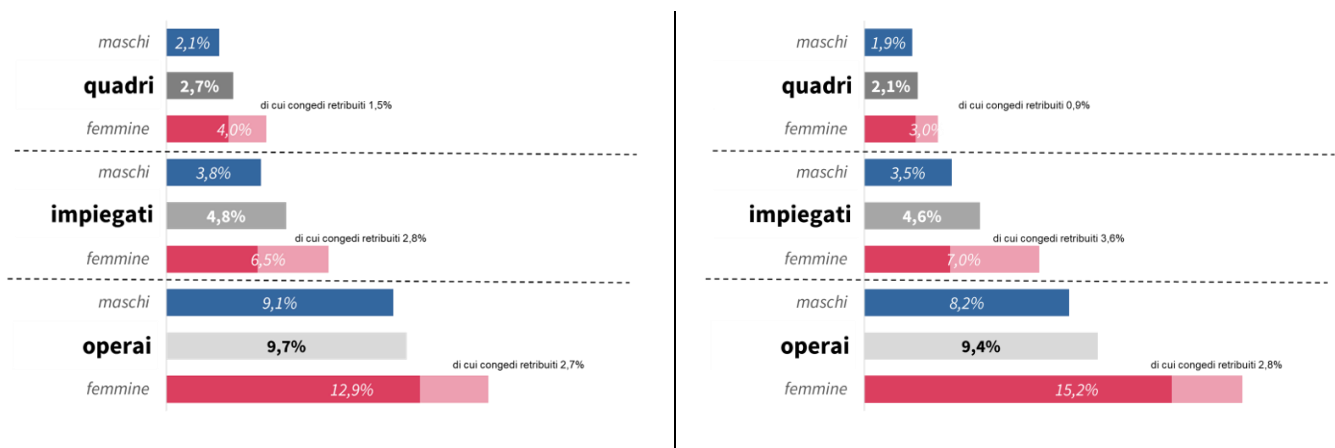
In Figura 76 sono rappresentati i tassi di assenza in Lombardia e a Bergamo. Per la nostra provincia sono evidenziati solo quei CCNL il cui campione è composto da almeno 15 imprese e 2.500 dipendenti: il metalmeccanico, il chimico-farmaceutico e il gomma-plastica. Si evince, per tutti e tre questi casi, un valore superiore del tasso di assenza rispetto alla media regionale, spiegabile, almeno in parte, con la presenza all'interno del campione di una maggiore quota di personale operaio che, mediamente, registra ore di assenza pro-capite superiori alle altre qualifiche.

Figura 76 – Tassi di assenza 2024 per CCNL in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



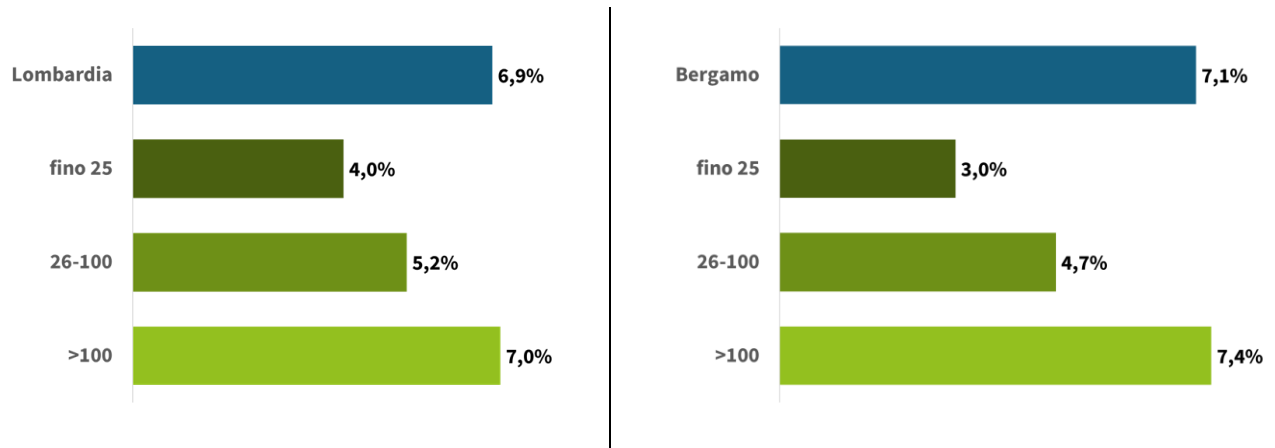
Il tasso di assenza a Bergamo si conferma difatti inversamente correlato alla qualifica, variando dal minimo relativo ai quadri (2,1%), passando attraverso il 4,6% degli impiegati fino al 9,4% registrato tra gli operai, con poche differenze tra maschi e femmine una volta esclusi i congedi retribuiti. Per tutte le tre qualifiche il tasso di assenza registrato in provincia di Bergamo è leggermente inferiore rispetto a quello medio lombardo.

Figura 77 – Tassi di assenza 2024 per qualifica e genere in Lombardia (sinistra) e a Bergamo (destra)



Anche per questo indicatore l'effetto struttura gioca un ruolo sulle differenze per dimensione aziendale, con le imprese più grandi nella bergamasca caratterizzate da un tasso di assenza (7,4%) significativamente superiore a quello delle piccole (3,0%) e medie (4,7%), a causa della maggiore presenza di personale operaio.

Figura 78 – Tassi di assenza 2024 per dimensione aziendale



6.2.3 I numeri in dettaglio

Bergamo



Figura 79 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

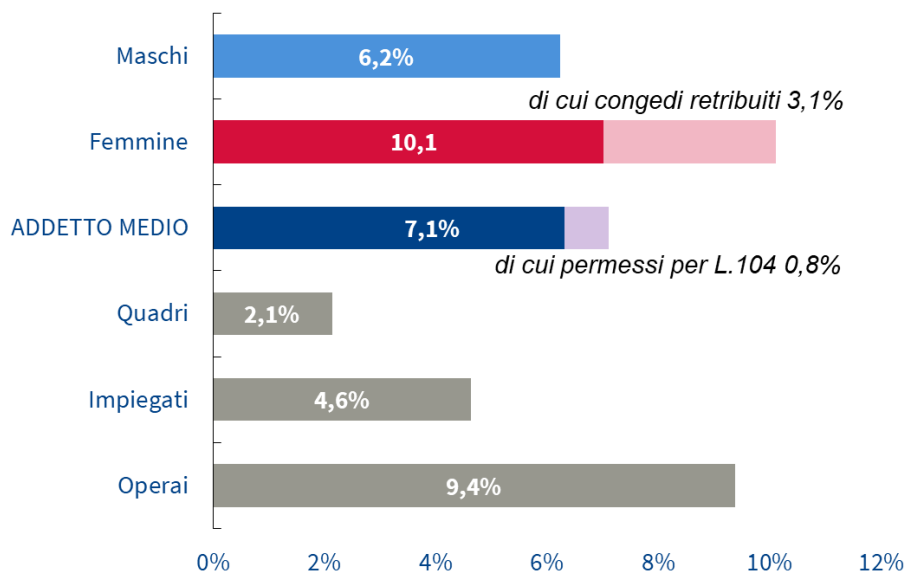


Tabella 4 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.686,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 3,3 | 3,5 | 3,4 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 63,8 | 71,1 | 65,5 | 3,8% | 4,2% | 3,9% |
| Congedi retribuiti | | 8,7 | 52,5 | 18,5 | 0,5% | 3,1% | 1,1% |
| Permessi L. 104 | | 11,9 | 19,3 | 13,5 | 0,7% | 1,1% | 0,8% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,1 | 12,8 | 9,2 | 0,5% | 0,8% | 0,5% |
| Sciopero | | 3,4 | 3,3 | 3,4 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Altre assenze non retribuite | | 5,7 | 9,1 | 6,5 | 0,3% | 0,5% | 0,4% |
| TOTALE ASSENZE | | 105,0 | 171,6 | 119,9 | 6,2% | 10,1% | 7,1% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.730,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 19,9 | 23,4 | 20,6 | 1,2% | 1,3% | 1,2% |
| Congedi retribuiti | | 3,7 | 15,6 | 6,1 | 0,2% | 0,9% | 0,4% |
| Permessi L. 104 | | 3,9 | 4,2 | 4,0 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Altri permessi retribuiti | | 5,2 | 5,8 | 5,3 | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,6 | 2,3 | 0,9 | 0,0% | 0,1% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 33,5 | 51,3 | 37,0 | 1,9% | 3,0% | 2,1% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.721,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 31,5 | 32,1 | 31,7 | 1,8% | 1,9% | 1,8% |
| Congedi retribuiti | | 7,2 | 61,6 | 24,7 | 0,4% | 3,6% | 1,4% |
| Permessi L. 104 | | 8,6 | 11,4 | 9,5 | 0,5% | 0,7% | 0,6% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,4 | 11,0 | 8,6 | 0,4% | 0,6% | 0,5% |
| Sciopero | | 0,3 | 0,1 | 0,3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 4,0 | 3,6 | 3,9 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 60,4 | 120,9 | 79,9 | 3,5% | 7,0% | 4,6% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.658,8 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 4,8 | 6,9 | 5,1 | 0,3% | 0,4% | 0,3% |
| Malattia non professionale | | 85,6 | 125,8 | 92,3 | 5,2% | 7,6% | 5,6% |
| Congedi retribuiti | | 10,1 | 47,1 | 16,2 | 0,6% | 2,8% | 1,0% |
| Permessi L. 104 | | 14,5 | 31,3 | 17,3 | 0,9% | 1,9% | 1,0% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,8 | 16,1 | 10,0 | 0,5% | 1,0% | 0,6% |
| Sciopero | | 5,4 | 7,6 | 5,8 | 0,3% | 0,5% | 0,3% |
| Altre assenze non retribuite | | 7,2 | 16,8 | 8,8 | 0,4% | 1,0% | 0,5% |
| TOTALE ASSENZE | | 136,5 | 251,7 | 155,5 | 8,2% | 15,2% | 9,4% |

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

Ambito territoriale

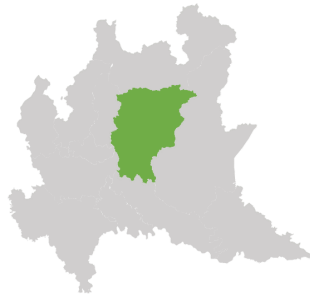


Figura 80 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

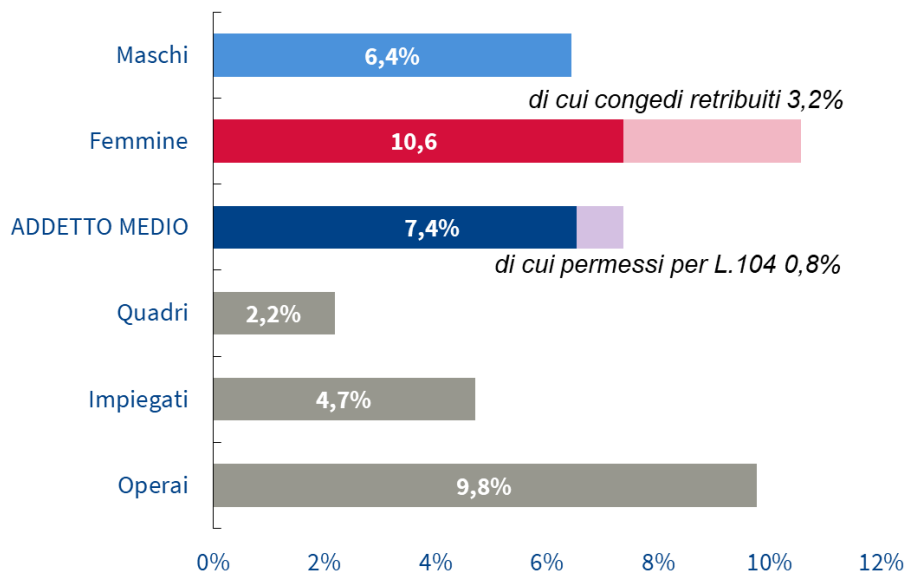


Tabella 8 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.681,2 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortuni e malattie professionali | | 3,3 | 3,8 | 3,4 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 65,6 | 74,2 | 67,5 | 3,9% | 4,4% | 4,0% |
| Congedi retribuiti | | 8,8 | 53,8 | 19,0 | 0,5% | 3,2% | 1,1% |
| Permessi L. 104 | | 12,2 | 20,4 | 14,1 | 0,7% | 1,2% | 0,8% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,3 | 13,1 | 9,4 | 0,5% | 0,8% | 0,6% |
| Sciopero | | 3,8 | 3,6 | 3,7 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Altre assenze non retribuite | | 6,1 | 9,7 | 6,9 | 0,4% | 0,6% | 0,4% |
| TOTALE ASSENZE | | 108,1 | 178,6 | 124,0 | 6,4% | 10,6% | 7,4% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.724,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 20,8 | 21,6 | 20,9 | 1,2% | 1,2% | 1,2% |
| Congedi retribuiti | | 3,9 | 16,5 | 6,4 | 0,2% | 1,0% | 0,4% |
| Permessi L. 104 | | 3,7 | 4,5 | 3,9 | 0,2% | 0,3% | 0,2% |
| Altri permessi retribuiti | | 5,3 | 6,0 | 5,4 | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,6 | 2,4 | 0,9 | 0,0% | 0,1% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 34,4 | 51,1 | 37,8 | 2,0% | 3,0% | 2,2% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.716,8 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,2 | 1,3 | 1,2 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 31,4 | 32,5 | 31,8 | 1,8% | 1,9% | 1,9% |
| Congedi retribuiti | | 7,2 | 63,6 | 25,0 | 0,4% | 3,7% | 1,5% |
| Permessi L. 104 | | 8,7 | 11,9 | 9,7 | 0,5% | 0,7% | 0,6% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,7 | 11,1 | 8,7 | 0,4% | 0,6% | 0,5% |
| Sciopero | | 0,3 | 0,2 | 0,3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 4,3 | 4,1 | 4,2 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 60,8 | 124,5 | 80,9 | 3,5% | 7,3% | 4,7% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.653,6 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 4,8 | 7,1 | 5,2 | 0,3% | 0,4% | 0,3% |
| Malattia non professionale | | 88,5 | 128,9 | 95,5 | 5,4% | 7,8% | 5,8% |
| Congedi retribuiti | | 10,2 | 48,3 | 16,8 | 0,6% | 2,9% | 1,0% |
| Permessi L. 104 | | 15,1 | 32,3 | 18,0 | 0,9% | 1,9% | 1,1% |
| Altri permessi retribuiti | | 9,0 | 16,5 | 10,3 | 0,5% | 1,0% | 0,6% |
| Sciopero | | 6,0 | 8,0 | 6,3 | 0,4% | 0,5% | 0,4% |
| Altre assenze non retribuite | | 7,7 | 17,0 | 9,3 | 0,5% | 1,0% | 0,6% |
| TOTALE ASSENZE | | 141,3 | 258,3 | 161,5 | 8,5% | 15,6% | 9,8% |

**Settore del CCNL
Aziende con CCNL manifatturieri**

Ambito territoriale



Figura 81 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

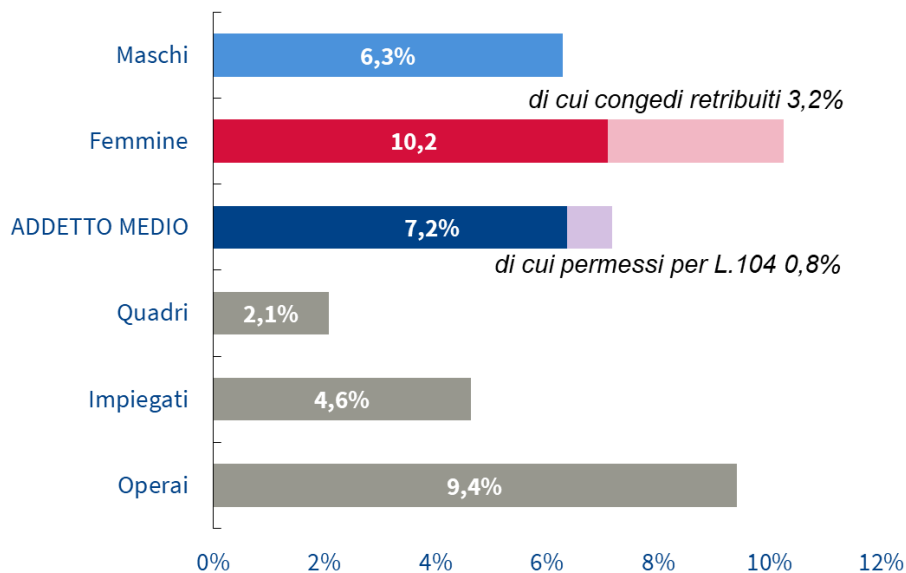


Tabella 12 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.687,5 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortuni e malattie professionali | | 3,4 | 3,6 | 3,5 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 64,5 | 71,7 | 66,1 | 3,8% | 4,2% | 3,9% |
| Congedi retribuiti | | 8,7 | 53,5 | 18,6 | 0,5% | 3,2% | 1,1% |
| Permessi L. 104 | | 12,0 | 19,6 | 13,7 | 0,7% | 1,2% | 0,8% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,2 | 13,0 | 9,2 | 0,5% | 0,8% | 0,5% |
| Sciopero | | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Altre assenze non retribuite | | 5,7 | 9,3 | 6,5 | 0,3% | 0,5% | 0,4% |
| TOTALE ASSENZE | | 105,9 | 174,1 | 121,0 | 6,3% | 10,2% | 7,2% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.734,7 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 19,9 | 22,9 | 20,5 | 1,1% | 1,3% | 1,2% |
| Congedi retribuiti | | 3,7 | 11,5 | 5,2 | 0,2% | 0,7% | 0,3% |
| Permessi L. 104 | | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Altri permessi retribuiti | | 5,3 | 5,9 | 5,4 | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,5 | 2,3 | 0,9 | 0,0% | 0,1% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 33,6 | 46,5 | 36,1 | 1,9% | 2,7% | 2,1% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.725,4 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,3 | 1,2 | 1,3 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 31,4 | 30,8 | 31,2 | 1,8% | 1,8% | 1,8% |
| Congedi retribuiti | | 7,1 | 64,2 | 25,3 | 0,4% | 3,7% | 1,5% |
| Permessi L. 104 | | 8,8 | 11,4 | 9,6 | 0,5% | 0,7% | 0,6% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,5 | 11,2 | 8,7 | 0,4% | 0,7% | 0,5% |
| Sciopero | | 0,3 | 0,1 | 0,3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 3,9 | 3,6 | 3,8 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 60,3 | 122,6 | 80,1 | 3,5% | 7,1% | 4,6% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.658,9 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 4,8 | 7,0 | 5,2 | 0,3% | 0,4% | 0,3% |
| Malattia non professionale | | 86,0 | 125,9 | 92,6 | 5,2% | 7,6% | 5,6% |
| Congedi retribuiti | | 10,1 | 47,2 | 16,3 | 0,6% | 2,8% | 1,0% |
| Permessi L. 104 | | 14,5 | 31,3 | 17,3 | 0,9% | 1,9% | 1,0% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,8 | 16,1 | 10,0 | 0,5% | 1,0% | 0,6% |
| Sciopero | | 5,5 | 7,6 | 5,8 | 0,3% | 0,5% | 0,4% |
| Altre assenze non retribuite | | 7,3 | 16,8 | 8,8 | 0,4% | 1,0% | 0,5% |
| TOTALE ASSENZE | | 137,0 | 251,8 | 156,1 | 8,3% | 15,2% | 9,4% |

Principali CCNL
Aziende con CCNL metalmeccanico²³

Ambito territoriale



Figura 82 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

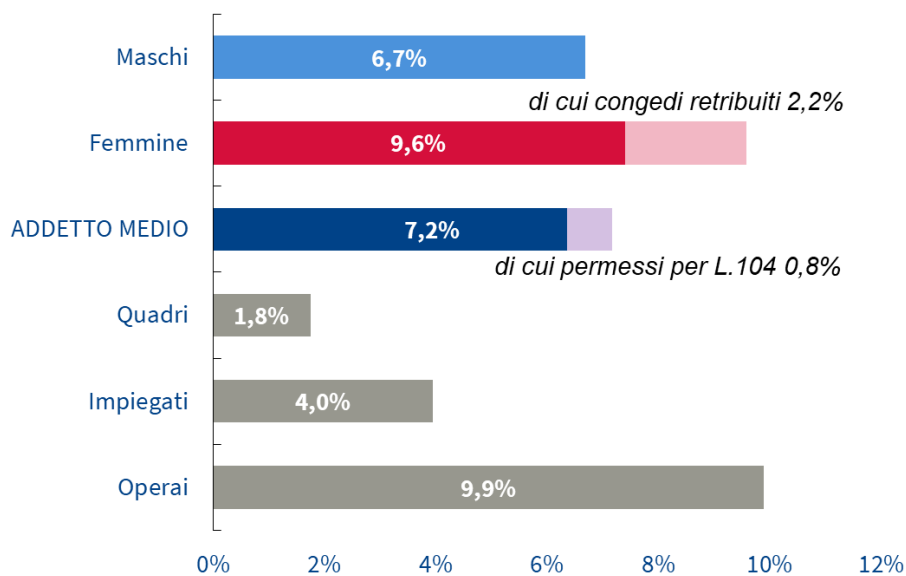


Tabella 16 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.664,9 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortuni e malattie professionali | | 2,6 | 4,8 | 3,0 | 0,2% | 0,3% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 70,3 | 69,9 | 70,3 | 4,2% | 4,2% | 4,2% |
| Congedi retribuiti | | 8,3 | 36,6 | 12,9 | 0,5% | 2,2% | 0,8% |
| Permessi L. 104 | | 11,8 | 21,6 | 13,4 | 0,7% | 1,3% | 0,8% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,1 | 11,5 | 8,7 | 0,5% | 0,7% | 0,5% |
| Sciopero | | 5,6 | 7,4 | 5,9 | 0,3% | 0,4% | 0,4% |
| Altre assenze non retribuite | | 4,4 | 9,0 | 5,1 | 0,3% | 0,5% | 0,3% |
| TOTALE ASSENZE | | 111,2 | 160,9 | 119,3 | 6,7% | 9,6% | 7,2% |

²³ Dati riferiti a 40 imprese bergamasche per quasi 10.000 lavoratori. Sono esposti nelle schede successive i dati dell'intero campione lombardo.

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

| ORE LAVORABILI | 1.735,9 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 19,3 | 18,2 | 19,1 | 1,1% | 1,0% | 1,1% |
| Congedi retribuiti | | 3,6 | 5,9 | 4,1 | 0,2% | 0,3% | 0,2% |
| Permessi L. 104 | | 2,9 | 4,2 | 3,1 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Altri permessi retribuiti | | 3,4 | 1,9 | 3,1 | 0,2% | 0,1% | 0,2% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,4 | 3,7 | 1,0 | 0,0% | 0,2% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 29,7 | 33,9 | 30,5 | 1,7% | 1,9% | 1,8% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.717,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 30,4 | 25,7 | 29,2 | 1,8% | 1,5% | 1,7% |
| Congedi retribuiti | | 6,1 | 55,5 | 18,3 | 0,4% | 3,2% | 1,1% |
| Permessi L. 104 | | 8,6 | 7,4 | 8,3 | 0,5% | 0,4% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 6,9 | 7,9 | 7,2 | 0,4% | 0,5% | 0,4% |
| Sciopero | | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 2,5 | 6,7 | 3,5 | 0,1% | 0,4% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 56,0 | 104,5 | 67,9 | 3,3% | 6,1% | 4,0% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.624,9 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 3,7 | 10,6 | 4,5 | 0,2% | 0,7% | 0,3% |
| Malattia non professionale | | 96,3 | 138,1 | 101,0 | 5,9% | 8,6% | 6,2% |
| Congedi retribuiti | | 9,9 | 17,8 | 10,8 | 0,6% | 1,1% | 0,7% |
| Permessi L. 104 | | 14,4 | 43,7 | 17,7 | 0,9% | 2,7% | 1,1% |
| Altri permessi retribuiti | | 9,2 | 18,1 | 10,2 | 0,6% | 1,1% | 0,6% |
| Sciopero | | 8,9 | 18,1 | 9,9 | 0,5% | 1,1% | 0,6% |
| Altre assenze non retribuite | | 5,8 | 13,1 | 6,6 | 0,4% | 0,8% | 0,4% |
| TOTALE ASSENZE | | 148,2 | 259,6 | 160,8 | 9,1% | 16,1% | 9,9% |

Principali CCNL
Aziende con CCNL chimico-farmaceutico²⁴

Ambito territoriale



Figura 83 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

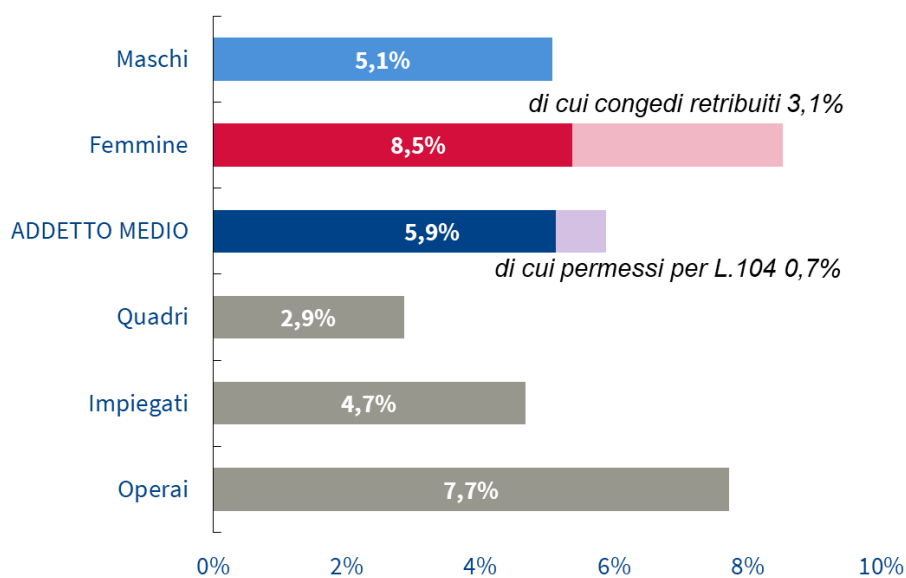


Tabella 20 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.708,7 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|------------------------------------|---------|-------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortuni e malattie professionali | | 2,6 | 1,6 | 2,4 | 0,2% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 51,1 | 51,5 | 51,2 | 3,0% | 3,0% | 3,0% |
| Congedi retribuiti | | 7,1 | 53,5 | 17,9 | 0,4% | 3,1% | 1,0% |
| Permessi L. 104 | | 11,6 | 16,8 | 12,8 | 0,7% | 1,0% | 0,7% |
| Altri permessi retribuiti | | 10,2 | 18,4 | 12,1 | 0,6% | 1,1% | 0,7% |
| Sciopero | | 0,6 | 0,4 | 0,5 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 3,8 | 3,0 | 3,6 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 87,0 | 145,0 | 100,5 | 5,1% | 8,5% | 5,9% |

²⁴ Dati riferiti a 15 imprese bergamasche per quasi 2.700 lavoratori. Sono esposti nelle schede successive i dati dell'intero campione lombardo.

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

| ORE LAVORABILI | 1.726,6 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,8 | 0,1 | 0,7 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 21,4 | 26,0 | 22,5 | 1,2% | 1,5% | 1,3% |
| Congedi retribuiti | | 4,7 | 25,6 | 9,8 | 0,3% | 1,5% | 0,6% |
| Permessi L. 104 | | 7,6 | 6,5 | 7,3 | 0,4% | 0,4% | 0,4% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,1 | 6,2 | 7,6 | 0,5% | 0,4% | 0,4% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 1,5 | 1,0 | 1,4 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 44,2 | 65,4 | 49,4 | 2,6% | 3,8% | 2,9% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.732,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,8 | 1,8 | 1,1 | 0,0% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 31,8 | 29,1 | 30,9 | 1,8% | 1,7% | 1,8% |
| Congedi retribuiti | | 4,9 | 61,5 | 24,6 | 0,3% | 3,5% | 1,4% |
| Permessi L. 104 | | 10,3 | 14,9 | 11,9 | 0,6% | 0,9% | 0,7% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,4 | 14,9 | 10,0 | 0,4% | 0,9% | 0,6% |
| Sciopero | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 2,6 | 2,4 | 2,5 | 0,2% | 0,1% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 58,0 | 124,7 | 81,2 | 3,3% | 7,2% | 4,7% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.682,4 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 4,2 | 1,7 | 3,9 | 0,2% | 0,1% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 70,4 | 123,6 | 76,9 | 4,2% | 7,7% | 4,6% |
| Congedi retribuiti | | 9,1 | 44,0 | 13,3 | 0,5% | 2,7% | 0,8% |
| Permessi L. 104 | | 13,2 | 26,5 | 14,8 | 0,8% | 1,7% | 0,9% |
| Altri permessi retribuiti | | 12,6 | 33,6 | 15,2 | 0,7% | 2,1% | 0,9% |
| Sciopero | | 1,0 | 1,2 | 1,0 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Altre assenze non retribuite | | 5,0 | 5,3 | 5,0 | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| TOTALE ASSENZE | | 115,5 | 235,8 | 130,1 | 6,8% | 14,7% | 7,7% |

Principali CCNL
Aziende con CCNL Gomma-Plastica²⁵

Ambito territoriale

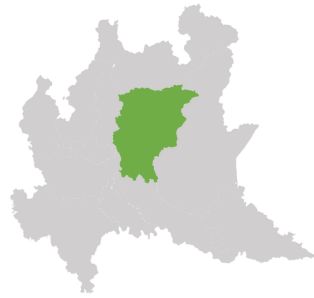


Figura 84 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

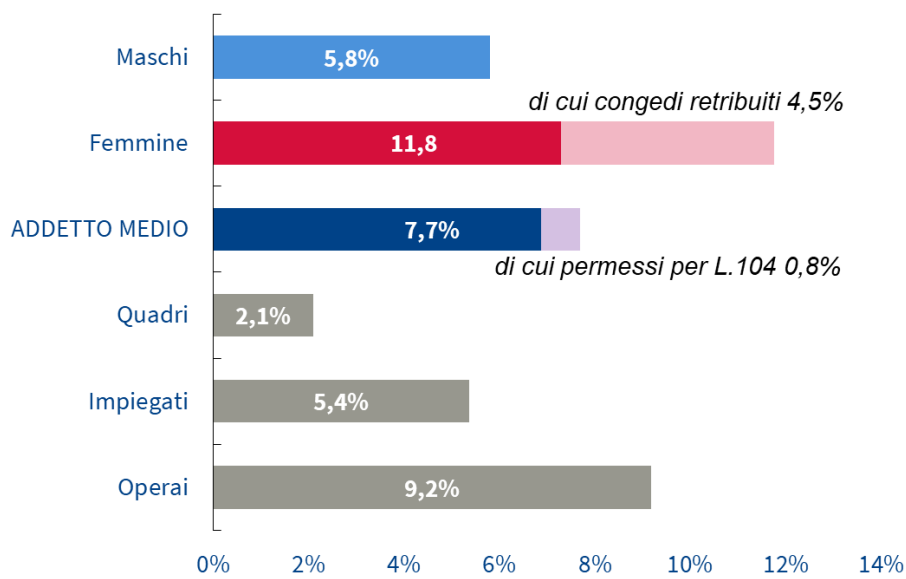


Tabella 24 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.707,2 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 5,8 | 3,7 | 5,2 | 0,3% | 0,2% | 0,3% |
| Malattia non professionale | | 60,3 | 75,5 | 65,1 | 3,5% | 4,4% | 3,8% |
| Congedi retribuiti | | 9,9 | 75,9 | 30,9 | 0,6% | 4,5% | 1,8% |
| Permessi L. 104 | | 10,2 | 21,7 | 13,9 | 0,6% | 1,3% | 0,8% |
| Altri permessi retribuiti | | 2,8 | 6,5 | 4,0 | 0,2% | 0,4% | 0,2% |
| Sciopero | | 0,4 | 0,8 | 0,6 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 9,9 | 15,8 | 11,7 | 0,6% | 0,9% | 0,7% |
| TOTALE ASSENZE | | 99,3 | 200,0 | 131,3 | 5,8% | 11,8% | 7,7% |

²⁵ Dati riferiti a 21 imprese bergamasche per quasi 3.100 lavoratori. Sono esposti nelle schede successive i dati dell'intero campione lombardo.

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

| ORE LAVORABILI | 1.717,9 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 22,5 | 34,8 | 24,6 | 1,3% | 2,0% | 1,4% |
| Congedi retribuiti | | 2,6 | 14,4 | 4,6 | 0,2% | 0,8% | 0,3% |
| Permessi L. 104 | | 4,1 | 0,5 | 3,5 | 0,2% | 0,0% | 0,2% |
| Altri permessi retribuiti | | 2,4 | 5,1 | 2,9 | 0,1% | 0,3% | 0,2% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,1 | 1,0 | 0,3 | 0,0% | 0,1% | 0,0% |
| TOTALE ASSENZE | | 32,0 | 55,8 | 36,1 | 1,9% | 3,2% | 2,1% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.714,2 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,8 | 0,4 | 1,2 | 0,1% | 0,0% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 33,8 | 33,4 | 33,6 | 2,0% | 1,9% | 2,0% |
| Congedi retribuiti | | 11,8 | 78,2 | 40,8 | 0,7% | 4,5% | 2,4% |
| Permessi L. 104 | | 7,1 | 14,9 | 10,5 | 0,4% | 0,9% | 0,6% |
| Altri permessi retribuiti | | 2,4 | 2,8 | 2,6 | 0,1% | 0,2% | 0,1% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 5,3 | 0,9 | 3,4 | 0,3% | 0,1% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 62,2 | 130,6 | 92,1 | 3,6% | 7,6% | 5,4% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.703,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 7,8 | 6,0 | 7,3 | 0,5% | 0,4% | 0,4% |
| Malattia non professionale | | 72,9 | 103,8 | 81,7 | 4,3% | 6,2% | 4,8% |
| Congedi retribuiti | | 10,1 | 78,1 | 29,5 | 0,6% | 4,6% | 1,7% |
| Permessi L. 104 | | 11,9 | 27,2 | 16,2 | 0,7% | 1,6% | 1,0% |
| Altri permessi retribuiti | | 3,0 | 8,9 | 4,7 | 0,2% | 0,5% | 0,3% |
| Sciopero | | 0,6 | 1,4 | 0,8 | 0,0% | 0,1% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 12,4 | 25,8 | 16,2 | 0,7% | 1,5% | 1,0% |
| TOTALE ASSENZE | | 118,7 | 251,3 | 156,5 | 6,9% | 14,9% | 9,2% |

Lombardia

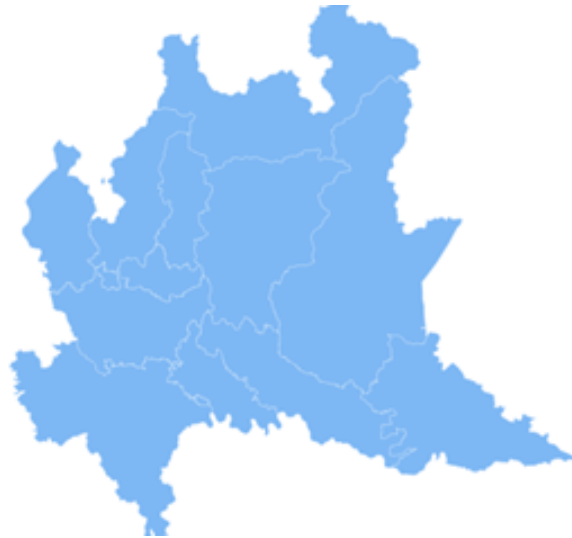


Figura 85 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

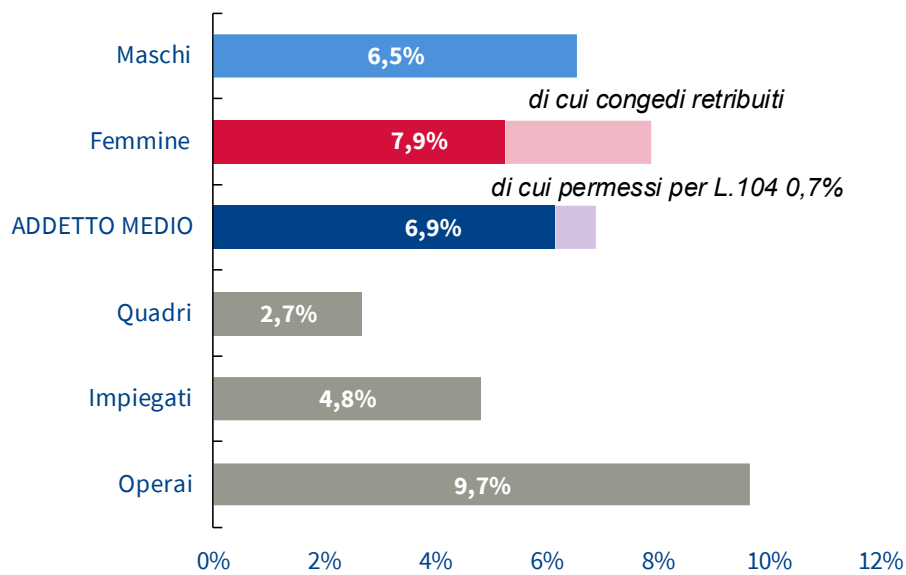


Tabella 28 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.676,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortuni e malattie professionali | | 4,8 | 2,4 | 4,2 | 0,3% | 0,1% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 62,8 | 51,2 | 59,9 | 3,7% | 3,1% | 3,6% |
| Congedi retribuiti | | 7,5 | 44,3 | 16,8 | 0,4% | 2,6% | 1,0% |
| Permessi L. 104 | | 11,5 | 14,4 | 12,2 | 0,7% | 0,9% | 0,7% |
| Altri permessi retribuiti | | 14,1 | 12,1 | 13,6 | 0,8% | 0,7% | 0,8% |
| Sciopero | | 2,7 | 2,0 | 2,5 | 0,2% | 0,1% | 0,1% |
| Altre assenze non retribuite | | 6,4 | 5,8 | 6,2 | 0,4% | 0,3% | 0,4% |
| TOTALE ASSENZE | | 109,7 | 132,2 | 115,4 | 6,5% | 7,9% | 6,9% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.709,8 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,7 | 1,4 | 0,9 | 0,0% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 17,2 | 21,4 | 18,4 | 1,0% | 1,2% | 1,1% |
| Congedi retribuiti | | 4,6 | 25,8 | 10,9 | 0,3% | 1,5% | 0,6% |
| Permessi L. 104 | | 3,8 | 6,2 | 4,5 | 0,2% | 0,4% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,3 | 7,4 | 7,3 | 0,4% | 0,4% | 0,4% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 2,7 | 6,7 | 3,8 | 0,2% | 0,4% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 36,3 | 68,9 | 45,9 | 2,1% | 4,0% | 2,7% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.693,9 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 31,8 | 34,6 | 32,9 | 1,9% | 2,0% | 1,9% |
| Congedi retribuiti | | 6,0 | 48,2 | 21,7 | 0,4% | 2,8% | 1,3% |
| Permessi L. 104 | | 8,0 | 10,7 | 9,0 | 0,5% | 0,6% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 13,8 | 11,9 | 13,1 | 0,8% | 0,7% | 0,8% |
| Sciopero | | 0,4 | 0,2 | 0,3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 3,1 | 3,6 | 3,3 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 64,4 | 110,4 | 81,5 | 3,8% | 6,5% | 4,8% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.653,9 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 7,7 | 5,6 | 7,4 | 0,5% | 0,3% | 0,4% |
| Malattia non professionale | | 90,6 | 101,3 | 92,1 | 5,5% | 6,3% | 5,6% |
| Congedi retribuiti | | 8,9 | 44,3 | 14,0 | 0,5% | 2,7% | 0,8% |
| Permessi L. 104 | | 15,1 | 26,4 | 16,7 | 0,9% | 1,6% | 1,0% |
| Altri permessi retribuiti | | 15,4 | 14,5 | 15,3 | 0,9% | 0,9% | 0,9% |
| Sciopero | | 4,6 | 6,7 | 4,9 | 0,3% | 0,4% | 0,3% |
| Altre assenze non retribuite | | 9,1 | 10,2 | 9,2 | 0,5% | 0,6% | 0,6% |
| TOTALE ASSENZE | | 151,4 | 209,0 | 159,6 | 9,1% | 12,9% | 9,7% |

**Classe dimensionale
Aziende fino a 25 dipendenti**

Ambito territoriale



Figura 86 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

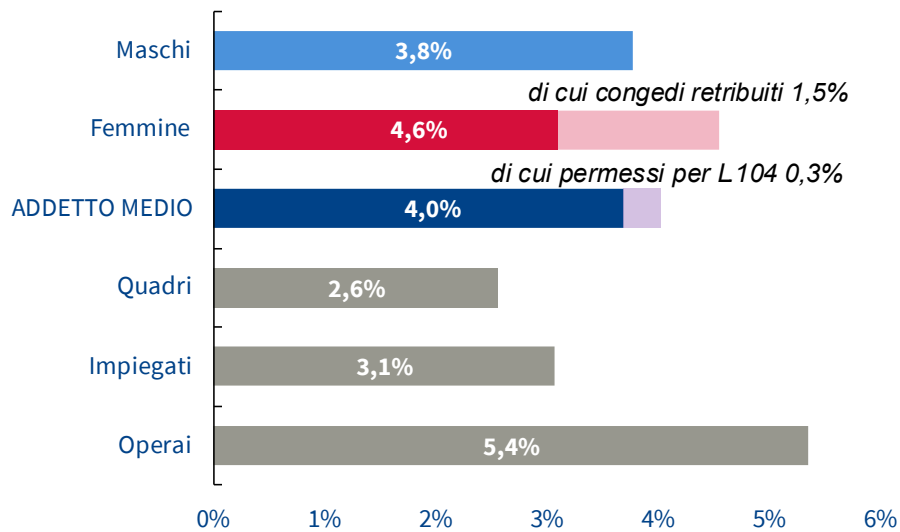


Tabella 32 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.747,4 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortuni e malattie professionali | | 2,9 | 3,5 | 3,1 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 40,1 | 30,4 | 36,9 | 2,3% | 1,7% | 2,1% |
| Congedi retribuiti | | 4,2 | 25,7 | 11,3 | 0,2% | 1,5% | 0,6% |
| Permessi L. 104 | | 6,2 | 5,7 | 6,0 | 0,4% | 0,3% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,9 | 12,5 | 10,1 | 0,5% | 0,7% | 0,6% |
| Sciopero | | 0,3 | 0,0 | 0,2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 3,2 | 2,4 | 2,9 | 0,2% | 0,1% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 65,7 | 80,2 | 70,5 | 3,8% | 4,6% | 4,0% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.718,7 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 28,8 | 19,2 | 26,1 | 1,7% | 1,1% | 1,5% |
| Congedi retribuiti | | 3,6 | 0,0 | 2,6 | 0,2% | 0,0% | 0,2% |
| Permessi L. 104 | | 11,4 | 2,8 | 9,0 | 0,7% | 0,2% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 6,7 | 4,9 | 6,2 | 0,4% | 0,3% | 0,4% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,2 | 0,0 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| TOTALE ASSENZE | | 50,8 | 26,8 | 44,1 | 3,0% | 1,5% | 2,6% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.761,0 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,5 | 3,3 | 2,0 | 0,0% | 0,2% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 18,2 | 22,3 | 20,3 | 1,0% | 1,3% | 1,2% |
| Congedi retribuiti | | 5,7 | 30,2 | 18,1 | 0,3% | 1,7% | 1,0% |
| Permessi L. 104 | | 1,2 | 5,4 | 3,3 | 0,1% | 0,3% | 0,2% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,8 | 11,7 | 9,8 | 0,4% | 0,7% | 0,6% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,6 | 0,9 | 0,8 | 0,0% | 0,1% | 0,0% |
| TOTALE ASSENZE | | 34,1 | 73,7 | 54,1 | 1,9% | 4,2% | 3,1% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.737,2 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 4,8 | 5,3 | 4,9 | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| Malattia non professionale | | 55,8 | 63,7 | 57,0 | 3,2% | 3,7% | 3,3% |
| Congedi retribuiti | | 3,3 | 17,1 | 5,4 | 0,2% | 1,0% | 0,3% |
| Permessi L. 104 | | 8,7 | 7,8 | 8,5 | 0,5% | 0,5% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 9,9 | 17,7 | 11,0 | 0,6% | 1,0% | 0,6% |
| Sciopero | | 0,5 | 0,0 | 0,5 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 5,2 | 8,7 | 5,7 | 0,3% | 0,5% | 0,3% |
| TOTALE ASSENZE | | 88,2 | 120,2 | 93,0 | 5,1% | 6,9% | 5,4% |

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

Ambito territoriale

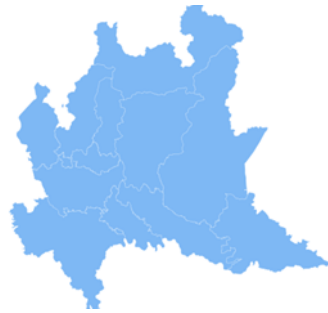


Figura 87 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

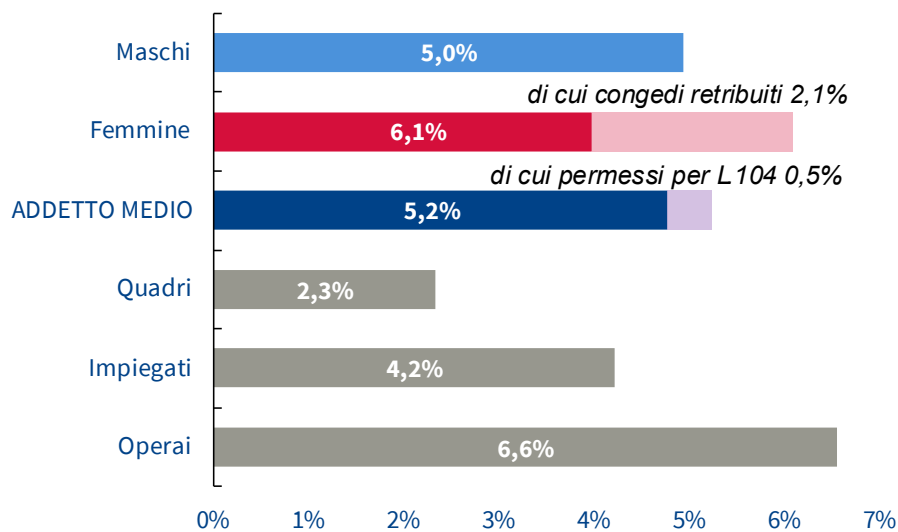


Tabella 36 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.720,0 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortuni e malattie professionali | | 5,7 | 2,0 | 4,7 | 0,3% | 0,1% | 0,3% |
| Malattia non professionale | | 52,4 | 43,5 | 50,1 | 3,1% | 2,5% | 2,9% |
| Congedi retribuiti | | 6,6 | 36,4 | 14,2 | 0,4% | 2,1% | 0,8% |
| Permessi L. 104 | | 7,0 | 11,1 | 8,1 | 0,4% | 0,6% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,3 | 7,8 | 8,2 | 0,5% | 0,5% | 0,5% |
| Sciopero | | 0,6 | 0,2 | 0,5 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 4,4 | 4,2 | 4,4 | 0,3% | 0,2% | 0,3% |
| TOTALE ASSENZE | | 85,1 | 105,1 | 90,2 | 5,0% | 6,1% | 5,2% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.732,6 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,1 | 0,8 | 1,0 | 0,1% | 0,0% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 15,7 | 24,8 | 18,1 | 0,9% | 1,4% | 1,0% |
| Congedi retribuiti | | 2,9 | 17,8 | 6,8 | 0,2% | 1,0% | 0,4% |
| Permessi L. 104 | | 3,7 | 7,7 | 4,8 | 0,2% | 0,5% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,7 | 7,4 | 8,4 | 0,5% | 0,4% | 0,5% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,8 | 3,1 | 1,4 | 0,0% | 0,2% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 32,9 | 61,6 | 40,5 | 1,9% | 3,6% | 2,3% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.736,5 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 30,2 | 33,7 | 31,6 | 1,7% | 1,9% | 1,8% |
| Congedi retribuiti | | 5,8 | 42,9 | 21,1 | 0,3% | 2,5% | 1,2% |
| Permessi L. 104 | | 5,3 | 9,5 | 7,1 | 0,3% | 0,5% | 0,4% |
| Altri permessi retribuiti | | 10,3 | 9,7 | 10,1 | 0,6% | 0,6% | 0,6% |
| Sciopero | | 0,2 | 0,0 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 1,2 | 3,6 | 2,2 | 0,1% | 0,2% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 54,2 | 100,6 | 73,4 | 3,1% | 5,8% | 4,2% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.704,7 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 8,7 | 4,4 | 8,1 | 0,5% | 0,3% | 0,5% |
| Malattia non professionale | | 69,5 | 74,9 | 70,2 | 4,1% | 4,4% | 4,1% |
| Congedi retribuiti | | 7,5 | 26,2 | 9,9 | 0,4% | 1,5% | 0,6% |
| Permessi L. 104 | | 8,4 | 16,1 | 9,4 | 0,5% | 0,9% | 0,6% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,1 | 3,1 | 6,6 | 0,4% | 0,2% | 0,4% |
| Sciopero | | 1,0 | 0,5 | 0,9 | 0,1% | 0,0% | 0,1% |
| Altre assenze non retribuite | | 6,7 | 6,1 | 6,6 | 0,4% | 0,4% | 0,4% |
| TOTALE ASSENZE | | 108,9 | 131,4 | 111,8 | 6,4% | 7,7% | 6,6% |

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

Ambito territoriale

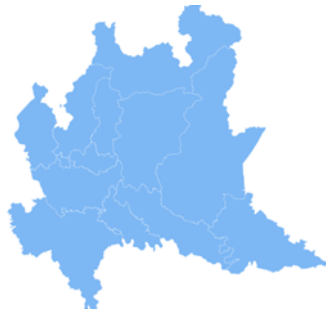


Figura 88 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

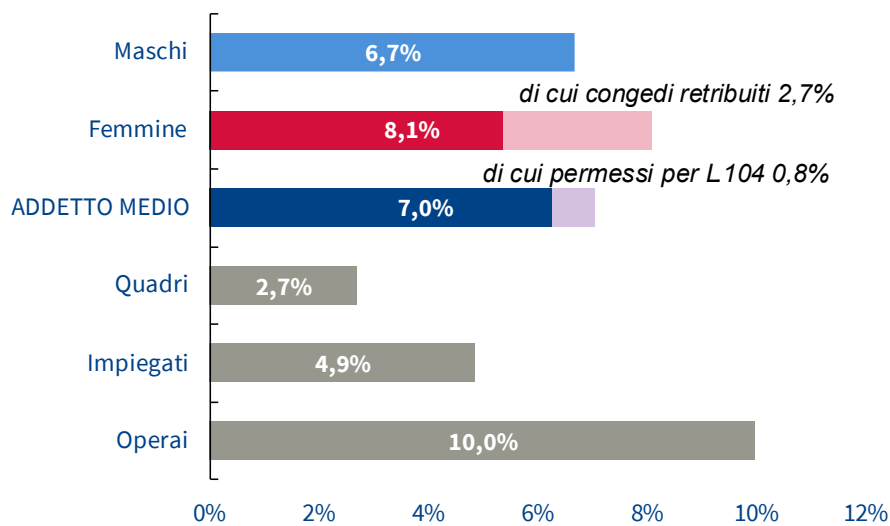


Tabella 40 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.687,7 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortuni e malattie professionali | | 4,7 | 2,5 | 4,1 | 0,3% | 0,1% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 64,3 | 52,4 | 61,3 | 3,8% | 3,1% | 3,6% |
| Congedi retribuiti | | 7,6 | 45,5 | 17,2 | 0,5% | 2,7% | 1,0% |
| Permessi L. 104 | | 12,0 | 15,0 | 12,8 | 0,7% | 0,9% | 0,8% |
| Altri permessi retribuiti | | 14,8 | 12,5 | 14,2 | 0,9% | 0,7% | 0,8% |
| Sciopero | | 2,9 | 2,2 | 2,7 | 0,2% | 0,1% | 0,2% |
| Altre assenze non retribuite | | 6,6 | 6,0 | 6,5 | 0,4% | 0,4% | 0,4% |
| TOTALE ASSENZE | | 112,9 | 136,1 | 118,8 | 6,7% | 8,1% | 7,0% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.724,5 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,6 | 1,4 | 0,9 | 0,0% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 17,3 | 21,1 | 18,4 | 1,0% | 1,2% | 1,1% |
| Congedi retribuiti | | 4,8 | 26,6 | 11,3 | 0,3% | 1,5% | 0,7% |
| Permessi L. 104 | | 3,7 | 6,1 | 4,4 | 0,2% | 0,4% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,2 | 7,4 | 7,2 | 0,4% | 0,4% | 0,4% |
| Sciopero | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 2,9 | 7,0 | 4,1 | 0,2% | 0,4% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 36,4 | 69,8 | 46,4 | 2,1% | 4,0% | 2,7% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.705,4 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 32,2 | 35,0 | 33,2 | 1,9% | 2,1% | 1,9% |
| Congedi retribuiti | | 6,1 | 49,3 | 21,8 | 0,4% | 2,9% | 1,3% |
| Permessi L. 104 | | 8,3 | 11,0 | 9,3 | 0,5% | 0,6% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 14,3 | 12,2 | 13,5 | 0,8% | 0,7% | 0,8% |
| Sciopero | | 0,5 | 0,2 | 0,4 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 3,4 | 3,6 | 3,4 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 65,8 | 112,5 | 82,8 | 3,9% | 6,6% | 4,9% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.664,2 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 7,7 | 5,7 | 7,4 | 0,5% | 0,4% | 0,4% |
| Malattia non professionale | | 93,5 | 104,5 | 95,1 | 5,6% | 6,4% | 5,7% |
| Congedi retribuiti | | 9,1 | 46,5 | 14,6 | 0,5% | 2,9% | 0,9% |
| Permessi L. 104 | | 16,0 | 27,7 | 17,7 | 1,0% | 1,7% | 1,1% |
| Altri permessi retribuiti | | 16,5 | 15,7 | 16,4 | 1,0% | 1,0% | 1,0% |
| Sciopero | | 5,0 | 7,5 | 5,4 | 0,3% | 0,5% | 0,3% |
| Altre assenze non retribuite | | 9,4 | 10,6 | 9,6 | 0,6% | 0,7% | 0,6% |
| TOTALE ASSENZE | | 157,3 | 218,2 | 166,1 | 9,4% | 13,4% | 10,0% |

**Settore del CCNL
Aziende con CCNL manifatturieri**

Ambito territoriale



Figura 89 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

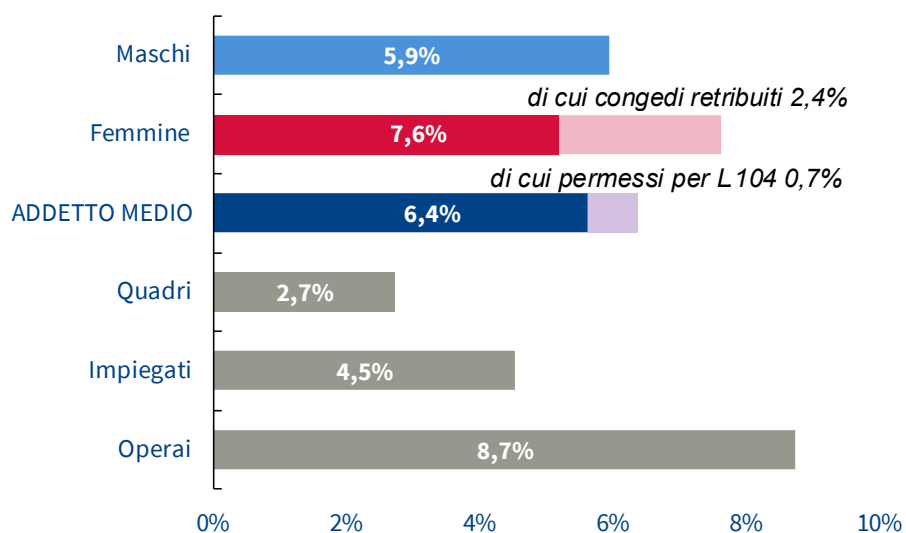


Tabella 44 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.686,6 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 4,3 | 2,4 | 3,8 | 0,3% | 0,1% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 57,9 | 50,5 | 56,0 | 3,4% | 3,0% | 3,3% |
| Congedi retribuiti | | 7,0 | 41,1 | 15,7 | 0,4% | 2,4% | 0,9% |
| Permessi L. 104 | | 11,2 | 16,1 | 12,4 | 0,7% | 1,0% | 0,7% |
| Altri permessi retribuiti | | 12,0 | 9,9 | 11,5 | 0,7% | 0,6% | 0,7% |
| Sciopero | | 2,7 | 2,5 | 2,6 | 0,2% | 0,1% | 0,2% |
| Altre assenze non retribuite | | 5,3 | 6,1 | 5,5 | 0,3% | 0,4% | 0,3% |
| TOTALE ASSENZE | | 100,3 | 128,5 | 107,5 | 5,9% | 7,6% | 6,4% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.717,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,6 | 1,5 | 0,9 | 0,0% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 17,7 | 22,4 | 19,0 | 1,0% | 1,3% | 1,1% |
| Congedi retribuiti | | 4,8 | 25,4 | 10,7 | 0,3% | 1,5% | 0,6% |
| Permessi L. 104 | | 4,1 | 6,4 | 4,7 | 0,2% | 0,4% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,2 | 6,5 | 7,0 | 0,4% | 0,4% | 0,4% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 2,9 | 9,1 | 4,7 | 0,2% | 0,5% | 0,3% |
| TOTALE ASSENZE | | 37,3 | 71,4 | 47,1 | 2,2% | 4,1% | 2,7% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.716,0 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,1 | 1,3 | 1,2 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 30,8 | 33,7 | 31,9 | 1,8% | 2,0% | 1,9% |
| Congedi retribuiti | | 6,2 | 48,1 | 21,5 | 0,4% | 2,8% | 1,3% |
| Permessi L. 104 | | 7,9 | 11,2 | 9,1 | 0,5% | 0,7% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 11,9 | 9,3 | 10,9 | 0,7% | 0,5% | 0,6% |
| Sciopero | | 0,5 | 0,2 | 0,4 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 2,8 | 3,3 | 3,0 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 61,1 | 107,1 | 77,9 | 3,6% | 6,3% | 4,5% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.655,7 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 6,9 | 4,8 | 6,6 | 0,4% | 0,3% | 0,4% |
| Malattia non professionale | | 82,0 | 93,2 | 83,8 | 4,9% | 5,8% | 5,1% |
| Congedi retribuiti | | 7,8 | 33,7 | 11,9 | 0,5% | 2,1% | 0,7% |
| Permessi L. 104 | | 14,5 | 29,2 | 16,9 | 0,9% | 1,8% | 1,0% |
| Altri permessi retribuiti | | 13,0 | 12,4 | 12,9 | 0,8% | 0,8% | 0,8% |
| Sciopero | | 4,6 | 7,7 | 5,0 | 0,3% | 0,5% | 0,3% |
| Altre assenze non retribuite | | 7,3 | 10,3 | 7,7 | 0,4% | 0,6% | 0,5% |
| TOTALE ASSENZE | | 136,2 | 191,3 | 144,9 | 8,2% | 11,8% | 8,7% |

**Settore del CCNL
Aziende con CCNL servizi**

Ambito territoriale



Figura 90 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

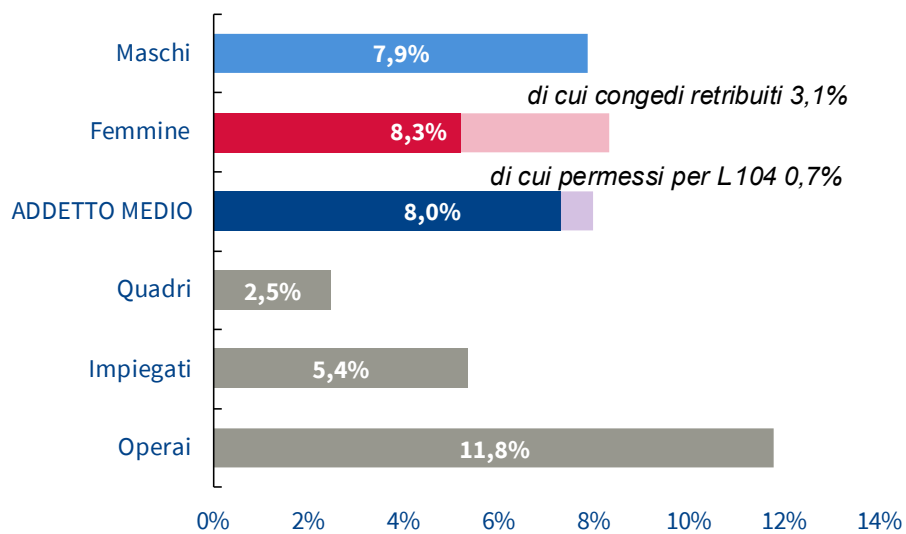


Tabella 48 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| 1.705,2 | | | | | | |
| Infortuni e malattie professionali | 5,9 | 2,6 | 5,1 | 0,3% | 0,2% | 0,3% |
| Malattia non professionale | 76,0 | 53,2 | 70,3 | 4,5% | 3,1% | 4,1% |
| Congedi retribuiti | 8,9 | 53,2 | 19,9 | 0,5% | 3,1% | 1,2% |
| Permessi L. 104 | 12,3 | 9,8 | 11,7 | 0,7% | 0,6% | 0,7% |
| Altri permessi retribuiti | 19,4 | 17,8 | 19,0 | 1,1% | 1,0% | 1,1% |
| Sciopero | 2,6 | 0,6 | 2,1 | 0,2% | 0,0% | 0,1% |
| Altre assenze non retribuite | 9,2 | 4,8 | 8,1 | 0,5% | 0,3% | 0,5% |
| TOTALE ASSENZE | 134,3 | 142,1 | 136,3 | 7,9% | 8,3% | 8,0% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.744,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,8 | 1,1 | 0,9 | 0,0% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 16,1 | 19,2 | 17,1 | 0,9% | 1,1% | 1,0% |
| Congedi retribuiti | | 4,1 | 26,6 | 11,4 | 0,2% | 1,5% | 0,7% |
| Permessi L. 104 | | 2,9 | 5,9 | 3,9 | 0,2% | 0,3% | 0,2% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,5 | 9,3 | 8,1 | 0,4% | 0,5% | 0,5% |
| Sciopero | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 1,9 | 1,2 | 1,7 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 33,4 | 63,4 | 43,1 | 1,9% | 3,6% | 2,5% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.692,1 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 34,5 | 36,8 | 35,4 | 2,0% | 2,2% | 2,1% |
| Congedi retribuiti | | 5,6 | 48,3 | 22,1 | 0,3% | 2,8% | 1,3% |
| Permessi L. 104 | | 8,2 | 9,5 | 8,7 | 0,5% | 0,6% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 19,0 | 18,0 | 18,6 | 1,1% | 1,1% | 1,1% |
| Sciopero | | 0,4 | 0,2 | 0,3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 4,0 | 4,2 | 4,1 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 73,1 | 118,2 | 90,6 | 4,3% | 7,0% | 5,4% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.707,5 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 9,9 | 8,9 | 9,8 | 0,6% | 0,5% | 0,6% |
| Malattia non professionale | | 113,3 | 136,6 | 115,7 | 6,6% | 8,1% | 6,8% |
| Congedi retribuiti | | 11,8 | 90,4 | 19,9 | 0,7% | 5,4% | 1,2% |
| Permessi L. 104 | | 16,6 | 13,9 | 16,4 | 1,0% | 0,8% | 1,0% |
| Altri permessi retribuiti | | 21,8 | 23,9 | 22,0 | 1,3% | 1,4% | 1,3% |
| Sciopero | | 4,6 | 2,7 | 4,4 | 0,3% | 0,2% | 0,3% |
| Altre assenze non retribuite | | 13,8 | 9,7 | 13,4 | 0,8% | 0,6% | 0,8% |
| TOTALE ASSENZE | | 191,8 | 286,1 | 201,5 | 11,2% | 16,9% | 11,8% |

Principali CCNL
Aziende con CCNL metalmeccanico

Ambito territoriale



Figura 91 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

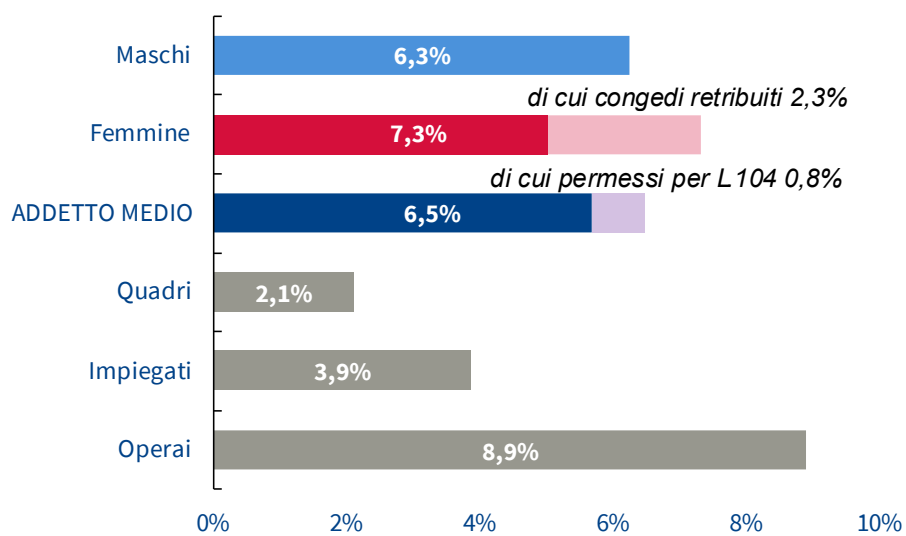


Tabella 52 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.667,5 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 4,5 | 2,5 | 4,1 | 0,3% | 0,2% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 62,2 | 43,5 | 58,3 | 3,7% | 2,6% | 3,5% |
| Congedi retribuiti | | 6,6 | 38,0 | 13,1 | 0,4% | 2,3% | 0,8% |
| Permessi L. 104 | | 11,6 | 18,5 | 13,0 | 0,7% | 1,1% | 0,8% |
| Altri permessi retribuiti | | 10,9 | 8,9 | 10,5 | 0,7% | 0,5% | 0,6% |
| Sciopero | | 4,3 | 5,2 | 4,5 | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| Altre assenze non retribuite | | 4,4 | 4,7 | 4,5 | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| TOTALE ASSENZE | | 104,6 | 121,4 | 108,0 | 6,3% | 7,3% | 6,5% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.717,9 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,3 | 2,4 | 0,7 | 0,0% | 0,1% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 17,0 | 18,4 | 17,3 | 1,0% | 1,1% | 1,0% |
| Congedi retribuiti | | 4,1 | 19,1 | 6,8 | 0,2% | 1,1% | 0,4% |
| Permessi L. 104 | | 4,0 | 6,2 | 4,4 | 0,2% | 0,4% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 6,9 | 3,2 | 6,2 | 0,4% | 0,2% | 0,4% |
| Sciopero | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,4 | 1,6 | 0,7 | 0,0% | 0,1% | 0,0% |
| TOTALE ASSENZE | | 32,9 | 51,0 | 36,2 | 1,9% | 3,0% | 2,1% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.717,0 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,9 | 1,0 | 1,0 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 28,0 | 26,5 | 27,5 | 1,6% | 1,5% | 1,6% |
| Congedi retribuiti | | 5,3 | 49,4 | 18,7 | 0,3% | 2,9% | 1,1% |
| Permessi L. 104 | | 7,8 | 9,6 | 8,4 | 0,5% | 0,6% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,5 | 8,6 | 8,5 | 0,5% | 0,5% | 0,5% |
| Sciopero | | 0,5 | 0,2 | 0,4 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 1,7 | 2,8 | 2,0 | 0,1% | 0,2% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 52,7 | 98,0 | 66,5 | 3,1% | 5,7% | 3,9% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.626,9 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 6,9 | 5,0 | 6,7 | 0,4% | 0,3% | 0,4% |
| Malattia non professionale | | 86,2 | 73,7 | 84,5 | 5,3% | 4,7% | 5,2% |
| Congedi retribuiti | | 7,6 | 22,4 | 9,6 | 0,5% | 1,4% | 0,6% |
| Permessi L. 104 | | 14,5 | 34,2 | 17,2 | 0,9% | 2,2% | 1,1% |
| Altri permessi retribuiti | | 12,6 | 10,2 | 12,3 | 0,8% | 0,7% | 0,8% |
| Sciopero | | 7,0 | 13,9 | 7,9 | 0,4% | 0,9% | 0,5% |
| Altre assenze non retribuite | | 6,4 | 8,1 | 6,6 | 0,4% | 0,5% | 0,4% |
| TOTALE ASSENZE | | 141,3 | 167,6 | 144,9 | 8,6% | 10,7% | 8,9% |

Principali CCNL
Aziende con CCNL chimico-farmaceutico

Ambito territoriale



Figura 92 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

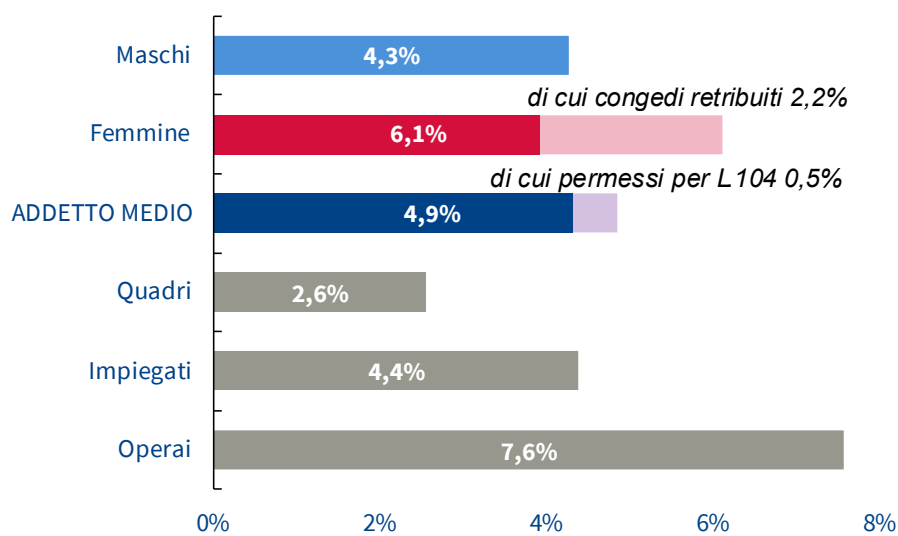


Tabella 56 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.711,0 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 2,1 | 1,4 | 1,9 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 44,7 | 43,5 | 44,3 | 2,6% | 2,5% | 2,6% |
| Congedi retribuiti | | 6,7 | 37,5 | 16,4 | 0,4% | 2,2% | 1,0% |
| Permessi L. 104 | | 8,7 | 10,2 | 9,2 | 0,5% | 0,6% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 9,1 | 9,8 | 9,3 | 0,5% | 0,6% | 0,5% |
| Sciopero | | 0,4 | 0,2 | 0,3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 1,6 | 2,2 | 1,8 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 73,2 | 104,8 | 83,1 | 4,3% | 6,1% | 4,9% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.708,8 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,0 | 1,1 | 1,0 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 18,2 | 23,1 | 19,9 | 1,1% | 1,3% | 1,2% |
| Congedi retribuiti | | 6,1 | 22,1 | 11,5 | 0,4% | 1,3% | 0,7% |
| Permessi L. 104 | | 4,3 | 5,4 | 4,7 | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 5,8 | 7,4 | 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 | | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| TOTALE ASSENZE | | 35,6 | 59,3 | 43,7 | 2,1% | 3,4% | 2,6% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.721,0 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 31,5 | 37,5 | 34,0 | 1,8% | 2,2% | 2,0% |
| Congedi retribuiti | | 7,8 | 40,3 | 21,5 | 0,5% | 2,3% | 1,2% |
| Permessi L. 104 | | 7,3 | 8,9 | 8,0 | 0,4% | 0,5% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,0 | 9,8 | 8,8 | 0,5% | 0,6% | 0,5% |
| Sciopero | | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 1,4 | 2,8 | 2,0 | 0,1% | 0,2% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 57,5 | 100,5 | 75,6 | 3,3% | 5,8% | 4,4% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.696,4 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 3,7 | 3,4 | 3,7 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 75,5 | 129,3 | 81,7 | 4,4% | 7,8% | 4,8% |
| Congedi retribuiti | | 5,8 | 59,0 | 12,0 | 0,3% | 3,6% | 0,7% |
| Permessi L. 104 | | 12,8 | 29,8 | 14,8 | 0,8% | 1,8% | 0,9% |
| Altri permessi retribuiti | | 12,3 | 15,5 | 12,6 | 0,7% | 0,9% | 0,7% |
| Sciopero | | 0,8 | 1,2 | 0,8 | 0,0% | 0,1% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 2,6 | 3,7 | 2,7 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 113,5 | 241,9 | 128,5 | 6,7% | 14,6% | 7,6% |

Principali CCNL
Aziende con CCNL Alimentare

Ambito territoriale



Figura 93 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

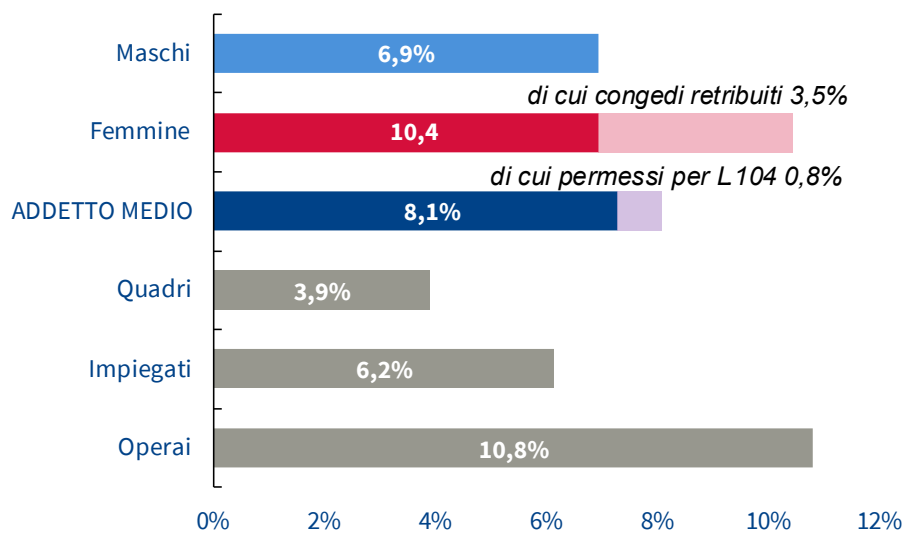


Tabella 60 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | 5,0 | 2,7 | 4,2 | 0,3% | 0,2% | 0,2% |
| Malattia non professionale | 71,1 | 80,1 | 74,0 | 4,2% | 4,7% | 4,3% |
| Congedi retribuiti | 5,5 | 60,2 | 23,3 | 0,3% | 3,5% | 1,4% |
| Permessi L. 104 | 13,9 | 13,2 | 13,7 | 0,8% | 0,8% | 0,8% |
| Altri permessi retribuiti | 12,7 | 16,3 | 13,9 | 0,7% | 0,9% | 0,8% |
| Sciopero | 1,5 | 1,2 | 1,4 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Altre assenze non retribuite | 8,8 | 6,2 | 8,0 | 0,5% | 0,4% | 0,5% |
| TOTALE ASSENZE | 118,5 | 179,8 | 138,5 | 6,9% | 10,4% | 8,1% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.740,0 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,2 | 0,0 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 14,8 | 24,7 | 18,6 | 0,8% | 1,4% | 1,1% |
| Congedi retribuiti | | 4,8 | 73,5 | 31,0 | 0,3% | 4,2% | 1,8% |
| Permessi L. 104 | | 2,1 | 3,6 | 2,7 | 0,1% | 0,2% | 0,2% |
| Altri permessi retribuiti | | 7,2 | 8,8 | 7,8 | 0,4% | 0,5% | 0,4% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,2 | 19,7 | 7,7 | 0,0% | 1,1% | 0,4% |
| TOTALE ASSENZE | | 29,3 | 130,3 | 67,9 | 1,7% | 7,5% | 3,9% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.733,9 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 2,0 | 2,2 | 2,0 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 46,5 | 45,3 | 46,0 | 2,7% | 2,6% | 2,7% |
| Congedi retribuiti | | 5,4 | 65,9 | 31,2 | 0,3% | 3,8% | 1,8% |
| Permessi L. 104 | | 7,4 | 8,9 | 8,0 | 0,4% | 0,5% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 12,8 | 13,4 | 13,0 | 0,7% | 0,8% | 0,8% |
| Sciopero | | 1,7 | 0,5 | 1,2 | 0,1% | 0,0% | 0,1% |
| Altre assenze non retribuite | | 8,1 | 1,5 | 5,3 | 0,5% | 0,1% | 0,3% |
| TOTALE ASSENZE | | 83,8 | 137,7 | 106,8 | 4,8% | 7,9% | 6,2% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.686,5 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 7,8 | 4,4 | 7,1 | 0,5% | 0,3% | 0,4% |
| Malattia non professionale | | 96,5 | 167,2 | 111,6 | 5,7% | 10,0% | 6,6% |
| Congedi retribuiti | | 5,8 | 44,6 | 14,0 | 0,3% | 2,7% | 0,8% |
| Permessi L. 104 | | 20,3 | 24,9 | 21,2 | 1,2% | 1,5% | 1,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 13,4 | 24,3 | 15,7 | 0,8% | 1,5% | 0,9% |
| Sciopero | | 1,6 | 2,9 | 1,9 | 0,1% | 0,2% | 0,1% |
| Altre assenze non retribuite | | 10,5 | 11,9 | 10,8 | 0,6% | 0,7% | 0,6% |
| TOTALE ASSENZE | | 155,8 | 280,3 | 182,3 | 9,2% | 16,7% | 10,8% |

Principali CCNL
Aziende con CCNL Gomma-plastica

Ambito territoriale



Figura 94 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

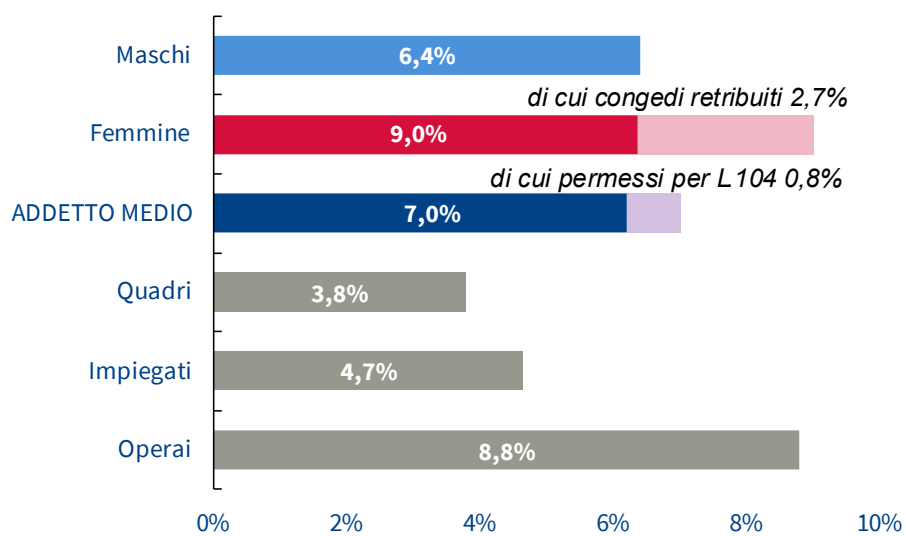


Tabella 64 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.712,4 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortuni e malattie professionali | | 5,4 | 2,7 | 4,8 | 0,3% | 0,2% | 0,3% |
| Malattia non professionale | | 55,5 | 55,9 | 55,6 | 3,2% | 3,3% | 3,2% |
| Congedi retribuiti | | 6,2 | 45,6 | 15,3 | 0,4% | 2,7% | 0,9% |
| Permessi L. 104 | | 12,5 | 17,2 | 13,6 | 0,7% | 1,0% | 0,8% |
| Altri permessi retribuiti | | 16,4 | 12,7 | 15,6 | 1,0% | 0,7% | 0,9% |
| Sciopero | | 1,5 | 1,0 | 1,4 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Altre assenze non retribuite | | 12,2 | 20,0 | 14,0 | 0,7% | 1,2% | 0,8% |
| TOTALE ASSENZE | | 109,6 | 155,1 | 120,2 | 6,4% | 9,0% | 7,0% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.769,1 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,4 | 0,2 | 0,4 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 17,8 | 16,6 | 17,5 | 1,0% | 0,9% | 1,0% |
| Congedi retribuiti | | 2,1 | 22,4 | 7,1 | 0,1% | 1,3% | 0,4% |
| Permessi L. 104 | | 4,3 | 9,6 | 5,6 | 0,2% | 0,5% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 8,2 | 3,7 | 7,1 | 0,5% | 0,2% | 0,4% |
| Sciopero | | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 18,2 | 63,3 | 29,2 | 1,0% | 3,6% | 1,7% |
| TOTALE ASSENZE | | 51,2 | 115,8 | 66,9 | 2,9% | 6,5% | 3,8% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.744,0 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,7 | 0,6 | 1,3 | 0,1% | 0,0% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 27,5 | 29,0 | 28,0 | 1,6% | 1,7% | 1,6% |
| Congedi retribuiti | | 4,9 | 46,9 | 20,2 | 0,3% | 2,7% | 1,2% |
| Permessi L. 104 | | 7,8 | 11,7 | 9,2 | 0,4% | 0,7% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 13,5 | 9,4 | 12,0 | 0,8% | 0,5% | 0,7% |
| Sciopero | | 0,4 | 0,1 | 0,3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 11,1 | 9,0 | 10,3 | 0,6% | 0,5% | 0,6% |
| TOTALE ASSENZE | | 66,8 | 106,7 | 81,4 | 3,8% | 6,1% | 4,7% |

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

| ORE LAVORABILI | 1.686,7 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 7,6 | 5,7 | 7,2 | 0,4% | 0,3% | 0,4% |
| Malattia non professionale | | 72,0 | 94,3 | 75,8 | 4,3% | 5,6% | 4,5% |
| Congedi retribuiti | | 7,4 | 50,7 | 14,6 | 0,4% | 3,0% | 0,9% |
| Permessi L. 104 | | 15,6 | 25,0 | 17,1 | 0,9% | 1,5% | 1,0% |
| Altri permessi retribuiti | | 18,9 | 18,5 | 18,9 | 1,1% | 1,1% | 1,1% |
| Sciopero | | 2,1 | 2,2 | 2,1 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Altre assenze non retribuite | | 11,6 | 18,9 | 12,8 | 0,7% | 1,1% | 0,8% |
| TOTALE ASSENZE | | 135,1 | 215,3 | 148,5 | 8,0% | 12,8% | 8,8% |

Principali CCNL
Aziende con CCNL Sistema moda

Ambito territoriale



Figura 95 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

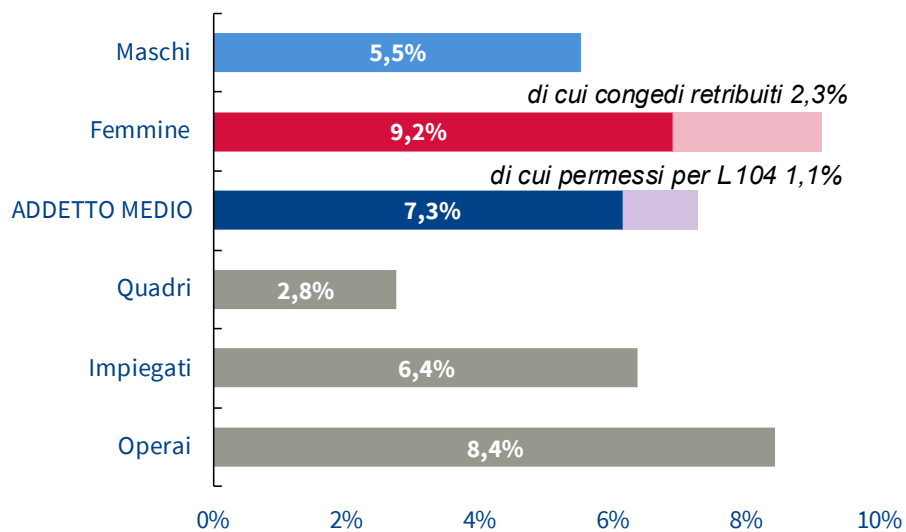


Tabella 68 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.691,8 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 4,7 | 4,4 | 4,6 | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| Malattia non professionale | | 53,4 | 74,7 | 63,7 | 3,1% | 4,4% | 3,8% |
| Congedi retribuiti | | 6,8 | 37,9 | 21,9 | 0,4% | 2,3% | 1,3% |
| Permessi L. 104 | | 15,6 | 23,1 | 19,2 | 0,9% | 1,4% | 1,1% |
| Altri permessi retribuiti | | 5,7 | 4,8 | 5,3 | 0,3% | 0,3% | 0,3% |
| Sciopero | | 0,7 | 1,0 | 0,8 | 0,0% | 0,1% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 7,0 | 8,2 | 7,6 | 0,4% | 0,5% | 0,4% |
| TOTALE ASSENZE | | 94,0 | 154,1 | 123,2 | 5,5% | 9,2% | 7,3% |

Tabella 69 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.759,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,0 | 19,0 | 5,7 | 0,0% | 1,1% | 0,3% |
| Malattia non professionale | | 12,5 | 62,7 | 27,6 | 0,7% | 3,6% | 1,6% |
| Congedi retribuiti | | 1,3 | 14,9 | 5,4 | 0,1% | 0,9% | 0,3% |
| Permessi L. 104 | | 3,2 | 9,0 | 5,0 | 0,2% | 0,5% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 5,5 | 2,9 | 4,7 | 0,3% | 0,2% | 0,3% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,1 | 0,5 | 0,2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| TOTALE ASSENZE | | 22,5 | 109,1 | 48,6 | 1,3% | 6,3% | 2,8% |

Tabella 70 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.728,1 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,3 | 4,0 | 2,8 | 0,1% | 0,2% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 47,8 | 44,3 | 45,9 | 2,7% | 2,6% | 2,7% |
| Congedi retribuiti | | 7,0 | 51,1 | 31,2 | 0,4% | 3,0% | 1,8% |
| Permessi L. 104 | | 15,5 | 26,6 | 21,6 | 0,9% | 1,6% | 1,2% |
| Altri permessi retribuiti | | 6,7 | 5,9 | 6,3 | 0,4% | 0,3% | 0,4% |
| Sciopero | | 0,7 | 0,2 | 0,4 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 1,6 | 2,9 | 2,3 | 0,1% | 0,2% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 80,5 | 135,0 | 110,4 | 4,6% | 7,9% | 6,4% |

Tabella 71 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.650,0 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 7,4 | 3,9 | 5,8 | 0,4% | 0,2% | 0,4% |
| Malattia non professionale | | 62,0 | 102,6 | 80,6 | 3,7% | 6,2% | 4,9% |
| Congedi retribuiti | | 7,4 | 27,5 | 16,6 | 0,4% | 1,7% | 1,0% |
| Permessi L. 104 | | 17,2 | 20,7 | 18,8 | 1,0% | 1,3% | 1,1% |
| Altri permessi retribuiti | | 5,2 | 4,0 | 4,6 | 0,3% | 0,2% | 0,3% |
| Sciopero | | 0,8 | 1,8 | 1,2 | 0,0% | 0,1% | 0,1% |
| Altre assenze non retribuite | | 11,3 | 13,5 | 12,3 | 0,7% | 0,8% | 0,7% |
| TOTALE ASSENZE | | 111,3 | 174,1 | 140,0 | 6,7% | 10,5% | 8,4% |

**Principali CCNL
Aziende con CCNL Terziario**

Ambito territoriale



Figura 96 - Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

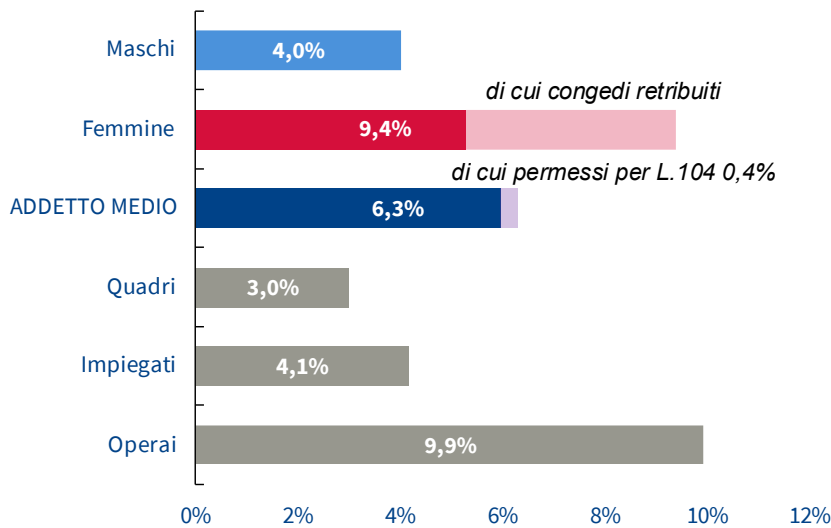


Tabella 72 - Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.702,1 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 3,2 | 2,7 | 3,0 | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Malattia non professionale | | 40,7 | 58,9 | 48,4 | 2,4% | 3,5% | 2,8% |
| Congedi retribuiti | | 5,9 | 69,5 | 33,0 | 0,3% | 4,1% | 1,9% |
| Permessi L. 104 | | 4,6 | 7,8 | 6,0 | 0,3% | 0,5% | 0,4% |
| Altri permessi retribuiti | | 10,7 | 18,2 | 13,9 | 0,6% | 1,1% | 0,8% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 2,3 | 1,5 | 2,0 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| TOTALE ASSENZE | | 67,5 | 158,7 | 106,4 | 4,0% | 9,3% | 6,2% |

Tabella 73 - Ore perdute e tassi di assenza QUADRI (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.727,3 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------------|---------------|------------------|-------------|---------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 0,0 | 0,3 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Malattia non professionale | | 22,6 | 24,6 | 23,2 | 1,3% | 1,4% | 1,3% |
| Congedi retribuiti | | 5,1 | 26,1 | 11,4 | 0,3% | 1,5% | 0,7% |
| Permessi L. 104 | | 3,5 | 7,4 | 4,7 | 0,2% | 0,4% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 12,0 | 10,4 | 11,5 | 0,7% | 0,6% | 0,7% |
| Sciopero | | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,2 | 0,6 | 0,3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| TOTALE ASSENZE | | 43,6 | 69,3 | 51,3 | 2,5% | 4,0% | 3,0% |

Tabella 74 - Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.723,4 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|-------------|--------------|---------------|------------------|-------------|---------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 1,1 | 1,7 | 1,3 | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Malattia non professionale | | 21,4 | 31,2 | 25,9 | 1,2% | 1,8% | 1,5% |
| Congedi retribuiti | | 5,8 | 51,2 | 26,8 | 0,3% | 3,0% | 1,6% |
| Permessi L. 104 | | 3,2 | 7,0 | 5,0 | 0,2% | 0,4% | 0,3% |
| Altri permessi retribuiti | | 9,0 | 13,5 | 11,1 | 0,5% | 0,8% | 0,6% |
| Sciopero | | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 0,8 | 0,5 | 0,7 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| TOTALE ASSENZE | | 41,4 | 105,2 | 70,8 | 2,4% | 6,1% | 4,1% |

Tabella 75 - Ore perdute e tassi di assenza OPERAI (per causale)

| ORE LAVORABILI | 1.669,2 | ORE PERDUTE | | | TASSI DI ASSENZA | | |
|--------------------------------------|---------|--------------|--------------|---------------|------------------|--------------|---------------|
| | | maschi | femmine | totale | maschi | femmine | totale |
| Infortunati e malattie professionali | | 6,6 | 4,7 | 5,8 | 0,4% | 0,3% | 0,4% |
| Malattia non professionale | | 68,0 | 105,1 | 83,1 | 4,1% | 6,3% | 5,0% |
| Congedi retribuiti | | 6,3 | 103,3 | 45,8 | 0,4% | 6,2% | 2,7% |
| Permessi L. 104 | | 6,5 | 9,0 | 7,5 | 0,4% | 0,5% | 0,5% |
| Altri permessi retribuiti | | 12,4 | 26,4 | 18,1 | 0,7% | 1,6% | 1,1% |
| Sciopero | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Altre assenze non retribuite | | 4,6 | 3,1 | 4,0 | 0,3% | 0,2% | 0,2% |
| TOTALE ASSENZE | | 104,3 | 251,6 | 164,3 | 6,2% | 15,1% | 9,8% |

7 APPENDICE

Procedimento di calcolo del tasso di assenza: un esempio numerico

Per determinare le ore lavorabili del 2024 ai 366 giorni dell'anno vanno sottratti:

- i sabati e le domeniche (104 gg. nel corso dell'anno considerato) e le festività infrasettimanali (9 gg. nel 2024);
- 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.

$$366 - (104 + 9 + 33) = 220 \text{ gg}$$

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).

$$(220 : 5) \times (40 - 60 / 60) = 1.716 \text{ ore}$$

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.

$$1.716 - 50 = 1.666 \text{ ore lavorabili}$$

Le ore di assenza medie per ciascun lavoratore vengono determinate dividendo il numero complessivo di ore perse 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 31.12.2023 e 11 al 31.12.2024: il numero medio è

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

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

$$70 : 1.666 = 4,2\%$$