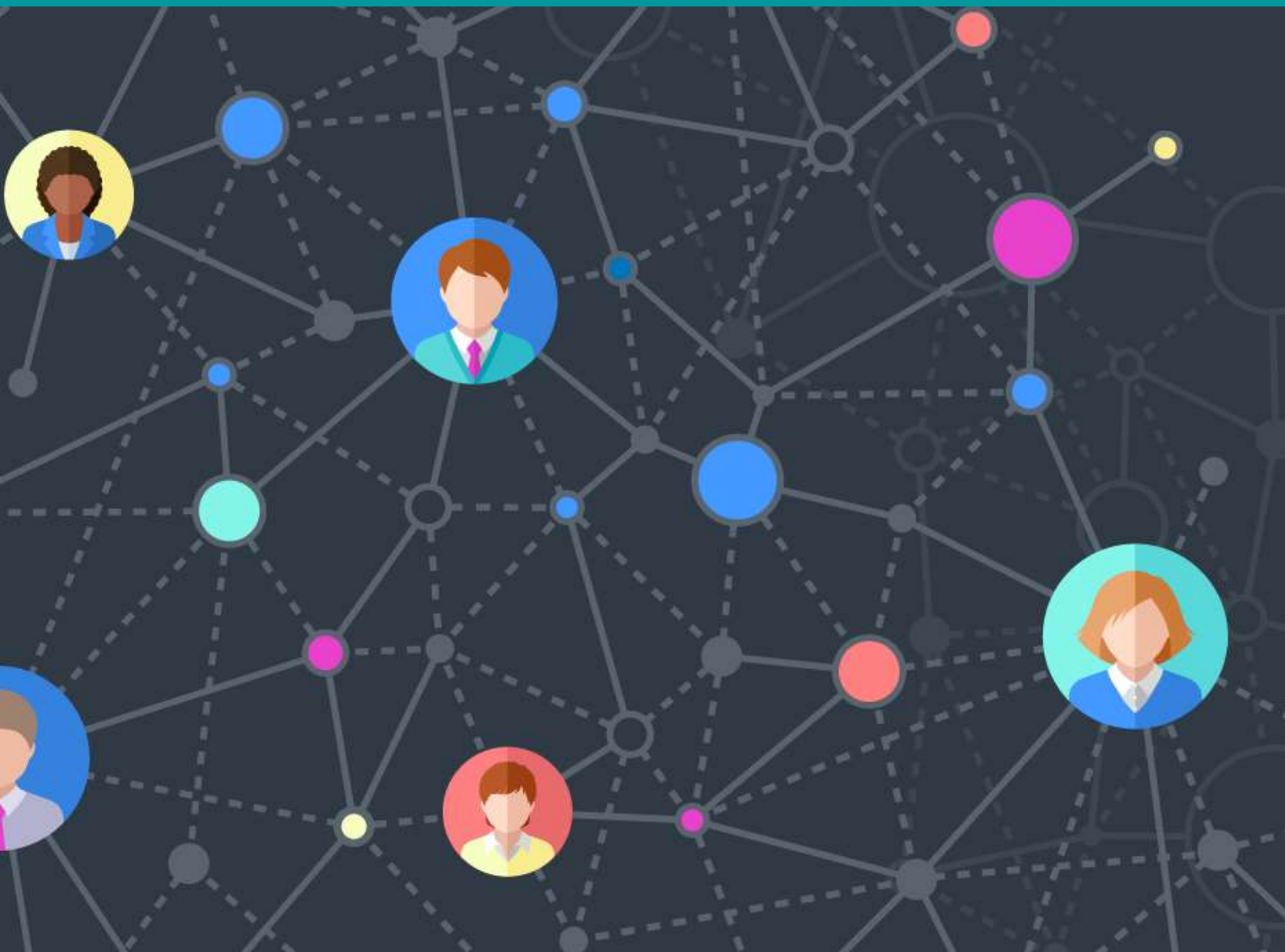
CONFINDUSTRIA
Verona

I NUMERI PER LE RISORSE UMANE

Edizione 2020

A cura del Centro Studi di Confindustria Verona



In collaborazione con:

Indice Contenuti

1.INTRODUZIONE

2. POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

I sistemi di incentivazione 6

L'attività di formazione 10

Gli strumenti di welfare aziendale 12

3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Gli orari di lavoro 16

Lo svolgimento dell'attività in smart working 19

4. INDICATORI DI FEEDBACK ORGANIZZATIVO

Il tasso di turnover 24

I tassi di assenza 27

5. GLOSSARIO

6. APPENDICE

Distribuzione delle aziende per settore e dimensione 44

Struttura del personale per qualifica 45

Metodologia di calcolo del tasso di assenza 46

1. Introduzione

L'edizione di quest'anno del rapporto è basata sulle informazioni raccolte attraverso l'indagine Confindustria sul lavoro[1]: l'approfondimento dei temi retributivi, previsto in una successiva fase d'indagine, non è infatti stato effettuato a causa dell'improvvisa emergenza creata dalla diffusione epidemica del coronavirus, con la conseguente decisione di sospendere dall'8 marzo 2020 l'attività di molte imprese.
La decisione ha avuto ripercussioni sulla stessa indagine Confindustria, che era in corso[2] al momento dell'introduzione delle misure restrittive:

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

Per quanto riguarda il primo aspetto, il consolidato rapporto di collaborazione con altre importanti associazioni territoriali aderenti a Confindustria[3] ha consentito di sopperire al minor flusso di informazioni. La condivisione dei dati ha reso possibile raggiungere adeguate soglie minime di rappresentatività[4] , pur se a costo di un minor dettaglio geografico. L'analisi ha considerato ambiti territoriali più estesi rispetto ai consueti, basati sull'area di competenza dell'Associazione. Il benchmark regionale riguarda comunque le aree più industrializzate del Paese, dalla Lombardia al Piemonte all'Emilia al Veneto. Del resto in tema di gestione del personale i fattori che differenziano le decisioni sono legati più alle caratteristiche dell'impresa (per dimensioni e settore), che alla sua localizzazione geografica.

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

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

Complessivamente all'iniziativa hanno aderito quasi 1.200 imprese con circa 150.000 dipendenti, tra le quali 51 associate a Confindustria Verona, con circa 8.700 addetti.

---

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

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

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

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

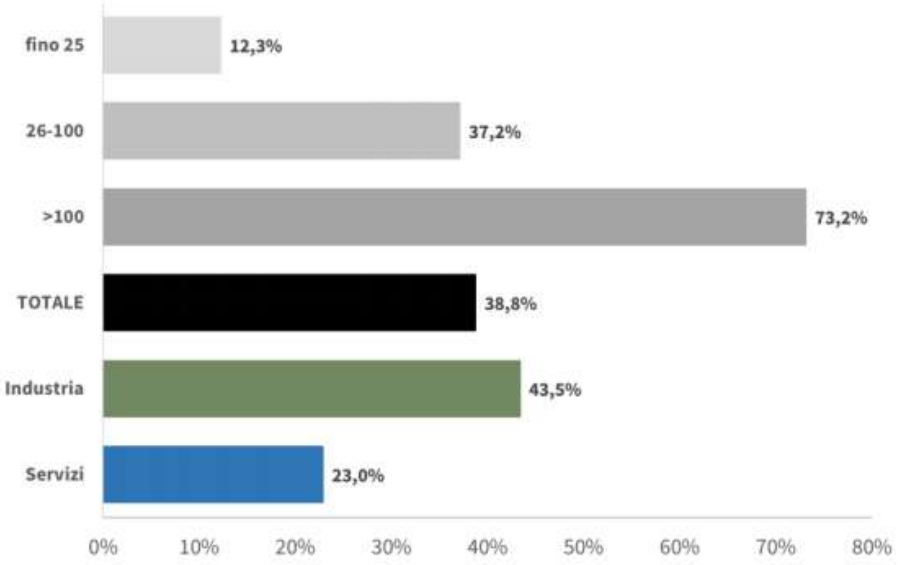
2. Politiche di gestione delle Risorse Umane

I sistemi di incentivazione

La contrattazione aziendale

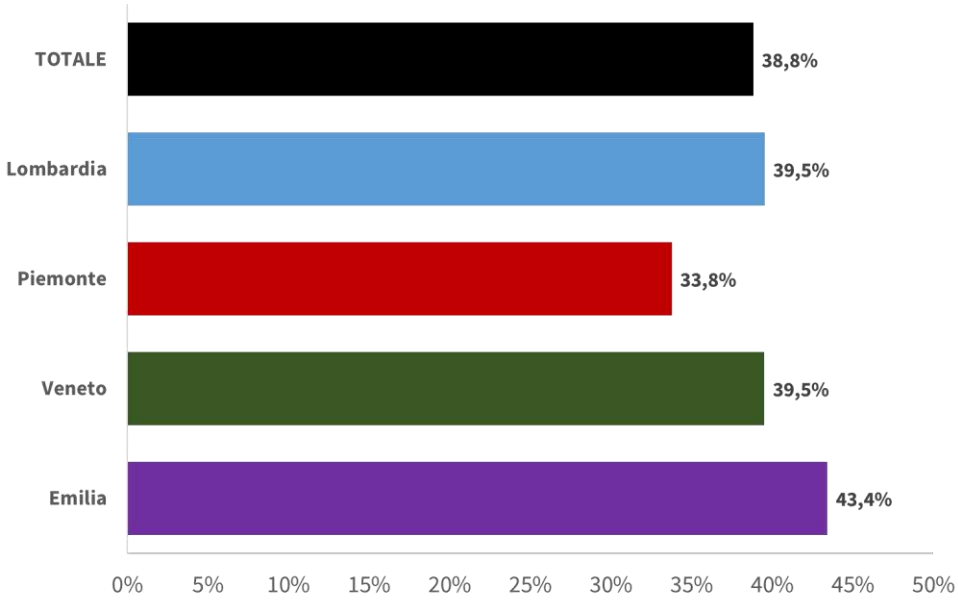
Tra le circa 1.200 aziende che hanno partecipato all'iniziativa è stato registrato che quelle che applicano un contratto collettivo aziendale di contenuto economico sono poco più di un terzo del totale. La diffusione cresce al crescere della dimensione, dal 12% delle imprese più piccole al quasi 75% delle realtà più grandi; inoltre il ricorso alla contrattazione di secondo livello è più frequente nell'industria.

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



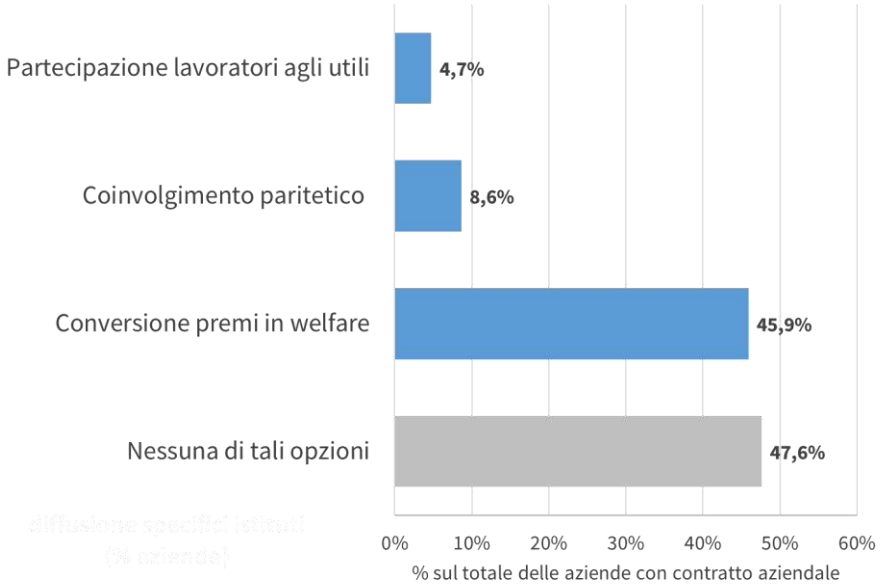
A livello territoriale la diffusione di tali intese è maggiore nel territorio emiliano (43,4%), mentre la percentuale inferiore si registra in Piemonte (33,8%).

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



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

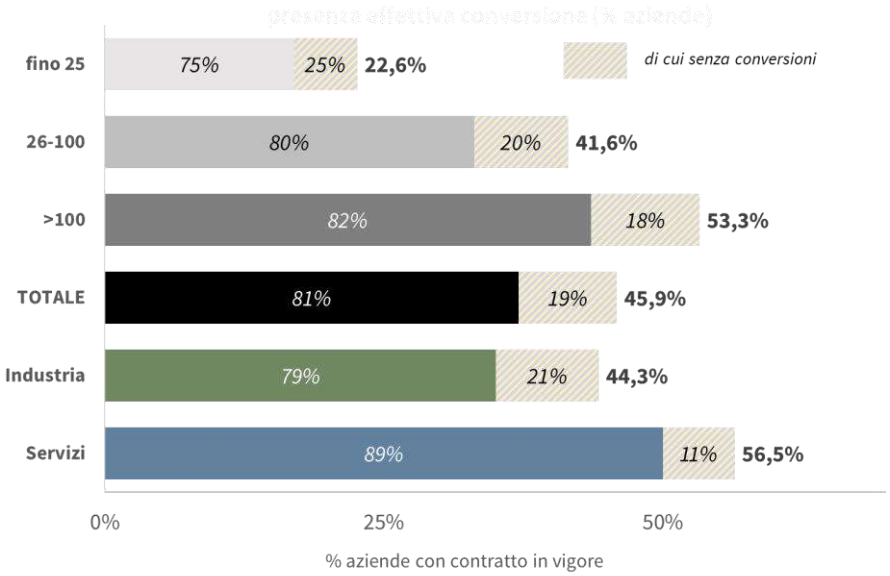
Figura 3 – Previsioni particolari degli accordi aziendali



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

L'indagine verifica se, quando è prevista, la possibilità di conversione del premio in welfare viene utilizzata dai lavoratori. Stando ai dati raccolti, nella grande maggioranza dei casi questo avviene: tra le aziende che prevedono clausola di convertibilità solo in un caso su cinque l'opportunità non è stata colta dai lavoratori.

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

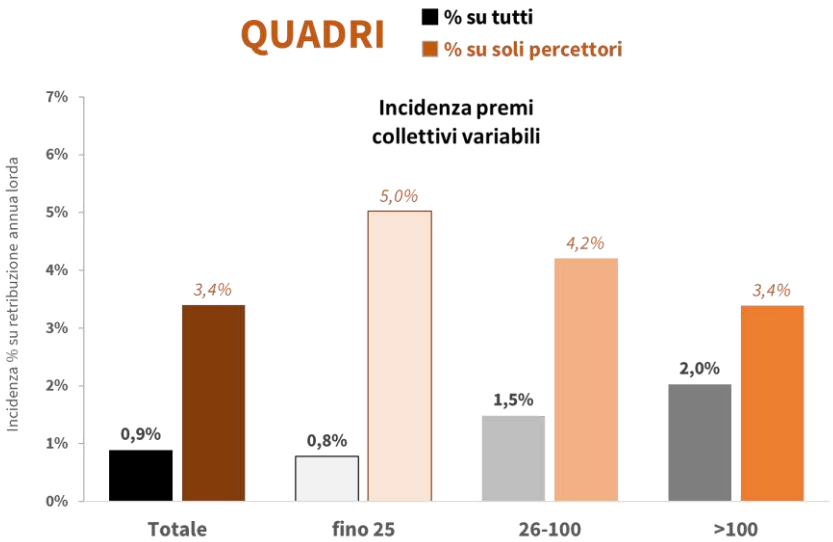


Come mostra il grafico la possibilità di convertire il premio in welfare sfruttando i vantaggi fiscali è più apprezzata nelle imprese del comparto dei servizi (dove non si è concretizzata solo in un caso su dieci), meno nelle realtà più piccole (le aziende che non registrano conversioni sono una su quattro).

L'incidenza della retribuzione variabile

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

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

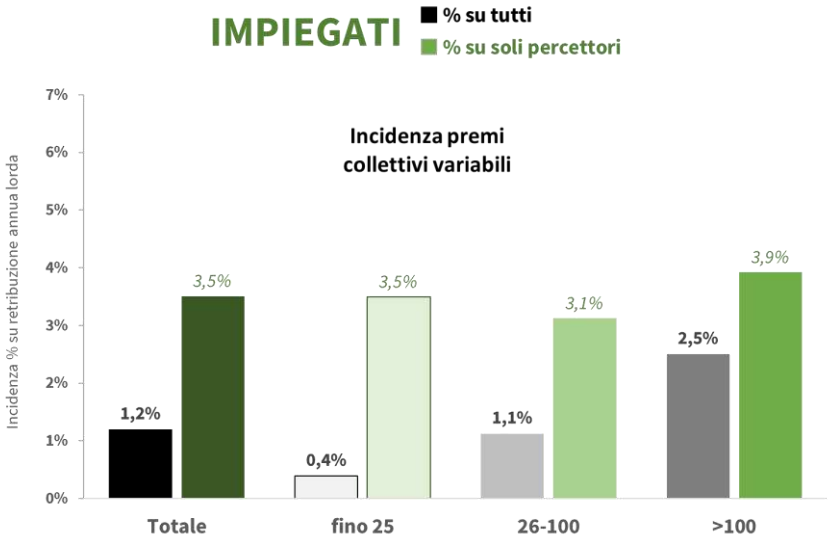


L'incidenza dei premi variabili collettivi sulla retribuzione complessiva dei quadri si attesta mediamente al 3,4% (0,9% estendendo il campione anche ai dipendenti che non percepiscono il premio di risultato).

Tra i percettori, l'incidenza è maggiore tra i quadri di piccole imprese (5,0%), scende al 4,2% nelle medie aziende e al 3,4% in quelle di maggiori dimensioni. La platea di beneficiari è più 6 ridotta nelle imprese più piccole, dove raggiungere gli obiettivi "fa la differenza": gli importi erogati rappresentano infatti solo lo 0,8%, se spalmati su tutto il personale con la qualifica di quadro.

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

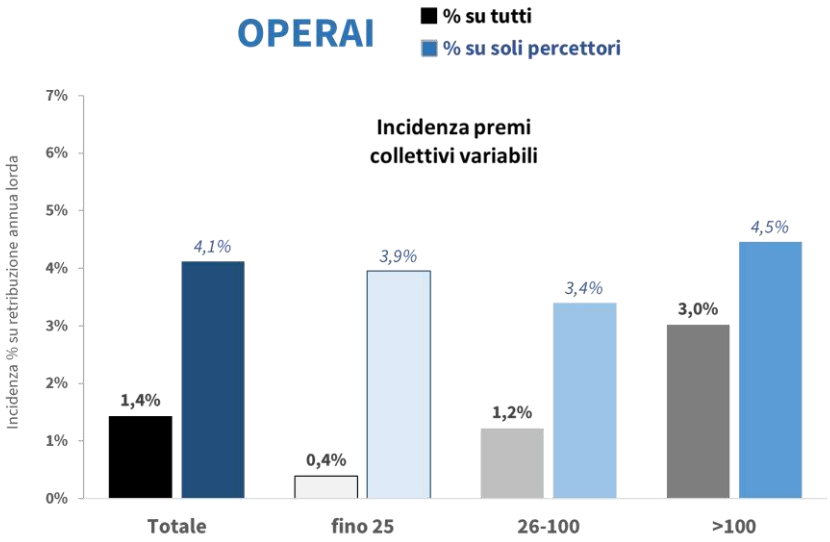
Figura 6 – Incidenza premi variabili collettivi erogati nel 2019 – Impiegati



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

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

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

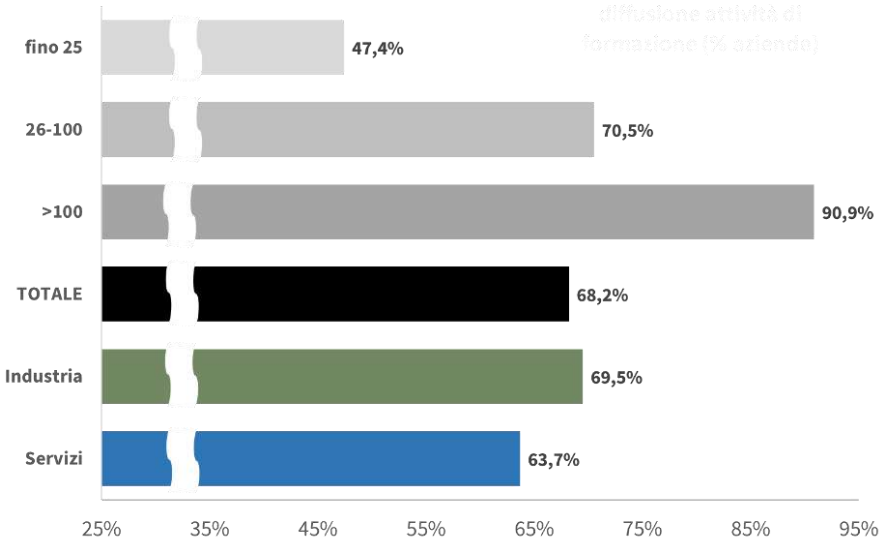


Anche in questo caso, così come per gli impiegati, l'incidenza è superiore nelle imprese di più grande dimensione e minore nelle imprese più piccole.

L’attività di formazione

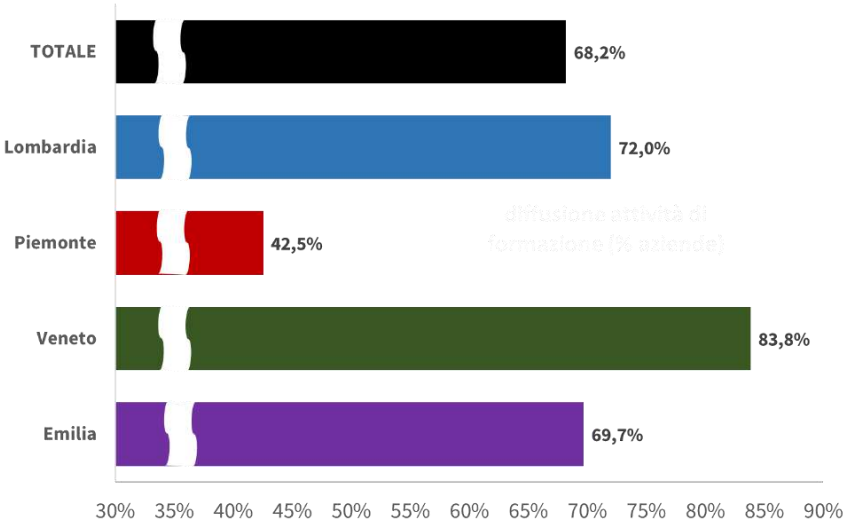
Sono quasi sette su dieci (68,2%) le imprese che dichiarano di aver effettuato, nel corso del 2019, interventi formativi sui propri dipendenti, al di là di quanto previsto - a carattere obbligatorio - in tema di sicurezza:

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



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

Figura 9 – Diffusione attività di formazione (non obbligatoria) per territorio

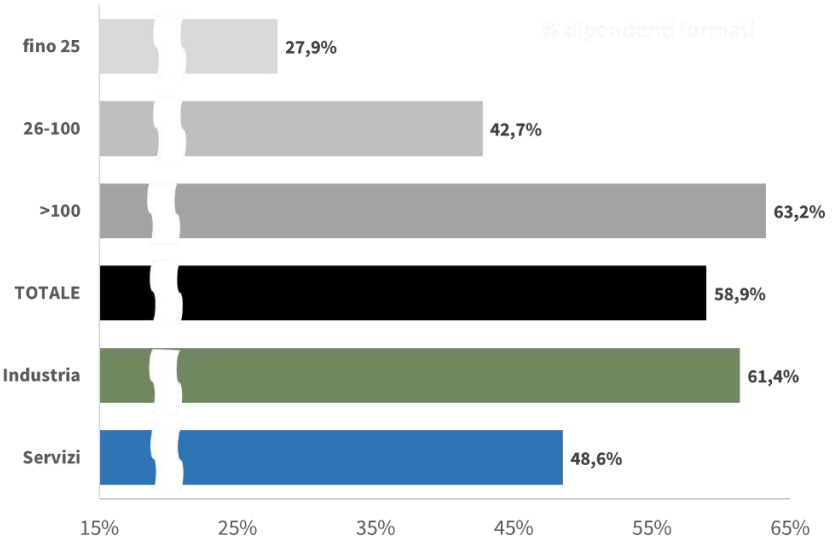


A livello geografico si rilevano differenze significative tra le imprese piemontesi (attive nel 42,5% dei casi) e quelle venete, che dichiarano investimenti in formazione nel doppio dei casi (83,8%).

Dai dati raccolti mediamente i dipendenti coinvolti nelle attività formative risultano essere oltre la metà della forza lavoro, ma con differenze piuttosto rilevanti tra le realtà di minore dimensione (un

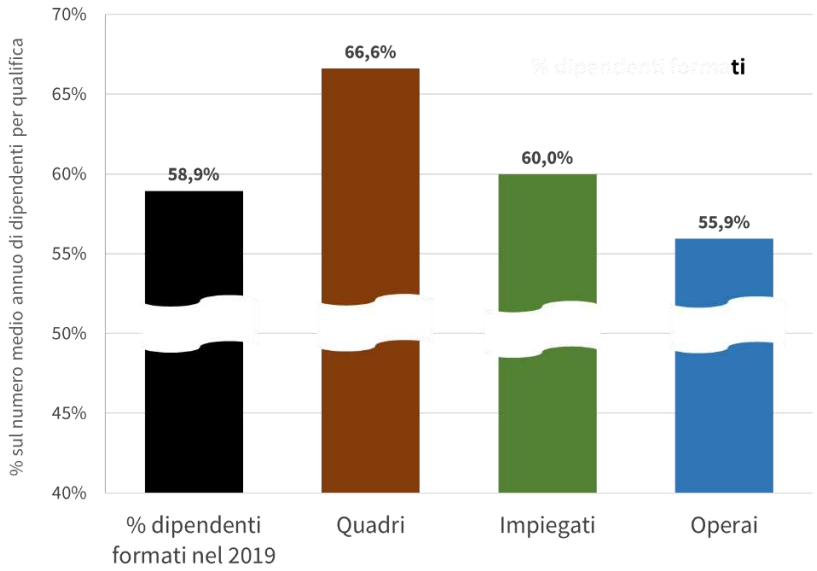
dipendente su quattro) e quelle più grandi (oltre i 100 dipendenti quasi i due terzi della forza lavoro ha usufruito di almeno un'ora di formazione nel corso del 2019):

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



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

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



Gli strumenti di welfare aziendale

La diffusione delle iniziative di welfare aziendale

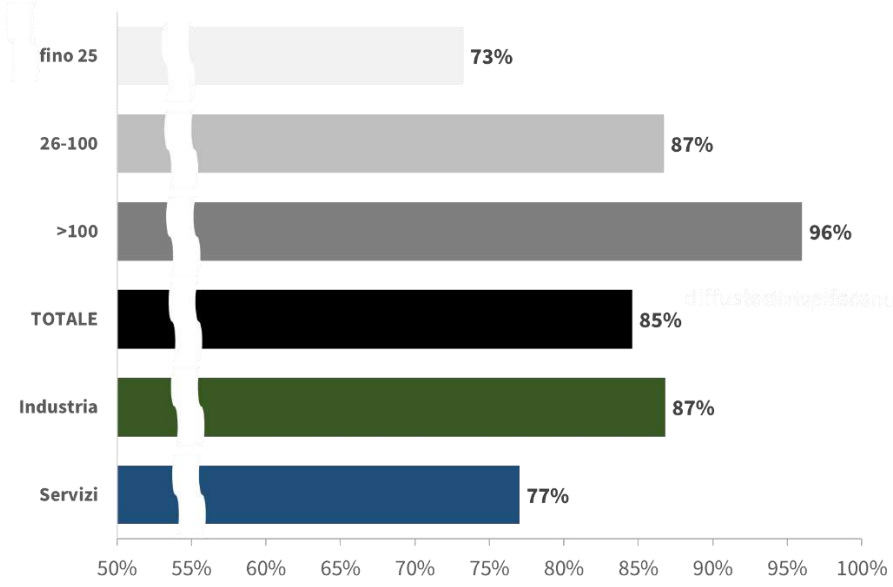
L'indagine ha analizzato la diffusione degli strumenti di welfare aziendale all'interno delle imprese, monitorando il numero di quelle che mettono a disposizione dei propri dipendenti (non dirigenti) i servizi di welfare elencati nell'art. 51 e l'art. 100 del Tuir, ovvero:

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

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

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

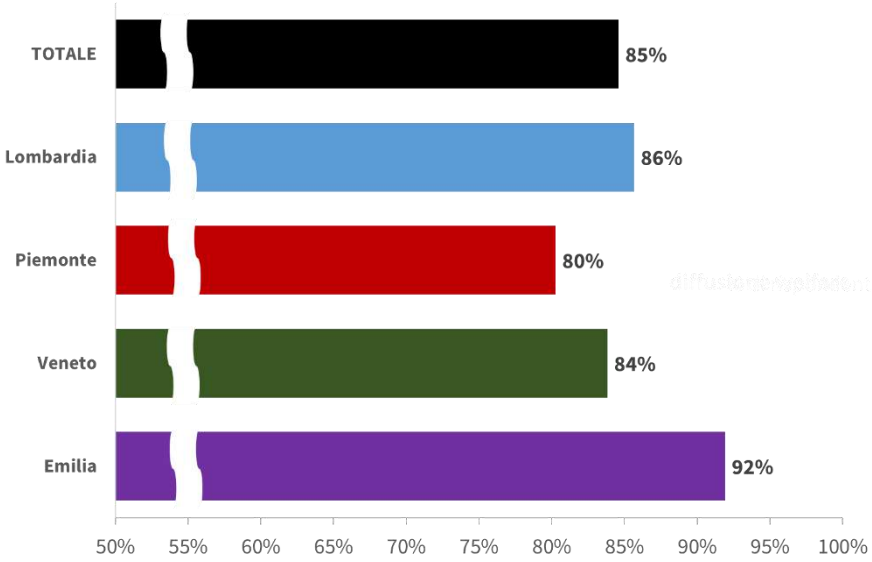
Figura 12 – Diffusione del welfare aziendale (per dimensione e settore)



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

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

Figura 13 – Diffusione del welfare aziendale (per territorio)



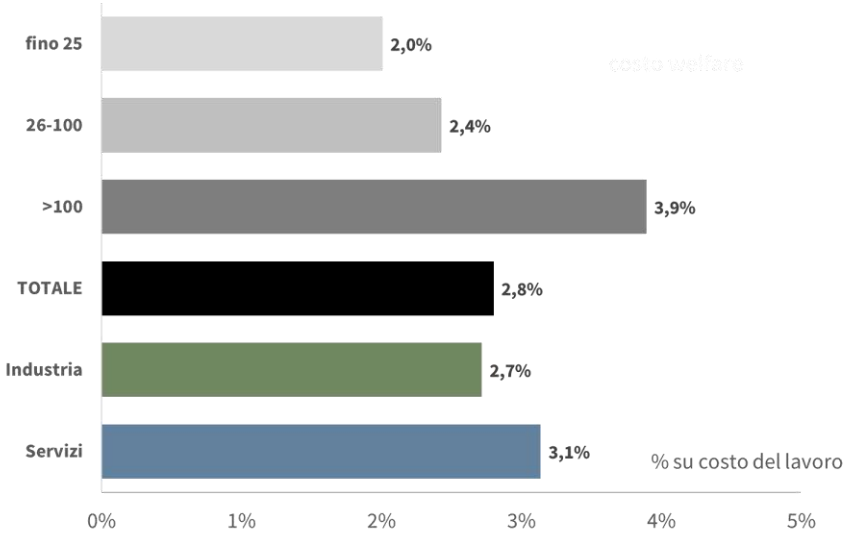
Il costo del welfare aziendale

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

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

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

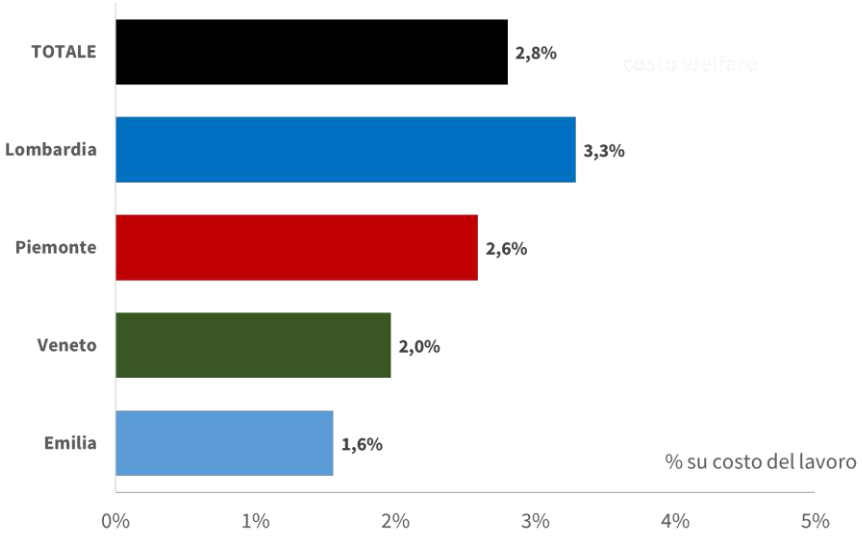
Figura 14 – Incidenza % sul costo del lavoro del welfare aziendale (per dimensione e settore)



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

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

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



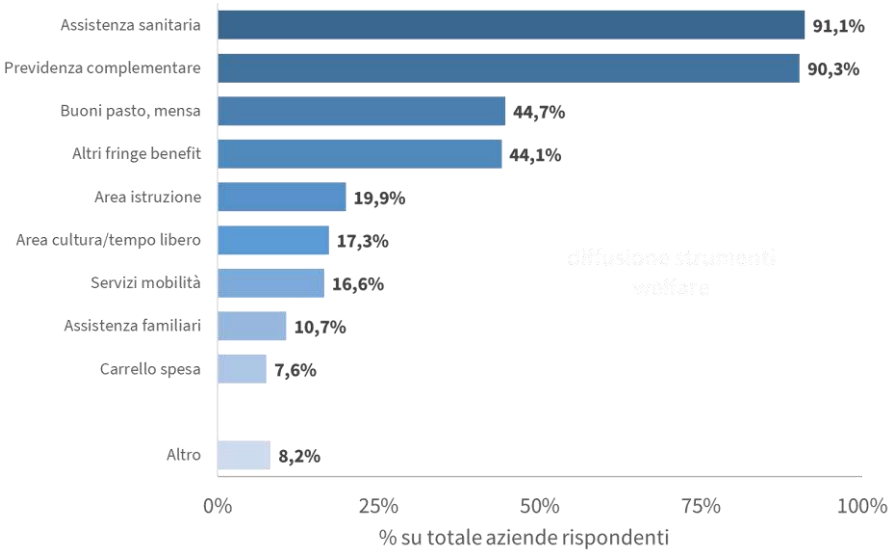
Gli strumenti in dettaglio

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

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

Seguono a distanza buoni pasto e mensa (44,7%) e altri fringe benefit5 (44,1%) e, con percentuali inferiori alla metà, tutti gli altri.

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



[5] Specifici beni e servizi concessi ai dipendenti (autovetture assegnate ad uso promiscuo; fabbricati in locazione, in uso o in comodato; prestiti agevolati; servizi di trasporto ferroviario di persone gratuiti) di cui al comma 4, art.51 del TUIR

Quanto al costo, la classifica cambia.

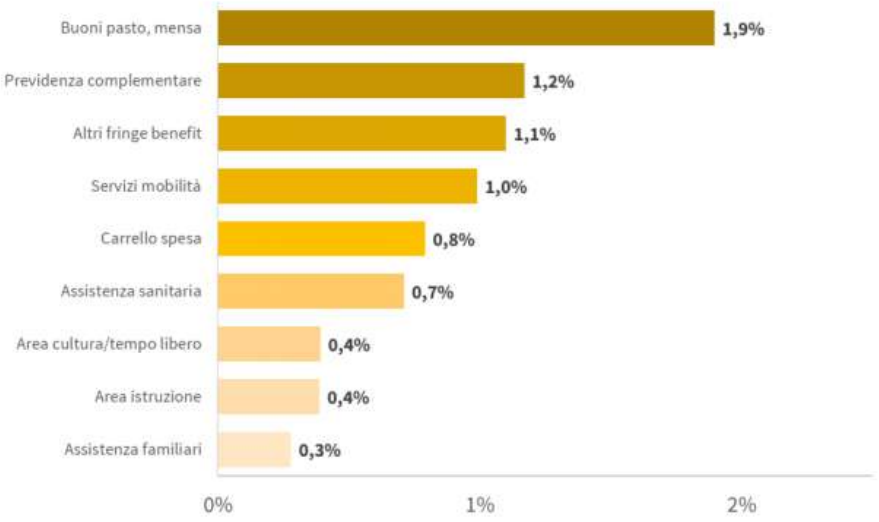
Il servizio più oneroso è quello dei buoni pasto e della mensa, che incide mediamente per l'1,9% sul costo complessivo del personale.

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

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

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

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



3. Organizzazione del lavoro

Gli orari di lavoro

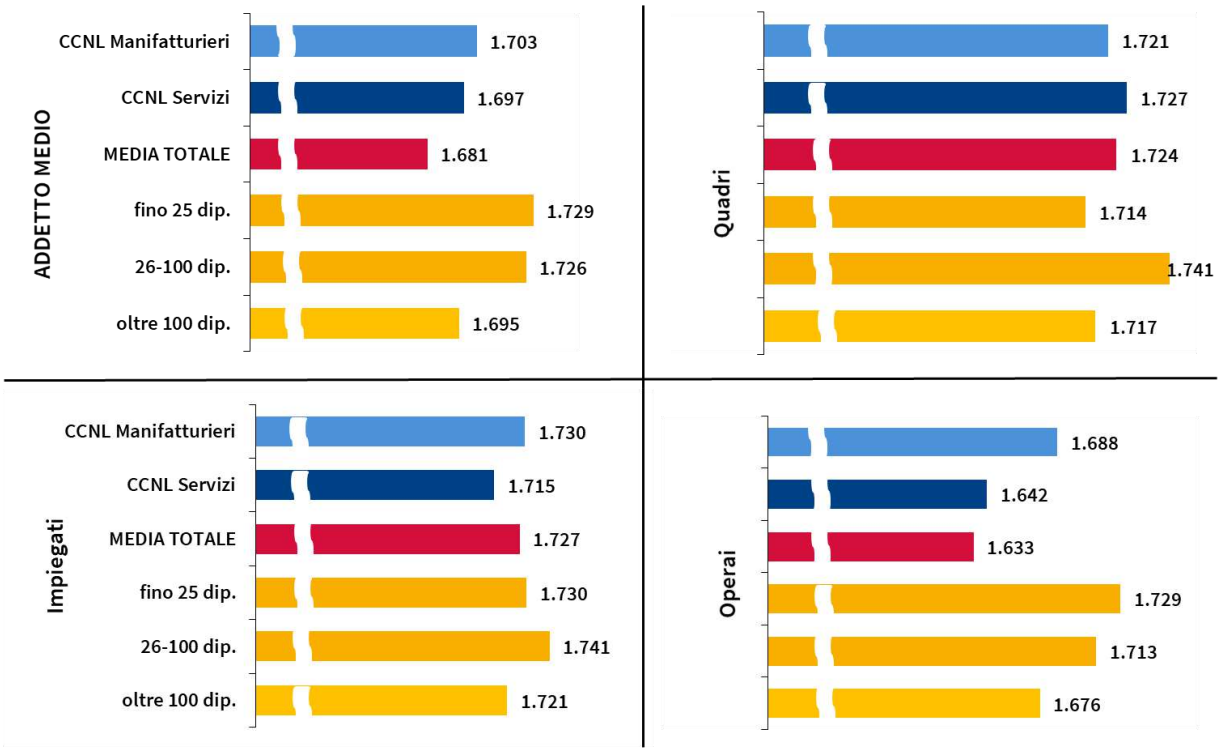
L'indagine sul lavoro di Confindustria raccoglie annualmente gli elementi utili a determinare la quantità di tempo lavorato nella provincia di Verona. In base agli orari settimanali e al tempo retribuito non lavorato (ferie, riduzione orari di lavoro, eventuale ricorso alla Cig) si determinano le ore potenzialmente lavorabili per contratto, cui vanno sottratte–per determinare il monte ore effettivamente lavorato- le ore di assenza e aggiunte le eventuali ore di lavoro straordinario[6].

In base ai dati raccolti nella provincia di Verona, nel 2019 le ore lavorabili sono state in media 1.681, con valori per qualifica compresi tra le 1.633 degli operai, le 1.727 del personale impiegatizio[7] e le 1.724 dei quadri.

Complessivamente non si evidenziano grandi discrepanze tra le imprese manifatturiere (1.703) e i servizi (1.697).

Le differenze per qualifica sono alla base dei differenziali per dimensione, con gli operai presenti prevalentemente nelle grandi imprese caratterizzate dal numero medio di ore lavorabili più basso (1.695, rispetto alle 1.726 delle medie e alle 1.729 delle piccole).

Figura 18 – Ore lavorabili nel 2019 (per qualifica, settore e classe dimensionale)



[6] Per un quadro completo sulla metodologia di calcolo si veda in Appendice
[7] Comprendono il personale con la qualifica di intermedio

Nel 2019 ha fatto ricorso alla **Cassa Integrazione Guadagni** (Ordinaria, Straordinaria o in Deroga) l'8% delle imprese veronesi, una percentuale fisiologica in linea con il 6% registrato nel 2018. In termini di incidenza % di ore di Cig sulle ore lavorate, la provincia vede un lieve aumento rispetto alla rilevazione dell'anno precedente (0,9% nel 2019 vs 0,6% nel 2018).

Quest'anno, a causa della ridotta dimensione del campione, non viene proposta l'analisi per settore e dimensione aziendale a livello provinciale in quanto il dato non sarebbe significativo.

Viene proposta l'analisi a livello regionale, come visibile nella *Figura 19 e Figura 20*

Figura 19 – Imprese che hanno utilizzato la Cig in Veneto nel 2019 (per settore e classe dimensionale)

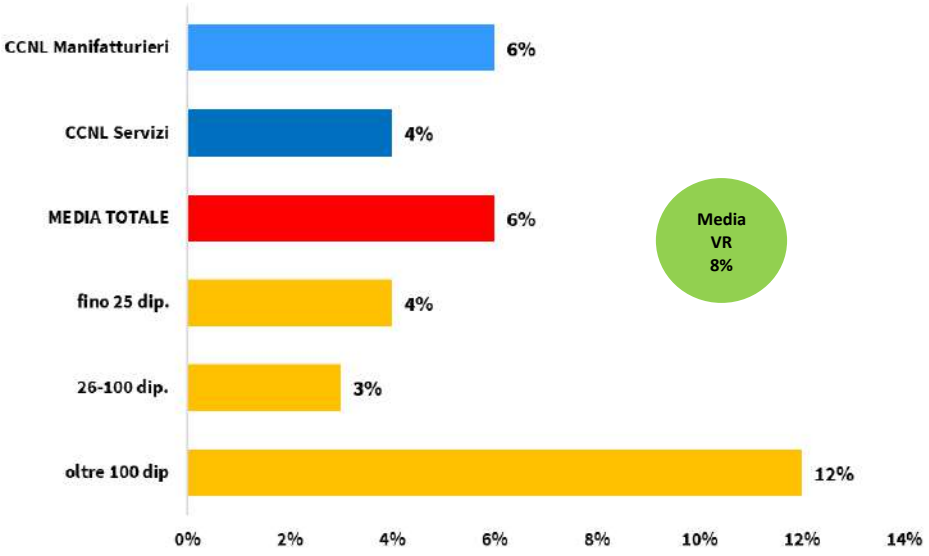
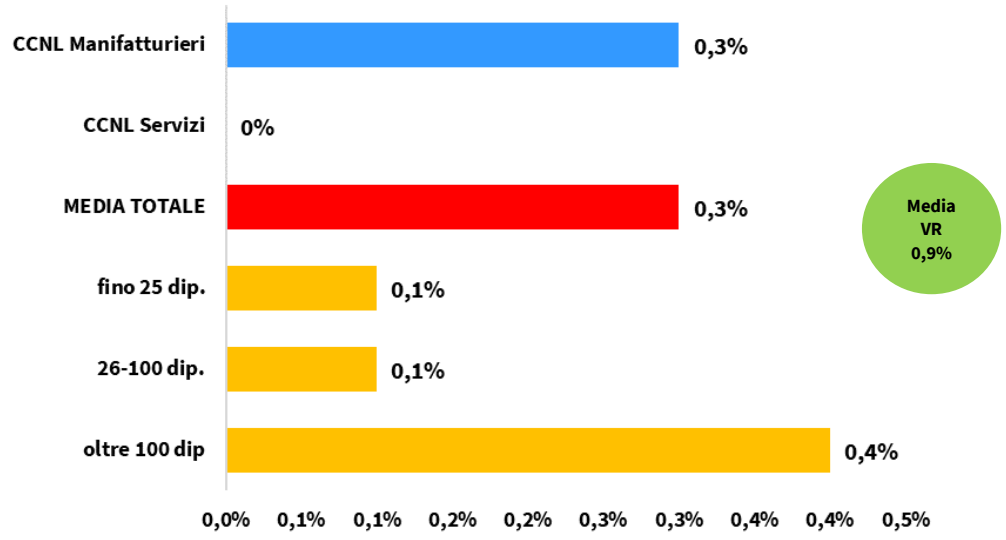


Figura 20 - Incidenza % ore di Cig su ore lavorate in Veneto nel 2019 (per settore e classe dimensionale)



Nel 2019 il 75% delle imprese veronesi è ricorso al **lavoro straordinario** (con una media pro-capite di 58,5 ore straordinarie lavorate all'anno), una percentuale in diminuzione rispetto al 92% rilevato nel 2018.

Per l'analisi settoriale e dimensionale si dispone del dato regionale.

Figura 21 – Imprese che hanno fatto ricorso allo straordinario in Veneto nel 2019 (per settore e classe dimensionale)

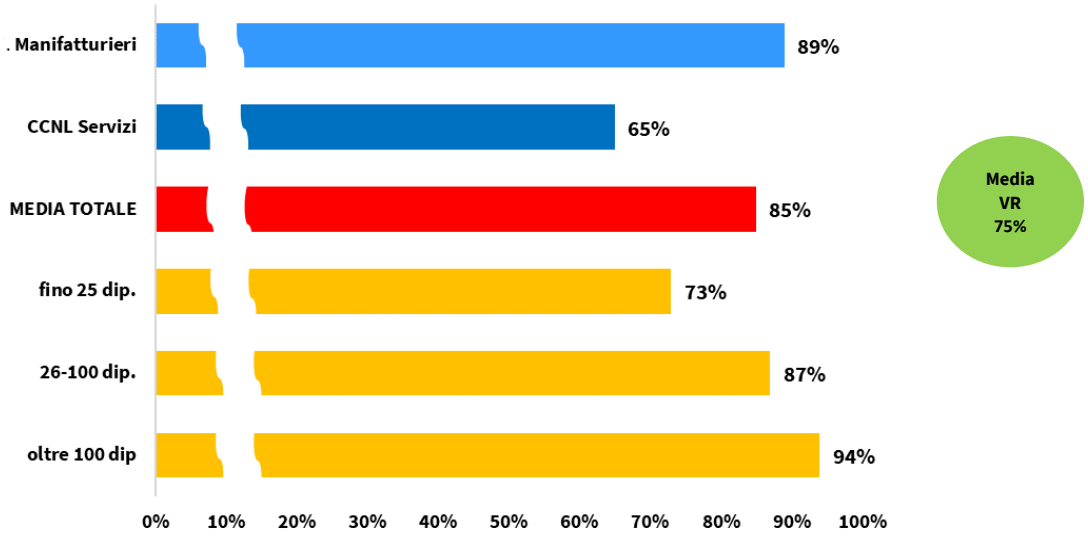
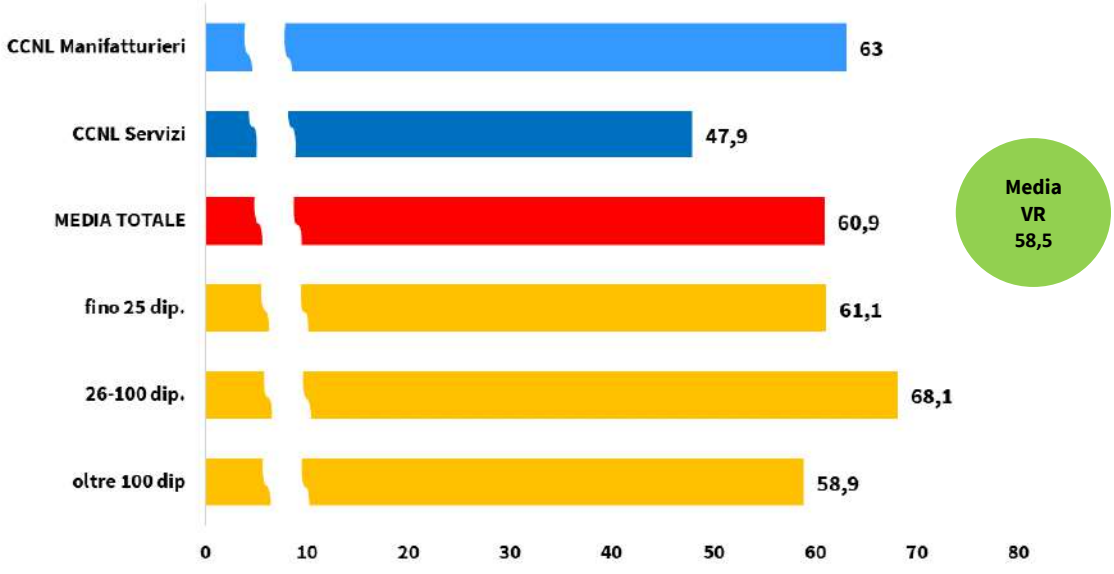


Figura 22 – Ore di straordinario per lavoratore in Veneto nel 2019 (per settore e classe dimensionale)



Lo svolgimento dell'attività in smart working

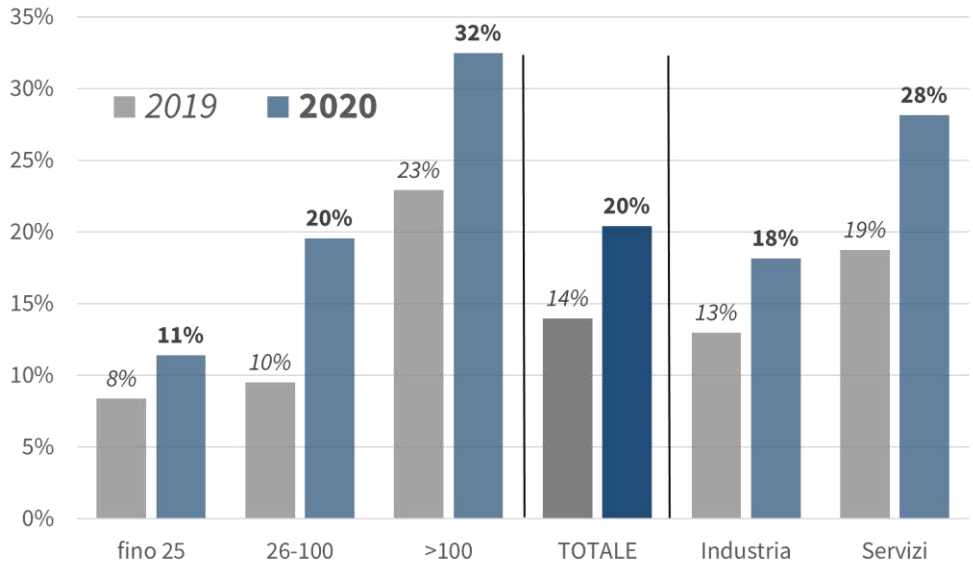
Lo smart working (o lavoro agile) è -secondo la definizione della legge[8]-una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

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

Lo smart working tra le imprese associate

Da alcuni anni l'Indagine sul Lavoro monitora lo stato di diffusione dello smart working tra le imprese associate e quest'anno, complice il periodo di rilevazione coincidente con il lockdown determinato dall'"emergenza Coronavirus", ha potuto cogliere appieno la forte accelerazione alla diffusione dello strumento imposta dalle circostanze. Circa il 20% delle aziende che ha partecipato all'indagine ha dichiarato di far ricorso allo smart working, una percentuale in significativa crescita rispetto al 14% rilevato nella precedente edizione[9].

Figura 23-Diffusione dello smart working (per dimensione e settore): 2020 vs 2019



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

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

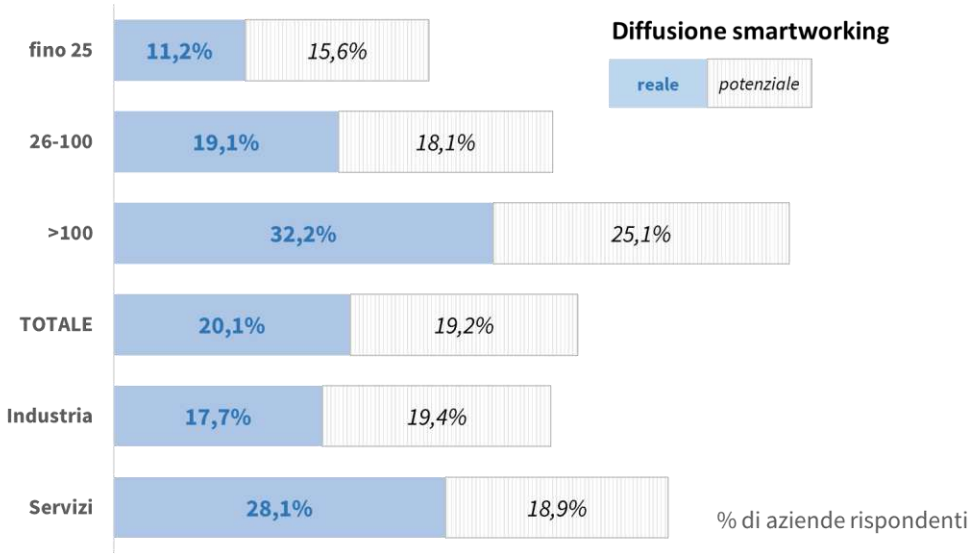
Ai tassi di diffusione sensibilmente più elevati si aggiunge una maggiore attenzione da parte di chi, non avendo ancora introdotto questa modalità di lavoro, la ritiene un tema necessariamente da affrontare nell'immediato futuro.

8 Art 18, L. 81/2017

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

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

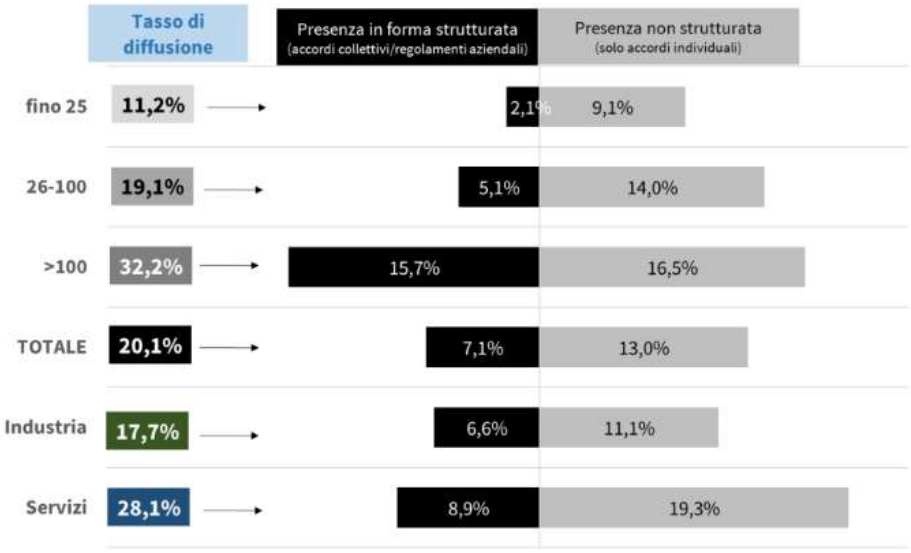
Figura 24-Diffusione -reale e potenziale -dello smart working (per dimensione e settore)



Considerando la sola presenza effettiva, lo smart working è attuato in forma strutturata (attraverso accordi collettivi e/o regolamenti aziendali) in circa un terzo dei casi (7,1%), mentre nel rimanente 13,0% si tratta di una presenza non strutturata, frutto di accordi individuali fra il datore di lavoro e il dipendente come richiesto dalla legge.

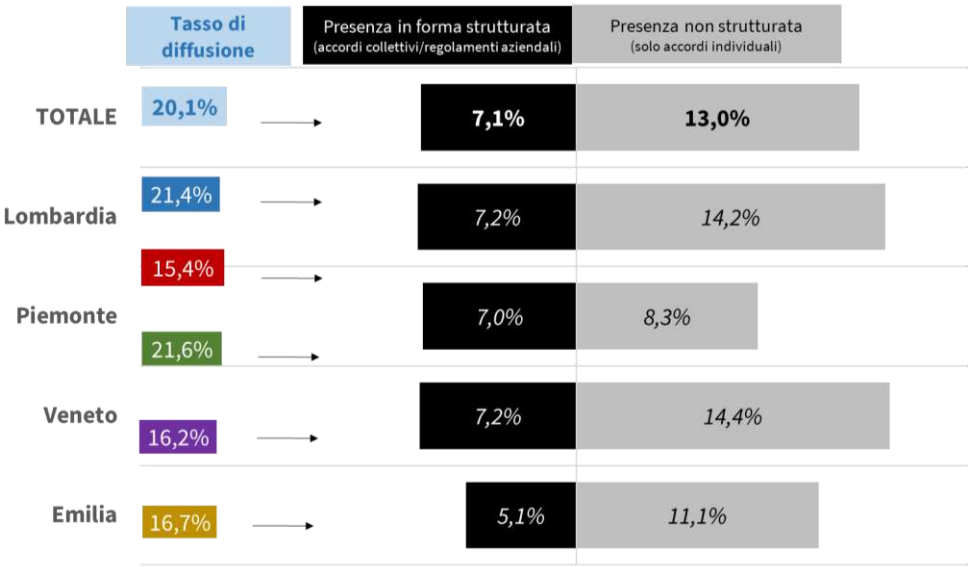
La maggiore incidenza della componente relativa all'accordo individuale è confermata, pur con intensità diverse, per tutte le classi dimensionali e settori.

Figura 25-Diffusione -strutturata e non -dello smart working (per settore e dimensione)



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

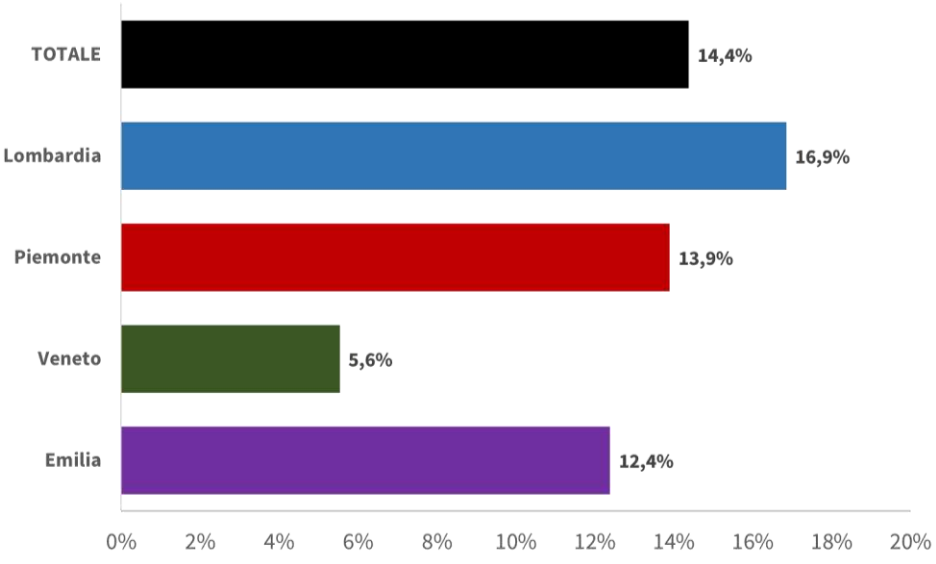
Figura 26- Diffusione- strutturata e non - dello smart working (per territorio)



Le differenze tra le regioni attengono piuttosto alla quota di lavoratori interessati, un indicatore rilevato per la prima volta nell'edizione dell'indagine di quest'anno.

Dai dati raccolti tra le imprese che hanno partecipato all'indagine risulta che la quota di lavoratori che periodicamente svolgono la loro attività in smart working si colloca intorno al 14,4%: l'insieme rispetto al quale la percentuale è calcolata sono i lavoratori "potenzialmente interessati", convenzionalmente costituiti -in base ad una metodologia consolidata[10]-dal totale di dirigenti, quadri e impiegati alle dipendenze. La percentuale non supera il 5,6% tra le imprese venete, mentre arriva a sfiorare il 17% in Lombardia:

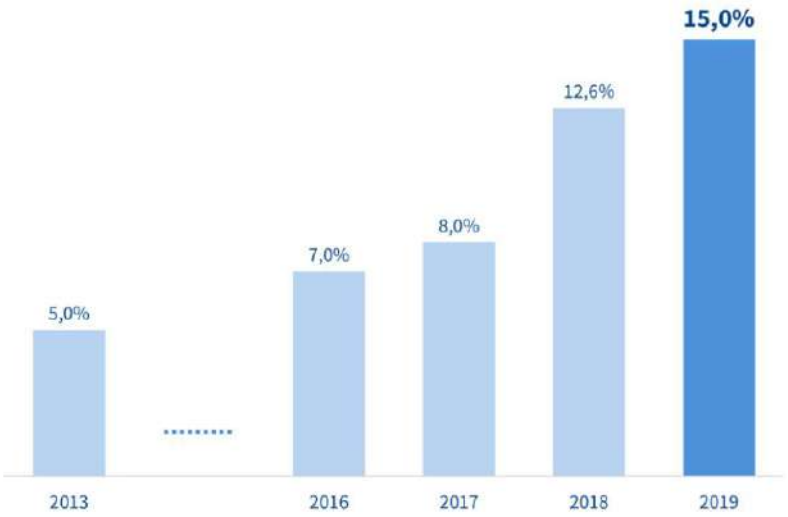
Figura 27- Incidenza % degli smart worker sul totale dei lavoratori potenzialmente interessati (per territorio)



[10] Dati Osservatorio sullo Smartworking del Politecnico di Milano

L'incidenza media rilevata dall'indagine Confindustria sul Lavoro è in linea con il 15% stimato per il 2019 dall'Osservatorio del Politecnico[11] e in forte crescita negli ultimi anni:

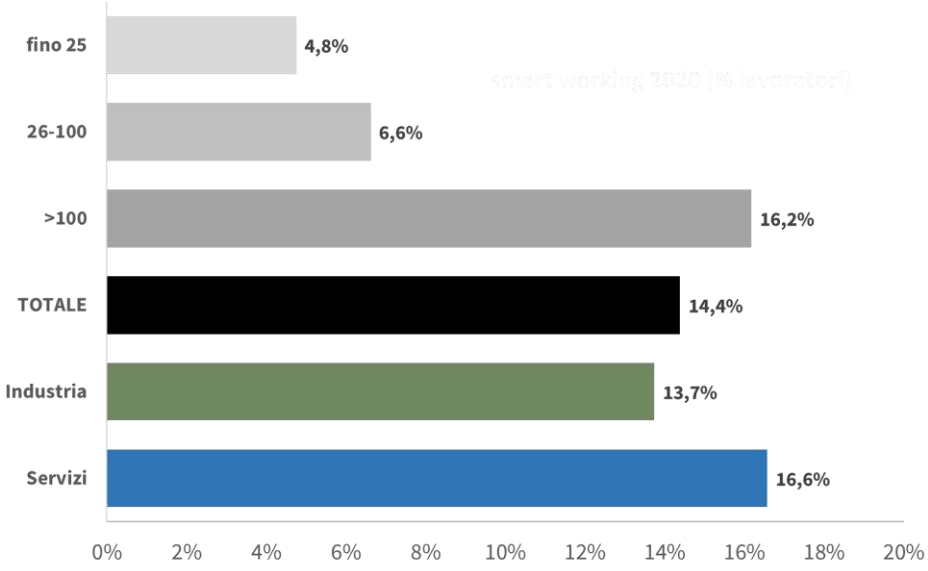
Figura 28–Incidenza smartworker -Italia (% dei lavoratori potenziali, 2013-2019)



Fonte: Osservatorio sullo Smartworking del Politecnico di Milano, 2019

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

Figura 29– Incidenza % degli smart worker sul totale dei lavoratori potenzialmente interessati (per settore e dimensione)



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

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

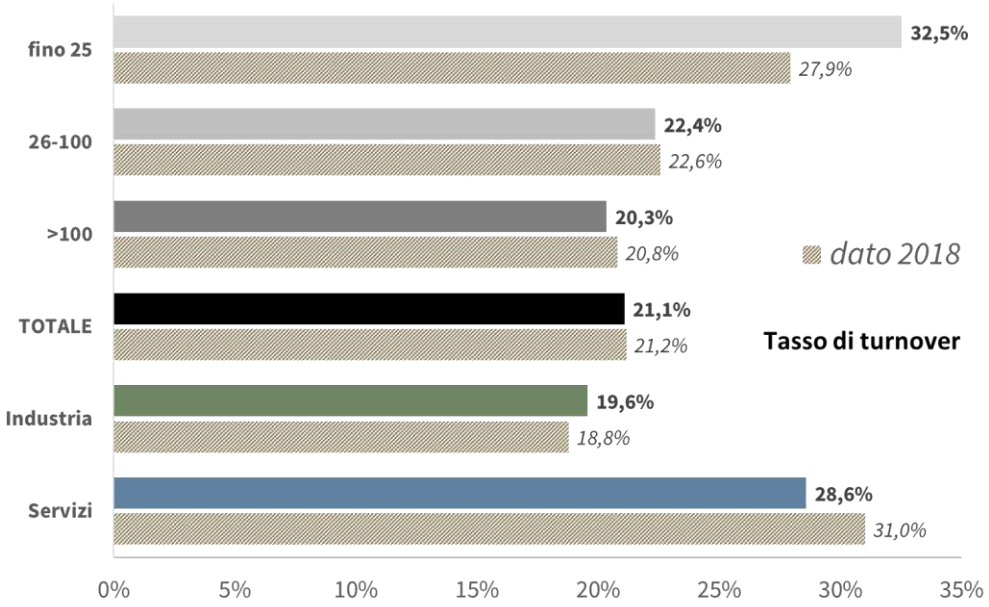
4.Indicatori di feedback organizzativo

Il tasso di turnover

Il tasso di turnover misura l'intensità con cui avviene il processo di sostituzione della forza lavoro all'interno di un'azienda nel corso dell'anno. Tale indicatore rappresenta la quota di forza lavoro che è variata nei 12 mesi, o per effetto dell'entrata di nuovi lavoratori o come conseguenza della loro uscita dall'azienda.
È calcolato come rapporto tra la somma di assunzioni e cessazioni avvenute tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre ed il numero di dipendenti in organico a inizio periodo. Di particolare rilievo è soprattutto la parte di turnover (monitorata per la prima volta in questa edizione) determinata dalla scelta dei lavoratori di lasciare l'azienda[12].
Si parla in questo caso di "tasso di turnover volontario": la percentuale, che considera solo le uscite per dimissioni, rappresenta una misura diretta delle potenzialità aziendali in termini di retention.
Il valore è peraltro correlato alle condizioni esterne del mercato locale del lavoro: un mercato del lavoro particolarmente dinamico, quindi in grado di offrire buone opportunità, può incentivare le uscite, mentre una situazione esterna caratterizzata da elevati tassi di disoccupazione può disincentivare la decisione di lasciare l'azienda.

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

Figura 30-Tasso di turnover: 2019 vs. 2018 (per dimensione e settore)

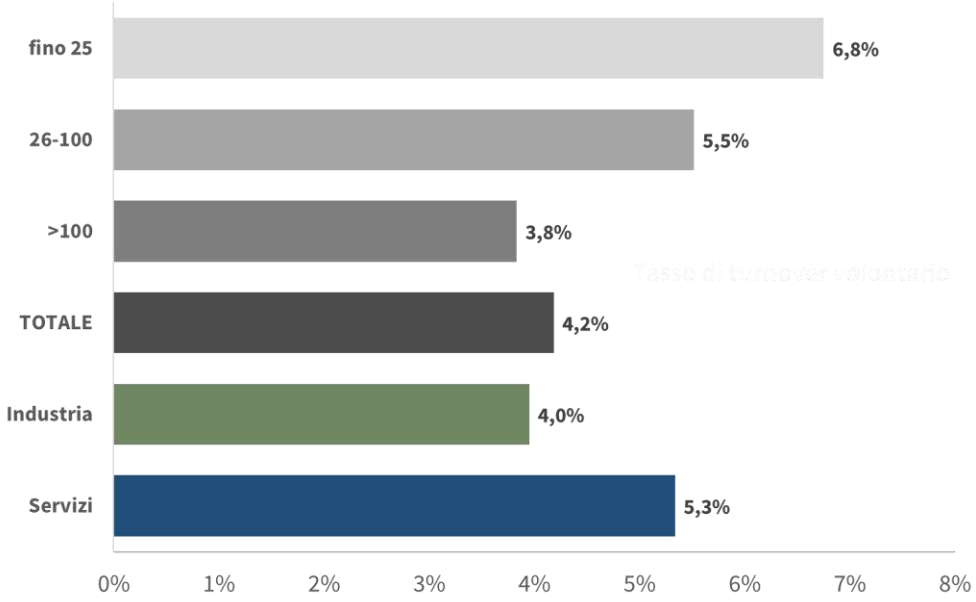


[12] La parte di turnover non volontaria è costituita in gran parte dalla scadenza dei rapporti a termine e, in misura minore, dalle uscite per pensionamento o licenziamento.

Come lo scorso anno l'indagine ha registrato un dato più alto nelle imprese che si occupano di servizi (dove la percentuale si colloca al 28,6%, comunque in lieve calo rispetto al 31% dell'anno precedente) e in quelle di più piccole dimensioni (dove invece nel 2019 il tasso sale ulteriormente, raggiungendo il32,5% dal 27,9% del 2018).

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

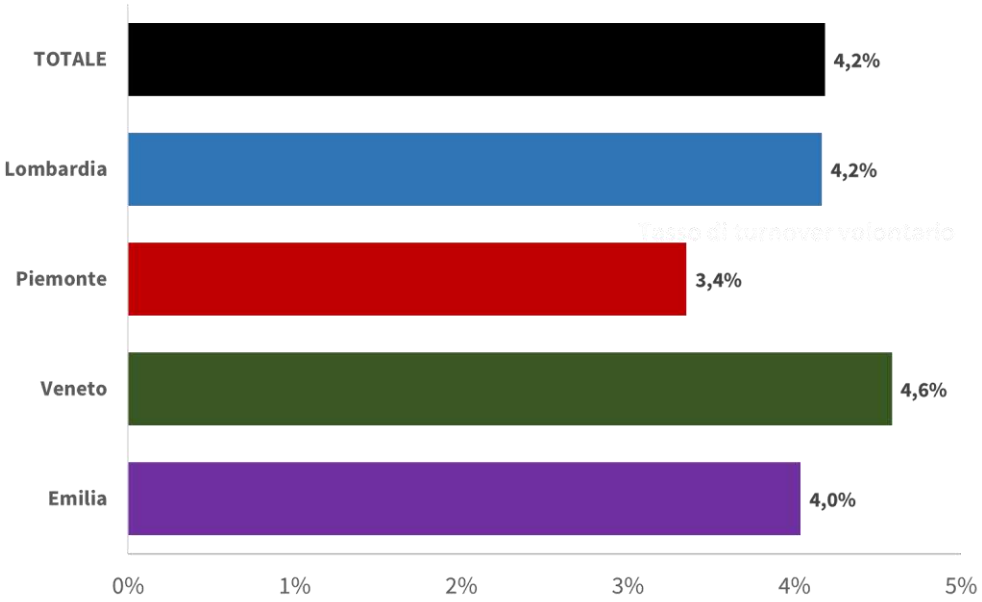
Figura 31-Tasso di turnover volontario –2019 (per dimensione e settore)



Se misurati in rapporto alla forza lavoro iniziale, il numero di lavoratori che nel 2019 hanno scelto di uscire dall'azienda sono più numerosi nelle realtà con meno di 100 dipendenti (5,5% nelle aziende di media dimensione e 6,8% in quelle con meno di 25 dipendenti): nelle grandi imprese infatti la percentuale non raggiunge il 4% (3,8%).
Il dato medio è più alto nei servizi, sia per un effetto della dimensione (è il settore in cui si concentrano le realtà più piccole) sia perché il settore offre maggiori opportunità sia per le caratteristiche intrinseche delle figure professionali occupate. Nell'industria il tasso di turnover volontario è del 4%, inferiore quindi alla media.

Il grafico seguente riporta i differenziali a livello territoriale:

Figura 32-Tasso di turnover volontario –2019 (per territorio)



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

I tassi di assenza

Mediamente nel 2019 nella provincia di Verona ogni dipendente si è assentato circa 103 ore, 3 in meno delle 106 rilevate nel 2018.
La malattia non professionale è la principale causa di assenza: sono riconducibili a questo motivo 59 delle 103 ore, con differenze tra uomini (61,7 ore) e donne (50,5 ore).
Ben più significativi i differenziali di assenza per genere rilevati nell'ambito dei Congedi retribuiti, che includono la maternità obbligatoria: 45,5 ore in media per le lavoratrici, 16,3 per il personale maschile, per una media intorno alle 24 ore.
Dato in contrazione per quanto riguarda gli altri permessi retribuiti (10,2 ore, dalle 14 dell'anno precedente), in cui però le differenze per genere si ampliano: 7,5 le ore rilevate tra i lavoratori, 17,8 quelli relativi alle donne.

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

Figura 33–Ore perdute a Verona per causali di assenza: 2019 vs 2018

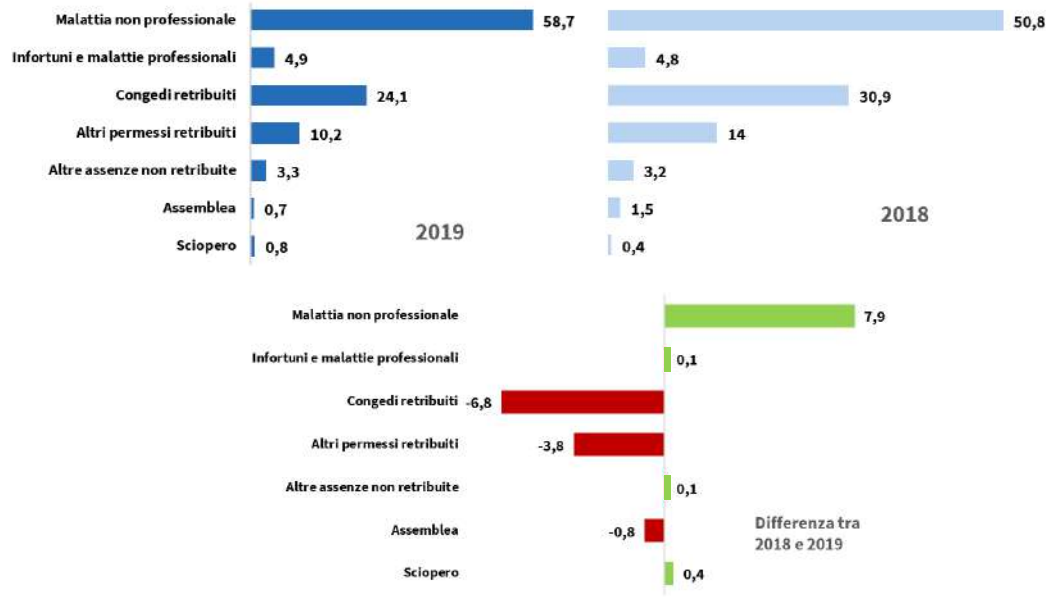
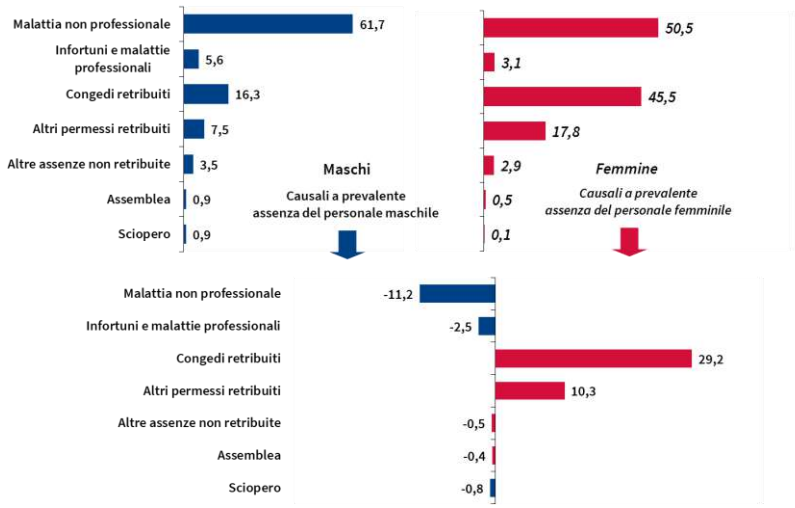


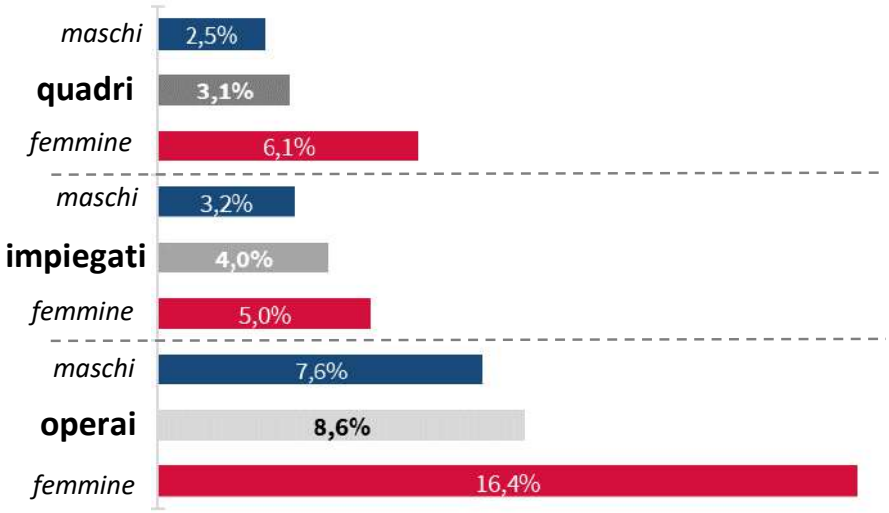
Figura 34–Ore perdute a Verona nel 2019 per causali di assenza: differenze per genere



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

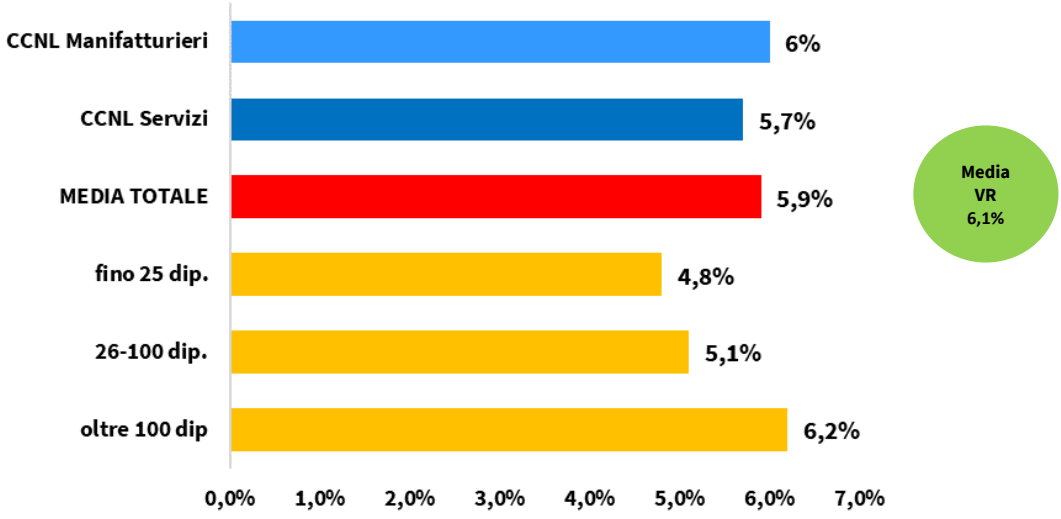
Il tasso di assenza in provincia di Verona nel 2019 si è assestato al 6,1%, in diminuzione rispetto al 6,3% del 2018. Facendo un'analisi per qualifica, si nota che Il tasso di assenza risulta inversamente correlato alla qualifica, variando dal minimo relativo ai quadri (3,1%), passando attraverso il 4% degli impiegati fino all'8,6% registrato tra gli operai.

Figura 35 – Tassi di assenza per qualifica e genere a Verona nel 2019



Anche per il tasso di assenza, così come per gli orari del lavoro nel capitolo 3, a causa della dimensione ridotta del campione, non viene proposta, a livello territoriale, l'analisi per settore e dimensione aziendale. È disponibile però l'analisi a livello regionale, come visibile nel grafico seguente.

Figura 36 – Tassi di assenza addetto medio in Veneto nel 2019 (per settore e dimensione)



Tra i principali CCNL manifatturieri il metalmeccanico registra un tasso di assenza del 6,1%, poco sopra la media.

I numeri in dettaglio – 2019

Totale Verona[13]

Figura 37 – Tassi di assenza totali (per genere e qualifica)

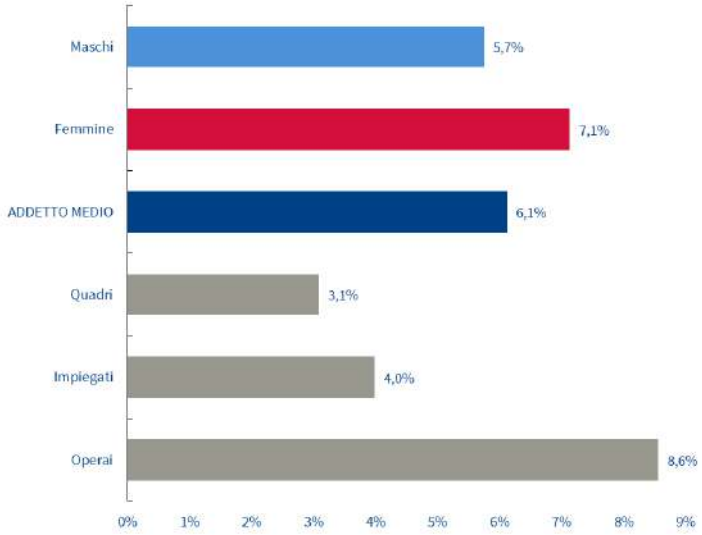


Tabella 1 – Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO (per causale)

ORE LAVORABILI	**1.680,7**	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*5,6*	*3,1*	***4,9***	*0,3%*	*0,2%*	***0,3%***
Malattia non professionale		*61,7*	*50,5*	***58,7***	*3,7%*	*3,0%*	***3,5%***
Congedi retribuiti		*16,3*	*45,5*	***24,1***	*1,0%*	*2,7%*	***1,4%***
Altri permessi retribuiti		*7,5*	*17,8*	***10,2***	*0,4%*	*1,1%*	***0,6%***
Permessi non retribuiti		*3,5*	*2,9*	***3,3***	*0,2%*	*0,2%*	***0,2%***
Sciopero		*0,9*	*0,1*	***0,7***	*0,1%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,9*	*0,5*	***0,8***	*0,1%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**96,4**	**120,4**	**102,8**	**5,7%**	**7,1%**	**6,1%**

[13] I dati si riferiscono ad un campione di 51 aziende associate a Confindustria Verona che impiegano complessivamente circa 6967 dipendenti. Non viene proposta l'analisi per classe dimensionale e settore perché, a causa della ridotta dimensione del campione, il dato provinciale non sarebbe significativo

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

ORE LAVORABILI	1.724,0	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*1,0*	*0,1*	***0,9***	*0,1%*	*0,0%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*30,7*	*19,2*	***28,8***	*1,8%*	*1,1%*	***1,7%***
Congedi retribuiti		*8,0*	*80,5*	***19,8***	*0,5%*	*4,7%*	***1,1%***
Altri permessi retribuiti		*3,2*	*4,2*	***3,3***	*0,2%*	*0,2%*	***0,2%***
Permessi non retribuiti		*0,1*	*0,2*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Sciopero		*0,1*	*0,0*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,1*	*0,1*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**43,2**	**104,3**	**53,1**	**2,5%**	**6,1%**	**3,1%**

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

ORE LAVORABILI	1.727,0	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*1,9*	*1,2*	***1,6***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*36,6*	*29,9*	***33,6***	*2,1%*	*1,7%*	***1,9%***
Congedi retribuiti		*5,4*	*40,3*	***21,1***	*0,3%*	*2,3%*	***1,2%***
Altri permessi retribuiti		*7,0*	*13,7*	***10,0***	*0,4%*	*0,8%*	***0,6%***
Permessi non retribuiti		*3,3*	*0,6*	***2,1***	*0,2%*	*0,0%*	***0,1%***
Sciopero		*0,1*	*0,0*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,5*	*0,1*	***0,4***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**54,9**	**85,8**	**68,8**	**3,2%**	**5%**	**4,0%**

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

ORE LAVORABILI	1.633,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*8,1*	*10,3*	***8,4***	*0,5%*	*0,7%*	***0,5%***
Malattia non professionale		*79,4*	*131,3*	***85,2***	*4,8%*	*8,6%*	***5,2%***
Congedi retribuiti		*23,4*	*59,0*	***27,4***	*1,4%*	*3,9%*	***1,7%***
Altri permessi retribuiti		*8,2*	*35,2*	***11,2***	*0,5%*	*2,3%*	***0,7%***
Permessi non retribuiti		*3,9*	*12,1*	***4,8***	*0,2%*	*0,8%*	***0,3%***
Sciopero		*1,4*	*0,5*	***1,3***	*0,1%*	*0,0%*	***0,1%***
Assemblea		*1,2*	*1,8*	***1,3***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assenze		**125,7**	**250,1**	**139,7**	**7,6%**	**16,4%**	**8,6%**

Totale Veneto

Figura 38 – Tassi di assenza totali Veneto (per genere e qualifica)

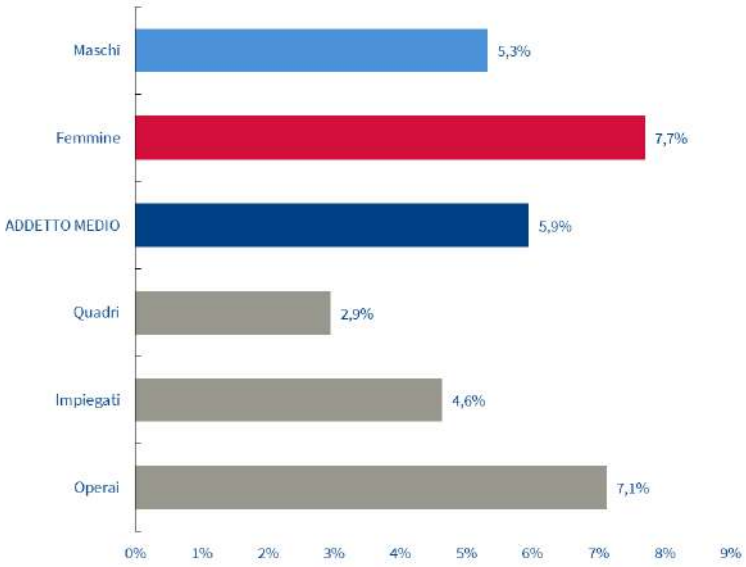


Tabella 5 – Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	**1.702,5**	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*7,7*	*2,8*	***6,4***	*0,5%*	*0,2%*	***0,4%***
Malattia non professionale		*57,4*	*55,1*	***56,8***	*3,4%*	*3,2%*	***3,3%***
Congedi retribuiti		*10,4*	*56,8*	***22,6***	*0,6%*	*3,3%*	***1,3%***
Altri permessi retribuiti		*9,5*	*11,7*	***10,1***	*0,6%*	*0,7%*	***0,6%***
Permessi non retribuiti		*2,5*	*3,6*	***2,8***	*0,1%*	*0,2%*	***0,2%***
Sciopero		*1,1*	*0,9*	***1,0***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assemblea		*1,5*	*1,2*	***1,5***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assenze		**90,2**	**132,0**	**101,2**	**5,3%**	**7,7%**	**5,9%**

Tabella 6 – Ore perdute e tassi di assenza QUADRI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.722,1	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*1,2*	*1,0*	***1,2***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*22,2*	*42,5*	***25,8***	*1,3%*	*2,5%*	***1,5%***
Congedi retribuiti		*7,3*	*55,5*	***15,8***	*0,4%*	*3,2%*	***0,9%***
Altri permessi retribuiti		*4,9*	*15,1*	***6,7***	*0,3%*	*0,9%*	***0,4%***
Permessi non retribuiti		*0,2*	*2,2*	***0,6***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Sciopero		*0,1*	*0,0*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,5*	*1,2*	***0,6***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Assenze		**36,4**	**117,6**	**50,7**	**2,1%**	**6,9%**	**2,9%**

Tabella 7 – Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.725,8	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*2,6*	*1,2*	***2,0***	*0,2%*	*0,1%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*33,5*	*37,4*	***35,1***	*1,9%*	*2,2%*	***2,0%***
Congedi retribuiti		*6,9*	*65,2*	***30,9***	*0,4%*	*3,8%*	***1,8%***
Altri permessi retribuiti		*7,6*	*11,0*	***9,0***	*0,4%*	*0,6%*	***0,5%***
Permessi non retribuiti		*1,2*	*2,6*	***1,8***	*0,1%*	*0,2%*	***0,1%***
Sciopero		*0,2*	*0,8*	***0,4***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,7*	*0,6*	***0,6***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**52,7**	**118,8**	**79,9**	**3,1%**	**6,9%**	**4,6%**

Tabella 8 – Ore perdute e tassi di assenza OPERAI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.684,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*10,7*	*5,5*	***9,9***	*0,6%*	*0,3%*	***0,6%***
Malattia non professionale		*71,8*	*85,6*	***74,1***	*4,3%*	*5,0%*	***4,4%***
Congedi retribuiti		*12,3*	*42,7*	***17,4***	*0,7%*	*2,5%*	***1,0%***
Altri permessi retribuiti		*10,8*	*12,7*	***11,1***	*0,6%*	*0,7%*	***0,7%***
Permessi non retribuiti		*3,4*	*5,4*	***3,7***	*0,2%*	*0,3%*	***0,2%***
Sciopero		*1,6*	*1,2*	***1,6***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assemblea		*2,0*	*2,3*	***2,1***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assenze		**112,7**	**155,4**	**119,9**	**6,7%**	**9,1%**	**7,1%**

Classe dimensionale – i dati in Veneto

Aziende fino a 25 dipendenti

Figura 39 – Tassi di assenza totali Veneto (per genere e qualifica)

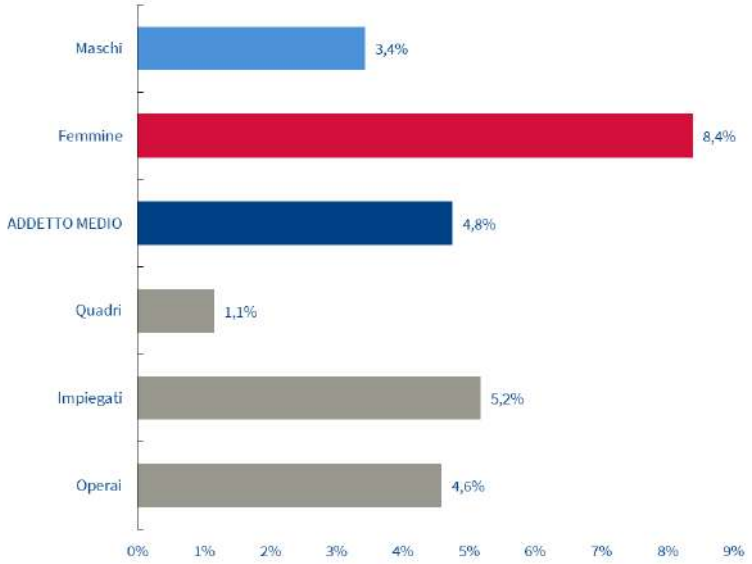


Tabella 9 – Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	**1.728,9**	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*3,7*	*2,7*	***3,4***	*0,2%*	*0,2%*	***0,2%***
Malattia non professionale		*35,3*	*24,5*	***32,4***	*2,0%*	*1,4%*	***1,9%***
Congedi retribuiti		*4,6*	*107,7*	***32,5***	*0,3%*	*6,3%*	***1,9%***
Altri permessi retribuiti		*15,0*	*6,7*	***12,7***	*0,9%*	*0,4%*	***0,7%***
Permessi non retribuiti		*0,9*	*1,6*	***1,1***	*0,0%*	*0,1%*	***0,1%***
Sciopero		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,0*	*0,1*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**59,4**	**143,4**	**82,1**	**3,4%**	**8,4%**	**4,8%**

Tabella 10 – Ore perdute e tassi di assenza QUADRI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	**1.714,0**	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*0,3*	*0,0*	***0,3***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Malattia non professionale		*12,5*	*24,0*	***13,0***	*0,7%*	*1,4%*	***0,8%***
Congedi retribuiti		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Altri permessi retribuiti		*5,6*	*0,0*	***5,3***	*0,3%*	*0,0%*	***0,3%***
Permessi non retribuiti		*1,0*	*0,0*	***1,0***	*0,1%*	*0,0%*	***0,1%***
Sciopero		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**19,5**	**24,0**	**19,7**	**1,1%**	**1,4%**	**1,1%**

Tabella 11 – Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.730,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*4,2*	*0,9*	***2,9***	*0,2%*	*0,1%*	***0,2%***
Malattia non professionale		*16,2*	*21,6*	***18,4***	*0,9%*	*1,3%*	***1,1%***
Congedi retribuiti		*1,7*	*128,4*	***54,2***	*0,1%*	*7,4%*	***3,1%***
Altri permessi retribuiti		*17,0*	*7,6*	***13,1***	*1,0%*	*0,4%*	***0,8%***
Permessi non retribuiti		*0,0*	*2,1*	***0,9***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Sciopero		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,0*	*0,1*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**39,2**	**160,6**	**89,5**	**2,3%**	**9,3%**	**5,2%**

Tabella 12 – Ore perdute e tassi di assenza OPERAI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.728,7	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*3,5*	*8,6*	***4,2***	*0,2%*	*0,5%*	***0,2%***
Malattia non professionale		*50,8*	*33,8*	***48,4***	*2,9%*	*2,0%*	***2,8%***
Congedi retribuiti		*7,0*	*45,3*	***12,3***	*0,4%*	*2,7%*	***0,7%***
Altri permessi retribuiti		*14,3*	*4,1*	***12,9***	*0,8%*	*0,2%*	***0,7%***
Permessi non retribuiti		*1,5*	*0,2*	***1,3***	*0,1%*	*0,0%*	***0,1%***
Sciopero		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,1*	*0,0*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**77,2**	**92,1**	**79,3**	**4,4%**	**5,5%**	**4,6%**

Aziende 26-100 dipendenti

Figura 40 – Tassi di assenza totali Veneto (per genere e qualifica)

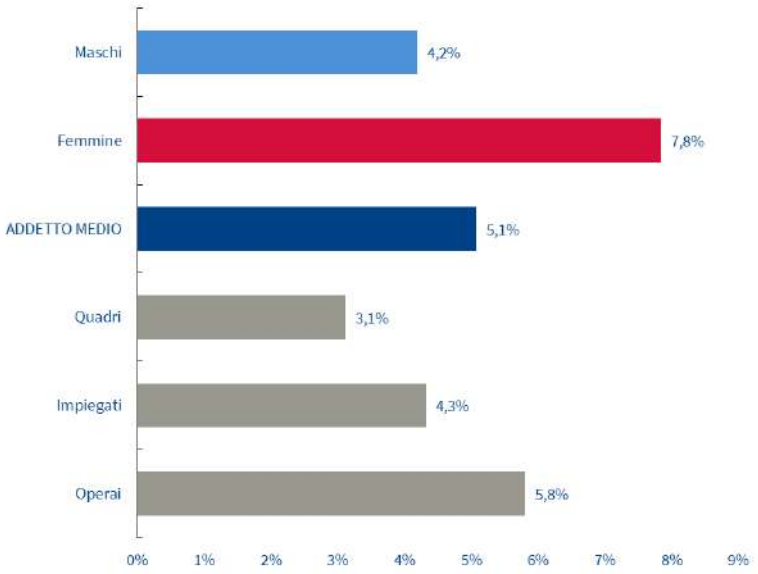


Tabella 13 – Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.725,7	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*6,9*	*1,6*	***5,7***	*0,4%*	*0,1%*	***0,3%***
Malattia non professionale		*45,6*	*45,2*	***45,5***	*2,6%*	*2,6%*	***2,6%***
Congedi retribuiti		*9,2*	*76,5*	***25,4***	*0,5%*	*4,4%*	***1,5%***
Altri permessi retribuiti		*6,5*	*8,0*	***6,9***	*0,4%*	*0,5%*	***0,4%***
Permessi non retribuiti		*3,1*	*3,2*	***3,1***	*0,2%*	*0,2%*	***0,2%***
Sciopero		*0,1*	*0,0*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,7*	*1,0*	***0,8***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Assenze		**72,2**	**135,6**	**87,4**	**4,2%**	**7,8%**	**5,1%**

Tabella 14 – Ore perdute e tassi di assenza QUADRI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.741,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*1,4*	*0,1*	***1,1***	*0,1%*	*0,0%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*22,8*	*17,6*	***21,6***	*1,3%*	*1,0%*	***1,2%***
Congedi retribuiti		*14,7*	*61,5*	***25,5***	*0,8%*	*3,5%*	***1,5%***
Altri permessi retribuiti		*4,7*	*4,3*	***4,6***	*0,3%*	*0,2%*	***0,3%***
Permessi non retribuiti		*0,2*	*4,5*	***1,2***	*0,0%*	*0,3%*	***0,1%***
Sciopero		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,1*	*0,1*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**43,9**	**88,1**	**54,1**	**2,5%**	**5,1%**	**3,1%**

Tabella 15 – Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.741,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*3,2*	*1,2*	***2,4***	*0,2%*	*0,1%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*24,0*	*28,3*	***25,7***	*1,4%*	*1,6%*	***1,5%***
Congedi retribuiti		*8,2*	*84,1*	***38,3***	*0,5%*	*4,8%*	***2,2%***
Altri permessi retribuiti		*6,0*	*8,8*	***7,1***	*0,3%*	*0,5%*	***0,4%***
Permessi non retribuiti		*0,3*	*3,1*	***1,4***	*0,0%*	*0,2%*	***0,1%***
Sciopero		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,2*	*0,3*	***0,3***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**41,9**	**125,8**	**75,2**	**2,4%**	**7,2%**	**4,3%**

Tabella 16 – Ore perdute e tassi di assenza OPERAI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.712,8	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*9,3*	*2,9*	***8,5***	*0,5%*	*0,2%*	***0,5%***
Malattia non professionale		*58,4*	*88,2*	***62,2***	*3,4%*	*5,2%*	***3,6%***
Congedi retribuiti		*9,3*	*61,5*	***16,0***	*0,5%*	*3,6%*	***0,9%***
Altri permessi retribuiti		*6,9*	*6,8*	***6,9***	*0,4%*	*0,4%*	***0,4%***
Permessi non retribuiti		*4,7*	*3,2*	***4,5***	*0,3%*	*0,2%*	***0,3%***
Sciopero		*0,2*	*0,0*	***0,2***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*1,0*	*2,7*	***1,2***	*0,1%*	*0,2%*	***0,1%***
Assenze		**89,8**	**165,5**	**99,4**	**5,2%**	**9,7%**	**5,8%**

Aziende oltre 100 dipendenti

Figura 41 – Tassi di assenza totali Veneto (per genere e qualifica)

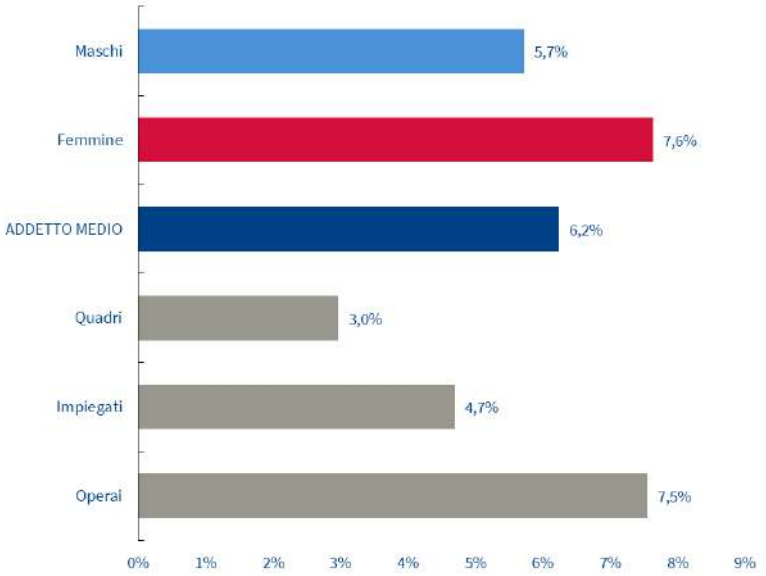


Tabella 17 – Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	**1.695,2**	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*8,1*	*3,0*	***6,8***	*0,5%*	*0,2%*	***0,4%***
Malattia non professionale		*61,6*	*58,8*	***60,9***	*3,6%*	*3,4%*	***3,6%***
Congedi retribuiti		*11,0*	*49,8*	***21,4***	*0,6%*	*2,9%*	***1,3%***
Altri permessi retribuiti		*10,1*	*12,8*	***10,9***	*0,6%*	*0,7%*	***0,6%***
Permessi non retribuiti		*2,5*	*3,8*	***2,8***	*0,1%*	*0,2%*	***0,2%***
Sciopero		*1,4*	*1,1*	***1,3***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assemblea		*1,8*	*1,3*	***1,7***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assenze		**96,5**	**130,7**	**105,7**	**5,7%**	**7,6%**	**6,2%**

Tabella 18 – Ore perdute e tassi di assenza QUADRI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	**1.717,2**	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*1,2*	*1,4*	***1,2***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*22,4*	*51,8*	***27,3***	*1,3%*	*3,0%*	***1,6%***
Congedi retribuiti		*5,8*	*53,8*	***13,8***	*0,3%*	*3,2%*	***0,8%***
Altri permessi retribuiti		*4,9*	*19,2*	***7,3***	*0,3%*	*1,1%*	***0,4%***
Permessi non retribuiti		*0,2*	*1,4*	***0,4***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Sciopero		*0,1*	*0,0*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,6*	*1,6*	***0,8***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Assenze		**35,2**	**129,2**	**50,9**	**2,0%**	**7,6%**	**3,0%**

Tabella 19 – Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.721,1	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*2,3*	*1,2*	***1,9***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*37,3*	*40,8*	***38,8***	*2,2%*	*2,4%*	***2,3%***
Congedi retribuiti		*6,8*	*56,5*	***27,5***	*0,4%*	*3,3%*	***1,6%***
Altri permessi retribuiti		*7,6*	*11,8*	***9,3***	*0,4%*	*0,7%*	***0,5%***
Permessi non retribuiti		*1,5*	*2,5*	***1,9***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Sciopero		*0,2*	*1,0*	***0,5***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Assemblea		*0,9*	*0,7*	***0,8***	*0,1%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**56,6**	**114,5**	**80,7**	**3,3%**	**6,7%**	**4,7%**

Tabella 20 – Ore perdute e tassi di assenza OPERAI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.676,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*11,4*	*5,9*	***10,4***	*0,7%*	*0,3%*	***0,6%***
Malattia non professionale		*76,2*	*86,6*	***78,1***	*4,6%*	*5,1%*	***4,7%***
Congedi retribuiti		*13,3*	*39,3*	***18,0***	*0,8%*	*2,3%*	***1,1%***
Altri permessi retribuiti		*11,8*	*13,9*	***12,2***	*0,7%*	*0,8%*	***0,7%***
Permessi non retribuiti		*3,1*	*5,9*	***3,6***	*0,2%*	*0,3%*	***0,2%***
Sciopero		*2,1*	*1,4*	***2,0***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assemblea		*2,4*	*2,3*	***2,4***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assenze		**120,2**	**155,4**	**126,5**	**7,2%**	**9,1%**	**7,5%**

Settore del CCNL – i dati in Veneto

Aziende con CCNL Manifatturieri

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

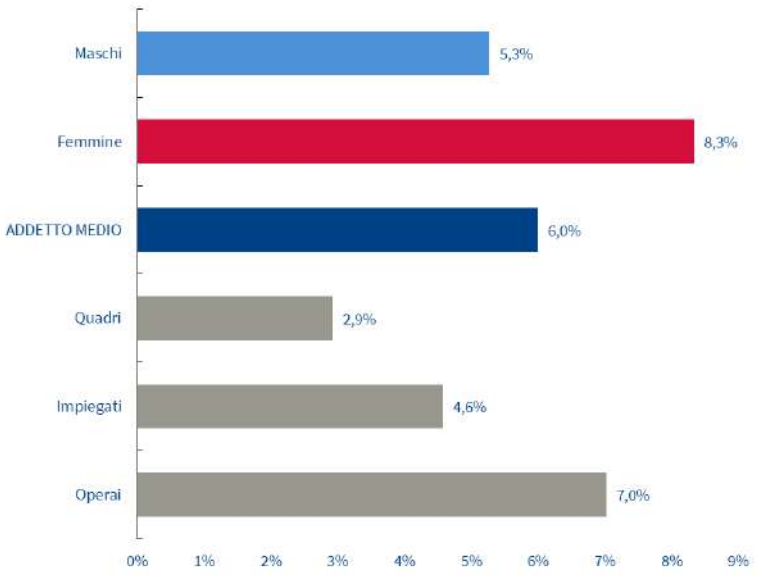


Tabella 21 – Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.703,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*7,4*	*3,2*	***6,5***	*0,4%*	*0,2%*	***0,4%***
Malattia non professionale		*57,1*	*65,0*	***58,9***	*3,4%*	*3,8%*	***3,5%***
Congedi retribuiti		*10,7*	*55,3*	***21,1***	*0,6%*	*3,2%*	***1,2%***
Altri permessi retribuiti		*9,1*	*13,1*	***10,0***	*0,5%*	*0,8%*	***0,6%***
Permessi non retribuiti		*2,3*	*4,2*	***2,8***	*0,1%*	*0,2%*	***0,2%***
Sciopero		*1,2*	*0,6*	***1,1***	*0,1%*	*0,0%*	***0,1%***
Assemblea		*1,7*	*1,6*	***1,7***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assenze		**89,6**	**143,0**	**102,0**	**5,3%**	**8,3%**	**6,0%**

Tabella 22 – Ore perdute e tassi di assenza QUADRI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.721,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*1,1*	*1,2*	***1,1***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*21,7*	*47,5*	***26,0***	*1,3%*	*2,8%*	***1,5%***
Congedi retribuiti		*8,0*	*48,4*	***14,8***	*0,5%*	*2,8%*	***0,9%***
Altri permessi retribuiti		*5,2*	*17,1*	***7,2***	*0,3%*	*1,0%*	***0,4%***
Permessi non retribuiti		*0,3*	*1,3*	***0,4***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Sciopero		*0,1*	*0,0*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,6*	*1,5*	***0,7***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Assenze		**36,9**	**117,0**	**50,3**	**2,1%**	**6,8%**	**2,9%**

Tabella 23 – Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.729,6	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*2,5*	*1,1*	***2,0***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*33,9*	*46,4*	***38,2***	*2,0%*	*2,7%*	***2,2%***
Congedi retribuiti		*5,8*	*67,9*	***27,1***	*0,3%*	*3,9%*	***1,6%***
Altri permessi retribuiti		*7,1*	*13,4*	***9,2***	*0,4%*	*0,8%*	***0,5%***
Permessi non retribuiti		*0,7*	*3,3*	***1,6***	*0,0%*	*0,2%*	***0,1%***
Sciopero		*0,2*	*0,1*	***0,2***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,8*	*0,9*	***0,8***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Assenze		**51,0**	**133,1**	**79,1**	**2,9%**	**7,7%**	**4,6%**

Tabella 24 – Ore perdute e tassi di assenza OPERAI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.687,7	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*10,1*	*5,5*	***9,3***	*0,6%*	*0,3%*	***0,5%***
Malattia non professionale		*69,9*	*85,6*	***72,7***	*4,1%*	*5,0%*	***4,3%***
Congedi retribuiti		*13,0*	*42,6*	***18,3***	*0,8%*	*2,5%*	***1,1%***
Altri permessi retribuiti		*10,3*	*12,5*	***10,7***	*0,6%*	*0,7%*	***0,6%***
Permessi non retribuiti		*3,2*	*5,4*	***3,6***	*0,2%*	*0,3%*	***0,2%***
Sciopero		*1,8*	*1,2*	***1,7***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assemblea		*2,1*	*2,3*	***2,2***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assenze		**110,4**	**155,1**	**118,4**	**6,6%**	**9,1%**	**7,0%**

Aziende con CCNL Servizi

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

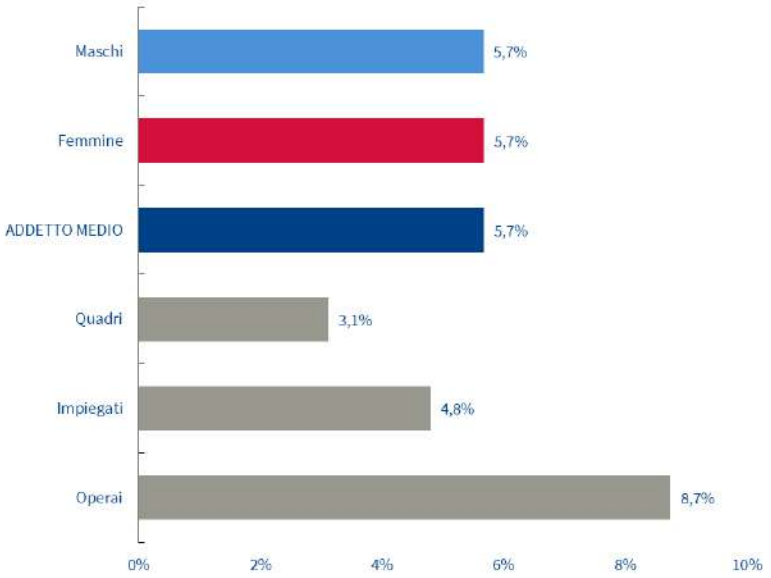


Tabella 25 – Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.697,4	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*10,2*	*1,4*	***6,2***	*0,6%*	*0,1%*	***0,4%***
Malattia non professionale		*60,0*	*23,6*	***43,7***	*3,6%*	*1,4%*	***2,6%***
Congedi retribuiti		*7,5*	*61,6*	***31,8***	*0,4%*	*3,6%*	***1,9%***
Altri permessi retribuiti		*13,3*	*7,3*	***10,6***	*0,8%*	*0,4%*	***0,6%***
Permessi non retribuiti		*4,1*	*1,6*	***3,0***	*0,2%*	*0,1%*	***0,2%***
Sciopero		*0,0*	*1,8*	***0,8***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Assemblea		*0,2*	*0,1*	***0,2***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**95,3**	**97,3**	**96,2**	**5,7%**	**5,7%**	**5,7%**

Tabella 26 – Ore perdute e tassi di assenza QUADRI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.727,3	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*2,1*	*0,0*	***1,6***	*0,1%*	*0,0%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*25,9*	*17,7*	***23,9***	*1,5%*	*1,0%*	***1,4%***
Congedi retribuiti		*2,3*	*90,8*	***23,3***	*0,1%*	*5,3%*	***1,3%***
Altri permessi retribuiti		*2,8*	*5,3*	***3,4***	*0,2%*	*0,3%*	***0,2%***
Permessi non retribuiti		*0,0*	*6,6*	***1,6***	*0,0%*	*0,4%*	***0,1%***
Sciopero		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**33,0**	**120,4**	**53,8**	**1,9%**	**7,0%**	**3,1%**

Tabella 27 – Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.714,8	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*3,2*	*1,3*	***2,0***	*0,2%*	*0,1%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*31,9*	*23,1*	***26,5***	*1,9%*	*1,3%*	***1,5%***
Congedi retribuiti		*12,0*	*60,9*	***42,0***	*0,7%*	*3,5%*	***2,4%***
Altri permessi retribuiti		*10,5*	*7,1*	***8,4***	*0,6%*	*0,4%*	***0,5%***
Permessi non retribuiti		*3,3*	*1,5*	***2,2***	*0,2%*	*0,1%*	***0,1%***
Sciopero		*0,0*	*1,8*	***1,1***	*0,0%*	*0,1%*	***0,1%***
Assemblea		*0,1*	*0,1*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**61,0**	**95,8**	**82,3**	**3,6%**	**5,6%**	**4,8%**

Tabella 28 – Ore perdute e tassi di assenza OPERAI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.642,0	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*19,2*	*13,9*	***19,1***	*1,2%*	*0,9%*	***1,2%***
Malattia non professionale		*96,4*	*91,7*	***96,4***	*5,9%*	*5,8%*	***5,9%***
Congedi retribuiti		*3,1*	*58,4*	***4,1***	*0,2%*	*3,7%*	***0,2%***
Altri permessi retribuiti		*17,9*	*36,7*	***18,2***	*1,1%*	*2,3%*	***1,1%***
Permessi non retribuiti		*5,5*	*0,6*	***5,4***	*0,3%*	*0,0%*	***0,3%***
Sciopero		*0,0*	*0,0*	***0,0***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,4*	*1,8*	***0,4***	*0,0%*	*0,1%*	***0,0%***
Assenze		**142,5**	**203,1**	**143,6**	**8,7%**	**12,7%**	**8,7%**

Aziende con CCNL Metalmeccanico

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

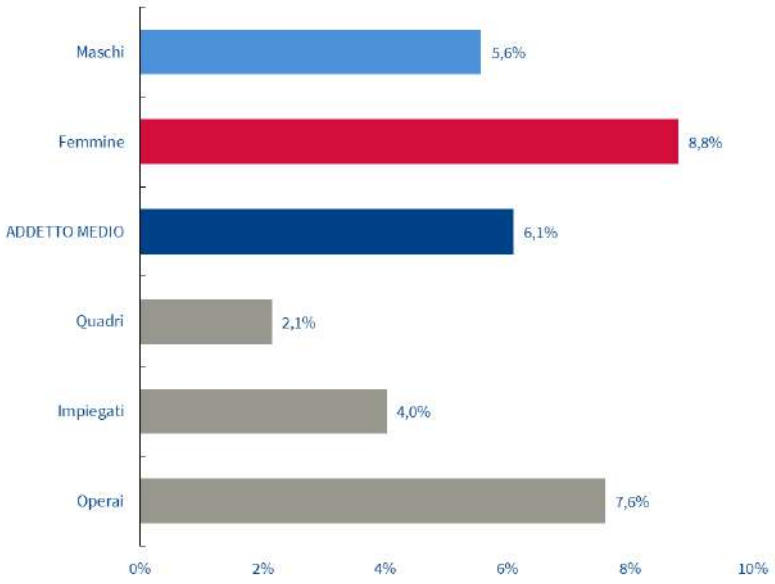


Tabella 29 – Ore perdute e tassi di assenza ADDETTO MEDIO in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.709,1	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*5,7*	*2,0*	***5,1***	*0,3%*	*0,1%*	***0,3%***
Malattia non professionale		*61,9*	*73,1*	***63,8***	*3,6%*	*4,3%*	***3,7%***
Congedi retribuiti		*7,6*	*52,4*	***14,9***	*0,4%*	*3,1%*	***0,9%***
Altri permessi retribuiti		*12,3*	*13,2*	***12,5***	*0,7%*	*0,8%*	***0,7%***
Permessi non retribuiti		*3,0*	*5,3*	***3,4***	*0,2%*	*0,3%*	***0,2%***
Sciopero		*2,2*	*1,8*	***2,2***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assemblea		*2,1*	*3,0*	***2,3***	*0,1%*	*0,2%*	***0,1%***
Assenze		**95,0**	**150,8**	**104,0**	**5,6%**	**8,8%**	**6,1%**

Tabella 30 – Ore perdute e tassi di assenza QUADRI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.715,2	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*1,6*	*0,0*	***1,4***	*0,1%*	*0,0%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*24,0*	*7,8*	***22,8***	*1,4%*	*0,5%*	***1,3%***
Congedi retribuiti		*5,2*	*29,4*	***7,1***	*0,3%*	*1,8%*	***0,4%***
Altri permessi retribuiti		*4,4*	*6,9*	***4,6***	*0,3%*	*0,4%*	***0,3%***
Permessi non retribuiti		*0,1*	*0,0*	***0,1***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Sciopero		*0,2*	*0,0*	***0,2***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*0,7*	*0,6*	***0,7***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assenze		**36,2**	**44,7**	**36,8**	**2,1%**	**2,7%**	**2,1%**

Tabella 31 – Ore perdute e tassi di assenza IMPIEGATI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.725,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*2,2*	*0,9*	***1,9***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Malattia non professionale		*36,4*	*39,0*	***37,1***	*2,1%*	*2,3%*	***2,1%***
Congedi retribuiti		*3,5*	*62,0*	***18,5***	*0,2%*	*3,6%*	***1,1%***
Altri permessi retribuiti		*7,3*	*12,2*	***8,6***	*0,4%*	*0,7%*	***0,5%***
Permessi non retribuiti		*1,0*	*4,9*	***2,0***	*0,1%*	*0,3%*	***0,1%***
Sciopero		*0,3*	*0,2*	***0,3***	*0,0%*	*0,0%*	***0,0%***
Assemblea		*1,1*	*1,0*	***1,1***	*0,1%*	*0,1%*	***0,1%***
Assenze		**51,9**	**120,3**	**69,4**	**3,0%**	**7,0%**	**4,0%**

Tabella 32 – Ore perdute e tassi di assenza OPERAI in Veneto (per causale)

ORE LAVORABILI	1.698,9	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
		Maschi	Femmine	**Totale**	Maschi	Femmine	**Totale**
Infortuni e malattie professionali		*7,7*	*3,4*	***7,2***	*0,5%*	*0,2%*	***0,4%***
Malattia non professionale		*77,2*	*120,6*	***82,2***	*4,5%*	*7,0%*	***4,8%***
Congedi retribuiti		*9,7*	*41,0*	***13,3***	*0,6%*	*2,4%*	***0,8%***
Altri permessi retribuiti		*15,4*	*14,9*	***15,3***	*0,9%*	*0,9%*	***0,9%***
Permessi non retribuiti		*4,3*	*6,0*	***4,5***	*0,3%*	*0,4%*	***0,3%***
Sciopero		*3,3*	*3,9*	***3,4***	*0,2%*	*0,2%*	***0,2%***
Assemblea		*2,7*	*5,6*	***3,1***	*0,2%*	*0,3%*	***0,2%***
Assenze		**120,3**	**195,4**	**128,9**	**7,1%**	**11,4%**	**7,6%**

5.Glossario

Assenza, tasso di (o Tasso di gravità)	Percentuale che rappresenta la quota di ore lavorabili non lavorate. È calcolato come rapporto tra le ore di assenza pro-capite e le ore lavorabili.
Diffusione, tasso di	Percentuale di imprese -sul totale di quelle che hanno partecipato all'indagine -nelle quali si manifesta un determinato fenomeno (es. la diffusione dello smart working la quota di imprese che -nell'anno -ha adottato tale modalità di lavoro per almeno uno dei dipendenti).
Festività, giorni di	Sono quelle stabilite per legge, e precisamente: 1° gennaio (Capodanno); 6 gennaio (Epifania); Lunedì dell'Angelo; 25 aprile (Festa della Liberazione); 1°maggio (Festa del Lavoro); 2 giugno (Festa della Repubblica); 15 agosto (Assunzione di Maria); 1° novembre (Ognissanti); 8 dicembre (Immacolata Concezione); 25 dicembre (Natale); 26 dicembre (Santo Stefano); Festa del Patrono.
Ore di assenza (o Ore perdute)	Ore perdute nel corso dell'anno per le seguenti causali: - Infortuni sul lavoro e malattie professionali; - *Malattie non professionali* (comprendono gli infortuni extra-lavorativi, le cure termali non in conto ferie, i casi di malattia che determinano un'anticipazione o prolungamento del periodo di gravidanza o puerperio): - *Congedi retribuiti* (comprendono sia i congedi parentali -es. maternità obbligatoria e facoltativa, allattamento -sia quelli matrimoniali); - *Altri permessi retribuiti* (includono i permessi sindacali aziendali, provinciali e nazionali, le agevolazioni ex Legge 104/92 e tutti i permessi per visite mediche e altri motivi retribuiti. Non comprendono invece i permessi goduti a fronte di Riduzione di Orario di Lavoro (ROL), già conteggiati nell'ambito del tempo retribuito non lavorato; - Sciopero; - Assemblea; - *Altre assenze non retribuite* (comprendono i congedi parentali non retribuiti, i permessi non retribuiti, le astensioni facoltative per maternità non retribuite, ecc.)

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

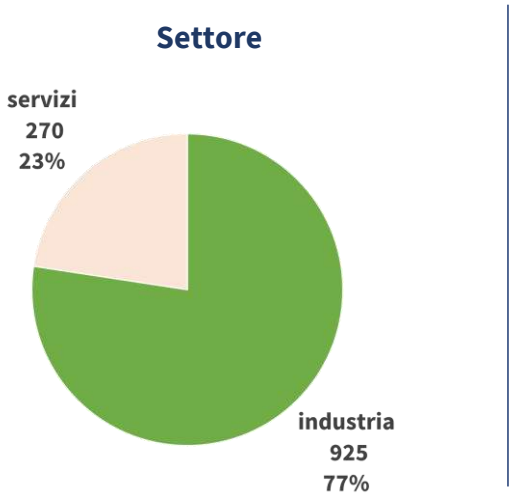
6. Appendice

Complessivamente hanno collaborato quasi **1.200 imprese** con circa **150.000 dipendenti**, tra le quali 51 associate a Confindustria Verona, con circa 8.700 addetti[14].

Distribuzione delle aziende per settore e dimensione aziendale

Tabella 33 – Distribuzione delle imprese per settore e dimensione

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



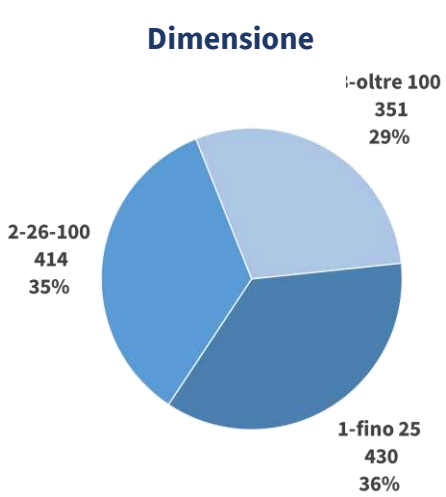


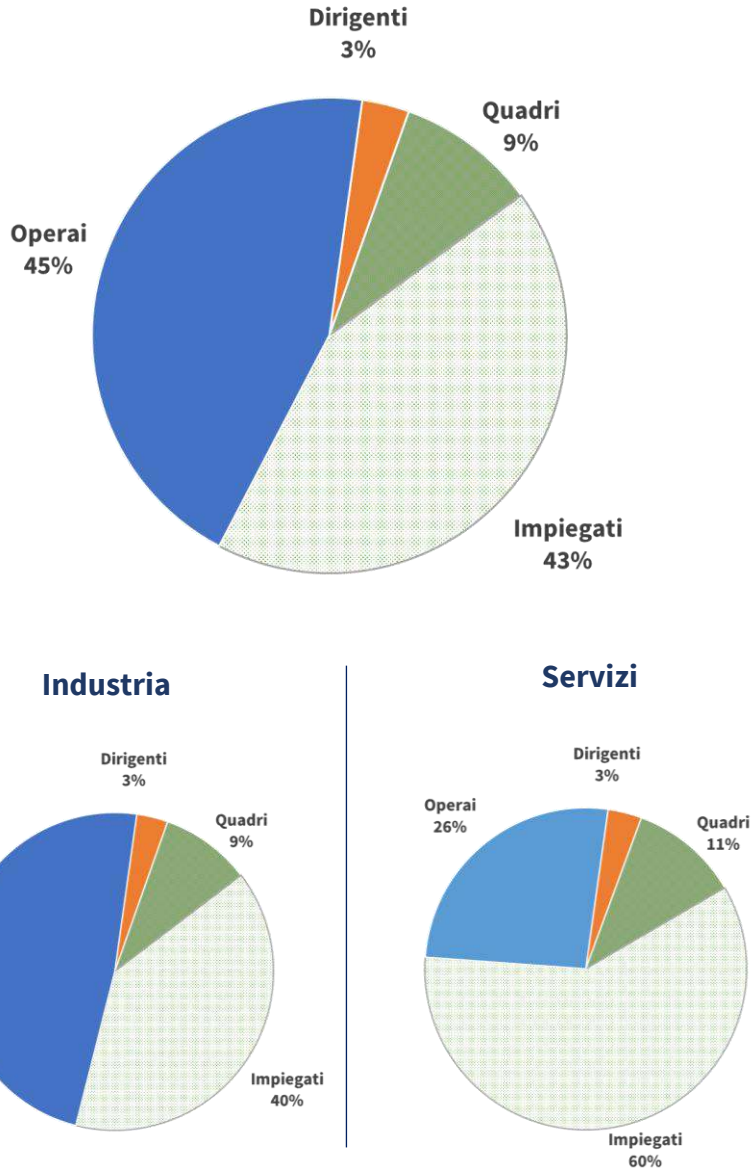
Tabella 34 – Distribuzione dei dipendenti per settore e dimensione

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

[14] Tra le altre associazioni le partecipanti sono state 328 (con quasi 75.000 addetti) per Assolombarda, 133 (con 15.700 addetti) quelle dell'Associazione Industriale Bresciana, 129 (con 9.000 dipendenti) quelle di Confindustria Cuneo, 103 (con quasi 28.000 addetti) per l'Unione Industriale Torino, 101 (con circa 16.000 dipendenti) per Assindustria VenetoCentro, 60 (con circa 25.000 dipendenti) per Confindustria Emilia Area Centro, 60 (con circa 25.000 dipendenti) per Confindustria Firenze, 51 (con 8.700 dipendenti) quelle di Confindustria Verona, 47 (con 7.800 dipendenti) per Unindustria Reggio Emilia, 44 (con circa 7.000 dipendenti) quelle di Confindustria Bergamo, 34 (con circa 10.700 dipendenti) quelle dell'Unione degli Industriali della provincia di Varese, 31 (con 4.300 dipendenti) quelle di Confindustria Vicenza.
La somma supera il totale per la presenza di legami associativi multipli.

Struttura del personale per qualifica

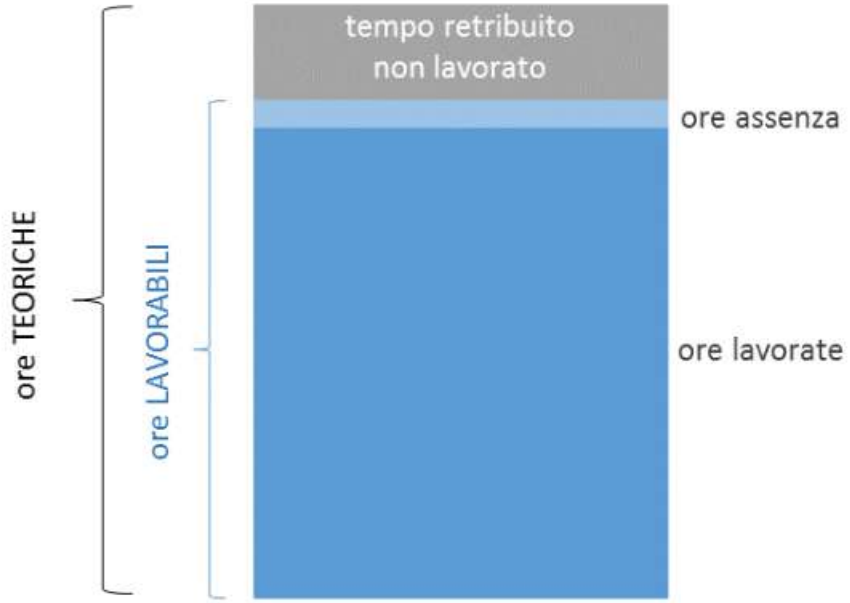
Figura 45 – Tassi di assenza totali Veneto (per genere e qualifica)



Metodologia di calcolo del tasso di assenza

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

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



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

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

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

I giorni festivi in Italia sono 11, ovvero:

✓ Capodanno (1° gennaio);
✓ Epifania (6 gennaio);
✓ Lunedì dell'Angelo o Pasquetta (il lunedì dopo la Pasqua);

✓ Festa della Liberazione (25 aprile);
✓ Festa dei lavoratori (1° maggio);
✓ Festa della Repubblica (2 giugno);
✓ Assunzione di Maria Vergine o Ferragosto (15 agosto);
✓ Tutti i santi (1° novembre);
✓ Immacolata Concezione (8 dicembre);
✓ Natale (25 dicembre);
✓ Santo Stefano (26 dicembre)

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

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

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

L'indagine raccogli 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 straordinario[15], ovvero quelle eccedenti il normale orario contrattuale, eventualmente prestate dal personale operaio e impiegatizio nel corso dell'anno.

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

✓infortunio e malattia professionale;
✓malattia non professionale (inclusi gli infortuni extra-lavorativi, le cure termali non in conto ferie, i casi di malattia che determinano un'anticipazione o prolungamento del periodo di gravidanza o puerperio);
✓altri permessi retribuiti, tra cui i permessi sindacali (aziendali, provinciali, nazionali) e tutti i permessi per visite mediche e altri motivi retribuiti (non rientrano invece quelli goduti a fronte di riduzione di orario di lavoro);

[15] 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

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

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 equivoche spesso il tasso di assenza del personale femminile viene rappresentato mettendo in evidenza la quota riconducibile a questa specifica causale.

Procedimento di calcolo del tasso di assenza: un esempio numerico

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

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

365 – (104 + 9 + 33) = 219 gg

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

(219 : 5) x (40 – 60 / 60) = 1.708 ore

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

1.708 – 50 = 1.658 ore lavorabili

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

(9 + 11) : 2 = 10 addetti

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

70 : 1.658 = 4,2%

Centro Studi Confindustria Verona
Tel. 045 8099419 | Email: centro.studi@confindustria.vr.it
Area Lavoro e Welfare Confindustria Verona
Tel. 045 8099437 | Email: sindacale@confindustria.vr.it

www.confindustria.vr.it