CONFINDUSTRIA
Emilia-Romagna

Indagine sul lavoro in Emilia-Romagna 2024

CONFINDUSTRIA PIACENZA

Unione Parmense degli Industriali

UNINDUSTRIA REGGIO EMILIA

emilia®

CONFINDUSTRIA EMILIA AREA CENTRO
Le imprese di Bologna, Ferrara e Modena

CONFINDUSTRIA ROMAGNA

Indice

Introduzione..... 3

Le politiche retributive..... 5

I tassi di assenza..... 15

Indicatori di feedback organizzativo: i tassi di turn over 21

Politiche aziendali: i sistemi di incentivazione, il welfare aziendale, l'organizzazione delle attività da remoto..... 25

Le condizioni di inserimento..... 36

Nota metodologica per il calcolo del tasso di assenza 41

Introduzione

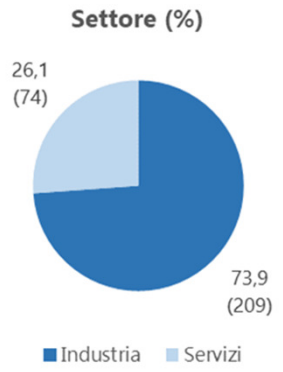
I dati che seguono si riferiscono alla prima edizione dell'**Indagine sul lavoro** del Sistema Confindustria dell'Emilia-Romagna.
Scopo della rilevazione è il monitoraggio dell'evoluzione di alcuni indicatori del mercato del lavoro: dal *tasso di assenza* al *tasso di turnover*, dall'organizzazione del lavoro da remoto (*smart working*) alla diffusione e ai contenuti della contrattazione collettiva.

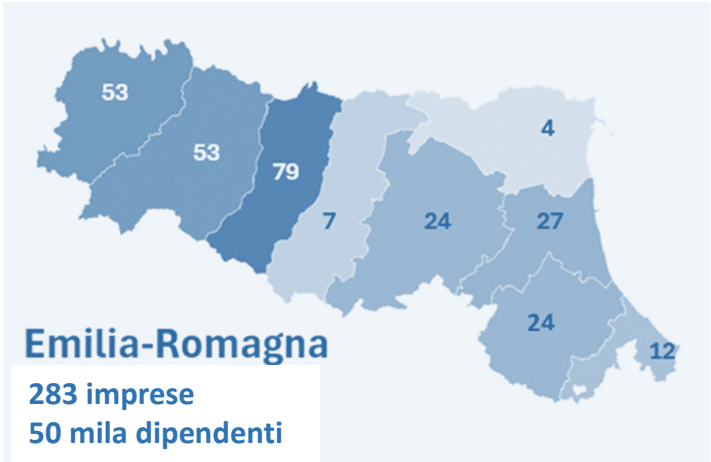
Il rapporto è concepito a beneficio di chi in azienda si occupa di capitale umano affinché, nell'impostare le politiche di gestione del personale, possa ricavare dai numeri riportati nel documento i necessari fattori di contesto e i benchmark di mercato. Gli indicatori elaborati non godono di rappresentatività statistica ma possono offrire un riferimento realistico per la maggior parte dei fenomeni analizzati.

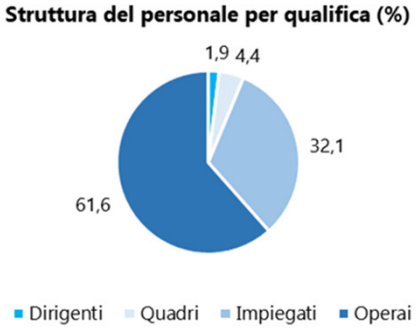
I risultati vengono riportati per comparto (industria e servizi) e per dimensione aziendale: piccola (fino a 25 dipendenti), media (26-100 dipendenti), grande (oltre 100 dipendenti).

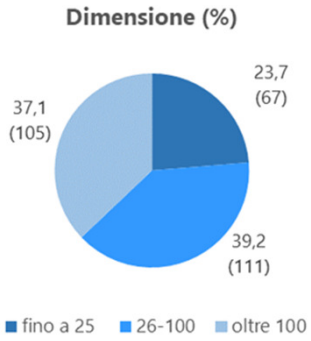
Il campione

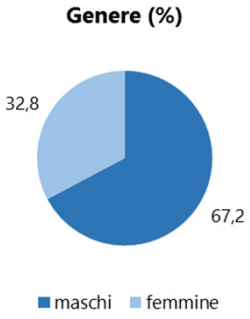
Il presente rapporto utilizza le informazioni raccolte presso le aziende localizzate in Emilia-Romagna.
Hanno aderito all'indagine **283 imprese** che inquadrano poco meno di **50 mila dipendenti**.
I grafici che seguono riportano la distribuzione delle imprese per provincia, per settore e per dimensione e la distribuzione dei lavoratori per genere e qualifica.







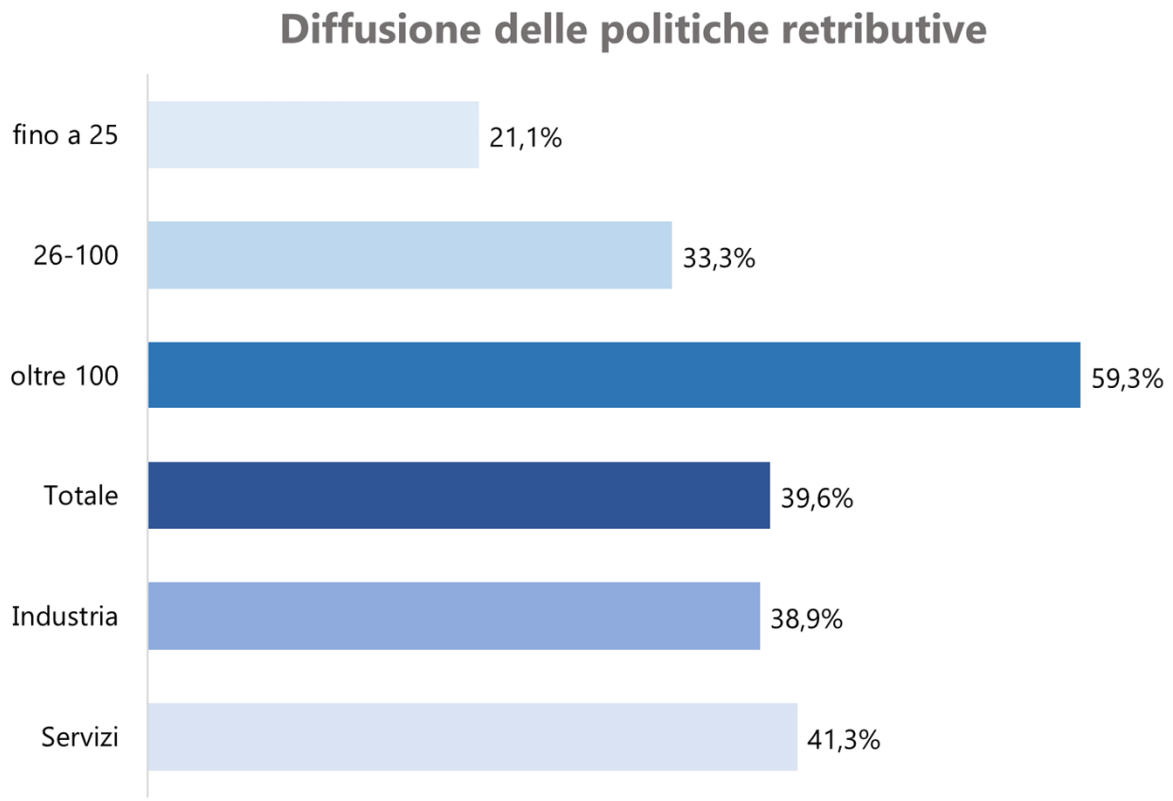




Le politiche retributive

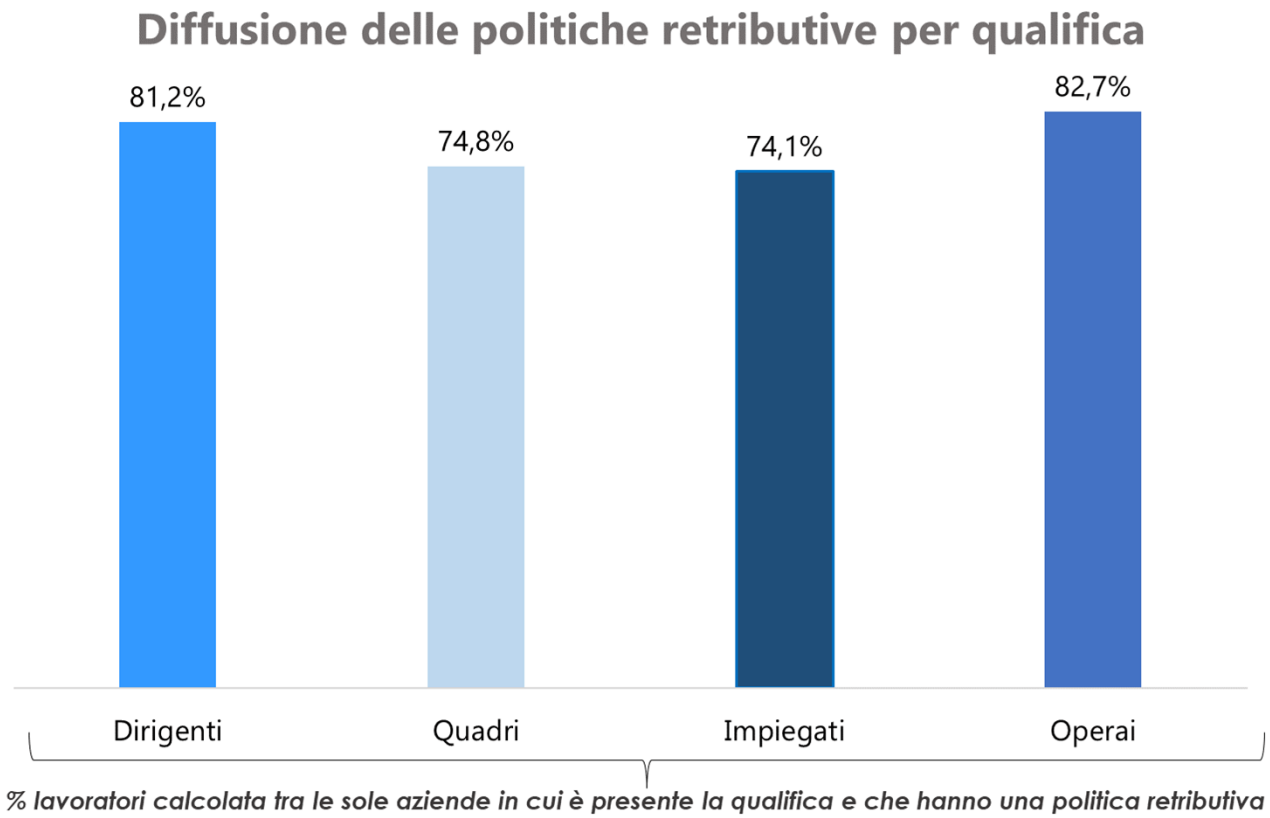
Le politiche retributive

Il 39,6% delle imprese ha formalizzato una politica retributiva.
Tale percentuale cresce al crescere della dimensione aziendale: un'impresa su cinque fra quelle fino a 25 dipendenti, una su tre per quelle nella classe 26-100 addetti, il 60% fra quelle con oltre 100 addetti.



Le politiche retributive mirate per qualifica

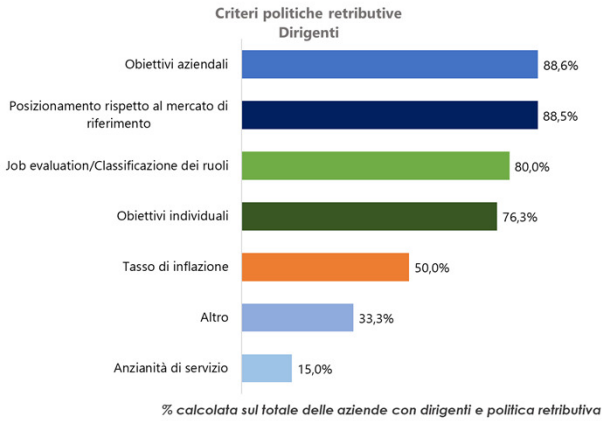
Per quanto riguarda le qualifiche dei lavoratori, è per gli operai che si registra la diffusione maggiore di politiche retributive (82,7%); seguono i dirigenti (81,2%), i quadri (74,8%), e infine gli impiegati (74,1%).

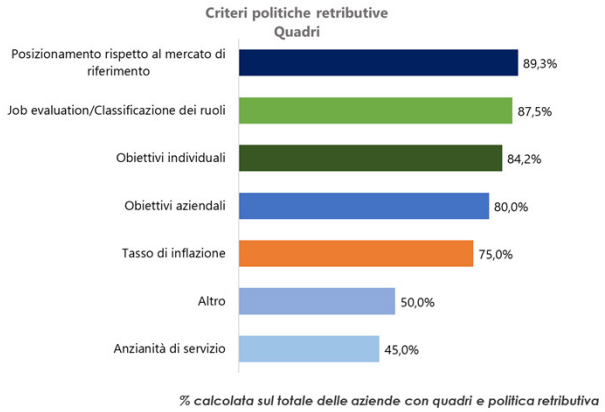


Criteri di riferimento delle politiche retributive per qualifica

Il set di criteri utilizzati per la determinazione delle politiche retributive varia notevolmente fra le diverse qualifiche

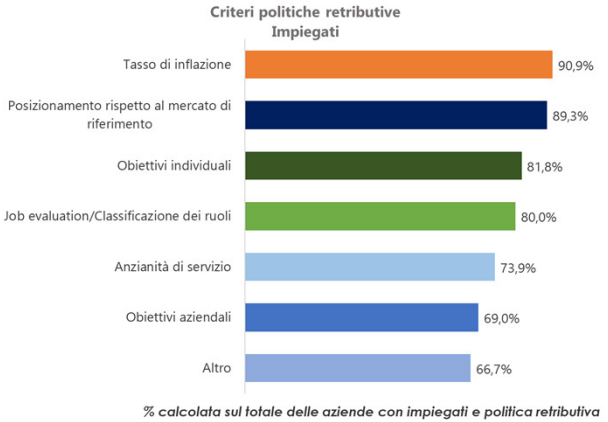
Dirigenti
Le dinamiche retributive sono prevalentemente guidate dalla performance aziendale e dal posizionamento rispetto al mercato di riferimento

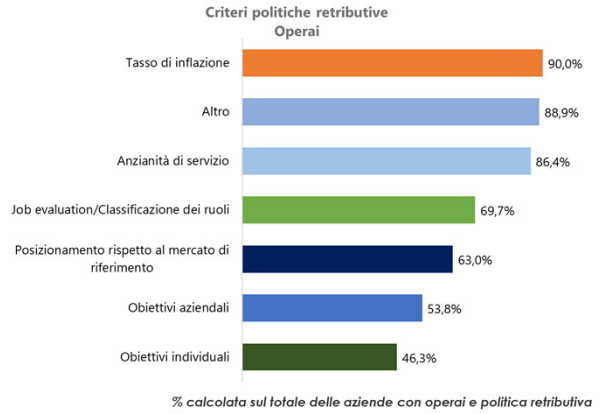




Quadri
Le dinamiche retributive sono prevalentemente guidate da criteri legati alla posizione: posizionamento rispetto al mercato di riferimento e classificazione dei ruoli

Impiegati
Le dinamiche retributive sono prevalentemente guidate dal recupero del tasso di inflazione e dal posizionamento rispetto al mercato di riferimento

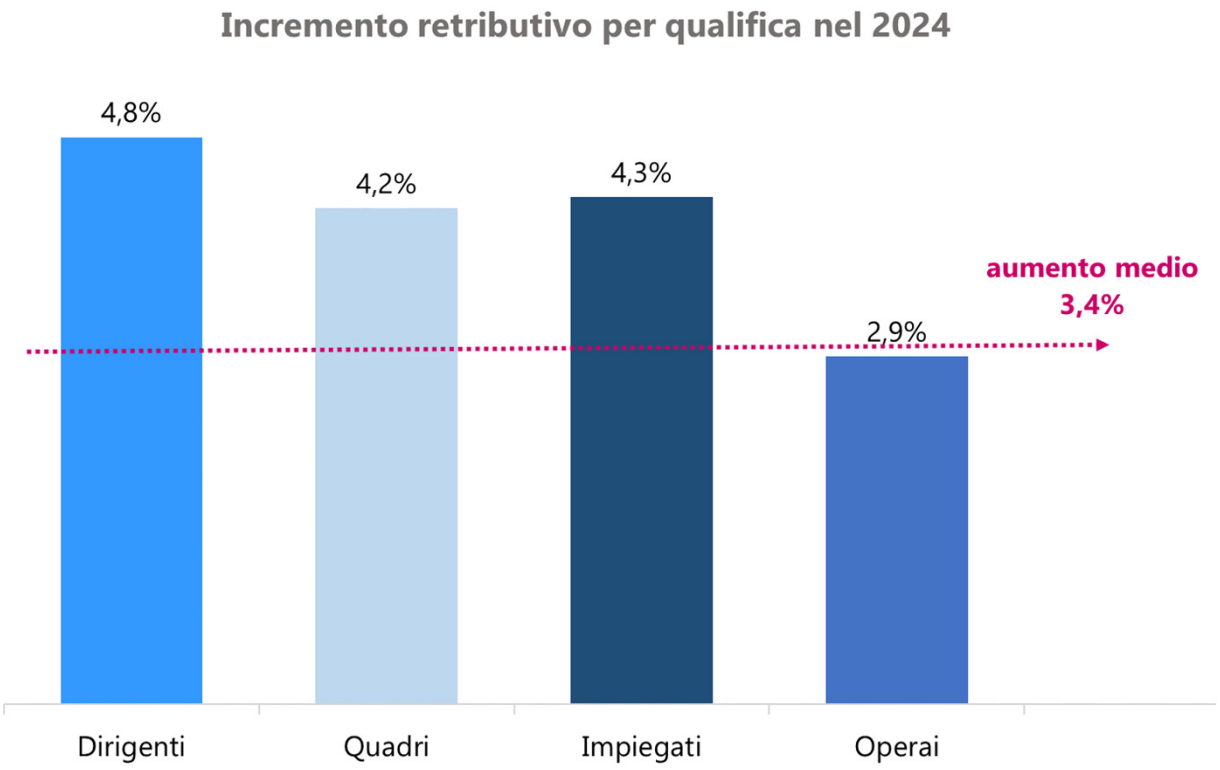




Operai
Gli incrementi retributivi formalizzati sono maggiormente guidati da automatismi quali il recupero del tasso di inflazione e l'anzianità di servizio

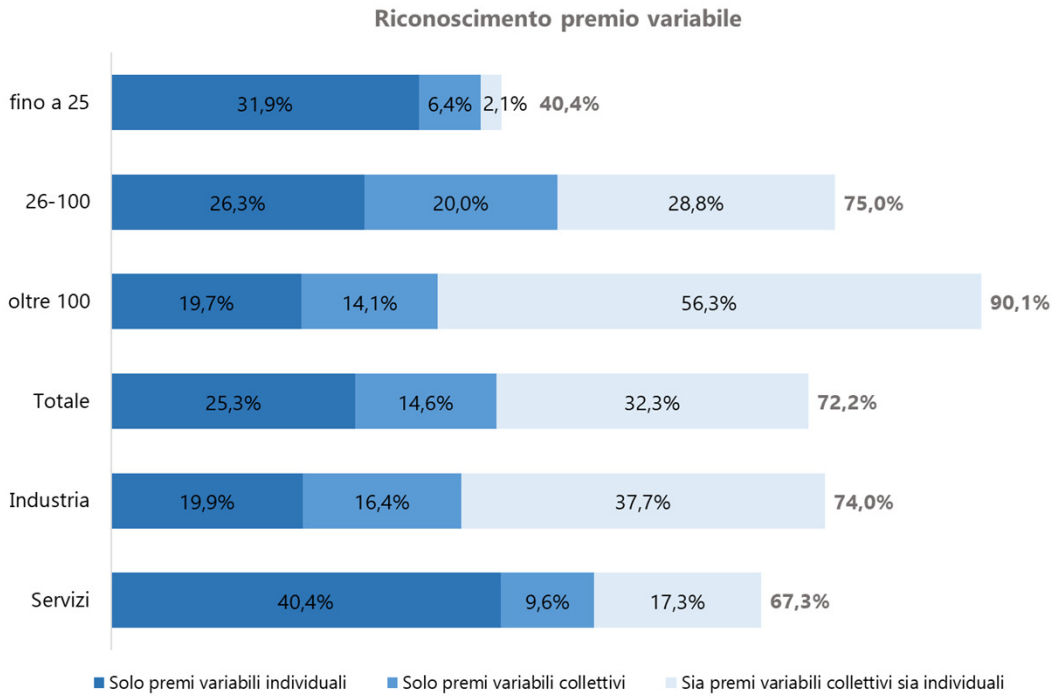
Dinamica retributiva 2024 per qualifica

Per il 2024 sono stati programmati incrementi retributivi pari a +3,4%, incremento medio percentuale stanziato per le sole politiche di merito.
Vi sono differenze fra le qualifiche del personale dipendente. Quadri e impiegati registrano incrementi simili (rispettivamente +4,2% e +4,3%), sotto la media gli operai (+2,9%), sopra la media i dirigenti (+4,8%).



Diffusione della retribuzione variabile

Nel 2023 il 72,2% delle aziende partecipanti all'indagine ha erogato premi di risultato. Un'impresa su tre ha assegnato premi sia individuali sia collettivi, il 25,3% solo premi individuali e il 14,6% solo premi collettivi.
Si riscontra una correlazione positiva tra la dimensione aziendale e la diffusione della retribuzione variabile, che passa dal 40,4% nelle piccole all'90,1% 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. La diffusione complessiva è più elevata nell'industria (74%) rispetto ai servizi (67,3%). Per entrambi prevalgono i premi individuali rispetto a quelli collettivi.



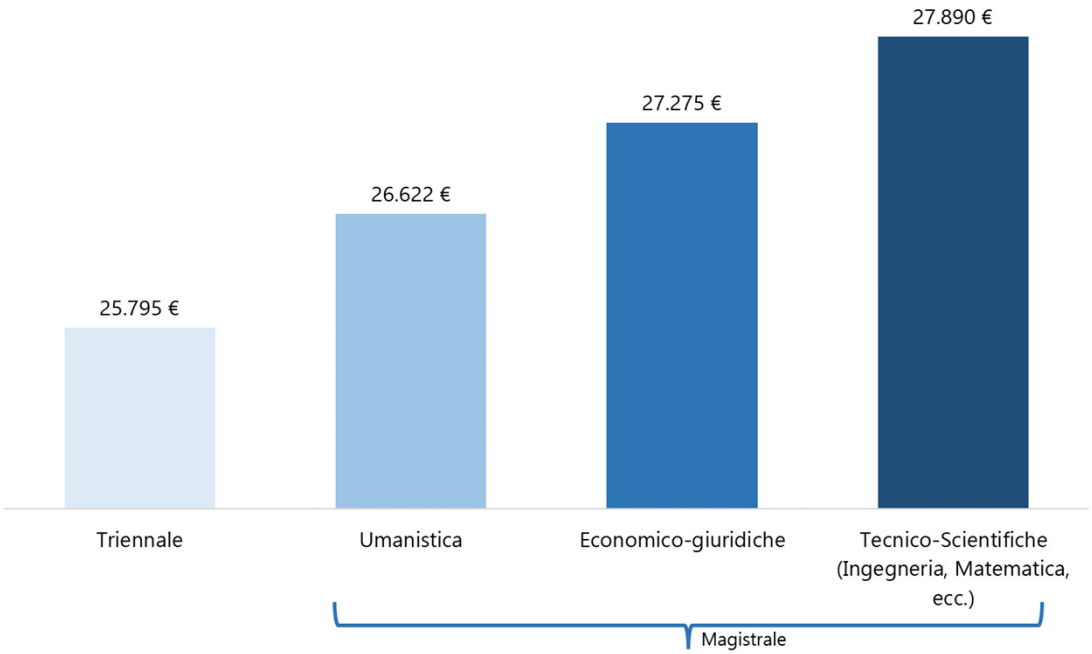
I parametri per la corresponsione dei premi

Ordinando per importanza i parametri utilizzati dalle imprese (nelle quali è presente il premio di risultato istituito con la contrattazione aziendale) per l'erogazione dei premi, emerge un ruolo preminente di un indicatore legato alla produttività, ovvero il fatturato o valore aggiunto per dipendente (49%), seguito da un indicatore di redditività, il Mol/Valore aggiunto (35,7%) e da un altro indicatore di produttività, produzione pro-capite (28%).

Le condizioni di inserimento

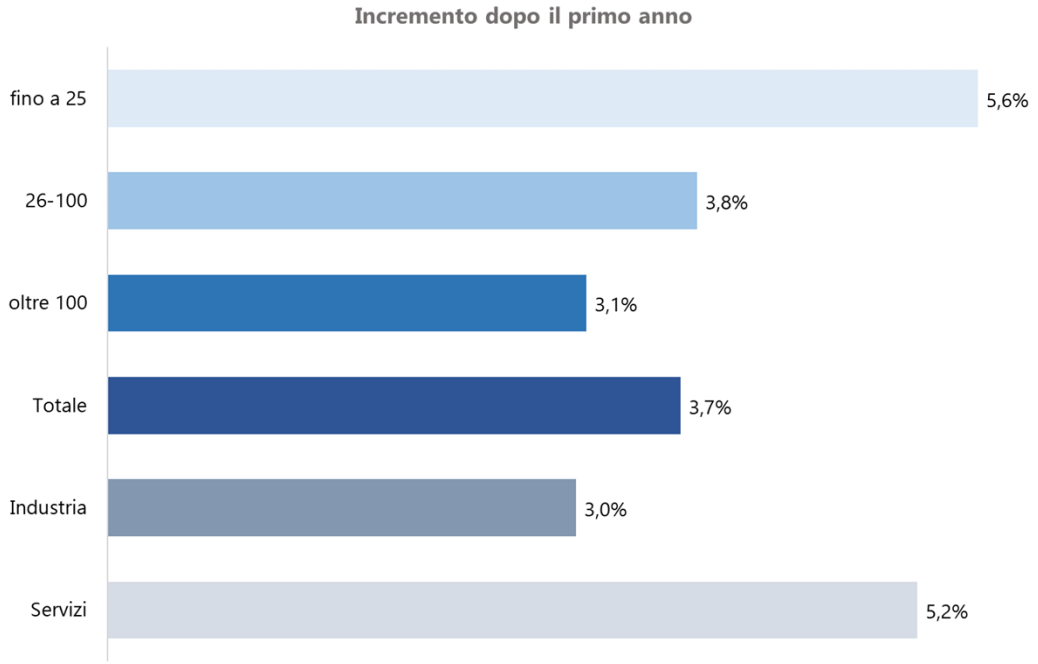
L'indagine ha raccolto informazioni sui livelli retributivi medi offerti ai giovani che hanno conseguito un titolo di studio universitario e che, privi di esperienza, fanno il loro ingresso in azienda.
La retribuzione d'ingresso varia tra i 25.795€ e i 27.890€ , ma sono individuabili differenze, legate sia al percorso di studi sia al possesso di una laurea triennale o magistrale. Le retribuzioni più contenute sono quelle legate al percorso triennale, con un differenziale rispetto alle retribuzioni migliori di poco più di 2.000 € l'anno. Tra le lauree magistrali, quelle nelle discipline tecnico-scientifiche sono le meglio remunerate, con un salario medio d'ingresso pari a 27.890€. Seguono le retribuzioni dei laureati in materie economico-giuridiche (27.275€) e quelle dei laureati con formazione umanistica (26.622€).

Retribuzione lorda in ingresso per tipologia di laurea



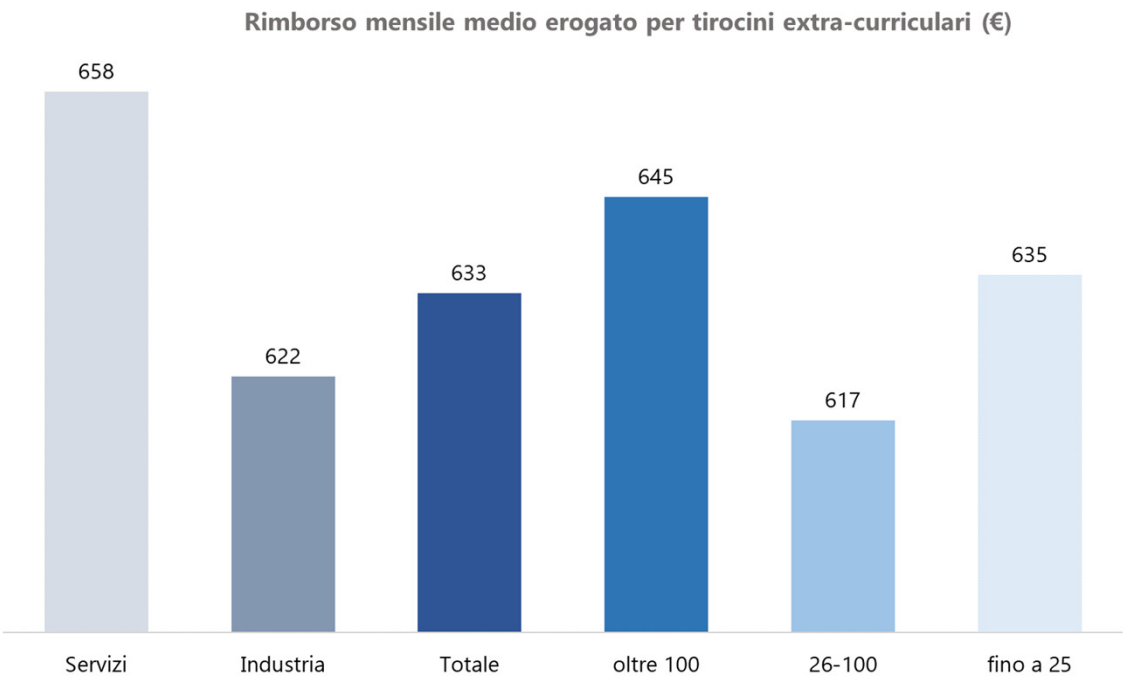
Incremento dopo il primo anno

La politica adottata nella retribuzione di inserimento dei neolaureati, valutata insieme agli incrementi retributivi applicati nel primo anno di lavoro, contribuisce a definire il profilo di retention dell'azienda. Nel corso del 2023 l'indagine ha rilevato adeguamenti che si sono attestati in media al +3,7%.
Dal punto di vista del settore, la dinamica registrata per l'industria, nella quale le retribuzioni sono aumentate mediamente del +3,0%, è stata inferiore a quella riguardante i servizi, per i quali il dato registrato è del 5,2%. Rispetto alla dimensione aziendale, l'incremento più consistente è stato rilevato nelle piccole aziende (+5,6%), seguito dalle medie (3,8%) e dalle grandi (3,1%).



I rimborsi per i tirocini extracurriculari

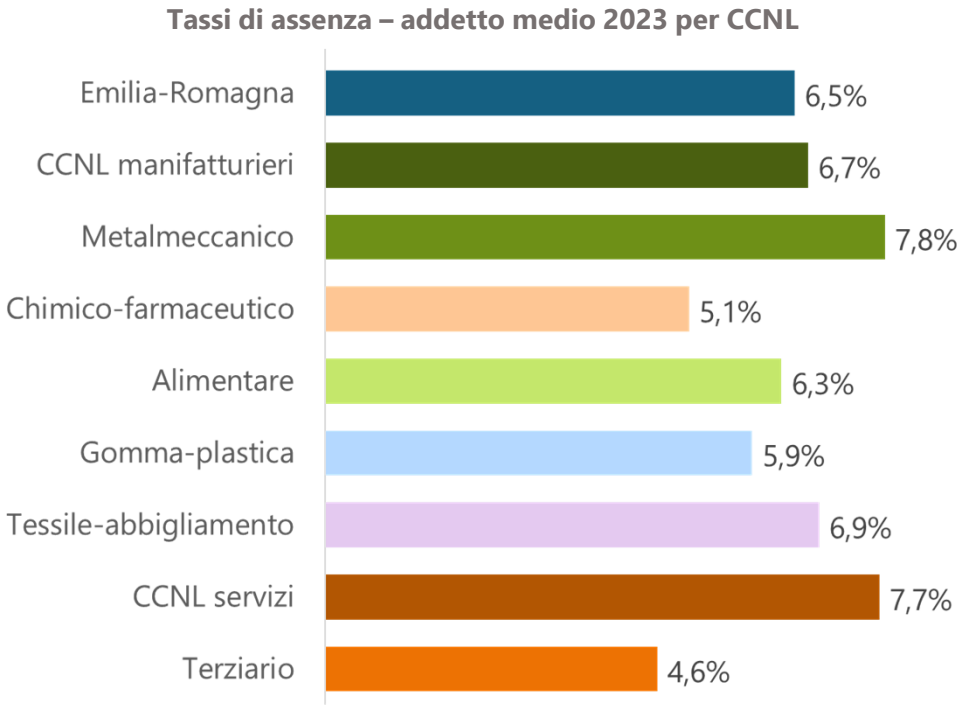
Il rimborso mensile per i tirocini extracurriculari riconosciuto dalle imprese del campione è in media di 633€. Più elevato nei servizi (658€) rispetto all'industria (622 €), maggiore nelle grandi imprese (645 €) rispetto alle piccole (635€) e alle medie (617€).

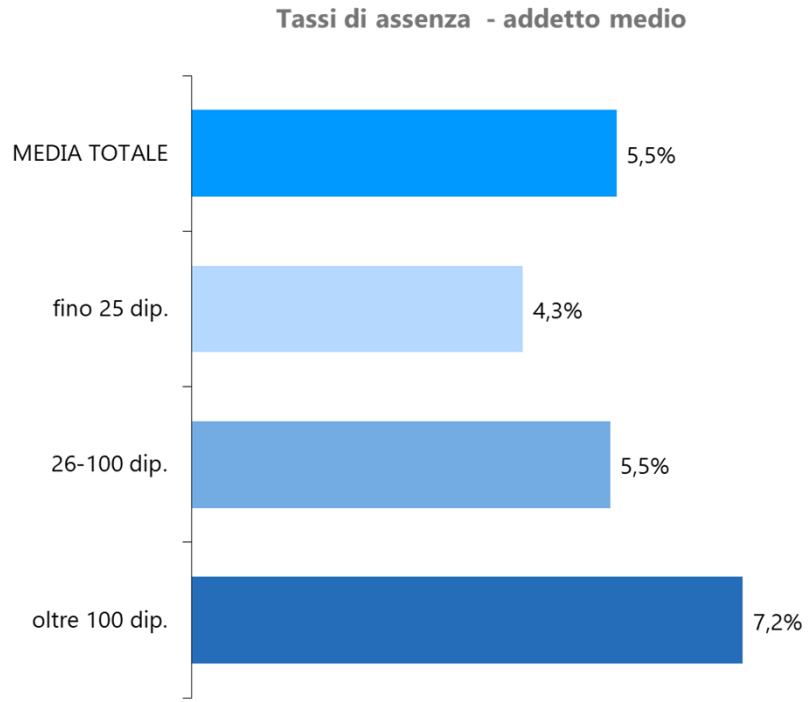


I tassi di assenza

Tassi di assenza addetto medio 2023

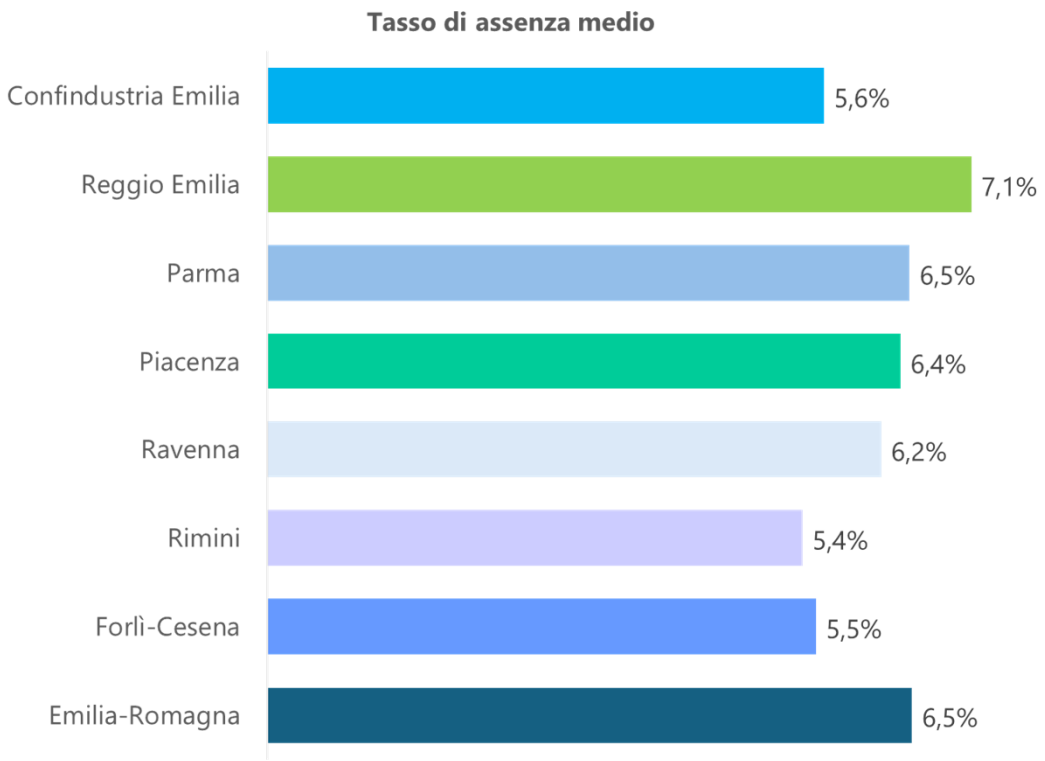
Nel 2023 il tasso di assenza risultante dal totale del campione è del 6,5%. Sopra la media il dato nel CCNL servizi (7,7%) e nelle imprese con oltre 100 dipendenti (7,2%). Tra i principali CCNL manifatturieri il metalmeccanico registra un tasso di assenza del 7,8%, il chimico-farmaceutico si ferma al 5,1%.





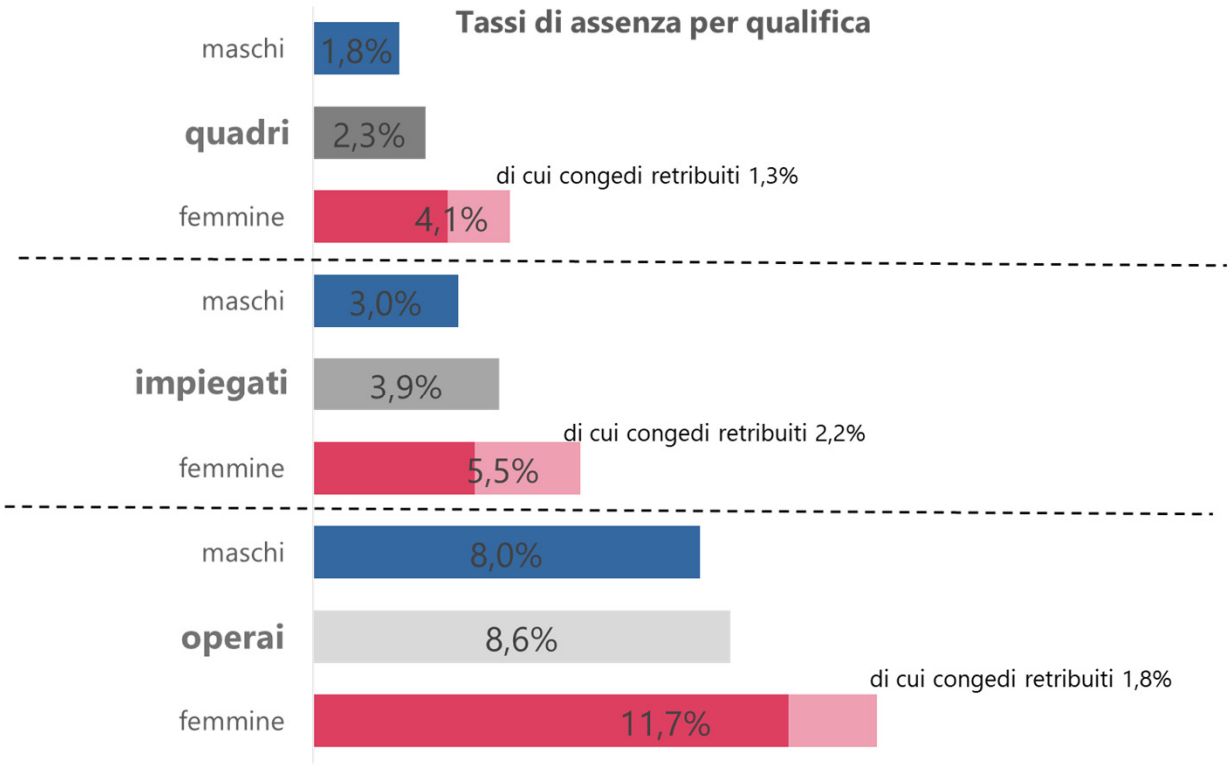
Tassi di assenza addetto medio 2023 per provincia

Il tasso di assenza medio per provincia nel 2023 vede solo Reggio Emilia sopra la media (7,1%), Parma in linea con la media regionale (6,5%), le restanti province sotto la media, con Rimini che registra il valore più basso (5,4%).



Tassi di assenza per qualifica

Il tasso di assenza risulta inversamente correlato alla qualifica: dal valore minimo relativo ai quadri (2,3%), passando al 3,9% per gli impiegati, fino all' 8,6% registrato tra gli operai.

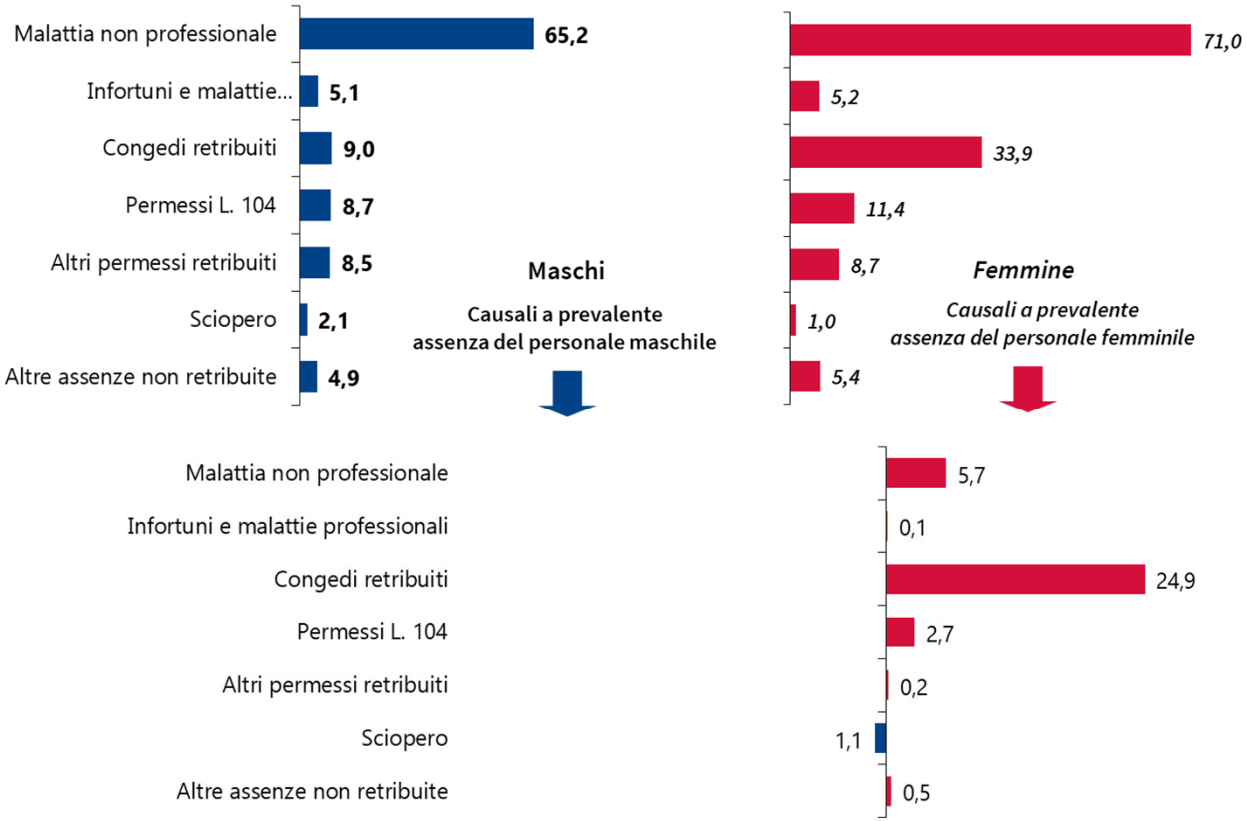


Causali di assenza

Mediamente nel 2023 ogni dipendente si è assentato per 111,4 ore. La causale di assenza prevalente è la malattia non professionale (66,6 ore), seguita dai congedi non retribuiti (15 ore).

Causali di assenza per genere

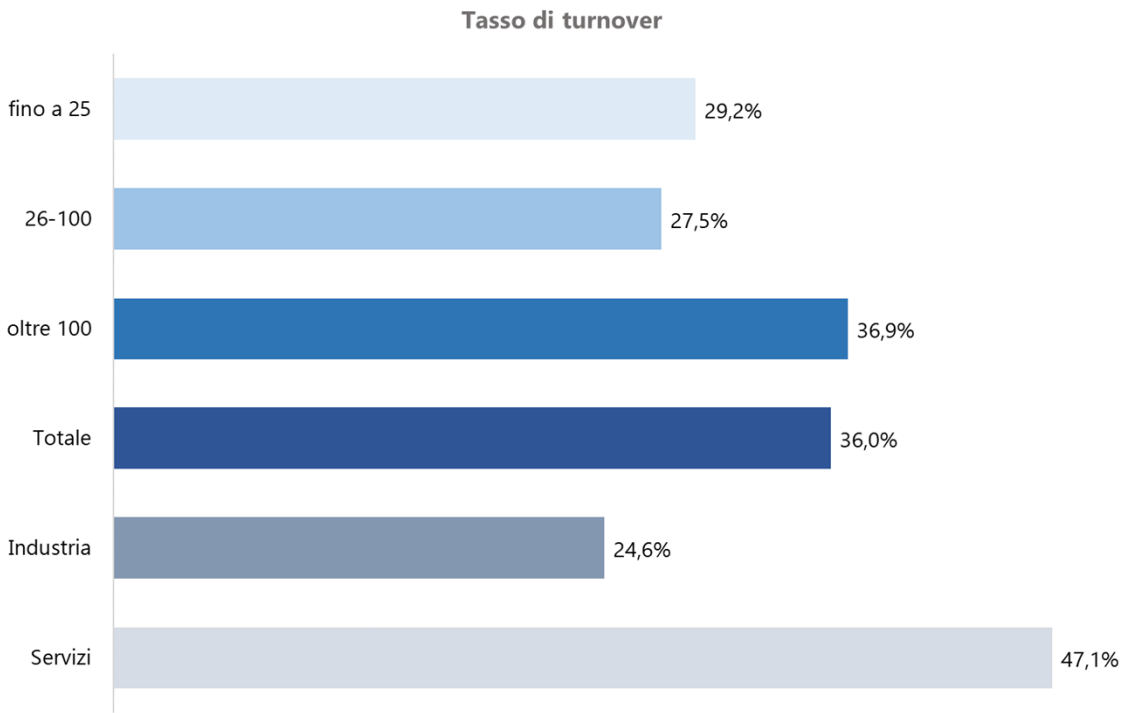
Tra uomini e donne non esistono significativi differenziali di assenza, tranne nei congedi retribuiti (che includono la maternità obbligatoria): 33,9 ore in media per le lavoratrici, 9 ore per il personale maschile.



Indicatori di feedback organizzativo

Il *turnover* complessivo

Nel 2023 il tasso di *turnover* medio (ovvero la quota di forza lavoro variata nei 12 mesi, per effetto dell'entrata di nuovi lavoratori oppure come conseguenza della loro uscita dall'azienda) per le imprese che hanno partecipato alla rilevazione è stato del 36,0%. Il valore più elevato si registra nel settore dei servizi (47,1%), il più basso nell'industria (24,6%).



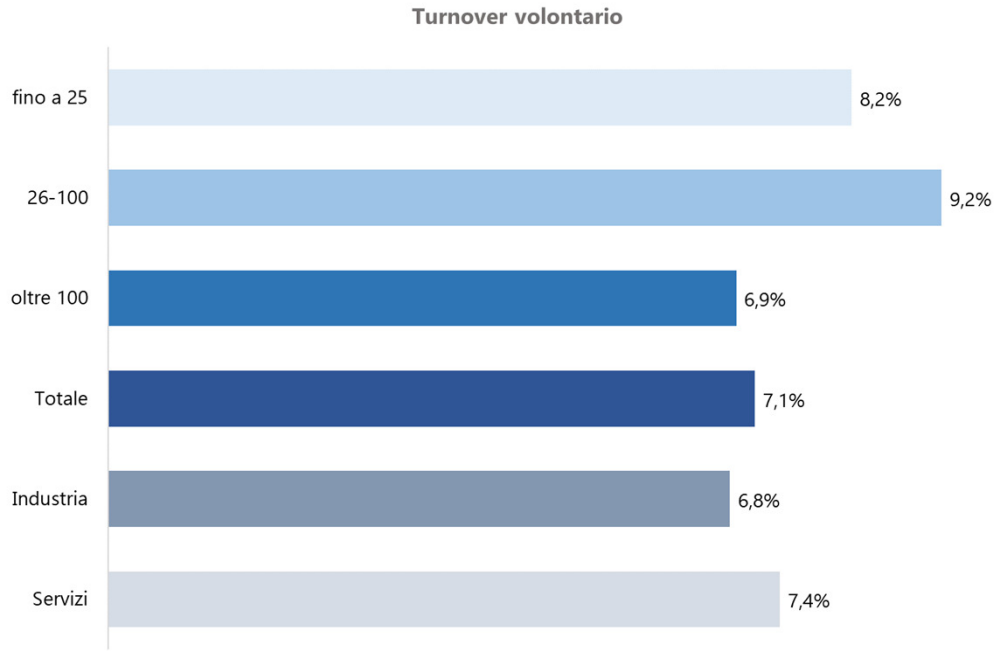
Nota: il tasso di *turnover* è calcolato come rapporto tra la somma di assunzioni e cessazioni, avvenute tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre, e il numero di dipendenti in organico al 31.12.2022.

Il *turnover* volontario

Il tasso di *turnover* volontario considera solo le uscite per dimissioni e rappresenta una misura diretta delle potenzialità aziendali in termini di *retention*. Il livello di questo indicatore e il suo andamento sono strettamente correlati alle condizioni esterne del mercato locale del lavoro: un mercato particolarmente dinamico, in grado di offrire buone opportunità, può incentivare le uscite, mentre una situazione esterna caratterizzata da elevati tassi di disoccupazione può disincentivare la decisione di lasciare l'azienda.

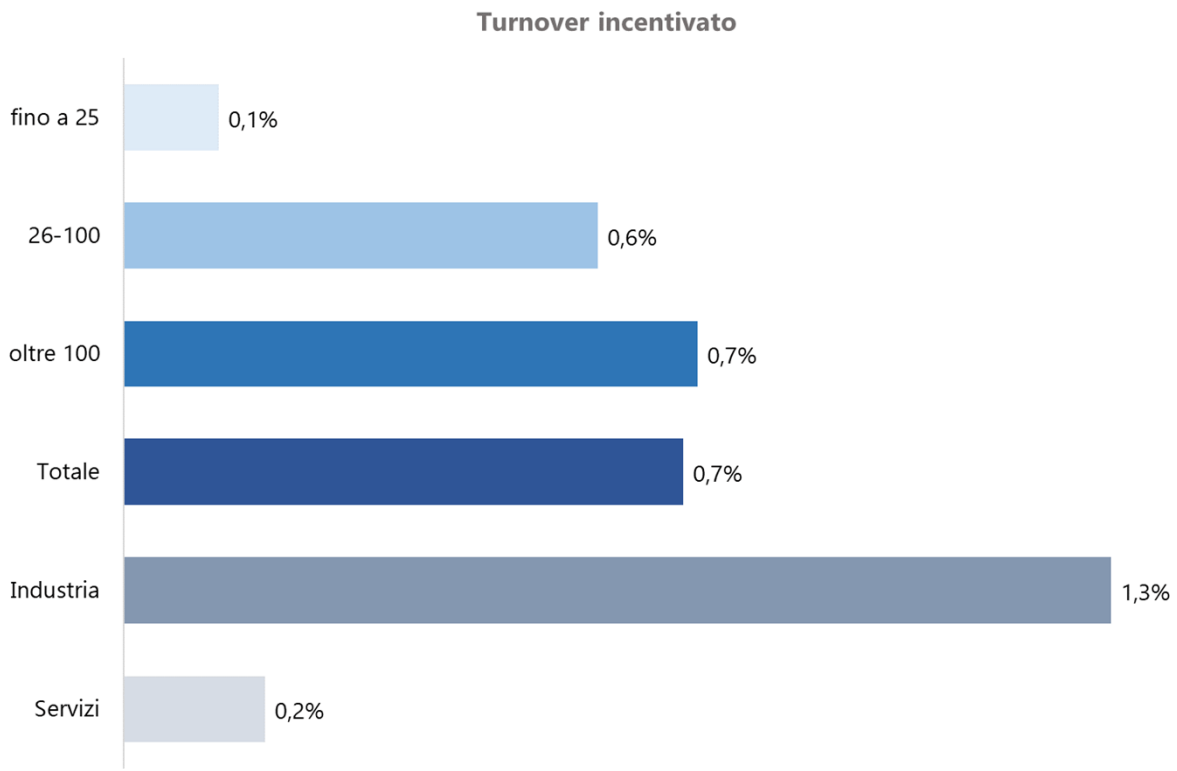
Dal campione emerge che il numero di lavoratori usciti volontariamente pesa mediamente per il 37% sul totale dei cessati, con un tasso di *turnover* volontario che nel 2023 è stato in media pari al 7,1%.

Si rileva una discreta variabilità in funzione della dimensione aziendale: i lavoratori che nel 2023 hanno scelto di uscire volontariamente dall'azienda sono più numerosi fra le medie aziende (9,2%), leggermente più alti nei servizi (7,4%) rispetto all'industria (6,8%).



Il *turnover* incentivato

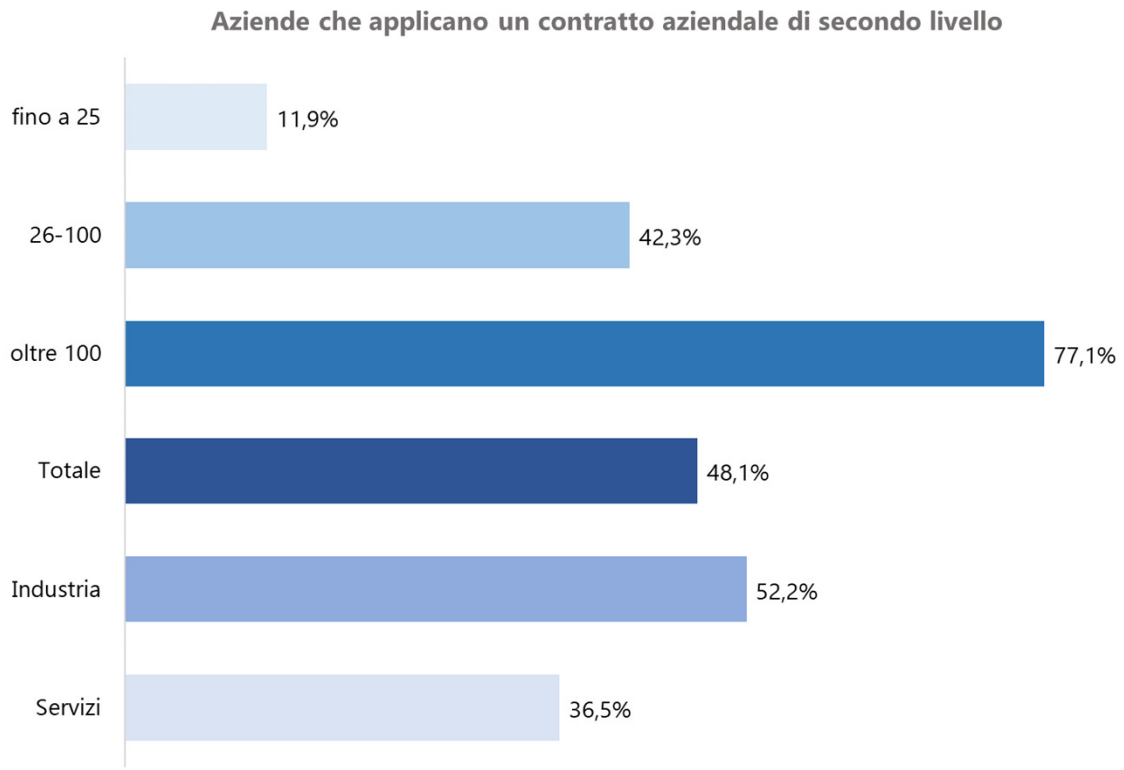
Nel 2023 il tasso di *turnover* incentivato è stato dello 0,7%. Più alto nell'industria (1,3%) rispetto ai servizi (0,2%), nelle medio grandi-imprese (0,6% fra le medie e 0,7% fra le grandi) rispetto alle piccole aziende (0,2%).



Politiche aziendali: i sistemi di incentivazione, il welfare aziendale, l'organizzazione delle attività da remoto

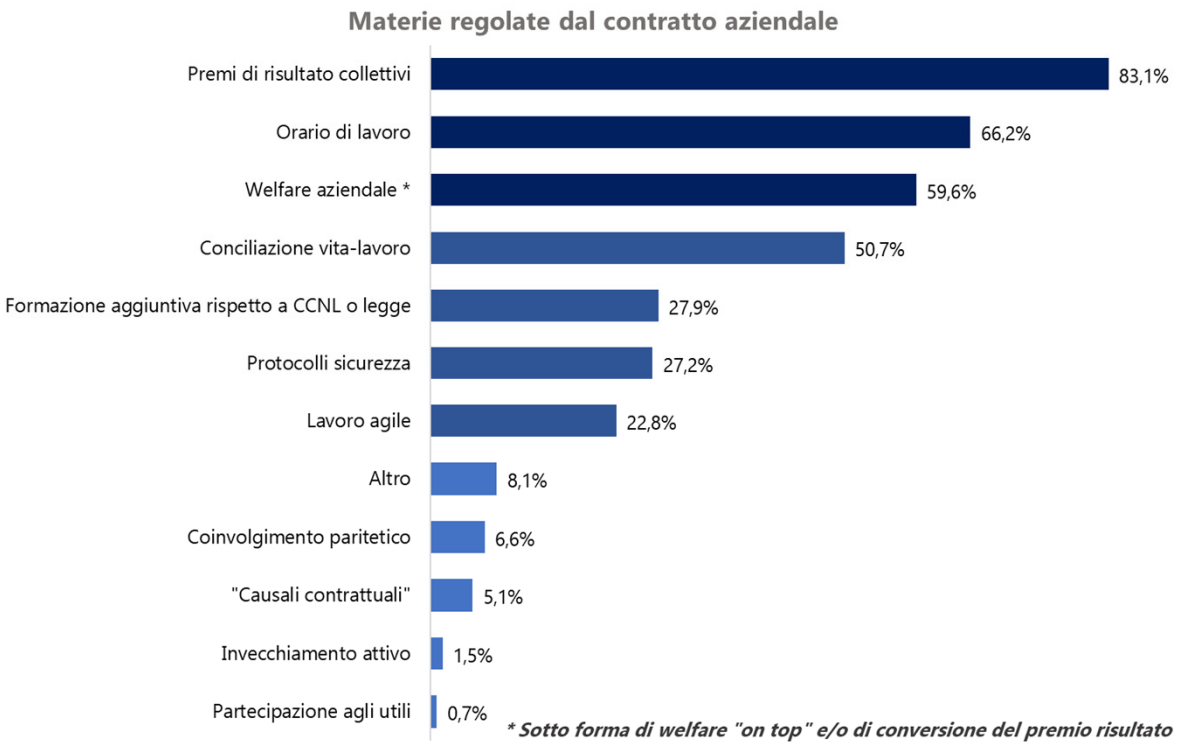
La contrattazione aziendale di secondo livello

Il 48% delle imprese che hanno partecipato alla rilevazione dichiara di aver sottoscritto un contratto aziendale con RSU/RSA o OO.SS. La contrattazione di secondo livello è più diffusa nel comparto industriale (52,5%) rispetto al settore dei servizi (36,5%) e aumenta al crescere delle dimensioni aziendali, raggiungendo il 77% tra le imprese con più di 100 dipendenti.



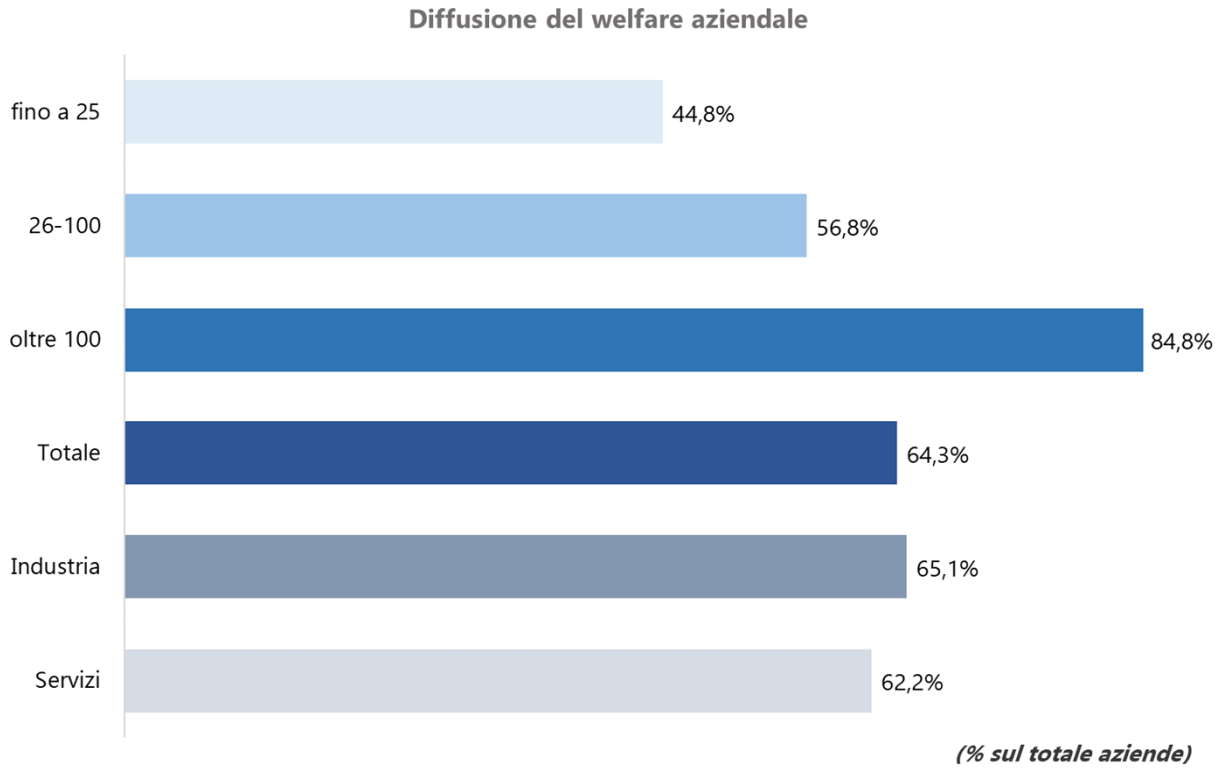
Materie regolate da contratto aziendale

Tra le materie regolate dalla contrattazione di secondo livello prevalgono quelle con un contenuto prevalentemente economico. Al primo posto si ritrovano i premi di risultato collettivi (nell'83,1% dei casi in cui è stato stipulato un accordo), seguiti dall'orario di lavoro (66,2% dei casi), dal welfare aziendale (59,6%) e la conciliazione vita-lavoro (50,7%). Meno diffuse le materie relative alla formazione aggiuntiva, ai protocolli di sicurezza e al lavoro agile.



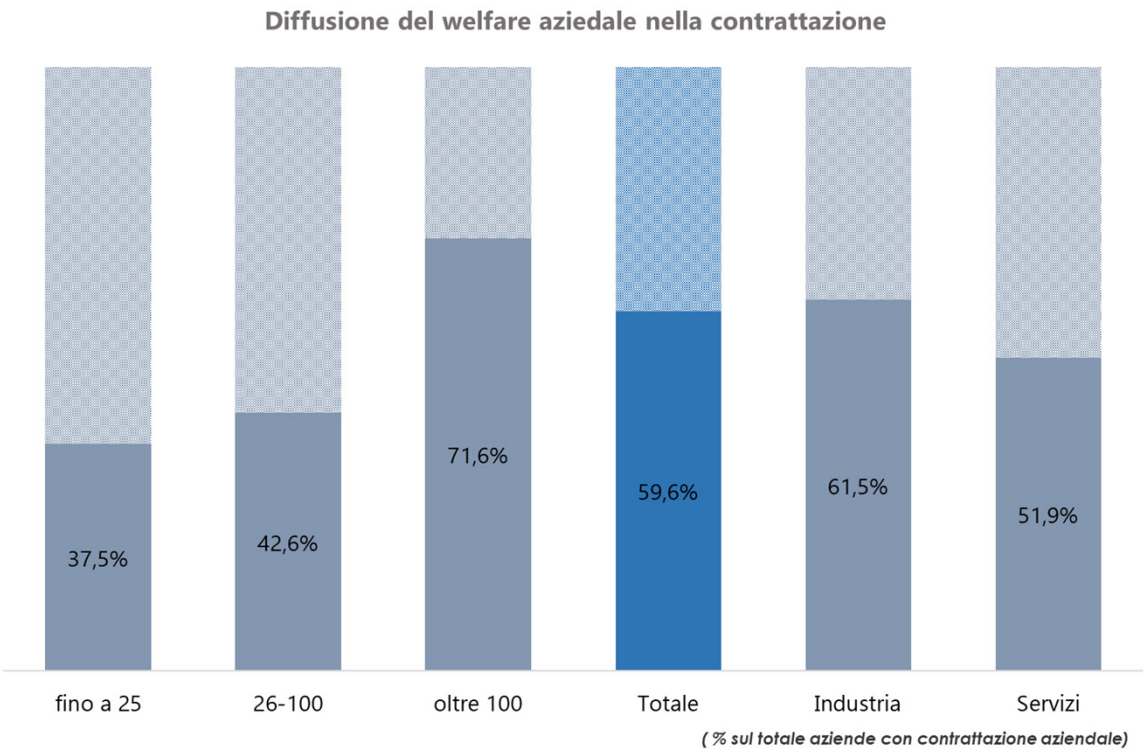
Diffusione del *welfare* aziendale

Il *welfare* aziendale, importante leva nella gestione delle risorse umane sia per l'*attraction* sia per la *retention*, è presente nel 64,3% delle imprese del campione. La frequenza è strettamente correlata alla dimensione: nelle imprese più grandi, infatti, la diffusione è decisamente maggiore (84,8%), scende al 56,8% nelle medie e al 44,8% nelle piccole imprese. A livello settoriale risulta una leggera maggiore diffusione in ambito industriale (65,1%) rispetto alle aziende di servizi (62,2%).



Diffusione del *welfare* aziendale nella contrattazione collettiva

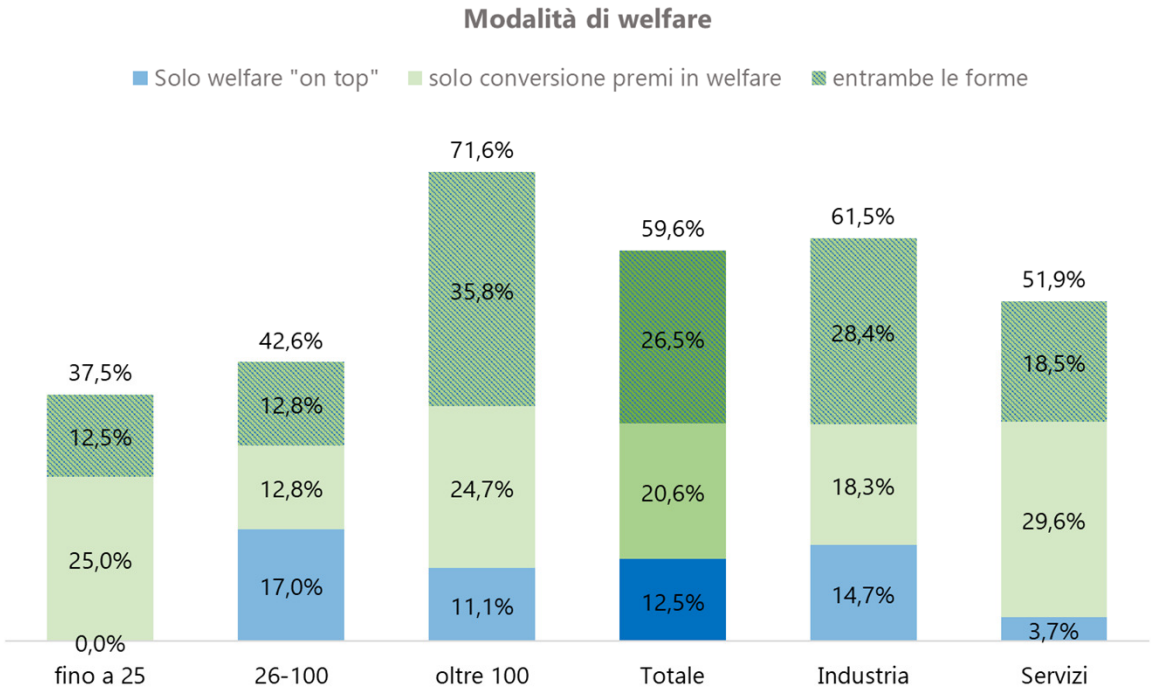
La diffusione del *welfare* aziendale nella contrattazione collettiva cresce al crescere della dimensione dell'impresa: è presente nel 71,6% delle grandi aziende, nel 42,6% delle medie e nel 37,5% delle piccole. È più diffusa nell'industria (61,5%) rispetto ai servizi (51,9%).



Il *welfare* aziendale nella contrattazione di secondo livello

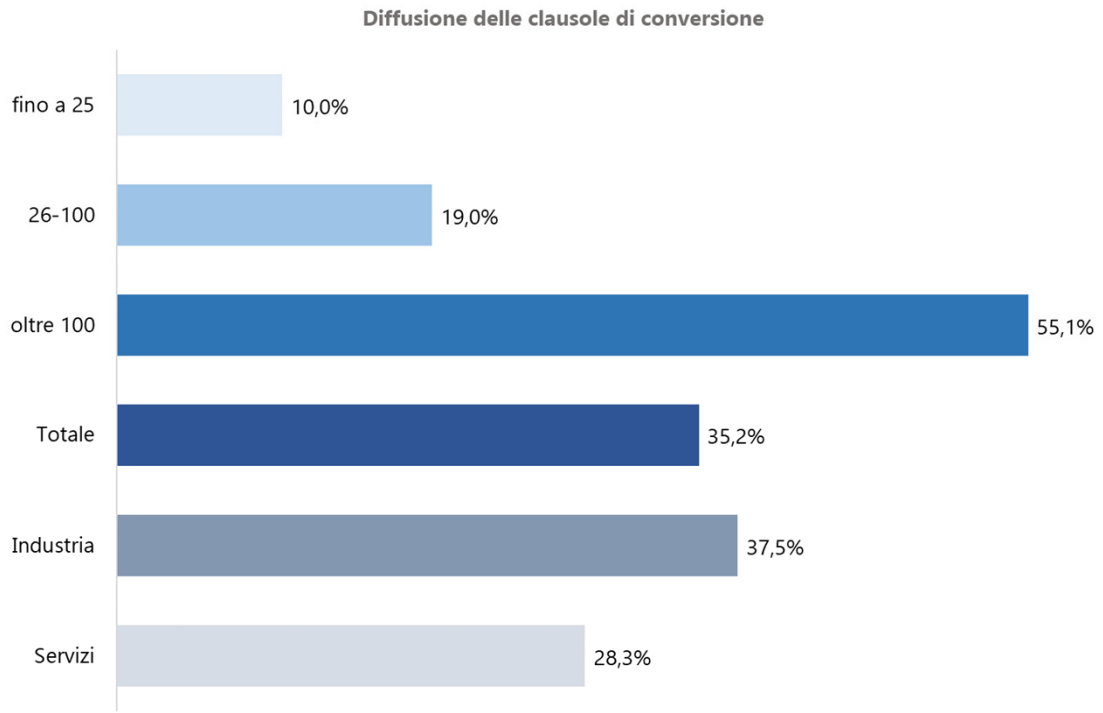
Il grafico riporta differenti modalità di inserimento del *welfare* aziendale negli accordi di secondo livello: *welfare "on top"* che prevede la messa a disposizione di *welfare*, per personale non dirigente, aggiuntivo rispetto a quello previsto dalla legge, dal CCNL e dal regolamento aziendale; la possibilità di conversione del premio in *welfare*; la possibilità che l'azienda preveda entrambe le forme.

In tutti i settori e in tutte le classi dimensionali, ad esclusione delle piccole imprese, si registrano le tre diverse modalità. Il *welfare "on top"* non è presente nelle piccole imprese, mentre è abbastanza diffuso fra le medie aziende e nell'industria. La modalità della sola conversione del premio in *welfare* è diffusa prevalentemente nelle grandi aziende nel settore dei servizi. Le aziende di maggiore dimensione hanno la percentuale più alta di copresenza di entrambe le formule (35,



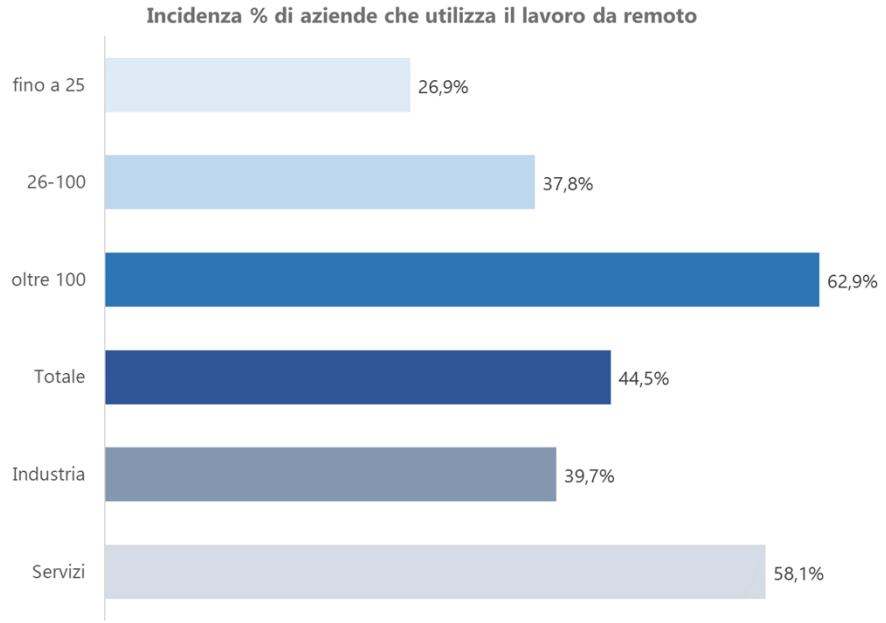
Diffusione delle clausole di conversione del premio

La normativa di riferimento sui premi di risultato prevede, su richiesta del dipendente beneficiario, la convertibilità 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. Tra le aziende che presentano iniziative di *welfare*, la convertibilità del premio viene riscontrata nel 35,2% dei casi.
La diffusione di questa opzione è correlata positivamente con la dimensione aziendale, e raggiunge il 55,1% nelle realtà più strutturate. Poco diffusa fra le piccole imprese (10%) che tendono, nella quasi totalità, ad erogare il premio esclusivamente in denaro. Più diffusa nell'industria (37,5%) rispetto ai servizi (28,3%).



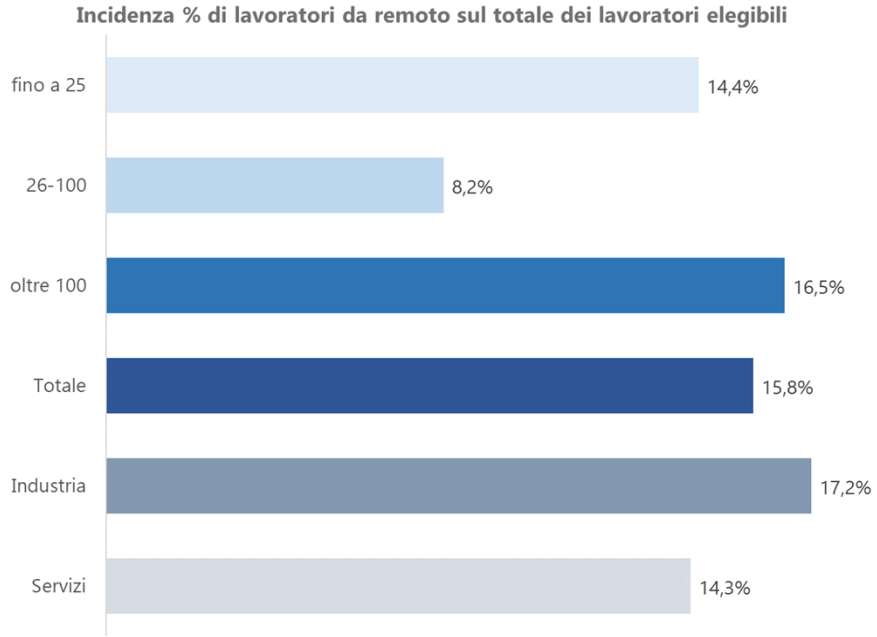
L'organizzazione delle attività da remoto: imprese

Durante il 2023 il 44,5% delle aziende aderenti all'Indagine ha utilizzato il lavoro da remoto.
Il ricorso a tale forma organizzativa cresce all'aumentare degli organici: si passa infatti dal 26,9% delle realtà di minori dimensioni al 37,8% delle medie imprese, fino a raggiungere quasi il 62,9% nel caso delle aziende con oltre 100 lavoratori.
Da riscontrare anche la diversa incidenza dell'utilizzo del lavoro da remoto in base al settore di attività: le realtà che erogano servizi si confermano più attive, con una diffusione del 58,1% rispetto a quelle industriali, dove prevalgono mansioni spesso incompatibili con il lavoro da remoto, per le quali il ricorso si attesta al 39,7%.



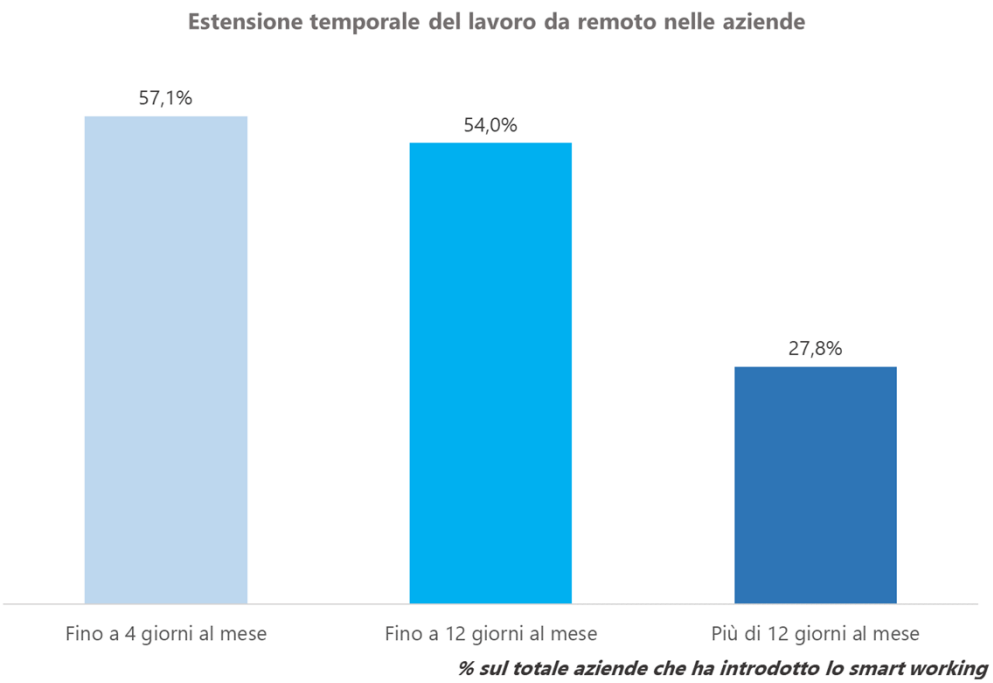
L'organizzazione delle attività da remoto: lavoratori

Passando dal cosiddetto *margine estensivo* (% di aziende che l'utilizza) al *margine intensivo* (numero di lavoratori che ne beneficia), dai dati Eurostat risulta che nel 2023 in Italia la percentuale di lavoratori che ha fatto ricorso alla modalità di lavoro da remoto è stata pari al 12%, di cui il 4,4% abitualmente e il 7,6% solo saltuariamente.
Dalla rilevazione emerge che la quota di lavoratori che ricorre al lavoro agile si colloca mediamente al 15,8% dei lavoratori elegibili (ovvero tutti i lavoratori alle dipendenze esclusi i dirigenti).
Non si riscontra una diretta correlazione del fenomeno con la dimensione aziendale e un differenziale significativo tra la quota registrata nell'industria e nei servizi.



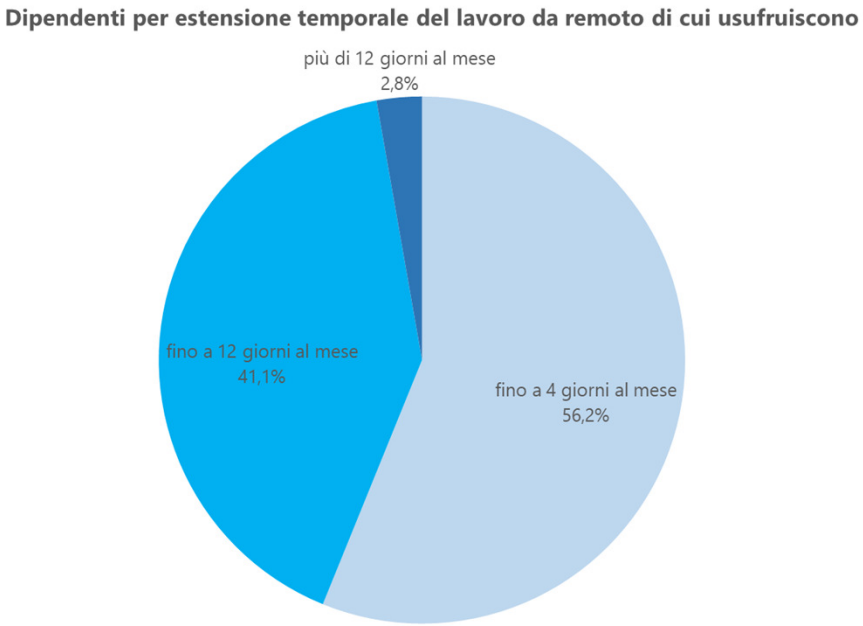
Estensione temporale del lavoro da remoto

Tra le aziende in cui il lavoro da remoto è già presente, si è indagato sul numero di giorni concessi, su base settimanale o mensile (domanda a risposta multipla).
Ne emerge un quadro che vede un prevalente utilizzo del lavoro da remoto per un periodo compreso tra 1 e 3 giorni a settimana. Più nel dettaglio, è previsto 1 giorno a settimana (fino a 4 giorni al mese) per il 57,1% del campione, fino a 3 giorni a settimana (fino a 12 giorni al mese) per il 54%, un periodo superiore a 3 giorni a settimana (più di 12 giorni al mese) per il 27,8% delle imprese.



Lavoratori per estensione temporale del lavoro da remoto

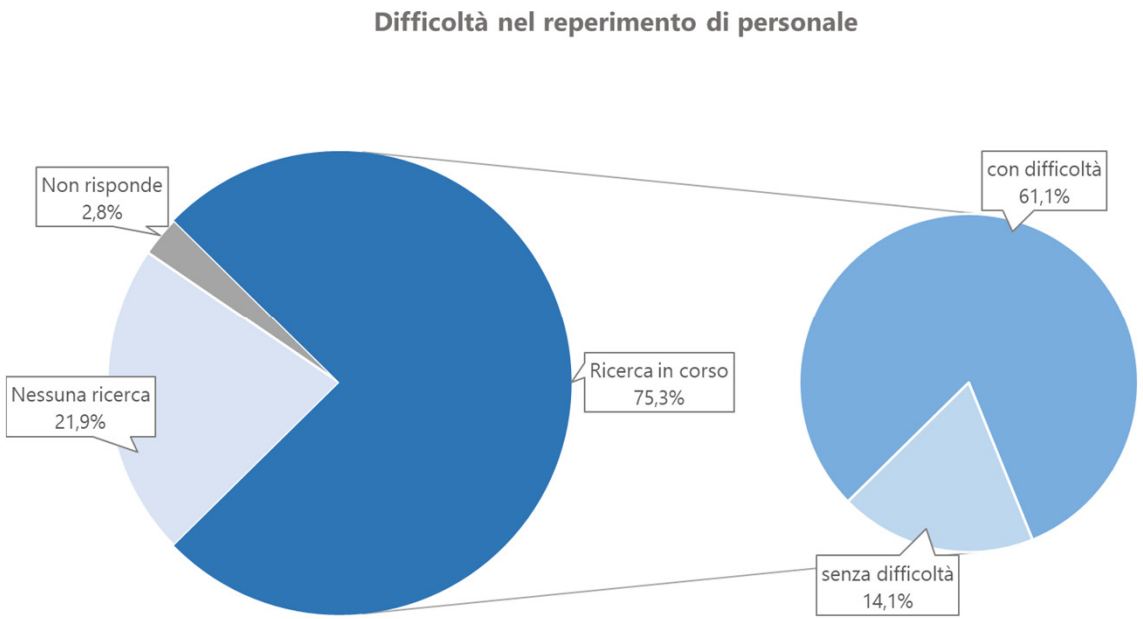
Focalizzando l'attenzione sul numero di lavoratori coinvolti in pratiche di lavoro da remoto, il 56,2% degli organici aziendali utilizza tale forma fino a 1 giorno a settimana (4 giornate al mese), il 41,1% degli occupati opera da remoto fono a 3 giorni a settimana (fino a 12 giornate al mese) ed infine il restante 2,8% risulta operativo in modo agile per 4 o più giorni a settimana (oltre 12 giorni al mese).



Le condizioni di inserimento

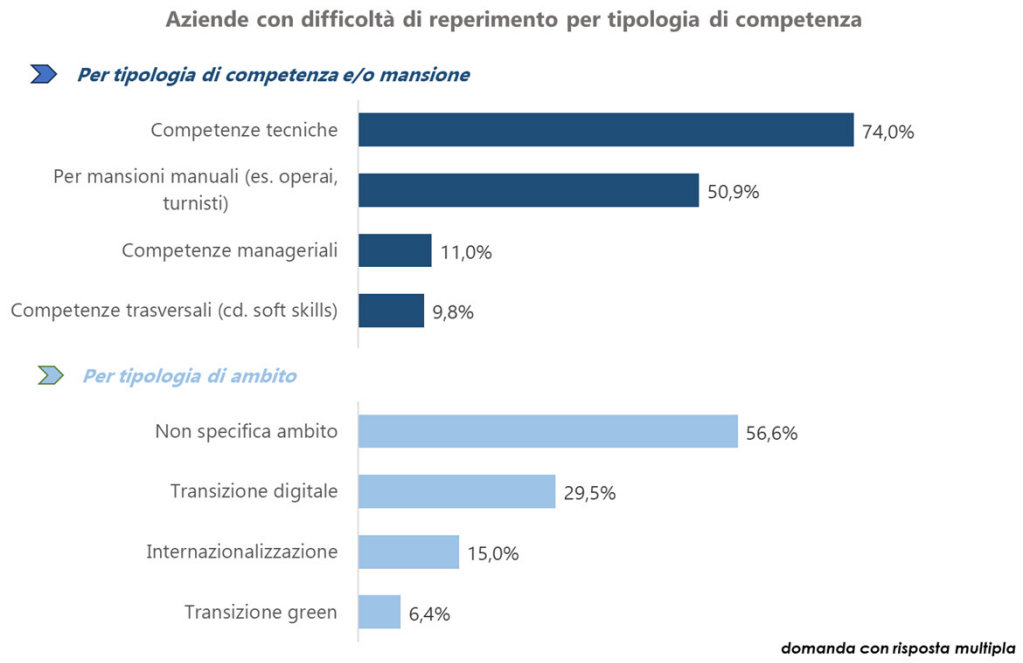
Difficoltà di reperimento di personale

Il 75,3% delle imprese aveva attiva una ricerca di personale al momento di compilazione del questionario e di queste il 61,1% ha dichiarato di aver difficoltà di reperimento. Un'azienda su quattro non aveva ricerche in corso.



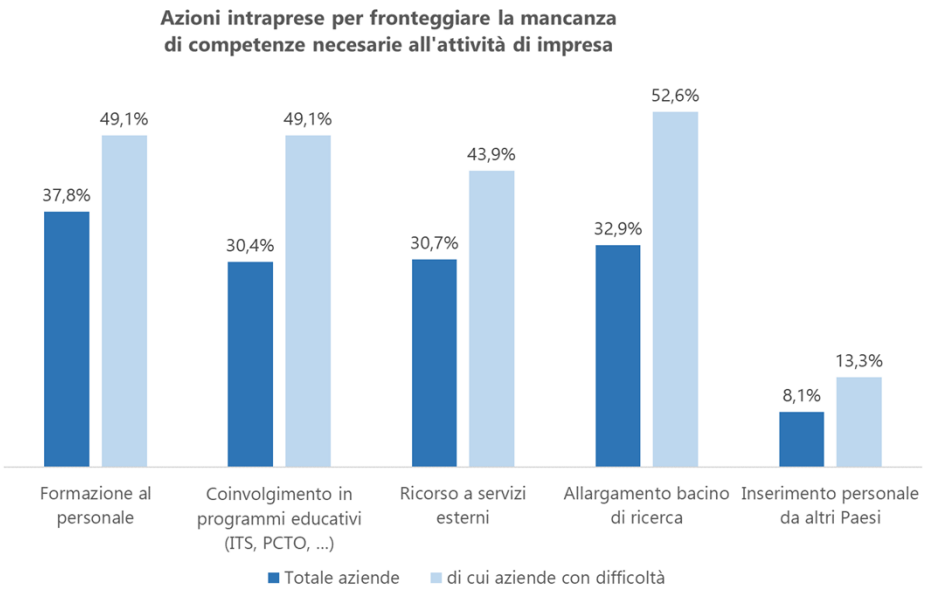
Difficoltà di reperimento per tipologia di competenze

Le maggiori problematiche emergono per le competenze/mansioni tecniche (segnalate dal 74% delle imprese con difficoltà di reperimento) e per quelle manuali (50,9%). Meno diffuse le segnalazioni riguardanti le competenze trasversali, manageriali (11,0%) e le cosiddette soft skill (9,8%). Per quanto riguarda gli ambiti, si registrano maggiori problemi nel reperire risorse con competenze funzionali alla transizione digitale (segnalate dal 29,5% delle imprese con difficoltà di reperimento), mentre risultano meno diffuse le problematiche negli ambiti internazionalizzazione (15%) e green (6,4%).



Azioni intraprese per fronteggiare la carenza di competenze

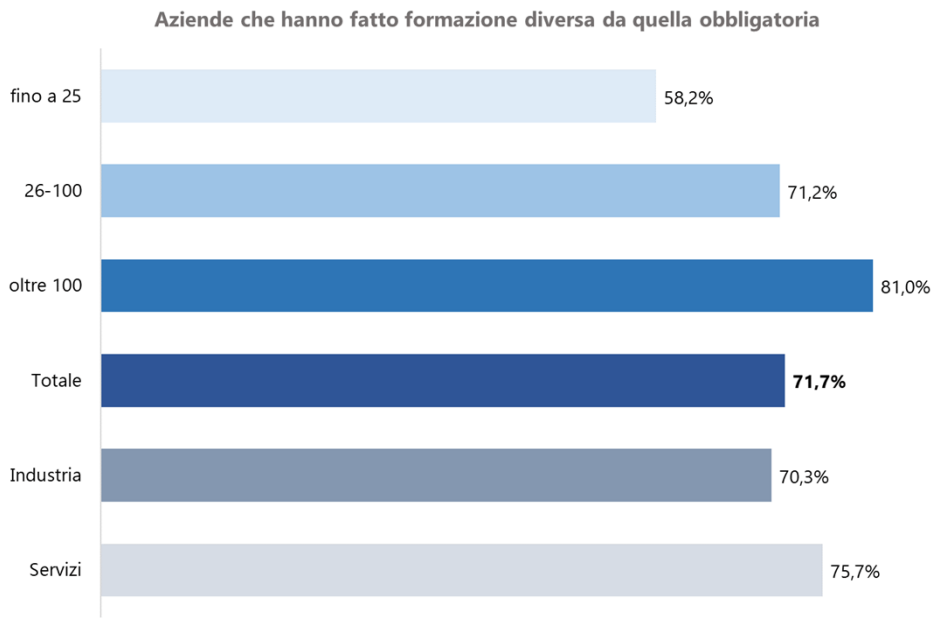
Diverse sono le soluzioni messe in campo dalle imprese per far fronte all'emergere di un fabbisogno di competenze funzionali alla loro piena operatività: prima fra tutte la formazione – diversa da quella obbligatoria – del personale già presente in azienda. Tale attività è implementata dal 37,8% del totale delle imprese, percentuale che sale al 49,1% tra quelle che lamentano difficoltà di reperimento. Seguono altre tipologie di azioni, come l'allargamento del bacino di ricerca (in termini geografici o di metodologia di ricerca), il ricorso a servizi esterni (es. collaborazioni, consulenti), il coinvolgimento in programmi educativi sul territorio (come gli ITS, l'alternanza scuola lavoro…) e, infine, l'inserimento di personale da altri paesi.



Nota: % calcolata sul totale aziende e % calcolata tra chi ha segnalato difficoltà di reperimento

Opportunità di formazione diversa da quella obbligatoria

Nel corso del 2023, la quota di imprese che ha offerto ai propri dipendenti almeno un'attività di formazione diversa da quella obbligatoria è stata del 71,7%, a dimostrazione del fatto che l'aggiornamento e la riqualificazione delle risorse umane in forza sono strategie importanti anche e soprattutto in ottica di "prevenire" l'insorgenza di eventuali problematiche sulle competenze. La quota di imprese con attività di formazione aumenta con la dimensione aziendale: è, infatti, pari al 58,2% tra le imprese con meno di 25 dipendenti, sale al 71,2% nelle imprese con 26-100 dipendenti, per arrivare all'81% in quelle con più di 100 dipendenti. Non si riscontrano, invece, significative differenze tra le imprese del comparto industria e quelle di servizi.



Nota metodologica per il calcolo del tasso di assenza

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 straordinario, 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.
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.

I **tassi di assenza** rappresentano la quota di tempo lavorabile perduta per vari motivi di assenza.
Le causali di assenza considerate dal metodo di calcolo adottato nel Sistema di Confindustria sono 6, di cui una – permessi per L. 104 – introdotta in questa edizione su sollecitazione delle aziende.

L'elenco completo è il seguente:

- ✓ **infortunio e malattia professionale**;
- ✓ **malattia non professionale** (inclusi gli infortuni extra-lavorativi, le cure termali non in conto ferie, i casi di malattia che determinano un'anticipazione o prolungamento del periodo di gravidanza o puerperio);
- ✓ **congedi retribuiti**, che comprendono sia i congedi parentali (es. maternità obbligatoria e facoltativa, allattamento) sia quelli matrimoniali.
- ✓ **permessi L. 104**
- ✓ **altri permessi retribuiti**, tra cui i permessi sindacali (aziendali, provinciali, nazionali) e tutti i permessi per visite mediche e altri motivi retribuiti (non rientrano invece quelli goduti a fronte di riduzione di orario di lavoro);
- ✓ **sciopero**;
- ✓ **altre assenze non retribuite**, dove vengono contabilizzate – tra le altre - anche le ore di congedo parentale non retribuite e le astensioni facoltative per maternità non retribuite.

L'inclusione nel calcolo delle ore di congedo parentale è funzionale allo scopo del calcolo, che è 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; viene anche data evidenza dell'incidenza della nuova causale considerata, quella dei permessi ex Legge 104.

Procedimento di calcolo del tasso di assenza: un esempio numerico

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

- i sabati e le domeniche (105 gg. nel corso dell'anno considerato) e le festività infrasettimanali (10 gg. nel 2023);
- il dato aziendale dei giorni di ferie, quelli di P.A.R. (ex festività e riduzione orario di lavoro) e quelli di permesso per banca ore e conto ore: supponiamo a titolo di esempio che il totale di questi ammonti a 33 gg.

365 – (105 + 10 + 33) = 217 gg

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

(217 : 5) x (40 – 60 / 60) = 1.693 ore

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

1.693 – 50 = 1.643 ore lavorabili

Le ore di assenza medie per ciascun lavoratore vengono determinate dividendo il numero complessivo di ore perdute nell'anno (per ogni causale) per il numero medio di lavoratori full time e a tempo indeterminato in organico nell'arco dell'anno.

Supponiamo che fossero 9 al 31.12.2022 e 11 al 31.12.2023: il numero medio è

(9 + 11) : 2 = 10 addetti

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

70 : 1.643 = 4,3%