



Indagine Confindustria sul lavoro del 2021 (anno di riferimento 2020)

Giovanna Labartino, Francesca Mazzolari e Giovanni Morleo*

- ◆ *L'annuale indagine Confindustria sulle condizioni dell'occupazione nelle imprese associate, svolta nei primi mesi del 2021, fornisce per il 2020, l'anno della pandemia, informazioni su struttura dell'occupazione e politiche aziendali di gestione del lavoro nelle aziende associate. A questo [link](#) sono disponibili le tavole riassuntive e comparative relative alle principali variabili oggetto di indagine.*
- ◆ *Rispetto alle precedenti edizioni, l'indagine di quest'anno non ha incluso domande relative agli orari di lavoro e alle assenze, che nel 2020 sono stati ampiamente influenzati dal ricorso a forme di sospensione (totale o parziale) dell'attività lavorativa, mentre ha approfondito il tema dell'utilizzo dello smart working da parte delle imprese, anche in virtù dell'ampia diffusione di tale modalità di organizzazione del lavoro durante la crisi sanitaria.*
- ◆ *I risultati indicano che, prima della pandemia, lo smart working era già presente nel 12,4% delle imprese associate, e in queste coinvolgeva il 14,2% dei lavoratori occupati. In particolare, questa modalità di lavoro era maggiormente diffusa nei servizi, anche per la natura stessa dell'attività: il 16,0% delle imprese la utilizzava, contro il 9,6% nell'industria in senso stretto, coinvolgendo rispettivamente il 16,2% e il 13% dei lavoratori.*
- ◆ *All'apice dell'emergenza sanitaria, lo smart working è stata una modalità di lavoro adottata dalle imprese per assicurare il necessario distanziamento interpersonale, cruciale per evitare la diffusione dei contagi. Nel corso del 2020, in media due imprese associate su tre hanno fatto ricorso a questa modalità, che ha coinvolto quasi il 40% dei dipendenti. Nei servizi lo hanno utilizzato il 73,4% delle imprese, nell'industria al netto costruzioni il 61,6%.*
- ◆ *In prospettiva, le imprese che intendono continuare a utilizzare questa modalità di lavoro anche dopo la pandemia sono il 34,2% del totale. Anche in questo caso, è il settore dei servizi a presentare un dato più alto rispetto al settore industriale.*
- ◆ *L'indagine ha inoltre raccolto informazioni su altre politiche aziendali adottate dall'impresa in un anno particolarmente complicato: l'utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale, l'applicazione di contratti collettivi aziendali e le materie regolate da questi accordi.*
- ◆ *I risultati confermano un ampio utilizzo degli ammortizzatori sociali nel 2020. Nell'anno, il 71,5% delle imprese intervistate ha fatto ricorso ad almeno una settimana di trattamenti di integrazione salariale (CIG ordinaria, in deroga o assegno ordinario). Le percentuali sono del 74,8% e del 65%, rispettivamente, nell'industria in senso stretto e nei servizi.*

L'Indagine Confindustria sul lavoro (arrivata alla 17a edizione) è un'iniziativa di Sistema. Il campione di quest'anno è costituito da 4.844 imprese che impiegano 803.862 lavoratori. Si ringraziano le imprese che vi hanno partecipato e le Associazioni che l'hanno resa possibile.

* Per commenti scrivere a: g.labartino@confindustria.it; f.mazzolari@confindustria.it (Centro Studi Confindustria), g.morleo@confindustria.it (Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano Confindustria).

Le opinioni espresse nella Nota sono quelle degli autori e non necessariamente coincidono con quelle di Confindustria. Tutti i diritti sono riservati. È consentita la riproduzione, secondo le norme di legge, nel modo seguente: Labartino G., Mazzolari F., Morleo G., "Indagine Confindustria sul lavoro del 2021", *Nota dal CSC* n. 2-2021.

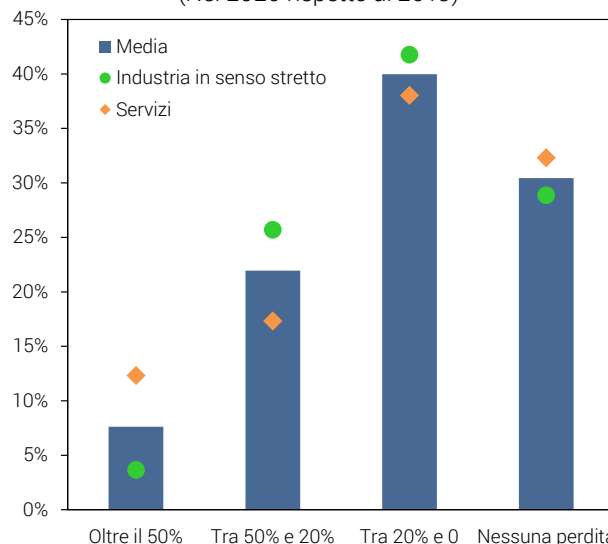
- ◆ In materia di contrattazione aziendale, si rileva che, a inizio 2021, essa coinvolgeva oltre un terzo delle imprese associate (il 34,4%). La diffusione è maggiore nell'industria in senso stretto (dove il contratto aziendale è presente nel 39,6% delle imprese) rispetto ai servizi (30,8%) e nelle imprese più grandi, con oltre 100 dipendenti (69%), rispetto a quelle più piccole, con meno di 15 (24,8%).
- ◆ La diffusione della contrattazione aziendale mostra percentuali più elevate se calcolata sulla base degli addetti: risultano occupati presso aziende che la applicano il 64,7% dei dipendenti nel campione complessivo – media tra il 70,9% registrato nell'industria in senso stretto e il 56,9% registrato nei servizi.
- ◆ Le materie regolate dal contratto aziendale, quando presente, sono principalmente l'orario di lavoro (nel 53,4% dei casi), i protocolli per la sicurezza (44,5%), i premi di risultato collettivi (42,9%), la conciliazione vita-lavoro (37,6%) e la formazione (34,1%).

1. L'occupazione nelle imprese del Sistema Confindustria nell'anno della pandemia

Nel 2020 solo il 30% delle imprese associate non ha perso fatturato

Secondo la rilevazione condotta tra febbraio e aprile 2021, vi è ampia eterogeneità nella variazione di fatturato registrata dalle imprese associate a Confindustria. Meno di un terzo del campione (30,4%) dichiara di non aver registrato nel 2020 perdite di fatturato rispetto al 2019, mentre il 40% ha registrato una perdita di non oltre il 20%. Il restante 30% circa di imprese si scompone in un 22% che ha registrato nel 2020 ricavi in diminuzione di una percentuale compresa tra il 20 e il 50% e un 7,6% che ha sofferto una perdita di oltre il 50% rispetto all'anno precedente (Figura A).

Figura A
Quota di imprese per classe di perdita del fatturato
(Nel 2020 rispetto al 2019)



Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle aziende associate, per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2021.

È diminuita l'occupazione maschile, in particolare nelle piccole imprese e per gli occupati a termine

Nel corso del 2020 l'occupazione dipendente complessiva nelle imprese associate a Confindustria si è ridotta dello 0,7%, sintesi di un calo dello 0,5% nelle imprese dell'industria e delle costruzioni e dell'1,4% nel settore dei servizi. Il calo coinvolge in particolar modo le imprese più piccole, con meno di 15 dipendenti (-7,3%), mentre è lieve nelle imprese con più di 100 dipendenti (-0,4%) e, addirittura, non è rilevato nella classe dimensionale media che fa registrare un aumento (+0,3%).

Nelle imprese associate, nel corso del 2020, l'occupazione della componente maschile risulta in calo dello 0,9%, mentre è lievemente cresciuta l'occupazione femminile (+0,3%; Figura B).

Rispetto alla tipologia contrattuale, tiene l'occupazione a tempo indeterminato (+0,7% nell'anno), che risulta quella di gran lunga più diffusa nelle imprese associate (il 94,4% dei dipendenti è impiegato con tale contratto). Crolla il numero di occupati a tempo determinato (-17,4%), soprattutto nelle piccole imprese (-35,9%), mentre gli apprendisti fanno segnare in media -4,2% (addirittura in crescita nelle piccole imprese, +7%).

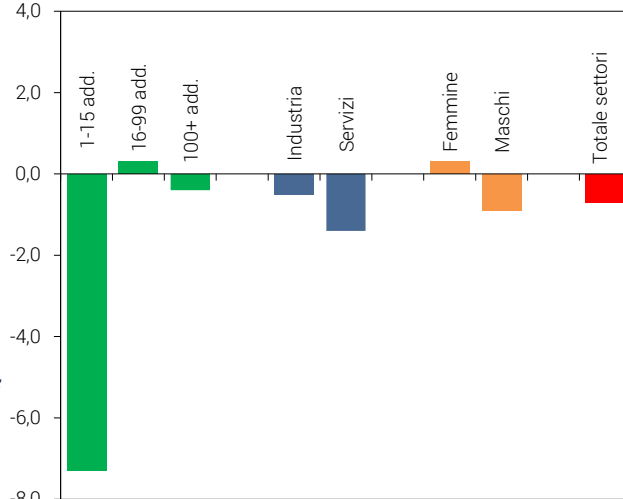
Ampio l'utilizzo degli ammortizzatori sociali

Tra gli strumenti che hanno consentito di limitare l'impatto della crisi pandemica sull'occupazione (quanto meno su quella a tempo indeterminato) vi sono gli ammortizzatori sociali: CIG ordinaria e in deroga e l'assegno ordinario di integrazione salariale. Sono stati impiegati dal 71,5% delle imprese associate, in particolare nel settore industriale (74,8%). La gran parte delle imprese (il 46,2%) ha utilizzato tra 1 e 9 settimane di trattamenti, circa un quarto (25,5%) tra 10 e 18 settimane, il 28,3% oltre 18 settimane.

Turnover del lavoro più alto nei servizi Come nelle precedenti edizioni, anche quest'anno l'indagine misura il turnover in entrata e in uscita. Innanzitutto, le imprese con turnover nullo (ovvero le imprese che, sulla base dei dati indicati nel questionario, non hanno registrato né entrate né uscite di personale) sono state il 27,7% del campione complessivo.

Il tasso di turnover complessivo (la somma di lavoratori assunti e cessati sul totale dell'occupazione a fine 2019) è risultato pari al 20,2% nella media del campione analizzato. Il turnover è decisamente più alto nelle imprese dei servizi (22,8%) rispetto all'industria (18,5%) e incide soprattutto nelle imprese piccole (21,2% nelle imprese con meno di 15 addetti mentre è 19,7% e 20,3%, rispettivamente in quelle medie e grandi). Il turnover in uscita è pari al 10,2%, mentre quello in entrata è pari al 10%.

Figura B
Variazione dell'occupazione tra fine 2019 e fine 2020
(%, in totale e per dimensione aziendale, settore e genere)



Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2021.

2. Le politiche aziendali e l'utilizzo dello *smart working*

Le imprese di Confindustria promuovono lo *smart working*¹ L'emergenza sanitaria ha costretto nel 2020 molte imprese ad adottare, in tempi brevissimi, una organizzazione del lavoro "agile" con un ampio ricorso al lavoro da remoto che le persone, anche a causa del *lockdown*, hanno dovuto svolgere dal proprio domicilio.

L'indagine Confindustria sul lavoro condotta a inizio 2021 rivela che prima della pandemia lo *smart working* era già presente nel 12,4% delle imprese che hanno risposto e coinvolgeva il 14,2% dei lavoratori. In particolare, questa modalità di lavoro era maggiormente presente nei servizi, anche per la natura stessa dell'attività: il 16% delle imprese utilizzava questa forma di lavoro contro il 10,4% nell'industria in senso stretto, coinvolgendo rispettivamente il 16,2% e il 13,1% dei lavoratori. Per le imprese più grandi (oltre 100 addetti) la quota sale di molto: un'impresa su quattro utilizzava lo *smart working* già prima della pandemia contro il 13,3% delle medie imprese e il 9,5% delle piccole (sotto ai 10 addetti).

Per il 75% delle imprese associate lo *smart working* era regolato solo da contratti individuali; per un altro 20% a questi si accompagnava anche un regolamento aziendale che disciplinava il lavoro in remoto, mentre solo per il 4,6% delle imprese il lavoro agile era regolato anche con la contrattazione aziendale.

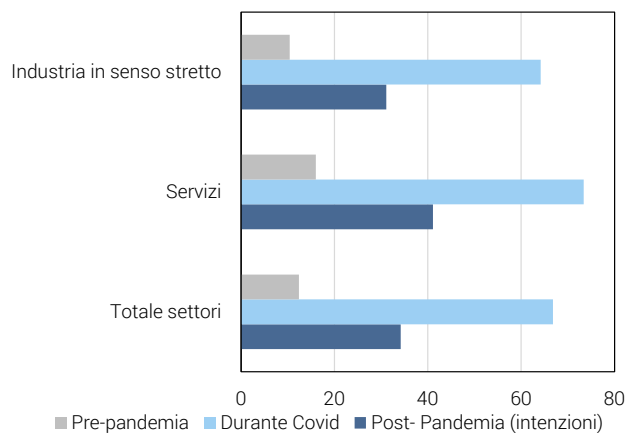
Cosa è successo con la pandemia?

Durante le fasi acute della crisi sanitaria il lavoro agile è stato elemento fondamentale per continuare l'attività e ancora oggi è un fattore importante per contenere i contagi sui posti di lavoro. Nel 2020 due imprese associate su tre hanno fatto ricorso allo *smart working* (66,8%), che ha coinvolto quasi il 40% dei dipendenti. Nei servizi lo hanno utilizzato il 73,4% delle imprese, nell'industria al netto delle costruzioni il 64,2% (Figura C).

Cosa succederà in futuro? Quando l'emergenza sanitaria sarà superata, i lavoratori e le imprese molto probabilmente non torneranno indietro –

non del tutto, almeno – e assisteremo anche in Italia a un incremento delle possibilità di svolgere il lavoro in remoto rispetto al pre-crisi. In questo senso va letto il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, sottoscritto da Confindustria e dalle altre principali associazioni

Figura C
Tanto *smart working* anche dopo la pandemia
(% di imprese con lavoratori in *smart working*)



Percentuali calcolate come medie ponderate sulla distribuzione delle aziende associate per comparto e dimensione aziendale.

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2021.

¹ Un'anteprima dei risultati dell'indagine in tema di lavoro agile è stata inclusa all'interno del *Rapporto di previsioni* del Centro Studi di Confindustria, "Quale economia italiana all'uscita dalla crisi?", autunno 2021, Roma presentato il 16 ottobre scorso. Le stime sono state, in seguito, ricalcolate, subendo leggere revisioni e vengono qui presentate in forma definitiva.

datoriali e sindacali, alla presenza del Ministro del lavoro. Con l'obiettivo di favorire la diffusione di tale modalità di organizzazione del lavoro, è di particolare importanza la richiesta, formalizzata nel Protocollo, di introdurre urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.

D'altronde, lo *smart working* "d'emergenza" ha fatto superare molti pregiudizi, ed è stata l'occasione per migliorare le competenze digitali e ripensare molti processi aziendali. Questo è confermato anche dalle opinioni e intenzioni raccolte presso le imprese tramite l'indagine Confindustria: più di un terzo dei rispondenti hanno dichiarato che manterranno lo *smart working* anche dopo l'uscita dalla pandemia. Questa quota sale al 41,1% per le imprese dei servizi; più bassa, invece, come prevedibile dato il tipo di attività, la percentuale nell'industria in senso stretto (31,1%).

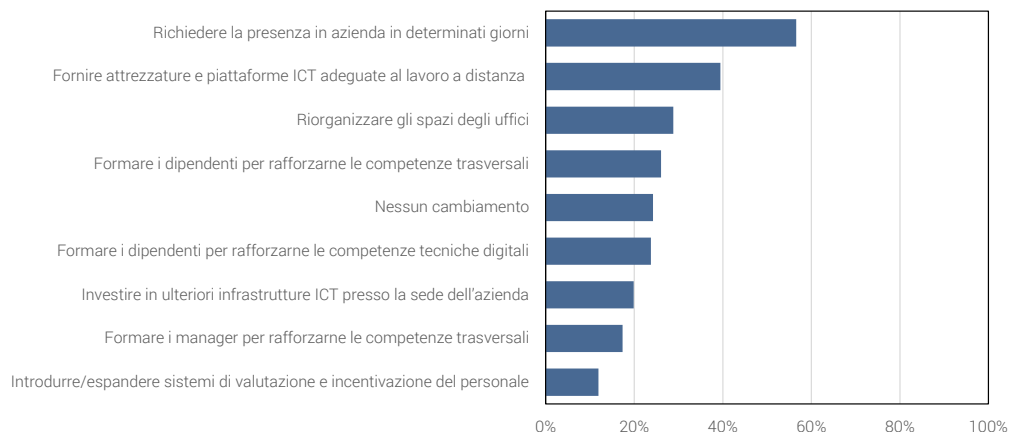
Quali sono i cambiamenti da fare per adottare in maniera strutturale lo smart working?

Un lavoro (più) agile porta con sé anche dei rischi, che possono essere legati a barriere/ritardi tecnologici, al mantenimento di una adeguata *work-life balance* e alla necessità di strategie manageriali e di gestione del personale adeguate, tali da garantire un buon flusso dell'informazione (soprattutto di tipo "soft") e una ripartizione adeguata dei carichi di lavoro; si dovrà anche fare in modo che le attività più innovative non vengano sacrificate rispetto a quelle più routinarie. Le imprese che intendono mantenere lo *smart working* dopo la pandemia sono consapevoli che ci saranno dei cambiamenti da attuare nella dotazione di capitale fisico, nell'investimento in competenze e nella struttura organizzativa della propria impresa. In particolare, tra quelle che hanno dichiarato che utilizzeranno in maniera più diffusa e/o più strutturale questa forma di svolgimento del lavoro rispetto al periodo pre-Covid, il 39,5% pensa che dovrà fornire ai propri dipendenti attrezzature e piattaforme ICT adeguate al lavoro a distanza. Sarà importante anche formare i dipendenti per rafforzarne le competenze tecniche digitali (23,8%) e trasversali (26,1%). Più della metà delle imprese (56,6%) pensa sia

Figura D

Quali sono cambiamenti da adottare per utilizzare più smart working?

(Le intenzioni delle imprese che, finita la pandemia, adotteranno più *smart working* rispetto a prima, con riguardo ai cambiamenti da adottare; in % del totale)



Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2021.

fondamentale richiedere la presenza in azienda in determinati giorni e, anche per questo, riorganizzare gli spazi (28,8%; Figura D).

Per massimizzare i vantaggi dello *smart working* le imprese dovranno adottare *policy* organizzative e gestionali nuove. Questo le imprese lo fanno, anche se ancora li considerano investimenti meno importanti rispetto ad altri citati: meno di una su cinque dichiara di dover investire per formare i manager per rafforzarne le competenze trasversali e poco più di una su dieci intende introdurre/espandere sistemi di valutazione e incentivazione del personale.

Una su tre imprese associate con contrattazione aziendale Tra le imprese che hanno partecipato all'ultima indagine, oltre un terzo (il 34,4%) ha dichiarato di applicare un contratto aziendale. Gli accordi sono molto più diffusi nelle grandi imprese (69%) rispetto alle piccole (24,8%). Tale distribuzione del grado di copertura si riflette sulla percentuale di lavoratori coperti da un contratto aziendale nel campione complessivo, che infatti è più alta rispetto alla quota di imprese (64,7%).

Tra le materie regolate nei contratti aziendali, *in primis*, l'orario di lavoro: oltre la metà dei contratti attivi lo regola (53,4%). Nell'anno della pandemia, è interessante notare che il 44,5% dei contratti aziendali contenga previsioni relative ai protocolli di sicurezza. Tra le materie regolate più ricorrenti vi sono, inoltre, il premio collettivo di risultato (42,9%), la conciliazione vita-lavoro (37,6%), la formazione aggiuntiva rispetto a quella prevista dal CCNL o dalla legge (34,1%), mentre il welfare aziendale è regolato in tre accordi su dieci.

Appendice: le caratteristiche dell'Indagine annuale Confindustria sul lavoro

Edizione 2021

Questa Nota esamina i risultati dell'Indagine Confindustria sul Lavoro del 2021 che, come in precedenti edizioni, è andata sul campo nei primi mesi dell'anno. La somministrazione dei questionari da parte delle Associazioni del Sistema Confindustria alle proprie imprese associate ha avuto inizio il 2 febbraio 2021, con un termine inizialmente fissato per il 12 marzo, poi prorogato al 26 marzo.

Il campione di quest'anno è costituito da 4.844 aziende. Dunque, dopo che la numerosità del campione era stata più che dimezzata dalle difficoltà dell'emergenza sanitaria nell'edizione 2020 dell'indagine, quest'anno la partecipazione è tornata ai livelli registrati nel pre-pandemia. Complessivamente, a fine 2020 le imprese che compongono il campione occupavano 803.862 lavoratori dipendenti a livello nazionale.

Come in precedenti edizioni, il questionario di quest'anno include domande su struttura e dinamica della manodopera occupata con diverse tipologie contrattuali e sulle politiche aziendali, con particolare riferimento alla contrattazione aziendale. Il questionario nazionale di quest'anno non ha incluso, invece, una delle parti che ha sempre caratterizzato l'Indagine Confindustria sul lavoro, ovvero quella relativa agli orari e alle assenze dal lavoro. La scelta di escludere dal questionario, per quest'anno, questa sezione è legata al fatto che la compilazione non sarebbe stata semplice perché riferita ad un anno – il 2020 – del tutto eccezionale dal punto di vista degli orari e delle assenze dal lavoro, per gli ovvi motivi legati all'emergenza sanitaria.

La temporanea assenza di questa sezione dal questionario nazionale ha lasciato spazio ad un approfondimento relativo allo stato e alle prospettive di utilizzo dello *smart working* all'interno delle imprese, dopo l'esperienza legata al Covid-19.

Nella presentazione dei risultati dell'Indagine, le imprese del campione sono classificate per comparto sulla base del CCNL applicato (Tabella A1) e per dimensione aziendale sulla base del numero di occupati alle dipendenze a dicembre 2020. Dettagli sulla composizione del campione per comparto e numero di addetti sono riportati nella Tabella A2.

In questa Nota (come in quelle elaborate a commento di edizioni passate dell'Indagine Confindustria sul lavoro) i risultati medi a livello nazionale sono ponderati sulla base della distribuzione (per 11 comparti e 3 classi dimensionali) degli occupati nel totale delle imprese associate a Confindustria.

Tabella A1

Classificazione settoriale per CCNL applicato

	CCNL applicato Codifica Confindustria	Comparto di appartenenza
INDUSTRIA Industria in senso stretto	0100 Alimentare	Alimentare
	0300 Tessile; 0302 Calzaturiero; 0303 Pelletteria	Tessile-Abbigliamento
	0601 Chimico-Farmaceutico; 0610 Ceramica-Abrasivi	Chimico-Farmaceutico
	0611 Gomma- Plastica	Gomma-Plastica
	0200 Metalmeccanico	Metalmeccanico
	0204 Orafi; 0304 Penne; 0306 Ombrelli; 0308 Occhiali; 0309 Retifici; 0310 Lavanderi industriali; 0401 Legno-Arredo; 0402 Cemento; 0403 Laterizi; 0501 Cartario-Cartotecnico; 0502 Grafico-editoriale; 0505 Videofonografici; 0604 Conciario; 0607 Coibentazione termiche e acustiche; 0608 Vetro; 0800 Lapidei; 0900 Minerario; 1000 Petrolio-Energia; 1100 Gas-Acqua; 1300 Settore elettrico	Altre manifatturiere
	0700 Edilizia	Costruzioni
	3030 Commercio	Terziario
	1400 Autotrasporto; 1510 Trasporti fune; 1520 Trasporti aerei; 1530 Naviglio maggiore; 1550 Naviglio minore; 1560 Rimorchiatori; 1570 Crociere; 1580 Aliscafi; 1582 Società e aziende di navigazione; 1590 Servizi elicotteristici; 1700 Servizi postali; 1800 Area porti; 2010 Autoferrotranvieri; 2020 Ferrovie; 2100 Recapito telegrafico; 2200 Pompe funebri; 2300 Autonoleggio; 2400 Autostrade concessionarie	Trasporti
	2950 Telecomunicazioni	Telecomunicazioni
SERVIZI	0504 Troupes cinematografiche; 0507 Fotolaboratori; 0508 Imprese radio televisive private; 0509 Industria cine-audiovisiva; 0510 Teatri privati; 0511 Cinema; 0512 Enti autonomi lirici; 0513 Teatri pubblici; 0514 Doppiaggio; 2500 Servizi di pulizia; 2600 Servizi ambientali; 2650 Lavoro temporaneo; 2700 Istituti di vigilanza privati; 2800 Termale; 2850 Industria turistica; 3000 Ospedali privati (personale non medico); 3001 Ospedali privati (personale medico); 3010 Assicurazioni; 3020 Bancario; 3040 Studi professionali; 3050 Istituti privati di istruzione; 3100 Altro	Altre attività terziarie

Tabella A2

Numerosità del campione per comparto e dimensione aziendale

(Numero di imprese)

	1-15	16-99	100 e più	Totale
Alimentare	58	119	75	252
Tessile-Abbigliamento	66	128	53	247
Chimico-Farmaceutico	83	258	238	579
Gomma-Plastica	30	128	73	231
Metalmeccanico	257	655	442	1.354
Altre manifatturiere	152	274	141	567
Industria in senso stretto	646	1.562	1.022	3.230
Costruzioni	161	90	14	265
Terziario	296	227	64	587
Trasporti	41	89	62	192
Telecomunicazioni	3	1	15	19
Altre attività terziarie	239	205	107	551
Servizi	579	522	248	1.349
TOTALE	1.386	2.174	1.284	4.844

Fonte: elaborazioni Centro Studi Confindustria su dati Indagine sul lavoro del 2021.

Turnover nel corso del 2020

Rapporto tra la somma dei lavoratori assunti e cessati nel 2020 e l'organico aziendale al 31/12/2019 (nelle imprese che hanno risposto o che non hanno avuto assunti/cessati)

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Tasso di turnover complessivo	20,2%	18,5%	22,8%	21,2%	19,7%	20,3%	24,0%	19,1%	17,0%
Tasso di turnover in entrata	10,0%	9,2%	11,3%	10,2%	10,1%	9,9%	11,2%	9,6%	8,3%
Tasso di turnover in uscita	10,2%	9,4%	11,5%	11,0%	9,6%	10,3%	12,8%	9,5%	8,7%

Lavoratori cessati (in % sul totale dei lavoratori cessati) per:

Dimissioni	55,0%	52,8%	57,7%	56,1%	56,4%	43,6%	49,8%	57,1%	45,8%
Uscita concordata incentivata	4,8%	4,7%	4,8%	4,4%	4,4%	8,4%	5,1%	4,0%	9,4%
Imprese con turnover nullo (in % sul totale delle imprese)	27,7%	25,2%	30,8%	42,2%	12,5%	2,1%	41,5%	13,6%	1,6%

Fattori che, al di là dello shock dovuto alla pandemia, hanno limitato le assunzioni programmate

In % sul totale delle risposte

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Blocco dei licenziamenti	5,7%	5,7%	5,6%	5,0%	5,5%	9,8%	5,3%	4,9%	10,6%
Ricorso allo smart working (per es. per connesse difficoltà a formare/inserire i nuovi assunti)	6,9%	5,3%	8,8%	5,3%	7,3%	14,0%	4,2%	5,0%	12,6%
Difficoltà di reperimento in relazione alle competenze necessarie	21,1%	23,1%	18,6%	16,3%	25,1%	34,1%	16,4%	26,2%	36,0%
<i>Non erano programmate assunzioni</i>	70,1%	69,8%	70,5%	77,1%	65,6%	47,5%	78,7%	67,0%	46,7%

Utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale (CIG ordinaria, in deroga o assegno ordinario) con causale "Covid-19" nel corso del 2020

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Imprese che hanno utilizzato trattamenti di integrazione salariale	71,5%	76,6%	65,0%	69,9%	73,2%	74,4%	73,4%	75,6%	76,2%

Settimane utilizzate:

1-9 settimane	46,2%	49,9%	41,4%	49,6%	45,2%	30,7%	49,5%	47,3%	33,3%
10-18 settimane	25,5%	25,7%	25,2%	23,8%	26,6%	30,6%	27,6%	26,1%	30,2%
oltre 18 settimane	28,3%	24,4%	33,4%	26,6%	28,2%	38,7%	22,9%	26,6%	36,5%



Indagine Confindustria sul lavoro del 2021

LAVORO AGILE / SMART WORKING

Statistiche di confronto per l'intero campione nazionale (4.206 imprese associate), per macrosettori e dimensione aziendale.

Nota metodologica: le medie calcolate per l'intero database, per dimensione aziendale, macrosettori e area geografica sono ponderate sulla base della distribuzione (per 11 comparti e 3 dimensioni aziendali) degli occupati nel totale delle imprese associate a Confindustria.

Prima della pandemia

Imprese che già prevedevano forme di lavoro agile (smart working)

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Smart working già presente	12,4%	9,6%	16,0%	9,5%	13,3%	25,2%	6,1%	9,9%	25,1%
Smart working NON presente	87,6%	90,4%	84,0%	90,5%	86,7%	74,8%	93,9%	90,1%	74,9%

In imprese in cui era già presente lo smart working: lavoratori che lo hanno utilizzato

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
In % sul totale dei lavoratori delle imprese	14,2%	13,0%	16,2%	28,0%	8,6%	15,2%	22,5%	5,8%	16,0%

In imprese in cui era già presente lo smart working: modalità di disciplina/regolamentazione

Imprese che hanno indicato una determinata opzione in % sul totale delle risposte

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Solo accordi individuali	74,9%	78,3%	70,6%	77,3%	77,7%	51,7%	80,5%	77,8%	54,1%
Accordi individuali e:									
contrattazione collettiva aziendale	4,6%	5,8%	3,0%	2,2%	4,8%	16,9%	4,1%	5,3%	17,9%
regolamento aziendale	20,0%	15,0%	26,3%	20,1%	17,6%	27,8%	14,4%	16,8%	23,7%
sia contrattazione che regolamento aziendale	0,6%	0,9%	0,2%	0,4%	0,0%	3,7%	1,0%	0,0%	4,3%

Durante la pandemia

Ricorso allo smart working, in applicazione delle misure di contenimento della pandemia

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Imprese che hanno fatto ricorso allo smart working	66,8%	61,6%	73,4%	57,8%	73,7%	92,1%	47,0%	70,6%	94,7%
Imprese che NON hanno fatto ricorso allo smart working	33,2%	38,4%	26,6%	42,2%	26,3%	7,9%	53,0%	29,4%	5,3%

In imprese che hanno fatto ricorso allo smart working: lavoratori che lo hanno utilizzato

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
In % sul totale dei lavoratori delle imprese	38,7%	33,7%	46,7%	51,1%	34,3%	39,3%	37,2%	29,1%	36,1%

Dopo la pandemia

Previsione di utilizzo dello *smart working*, una volta che le condizioni saranno tornate alla normalità

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Imprese che manterranno lo <i>smart working</i>	34,2%	28,8%	41,1%	28,6%	35,9%	59,3%	20,6%	32,1%	59,5%
Imprese che NON manterranno lo <i>smart working</i>	65,8%	71,2%	58,9%	71,4%	64,1%	40,7%	79,4%	67,9%	40,5%

Nelle imprese che utilizzeranno lo *smart working*: utilizzo maggiore, più diffuso e/o più strutturale e cambiamenti previsti Imprese che hanno indicato una determinata opzione in % sul totale delle risposte

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Imprese che utilizzeranno lo <i>smart working</i> in misura maggiore, più diffusa e/o strutturale	87,7%	85,9%	90,1%	86,9%	87,7%	92,7%	85,6%	86,6%	91,3%

Cambiamenti pianificati per ottimizzare il lavoro da remoto:

Richiedere la presenza in azienda in determinati giorni	56,6%	52,3%	62,1%	52,8%	59,7%	66,0%	49,9%	57,4%	66,9%
Riorganizzare gli spazi degli uffici	28,8%	27,2%	30,8%	25,1%	31,5%	39,7%	22,8%	29,8%	40,7%
Formare i dipendenti per rafforzarne le competenze tecniche digitali	23,8%	23,2%	24,4%	19,6%	26,7%	36,1%	20,6%	23,2%	38,4%
Formare i dipendenti per rafforzarne le competenze trasversali	26,1%	23,7%	29,1%	21,5%	30,1%	36,6%	15,7%	27,3%	38,6%
Formare i manager per rafforzarne le competenze trasversali	17,3%	16,9%	18,0%	9,9%	22,7%	39,2%	8,7%	18,3%	42,7%
Fornire attrezzature e piattaforme ICT adeguate al lavoro a distanza	39,5%	36,2%	43,7%	37,5%	40,5%	46,6%	33,3%	38,4%	46,3%
Investire in ulteriori infrastrutture ICT presso la sede dell'azienda	19,9%	17,1%	23,4%	17,6%	22,0%	24,4%	12,8%	21,0%	24,2%
Introdurre/espandere sistemi di valutazione e incentivazione del personale	11,9%	10,0%	14,3%	9,6%	14,9%	13,6%	8,0%	12,7%	14,4%
<i>Nessun cambiamento</i>	24,3%	27,5%	20,1%	29,1%	20,1%	12,3%	30,7%	22,3%	9,5%

Nelle imprese che NON utilizzeranno lo *smart working*: motivazioni Imprese che hanno indicato una determinata opzione in % sul totale delle risposte

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Le attività aziendali non si prestano allo svolgimento da remoto	69,1%	73,3%	63,7%	70,5%	70,4%	56,9%	80,3%	70,7%	53,6%
Il management non è propenso al lavoro da remoto	17,4%	16,6%	18,3%	14,0%	19,8%	27,5%	9,9%	20,1%	31,8%
Monitorare le attività dei dipendenti è più difficile se lavorano in remoto	14,7%	14,0%	15,7%	12,1%	16,0%	24,9%	9,7%	15,1%	26,5%
Gli investimenti connessi alla necessaria dotazione ICT sono eccessivi	2,5%	2,1%	3,0%	2,0%	2,6%	4,7%	1,6%	1,9%	4,7%
I costi connessi al lavoro agile sono eccessivi	2,1%	1,8%	2,6%	1,8%	2,7%	1,7%	1,0%	2,4%	2,4%
Si teme una diminuzione della performance di impresa	24,4%	21,1%	28,7%	20,8%	27,4%	33,7%	12,2%	26,0%	35,6%
<i>Non sa</i>	8,7%	8,5%	8,9%	9,0%	7,4%	12,0%	8,2%	9,0%	11,1%

Riepilogo

Quota di imprese per utilizzo dello smart working, prima, durante e dopo la pandemia

Imprese che:	Combinazione di risposte relative all'utilizzo dello smart working			Italia
	prima	durante	dopo	
non hanno <u>mai usato</u> SW e <u>non lo useranno</u>	✗	✗	✗	31,9%
cominceranno a usare SW <u>solo dopo la pandemia</u>	✗	✗	✓	0,9%
hanno usato SW <u>solo per la (durata della) pandemia</u>	✗	✓	✗	32,1%
hanno introdotto SW <u>con la pandemia</u> e lo <u>manterranno</u>	✗	✓	✓	22,7%
hanno usato SW <u>solo prima della pandemia</u>	✓	✗	✗	0,2%
usavano SW <u>prima della pandemia</u> e torneranno a usarlo <u>solo dopo</u>	✓	✗	✓	0,1%
hanno usato SW <u>prima e durante la pandemia</u> , non lo useranno dopo	✓	✓	✗	1,6%
utilizzavano SW <u>già prima</u> e <u>continueranno a utilizzarlo</u>	✓	✓	✓	10,6%

Funzioni aziendali "remotizzabili"

Quota di imprese che hanno indicato, per ciascuna funzione aziendale (quando presente), che almeno un lavoratore era coinvolto in lavoro agile prima della pandemia, ha lavorato in remoto dopo l'introduzione delle misure di contenimento del contagio e sarà coinvolto in lavoro agile una volta che le condizioni saranno tornate alla normalità

	Italia		
	prima	durante	dopo
Amministrazione	6,8%	70,2%	27,8%
Personale	5,8%	62,0%	28,2%
Marketing/Commerciale	8,9%	68,9%	31,0%
Ricerca & sviluppo	8,0%	63,2%	33,3%
Core business (Produzione di beni e/o erogazione del servizio)	6,2%	39,6%	21,8%
Sistemi informativi	8,3%	61,7%	32,9%
Servizio clienti	6,7%	60,2%	28,4%
Logistica	2,5%	40,3%	13,4%
Altra funzione (Direzione Generale, Qualità, Sicurezza, ecc.)	6,5%	61,3%	29,5%



Indagine Confindustria sul lavoro del 2021

POLITICHE AZIENDALI

Statistiche di confronto per l'intero campione nazionale (4.798 imprese associate), per macrosettori e dimensione aziendale.

Nota metodologica: le medie calcolate per l'intero database, per dimensione aziendale, macrosettori e area geografica sono ponderate sulla base della distribuzione (per 11 comparti e 3 dimensioni aziendali) degli occupati nel totale delle imprese associate a Confindustria.

Imprese che attualmente applicano un contratto aziendale

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Imprese con contratto aziendale (in % sul totale)	34,4%	37,2%	30,8%	24,8%	39,6%	69,0%	23,4%	42,8%	78,5%
Lavoratori in imprese con contratto aziendale (in % sul totale dei lavoratori)	64,7%	69,6%	56,9%	27,5%	45,1%	77,6%	25,6%	47,9%	86,8%

Anno di prima applicazione di un contratto aziendale (anche per le imprese che attualmente non ne applicano uno)

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Prima del 2012	63,0%	69,0%	55,4%	59,2%	64,8%	78,0%	63,2%	70,3%	82,6%
Tra il 2012 e il 2015	10,1%	9,0%	11,5%	10,8%	9,5%	8,4%	9,4%	9,0%	6,6%
Dal 2016	26,9%	22,0%	33,1%	30,1%	25,7%	13,5%	27,3%	20,7%	10,8%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

In imprese con contratto aziendale: materie regolate dal contratto

In % sul totale delle imprese rispondenti

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Premi di risultato collettivi	42,9%	55,0%	27,4%	28,0%	56,2%	77,4%	39,6%	67,5%	88,8%
Welfare (aggiuntivo rispetto a legge, CCNL e reg. aziendale)	29,9%	30,6%	29,0%	27,1%	31,0%	41,7%	30,1%	30,4%	44,3%
Conversione dei premi di risultato in welfare	18,1%	21,0%	14,4%	9,8%	23,7%	43,9%	10,9%	25,5%	48,4%
Orario di lavoro	53,4%	50,9%	56,6%	54,5%	48,9%	63,3%	59,1%	45,1%	62,9%
Conciliazione vita-lavoro	37,6%	34,2%	42,0%	38,9%	32,5%	49,0%	40,4%	27,4%	46,8%
Lavoro agile / smart working	30,4%	21,5%	41,9%	31,6%	28,0%	32,4%	18,5%	23,1%	29,4%
Formazione (aggiuntiva rispetto a quella da CCNL o di legge)	34,1%	32,6%	36,1%	36,1%	30,6%	35,7%	30,6%	25,5%	36,0%
Partecipazione dei lavoratori agli utili	1,8%	2,1%	1,4%	2,2%	1,2%	2,0%	3,8%	1,2%	2,3%
Coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione	10,3%	8,2%	13,0%	14,2%	4,9%	7,8%	14,2%	3,9%	8,5%
Protocolli di sicurezza	44,5%	42,3%	47,3%	49,3%	38,0%	41,4%	49,5%	32,8%	40,7%
Invecchiamento attivo (flessibilità specifica per lavoratori anziani)	1,7%	1,3%	2,1%	2,2%	0,7%	2,1%	1,2%	0,6%	2,4%

In % sul totale dei lavoratori coperti

	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
		Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Premi di risultato collettivi	75,1%	82,4%	63,5%	32,8%	63,6%	85,0%	41,2%	73,4%	92,7%
Welfare (aggiuntivo rispetto a legge, CCNL e reg. aziendale)	52,5%	45,7%	63,2%	31,6%	32,7%	63,7%	31,5%	28,9%	55,9%
Conversione dei premi di risultato in welfare	47,0%	47,3%	46,6%	10,6%	26,2%	60,4%	12,1%	27,7%	61,2%
Orario di lavoro	66,8%	63,9%	71,5%	55,2%	50,8%	75,3%	59,8%	47,2%	73,5%
Conciliazione vita-lavoro	57,1%	49,6%	68,8%	42,7%	34,3%	68,9%	40,5%	28,0%	61,9%
Lavoro agile / smart working	43,3%	33,5%	58,8%	32,5%	26,4%	52,1%	19,4%	22,6%	41,4%
Formazione (aggiuntiva rispetto a quella da CCNL o di legge)	45,0%	36,3%	59,0%	36,4%	30,1%	52,7%	29,7%	24,5%	42,6%
Partecipazione dei lavoratori agli utili	1,9%	2,6%	0,6%	2,1%	1,3%	2,1%	3,1%	1,2%	3,5%
Coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione	7,5%	8,7%	5,7%	14,3%	3,9%	8,4%	13,1%	3,4%	11,5%
Protocolli di sicurezza	42,7%	43,3%	41,7%	50,4%	36,6%	44,6%	48,3%	31,0%	49,4%
Invecchiamento attivo (flessibilità specifica per lavoratori anziani)	3,0%	1,6%	5,2%	2,6%	1,8%	3,6%	0,9%	0,4%	2,4%

