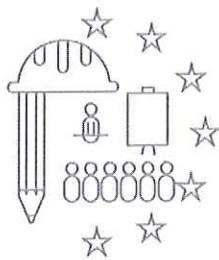




CONFINDUSTRIA
Lombardia



Il Mercato del Lavoro in Lombardia – Rapporto 2018

Orari e assenze dal lavoro e
strumenti per il miglioramento
del clima aziendale

LOMBARDIA: CONFINDUSTRIA, IN CALO ASSENZE LAVORO, WELFARE IN 66% AZIENDE
XI Rapporto di Confindustria Lombardia: focus su assenze, smart working e welfare aziendale

Milano, 22 nov. (Adnkronos/Labitalia) - In calo le assenze dal lavoro nelle imprese lombarde, e nel 66% delle aziende della Lombardia sono presenti servizi di welfare. E' quanto emerge dall'XI edizione de 'Il mercato del Lavoro in Lombardia', indagine di Confindustria Lombardia che analizza le caratteristiche della vita quotidiana delle imprese. Il rapporto 2018, attraverso un campione di oltre mille imprese associate, fornisce un quadro d'insieme di indicazioni per una migliore gestione delle risorse umane. La rilevazione quest'anno è stata arricchita dalla collaborazione con Ayming, gruppo internazionale di consulenza, che realizza un originale Barometro sull'assenteismo e la motivazione orientato all'analisi dei riflessi motivazionali delle assenze, che ha consentito una serie di considerazioni qualitative sui meccanismi legati alle assenze e all'engagement delle persone nelle imprese. Questa prospettiva di una lettura del fenomeno delle assenze a 360 gradi ha permesso, inoltre, di analizzare con maggiore attenzione la diffusione di alcuni strumenti per il miglioramento della qualità della vita aziendale quali i premi variabili collettivi, il welfare aziendale e lo smart working. Per quanto riguarda le assenze, spiega l'indagine di Confindustria Lombardia, sono 110 le ore complessivamente perse dall'addetto medio, con un tasso di assenza (percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) totale pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario).

Il tasso di assenza aumenta con il crescere della dimensione aziendale (4,0% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati/intermedi, 8,4% negli operai) e risulta più elevato per le donne (9,9%), rispetto agli uomini (5,6%). Nel corso degli ultimi tre anni il tasso di assenza è passato dal 5,9% del 2015 al 6,8% del 2016 al 6,7% nel 2017. Il fenomeno delle assenze risulta strettamente legato alla motivazione che le persone trovano sul posto di lavoro: l'andamento dell'uno è inversamente proporzionale all'altro, spiega l'indagine. Lo smart working viene utilizzato nel 7% delle aziende, con una maggiore penetrazione fra le realtà dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo, lo smart working risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro imprese, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi). Lo strumento è, inoltre, attentamente valutato da una buona parte delle imprese che ancora non lo adottano. Stando alle manifestazioni d'interesse, questa modalità organizzativa del lavoro nei prossimi anni potrebbe arrivare a intercettare il 16,4% delle imprese lombarde (con punte del 24,5% fra le realtà dei servizi e del 32,7% fra le aziende di maggiori dimensioni). Nel 48% delle imprese lo smart working è presente in forma strutturata, tramite un regolamento o un accordo aziendale, mentre nel rimanente 52% dei casi si fa riferimento solamente ad accordi individuali. La quota di 'presenza strutturata' è più alta nell'industria (45%) che nei servizi (38%) e si intensifica al crescere della dimensione aziendale (22% nelle micro, 31% nelle piccole, 39% nelle medie e 61% nelle grandi). Questa modalità pone l'accento sulla flessibilità organizzativa e aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro favorendo, al contempo, la crescita della sua produttività. Il 33,9% delle imprese censite ha applicato nel 2017 un contratto collettivo aziendale che prevede l'erogazione di un premio di risultato; 36,1% delle imprese industriali e 22,9% delle imprese di servizi. La presenza della contrattazione

aziendale con premi di risultato tende ad aumentare al crescere della dimensione aziendale: 5,6% nelle micro imprese, 17,5% nelle piccole, 47,1% nelle medie e 76,0% nelle aziende con oltre 250 dipendenti. L'incidenza del premio di risultato sulla retribuzione è del 3,5% per i quadri, 4,1% per gli impiegati e 4,2% per gli operai. L'indagine ha rilevato la presenza di welfare aziendale, in una delle 9 forme previste dal Tuir, nel 65,9% delle imprese (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi). La presenza del welfare aziendale cresce all'aumentare della classe dimensionale delle imprese: nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l'84,8%.

Tra gli strumenti previsti al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria integrativa (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale. Si tratta di un valore piuttosto significativo, che testimonia, gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni di welfare. "Il welfare aziendale rappresenta sempre più una modalità nuova di investire sulle risorse umane e di coinvolgerle nella mission aziendale e sono un'importante leva di fidelizzazione e valorizzazione del personale, in grado di favorire lo sviluppo di relazioni interne, con evidenti benefici per imprese e lavoratori", conclude Confindustria Lombardia.

LAVORO: IL 66% IMPRESE LOMBARDE UTILIZZA IL WELFARE AZIENDALE

MILANO (ITALPRESS) - Il 66% delle imprese lombarde utilizza il welfare aziendale, in calo le assenze, si affaccia lo smart working. E' quanto emerge dalla l'XI edizione de 'Il mercato del Lavoro in Lombardia', indagine di Confindustria Lombardia che analizza le caratteristiche della vita quotidiana delle imprese. Il rapporto 2018, attraverso un campione di oltre mille imprese associate, fornisce un quadro d'insieme di indicazioni per una migliore gestione delle risorse umane. La rilevazione quest'anno e' stata arricchita dalla collaborazione con Ayming, gruppo internazionale di consulenza, che realizza un originale Barometro sull'Assenteismo e la Motivazione orientato all'analisi dei riflessi motivazionali delle assenze, che ha consentito una serie di considerazioni qualitative sui meccanismi legati alle assenze e all'engagement delle persone nelle imprese. Questa prospettiva di una lettura del fenomeno delle assenze a 360 gradi ha permesso, inoltre, di analizzare con maggiore attenzione la diffusione di alcuni strumenti per il miglioramento della qualita' della vita aziendale quali i premi variabili collettivi, il welfare aziendale e lo smart working. Sono 110 le ore complessivamente perdute dall'addetto medio, con un tasso di assenza (percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) totale pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario). Il tasso di assenza aumenta con il crescere della dimensione aziendale (4,0% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati/intermedi, 8,4% negli operai) e risulta piu' elevato per le donne (9,9%), rispetto agli uomini (5,6%). Nel corso degli ultimi tre anni il tasso di assenza e' passato dal 5,9% del 2015 al 6,8% del 2016 al 6,7% nel 2017. Il fenomeno delle assenze risulta strettamente legato alla motivazione che le persone trovano sul posto di lavoro: l'andamento

dell'uno e' inversamente proporzionale all'altro. Lo smart working viene utilizzato nel 7,0% delle aziende, con una maggiore penetrazione fra le realta' dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo lo smart working risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro imprese, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi).

Lo strumento e' inoltre attentamente valutato da una buona parte delle imprese che ancora non lo adottano. Stando alle manifestazioni d'interesse, questa modalita' organizzativa del lavoro nei prossimi anni potrebbe arrivare a intercettare il 16,4% delle imprese lombarde (con punte del 24,5% fra le realta' dei servizi e del 32,7% fra le aziende di maggiori dimensioni). Nel 48% delle imprese lo smart working e' presente in forma strutturata, tramite un regolamento o un accordo aziendale, mentre nel rimanente 52% dei casi si fa riferimento solamente ad accordi individuali. La quota di "presenza strutturata" e' piu' alta nell'industria (45%) che nei servizi (38%) e si intensifica al crescere della dimensione aziendale (22% nelle micro, 31% nelle piccole, 39% nelle medie e 61% nelle grandi). Questa modalita' pone l'accento sulla flessibilita' organizzativa e aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro favorendo, al contempo, la crescita della sua produttivita'.

Il 33,9% delle imprese censite ha applicato nel 2017 un contratto collettivo aziendale che prevede l'erogazione di un premio di risultato; 36,1% delle imprese industriali e 22,9% delle imprese di servizi. La presenza della contrattazione aziendale con premi di risultato tende ad aumentare al crescere della dimensione aziendale: 5,6% nelle micro imprese, 17,5% nelle piccole, 47,1% nelle medie e 76,0% nelle aziende con oltre 250 dipendenti. L'incidenza del premio di risultato sulla retribuzione e' del 3,5% per i quadri, 4,1% per gli impiegati e 4,2% per gli operai. I contratti aziendali risultano essere quindi uno strumento che riscontra un buon utilizzo da parte delle imprese lombarde, con percentuali molto significative per alcuni segmenti di impresa.

L'indagine ha rilevato la presenza di welfare aziendale, in una delle 9 forme previste dal TUIR, nel 65,9% delle imprese (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi). La presenza del welfare aziendale cresce all'aumentare della classe dimensionale delle imprese: nelle micro e' pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l'84,8%.

Tra gli strumenti previsti al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria integrativa (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale. Si tratta di un valore piuttosto significativo, che testimonia, gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni di welfare. Il welfare aziendale rappresenta sempre piu' una modalita' nuova di investire sulle risorse umane e di coinvolgerle nella mission aziendale e sono un'importante leva di fidelizzazione e valorizzazione del personale, in grado di favorire lo sviluppo di relazioni interne, con evidenti benefici per imprese e lavoratori.

CONFINDUSTRIA LOMBARDIA

Welfare aziendale in due imprese lombarde su tre

-di **Luca Orlando** | 22 novembre 2018

Welfare presente in due aziende su tre, premi variabili nel 34% delle imprese, 110 ore di assenteismo in media all'anno. Sono i principali risultati dell'11esima edizione de 'Il mercato del Lavoro in Lombardia', indagine di Confindustria Lombardia che analizza le caratteristiche della vita quotidiana delle imprese.

Il rapporto 2018 è realizzato attraverso un campione di oltre mille imprese associate, rilevazione quest'anno è stata arricchita dalla collaborazione con Ayming, gruppo internazionale di consulenza, che realizza un barometro sull'assenteismo e la motivazione. Strumento che permette di realizzare una serie di correlazioni sui meccanismi legati alle assenze e all'engagement delle persone nelle imprese.

In termini di assenza, sono 110 all'anno le ore complessivamente perdute dall'addetto medio, con un tasso di assenza (percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) totale pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario). Il tasso di assenza aumenta con il crescere della dimensione aziendale (4,0% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati/intermedi, 8,4% negli operai) e risulta più elevato per le donne (9,9%), rispetto agli uomini (5,6%). Nel corso degli ultimi tre anni il tasso di assenza è passato dal 5,9% del 2015 al 6,8% del 2016 al 6,7% nel 2017.

Il fenomeno delle assenze, si spiega nello studio, risulta comunque strettamente legato alla motivazione che le persone trovano sul posto di lavoro: l'andamento dell'uno è inversamente proporzionale all'altro. Lo smart working viene utilizzato nel 7,0% delle aziende, con una maggiore penetrazione fra le realtà dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo lo smart working risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro imprese, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi). Lo strumento è inoltre attentamente valutato da una buona parte delle imprese che ancora non lo adottano e nei prossimi anni potrebbe arrivare a intercettare il 16,4% delle imprese lombarde. Nel 48% delle imprese (tra quelle che lo adottano) lo smart working è presente in forma strutturata, tramite un regolamento o un accordo aziendale, mentre nel rimanente 52% dei casi si fa riferimento solamente ad accordi individuali.

La quota di "presenza strutturata" è più alta nell'industria (45%) che nei servizi (38%) e si intensifica al crescere della dimensione aziendale (22% nelle micro, 31% nelle piccole, 39% nelle medie e 61% nelle grandi). Questa modalità pone l'accento sulla flessibilità organizzativa e aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro favorendo, al contempo, la crescita della sua produttività.

Il 33,9% delle imprese censite ha applicato nel 2017 un contratto collettivo aziendale che prevede l'erogazione di un premio di risultato; 36,1% delle imprese industriali e 22,9% delle imprese di servizi. La presenza della contrattazione aziendale con premi di risultato tende ad aumentare al crescere della dimensione aziendale: 5,6% nelle micro imprese, 17,5% nelle piccole, 47,1% nelle medie e 76,0% nelle aziende con oltre 250 dipendenti.

L'incidenza del premio di risultato sulla retribuzione è del 3,5% per i quadri, 4,1% per gli impiegati e 4,2% per gli operai. I contratti aziendali risultano essere quindi uno strumento che riscontra un buon utilizzo da parte delle

imprese lombarde, con percentuali molto significative per alcuni segmenti di impresa.

L'indagine ha rilevato la presenza di welfare aziendale nel 65,9% delle imprese (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi).

Una presenza che cresce all'aumentare della classe dimensionale delle imprese: nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l'84,8%. Tra gli strumenti previsti, al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria integrativa (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale.

Si tratta - spiegano i ricercatori - di un valore piuttosto significativo, che testimonia, gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni di welfare.

© Riproduzione riservata

IAS Integral
Ad Science

Brand Safe

Viewability

Ad Fraud Certificate

Fake news free

Impatto ADV

24 ORE
SYSTEM

Scopri di più

Famiglia e azienda cala l'assenteismo se il lavoro è smart

Studio di Assolombarda sul welfare in ditta
E a Milano va meglio che nel resto d'Italia

Un'indagine di **Confindustria** fa la foto della quotidianità di mille imprese campione, nove su 10 industriali. Ne esce che i servizi di welfare sono in due aziende su tre, meglio del 60 per cento medio delle imprese nazionali. Ma sono benefici non decisivi per evitare un certo assenteismo dei 153mila lavoratori analizzati. Le assenze dell'addetto medio lombardo l'anno scorso sono state il 6,7 per cento delle ore lavorabili, un leggero calo rispetto al 6,8 per cento dell'anno 2016. Il tasso di assenza aumenta più l'impresa s'ingrandisce: dal 4 per cento nelle microaziende sale al 5,1 nelle piccole, al 5,9 nelle medie e al 7,1 nelle grandi.

ANDREA GRECO, pagina III

ANDREA GRECO

L'indagine

Meno assenteisti se più motivati

Ricerca **Confindustria**: non basta il welfare aziendale, servono qualità delle relazioni e percezione del significato nel lavoro

Com'è lavorare nelle imprese lombarde? Un'indagine di **Confindustria** fa la foto della quotidianità di mille imprese campione, nove su 10 industriali (l'altra dei servizi). Ne esce che i servizi di welfare, ormai considerati dai datori di lavoro «un'importante leva di fidelizzazione e valorizzazione del personale», sono in due aziende su tre, meglio del 60 per cento medio delle imprese nazionali. Ma sono benefici non decisivi per evitare un certo assenteismo dei 153mila lavoratori analizzati (nota bene: solo a tempo indeterminato, per quasi metà operai, il 43 per cento impiegati e l'11 per cento «quadri»). Le assenze dell'addetto medio lombardo l'anno scorso sono state il 6,7 per cento delle ore lavorabili, un leggero calo rispetto al 6,8 per cento dell'anno 2016, ma un dato che resta superiore alla media dell'impresa privata italiana, assestato sul 6 per cento (altro girone i dipendenti pubblici, che viaggiano in media sulla doppia cifra). Eppure, proprio la ricerca commissionata da **Confindustria Lombardia** ad Ayming, gruppo estero della consulenza, ha confermato come il fenomeno delle assenze sia strettamente legato alla motivazione dei lavoratori: in correlazione inversa.

Il tasso di assenza aumenta più l'impresa s'ingrandisce: dal 4 per cento nelle microaziende sale al

5,1 nelle piccole, al 5,9 nelle medie e al 7,1 nelle grandi. Per converso l'assenteismo cala insieme alla qualifica: 8,4 per cento medio gli operai, 5,7 gli impiegati, 3,4 i quadri. Inoltre, le assenze medie sono più alte fra le donne (9,9 per cento), rispetto agli uomini (5,6), certo per la cura asimmetrica dei figli.

Per contenere il costo dell'assenza (che nel 2015 si limitava a un 5,9 per cento medio in **Lombardia**), gli esperti di Ayming consigliano al padronato di «concentrare l'attenzione su tre elementi: qualità delle relazioni nell'ambiente di lavoro, possibilità di conciliare vita e lavoro e percezione di significato nell'attività svolta». Una buona mano potrebbe darla lo *smart working*, che consente di operare a distanza e in **Lombardia**, malgrado maggiori tassi di digitalizzazione e il fatto che abbondino imprese ricche di risorse da investire, pare ancora ai primi passi: lo usa solo un 7 per cento delle aziende, con il ribaltamento del settore servizi (13,8 per cento) rispetto all'industria (5,6). Anche lo *smart working* cresce con la dimensione: si va dal 3,6 per cento delle micro imprese al 16,4 delle grandi. Ma non sono certo dati da Locomotiva italiana, e anche la ritiene «un'occasione da cogliere», e stima «nei prossimi anni possa intercettare il 16,4 per cento delle imprese, con punte del 32,7

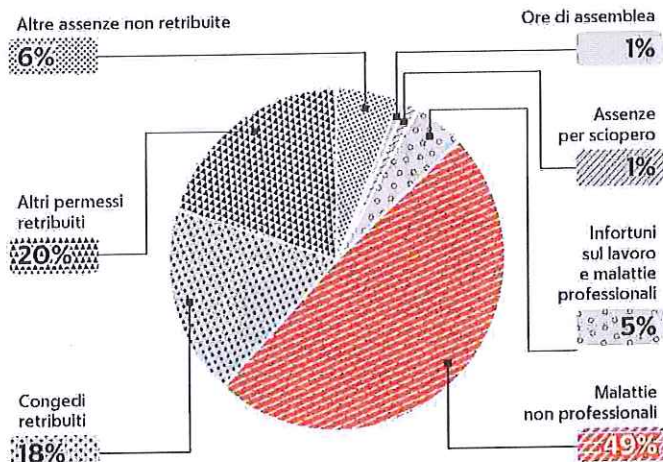
fra le maggiori», così da «conciliare i tempi di vita del lavoratore favorendo al contempo la crescita di produttività».

Le notizie più confortanti vengono dalla diffusione dei servizi per il benessere di dipendenti e famiglie. L'indagine ne trova traccia, in una delle nove forme previste dalla legge, nel 66,9 per cento delle industrie e nel 60,6 per cento delle imprese di servizi. Il welfare si difonde con la taglia aziendale: nelle micro è al 49,6 per cento, fra le piccole va al 58,2, fra le medie sale al 74,3 e per le grandi sfiora l'85. Tra gli strumenti maggiormente offerti c'è l'assistenza sanitaria integrativa (80 per cento del campione), poi la previdenza complementare (67), chiude il podio la mensa-vitto (52). L'insieme delle misure incide in media per il 2,3 per cento del costo del personale. «Un valore piuttosto significativo, che testimonia gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni», chiosa la nota confindustriale.

Sempre tra gli strumenti che migliorano il clima aziendale, l'undicesima indagine **Confindustria** nota la presenza di un premio collettivo di risultato nel 33,9 per cento delle aziende: più nell'industria (36) che nei servizi (23), e in modo variegato secondo la stazza: si va dal 5,6 per cento delle micro imprese al 76 di chi ha oltre 250 addetti.

Assolombarda: il lavoro in Lombardia

LE CAUSE DELL'ASSENZA DAL LAVORO



GLI STRUMENTI DEL WELFARE AZIENDALE

% di aziende sul totale di quelle con welfare aziendale

Assistenza sanitaria integrativa	80%
Previdenza complementare	67%
Somministrazioni di vitto, mese aziendali	52%
Altri fringe benefit	49%
Carrello della spesa	22%
Somme e servizi di istruzione, ecc.	15%
Somme e servizi con finalità di ricreazione, ecc.	14%
Assistenza ai familiari	8%
Servizi di trasporto collettivo	7%
Altro	8%

centimetri



LinkedIn

La sede del colosso del web a Porta Garibaldi è all'avanguardia per quanto riguarda flessibilità e comfort per i lavoratori con l'obiettivo di facilitare il lavoro

I numeri

Più l'impresa è grande più crescono le assenze

1 Il tasso medio
Le assenze dell'addetto medio lombardo l'anno scorso sono state il 6,7 per cento delle ore lavorabili, un leggero calo rispetto al 6,8 per cento dell'anno 2016, ma un dato che resta superiore alla media dell'impresa privata italiana, assestato sul 6 per cento (altro girone i dipendenti pubblici, che viaggiano in media sulla doppia cifra)

2 Le dimensioni
Il tasso di assenza aumenta più l'impresa s'ingrandisce: dal 4 per cento nelle microaziende sale al 5,1 nelle piccole, al 5,9 nelle medie e al 7,1 nelle grandi. L'assenteismo cala insieme alla qualifica: 8,4 per cento medio gli operai, 5,7 gli impiegati, 3,4 i quadri. Inoltre, le assenze medie sono più alte fra le donne (9,9 per cento), rispetto agli uomini (5,6)

3 Gli aiuti sociali
Sono presenti nel 66,9 per cento delle industrie e nel 60,6 per cento delle imprese di servizi. Nelle microimprese sono al 49,6 per cento, fra le piccole va al 58,2, fra le medie sale al 74,3 e per le grandi sfiora l'85. Tra gli strumenti maggiormente offerti l'assistenza sanitaria integrativa (80 per cento del campione) e la previdenza complementare (67)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lombardia, calano le ore d'assenza in fabbrica

MILANO - Sono 110 le ore complessivamente perdute dall'addetto medio assunto in una impresa lombarda, con un tasso di assenza (percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) totale pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario). Il tasso di assenza aumenta con il crescere della dimensione aziendale (4,0% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati/intermedi, 8,4% negli operai) e risulta più elevato per le donne (9,9%), rispetto agli uomini (5,6%). Sono solo alcuni dei dati elabo-

borati nell'indagine "Il mercato del lavoro in Lombardia", realizzata da **Confindustria Lombardia**. nel rapporto sono analizzate le caratteristiche della vita quotidiana delle imprese. Il rapporto 2018, con un campione di oltre mille imprese, fornisce un quadro di insieme sulla gestione delle risorse umane. Così, oltre al tema delle assenze, viene affrontato anche quello dello smart working, che viene utilizzato dal 7% delle aziende, con una maggiore penetrazione fra le realtà dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo lo smart working risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro impre-

se, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi). Lo strumento è inoltre attentamente valutato da una buona parte delle imprese che ancora non lo adottano. Stando alle manifestazioni d'interesse, questa modalità organizzativa del lavoro nei prossimi anni potrebbe arrivare a intercettare il 16,4% delle imprese lombarde (con punte del 24,5% fra le realtà dei servizi e del 32,7% fra le aziende di maggiori dimensioni). L'indagine ha anche rilevato la presenza di welfare aziendale, in una delle 9 forme previste, nel 65,9% delle imprese (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi). La presenza del welfare aziendale cresce all'aumen-

tare della classe dimensionale delle imprese: nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l'84,8%. Tra gli strumenti previsti al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria integrativa (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



In un anno perdute in media 110 ore per dipendente



Assenze dal lavoro, nel Bresciano ogni addetto «perde» 120 ore l'anno

Per **Confindustria** siamo oltre la media regionale
Le micro imprese risultano più virtuose

L'indagine

Angela Dessi

BRESCIA. A Brescia nel 2017 ogni addetto ha perso in media 120 ore di lavoro. Più dei colleghi di Milano e Bergamo. E più della media regionale. A metterlo nero su bianco è l'indagine di **Confindustria Lombardia** «Il mercato del lavoro in Lombardia-Orari e assenze dal lavoro e strumenti per il miglioramento del clima aziendale», una lettura del fenomeno a 360 gradi che abbraccia anche strumenti quali i premi variabili collettivi, il welfare aziendale e lo smart working, a testimonianza di quanto siano sempre più interconnesse tematiche come la soddisfazione aziendale e la produttività.

Il campione. L'in-

Il campione si basa su oltre mille imprese e di circa 153mila dipendenti full time

indagine, realizzata nella primavera del 2018 dal Coordinamento Centro Studi di **Confindustria Lombardia**, si basa su un campione di oltre mille imprese e di circa 153mila dipendenti con contratti a tempo indeterminato full time: 67mila operai (46%), 51mila impiegati (43%) e 14mila quadri (11%). Di questi, gli uomini sono 114mila (75%) e le donne 39mila (25%); i lavoratori attivi in realtà industriali sono 132mila (87%) mentre i rimanenti 20mila sono occupati nei servizi (13%).

I dati. Ebbene, se nel corso del 2017 le ore di assenza pro-capite nelle imprese lombarde sono state mediamente pari a 110 (109 nell'industria e 117 nei servizi), con un tasso di assenza medio del 6,7%, a Brescia i numeri salgono.

Nella nostra provincia, infatti, le ore di assenza pro-capite sono state mediamente 120, con il tasso di assenza che arriva al 7,2%: peggio di

noi fa solo la **Lombardia Nord**, che registra 163 ore perse ed un tasso del 9,7%, mentre Bergamo è in linea con la media regionale (il tasso di assenza è al 6,8 e le ore perdute sono 113) mentre Milano e la zona Sud ne restano sotto (rispettivamente al 6,1 e 6,7% di tasso di assenza).

Sotto la lente. Se guardiamo dentro ai dati bresciani notiamo che sono le donne ad accumulare il maggior numero di ore di assenza (177 contro 110), per effetto dei congedi retribuiti e per quelli parentali.

Se ci concentriamo invece alla tipologia di addetti, sono gli operai a contare più «ore perdute»: mediamente 141 (con un tasso dell'8,5%), contro le 83 degli impiegati (4,9%) e le 47 dei quadri (2,7%). In generale, la prima causa di assenza è la malattia non professionale che mediamente «assorbe» 62 delle 120 ore perdute. Il se-

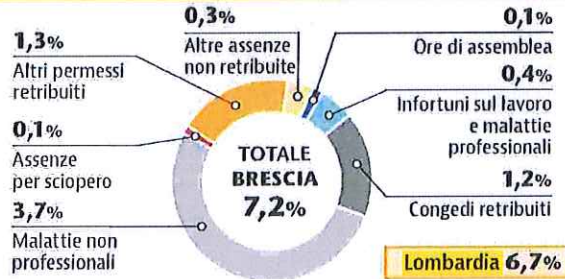
condo motivo di assenza sono invece i congedi ed i permessi retribuiti, che sommati occupano 42 delle 120 ore perdute e viaggiano in controtendenza rispetto alle malattie non professionali: se quelle erano più diffuse tra gli operai, questi lo sono maggiormente tra gli impiegati.

Gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali producono una media di 6 ore perdute, che cresce tra le tute blu (8 ore) e si abbassa tra impiegati (2) e quadri (1). Infine gli scioperi: la media bresciana è di 2 ore: 3 tra gli operai, 1 tra gli impiegati e nessuna tra i quadri.

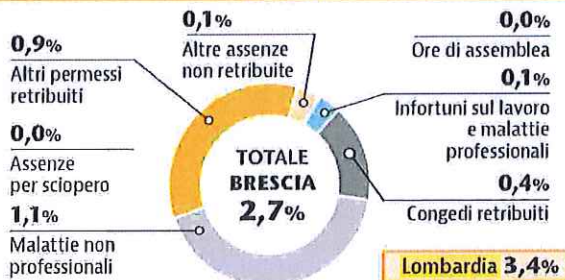
L'aspetto dimensionale. Un altro elemento curioso che si evince dai dati è che le micro imprese sono le più virtuose, con una media di 69 ore perdute contro le 87 delle piccole, le 99 delle medie e le 117 delle grandi. Una testimonianza, per i tecnici, che «la minore distanza gerarchica e l'ambiente piccolo favorirebbero il clima di appartenenza e di responsabilità dei lavoratori». //

ORARI E ASSENZE DAL LAVORO A BRESCIA

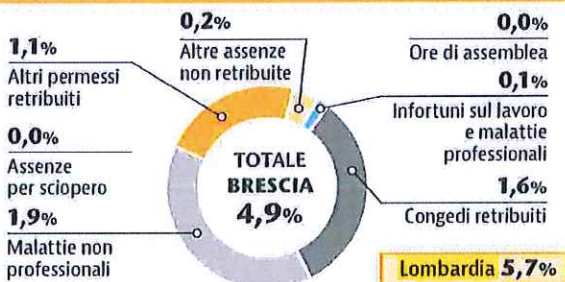
ADDETTO MEDIO



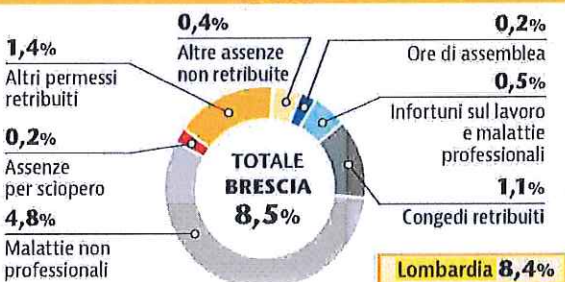
QUADRI



IMPIEGATI



OPERAI



FONTE: **Confindustria Lombardia** «Il mercato del lavoro in Lombardia - Rapporto 2018» infogdb



LAVORO**Il welfare aziendale adottato dal 66% delle imprese lombarde**

Il 66% delle imprese lombarde utilizza il welfare aziendale, in calo le assenze, si affaccia lo smart working. È quanto emerge dal rapporto «Il mercato del Lavoro in Lombardia» di Confindustria.

**LA FOTOGRAFIA DELL'UNDICESIMO RAPPORTO SUL LAVORO REDATTO DA CONFINDUSTRIA LOMBARDIA**

Il rapporto. Secondo Confindustria Lombardia il welfare aziendale è applicato al 65,9% delle imprese

IL WELFARE AZIENDALE C'È IN SEI IMPRESE SU 10

■ Sempre più welfare aziendale. L'undicesimo rapporto sul lavoro redatto da Confindustria Lombardia sottolinea come il benessere applicato ai lavoratori di un'azienda sia applicato nel 65,9% delle imprese (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi) interpellate per stilare il report. «La presenza del welfare aziendale cresce

all'aumentare della classe dimensionale delle imprese - si legge nel documento -. Nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l'84,8%».

La mappa. Tra gli strumenti previsti al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria inte-

grativa (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del

personale. «Si tratta di un valore piuttosto significativo che testimonia gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni di welfare - spiega il rapporto -. Il welfare aziendale rappresenta sempre più una modalità nuova di investire sulle risorse umane e di coinvolgerle nella mission aziendale e sono

un'importante leva di fidelizzazione e valorizzazione del personale, in grado di favorire lo sviluppo di relazioni interne, con evidenti benefici per imprese e lavoratori».

Smart working. Il lavoro cambia e assume forme sempre più liquide. Nel nuovo orizzonte occupazionale si sta sempre più facendo largo il fenomeno dello smart working, dove i vincoli di orario e di luogo di lavoro vengono meno. Nell'undicesimo rapporto sul lavoro stilato da Confindustria Lombardia emerge anche come, su un campione di circa mille aziende, questo venga utilizzato nel 7,0% delle imprese, con una maggiore penetrazione fra le realtà dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo lo smart working risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro imprese, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi). «Nel 48% delle imprese lo smart working è presente in forma strutturata, tramite un regolamento o un accordo aziendale, mentre nel rimanente 52% dei casi si fa riferimento solamente ad accordi individuali - si legge nel report -. La quota di "presenza strutturata" è più alta nell'industria (45%) che nei servizi (38%) e si intensifica al crescere della dimensione aziendale (22% nelle micro, 31% nelle piccole, 39% nelle medie e 61% nelle grandi). Questa modalità pone l'accento sulla flessibilità organizzativa e aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro favorendo, al contempo, la crescita della sua produttività». //

WELFARE

Se in azienda si sta bene calano assenze e malattie

Calano le assenze sul posto di lavoro, merito del welfare. Da uno studio di **Confindustria Lombardia** i dati relativi a malattie, congedi, permessi retribuiti

LUALDI A PAGINA 7



Calano le assenze sul posto di lavoro Merito del welfare

La ricerca. Da uno studio di **Confindustria Lombardia** i dati relativi a malattie, congedi, permessi retribuiti. Numeri in diminuzione in tutto il nord della Regione

■ Quanto maggiore è la motivazione tanto minori saranno le ore di assenza dal lavoro

LECCO

MARILENA LUALDI

Più smart working e più welfare, rallentano - ma leggermente - le assenze sul posto di lavoro.

Confindustria Lombardia, con la collaborazione di Ayming, ha eseguito un'analisi tra più di mille aziende. Dalla ricerca emerge che Como, Lecco e Sondrio hanno un tasso di assenza che varia dal 4,5% dei quadri all'11% degli impiegati (due punti in più degli operai e quasi il doppio della percentuale regionale). Va detto che l'accorpamento è scattato per ragioni di rappresentatività del campione, quindi la reale performance potrebbe non essere così spiccatamente negativa. A livello lombardo il 2017 ha visto le assenze ripiegare leggermente. Se ne registrano meno nelle micro imprese, le donne ne fanno di più (9,9% contro il 5,6% dei maschi) spesso per congedo parentale, in quanto

le varie necessità della famiglia sono sulle loro spalle.

Secondo l'indagine sono 110 le ore perse dall'addetto medio, con un tasso di assenza totale (percentuale delle ore su quelle lavorabili) pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario). Tasso che si accentua con il crescere della dimensione aziendale (4% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati e intermedi, 8,4% negli operai).

Com'è stato l'andamento in cifre negli ultimi tre anni? Dal 5,9% del 2015 si è saliti al 6,8% e ora un piccolo passo indietro nel 2017 dunque.

Più si è motivati, meno si sta lontano dall'ufficio. Ecco perché quest'analisi si sofferma sugli strumenti per migliorare il clima aziendale.

Il primo è lo smart working, oggi usato nel 7% delle impre-

se (servizi 13,8%) e cresce con le dimensioni delle attività: nei prossimi anni dovrebbe raggiungere il 16,4%. Oggi è introdotto per accordi individuali nel 52% dei casi, per il resto con un'intesa aziendale. Ma anche i premi collettivi variabili e le misure di welfare sono in crescita. E dove si sta meglio, si rimane più in ufficio o reparto.

I congedi retribuiti

In **Lombardia** l'addetto medio ha un tasso di assenza del 6,7%, i quadri del 3,4%, gli impiegati del 5,7% e gli operai dell'8,4%. Como, Lecco e Sondrio hanno appunto meno presenze sul lavoro. Prendiamo gli addetti medi, con un tasso del 9,7%. Le donne salgono al 16,2%, ma il principale motivo sta nei congedi retribuiti (6,2%), gli uomini sono al 6,4% e la prima ragione sta nelle malattie non professionali. Le ore di assemblea sono praticamente vicino allo zero, come per le altre categorie.

L'analisi della classifica

Passando ai quadri, la percentuale è del 4,5 e qui la causa al primo posto è comune ai generi, pur in proporzioni differenti: gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Per gli impiegati - che hanno il tasso più elevato, appunto, 11% - le donne sono al 16,8% e sempre principalmente per i congedi retribuiti (7,6%) seguiti da malattie professionali (4,8%) e malattia non professionali (2,4%). Per gli uomini il podio è occupato da queste ultime, seguite dalla voce "altri permessi retribuiti" (non congedi) e infortuni. Gli operai, come abbiamo visto, hanno un tasso del 9%, quindi inferiore, maschi al 7,4% e femmine al 16%. Questo è l'unico in caso in cui le donne hanno come causa primaria le malattie non professionali (7,2%) con un match tra congedi retribuiti (3,8%) e altri permessi (3,8%). Per gli uomini invece i motivi sono affini a quelli degli impiegati.

Le assenze a Como, Lecco e Sondrio

♂ Maschi ♀ Femmine

Addetto medio	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	♂	♀	Tot	♂	♀	Tot
Infortunati sul lavoro e malattie professionali	12	60	28	0,7%	3,6%	1,7%
Malattie non professionali	59	63	60	3,5%	3,8%	3,6%
Congedi retribuiti	6	105	40	0,4%	6,2%	2,4%
Arti permessi retribuiti	26	29	27	1,5%	1,8%	1,6%
Assenze sper sciopero	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	3	13	7	0,2%	0,8%	0,4%
Ore di assemblea	1	0	1	0,1%	0,0%	0,0%
Totale	107	271	163	6,4%	16,2%	9,7%

Quadri	♂	♀	Tot	♂	♀	Tot
Infortunati sul lavoro e malattie professionali	15	73	33	0,9%	4,4%	2,0%
Malattie non professionali	13	20	15	0,8%	1,2%	0,9%
Congedi retribuiti	1	50	16	0,1%	3,1%	1,0%
Arti permessi retribuiti	10	7	9	0,6%	0,4%	0,5%
Assenze sper sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	1	2	1	0,0%	0,1%	0,1%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	40	152	74	2,4%	9,2%	4,5%

Impiegati	♂	♀	Tot	♂	♀	Tot
Infortunati sul lavoro e malattie professionali	20	81	52	1,2%	4,8%	3,1%
Malattie non professionali	34	41	38	2,0%	2,4%	2,2%
Congedi retribuiti	6	128	69	0,3%	7,6%	4,1%
Arti permessi retribuiti	22	16	18	1,3%	0,9%	1,1%
Assenze sper sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	2	16	9	0,1%	0,9%	0,6%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	84	282	187	5,0%	16,8%	11,0%

Operai	♂	♀	Tot	♂	♀	Tot
Infortunati sul lavoro e malattie professionali	7	11	8	0,4%	0,6%	0,5%
Malattie non professionali	75	119	84	4,4%	7,2%	5,0%
Congedi retribuiti	7	61	17	0,4%	3,7%	1,0%
Arti permessi retribuiti	29	63	36	1,7%	3,8%	2,1%
Assenze sper sciopero	1	2	1	0,0%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	4	9	5	0,2%	0,5%	0,3%
Ore di assemblea	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
Totale	124	266	152	7,4%	16,0%	9,0%

FONTE: Confindustria Lombardia

L'EGO

Il welfare aziendale motiva i lavoratori E le assenze calano

La ricerca. Da uno studio di **Confindustria Lombardia** i dati relativi a malattie, congedi, permessi retribuiti. Numeri in diminuzione in tutto il nord della Regione

COMO

MARILENA LUALDI

— Più smart working e più welfare, rallentano - ma leggermente - le assenze sul posto di lavoro.

Confindustria Lombardia, con la collaborazione di Ayming, ha eseguito un'analisi tra più di mille aziende. Dalla ricerca emerge che Como, Lecco e Sondrio hanno un tasso di assenza che varia dal 4,5% dei quadri all'11% degli impiegati (due punti in più degli operai e quasi il doppio della percentuale regionale). Va detto che l'accorpamento è scattato per ragioni di rappresentatività del campione, quindi la reale performance potrebbe non essere così spiccatamente negativa. A livello lombardo il 2017 ha visto le assenze ripiegare leggermente. Se ne registrano meno nelle micro imprese, le donne ne fanno di più (9,9% contro il 5,6% dei maschi) spesso per congedo parentale, in quanto le varie necessità della famiglia sono sulle loro spalle.

Secondo l'indagine sono 110 le ore perdute dall'addetto me-

■ Quanto maggiore è la motivazione tanto minori saranno le ore di assenza dal lavoro

dio, con un tasso di assenza totale (percentuale delle ore su quelle lavorabili) pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario). Tasso che si accentua con il crescere della dimensione aziendale (4% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati e intermedi, 8,4% negli operai).

Com'è stato l'andamento in cifre negli ultimi tre anni? Dal 5,9% del 2015 si è saliti al 6,8% e ora un piccolo passo indietro nel 2017 dunque.

Più si è motivati, meno si sta lontano dall'ufficio. Ecco perché quest'analisi si sofferma sugli strumenti per migliorare il clima aziendale.

Il primo è lo smart working, oggi usato nel 7% delle imprese (servizi 13,8%) e cresce con le dimensioni delle attività: nei prossimi anni dovrebbe raggiungere il 16,4%. Oggi è introdotto per accordi individuali nel 52% dei casi, per il resto con un'intesa aziendale. Ma anche i premi collettivi variabili e le misure di welfare sono in crescita. E dove si sta meglio, si rimane più in ufficio o reparto.

I congedi retribuiti

In **Lombardia** l'addetto medio ha un tasso di assenza del 6,7%, i quadri del 3,4%, gli impiegati del 5,7% e gli operai

dell'8,4%. Como, Lecco e Sondrio hanno appunto meno presenze sul lavoro. Prendiamo gli addetti medi, con un tasso del 9,7%. Le donne salgono al 16,2%, ma il principale motivo sta nei congedi retribuiti (6,2%), gli uomini sono al 6,4% e la prima ragione sta nelle malattie non professionali. Le ore di assemblea sono praticamente vicino allo zero, come per le altre categorie.

L'analisi della classifica

Passando ai quadri, la percentuale è del 4,5 e qui la causa al primo posto è comune ai generi, pur in proporzioni differenti: gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Per gli impiegati - che hanno il tasso più elevato, appunto, 11% - le donne sono al 16,8% e sempre principalmente per i congedi retribuiti (7,6%) seguiti da malattie professionali (4,8%) e malattia non professionali (2,4%). Per gli uomini il podio è occupato da queste ultime, seguite dalla voce "altri permessi retribuiti" (non congedi) e infortuni. Gli operai, come abbiamo visto, hanno un tasso del 9%, quindi inferiore, maschi al 7,4% e femmine al 16%. Questo è l'unico in caso in cui le donne hanno come causa primaria le malattie non professionali (7,2%) con un match tra congedi retribuiti (3,8%) e altri permessi (3,8%). Per gli uomini invece i motivi sono affini a quelli degli impiegati.

Le assenze a Como, Lecco e Sondrio

♂ Maschi ♀ Femmine

Addetto medio	ORE PERDUTE			TASSO DI ASSENZA		
	♂	♀	Tot	♂	♀	Tot
Infotuni sul lavoro e malattie professionali	12	60	28	0,7%	3,6%	1,7%
Malattie non professionali	59	63	60	3,5%	3,8%	3,6%
Congedi retribuiti	6	105	40	0,4%	6,2%	2,4%
Arti permessi retribuiti	26	29	27	1,5%	1,8%	1,6%
Assenze sper sciopero	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	3	13	7	0,2%	0,8%	0,4%
Ore di assemblea	1	0	1	0,1%	0,0%	0,0%
Totale	107	271	163	6,4%	16,2%	9,7%

Quadri	♂	♀	Tot	♂	♀	Tot
Infotuni sul lavoro e malattie professionali	15	73	33	0,9%	4,4%	2,0%
Malattie non professionali	13	20	15	0,8%	1,2%	0,9%
Congedi retribuiti	1	50	16	0,1%	3,1%	1,0%
Arti permessi retribuiti	10	7	9	0,6%	0,4%	0,5%
Assenze sper sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	1	2	1	0,0%	0,1%	0,1%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	40	152	74	2,4%	9,2%	4,5%

Impiegati	♂	♀	Tot	♂	♀	Tot
Infotuni sul lavoro e malattie professionali	20	81	52	1,2%	4,8%	3,1%
Malattie non professionali	34	41	38	2,0%	2,4%	2,2%
Congedi retribuiti	6	128	69	0,3%	7,6%	4,1%
Arti permessi retribuiti	22	16	18	1,3%	0,9%	1,1%
Assenze sper sciopero	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Altre assenze non retribuite	2	16	9	0,1%	0,9%	0,6%
Ore di assemblea	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	84	282	187	5,0%	16,8%	11,0%

Operai	♂	♀	Tot	♂	♀	Tot
Infotuni sul lavoro e malattie professionali	7	11	8	0,4%	0,6%	0,5%
Malattie non professionali	75	119	84	4,4%	7,2%	5,0%
Congedi retribuiti	7	61	17	0,4%	3,7%	1,0%
Arti permessi retribuiti	29	63	36	1,7%	3,8%	2,1%
Assenze sper sciopero	1	2	1	0,0%	0,1%	0,1%
Altre assenze non retribuite	4	9	5	0,2%	0,5%	0,3%
Ore di assemblea	1	1	1	0,1%	0,1%	0,1%
Totale	124	266	152	7,4%	16,0%	9,0%

FONTE: Confindustria Lombardia

L'EGO





Home > News

Lavoro in Lombardia: il 66% usa il welfare aziendale, diminuiscono le assenze e si affaccia lo smart working

Da Luca Levati - 22 novembre 2018

Diffusa l'XI edizione de **'Il mercato del Lavoro in Lombardia'**, indagine di **Confindustria Lombardia** che analizza le caratteristiche della vita quotidiana delle imprese. Il rapporto 2018, attraverso un campione di oltre mille imprese associate, fornisce un quadro d'insieme di indicazioni per una migliore gestione delle risorse umane.

ASSENZE DAL LAVORO: Sono 110 le ore complessivamente perse dall'addetto medio, con un tasso di assenza (percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) totale pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario). Il tasso di assenza aumenta con il crescere della dimensione aziendale (4,0% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati/intermedi, 8,4% negli operai) e risulta più elevato per le donne (9,9%), rispetto agli uomini (5,6%). Nel corso degli ultimi tre anni il tasso di assenza è passato dal 5,9% del 2015 al 6,8% del 2016 al 6,7% nel 2017. Il fenomeno delle assenze risulta strettamente legato alla motivazione che le persone trovano sul posto di lavoro: l'andamento dell'uno è inversamente proporzionale all'altro.

SMART WORKING: Lo smart working viene utilizzato nel 7,0% delle aziende, con una maggiore penetrazione fra le realtà dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo lo smart working risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro imprese, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi). Lo strumento è inoltre attentamente valutato da una buona parte delle imprese che ancora non lo adottano. Stando alle manifestazioni d'interesse, questa modalità organizzativa del lavoro nei prossimi anni potrebbe arrivare a intercettare il 16,4% delle imprese lombarde (con punte del 24,5% fra le realtà dei servizi e del 32,7% fra le aziende di maggiori dimensioni). Nel 48% delle imprese lo smart working è presente in forma strutturata, tramite un regolamento o un accordo aziendale, mentre nel rimanente 52% dei casi si fa riferimento solamente ad accordi individuali. La quota di "presenza strutturata" è più alta nell'industria (45%) che nei servizi (38%) e si intensifica al crescere della dimensione aziendale (22% nelle micro, 31% nelle piccole, 39% nelle medie e 61% nelle grandi). Questa modalità pone l'accento sulla flessibilità organizzativa e aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro favorendo, al contempo, la crescita della sua produttività.

PREMI COLLETTIVI VARIABILI Il 33,9% delle imprese censite ha applicato nel 2017 un contratto collettivo aziendale che prevede l'erogazione di un premio di risultato; 36,1% delle imprese industriali e 22,9% delle imprese di servizi. La presenza della contrattazione aziendale con premi di risultato tende ad aumentare al crescere della dimensione aziendale: 5,6% nelle micro imprese, 17,5% nelle piccole, 47,1% nelle medie e 76,0% nelle aziende con oltre 250 dipendenti. L'incidenza del premio di risultato sulla retribuzione è del 3,5% per i quadri, 4,1% per gli impiegati e 4,2% per gli operai. I contratti aziendali risultano essere quindi uno strumento che riscontra un buon utilizzo da parte delle imprese lombarde, con percentuali molto significative per alcuni segmenti di impresa.

Utilizziamo i cookie per essere sicuri che tu possa avere la migliore esperienza sul nostro sito. Se continui ad utilizzare questo sito noi assumiamo che tu ne sia felice.

presenza del welfare aziendale cresce all'aumentare della classe dimensionale delle imprese: nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l'84,8%. Tra gli strumenti previsti al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria integrativa (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale. Si tratta di un valore piuttosto significativo, che testimonia, gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni di welfare. Il welfare aziendale rappresenta sempre più una modalità nuova di investire sulle risorse umane e di coinvolgerle nella mission aziendale e sono un'importante leva di fidelizzazione e valorizzazione del personale, in grado di favorire lo sviluppo di relazioni interne, con evidenti benefici per imprese e lavoratori.



Luca Levati

<http://goo.gl/u4tU5v>



affaritaliani.it

Il primo quotidiano digitale, dal 1996



Rifiuti Anticorruzione Manovra Spread

ATTIVA LE NOTIFICHE 📧 📧

FONDATORE E DIRETTORE: ANGELO MARIA PERRINO



Home > MilanoItalia > Lavoro: welfare aziendale nel 66% delle imprese lombarde

MILANO

A⁻ A⁺

Giovedì, 22 novembre 2018 - 13:00:00

Lavoro: welfare aziendale nel 66% delle imprese lombarde

Più welfare aziendale e più smart working, meno assenze. Sono i risultati dell'XI edizione de "Il mercato del Lavoro in Lombardia"

IMPRESE.MILANO - Milano - Più welfare aziendale e più smart working, meno assenze. Sono i risultati dell'XI edizione de 'Il mercato del Lavoro in Lombardia', indagine di Confindustria Lombardia che analizza le caratteristiche della vita quotidiana delle imprese. La rilevazione quest'anno è stata arricchita dalla collaborazione con Ayming, gruppo internazionale di consulenza, che realizza un originale Barometro



sull'Assenteismo e la Motivazione orientato all'analisi dei riflessi motivazionali delle assenze, che ha consentito una serie di considerazioni qualitative sui meccanismi legati alle assenze e all'engagement delle persone nelle imprese. Sono 110 le ore complessivamente perse dall'addetto medio, con un tasso di assenza (percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) totale pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario). Il tasso di assenza aumenta con il crescere della dimensione aziendale (4,0% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati/intermedi, 8,4% negli operai) e risulta più elevato per le donne (9,9%), rispetto agli uomini (5,6%). Nel corso degli ultimi tre

anni il tasso di assenza è passato dal 5,9% del 2015 al 6,8% del 2016 al 6,7% nel 2017. Lo smart working viene utilizzato nel 7,0% delle aziende, con una maggiore penetrazione fra le realtà dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo lo smart working risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro imprese, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi). Lo strumento è inoltre attentamente valutato da una buona parte delle imprese che ancora non lo adottano. Stando alle manifestazioni d'interesse, questa modalità organizzativa del lavoro nei prossimi anni potrebbe arrivare a intercettare il 16,4% delle imprese lombarde (con punte del 24,5% fra le realtà dei servizi e del 32,7% fra le aziende di maggiori dimensioni). Nel 48% delle imprese lo smart working è presente in forma strutturata, tramite un regolamento o un accordo aziendale, mentre nel rimanente 52% dei casi si fa riferimento solamente ad accordi individuali. La quota di "presenza strutturata" è più alta nell'industria (45%) che nei servizi (38%) e si intensifica al crescere della dimensione aziendale (22% nelle micro, 31% nelle piccole, 39% nelle medie e 61% nelle grandi). L'indagine ha rilevato la presenza di welfare aziendale, in una delle 9 forme previste dal TUIR, nel 65,9% delle imprese (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi). La presenza del welfare aziendale cresce all'aumentare della classe dimensionale delle imprese: nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l'84,8%. Tra gli strumenti previsti al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria integrativa (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale. Si tratta di un valore piuttosto significativo, che testimonia, gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni di welfare.

Menu



INDUSTRIA ITALIANA

ANALISI & NEWS SU ECONOMIA REALE, INNOVAZIONI, DIGITAL TRANSFORMATION

DIRETTORE FILIPPO ASTONE

Scienze for a better life

Nascere sani dovrebbe essere una certezza?

7 donne incinte su 10 hanno diete scorrette

72% delle donne del sistema sanitario possono essere prevenute assumendo acido folico

CanWeLiveBetter.com

Per il 2018 l'Organizzazione per lo Sviluppo e la Cooperazione Economica (OCSE) prevede che il 72% delle donne del sistema sanitario possono essere prevenute assumendo acido folico.



Il lavoro in Lombardia: più welfare, meno assenze, arriva lo smart working

22 novembre 2018

ISCRIVITI ALLA NOSTRA NEWSLETTER

analizza le caratteristiche della vita quotidiana delle imprese della regione

L'XI edizione de *'Il mercato del Lavoro in Lombardia'*, fornisce un quadro d'insieme di indicazioni per una migliore gestione delle risorse umane attraverso l'indagine svolta presso un campione di oltre mille imprese associate. Una rilevazione che quest'anno è stata arricchita dalla collaborazione con **Ayming**, gruppo internazionale di consulenza, che realizza un originale *Barometro sull'Assenteismo e la Motivazione* orientato all'analisi dei riflessi motivazionali delle assenze, che ha consentito una serie di considerazioni qualitative sui meccanismi legati alle assenze e all'engagement delle persone nelle imprese. Questa prospettiva di una lettura del fenomeno delle assenze a 360 gradi ha permesso, inoltre, di analizzare con maggiore attenzione la diffusione di alcuni strumenti per il miglioramento della qualità della vita aziendale quali i premi variabili collettivi, il welfare aziendale e lo smart working. Ecco i dati significativi.

Assenze dal lavoro

Sono 110 le ore complessivamente perse dall'addetto medio, con un tasso di assenza (percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) totale pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario). Il tasso di assenza aumenta con il crescere della dimensione aziendale (4,0% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati/intermedi, 8,4% negli operai) e risulta più elevato per le donne (9,9%), rispetto agli uomini (5,6%). Nel corso degli ultimi tre anni il tasso di assenza è passato dal 5,9% del 2015 al 6,8% del 2016 al 6,7% nel 2017. **Il fenomeno delle assenze risulta strettamente legato alla motivazione che le persone trovano sul posto di lavoro: l'andamento dell'uno è inversamente proporzionale all'altro.**

Smart working

Lo smart working viene utilizzato nel 7,0% delle aziende, con una maggiore penetrazione fra le realtà dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo lo smart working risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro imprese, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi). Lo strumento è inoltre attentamente valutato da una buona parte delle imprese che

ISCRIVITI ALLA NOSTRA NEWSLETTER

lombarde (con punte del 24,5% fra le realtà dei servizi e del 32,7% fra le aziende di maggiori dimensioni). Nel 48% delle imprese lo smart working è presente in forma strutturata, tramite un regolamento o un accordo aziendale, mentre nel rimanente 52% dei casi si fa riferimento solamente ad accordi individuali. La quota di “presenza strutturata” è più alta nell’industria (45%) che nei servizi (38%) e si intensifica al crescere della dimensione aziendale (22% nelle micro, 31% nelle piccole, 39% nelle medie e 61% nelle grandi). **Questa modalità pone l’accento sulla flessibilità organizzativa e aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro favorendo, al contempo, la crescita della sua produttività.**

Premi collettivi variabili

Il 33,9% delle imprese censite ha applicato nel 2017 un contratto collettivo aziendale che prevede l’erogazione di un premio di risultato; 36,1% delle imprese industriali e 22,9% delle imprese di servizi. La presenza della contrattazione aziendale con premi di risultato tende ad aumentare al crescere della dimensione aziendale: 5,6% nelle micro imprese, 17,5% nelle piccole, 47,1% nelle medie e 76,0% nelle aziende con oltre 250 dipendenti. L’incidenza del premio di risultato sulla retribuzione è del 3,5% per i quadri, 4,1% per gli impiegati e 4,2% per gli operai. **I contratti aziendali risultano essere quindi uno strumento che riscontra un buon utilizzo da parte delle imprese lombarde, con percentuali molto significative per alcuni segmenti di impresa.**

Welfare aziendale

Il welfare aziendale rappresenta sempre più una modalità nuova di investire sulle risorse umane e di coinvolgerle nella mission aziendale e sono un’importante leva di fidelizzazione e valorizzazione del personale, in grado di favorire lo sviluppo di relazioni interne, con evidenti benefici per imprese e lavoratori. L’indagine ha rilevato la presenza di welfare aziendale, in una delle 9 forme previste dal TUIR, nel 65,9% delle imprese (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi).

La presenza del welfare aziendale cresce all’aumentare della classe dimensionale delle imprese: nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l’84,8%. Tra gli strumenti previsti al primo posto si colloca l’assistenza sanitaria

ISCRIVITI ALLA NOSTRA NEWSLETTER

vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale. Si tratta di un valore piuttosto significativo, che testimonia, gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni di welfare.

CONDIVIDI QUESTO ARTICOLO SUI SOCIAL NETWORK



TAGS:

ASSENTEISMO

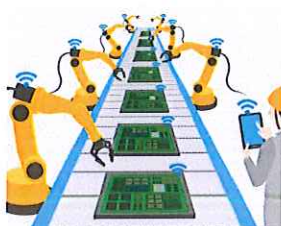
AYMING

CONFINDUSTRIA LOMBARDIA

LAVORO

SMART WORKING

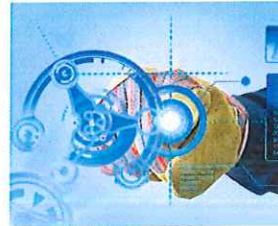
POTREBBE INTERESSARTI ANCHE



Il lavoro 4.0 renderà liberi? Sì, se sapremo usare le nuove tecnologie



Timori per l'evoluzione in corso della manifattura lombarda



Il futuro dei Digital Innovation Hub

LASCIA UN COMMENTO

ISCRIVITI ALLA NOSTRA NEWSLETTER

PRIVATI / Aziende

Welfare aziendale in due imprese lombarde su tre

Luca Orlando, Il Sole 24 Ore, 22 novembre 2018



In Lombardia, il welfare aziendale è presente in due aziende su tre. Sono questi i risultati del rapporto 2018 "Il mercato del Lavoro in Lombardia", realizzato da Confindustria Lombardia attraverso un campione di oltre mille imprese associate.

In particolare, l'indagine ha rilevato la **presenza di welfare aziendale nel 65,9% delle imprese** (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi). Una presenza che cresce all'aumentare della **classe dimensionale delle imprese**: nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l'84,8%.

Tra gli strumenti previsti, al primo posto si colloca **l'assistenza sanitaria integrativa** (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale.

Welfare aziendale in due imprese lombarde su tre

Luca Orlando, Il Sole 24 Ore, 22 novembre 2018

- InformazioneOnLine - <http://www.informazioneonline.it> -

Il 66% delle imprese lombarde utilizza il welfare aziendale



E' stata pubblicata l'**11°** edizione dell'indagine sul mercato del lavoro in Lombardia.

Lo studio di **Confindustria Lombardia** che analizza le caratteristiche della vita quotidiana delle imprese.

Il rapporto 2018, attraverso un campione di oltre **1000** imprese associate, fornisce un quadro d'insieme di indicazioni per una migliore gestione delle risorse umane.

La rilevazione quest'anno è stata arricchita dalla collaborazione con *Ayming*, gruppo internazionale di consulenza, che realizza un originale *barometro* sull'assenteismo e la motivazione orientato all'analisi dei riflessi motivazionali delle assenze, che ha consentito una serie di considerazioni qualitative sui meccanismi legati alle assenze e all'engagement delle persone nelle imprese. Questa prospettiva di una lettura del fenomeno delle assenze a 360 gradi ha permesso, inoltre, di analizzare con maggiore attenzione la diffusione di alcuni strumenti per il miglioramento della qualità della vita aziendale quali i *premi variabili collettivi*, il *welfare aziendale* e lo *smart working*.

ASSENZE DAL LAVORO

Sono **110** le ore complessivamente perse dall'addetto medio, con un tasso di assenza (percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) totale pari al **6,7%** nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel

terziario). Il tasso di assenza aumenta con il crescere della dimensione aziendale (4,0% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati/intermedi, 8,4% negli operai) e risulta più elevato per le donne (9,9%), rispetto agli uomini (5,6%).

Nel corso degli ultimi tre anni il tasso di assenza è passato dal 5,9% del 2015 al 6,8% del 2016 al 6,7% nel 2017. Il fenomeno delle assenze risulta strettamente legato alla motivazione che le persone trovano sul

posto di lavoro: l'andamento dell'uno è inversamente proporzionale all'altro.

SMART WORKING

Lo *smart working* viene utilizzato nel **7%** delle aziende, con una maggiore penetrazione fra le realtà dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo lo *smart working* risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro imprese, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi).

Lo strumento è inoltre attentamente valutato da una buona parte delle imprese che ancora non lo adottano. Stando alle manifestazioni d'interesse, questa modalità organizzativa del lavoro nei prossimi anni potrebbe arrivare a intercettare il 16,4% delle imprese lombarde (con punte del 24,5% fra le realtà dei servizi e del 32,7% fra le aziende di maggiori dimensioni).

Nel 48% delle imprese lo *smart working* è presente in forma strutturata, tramite un regolamento o un accordo aziendale, mentre nel rimanente 52% dei casi si fa riferimento solamente ad accordi individuali.

La quota di "presenza strutturata" è più alta nell'industria (45%) che nei servizi (38%) e si intensifica al crescere della dimensione aziendale (22% nelle micro, 31% nelle piccole, 39% nelle medie e 61%

nelle grandi). Questa modalità pone l'accento sulla flessibilità organizzativa e aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro favorendo, al contempo, la crescita della sua produttività.

PREMI COLLETTIVI VARIABILI

Il **33,9%** delle imprese censite ha applicato nel 2017 un contratto collettivo aziendale che prevede l'erogazione di un premio di risultato; **36,1%** delle imprese industriali e **22,9%** delle imprese di servizi.

La presenza della contrattazione aziendale con premi di risultato tende ad aumentare al crescere della dimensione aziendale: 5,6% nelle micro imprese, 17,5% nelle piccole, 47,1% nelle medie e 76,0%

nelle aziende con oltre 250 dipendenti. L'incidenza del premio di risultato sulla retribuzione è del 3,5% per i quadri, 4,1% per gli impiegati e 4,2% per gli operai.

I contratti aziendali risultano essere quindi uno strumento che riscontra un buon utilizzo da parte delle imprese lombarde, con percentuali molto significative per alcuni segmenti di impresa.

WELFARE AZIENDALE

L'indagine ha rilevato la presenza di *welfare aziendale* nel **65,9%** delle imprese (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi).

La presenza del welfare aziendale cresce all'aumentare della classe dimensionale delle imprese: nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge

addirittura l'84,8%.

Tra gli strumenti previsti al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria integrativa (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza.

Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale. Si tratta di un valore piuttosto significativo, che testimonia, gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni di welfare.

Il welfare aziendale rappresenta sempre più una modalità nuova di investire sulle risorse umane e di coinvolgerle nella mission aziendale e sono un'importante leva di fidelizzazione e valorizzazione del personale, in grado di favorire lo sviluppo di relazioni interne, con evidenti benefici per imprese e lavoratori.

Articolo stampato da InformazioneOnLine: <http://www.informazioneonline.it>

URL dell'articolo: <http://www.informazioneonline.it/66-delle-imprese-lombarde-utilizza-welfare-aziendale/>

Copyright © 2018 InformazioneOnLine. Tutti i diritti riservati.

giovedì 22 novembre 2018

METEO

OROSCOPO



Direttore Editoriale:
Italo Cucci
Direttore Responsabile:
Gaspere Borsellino

cerca...
>> Qui EUROPA

>> Itaipress

>> Itaipress
Agenzia di Stampa

30 anni
1988
2018
di notizie
su misura

HOME | AGROALIMENTARE | AMBIENTE | CRONACA | ECONOMIA | ENERGIA | GIOVANI | LEGALITÀ | MEDNEWS | MOTORI | POLITICA | QUI EUROPA | SALUTE | SCUOLA | SPETTACOLI | SPORT | TURISMO | REGIONALI | SPECIALI



Agenzia di Stampa Itaipress > Lombardia >> Scarica scheda notiziario [Scrivi alla redazione](#)

IL 66% IMPRESE UTILIZZA WELFARE AZIENDALE

22 novembre 2018



Il 66% delle imprese lombarde utilizza il welfare aziendale, in calo le assenze, si affaccia lo smart working. E' quanto emerge dalla XI edizione de "Il mercato del Lavoro in Lombardia", indagine di Confindustria Lombardia che analizza le caratteristiche della vita quotidiana delle imprese. Il rapporto 2018, attraverso un campione di oltre mille imprese associate, fornisce un quadro d'insieme di indicazioni per una migliore gestione delle risorse umane.

La rilevazione quest'anno è stata arricchita dalla collaborazione con Ayming, gruppo internazionale di consulenza, che realizza un originale Barometro sull'Assenteismo e la Motivazione orientato all'analisi dei riflessi motivazionali delle assenze, che ha consentito una serie di considerazioni qualitative sui meccanismi legati alle assenze e all'engagement delle persone nelle imprese. Questa prospettiva di una lettura del fenomeno delle assenze a 360 gradi ha permesso, inoltre, di analizzare con maggiore attenzione la diffusione di alcuni strumenti per il miglioramento della qualità della vita aziendale quali i premi variabili collettivi, il welfare aziendale e lo smart working.

Sono 110 le ore complessivamente perse dall'addetto medio, con un tasso di assenza (percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) totale pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario). Il tasso di assenza aumenta con il crescere della dimensione aziendale (4,0% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati/intermedi, 8,4% negli operai) e risulta più elevato per le donne (9,9%), rispetto agli uomini (5,6%).

Nel corso degli ultimi tre anni il tasso di assenza è passato dal 5,9% del 2015 al 6,8% del 2016 al 6,7% nel 2017. Il fenomeno delle assenze risulta strettamente legato alla motivazione che le persone trovano sul posto di lavoro: l'andamento dell'uno è inversamente proporzionale all'altro.

Lo smart working viene utilizzato nel 7,0% delle aziende, con una maggiore penetrazione fra le realtà dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo lo smart working risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro imprese, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi).

Lo strumento è inoltre attentamente valutato da una buona parte delle imprese che ancora non lo adottano. Stando alle manifestazioni d'interesse, questa modalità organizzativa del lavoro nei prossimi anni potrebbe arrivare a intercettare il 16,4% delle imprese lombarde (con punte del 24,5% fra le realtà dei servizi e del 32,7% fra le aziende di maggiori dimensioni).

Nel 48% delle imprese lo smart working è presente in forma strutturata, tramite un regolamento o un accordo aziendale, mentre nel rimanente 52% dei casi si fa riferimento solamente ad accordi individuali.

La quota di "presenza strutturata" è più alta nell'industria (45%) che nei servizi (38%) e si intensifica al crescere della dimensione aziendale (22% nelle micro, 31% nelle piccole, 39% nelle medie e 61% nelle grandi). Questa modalità pone l'accento sulla flessibilità organizzativa e aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro favorendo, al contempo, la crescita della sua produttività.

Il 33,9% delle imprese censite ha applicato nel 2017 un contratto collettivo aziendale che prevede l'erogazione di un premio di risultato; 36,1% delle imprese industriali e 22,9% delle imprese di servizi.

La presenza della contrattazione aziendale con premi di risultato tende ad aumentare al crescere della dimensione aziendale: 5,6% nelle micro imprese, 17,5% nelle piccole, 47,1% nelle medie e 76,0% nelle aziende con oltre 250 dipendenti. L'incidenza del premio di risultato sulla retribuzione è del 3,5% per i quadri, 4,1% per gli impiegati e 4,2% per gli operai.

LIFESTYLE

- Cambio di residenza partita iva
- Cambio del medico di base per residenza
- Cannabis a uso medico in Italia
- Indennità di disoccupazione 2018, tutte le info
- Buoni fruttiferi ordinari postali

LOMBARDIA SU YOUTUBE

La nostra energia guarda al futuro

L'applicazione Itaipress ti informa ovunque

Disponibile su **App Store** e **Google play**

ITAIPRESS

Scarica la brochure

I contratti aziendali risultano essere quindi uno strumento che riscontra un buon utilizzo da parte delle imprese lombarde, con percentuali molto significative per alcuni segmenti di impresa.

L'indagine ha rilevato la presenza di welfare aziendale, in una delle 9 forme previste dal TUIR, nel 65,9% delle imprese (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi).

La presenza del welfare aziendale cresce all'aumentare della classe dimensionale delle imprese: nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l'84,8%.

Tra gli strumenti previsti al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria integrativa (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale. Si tratta di un valore piuttosto significativo, che testimonia, gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni di welfare.

Il welfare aziendale rappresenta sempre più una modalità nuova di investire sulle risorse umane e di coinvolgerle nella mission aziendale e sono un'importante leva di fidelizzazione e valorizzazione del personale, in grado di favorire lo sviluppo di relazioni interne, con evidenti benefici per imprese e lavoratori.

«precedente



- 22/11/2018 11.45 CALCIO: INTER. TRONCHETTI 'ICARDI CAMPIONE E IMPORTANTISSIMO, RESTERA'
- 22/11/2018 11.29 CALCIOMERCATO: SIVIGLIA. CLUB RISCATTERA' ANDRE' SILVA DAL MILAN
- 22/11/2018 11.26 BANCHE: IN LOMBARDIA RAPINE -52% NEI PRIMI 9 MESI DEL 2018-3-
- 22/11/2018 11.26 BANCHE: IN LOMBARDIA RAPINE -52% NEI PRIMI 9 MESI DEL 2018-2-
- 22/11/2018 11.26 BANCHE: IN LOMBARDIA RAPINE -52% NEI PRIMI 9 MESI DEL 2018
- 22/11/2018 11.24 INCIDENTI STRADALI: TAMPONAMENTO TRA 5 AUTO LUNGO SS336 A MALPENSA
- 22/11/2018 11.16 CALCIOMERCATO: MARINO 'IBRA AL MILAN E CAVANI AL NAPOLI, SI PUO' FARE'
- 22/11/2018 11.00 ROMA: VENDEVANO COCA, HASHISH E MARIJUANA, NEUTRALIZZATA BASE SPACCIO-2-
- 22/11/2018 11.00 ROMA: VENDEVANO COCA, HASHISH E MARIJUANA, NEUTRALIZZATA BASE SPACCIO
- 22/11/2018 10.14 MILANO: LORENTEGGIO, POLIZIA SEQUESTRA ARMI E DROGA-2-



L'INFORMAZIONE LOCALE CAPILLARE E TEMPESTIVA

Più di 150 news quotidiane, uno spaccato della società lombarda aggiornato in tempo reale: ogni giorno i principali fatti di cronaca nera e bianca, notizie, interviste e approfondimenti sulla politica, l'economia, la finanza e il mondo delle imprese.

POLITICA

L'attività del Consiglio e della Giunta regionale, ma anche gli aggiornamenti più importanti dalle dodici Province e dai Comuni, direttamente dalla voce dei protagonisti.

ECONOMIA

Gli studi, le ricerche, i dati delle più autorevoli fonti economico-finanziarie. Interviste ad esponenti del mondo dell'economia, della finanza e delle imprese. Una finestra sempre aggiornata, sette giorni su sette, sul tessuto produttivo lombardo. L'universo dei trasporti e delle infrastrutture.

SINDACATO

Le notizie dalle principali organizzazioni sindacali e di categoria. Uno sguardo attento e preciso su tutte le principali vertenze che animano il mondo del lavoro.

E ANCORA

News dalla scuola, dall'università e dalla formazione, senza tralasciare le ricerche di personale e le opportunità di carriera sul territorio regionale.



UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ CERTIFICATO

[Home](#) | [Azienda](#) | [Prodotti](#) | [Ricezione](#) | [Contatti](#) | [Abbonati](#) | [Fai di Itaipress la tua Homepage](#)

ITALPRESS - P.I. 01868790849 - Privacy - © Copyrights Itaipress - Tutti i diritti riservati
ISSN 2465-3535

Direttore Editoriale: Italo Cucci | Direttore Responsabile: Gaspare Borsellino

Realizzato da [securproject.it](#)

Lavoro: welfare aziendale nel 66% delle imprese lombarde

22/11/2018



Milano – Più welfare aziendale e più smart working, meno assenze. Sono i risultati dell'XI edizione de 'Il mercato del Lavoro in Lombardia', indagine di Confindustria Lombardia che analizza le caratteristiche della vita quotidiana delle imprese. La rilevazione quest'anno è stata arricchita dalla collaborazione con Ayming, gruppo internazionale di consulenza, che realizza un originale Barometro

sull'Assenteismo e la Motivazione orientato all'analisi dei riflessi motivazionali delle assenze, che ha consentito una serie di considerazioni qualitative sui meccanismi legati alle assenze e all'engagement delle persone nelle imprese. Sono 110 le ore complessivamente perse dall'addetto medio, con un tasso di assenza (percentuale delle ore di assenza su quelle lavorabili) totale pari al 6,7% nel 2017 (6,6% nell'industria e 7,2% nel terziario). Il tasso di assenza aumenta con il crescere della dimensione aziendale (4,0% nelle micro imprese, 5,1% nelle piccole, 5,9% nelle medie e 7,1% nelle grandi) e con la diminuzione della qualifica (3,4% nei quadri, 5,7% negli impiegati/intermedi, 8,4% negli operai) e risulta più elevato per le donne (9,9%), rispetto agli uomini (5,6%). Nel corso degli ultimi tre anni il tasso di assenza è passato dal 5,9% del 2015 al 6,8% del 2016 al 6,7% nel 2017. Lo smart working viene utilizzato nel 7,0% delle aziende, con una maggiore penetrazione fra le realtà dei servizi (13,8%) rispetto a quelle industriali (5,6%). Allo stesso tempo lo smart working risulta crescente all'aumentare della classe dimensionale (3,6% fra le micro imprese, 3,9% fra le piccole, 7,6% fra le medie e 16,4% fra le grandi). Lo strumento è inoltre attentamente valutato da una buona parte delle imprese che ancora non lo adottano. Stando alle manifestazioni d'interesse, questa modalità organizzativa del lavoro nei prossimi anni potrebbe arrivare a intercettare il 16,4% delle imprese lombarde (con punte del 24,5% fra le realtà dei servizi e del 32,7% fra le aziende di maggiori dimensioni). Nel 48% delle imprese lo smart working è presente in forma strutturata, tramite un regolamento o un accordo aziendale, mentre nel rimanente 52% dei casi si fa riferimento solamente ad accordi individuali. La quota di "presenza strutturata" è più alta nell'industria (45%) che nei servizi (38%) e si intensifica al crescere della dimensione aziendale (22% nelle micro, 31% nelle piccole, 39% nelle medie e 61% nelle grandi). L'indagine ha rilevato la presenza di welfare aziendale, in una delle 9 forme previste dal TUIR, nel 65,9% delle imprese (66,9% delle imprese industriali e 60,6% delle imprese di servizi). La presenza del welfare aziendale cresce all'aumentare della classe dimensionale delle imprese: nelle micro è pari al 49,6%, fra le piccole raggiunge il 58,2%, fra le medie

sale al 74,3% e fra le grandi raggiunge addirittura l'84,8%. Tra gli strumenti previsti al primo posto si colloca l'assistenza sanitaria integrativa (presente nell'80% delle imprese che hanno dichiarato l'utilizzo di almeno una forma di welfare). Seguono la previdenza complementare (67%), la somministrazione di vitto-mensa (52%) e altri fringe benefit (49%). I rimanenti strumenti si posizionano a maggiore distanza. Le misure assorbono risorse mediamente il 2,3% del costo del personale. Si tratta di un valore piuttosto significativo, che testimonia, gli sforzi realizzati dalle imprese lombarde per garantire ai propri organici adeguate prestazioni di welfare.