

FEDERCHIMICA
CONFINDUSTRIA

Il mercato del lavoro nel 2015

Indagine Confindustria

Risultati elaborati da Federchimica

Sintesi

Di seguito sono presentati i risultati elaborati da Federchimica, nell'ambito dell'Indagine Confindustria sul lavoro, per le imprese che applicano il CCNL per gli addetti all'industria chimica e chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL.

Hanno partecipato all'indagine 350 aziende per un totale di 67 mila addetti, pari a circa il 38% dell'occupazione totale del settore, ben rappresentative della realtà settoriale.

L'indagine analizza la struttura e la dinamica dell'occupazione nel 2015, gli effetti del Jobs Act, le ore di assenze, il welfare aziendale e i sistemi di gestione delle risorse umane. I principali risultati restituiscono alcuni segnali positivi:

- 1) dopo anni di calo nel 2015 l'occupazione mostra un moderato incremento,
- 2) il 78% delle imprese ha effettuato almeno un'assunzione a tempo indeterminato o ha trasformato almeno un lavoratore a tempo indeterminato nel corso del 2015 e tra queste il 67% ha dichiarato che la decisione è stata positivamente influenzata dalle nuove norme (Jobs Act),
- 3) l'assenteismo è stabile (5,4% rispetto al 5,6% del 2014).

Quota di dipendenti con contratto a tempo indeterminato più elevata della media dell'industria manifatturiera e risorse umane altamente qualificate

Si conferma la struttura occupazionale che caratterizza il settore che vede nel tempo indeterminato la forma contrattuale predominante con il 95,9% dei dipendenti. Il contratto a tempo determinato, che è utilizzato dal 46% delle imprese, coinvolge nel complesso il 3,5% dei dipendenti.

L'apprendistato è utilizzato solamente dal 20% delle imprese e rappresenta una piccola quota del totale dei contratti, inferiore all'1%.

In base alle informazioni disponibili da Istat, si conferma una maggiore propensione del nostro settore verso forme di occupazione stabile, con un'incidenza più elevata dei contratti a tempo indeterminato sul totale dell'occupazione dipendente (circa 3 punti % in più della media manifatturiera) a discapito dei contratti a tempo determinato e dell'apprendistato.

Tabella 1: Occupazione dipendente per tipologia di contratto

% su dipendenti	2015
Indeterminato	95,9
Determinato	3,5
Apprendistato	0,6
TOTALE	100,0

Circa 3 punti % in più rispetto alla media manifatturiera, a fronte del minore ricorso a tempo determinato e apprendistato

Tabella 2: Altre tipologie contrattuali

2015	% su lavoratori (*)	% su imprese
Collaboratori	1,1	42
Lavoratori in somministrazione (*)	3,7	41

(*) = somma di dipendenti, collaborazione e somministrazione
(*) = espressi in unità di lavoro

Per quanto riguarda l'uso di altre tipologie contrattuali, circa il 42% delle imprese del settore ha almeno un collaboratore e una percentuale analoga riguarda la diffusione tra le imprese dell'utilizzo di lavoratori in somministrazione.

L'incidenza dei collaboratori sul totale dei lavoratori (calcolati come somma dei dipendenti dei collaboratori e dei lavoratori in somministrazione espressi in unità di lavoro) è pari all'1%, in linea con la media dell'industria

manifatturiera.

I lavoratori in somministrazione rappresentano nel complesso il 3,7% dell'occupazione del settore (dato espresso in unità di lavoro), un'incidenza superiore di circa 1,5 punti % alla media dell'industria manifatturiera (sempre secondo dati di fonte Istat).

Le percentuali riportate in tabella si riferiscono al totale dell'occupazione settoriale.

Nelle imprese che fanno uso di queste tipologie contrattuali la loro incidenza è circa il doppio.

Il settore punta su risorse umane altamente qualificate.

Lo dimostra per esempio l'elevata presenza di laureati che rappresentano il 30% dei dipendenti, quasi tre volte la media dell'industria (11%, fonte: Istat) e circa tre punti % in più rispetto a 5 anni fa (27%): ad essere cresciuta è sia la quota di laureati specialistici, sia quella dei laureati triennali che attualmente rappresentano il 3% dell'occupazione dipendente.

Oltre la metà dei laureati possiede una laurea in materie tecnico-scientifiche.

Tabella 3: Occupazione dipendente per titolo di studio

% su dipendenti	2015	
Laureati 3+2	27,2	Laureati 27% nel nostro settore 5 anni fa
Laureati 3	3,0	
Totale laureati	30,2	
Maturati/diplomati	43,8	11% nell'industria
Altro	26,0	59% in materie tecnico-scientifiche
TOTALE	100,0	

Occupazione in lenta ripresa nella componente a tempo indeterminato

Tabella 4: Variazione dell'occupazione dipendente per classe dimensionale

2015/2014 (*)	Totale imprese	I classe (1-99 dipendenti)	II classe (100-499 dipendenti)	III classe (oltre 500 dipendenti)
Turnover in entrata	+8,9 ↑	+8,1	+9,0	+9,0
Turnover in uscita	-8,4 ≈	-5,8	-7,9	-9,1
Variazione % occupazione	+0,5	+2,3	+1,1	-0,1

(*) variazione % dei dipendenti dicembre 2015 su dicembre 2014

un altro anno di riorganizzazione dei grandi gruppi aziendali.

Nel complesso il settore mostra un aumento dei livelli occupazionali pari allo 0,5%, spiegato soprattutto da un aumento del turnover in entrata rispetto al 2014 a fronte di un turnover in uscita rimasto pressoché stabile.

Inversamente a quanto era successo nel 2014, l'apporto al saldo occupazionale è stato positivo per la componente dell'occupazione dipendente a tempo indeterminato e negativa per quella a tempo determinato e per l'apprendistato.

Tabella 5: Variazione dell'occupazione dipendente per tipologia di contratto

2015/2014 (*)	Variazione %	Contributo in punti %
Indeterminato	+0,8	+0,8
Determinato	-4,9	-0,2
Apprendistato	-19,0	-0,1
TOTALE	+0,5	+0,5

(*) variazione % dei dipendenti dicembre 2015 su dicembre 2014

Tabella 7: Assunzioni per tipologia di contratto

Tipologia di assunzioni	% 2014	% 2015
Indeterminato (*)	42,1	48,5
Determinato	51,7	48,8
Apprendistato	6,2	2,7
Totale	100,0	100,0

Rispetto all'anno 2014 sono aumentate sia la quota percentuale delle assunzioni effettuate direttamente con un contratto a tempo indeterminato (dal 42% al 49%), sia i tassi di trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori che precedentemente avevano un contratto a tempo determinato o di apprendistato (passati dal 33% al 38%)

Tabella 6: Tassi di trasformazione a tempo indeterminato

Tassi di trasformazione	%
2014	32,7
2015	38,2

La percentuale dei contratti trasformati a tempo indeterminato
 - è calcolata rispetto ai contratti a tempo determinato e apprendistato dell'anno precedente
 - ricomprende anche le trasformazioni di contratti instaurati in anni precedenti

Tabella 8: E' iniziata una ripresa dell'occupazione?



In base ai dati Istat le attese sull'occupazione, misurate dal saldo tra le imprese che prevedono per i prossimi mesi un'espansione dell'occupazione e quelle che invece prevedono una contrazione, restano positive nel corso della prima parte del 2016.

Le ore autorizzate di CIG (fonte: INPS) proseguono il percorso di rientro.

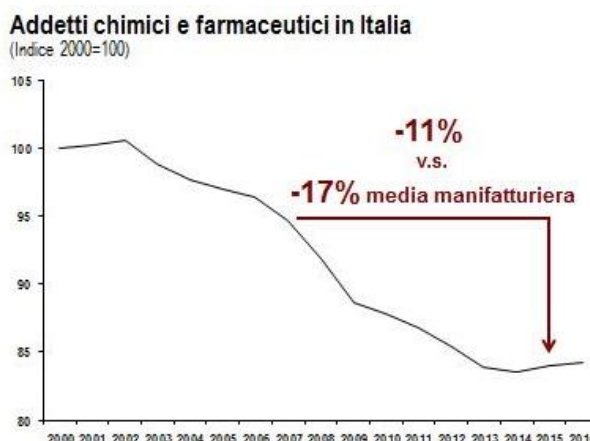
- **Le attese sull'occupazione restano positive**
- **Prosegue il percorso di rientro della CIG**

Fonte: Istat, INPS, Federchimica

Sulla base delle informazioni disponibili, la nostra previsione per l'occupazione è pertanto di una lenta risalita per l'occupazione del settore nel biennio 2015-2016, a seguito però di anni di calo dei livelli occupazionali.

Ad ogni modo va evidenziato che l'occupazione nel nostro settore ha contenuto le perdite rispetto alla media manifatturiera: è calata circa dell'11% tra il 2007 e il 2015 rispetto al -17% dell'industria manifatturiera.

Tabella 9: La serie storica dell'occupazione



Fonte: stime e previsioni Federchimica su dati Istat, INPS e indagini Federchimica

Jobs Act e sgravi contributivi rilanciano i contratti a tempo indeterminato

Oltre il 78% delle imprese intervistate ha effettuato almeno un'assunzione e/o una trasformazione a tempo indeterminato nel corso del 2015 e per una parte maggioritaria di esse (il 67%) la riduzione dei contributi e/o il contratto a tutele crescenti introdotto dal *Jobs Act* hanno influito sulle loro decisioni di assumere / trasformare a tempo indeterminato i lavoratori.

Tabella 10: Effetti del Jobs Act nel 2015

Imprese che hanno effettuato almeno un'assunzione o una trasformazione a tempo indeterminato	Sulla decisione hanno influito le nuove norme?	
	No	Si
78%	33%	67%

	Grado di influenza dei provvedimenti sulle assunzioni	
	Sgravi contributivi	Tutele crescenti
Molto	35%	14%
Abbastanza	49%	42%
Poco	15%	29%
Per niente	1%	15%

Assunzioni e trasformazioni con sgravi contributivi 55%

I giudizi sul grado di influenza dei provvedimenti sulle decisioni di assunzione delle aziende sono positivi ma con un grado differente:

le imprese identificano negli sgravi contributivi il provvedimento di maggiore impatto sulle loro decisioni di assunzione. In effetti, ben il 35% delle imprese ritiene che gli sgravi abbiano influenzato molto le loro decisioni e un altro 49% abbastanza.

L'introduzione del contratto a tutele crescenti è invece ritenuta avere avuto un grado elevato di influenza sulle decisioni di assunzione solo dal 14% delle imprese e abbastanza importante da un altro 42%.

La quota percentuale di assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015 per cui le aziende hanno effettivamente usufruito degli sgravi fiscali si è attestata al 55%.

I risultati esposti mostrano pertanto un quadro complessivo in cui buona parte delle imprese del settore ha colto l'opportunità offerta dagli sgravi contributivi.

Tabella 11: Conferma degli sgravi contributivi - Legge di stabilità 2016

Aprile 2016

«La conferma nel 2016 degli sgravi contributivi sulle assunzioni a tempo indeterminato con importi e durata inferiore rispetto al 2015 avrà impatto sulle politiche di assunzione dell'azienda?»

% imprese		
No, nessuno impatto	Si, assumerò meno	Si, valuterò forme contrattuali diverse
85%	6%	9%

Al momento dell'intervista (aprile 2016) l'85% delle imprese ha dichiarato che la riconferma – anche se per importi e durata inferiori – degli sgravi contributivi per il 2016 non ha nessun particolare impatto sulle loro politiche di assunzione nel 2016.

Solo il 6% ha dichiarato che la riconferma a importi e durata inferiore degli sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato causa minori assunzioni e solo un 9% ha dichiarato di valutare forme contrattuali diverse dal tempo indeterminato.

Di fronte alla possibile assunzione di un giovane under 29 nel corso del 2016, il contratto a tempo indeterminato non rappresenterebbe la scelta preferita dalle imprese partecipanti all'indagine.

La scelta preferita dalle imprese è il contratto a tempo determinato (41% delle imprese), segue l'apprendistato (33%).

Tabella 12: Assunzioni previste di lavoratori under 29 per tipologia di contratto

Aprile 2016

«Alla luce delle nuove regole, se dovesse assumere un lavoratore under 29 nel corso del 2016 che tipologia di contratto utilizzerebbe?»

% imprese		
Apprendistato	Tempo indeterminato	Tempo determinato
33%	26%	41%

Stabili le ore di assenza. La bassa incidenza delle assenze per infortuni, malattie professionali e scioperi testimonia l'attenzione del settore alla sicurezza e le positive relazioni tra le parti sociali

Tabella 13: Assenze dal lavoro nel 2015

	TOTALE			TOTALE
	Quadri	Impiegati /Intermedi	Operai	
Malattie non professionali	1,5%	2,2%	4,2%	2,8%
Congedi retribuiti	1,0%	1,9%	0,9%	1,4%
Altri permessi retribuiti	0,5%	0,7%	1,1%	0,8%
Infortuni e malattie professionali	0,1%	0,2%	0,4%	0,2%
Altre assenze non retribuite	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
Assenze per sciopero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3,2%	5,2%	6,9%	5,4%
	M F	M F	M F	M F
	2,2% 5,4%	3,4% 7,9%	6,1% 11,6%	4,4% 8,0%

Maschi 0,4%
Femmine 4,1%

I dati raccolti relativamente alle assenze dal lavoro mostrano che l'incidenza media delle ore non lavorate sulle ore lavorabili annue del settore è pari al **5,4%** (era il **5,6%** nel 2014).

Per **ore lavorabili annue**¹ si intendono le ore in un anno al netto dei sabati e delle domeniche, dei giorni di festività e ferie, delle pause retribuite e delle ore di CIG.

L'incidenza delle ore perse (non lavorate) sul totale delle ore lavorabili è pari al **3,2%** per i quadri, che è meno della metà di quella degli operai (**6,9%**), mentre è pari al

5,2% per intermedi e impiegati.

L'incidenza delle ore perse (non lavorate) sul totale delle ore lavorabili è pari al **4,4%** per i maschi e all'**8,0%** per le femmine, ma questo divario pressoché si annulla al netto dei congedi retribuiti.

La causa principale di assenza dal lavoro è la **malattia non professionale** (con un'incidenza del **2,8%** sul totale delle ore lavorabili annue).

Gli **infortuni/malattie professionali** incidono solo per lo **0,2%** sulle ore lavorabili annue, testimoniando come il settore chimico sia attento alla sicurezza dei propri lavoratori.

L'incidenza nulla delle **ore di sciopero** testimonia le positive relazioni tra le parti sociali.

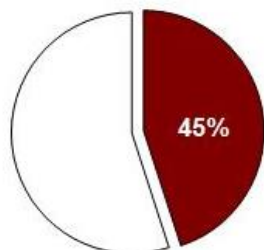
L'**1,9%** di ore di assenza per congedi retribuiti sulle ore lavorabili annue per gli impiegati, è influenzato dal fatto che sono soprattutto le donne a utilizzarli e che esse sono molto presenti tra gli impiegati.

¹ Nota tecnica sul calcolo delle ore lavorabili. I **giorni lavorabili** sono calcolati sottraendo ai 365 giorni dell'anno: 1) i sabati e le domeniche (104 giorni) e le festività infrasettimanali nel 2015 (8 giorni), 2) il dato aziendale dei giorni di ferie, quelli di P.A.R. (ex festività e riduzione orario di lavoro) e quelli di permesso per banca ore e conto ore. Le **ore lavorabili annue** sono calcolate: 1) moltiplicando i giorni lavorabili per l'orario settimanale normale del personale a tempo pieno al netto delle pause retribuite, diviso per cinque, 2) sottraendo le ore pro-capite di Cassa Integrazione Guadagni effettuate dal personale.

Welfare aziendale nel 45% delle imprese e sistemi di gestione delle Risorse Umane in circa 2 imprese su 3

Tabella 14: Welfare aziendale

Imprese che adottano politiche di welfare (*)



(*) sotto forma di servizi forniti ai dipendenti esclusi i dirigenti ed esclusi trattamenti concessi in applicazione di norme di legge o di CCNL

Dalle informazioni raccolte è emerso che il 45% delle imprese adotta politiche di welfare aziendale sotto forma di servizi offerti ai dipendenti (esclusi i trattamenti concessi in applicazione di norme di legge o di CCNL): mensa, agevolazioni di orario, cessione di beni o servizi, ...

Queste imprese corrispondono a circa il 68% dell'occupazione settoriale.

A fronte delle innovazioni introdotte con la legge di stabilità per il 2016 (ossia la defiscalizzazione dei premi variabili collettivi e la forte incentivazione fiscale e contributiva all'erogazione di beni e servizi di welfare aziendale) ben il 50% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere in programma almeno un'azione tra quelle riportate in tabella.

In particolare, tra le aziende che hanno dichiarato di avere in programma almeno un'azione:

- 1) ben il 70% pensa di negoziare per la prima volta o di ri-negoziare il premio variabile collettivo in scadenza,
- 2) il 41% di negoziare nuove forme di welfare o ampliare quelle esistenti,
- 3) il 37% di negoziare la trasformazione di quote del premio variabile collettivo in pacchetti di welfare aziendale,
- 4) il 33% di introdurre unilateralmente nuove forme di welfare o ampliare quelle esistenti,
- 5) solo il 15% delle aziende intende negoziare la trasformazione di quote della retribuzione in pacchetti di welfare aziendale.

Tabella 15: Effetti della Legge di Stabilità 2016 su welfare aziendale e premi variabili collettivi legati ai risultati

A seguito delle innovazioni fiscali introdotte il 50% aziende ha dichiarato di avere in programma almeno un'azione tra ...

Tipologia di azioni	% imprese
Negoziazione di premi variabili collettivi legati ai risultati	70%
Negoziazione nuove forme di welfare o ampliamento esistenti	41%
Negoziazione della trasformazione di quote del premio di risultato in pacchetti di welfare aziendale	37%
Introduzione unilaterale di nuove forme di welfare o ampliamento esistenti	33%
Negoziazione della trasformazione di quote di retribuzione in pacchetti di welfare aziendale	15%

Tabella 16: Sistemi di Gestione Risorse Umane

**64% = aziende con sistemi di Gestione R.U.
(pari all'85% in termini di addetti)**

Ambiti di intervento	% imprese
Formazione	96%
Valutazione delle prestazioni	60%
Comunicazione interna	57%
Meccanismi di incentivazione	49%
Indagini di clima	38%
Valutazione del potenziale	31%
Coaching	23%
Altro (*)	3%

Il 64% delle imprese ha dichiarato di avere un sistema di gestione delle Risorse Umane.

Queste imprese corrispondono a circa l'85% dell'occupazione settoriale.

In particolare, tra le imprese che hanno un sistema di gestione delle risorse umane:

- 1) pressoché tutte hanno sistemi di gestione in ambito Formazione (il 96% delle imprese),
- 2) il 60% ha un sistema di valutazione delle prestazioni,
- 3) più della metà (57%) ha sistemi di comunicazione interna
- 4) meno diffuse sono invece le indagini di clima (38% delle imprese), le valutazioni del potenziale (31%) e il coaching (23%).

Nota Metodologica

L'indagine di questo anno ha visto la partecipazione di circa 350 aziende per un totale di 67 mila addetti, pari a circa il 38% degli addetti delle imprese che applicano il CCNL per gli addetti all'industria chimica e chimico-farmaceutica.

I risultati relativi ai flussi occupazionali e alla quote % dei dipendenti per titolo di studio si riferiscono a un sotto-campione di circa 230 aziende che hanno fornito questo dettaglio di informazioni.

Al fine di rappresentare la struttura del settore nel suo complesso, i risultati dell'indagine sono calcolati come medie ponderate sulla base della distribuzione delle imprese e dei relativi addetti per classe di dimensione aziendale.

I dati relativi ai flussi occupazionali sono invece stati ottenuti come somma delle risposte delle imprese partecipanti e non ponderando le singole classi per il peso in termini di addetti che effettivamente rivestono nell'universo, in quanto riteniamo che nel nostro campione le imprese appartenenti alla prima classe dimensionale (meno di 100 dipendenti) abbiano mostrato una performance occupazionale particolarmente positiva e migliore rispetto alla media delle piccole imprese dell'universo.