

## I RISULTATI DELLE AZIENDE CON CCNL CARTOTECNICO TRASFORMATORE

Alessandro Rigo, Responsabile Centro Studi Assografici

### SINTESI DEI RISULTATI

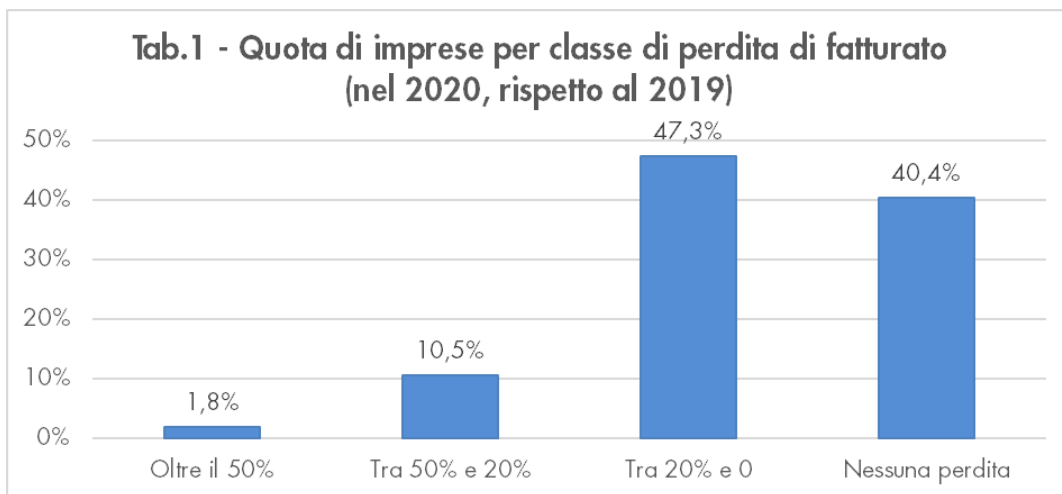
- L'annuale indagine Confindustria sulle condizioni dell'occupazione nelle imprese associate, svolta nella primavera del 2021, fornisce per il 2020, l'anno della pandemia Covid-19, informazioni su **trend dell'occupazione e politiche aziendali di gestione del lavoro** di un campione di 57 aziende cartotecniche trasformatrici, che occupano 7.711 lavoratori dipendenti a fine 2020, associate direttamente ad Assografici o tramite altre Associazioni del Sistema.
- Rispetto alle precedenti edizioni, l'indagine di quest'anno ha approfondito il tema dell'utilizzo dello **smart working** da parte delle imprese, anche in virtù dell'ampia diffusione di tale modalità di organizzazione del lavoro durante la crisi sanitaria.
- I risultati indicano che, prima della pandemia, lo smart working era già presente nel 13% delle imprese con CCNL cartotecnico trasformatore e in queste coinvolgeva l'1,8% dei lavoratori occupati.
- All'apice dell'emergenza sanitaria, lo smart working è stata una modalità di lavoro adottata dalle imprese per assicurare il necessario distanziamento interpersonale, cruciale per evitare la diffusione dei contagi. Nel corso del 2020, in media sei imprese con CCNL cartotecnico trasformatore su dieci (60%) hanno fatto ricorso a questa modalità, che ha coinvolto il 17% dei dipendenti.
- In prospettiva, le imprese del campione che intendono continuare a utilizzare questa modalità di lavoro anche dopo la pandemia sono il 32,7% del totale, un dato di poco superiore a quello dell'industria in senso stretto (31,1%), ma decisamente inferiore a quello dei servizi (41,1%).
- L'utilizzo dello smart working postpandemia implica dei cambiamenti nell'azienda: i più segnalati sono richiedere la presenza in azienda in determinati giorni (55,6%), fornire attrezzature e piattaforme ICT adeguate al lavoro a distanza (50%) e formare i dipendenti per rafforzarne le competenze trasversali (44,4%). I rischi più indicati sono che le attività aziendali non si prestano allo svolgimento da remoto (75,7%), il management non è propenso al lavoro da remoto (16,2%) e si teme una diminuzione della performance d'impresa (10,8%).
- Riguardo al trend dell'**occupazione** 2020, nonostante il 59,6% delle aziende del campione abbia perso **fatturato** per la pandemia Covid-19, l'occupazione ha tenuto sia nella componente maschile, sia quella femminile. Flessione dei dipendenti a tempo determinato (-20,6%).
- L'indagine ha inoltre raccolto informazioni su altre politiche aziendali adottate dalle imprese considerate in un anno particolarmente complicato: l'utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale, l'applicazione di contratti collettivi aziendali e le materie regolate da questi accordi.
- I risultati confermano un ampio utilizzo degli **ammortizzatori sociali** nel 2020. Nell'anno, il 51,8% delle imprese con CCNL cartotecnico trasformatore ha fatto ricorso ad almeno una settimana di trattamenti di integrazione salariale (CIG ordinaria, in deroga o assegno ordinario).
- In materia di **contrattazione aziendale**, si rileva che, a inizio 2021, essa coinvolgeva oltre un'impresa su due delle imprese intervistate (il 54,5%), interessando l'82,3% dei dipendenti.
- Le materie regolate dal contratto aziendale, quando presente, sono principalmente premi di risultato collettivi (72,4%), orario di lavoro (nel 48,3% dei casi), conversione premi di risultato in welfare (37,9%), conciliazione vita-lavoro (31%), formazione aggiuntiva (27,6%) e protocolli per la sicurezza (27,6%).

# 1. L'OCCUPAZIONE NELL'ANNO DELLA PANDEMIA COVID-19

## 1.1 IL TREND DEL FATTURATO

**Nel 2020 dell'esplosione della pandemia Covid-19, il 59,6% delle aziende con CCNL cartotecnico trasformatore ha perso fatturato, di cui il 47,3% delle imprese tra 0 e 20%.**

Secondo la rilevazione condotta tra febbraio e aprile 2021, vi è una discreta eterogeneità nella variazione di fatturato 2020 registrata dalle imprese considerate, ma all'insegna del calo. Solo quattro aziende su dieci del campione (40,4%) dichiarano di non aver registrato nel 2020 perdite di fatturato rispetto al 2019, mentre sei aziende su dieci (59,6%) hanno diminuito il fatturato sull'anno precedente. Nello specifico quasi una su due (47,3%) ha registrato una perdita fino al 20%. Il restante 12,3% di imprese si scompone in un 10,5% che ha registrato nel 2020 ricavi in diminuzione tra il 20 e il 50% e un 1,8% di imprese che ha sofferto una perdita di oltre il 50% rispetto all'anno precedente (Tab. 1).



## 1.2 I FLUSSI OCCUPAZIONALI

**Tiene l'occupazione sia maschile, sia femminile. Flessione degli occupati a tempo determinato (-20,6%).**

Nel corso del 2020 l'occupazione dipendente complessiva nelle imprese con CCNL cartotecnico trasformatore è cresciuta leggermente dello 0,2% (Tab.2).

Nelle imprese considerate, nel corso del 2020, l'occupazione della componente maschile risulta in crescita dello 0,3%, mentre aumenta dello 0,1% l'occupazione femminile.

Rispetto alla tipologia contrattuale, aumenta l'occupazione a tempo indeterminato (+1,1% nell'anno), che risulta quella di gran lunga più diffusa nelle imprese associate (il 96,4% dei dipendenti è impiegato con tale contratto). Flette notevolmente il numero di occupati a tempo determinato (-20,6%) e degli apprendisti (-15,1%). In calo anche l'occupazione part-time complessiva (-3,5%).

**Tab.2 - Var.% dell'occupazione dipendente tra fine 2019 e fine 2020**

	2019-2020		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	1,4%	1,3%	1,4%
Indeterminato part-time	2,1%	-6,3%	-4,8%
<b>TOTALE Indeterminato</b>	<b>1,4%</b>	<b>0,1%</b>	<b>1,1%</b>
Determinato full-time	-27,2%	0,0%	-23,1%
Determinato part-time	0,0%	50,0%	20,0%
<b>TOTALE Determinato</b>	<b>-26,1%</b>	<b>7,1%</b>	<b>-20,6%</b>
<b>TOTALE Part-time</b>	<b>1,8%</b>	<b>-4,8%</b>	<b>-3,5%</b>
<b>Apprendistato</b>	<b>-13,5%</b>	<b>-21,1%</b>	<b>-15,1%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,2%</b>

### **Turnover in entrata leggermente più alto di quello in uscita.**

Come nelle precedenti edizioni, anche quest'anno l'indagine misura il turnover in entrata e in uscita. Innanzitutto, le imprese con CCNL cartotecnico trasformatore con turnover nullo (ovvero le imprese che, sulla base dei dati indicati nel questionario, non hanno registrato né entrate né uscite di personale) sono state l'8,8% del campione complessivo.

Il tasso di turnover complessivo (la somma di lavoratori assunti e cessati sul totale dell'occupazione a fine 2019) è risultato pari al 14,1% nella media del campione analizzato.

Nello specifico il tasso di turnover in uscita è pari al 6,9%, di poco inferiore a quello in entrata, che è pari al 7,2%.

## **1.3 GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

### **Ampio l'utilizzo degli ammortizzatori sociali.**

Tra gli strumenti che hanno consentito di limitare l'impatto della crisi pandemica sull'occupazione (quanto meno su quella a tempo indeterminato) vi sono gli ammortizzatori sociali: CIG ordinaria e in deroga e l'assegno ordinario di integrazione salariale. Sono stati impiegati dal 51,8% delle imprese con CCNL cartotecnico trasformatore. La gran parte delle imprese (il 46,4%) ha utilizzato 10 e 18 settimane, il 39,3% ha utilizzato tra 1 e 9 settimane di trattamenti e il restante 14,3% oltre 18 settimane.

## **2. L'UTILIZZO DELLO SMART WORKING**

### **2.1 LO SMART WORKING: PRIMA, DURANTE E DOPO LA PANDEMIA COVID-19**

#### **Le imprese con CCNL cartotecnico trasformatore promuovono lo smart working.**

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

L'indagine Confindustria sul lavoro condotta nella primavera 2021 rivela che prima della pandemia lo smart working era già presente nel 13% delle imprese con CCNL cartotecnico trasformatore che hanno risposto (Tab.3) ma coinvolgeva solo l'1,8% dei lavoratori.

Per il 100% delle imprese considerate lo smart working era regolato solo da contratti individuali; nessuna azienda segnala che a questi si accompagnava anche un regolamento aziendale che disciplinava il lavoro in remoto o che il lavoro agile era regolato anche con la contrattazione aziendale.

### Cosa è successo con la pandemia?

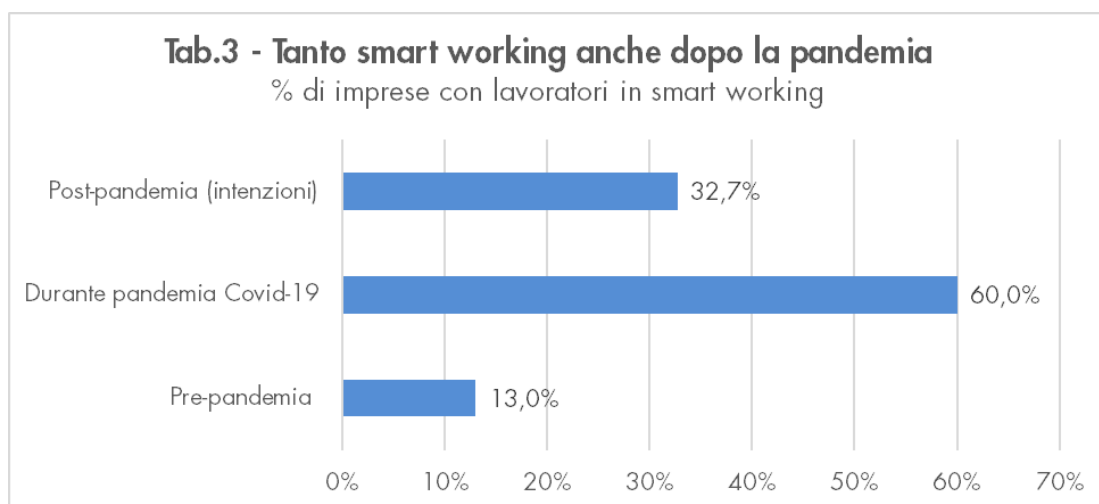
Durante le fasi acute della crisi sanitaria il lavoro agile è stato elemento fondamentale per continuare l'attività e ancora oggi è un fattore importante per l'Industria in senso stretto per contenere i contagi sui posti di lavoro.

Nel 2020 sei imprese con CCNL cartotecnico trasformatore su dieci hanno fatto ricorso allo smart working (60%), che ha coinvolto il 17% dei dipendenti (delle aziende che hanno fatto ricorso allo strumento).

### Cosa succederà in futuro?

Quando l'emergenza sanitaria sarà superata, i lavoratori e le imprese molto probabilmente non torneranno indietro – non del tutto, almeno – e assisteremo anche in Italia a un incremento delle possibilità di svolgere il lavoro in remoto rispetto al pre-crisi. In questo senso va letto il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, sottoscritto da Confindustria e dalle altre principali associazioni datoriali e sindacali, alla presenza del Ministro del lavoro. Con l'obiettivo di favorire la diffusione di tale modalità di organizzazione del lavoro, è di particolare importanza la richiesta, formalizzata nel Protocollo, di introdurre urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.

D'altronde, lo smart working "d'emergenza" ha fatto superare molti pregiudizi, ed è stata l'occasione per migliorare le competenze digitali e ripensare molti processi aziendali. Questo è confermato anche dalle opinioni e intenzioni raccolte presso le imprese con CCNL cartotecnico trasformatore tramite l'indagine Confindustria: un terzo dei rispondenti (32,7%) hanno dichiarato che manterranno lo smart working anche dopo l'uscita dalla pandemia, un dato di poco superiore a quello medio nell'industria in senso stretto (31,1%), mentre questa quota sale al 41,1% per le imprese dei servizi.



Secondo le imprese con CCNL cartotecnico trasformatore sono molteplici le funzioni aziendali "remotizzabili" anche dopo la pandemia: quelle che vincono in questa speciale classifica sono nell'ordine: sistemi informativi (35%), marketing/commerciale (33,3%), personale (27,3%), amministrazione (23,8%), ricerca & sviluppo (22,2%) e logistica (20,7%). Altre funzioni (direzione generale/qualità/sicurezza) sono indicate dal 29% delle imprese.

## 2.2 LO SMART WORKING: I CAMBIAMENTI DA FARE

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

Le imprese che intendono mantenere lo smart working dopo la pandemia sono consapevoli che ci saranno dei cambiamenti da attuare nella dotazione di capitale fisico, nell'investimento in competenze e nella struttura organizzativa della propria impresa.

In particolare, tra le aziende con CCNL cartotecnico trasformatore che hanno dichiarato che utilizzeranno in maniera più diffusa e/o più strutturale questa forma di svolgimento del lavoro rispetto al periodo pre-Covid, più della metà delle imprese (55,6%) pensa sia fondamentale richiedere la presenza in azienda in determinati giorni (Tab.4) e anche per questo riorganizzare gli spazi degli uffici (33,3%). Una impresa su due (50%) pensa che dovrà fornire ai propri dipendenti attrezzature e piattaforme ICT adeguate al lavoro a distanza (mentre il 27,8% intende invece investire in ulteriori infrastrutture ICT presso la sede dell'azienda). Sarà importante anche formare i dipendenti per rafforzarne le competenze trasversali (44,4%) e le competenze tecniche digitali (33,3%).

Per massimizzare i vantaggi dello smart working le imprese dovranno adottare policy organizzative e gestionali nuove. Questo le imprese lo fanno: quattro su dieci (38,9%) dichiarano di dover investire per formare i manager per rafforzarne le competenze trasversali, mentre solo una su dieci (11,1%) intende introdurre/espandere sistemi di valutazione e incentivazione del personale, considerato investimento meno importante rispetto ad altri citati.

#### Tab.4 - Quali sono cambiamenti da adottare per utilizzare più smart working?

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

Cambiamenti da adottare	% del tot.
Richiedere la presenza in azienda in determinati giorni	55,6%
Fornire attrezzature e piattaforme ICT adeguate al lavoro a distanza	50,0%
Formare i dipendenti per rafforzarne le competenze trasversali	44,4%
Formare i manager per rafforzarne le competenze trasversali	38,9%
Riorganizzare gli spazi degli uffici	33,3%
Formare i dipendenti per rafforzarne le competenze tecniche digitali	33,3%
Investire in ulteriori infrastrutture ICT presso la sede dell'azienda	27,8%
Nessun cambiamento	16,7%
Introdurre/espandere sistemi di valutazione e incentivazione del personale	11,1%

## 2.3 LO SMART WORKING: I RISCHI CHE COMPORTA

### Quali sono i rischi che spingono a non adottare in maniera strutturale lo smart working?

Un lavoro (più) agile porta con sé anche dei rischi, che possono essere legati alla necessità di strategie manageriali e di gestione del personale adeguate, tali da garantire un buon flusso dell'informazione (soprattutto di tipo "soft"), una ripartizione adeguata dei carichi di lavoro o che le attività più innovative non siano sacrificate rispetto a quelle più routinarie; ci possono essere inoltre rischi legati alle barriere/ritardi tecnologici o al mantenimento di una adeguata work-life balance.

Le imprese con CCNL cartotecnico trasformatore che non utilizzeranno lo smart working dopo la pandemia segnalano come motivazioni nel 75,7% dei casi che le attività aziendali non si prestano allo

svolgimento da remoto (Tab.5), nel 16,2% che il management non è propenso al lavoro da remoto, nel 10,8% dei casi che si teme una diminuzione della performance dell'impresa, nell'8,1% che gli investimenti connessi alla necessaria dotazione ICT sono eccessivi e nel 5,4% che monitorare le attività dei dipendenti è più difficile se lavorano da remoto.

### Tab.5 - Quali sono i rischi per non utilizzare più smart working?

(Le motivazioni delle imprese che, finita la pandemia, non adotteranno più smart working rispetto a prima; in % del totale)

Rischi/motivazioni	% del tot.
Le attività aziendali non si prestano allo svolgimento da remoto	75,7%
Il management non è propenso al lavoro da remoto	16,2%
Si teme una diminuzione della performance di impresa	10,8%
Non sa	10,8%
Gli investimenti connessi alla necessaria dotazione ICT sono eccessivi	8,1%
Monitorare le attività dei dipendenti è più difficile se lavorano in remoto	5,4%
I costi connessi al lavoro agile sono eccessivi	0,0%

## 3 LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

### 3.1 LA DIFFUSIONE DEI CONTRATTI AZIENDALI

#### Una su due imprese con CCNL cartotecnico trasformatore con contrattazione aziendale

Tra le imprese con CCNL cartotecnico trasformatore che hanno partecipato all'ultima indagine, una su due (il 54,5%) ha dichiarato di applicare un contratto aziendale (Tab.6). Gli accordi sono molto più diffusi tra le grandi imprese che tra le piccole: tale distribuzione del grado di copertura si riflette sulla percentuale di lavoratori coperti da un contratto aziendale nel campione complessivo, che infatti è più alta rispetto alla quota di imprese (82,3%).

### 3.2 LE MATERIE REGOLATE DAI CONTRATTI AZIENDALI

Tra le materie regolate nei contratti aziendali, in primis, il premio collettivo di risultato, oltre due terzi dei contratti attivi lo regola (72,4%). Tra le materie regolate più ricorrenti vi sono, inoltre, l'orario di lavoro (48,3%), la conversione dei premi di risultato in welfare (37,9%) e la conciliazione vita-lavoro (31%). Nell'anno della pandemia, è interessante notare che il 27,6% dei contratti aziendali contenga previsioni relative ai protocolli di sicurezza, sugli stessi livelli percentuali della formazione aggiuntiva rispetto a quella prevista dal CCNL o dalla legge (27,6%). Il lavoro agile/smart working è regolato nel 20,7% dei contratti aziendali, mentre il welfare aziendale nel 13,8% dei casi.

Su percentuali decisamente inferiori il coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione (10,3% dei contratti aziendali) e la partecipazione dei lavoratori agli utili (3,4%). Nessuna impresa segnala nei contratti aziendali l'invecchiamento attivo.

## Tab.6 - Materie regolate dal contratto aziendale

in % sul tot. delle imprese rispondenti con contratto aziendale

Materie	% del tot.
Premi di risultato collettivi	72,4%
Orario di lavoro	48,3%
Conversione dei premi di risultato in welfare	37,9%
Conciliazione vita-lavoro	31,0%
Formazione (aggiuntiva rispetto a quella da CCNL o di legge)	27,6%
Protocolli di sicurezza	27,6%
Lavoro agile / smart working	20,7%
Welfare (aggiuntivo rispetto a legge, CCNL e reg. aziendale)	13,8%
Coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione	10,3%
Partecipazione dei lavoratori agli utili	3,4%
Invecchiamento attivo (flessibilità specifica per lavoratori anziani)	0,0%

Segnaliamo da ultimo che l'indagine 2021 non ha incluso domande relative agli orari di lavoro e alle assenze, che nel 2020 sono stati ampiamente influenzati dal ricorso a forme di sospensione (totale o parziale) dell'attività lavorativa.



## **4 APPENDICE: LE CARATTERISTICHE DELL'INDAGINE ANNUALE CONFINDUSTRIA SUL LAVORO DEL 2021**

### **4.1 L'INDAGINE NAZIONALE**

L'Indagine Confindustria sul lavoro (arrivata alla 17<sup>o</sup> edizione) è un'iniziativa di Sistema, che è andata sul campo nella primavera 2021: la somministrazione dei questionari da parte delle Associazioni del Sistema Confindustria, fra cui Assografici, alle proprie imprese associate si è svolta tra febbraio e aprile 2021.

Il campione nazionale di quest'anno è costituito da 4.844 imprese, di molteplici settori dell'industria e dei servizi, che impiegano 803.862 lavoratori al 31/12/2020. Nell'Indagine nazionale, le imprese del campione sono classificate per comparto sulla base del CCNL applicato e per dimensione aziendale, sulla base del numero di dipendenti a fine 2020.

Come in precedenti edizioni, il questionario nazionale 2021 include domande su struttura e dinamica della manodopera occupata con diverse tipologie contrattuali e sulle politiche aziendali, con particolare riferimento alla contrattazione aziendale.

Il questionario 2021 ha inoltre approfondito lo stato e le prospettive di utilizzo dello smart working all'interno delle imprese, prima, durante e dopo l'esperienza legata al Covid-19.

Il questionario 2021 non ha invece incluso la parte relativa agli orari e alle assenze dal lavoro: la compilazione di questa parte non sarebbe stata semplice perché riferita ad un anno, il 2020, del tutto eccezionale, per gli ovvi motivi legati all'emergenza sanitaria.

### **4.2 L'INDAGINE ASSOGRAFICI SULLE AZIENDE CON CCNL CARTOTECNICO TRASFORMATORE**

Il Centro Studi Confindustria ha successivamente restituito alle diverse Associazioni nazionali (fra cui Assografici) e territoriali che hanno collaborato all'"Indagine Confindustria sul lavoro del 2021", i risultati della rilevazione per CCNL applicato, che vengono qui elaborati, commentati e presentati dal Centro Studi Assografici alle aziende associate del settore cartotecnico trasformatore.

Il campione, autoselezionatosi, è composto da 57 aziende che applicano tutte il CCNL cartotecnico trasformatore e occupano 7.711 lavoratori dipendenti al 31/12/2020.

Si tratta di dati originali e non disponibili tramite altre fonti ufficiali: ciò sottolinea l'importanza e la valenza di questa rilevazione del Sistema Confindustria, utile anche ai fini del periodico rinnovo contrattuale.

Sono disponibili, inoltre, le tavole relative alle principali variabili oggetto di indagine, riassuntive e comparative del campione di aziende con CCNL cartotecnico trasformatore rispetto ai dati nazionali (Italia, Settore Industria e Servizi, Numero di dipendenti, Industria al netto delle costruzioni).





## Turnover nel corso del 2020

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

	Assogracfici - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Tasso di turnover complessivo	14,1%	20,2%	18,5%	22,8%	21,2%	19,7%	20,3%	24,0%	19,1%	17,0%
Tasso di turnover in entrata	7,2%	10,0%	9,2%	11,3%	10,2%	10,1%	9,9%	11,2%	9,6%	8,3%
Tasso di turnover in uscita	6,9%	10,2%	9,4%	11,5%	11,0%	9,6%	10,3%	12,8%	9,5%	8,7%

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

<b>Dimissioni</b>	46,2%	55,0%	52,8%	57,7%	56,1%	56,4%	43,6%	49,8%	57,1%	45,8%
<b>Uscita concordata incentivata</b>	10,3%	4,8%	4,7%	4,8%	4,4%	4,4%	8,4%	5,1%	4,0%	9,4%
Imprese con turnover nullo (in % sul totale delle imprese)	8,8%	27,7%	25,2%	30,8%	42,2%	12,5%	2,1%	41,5%	13,6%	1,6%

Fattori che, al di là dello shock dovuto alla pandemia, hanno limitato le assunzioni programmate  
In % sul totale delle risposte

	Assogracfici - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Blocco dei licenziamenti	2,6%	5,7%	5,7%	5,6%	5,0%	5,5%	9,8%	5,3%	4,9%	10,6%
Ricorso allo smart working (per es. per connesse difficoltà a formare/inserire i nuovi assunti)	2,6%	6,9%	5,3%	8,8%	5,3%	7,3%	14,0%	4,2%	5,0%	12,6%
Difficoltà di reperimento in relazione alle competenze necessarie	35,9%	21,1%	23,1%	18,6%	16,3%	25,1%	34,1%	16,4%	26,2%	36,0%
Non erano programmate assunzioni	64,1%	70,1%	69,8%	70,5%	77,1%	65,6%	47,5%	78,7%	67,0%	46,7%

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

	Assogracfici - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Imprese che hanno utilizzato trattamenti di integrazione salariale	51,8%	71,5%	76,6%	65,0%	69,9%	73,2%	74,4%	73,4%	75,6%	76,2%

Settimane utilizzate:

1-9 settimane	39,3%	46,2%	49,9%	41,4%	49,6%	45,2%	30,7%	49,5%	47,3%	33,3%
10-18 settimane	46,4%	25,5%	25,7%	25,2%	23,8%	26,6%	30,6%	27,6%	26,1%	30,2%
oltre 18 settimane	14,3%	28,3%	24,4%	33,4%	26,6%	28,2%	38,7%	22,9%	26,6%	36,5%



# Indagine Confindustria sul lavoro del 2021

## LAVORO AGILE / SMART WORKING

Riepilogo dei risultati per il campione di risposta di Assograftici - CCNL Cartotecnico trasformatore (57 imprese, risultati evidenziati in azzurro).

Statistiche di confronto per l'intero campione nazionale (4.844 imprese associate), per macrosettori e dimensione aziendale.

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

### Prima della pandemia

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

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

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

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

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

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

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

### Durante la pandemia

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

	Assograftici - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Imprese che hanno fatto ricorso allo <i>smart working</i>	60,0%	66,8%	61,6%	73,4%	57,8%	73,7%	92,1%	47,0%	70,6%	94,7%
Imprese che NON hanno fatto ricorso allo <i>smart working</i>	40,0%	33,2%	38,4%	26,6%	42,2%	26,3%	7,9%	53,0%	29,4%	5,3%

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

	Assograftici - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
In % sul totale dei lavoratori delle imprese	17,0%	38,7%	33,7%	46,7%	51,1%	34,3%	39,3%	37,2%	29,1%	36,1%

## Dopo la pandemia

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

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

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

	Assografici - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Imprese che utilizzeranno lo <i>smart working</i> in misura maggiore, più diffusa e/o strutturale	72,2%	87,7%	85,9%	90,1%	86,9%	87,7%	92,7%	85,6%	86,6%	91,3%

Cambiamenti pianificati per ottimizzare il lavoro da remoto:

Richiedere la presenza in azienda in determinati giorni	55,6%	56,6%	52,3%	62,1%	52,8%	59,7%	66,0%	49,9%	57,4%	66,9%
Riorganizzare gli spazi degli uffici	33,3%	28,8%	27,2%	30,8%	25,1%	31,5%	39,7%	22,8%	29,8%	40,7%
Formare i dipendenti per rafforzare le competenze tecniche digitali	33,3%	23,8%	23,2%	24,4%	19,6%	26,7%	36,1%	20,6%	23,2%	38,4%
Formare i dipendenti per rafforzare le competenze trasversali	44,4%	26,1%	23,7%	29,1%	21,5%	30,1%	36,6%	15,7%	27,3%	38,6%
Formare i manager per rafforzare le competenze trasversali	38,9%	17,3%	16,9%	18,0%	9,9%	22,7%	39,2%	8,7%	18,3%	42,7%
Fornire attrezzature e piattaforme ICT adeguate al lavoro a distanza	50,0%	39,5%	36,2%	43,7%	37,5%	40,5%	46,6%	33,3%	38,4%	46,3%
Investire in ulteriori infrastrutture ICT presso la sede dell'azienda	27,8%	19,9%	17,1%	23,4%	17,6%	22,0%	24,4%	12,8%	21,0%	24,2%
Introdurre/espandere sistemi di valutazione e incentivazione del personale	11,1%	11,9%	10,0%	14,3%	9,6%	14,9%	13,6%	8,0%	12,7%	14,4%
Nessun cambiamento	16,7%	24,3%	27,5%	20,1%	29,1%	20,1%	12,3%	30,7%	22,3%	9,5%

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

	Assografici - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Le attività aziendali non si prestano allo svolgimento da remoto	75,7%	69,1%	73,3%	63,7%	70,5%	70,4%	56,9%	80,3%	70,7%	53,6%
Il management non è propenso al lavoro da remoto	16,2%	17,4%	16,6%	18,3%	14,0%	19,8%	27,5%	9,9%	20,1%	31,8%
Monitorare le attività dei dipendenti è più difficile se lavorano in remoto	5,4%	14,7%	14,0%	15,7%	12,1%	16,0%	24,9%	9,7%	15,1%	26,5%
Gli investimenti connessi alla necessaria dotazione ICT sono eccessivi	8,1%	2,5%	2,1%	3,0%	2,0%	2,6%	4,7%	1,6%	1,9%	4,7%
I costi connessi al lavoro agile sono eccessivi	0,0%	2,1%	1,8%	2,6%	1,8%	2,7%	1,7%	1,0%	2,4%	2,4%
Si teme una diminuzione della performance di impresa	10,8%	24,4%	21,1%	28,7%	20,8%	27,4%	33,7%	12,2%	26,0%	35,6%
Non sa	10,8%	8,7%	8,5%	8,9%	9,0%	7,4%	12,0%	8,2%	9,0%	11,1%

## Riepilogo

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

Imprese che:	Combinazione di risposte relative all'utilizzo dello smart working			Assogracfici - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia
	prima	durante	dopo		
non hanno <u>mai usato</u> SW e <u>non lo useranno</u>	✗	✗	✗	40,7%	31,9%
cominceranno a usare SW <u>solo dopo la pandemia</u>	✗	✗	✓	0,0%	0,9%
hanno usato SW <u>solo per la (durata della) pandemia</u>	✗	✓	✗	25,9%	32,1%
hanno introdotto SW <u>con la pandemia</u> e lo <u>manterranno</u>	✗	✓	✓	20,4%	22,7%
hanno usato SW <u>solo prima della pandemia</u>	✓	✗	✗	0,0%	0,2%
usavano SW <u>prima della pandemia</u> e torneranno a usarlo <u>solo dopo</u>	✓	✗	✓	0,0%	0,1%
hanno usato SW <u>prima e durante la pandemia</u> , non lo useranno dopo	✓	✓	✗	0,0%	1,6%
utilizzavano SW <u>già prima</u> e <u>continueranno a utilizzarlo</u>	✓	✓	✓	13,0%	10,6%

## Funzioni aziendali "remotizzabili"

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

	Assogracfici - CCNL Cartotecnico trasformatore			Italia		
	prima	durante	dopo	prima	durante	dopo
Amministrazione	7,1%	71,4%	23,8%	6,8%	70,2%	27,8%
Personale	6,1%	60,6%	27,3%	5,8%	62,0%	28,2%
Marketing/Commerciale	11,1%	72,2%	33,3%	8,9%	68,9%	31,0%
Ricerca & sviluppo	11,1%	44,4%	22,2%	8,0%	63,2%	33,3%
Core business (Produzione di beni e/o erogazione del servizio)	0,0%	15,4%	0,0%	6,2%	39,6%	21,8%
Sistemi informativi	10,0%	75,0%	35,0%	8,3%	61,7%	32,9%
Servizio clienti	4,3%	65,2%	13,0%	6,7%	60,2%	28,4%
Logistica	0,0%	44,8%	20,7%	2,5%	40,3%	13,4%
Altra funzione (Direzione Generale, Qualità, Sicurezza, ecc.)	3,2%	67,7%	29,0%	6,5%	61,3%	29,5%



# Indagine Confindustria sul lavoro del 2021

## POLITICHE AZIENDALI

**Riepilogo dei risultati per il campione di risposta di Assografi - CCNL Cartotecnico trasformatore (57 imprese, risultati evidenziati in azzurro).**

Statistiche di confronto per l'intero campione nazionale (4.844 imprese associate), per macrosettori e dimensione aziendale.

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

### Imprese che attualmente applicano un contratto aziendale

	Assografi - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Imprese con contratto aziendale (in % sul totale)	54,5%	34,4%	37,2%	30,8%	24,8%	39,6%	69,0%	23,4%	42,8%	78,5%
Lavoratori in imprese con contratto aziendale (in % sul totale dei lavoratori)	82,3%	64,7%	69,6%	56,9%	27,5%	45,1%	77,6%	25,6%	47,9%	86,8%

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

	Assografi - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Prima del 2012	75,9%	63,0%	69,0%	55,4%	59,2%	64,8%	78,0%	63,2%	70,3%	82,6%
Tra il 2012 e il 2015	10,3%	10,1%	9,0%	11,5%	10,8%	9,5%	8,4%	9,4%	9,0%	6,6%
Dal 2016	13,8%	26,9%	22,0%	33,1%	30,1%	25,7%	13,5%	27,3%	20,7%	10,8%
<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

### In imprese con contratto aziendale: materie regolate dal contratto

In % sul totale delle imprese rispondenti

	Assografi - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Premi di risultato collettivi	72,4%	42,9%	55,0%	27,4%	28,0%	56,2%	77,4%	39,6%	67,5%	88,8%
Welfare (aggiuntivo rispetto a legge, CCNL e reg. aziendale)	13,8%	29,9%	30,6%	29,0%	27,1%	31,0%	41,7%	30,1%	30,4%	44,3%
Conversione dei premi di risultato in welfare	37,9%	18,1%	21,0%	14,4%	9,8%	23,7%	43,9%	10,9%	25,5%	48,4%
Orario di lavoro	48,3%	53,4%	50,9%	56,6%	54,5%	48,9%	63,3%	59,1%	45,1%	62,9%
Conciliazione vita-lavoro	31,0%	37,6%	34,2%	42,0%	38,9%	32,5%	49,0%	40,4%	27,4%	46,8%
Lavoro agile / smart working	20,7%	30,4%	21,5%	41,9%	31,6%	28,0%	32,4%	18,5%	23,1%	29,4%
Formazione (aggiuntiva rispetto a quella da CCNL o di legge)	27,6%	34,1%	32,6%	36,1%	36,1%	30,6%	35,7%	30,6%	25,5%	36,0%
Partecipazione dei lavoratori agli utili	3,4%	1,8%	2,1%	1,4%	2,2%	1,2%	2,0%	3,8%	1,2%	2,3%
Coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione	10,3%	10,3%	8,2%	13,0%	14,2%	4,9%	7,8%	14,2%	3,9%	8,5%
Protocolli di sicurezza	27,6%	44,5%	42,3%	47,3%	49,3%	38,0%	41,4%	49,5%	32,8%	40,7%
Invecchiamento attivo (flessibilità specifica per lavoratori anziani)	0,0%	1,7%	1,3%	2,1%	2,2%	0,7%	2,1%	1,2%	0,6%	2,4%

In % sul totale dei lavoratori coperti

	Assografi - CCNL Cartotecnico trasformatore	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Premi di risultato collettivi	91,5%	75,1%	82,4%	63,5%	32,8%	63,6%	85,0%	41,2%	73,4%	92,7%
Welfare (aggiuntivo rispetto a legge, CCNL e reg. aziendale)	15,5%	52,5%	45,7%	63,2%	31,6%	32,7%	63,7%	31,5%	28,9%	55,9%
Conversione dei premi di risultato in welfare	29,1%	47,0%	47,3%	46,6%	10,6%	26,2%	60,4%	12,1%	27,7%	61,2%
Orario di lavoro	57,1%	66,8%	63,9%	71,5%	55,2%	50,8%	75,3%	59,8%	47,2%	73,5%
Conciliazione vita-lavoro	36,9%	57,1%	49,6%	68,8%	42,7%	34,3%	68,9%	40,5%	28,0%	61,9%
Lavoro agile / smart working	31,5%	43,3%	33,5%	58,8%	32,5%	26,4%	52,1%	19,4%	22,6%	41,4%
Formazione (aggiuntiva rispetto a quella da CCNL o di legge)	43,2%	45,0%	36,3%	59,0%	36,4%	30,1%	52,7%	29,7%	24,5%	42,6%
Partecipazione dei lavoratori agli utili	4,5%	1,9%	2,6%	0,6%	2,1%	1,3%	2,1%	3,1%	1,2%	3,5%
Coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione	7,3%	7,5%	8,7%	5,7%	14,3%	3,9%	8,4%	13,1%	3,4%	11,5%
Protocolli di sicurezza	34,8%	42,7%	43,3%	41,7%	50,4%	36,6%	44,6%	48,3%	31,0%	49,4%
Invecchiamento attivo (flessibilità specifica per lavoratori anziani)	0,0%	3,0%	1,6%	5,2%	2,6%	1,8%	3,6%	0,9%	0,4%	2,4%