

I RISULTATI DELLE AZIENDE CON CCNL GRAFICO-EDITORIALE

Alessandro Rigo, Responsabile Centro Studi Assografici

SINTESI DEI RISULTATI

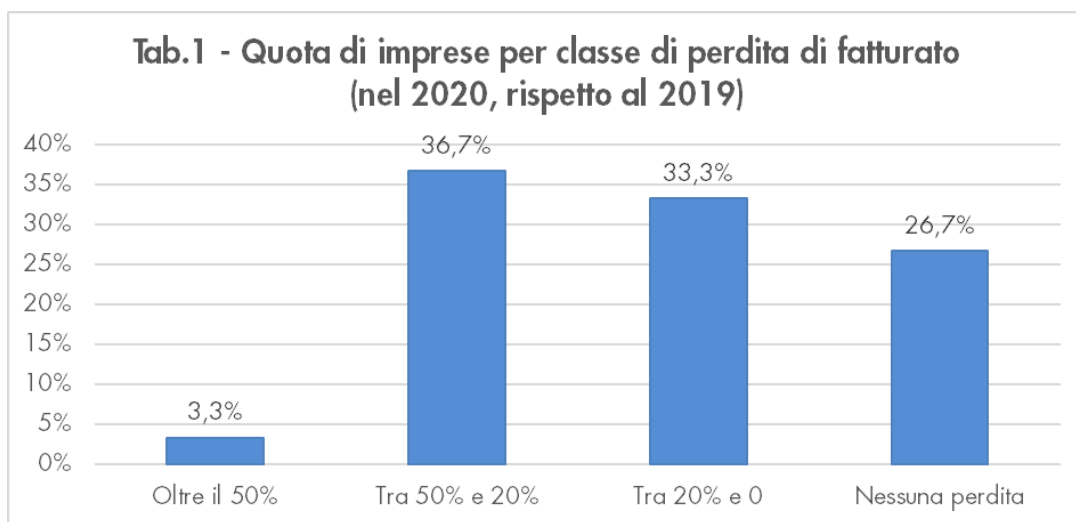
- L'annuale indagine Confindustria sulle condizioni dell'occupazione nelle imprese associate, svolta nella primavera del 2021, fornisce per il 2020, l'anno della pandemia Covid-19, informazioni su **trend dell'occupazione e politiche aziendali di gestione del lavoro** di un campione di 62 aziende con CCNL grafico-editoriale (sia propriamente grafiche, sia produttrici di imballaggi stampati), che occupano 4.004 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 3,7% delle imprese con CCNL grafico-editoriale e in queste coinvolgeva il 2,4% 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 due imprese con CCNL grafico-editoriale su tre (64,8%) 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 24,1% del totale, un dato di poco inferiore a quello dell'industria in senso stretto (31,1%), ma decisamente inferiore a quello dei servizi (41,1%).
- L'utilizzo dello smart working post-pandemia implica dei cambiamenti nell'azienda: i più segnalati sono richiedere la presenza in azienda in determinati giorni (69,2%), riorganizzare gli spazi degli uffici (46,2%) e fornire attrezzature e piattaforme ICT adeguate al lavoro a distanza (46,2%). I rischi più indicati sono che le attività aziendali non si prestano allo svolgimento da remoto (78%), si teme una diminuzione della performance d'impresa (26,8%) e il management non è propenso al lavoro da remoto (17,1%).
- Riguardo al trend dell'**occupazione** 2020, nonostante il 73,3% delle aziende del campione abbia perso **fatturato** per la pandemia Covid-19, l'occupazione ha tenuto nella componente maschile, mentre è diminuita in quella femminile. Crollo dei dipendenti a tempo determinato (-27,9%).
- 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 67,7% delle imprese con CCNL grafico-editoriale 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 terzo delle imprese intervistate (il 34,4%), interessando il 70,1% dei dipendenti.
- Le materie regolate dal contratto aziendale, quando presente, sono principalmente orario di lavoro (nel 70% dei casi), premi di risultato collettivi (60%), conversione dei premi di risultato in welfare (40%), conciliazione vita-lavoro (40%), protocolli per la sicurezza (40%) e welfare aggiuntivo (35%).

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

1.1 IL TREND DEL FATTURATO

Nel 2020 dell'esplosione della pandemia Covid-19, il 73,3% delle aziende con CCNL grafico-editoriale ha perso fatturato, di cui il 36,7% delle imprese tra il 20 ed il 50%.

Secondo la rilevazione condotta tra febbraio e aprile 2021, vi è ampia eterogeneità nella variazione di fatturato 2020 registrata dalle imprese considerate, ma all'insegna della flessione. Solo un quarto del campione (26,7%) dichiara di non aver registrato nel 2020 perdite di fatturato rispetto al 2019, mentre i tre quarti delle aziende (73,3%) hanno diminuito il fatturato sull'anno precedente. Nello specifico il 33,3% delle aziende ha registrato una perdita fino al 20%, il 36,7% ha registrato ricavi in diminuzione tra il 20 e il 50% e il 3,3% delle imprese ha sofferto una perdita di oltre il 50% sul 2019 (Tab.1).



1.2 I FLUSSI OCCUPAZIONALI

L'occupazione maschile ha tenuto, è diminuita quella femminile. Crollo degli occupati a tempo determinato (-27,9%).

Nel corso del 2020 l'occupazione dipendente complessiva nelle imprese con CCNL grafico-editoriale è cresciuta leggermente dell'1,3% (Tab.2).

Nelle imprese considerate, nel corso del 2020, l'occupazione della componente maschile risulta in crescita del 2,4%, mentre cala dell'1,8% l'occupazione femminile.

Rispetto alla tipologia contrattuale, aumenta l'occupazione a tempo indeterminato (+1,5% nell'anno), che risulta quella di gran lunga più diffusa nelle imprese associate (il 95,1% dei dipendenti è impiegato con tale contratto). Crolla il numero di occupati a tempo determinato (-27,9%), mentre gli apprendisti fanno segnare in media +16,4%. Cresce leggermente l'occupazione complessiva part-time (+1,1%).

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

	2019-2020		
	Maschi	Femmine	Totale
Indeterminato full-time	2,3%	-1,7%	1,4%
Indeterminato part-time	-1,7%	5,2%	3,6%
TOTALE Indeterminato	2,2%	-0,3%	1,5%
Determinato full-time	-11,4%	-54,2%	-26,5%
Determinato part-time	-20,0%	-50,0%	-33,3%
TOTALE Determinato	-13,0%	-53,1%	-27,9%
TOTALE Part-time	-4,3%	3,0%	1,1%
Apprendistato	18,1%	9,1%	16,4%
TOTALE	2,4%	-1,8%	1,3%

Turnover in entrata 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 grafico-editoriale con turnover nullo (ovvero le imprese che, sulla base dei dati indicati nel questionario, non hanno registrato né entrate né uscite di personale) sono state il 30,6% 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 12,6% nella media del campione analizzato.

Nello specifico il tasso di turnover in uscita è pari al 5,6%, mentre quello in entrata è pari al 7%.

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 67,7% delle imprese con CCNL grafico-editoriale. La gran parte delle imprese (il 66,7%) ha utilizzato oltre 18 settimane, il 16,7% ha utilizzato tra 10 e 18 settimane di trattamenti e il restante 16,7% tra 1 e 9 settimane.

2. L'UTILIZZO DELLO SMART WORKING

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

Le imprese con CCNL grafico-editoriale 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 solo nel 3,7% delle imprese con CCNL grafico-editoriale che hanno risposto (Tab.3) e coinvolgeva solo il 2,4% 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?

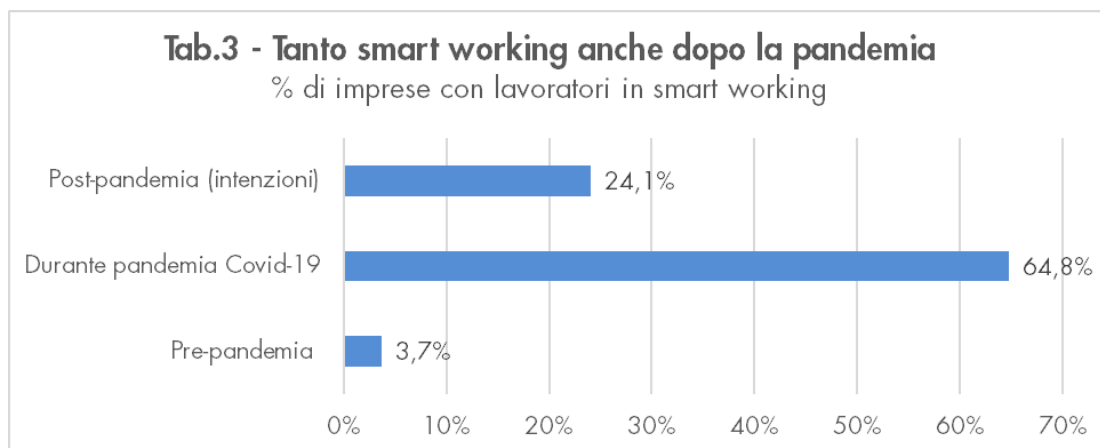
Durante le fasi acute della crisi sanitaria il lavoro agile è stato elemento fondamentale per continuare l'attività e ancora oggi è un fattore importante per l'Industria in senso stretto per contenere i contagi sui posti di lavoro.

Nel 2020 due imprese con CCNL grafico-editoriale su tre hanno fatto ricorso allo smart working (64,8%), 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 grafico-editoriale tramite l'indagine Confindustria: un quarto dei rispondenti (24,1%) hanno dichiarato che manterranno lo smart working anche dopo l'uscita dalla pandemia, un dato di poco inferiore 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 grafico-editoriale sono molteplici le funzioni aziendali "remotizzabili" anche dopo la pandemia: quelle che vincono in questa speciale classifica sono nell'ordine: servizio clienti (36,8% dei casi), personale (22,2%), sistemi informativi (21,7%), ricerca & sviluppo (20%), amministrazione (20%) e marketing/commerciale (18,2%). Altre funzioni (direzione generale/qualità/sicurezza) sono indicate dal 18,5% 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 grafico-editoriale che hanno dichiarato che utilizzeranno in maniera più diffusa e/o più strutturale questa forma di svolgimento del lavoro rispetto al periodo pre-Covid, due terzi delle imprese (69,2%) pensa sia fondamentale richiedere la presenza in azienda in determinati giorni (Tab.4) e, anche per questo, riorganizzare gli spazi degli uffici (46,2%). Il 46,2% pensa che dovrà fornire ai propri dipendenti attrezzature e piattaforme ICT adeguate al lavoro a distanza (mentre il 15,4% intende invece investire in ulteriori infrastrutture ICT presso la sede dell'azienda). Sarà importante anche formare i dipendenti per rafforzarne le competenze tecniche digitali (30,8%) e le competenze trasversali (30,8%).

Per massimizzare i vantaggi dello smart working le imprese dovranno adottare policy organizzative e gestionali nuove. Questo le aziende lo fanno, anche se ancora li considerano investimenti meno importanti rispetto ad altri citati: solo una su quattro (23,1%) dichiara di dover investire per formare i manager per rafforzarne le competenze trasversali e solo una su sei (15,4%) intende introdurre/espandere sistemi di valutazione e incentivazione del personale.

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	69,2%
Riorganizzare gli spazi degli uffici	46,2%
Fornire attrezzature e piattaforme ICT adeguate al lavoro a distanza	46,2%
Formare i dipendenti per rafforzarne le competenze tecniche digitali	30,8%
Formare i dipendenti per rafforzarne le competenze trasversali	30,8%
Nessun cambiamento	30,8%
Formare i manager per rafforzarne le competenze trasversali	23,1%
Investire in ulteriori infrastrutture ICT presso la sede dell'azienda	15,4%
Introdurre/espandere sistemi di valutazione e incentivazione del personale	15,4%

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 grafico-editoriale che non utilizzeranno lo smart working dopo la pandemia segnalano come motivazioni nel 78% dei casi che le attività aziendali non si prestano allo svolgimento da remoto (Tab.5), nel 26,8% che si teme una diminuzione della performance dell'impresa, nel 17,1% dei casi che il management non è propenso al lavoro da remoto e nel 12,2% 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	78,0%
Si teme una diminuzione della performance di impresa	26,8%
Il management non è propenso al lavoro da remoto	17,1%
Monitorare le attività dei dipendenti è più difficile se lavorano in remoto	12,2%
Non sa	2,4%
Gli investimenti connessi alla necessaria dotazione ICT sono eccessivi	0,0%
I costi connessi al lavoro agile sono eccessivi	0,0%

3 LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

3.1 LA DIFFUSIONE DEI CONTRATTI AZIENDALI

Una su tre imprese con CCNL grafico-editoriale con contrattazione aziendale.

Tra le imprese con CCNL grafico-editoriale che hanno partecipato all'ultima indagine, oltre un terzo (il 34,4%) 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 (70,1%).

3.2 LE MATERIE REGOLATE DAI CONTRATTI AZIENDALI

Tra le materie regolate nei contratti aziendali, in primis, l'orario di lavoro: oltre due terzi dei contratti attivi lo regola (70%). Tra le materie regolate più ricorrenti vi sono, inoltre, il premio collettivo di risultato (60%), la conversione dei premi di risultato in welfare (40%) e la conciliazione vita-lavoro (40%). Nell'anno della pandemia, è interessante notare che il 40% dei contratti aziendali contenga previsioni relative ai protocolli di sicurezza. Il welfare aziendale è regolato in tre accordi su dieci (35%). Il lavoro agile/smart working e la formazione aggiuntiva rispetto a quella prevista dal CCNL o dalla legge sono regolati nel 30% dei contratti aziendali. Su percentuali decisamente inferiori (5%) il coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione. Nessuna impresa segnala nei contratti aziendali la partecipazione dei lavoratori agli utili o l'invecchiamento attivo.

Tab.6 - Materie regolate dal contratto aziendale
in % sul tot. delle imprese rispondenti con contratto aziendale

Materie	% del tot.
Orario di lavoro	70,0%
Premi di risultato collettivi	60,0%
Conversione dei premi di risultato in welfare	40,0%
Conciliazione vita-lavoro	40,0%
Protocolli di sicurezza	40,0%
Welfare (aggiuntivo rispetto a legge, CCNL e reg. aziendale)	35,0%
Lavoro agile / smart working	30,0%
Formazione (aggiuntiva rispetto a quella da CCNL o di legge)	30,0%
Coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione	5,0%
Partecipazione dei lavoratori agli utili	0,0%
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^a 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 GRAFICO-EDITORIALE

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 grafico.

Il campione, autoselezionatosi, è composto da 62 aziende che applicano tutte il CCNL grafico-editoriale (sia propriamente grafiche, sia produttrici di imballaggi stampati) e occupano 4.004 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 grafico-editoriale 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)

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

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

Dimissioni	49,3%	55,0%	52,8%	57,7%	56,1%	56,4%	43,6%	49,8%	57,1%	45,8%
Uscita concordata incentivata	7,8%	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)	30,6%	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

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Blocco dei licenziamenti	12,5%	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)	4,2%	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	18,8%	21,1%	23,1%	18,6%	16,3%	25,1%	34,1%	16,4%	26,2%	36,0%
Non erano programmate assunzioni	66,7%	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

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale	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	67,7%	71,5%	76,6%	65,0%	69,9%	73,2%	74,4%	73,4%	75,6%	76,2%

Settimane utilizzate:

1-9 settimane	16,7%	46,2%	49,9%	41,4%	49,6%	45,2%	30,7%	49,5%	47,3%	33,3%
10-18 settimane	16,7%	25,5%	25,7%	25,2%	23,8%	26,6%	30,6%	27,6%	26,1%	30,2%
oltre 18 settimane	66,7%	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 Assografici - CCNL Grafico-editoriale (62 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*)

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Smart working già presente	3,7%	12,4%	9,6%	16,0%	9,5%	13,3%	25,2%	6,1%	9,9%	25,1%
Smart working NON presente	96,3%	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

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale	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	2,4%	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

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale	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

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale	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>	64,8%	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>	35,2%	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

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale	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 Grafico-editoriale	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>	24,1%	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>	75,9%	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 Grafico-editoriale	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	92,3%	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	69,2%	56,6%	52,3%	62,1%	52,8%	59,7%	66,0%	49,9%	57,4%	66,9%
Riorganizzare gli spazi degli uffici	46,2%	28,8%	27,2%	30,8%	25,1%	31,5%	39,7%	22,8%	29,8%	40,7%
Formare i dipendenti per rafforzarne le competenze tecniche digitali	30,8%	23,8%	23,2%	24,4%	19,6%	26,7%	36,1%	20,6%	23,2%	38,4%
Formare i dipendenti per rafforzarne le competenze trasversali	30,8%	26,1%	23,7%	29,1%	21,5%	30,1%	36,6%	15,7%	27,3%	38,6%
Formare i manager per rafforzarne le competenze trasversali	23,1%	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	46,2%	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	15,4%	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	15,4%	11,9%	10,0%	14,3%	9,6%	14,9%	13,6%	8,0%	12,7%	14,4%
Nessun cambiamento	30,8%	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 Grafico-editoriale	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	78,0%	69,1%	73,3%	63,7%	70,5%	70,4%	56,9%	80,3%	70,7%	53,6%
Il management non è propenso al lavoro da remoto	17,1%	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	12,2%	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	0,0%	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	26,8%	24,4%	21,1%	28,7%	20,8%	27,4%	33,7%	12,2%	26,0%	35,6%
Non sa	2,4%	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			Assografici - CCNL Grafico-editoriale	Italia
	prima	durante	dopo		
non hanno <u>mai usato</u> SW e <u>non lo useranno</u>	✗	✗	✗	33,3%	31,9%
cominceranno a usare SW <u>solo dopo la pandemia</u>	✗	✗	✓	1,9%	0,9%
hanno usato SW <u>solo per la (durata della) pandemia</u>	✗	✓	✗	42,6%	32,1%
hanno introdotto SW <u>con la pandemia</u> e lo <u>manterranno</u>	✗	✓	✓	18,5%	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>	✓	✓	✓	3,7%	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

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale			Italia		
	prima	durante	dopo	prima	durante	dopo
Amministrazione	2,5%	62,5%	20,0%	6,8%	70,2%	27,8%
Personale	3,7%	48,1%	22,2%	5,8%	62,0%	28,2%
Marketing/Commerciale	3,0%	60,6%	18,2%	8,9%	68,9%	31,0%
Ricerca & sviluppo	0,0%	53,3%	20,0%	8,0%	63,2%	33,3%
Core business (Produzione di beni e/o erogazione del servizio)	0,0%	16,7%	11,1%	6,2%	39,6%	21,8%
Sistemi informativi	0,0%	47,8%	21,7%	8,3%	61,7%	32,9%
Servizio clienti	5,3%	63,2%	36,8%	6,7%	60,2%	28,4%
Logistica	0,0%	14,8%	3,7%	2,5%	40,3%	13,4%
Altra funzione (Direzione Generale, Qualità, Sicurezza, ecc.)	3,7%	55,6%	18,5%	6,5%	61,3%	29,5%



Indagine Confindustria sul lavoro del 2021

POLITICHE AZIENDALI

Riepilogo dei risultati per il campione di risposta di Assografici - CCNL Grafico-editoriale (62 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

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Imprese con contratto aziendale (in % sul totale)	34,4%	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)	70,1%	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)

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Prima del 2012	70,8%	63,0%	69,0%	55,4%	59,2%	64,8%	78,0%	63,2%	70,3%	82,6%
Tra il 2012 e il 2015	12,5%	10,1%	9,0%	11,5%	10,8%	9,5%	8,4%	9,4%	9,0%	6,6%
Dal 2016	16,7%	26,9%	22,0%	33,1%	30,1%	25,7%	13,5%	27,3%	20,7%	10,8%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

In imprese con contratto aziendale: materie regolate dal contratto

In % sul totale delle imprese rispondenti

	Assografici - CCNL Grafico-editoriale	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Premi di risultato collettivi	60,0%	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)	35,0%	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	40,0%	18,1%	21,0%	14,4%	9,8%	23,7%	43,9%	10,9%	25,5%	48,4%
Orario di lavoro	70,0%	53,4%	50,9%	56,6%	54,5%	48,9%	63,3%	59,1%	45,1%	62,9%
Conciliazione vita-lavoro	40,0%	37,6%	34,2%	42,0%	38,9%	32,5%	49,0%	40,4%	27,4%	46,8%
Lavoro agile / smart working	30,0%	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)	30,0%	34,1%	32,6%	36,1%	36,1%	30,6%	35,7%	30,6%	25,5%	36,0%
Partecipazione dei lavoratori agli utili	0,0%	1,8%	2,1%	1,4%	2,2%	1,2%	2,0%	3,8%	1,2%	2,3%
Coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione	5,0%	10,3%	8,2%	13,0%	14,2%	4,9%	7,8%	14,2%	3,9%	8,5%
Protocolli di sicurezza	40,0%	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

	Assograci - CCNL Grafico-editoriale	Italia	Settore		Numero di dipendenti			Industria netto costruzioni		
			Industria	Servizi	1-15	16-99	100+	1-15	16-99	100+
Premi di risultato collettivi	67,2%	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)	38,1%	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	65,5%	47,0%	47,3%	46,6%	10,6%	26,2%	60,4%	12,1%	27,7%	61,2%
Orario di lavoro	72,8%	66,8%	63,9%	71,5%	55,2%	50,8%	75,3%	59,8%	47,2%	73,5%
Conciliazione vita-lavoro	43,4%	57,1%	49,6%	68,8%	42,7%	34,3%	68,9%	40,5%	28,0%	61,9%
Lavoro agile / smart working	40,5%	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)	28,9%	45,0%	36,3%	59,0%	36,4%	30,1%	52,7%	29,7%	24,5%	42,6%
Partecipazione dei lavoratori agli utili	0,0%	1,9%	2,6%	0,6%	2,1%	1,3%	2,1%	3,1%	1,2%	3,5%
Coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione	9,0%	7,5%	8,7%	5,7%	14,3%	3,9%	8,4%	13,1%	3,4%	11,5%
Protocolli di sicurezza	53,5%	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%