



SMART WORKING, ASSENTEISMO E HR MANAGEMENT

Analisi e gestione del fenomeno



GLI OBIETTIVI

- ✓ Comprendere le dimensioni del fenomeno dell'assenteismo e dello smart working
- ✓ Definire gli strumenti e le modalità di gestione in azienda
- ✓ Valutare le difficoltà e necessità future nell' HR Management

LA SURVEY

- ✓ Caratteristiche aziendali
- ✓ Problematiche riscontrate
- ✓ Azioni intraprese
- ✓ Risultati raggiunti
- ✓ Tassi di assenza

I RISULTATI

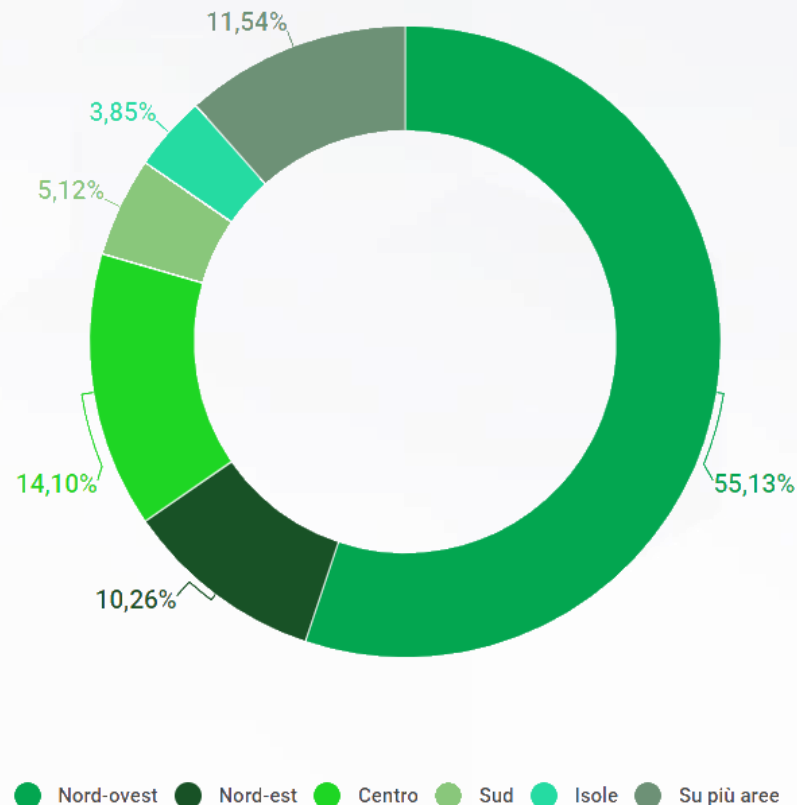
Il questionario ha permesso di realizzare un'analisi statistica sul fenomeno dell'**Assenteismo**.

In questa nuova edizione, l'Osservatorio si è focalizzato inoltre sullo studio dell'utilizzo e delle implicazioni dello **Smart working**.

POSIZIONE GEOGRAFICA

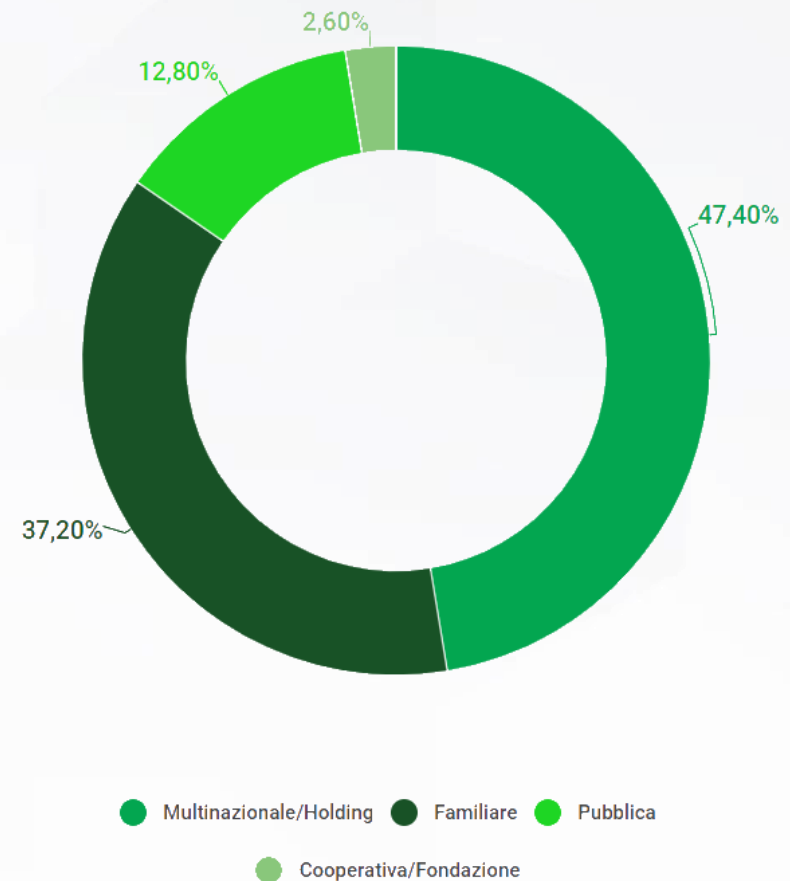
Più del 50% delle aziende che hanno partecipato alla survey ha sede nel Nord-ovest.

Una parte importante di imprese è situata nel Centro Italia, seguita da altre dislocate su più aree.



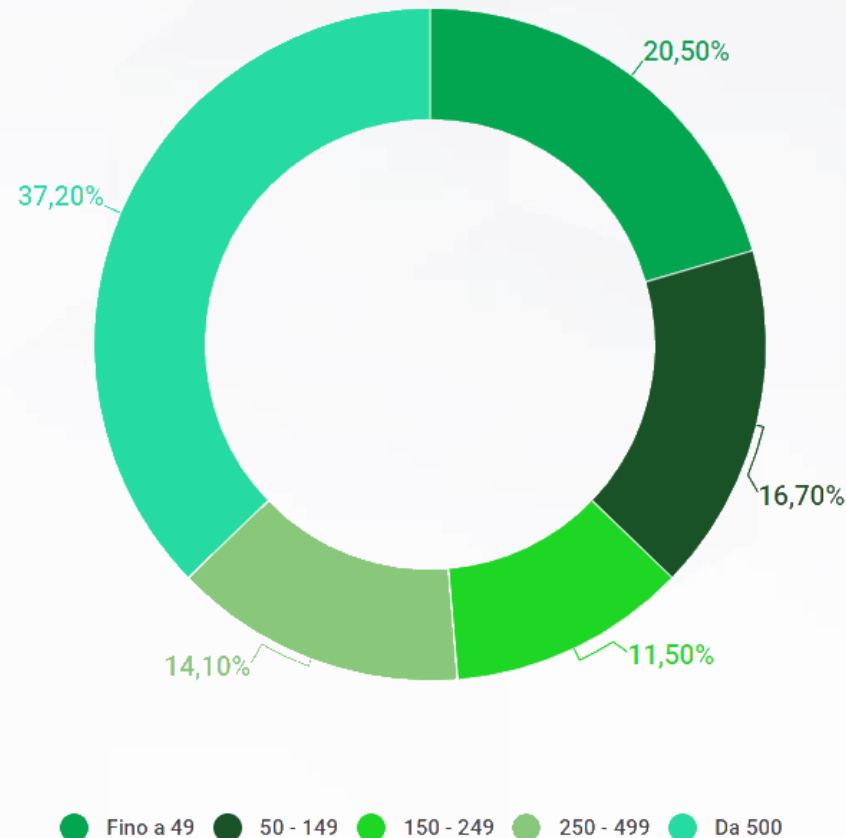
TIPOLOGIA DI PROPRIETÀ

Il campione analizzato risulta essere eterogeneo a livello di tipologia di proprietà. In particolare, la suddivisione è piuttosto bilanciata tra holding/multinazionali e imprese a gestione familiare.



NUMERO DI DIPENDENTI

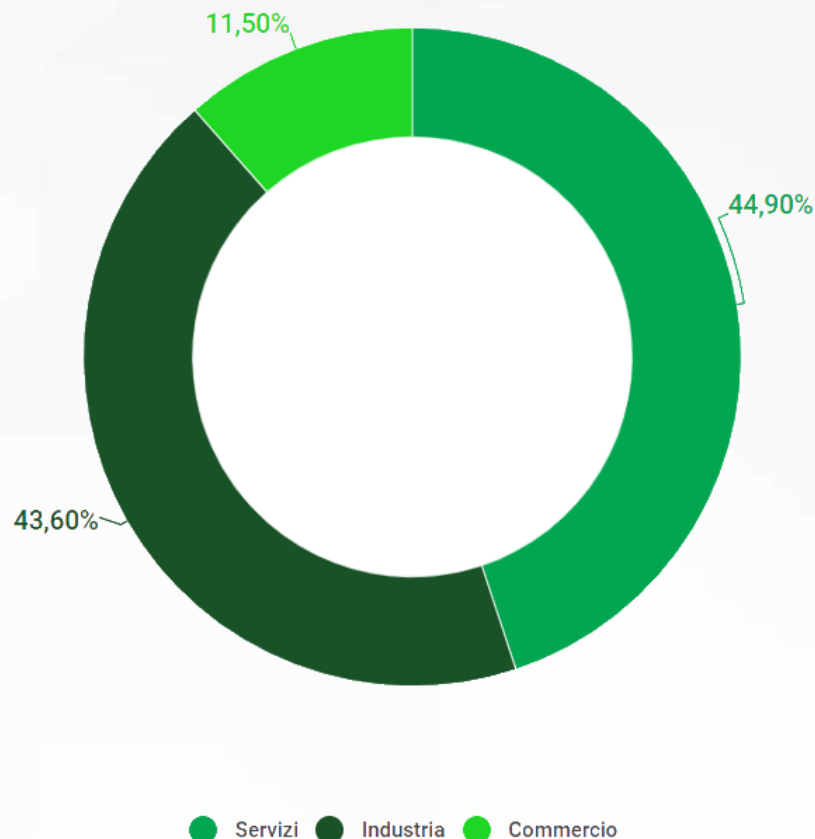
A livello dimensionale, 6 imprese su 10 gestiscono più di 150 dipendenti, con le relative problematiche dovute alla gestione di particolari fenomeni.



MACROSETTORI

A livello settoriale, il campione presenta imprese che per lo più operano in comparti industriali e nel campo dei servizi (dalle utilities all'ICT, fino alla consulenza).

Una parte minore appartiene al settore del commercio (ingrosso e dettaglio).



FOCUS SMART WORKING

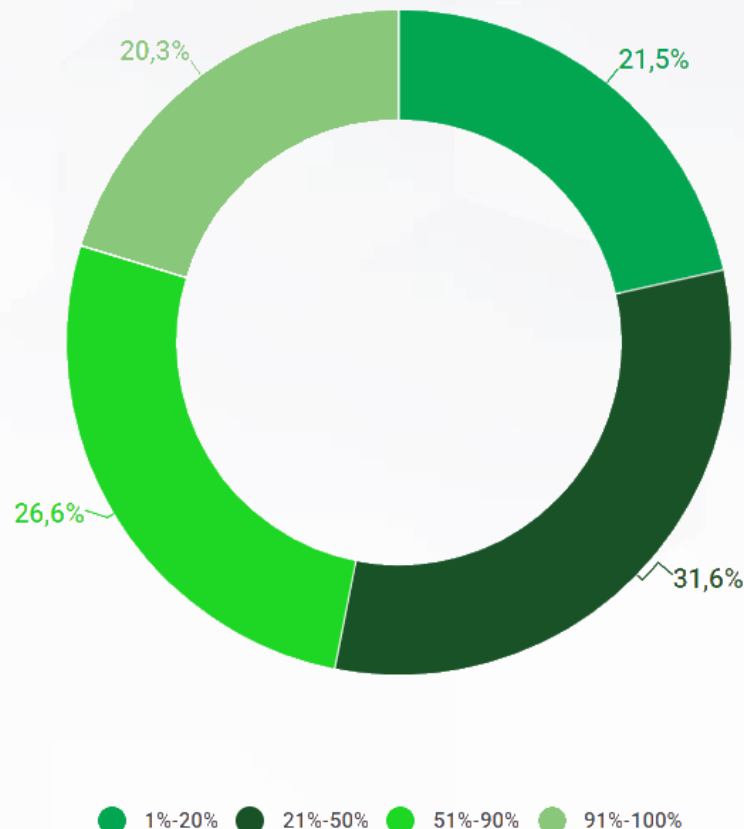
Il periodo che stiamo vivendo esula da ogni previsione. La situazione di emergenza sanitaria ha influito in particolare sulla nostra vita professionale.

Questa edizione dell'Osservatorio analizza anche il nuovo fenomeno dello Smart Working nel contesto attuale, per delineare le possibili evoluzioni del ruolo dell'HR Manager.

UTILIZZO SMART WORKING

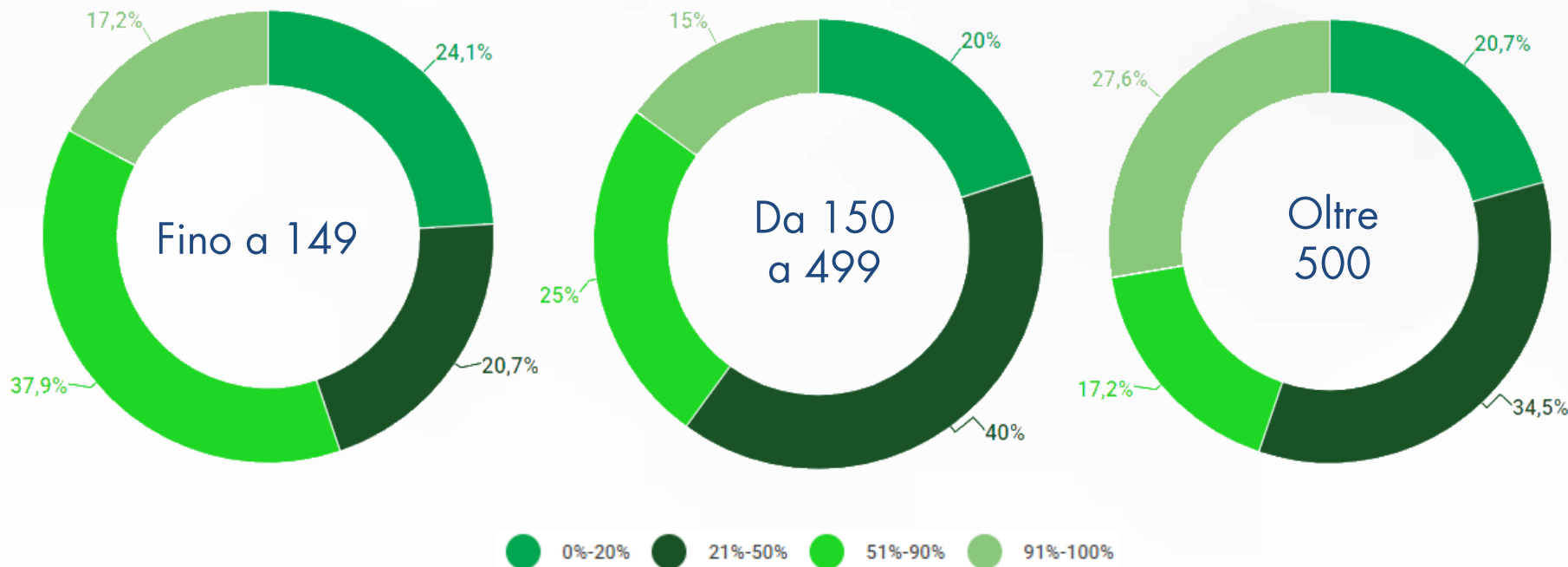
Il 47% degli intervistati ha dichiarato di aver applicato questa modalità di lavoro per più del 50% dei dipendenti.

Il 20,3% di queste aziende ha utilizzato lo smart working sulla quasi totalità delle proprie risorse.



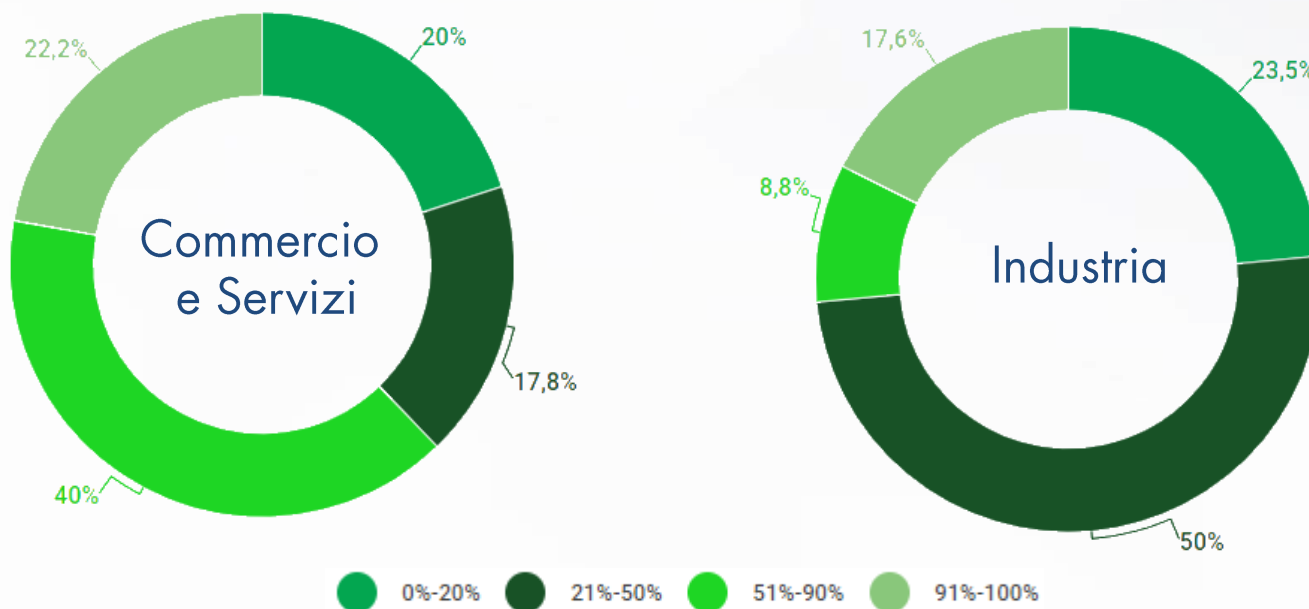
UTILIZZO SMART WORKING

Se si analizzano i dati sull'utilizzo dello smart working per dimensione aziendale vediamo come le aziende sopra i 500 dipendenti si sono strutturate maggiormente per l'approccio smart totale o quasi (28% con oltre il 91% dei dipendenti in SW)



UTILIZZO SMART WORKING

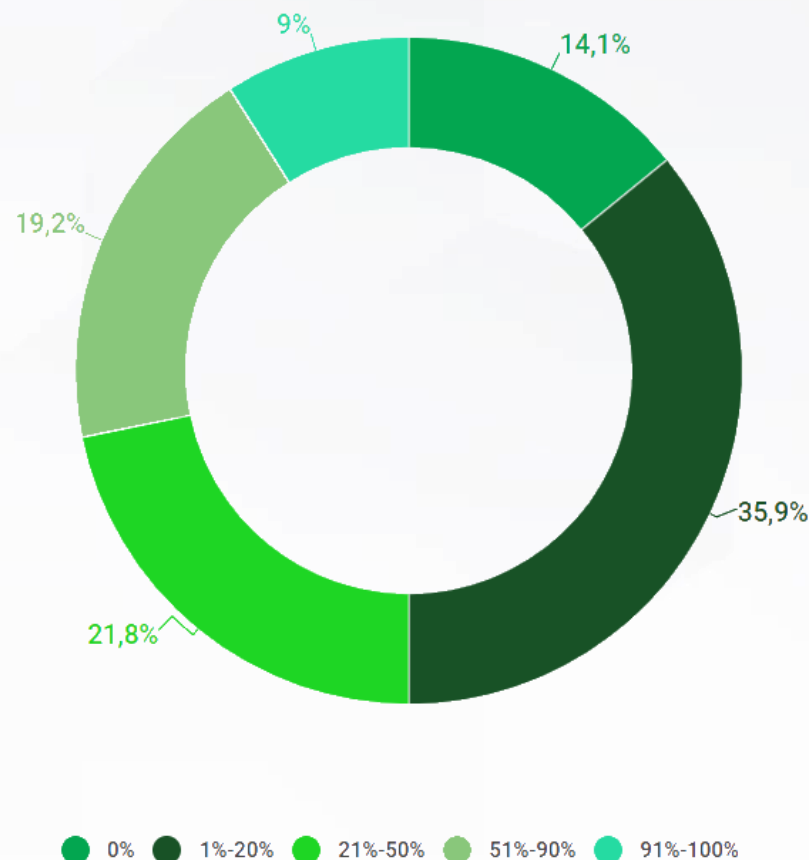
Come ci si poteva aspettare, dal punto di vista settoriale, l'utilizzo dello smart working è decisamente più basso nel comparto industriale, a causa della tipologia di attività lavorativa da svolgere obbligatoriamente in loco.



ANCORA IN SMART WORKING

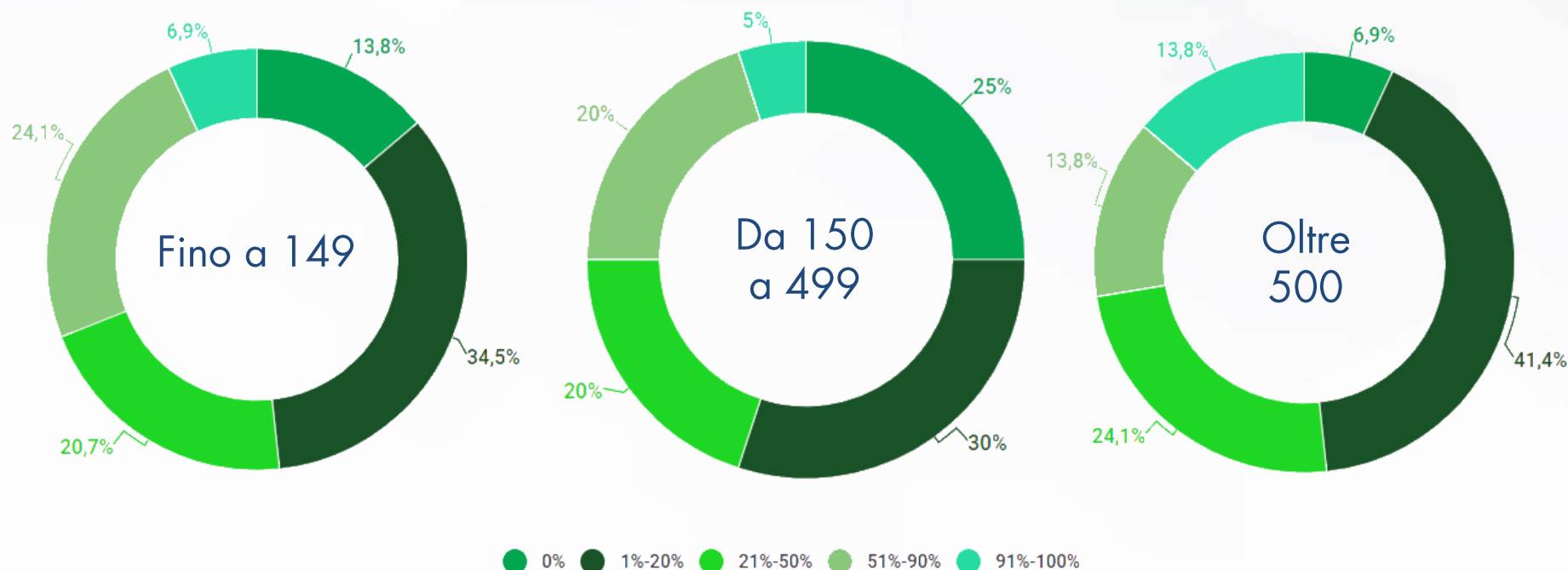
Inoltre, circa 8 aziende su 10 dichiarano di avere parte delle proprie risorse ancora in smart working, se pur l'utilizzo è chiaramente in calo rispetto al periodo emergenziale

Per la metà del campione intervistato, la forza lavoro ancora a distanza rappresenta più del 20%.



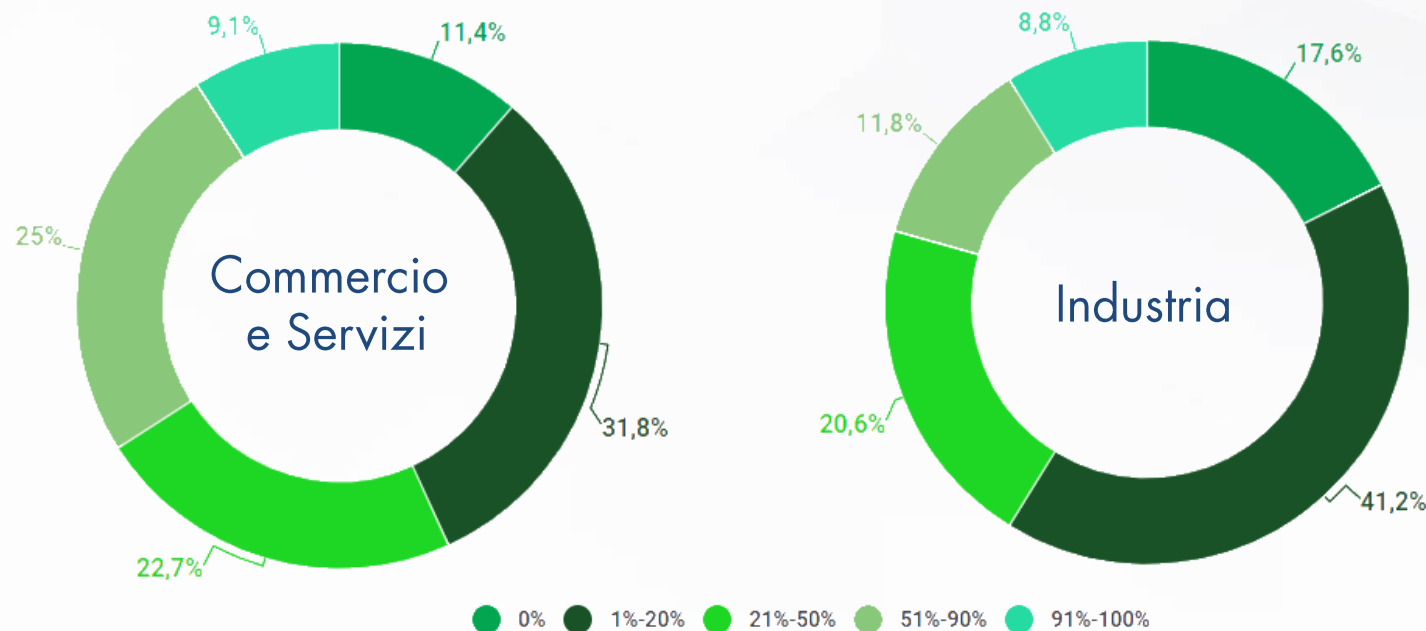
ANCORA IN SMART WORKING

A livello dimensionale il trend di abbandono dello strumento è abbastanza in linea con i dati generali. Interessante il cluster delle medie imprese, con $\frac{1}{4}$ degli HR Manager che dichiarano di aver abbandonato completamente lo smart working



ANCORA IN SMART WORKING

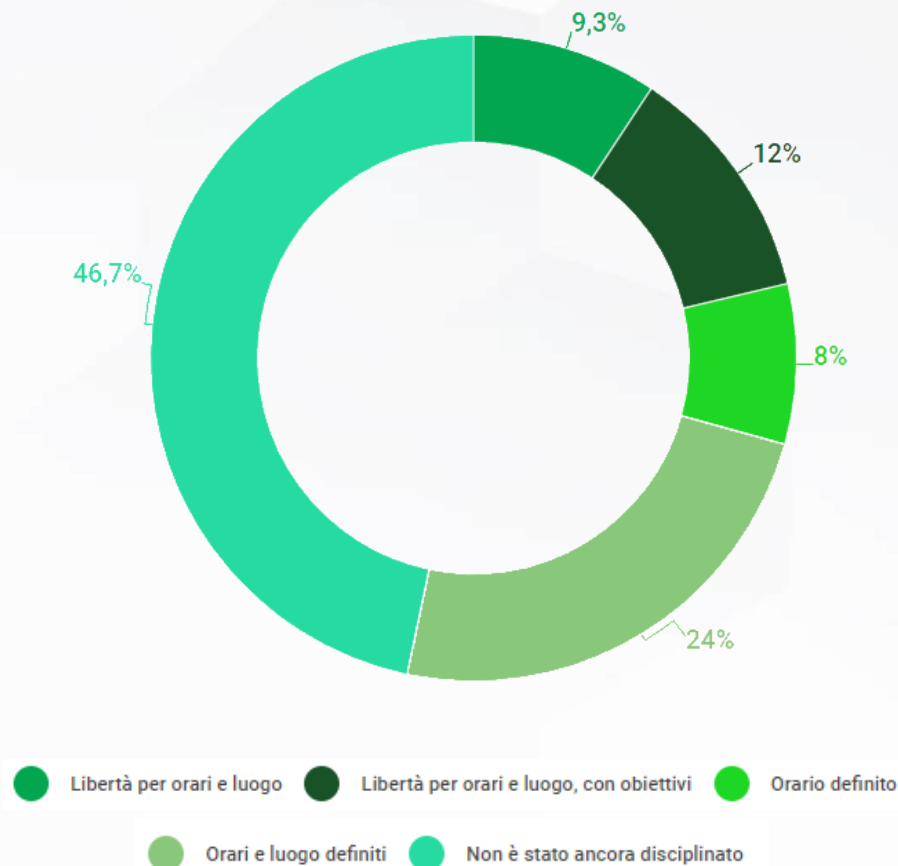
Anche in questo caso il dato conferma come il settore industriale sia meno avvezzo allo strumento e lo abbia abbandonato più velocemente.



NORMATIVA DELLO SMART WORKING

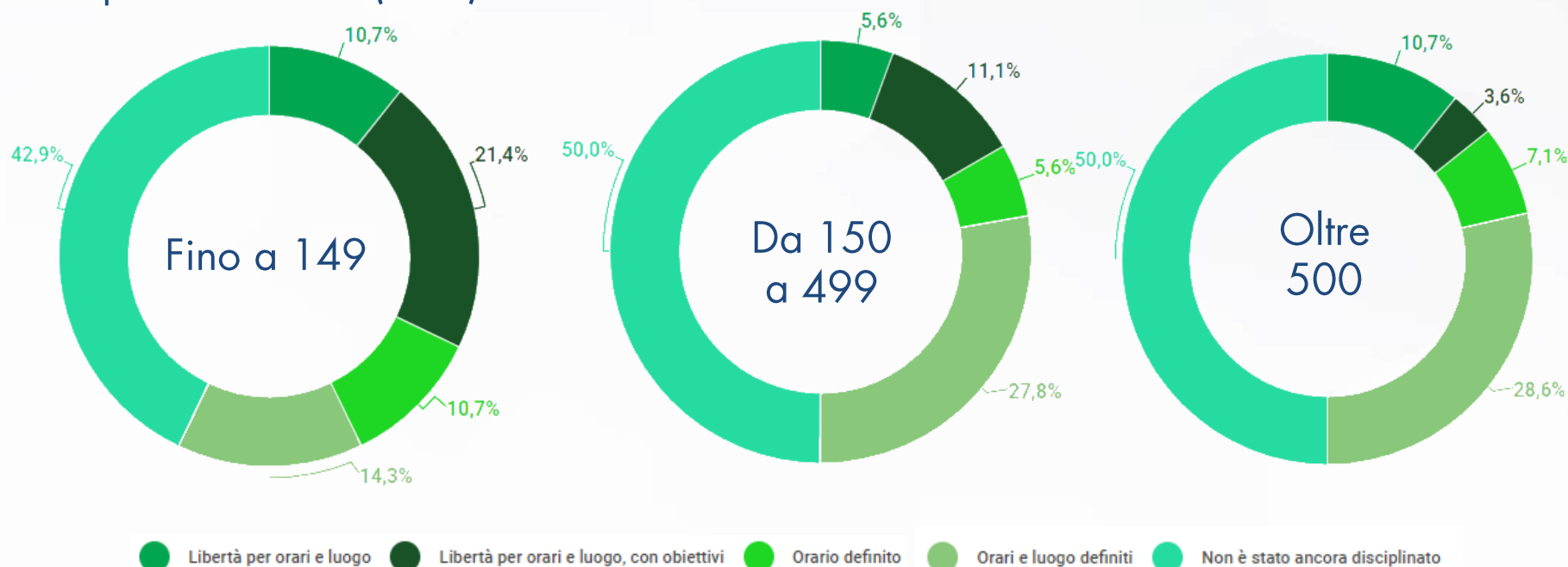
È interessante notare come più del 50% delle aziende a campione abbia definito alcuni parametri per «normalizzare» lo smart working.

Il 24%, infatti, ha definito orari e luogo di lavoro.



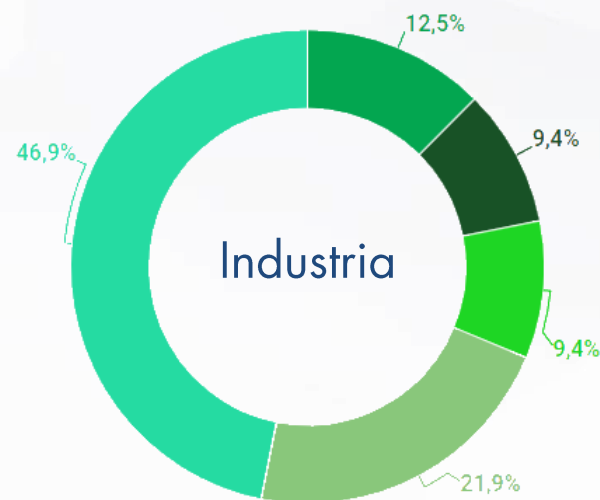
NORMATIVA DELLO SMART WORKING

Il dato più sorprendente legato alla dimensione aziendali è la percentuale che in qualche modo ha disciplinato lo smart working che vede le piccole imprese avanti rispetto alle altre (57%).



NORMATIVA DELLO SMART WORKING

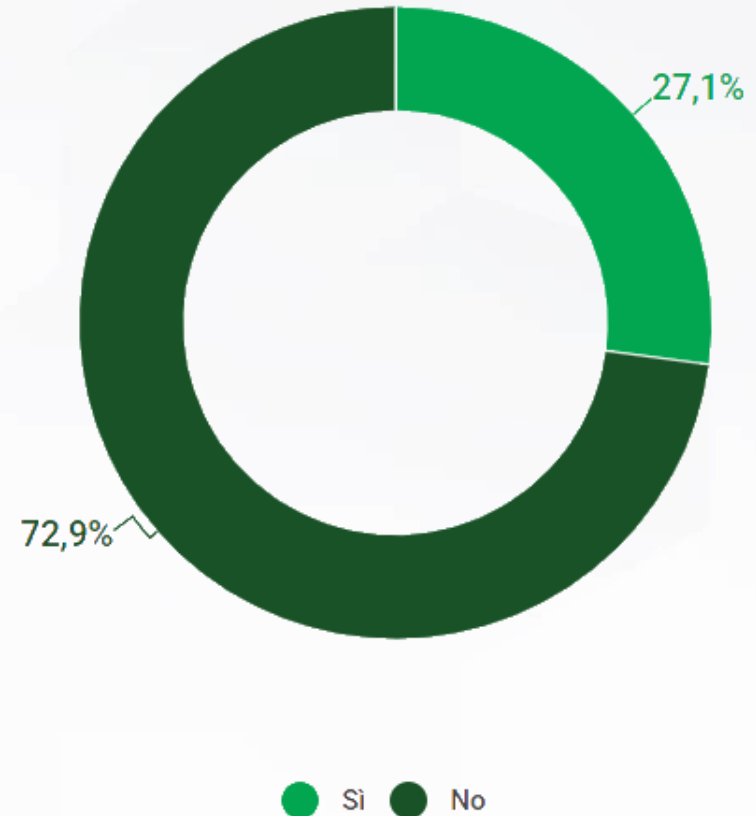
A livello settoriale non si riscontrano sensibili differenze in termini generali, con una percentuale maggiore di utilizzo degli obiettivi con libertà di orari e luogo.



● Libertà per orari e luogo ● Libertà per orari e luogo, con obiettivi ● Orario definito ● Orari e luogo definiti ● Non è stato ancora disciplinato

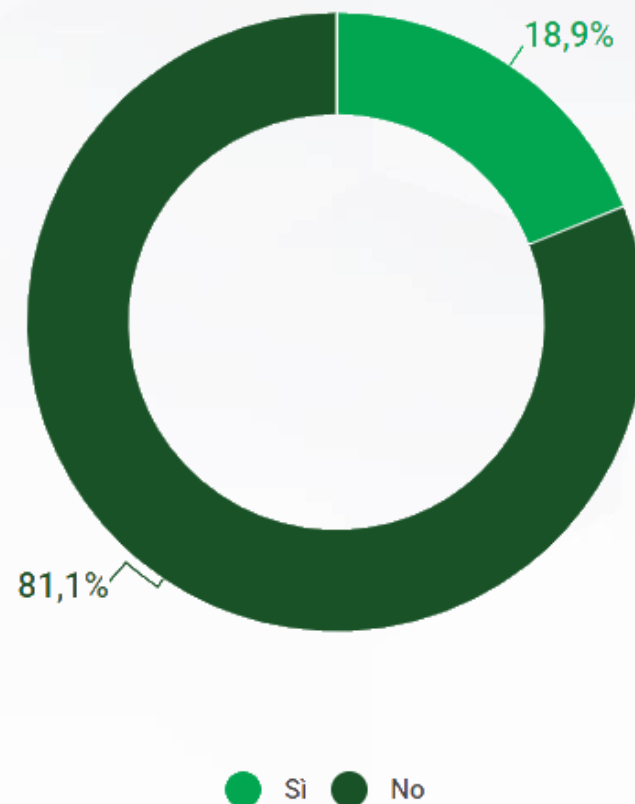
ACCORDO SINDACALE

Più di un quarto delle imprese a campione ha inserito la fruizione della modalità di lavoro *smart* in un accordo sindacale.



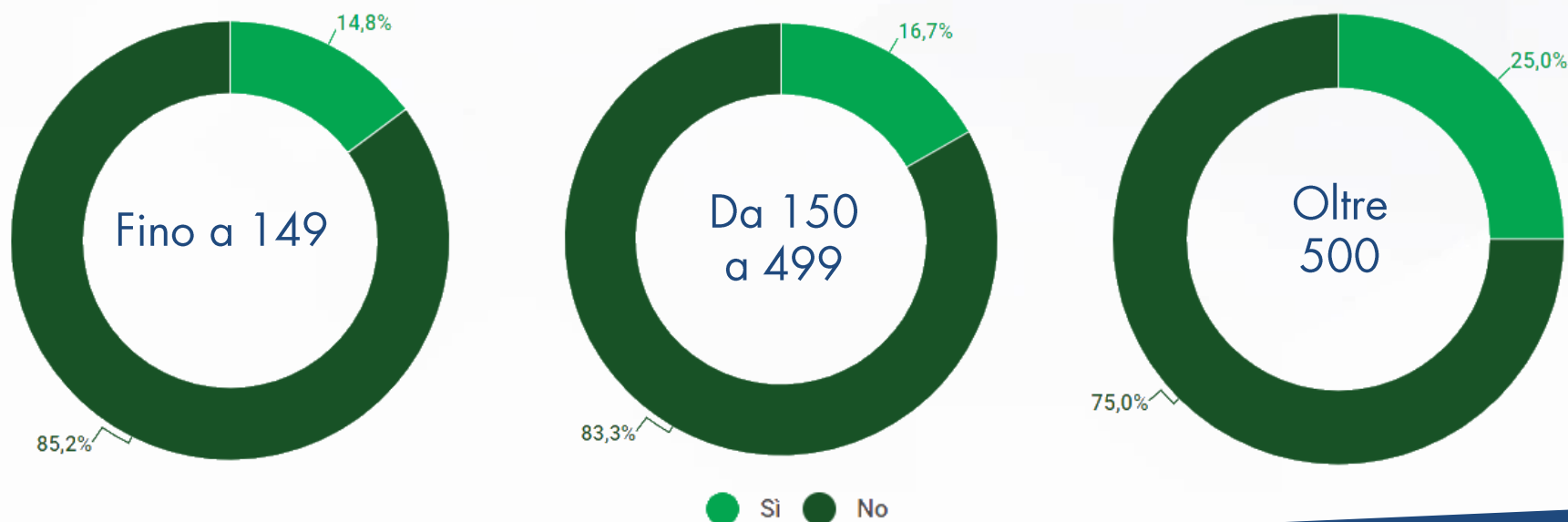
ANOMALIE IN SMART WORKING

Entrando maggiormente nel tema dell'analisi, 2 partecipanti su 10 hanno riscontrato diverse problematiche durante l'utilizzo dello smart working da parte dei propri dipendenti.



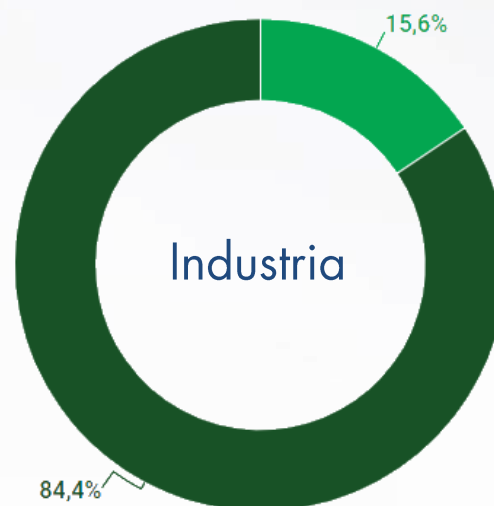
ANOMALIE IN SMART WORKING

Se si va ad analizzare le differenze per livello dimensionale possiamo vedere come la percentuale di aziende che individua delle problematiche o anomalie nell'utilizzo dello strumento sono maggiori per le grandi imprese, probabilmente anche per la difficoltà nel gestire numeriche elevate di risorse con questa nuova modalità.



ANOMALIE IN SMART WORKING

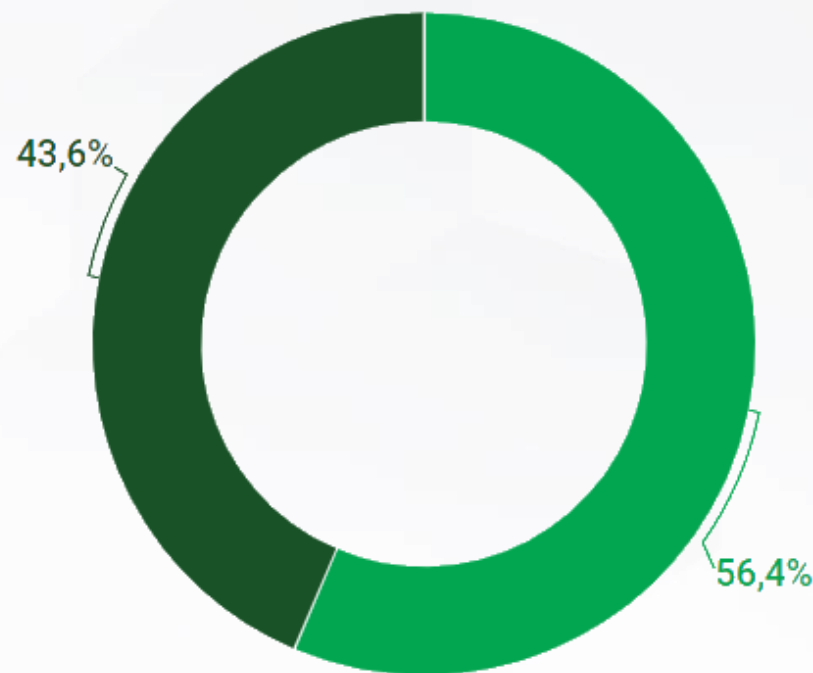
A livello settoriale la differenza risulta minima con una percezione più negativa per il comparto del commercio e dei servizi rispetto all'industria.



 Si  No

SMART WORKING E CONTROLLI

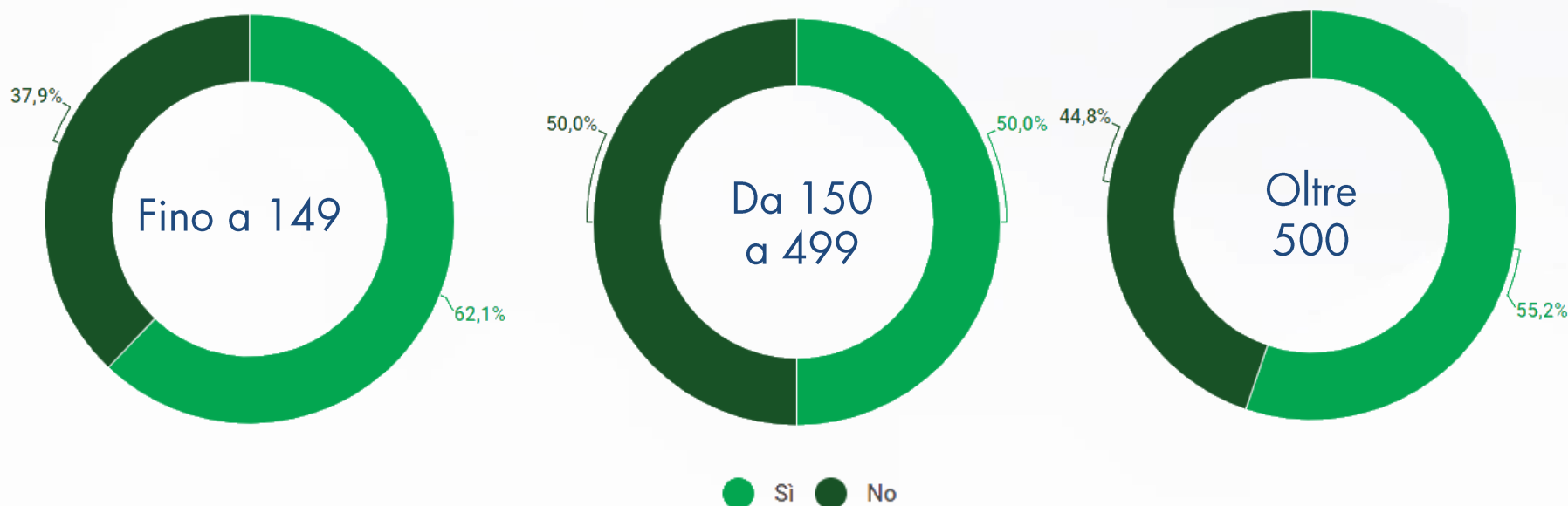
Per quanto riguarda una eventuale utilità dello svolgimento di controlli sullo smart working, il 56% degli intervistati si è dimostrato favorevole a questa opportunità.



● Sì ● No

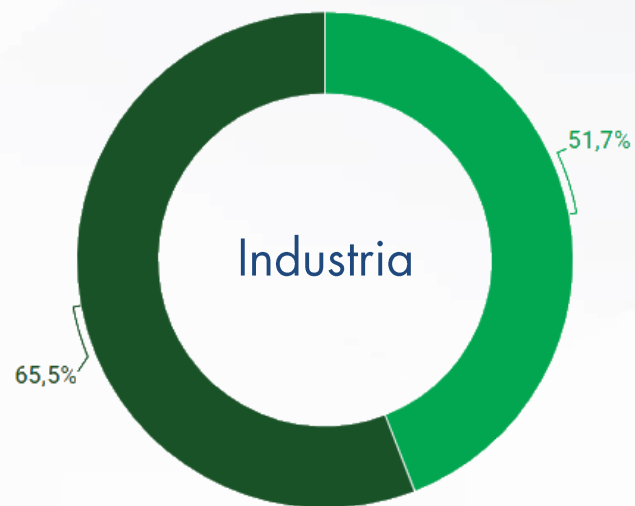
SMART WORKING E CONTROLLI

Rispetto alla media complessiva i dati riportano una maggiore propensione al controllo di uno strumento che è sicuramente meno conosciuto rispetto alle aziende più strutturate.



SMART WORKING E CONTROLLI

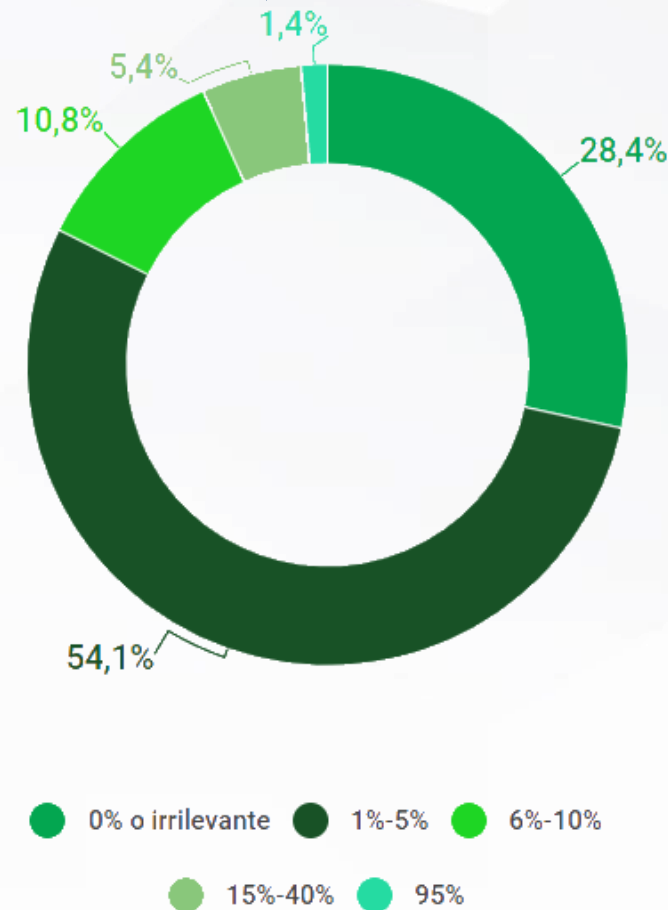
L'analisi settoriale sottolinea invece una percentuale decisamente maggiore di aziende favorevoli a modalità di controllo sullo smart working nel settore Commercio/Servizi.



 Si  No

ESTENSIONE DEI PERMESSI 104

La maggior parte delle aziende non ha riscontrato un'incidenza rilevante nelle estensioni dei permessi ex legge 104/92 (meno del 5% per 8 aziende su 10).



FOCUS ASSENTEISMO

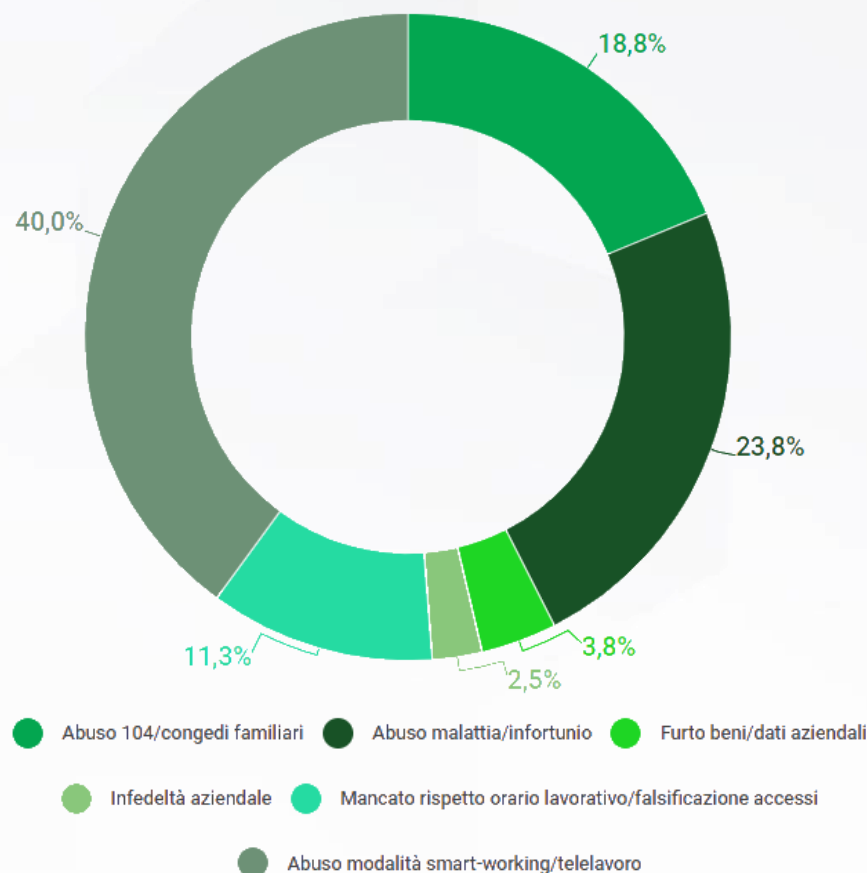
Nella seconda edizione dell'Osservatorio, dedicata al fenomeno dell'assenteismo, si è voluto dare continuità all'analisi del 2019 cercando di mantenere la medesima base dati, pur consci del contesto completamente differente.

I dati raccolti nel 2020 sono in grado, infatti, di definire l'impatto che l'emergenza sanitaria ha portato sulla gestione di un fenomeno costante.

COMPORTAMENTI SCORRETTI

Il riscontro di comportamenti scorretti è variato con l'introduzione del lavoro a distanza.

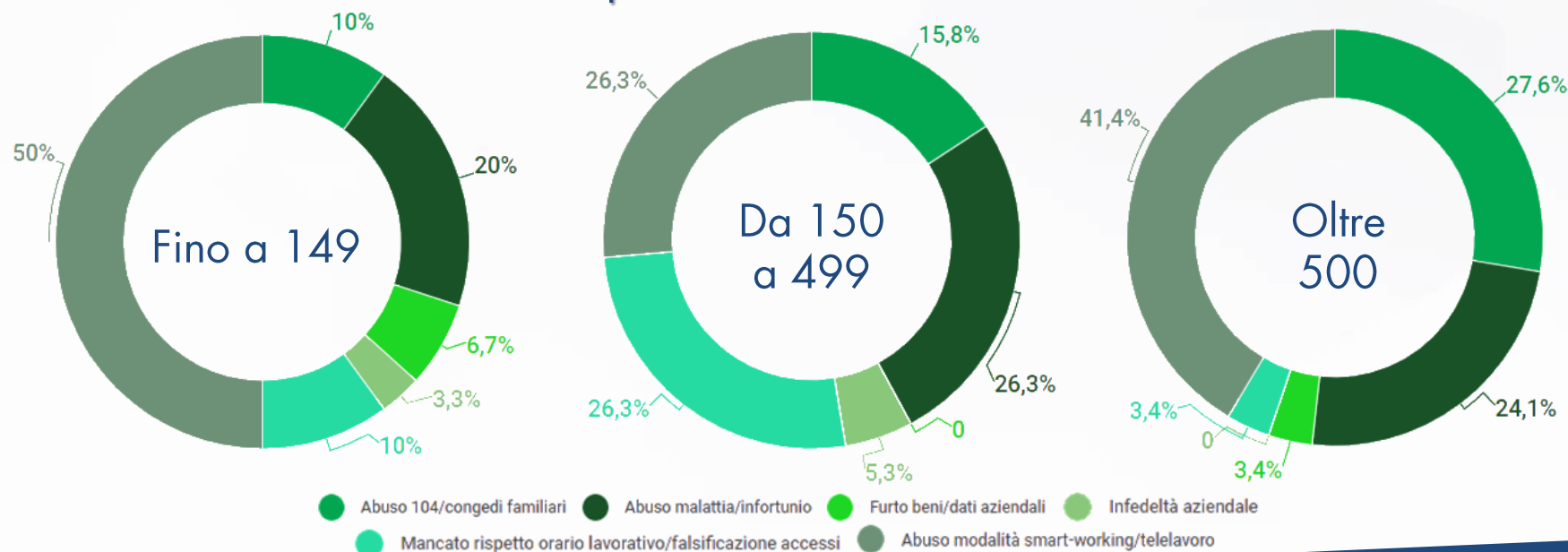
L'abuso della modalità smart working, infatti, è il più rilevato dalle aziende (40%), seguito dagli illeciti sui permessi malattia e infortunio (23,8%).



COMPORTAMENTI SCORRETTI

Numero di Dipendenti

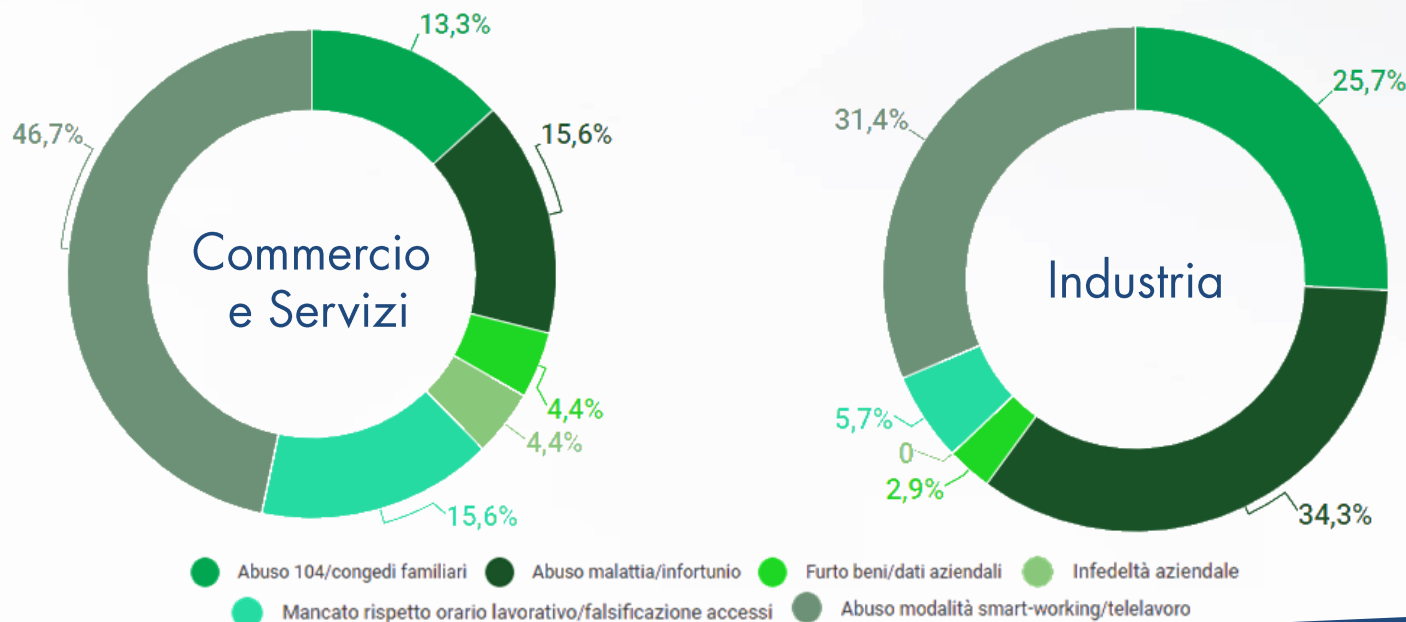
Oltre all'uso scorretto dello smart working, nell'analisi per dimensione aziendale, emerge un aumento degli abusi legati a permessi e congedi all'aumentare del numero di dipendenti.



COMPORTAMENTI SCORRETTI

Settore

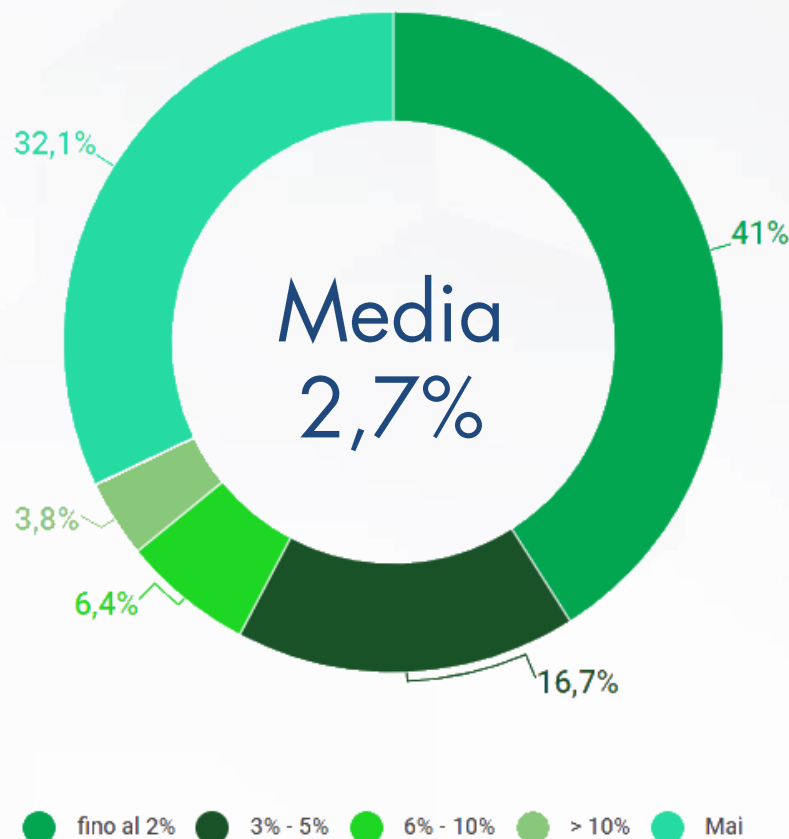
A livello settoriale, si nota invece un aumento della percentuale di casi legati ad abuso di permessi lavorativi nell'industria, mentre l'utilizzo scorretto dello smart working incide maggiormente nel settore del commercio e servizi.



INCIDENZA DIPENDENTI SCORRETTI

Questo dato offre una panoramica del tasso di incidenza dei dipendenti scorretti sul totale dell'organico.

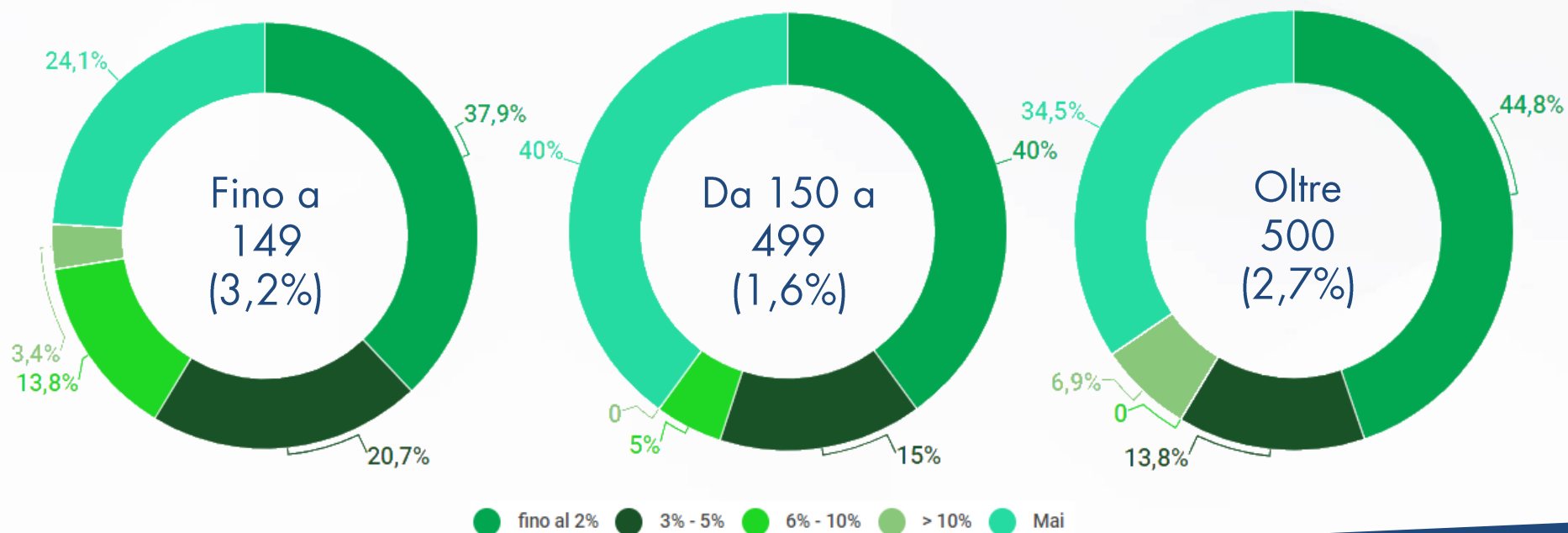
La media si attesta a circa 3 dipendenti scorretti su 100.



INCIDENZA DIPENDENTI SCORRETTI

Numero di Dipendenti

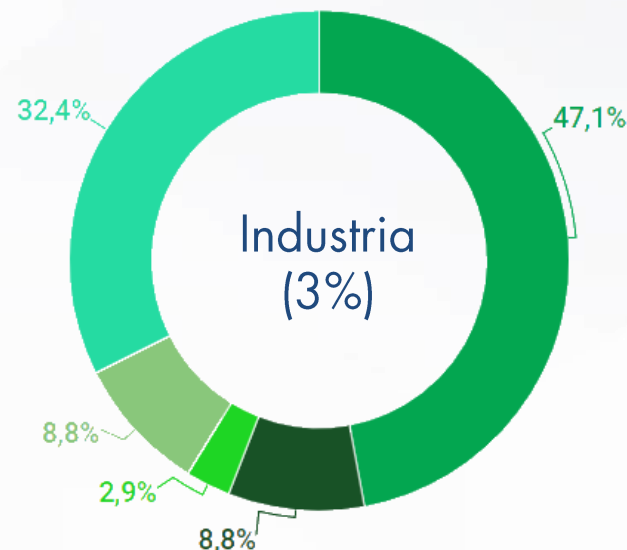
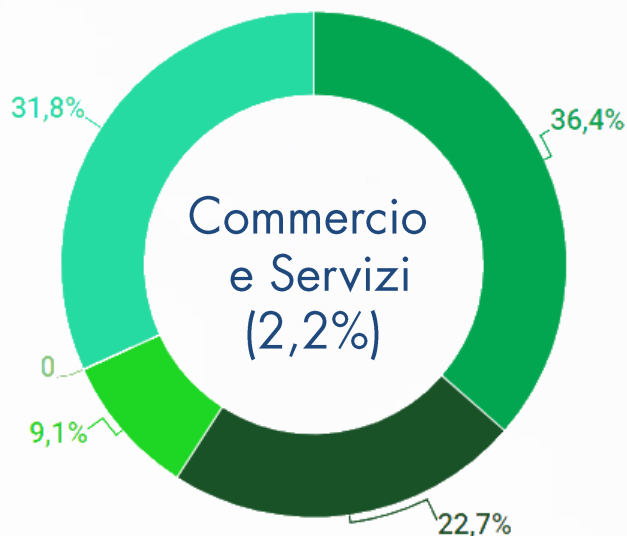
Secondo i dati analizzati, pur senza una stretta correlazione, le aziende con meno di 150 dipendenti rilevano un tasso maggiore di lavoratori scorretti (3,2% di media).



INCIDENZA DIPENDENTI SCORRETTI

Settore

A livello di settore, le aziende che operano nel settore industry registrano una media più alta di dipendenti scorretti sul totale dell'organico (3%).

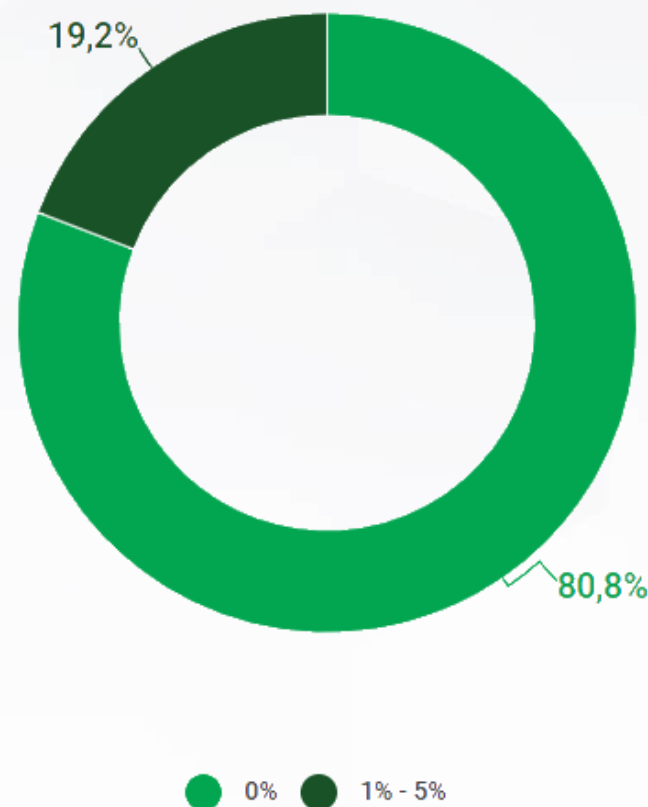


● fino al 2% ● 3 - 5% ● 6 - 10% ● > 10% ● Mai

INTERVENTI DISCIPLINARI

Un dato particolarmente interessante è la percentuale di aziende che, pur individuando un comportamento scorretto, non applicano alcun tipo di intervento disciplinare.

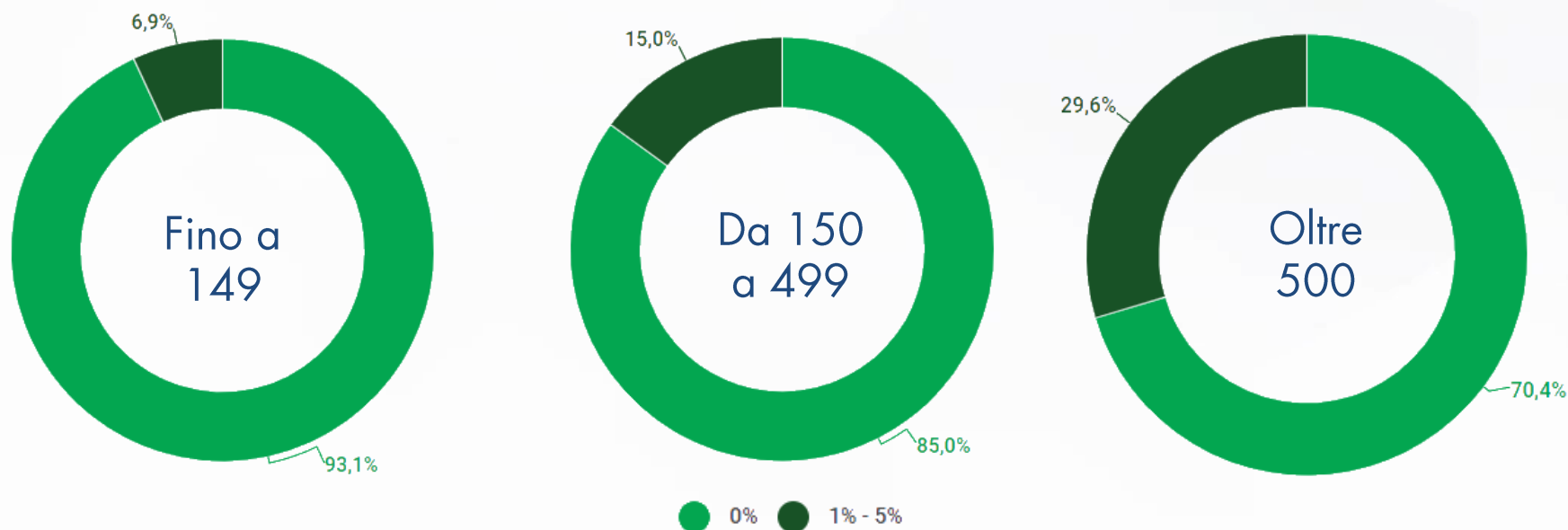
Questo dato passa dal 32% del 2019 all'81% del 2020, sottolineando la minore propensione a intervenire nel contesto attuale.



INTERVENTI DISCIPLINARI

Numero di Dipendenti

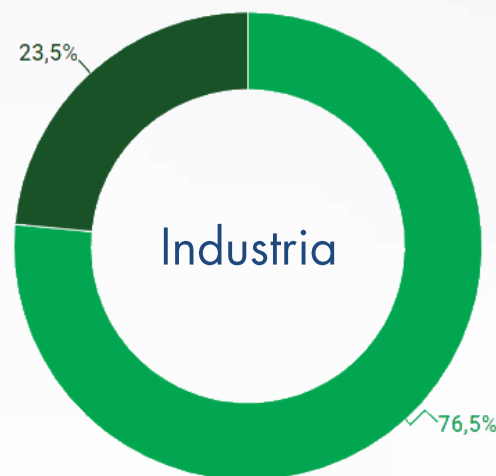
Anche in questo caso, l'attivazione di procedure disciplinari in almeno un caso è proporzionale al numero di dipendenti gestiti.



INTERVENTI DISCIPLINARI

Settore

Per quanto riguarda la suddivisione in settori di impiego, le aziende del comparto industriale registrano più interventi rispetto all'ambito commerciale e dei servizi.

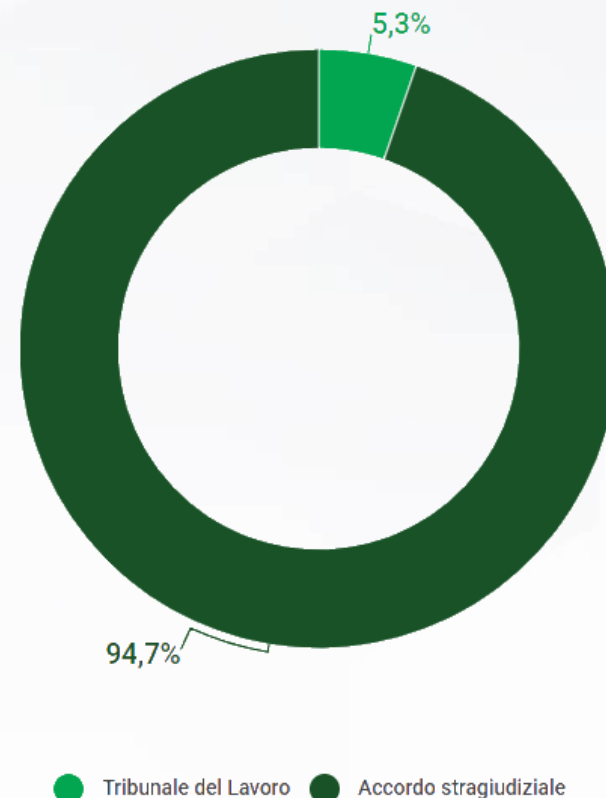


● 0% ● 1% - 5%

TIPOLOGIA DI INTERVENTO

Tra coloro che hanno attuato degli interventi, la via dell'accordo stragiudiziale con il dipendente diventa sempre più la via preferenziale per le aziende.

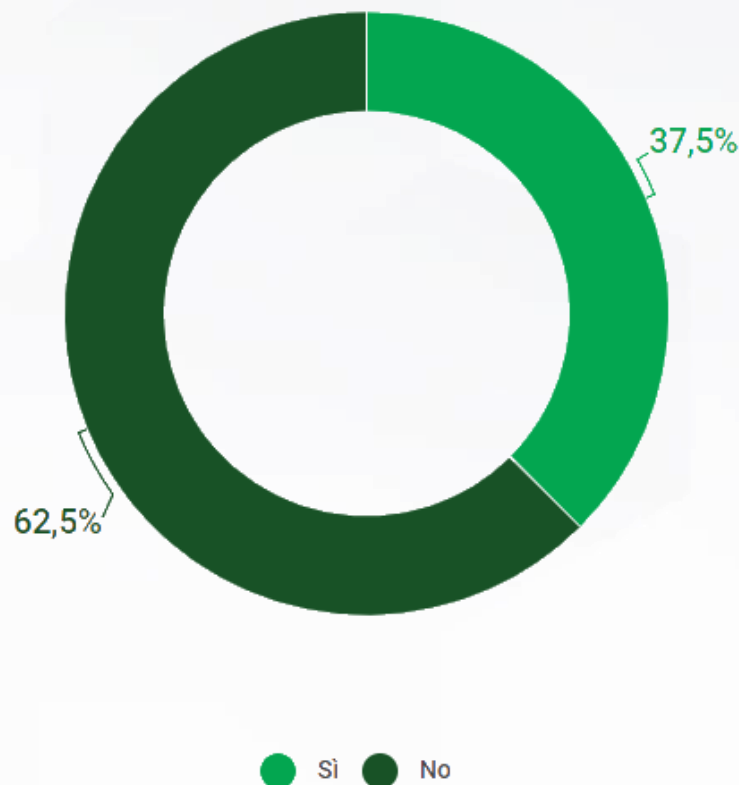
Infatti, si è riscontrato che l'utilizzo di azioni legali passa dal 21% al 5% rispetto al 2019. Il suo ricorso cresce in base alla dimensione aziendale.



INVESTIGAZIONI

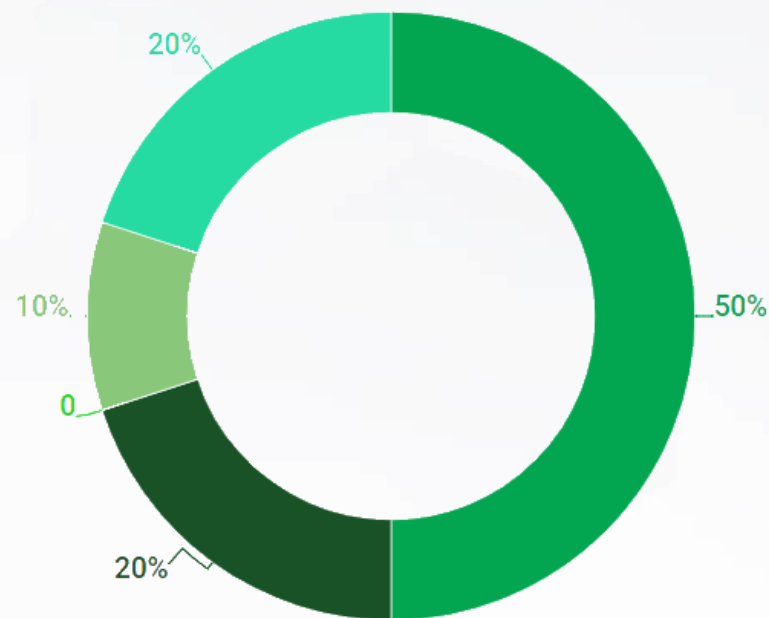
Tra le imprese che hanno attuato interventi disciplinari, il **38%** degli HR intervistati dichiara di essersi rivolto a società investigative per indagare sui dipendenti scorretti.

In generale, l'utilizzo delle investigazioni cresce in base al numero di risorse gestite.



NUMERO DI CASI INVESTIGATI

Una volta utilizzato lo strumento delle investigazioni per la gestione di un dipendente problematico, 8 aziende su 10 hanno proseguito con l'affidamento di ulteriori mandati investigativi.

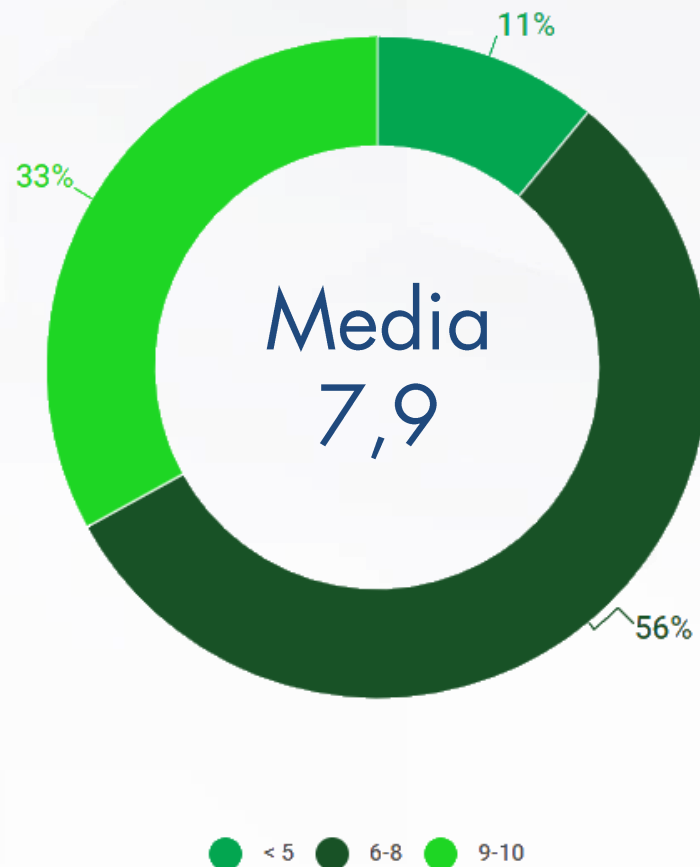


● da 2 a 4 casi ● da 5 a 7 casi ● da 8 a 10 casi ● più di 10 casi ● un solo caso

VOTO DOSSIER INVESTIGATIVO

È stato chiesto alle imprese che hanno usufruito delle investigazioni sui dipendenti di dare un voto al valore del dossier investigativo nella risoluzione dell'intervento.

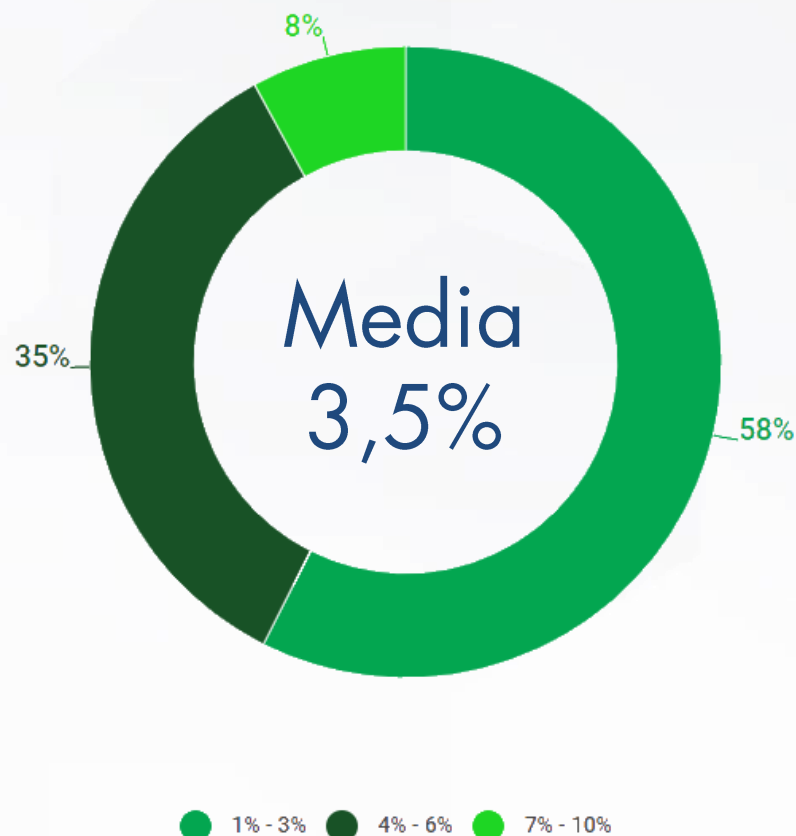
Un terzo del campione risulta molto soddisfatto dell'utilità dello strumento.



TASSO DI ASSENZA TOTALE

Entrando nello specifico delle dimensioni dell'assenteismo in azienda, il primo dato relativo alla percentuale di assenze (escluse ferie e permessi retribuiti) si attesta su una media del 3,5% sul totale del monte ore.

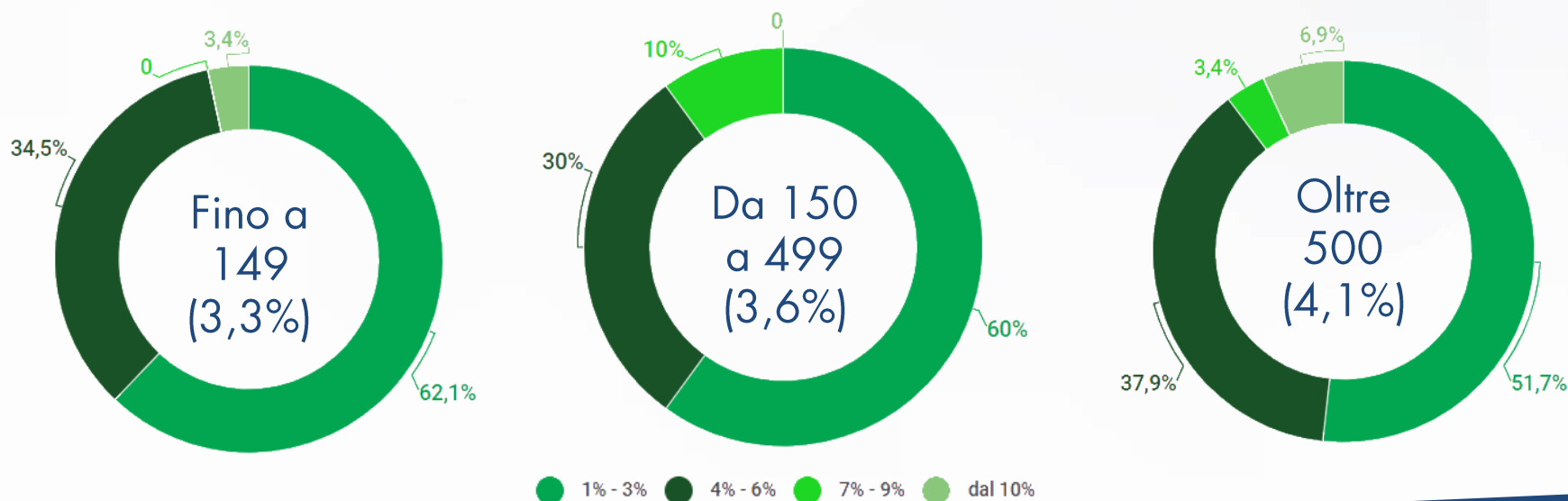
Il calo rispetto al 2019 si può interpretare in relazione all'introduzione dello smart working/telelavoro.



TASSO DI ASSENZA TOTALE

Numero di Dipendenti

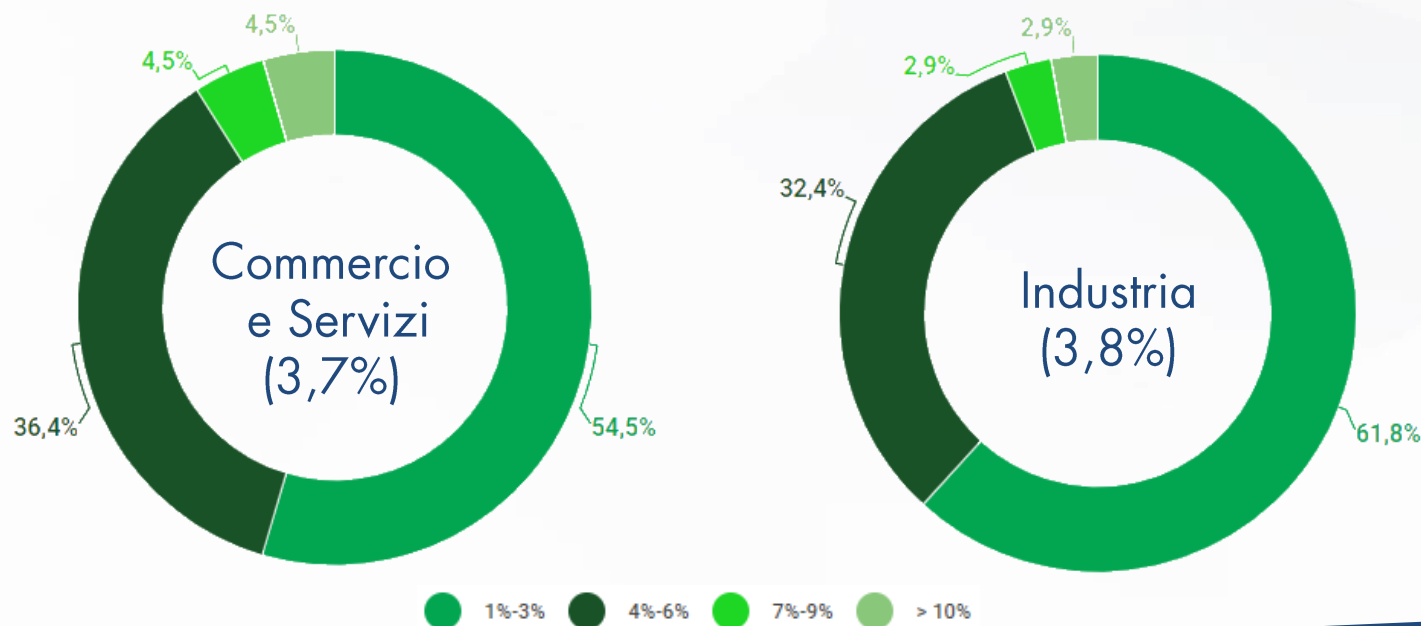
È interessante notare come i tassi di assenza aumentino con la crescita della dimensione aziendale.



TASSO DI ASSENZA TOTALE

Settore

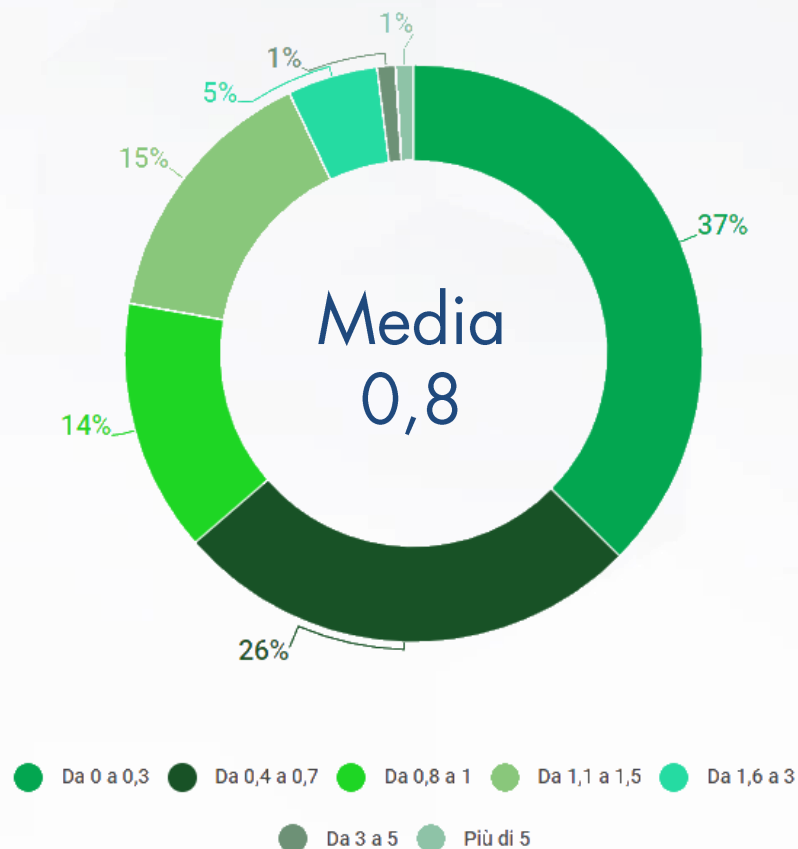
A livello di settore, invece, non si riscontrano correlazioni per quanto riguarda le assenze diverse da ferie e permessi retribuiti.



TASSO DI FREQUENZA ASSENZE

Il tasso di frequenza rappresenta il rapporto tra numero di casi di assenza totali e organico medio.

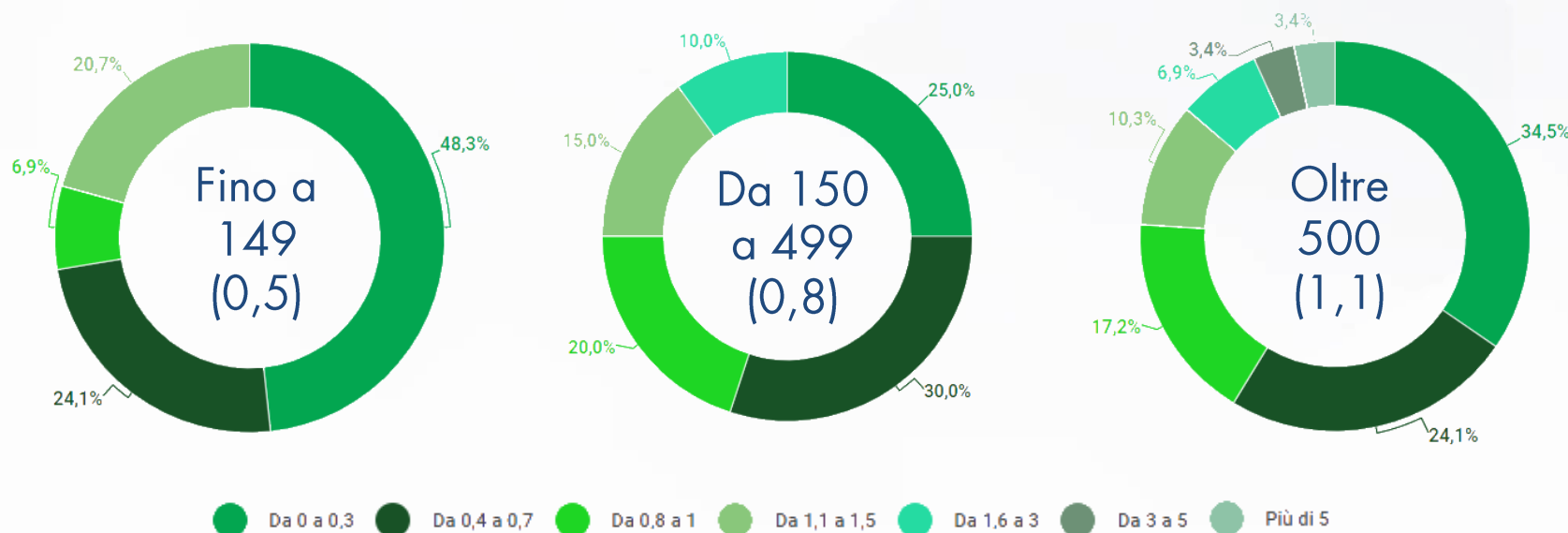
Circa un quarto delle aziende riporta più di un caso di assenza per dipendente.



TASSO DI FREQUENZA ASSENZE

Numero di Dipendenti

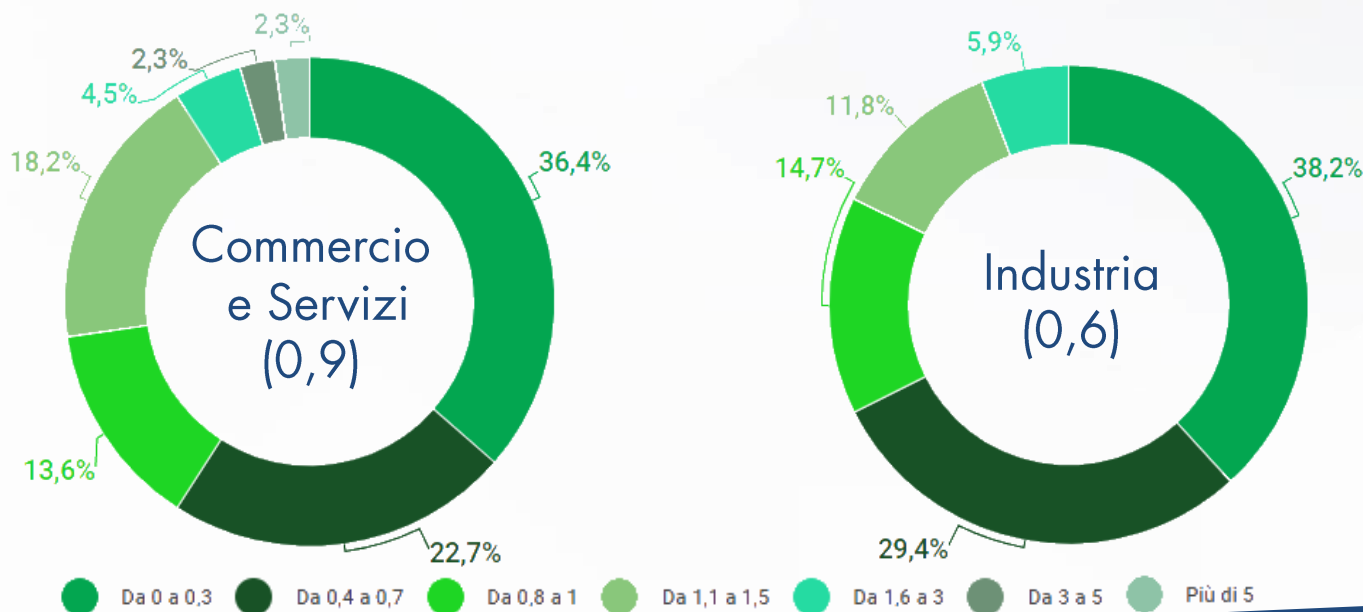
Anche in questo approfondimento statistico per numero di dipendenti, l'aumento della **dimensione aziendale** corrisponde a un innalzamento del numero di casi di assenze.



TASSO DI FREQUENZA ASSENZE

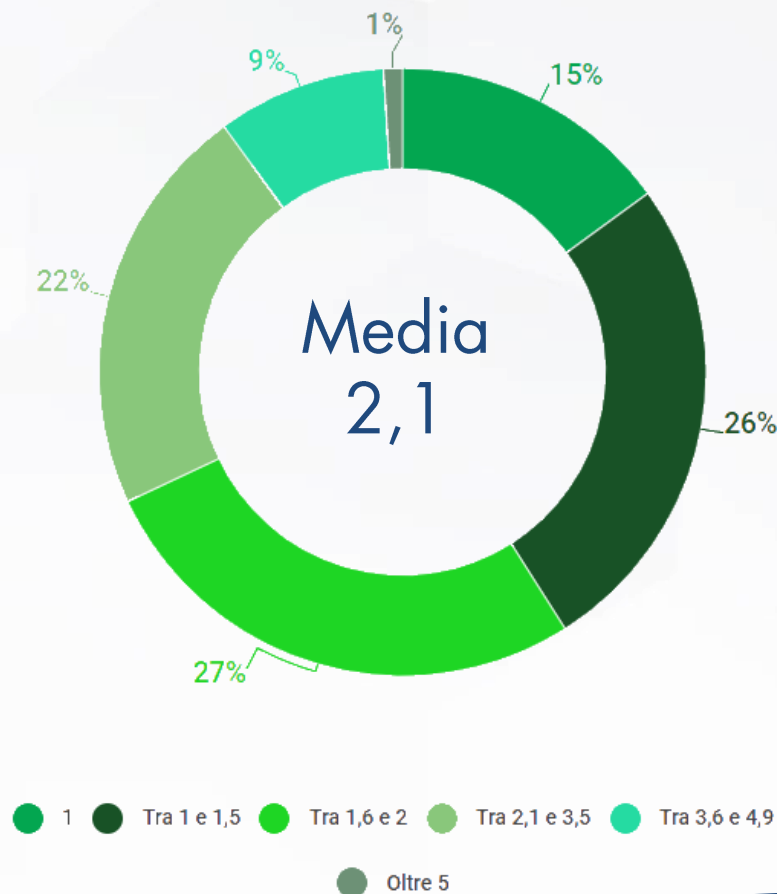
Settore

Attraverso la categorizzazione per settore, vediamo come le aziende produttive registrino una media più bassa di casi di assenze rispetto al comparto commercio e servizi.



DURATA MEDIA ASSENZE

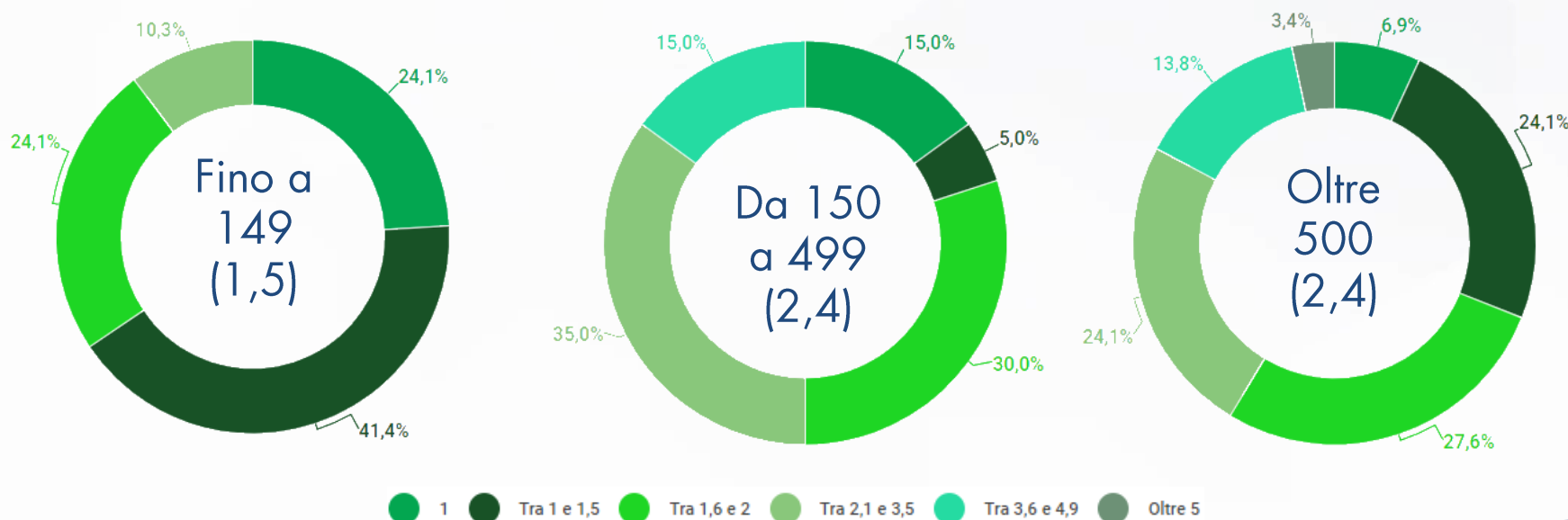
Andando ad analizzare la durata in giorni di ogni singolo caso di assenza, circa il **70%** delle aziende rileva assenze entro i 2 giorni, rientrando nelle cosiddette assenze brevi, più rischiose dal punto di vista dell'«utilizzo tattico».



DURATA MEDIA ASSENZE

Numero di Dipendenti

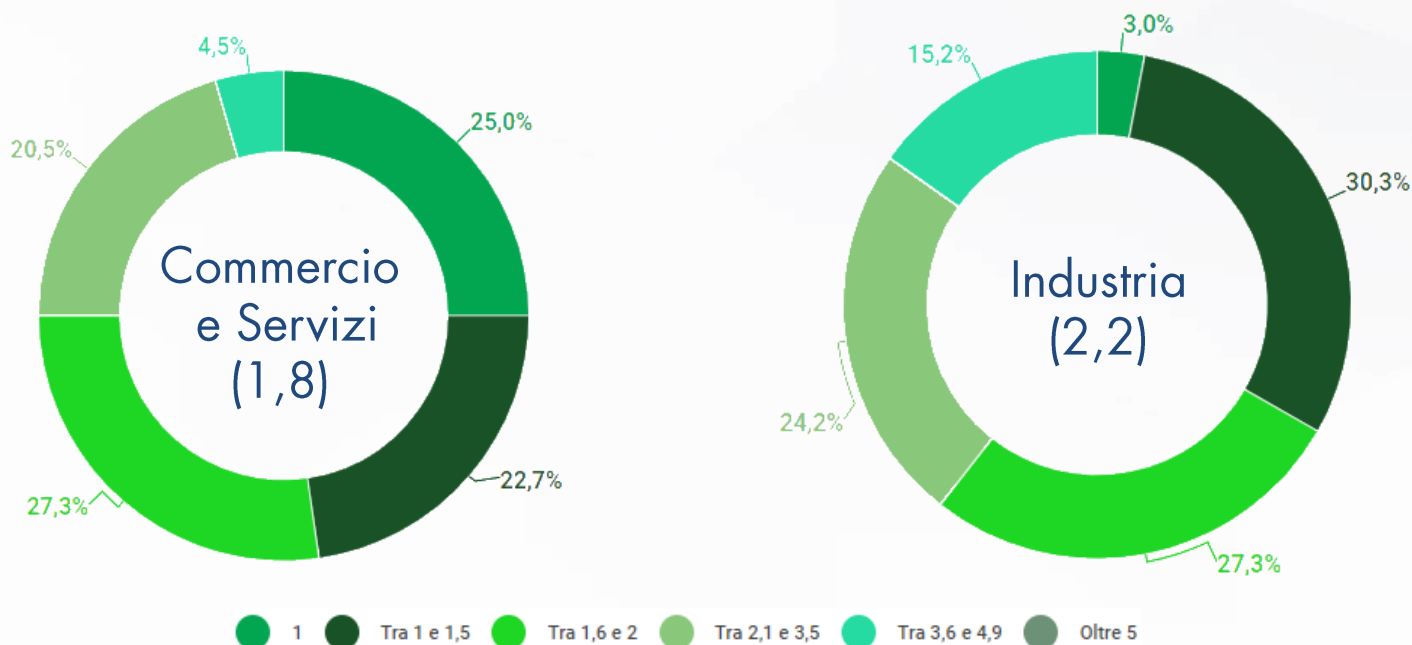
La durata delle assenze presenta una correlazione con il numero di dipendenti. Si riscontra infatti una **diminuzione** della durata nelle aziende più piccole rispetto a quelle più strutturate, che hanno durate maggiori.



DURATA MEDIA ASSENZE

Settore

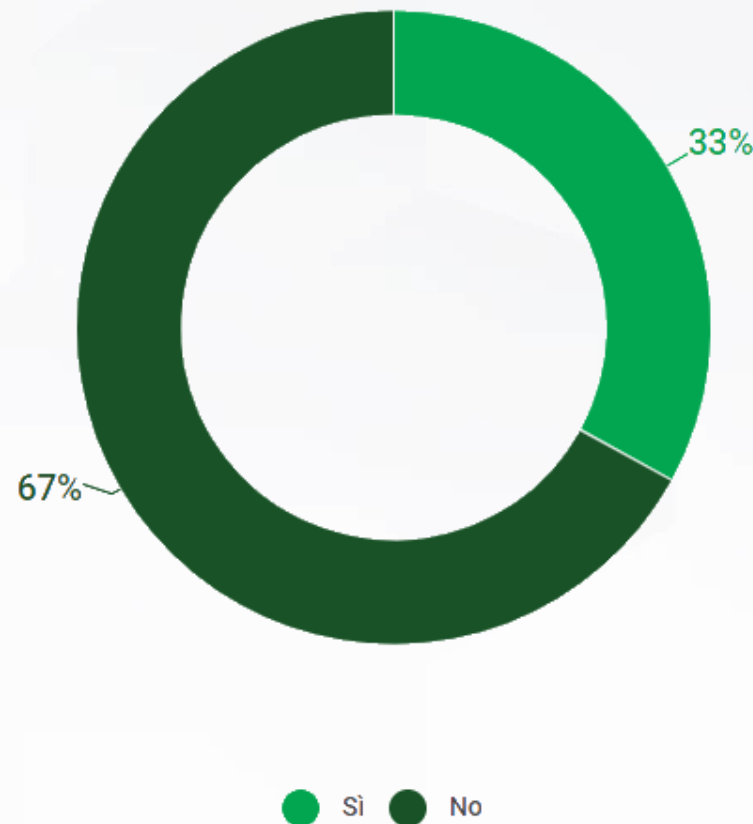
A livello settoriale, per il campione in esame si individua una durata media delle assenze minore nel commercio e servizi.



PICCHI DI ASSENZA

Si è poi voluto comprendere se esistessero dei picchi di assenza in momenti particolari dell'anno o della settimana, sintomo del fenomeno delle assenze tattiche.

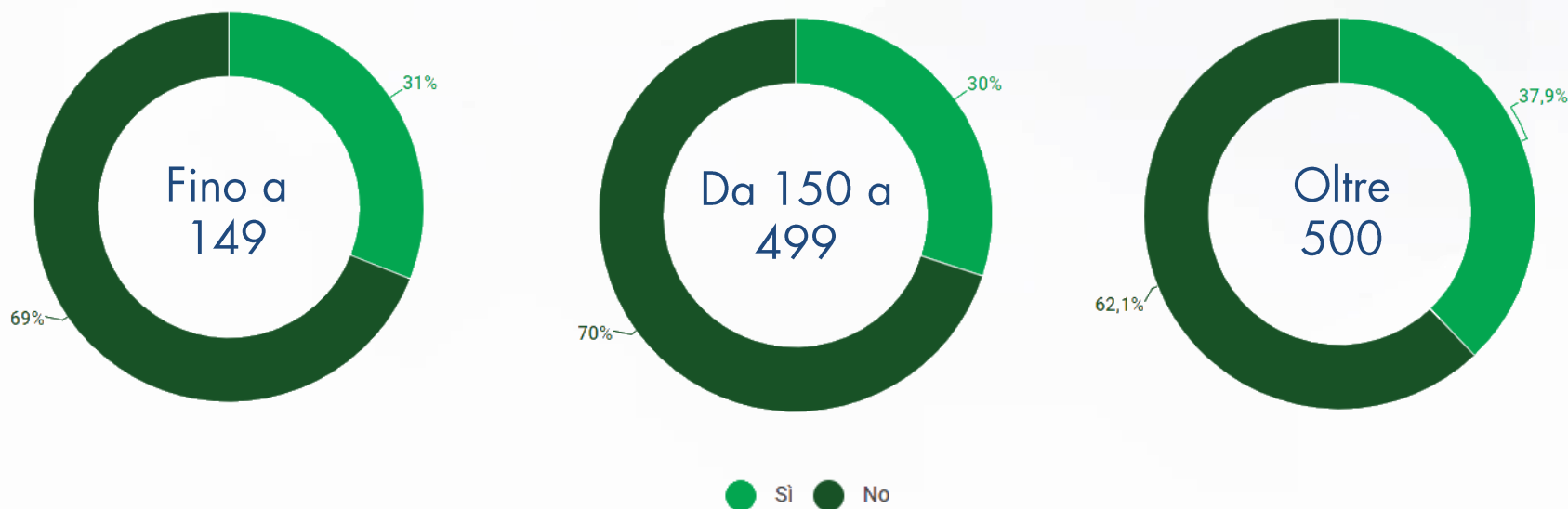
In un terzo delle aziende, si registra una particolare concentrazione di assenze in periodi considerabili «strategici».



PICCHI DI ASSENZA

Numero di Dipendenti

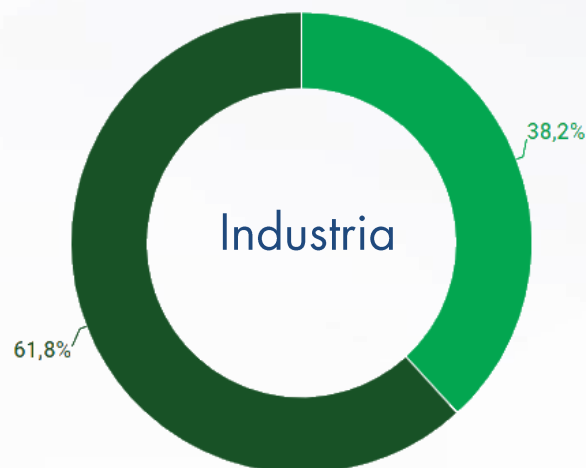
In questo caso, l'individuazione di picchi di assenze è maggiore nelle aziende che gestiscono più di 500 dipendenti.



PICCHI DI ASSENZA

Settore

Dal lato del settore di appartenenza, troviamo nuovamente una correlazione legata al mondo Industry, che registra una presenza maggiore di picchi durante l'anno.

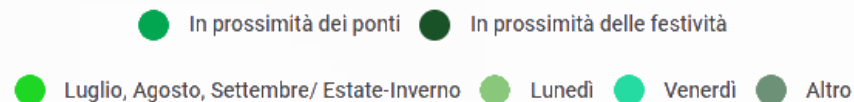
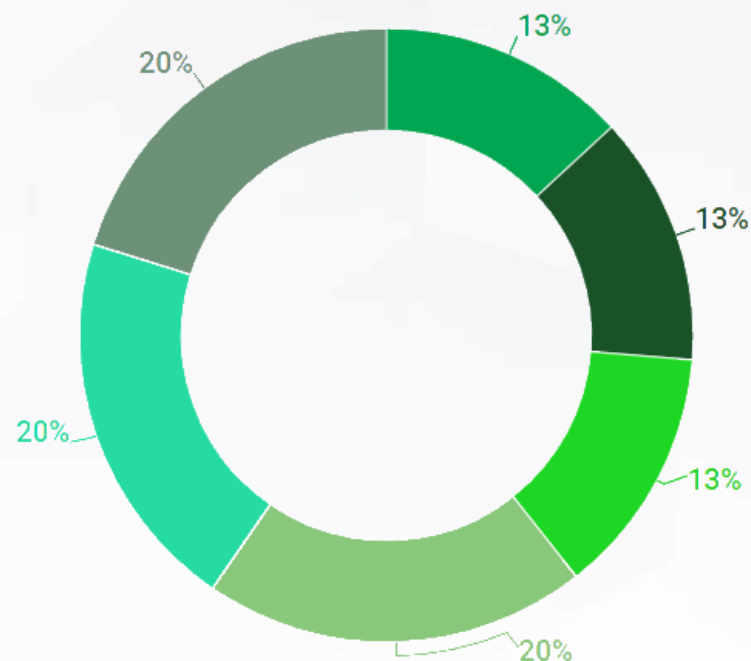


 Sì  No

PERIODI DI PICCO

Entrando nel dettaglio delle imprese che individuano dei picchi, si nota che questi sono abbastanza eterogenei.

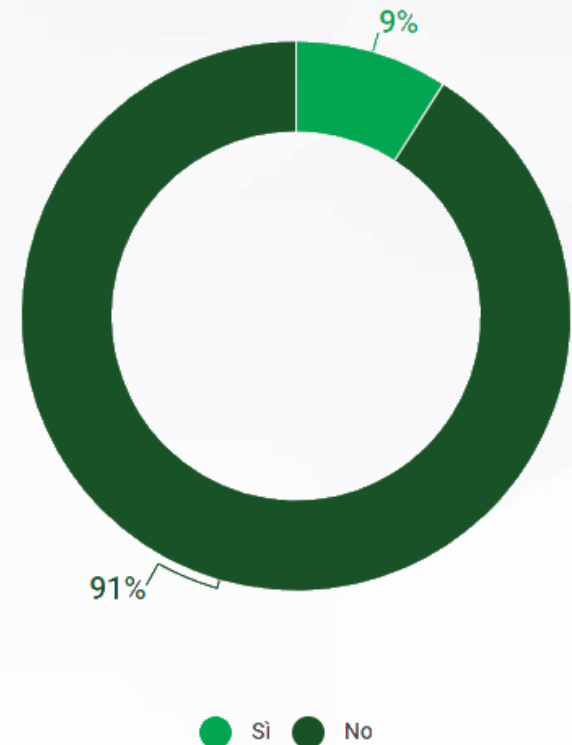
Tra i più frequenti figurano i giorni di assenza vicini al **weekend**, che rappresentano il **40%** dei casi.



PERCEZIONE DELL'ASSENTEISMO

È stato chiesto agli HR Manager quanto percepissero preoccupante il livello di assenteismo all'interno della propria azienda.

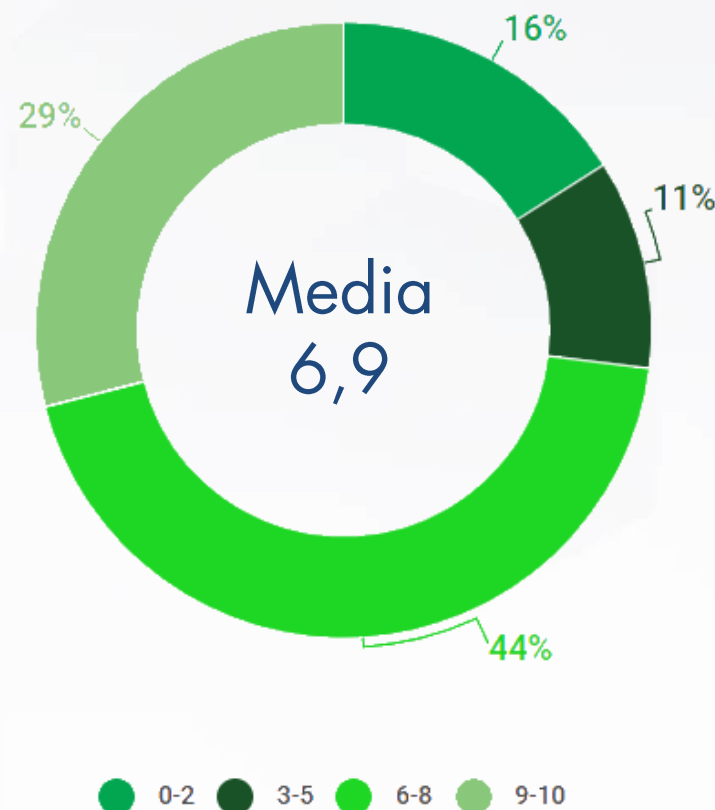
Un'azienda su 10 ritiene che l'assenteismo sia un fenomeno preoccupante per la propria impresa.



RISCHIOSITÀ DELL'ASSENTEISMO

Infine è stato chiesto quanto sia ritenuto rischioso il fenomeno dell'assenteismo a livello di danno per l'azienda ed il resto dei dipendenti.

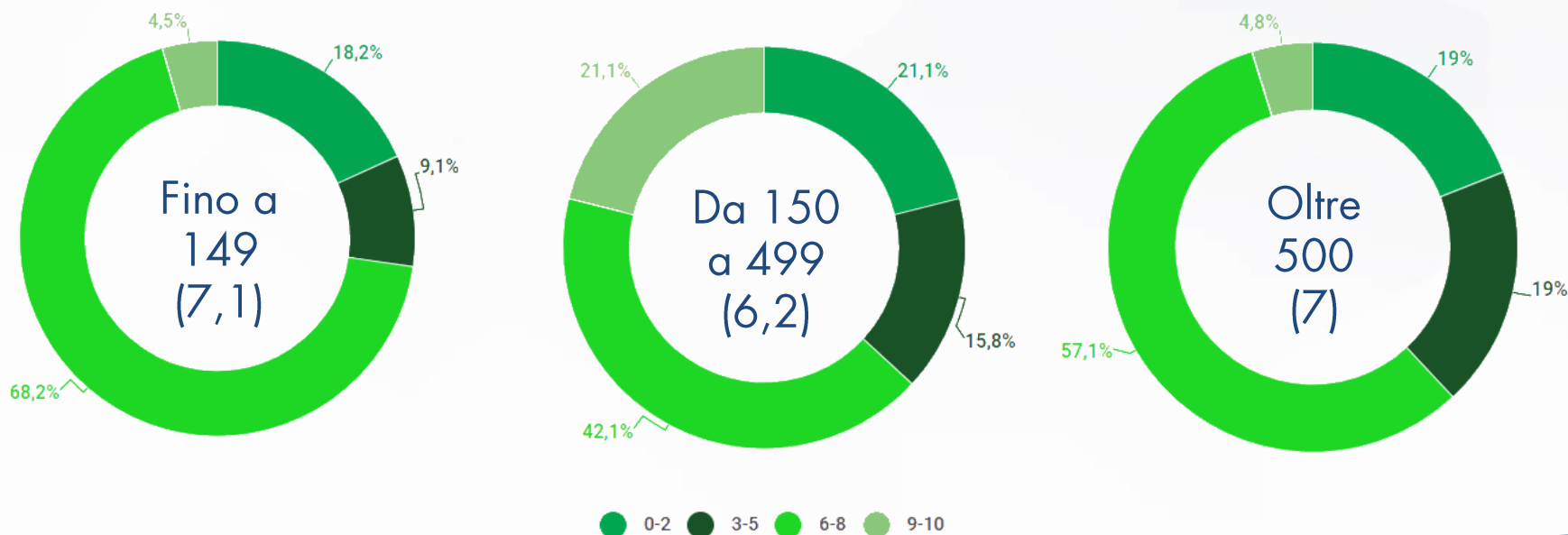
Oltre il 70% del campione ritiene che l'assenteismo rappresenti un rischio tra elevato e molto elevato.



RISCHIOSITÀ DELL'ASSENTEISMO

Numero di Dipendenti

A livello dimensionale, **non esiste una correlazione** tra il rischio percepito e il numero di dipendenti gestiti.



RISCHIOSITÀ DELL'ASSENTEISMO

Settore

A seconda del settore, la percezione dell'assenteismo nel suo impatto sul resto delle risorse umane è giudicata più elevata per le aziende produttive.



● 0-2 ● 3-5 ● 6-8 ● 9-10



Tel. + 39 0461 1920490
Mail abbrevia@abbrevia.it