

ASSENTEISMO E HR MANAGEMENT

Analisi e gestione del fenomeno



GLI OBIETTIVI

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

LA SURVEY

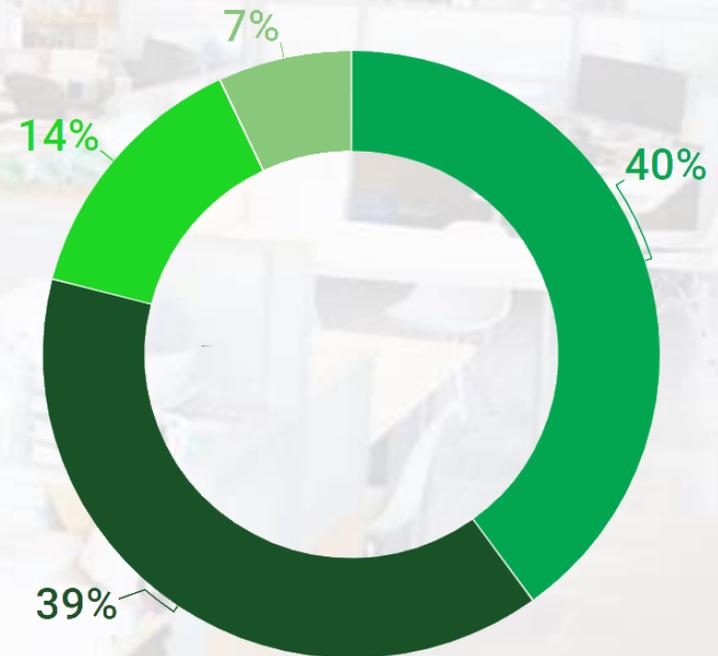
- ✓ Caratteristiche aziendali
- ✓ Problematiche riscontrate
- ✓ Azioni intraprese
- ✓ Risultati raggiunti
- ✓ Tassi di assenza

I RISULTATI

Il questionario ha permesso di realizzare uno studio statistico su oltre 100 Direttori Risorse Umane. Un'analisi che nasce con l'ulteriore obiettivo di diventare nel tempo un Osservatorio annuale sul fenomeno.

TIPOLOGIA DI PROPRIETA'

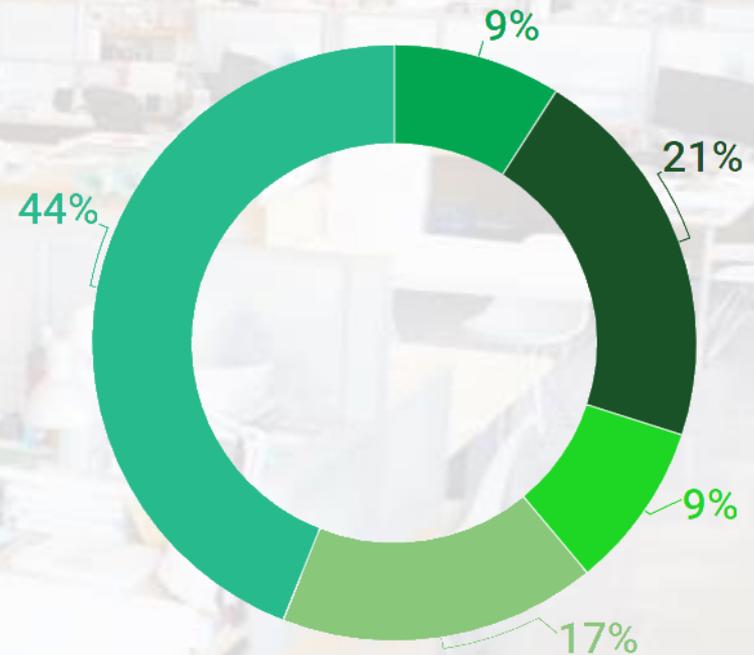
Il campione statistico risulta essere eterogeneo a livello di tipologia di proprietà con una suddivisione bilanciata tra imprese a gestione familiare e holding/multinazionali.



- Familiare ● Multinazionale
- Holding ● Pubblica

NUMERO DI DIPENDENTI

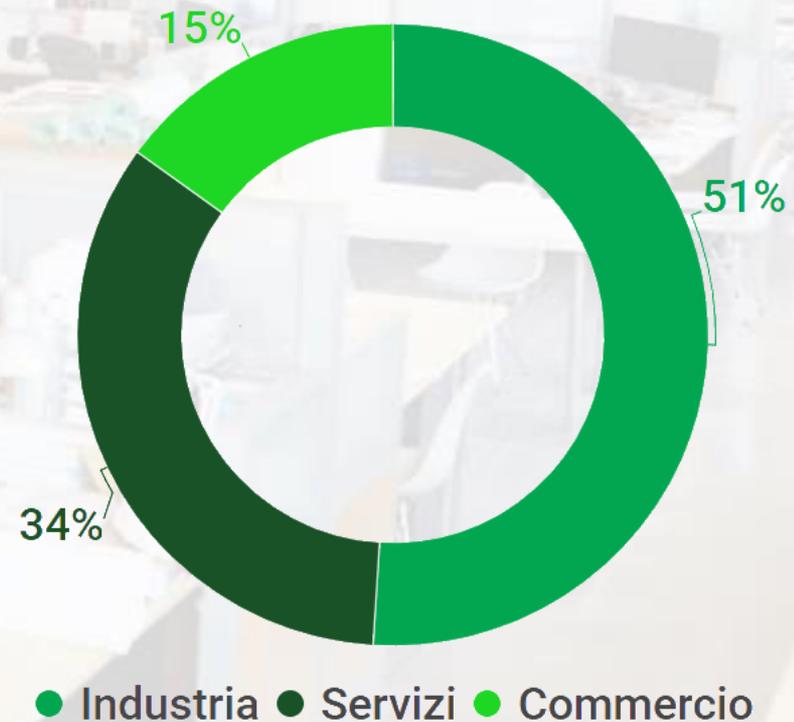
A livello dimensionale 7 imprese su 10 gestiscono più di 150 Dipendenti con le relative problematiche dovute alla gestione di particolari fenomeni.



- Fino a 49
- Da 50 a 149
- Da 150 a 249
- Da 250 a 499
- Oltre 499

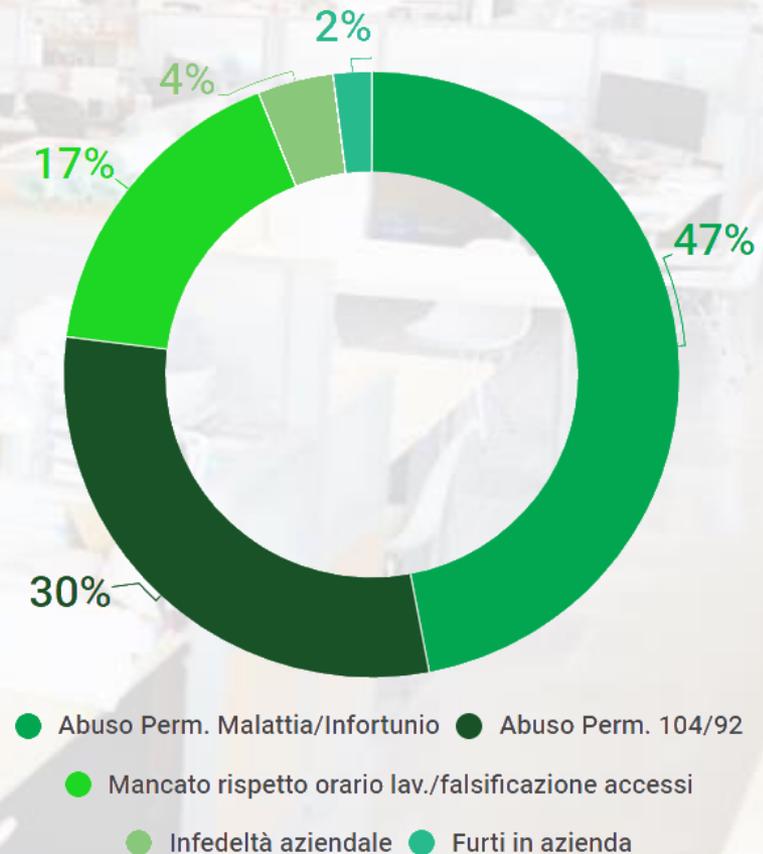
MACROSETTORI

Anche a livello settoriale il campione è variegato con imprese operanti in diversi comparti industriali, nel commercio all'ingrosso ed al dettaglio e nel campo dei servizi, dalle utilities all'ICT fino alla consulenza.



COMPORAMENTI SCORRETTI

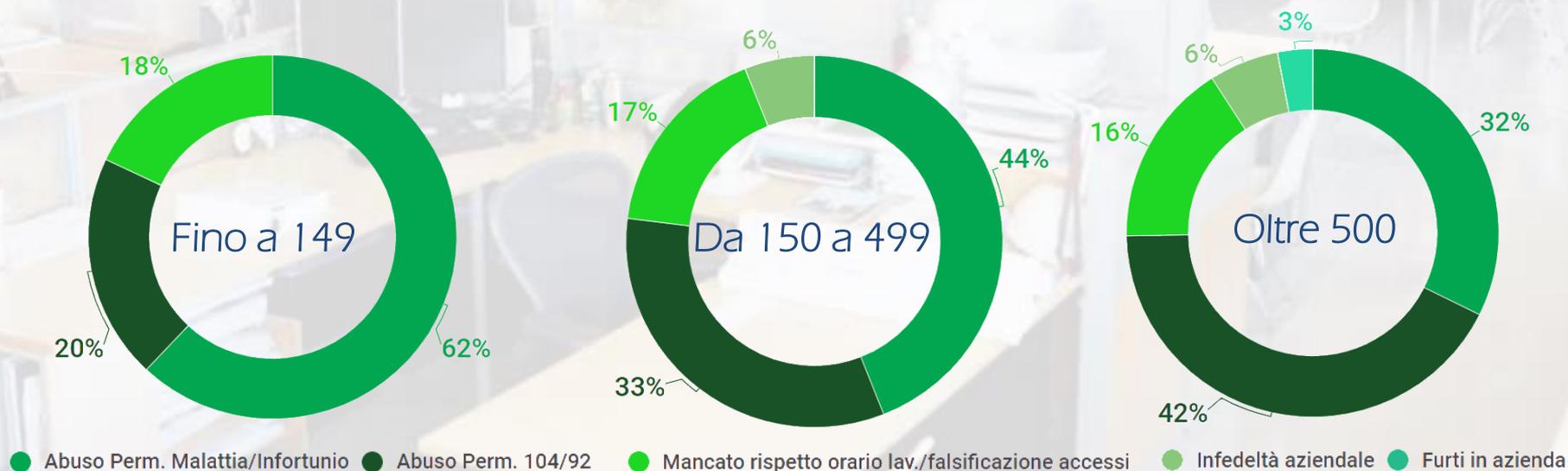
Entrando nel tema centrale della Survey vediamo come il caso più comune di comportamento scorretto da parte di un Dipendente sia l'abuso dei permessi malattia/infortunio, seguito da quello sui permessi ex legge 104/92. A seguire gli altri casi di illecito.



COMPORAMENTI SCORRETTI

Numero di Dipendenti

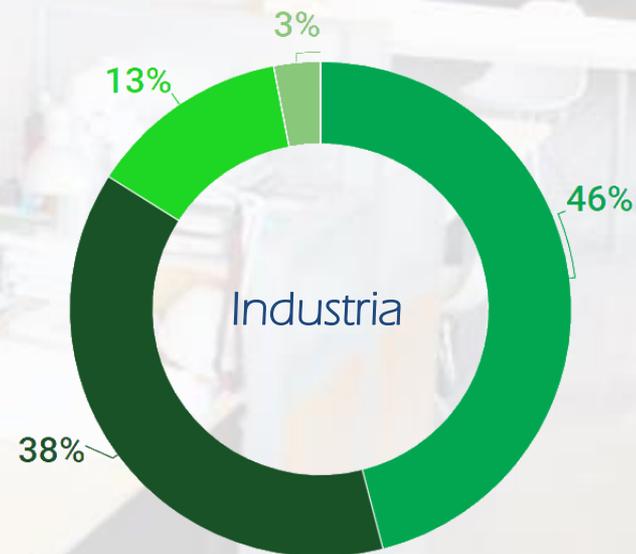
Analizzando le differenze per dimensione aziendale vediamo che la varietà dei casi aumenta all'aumentare del numero di dipendenti.



COMPORAMENTI SCORRETTI

Settore

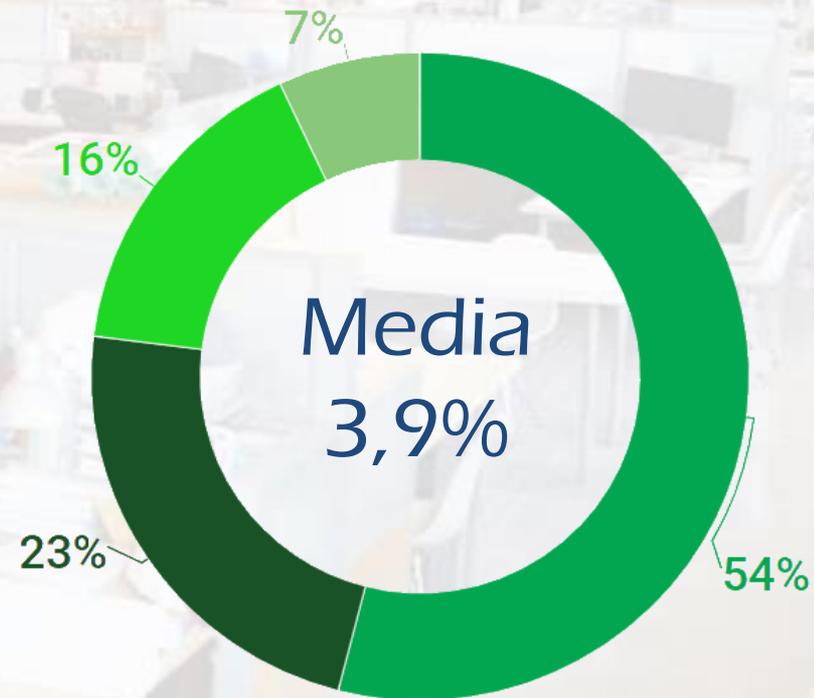
A livello settoriale si nota invece un aumento della percentuale di casi legati ad abuso di permessi nell'industria, con una crescita dell'utilizzo dei permessi 104/92.



● Abuso Perm. Malattia/Infortunio ● Abuso Perm. 104/92 ● Mancato rispetto orario lav./falsificazione accessi ● Infedeltà aziendale ● Furti in azienda

INCIDENZA DIPENDENTI SCORRETTI

Questo dato offre una panoramica del tasso di incidenza dei dipendenti scorretti sul totale dell'organico. La media si attesta su 4 Dipendenti su 100.

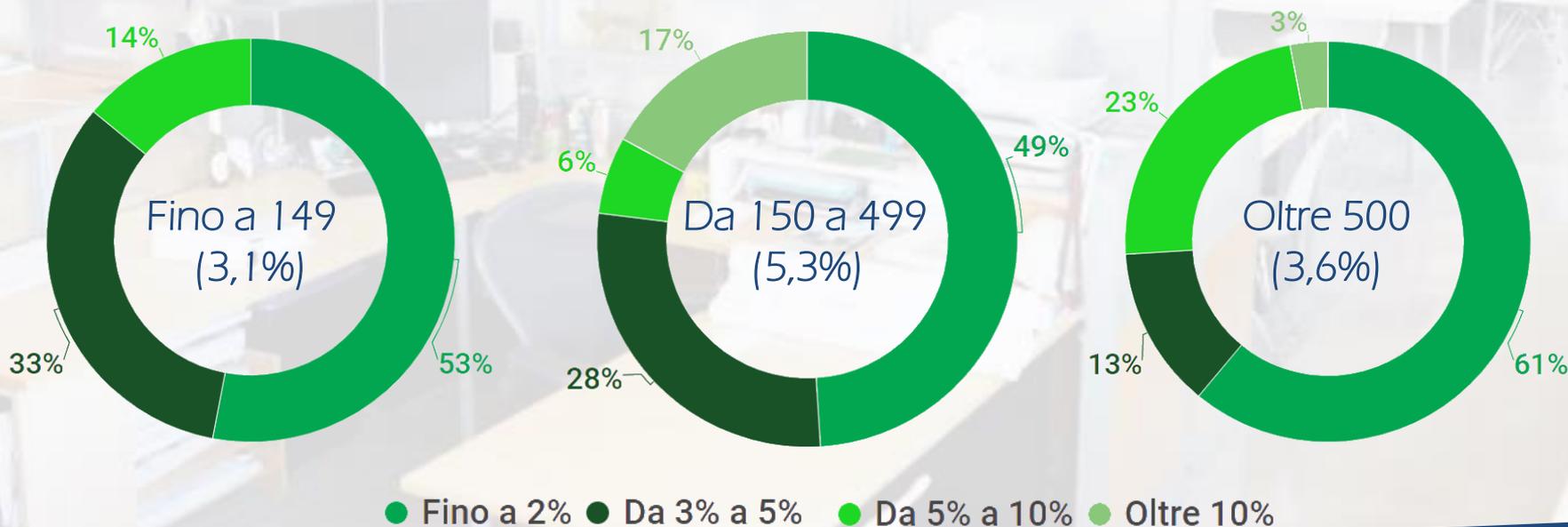


- Fino a 2%
- Da 3% a 5%
- Da 5% a 10%
- Oltre 10%

INCIDENZA DIPENDENTI SCORRETTI

Numero di Dipendenti

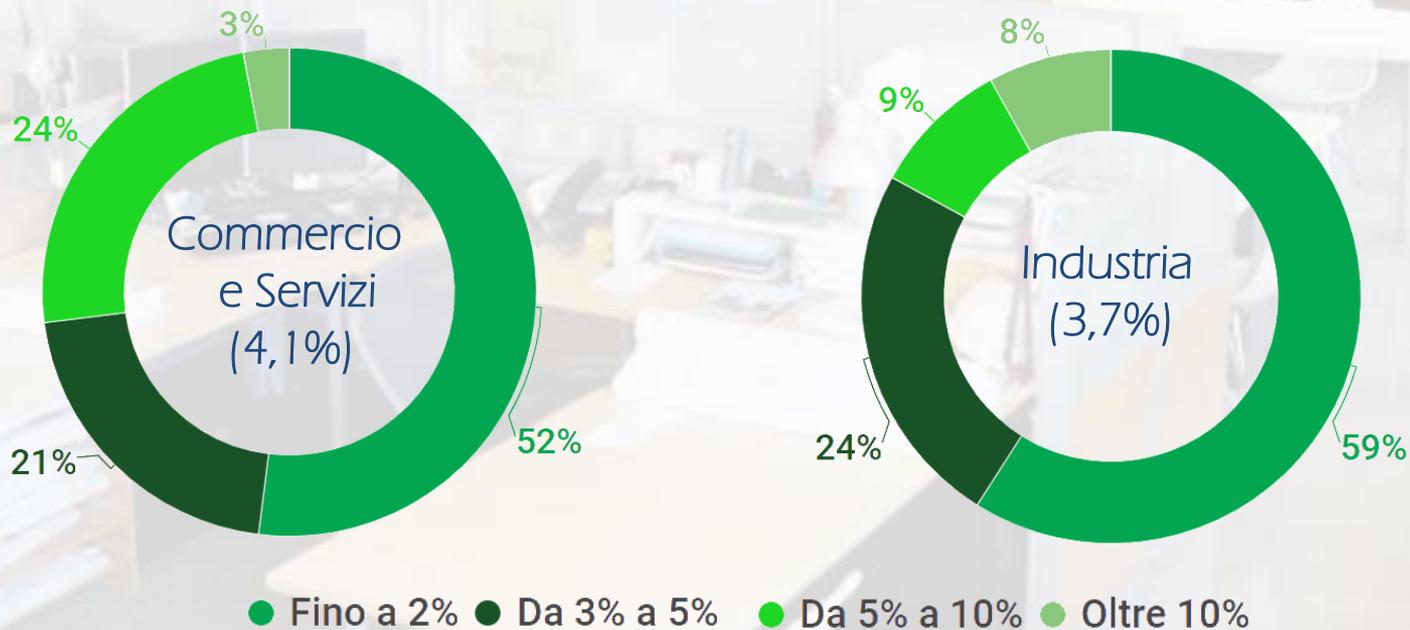
La dimensione aziendale, secondo i dati analizzati, non appare strettamente correlata alla presenza di dipendenti considerati scorretti.



INCIDENZA DIPENDENTI SCORRETTI

Settore

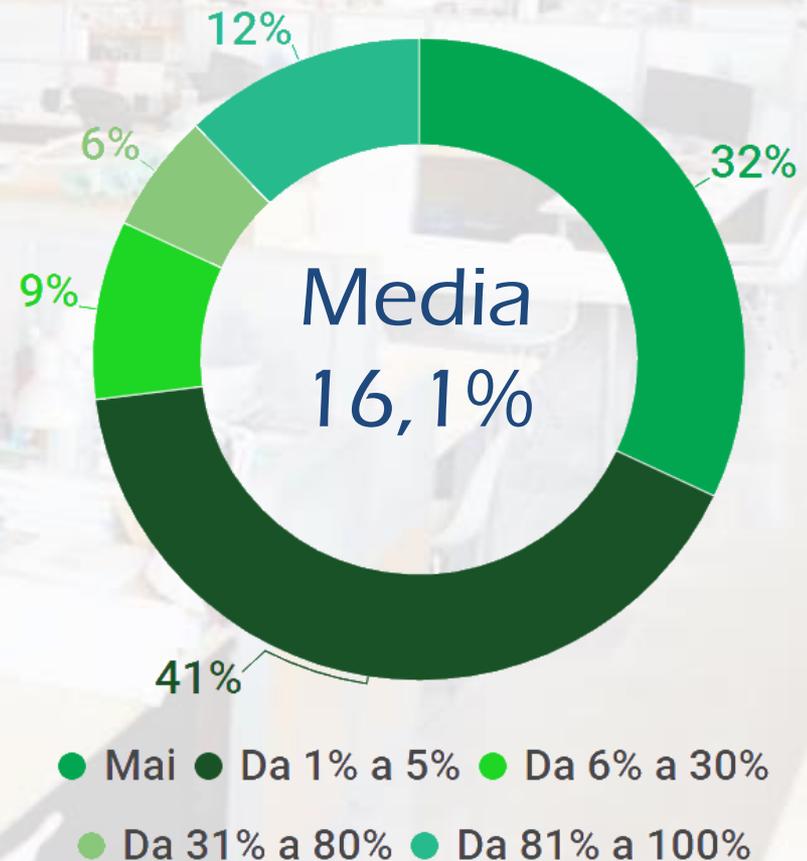
Anche a livello di settore non si riscontrano particolari differenze tra il comparto Commercio/Servizi e quello dell'Industria.



INTERVENTI DISCIPLINARI

In media, su 100 dipendenti scorretti individuati, solo sul 16% viene attuato un qualche intervento disciplinare.

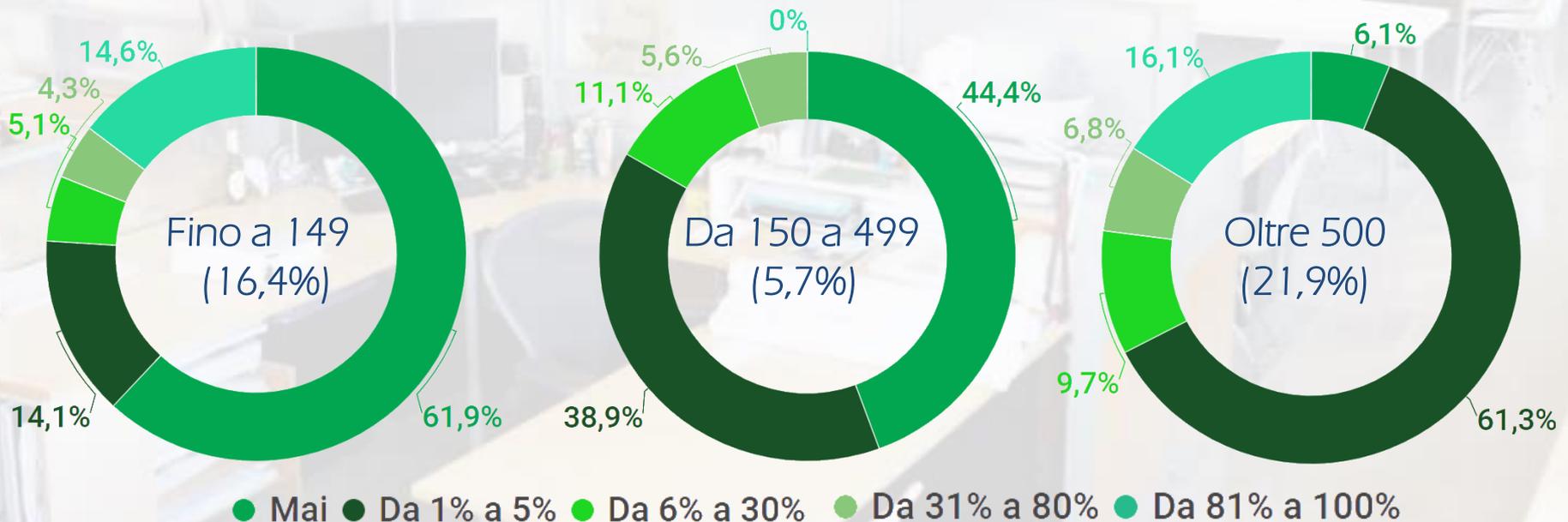
D'altra parte più del 70% degli HR Manager che individuano dei comportamenti scorretti in azienda agiscono almeno in un caso.



INTERVENTI DISCIPLINARI

Numero di Dipendenti

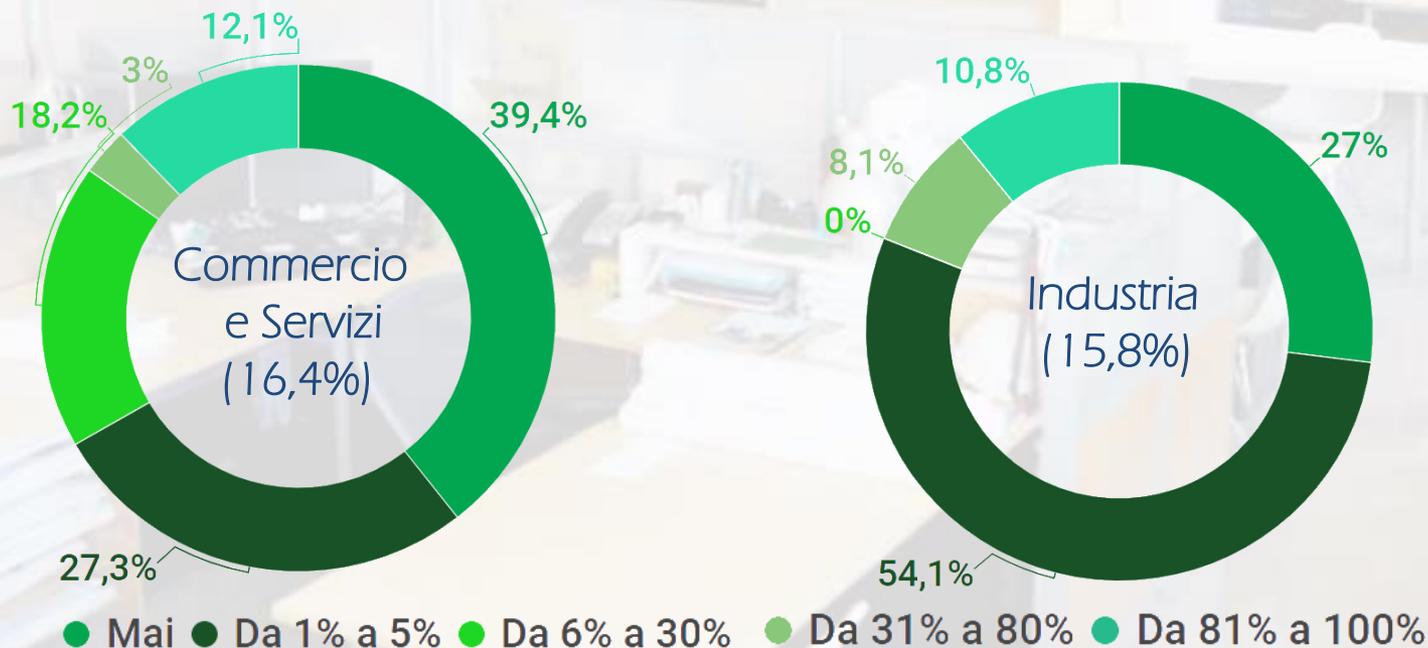
Dal lato degli interventi disciplinari troviamo un dato medio altalenante con un'apparente debole correlazione con la dimensione aziendale.



INTERVENTI DISCIPLINARI

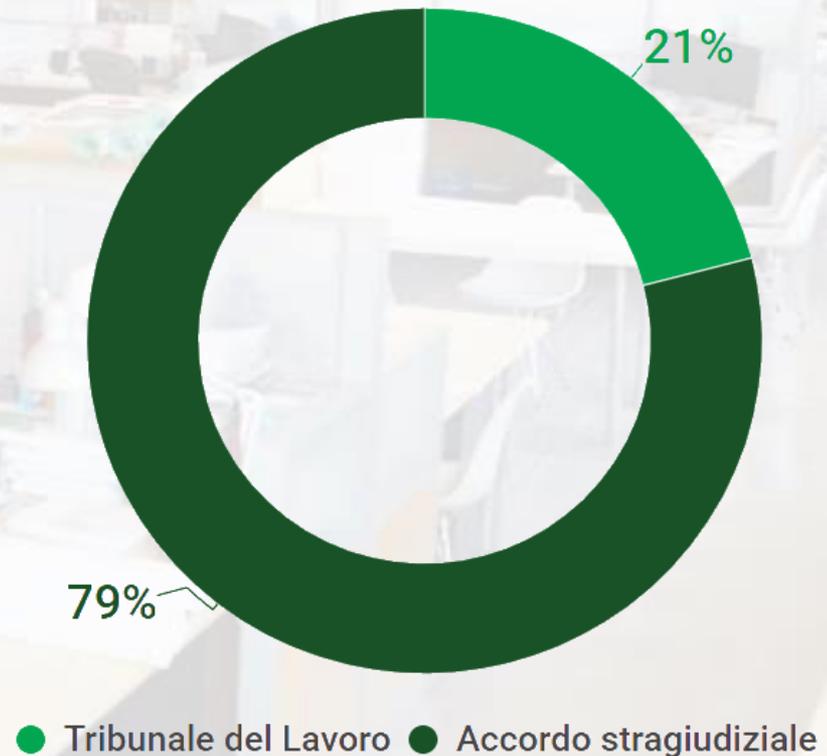
Settore

Anche a livello di settore si registra una media fondamentale stabile a prescindere dal settore di appartenenza.



TIPOLOGIA DI INTERVENTO

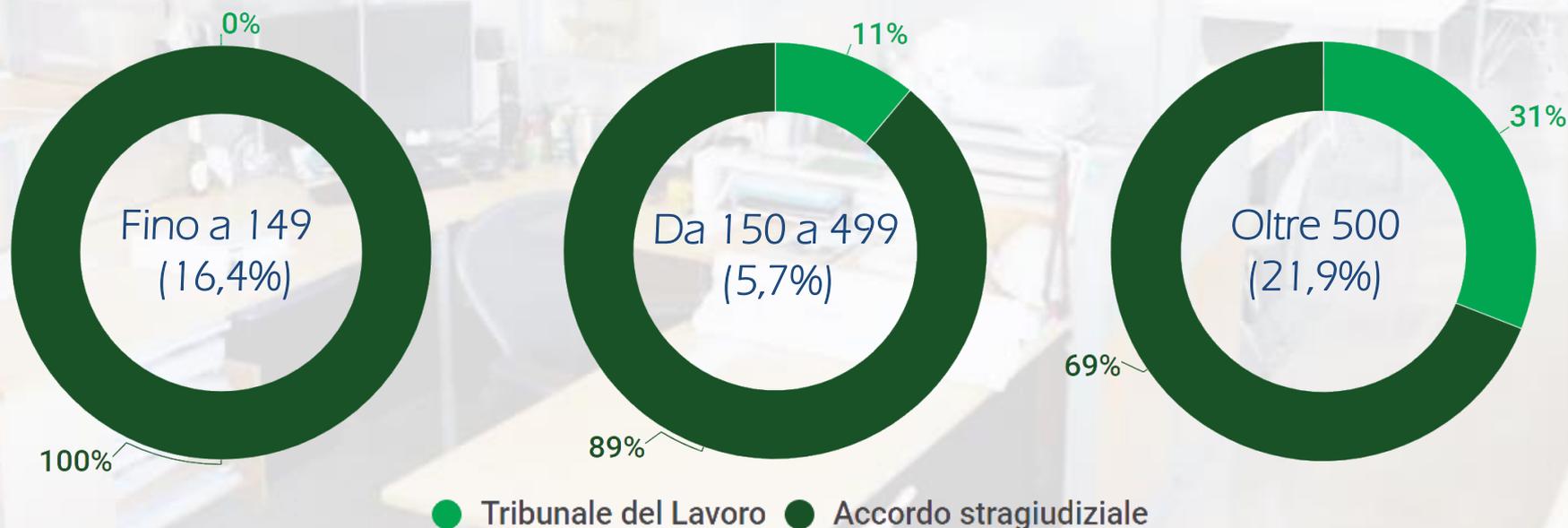
Tra coloro che hanno attuato degli interventi solo 2 HR Manager su 10 hanno portato il provvedimento disciplinare nelle aule di un Tribunale del Lavoro mentre la via dell'accordo stragiudiziale con il dipendente resta quella più percorsa nella gestione di queste problematiche.



TIPOLOGIA DI INTERVENTO

Numero di Dipendenti

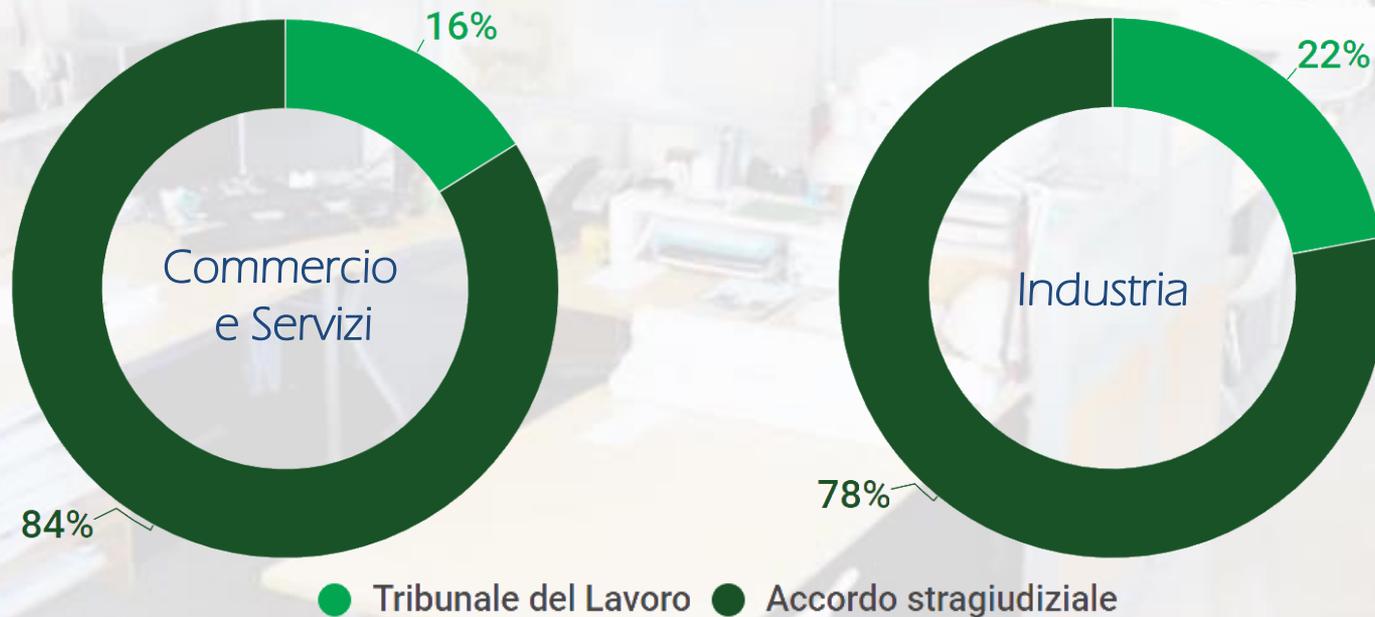
Interessante è il dato legato al numero di dipendenti, che vede una crescita dell'utilizzo di azioni legali al crescere della dimensione aziendale.



TIPOLOGIA DI INTERVENTO

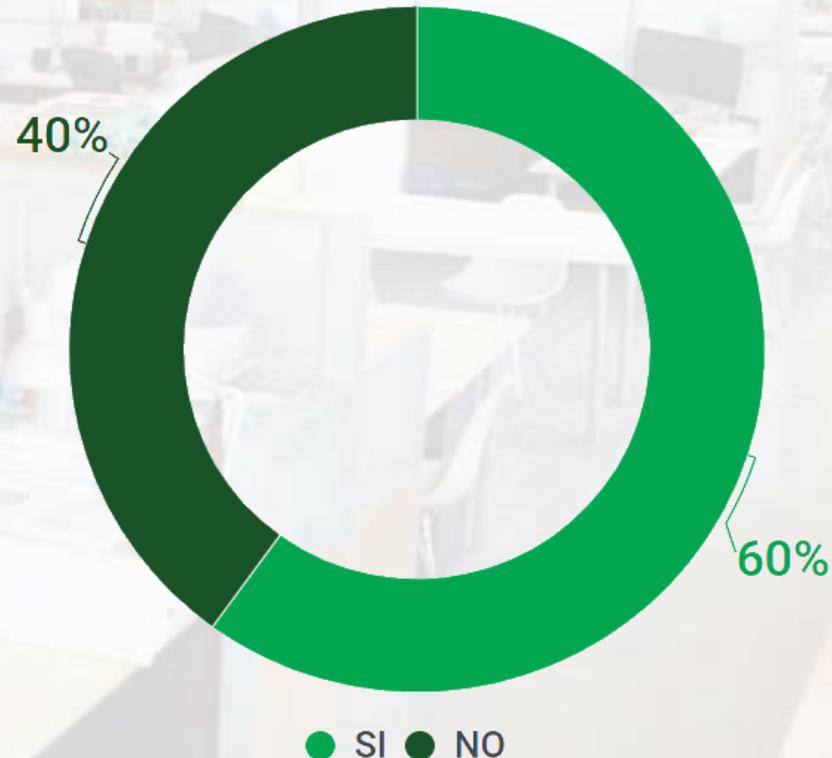
Settore

Si riscontrano invece delle differenze a livello settoriale con il comparto industriale meno propenso al ricorso alle vie legali.



INVESTIGAZIONI

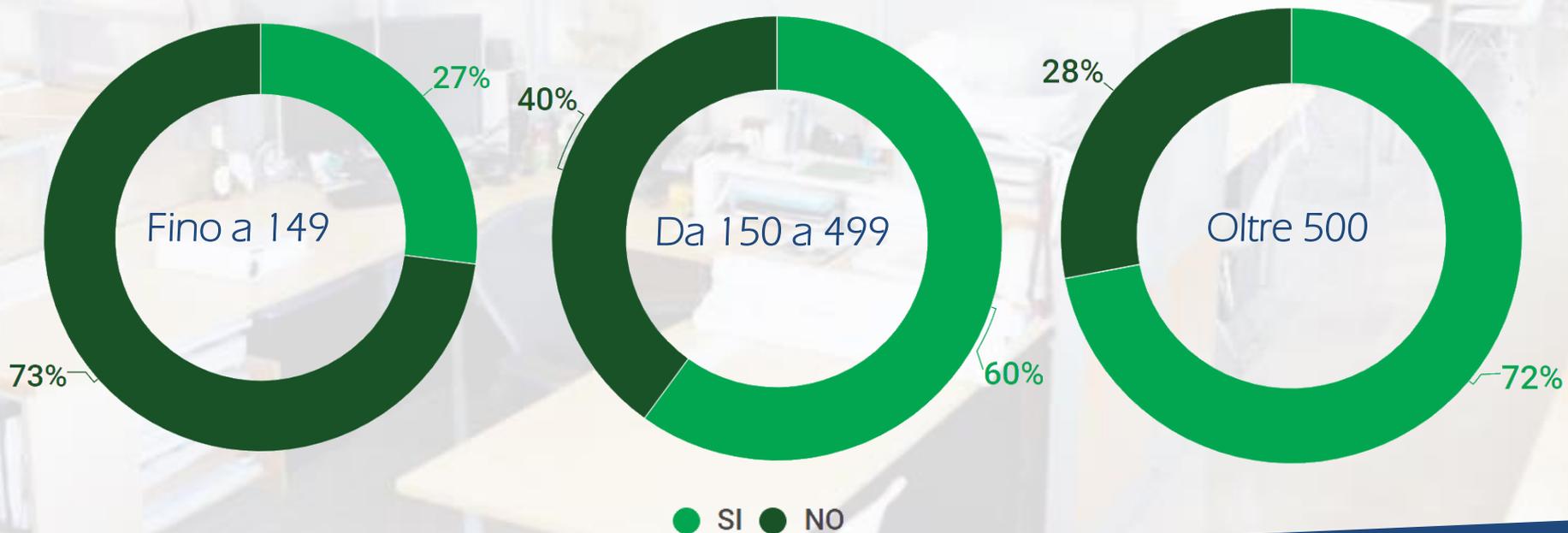
Prendendo sempre in considerazione le imprese che hanno attuato degli interventi disciplinari, 6 HR Manager su 10 si sono affidati ad una Società di Investigazioni per reperire gli elementi probatori da utilizzare nelle due modalità di approccio.



INVESTIGAZIONI

Numero di Dipendenti

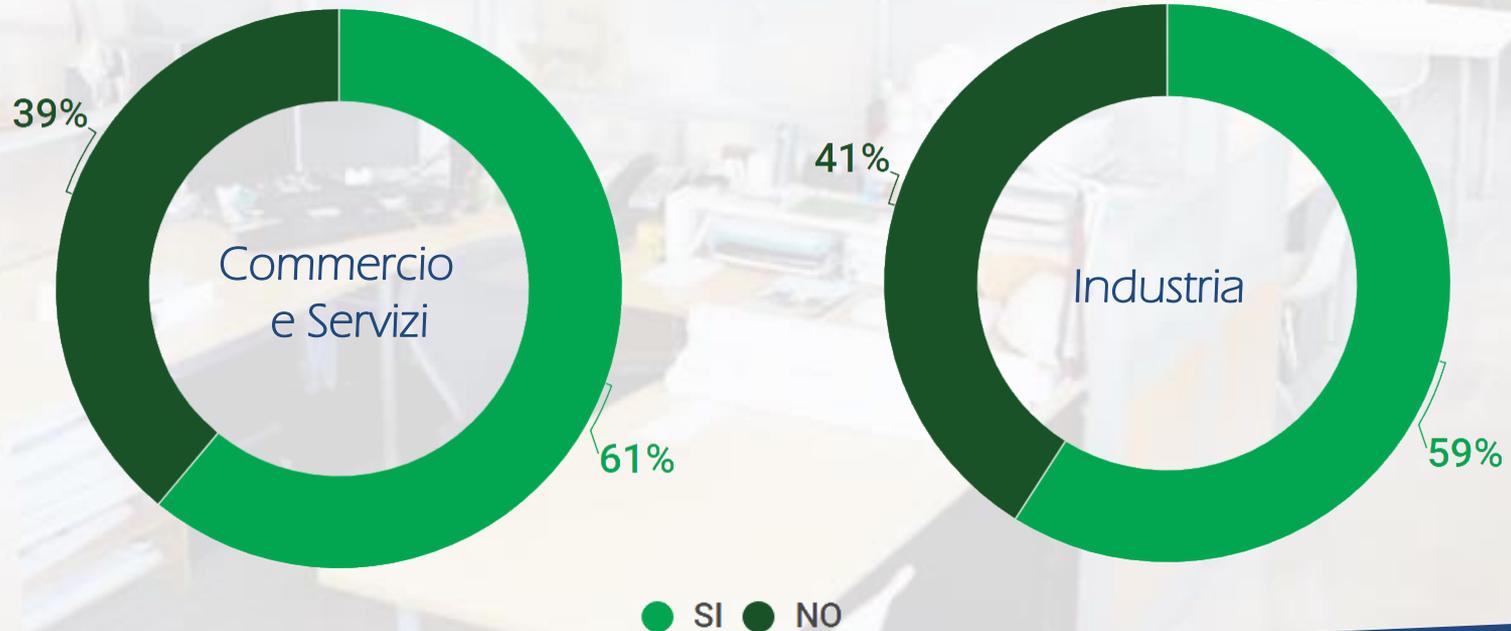
L'utilizzo dello strumento delle Investigazioni è in stretta relazione con la dimensione aziendale, con una crescita dell'utilizzo all'aumentare del numero di dipendenti gestiti.



INVESTIGAZIONI

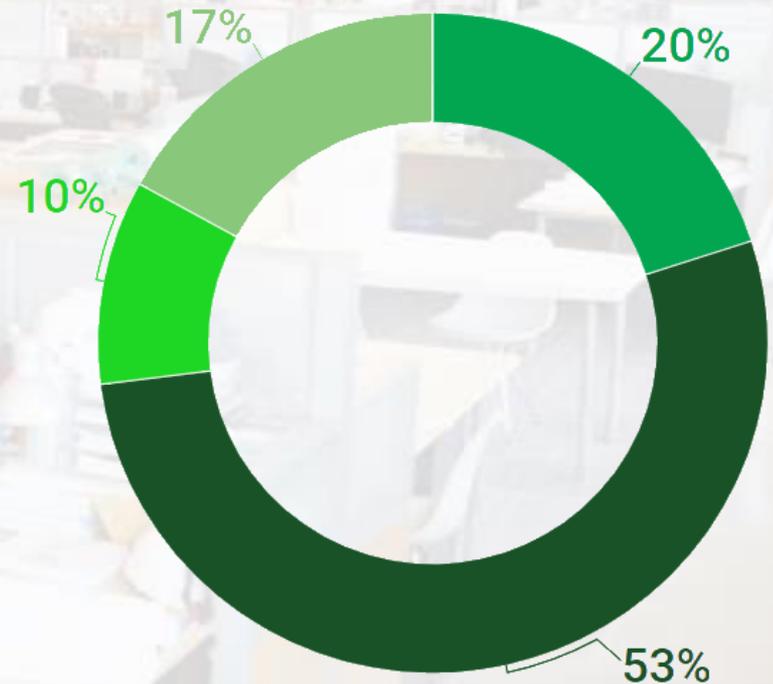
Settore

A livello di settore non si registrano sostanziali differenze a seconda che l'azienda operi in ambito industriale o nel comparto commercio/servizi.



NUMERO DI CASI INVESTIGATI

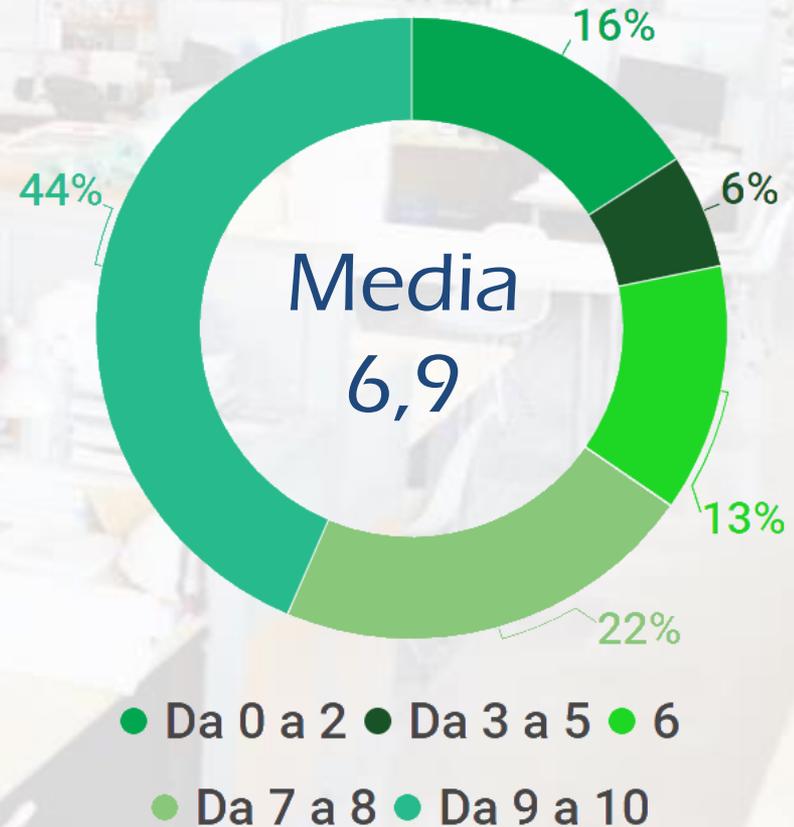
Ben 8 imprese su 10, una volta utilizzato lo strumento delle investigazioni per la gestione di un dipendente problematico, hanno proseguito con l'affidamento di ulteriori mandati investigativi.



- Un solo caso
- Da 2 a 4 casi
- Da 5 a 10 casi
- Più di 10 casi

VOTO DOSSIER INVESTIGATIVO

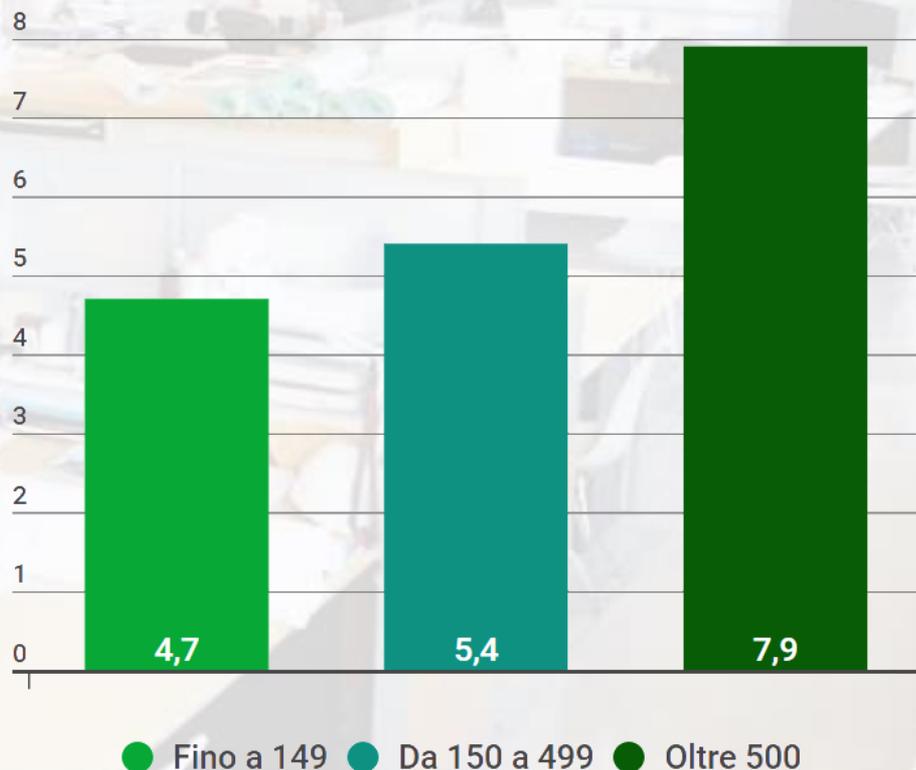
E' stato poi chiesto alle Imprese che hanno usufruito delle Investigazioni sui Dipendenti di dare un voto al valore che il Dossier Investigativo ha avuto nella risoluzione positiva dell'intervento. Quasi la metà del campione è molto soddisfatta dell'utilità dello strumento.



VOTO DOSSIER INVESTIGATIVO

Numero di Dipendenti

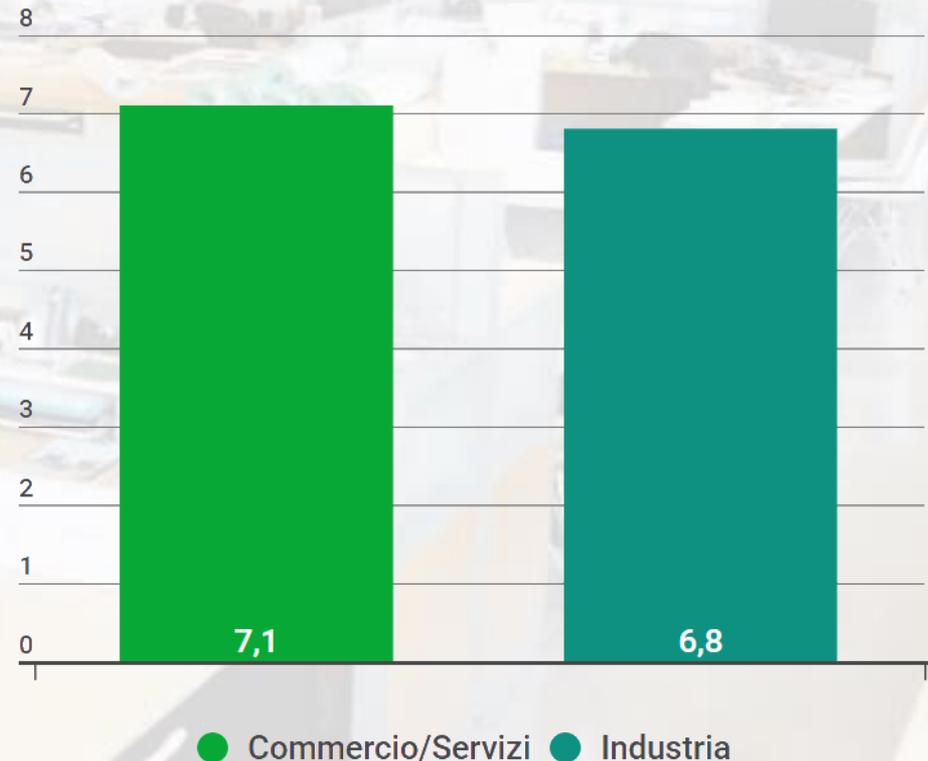
Anche il voto relativo alla qualità e utilità del Dossier investigativo cresce in relazione alla dimensione aziendale dimostrando come un utilizzo ripetuto e strutturato porti ad una maggiore consapevolezza e soddisfazione degli strumenti investigativi.



VOTO DOSSIER INVESTIGATIVO

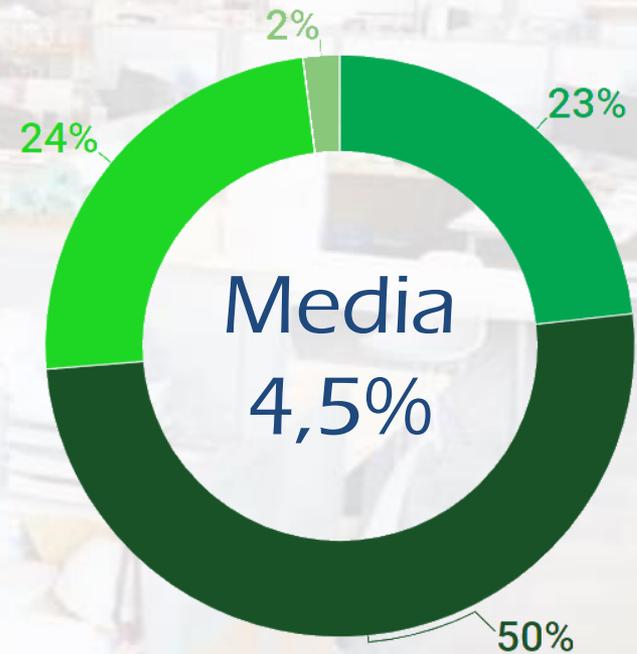
Numero di Dipendenti

A livello di differenze settoriali la soddisfazione dell'HR Manager è fondamentalmente stabile, con una lieve flessione in negativo per il comparto industriale.



TASSO DI ASSENZA TOTALE

Entrando nell'analisi delle dimensioni dell'assenteismo in azienda vediamo come il primo dato, relativo alla percentuale di assenze (escluse ferie e permessi retribuiti), si attesti su una media del 4,5% con quasi 3 imprese su 10 che superano il 6% di incidenza.

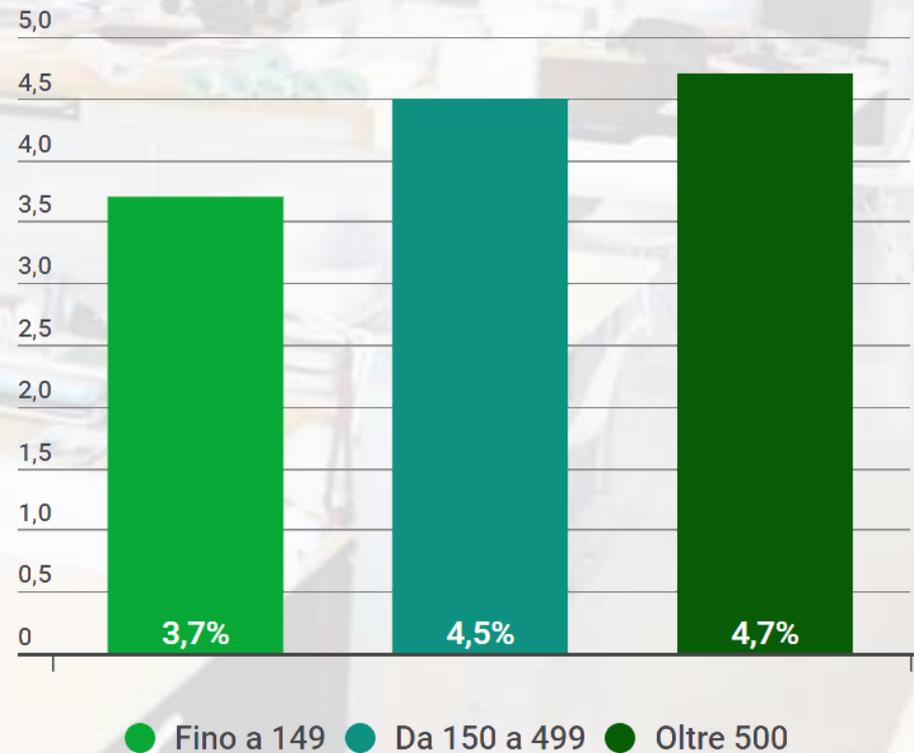


- Da 0 a 2%
- Da 3% a 5%
- Da 6% a 9%
- Oltre il 10%

TASSO DI ASSENZA TOTALE

Numero di Dipendenti

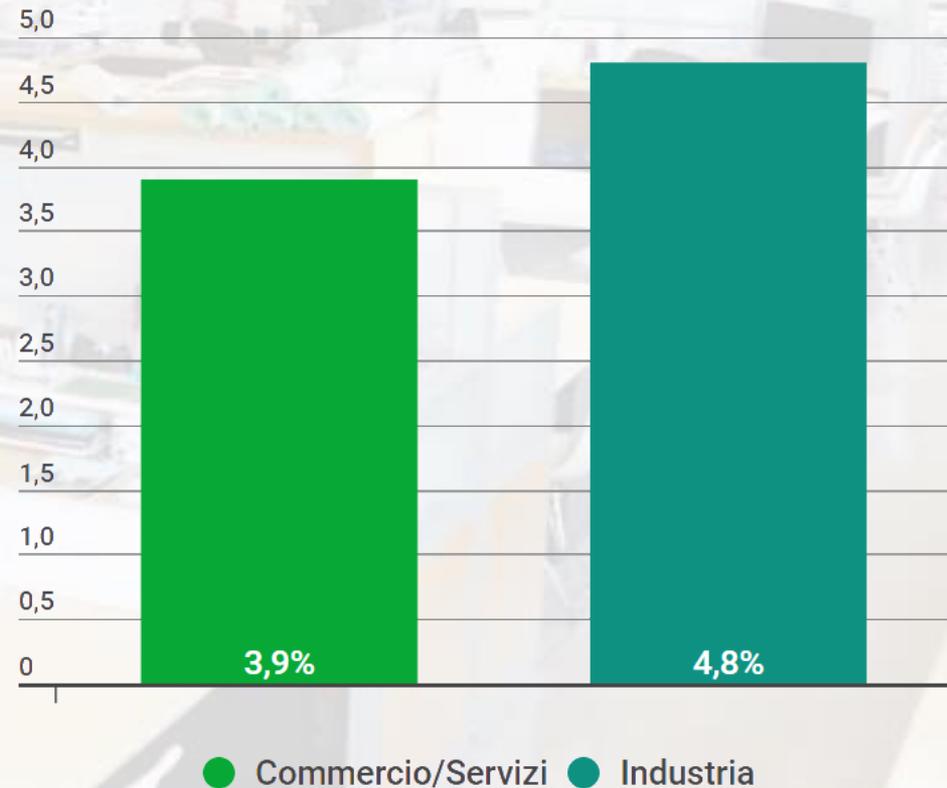
Interessante notare come il tasso di assenza totale (escluse ferie e permessi retribuiti) sia anch'esso correlato alla dimensione aziendale e direttamente proporzionale.



TASSO DI ASSENZA TOTALE

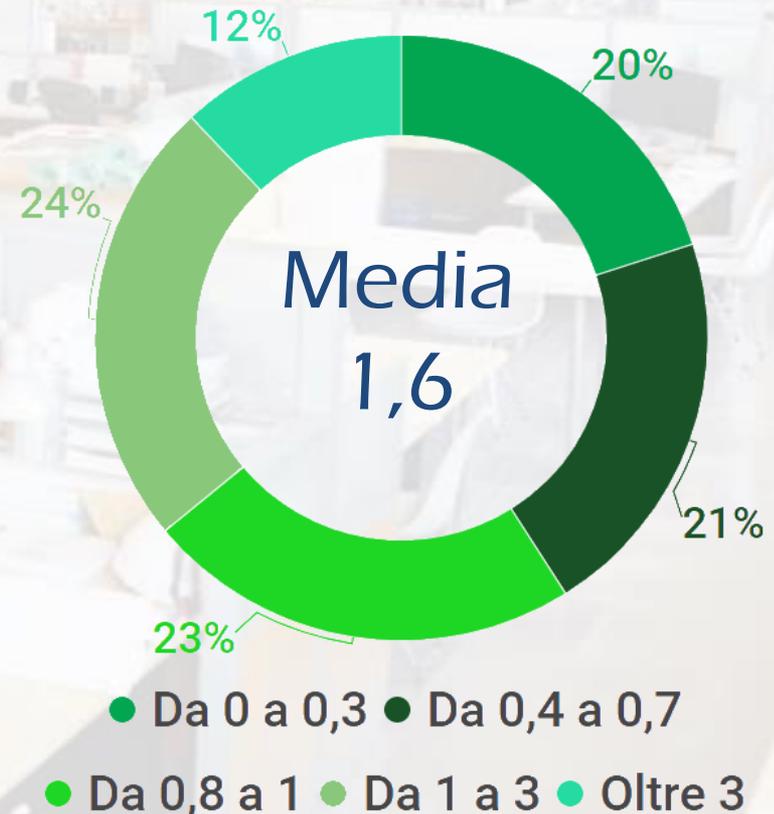
Settore

Nell'analisi per tipologia di settore si riscontra un sensibile aumento del tasso di assenza a seconda che l'impresa operi in ambito industriale o meno. Il dato conferma la peculiarità del settore produttivo nell'utilizzo di permessi e congedi.



TASSO DI FREQUENZA ASSENZE

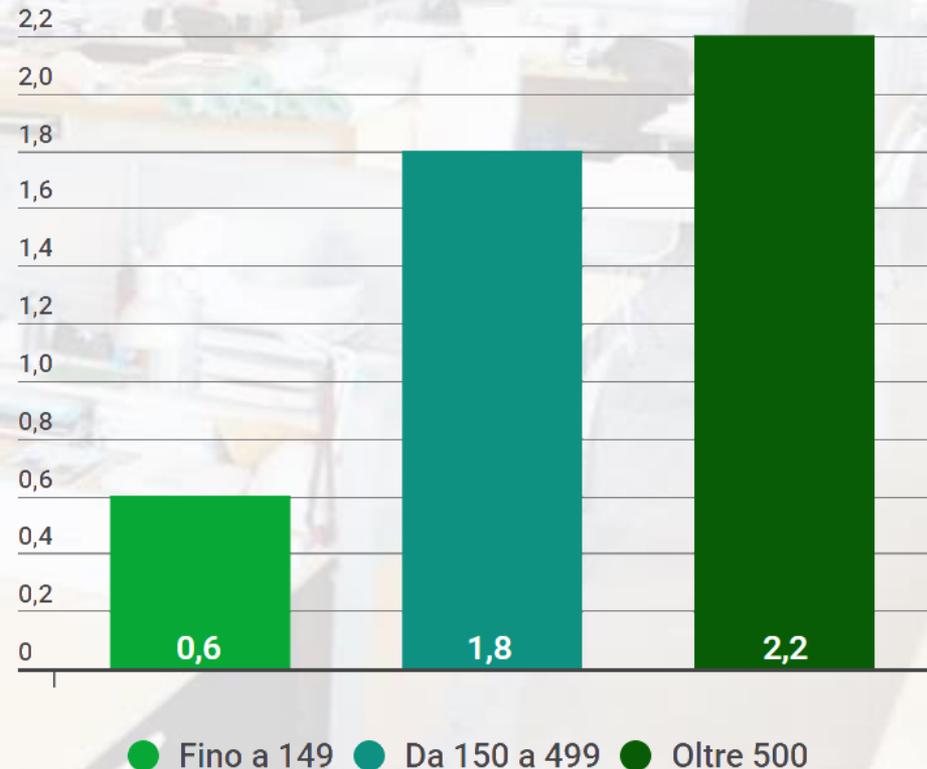
Il tasso di frequenza rappresenta il rapporto tra numero di casi di assenza totali e organico medio. Il dato mostra come mediamente si arrivi a più di un caso e mezzo di assenza per dipendente.



TASSO DI FREQUENZA ASSENZE

Numero di Dipendenti

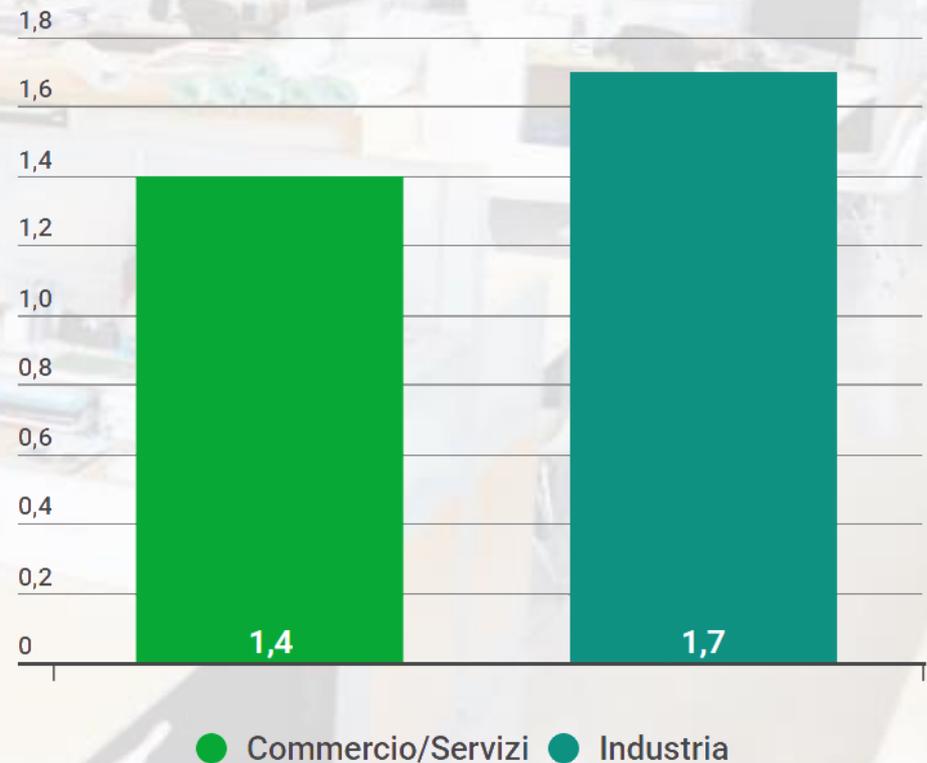
Anche per quanto riguarda il tasso di frequenza delle assenze vediamo come l'aumento della dimensione aziendale corrisponda con un innalzamento del numero di assenze per lavoratore.



TASSO DI FREQUENZA ASSENZE

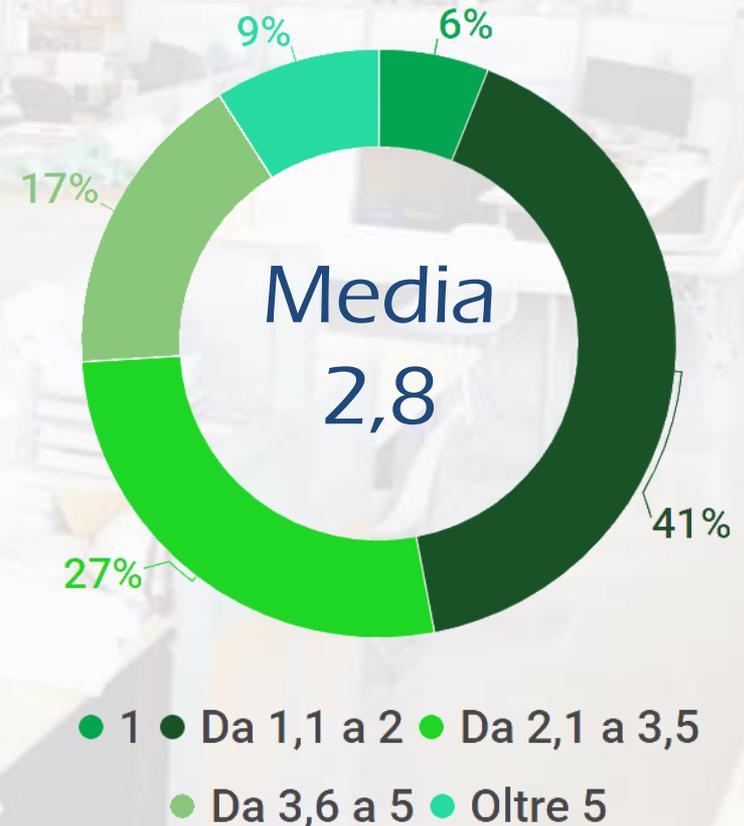
Settore

Attraverso la categorizzazione per settore vediamo come esista anche in questo caso una lieve differenza tra il comparto del commercio/servizi e quello dell'industria.



DURATA MEDIA ASSENZE

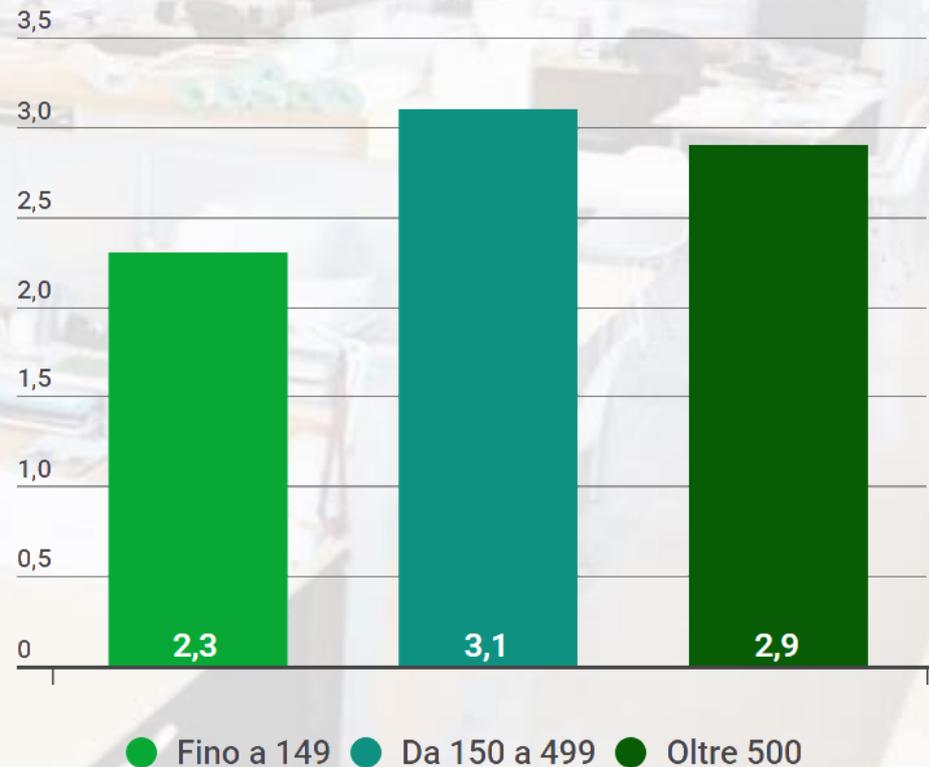
Andando poi ad analizzare la durata in giorni di ogni singolo caso di assenza vediamo come questa si attesti mediamente su 2,8 giorni per caso. Da sottolineare come quasi 5 imprese su 10 registrino delle assenze medie non superiori ai 2 giorni, considerabili «assenze brevi».



DURATA MEDIA ASSENZE

Numero di Dipendenti

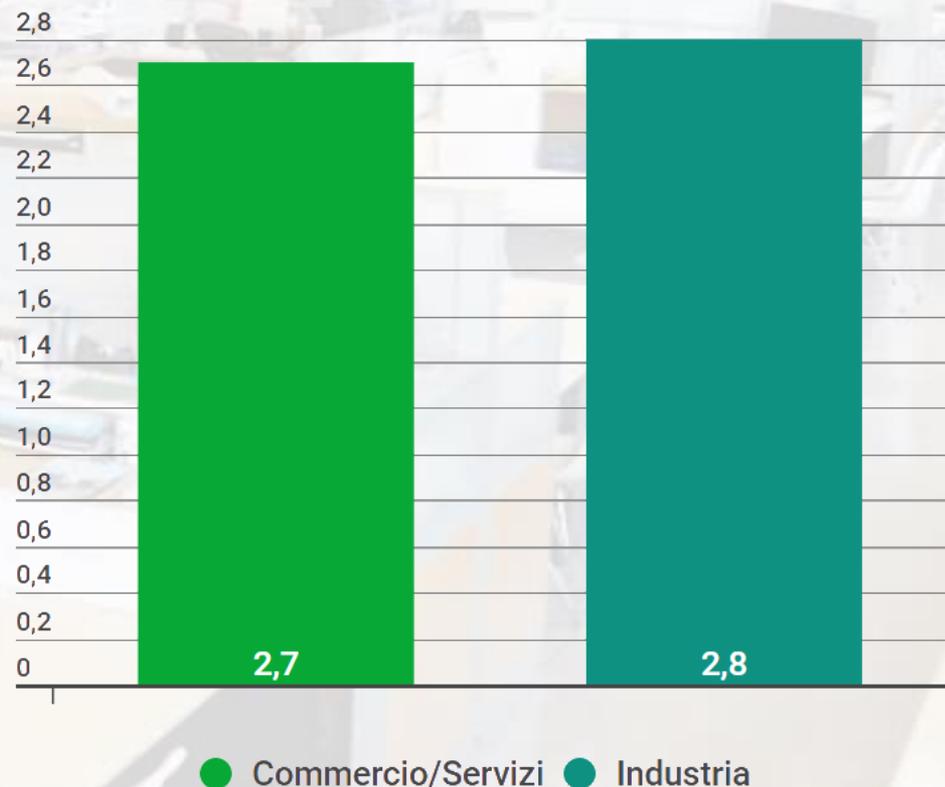
La durata delle assenze non presenta invece una correlazione diretta con il numero di dipendenti. Si riscontra difatti un andamento altalenante a seconda della dimensione aziendale.



DURATA MEDIA ASSENZE

Settore

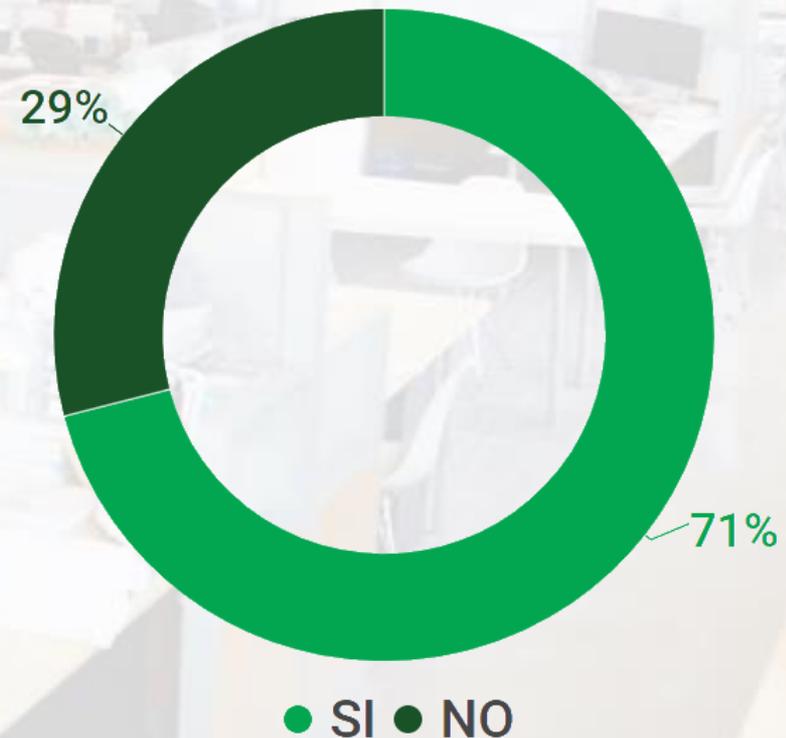
Anche a livello di settore non esiste un nesso diretto per quanto riguarda la durata dei casi di assenza, con una media in linea con quella generale.



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.

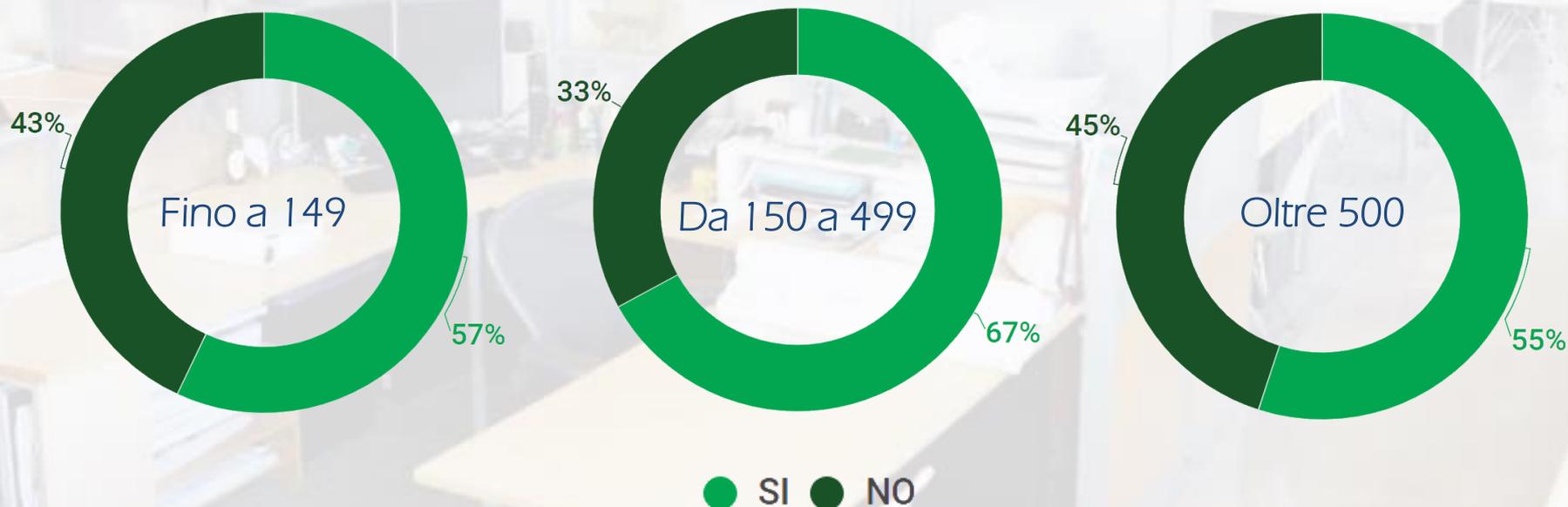
Più di 7 HR Manager su 10 individuano effettivamente dei periodi ricorrenti.



PICCHI DI ASSENZA

Numero di Dipendenti

In questo caso la dimensione aziendale non implica una differente presenza di picchi di assenza dal luogo di lavoro.



PICCHI DI ASSENZA

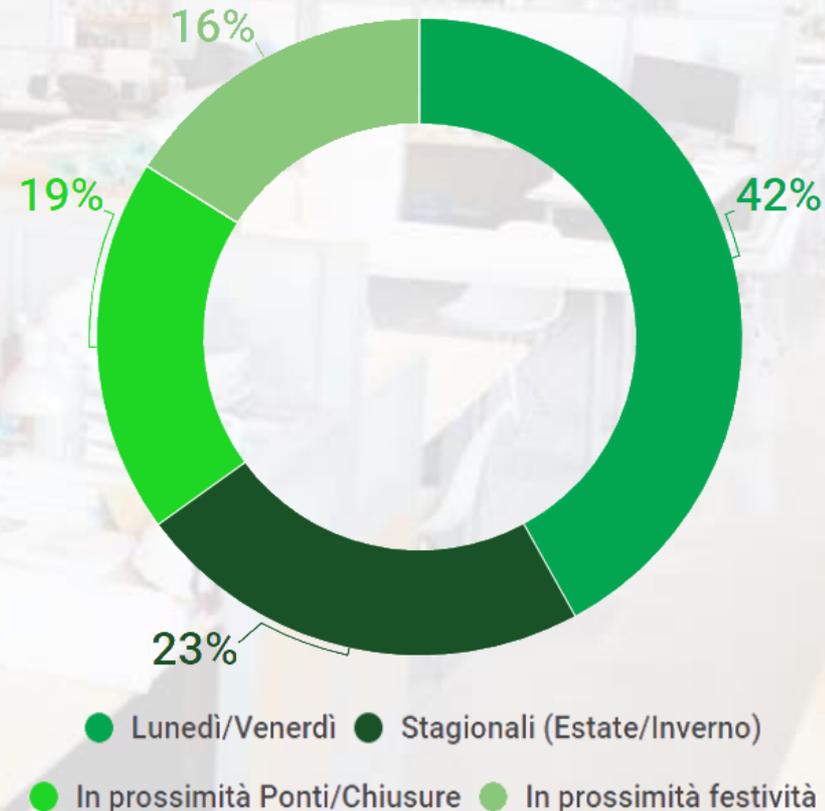
Settore

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



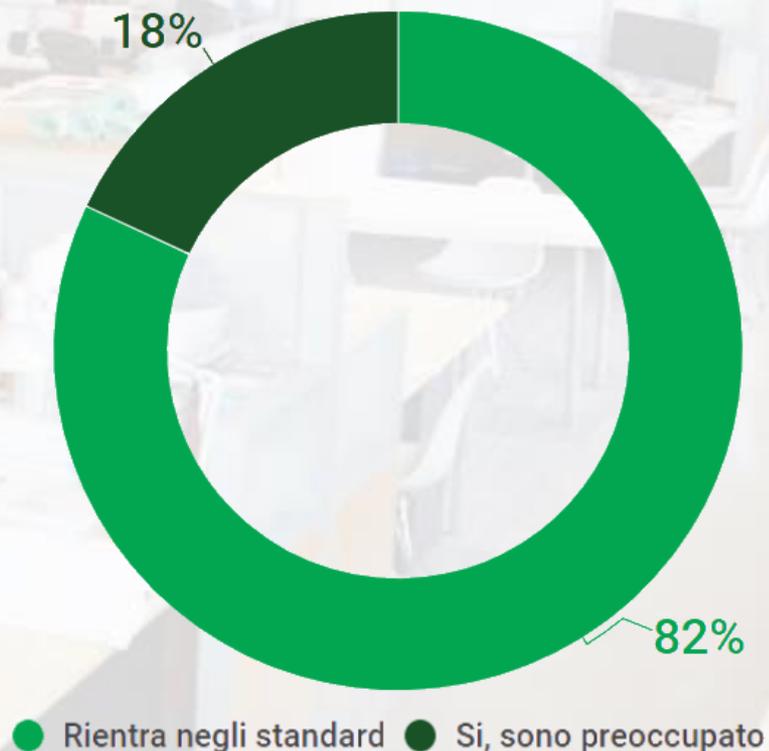
PERIODI DI PICCO

Entrando nel dettaglio delle imprese che individuano dei picchi vediamo come questi siano fondamentalmente abbastanza eterogenei. Da evidenziare però come in più di 4 casi su 10 sono proprio i giorni vicino ai week-end più ricorrenti.



PERCEZIONE DELL'ASSENTEISMO

Si è poi chiesto agli HR Manager quanto percepissero preoccupante il livello di assenteismo all'interno della propria azienda. I dati mostrano come 8 su 10 ritengano il livello interno negli standard, mentre 2 su 10 vedono attualmente una situazione d'allarme.



PERCEZIONE DELL'ASSENTEISMO

Numero di Dipendenti

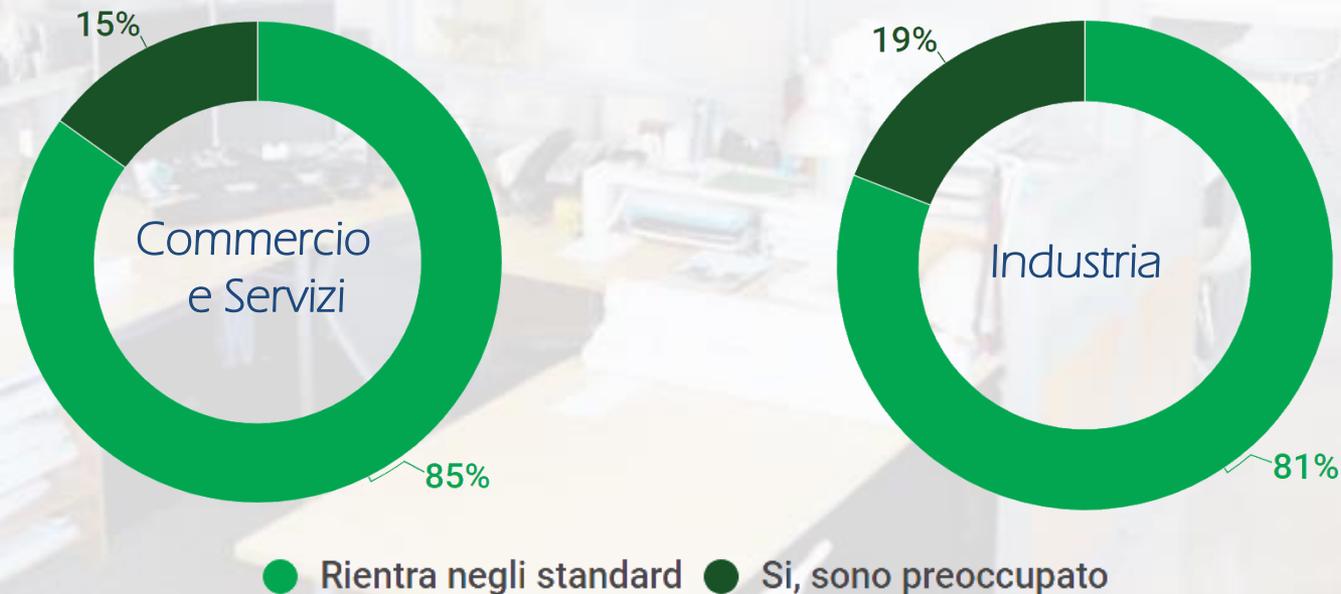
Secondo l'analisi per dimensione è interessante notare come il fenomeno dell'assenteismo si percepisce maggiormente con l'aumentare del numero di risorse.



PERCEZIONE DELL'ASSENTEISMO

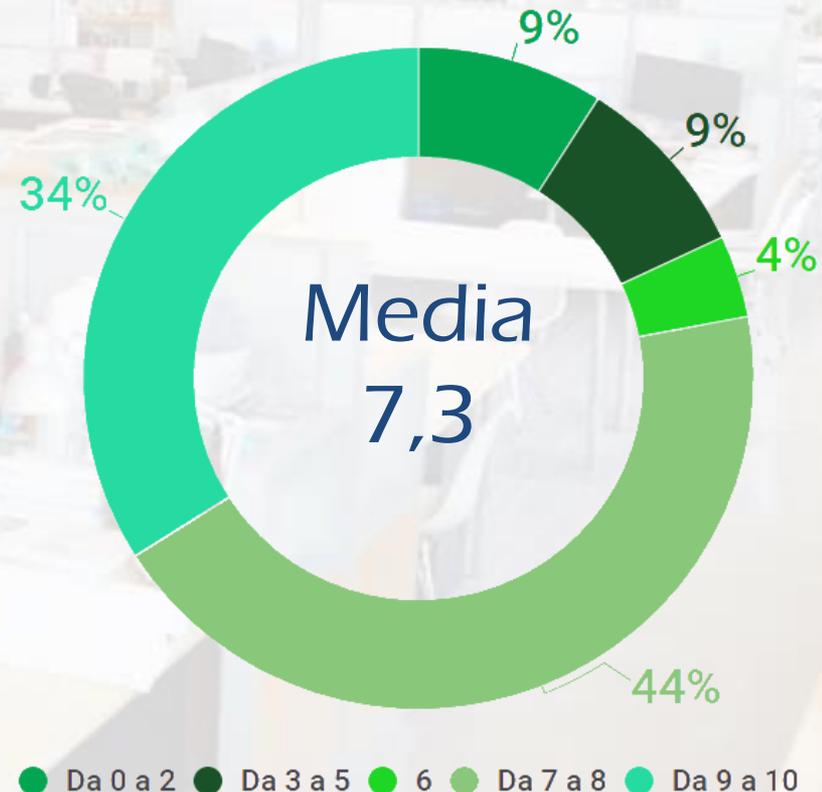
Settore

In linea con i precedenti dati è anche la percezione dell'assenteismo in azienda a seconda del settore, con il comparto industriale che risulta maggiormente preoccupato del fenomeno nella propria impresa.



RISCHIOSITA' DELL'ASSENTEISMO

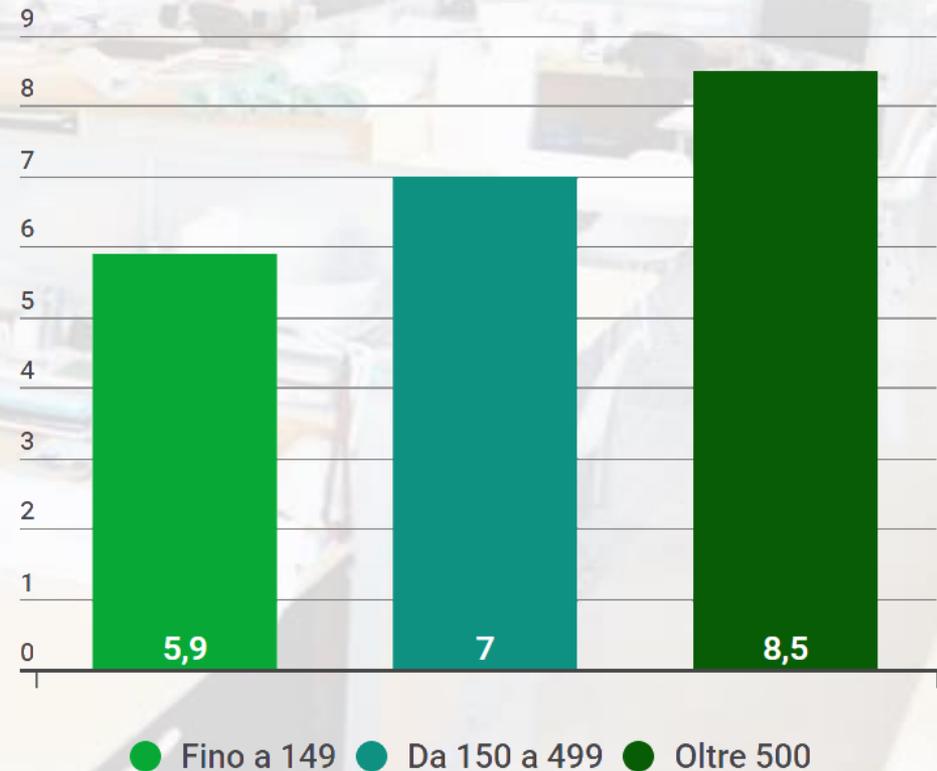
Infine è stato chiesto quanto sia ritenuto rischioso il fenomeno dell'assenteismo a livello di danno per l'azienda ed il resto dei Dipendenti. Dai dati si evince come ben 8 HR Manager su 10 ritengono che i dipendenti assenteisti siano un danno considerevole.



RISCHIOSITA' DELL'ASSENTEISMO

Numero di Dipendenti

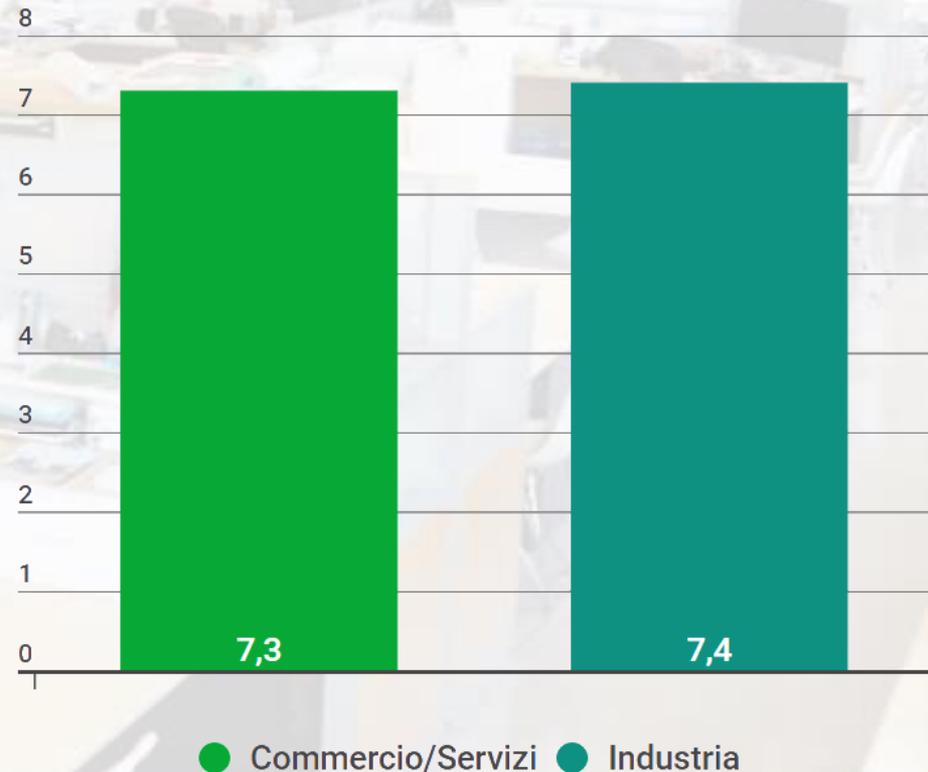
La rischiosità del fenomeno aumenta poi considerevolmente a seconda della dimensione aziendale. Gli HR Manager di imprese di grandi dimensioni sono difatti più sensibili al fenomeno e ad i danni che può portare a livello aziendale.



RISCHIOSITA' DELL'ASSENTEISMO

Settore

Non esiste invece una correlazione particolare a seconda del settore, con una linearità nella percezione a seconda del settore in cui l'HR Manager opera. Il dato si attesta infatti sulla media voto globale.





HRDA
GIDP

ASSOCIAZIONE DIRETTORI RISORSE UMANE



abbrevia[®]

INVESTIGAZIONI