

MOL  
MONITOR SUL LAVORO

# L'IMPRESA DELLA FORMAZIONE

GLI ORIENTAMENTI DEGLI IMPRENDITORI E DEI LAVORATORI

*Daniele Marini*

COLLANA OSSERVATORI N. 17  
OTTOBRE 2019

PROMOSSO DA



FEDERMECCANICA

## Sommario

1. Il profilo delle imprese
2. Le condizioni di lavoro e il clima in azienda
3. La formazione
4. Il welfare aziendale
5. I Premi di Risultato

Appendice

Nota metodologica

I questionari e i risultati

## 1. Il profilo delle imprese

Prima di procedere con l'analisi dei temi centrali della presente rilevazione, è utile descrivere il campione delle imprese interpellate. Va rammentato che si tratta di aziende metalmeccaniche associate a Federmeccanica e, pur non trattandosi di un campione probabilistico, ciò non di meno il novero di rispondenti risulta di assoluto rilievo e con un buon grado di rappresentatività, sia in termini di distribuzione dimensionale e territoriale, sia per quanto riguarda la platea di dipendenti indirettamente coinvolti. Infatti, se consideriamo il confronto fra l'universo delle aziende che applicano il contratto nazionale di Federmeccanica e le rispondenti al sondaggio, la loro distribuzione territoriale proporzionalmente si avvicina all'insieme delle associate. Nello stesso tempo, registriamo nel campione un sovra-campionamento del Nord Ovest, mentre risulta leggermente meno rappresentato il Centro-Sud, e in misura maggiore il Nord Est.

Quindi, non siamo in presenza di esiti pienamente estendibili all'intera platea delle aziende metalmeccaniche che utilizzano il contratto di Federmeccanica, ciò non di meno la verosimiglianza del campione si avvicina in modo significativo all'universo.

### Imprese aderenti a Federmeccanica (%)

	Universo associate*	Campione**
Nord Ovest	46,0	60,4
Nord Est	34,1	25,8
Centro Sud	19,9	13,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i>N. casi</i>	<i>14.013</i>	<i>581</i>

Fonte: (\*) Community Media Research su dati Confindustria, 2019

Fonte (\*\*): Community Media Research – Federmeccanica, 2019

In primo luogo, quasi i due terzi delle imprese metalmeccaniche che hanno risposto al questionario sono collocati a Nord Ovest (60,4%), seguite a distanza dal 25,8% del Nord Est e una quota ancora inferiore nel Centro-Sud (13,8%), seguendo la distribuzione manifatturiera nel nostro paese. Questa suddivisione, però, non è omogenea per le diverse classi dimensionali.

Infatti, le microimprese associate (fino a 9 addetti) risultano una quota marginale (8,3%), ma hanno un particolare addensamento nel Nord Ovest (10,3%). Quelle un po' più strutturate (piccole, 10-49 addetti) rappresentano la quota prevalente (43,4%) e conoscono una distribuzione più omogenea sui territori, tranne che a Nord Est dove sono meno rappresentate (38,0%). Le medie imprese (50-249 addetti) costituiscono il secondo gruppo (34,4%) e risultano essere leggermente più diffuse nel Nord Est (36,0%) e nel Centro-Sud (37,5%). Infine, ma non per importanza, le grandi imprese (oltre 250 addetti) sono un novero più ridotto (13,9%), ma hanno una presenza decisamente più cospicua nel Nord Est (22,0%).

### Imprese del campione aderenti a Federmeccanica per classe dimensionale e area geografica (%)

Classe dimensionale	Nord Ovest	Nord Est	Centro Sud	Totale
Micro (-9)	75,0	12,5	12,5	100,0
Piccole (10-49)	63,5	22,6	13,9	100,0
Medie (50-249)	58,0	27,0	15,0	100,0
Grandi (+250)	48,2	40,7	11,1	100,0
<b>Totale</b>	<b>60,4</b>	<b>25,8</b>	<b>13,8</b>	<b>100,0</b>
Classe dimensionale	Nord Ovest	Nord Est	Centro Sud	Totale
Micro (-9)	10,3	4,0	7,5	8,3
Piccole (10-49)	45,6	38,0	43,7	43,4
Medie (50-249)	33,0	36,0	37,5	34,4
Grandi (+250)	11,1	22,0	11,3	13,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 581)

Quindi, in generale, le aziende associate a Federmeccanica sono collocate soprattutto al Nord del Paese e, in particolare, sono polarizzate nelle aree di più antica industrializzazione (Nord Ovest). La taglia prevalente è concentrata fra le piccole (10-49 addetti) e medie (50-249 addetti), con una collocazione geografica diversificata. Nel Nord Ovest prevalgono le micro (fino a 9 addetti) e le piccole (10-49 addetti), mentre nel Nord Est ci si sposta su quelle più strutturate (medie (50-249 addetti) e grandi (oltre 250 addetti)). Nel Centro-Sud, invece, la distribuzione appare sostanzialmente omogenea a quella nazionale.

### Imprese aderenti a Federmeccanica per addetti e regione (%)

Regione	N. imprese	%	N. addetti complessivo	Media addetti per azienda
Piemonte/Valle d'Aosta	35	6,0	2.586	73,9
Lombardia	302	52,0	41.099	136,1
Liguria	15	2,6	2.254	150,3
Trentino Alto Adige	18	3,1	2.190	121,7
Veneto	69	11,9	18.610	269,7
Friuli Venezia Giulia	18	3,1	27.443	1.524,1
Emilia Romagna	45	7,7	13.323	296,1
Toscana	17	2,9	1.592	93,6
Umbria	14	2,4	695	49,6
Marche	18	3,1	1.053	58,5
Lazio	10	1,7	1.649	164,9
Abruzzo	1	0,2	6	6,0
Campania	4	0,7	3.648	912,0
Puglia	10	1,7	956	95,6
Basilicata	1	0,2	213	213,0
Calabria	2	0,3	160	80,0
Sicilia	2	0,3	600	300,0
<b>Totale Italia</b>	<b>581</b>	<b>100</b>	<b>118.067</b>	<b>203,2</b>

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 581)

In secondo luogo, per comprendere meglio i motivi di questa ripartizione geografica bisogna considerare il rapporto fra il numero di imprese presenti nelle diverse regioni e i relativi addetti. Evidenziato che la Lombardia rappresenta il polo di gran lunga principale (52,0%) seguito a distanza da Veneto (11,9%), Emilia Romagna (7,7%), Piemonte (6,0%) e via via da tutte le altre regioni con percentuali più contenute, tuttavia il peso specifico di ogni realtà regionale varia in relazione al numero di addetti. Infatti, la Lombardia è popolata da imprese con strutture più contenute: assomma il maggior numero di addetti (oltre 41mila), ma la dimensione media è di 136,1 occupati. Viceversa, il Veneto ha un totale di poco più di 18mila addetti, ma la dimensione media raggiunge 269,7 lavoratori. L'Emilia Romagna con i suoi 13mila e oltre addetti, ha imprese ancor più strutturate (media di 296,1 dipendenti). I casi più eclatanti sono il Friuli Venezia Giulia, dove i più di 27mila addetti sono assai concentrati, poiché la media dei lavoratori occupati supera i 1.500; e la Campania con i suoi 3.648 addetti e una media di 912,0 occupati.

Quindi, ci troviamo di fronte a un quadro articolato della presenza delle aziende rispondenti che alterna a una grande diffusione di imprese meno strutturate (come in Lombardia), una maggiore concentrazione di altre più strutturate, che plausibilmente però opera in filiera con altre imprese più piccole dislocate sul medesimo territorio. In ogni caso, fra i rispondenti, la somma di lavoratori impiegati nelle imprese risulta essere pari a 118.067 addetti. Dunque, le risposte offerte alla presente ricerca sui temi della formazione, welfare e premi di risultato, investono una parte significativa della platea degli occupati nell'industria italiana.

## 2. Le condizioni di lavoro e il clima in azienda

Come già sottolineato nei rapporti precedenti, negli anni è venuta crescendo un'attenzione agli ambienti e alle condizioni di lavoro. Diversi studi e ricerche hanno dimostrato come la possibilità di lavorare in situazioni salubri e accoglienti, di avere climi relazionali positivi, siano fattori che costituiscono elementi non solo gratificanti per le persone, ma anche presupposti utili a una maggiore e migliore produttività.

Agli imprenditori – nelle diverse rilevazioni – abbiamo proposto una serie di aspetti volti a misurare la loro percezione sui cambiamenti intervenuti nei luoghi di lavoro negli ultimi anni. E così pure verso i lavoratori abbiamo rivolto le medesime domande, ovviamente opportunamente modificate dal loro punto di vista.

In primo luogo, si può osservare come – nonostante questi anni siano contrassegnati da una forte crisi che ha intaccato il sistema produttivo – generalmente gli imprenditori e i lavoratori della metalmeccanica percepiscono una situazione di sostanziale stabilità nelle condizioni di lavoro. Tutti i fattori proposti, infatti, ottengono una valutazione di invariabilità prossima o superiore al 50% dei consensi.

Nello stesso tempo, però, considerando gli aspetti che sono ritenuti migliorare e mettendoli a confronto con quelli che peggiorano, è possibile calcolare i saldi di opinione<sup>1</sup>, misura utile a valutare gli scostamenti intervenuti nelle percezioni degli interpellati. In questa sede ed edizione del rapporto, concentreremo la nostra attenzione sul versante imprenditoriale<sup>2</sup>.

Com'è facile attendere, le opinioni degli imprenditori sui diversi fattori relativi alle condizioni di lavoro risultano generalmente ben più positivi. Pur con le cautele del caso, su queste dimensioni insiste una sorta di gap percettivo fra gli imprenditori e i loro collaboratori.

Fra gli aspetti che, più di altri dal punto di vista dei titolari interpellati, migliorano maggiormente possiamo sottolineare il potenziamento delle condizioni ambientali e di sicurezza (saldo +72,2), il sistema di welfare aziendale e le diverse forme di agevolazioni aziendali (+61,2), le retribuzioni e i compensi (+58,5) oltre alla possibilità di frequentare corsi di formazione professionale (57,5).

---

<sup>1</sup> I saldi di opinione risultano dalla differenza aritmetica fra la valutazione "migliorata" e quella "peggiorata".

<sup>2</sup> Trattandosi non di un campione rappresentativo - benché assai più cospicuo di tutte le precedenti rilevazioni – degli imprenditori della categoria il confronto risulta puramente indicativo e non estendibile all'intero universo imprenditoriale.

**Negli ultimi anni le Sue condizioni di lavoro sono migliorate, peggiorate o rimaste uguali rispetto agli aspetti che ora Le elencherò? (%)**

	Migliorata	Rimasta uguale	Peggiorata	Saldo
Stabilità del posto dei dipendenti	6,4	56,9	36,7	+30,3
	27,5	59,6	12,9	+14,6
	22,4	65,1	12,5	+9,9
Condizioni ambientali/sicurezza delle imprese	0,2	27,4	72,4	+72,2
	28,8	60,2	11,0	+17,8
	26,3	63,4	10,3	+16,0
Retribuzione e compensi dei dipendenti	0,3	40,9	58,8	+58,5
	32,2	52,1	15,7	+16,5
	26,1	57,6	16,3	+9,8
Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	1,2	36,4	62,4	+61,2
	29,1	59,3	11,6	+17,5
	20,1	67,8	12,1	+8,0
Possibilità di crescita professionale dei dipendenti	1,6	50,5	47,9	+46,3
	30,1	57,8	12,1	+18,0
	26,6	61,1	12,3	+14,3
Stress mentale, psicologico dei dipendenti	8,5	73,4	18,1	+9,6
	19,4	61,2	19,4	0
	16,9	54,7	28,4	-11,5
Orario di lavoro dei dipendenti	1,8	82,8	15,4	+13,6
	23,2	62,5	14,3	+8,9
	19,6	64,4	16,0	+3,6
Possibilità di far fare corsi di formazione professionale	1,0	40,5	58,5	+57,5
	30,3	61,1	8,6	+21,7
	26,4	63,0	10,6	+15,8
Rapporto con i suoi collaboratori	2,6	58,8	38,6	+36,0
Rapporto con i superiori	26,8	63,7	9,5	+17,3
	28,9	61,1	10,0	+18,9
Rapporto con i colleghi	34,7	55,7	9,6	+25,1
	31,2	59,7	9,1	+22,1
La sua personale realizzazione come imprenditore in merito al suo lavoro	7,2	55,5	37,3	+30,1
	34,4	53,8	11,8	+22,6
La sua personale realizzazione sul lavoro	30,4	57,1	12,5	+17,9
	39,6	46,8	13,6	-26,0
Il suo carico di lavoro come imprenditore	21,4	62,0	16,5	+4,9
	16,7	59,3	23,9	-7,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n casi: 581)

Imprenditori FEDMEC
Metalmeccanici
Totale lavoratori

Legenda:

Per offrire una misura di sintesi, abbiamo costruito l'indicatore del "Barometro del lavoro"<sup>3</sup>. Sommando le valutazioni delle risposte offerte ai diversi fattori, si sono così creati tre gruppi:

- "Migliorato": in questo aggregato annoveriamo coloro i quali hanno, in larga prevalenza, segnalato miglioramenti nelle condizioni di lavoro percepite, che fra gli imprenditori raggiunge il 67,9% (34,5% fra i lavoratori metalmeccanici, 29,9% fra i lavoratori in generale). Va sottolineato come questa opinione migliore in relazione alla dimensione d'impresa: se solo per il 37,5% dei titolari delle microimprese si addensano in questa opzione, si arriva all'81,6% fra quelli più grandi. Inoltre, fra i titolari del Nord Est le condizioni sono avvertite migliorate nel 73,8% dei casi.
- "Inalterato": il gruppo raccoglie meno di un terzo degli imprenditori (30,7%, mentre è la maggioranza fra i lavoratori: 51,5% fra i metalmeccanici, 54,8% fra i lavoratori in generale). In questo caso, una situazione di stabilità è percepita in misura proporzionalmente inversa alla classe dimensionale: più un'azienda è piccola (fino a 9 addetti), prevale una percezione di stabilità (60,4%), mentre al suo crescere (oltre 250 addetti), essa diminuisce progressivamente (17,1%).
- "Peggiorato": è composto dagli imprenditori che hanno espresso in larga prevalenza una percezione di deterioramento complessivo delle condizioni di lavoro. Si tratta di una quota marginale fra i titolari (1,4%), mentre è un po' più elevata fra i lavoratori (14,0%, metalmeccanici; 15,3% totale lavoratori).

### Il barometro del lavoro (%)

	2019	2018_2	2018_1	2017	2016_2	2016_1	2015
Imprenditori FEDMEC	<b>+66,5</b>	-	-	+75,0	+49,4	+10,5	+13,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	<b>+20,5</b>	+5,7	+17,0	+10,2	+10,3	+17,3	+24,8
Lavoratori Altra Industria	<b>+10,6</b>	+4,0	+1,0	-8,1	+1,2	+7,2	+3,6
Lavoratori Servizi	<b>+13,6</b>	+5,2	+3,1	+5,6	+6,3	+12,4	0,0
Totale Lavoratori	<b>+14,6</b>	+5,0	+3,7	+3,2	+7,6	+12,1	+4,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581); dicembre 2018 (n. casi: 1.000); aprile 2018 (lavoratori, n. casi: 1.007); luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Dunque, appare evidente la differenza di percezione fra i titolari delle imprese metalmeccaniche e i lavoratori del settore, che già peraltro si era evidenziata ancora nelle precedenti rilevazioni. Al di là di questo prevedibile esito, ad ogni modo va sottolineato come nel panorama complessivo del mondo del lavoro, gli occupati nell'industria metalmeccanica meno di altri registrino un peggioramento delle loro condizioni di lavoro negli ultimi anni, nonostante le difficoltà vissute con la crisi. Inoltre, vanno sottolineati due aspetti che emergono dal confronto con le precedenti rilevazioni. Innanzitutto, fra i metalmeccanici si manifesta una maggiore concentrazione delle opinioni. È di gran lunga maggiore la quota di quanti riverberano una situazione di stabilità. In secondo luogo, la

<sup>3</sup> Il "Barometro" è definito dalla somma dei 12 items proposti. Il risultato è un continuum di valori da 12 a 36, diviso in 3 intervalli così definiti: punteggio fino a 21 indica una condizione di miglioramento; 22-26 di stabilità; oltre 27 di peggioramento.



serie storica dei saldi di opinione, dopo un progressivo peggioramento del *sentiment* complessivo, nell'ultima rilevazione la situazione sembra decisamente migliorare, attestandosi oggi (+20,5) rispetto alla fine dello scorso anno (+5,7 nel 2018), saldo analogo a quello più elevato registrato nel 2015 (+24,8).

Oltre alle condizioni oggettive, benché percepite, dagli imprenditori e dai lavoratori, la ricerca – come nelle precedenti edizioni – ha sondato anche quale fosse il clima, le dimensioni *soft* dell'ambiente lavorativo. Si tratta di fattori immateriali, dal carattere soggettivo, ma che giocano un ruolo decisivo nella costruzione sociale degli ambienti di lavoro.

Ancora una volta, su tutti quelli proposti, l'opinione degli imprenditori e dei lavoratori in generale – e quella degli occupati nell'industria metalmeccanica in modo ancor più evidente – riverberano un *sentiment* generalmente positivo. Con ciò non si vuole negare l'esistenza di aree più o meno estese di malessere fra i lavoratori. Sussiste, infatti, una quota variabile fra il 25 e il 40% circa di lavoratori che sulle singole opzioni proposte evidenzia una percezione di incertezza o di negatività. Pur tuttavia, scorrendo le risposte alle diverse dimensioni indagate, si scorge una sintomatica analogia di vedute fra titolari e occupati in merito al clima complessivo, ben maggiore di quanto rilevato sulle condizioni di lavoro.

**Ora Le sottoporro una serie di affermazioni. Per ognuna di queste mi indichi il Suo grado di accordo: (molto e moltissimo; %)**

	Imprenditori FEDMEC	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Sono fiduciosi di mantenere il posto di lavoro nei prossimi mesi	83,9	85,6	82,3
Sono pagati adeguatamente per il lavoro che svolgono	80,1	76,3	65,8
So coinvolgerli bene rispetto agli obiettivi che voglio raggiungere	68,0	83,3	74,1
Il loro lavoro offre buone prospettive per l'avanzamento di carriera	54,1	80,7	69,0
All'interno dell'impresa c'è un buon clima nei rapporti	75,5	90,7	85,1
I lavoratori hanno opportunità di apprendere e crescere	85,6	82,0	75,3
Fra i lavoratori c'è un clima di amicizia	65,8	88,7	80,3
Sono attento alle problematiche dei singoli lavoratori	89,6	86,4	73,7

Fonte: Community Media Research – Federmecanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

Nello stesso tempo, però, è evidente come la grande maggioranza degli occupati viva l'esperienza lavorativa nell'impresa in modo positivo. Soprattutto per quello che riguarda le dimensioni relazionali, le prospettive di apprendere, il sentirsi "a casa" sul lavoro. Fra i lavoratori metalmeccanici, l'88,7% ha buoni amici al lavoro, il 90,7% al lavoro si sente come "a casa" e l'86,4% avverte il titolare attento alle problematiche dei lavoratori ed è coinvolto sugli obiettivi da raggiungere (83,3%). Ben l'85,6% non pensa di perdere il

proprio posto di lavoro nei prossimi mesi. È sufficiente scorrere la tabella che raccoglie gli esiti e il confronto con la media dei lavoratori per scorgere come gli occupati nel metalmeccanico vivano un clima più positivo, in qualche caso anche più di quanto non evidenzino gli stessi imprenditori interpellati.

Analogamente a quanto abbiamo già potuto osservare sui diversi aspetti proposti sulle condizioni di lavoro, anche per quel che riguarda il clima vissuto all'interno delle aziende conosciamo generalmente una sostanziale conferma della percezione positiva.

Per ottenere un indicatore di sintesi, abbiamo sommato le valutazioni espresse dai titolari d'impresa e dai lavoratori, e costruito – assegnando adeguati punteggi – un “Barometro del clima aziendale”<sup>4</sup>. Sono emersi tre gruppi prevalenti:

- I “positivi” annoverano quanti hanno espresso nella quasi totalità delle opzioni proposte una valutazione positiva. Essi costituiscono l'insieme prevalente fra i titolari d'impresa (89,2%; 87,0% fra i lavoratori metalmeccanici; 79,5% in Italia). È un esito che interessa omogeneamente tutti gli imprenditori delle diverse classi dimensionali e territori.
- Gli “incerti”, invece, hanno messo maggiormente l'accento sulla dimensione dell'ambiguità e dell'insicurezza. Qui si raccolgono di un decimo delle opinioni dei titolari (9,2%), il 9,8% fra i metalmeccanici e in misura inferiore a quanto avviene fra gli altri lavoratori (13,1%).
- I “negativi” rappresentano una quota marginale fra gli imprenditori (1,6%) e fra gli stessi lavoratori dell'industria metalmeccanica (3,2%), quota simile rispetto agli occupati degli altri settori (7,4%).

#### Il barometro del clima aziendale (%)

	2019	2018_2	2018_1	2017	2016_2	2016_1	2015
Imprenditori FEDMEC	<b>+87,6</b>	-	-	+84,1	+91,8	+89,7	+89,6
Lavoratori Industria Metalmeccanica	<b>+83,8</b>	+63,6	+50,0	+45,0	+54,1	+37,5	+62,1
Lavoratori Altra Industria	<b>+63,5</b>	+45,4	+34,9	+34,6	+39,4	+30,9	+51,3
Lavoratori Servizi	<b>+69,8</b>	+50,4	+38,1	+45,4	+44,1	+28,2	+42,0
Totale Lavoratori	<b>+72,1</b>	+50,7	+38,3	+43,2	+44,0	+30,0	+46,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581); dicembre 2018 (n. casi: 1.000); aprile 2018 (lavoratori, n. casi: 1.007); luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Quindi, oltre alla soddisfazione per le condizioni di lavoro percepite, anche il clima aziendale presenta valutazioni generalmente più che positive, in particolare fra i lavoratori dell'industria metalmeccanica. Di più, questi esiti, dopo i cali registrati in precedenza, evidenziano ora un consolidamento e un deciso miglioramento nell'umore dei lavoratori. Soprattutto, rivela una consonanza significativa – seppure con qualche diversità – con quella espressa dagli stessi imprenditori.

<sup>4</sup> Come il “barometro sul lavoro”, quello sul “clima” è definito dalla somma degli 8 items proposti. Il risultato è un continuum di valori da 8 a 21, diviso in 3 intervalli così definiti: punteggio fino a 21 indica una percezione negativa; 22-26 di incertezza; oltre 27 di positività.

### 3. La formazione

Com'è noto, il Rinnovo contrattuale siglato da Federmeccanica e FIM-FIOM-UILM nel novembre 2016 fra i suoi punti salienti ha sancito il “diritto soggettivo” alla formazione, ovvero 24 ore – nell’arco del triennio – da dedicare ad attività di formazione, aggiornamento e riqualificazione della professionalità dei lavoratori, oltre a quella obbligatoria per legge sulla sicurezza per il lavoro.

Ma prima di quell’accordo, qual era la situazione nelle imprese associate a Federmeccanica? Quasi tutti i rispondenti segnalano come in precedenza venisse svolta una qualche attività di formazione, con una differenza però non irrilevante. Il 42,8% già coinvolgeva l’intera platea degli occupati (pari a poco più di 50mila addetti), mentre per più della metà degli interpellati (56,5%) ciò avveniva solo per alcuni dei lavoratori o solo in alcune occasioni particolari. Del tutto marginali risultano le imprese che non hanno mai realizzate attività formative o non lo ricordano (0,6%).

Quindi, l’attività di formazione rientrava già fra gli obiettivi strategici delle imprese metalmeccaniche, ma solo per una parte – minoritaria, ma non marginale – di esse investiva l’intera platea dei propri organici.

**Prima dell’introduzione del diritto soggettivo alla formazione prevista dal contratto nazionale del 2016, nella sua azienda si facevano corsi di formazione o attività formative? (%)**

	N. dipendenti coinvolti	%
Sì per tutti i lavoratori	50.467	42,8
Sì, ma solo per alcuni lavoratori	61.649	52,3
Sì, ma solo per situazioni particolari	4.973	4,2
No per nessuno	286	0,2
Non ho dati in merito	516	0,4
<b>Totale</b>	<b>117.891</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 578)

Scendendo maggiormente nel dettaglio possiamo rilevare alcune specificità di tale fenomeno. Innanzitutto, la classe dimensionale delle aziende costituisce un fattore discriminante, com’è facilmente intuibile. Se nelle microimprese un coinvolgimento totale degli addetti in percorsi di formazione – ante contratto 2016 – riguardava poco più di un terzo degli interpellati (38,3% e comunque una quota più elevata delle piccole: 29,8%), all’aumentare della dimensione cresce il numero di quante avevano già investito in percorsi di formazione fino ad arrivare alla soglia del 58,0% fra quelle più grandi. Viceversa, una formazione puntuale approntata solo per particolari occasioni (27,7%) e addirittura l’assenza totale di percorsi di aggiornamento o il non ricordare (25,5%) interessa quasi esclusivamente le microimprese.

Di conseguenza, anche la distribuzione territoriale risente della variabile dimensionale. Così, una maggiore intensità di attività formative rivolte ai lavoratori si incontra con maggiore facilità nelle aziende associate del Nord Est e del Centro-Sud.

### Attività formativa per classe dimensionale (%)

	Classe dimensionale				Totale
	Micro (-9)	Piccole (10-49)	Medie (50-249)	Grandi (+250)	
Si per tutti i lavoratori	38,3	29,8	40,4	58,0	38,1
Si, ma solo per alcuni lavoratori	8,5	40,5	47,0	35,8	39,4
Si, ma solo per situazioni particolari	27,7	23,0	10,1	6,2	16,6
No per nessuno	17,0	2,8	1,0	-	2,9
Non ho dati in merito	8,5	4,0	1,5	-	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 578)

### Attività formativa per area territoriale (%)

	Area			Totale
	Nord Ovest	Nord Est	Centro Sud	
Si per tutti i lavoratori	36,4	40,0	41,8	38,1
Si, ma solo per alcuni lavoratori	37,2	43,3	41,8	39,4
Si, ma solo per situazioni particolari	19,8	12,7	10,1	16,6
No per nessuno	3,4	2,0	2,5	2,9
Non ho dati in merito	3,2	2,0	3,8	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 578)

Dopo l'introduzione del diritto soggettivo alla formazione come si sono mosse le imprese su questi versanti, in particolare per quante non avevano coinvolto l'intera platea dei propri collaboratori? Distinguendo le diverse condizioni è possibile mettere in evidenza lo stato di avanzamento delle strategie delle imprese sul tema della formazione.

- Per quante realizzavano già un'attività formativa, ma solo per alcuni lavoratori, la metà fra queste (51,8%) dichiara di aver già programmato percorsi formativi per tutti i lavoratori. Ciò sembra essere avvenuto soprattutto per le microimprese (75,0%) quasi in una sorta di rincorsa a recuperare un terreno perduto rispetto alle colleghe più strutturate. Ben il 41,2% dichiara di non avere ancora pianificato un'azione complessiva di coinvolgimento degli addetti, ma in ogni caso è aumentata la platea di lavoratori coinvolti. Mentre il 7,0% - a tre anni di distanza dalla firma dell'accordo - non ha fatto alcuna progettazione e neppure sa quando ciò potrà accadere, in particolare fra le microimprese (25,0%).
- Le aziende la cui attività formativa in precedenza era rivolta solo ad alcuni gruppi di lavoratori, nei due terzi dei casi (64,3%) oggi ha visto aumentare il numero di addetti coinvolti da questa iniziativa, soprattutto fra quelle di taglia media (80,0%, 50-249 addetti). Viceversa, il restante 24,5% non ha incrementato il proprio bacino di utenza e l'11,2% non sa se lo farà.
- Infine, per quanti non realizzavano alcuna attività (o non sapevano/ricordavano) il grado di incertezza rimane sostanzialmente tale. Solo il 20,0% dichiara di avere avviato una formazione per alcuni lavoratori, per il 31,4% essa non è ancora cominciata o al più è stata programmata per il futuro. Quasi la metà (48,6%) non avanza ipotesi alcuna su questo versante.

Diversa si presenta la situazione per le aziende che già in precedenza al contratto del 2016 realizzavano attività formative per tutti i dipendenti. In questo caso – ricordiamo che si tratta del 42,8% dei rispondenti – l’affermazione del diritto soggettivo alla formazione ha costituito un elemento di accelerazione ulteriore. Infatti, il 54,8% dei rispondenti dichiara di aver incrementato l’attività su questo versante, coinvolgendo complessivamente quasi 98.000 lavoratori. Se il 45,2% dichiara che l’azione formativa è rimasta inalterata, per nessuno invece si è verificata una diminuzione.

**Dopo l’introduzione del diritto soggettivo alla formazione prevista dal contratto nazionale del 2016, nella sua azienda l’attività formativa è:**

	N. dipendenti coinvolti	%
Aumentata	97.527	54,8
Rimasta uguale	18.713	45,2
Diminuita	-	-
<b>Totale</b>	<b>116.240</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 217)

È opportuno evidenziare come, ancora una volta, il tema dimensionale assuma un peso determinante. Meno di un terzo (29,4%) delle aziende più piccole ha visto incrementare l’azione formativa, ma al crescere della struttura aumenta anche il numero delle aziende attive in tal senso giungendo al 72,5% fra quelle più grandi. Non si registrano, invece, differenziazioni particolari sotto il profilo dell’area territoriale di insediamento.

**Andamento attività formativa per classe dimensionale (%)**

	Classe dimensionale				Totale
	Micro (-9)	Piccole (10-49)	Medie (50-249)	Grandi (+250)	
Aumentata	29,4	62,3	72,7	72,5	65,5
Rimasta uguale	70,6	37,7	27,3	27,5	34,5
Diminuita	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 539)

**Andamento attività formativa per area territoriale (%)**

	Area			Totale
	Nord Ovest	Nord Est	Centro Sud	
Aumentata	66,5	64,6	63,0	65,5
Rimasta uguale	33,5	35,4	37,0	34,5
Diminuita	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 539)

I temi affrontati nelle attività formative sono soprattutto legati all’aggiornamento professionale e all’acquisizione di competenze tecniche specifiche per il lavoro (91,4%), oltre che sui temi della sicurezza sul lavoro, aggiuntiva però a quella obbligatoria: 76,0%. L’introduzione dei processi di digitalizzazione con la rivoluzione del 4.0 comincia a farsi spazio nelle azioni formative, ma al momento si ferma a meno di un terzo degli

intervistati (64,5%). Meno frequentati sono invece i temi delle competenze trasversali – in buona misura collegate ai processi di digitalizzazione – come la comunicazione, il lavorare in team o la leadership (58,9%) e una formazione linguistica (53,3%).

#### Argomenti affrontati nei corsi di formazione (sì; %)

Competenze tecniche	91,4
Sicurezza sul lavoro (aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria per legge)	76,0
Competenze digitali	64,5
Competenze trasversali (comunicazione, lavoro in team, capacità decisionali, leadership...)	58,9
Competenze linguistiche	53,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 512+559)

La stessa modalità di erogazione segue percorsi tradizionali. La quasi totalità (90,4%) dichiara che la formazione viene realizzata in azienda attraverso un affiancamento, al più è espletata in forma didattica classica in aula (88,2%). Assai meno perseguite sono le attività *blended*, online o al computer (44,8%), ma con significative differenze in base alla dimensione d'impresa. Un terzo fra le microimprese (37,5%) utilizza le nuove strumentazioni tecnologiche, mentre ciò accade per una misura doppia (66,2%) fra quelle più grandi.

#### Modalità di erogazione della formazione (sì; %)

In azienda, lavorando in affiancamento	90,4
In aula	88,2
Online, col computer	44,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 462+527)

Al termine, abbiamo chiesto agli imprenditori e ai lavoratori di manifestare il proprio accordo in merito ad alcune affermazioni sull'importanza dell'attività formativa. Nel complesso, il punto di vista dei titolari d'azienda tende in buona misura a coincidere con quello dei lavoratori. Anzi, sul ruolo residuale della formazione sono gli stessi lavoratori a mettere un accento maggiore rispetto agli imprenditori.

Così, quasi i nove decimi dei titolari ritiene utile la formazione per aumentare le competenze dei lavoratori, ma anche perché rappresenta un fattore fondamentale per l'occupabilità delle persone (89,8%; 83,8% lavoratori metalmeccanici); e una quota analoga intravede, in virtù della formazione, una modalità di partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali (85,9%; 90,4% metalmeccanici). Per converso, una parte residuale dei titolari (10,1%) considera la formazione una perdita di tempo, quota che raddoppia in particolare fra i lavoratori metalmeccanici (21,5% 18,1% fra i lavoratori in generale). Mentre l'idea che la formazione si possa realizzare solo se non c'è lavoro da fare interessa un quarto dei rispondenti fra gli imprenditori (24,6%) e ben il 39,6% fra i lavoratori metalmeccanici.

**Grado di accordo verso le seguenti affermazioni sulla formazione nell'impresa (abbastanza e molto; %)**

	Imprenditori FEDMEC	Metalmeccanici	Totale lavoratori
È utile perché aumenta le competenze dei lavoratori e ne aumenta l'occupabilità in caso di bisogno	89,8	83,8	87,9
Con una preparazione maggiore i lavoratori partecipano di più al raggiungimento dei risultati dell'impresa	85,9	90,4	90,4
In realtà la formazione è una perdita di tempo	10,1	21,5	18,1
La formazione si può fare solo quando non c'è lavoro da realizzare	24,6	39,6	34,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

Si può affermare, quindi, che – almeno sotto il profilo ideale – per una parte largamente maggioritaria la formazione professionale costituisca un asset importante sia per i lavoratori che per le stesse imprese. Tuttavia, come abbiamo potuto osservare, la quota di aziende impegnate in un coinvolgimento complessivo dei propri organici nelle attività di formazione divide quasi in due parti uguali gli interpellati. Soprattutto, l'introduzione del diritto individuale alla formazione col contratto del 2016, sembra aver bi-polarizzato la situazione: per un verso, le imprese che già in precedenza realizzavano attività formativa all'intera platea di lavoratori, tende a incrementare ulteriormente simili occasioni. Per altro verso, quanti non avevano intrapreso questi percorsi, faticano a inserirle nella loro progettazione, col rischio di rimanere attardati nella capacità di aggiornare il proprio capitale umano. Come abbiamo più volte sottolineato, la dimensione d'impresa costituisce uno spartiacque importante, poiché a una maggiore strutturazione corrisponde una maggiore propensione a investire nella crescita professionale dei propri collaboratori.

#### 4. Il welfare aziendale

Le norme che regolano il mercato del lavoro e la tassazione dei lavoratori sono materia complicata, nella quale spesso è difficile districarsi. Ciò non di meno, spesso nelle discussioni pubbliche e in quelle fra amici si discetta di tali argomenti senza avere una cognizione di causa precisa. E le rappresentazioni e le opinioni si formano così su conoscenze limitate e, talvolta, errate.

Prima di affrontare le opinioni degli imprenditori sui temi del welfare aziendale, abbiamo posto agli intervistati due interrogativi proprio per saggiare il livello di conoscenza sulla tassazione degli eventuali aumenti salariali e sulle ultime disposizioni che favoriscono le agevolazioni legate al welfare aziendale.

Circa i nove decimi (88,0%;) dei titolari sono consapevoli (in modo corretto) che un eventuale aumento in busta paga sia tassato alla fonte. Si tratta di un esito che appare sostanzialmente stabile rispetto alle precedenti rilevazioni, dopo che era migliorato nei confronti della prima avvenuta all’inizio del 2016. Ciò non di meno, sotto questo profilo, non tutti gli imprenditori hanno ancora piena consapevolezza di cosa accade nelle buste paga dei loro collaboratori a fronte di un incremento del salario. Una conoscenza errata coinvolge ancora oggi il 12,0% fra i rispondenti, senza incontrare significative differenziazioni all’interno del campione.

##### Può dire se, a suo avviso, le seguenti affermazioni sono vere o false? (vero; %)

	2019	2017	2016_2	2016_1
Gli aumenti retributivi in busta paga sono tassati come il resto del salario	<b>88,0</b>	93,3	97,9	90,8
Le agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa, welfare,...) non sono tassate come il resto del salario	<b>93,7</b>	96,7	95,8	88,5

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 574); luglio 2017 (n. casi: 91); ottobre 2016 (n. casi: 100); febbraio 2016 (n. casi: 89); settembre 2015 (n. casi: 101)

Sul versante delle agevolazioni aziendali legate al welfare – inserite a partire dalla Legge di Stabilità 2016 – la loro notorietà segue l’andamento della conoscenza della tassazione sugli aumenti. La padronanza sul fatto che le agevolazioni legate al sistema di welfare aziendale non siano tassate come il resto del salario è diffuso presso la quasi totalità dei rispondenti (93,7%). Va, comunque, sottolineato come la tendenza della conoscenza sia generalmente andata crescendo. Ciò non di meno, c’è ancora uno spazio di diffusione non indifferente per aumentare la consapevolezza dei vantaggi disponibili sotto il profilo contrattuale, anche presso gli stessi imprenditori).

Una diversità di visione sulle agevolazioni e le forme di welfare aziendali fra imprenditori e lavoratori si ottiene analizzando gli orientamenti a fronte di dove indirizzare un eventuale aumento di salario: meglio erogare/ottenere subito tutto il denaro in busta paga oppure destinarlo/riceverne una parte attraverso qualche forma di agevolazione? I titolari delle imprese interpellati paiono voler privilegiare soluzioni miste dove, in quote oggi simili preferiscono ora erogare prevalentemente soldi in busta paga e una parte in agevolazioni (32,1%), ora – all’opposto – più agevolazioni rispetto a denaro contante (36,6%). Va segnalato come, nel tempo quest’ultima opzione conosca un consenso calante, mentre prende più forza la prima. Inoltre, cresce progressivamente la quota di



quanti preferirebbero rimanere sulla strada usuale del solo aumento in busta paga (19,2%).

Nel contempo, fra i lavoratori si assiste a un progressivo mutamento delle preferenze in senso “welfaristico complementare”. Meno di tre metalmeccanici su quattro (70,3%) optano decisamente per la prima opzione, mentre il restante terzo (29,7%) auspicherebbe poterlo investire – in diversa misura – nel welfare aziendale. Analizzando gli esiti delle precedenti rilevazioni, possiamo evidenziare come si registri un orientamento crescentemente positivo nei confronti della componente welfaristica dell’eventuale aumento di salario. Dunque, parrebbe che una progressiva conoscenza e sperimentazione dei vantaggi offerti dalle iniziative di welfare, poco alla volta, stia facendo breccia fra i lavoratori, con una implicita accoglienza positiva delle nuove forme di integrazione al reddito via welfare sottoscritte col “rinnovamento” contrattuale.

#### Se dovesse ricevere un aumento salariale, lo vorrebbe destinato: (%)

	Imprenditori FEDMEC			Metalmeccanici		
	2019	2017	2016	2019	2017	2016
Esclusivamente in soldi in busta paga	19,2	8,8	4,2	70,3	80,5	66,1
Prevalentemente in soldi in busta paga, ma una parte anche in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa)	32,1	30,8	26,0	24,1	14,6	23,4
Prevalentemente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...), ma anche in soldi in busta paga	36,6	37,4	53,1	3,0	4,9	3,2
Esclusivamente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	12,1	23,1	16,7	2,6	0	7,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581); luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Ma qual è stato l’andamento nell’erogazione dei flexible benefits stipulati con il contratto del 2016? La quasi totalità degli imprenditori (90,0%) dichiara di averli erogati nel 2017 e una quota leggermente superiore (92,7%) nel 2018. A questo dato medio, tuttavia, non corrisponde una omogeneità di comportamento nelle diverse componenti. Pur registrando, nei due anni considerati, un generale aumento delle imprese che hanno distribuito i 100 e i 150 euro, tuttavia ciò è avvenuto in modo proporzionale rispetto alla dimensione delle imprese. In altri termini, nel 2018 il 70,8% delle microimprese (fino a 9 addetti) ha erogato flexible benefits, ma tale quota sale progressivamente e raggiunge la totalità (100,0%) fra le più grandi (oltre 250 addetti). In questo caso, anche per quanto attiene alla dimensione territoriale conosciamo alcune differenziazioni. Sebbene tutte le aree risultino aumentare, ciò non di meno è al Nord (e a Nord Est in particolare: 98,0%) dove maggiore è stata la propensione a offrire quanto previsto dal contratto, mentre il Centro-Sud si attesta all’83,6%.

La maggior parte dei titolari (62,0%) ha erogato quanto stabilito dal contratto, ma non sono pochi i casi in cui gli importi sono stati più elevati: 36,4%. E solo una quota marginale, per contro, ha distribuito quote inferiori (1,6%).

Con il contratto del 2016 sono stati introdotti i flexible benefits (welfare aziendale) prevedendo 100 euro nel 2017, 150 nel 2018 e 200 nel 2019. I lavoratori della sua azienda hanno beneficiato dei 100 e 150 previsti per il 2017 e 2018? (%)

	2017	2018
<b>Totale</b>	<b>90,0</b>	<b>92,7</b>
<b>Classe dimensionale</b>		
Micro (fino a 9 addetti)	64,6	70,8
Piccola (10-49 addetti)	86,4	90,8
Media (50-249 addetti)	97,0	97,5
Grande (oltre 250 addetti)	98,8	100,0
<b>Area</b>		
Nord Ovest	90,2	92,6
Nord Est	94,0	98,0
Centro-Sud	81,3	83,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 578+581)

A ulteriore conferma di quanto già registrato in precedenza, la dimensione d'impresa permette maggiori opportunità. Così, solo il 19,1% delle microimprese (fino a 9 addetti) ha potuto aumentare gli importi, mentre analogamente è avvenuto per il 51,9% fra quelle più grandi (oltre 250 addetti). Inoltre, il Nord Est si distingue quale area dove maggiore è risultata la possibilità di un'erogazione superiore al livello contrattuale stabilito (43,6%).

**Rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale i dipendenti della sua azienda hanno ricevuto: (%)**

	Importi più alti	Solo quanto previsto	Non ancora per l'intero importo
<b>Totale</b>	<b>36,4</b>	<b>62,0</b>	<b>1,6</b>
<b>Classe dimensionale</b>			
Micro (fino a 9 addetti)	19,1	72,3	8,5
Piccola (10-49 addetti)	27,6	71,2	1,2
Media (50-249 addetti)	45,2	53,8	1,0
Grande (oltre 250 addetti)	51,9	48,1	-
<b>Area</b>			
Nord Ovest	33,0	64,7	2,3
Nord Est	43,6	56,4	-
Centro-Sud	37,5	61,3	1,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 577)

Le erogazioni superiori al livello contrattuale stabilito sono state prevalentemente decise autonomamente dall'impresa (63,3%), mentre l'intermediazione sindacale è avvenuta solo in un terzo (36,7%) dei casi, e – com'è facile intuire – quest'ultima fattispecie è più propria delle imprese più grandi (76,2%, oltre 250 addetti) dove maggiore è la presenza delle organizzazioni di tutela dei lavoratori. Mentre nelle microimprese (fino a 9 addetti) ciò è espressione del solo titolare (100,0%).

### Nel caso abbiano beneficiato di importi più alti, questi derivano da: (%)

Accordi collettivi col sindacato	36,7
Erogazioni unilaterali dell'impresa	63,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 210)

In merito alla tipologia del flexible benefit scelto, gli imprenditori evidenziano come la scelta dei collaboratori si sia indirizzata in grande prevalenza verso strumenti tradizionali, come i buoni benzina o i buoni spesa (79,6%), mentre poco esplorate sono le altre modalità per soddisfare le esigenze personali (20,4%). Evidentemente, il processo di individualizzazione dei flexible benefits deve ancora dispiegarsi appieno.

### Per quanto sa, i suoi collaboratori hanno scelto: (%)

Buoni benzina o buoni spesa per avere un equivalente della moneta ma non tassato	79,6
Tra le diverse possibilità (ricreative, tempo libero, trasporti, educazione, sanità, previdenza integrativa...) perché ha avuto la possibilità di soddisfare una sua esigenza personale	20,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 560)

Alla fine, quale è la valutazione che gli imprenditori metalmeccanici hanno dello strumento dei flexible benefits? In generale, l'opinione è largamente positiva, sebbene con importanze diverse fra titolari e lavoratori. Nel primo caso (titolari) l'accento viene posto sulla questione fiscale. Questi benefits sono detassati, quindi convenienti (69,2%). Minore è la sottolineatura sul fatto che acconsentono ai lavoratori la possibilità scegliere fra più tipologie di servizi, quindi personalizzando le opzioni (24,3%), plausibilmente perché osservano come i collaboratori propendano ancora per servizi standard. Anche fra i lavoratori le opinioni sono largamente positive, ma il tema vantaggio fiscale (43,4%) e quello della personalizzazione del benefit (42,4%) sono poste sul medesimo piano. Infine, pochi risultano i titolari che li ritengono uno strumento poco interessante, perché preferiscono erogare direttamente denaro in busta paga (6,5%), ma è una percentuale più elevata fra i lavoratori (14,2%) a preferire le vie tradizionali.

### Ritiene che lo strumento dei flexible benefits (welfare aziendale) sia: (%)

	Imprenditori FEDMEC	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Interessante perché è detassato	69,2	43,4	43,4
Interessante perché consente un'ampia scelta di utilizzo fra diversi servizi	24,3	42,4	42,4
Poco interessante perché preferisco ricevere denaro per risparmiare, anche se tassato	6,5	14,2	14,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n casi: 581)

Ma in che misura gli interventi di welfare aziendale sono ritenuti utili a raggiungere alcuni obiettivi per l'impresa? Abbiamo chiesto ai titolari di dichiarare il loro livello di accordo in merito ad alcune affermazioni. Gli orientamenti tanto degli imprenditori, quanto dei lavoratori, attribuiscono alle integrazioni offerte dal sistema di welfare aziendale un sostanziale fattore di positività su tutti gli aspetti proposti. Dal migliorare il clima aziendale e la soddisfazione dei lavoratori (78,9%) al migliorare la reputazione

dell'azienda in cui lavorano (70,2%); dal contenere il costo del lavoro (69,4%), fino a una maggiore produttività (56,9%): tutti gli aspetti sembrano assumere una valenza propulsiva. Solo la dimensione del miglioramento della produttività – seppure sempre positiva – vede una differenziazione fra imprenditori (meno convinti) e lavoratori (più convinti). Quest'ultimi infatti associano il welfare anche a una migliore produttività e competitività dell'impresa, più dei titolari.

**Utilità delle iniziative di welfare aziendale nel raggiungere alcuni obiettivi (abbastanza e molto d'accordo, %)**

	Imprenditori FEDMEC	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Migliorare il clima aziendale e la soddisfazione dei lavoratori	78,9	73,4	78,4
Fidelizzare i lavoratori	70,9	69,4	75,0
Migliorare la reputazione dell'impresa/ente	70,2	68,9	74,0
Contenere il costo del lavoro	69,4	62,0	65,3
Integrare le prestazioni del sistema socio-assistenziale	68,8	62,9	71,4
Rendere sostenibile a lungo termine il successo aziendale	62,4	65,5	69,8
Migliorare la produttività degli addetti	56,9	70,8	76,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

## 5. I Premi di Risultato

Il Premio di Risultato rappresenta uno dei principali, se non il principale, strumento oggetto della contrattazione collettiva aziendale, cui si sono aggiunte nel tempo e nelle rivendicazioni dei lavoratori altre premialità.

Prima di realizzare una fotografia sullo stato dell'arte, analogamente al tema del welfare, abbiamo cercato di verificare qual è il grado di conoscenza di imprenditori e lavoratori su questo versante. Come si può osservare, il livello di conoscenza sia fra i titolari d'azienda, ma soprattutto presso i lavoratori è relativamente elevato. In generale, circa tre quarti degli imprenditori è consapevole che i Premi inseriti in busta paga sono parzialmente tassati, mentre invece se convertiti in welfare sono totalmente detassati. Quota che – per quest'ultimo aspetto – scende fra i lavoratori metalmeccanici al 55,0%, e al 46,5% nel resto dei lavoratori. Ne consegue, che l'azione di informazione su questi temi non è ancora così diffusa e richiede, invece, un intervento più marcato per portare a tutti (imprenditori, ma soprattutto lavoratori) una maggiore conoscenza.

### Veridicità delle affermazioni sui Premi di Risultato (vero, %)

	Imprenditori FEDMEC	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Se contrattualmente previsti, i Premi di risultato erogati esclusivamente in salario sono parzialmente tassati	78,3	69,3	73,2
Se contrattualmente previsti, i Premi di risultato convertiti in beni e servizi di welfare sono totalmente detassati	76,4	55,0	46,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

Ma quante sono le aziende che hanno dei Premi di Risultato (PdR)? In quasi due aziende su tre (59,4%) esiste questo strumento contrattuale, ma il dato medio cela situazioni molto diverse. Come per altri aspetti, la strutturazione dell'impresa gioca un ruolo discriminante, al punto che la presenza di PdR è proporzionalmente legata al crescere della dimensione. mentre circa un quarto delle microimprese (27,7%, fino a 9 addetti) ne è dotato, si giunge alla quasi totalità fra le grandi (95,1%, oltre 250 addetti).

### Presenza di Premi di Risultato (sì, %)

<b>Totale</b>	<b>59,4</b>
<b>Classe dimensionale</b>	
Micro (fino a 9 addetti)	27,7
Piccola (10-49 addetti)	46,6
Media (50-249 addetti)	68,5
Grande (oltre 250 addetti)	95,1
<b>Area</b>	
Nord Ovest	57,9
Nord Est	64,4
Centro-Sud	56,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 576)

Sotto il profilo territoriale, l'omogeneità di diffusione è un tratto comune, ma nel Nord Est è decisamente più diffusa (64,4%). Là dove presenti, i PdR sono equamente suddivisi fra quelli collettivi, cioè riconosciuti indistintamente a tutti i lavoratori (40,2%), e quanti utilizzano un metodo misto fra collettivi e individuali (40,2%). Mentre una parte minoritaria, ma non marginale (19,6%) ha un atteggiamento più selettivo premiando solo alcuni lavoratori. Una volta di più, i PdR collettivi hanno una maggiore diffusione nelle aziende più grandi (46,8%, oltre 250 addetti) e così pure il sistema misto collettivo/individuale (49,4%). Viceversa, quello più selettivo ed esclusivamente individuale è una prassi decisamente più diffusa nelle microimprese (50,0%, fino a 9 addetti).

**Se presenti i Premi di Risultato, sono: (%)**

Collettivi, riconosciuti a tutti i dipendenti	40,2
Individuali, riconosciuti solo ad alcuni dipendenti	19,6
Sia collettivi che individuali	40,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 341)

Che i PdR non siano una novità, è testimoniato dagli stessi imprenditori per la maggioranza dei quali è erogato da più di due anni (85,6%), in particolare nelle imprese più grandi (92,2%, oltre 250 addetti). Dunque, si tratta di un fattore che ha radici lunghe nel tempo, soprattutto nelle imprese più strutturate, ma risulta diffuso anche fra le micro (69,2%, fino a 9 addetti).

**Se presenti, i Premi di Risultato sono stati introdotti: (%)**

Negli ultimi due anni	10,0
Da più di due anni	85,6
Non ricordo	4,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 340)

Abbiamo proposto ai lavoratori e agli imprenditori di dichiarare il loro livello di accordo su alcuni dei principi cardine del “rinnovamento” contrattuale. Se, in estrema sintesi, in precedenza la logica della costruzione dei contratti avveniva definendo preliminarmente gli aumenti salariali per i lavoratori, il “rinnovamento” contrattuale dei metalmeccanici ha proposto un rovesciamento, in considerazione del nuovo scenario competitivo globale e l'aumento dell'incertezza che grava sulle imprese. Che non vi siano atteggiamenti pregiudiziali sui nuovi criteri contrattuali è testimoniato dall'ampio livello di accordo sugli aspetti proposti che, in larga misura, sovrappone l'orientamento dei lavoratori a quello degli imprenditori. Il tema del salario minimo definito a livello nazionale e la maggiore libertà di negoziazione su scala aziendale è approvata dall'84,0% degli imprenditori e dal 77,7% dei lavoratori metalmeccanici (80,4% in Italia). Il 55,3% dei lavoratori metalmeccanici (62,5% in Italia) sarebbe d'accordo nell'agganciare un aumento di salario alla produttività, orientamento che sale all'82,6% fra i titolari d'azienda. Infine, il 72,6% fra gli imprenditori e il 74,8% dei lavoratori metalmeccanici (77,8% in Italia) ritiene corretto che il salario minimo venga adeguato all'inflazione ogni anno sulla base dell'inflazione dell'anno precedente.

**Livello di accordo con le seguenti affermazioni? (abbastanza e molto; %)**

	Imprenditori FEDMEC	Metalmeccanici	Totale lavoratori
È giusto che il contratto garantisca un salario minimo per tutti, poi gli aumenti devono essere decisi nelle singole aziende	84,0	77,7	80,4
Per avere un salario maggiore bisognerebbe collegarne una quota alla produttività aziendale	82,6	55,3	62,5
È giusto che il salario minimo venga adeguato all'inflazione ogni anno sulla base dell'inflazione dell'anno precedente	72,6	74,8	77,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

Dunque, una larga maggioranza fra i lavoratori concorderebbe e auspicherebbe che le possibilità di un aumento del proprio salario fosse legata a una maggiore flessibilità contrattuale. Flessibilità che possa essere definita in azienda, e non sulla scorta di un contratto nazionale. Così come, gli incrementi salariali dovrebbero essere collegati all'aumento della produttività aziendale. Se poi facciamo riferimento all'elevato livello di identificazione con la propria azienda, alla propensione alla flessibilità nel lavoro e nelle mansioni da svolgere, al desiderio di partecipare alla vita e alle decisioni in azienda (emerse anche in precedenti rilevazioni), appare plausibile ipotizzare come il "rinnovamento" contrattuale del 2016 abbia incontrato un sentimento diffuso tanto fra i lavoratori, quanto fra gli imprenditori metalmeccanici.

## Appendice

### Nota metodologica

La popolazione oggetto di campionamento è costituita dai lavoratori dipendenti con oltre 18 anni, ripartiti per macroregione (Nord Ovest, Nord Est, Centro, Sud e Isole), settore produttivo (Industria metalmeccanica, Altra industria, Terziario), genere, età, titolo di studio. Il campione ammonta a 1.000 casi, definito attraverso l'individuazione dei Sistemi Locali del Lavoro caratterizzati da particolari concentrazioni di imprese del settore.

Le eventuali distorsioni sono state poi bilanciate in fase di elaborazione post-rilevazione - con riferimento ai dati Istat (2019) - attraverso procedure di ponderazione che hanno tenuto in considerazione le variabili di stratificazione campionaria sopra citate.

Le interviste ai lavoratori dipendenti sono state realizzate con il sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) e CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) nel periodo 8-18 luglio 2019.

L'universo degli imprenditori è composto dai componenti gli organismi di Federmeccanica, dai Presidenti delle associazioni territoriali di categoria e dalle imprese associate a Federmeccanica. Il campione ammonta a 581 casi, pari al 4,2% dell'intero universo delle imprese associate.

Le interviste agli imprenditori sono state realizzate con il sistema CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) nel periodo 8-29 luglio 2019.

Entrambe le rilevazioni sono state realizzate dalla società di rilevazione Questlab srl di Venezia Mestre. Quelle degli imprenditori anche con l'ausilio di Federmeccanica.

Le indagini sono state progettate e realizzate da Community Media Research, per Federmeccanica. Daniele Marini ha impostato e diretto le ricerche, curato gli aspetti metodologici e l'elaborazione dei dati.



## Universo e campione delle imprese aderenti a Federmeccanica

### Imprese che applicano il contratto nazionale di Federmeccanica per addetti e regione (%)

Regione	N. imprese	%	N. addetti complessivo	Media addetti per azienda
Piemonte/Valle d'Aosta	1.794	12,8	102.942	57,4
Lombardia	4.304	30,7	246.452	57,3
Trentino Alto Adige	183	1,3	15.004	82,0
Veneto	2.195	15,7	104.438	47,6
Friuli Venezia Giulia	537	3,8	34.688	64,6
Liguria	359	2,6	25.161	70,1
Emilia Romagna	1.858	13,3	117.740	63,4
Umbria	218	1,6	13.095	60,1
Toscana	621	4,4	34.558	55,6
Marche	333	2,4	21.338	64,1
Lazio	306	2,2	31.506	103,0
Abruzzo	233	1,7	6.945	29,8
Molise	14	0,1	282	20,1
Campania	307	2,2	20.297	66,1
Puglia	330	2,4	10.388	31,5
Basilicata	119	0,8	1.970	16,6
Calabria	72	0,5	950	13,2
Sicilia	160	1,1	4.694	29,3
Sardegna	70	0,5	1.474	21,1
<b>Totale Italia</b>	<b>14.013</b>	<b>100,0</b>	<b>793.922</b>	<b>56,7</b>

Fonte: Community Media Research su dati Confindustria, 2019

### Imprese del campione aderenti a Federmeccanica per addetti e regione (%)

Regione	N. imprese	%	N. addetti complessivo	Media addetti per azienda
Piemonte/Valle d'Aosta	35	6,0	2.586	73,9
Lombardia	302	52,0	41.099	136,1
Liguria	15	2,6	2.254	150,3
Trentino Alto Adige	18	3,1	2.190	121,7
Veneto	69	11,9	18.610	269,7
Friuli Venezia Giulia	18	3,1	27.443	1.524,1
Emilia Romagna	45	7,7	13.323	296,1
Toscana	17	2,9	1.592	93,6
Umbria	14	2,4	695	49,6
Marche	18	3,1	1.053	58,5
Lazio	10	1,7	1.649	164,9
Abruzzo	1	0,2	6	6,0
Campania	4	0,7	3.648	912,0
Puglia	10	1,7	956	95,6
Basilicata	1	0,2	213	213,0
Calabria	2	0,3	160	80,0
Sicilia	2	0,3	600	300,0
<b>Totale Italia</b>	<b>581</b>	<b>100</b>	<b>118.067</b>	<b>203,2</b>

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n casi: 581)

## I questionari e i risultati

### MOL – Lavoratori e Imprenditori FEDEMEC<sup>5</sup>

#### Condizioni di lavoro

Negli ultimi anni le Sue condizioni di lavoro sono migliorate, peggiorate o rimaste uguali rispetto agli aspetti che ora Le elencherò? (%)

	Migliorata	Rimasta uguale	Peggiorata	Saldo
Stabilità del posto	6,4	56,9	36,7	+30,3
	27,5	59,6	12,9	+14,6
	22,4	65,1	12,5	+9,9
Condizioni ambientali/sicurezza dell'impresa	0,2	27,4	72,4	+72,2
	28,8	60,2	11,0	+17,8
	26,3	63,4	10,3	+16,0
Retribuzione e compensi	0,3	40,9	58,8	+58,5
	32,2	52,1	15,7	+16,5
	26,1	57,6	16,3	+9,8
Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	1,2	36,4	62,4	+61,2
	29,1	59,3	11,6	+17,5
	20,1	67,8	12,1	+8,0
Possibilità di crescita professionale	1,6	50,5	47,9	+46,3
	30,1	57,8	12,1	+18,0
	26,6	61,1	12,3	+14,3
Stress mentale, psicologic	8,5	73,4	18,1	+9,6
	19,4	61,2	19,4	0
	16,9	54,7	28,4	-11,5
Orario di lavoro	1,8	82,8	15,4	+13,6
	23,2	62,5	14,3	+8,9
	19,6	64,4	16,0	+3,6
Possibilità di fare corsi di formazione professionale	1,0	40,5	58,5	+57,5
	30,3	61,1	8,6	+21,7
	26,4	63,0	10,6	+15,8
Rapporto con i collaboratori	2,6	58,8	38,6	+36,0
Rapporto con i superiori	26,8	63,7	9,5	+17,3
	28,9	61,1	10,0	+18,9
Rapporto con i colleghi	34,7	55,7	9,6	+25,1
	31,2	59,7	9,1	+22,1
La sua personale realizzazione come imprenditore in merito al suo lavoro	7,2	55,5	37,3	+30,1
	34,4	53,8	11,8	+22,6
La sua realizzazione sul lavoro	30,4	57,1	12,5	+17,9
Il suo carico di lavoro come imprenditore	39,6	46,8	13,6	-26,0
Carico di lavoro (fatica, ritmi)	21,4	62,0	16,5	+4,9
	16,7	59,3	23,9	-7,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

Legenda: **Imprenditori FEDMEC** **Metalmeccanici** Totale lavoratori

<sup>5</sup> Le domande e le risposte sono adattate a seconda che il rispondente sia un imprenditore o un lavoratore. Il testo qui riprodotto è la versione per i lavoratori dipendenti.

### Il barometro del lavoro (%)

	2019	2018_2	2018_1	2017	2016_2	2016_1	2015
Imprenditori FEDMEC	<b>+66,5</b>	-	-	+75,0	+49,4	+10,5	+13,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	<b>+20,5</b>	+5,7	+17,0	+10,2	+10,3	+17,3	+24,8
Lavoratori Altra Industria	<b>+10,6</b>	+4,0	+1,0	-8,1	+1,2	+7,2	+3,6
Lavoratori Servizi	<b>+13,6</b>	+5,2	+3,1	+5,6	+6,3	+12,4	0,0
Totale Lavoratori	<b>+14,6</b>	+5,0	+3,7	+3,2	+7,6	+12,1	+4,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581); dicembre 2018 (n. casi: 1.000); aprile 2018 (lavoratori, n. casi: 1.007); luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Ora Le sottoporro una serie di affermazioni. Per ognuna di queste mi indichi il Suo grado di accordo: (molto e moltissimo; %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Sono fiduciosi di mantenere il posto di lavoro nei prossimi mesi	<b>85,6</b>	82,3	<b>83,9</b>
Sono pagati adeguatamente per il lavoro che svolgono	<b>76,3</b>	65,8	<b>80,1</b>
So coinvolgerli bene rispetto agli obiettivi che voglio raggiungere	<b>83,3</b>	74,1	<b>68,0</b>
Il loro lavoro offre buone prospettive per l'avanzamento di carriera	<b>80,7</b>	69,0	<b>54,1</b>
All'interno dell'impresa c'è un buon clima nei rapporti	<b>90,7</b>	85,1	<b>75,5</b>
I lavoratori hanno opportunità di apprendere e crescere	<b>82,0</b>	75,3	<b>85,6</b>
Fra i lavoratori c'è un clima di amicizia	<b>88,7</b>	80,3	<b>65,8</b>
Sono attento alle problematiche dei singoli lavoratori	<b>86,4</b>	73,7	<b>89,6</b>

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

Metalmeccanici	Saldo						
	2019	2018_2	2018_1	2017	2016_2	2016_1	2015
Sono fiducioso di mantenere il posto di lavoro nei prossimi mesi	<b>+80,5</b>	+31,0	+26,5	+43,4	+26,9	+15,7	+42,2
Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	<b>+63,2</b>	+25,2	+11,7	+19,6	+16,5	+4,0	+25,3
Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	<b>+77,8</b>	+44,7	+37,0	+34,9	+42,6	+25,0	+39,9
Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	<b>+70,6</b>	+28,3	+14,5	+21,3	+21,6	+9,0	+15,5
Mi sento "a casa" all'interno dell'impresa	<b>+87,3</b>	+64,7	+57,5	+57,5	+55,2	+51,9	+56,1
Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	<b>+74,1</b>	+44,5	+34,4	+41,7	+45,1	+37,6	+42,2
Ho buoni amici al lavoro	<b>+82,8</b>	+67,6	+59,4	+60,7	+64,1	+64,8	+67,0
Il titolare è attento alle problematiche dei lavoratori come me	<b>+82,7</b>	+44,2	+33,6	+37,6	+40,2	+26,1	+35,3

### Il barometro del clima aziendale (%)

	2019	2018_2	2018_1	2017	2016_2	2016_1	2015
Imprenditori FEDMEC	+87,6	-	-	+84,1	+91,8	+89,7	+89,6
Lavoratori Industria Metalmeccanica	+83,8	+63,6	+50,0	+45,0	+54,1	+37,5	+62,1
Lavoratori Altra Industria	+63,5	+45,4	+34,9	+34,6	+39,4	+30,9	+51,3
Lavoratori Servizi	+69,8	+50,4	+38,1	+45,4	+44,1	+28,2	+42,0
Totale Lavoratori	+72,1	+50,7	+38,3	+43,2	+44,0	+30,0	+46,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581); dicembre 2018 (n. casi: 1.000); aprile 2018 (lavoratori, n. casi: 1.007); luglio 2017 (lavoratori, n. casi: 1.060; imprenditori, n. casi: 91); ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

### FORMAZIONE

#### Attualmente sta frequentando un corso di formazione? (sì; %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Per interesse personale, al di fuori del lavoro	2,8	5,4
Per il mio lavoro, in orario di lavoro	14,3	12,9
Per il mio lavoro, al di fuori dell'orario di lavoro	5,0	6,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

#### 3.2 In passato, ha frequentato almeno un corso di formazione? (sì; %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Specifico per il mio lavoro, promosso dall'azienda	55,2	52,9
Su temi di interesse personale, extra lavorativi	9,7	14,5
Di interesse personale, ma utile anche per il lavoro	17,3	26,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

#### Nella sua impresa si applica il contratto sottoscritto dai sindacati (FIM-FIOM-UILM) e da FEDERMECCANICA nel novembre del 2016? (%)

	Metalmeccanici	Sul totale lavoratori
Sì	39,8	16,3
No	25,5	59,3
Non so	34,7	24,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

#### Prima dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione prevista dal contratto nazionale del 2016, nell'azienda in cui lavora si facevano corsi di formazione o attività formative? (%)

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Sì per tutti i lavoratori	55,3	38,1
Sì, ma solo per alcuni lavoratori	8,6	39,4
Sì, ma solo per situazioni particolari	4,6	16,6
No per nessuno	16,9	2,9
Non so, non ricordo/Non ho dati in merito*	14,6	3,0*

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

#### (Se sì per tutti) Dopo l'introduzione del diritto soggettivo alla formazione prevista dal contratto nazionale del 2016, nella sua azienda l'attività formativa è: (%)

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Aumentata	42,7	65,5
Rimasta uguale	56,5	34,5
Diminuita	0,8	0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

*(Se sì, ma solo per alcuni)* Dopo l'introduzione del diritto soggettivo l'attività formativa è stata fatta e/o programmata per tutti? (%)

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Sì	53,5	51,8
Non ancora, ma sono aumentate le persone coinvolte	33,8	41,2
No e ancora non so quando verrà fatto	12,7	7,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

*(Se sì, ma solo per situazioni particolari)* Dopo l'introduzione del diritto soggettivo alla formazione, nella sua azienda l'attività formativa viene fatta a più persone rispetto a prima? (%)

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Sì	4,9	64,3
No	56,9	24,5
Non so/Non ho dati in merito*	38,2	11,2*

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

*(Se no, non sa o non ricorda)* Dopo l'introduzione del diritto soggettivo alla formazione, nella sua azienda l'attività formativa: (%)

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
È iniziata per alcuni lavoratori	9,4	20,0
Non è cominciata, ma è stata programmata	3,4	11,4
Non è né cominciata, né è stata programmata	33,8	20,0
Non so	53,4	48,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

Lei ha fatto corsi di formazione prima dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione previsto dal Contratto Nazionale del 2016? (%)

	Metalmeccanici
Sì	55,6
No	44,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

*(Se sì)* Dopo l'introduzione del diritto soggettivo alla formazione, la sua attività di formazione è: (%)

	Metalmeccanici
Aumentata	45,3
Rimasta uguale	52,4
Diminuita	2,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

*(Se no)* Dopo l'introduzione del diritto soggettivo alla formazione la sua attività di formazione (%)

	Metalmeccanici
È cominciata	17,9
Non è cominciata, ma è stata programmata	23,4
Non è né cominciata né stata programmata	58,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

### Su quali argomenti ha fatto formazione? (sì; %)

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Competenze tecniche	62,4	91,4
Competenze digitali	36,7	64,5
Competenze linguistiche	16,3	53,3
Competenze trasversali (comunicazione, lavoro in team, capacità decisionali, leadership...)	28,2	58,9
Sicurezza sul lavoro (aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria per legge)	79,4	76,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

### Come ha fatto formazione? (sì; %)

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
In aula	52,6	88,2
In azienda, lavorando in affiancamento	56,9	90,4
Online, col computer	17,5	44,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

## TUTTI

### Qual è il suo grado di accordo verso le seguenti affermazioni sulla formazione nell'impresa? (abbastanza e molto; %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
È utile perché aumenta le competenze e dà più possibilità di trovare lavoro	83,8	87,9	89,8
Con una preparazione maggiore si partecipa di più al raggiungimento dei risultati dell'impresa	90,4	90,4	85,9
In realtà la formazione è una perdita di tempo	21,5	18,1	10,1
La formazione si può fare solo quando non c'è lavoro da realizzare	39,6	34,3	24,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

## WELFARE

### Può dire se, a suo avviso, le seguenti affermazioni sono vere o false? (vero; %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Gli aumenti in busta paga sono tassati come il resto del salario	77,7	52,5	88,0
Le agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa, welfare,...) non sono tassate come il resto del salario	48,1	47,5	93,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

**Se dovesse ricevere un aumento salariale, lo vorrebbe destinato: (%)**

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Esclusivamente in soldi in busta paga	70,3	78,1	19,2
Prevalentemente in soldi in busta paga, ma una parte anche in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa)	24,1	17,1	32,1
Prevalentemente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...), ma anche in soldi in busta paga	3,0	2,1	36,6
Esclusivamente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	2,6	2,7	12,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

**Con il contratto del 2016 sono stati introdotti i flexible benefits (welfare aziendale) prevedendo 100 euro nel 2017, 150 nel 2018 e 200 nel 2019. Ha beneficiato dei 100 e 150 previsti per il 2017 e 2018? (%)**

	Metalmeccanici			Imprenditori FEDMEC		
	Sì	No	Non ricordo	Sì	No	Non ricordo
Nel 2017	24,2	40,5	35,3	90,0	4,7	5,3
Nel 2018	26,6	40,2	33,2	92,7	2,9	4,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

**Ritiene che lo strumento dei flexible benefits (welfare aziendale) sia: (%)**

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Interessante perché è detassato	43,4	69,2
Interessante perché consente un'ampia scelta di utilizzo fra diversi servizi	42,4	24,3
Poco interessante perché preferisco ricevere denaro per risparmiare, anche se tassato	14,2	6,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

**Rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale ha preso: (%)**

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Importi più alti	12,3	36,4
Solo quanto previsto	83,1	62,0
Non ancora per l'intero importo	4,6	1,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

**Nel caso le siano stati riconosciuti importi più alti, questi derivano da: (%)**

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Accordi collettivi col sindacato	27,5	36,7
Erogazioni unilaterali del datore di lavoro	72,5	63,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

**Può dirci se ha scelto: (%)**

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Buoni benzina o buoni spesa per avere un equivalente della moneta ma non tassato	74,1	79,6
Tra le diverse possibilità (ricreative, tempo libero, trasporti, educazione, sanità, previdenza integrativa...) perché ha avuto la possibilità di soddisfare una sua esigenza personale	25,9	20,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

## TUTTI

A suo avviso, le iniziative di welfare aziendale in che misura sono utili per raggiungere i seguenti obiettivi? (abbastanza e molto; %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Rendere sostenibile a lungo termine il successo aziendale	65,5	69,8	62,4
Fidelizzare i lavoratori	69,4	75,0	70,9
Migliorare il clima aziendale e la soddisfazione dei lavoratori	73,4	78,4	78,9
Migliorare la reputazione dell'impresa/ente	68,9	74,0	70,2
Contenere il costo del lavoro	62,0	65,3	69,4
Migliorare la produttività degli addetti	70,8	76,3	56,9
Integrare le prestazioni del sistema socio-assistenziale	62,9	71,4	68,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

## PREMI DI RISULTATO

Può dire se, a suo avviso, le seguenti affermazioni sono vere o false? (vero; %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Se contrattualmente previsti, i Premi di risultato erogati esclusivamente in salario sono parzialmente tassati	69,3	73,2	78,3
Se contrattualmente previsti, i Premi di risultato convertiti in beni e servizi di welfare sono totalmente detassati	55,0	46,5	76,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

Nella sua azienda ci sono premi legati ai risultati? (%)

	Metalmecanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Sì	29,9	21,7	59,4
No	70,1	78,3	40,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

Se sì, sono: (%)

	Metalmecanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Collettivi, riconosciuti a tutti i dipendenti	27,2	36,0	40,2
Individuali, riconosciuti solo ad alcuni dipendenti	37,6	37,5	19,6
Sia collettivi che individuali	35,2	26,5	40,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

Se sì, sono stati introdotti: (%)

	Metalmecanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Negli ultimi due anni	7,6	8,7	10,0
Da più di due anni	73,7	76,7	85,6
Non ricordo	18,7	14,6	4,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)



Qual è il suo livello di accordo con le seguenti affermazioni? (abbastanza e molto; %)

	Metalmecchanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
È giusto che il contratto garantisca un salario minimo per tutti, poi gli aumenti devono essere decisi nelle singole aziende	77,7	80,4	84,0
Per avere un salario maggiore bisognerebbe collegarne una quota alla produttività aziendale	55,3	62,5	82,6
È giusto che il salario minimo venga adeguato all'inflazione ogni anno sulla base dell'inflazione dell'anno precedente	74,8	77,8	72,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 581)

## RAPPRESENTANZA

Attualmente, quale organizzazione sindacale pensa stia facendo di più per promuovere gli interessi dei lavoratori? (%) (ATTENZIONE PER IL RILEVATORE: NON LEGGERE)

	Metalmecchanici	Totale lavoratori
Sindacati confederali	2,4	1,6
CGIL	5,4	9,6
CISL	3,4	3,8
UIL	0	0,6
UGL	0,3	0,1
Sindacati autonomi, Cobas,...	0,7	1,1
Altri sindacati	4,2	3,4
Il sindacato non serve	4,7	3,6
Non saprei, sono tutti uguali	25,6	24,1
Non saprei, non ne conosco alcuno	12,5	14,9
Nessuno	40,8	37,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

Lei è iscritto a un sindacato? (%)

	Metalmecchanici	Totale lavoratori
Sì	15,0	18,4
Ora no, ma in passato sì	3,9	6,3
No	81,2	75,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

Se i sindacati non ci fossero, le cose in questo paese: (%)

	Metalmecchanici	Totale lavoratori
Andrebbero meglio	17,7	14,7
Andrebbero peggio	24,2	34,7
Sarebbe lo stesso	58,0	50,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**Genere: (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
Maschio	57,3	58,2
Femmina	42,7	41,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**Età (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
18-34 anni	22,9	22,3
35-54 anni	64,9	59,1
Oltre 55 anni	12,2	18,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**Area geografica (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
Nord Ovest	38,7	29,9
Nord Est	33,6	22,0
Centro	14,4	21,6
Sud e Isole	13,3	26,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**Qual è il suo titolo di studio? (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
Nessun titolo	0	0
Licenza elementare	0	1,1
Licenza media	20,3	16,8
Qualifica professionale (2-3 anni)	5,9	4,5
Diploma (4-5 anni)	57,3	52,2
Istituti Tecnici Superiori (ITS)	3,5	2,1
Laurea/specializzazione post-laurea	12,9	23,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**In questo momento Lei: (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
Ha un lavoro continuativo	96,6	90,4
Ha un lavoro, anche se, saltuario, flessibile, non continuativo	3,4	9,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**In quale settore lavora? (%)**

Industria	39,6
di cui metalmeccanica	58,9
Servizi	60,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**Che lavoro svolge attualmente? (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
Lavoratore manuale	51,0	48,6
Lavoratore tecnico, specializzato	39,9	33,5
Lavoratore dirigenziale, intellettuale	9,1	17,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**Il contratto del suo lavoro (quello unico o il principale) è: (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
A tempo indeterminato	<b>87,5</b>	77,3
A tempo determinato	<b>5,4</b>	10,6
Apprendistato	<b>1,2</b>	1,2
Intermittente	<b>0,3</b>	1,0
Somministrazione	<b>0,6</b>	0,7
Accessorio	<b>0</b>	0,2
Stage, tirocinio	<b>0</b>	0,3
Senza un contratto (irregolare, in nero)	<b>0</b>	0,6
Altro	<b>4,9</b>	8,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**Lavora a...: (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
Tempo pieno	<b>83,9</b>	76,5
Tempo parziale, part-time	<b>16,1</b>	23,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**Quante persone lavorano nell'impresa dove è occupato? (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
Fino a 9 dipendenti	<b>57,0</b>	57,8
10-49 dipendenti	<b>35,5</b>	22,9
50-249 dipendenti	<b>5,3</b>	11,5
Oltre 250 dipendenti	<b>2,1</b>	7,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**Da quanti anni lavora per la sua azienda? (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
Fino a 5 anni	<b>24,9</b>	29,7
6-10 anni	<b>17,9</b>	17,5
11-20 anni	<b>33,6</b>	28,2
Oltre 20 anni	<b>23,6</b>	24,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)

**Nell'ultimo mese, quante ore ha lavorato mediamente alla settimana (ore straordinarie comprese)? (%)**

	<b>Metalmeccanici</b>	Totale lavoratori
Meno di 20 ore	<b>6,3</b>	9,8
21-39 ore	<b>17,6</b>	25,9
40 ore	<b>57,2</b>	44,3
Oltre 40 ore	<b>18,9</b>	20,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, luglio 2019 (n. casi: 1.000)