



CONFINDUSTRIA FIRENZE
Centro Studi



I NUMERI DELLE RISORSE UMANE

I risultati dell'indagine sul lavoro

Indice dei contenuti

2 LA GESTIONE DEL PERSONALE

2.1 Le politiche retributive

- 2.1.1 La diffusione delle politiche retributive
- 2.1.2 I criteri utilizzati per determinare gli aumenti
- 2.1.3 La dinamica retributiva nel 2023

new

2.2 L'impatto dell'inflazione

2.3 Sistemi di incentivazione

- 2.3.1 L'ammontare del premio di risultato
- 2.3.2 Diffusione della retribuzione variabile
- 2.3.3 I premi di risultato collettivi previsti dalla contrattazione aziendale
- 2.3.4 I parametri per la corresponsione dei premi

2.4 Il welfare aziendale nella contrattazione collettiva

- 2.4.1 La conversione del premio
- 2.4.2 Innalzamento della soglia di esenzione per i *fringe benefit*

new

3 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

3.1 Gli orari di lavoro

3.2 L'organizzazione dell'attività in *smart working*

3.3 Vantaggi e svantaggi dello *smart working*

4 LE POLITICHE DI ASSUNZIONE

4.1 Difficoltà di assunzione

- 4.1.1 Alcune informazioni disponibili dal Sistema Excelsior
- 4.1.2 Mismatch tra domanda e offerta di lavoro

4.2 Il ricambio generazionale

- 4.2.1 La gestione del processo di ricambio generazionale della forza lavoro

4.3 Piani di inserimento

- 4.3.1 Retribuzioni d'ingresso per i neolaureati
- 4.3.2 Gli aumenti nel primo anno

5 INDICATORI DI FEEDBACK ORGANIZZATIVO

5.1 Il tasso di turnover

5.2 I tassi di assenza

- 5.2.1 Metodologia di calcolo del tasso di assenza
- 5.2.2 Il quadro generale del territorio
- 5.2.3 I numeri in dettaglio – anno 2022

new

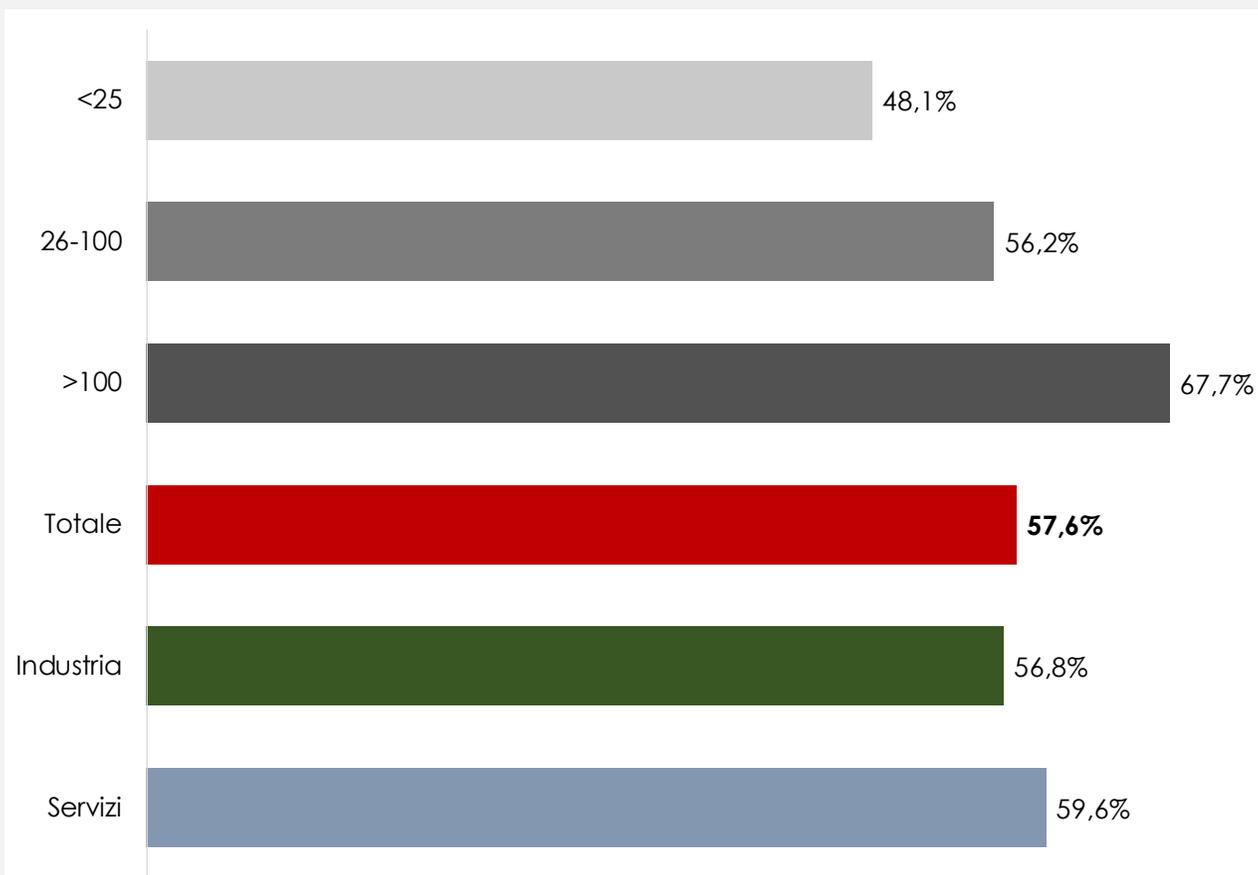
new



new

L'IMPATTO DELL'INFLAZIONE

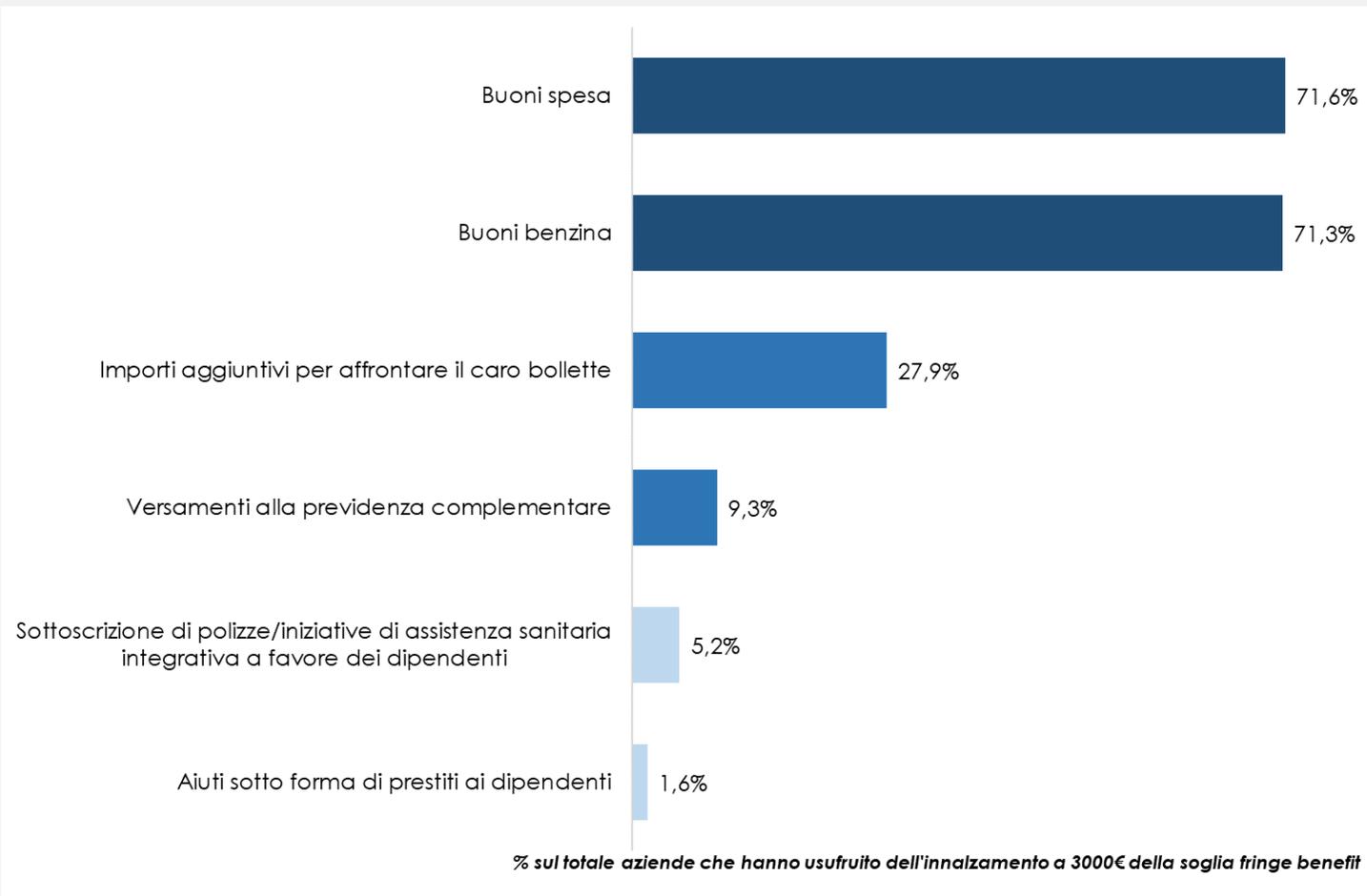
Diffusione delle strategie per contrastare l'inflazione (% aziende)



INNALZAMENTO DELLA SOGLIA DI ESENZIONE PER I FRINGE BENEFIT

new

**Strumenti messi a disposizione per sfruttare la nuova soglia di esenzione di 3.000€
(% aziende)**

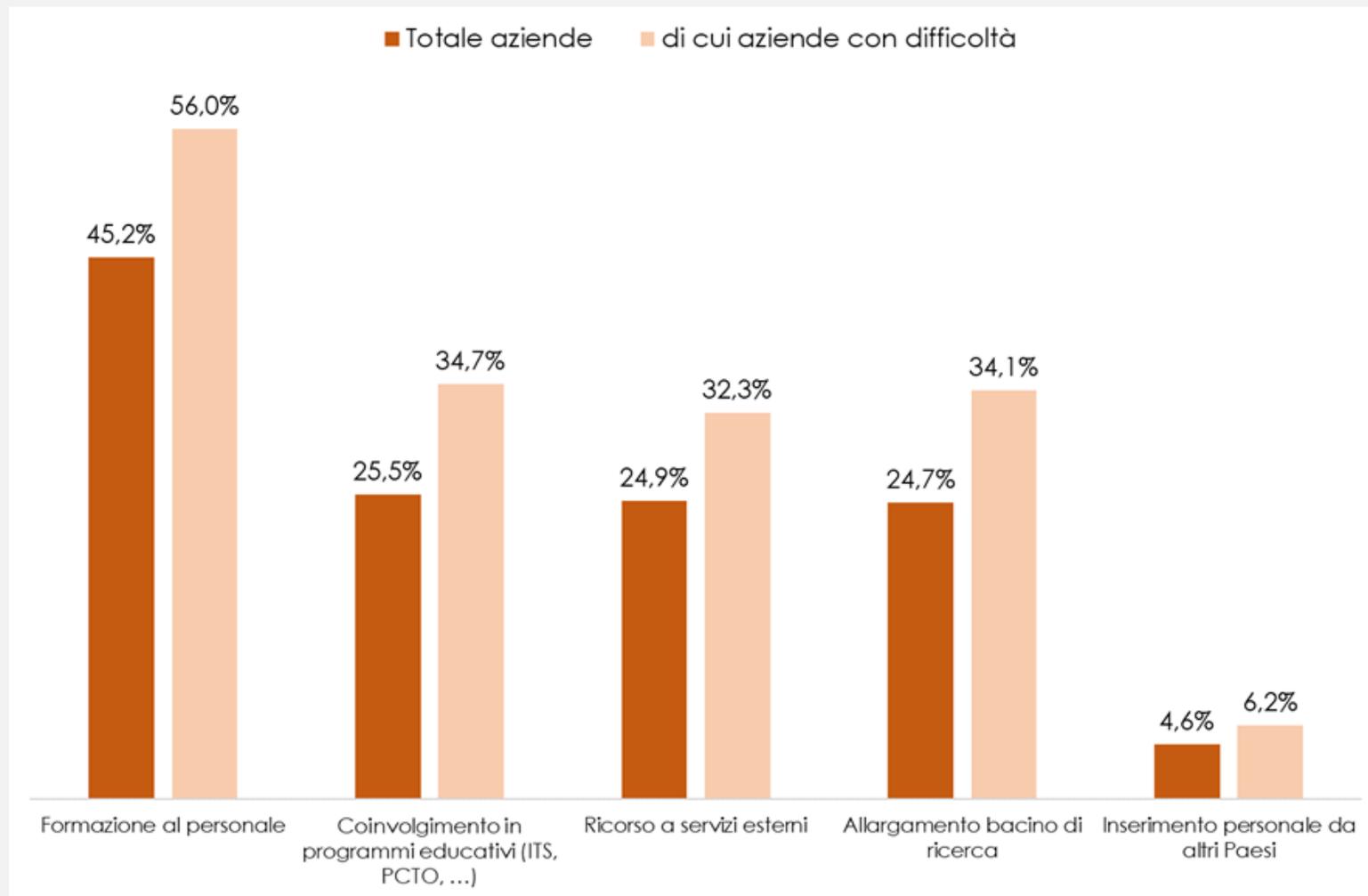


CONFINDUSTRIA FIRENZE
Centro Studi

new

AZIONI PER GESTIRE LE MANCANZE DI COMPETENZE

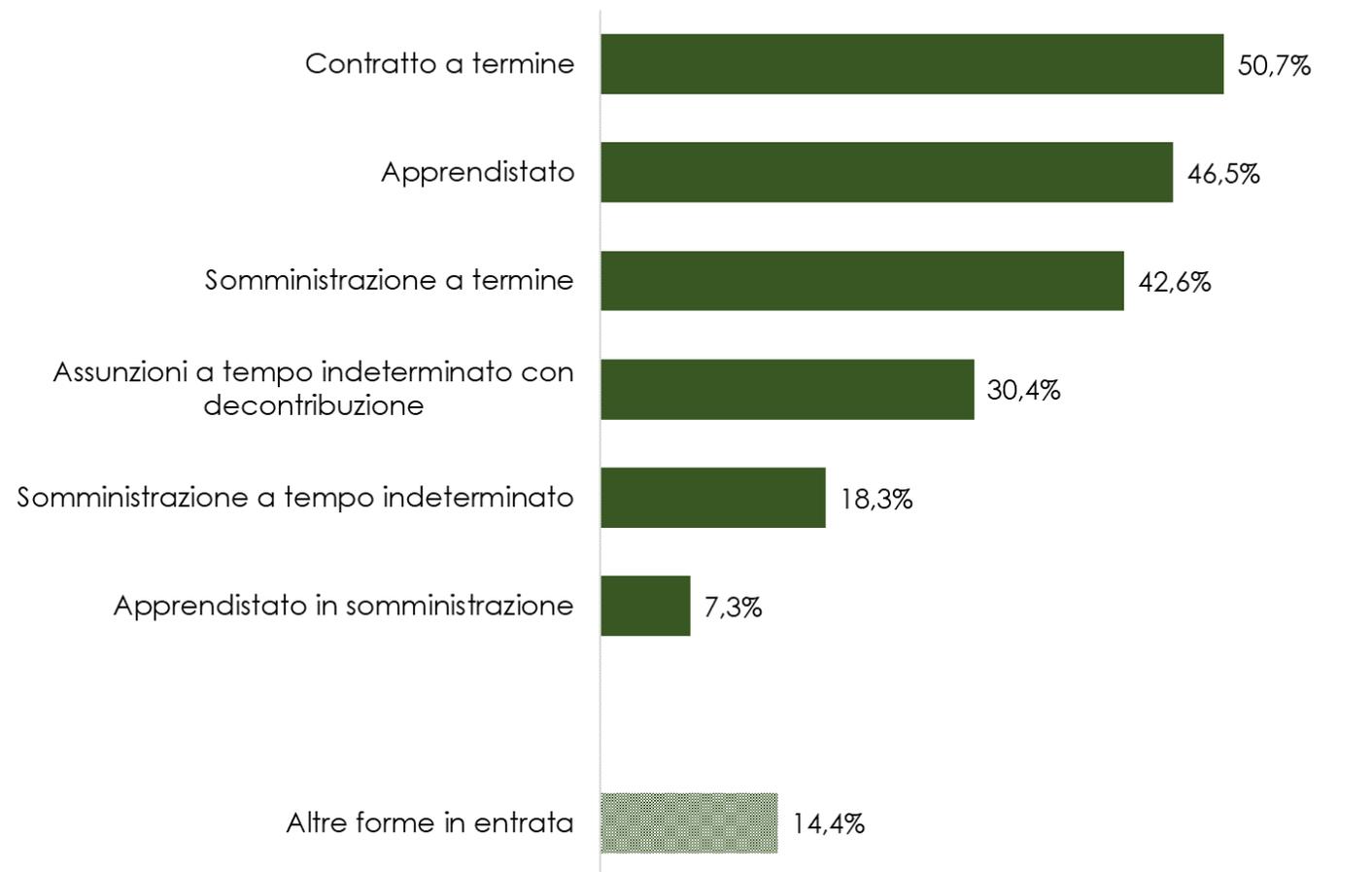
Attività per colmare la mancanza/insufficienza di competenze (%aziende)



GESTIONE DEL RICAMBIO GENERAZIONALE

new

Principali forme contrattuali in entrata per il ricambio generazionale (% aziende)



% sul totale aziende con inserimento di giovani



CONFINDUSTRIA FIRENZE
Centro Studi