

**RILEVAZIONE SEMESTRALE SULLA  
DOMANDA DI LAVORO:  
IL PERCORSO METODOLOGICO**

di  
*Laura Incagli, Andrea De Sanctis e Debora Radicchia*

*Elaborazione grafica di ANNA NARDONE*

**“Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, n. 4/2003**

ISFOL – RP(MDL)-4/03

*Con le monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, vengono presentati e divulgati in forma sintetica, i principali risultati di studi, indagini e rassegne tematiche realizzate dall'Area di ricerca "Mercato del lavoro" dell'Isfol.*

*Direzione scientifica della collana:  
Diana Gilli e Antonello Scialdone*

**Isfol – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori**

Via G. B. Morgagni, 33 - 00161 Roma

Tel. 06/44.59.01 – Fax 06/44.59.06.85

Indirizzo Internet <http://www.isfol.it>

## RILEVAZIONE SEMESTRALE SULLA DOMANDA DI LAVORO: IL PERCORSO METODOLOGICO

### SINTESI

L'Area "Mercato del lavoro" dell'Isfol ha avviato un progetto orientato allo studio della domanda di lavoro, attraverso l'attivazione di un'indagine periodica presso un campione significativo di imprese italiane. Una volta a regime, questo progetto fornirà una panoramica sui rapporti delle imprese con il mercato del lavoro.

L'indagine permetterà, in particolare, di approfondire gli orientamenti delle aziende in merito ad una pluralità di temi: dall'utilizzo di forme di lavoro atipico alle difficoltà di reclutamento del personale, dalla modernizzazione del mercato del lavoro ai problemi connessi con l'immigrazione, dai metodi di reclutamento di personale preferiti dalle aziende al loro rapporto con i Servizi Pubblici per l'Impiego, ecc.. Gli argomenti analizzati saranno messi in relazione con le caratteristiche fondamentali del profilo d'impresa - localizzazione, dimensione, settore di attività economica, estensione dei mercati di sbocco ecc. - e con informazioni sulle *performances* - fatturato, produttività, ecc..

L'indagine presenterà una struttura longitudinale a cadenza semestrale, permettendo in tal modo di controllare eventuali modifiche intervenute nel tempo all'interno delle stesse imprese e nel loro rapporto con il mercato del lavoro e le sue istituzioni, in un arco temporale sufficientemente ridotto. Una simile struttura potrà essere impiegata, inoltre, per avviare una serie di attività di valutazione relative ai vari provvedimenti introdotti in materia di mercato del lavoro e di misurarne gli esiti.

Il metodo di rilevazione prescelto, per l'attuazione del progetto, è quello del questionario strutturato, che sarà somministrato ad un campione statisticamente significativo di imprese tramite intervista telefonica.

Il questionario è articolato in sezioni e presenta una struttura modulare, al fine di permettere la produzione di una serie costante di stime di tipo longitudinale, ma anche di indagare in modo sezionale temi modificabili nel tempo. Una simile struttura rende, inoltre, possibile l'introduzione nel progetto in questione di attività di monitoraggio e/o valutazione relative a provvedimenti specifici selezionati di volta in volta, tramite la sostituzione o la preparazione di appositi moduli nel questionario.

L'universo oggetto di indagine è rappresentato da tutte le società di capitale e di persone, attive al momento dell'indagine. Tale popolazione è stata

## SIX-MONTHLY LABOUR DEMAND SURVEY: THE METHODOLOGICAL APPROACH

### ABSTRACT

Isfol Labour Market Unit has set up a project explicitly oriented to a labour demand in-depth analysis, through a periodic survey of an Italian enterprise sample. Once with regimen, this project should highlight the scenario of Italian enterprises' relationships with the labour market.

The survey will permit to study in-depth the enterprises' attitudes relative to various issues: from the utilisation of non standard labour, to the recruitment difficulties, from labour market modernisation to immigration challenges, from enterprises' recruitment methods to their relationships with Public Employment Services, etc.. These themes will be analysed in connection with other fundamental enterprises' characteristics – such as location, dimension, economic activity sector, market wideness, etc. – and with information concerning their economic performances, income, turnover, productivity, etc..

This survey has a longitudinal, six-monthly structure, enabling to follow any sort of changes occurred inside the enterprises and in their relationships with the overall labour market and its institutions, in a sufficiently limited space of time. This structure could also be used to set up evaluation activities relative to measures undertaken in the labour market legislation and to survey their results as well.

In order to implement the project, the survey method selected is processed through a structured questionnaire, that will be administered to a statistically significant enterprises' sample, by phone interviews.

The questionnaire is divided into sections, so to allow the production of constant longitudinal estimates and to consent a sectional study on issues variable in the time. This structure permits, moreover, the introduction in the project of monitoring and/or evaluating activities concerning specific measures selected step by step by substituting and/or laying out particular interview modules in the questionnaire.

The referral population survey is represented by all enterprises, active at the survey time. This population has been desegregated according to their economic activity sector, dimension, legal configuration and location, in order to obtain a stratified sample. The sample structure reflects the estimates that should be produced (such as means, dispersal measures, frequencies etc.), the estimate precision referred to some analysis variables

disaggregata secondo la sezione di attività economica, la classe dimensionale, la forma giuridica e la localizzazione geografica, al fine di ottenere un campione stratificato. La struttura del campione tiene conto del tipo di stime che si intende produrre (medie, misure di dispersione, frequenze, ecc.), della precisione delle stime stesse riferite ad una serie di determinati domini di analisi (settore di attività economica, localizzazione, dimensione, ecc.) e del bilanciamento, tramite tecniche apposite, tra stime sezionali e stime longitudinali.

Oltre al complesso piano di campionamento, in questo lavoro sono anche descritti i risultati dell'indagine pilota. Tale indagine preliminare è stata condotta al fine di studiare e sperimentare soluzioni relative alla tecnica di rilevazione. I risultati, ampiamente descritti, evidenziano una buona funzionalità del questionario presentato, ad eccezione di alcuni passaggi eccessivamente complicati o ridondanti.

(economic activity sector, location, dimension, etc.) and the balance, through appropriate techniques, between sectional and longitudinal estimates.

The paper describes the complex sampling plan and the pilot survey results as well. This preliminary survey has been carried out to study and experiment solutions relative to the survey technique. The results, fully analysed, put in evidence a good questionnaire performance, except for some excessively complicated and/or redundant passages.

## INDICE

<b>Sintesi – Abstract</b>	pag.	3
<b>1. Introduzione</b>	“	8
1.1 Il questionario strutturato	“	9
1.2 Il campione e la popolazione di riferimento	“	10
<b>2. Il piano di campionamento</b>	“	11
2.1 Introduzione	“	11
2.2 Obiettivi dell’indagine	“	11
2.3 Il disegno del campionamento	“	13
2.3.1 Descrizione generale	“	13
2.3.2 Simbologia e parametri d’interesse	“	14
2.3.3 Parametri relativi alle imprese	“	15
2.3.4 Determinazione delle dimensione campionaria	“	16
2.3.5 Selezione delle imprese	“	20
2.4 Metodo di stima e calcolo delle varianze di campionamento	“	20
2.4.1 Stime riferite alle imprese	“	20
2.4.2 Varianza delle stime delle imprese	“	20
<b>3. I risultati dell’indagine pilota</b>	“	22
3.1 Introduzione	“	22
3.2 Il profilo delle imprese: dati anagrafici e primi elementi conoscitivi	“	22
3.3 Le imprese e la flessibilità del lavoro	“	29
3.4 Le imprese ed il reclutamento di manodopera	“	41
3.5 Ulteriori novità	“	51
<b>Questionario di rilevazione</b>	“	53
<b>Riferimenti bibliografici</b>	“	64

## INDICE DELLE TABELLE

Tab. 1	- Descrizione dei domini di studio dell'indagine	pag.	13
Tab. 2	- Simbologia	“	15
Tab. 3	- Descrizione delle caratteristiche d'interesse utilizzate nella definizione della numerosità campionaria	“	18
Tab. 4	- Coefficienti di variazione % attesi al variare del valore della proporzione	“	19
Tab. 5	- Distribuzione delle imprese in base al numero di unità locali, appartenenza ad un gruppo e per classi di dipendenti- valori assoluti e %	“	24
Tab. 6	- Distribuzione percentuale degli investimenti per voce	“	25
Tab. 7	- Distribuzione delle imprese per stagionalità dell'attività produttiva e eventuale periodo di concentrazione - valori assoluti e %	“	26
Tab. 8	- Distribuzione delle imprese per tipologia di lavoratori - valori %	“	27
Tab. 9	- Distribuzione delle imprese che hanno usufruito della legge per l'inserimento dei disabili e in base alla classe di addetti extracomunitari - valori assoluti e %	“	29
Tab. 10	- Distribuzione delle imprese per classe di posti vacanti - valori assoluti e %	“	29
Tab. 11	- Distribuzione delle imprese per fonte di informazione circa le varie forme di lavoro atipico - valori assoluti e %	“	30
Tab. 12	- Distribuzione dei motivi per cui le imprese utilizzano lavoro a tempo determinato - valori %	“	31
Tab. 13	- Distribuzione dei motivi per cui le imprese utilizzano contratti di formazione e lavoro e apprendistato - valori %	“	32
Tab. 14	- Distribuzione dei motivi per cui le imprese utilizzano lavoro interinale - valori %	“	33
Tab. 15	- Distribuzione dei motivi per cui le imprese utilizzano Co. co. co - valori %	“	34
Tab. 16	- Distribuzione delle imprese in base agli svantaggi dell'utilizzo di lavoro a tempo determinato, contratto formazione e lavoro, apprendistato, collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni occasionali - valori %	“	35
Tab. 17	- Previsioni di variazione delle imprese nell'utilizzo di lavoro a tempo determinato, contratto formazione e lavoro, apprendistato, lavoro interinale, collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali - valori %	“	37
Tab. 18	- Soggetti richiedenti il lavoro part-time - valori %	“	38
Tab. 19	- Modalità di utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative - valori %	“	38

Tab. 20	- Tempo speso dai collaboratori nell'ultimo mese nell'azienda - valori %	pag.	39
Tab. 21	- Disponibilità all'assunzione dei collaboratori coordinati e continuativi - valori %	“	39
Tab. 22	- Disponibilità alla trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato - valori %	“	40
Tab. 23	- Durata media delle missioni di lavoro interinale - valori %	“	40
Tab. 24	- Distribuzione delle imprese per assunzioni - valori assoluti e %	“	42
Tab. 25	- Imprese che hanno assunto per canali di reclutamento preferiti - valori assoluti e %	“	43
Tab. 26	- Imprese che hanno assunto e hanno contattato il Cpi per avere l'elenco dei nominativi e motivi di insoddisfazione - valori %	“	45
Tab. 27	- Eventuale futuri canali di reclutamento delle imprese - valori assoluti e %	“	48
Tab. 28	- Imprese a conoscenza dei nuovi servizi offerti dai Servizi per l'impiego e fonte di informazione - valori %	“	49
Tab. 29	- Imprese che hanno contattato i Servizi per l'impiego per motivi diversi dal reclutamento - valori assoluti e %	“	50

## 1. INTRODUZIONE

Il panorama nazionale delle ricerche orientate all'analisi del mercato del lavoro lamenta una certa carenza di indagini specifiche sulla domanda di lavoro. La maggioranza degli studi oggi esistenti sono, infatti, orientati principalmente a rilevare elementi e caratteristiche dell'offerta di lavoro, fornendo poche e scarse informazioni sul fronte delle imprese.

Una delle indagini in Italia che, invece, si concentra sulla domanda di lavoro è quella sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi, effettuata dall'Istat. Essa contribuisce alla diffusione di una serie di indicatori sull'occupazione, le ore lavorate dai lavoratori e la relativa retribuzione lorda con riferimento all'intero territorio nazionale, limitatamente, però, alle imprese con almeno 500 dipendenti.

Pur essendo disponibili altre indagini che, accanto ai dati sui lavoratori, forniscono diverse informazioni sulle imprese, manca tuttavia una indagine strutturata in grado di seguire le evoluzioni nel tempo della domanda di lavoro e l'atteggiamento delle imprese nei confronti del mercato del lavoro e delle sue istituzioni.

L'Isfol intende contribuire a colmare tale mancanza, dando vita ad un progetto orientato esplicitamente allo studio della domanda di lavoro, attraverso l'attivazione di un'indagine periodica presso un campione significativo di imprese italiane. Una volta a regime, questo progetto fornirà una panoramica sugli atteggiamenti della domanda sul mercato del lavoro ed in particolare sui rapporti delle aziende con i Servizi pubblici per l'impiego.

La riforma dei Servizi pubblici per l'impiego, la cui realizzazione viene monitorata dall'Isfol, annovera tra gli obiettivi principali l'attivazione di un rapporto diretto dei Centri per l'impiego con le imprese, al fine di agevolare e fluidificare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. L'indagine, cui l'Isfol intende dar vita, si pone l'obiettivo di sondare i meccanismi che determinano frizioni e rallentamenti nel *matching* tra domanda e offerta, analizzando le procedure di reclutamento del personale, le difficoltà di copertura di posti vacanti e, in ultima analisi, i rapporti delle imprese con i Servizi pubblici per l'impiego.

L'indagine permetterà, inoltre, di approfondire gli orientamenti delle imprese in merito ad una pluralità di temi: dall'utilizzo di forme di lavoro atipico alle difficoltà di reclutamento del personale, dalla modernizzazione del mercato del lavoro ai problemi connessi con l'immigrazione, ecc.. Gli argomenti analizzati saranno messi in relazione

con le caratteristiche fondamentali del profilo d'impresa – localizzazione, dimensione, settore di attività economica, estensione dei mercati di sbocco ecc. – e con informazioni sulle *performances* – fatturato, produttività, ecc..

L'indagine presenterà una struttura longitudinale a cadenza semestrale, permettendo in tal modo di controllare eventuali modifiche intervenute nel tempo all'interno delle stesse imprese e nel loro rapporto con il mercato del lavoro e le sue istituzioni, in un arco temporale sufficientemente ridotto. Una simile struttura potrà essere impiegata, inoltre, per avviare una serie di attività di valutazione relative ai vari provvedimenti introdotti in materia di mercato del lavoro e di misurarne gli esiti.

Il metodo di rilevazione prescelto è quello del questionario strutturato, somministrato ad un campione statisticamente significativo di imprese tramite intervista telefonica. Sarà, conseguentemente, predisposto un piano di comunicazione e di sensibilizzazione delle imprese allo scopo di minimizzare sia i rifiuti alle interviste, sia le mancate risposte parziali durante i colloqui telefonici. Le tecniche di comunicazione nei confronti delle imprese, pertanto, prevedono una campagna informativa presso le imprese sull'intero progetto, sia nella fase precedente l'indagine che in quella successiva, con una parziale condivisione dei risultati delle analisi.

Questa attività di “fidelizzazione” delle aziende dovrebbe consentire, inoltre, di ridurre i fenomeni di caduta longitudinale del campione, vale a dire quei rifiuti successivi alla prima intervista. Tale situazione, difatti, comporterebbe notevoli problemi relativamente all'analisi longitudinale dei diversi fenomeni, poiché in queste occasioni si perderebbero le informazioni relative alla storia della singola azienda.

## 1.1 Il questionario strutturato

Il questionario è articolato in sezioni e presenta una struttura modulare, al fine di permettere la produzione di una serie costante di stime di tipo longitudinale, ma anche di indagare in modo sezionale temi modificabili nel tempo. Una simile struttura rende, inoltre, possibile l'introduzione nel progetto in questione di attività di monitoraggio e/o valutazione relative a provvedimenti specifici selezionati di volta in volta, tramite la sostituzione o la preparazione di appositi moduli nel questionario.

Una prima sezione, somministrata in ciascuna occasione di indagine<sup>1</sup>, è dedicata all'acquisizione di informazioni sul profilo delle imprese (fatturato, investimenti, estensione dei mercati di sbocco, numero di addetti, loro caratteristiche contrattuali, settore di attività economica, ecc.). I moduli, invece, somministrati con scadenze annuali approfondiscono il rapporto tra aziende e Servizi pubblici per l'impiego, le strategie imprenditoriali di reclutamento del personale, la relazione tra strutture produttive e

---

<sup>1</sup> Il questionario definitivo è allegato.

flessibilità del lavoro, il ricorso ad incentivi pubblici e loro impiego, l'introduzione di nuove tecnologie ed il loro sfruttamento, le *job vacancies*, ecc..

Il questionario, come già accennato, è somministrato alle imprese afferenti al campione tramite intervista telefonica.

È stata prevista, inoltre, una prima indagine pilota su un campione ridotto di imprese (972 unità), allo scopo di testare il questionario, apporre eventuali modifiche e di validare altri aspetti operativi dell'indagine.

## 1.2 Il campione e la popolazione di riferimento

L'universo oggetto di indagine è rappresentato da tutte le società di capitale e di persone, attive al momento dell'indagine (circa 2.200.000 – Movimprese, III trimestre 2001). Tale popolazione è stata disaggregata secondo alcune variabili di struttura al fine di ottenere un campione stratificato. La struttura del campione tiene conto del tipo di stime che si intende produrre (medie, misure di dispersione, frequenze, ecc.), della precisione delle stime stesse riferite ad una serie di determinati domini di analisi (settore di attività economica, localizzazione, dimensione, ecc.) e del bilanciamento, tramite tecniche apposite, tra stime sezionali e stime longitudinali.

È stato effettuato, inoltre, uno studio di fattibilità per acquisire i dati di universo, sia in forma aggregata che puntuale. Da un lato era indispensabile conoscere la struttura aggregata della popolazione cui l'indagine è riferita per mettere a punto il procedimento di post-stratificazione e di riporto all'universo; dall'altro era necessario un elenco delle imprese da cui estrarre il campione per assicurare i vincoli inferenziali imposti dalla struttura campionaria. A seguito di questo studio preliminare, si è individuato nel Registro delle Imprese tenuto dalle Camere di Commercio l'archivio maggiormente rispondente alle necessità del progetto.

Il progetto prevede, inoltre, una revisione annuale delle banche dati sull'universo delle imprese, in modo da avere un riferimento aggiornato ad ogni anno dello *stock* di imprese presenti nel paese. Difatti, vista la natimortalità delle imprese e la struttura longitudinale del progetto, è necessario un continuo adeguamento delle banche dati e, conseguentemente, delle aziende presenti nel campione.

La manutenzione delle banche dati prevede la ricostruzione della struttura longitudinale delle imprese campione via via intervistate, la messa a punto di coefficienti di riporto all'universo, con riferimento sia allo *stock* che alla parte *panel* del campione, e l'applicazione di tecniche statistiche per controllare eventuali fenomeni di attrito.

## 2. IL PIANO DI CAMPIONAMENTO\*

### 2.1 Introduzione

Il presente capitolo è finalizzato a descrivere le principali caratteristiche del disegno di campionamento adottato per la definizione delle imprese partecipanti all'indagine circa la domanda di lavoro.

Il seguito del capitolo è organizzato nel modo seguente: nel par. 2 vengono descritti gli obiettivi dell'indagine (relativamente alle caratteristiche che si intendono stimare); nel par. 3 viene illustrata la tecnica selezione del campione, infine nel par 4. viene approfondita la metodologia di calcolo delle stime campionarie e della corrispondente varianza.

### 2.2 Obiettivi dell'indagine

Le unità *di analisi*, nel contesto di questa rilevazione, sono costituite dalle imprese con *forma giuridica* società di capitale o di persone, *che operano nell'industria, nel commercio e nei servizi nelle sezioni C-N della classificazione Nace Rev.I*; in tal senso, prendendo in considerazione un determinato arco temporale, le stime possono essere riferite alla *popolazione delle imprese di capitale e di persone*.

Per la popolazione d'interesse, le caratteristiche oggetto d'indagine possono essere descritte come *proporzioni*, indicanti il numero relativo di imprese che presentano un certo atteggiamento o adottano una determinata scelta relativamente a una serie di settori (acquisizione delle risorse umane sul mercato del lavoro, rapporti con le istituzioni, ricorso ad incentivi pubblici, ecc.).

Tali proporzioni possono presentare differenti livelli di incidenza nella popolazione e pertanto si è ritenuto utile distinguere tra *caratteristiche*:

- *frequenti*, ossia quelle caratteristiche la cui incidenza percentuale nella popolazione è superiore o uguale al 20%;

---

\* Il presente capitolo è stato redatto da Marco Centra e Piero Falorsi.

- *non rare*, ossia quelle caratteristiche la cui incidenza percentuale nella popolazione è compresa nell'intervallo 10%-15%;
- *rare*, ossia quelle caratteristiche la cui incidenza percentuale nella popolazione è compresa nell'intervallo 1%-5%
- *molto rare*, ossia quelle caratteristiche la cui incidenza percentuale nella popolazione è inferiore o pari all'1%.

L'indagine ha la finalità di produrre stime per l'intera popolazione d'interesse e per differenti *sottoinsiemi* della stessa. Questi sottoinsiemi, detti anche *domini di stima*, possono essere di tipo differente:

- *domini pianificati*, consistenti in sottopopolazioni per le quali la dimensione campionaria è *certa* ed è definita a priori nella fase di progettazione del disegno di campionamento;
- *domini non pianificati (o sottoclassi)*, vale a dire sottopopolazioni per le quali la dimensione campionaria è casuale e dipende dallo specifico campione selezionato.

Nell'indagine in oggetto i domini pianificati sono di *tipo differente*. Dal punto di vista formale ciascun **tipo di dominio** definisce una specifica partizione della popolazione (individuata in base ad alcune caratteristiche riportate sull'archivio di selezione); ogni sottoinsieme di imprese della specifica partizione, individua un ben determinato *dominio di stima*. In totale, come riportato nella tab. 1, si sono considerati cinque *tipi di domini*, corrispondenti a 24 *domini di stima*:

- **dominio tipo 1**: 10 domini di stima identificati dalle *sezioni di attività economica* delle imprese (individuata dalla prima lettera della classificazione Ateco). In particolare sono state prese in esame le seguenti sezioni: *C, D, E, F, G, I, J, K, M, N*;
- **dominio tipo 2**: 6 domini di stima identificati dalla *classe dimensionale delle imprese*, definita in base al numero totale di addetti. A riguardo si è adottata la seguente partizione in classi: *0-2; 3-5; 6-10, 11-15; 16-50; oltre 50*;
- **dominio tipo 3**: 2 domini di stima identificati dalla *forma giuridica delle imprese*, distinguendo nel caso specifico le società di capitale dalle società a responsabilità limitata;
- **dominio tipo 4**: 5 domini di stima identificati dalla ripartizione geografica della *sede legale dell'impresa*, distinguendo tra Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole;
- **dominio tipo 5**: un dominio di stima identificato dalla *intera popolazione di interesse*.

I domini *non pianificati* sono costituiti da sottoinsiemi non definiti o definibili a priori e che nella popolazione possono assumere proporzioni differenti. Per ciascuno dei domini pianificati, si sono considerate le seguenti due *sottoclassi*:

- la prima, che può assumere un'incidenza pari al 35% della popolazione d'interesse;
- la seconda che può assumere un'incidenza pari al 25% della popolazione d'interesse.

Tab. 1- Descrizione dei domini di studio dell'indagine

<i>Tipo di dominio</i>	<i>Dominio</i>	<i>Totale imprese nella popolazione -1</i>	<i>Totale imprese nel campione -2</i>	<i>Tasso di Campionamento [(2)/(1)] x 1.000</i>
<i>1 - Attività economica</i>	C	3.044	139	45,66
	D	264.754	543	2,05
	E	1.229	136	110,66
	F	143.720	232	1,61
	G	368.571	485	1,32
	I	38.514	154	4,00
	J	19.821	160	8,07
	K	305.113	371	1,22
	M	5.036	159	31,57
	N	13.352	160	11,98
<i>2 - Classe dimensionale</i>	0-2 addetti	614.491	855	1,39
	3-5 addetti	281.416	441	1,57
	6-10 addetti	133.843	324	2,42
	11-15 addetti	51.693	308	5,96
	16-50 addetti	64.495	317	4,92
	>50 addetti	17.216	294	17,08
<i>3 - Forma giuridica</i>	Società da capitale	713.107	1.271	1,78
	Società a r.l.	450.047	1.268	2,82
<i>4 - Ripartizione geografica</i>	Nord-Ovest	426.463	763	1,79
	Nord-Est	254.915	489	1,92
	Centro	257.596	484	1,88
	Sud	68.824	380	5,52
	Isole	155.356	423	2,72
<i>Totale</i>		1.163.154	2.539	2,18

Fonte: Isfol.

## 2.3 Il disegno di campionamento

### 2.3.1 Descrizione generale

L'*elenco di selezione* del campione è costituito dall'archivio delle imprese disponibile presso le *Camere di Commercio*. In tale archivio, per ciascuna impresa sono disponibili le seguenti informazioni:

- *i dati identificativi* (ad esempio la ragione sociale, l'indirizzo, il numero telefonico, ecc.);
- *l'attività economica* (espressa secondo la classificazione Ateco dell'impresa);
- *la forma giuridica*;

- *la localizzazione geografica;*
- *il numero di addetti dell'impresa.*

L'indagine si basa su un disegno di campionamento a due stadi con una stratificazione delle unità statistiche in questione, vale a dire le *imprese*.

Le imprese sono suddivise in strati definiti dall'aggregazione delle modalità presentate delle seguenti variabili (già precedentemente esposte nella tab. 1):

- sezione di attività economica;
- classe di dimensionale;
- forma giuridica;
- ripartizione geografica.

Si è optato, inoltre, per una selezione delle imprese in ciascuno stadio con probabilità uguali e senza reimmissione.

Per ciascuna impresa campione viene selezionata un'unica unità locale campione con probabilità uguale e senza reimmissione.

I due principi che hanno guidato la stratificazione (vedi Cochran (1977) e Sarndäl et al. (1991)) sono i seguenti:

- gli strati sono stati costruiti avendo come vincolo il fatto che ciascun dominio pianificato possa essere definito come aggregazione di interi strati elementari e non come aggregazione di parti di quest'ultimi. Il rispetto di questo principio garantisce che i domini pianificati abbiano una dimensione campionaria certa e non casuale;
- si sono utilizzate, inoltre, variabili che, a giudizio degli esperti sulle materie oggetto della presente indagine, assicurano una sufficiente omogeneità delle unità campionarie rispetto alle variabili d'interesse, garantendo in tal modo una buona affidabilità alle stime campionarie.

In tutto sono stati definiti 577 strati. In ogni strato è stato selezionato, mediante campionamento casuale semplice, un numero predeterminato di imprese, definito in modo da assicurare una buona affidabilità alle principali caratteristiche (relative alle imprese) oggetto d'indagine in ciascuno dei domini pianificati. In totale si è optato per la selezione di 2.539 imprese.

### 2.3.2 *Simbologia e parametri d'interesse*

Al fine di chiarificare i successivi sviluppi algebrici è opportuno introdurre la simbologia, che pertanto è stata sintetizzata nella seguente tabella.

Tab. 2 – Simbologia

Simbolo	Descrizione	Campo di variazione
$h$	Indice di strato	$h=1, \dots, H$
$M_h$	Numero di imprese nello strato	
$m_h$	Numero di imprese campione nello strato	
$i$	Indice di impresa	$i=1, \dots, M_h$
$q$	Indice di caratteristica	
${}_q\mathcal{Y}$	Caratteristica d'interesse	
${}_q\mathcal{Y}_{h,i}$	Variabile che assume valore 1 se l'impresa $i$ dello strato $h$ presenta la caratteristica d'interesse ${}_q\mathcal{Y}$ , e assume valore 0 altrimenti	
$x$	Variabile che definisce l'appartenenza a una determinata sottoclasse	
$x_{h,i}$	Variabile che assume valore 1 se l'impresa $i$ dello strato $h$ appartiene alla sottoclasse $x$ e assume valore 0 altrimenti	
$a$	Tipo di dominio	$a=1, \dots, 5$
$d$	Indice di dominio	

Fonte: Isfol.

### 2.3.3 Parametri relativi alle imprese

Relativamente al dominio pianificato  $d$  del tipo di dominio  $a$ , il parametro di interesse può essere espresso come la proporzione di imprese che presentano la caratteristica di interesse  ${}_q\mathcal{Y}$  nel dominio in oggetto. Dal punto di vista formale, tale stima viene definita come

$${}_{a_d, q}\bar{Y} = \frac{1}{\sum_{h \in a_d} M_h} \sum_{h \in a_d} \sum_{i=1}^{M_h} {}_q\mathcal{Y}_{h,i} \quad (1)$$

Un'espressione alternativa della (1) che può risultare utile nel seguito è:

$${}_{a_d, q}\bar{Y} = \sum_{h \in a_d} \frac{M_h}{\sum_{h \in a_d} M_h} {}_q\bar{Y}_h \quad (2)$$

dove

$${}_q\bar{Y}_h = \frac{1}{M_h} \sum_{i=1}^{M_h} {}_q\mathcal{Y}_{h,i} \quad (3)$$

Relativamente alla sottoclasse  $x$  nel dominio pianificato  $d$ , il parametro di interesse può essere espresso come il rapporto tra il numero totale di imprese che, appartenendo alla sottoclasse  $x$ , presentano la caratteristica di interesse  $qy$  sul numero totale di imprese che appartengono alla sottoclasse  $x$  nel dominio in oggetto. Dal punto di vista formale, tale stima viene definita come:

$$a_{d,q}\bar{Y}_x = \frac{1}{\sum_{h \in a_d} \sum_{i=1}^{M_h} x_{h,i}} \sum_{h \in a_d} \sum_{i=1}^{M_h} q y_{h,i} x_{h,i} \quad (4)$$

#### 2.3.4 Determinazione della dimensione campionaria

Il problema della determinazione della numerosità campionaria è piuttosto complesso in quanto l'indagine è *multidominio* (vale a dire si è in presenza di più domini di stima) e *multidimensionale* (nel senso che è necessario produrre le stime per una molteplicità di caratteristiche). Da un punto di vista teorico, la dimensione del campione dovrebbe essere sufficiente a garantire una buona affidabilità alle stime di tutte le caratteristiche d'interesse, anche quelle molto rare, in tutti i domini di stima. Difatti, non è possibile ottenere un'ottima affidabilità per tutti i domini di stima, in quanto ciò comporterebbe la definizione di una dimensione campionaria quasi coincidente con quella della popolazione; tale soluzione risulterebbe non realistica e difficilmente sostenibile in base alle risorse economiche e organizzative che possono essere dedicate all'indagine.

Al fine di individuare una soluzione a tale complicato problema, si è adottato un approccio di tipo *pragmatico*; in tal senso, tenendo conto che, in base alle risorse disponibili, il numero totale di interviste non poteva eccedere di molto le 2.500 unità, si è agito nel modo seguente:

1. la dimensione del campione è stata definita, cercando di garantire l'affidabilità delle stime riferite alla *popolazione delle imprese*;
2. si è definita una numerosità campionaria che garantisse predefiniti livelli dei coefficienti variazione percentuale delle stime campionarie (CV%). In tal senso si sono imposti vincoli diversi a seconda del tipo di dominio (1,...,5) considerato. In tal senso si è cercato di garantire l'affidabilità delle caratteristiche *rare* solo per le stime riferite all'intera popolazione. Per i domini di tipo 2 e 3, invece, si è cercato di garantire l'affidabilità delle stime delle caratteristiche frequenti. Per i domini del tipo 3 si è cercato di garantire una sufficiente affidabilità (con CV% inferiori al 17%) anche alle stime delle caratteristiche *non rare*; relativamente ai domini del tipo 1 ci si è "accontentati" di assicurare che le stime delle caratteristiche *molto frequenti* (superiori al 20%) non presentassero errori di campionamento molto elevati. In sintesi per ciascuna tipologia di dominio, si sono imposti i seguenti vincoli:

- *domini del tipo 1.* Si è imposto il vincolo che le stime delle caratteristiche *frequenti* non avessero CV% superiori al 20%;
- *domini del tipo 2.* Si è imposto il vincolo di avere stime *sufficientemente affidabili* per le *caratteristiche frequenti*;
- *domini del tipo 3.* Si è imposto il vincolo di avere stime *sufficientemente affidabili* per le caratteristiche *non rare*;
- *domini del tipo 4.* Si è imposto il vincolo di avere stime *sufficientemente affidabili* per le caratteristiche *frequenti*;
- *dominio del tipo 5* (intera popolazione). Si è imposto il vincolo di avere stime *affidabili* (con CV% intorno all'12%) per le caratteristiche *rare*.

Dopo una serie di studi simulativi, si è individuata una soluzione, corrispondente a un campione 2.539 imprese, adeguata a soddisfare gli obiettivi sopra elencati.

La definizione dell'ampiezza campionaria in ciascuno strato è stata individuata risolvendo per  $m_h$  ( $h=1, \dots, H$ ) il seguente sistema di programmazione lineare convessa, mediante l'applicazione dell'algoritmo di (Bethel, 1989):

$$\left\{ \begin{array}{l} \sum_{h=1}^H m_h = \min, \text{ con } m_h \geq \inf(2, M_h) \\ CV\left(1_d, 1 \tilde{Y}\right) \leq 0,20 \quad d = 1, 2, \dots, 11 \\ CV\left(2_d, 1 \tilde{Y}\right) \leq 0,14 \quad d = 1, 2, \dots, 6 \\ CV\left(3_d, 3 \tilde{Y}\right) \leq 0,13 \quad d = 1, 2 \\ CV\left(2_d, 2 \tilde{Y}\right) \leq 0,15 \quad d = 1, 2, \dots, 5 \\ CV\left(2_d, 4 \tilde{Y}\right) \leq 0,13 \quad d = 1 \end{array} \right. \quad (7)$$

dove  $CV\left(a_d, q \tilde{Y}\right)$  (con  $a=1, 2, 3, 4, 5$ ;  $d = 1, 2, \dots$  e  $q=1, 2, 3, 5$  – vedi tab. 3 –) indica il coefficiente di variazione (CV) della stima  $a_d, q \tilde{Y}$  del parametro  $a_d, q \bar{Y}$ , essendo

$$CV\left(a_d, q \tilde{Y}\right) = \frac{\sqrt{Var\left(a_d, q \tilde{Y}\right)}}{a_d, q \bar{Y}}. \quad (8)$$

I valori delle proporzioni usate nel sistema (7) sono riportati nella tab. 3.

Tab. 3 - Descrizione delle caratteristiche d'interesse utilizzate nella definizione della numerosità campionaria

Indice di caratteristica (codice q)	Valore medio della caratteristica	Tipo di caratteristica
1	0,20	Molto frequente
2	0,15	Frequente
3	0,10	Non rara
4	0,05	Rara

Fonte: Isfol.

Nel contesto campionario in esame, la varianza della stima  ${}_{a_d,q}\tilde{Y}$  della proporzione  ${}_{a_d,q}\bar{Y}$  può essere ottenuta come

$$Var\left({}_{a_d,q}\tilde{Y}\right) = \sum_{h=1}^H \frac{M_h^2}{\left(\sum_{r \in a_d} M_h\right)^2} Var\left({}_q\tilde{Y}_h\right) \quad (9)$$

dove:  ${}_q\tilde{Y}_h$  è la stima campionaria della proporzione per strato (espressa nella (3)) e la varianza di strato è ottenuta come

$$Var\left({}_q\tilde{Y}_h\right) = \left(\frac{M_h - m_h}{M_h}\right) \frac{{}_q\bar{Y}_h(1 - {}_q\bar{Y}_h)}{m_h}. \quad (10)$$

Al fine di individuare le soluzioni numeriche al sistema (7), in assenza di informazioni a priori sulla variabilità dei fenomeni per strato, si è deciso di assegnare ai parametri  ${}_q\bar{Y}_h$  coinvolti nella (9), i seguenti valori:

- ${}_q\bar{Y}_h = 0,20$  per  $q=1; h=1, \dots, H$
- ${}_q\bar{Y}_h = 0,15$  per  $q=2; h=1, \dots, H$
- ${}_q\bar{Y}_h = 0,10$  per  $q=3; h=1, \dots, H$
- ${}_q\bar{Y}_h = 0,05$  per  $q=4; h=1, \dots, H$ .

Nella tab. 4 sono riportati i valori percentuali dei CV attesi per dominio di stima e separatamente per ciascuna delle caratteristiche prese in esame, considerando anche stime per sottoclassi.

Tab. 4 - Coefficienti di variazione % attesi al variare del valore della proporzione

Tipo di dominio	Dominio	Valore della proporzione					Stime per sottoclassi			
							Proporzioni della sottoclasse			
		0,01	0,05	0,10	0,15	0,20	0,35	0,25	Prop. nell'ambito della sottoclasse	Prop. nell'ambito della sottoclasse
1 - Attività economica	C	90,31	39,56	27,23	21,61	18,15	46,03	30,69	54,46	36,31
	D	55,29	24,22	16,67	13,23	11,11	28,18	18,79	33,34	22,23
	E	92,11	40,35	27,77	22,04	18,52	46,95	31,30	55,55	37,03
	F	80,00	35,05	24,12	19,14	16,08	40,77	27,18	48,24	32,16
	G	52,6	23,04	15,86	12,58	10,57	26,81	17,87	31,72	21,15
	I	95,54	41,86	28,81	22,86	19,20	48,69	32,46	57,61	38,41
	J	96,70	42,36	29,16	23,14	19,44	49,28	32,86	58,31	38,88
	K	60,12	26,34	18,13	14,38	12,08	30,64	20,43	36,25	24,17
	M	92,14	40,37	27,78	22,04	18,52	46,96	31,31	55,56	37,04
N	93,57	40,99	28,21	22,39	18,81	47,69	31,79	56,42	37,62	
2 - Classe dimensionale	0-2 addetti	41,87	18,34	12,63	10,02	8,42	21,34	14,23	25,25	16,83
	3-5 addetti	60,92	26,69	18,37	14,57	12,25	31,05	20,70	36,74	24,49
	6-10 addetti	70,00	30,66	21,10	16,75	14,07	35,67	23,78	42,21	28,14
	11-15 addetti	69,18	30,31	20,86	16,55	13,91	35,26	23,50	41,72	27,81
	16-50 addetti	69,28	30,35	20,89	16,57	13,93	35,31	23,54	41,78	27,85
	>50 addetti	69,54	30,46	20,97	16,64	13,98	35,44	23,63	41,93	27,95
3 - Forma giuridica	Società da capitale	38,18	16,73	11,51	9,14	7,68	19,46	12,97	23,03	15,35
	Società a r.l.	40,76	17,86	12,29	9,75	8,19	20,77	13,85	24,58	16,39
4 - Ripartizione geografica	Nord-Ovest	49,19	21,55	14,83	11,77	9,89	25,07	16,71	29,67	19,78
	Nord-Est	62,62	27,43	18,88	14,98	12,59	31,91	21,28	37,76	25,17
	Centro	62,91	27,56	18,97	15,05	12,64	32,06	21,37	37,93	25,29
	Sud	63,61	27,86	19,18	15,22	12,79	32,42	21,61	38,36	25,57
	Isole	64,77	28,37	19,53	15,50	13,02	33,01	22,01	39,06	26,04
<b>Totale</b>		28,23	12,37	8,51	6,75	5,67	14,39	9,59	17,02	11,35

Fonte: Isfol.

### 2.3.5 Selezione delle imprese

La procedura per selezionare le  $m_h$  imprese campione dello strato  $h$  ( $h=1, \dots, H$ ) dalle  $M_h$  imprese dello strato è la seguente:

1. le imprese nello strato vengono poste in un ordinamento casuale;
2. le prime  $m_h$  imprese dell'ordinamento casuale sono selezionate nel *campione base*;  
le successive imprese che nell'ordinamento casuale sopra citato occupano le posizioni da  $m_h+1$  fino alla posizione  $Max(2m_h, M_h)$ , vengono selezionate per il *campione di riserva* da intervistare nel caso di mancate risposte nel campione base.

## 2.4 Metodo di stima e calcolo delle varianze di campionamento

### 2.4.1 Stime riferite alle imprese

Da un punto di vista operativo, le stime dei parametri d'interesse sono ottenute attribuendo un *peso* a ciascuna impresa rispondente. Le stime sono quindi ottenute come media ponderata dei valori osservati.

Per le unità dello strato  $h$  ( $h=1, \dots, H$ ), i pesi sono ottenuti mediante il rapporto

$$k_{h,i} = \frac{M_h}{r m_h}, \quad (11)$$

dove  $r m_h$  denota il numero di unità rispondenti nello strato.

Le stime dei parametri d'interesse  $a_d, q \bar{Y}$  sono quindi ottenute mediante l'espressione:

$$a_d, q \bar{Y} \approx = \frac{1}{\sum_{h \in a_d} \sum_{i=1}^{r m_h} k_{h,i}} \sum_{h \in a_d} \sum_{i=1}^{r m_h} q y_{h,i} k_{h,i}. \quad (12)$$

Le stime dei parametri riferiti alle sottoclassi vengono quindi definite da:

$$a_d, q \bar{Y}_x \approx = \frac{1}{\sum_{h \in a_d} \sum_{i=1}^{r m_h} k_{h,i} x_{h,i}} \sum_{h \in a_d} \sum_{i=1}^{r m_h} q y_{h,i} k_{h,i} x_{h,i}. \quad (13)$$

### 2.4.2 Varianza delle stime delle imprese

La varianza delle stime  $a_d, q \bar{Y} \approx$  può essere stimata come:

$$\tilde{var} \left( a_{d,q} \tilde{Y} \right) = \sum_{h=1}^H \frac{M_h^2}{\left( \sum_{r \in a_d} M_h \right)^2} \tilde{var} \left( {}_q \tilde{Y}_h \right) \quad (17)$$

dove

$$\tilde{var} \left( {}_q \tilde{Y}_h \right) = \left( \frac{M_h - r m_h}{M_h} \right) \frac{1}{r m_h} {}_q \tilde{S}_h^2$$

essendo

$${}_q \tilde{S}_h^2 = \frac{1}{(r m_h - 1)} \sum_{i=1}^{r m_h} \left( {}_q y_{h,i} - \frac{1}{r m_h} \sum_{i=1}^{r m_h} {}_q y_{h,i} \right)^2.$$

Mediante la tecnica di linearizzazione, la varianza della stima  $a_{d,q} \tilde{Y}_x$  può essere

stimata come:

$$\tilde{var} \left( a_{d,q} \tilde{Y} \right) = \sum_{h \in a_d} \tilde{var} \left( {}_q \tilde{Z}_h \right) \quad (18)$$

dove

$$\tilde{var} \left( {}_q \tilde{Z}_h \right) = M_h^2 \left( \frac{M_h - r m_h}{M_h} \right) \frac{1}{r m_h} {}_{qz} \tilde{S}_h^2$$

essendo

$${}_{qz} \tilde{S}_h^2 = \frac{1}{r m_h} \sum_{i=1}^{r m_h} \left( z_{h,i} - \frac{1}{r m_h} \sum_{i=1}^{r m_h} z_{h,i} \right)^2. \quad (19)$$

in cui

$$z_{h,i} = \frac{1}{a_{d,q} \tilde{X}^2} \left( {}_q y_{h,i} x_{h,i} - \frac{a_{d,q} \tilde{Y}_x}{a_{d,q} \tilde{X}} x_{h,i} \right)^2$$

$$a_{d,q} \tilde{Y}_x = \sum_{h \in a_d} \sum_{i=1}^{m_h} {}_q y_{h,i} x_{h,i} k_{h,i}, \quad a_{d,q} \tilde{X} = \sum_{h \in a_d} \sum_{i=1}^{m_h} x_{h,i} k_{h,i}.$$

### **3. I RISULTATI DELL'INDAGINE PILOTA**

#### **3.1 Introduzione**

L'indagine pilota della rilevazione Isfol sulla domanda di lavoro è stata condotta per rispondere essenzialmente, come già anticipato, a due obiettivi conoscitivi:

1. studiare e sperimentare soluzioni relative a importanti aspetti della tecnica di rilevazione che verrà adottata nella versione a regime dell'indagine. Nello specifico l'indagine pilota ha la finalità di:
  - valutare il questionario e le scelte relative alle tematiche di interesse e alla modalità di formulazione delle domande;
  - stabilire la tecnica di approccio con il rispondente;
  - quantificare il fenomeno delle mancate risposte sia totali (vale a dire di rifiuto all'intervista) che parziali (rifiuto di rispondere solo a specifiche domande);
  - sottoporre a verifica le scelte relative alla tecnica di campionamento [tipo di stratificazione, tecnica di selezione delle unità (campionamento a probabilità uguali, variabili, ecc.), modalità di aggiornamento del campione nel tempo, la metodologia di stima, l'utilizzo dell'informazione ausiliaria, ecc.];
2. produrre relativamente a una prima occasione temporale le stime delle caratteristiche oggetto d'indagine.

#### **3.2 Il profilo delle imprese: dati anagrafici e primi elementi conoscitivi**

La prima sezione presente in ciascuna occasione di indagine, oltre a fornire una *certificazione anagrafica dell'impresa* (ragione sociale, codice fiscale, partita Iva, forma giuridica, anno di costituzione, sede legale, stato dell'impresa, presenza di unità locali<sup>2</sup>), è dedicata all'acquisizione di informazioni sul profilo delle imprese (numero di addetti, fatturato, investimenti, estensione dei mercati di sbocco, appartenenza ad un gruppo,

---

<sup>2</sup> In realtà, per alcune di queste variabili (ragione sociale, forma giuridica, ecc.) si tratta di un controllo/aggiornamento dei dati già presenti nell'archivio delle Camere di commercio.

ecc.). In particolare, per ciò che attiene alle finalità che si vogliono perseguire con l'indagine, tale sezione fornisce le prime utili informazioni circa l'entità e la tipologia di occupazione presente all'interno dell'impresa e lo stato dell'attività economica di ogni singola azienda.

Si indagano, inoltre, per quel che riguarda le dinamiche in entrata, le assunzioni legate alla legge n. 68/1999 sull'inserimento dei disabili e quelle relative alla presenza di lavoratori extracomunitari, mentre per le dinamiche in uscita, si rileva il verificarsi di licenziamenti, dimissioni, pensionamenti e la presenza di lavoratori in cassa integrazione guadagni e/o in mobilità.

Dopo una prima analisi dei risultati ottenuti attraverso l'indagine pilota, sono state individuate le problematiche relative ad alcune domande appartenenti ai diversi moduli del questionario.

Si è quindi proceduto ad una nuova stesura del questionario, modificando opportunamente alcune domande, al fine di migliorare le *performances* ottenibili con la somministrazione dello stesso nelle interviste a regime.

Analizzando le singole domande, per ciò che attiene alla sezione relativa alla *certificazione anagrafica dell'impresa* (vale a dire ragione sociale, localizzazione, stato di attività dell'impresa, ecc.), non sono stati riscontrati problemi di alcun tipo. Tutte le imprese, difatti, hanno dato le informazioni richieste, e conseguentemente non si sono verificati rifiuti a rispondere. Pertanto tale parte verrà riproposta invariata nelle indagini successive.

Volendo esporre alcuni dati circa la rilevazione pilota, dai risultati provenienti dalle 972 imprese (di cui 964 "attive") che hanno risposto al questionario emerge che circa l'80% non appartiene ad un gruppo e dispone di un'unica unità locale (tab. 5). Nel caso di appartenenza ad un gruppo questo è, nella maggioranza dei casi, un gruppo nazionale e l'eventuale presenza di unità locali sorpassa raramente le due unità (4%).

Relativamente al numero di dipendenti occupati nelle imprese, i risultati sono riportati nella tab. 5. Si può osservare un numero di lavoratori dipendenti per ciascuna azienda decisamente basso (il 93,6% delle aziende campione ha meno di 20 dipendenti) e ciò è frutto principalmente della struttura produttiva italiana, organizzata soprattutto in aziende di piccole dimensioni. In seguito, attraverso le domande sul numero degli addetti suddivisi per tipologia contrattuale, si potrà valutare meglio se ciò è dovuto esclusivamente alla classe dimensionale in senso stretto, piuttosto che alla scelta di forme di lavoro diverse da quelle dipendenti, escluse per definizione in questa domanda.

L'unica problematica evidenziata in relazione a tale quesito, vista la quasi assenza di non risposte, è la possibile confusione degli intervistati circa la definizione di dipendente. Alcuni soggetti, infatti, hanno espresso perplessità su tale definizione, tendendo ad includere anche gli addetti nel conteggio. Si è quindi cercato di evitare possibili fraintendimenti sulla forma di lavoro, fornendo una definizione più precisa di tale tipologia di contratto. In particolare, si è deciso di considerare lavoratori dipendenti tutti e solo coloro che sono iscritti nel libro paga dell'azienda.

Tab. 5 - Distribuzione delle imprese in base al numero di unità locali, appartenenza ad un gruppo e per classi di dipendenti - valori assoluti e %

	Val. ass.	Val. %
<i>Numero di unità locali</i>		
Una unità locale	768	79,0
Due unità locali	166	17,1
Oltre 2 unità locali	38	3,9
<i>Totale</i>	972	100,0
<i>Appartenenza gruppo</i>		
Nazionale	89	9,2
Eestero	16	1,6
Non appartiene	778	80,0
N. r.	89	9,2
<i>Totale</i>	972	100,0
<i>Classi di dipendenti</i>		
Nessun dipendente	209	21,5
Da 1 a 5 dipendenti	388	39,9
Da 6 a 19 dipendenti	313	32,2
20 dipendenti e oltre	62	6,4
<i>Totale</i>	972	100,0

Fonte: Isfol.

Per quel che riguarda le domande relative agli investimenti effettuati dall'impresa nel corso del 2001 e le voci ad essi relative si sono rese necessarie alcune lievi modifiche a seguito dell'elevato tasso di non risposta.

Difatti, il questionario dell'indagine pilota chiedeva se le imprese avessero fatto investimenti nel periodo considerato ed, eventualmente, ne indagava anche l'ammontare. Evidentemente la domanda è particolarmente "personale" e richiede informazioni che le imprese non gradiscono diffondere, visto che il 34,5% delle imprese ha deciso di non rispondere. Le restanti aziende si sono distribuite tra quelle che non hanno effettuato investimenti (26,5%) e quelle che li hanno effettuati e ne hanno anche dichiarato l'importo (39%). Inoltre alcune delle risposte dichiarate dalle aziende sono scarsamente affidabili, in quanto esprimono valori poco corrispondenti alle caratteristiche produttive e strutturali dell'azienda. Pertanto la quota di risposte su cui fare affidamento per analisi statistiche, una volta a regime l'indagine, si è rilevata assai bassa.

Si è passati, successivamente, all'esame delle voci su cui si dividevano gli investimenti dichiarati. Più del 70% delle imprese ha dichiarato che gli investimenti sono orientati all'acquisizione di nuovi macchinari (62,8%) e di immobili (8,7%), il 7,5% ha dichiarato di aver investito in R&S e solo il 2,9% in formazione (tab. 6). Segno, questo, di una maggiore attenzione alla produttività dei lavoratori piuttosto che alla loro crescita professionale.

Tab. 6 - Distribuzione percentuale degli investimenti per voce

<i>Voce di investimento</i>	<i>Val. %</i>
Marketing	4,5
R & S	7,7
Immobili	8,7
Macchinari	62,8
Formazione	2,9
Altro	5,0
N. r.	8,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

Visti i risultati dell'indagine pilota, come già precedentemente accennato, si sono decise alcune lievi modifiche. In particolare si è optato per una post-posizione della richiesta dell'ammontare degli investimenti, supponendo che fosse questa la causa dell'eccesso di non risposte. Così, nel questionario che sarà somministrato nelle indagini successive, si comincerà con la richiesta di informazioni circa l'effettuazione di investimenti o meno, si indagherà eventualmente circa la loro distribuzione tra le varie voci e, solo al termine di questo gruppo di domande, si chiederà anche l'eventuale ammontare degli investimenti.

Anche per le domande relative all'ammontare di salari e stipendi, al fatturato e all'utile riportati in bilancio si sono riscontrate alcune difficoltà, riconducibili, ancora una volta, alla reticenza a fornire informazioni di un certo tipo. Difatti, solo il 20% degli intervistati risponde sull'ammontare di salari e stipendi, quasi il 30% sul fatturato e meno del 10% sull'utile.

Tali domande dirette, tuttavia, risultano difficilmente modificabili al fine di ottenere un più elevato tasso di risposta. L'unica opzione possibile sarebbe quella di suddividere i vari ammontare in classi e chiedere alle aziende la loro appartenenza all'una piuttosto che all'altra. Tuttavia, questa variazione ridurrebbe le opportunità quantitative di analisi del dato e, pertanto, si è deciso di lasciarle inalterate, affidandoci soprattutto al fatto che la continuità delle interviste, faccia aumentare la fiducia delle imprese interpellate, accrescendone la predisposizione alla diffusione di informazioni.

L'unica eccezione in questo panorama concerne la domanda sugli utili delle imprese, vista la scarsissima propensione alla risposta. In questo caso si è optato per una domanda filtro, volta all'individuazione della presenza di un utile per l'azienda nel periodo di riferimento e solo successivamente, nei casi affermativi, si prosegue con una richiesta circa il suo ammontare. Questo ci dovrebbe permettere almeno di avere una quota più affidabile di imprese che hanno ottenuto degli utili.

A questo punto dell'intervista, la nuova stesura del questionario prevede l'introduzione di tre nuove domande circa i meccanismi retributivi messi in atto. Precisamente con tali domande ci si propone di monitorare, presso le imprese intervistate, l'applicazione del Contratto collettivo nazionale di Categoria, l'eventuale presenza di

contrattazioni integrative a questa e l'utilizzo di meccanismi di ancoraggio delle retribuzioni ai livelli di produzione o produttività.

Tra le domande che erano previste nella sezione dedicata alla struttura delle aziende, quelle relative all'eventuale carattere stagionale dell'attività delle imprese intervistate, hanno evidenziato il seguente problema (tab. 7): alcune imprese che, in una prima domanda, dichiaravano di avere una attività a carattere stagionale, alla domanda seguente "In quali periodi dell'anno si concentra l'attività produttiva?" hanno risposto "Occasionalmente" (modalità, tra l'altro, non prevista dal questionario somministrato). A nostro avviso, ciò è più che altro indice del fatto che tali imprese si riferivano a picchi di produzione, piuttosto che ad una attività stagionale vera e propria. Tale inconveniente è stato risolto escludendo esplicitamente i picchi di produzione nell'esposizione della prima domanda (attività stagionale o meno), che è divenuta pertanto filtro per quella relativa al periodo di concentrazione dell'attività produttiva.

*Tab. 7 - Distribuzione delle imprese per stagionalità dell'attività produttiva e eventuale periodo di concentrazione - valori assoluti e %*

	<i>Val. ass.</i>	<i>Val. %</i>
<i>Stagionalità</i>		
Si	60	6,2
No	912	93,8
<i>Totale</i>	972	100,0
<i>Concentrazione attività</i>		
Occasionalmente	14	23,3
Inverno	11	18,3
Primavera	9	15,0
Estate	23	38,3
Autunno	3	5,0
<i>Totale</i>	60	100,0

Fonte: Isfol.

Si è deciso di introdurre, infine, una domanda specifica che indagasse circa la presenza di eventuali picchi di produzione, rivolta a tutte le aziende campionate nelle indagini successive. Tale scelta deriva sia dall'opportunità di indagare un ulteriore fenomeno, sia dalla possibilità in questo modo di avere una variabile di controllo per le due domande precedenti.

La rilevazione della caratterizzazione produttiva delle imprese, indagata con gli elementi fin qui descritti, è strumentale all'analisi delle successive domande circa le modalità contrattuali utilizzate o utilizzabili nell'impiego di manodopera.

Il questionario impiegato nell'indagine pilota era strutturato in modo da rilevare due elementi distinti. Il primo consisteva nella rilevazione dello *stock* di lavoratori in un certo istante di tempo in base alle varie modalità contrattuali utilizzate, in modo da poterne

calcolare l'incidenza sull'organico (variabile precedentemente rilevata). Il secondo, invece, richiedeva l'utilizzo o meno di varie forme di lavoro atipico nei sei mesi precedente l'indagine, per poter studiare la relazione tra lavoro flessibile e imprese anche qualora queste ultime fossero sprovviste di tali lavoratori al momento dell'indagine, ma vi avessero comunque fatto ricorso in un periodo relativamente recente.

Per quanto concerne la prima domanda, vale a dire il numero di lavoratori e la relativa forma contrattuale al 31 dicembre 2001, i risultati sono stati i seguenti (tab. 8). Il 13,2% delle imprese ha dichiarato di non avere dipendenti a tempo indeterminato, il 68,8% di non averne in organico ed il 18% ha preferito non rispondere. Invece, relativamente alle forme di lavoro atipico, la quota di imprese che dichiara di non farvi ricorso è compresa tra 43,4% (per i dipendenti part-time a tempo indeterminato) e il 50,5% (lavoro interinale). Le quote di impiego, invece, sono abbastanza ampie per il lavoro dipendente part-time (20,1%) e assai basse per il lavoro interinale (1,5%). Assai elevato per tutte le forme di lavoro atipico è il tasso di non risposta. Si passa, infatti, dal 36,5% del lavoro dipendente part-time al 50,8% dei dipendenti a tempo determinato part-time<sup>3</sup>.

Tab. 8 - Distribuzione delle imprese per tipologia di lavoratori - valori %

	% di non utilizzo	% di utilizzo	% di non risposte	Totale
Dipendenti a tempo indeterminato	13,2	68,8	18,0	100,0
Dipendenti a tempo indeterminato e part-time	43,4	20,1	36,5	100,0
Dipendenti tempo determinato	46,9	8,6	44,4	100,0
Dipendenti tempo determinato e part-time	46,9	2,3	50,8	100,0
Contratti formazione e lavoro	47,5	7,1	45,4	100,0
Contratto apprendistato	45,8	9,7	44,5	100,0
Lavoro interinale	50,5	1,5	47,9	100,0
Co.co.co/collaboratori occasionali	43,5	13,1	43,4	100,0
Borse lavoro/tirocini/stage	49,7	2,9	47,4	100,0

Fonte: Isfol.

Questa elevata reticenza a non rispondere sembra dovuta sia alla difficoltà per gli intervistati di ricordare il numero dei soggetti coinvolti in ogni singola forma di lavoro, sia alla poca disponibilità ad esprimersi sull'argomento "flessibilità del lavoro". Tuttavia, le percentuali di utilizzo e non utilizzo di lavoro atipico sembrano farci intendere che il dato sia alquanto attendibile e quindi è stato deciso di riproporre nelle successive indagini tale domanda in modo inalterato<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Alle imprese viene chiesto anche il numero di donne occupate per ogni singola forma di lavoro. La difficoltà di ricordare questo dato particolare, ove le aziende decidano di rispondere, fa lievitare ulteriormente le non risposte. Al momento, il problema non appare di possibile soluzione e quindi si è optato per una riproposizione di tale domanda così come posta nell'indagine pilota.

<sup>4</sup> L'unica modifica intervenuta riguarda la separazione tra collaboratori coordinati e continuativi ed i collaboratori occasionali.

Per quanto concerne, invece, il quesito relativo all'utilizzo del lavoro atipico nei sei mesi precedenti la rilevazione, sono emersi notevoli problemi, dovuti principalmente alla difficoltà da parte dei soggetti rispondenti di comprendere al meglio la differenza sostanziale tra questa domanda e la precedente. Molti, intervistati, difatti, al momento di rispondere se avessero fatto ricorso alle varie forme di lavoro atipico tra il primo gennaio ed il 31 maggio 2002, hanno affermato di aver già risposto a questa domanda, con conseguente incremento delle non risposte. Per evitare una eccessiva confusione, quindi, si è optato per l'eliminazione di questo secondo quesito e nelle successive indagini ci si concentrerà esclusivamente sui valori di *stock*, con una perdita purtroppo di informazioni e, quindi, di possibilità di analisi.

Altro tema che verrà approfondito in ogni occasione di indagine, è quello relativo ai lavoratori disabili. In particolare, si chiede alle aziende se negli ultimi sei mesi si sono avvalse della legge n. 68/99 per l'inserimento dei soggetti disabili (tab. 9). La risposta sembra non aver sollevato eccessivi problemi, visto che il tasso di non risposta è stato pari al 7,8% delle imprese appartenenti al campione pilota, e non si sono verificati dubbi al momento delle interviste. Tuttavia, si è rilevato assai basso anche il numero di aziende che usufruiscono degli incentivi presenti in tale legge (2,8%), ma ciò è probabilmente dovuto al fatto che si tratta di uno strumento rivolto soprattutto alle medie e grandi imprese, scarsamente rappresentate nel sistema produttivo italiano e in questo campione pilota.

Ulteriore tema di approfondimento presente nell'indagine concerne il numero di lavoratori extracomunitari (tab. 9). Tutte le imprese intervistate hanno risposto alla domanda, con l'85,5% di esse che al 31 dicembre hanno dichiarato di non disporre in organico lavoratori non comunitari ed il restante 15,5% che, invece, ne disponeva (in particolare, il loro numero varia tra uno e tredici). Pertanto, la domanda rimarrà inalterata nel questionario definitivo impiegato nelle rilevazioni successive.

Anche il tema della formazione in azienda non ha sollevato alcuna problematica. Tutte le imprese hanno risposto (affermativamente il 18,3%) circa l'organizzazione di corsi di formazione per i dipendenti dell'unità locale, indicando, in caso di risposta positiva anche il numero dei lavoratori coinvolti. Di nuovo, quindi, non si prevede una modifica di queste due domande nelle indagini a regime.

Il tema affrontato successivamente riguarda il numero di posti vacanti disponibili al momento dell'intervista, ma per i quali le aziende incontrano difficoltà nel reperimento di manodopera adeguata.

Tutte le aziende intervistate hanno risposto: l'86,9% non dispone di *vacancies*, mentre il restante 13,1% ne possiede un certo numero (tab. 10). Tale dato sarà utile principalmente quando l'indagine sarà a regime, per valutare eventuali variazioni di *vacancies* all'interno delle stesse aziende e per approfondire ulteriormente il tema della domanda di lavoro non corrisposta.

Tab. 9 - Distribuzione delle imprese che hanno usufruito della legge per l'inserimento dei disabili e in base alla classe di addetti extracomunitari - valori assoluti e %

	Val. ass.	Val. %
<i>Hanno usufruito della legge per l'inserimento disabili</i>		
Si	27	2,8
No	869	89,4
N. r.	76	7,8
<i>Totale</i>	<i>972</i>	<i>100,0</i>
<i>Classe di addetti extracomunitari</i>		
Nessun addetto extracomunitario	831	85,5
Un addetto extracomunitario	64	6,6
Più di un addetto extracomunitario	77	7,9
<i>Totale</i>	<i>972</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

Tab. 10 - Distribuzione delle imprese per classe di posti vacanti - valori assoluti e %

	Val. ass.	Val. %
Nessun posto vacante	845	86,9
Un posto vacante	63	6,5
Più di un posto vacante	64	6,6
<i>Totale</i>	<i>972</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

### 3.3 Le imprese e la flessibilità del lavoro

Il modulo flessibilità è volto ad approfondire il rapporto tra le imprese e le varie forme di lavoro atipico presenti in Italia. Pertanto, la maggioranza delle domande afferenti a questa sezione è stata rivolta esclusivamente a quelle aziende che nel corso dell'intervista (in particolare nella sezione precedente) hanno dichiarato di farvi ricorso.

Questa sezione si apre con una domanda relativa ai principali canali di informazione su cui le imprese hanno fatto affidamento per conoscere le opportunità, le caratteristiche e le modalità di utilizzo delle varie forme di lavoro atipico. Tale domanda è stata posta a tutte le imprese partecipanti all'indagine, indipendentemente dall'utilizzo o meno di lavoro atipico. Si è supposto, difatti, che anche il non ricorso al lavoro flessibile fosse il frutto di una scelta consapevole, derivante dal confronto di vantaggi e svantaggi propri del lavoro "standard"<sup>5</sup> e di quello atipico, e che questa scelta presupponesse comunque informazioni di base relative alle differenti forme di impiego.

<sup>5</sup> Per lavoro "standard" in questa sede si intende esclusivamente l'occupazione dipendente a tempo indeterminato e full-time.

Il tasso di non risposta è stato assai modesto, visto che solo il 3% delle imprese intervistate ha preferito non rispondere (tab. 11). Ciò è principalmente dovuto al fatto che tale domanda non richiede ai soggetti intervistati alcuna informazione strategica o, comunque, alcuna indicazione in grado di mettere in difficoltà il rispondente.

Tab. 11 - Distribuzione delle imprese per fonte di informazione circa le varie forme di lavoro atipico - valori assoluti e %

	Val. ass.	Val. %
Commercialista/cons. lavoro	378	44,0
Ufficio risorse umane	13	1,5
Passaparola	78	9,1
Associazioni categoria	134	15,6
Servizi pubblici per l'impiego	12	1,4
Camere di commercio	7	0,8
Agenzie private col./interinale	29	3,4
Manifestazioni/convegni	3	0,3
Mezzi di informazione	122	14,2
Altro	58	6,7
Non risponde	26	3,0
<i>Totale</i>	860	100,0

Fonte: Isfol.

Come ci si attendeva, viste precedenti indagini promosse dall'Isfol<sup>6</sup>, le risposte circa il principale mezzo di informazione, attraverso il quale si è venuti a conoscenza delle caratteristiche delle varie forme di lavoro atipico, si sono concentrate sulla modalità “Commercialista/ consulente del lavoro”. Ciò equivale a dire che le imprese si affidano principalmente a soggetti esterni per stabilire la forma contrattuale concernente le nuove assunzioni. Solo l'1,5% delle imprese intervistate, invece, ha usufruito di informazioni provenienti dall'interno, vale a dire dall'ufficio del personale/risorse umane, costituite soprattutto da aziende di grandi dimensioni e/o che possiedono comunque una struttura interna che si occupa delle risorse umane<sup>7</sup>.

Il 6,7% delle imprese campione ha affermato di essere ricorso a fonti di informazione diverse da quelle espresse nelle modalità del questionario. Tale quota, a nostro parere, è da ritenersi comunque sufficientemente marginale da non richiedere un'ulteriore ricodifica delle modalità poste nel questionario. Difatti, viste le già molteplici opzioni di risposta tale ricodifica comporterebbe solo un'ulteriore dispersione delle risposte, con conseguente difficoltà di utilizzo delle stesse a fini statistici.

<sup>6</sup> Si veda ad esempio Incagli L. e Rustichelli E., (2002), *Il tanto ed il poco del lavoro flessibile*, in Isfol, “Strumenti e ricerche”, F. Angeli, Milano.

<sup>7</sup> L'esiguità di tale dato dipende fortemente dalla struttura produttiva italiana, composta principalmente da piccole imprese che non prevedono tale “ufficio” all'interno della propria organizzazione.

A seguito di questi elementi, quindi, si è deciso per una riproposizione di tale domanda nelle successive indagini con la stessa formulazione.

Il questionario prosegue approfondendo i motivi che inducono le imprese a preferire le forme di lavoro atipico a quello “standard”. Pertanto è stato chiesto alle imprese quali fossero i vantaggi che traggono dall’utilizzo di lavoro flessibile. Tale domanda è stata posta solo alle imprese che nella sezione precedente hanno affermato di ricorrere a queste “nuove” forme di lavoro, visto che l’obiettivo è, in questo caso, quello di studiare i benefici effettivi e non quelli teorici utilizzati per una eventuale valutazione *ex-ante* dei vari strumenti. Essendo, inoltre, le forme di lavoro atipico molteplici e distinte, tale domanda è stata posta singolarmente per ogni modalità di lavoro.

Si comincia, così, con il lavoro a tempo determinato ed i risultati dell’indagine pilota sembrano dimostrare che attraverso il questionario non si sono colti in modo preciso i motivi per i quali le imprese ricorrono a questa forma di contratto (tab. 12). Difatti, gran parte delle imprese (43%) afferma di utilizzare il lavoro a tempo determinato solo o anche per motivi diversi da quelli segnalati, vale a dire che queste aziende non impiegano (o non impiegano esclusivamente) tale formula contrattuale in occasione di picchi di produzione, per migliorare la flessibilità dell’organizzazione, per ridurre il carico contributivo o per ridurre i vincoli strutturali presenti in azienda. Comunque, una buona quota delle imprese afferma di utilizzare il lavoro a tempo determinato solo per fronteggiare improvvisi picchi di produzione (22,8%) e per accrescere la flessibilità organizzativa (8,9%). Solo il 5,1% delle imprese intervistate afferma di non aver riscontrato alcun vantaggio nell’impiego di personale attraverso contratti a tempo determinato.

Tab. 12 - Distribuzione dei motivi per cui le imprese utilizzano lavoro a tempo determinato - valori %

	<i>Val. %</i>
Picchi di produzione e flessibilità organizzativa	1,3
Picchi di produzione e minori vincoli per l'azienda	1,3
Picchi di produzione e altro	2,5
Picchi di produzione	22,8
Flessibilità organizzativa, minore carico contributivo, minori vincoli per l'azienda e altro	1,3
Flessibilità organizzativa, minore carico contributivo e minori vincoli per l'azienda	3,8
Flessibilità organizzativa, minori vincoli per l'azienda e altro	1,3
Flessibilità organizzativa e minori vincoli per l'azienda	6,3
Flessibilità organizzativa	8,9
Minore carico contributivo	2,5
Minori vincoli per l'azienda e altro	3,8
Minori vincoli per l'azienda	5,1
Altro	34,2
Nessuno	5,1
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

Le imprese, quindi, sostengono di utilizzare il lavoro a tempo determinato anche per altri motivi da noi non esplicitati: sostituzione di personale temporaneamente assente, per utilizzarlo come un periodo di prova dei lavoratori e per necessità dovute al carattere stagionale dell'impresa. Alcuni problemi sono stati riscontrati anche nella domanda che indaga sul motivo per il quale le imprese utilizzano i contratti di formazione e lavoro (tab. 13). Difatti, l'86,1% delle imprese interpellate ha preferito non rispondere ed, in particolare, a scegliere tale "opzione" sono state le imprese che fanno ampiamente uso, e ne hanno fatto nel passato, di questo strumento, vale a dire le imprese maggiormente coinvolte nell'utilizzo continuato di tale strumento. Tale dato ci ha sorpreso, visto che il quesito non sembrava ponesse le imprese in una condizione di particolare difficoltà, e visto il non elevato tasso di non risposta per l'analoga domanda sul lavoro a tempo determinato. Si può supporre, allora che tali aziende si "sentano in colpa" nell'utilizzare uno strumento che si ispira essenzialmente a finalità formative dei lavoratori, come uno strumento finalizzato ad altri obiettivi, e quindi preferiscono evitare una risposta che le porrebbe in una condizione "scomoda". Il 2,5% delle imprese ha espresso "altre" motivazioni nell'impiego di questo strumento (vale a dire non esplicitate nel questionario) ed, in particolare, si sono soffermate sulla necessità di formare il personale per accompagnarlo nella transizione scuola-lavoro e/o per avere l'opportunità di provare i lavoratori al fine di una successiva assunzione a tempo indeterminato. Rimanendo nell'ambito delle forme di lavoro con contenuti formativi si può osservare come, pur cambiando le modalità contrattuali, non variano i problemi riscontrati tra i Cfl e l'apprendistato (tab. 13).

*Tab. 13 - Distribuzione dei motivi per cui le imprese utilizzano contratti di formazione e lavoro e apprendistato - valori %*

	<i>Val. %</i>
<i>Motivi di utilizzo contratti di formazione e lavoro</i>	
Flessibilità organizzativa, minore carico contributivo e minori vincoli per l'azienda	1,3
Flessibilità organizzativa	1,3
Minore carico contributivo e minori vincoli per l'azienda	1,3
Minore carico contributivo	5,1
Minori vincoli per l'azienda	1,3
Altro	2,5
Nessuno	1,3
N. r.	86,1
<i>Totale</i>	100,0
<i>Motivi di utilizzo apprendistato</i>	
Flessibilità organizzativa, minore carico contributivo	1,1
Minore carico contributivo	3,2
Nessuno	0,0
Non risponde	95,7
<i>Totale</i>	100,0

Fonte: Isfol.

Anche nel caso di quest'ultimo, difatti, è molto elevata la tendenza a non rispondere circa i motivi che ne hanno indotto l'uso: 95,7% delle imprese utilizzatrici di apprendistato. Il restante 4,3% si è distribuito tra flessibilità organizzativa e minore carico fiscale. A differenza dei Cfl, tuttavia, in questo caso non è stata sollevata alcuna altra modalità di risposta non presente nel questionario.

Per quanto concerne il lavoro interinale, è assai difficile valutare la bontà della domanda, visto che solo 15 imprese hanno dichiarato di farvi ricorso (tab. 14). L'80% di esse ha preferito non rispondere e le rimanenti si sono distribuite principalmente tra picchi di produzione, minori vincoli per l'azienda e nessun motivo. Anche in questo caso non sono stati evidenziati dai soggetti rispondenti motivi diversi da quelli esplicitati nel questionario proposto.

*Tab. 14 - Distribuzione dei motivi per cui le imprese utilizzano lavoro interinale - valori %*

	<i>Val. %</i>
Picchi di produzione e altro	6,7
Minori vincoli azienda	6,7
Nessuno	6,7
Non risponde	80,0
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

Meno reticenti a rispondere sono state le imprese che utilizzano o hanno utilizzato collaborazioni coordinate e continuative (31%). Tuttavia, circa il 25% delle imprese oltre ai motivi citati nel questionario ha affermato di ricorrere a questa forma di impiego anche per "altri" motivi e l'11% per nessun motivo in particolare (tab. 15).

Tra le altre modalità di risposta evidenziate nel questionario va segnalata "Minori vincoli per l'azienda", che raccoglie gran parte delle risposte.

A conclusione di questo insieme di risposte, si sono rese necessarie alcune leggere modifiche nel ventaglio di modalità di risposte esplicitate nel questionario. In particolare, visto che le "nuove" opzioni proposte dai rispondenti sono state sufficientemente omogenee per tutte le differenti forme di lavoro flessibile, si è deciso di aggiungerle a tutte le domande relative ai motivi di utilizzo ulteriori modalità, vale a dire: richiesta del lavoratore (si riferisce in particolar modo al lavoro a tempo parziale e alle collaborazioni coordinate e continuative), periodo di prova e sostituzione di personale temporaneamente assente.

Tab. 15 - Distribuzione dei motivi per cui le imprese utilizzano co. co. co - valori %

	<i>Val. %</i>
Picchi di produzione, flessibilità organizzativa, minore carico contributivo e minori vincoli per l'azienda	1,9
Picchi di produzione, flessibilità organizzativa e minori vincoli per l'azienda	1,9
Picchi di produzione e minore carico contributivo	0,6
Picchi di produzione	5,2
Flessibilità organizzativa, minore carico contributivo, minori vincoli per l'azienda e altro	0,6
Flessibilità organizzativa e minore carico contributivo	2,6
Flessibilità organizzativa e minore carico contributivo	3,2
Flessibilità organizzativa e minori vincoli per l'azienda	1,3
Flessibilità organizzativa e altro	1,3
Flessibilità organizzativa	11,0
Minore carico contributivo e minori vincoli per l'azienda	0,6
Minore carico contributivo e altro	1,3
Minore carico contributivo	3,9
Minori vincoli per l'azienda e altro	0,6
Minori vincoli per l'azienda	3,9
Altro	18,1
Nessuno	11,0
N. r.	31,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Isfol.

Il passaggio logico dall'analisi dei vantaggi delle imprese nell'utilizzo di lavoro atipico, è stato ovviamente quello di indagarne anche gli eventuali svantaggi. Per quanto concerne il lavoro a tempo determinato, la maggioranza delle imprese (83,6%) che lo utilizza e/o lo ha utilizzato afferma di non aver riscontrato alcun svantaggio (tab. 16).

Inoltre, le modalità di risposta esplicitate nel questionario sembrano corrispondere sufficientemente alle problematiche incontrate dalle imprese, visto che nessuna risposta è stata collocata nella modalità "Altro".

Anche per i contratti di formazione e lavoro le modalità del questionario sono state sufficienti per esprimere gli svantaggi a carico delle imprese. Tuttavia, è stata ravvisata una minore disponibilità a rispondere a tale domanda, dato che le non risposte costituiscono l'86,1% delle imprese a cui è stata posta la domanda. Assai difficile in questo caso, appare attribuire una motivazione a tale atteggiamento e, quindi, alquanto impossibile porvi rimedio.

La domanda circa gli svantaggi nel ricorso all'apprendistato ha incontrato addirittura una maggiore reticenza alla risposta di quella analizzata precedentemente (95,7%). Le restanti imprese interpellate hanno affermato di non aver verificato alcuno svantaggio nel ricorso a questa modalità di impiego, tranne due imprese che hanno sollevato il problema della discontinuità nel lavoro dovuta alla necessità di seguire corsi di formazione obbligatori, che rendono tale forma di impiego più costosa di altre.

Un elevato tasso di non risposta è stato riscontrato anche per quanto riguarda gli

svantaggi connessi all'impiego di lavoro interinale (85,9%). Il resto delle imprese ha affermato di non trovare alcun tipo di svantaggio nell'utilizzo di questa relativamente nuova forma di lavoro e solo una di esse ha affermato che lo svantaggio principale deriva dal costo eccessivo (modalità, peraltro, non esplicitata nel questionario).

*Tab. 16 - Distribuzione delle imprese in base agli svantaggi dell'utilizzo di lavoro a tempo determinato, contratto formazione e lavoro, apprendistato, collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni occasionali - valori %*

	<i>Val. %</i>
<i>Lavoro a tempo determinato</i>	
Rischio perdita personale formato e elevati costi di formazione	1,5
Rischio perdita personale formato	6,0
Scarso adattamento all'organizzazione e elevati costi di formazione	1,5
Elevati costi di formazione e altro	1,5
Elevati costi di formazione	1,5
Altro	4,5
Nessuno	83,6
<i>Totale</i>	100,0
<i>Contratti di formazione e lavoro</i>	
Rischio di perdita personale formato	1,3
Nessuno	12,7
Systemis	86,1
<i>Totale</i>	100,0
<i>Apprendistato</i>	
Rischio perdita personale formato	0,9
Altro	0,9
Nessuno	2,6
Systemis	95,7
<i>Totale</i>	100,0
<i>Collaborazioni coordinate e continuative</i>	
Rischio perdita personale formato e altro	0,6
Rischio perdita personale formato	6,5
Scarso adattamento al sistema organizzativo	1,9
Costi di formazione	1,9
Altro	4,5
Nessuno	53,5
Systemis	31,0
<i>Totale</i>	100,0
<i>Collaborazioni occasionali</i>	
Nessuno	5,2
Systemis	94,8
<i>Totale</i>	100,0

Fonte: Isfol.

Attraverso l'indagine, poi, si prosegue con l'interpellare le imprese circa le prospettive di utilizzo delle varie forme di lavoro atipico. Tale scelta è finalizzata sia a “stimare” i flussi di lavoro atipico in entrata ed in uscita dal mercato del lavoro italiano, sia a valutare *ex-post* la realizzazione dei piani aziendali delle imprese, vista la natura longitudinale del progetto di ricerca. Tale ultima analisi potrà essere utilizzata al fine di indagare i fattori che hanno indotto eventuali variazioni dei programmi imprenditoriali, grazie anche alle variabili economiche rilevate nella sezione precedente.

Partendo nuovamente dal lavoro a tempo determinato, si può osservare che oltre la metà delle imprese intervistate ha affermato di non voler variare nel corso dei successivi 12 mesi il proprio numero di dipendenti a tempo determinato (tab. 17). Assai elevata è stata la percentuale di frequenza della modalità “Non sa o non risponde” (circa il 43,6%), di cui, però, più della metà sono da attribuirsi ad imprese che nella sezione precedente non hanno voluto dichiarare il numero di lavoratori temporanei attualmente presenti in organico. Se, quindi si escludono queste imprese che comunque non desiderano intervenire su tale tema, la frequenza della modalità in questione scende al 21,3% e come tale sembrerebbe non creare particolari problemi. Difatti, tale dato può attribuirsi effettivamente all'incertezza insita nei piani aziendali, visto, inoltre, che il 19,2% delle imprese non utilizza tale forma di lavoro e quindi per esse rimane ancor più difficile valutarne un eventuale utilizzo futuro.

Per quanto concerne i contratti di formazione e lavoro, l'apprendistato, il lavoro interinale e le collaborazioni, gli elementi riscontrati nelle risposte delle imprese campione sono analoghi a quelli presentati per i contratti a tempo determinato (tab. 17).

Conseguentemente, non sembrano ravvisabili motivi che inducano alcuna modifica al questionario.

In aggiunta a queste informazioni, si è deciso di chiedere alle imprese utilizzatrici di alcune forme di impiego atipico altri elementi caratteristici di ogni singola forma.

Ad esempio, alle imprese utilizzatrici di lavoro a tempo parziale è stato chiesto quale fosse stato il soggetto richiedente una riduzione dell'orario. In parte, tale risposta si è già avuta nel momento in cui le imprese sono state indagate circa i vantaggi di tale modalità di lavoro ed alcune di esse hanno risposto di non aver fatto tale valutazione, ma di essere andate incontro alle richieste dei lavoratori. Tanto è vero che il 54,7% delle imprese utilizzatrici a domanda esplicita rispondono che il soggetto richiedente è stato il lavoratore, l'11,7% afferma che il part-time rappresenta una scelta del datore di lavoro ed il 33,7% dichiara una scelta congiunta (tab. 18).

Non si sono verificate non risposte, segno di una maggiore disposizione delle imprese a discutere dell'utilizzo del lavoro a tempo parziale piuttosto che di altre forme di lavoro atipico.

Tab. 17 - Previsioni di variazione delle imprese nell'utilizzo di lavoro a tempo determinato, contratto formazione e lavoro, apprendistato, lavoro interinale, collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali - valori %

	<i>Utilizzo lavoro a tempo determinato</i>			
	<i>Non utilizzo</i>	<i>Utilizzo</i>	<i>Sysmis</i>	<i>Totale</i>
<i>Variazione tempo determinato</i>				
Aumento	1,1	1,7	0,4	3,3
Stazionario	26,1	4,6	21,6	52,4
Diminuzione	0,4	0,2	0,1	0,7
Non so	19,2	2,1	22,3	43,6
<i>Totale</i>	<i>46,9</i>	<i>8,6</i>	<i>44,4</i>	<i>100,0</i>
<i>Utilizzo contratti formazione e lavoro</i>				
<i>Variazione contratto formazione e lavoro</i>				
Aumento	0,5	1,0	0,6	2,2
Stazionario	8,6	3,5	2,3	14,4
Diminuzione	0,0	0,1	0,1	0,2
Non so	38,4	2,5	42,4	83,2
<i>Totale</i>	<i>47,5</i>	<i>7,1</i>	<i>45,4</i>	<i>100,0</i>
<i>Utilizzo apprendistato</i>				
<i>Variazione apprendistato</i>				
Aumento	0,7	1,2	0,2	2,2
Stazionario	7,3	5,2	2,9	15,4
Diminuzione	0,1	0,2	0,0	0,3
Non so	37,7	3,0	41,5	82,1
<i>Totale</i>	<i>45,8</i>	<i>9,7</i>	<i>44,5</i>	<i>100,0</i>
<i>Utilizzo di lavoro interinale</i>				
<i>Variazione lavoro interinale</i>				
Aumento	1,2	0,2	0,5	2,0
Stazionario	9,0	0,5	2,6	12,0
Diminuzione	0,0	0,2	0,1	0,3
Non so	40,3	0,6	44,8	85,7
<i>Totale</i>	<i>50,5</i>	<i>1,5</i>	<i>47,9</i>	<i>100,0</i>
<i>Utilizzo collab. coordinate e continuative</i>				
<i>Variazione co. co. co.</i>				
Aumento	0,6	1,3	0,9	2,9
Stazionario	6,8	7,0	2,7	16,5
Diminuzione	0,0	0,4	0,1	0,5
Non so	36,1	4,3	39,7	80,1
<i>Totale</i>	<i>43,5</i>	<i>13,1</i>	<i>43,4</i>	<i>100,0</i>
<i>Utilizzo collaborazioni occasionali</i>				
<i>Variazione collab. occasionali</i>				
Stazionario	6,8	4,1	2,2	13,1
Diminuzione	0,0	0,1	0,1	0,2
Non so	36,3	8,2	41,0	85,6
<i>Totale</i>	<i>43,5</i>	<i>13,1</i>	<i>43,4</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

Tab. 18 - Soggetti richiedenti il lavoro part-time - valori %

	<i>Val. %</i>
Lavoratori	54,7
Datore di lavoro	11,6
Entrambi	33,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

In relazione alle collaborazioni coordinate e continuative, si è deciso di concentrare l'attenzione principalmente su due ulteriori aspetti. Il primo concerne la modalità di utilizzo da parte delle imprese di questo tipo di lavoratori, chiedendo se fossero utilizzati come forza lavoro complementare o sostitutiva di quella impiegata con modalità "standard" (tab. 19). La maggioranza delle imprese (56,7%) ha affermato di utilizzare i collaboratori coordinati e continuativi come manodopera complementare alle attività dei dipendenti, mentre il 10,6% preferisce non rispondere. Considerando l'esiguità delle imprese che ricorrono a questa modalità di lavoro, il tasso di non risposta è piuttosto elevato ed, inoltre, i risultati potrebbero anche essere inficiati dalla difficoltà della domanda e dal modo in cui è stata posta.

Ci si è chiesti allora se non fosse meglio esporre la domanda in modo più diretto, rischiando magari un lieve innalzamento del tasso di non risposta, ma avendo a disposizione dati più precisi e più rispondenti all'obiettivo del quesito. Pertanto nel questionario che sarà somministrato nelle prossime indagini il quesito è stato mutato in "L'utilizzo delle forme di collaborazione permette di evitare l'assunzione di personale dipendente?". Infine, si è optato anche per un ampliamento della domanda alle imprese utilizzatrici di collaborazioni occasionali.

Tab. 19 - Modalità di utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative - valori %

	<i>Val. %</i>
Complementare	56,7
Sostituzione	19,2
Entrambi	13,5
N. r.	10,6
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

Come riprova della precedente domanda è stato chiesto alle imprese utilizzatrici di collaborazioni coordinate e continuative quante ore i collaboratori avessero speso nell'ultima settimana in azienda. Il tasso di non risposta, come ci si attendeva, è stato piuttosto alto (28,8%), e si è osservata una elevata concentrazione delle risposte nelle classi orarie più elevate (tab. 20). L'ampio tasso di non risposta può essere principalmente

attribuito al fatto che questa domanda indaga elementi che l'impresa non desidera riferire, in quanto alcune risposte sottintendono un utilizzo improprio dello strumento contrattuale in questione. Tuttavia, i dati mostrano che non sono state poche le imprese che non hanno avuto "scrupoli" nell'affermare la presenza in azienda dei collaboratori per un numero di ore alquanto elevato. Ci si è chiesti, allora, se ciò non fosse dovuto ad un fraintendimento della domanda, vale a dire una confusione tra le ore spese per l'azienda con quelle spese in azienda. A tal fine la domanda è stata leggermente modificata nel questionario definitivo al fine di avere stime più precise ed evitare possibili fraintendimenti.

*Tab. 20 - Tempo speso dai collaboratori nell'ultimo mese nell'azienda - valori %*

	<i>Val. %</i>
Meno di un'ora	3,8
Da 1 a 5 ore	8,7
Da 6 a 24 ore	32,7
Oltre 24 ore	26,0
N. r.	28,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

Infine, si è cercato di indagare sulle possibilità di assunzione dei collaboratori coordinati e continuativi, viste le modalità di uso nelle aziende al pari, in gran parte dei casi, dei dipendenti. In generale, si è notata una scarsa volontà in questa direzione e, nei casi affermativi, solo sotto forti condizioni (tab. 21). Le imprese che non assumerebbero i propri collaboratori coordinati e continuativi costituiscono il 34,6% delle imprese che vi fanno ricorso. Il tasso di non risposta è stato pari al 22,6%, alquanto elevato, ma difficilmente riducibile attraverso una riformulazione della domanda. Pertanto, nel questionario definitivo si è optato solo per un ampliamento delle modalità di risposta, in base ai "suggerimenti" pervenuti dalle risposte delle aziende, vale a dire l'assunzione nel caso in cui fossero previsti degli incentivi economici.

*Tab. 21 - Disponibilità all'assunzione dei collaboratori coordinati e continuativi - valori %*

	<i>Val. %</i>
Non lo vogliono i collaboratori	17,3
Si, ma a termine	4,8
Si, ma ad un salario inferiore	1,9
Si, se fosse abolito art. 18	1,0
Si, altra condizione	18,3
No, altro motivo	34,6
N. r.	22,1
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

Domanda analoga è stata posta alle imprese che utilizzano lavoro a tempo determinato, ma questa volta è stato chiesto se sarebbero disponibili a trasformare tali contratti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Il tasso di non risposta è stato anche in questo caso piuttosto elevato (32,9%), ma difficilmente recuperabile (tab. 22).

La maggiore concentrazione delle risposte delle imprese, comunque, si è presentata nella disponibilità all'assunzione a tempo indeterminato, ma a condizioni diverse da quelle previste nel questionario. Pertanto, si è proceduto ad una integrazione delle modalità con quelle pervenute dalle imprese. In particolare sono state aggiunte due modalità di risposta: "Sì, se in presenza di incentivi economici" e "Sì, se incrementasse stabilmente la produzione dell'azienda".

*Tab. 22 - Disponibilità alla trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato - valori %*

	<i>Val. %</i>
Si, ma ad un salario inferiore	1,3
Si, ad altra condizione	55,7
No, supererebbe 15 dipendenti	1,3
No, altro motivo	8,9
N. r.	32,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

L'ultima domanda di questa sezione è volta ad indagare la durata media delle missioni di lavoro interinale presso le aziende e quindi non si sono presentati problemi dal punto di vista delle modalità inserite, ma esclusivamente dal punto di vista delle non risposte del "Non so" (tab. 23).

*Tab. 23 - Durata media delle missioni di lavoro interinale - valori %*

	<i>Val. %</i>
Da 3 a 7 giorni	5,6
Da 8 a 30 giorni	27,8
Da 1 a 3 mesi	22,2
N. r.	44,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol.

Difatti, il tasso di non risposta ha raggiunto il 44,4% delle imprese interrogate e, considerando lo scarso numero di imprese che ricorre al lavoro interinale, è decisamente assai elevato. La domanda, però, non implica, a nostro avviso, la diffusione di dati

particolarmente strategici per l'impresa al punto di non voler rispondere e, quindi, si è deciso di lasciarla inalterata, almeno per il momento.

Ciò che emerge dall'indagine pilota è soprattutto una reticenza delle imprese, a prescindere dalle domande specifiche, a parlare del tema “utilizzo del lavoro flessibile” e, quindi, salvo alcune lievi modifiche sembra che questa sezione abbia funzionato in modo adeguato.

### **3.4 Le imprese ed il reclutamento di manodopera**

Una azienda di fronte all'esigenza di assumere del personale si trova nella difficoltà di avviare una vera e propria strategia di reclutamento, che consiste dapprima nello scegliere il canale di ricerca, quindi i potenziali candidati ed infine effettuare la selezione vera e propria; tutto ciò al fine di individuare la persona con le adeguate caratteristiche personali e professionali per la copertura del posto resosi vacante. L'attività di ricerca del personale è, quindi, molto complessa e di estrema importanza per un'impresa, ma troppo spesso si concretizza in azioni sporadiche, temporalmente circoscritte al periodo in cui si vuole colmare un posto vacante, in assenza di un'attività programmata.

Nel tentativo di osservare quali siano le modalità di reclutamento preferite delle imprese italiane è stata prevista una sezione specifica nel questionario al fine di analizzare i comportamenti e le attese delle aziende nei confronti dei diversi canali di reclutamento del personale, studiando più approfonditamente gli atteggiamenti di quest'ultime nei confronti dei Centri pubblici per l'impiego. Questo modulo, conseguentemente, si propone come un utile strumento per fornire al dibattito politico-istituzionale in atto, indicazioni e suggerimenti valevoli allo sviluppo del canale di reclutamento pubblico. Risulta di fondamentale importanza, infatti, sviluppare un sistema nel quale i “nuovi” Servizi per l'impiego siano capaci di convogliare e rendere fruibili le informazioni necessarie a conseguire una presenza più consapevole dei soggetti nel mercato del lavoro.

Obiettivo della sezione è di comprendere in modo diretto se le aziende italiane usino oggi (ed eventualmente in quale misura) o useranno in prospettiva i Centri per l'impiego pubblici per il reperimento di personale e, nell'ipotesi di un giudizio sfavorevole, i motivi del mancato utilizzo a favore di altri canali di reperimento di manodopera.

Nell'analizzare i risultati dell'indagine pilota relativi a questa sezione non sono emerse particolari difficoltà nella somministrazione del domande del modulo: il tasso di risposta è stato sufficientemente elevato e non sono state segnalate incoerenze sostanziali. Tuttavia alcuni “passaggi” del questionario sono risultati piuttosto difficili, soprattutto nel momento in cui ci si è addentrati in richieste specifiche, ad esempio quelle relative alla conoscenza delle imprese circa i nuovi servizi offerti dai Centri pubblici per l'impiego, tanto da suggerire l'eliminazione di alcune domande previste nell'indagine pilota. Per

rendere più agevole il questionario è stata, poi, proposta anche una diversa sequenza delle domande, eliminando alcuni passaggi che appesantivano l'intervista. Comunque, questi elementi, saranno dibattuti in modo approfondito nel seguito del paragrafo.

Volendo entrare più nel dettaglio, il modulo è impostato chiedendo, a tutte le aziende, se negli ultimi 12 mesi sono state effettuate assunzioni. I risultati dell'indagine pilota evidenziano una distribuzione quasi omogenea delle imprese tra quelle che hanno effettuato assunzioni (47,2%) e quelle che invece non hanno assunto (52,8%) negli ultimi 12 mesi (tab. 24). Tutte le aziende interpellate hanno risposto alla domanda, cosicché il tasso di non risposta è nullo. Pertanto non sono state previste modifiche a riguardo nel questionario definitivo.

*Tab. 24 - Distribuzione delle imprese per assunzioni - valori assoluti e %*

	<i>Val. ass.</i>	<i>Val. %</i>
Imprese che hanno effettuato assunzioni	459	47,2
Imprese che non hanno effettuato assunzioni	513	52,8
<i>Totale</i>	972	100,0

Fonte: Isfol.

Questa domanda si pone un duplice obiettivo. Il primo è quello di permettere un'analisi della variazione nel tempo dell'organico presente in azienda e le capacità/opportunità per essa di ampliare o sostituire il personale a propria disposizione e rapportare questi elementi alle varie caratteristiche di impresa, già esaminate precedentemente, come la dimensione, l'area geografica, il volume di affari, il settore di attività economica, ecc.. Il secondo obiettivo, invece, è quello di suddividere le imprese tra quelle che non hanno effettuato assunzioni e quelle che le hanno effettuate. Solo a queste ultime, difatti, saranno poste domande più specifiche sul proprio comportamento relativo alle varie fasi del reclutamento di manodopera. Questo per evidenziare in un arco temporale sufficientemente limitato e ravvicinato quali siano stati i passati comportamenti ed atteggiamenti delle aziende.

All'interno di questo modulo sono presenti anche domande concernenti le probabili ed eventuali scelte future sempre in relazione al reclutamento del personale; queste, invece, sono state somministrate a tutte le aziende facenti parte del campione pilota, indipendentemente dall'aver effettuato assunzioni o meno nel periodo precedente.

La prima domanda, relativa alla strategia di reclutamento adottata dalle aziende che hanno assunto nei 12 mesi precedenti l'intervista, si concentra su quale sia stato il canale di ricerca da esse preferito per coprire i posti vacanti. In questo caso si è data l'opportunità all'impresa di evidenziare due risposte, supponendo che le aziende possano disporre di varie strategie di reclutamento. Ciò permetterà di costruire un panorama più ampio del fenomeno. Questa informazione è particolarmente utile per evidenziare i canali

sui quali si concentra l'attenzione delle aziende e per analizzare il ruolo che attualmente hanno i Centri pubblici per l'impiego nell'agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In altri termini si rende disponibile una prima idea circa la quota del mercato di collocamento coperta dal servizio pubblico.

Tornando ai risultati, l'indagine pilota evidenzia una forte propensione verso i canali di reclutamento cosiddetti diretti, vale a dire che non prevedono l'intermediazione di soggetti esterni all'impresa (tab. 25). Tale dato non sorprende particolarmente, vista la struttura produttiva italiana caratterizzata soprattutto da piccole aziende, che non possiedono una vera e propria strategia di reclutamento. Tutto questo, quindi, va a discapito dello "spazio" disponibile per il Servizio per l'impiego, sia pubblico sia privato, che gioca un ruolo secondario nell'intermediazione del personale. Il canale *informale*, difatti, rappresenta il principale metodo di reclutamento, dove per *informale* intendiamo il passaparola (44,2% delle risposte) e le autocandidature (26,5% delle risposte).

Il numero di aziende che dichiara di rivolgersi ai Servizi pubblici per l'impiego come almeno uno dei canali di reclutamento preferiti è pari al 9,6% delle imprese che hanno effettuato assunzioni, mentre le agenzie private di collocamento dispongono di una quota di mercato quasi marginale, raggiungendo appena il 2,6% delle aziende in questione (tab. 25).

Va sottolineato, infine, un tasso di non risposta pari a zero, cosa che ha indotto una riproposizione della domanda inalterata nelle indagini a regime. Evidentemente, infatti, la domanda si è dimostrata sufficientemente chiara e non eccessivamente "invadente" da indurre l'evasione della risposta.

Tab. 25 - Imprese che hanno assunto per canali di reclutamento preferiti - valori assoluti e %

	Val. ass.	Val. % delle risposte	% sulle imprese che hanno assunto
Servizi pubblici per l'impiego	44	6,9	9,6
Agenzie lavoro interinale	18	2,8	3,9
Agenzie private collocamento	12	1,9	2,6
Società selezione personale	9	1,4	2,0
Camere di commercio	3	0,5	0,7
Scuola e istituti formazione	20	3,1	4,4
Mezzi di stampa	42	6,5	9,2
Passaparola	284	44,2	61,9
Autocandidatura	170	26,5	37,0
Altro	40	6,2	8,7
<i>Totale</i>	642	100,0	
<i>Totale imprese che hanno assunto</i>	459		

Fonte: Isfol.

Per comprendere l'effettivo ricorso ai Centri per l'impiego e alle agenzie private di reclutamento, per la ricerca di personale, è stato domandato se le imprese avessero, comunque, utilizzato negli ultimi 12 mesi tali strutture. Questo per evidenziare eventuali discordanze tra canali di reclutamento preferiti e canali a cui si è fatto ricorso nel periodo di riferimento, permettendo una stima migliore circa l'effettivo utilizzo delle due modalità di reclutamento.

Complessivamente l'indagine ha evidenziato che i Servizi pubblici per l'impiego sono stati utilizzati da 67 unità locali (16,8% delle imprese che hanno assunto), mentre le agenzie private da 45 aziende (12,0%).

Per entrambe le domande il tasso di non risposta è stato nullo. Tuttavia, si sono decise alcune modifiche, a causa di una preoccupazione relativa ad una eccessiva ridondanza di queste domande. Pertanto, vista la possibilità di desumere l'informazione di utilizzo dei Servizi pubblici per l'impiego anche dalle domande successive, si è deciso di eliminare questo quesito, e di spostare più avanti la domanda rispetto i servizi privati, al fine di mantenere una certa continuità e coerenza interna dei contenuti dell'indagine.

Il questionario entra, infatti, più nel dettaglio del servizio pubblico, domandando se nel corso degli ultimi 12 mesi l'azienda ha contattato il Centro per l'impiego per richiedere l'elenco di nominativi al fine di coprire posti di lavoro vacanti. Il trasferimento alle aziende dell'elenco dei nominativi è, difatti, frutto di un servizio di preselezione realizzato dai Centri per l'impiego che si concretizza nella costruzione di una banca dati di tutte le informazioni relative alle persone che si dichiarano, presso di esso, in cerca di occupazione (dati anagrafici, esperienze lavorative, titoli di studio, corsi frequentati, conoscenze linguistiche ed informatiche, attitudini, ecc.). Tale banca dati ed il servizio di preselezione costituiscono lo strumento di base che consente al Centro per l'impiego di offrire alle imprese una rosa ristretta di candidati per le posizioni ricercate.

Questa informazione, a nostro avviso, è sufficiente per conoscere il numero di imprese che si sono rivolte al Centro per l'impiego per reclutare personale. Su questa base si è deciso di eliminare la domanda diretta, precedentemente esposta, circa il numero di imprese che si sono rivolte al Cpi con finalità di reclutamento della manodopera.

Le aziende che hanno richiesto questo servizio nei 12 mesi precedenti l'indagine sono state solo 42, con un tasso di non risposta pari a zero (tab. 26). Questo dato è alquanto sorprendente perché l'attivazione di queste banche dati è alla base del servizio di incontro domanda/offerta fornito dai Centri pubblici per l'impiego. Tuttavia, è anche vero che, come evidenziato dal rapporto di monitoraggio dei Spi<sup>8</sup> svolto dall'Isfol, a tutt'oggi in alcuni Centri questo servizio costituisce ancora una mera e semplice registrazione di dati individuali e, quindi, non utilizzato per offrire un servizio di preselezione avanzato. Pertanto, visto che non sono emersi problemi rilevanti, questa domanda è lasciata inalterata nelle successive indagini a regime.

---

<sup>8</sup> Cfr. Gilli D., Landi R. e Perri G., *Servizi per l'impiego - Rapporto di monitoraggio 2001*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 3/2002, Isfol, Roma.

Tornando all'indagine pilota, ci si è poi interrogati sulla corrispondenza tra le aspettative delle aziende nel contatto con i Cpi ed i servizi da questi ultimi offerti ed i motivi di una eventuale discrepanza. Questo elemento è particolarmente utile per evidenziare le possibili mancanze del servizio pubblico e per la strutturazione di proposte realizzabili finalizzate al miglioramento dei prodotti offerti. La cosiddetta *customer satisfaction* (in questo caso del "cliente" impresa) è attualmente un obiettivo imprescindibile per un servizio pubblico di collocamento che voglia avere una platea di fruitori sufficientemente ampia per poter svolgere al meglio il proprio ruolo e per acquistare un peso considerevole in questo "mercato"<sup>9</sup>.

Tab. 26 - Imprese che hanno assunto e hanno contattato il Cpi per avere l'elenco dei nominativi e motivi di insoddisfazione - valori %

	Val. %
<i>Imprese che hanno richiesto l'elenco nominativi</i>	
Si	62,7
No	37,3
<i>Totale</i>	100,0
<i>Motivi di insoddisfazione</i>	
Profili inadeguati alle esigenze	23,4
Candidati non hanno accettato proposta	10,6
Elenco troppo lungo	8,5
Profili troppo generici	12,8
Altro	44,7
<i>Totale</i>	100,0

Fonte: Isfol.

I risultati a riguardo evidenziano una consistente quota di insoddisfazione nei confronti degli elenchi dei nominativi eventualmente forniti dai Spi: circa la metà delle imprese (52,4%) ha risposto di non essere rimasta soddisfatta dell'elenco fornito, contro il 47,6% delle imprese campione soddisfatte. Non avendo un ulteriore dato in base al quale validare questa informazione e non avendo comportato questa domanda alcun problema rilevante, essa sarà riproposta inalterata nelle prossime indagini.

Il passo successivo è stato, quindi, quello di risalire alle motivazioni principali di scontento generate dalla lista di nominativi trasferita dai Spi alle imprese. Tra i motivi più frequenti di insoddisfazione troviamo l'inadeguatezza (23,4%) e la genericità (12,8%) dei profili rispetto alle esigenze delle aziende (tab. 26). Ciò, probabilmente, discende dalla obsoleta accezione data al canale di reclutamento pubblico da parte delle imprese, che

<sup>9</sup> Si veda a riguardo, per esempio, Marocco M. e Incagli L., (2000), *La riforma dei Servizi pubblici per l'impiego: l'originalità del modello italiano*, in Isfol, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 1/2000, Roma.

considerano il ricorso ai Centri pubblici per l'impiego uno strumento utile principalmente per il reperimento degli elenchi di mobilità, per quello delle categorie obbligatorie e, più in generale, per la ricerca di personale con profili professionali di basso livello. Del resto, come già accennato, le indagini di monitoraggio realizzate dall'Isfol mostrano che anche il riposizionamento delle attività dei Centri per l'impiego procede assai nettamente ma talvolta in maniera territorialmente discontinua verso una logica di promozione verso il sistema delle imprese e sconta tuttora una certa "timidezza" nel promuovere i propri servizi sul territorio<sup>10</sup>.

Per quanto concerne l'indagine pilota, inoltre, è da sottolineare che molte risposte circa l'insoddisfazione della lista di nominativi fornita dai Cpi (44,7%) sono confluite nella modalità "Altro", che raccoglie elementi non esplicitati nel questionario. Analizzando le singole risposte si è resa, quindi, necessaria l'aggiunta nel questionario definitivo di modalità quali "La lista di nominativi non è stata ricevuta" e "L'elenco fornito non era aggiornato". Attraverso l'introduzione di questi ulteriori elementi il ventaglio di risposte dovrebbe rivelarsi esaustivo, almeno per quanto emerso nell'indagine pilota, e raccoglierne così un'ampia quota.

Il questionario prosegue domandando il numero di persone eventualmente assunte tramite il Centro pubblico per l'impiego e se tra gli assunti vi siano stati soggetti appartenenti ad una qualche categoria protetta (disabili, liste di mobilità, lavoratori socialmente utili, disoccupati di lunga durata). Questa informazione è di fondamentale importanza per un'analisi dettagliata del rapporto tra imprese e Cpi perché permette di valutare il ruolo effettivo di questi ultimi nel mercato del collocamento<sup>11</sup>. Difatti, attraverso il numero di incontri tra domanda e offerta di lavoro promosso dai Cpi ed il numero di assunzioni si può determinare la quota di questo mercato afferente al settore pubblico<sup>12</sup>.

Oltre il 61% delle imprese che si è rivolta ai Centri pubblici per l'impiego ha affermato di non aver assunto nessun dipendente tramite queste strutture, mentre il 20,9% delle aziende ha effettuato una sola assunzione e il restante 17,9% più di una assunzione, per un totale di 55 assunzioni.

Osservando con maggiore attenzione i dati forniti dall'indagine pilota, si evidenzia una certa discrasia tra il numero di imprese che considera i Spi come uno dei due principali canali di reclutamento impiegati (44) e le avvenute assunzioni attraverso l'intermediazione dei Centri per l'impiego (26). Probabilmente, ciò è dovuto ad una serie di imprese che, pur avendo fiducia in questo tipo di servizio ed avendone usufruito, ha poi optato per il reclutamento di lavoratori non presenti nella lista fornita dalla struttura

<sup>10</sup> Cfr. nota 1.

<sup>11</sup> Per una analisi dei possibili indicatori si veda per esempio Walwei U. (1999), *Performance Evaluation of Public Employment Services*, in Ilo – Labour Administration Branch, n. 47.

<sup>12</sup> Si tiene a precisare che in Italia non esiste al momento alcuna stima circa il numero di persone collocate attraverso l'azione dei Cpi, eccetto alcuni dati di natura esclusivamente amministrativa e scarsamente utilizzabili per determinare il peso del servizio pubblico nel mercato del collocamento.

stessa. Pertanto si è optato per una riproposizione inalterata del quesito in esame nel questionario definitivo.

Di queste nuove assunzioni solo 5 erano dirette ad una qualche categoria speciale, vale a dire disabili, liste di mobilità, lavoratori socialmente utili, ecc.. Tuttavia, tale bassa frequenza non è imputabile ad un mal funzionamento della domanda (vista anche l'assenza di non risposte) o ad incomprensioni emerse al momento delle interviste quanto probabilmente alla difficoltà dei soggetti appartenenti alle cosiddette categorie speciali di trovare una (ri)collocazione nel mercato del lavoro e ad una forse eccessiva “prudenza” delle imprese a farvi ricorso. Sulla base di tali considerazioni, quindi, non sorgono elementi che impongano una modifica di questa domanda.

Questa informazione, una volta a regime l'indagine, appare particolarmente utile per comprendere meglio l'azione dei Spi. Non bisogna dimenticare, infatti, che uno degli elementi che distinguono il servizio di collocamento pubblico da quello privato, è il perseguimento di obiettivi di equità sociale al di là della convenienza commerciale. Ciò significa che i Servizi pubblici per l'impiego devono sì adoperarsi per collocare lavoratori ad elevato livello per ampliare e rafforzare la propria capacità di penetrazione nel mercato, ma devono, anche, rispondere all'esigenza di agire per il riequilibrio del mercato del lavoro e per accrescere l'occupabilità dei soggetti più svantaggiati<sup>13</sup>.

Terminato l'insieme di domande relative al ricorso dal servizio pubblico per il reclutamento di manodopera, si è passati all'esame delle aziende che nel corso dell'intervista hanno dichiarato di non avervi, invece, avuto accesso negli ultimi 12 mesi. Per queste imprese, il questionario è stato ovviamente strutturato in modo tale da non proporre i quesiti relativi alla tipologia e alle difficoltà di rapporto con i Servizi pubblici per l'impiego, precedentemente esposte, ma in modo da indagare più dettagliatamente le ragioni sottostanti la mancanza di contatto.

Pertanto, alle imprese che, pur avendo assunto personale nel periodo di riferimento, non hanno utilizzato i servizi offerti dai Cpi, sono state chieste le motivazioni di questo mancato “sfruttamento”. Si è optato, inoltre, per offrire alle aziende l'opportunità di esporre al massimo tre motivi e per lasciare questa domanda “aperta” (nella sola indagine pilota), vale a dire senza specificare le possibili opzioni.

Le circa 400 aziende che non hanno utilizzato i Cpi, nei 12 mesi precedenti l'intervista, hanno segnalato diversi elementi che si possono tuttavia raccogliere in 6 modalità: la non conoscenza dei servizi offerti dai Centri pubblici per l'impiego, la preferenza di una conoscenza diretta dei candidati (e quindi senza intermediazione), i tempi eccessivamente lunghi, la soddisfazione dei canali di reclutamento finora impiegati, la preferenza per agenzie private di collocamento e passate esperienze negative. Pertanto, nelle indagini successive questa domanda non sarà più “aperta”, ma saranno specificate queste opzioni, pur rimanendo la modalità “altro” che raccoglierà quelle risposte che non

---

<sup>13</sup> Si veda ad esempio la Comunicazione Com (1998), n. 641 def. Del 13/11/98, intitolata: “Modernizzare i Servizi pubblici per l'impiego per sostenere la Strategia europea per l'occupazione”.

trovano collocazione. Anche questa informazione, insieme a quella relativa ai motivi di insoddisfazione circa la lista di nominativi ricevuta dai Cpi, va collocata tra quelle utili all'analisi dei punti critici nel funzionamento delle strutture pubbliche e allo sviluppo di eventuali suggerimenti finalizzati ad un loro miglioramento.

Conclusasi la sezione di questo modulo relativa alla raccolta di indicazioni circa le passate azioni delle aziende, il questionario prosegue indagando quali saranno le strategie future ed eventuali, sempre nell'ambito della ricerca del personale, che l'impresa presume di adottare. Questa domanda viene somministrata a tutte le imprese, indipendentemente dal fatto di aver effettuato assunzioni o meno negli ultimi 12 mesi e si lascia, anche in questo caso, l'opportunità di esprimere al massimo tre preferenze (tab. 27).

Il modello di ricerca che le imprese mostrano di prediligere anche per il futuro è quello che segue la logica dell'autogestione: passaparola (40,7% delle risposte) e autocandidature (23,2%). L'utilizzo degli annunci sui mezzi di stampa rappresenta il 6,8% delle risposte, le segnalazioni delle scuole e istituti di formazione il 5,3%. Il canale pubblico registra, invece, una percentuale pari al 10,5%, mentre i canali privati si attestano intorno al 5%. Sembrerebbe, quindi, che i Centri pubblici per l'impiego non rientrino al momento tra gli strumenti prediletti dall'impresa, ma che sia comunque presente un'apertura nei loro confronti.

Tab. 27 - Eventuale futuri canali di reclutamento delle imprese - valori assoluti e %

	Val. ass.	Val. %
Servizi pubblici per l'impiego	137	10,5
Agenzie interinale	68	5,2
Collocamento privato	66	5,1
Società ricerca e selezione	21	1,6
Camera di commercio	19	1,5
Scuole e istituti formazione	69	5,3
Inserzioni stampa	89	6,8
Passaparola	530	40,7
Autocandidature	302	23,2
<i>Totale</i>	1.301	100,0

Fonte: Isfol.

Questo dato, vista la natura longitudinale dell'indagine più volte sottolineata, permetterà sia di valutare eventuali variazioni dei canali di reclutamento preferiti dalle imprese, sia di valutare *ex-post* l'effettivo ricorso alle strutture preannunciate in caso di un'avvenuta assunzione. Vale a dire che sarà possibile verificare se le intenzioni di ricorrere a determinate istituzioni si concretizzano o meno, ed eventualmente indagare circa i motivi che hanno impedito l'attuazione della strategia annunciata.

Altro elemento importante nell'indagine concerne uno studio dell'azione di riforma del collocamento e dei suoi effetti. Si deve, comunque, tener presente che tale riforma è

di ancora recente implementazione (decreto legislativo n. 469/97) e fa leva su un deciso decentramento dei servizi e su un rafforzamento dell'approccio preventivo nella lotta nella disoccupazione, del tutto nuovo per il nostro paese. In particolare, questa innovazione di approccio si concretizza (o dovrebbe concretizzarsi) nella definizione di nuovi strumenti, servizi e obiettivi in grado di rilanciare il servizio pubblico di collocamento.

A tal proposito, la percentuale di unità locali che ha dichiarato di conoscere i nuovi servizi offerti dai Spi dopo la riforma del collocamento è stata molto bassa, inferiore al 22% (tab. 28). Elemento ancor più importante è il fatto che il 18,7% delle risposte positive provengono da unità locali che avevano già utilizzato nei precedenti 12 mesi i Servizi per l'impiego per il reclutamento del personale. Questa informazione darà l'opportunità di misurare nel tempo eventuali variazioni nei rapporti tra imprese e Centri per l'impiego e, pertanto, visto l'esito positivo del quesito, esso rimarrà inalterato nella versione definitiva del questionario.

Ci si è poi interrogati circa i canali prevalenti attraverso i quali le aziende sono venute a conoscenza, eventualmente, dei nuovi servizi offerti dai Centri per l'impiego. Questa indicazione è utile per comprendere più approfonditamente quali siano i mezzi di comunicazione migliori attraverso i quali i Cpi possono proporsi in modo più efficiente ed efficace. Ancora una volta da questo dato si possono sviluppare proposte di indirizzo per potenziare il servizio pubblico.

*Tab. 28 - Imprese a conoscenza dei nuovi servizi offerti dai Servizi per l'impiego e fonte di informazione - valori %*

	<i>Val. %</i>
<i>Imprese a conoscenza dei nuovi servizi offerti dai Servizi pubblici per l'impiego</i>	
Si	21,5
No	78,5
<i>Totale</i>	100,0
<i>Fonte di informazione</i>	
Commercialista/cons. lav.	28,6
Passaparola	11,6
Associaz. categoria	8,3
Iniziative Centro impiego	5,3
Camere di commercio	2,0
Agenzie private	2,3
Manifestazioni/convegni	0,7
Mezzi informazione	31,9
Altro	5,6
N. r.	3,7
<i>Totale</i>	100,0

Fonte: Isfol.

Alle imprese, come già per altre questioni, si è offerta l'opportunità di indicare più opzioni (al massimo due canali) attraverso le quali sono venute a conoscenza di nuovi servizi erogati dai Centri pubblici per l'impiego. I risultati dell'indagine pilota evidenziano un ruolo predominante dei mezzi d'informazione (31,9%), del commercialista o del consulente del lavoro (28,6%) e del passaparola (11,6%). Piuttosto esigua è la percentuale di unità locali che è venuta a conoscenza dei servizi offerti tramite iniziative dei Centri pubblici per l'impiego (tab. 28). Gli stessi Cpi hanno (o dovrebbero avere), infatti, una funzione di informazione e promozione dei servizi offerti. La funzione di sensibilizzazione e pubblicizzazione delle attività svolte dai Servizi pubblici per l'impiego costituisce peraltro un prerequisito essenziale per l'efficacia delle loro azioni.

Il tasso di non risposta è risultato in questo caso alquanto esiguo (3,7%), mentre il 5,6% delle risposte è stato collocato in "Altro", vale a dire modalità non previste esplicitamente nello schema di intervista. Ciò ha reso necessario nella stesura del questionario definitivo l'introduzione di una ulteriore opzione: l'avvenuta conoscenza attraverso Internet.

L'ultima domanda proposta alle imprese circa il loro rapporti con i Cpi riguarda il numero di contatti avvenuti nei dodici mesi precedenti l'intervista per motivi che non fossero il reclutamento. Questo dato è sfruttabile per comprendere se le strutture pubbliche in questione siano o meno diventate dei Centri in grado di supportare le aziende anche in scelte diverse dal reperimento di manodopera. Aumentando i contatti col mondo produttivo e conquistandosi "una reputazione" buona presso le imprese i Servizi pubblici per l'impiego possono diventare strutture attive nell'incontro tra domanda e offerta.

Tuttavia, la limitata conoscenza dei nuovi servizi offerti alle aziende dai Centri pubblici per l'impiego è purtroppo confermata anche dal fatto che oltre il 90% delle imprese intervistate non ha mai contattato negli ultimi 12 mesi i Cpi per motivi diversi dalla ricerca del personale e solo nel 6% dei casi ci sono stati uno o due contatti (tab. 29).

*Tab. 29 - Imprese che hanno contattato i Servizi per l'impiego per motivi diversi dal reclutamento - valori assoluti e %*

	<i>Val. ass.</i>	<i>Val. %</i>
Nessuno	893	91,9
1-2 volte	59	6,1
3-5 volte	8	0,8
6-9 volte	2	0,2
Oltre 9 volte	10	1,0
<i>Totale</i>	972	100,0

Fonte: Isfol.

Questa domanda non ha evidenziato particolari problemi e quindi è rimasta inalterata nella versione da somministrare nelle indagini a regime.

Nel questionario dell'indagine pilota è stata anche testata una domanda relativa all'utilizzo del "sistema NetLabor" per l'incrocio domanda-offerta di lavoro. Nel dettaglio il sistema NetLabor del Ministero del lavoro gestisce due fonti di informazione: i *curricula vitae* di tutti coloro che intendono inserirsi nel mercato del lavoro, sia occupati che disoccupati, e le richieste di personale provenienti dalle aziende registrate dagli uffici collegati al sistema nazionale.

Tuttavia, il tasso di risposta concernente il basso numero di imprese che vi ha fatto ricorso è preoccupante (18,1%) – seppure solo indicativo in quanto si tratta sempre di un'inchiesta preliminare – ma ancor più allarmante è il fatto che l'80% delle aziende ha dichiarato di non conoscere affatto come funziona il sistema o di non essere al corrente della sua esistenza. Tale domanda comunque non verrà riproposta nel questionario definitivo.

Sempre rimanendo nel campo dell'incontro tra domanda e offerta e delle sue peculiarità e difficoltà, il modulo ha, poi, esteso la zona d'investigazione alla tipologia dei posti di lavoro eventualmente vacanti al momento dell'intervista. Tenendo conto delle informazioni ottenute precedentemente circa le aziende che avevano dichiarato di aver posti di lavoro vacanti (13,1% del campione pilota, vedi sezione precedente), si è chiesto a queste sole aziende di specificare il tipo di professione ricercata.

Questo elemento è particolarmente utile per comprendere alcuni dei motivi sottostanti il mancato *matching* tra domanda e offerta, anche qualora vi sia domanda di lavoro. Uno studio di questo genere potrà essere sfruttato principalmente per dare indicazioni sia al sistema formativo sia ai servizi di orientamento, così da contrastare il formarsi o l'amplinarsi dei cosiddetti "colli di bottiglia".

Sempre a titolo puramente esemplificativo, le imprese intervistate hanno dichiarato di avere difficoltà a trovare sul mercato tecnici specializzati ed operatori di macchine (54,3%), impiegati ed insegnanti (16,7%) e artigiani ed operai (4,3%). Piuttosto elevato è la percentuale di aziende che non risponde (18,5%) o che non specifica esattamente la figura professionale ricercata (6,2%). Anche in questo caso si è preferito lasciare aperte le risposte per non influenzare la definizione delle tipologie professionali. Ciò che sorprende, sempre in termini empirici, è il fatto che in diverse occasioni la ricerca di una professionalità è resa problematica dalla stessa azienda, che non ha ben chiaro "chi" sta cercando e si muove per tentativi senza una vera e propria strategia di reclutamento.

### 3.5 Ulteriori novità

Concludendo, si è optato per l'introduzione di due ulteriori brevi moduli: uno concernente gli incentivi alle imprese (da somministrare congiuntamente a quello sulla flessibilità del lavoro) ed uno relativo all'impiego di nuove tecnologie (che affiancherà il modulo sui Servizi per l'impiego).

Il modulo sugli incentivi si pone l'obiettivo di analizzare un loro eventuale sfruttamento da parte delle imprese, la tipologia, gli effetti sugli organici delle aziende ed i canali di informazione attraverso i quali se ne è venuti a conoscenza. Questa sezione permetterà di approssimare gli effetti netti degli incentivi pubblici, offrendo l'opportunità di partecipare al dibattito circa la loro struttura e la loro portata.

Il modulo sulle Ict, invece, è stato introdotto con lo scopo di studiare un fenomeno di grande attualità, ma che resta perlopiù sconosciuto in termini puramente quantitativi. Al suo interno sono presenti domande circa la diffusione di computer presso le varie aziende, di accessi ad internet e di reti interne, le loro finalità di impiego nell'ambito aziendale, l'utilizzo di *software* (come il Cad) o di sistemi automatizzati, eventuali innovazioni nelle gamme di prodotti, nel processo produttivo ovvero nel metodo di lavoro.

Tale sezione, congiuntamente a quella relativa all'organico delle imprese e alla loro struttura, darà modo di valutare eventuali relazioni esistenti tra l'impiego di nuove tecnologie e la domanda di lavoro.

# ***QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE***



ISTITUTO PER LO SVILUPPO  
DELLA FORMAZIONE  
PROFESSIONALE DEI  
LAVORATORI

*Area Mercato del Lavoro*

# **Rilevazione semestrale sulla domanda di lavoro in Italia**

---

*Questionario di rilevazione*

## **Sezioni permanenti**

**A - SEZIONE IMPRESA**

**B - SEZIONE UNITA' LOCALE**

## **Moduli periodici**

**C - MODULO LAVORO ATIPICO**

**D - MODULO RECLUTAMENTO**

**E - MODULO INCENTIVI**

**F - MODULO ICT**

**A - SEZIONE IMPRESA**

A01. L'azienda ha ricevuto la comunicazione di presentazione della rilevazione ?

1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

———— Sottosezione AC: certificazione anagrafica d'impresa —————

A02. Ragione sociale \_\_\_\_\_

A03. Codice fiscale \_\_\_\_\_

A04. Partita IVA \_\_\_\_\_

A05. Forma giuridica \_\_\_\_\_

A06. Anno di costituzione dell'impresa: \_\_\_\_\_

A07. Sede legale dell'impresa:

A07COM comune: \_\_\_\_\_  
A07PRO provincia (sigla): \_\_\_\_\_  
A07IND indirizzo \_\_\_\_\_  
A07NUM n.civico \_\_\_\_\_  
A07CAP cap \_\_\_\_\_

A08. Qual è il settore di attività economica prevalente dell'impresa ?

A08AT91 Codice ateco 91 \_\_\_\_\_  
A08DATT Descrizione attività \_\_\_\_\_

A09. Qual è lo stato attuale dell'impresa ?

1  Attiva  
2  In attesa di inizio attività  
3  Liquidazione  
4  Concordato preventivo  
5  Amministrazione straordinaria o controllata  
6  Fallimento  
7  Altro (specificare) \_\_\_\_\_  
-1  Non risponde

A10. Quante unità locali fanno capo all'impresa (sedi e stabilimenti) esclusa la sede legale o centrale? \_\_\_\_\_ Non risponde = -1

A11 (se A10>0) Qual è la localizzazione regionale delle unità locali ? Non risponde = -1

REGIONE	Numero unità locali	Occupati nelle UL della regione
Piemonte	_____ A11RE01	_____ A11OC01
Valle D Aosta	_____ A11RE02	_____ A11OC02
Lombardia	_____ A11RE03	_____ A11OC03
Trentino A.A.	_____ A11RE04	_____ A11OC04
Veneto	_____ A11RE05	_____ A11OC05
Friuli V.G.	_____ A11RE06	_____ A11OC06
Liguria	_____ A11RE07	_____ A11OC07
Emilia Romagna	_____ A11RE08	_____ A11OC08
Toscana	_____ A11RE09	_____ A11OC09
Umbria	_____ A11RE10	_____ A11OC10
Marche	_____ A11RE11	_____ A11OC11
Lazio	_____ A11RE12	_____ A11OC12
Abruzzo	_____ A11RE13	_____ A11OC13
Molise	_____ A11RE14	_____ A11OC14
Campania	_____ A11RE15	_____ A11OC15
Puglia	_____ A11RE16	_____ A11OC16
Basilicata	_____ A11RE17	_____ A11OC17
Calabria	_____ A11RE18	_____ A11OC18
Sicilia	_____ A11RE19	_____ A11OC19
Sardegna	_____ A11RE20	_____ A11OC20

———— Fine sottosezione AC —————

<p>A12. L'impresa appartiene ad un gruppo ?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Nazionale</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Estero</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Non appartiene ad un gruppo</p> <p>-1 <input type="checkbox"/> Non risponde</p>
<p>A13. Nel corso del 2001 l'impresa è stata interessata da uno dei seguenti eventi ?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Fusione</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Scorporo</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Incorporazione</p> <p>3 <input type="checkbox"/> No, nessuno</p> <p>-1 <input type="checkbox"/> Non risponde</p>
<p>A14. A quali mercati si rivolge prevalentemente l'impresa ?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Locale o regionale</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nazionale</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Estero</p> <p>-1 <input type="checkbox"/> Non risponde</p>
<p>A15. Quanti lavoratori dipendenti sono occupati attualmente nell'impresa ? <input type="text"/> Non risponde = -1</p>
<p>A16. L'impresa ha effettuato investimenti nel 2001 ?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Sì</p> <p>2 <input type="checkbox"/> No → A19</p> <p>-1 <input type="checkbox"/> Non risponde → A19</p>
<p>A17. (se A16=1) L'impresa ha effettuato investimenti nel 2001 per le seguenti voci ? Non risponde = -1</p> <p>A170A <input type="checkbox"/> Marketing</p> <p>A170B <input type="checkbox"/> Ricerca e sviluppo</p> <p>A170C <input type="checkbox"/> Immobili</p> <p>A170D <input type="checkbox"/> Macchinari</p> <p>A170E <input type="checkbox"/> Dotazioni informatiche (computer, automazione di processo, ecc)</p> <p>A170F <input type="checkbox"/> Formazione</p> <p>A170G <input type="checkbox"/> Altro (specificare) <input type="text"/></p>
<p>A18. (se A16=1) Qual è l'ammontare complessivo degli investimenti dell'impresa nel 2001 ? (Migliaia di euro) <input type="text"/> Non risponde = -1</p>
<p>A19. Qual è l'ammontare complessivo della voce relativa al costo del lavoro dipendente nel 2001 (salari e stipendi + oneri sociali) ? (Migliaia di euro) <input type="text"/> Non risponde = -1</p>
<p>A20. Qual è l'ammontare del fatturato dell'impresa riportato nel bilancio 2001 ? (Migliaia di euro) <input type="text"/> Non risponde = -1</p>
<p>A22. L'impresa ha registrato un utile al lordo delle imposte nel 2001 ?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Sì</p> <p>2 <input type="checkbox"/> No → A24</p> <p>-1 <input type="checkbox"/> Non risponde → A24</p>
<p>A23. (se A22=1) Qual è l'ammontare dell'utile al lordo delle imposte dell'impresa riportato nel bilancio 2001 ? (Migliaia di euro) <input type="text"/> Non risponde = -1</p>
<p>A24. L'impresa applica a tutto o a parte del personale un contratto collettivo nazionale di categoria ?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Sì</p> <p>2 <input type="checkbox"/> No</p> <p>-1 <input type="checkbox"/> Non risponde</p>
<p>A25. L'impresa ha attivato una contrattazione integrativa del contratto collettivo nazionale di categoria ?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Sì</p> <p>2 <input type="checkbox"/> No</p> <p>-1 <input type="checkbox"/> Non risponde</p>
<p>A26. Esiste nell'azienda un meccanismo di ancoraggio delle retribuzioni ai livelli di produzione o produttività ? Non risponde = -1</p> <p>A260A <input type="checkbox"/> Sì, sotto forma di premi di produzione</p> <p>A260B <input type="checkbox"/> Sì, sotto forma di benefits aziendali</p> <p>A260C <input type="checkbox"/> Sì, sotto forma di premi informali (fuori busta)</p> <p>A260D <input type="checkbox"/> No</p>

**B - SEZIONE UNITA' LOCALE**

B01. Qual è il settore di attività economica prevalente dell'unità locale ? Non risponde = -1

A08AT91 Codice ateco 91   

A08DATT Descrizione attività   

B02. L'attività dell'unità locale ha carattere sistematicamente stagionale (esclusi picchi di produzione) ?

- 1  Sì  
2  No → B04  
-1  Non risponde → B04

B03. (se B02=1) In quali periodi dell'anno si concentra l'attività produttiva?

- 1  Inverno  
2  Primavera  
3  Estate  
4  Autunno  
-1  Non risponde

B04. L'unità locale ha registrato dei picchi di produzione negli ultimi 6 mesi ?

- 1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

B05. Quanti lavoratori dipendenti sono occupati attualmente nell'unità locale ? (per lavoratori dipendenti si intendono tutte le persone iscritte nei libri paga)       Non risponde = -1

B06. Qual è attualmente il numero di addetti dell'unità locale secondo le seguenti modalità contrattuali ? Non risponde = -1;  
Nessuna forma contrattuale atipica = 0

	Totale	di cui donne
<input type="checkbox"/> Dipendenti a tempo indeterminato	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TA	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FA
<input type="checkbox"/> di cui part-time	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TB	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FB
<input type="checkbox"/> Dipendenti a tempo determinato	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TC	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FC
<input type="checkbox"/> di cui part-time	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TD	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FD
<input type="checkbox"/> Contratto di formazione e lavoro	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TE	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FE
<input type="checkbox"/> Contratto di apprendistato	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TF	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FF
<input type="checkbox"/> Lavoro interinale	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TG	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FG
<input type="checkbox"/> Collaboratori coordinati e continuativi	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TH	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FH
<input type="checkbox"/> Collaboratori occasionali (esclusi i consulenti professionali es. commercialista, avvocato, ecc.)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TI	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FI
<input type="checkbox"/> Borse di lavoro / tirocini / stage	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TL	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FL
<input type="checkbox"/> Altro (specificare) <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06TM	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> B06FM

B07. Negli ultimi 6 mesi l'unità locale si è avvalsa della legge 68/1999 per l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili ?

- 1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

B08. Quanti lavoratori immigrati, indipendentemente dalla forma di contratto, sono attualmente occupati nell'unità locale ?       Non risponde = -1

B09. Negli ultimi 6 mesi sono stati organizzati corsi di formazione per i dipendenti dell'unità locale ?

- 1  Sì  
2  No → B12  
-1  Non risponde

B10. (se B10=1) Quanti dipendenti dell'unità locale hanno partecipato ai corsi di formazione ?       Non risponde = -1

B11. Qual è attualmente il numero dei posti di lavoro vacanti presso l'unità locale per coprire i quali si è manifestata una evidente difficoltà ?       Non risponde = -1

B12. Negli ultimi 6 mesi l'unità locale è stata interessata da: (Non risponde = -1)

- B13A  Licenziamenti  
B13B  Dimissioni  
B13C  Pensionamenti  
B13D  Cassa integrazione guadagni / mobilità  
B13E  No, nessuno

**C - MODULO LAVORO ATIPICO**

C01. Quali sono o sono stati i principali canali di informazione sulle opportunità, le caratteristiche e le modalità di utilizzo in azienda dei rapporti di lavoro atipico e flessibile (contratti a termine, collaborazioni, lavoro interinale, part-time?) (massimo 3 risposte) Non risponde = -1

- C01A  Servizi pubblici per l'impiego  
 C01B  Agenzie di lavoro interinale  
 C01C  Agenzie di collocamento privato  
 C01D  Società di ricerca e selezione del personale  
 C01E  Camera di commercio  
 C01F  Scuole e istituti di formazione  
 C01G  Inserzioni sulla stampa  
 C01H  Canali informali (conoscenti, segnalazioni)  
 C01I  Autocandidature  
 C01L  Altro (specificare) \_\_\_\_\_

C02. (se B06=1) Qual è il motivo principale per cui l'unità locale utilizza ciascuna delle seguenti forme di lavoro? Non risponde = -1

	1.Più chi di produzione	2.Flessibilità organizzativa	3.Minore carico contributivo	4.Minori vincoli per l'azienda	5. Richiesta del lavoratore	6.Periodo di prova	7.Sostituzione personale assente	5. Altro (specificare)
C02A <input type="checkbox"/> (se B06TA>0) Tempo determinato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C02B <input type="checkbox"/> (se B06TB>0 o B06TD>0) Contratto part-time	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C02C <input type="checkbox"/> (se B06TG>0) Lavoro interinale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C02D <input type="checkbox"/> (se B06TE>0) Contratto di formaz. e lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C02E <input type="checkbox"/> (se B06TF>0) Contratto di apprendistato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C02F <input type="checkbox"/> (se B06TH>0) Collaborazioni coord. contin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C02G <input type="checkbox"/> (se B06TI>0) Collaborazioni occasionali (esclusi i consulenti professionali es. commercialista, avvocato, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

C03. (se B06=1) Quali sono gli svantaggi che l'azienda ha registrato nell'utilizzo delle seguenti forme di lavoro? Non risponde = -1

	1.Rischio di perdita del personale formato	2.Scarso adattamento al sistema produttivo	3.Costi maggiori dovuti alla formazione	4.Minore disponibilità	5.Nessuno svantaggio	5. Altro (specificare)
C03A <input type="checkbox"/> (se C02A>0) Tempo determinato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C03B <input type="checkbox"/> (se C02B>0 o B06TD>0) Contratto part-time	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C03C <input type="checkbox"/> (se C02C>0) Lavoro interinale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C03D <input type="checkbox"/> (se C02D>0) Contratto di formazione e lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C03E <input type="checkbox"/> (se C02E>0) Contratto di apprendistato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C03F <input type="checkbox"/> (se C02F>0) Collaborazioni coord. contin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
C03G <input type="checkbox"/> (se C02G=0) Collaborazioni occasionali (esclusi i consulenti professionali es. commercialista, avvocato, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

C04. (se B06TB>0 o B06TD>0) Il contratto part-time è generalmente richiesto dai lavoratori o offerto dall'azienda? :

- 1  E' generalmente richiesto dai lavoratori  
 2  E' generalmente offerto dall'azienda  
 3  E' in parte richiesto dai lavoratori e in parte offerto dall'azienda  
 -1  Non risponde

C05. (se B06TH>0 o B06TI>0) L'utilizzo delle forme di collaborazione (coordinata e continuativa / occasionale) permette di evitare l'assunzione di personale dipendente? :

- 1  Sì  
 2  No  
 3  Non so  
 -1  Non risponde

C06. (se B06TH>0) Quante ore settimanali trascorrono, mediamente, presso l'unità locale i collaboratori coordinati e continuativi?

- 1  Meno di 1 ora  
 2  Da 1 a 5 ore  
 3  Da 6 a 24 ore  
 4  Oltre 24 ore  
 -1  Non risponde

C07. (se B06TH>0) L'azienda è disposta ad assumere in organico come dipendenti i collaboratori coordinati e continuativi di cui si serve ?

1  L'azienda sarebbe disposta ma collaboratori preferiscono il contratto autonomo  
 2  Sì, ma con contratto a termine  
 3  Sì, ma ad un salario inferiore  
 4  Sì, nel caso in cui l'obbligo di reintegro (Stat. dei lavoratori: art. 18) fosse abolito  
 5  Sì, se fossero previsti incentivi economici  
 6  Sì (altra condizione: specificare) \_\_\_\_\_  
 7  No (specificare motivo) \_\_\_\_\_  
 -1  Non risponde

C08. (se B06TC>0) L'azienda è disposta a trasformare i rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato ?

1  Sì, ma ad un salario inferiore  
 2  Sì, nel caso in cui l'obbligo di reintegro (Stat. dei lavoratori: art. 18) fosse abolito  
 3  Sì, se fossero previsti incentivi economici  
 4  Sì, se si incrementasse stabilmente la produzione dell'impresa  
 5  Sì (altra condizione: specificare) \_\_\_\_\_  
 6  No (specificare motivo) \_\_\_\_\_  
 -1  Non risponde

C09. (se B06TG>0) Qual è la durata media delle missioni di lavoro interinale utilizzate dall'azienda ?

1  1-2 giorni  
 2  3-7 giorni  
 3  8-30 giorni  
 4  1-3 mesi  
 5  Oltre 3 mesi  
 -1  Non risponde

C10. Qual è il principale motivo per cui l'impresa non ha utilizzato lavoro atipico e flessibile (contratti a termine, collaborazioni, lavoro interinale, part-time) ? (massimo 3 risposte) Non risponde = -1

C110A  Eccessivi vincoli normativi  
 C110B  Eccessivo carico burocratico  
 C110C  Costi troppo elevati  
 C110D  Gli assunti non accettano i tipi di contratto atipico  
 C110E  Difficoltà di rapporti con le organizzazioni sindacali  
 C110F  Scarso adattamento all'assetto organizzativo  
 C110G  L'azienda non ha bisogno di personale assunto con contratto atipico  
 C110H  Altro (specificare) \_\_\_\_\_

C11. Indipendentemente dall'attuale utilizzo delle forme di lavoro atipico, prevede che nel corso del prossimo anno il numero complessivo di lavoratori utilizzati con le seguenti forme di lavoro aumenterà, resterà invariato o diminuirà ? Non risponde = -1

	1.Aumenterà	2.Resterà Invariato	3.Diminuirà	4.Non so
C04A <input type="checkbox"/> Tempo determinato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C04B <input type="checkbox"/> Contratto part-time	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C04C <input type="checkbox"/> Lavoro interinale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C04D <input type="checkbox"/> Contratto di formazione e lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C04E <input type="checkbox"/> Contratto di apprendistato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C04F <input type="checkbox"/> Collaborazioni coord. contin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C04G <input type="checkbox"/> Collaborazioni occasionali (esclusi i consulenti professionali es. commercialista, avvocato, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**D - MODULO RECLUTAMENTO**

D01. Negli ultimi 12 mesi sono state effettuate assunzioni presso l'unità locale ?

- 1  Sì  
2  No → D10  
-1  Non risponde

D02. (se D01=1) Quali sono stati i principali canali di reclutamento del personale ? (max. 2 risposte)

- D02A  Servizi pubblici per l'impiego  
D02B  Agenzie di lavoro interinale  
D02C  Agenzie di collocamento privato  
D02D  Società di ricerca e selezione del personale  
D02E  Camera di commercio / associazioni di categoria  
D02F  Scuole e istituti di formazione  
D02G  Inserzioni sulla stampa  
D02H  Canali informali (conoscenti, segnalazioni)  
D02I  Autocandidature  
D02L  Altro (specificare) \_\_\_\_\_

D03. Negli ultimi 12 mesi ha contattato il Centro per l'impiego per richiedere l'elenco di nominativi al fine di coprire posti di lavoro vacanti ?

- 1  Sì → D05  
2  No  
-1  Non risponde → D09

D04. (se D03=2) Quali sono i motivi principali per i quali non ha utilizzato il Centro per l'impiego per il reclutamento del personale ? (max. 3 risposte)

- D04A  Non sono a conoscenza dei servizi offerti dai Centri per l'impiego  
D04B  E' preferibile una conoscenza diretta dei candidati  
D04C  I tempi proposti erano eccessivamente lunghi  
D04D  I canali utilizzati finora sono stati soddisfacenti  
D04E  Sono preferibili le agenzie private  
D04F  Le passate esperienze con i Centri per l'impiego non sono state soddisfacenti  
D04G  Altro (specificare) \_\_\_\_\_

D05. (se D03=1) L'azienda si ritiene soddisfatta dell'elenco dei nominativi fornito dal Centro per l'impiego ?

- 1  Sì → D07  
2  No  
-1  Non risponde → D07

D06. (se D05=2) Quali sono stati i motivi di insoddisfazione dell'elenco fornito dal Centro per l'impiego ?

- D06A  Non è stato fornito nessun elenco  
D06B  I profili delle candidature proposte erano inadeguati alle esigenze dell'impresa  
D06C  I candidati presenti in elenco e contattati dall'azienda non hanno accettato la proposta di impiego  
D06D  L'elenco fornito era eccessivamente lungo  
D06E  L'elenco fornito non risultava aggiornato  
D06F  L'elenco fornito conteneva profili troppo generici  
D06G  Altro (specificare) \_\_\_\_\_  
D06H  Non risponde

D07. Quante persone ha assunto l'azienda tramite il Centro per l'impiego ? \_\_\_\_\_ Non risponde = -1 → D09

D08. (se D07>0) Tra gli assunti tramite il Centro per l'impiego vi sono soggetti appartenenti ad una categoria particolare o protetta (disabili, liste di mobilità, lavoratori socialmente utili, disoccupati di lunga durata) ?

- 1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

D09. Ha utilizzato negli ultimi mesi agenzie private di collocamento o società di ricerca e selezione per il reclutamento del personale ?

- 1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

D10. Quali canali di reclutamento del personale utilizzerebbe se dovesse in futuro avere la necessità di assumere del personale? (max. 2 risposte)

- D10A  Servizi pubblici per l'impiego  
 D10B  Agenzie di lavoro interinale  
 D10C  Agenzie di collocamento privato  
 D10D  Società di ricerca e selezione del personale  
 D10E  Camera di commercio / associazioni di categoria  
 D10F  Scuole e istituti di formazione  
 D10G  Inserzioni sulla stampa  
 D10H  Internet  
 D10I  Canali informali (conoscenti, segnalazioni)  
 D10L  Autocandidature  
 D10M  Altro (specificare) \_\_\_\_\_

D11. E' a conoscenza dei nuovi servizi offerti alle azienda dai Centri per l'impiego in applicazione del decentramento dei servizi introdotto nel 1998 ?

- 1  Sì  
 2  No → D13  
 -1  Non risponde → D13

D12. (se D11=1) Attraverso quali canali prevalenti è venuto a conoscenza dei servizi offerti dai Centri per l'impiego ? (massimo 2 risposte)

- D12A  Commercialista / consulente del lavoro  
 D12B  Conoscenti, colleghi  
 D12C  Associazioni di categoria  
 D12D  Iniziative dirette da parte del Centro per l'impiego locale  
 D12E  Camere di commercio  
 D12F  Agenzie private di collocamento, di lavoro interinale, società di ricerca e selezione del personale  
 D12G  Manifestazioni / convegni  
 D12H  Mezzi di informazione  
 D12I  Internet  
 D12L  Altro (specificare) \_\_\_\_\_  
 D12M  Non risponde

D13. Nel corso degli ultimi 12 mesi quante volte ha contattato il Centro per l'impiego per motivi diversi dalla ricerca di personale ?

- 1  Nessuna  
 2  1-2 volta  
 3  3-5 volte  
 4  5-9 volta  
 5  Oltre 10 volte  
 -1  Non risponde

D14. (se B11>0) Quali sono le figure professionali ricercate che l'azienda ha difficoltà a trovare sul mercato del lavoro ?

- D14A  \_\_\_\_\_  
 D14B  \_\_\_\_\_  
 D14C  \_\_\_\_\_  
 D14D  \_\_\_\_\_  
 D14E  \_\_\_\_\_  
 D14F  \_\_\_\_\_

**E - MODULO INCENTIVI**

E01. L'azienda ha utilizzato negli ultimi 6 mesi i seguenti incentivi alle imprese ? Non risponde = -1

- E01A  Incentivi agli investimenti
- E01B  Incentivi per la formazione
- E01C  Incentivi alla ricerca e allo sviluppo
- E01D  Incentivi per l'assunzione di personale
- E01E  Incentivi per l'emersione di lavoratori irregolari
- E01F  No, nessun incentivo → E05

E02. L'utilizzo di tali incentivi ha determinato un aumento dell'organico dell'impresa ?

- 1  Sì
- 2  No → E05
- 1  Non risponde → E05

E02. (Se E02=1) Qual è, approssimativamente, la misura dell'incremento dell'organico dovuta alla fruizione di incentivi ?

Non risponde = -1

E03. (se E02=1) L'ampliamento dell'organico dell'impresa sarebbe stato realizzato anche in assenza degli incentivi utilizzati ?

- 1  Sì, nella stessa misura
- 2  Sì, in misura minore
- 3  No, non si sarebbe avuto un ampliamento dell'organico dell'impresa → E05
- 1  Non risponde → E05

E04. (se E03=1,2) In assenza di incentivi le nuove assunzioni praticate sarebbero state effettuate con le stesse forme contrattuali ?

- 1  Sì
- 2  No
- 1  Non risponde

E05. Quali sono o sono stati i principali canali di informazione sulle opportunità, le caratteristiche e le modalità di utilizzo degli incentivi ? (massimo 3 risposte)

- E05A  Commercialista / consulente del lavoro
- E05B  Ufficio risorse umane / personale dell'azienda
- E05C  Conoscenti
- E05D  Associazioni di categoria
- E05E  Servizi pubblici per l'impiego
- E05F  Camere di commercio
- E05G  Agenzie private di collocamento, di lavoro interinale, società di ricerca e selezione del personale
- E05H  Manifestazioni / convegni
- E05I  Mezzi di informazione
- E05L  Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**F - MODULO ICT**

F01. Quanti computer possiede l'impresa ?

- 1  Nessuno  
2  da 2 a 5  
3  da 6 a 20  
4  oltre 20  
-1  Non risponde

F02. (se F01>1) L'impresa possiede almeno un accesso ad internet ?

- 1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

F03. (se F02=1) Qual è il tipo di accesso ad internet dell'impresa ?

- 1  Via modem  
2  Connessione ad alta velocità (ISDN, ADSL, linea dedicata, satellitare, fibra ottica, ecc.)  
-1  Non risponde

F04. (se F01>1) L'impresa è dotata di una rete LAN (Local Area Network - rete locale) ?

- 1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

F05. (se F01>1) L'impresa è dotata di una rete INTRANET ?

- 1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

F06. L'impresa possiede un proprio sito o portale WEB ?

- 1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

F07. (se F02=1) Qual è l'utilizzo di INTERNET da parte dell'impresa ? Non risponde = -1

- F07A  Vendita di prodotti e servizi  
F07B  Acquisto materie prime  
F07C  Ricerca di personale  
F07D  Servizi bancari  
F07E  Altro (specificare) \_\_\_\_\_

F08. L'impresa utilizza le seguenti tecnologie ? Non risponde = -1

- F08A  CAD (Computer aided design - progettazione assistita da computer)  
F08B  Macchine utensili controllate da computer  
F08C  Sistemi robotizzati  
F08D  PLC (Programmable logic control - controllo logico programmabile)  
F08E  Automazione magazzino  
F08F  EDI (Electronic data interchange - scambio elettronico di dati)  
F08G  ERP (Electronic resource planning - gestione elettronica delle risorse)

F09. Negli ultimi 3 anni l'impresa ha praticato innovazioni nella gamma dei prodotti e servizi ?

- 1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

F10. Negli ultimi 3 anni l'impresa ha praticato innovazioni nel processo di produzione ?

- 1  Sì  
2  No  
-1  Non risponde

F11. Negli ultimi 3 anni l'impresa ha praticato innovazioni nel metodo di lavoro ? Non risponde = -1

- F11A  Sì, introduzione dei gruppi di lavoro  
F11B  Sì, introduzione di team di progetto  
F11C  Sì, introduzione di circoli di qualità  
F11D  No

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

**Incagli L., Rustichelli E.**, (2002), *Il tanto ed il poco del lavoro flessibile*, “Strumenti e ricerche”, F. Angeli, Milano.

**Isfol**, (2000), *La riforma dei Servizi pubblici per l'impiego: l'originalità del modello italiano*, di Incagli L., Marocco M., in “Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego”, n. 1/2000, Isfol, Roma.

**Isfol**, (2002), *Servizi per l'impiego. Rapporto di monitoraggio 2001*, di Gilli D., Landi R. e Perri G., in “Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego”, n. 3/2002, Isfol, Roma.

**Walwei U.**, (1999), *Performance Evaluation of Public Employment Services*, in Ilo – “Labour Administration Branch”, n. 47.

**Bethel J.**, (1989), *Sample Allocation in Multivariate Surveys*, *Survey Methodology*, 15, pp. 47-57.

**Cohran W.G.**, (1977), *Sampling techniques*, Wiley, New York.

**Sarndäl C. E., Swensson B., e Wretman J.**, (1991), *Model Assisted Survey Sampling*, Springer-Verlag, New York.

*Numeri  
pubblicati:*

- n. 1, 1998 La mobilità degli occupati: tipologie e segmenti, *di S. Porcari e C. Malpede*
- n. 1, 1999 Incentivi alle assunzioni: ipotesi per la valutazione e prime applicazioni, *di M. Ferrara, C. Malpede, M. Mancini e M. Marocco*
- n. 2, 1999 La formazione per i patti territoriali e le aree di crisi, *di D. Gilli e A. Scassellati*
- n. 3, 1999 Flessibilità in uscita e occupazione: segmenti e profili dei soggetti a rischio di licenziamento, *di M. Marocco, V. Parisi e S. Porcari*
- n. 4, 1999 Le professioni: ipotesi classificatorie e nuove categorie interpretative, *di A. Mocavini e A. Paliotta*
- n. 5, 1999 Gli incentivi all'imprenditorialità nelle politiche attive del lavoro: gli interventi dello Stato e delle Regioni, *di M. Mancini e V. Menegatti*
- n. 6, 1999 Strategia europea per l'occupazione: analisi comparata dei Piani nazionali di azione, *di L. Incagli e S. Porcari*
- n. 7, 1999 Il lavoro interinale indagine esplorativa, *di V. Menegatti e E. Mari*
- n. 1, 2000 La riforma dei Servizi Pubblici per l'impiego: l'originalità del modello italiano, *di M. Marocco e L. Incagli*
- n. 2, 2000 Valutare le politiche per l'occupabilità le borse lavoro, *di A. Mocavini e M. Lattanzi*
- n. 3, 2000 Modelli per l'occupazione a confronto: strategie OCSE e orientamenti europei, *di V. Parisi*
- n. 4, 2000 I sistemi di protezione del reddito dei disoccupati in Italia tra politica sociale e strategia per l'occupazione. Analisi e confronti internazionali, *di M. Mancini*
- n. 5, 2000 Interventi per lo sviluppo locale nel Mezzogiorno e ruolo della formazione - Rapporto 2000, *a cura di D. Gilli*
- n. 6, 2000 Job vacancies in Italia Il quadro teorico, le indagini, le evidenze empiriche, *di A. Mocavini e A. Paliotta*
- n. 7, 2000 Valutare gli interventi per l'occupazione: I tirocini di orientamento, *a cura di C. Serra*
- n. 8, 2000 Obiettivo occupazione: le strategie dei paesi europei, *di M. Curtarelli e S. Porcari*
- n. 1, 2001 Servizi per l'impiego - Rapporto di monitoraggio 2000, *di D. Gilli, G. Perri e F. Tantillo*
- n. 2, 2001 Strumenti per le analisi di flusso nel mercato del lavoro - Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della Rilevazione trimestrale Istat sulle forze di lavoro, *di M. Centra, A. Discenza e E. Rustichelli*
- n. 3, 2001 La riforma del part-time – Il “compromesso tra tutela e flessibilità in Italia ed in Europa”, *di M. Emanuele, M. Marocco e E. Rustichelli*
- n. 4, 2001 Ict e “New Ecomomy” – Orientamenti della letteratura e primi elementi per la costruzione di un percorso critico, *di A. Paliotta e A. Pannone*
- n. 5, 2001 Il lavoro interinale - Prime Analisi su dati amministrativi, *di F. Carmignani, E. Rustichelli e G. Marzano*
- n. 6, 2001 Valutare gli interventi per l'occupabilità - I piani di inserimento professionale ed elementi comparativi con altre misure, *a cura di C. Serra*
- n. 7, 2001 Verso nuovi dispositivi di *workfare* - Lavori socialmente utili - Profili valutativi, *di M. Marocco e A. Scialà*
- n. 1, 2002 Monitoraggio Spi 2001 - Analisi di profondità dei Centri per l'impiego: per target, per funzioni e per strutture, *a cura di D. Gilli*

- n. 2, 2002 La programmazione regionale a sostegno dei Servizi per l'impiego - Azioni di sistema ed integrazione con lo sviluppo locale, *a cura di G. Di Domenico*
- n. 3, 2002 Servizi per l'impiego - Rapporto di monitoraggio 2001, di *D. Gilli, R. Landi e G. Perri*
- n. 4, 2002 I Servizi privati per l'impiego: il caso delle Agenzie di collocamento, a cura di *G. Linfante*
- n. 5, 2002 I nuovi Servizi per l'impiego: esperienze di formazione del personale, di *R. Landi*
- n. 6, 2002 Monitoraggio Spi 2002 - "Analisi di profondità dei Centri per l'impiego: per target, per funzioni e per strutture", *a cura di D. Gilli*
- n. 7, 2002 Le politiche per l'occupabilità: Valutazione della loro efficacia attraverso un'analisi sui giovani in cerca di lavoro che hanno partecipato a Piani di inserimento Professionale o a Tirocini, *a cura di C. Serra*
- n. 1, 2003 Monitoraggio Spi 2002 - Analisi di profondità dei Centri per l'impiego nelle regioni del Mezzogiorno, *a cura della Struttura Isfol di monitoraggio Spi*
- n. 2, 2003 Servizi per l'impiego e sistema imprenditoriale - Esigenze ed aspettative dei datori di lavoro, *di G. Di Domenico*
- n. 3, 2003 Indagine sulle attività di monitoraggio svolte dai Servizi per l'impiego, *di M. Ferrara e F. Tantillo*