



Iniziativa Comunitaria EQUAL Fase II
Progetto A.T.I.P.I.C.O
Codice IT-G2-ABR-059

“Analisi dei risultati delle attività di indagini e ricerca”
a cura di Ires Abruzzo.



Collana: “La società siamo noi” / 18

(Diretta da Antonio D’Orazio)

La riproduzione totale o parziale è permessa a tutti
sotto la condizione della fedeltà al testo e della
indicazione della fonte.



Ires Abruzzo Edizioni
V. B. Croce, 108, Pescara
Stampato in proprio.
Finito di stampare novembre 2008

Lavori discontinui

Una survey a Pescara

A cura di:

Davide Carbonai
Antonio D'Orazio
Michela Valentini

Indice

Presentazione

Introduzione

1. La domanda di flessibilità

1. La popolazione campionaria

2. Le aziende utilizzatrici

3. Le ragioni dell'utilizzo

4. Un quadro di sintesi

2. I lavoratori atipici

1. Le principali statistiche socio-anagrafiche

2. Le tipologie contrattuali

3. Il rapporto di lavoro e la sua durata

4. La soddisfazione

5. Tutela e rappresentanza sindacale

6. Mansioni e contenuti del lavoro

7. La valutazione dei centri per l'impiego

8. La dimensione sociale del lavoro atipico

9. Una tipologia del lavoro discontinuo

3. Competenze e formazione professionale

1. I bisogni formativi

2. Il potenziamento delle conoscenze professionali

3. Uno sguardo d'insieme

Note conclusive

Appendice

Bibliografia

Prefazione

Antonio D'Orazio

Il lavoro rappresenta la sussistenza, la partecipazione ad una società, oggi quella dell'umanità e della globalità, la realizzazione individuale delle persone, un concetto positivo e di speranza per l'arco di vita delle persone e della propria procreazione. In pratica è la vita, sotto tutte le sue forme. Dire che è un valore, senza nulla togliere all'"otium" romano, significa quasi minimizzarlo.

Il fine massimo della politica è mantenere alto il suo valore con il massimo della qualità nei diritti connessi. E quindi il lavoro non è solo merce utilizzabile a fini economici e consumistici.

Nella Comunità Europea, Maastricht fu un'operazione politica coraggiosa, nel tentativo di mantenere le conquiste sociali raggiunte, tutta incentrata sulla necessità di competere a livello globale con il mondo asiatico emergente, dal Giappone alle Tigri del Pacifico e poi della Cina, e di vincere la sfida tecnologica con gli Stati Uniti, sine qua non la sua subalternità.

Ma questo grandioso progetto, in grado di scatenare fantasie ed energie di imprenditori e finanziari, di suscitare le speranze delle organizzazioni sindacali e di migliaia di giovani universitari, non ha voluto fare i conti con le ragioni del crollo del Socialismo Reale, se non per assumere "in toto" il pensiero prevalente del nemico capitalista.

Tale appiattimento del progetto politico ed economico della socialdemocrazia europea sull'idea di competizione e di liberazione dei vincoli del capitale si è ben palesato con la strategia di Lisbona del 2000: una socialdemocrazia europea all'apice del suo potere (erano a direzione socialista 13 governi europei su 15) scelse come obiettivo principale quello di rendere l'economia europea "la più competitiva del mondo entro il 2010", e inneggiò ad una vagheggiata "economia della conoscenza", mentre già in tutto il Continente fioriva la speculazione edilizia e finanziaria, decadevano i servizi pub-

blici, orientandosi verso una privatizzazione non necessaria dei beni comuni, dilagava il precariato, e quote sempre maggiori di reddito di spostavano dai salari verso rendite e profitti. Con la strategia di Lisbona il socialismo europeo, senza avvertire i suoi militanti, aveva ritoccato i suoi obiettivi, in una specie di adattamento ai progetti altrui diventati forti, passando dalla marcia verso il Sole dell'Avvenire e l'emancipazione dei lavoratori, alla ricerca di maggiore competitività per le imprese.

Infatti, nel trattato di Lisbona, a fianco della proposta della "piena e buona occupazione" troviamo un'altra parola, "l'occupabilità", più vaga e ambigua nella definizione, meno "impegnativa" per tutti, lavoratori e datori di lavoro.

Molti progetti del Fondo Sociale Europeo, si sono quindi orientati, in questi anni, su quest'ultima linea di intervento. Si trattava di lavorarci al meglio oppure rinunciare ideologicamente.

La difficoltà di vivere nella quale si trovano oggi milioni di lavoratori precari, (circa cinquanta nella Comunità e in stragrande maggioranza di giovani), nella realtà di tutti i giorni, portano tutti quelli che si occupano del sociale e del lavoro ad occuparsene e nella fase attuale a trovare le migliori soluzioni, anche se spesso locali. Tra queste ci sono gli accordi, le contrattazioni, tra datori, lavoratori, e le loro organizzazioni, e i datoriali per migliorare le condizioni di vita del personale e anche di sviluppo dell'impresa.

Nel concetto della "economia della conoscenza", al quale viene dato risalto nel Trattato di Lisbona, si introduce l'elemento fondamentale della formazione e della sua efficacia per lo sviluppo. E' l'impegno maggiore del Fondo Sociale Europeo.

Trattato di Lisbona - Fondo Sociale Europeo (Equal) - Regione Abruzzo- Provincia di Pescara (Assessorato al lavoro e alla formazione professionale) è la filiera di traduzione operativa dell'impegno del Trattato.

La ricerca dell'Ires Cgil Abruzzo, partner della Provincia di Pescara

capofila nell'Equal A.T.I.P.I.C.O. si sviluppa su questo asse, quello dei bisogni formativi, nel tentativo di essere utili e centrare le reali necessità dei lavoratori e degli imprenditori, nel valorizzare il sistema pubblico dei Centri per l'Impiego, aggiungendo ulteriori strumenti di conoscenza del fenomeno atipico. Fenomeno in aumento esponenziale che produce una crescente situazione di abbandono dei diritti acquisiti dalla dignità e dalle sofferenze del mondo del lavoro in questo ultimo secolo e che spinge milioni di persone in una area di povertà e di precarietà, subordinando la loro vita a leggi di mercato con una incertezza evidente sul proprio futuro.

Introduzione

Oltre a segnalare l'esaurimento della regolazione fordista, fondata sulla stabilità occupazionale e nell'impiego a vita, la diffusione e la regolazione dei rapporti di impiego temporanei e flessibili costituisce uno degli oggetti di ricerca più interessanti e controversi al contempo; si tratta di una concentrazione tematica pienamente giustificabile, al centro di molti dibattiti – non solo scientifici ma anche politici e sindacali – che coglierebbe una delle caratteristiche più importanti dei processi di trasformazione in corso nei capitalismi dei paesi occidentali. I lavori discontinui – definiti qualsivoglia «atipici», «flessibili» o «non-standard» – segnano, a partire dagli anni novanta, una crescita quantitativa, anche in coincidenza dei cambiamenti del sistema economico, sempre più internazionalizzato ed informazionale.

Al riguardo, il dibattito scientifico si è interessato, in linea di principio, di tre questioni fondamentali (per tre distinte prospettive di studio); la prima, relativa all'esatta quantificazione di queste modalità d'impiego, che trova la sua ragione nella definizione dei confini sociali del fenomeno – e così le analisi concettuali-teoriche – e delle sue dinamiche tendenziali¹: per cui, una parte considerevole delle persone occupate – non maggioritaria ma crescente – svolge la propria prestazione al di fuori del tradizionale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La seconda riguarda i rischi sociali dei lavoratori: molti studi hanno evidenziato come i rischi di precarietà siano divenuti comprovati, anche a causa dell'assenza di misure compensative e di politiche attive del lavoro. La terza questione interessa invece l'organizzazione del lavoro, la gestione delle flessibilità interne, le politiche di formazione: e quindi la trasformazione delle strutture organizzative – dimensione, livelli gerarchici, mission – in imprese «minimali» e senza confini.

La letteratura promuove spesso tipologie (più o meno complesse) volte a definire il concetto di «flessibilità»; si tratta comunque di un riferimento ad un termine polisemico ed ancora controverso, che porta con sé molti significati e contraddizioni (Reyneri 2003)². Solitamente, le differenti accezioni distinguono tra una flessibilità salariale ed una flessibilità nell'uso della forza-lavoro³; la seconda ac-

cezione riferisce a modificazioni introdotte nell'orario di lavoro, nella mobilità interna all'impresa, di ingresso e di uscita; normalmente, si utilizza l'espressione flessibilità numerica ad indicare la possibilità da parte del datore di lavoro di modificare il volume e le caratteristiche professionali dell'occupazione, adeguandole alle esigenze produttive; ci si riferisce quindi alla legislazione, alle norme contrattuali – o consuetudinarie – che regolamentano assunzioni e licenziamenti⁴.

Tra le molte espressioni tese a rappresentare quell'area della discontinuità occupazionale, qui, per semplificare (e per comodità espositiva), utilizziamo in prevalenza quella di «occupazioni non-standard»: nonostante i suoi limiti, può essere considerata quella più «accurata in termini descrittivi» (Regalia 2005)⁵. Il lavoro è compreso all'interno di questa categoria; e così: il lavoro dipendente delimitato nel tempo (lavoro a tempo determinato, interinale o somministrato, intermittente o a chiamata, ecc.) ed il lavoro autonomo, ma economicamente dipendente, ossia le molte forme di collaborazione, più o meno continuative o occasionali, collegate o meno a programmi o progetti di lavoro.

Qual è la ragione del ricorso alla flessibilità numerica? Ed in particolare alle occupazioni non-standard? Come discusso peraltro anche in questo studio, il fenomeno è piuttosto da ricondurre al contesto più ampio dei mutamenti economici ed organizzativi che interessano i modi di produzione (trasformazioni che la letteratura sul tema riassume sovente nella «transizione dal fordismo al post-fordismo»). Il nuovo sistema di scambi si contraddistingue per l'incostanza e la turbolenza dei mercati di sbocco, per una domanda che cambia continuamente e velocemente. Questi fattori influenzano le scelte e le strategie aziendali: e si avviano operazioni di ristrutturazione spesso complesse e ricorrenti. Il criterio dell'economia di scala è sostituito con quello dell'economia dell'appropriatezza: non è più essenziale potenziare strutture, tecnologie, bensì produrre nel momento e nel luogo appropriato (Butera 1988). E la comprensione delle dinamiche economiche resta fondamentale: per rispondere alle fluttuazioni contingenti (o addirittura anticiparle) rielaborandone strategicamente i trend. La stringente necessità di «flessibilizzazione dell'uomo e della macchina» deriva,

in primo luogo, da questa costrizione alla strategie: si tratta del principio-base – la connotazione principale – dei nuovi paradigmi organizzativi. L'impresa deve poter accrescere la sua flessibilità per divenire più reattiva, per vibrare ad ogni increspatura del mercato (Revelli 1993: XXX; 2001). Le imprese rispondono ri-adattandosi a nuove esigenze, modificando ambienti e mission aziendali; cambiano così le politiche di gestione delle risorse umane, le culture organizzative ed il loro funzionamento.

L'indagine L'Italia del lavoro – diretta e coordinata dall'Ires-cgil e realizzata in occasione del centenario della cgil – descrive i principali tratti caratteristici di una popolazione campionaria di 6.015 lavoratori (dipendenti a tempo indeterminato ed impiegati con contratti di lavoro non-standard). Sebbene riguardi tutto il mondo del lavoro, la diffusione di formule contrattuali non-standard risulterebbe poi concentrata – in massa – in alcuni settori professionali e gruppi sociali. Ed è comunque significativo che fra gli specialisti – specie se ad elevata professionalità – vi sia un picco pari al 60,1% di rapporti di lavoro «non-standard», rispetto ad un valore medio del 25,1%, calcolato, come media, sull'intera popolazione campionaria (Altieri et al. 2007).

Il campione utilizzato nello studio L'Italia del lavoro permette altresì alcune analisi sul dettaglio regionale; in linea generale, le condizioni di lavoro e le dinamiche del fenomeno, osservate sul dettaglio della regione Abruzzo, non si discostano rispetto alle statistiche calcolate sull'intera popolazione campionaria; in Abruzzo, il 79,9% dei lavoratori impiegati con un rapporto di lavoro «non-standard» percepisce meno di 1.000 euro: in confronto, è solo il 33% dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro a tempo indeterminato a percepire meno di 1.000 euro (Carbonai, Pedaci 2007). In tale contesto, non stupisce che, riguardo alle condizioni materiali ed al tenore di vita garantito dal proprio salario, la maggior parte dei lavoratori (il 66,8%) – standard o «non-standard» – dichiara di riuscire a «stento», o di «non riuscire affatto», a garantirsi soddisfacenti condizioni materiali di vita: una condizione che riguarda però il 71,5% delle persone con rapporti di lavoro «non-standard» (Carbonai, Pedaci 2007). E quindi, come suggerirebbe molta letteratura, il reddito – ma non solo – segnerebbe le differenze tra i due tipi contrattuali.

Alcuni items presenti nell'indagine CGIL sono qui nuovamente rilevati e discussi anche al fine di una comparazione dei risultati di analisi. Nello studio qui di seguito presentato, si sviluppa comunque un'analisi, per più versi originale, volta a comprendere i nessi tra offerta e domanda di lavoro di tipo flessibile: le aspettative, le opportunità formative, il grado di soddisfazione derivato dall'attività di lavoro nonché le politiche di impiego delle aziende utilizzatrici di tipologie contrattuali non-standard. Oltre alle imprese, sono qui discussi e analizzati i percorsi di vita e di lavoro, le competenze acquisite e domandate, di un campione di lavoratori impiegati con contratti «non-standard» in aziende del territorio pescarese.

Queste analisi derivano dalle osservazioni condotte attraverso tre distinti strumenti di rilevazione: tre diversi questionari rivolti ora alle imprese – e volti ad osservare le relazioni tra tipo di impresa ed uso di manodopera «non-standard» – ora ai lavoratori atipici, al fine di osservare i livelli di soddisfazione ed alcuni tratti caratteristici delle condizioni di lavoro (seconda rilevazione), nonché i fabbisogni formativi, dei lavoratori impiegati con contratti «non-standard» (terza ed ultima fase della ricerca). Si tratta in definitiva di tre distinti questionari per due distinte unità di osservazione ed analisi: imprese e lavoratori. Fuor di metafora, si è inteso rilevare ed osservare congiuntamente i due principali attori del mercato del lavoro: le caratteristiche della flessibilità domandata – la produzione – ed offerta (il lavoro). I numerosi studi disponibili in Italia, infatti, concentrati ora su tematiche economiche e del lavoro, ora sulle questioni fondamentali dei diritti di cittadinanza, tendono spesso ad osservare il sistema della produzione e del lavoro in maniera disgiunta.

Il quadro conoscitivo di questo studio restituisce un'immagine in linea con le specificità del sistema provinciale pescarese; l'andamento dei principali indicatori economici riferiti alla provincia di Pescara segna nel tempo un progressivo distacco dalle altre regioni e province del Mezzogiorno. Il sistema economico provinciale è caratterizzato da specifiche caratteristiche che lo distinguono dal tessuto produttivo e sociale di altre province meridionali (e così abruzzesi). L'area può contare su di un bacino di manodopera giovane e qualificata, con un buon livello di scolarizzazione di base ed

un numero di laureati superiore alla media nazionale; il mercato del lavoro è caratterizzato da una più marcata dinamicità (anche rispetto al quadro regionale abruzzese): le imprese domandano manodopera qualificata, stimolando, al pari, una crescita qualitativa dell'offerta. Il sistema produttivo della provincia di Pescara si caratterizza però per una persistente debolezza strutturale delle imprese: che presentano spesso problemi di sottocapitalizzazione, di scarsa permeabilità alla diffusione ed alla trasmissione di innovazioni tecnologiche, di mancato adeguamento agli standard competitivi richiesti dal mercato globale (Mauro 1990).

Dal 1998 al 2004, il numero delle imprese localizzate nel territorio provinciale aumenta progressivamente: passando dalle 30.156 unità del 1998, alle 33.238 del 2004 (Cresa 2004). Nel 2004, si è registrato un saldo positivo – tra il numero delle imprese di nuova iscrizione e quelle cessate – di 507 unità. Nel 2002 erano iscritte al registro delle imprese poco meno di 32.500 imprese, con una densità imprenditoriale pari a 11,1 imprese ogni 100 abitanti (39 e-sima posizione tra le province italiane).

Le imprese individuali incidono per oltre il sessanta per cento del totale delle imprese; le imprese societarie rappresentano una parte minoritaria (circa un'impresa su tre), con una prevalenza delle società di persone sulle società di capitale. Il saldo tra imprese di nuova iscrizione e le imprese cancellate – dal 1998 al 2004 – ha quasi sempre assunto valore positivo: crescente dal 1998 al 2001, decrescente nel 2002 e di nuovo crescente nel periodo tra il 2003 ed il 2004. La percentuale di imprese attive costituite sotto forma di società di capitale è superiore alla media regionale ma più bassa di qualche punto rispetto alla media nazionale. Al contrario, l'incidenza delle ditte individuali è superiore alla media nazionale (Pescara 73%; Italia 69%) ma non a quella regionale (Abruzzo 77,9%) (Cresa 2004).

Negli ultimi anni il settore del commercio ha conosciuto il grande sviluppo dei centri commerciali e di grande distribuzione: la provincia è tra le primissime a livello nazionale per numero di metri quadrati di centri commerciali per singolo abitante. Quasi il 32 per cento delle attività economiche svolge una funzione di tipo commerciale, garantendo a Pescara posizioni di primato in Italia per capacità

di penetrazione del settore.

Nonostante il perdurare di una congiuntura non favorevole, lo stock di imprese in provincia di Pescara continua a crescere: le imprese iscritte alla fine del 2005 risultano 34.658. Le imprese di nuova costituzione sono 2.537, a fronte di 1.827 cessazioni; il saldo complessivo risulta positivo per 710 unità (Camera di Commercio di Pescara 2006)⁶.

Nel 2005 restano complessivamente stabili gli indicatori sulle forze di lavoro, diminuisce il tasso di occupazione, aumenta ulteriormente il tasso di disoccupazione. Le forze di lavoro ammontano a 130.000 unità, di cui 76.000 maschi e 54.000 femmine. Il numero appare invariato rispetto al 2004, ma è il risultato combinato di due fenomeni: la riduzione del numero degli occupati (di circa duemila unità), e l'aumento del numero delle persone in cerca di occupazione (di circa duemila unità). Il numero degli occupati, infatti, risulta pari a 117.000 unità, con un decremento dell'1,7% rispetto al 2004, ed un tasso di occupazione del 44,4%, inferiore a quello dell'anno precedente (45,6%). Il tasso di occupazione, 15-64 anni, risulta, comunque, in linea con quello regionale (57,2%) e nazionale (57,5%): è il secondo valore tra le province abruzzesi, dopo Teramo⁷.

I principali indicatori economici segnalano sia le dinamicità sia gli elementi critici del sistema produttivo territoriale. E l'uso delle flessibilità gestionali è in funzione di questo sistema: per cui l'utilizzo ne risulterebbe strategico. In questo studio se ne intendono comprendere i principali tratti; a tal fine, come osservato, nella prima fase si è predisposto un questionario rivolto a comprendere alcuni tratti caratteristici di 348 aziende utilizzatrici di manodopera flessibile (ed operanti nel territorio provinciale pescarese). Individuata una popolazione campionaria secondo un procedimento «a valanga», si è prodotta una analisi seguendo una tipica impostazione quantitativa (survey). Nella seconda e terza parte si è inteso indagare una popolazione di lavoratori impiegati con formule contrattuali non-standard. L'analisi qui presentata è condotta su di un campione di 430 lavoratori; i dati, raccolti attraverso la somministrazione di due diversi questionari, sono rivolti ora a comprendere le condizioni di lavoro (capitolo secondo), ora i fabbisogni formativi (capitolo terzo).

Note introduzione

¹ Nonostante non manchino, anche nella letteratura, i sostenitori di una forte estensione del fenomeno, le fonti più autorevoli (come ad esempio, negli ultimi anni, i rapporti del CNEL) convengono che i lavoratori temporanei si situano in Italia al di sotto del 15% del totale della forza lavoro occupata: una percentuale in linea con gli altri paesi dell'Europa occidentale; un fenomeno esteso – e preoccupante – ma certo non di massa (cfr. inoltre Gallino 2007).

² Secondo Reyneri, si offrirebbe una visione riduzionista del fenomeno laddove se ne ignorino le possibili contraddizioni semantiche e le diverse accezioni conoscitive; di strabismo «si deve parlare quando si dimentica che, oltre ad una flessibilità dal lato dell'impresa, può esistere anche una del lavoratore o della lavoratrice, a volte compatibile ed a volte in contrasto con le esigenze delle imprese» (Reyneri 2003: 21).

³ In generale, la flessibilità salariale può essere spiegata come possibilità di aumentare o ridurre le retribuzioni in base a parametri extra-lavorativi. Nello specifico contempla due dimensioni: quella strutturale, che prevede una differenziazione delle retribuzioni a fronte di differenze – più spesso presunte – di produttività per territorio, settore, qualifica, età (ne è un esempio il salario di ingresso); quella congiunturale, che connette i livelli di stipendi e salari alle fluttuazioni cicliche del sistema economico generale (variante *macro*) o all'andamento economico dell'impresa (variante *micro*).

⁴ Per le altre due aree, dell'orario di lavoro e della mobilità interna all'impresa, si utilizzano invece le espressioni *flessibilità dell'orario di lavoro* e *flessibilità funzionale*. La prima si definisce come possibilità di differenziare gli orari di lavoro dei propri dipendenti, nonché di variarne la durata e la collocazione in base alle esigenze produttive dell'impresa. Rientra, per esempio, in questo tipo di flessibilità il ricorso agli straordinari e ancor di più l'istituzione di forme di monte ore su base annuale o stagionale. L'altra si definisce come possibilità per il datore di lavoro di disporre pienamente dei propri dipendenti, destinandoli ad altre mansioni, reparti o uffici, e di modificare e innovare i contenuti della loro prestazione.

⁵ Tale qualificazione fa riferimento, per altro, all'esistenza di un sistema occupazionale standard precedente. Le occupazioni non-standard si definiscono allora per sottrazione rispetto a detto sistema; esso era contraddistinto dalla subordinazione ad un solo datore di lavoro, dall'integrazione in un'organizzazione produttiva, da un contratto di assunzione a tempo indeterminato e da una serie di tutele e protezioni legislative e contrattuali, in particolare contro il rischio di perdere il lavoro. Le occupazioni non-standard sono prive

di una o più di tali caratteristiche (Reyneri, 2002).

⁶ I dati del 2005 confermano l'esistenza di due tendenze consolidate; da un lato la crescente rilevanza, in termini sia assoluti che relativi, delle società di capitali, che spiegano circa il 45% del saldo totale annuale: le imprese con forma societaria continuano a crescere rispetto al 2004, anche se con tassi di crescita inferiori. Dall'altro, la tenuta delle ditte individuali che registrano un tasso di crescita dell'1,2%. Tale tipologia di impresa può essere considerata un laboratorio, attraverso il quale, per tentativi ed errori, una miriade di imprenditori vengono gradualmente formandosi, passando poi ad imprese con forma giuridica ed organizzativa diversa, più complessa sotto il profilo finanziario ed economico.

⁷ Il numero delle persone in cerca di occupazione ammonta a circa 13.000 unità, con un incremento del 18,2% rispetto al 2004; il tasso di disoccupazione risulta pari al 9,8%, superiore di oltre un punto rispetto al dato riferito al 2004, e comunque più alto della media regionale (7,9%) e italiana (7,7%). Il tasso di disoccupazione femminile (15,6%) risulta, oltre che notevolmente superiore a quello maschile (5,7%), in crescita rispetto al 2004 (12,7%).

Capitolo I

La domanda di flessibilità

1. La popolazione campionaria

Il metodo del campionamento «a valanga» risulta particolarmente utile laddove non si disponga di una specifica elencazione da cui poter trarre i singoli nominativi delle unità statistiche che si intendono rilevare; in questo tipo di studi, al termine di una intervista condotta per questionario, si chiede all'intervistato di individuare altre persone o aziende da poter contattare; il campione non ha quindi una numerosità prestabilita: è bensì (ri)definito nel corso della rilevazione. Si tratta di un metodo che non consente di inferire i risultati all'universo ma che permette altresì di accedere a realtà altrimenti non osservabili e di rispondere, comunque, ad un qualche interrogativo di studio, quantomeno in chiave esplorativa (Goodman 1961; Di Nardo et. al. 2000).

Nel campionamento «a valanga», alle n unità selezionate casualmente viene chiesto di indicare altre k unità che appartengono alla stessa popolazione, per s stadi successivi. Al primo gruppo viene chiesto di indicare altre persone in possesso di alcune specifiche caratteristiche; anche i soggetti indicati sono intervistati (e come ai precedenti, è domandato loro di indicare altri soggetti ancora, in possesso di quelle specifiche caratteristiche). E così nello studio di caso qui discusso; non disponendo di una specifica elencazione delle aziende utilizzatrici di forza lavoro non-standard, si è proceduto sulla base delle informazioni «riservate» disposte da un gruppo di testimoni privilegiati (imprenditori) fino a raggiungere una numerosità di 348 imprese (tutte operanti nella provincia di Pescara).

Questo tipo di approccio, non privo di difetti, sebbene non permetta inferenze sul sistema provinciale, offre comunque una visione d'insieme (o quantomeno una chiave di lettura esplorativa del fenomeno). I risultati di questo studio possono poi servire gli scopi di altre ricerche: che potrebbero confermarne le linee di lettura, i risultati (oppure falsificarli). La ricostruzione dei fatti basata sul ricordo resta comunque condizio-

nata dalla selettività della memoria, dalla soggettiva percezione della realtà e dalla opportunità offerta all'intervistato nel presentare uno scenario diverso da quello reale: specie riguardo ad informazioni delicate (come quelle che si è inteso qui rilevare).

Complessivamente, le imprese impiegano 10.697 lavoratori: 2.301 lavoratori non-standard e 8.396 lavoratori a tempo indeterminato. Impiegano, in media, 31 dipendenti ciascuna: da un minimo di un dipendente ad un massimo di 1460.

Tav. 1– Statistiche descrittive popolazione campionaria imprese

N (imprese)	Somma (numero dipendenti)	Media (dipendenti per impresa)	Standard deviation	Varianza	Asimmetria	Curtosi
348	10697	30,738	98,510	9704,2	10,239	134,00

Il 31% del campione è composto da imprese di piccolissime dimensioni (meno di cinque dipendenti); il 43% delle imprese impiega dai 6 ai 15 dipendenti; nel campione sono inoltre presenti 17 imprese di grandi dimensioni (con più di 100 addetti). La popolazione campionaria è composta inoltre da 39 aziende che non utilizzano lavoratori a tempo indeterminato.

Tav. 2 - Popolazione campionaria e dimensione aziendale, numero complessivo di addetti (lavoratori a tempo indeterminato e non-standard) distinto in classi

Dimensione aziendale	Frequenza	Percentuale	Percentuale cumulata
1 H 5	108	31,03	31,03
6 H 10	81	23,27	54,31
11 H 20	73	20,98	75,28
21 H 50	44	12,64	87,93
51 H 100	24	6,89	94,82
101 T	18	5,17	100
Totale	348	100	

	Non-standard							
	Standard	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Co.Co. e a progetto	Collaboratori occasionali	Prestatori operanti IVA	Lavoratori intermittenti (job on call)
N Imprese utilizzatrici	309	124	77	106	39	50	6	17
N Non utilizzatrici	39	224	271	242	309	298	342	331
Media dipendenti x impresa utilizzatrici	27,17	7,11	3,97	4,98	4,51	4,50	10,00	6,59
Mediana per impresa utilizzatrici	7	2	2	2	2	2,50	2,50	3
Moda per impresa utilizzatrici	1	1	1	1	1	1	2	3
Asimmetria	10,298	4,789	5,248	5,172	4,709	4,767	1,127	1,928
Somma Dipendenti x tipo contratto	8396	882	306	528	176	225	60	112

Nota: non sono stati rilevate aziende utilizzatrici di Lavoratori somministrati a tempo indeterminato (leasing). Non sono state rilevate altre tipologie contrattuali in corrispondenza della voce Altro

La popolazione campionaria è composta principalmente di imprese private – per il 77,87% – ed aziende cooperative (64 imprese pari al 18,39% del campione). Le imprese sono localizzate principalmente nei comuni di Pescara (38,79%), Penne (8,9%), Montesilvano (10,05%) ed operano per lo più nel mercato locale (62,35%) e nazionale (32,47%).

Anche in questo caso, ed in linea con altri studi, la frequenza associata ad alcuni istituti contrattuali è maggiore rispetto ad altre tipologie: il tempo determinato, le collaborazioni coordinate e continuative, nonché le prestazioni d'opera con partita IVA, rappresentano, nella casistica osservata, le tipologie contrattuali più diffuse.

Tav. 3 – La popolazione campionaria (Imprese e tipologia contrattuale) (pagina precedente)

Circa un'impresa su dieci è compresa nel comparto agricolo e dell'industria alimentare; il 29% della popolazione campionaria è compreso nel settore industriale, il 17% nel commercio, il 5,28% nei trasporti, l'11,44% nel settore dello spettacolo e del turismo, circa il dieci per cento nei servizi sociali; la parte restante è ricompresa, infine, in un'ultima categoria qui definita Altri servizi privati.

2. Le aziende utilizzatrici

Sulla base della proposta di Miles e Snow (1996) – per cui le organizzazioni moderne tenderebbero verso una forma minimale, ovvero con poche persone, imprenditori di sé stessi ma capaci al contempo di svolgere una molteplicità di ruoli e proporre iniziative strategiche – si è qui distinto la popolazione campionaria in due gruppi, sulla base della numerosità dei lavoratori non-standard, qui intesa come quota dei lavoratori atipici sul totale dei lavoratori a tempo indeterminato; in questo modo, ed in maniera del tutto arbitraria, è possibile definire due gruppi:

- le organizzazioni minimali: quelle aziende in cui i lavoratori non-standard compongono la forza lavoro in misura maggiore rispetto

alle organizzazioni tradizionali (organizzazioni standard).

- le organizzazioni tradizionali (standard): per ogni dieci lavoratori a tempo indeterminato vi sono al massimo tre lavoratori non-standard.

La scelta dei «tre lavoratori atipici su dieci standard» è del tutto arbitraria; consente però di ripartire la popolazione in parti quasi uguali. Le organizzazioni standard (ovvero quelle organizzazioni in cui il rapporto tra numero di lavoratori non-standard su lavoratori a tempo indeterminato è inferiore a 0,3) compongono il campione per il 59,2%. Le imprese minimali (le imprese in cui la forza lavoro è composta in larga parte da atipici, ovvero più del 30% sulla forza lavoro aziendale) risultano pari al 40,8%; quest'ultime si collocano, con più frequenza, e quindi in termini di incidenza, tra le classi della piccola e piccolissima impresa.

Il lavoro di squadra è diffuso in quasi due imprese su tre (il 60,91% delle imprese); gli orari di lavoro sono variabili nella metà dei casi osservati (il 49,13% delle imprese); gli straordinari sono diffusi in una impresa su tre (il 35,91% delle imprese). La quota di imprese minimali che utilizza una qualche pratica di rotazione delle mansioni,

o di variazione di orari, risulta osservata tra le imprese non-standard segnala quindi risorse umane (perlomeno su

le organizzative in imprese

		Imprese standard	Imprese minimali
Pratiche organizzative	Rotazione delle mansioni	33,7%	45,7%
	Lavoro di squadra/Gruppi di lavoro	57,8%	66,2
	Variabilità degli orari	45,8%	55,3
	Straordinari	38,2%	33,3

Negli ultimi quattro anni le imprese hanno introdotto una serie di innovazioni; tra queste: l'introduzione di nuovi prodotti/servizi (il 53,16% delle imprese), l'introduzione di nuove tecnologie di processo (il 43,67% delle imprese), alcuni cambiamenti nell'organizzazione del lavoro (il 46,55%), i progetti di qualità totale (il 30,2%), alcune modalità – più o meno strutturate – di coinvolgimento/partecipazione dei lavoratori (il 37,9%). Le statistiche segnalerebbero – quantomeno in linea generale e quindi su tutta la popolazione campionaria – una discreta dinamicità organizzativa e gestionale. Su questi distinti items, diversamente dal caso delle pratiche gestionali, non si segnala, invece, una diversa distribuzione tra i due modelli organizzativi; l'introduzione di nuove pratiche gestionali non differisce se osservata in relazione delle organizzazioni standard e/o di quelle minimali: l'innovazione gestionale, in questo caso, non è connessa alla numerosità dei lavoratori non-standard presenti in azienda.

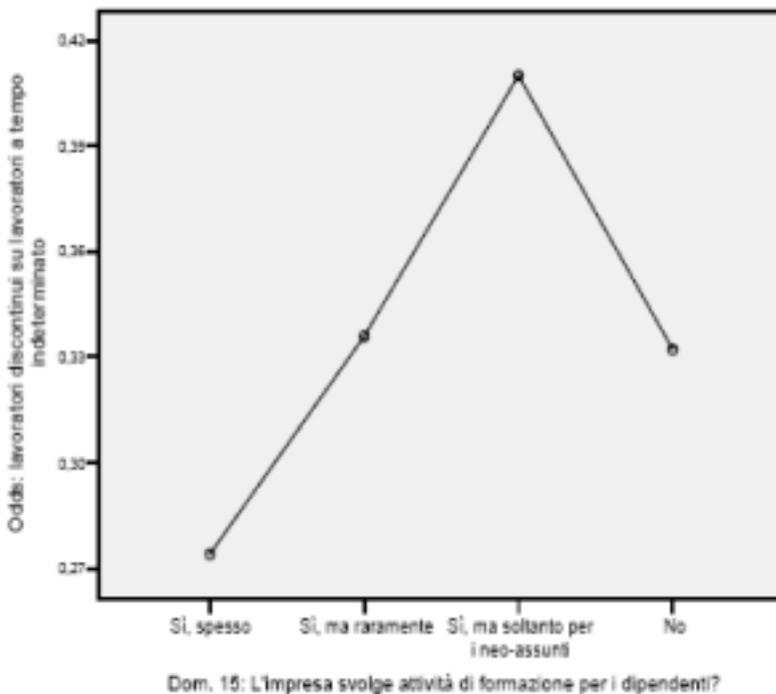
Tav. 5 – Innovazione gestionale: imprese che hanno introdotto una pratica di innovazione [Dom. 14: Negli ultimi quattro anni l'impresa ha introdotto alcuni dei seguenti cambiamenti?]

		Imprese standard	Imprese minimali
Innovazioni e gestionale	Introduzione di nuovi prodotti/servizi	53,7%	55%
	Introduzione di nuove tecnologie di processo	43,3%	46,4%
	Cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	49,3%	45%
	Progetti di qualità totale	29,5%	32,9%
	Modalità strutturate di coinvolgimento/partecipazione dei lavoratori	36,5%	42,1%

Nel 70% dei casi, l'azienda promuove un qualche corso di formazione: il 34% «spesso», il 21,3% «sì, ma raramente», il 12%, «sì, ma soltanto per i neo-assunti». Mediamente, nel 34% delle imprese

che svolge regolarmente attività formative si impiega un numero medio di lavoratori non-standard minore rispetto alle altre imprese. Laddove promosse, le politiche aziendali (di formazione specifica) sarebbero praticate soprattutto nelle imprese con minor numerosità di lavoratori non-standard.

Graf. 1 – Propensione all’uso di forza lavoro non-standard e formazione



Note: F di Fisher=1,76; P di F=0,15

Come discusso nel prosieguo, le aziende si adoperano piuttosto per una pratica occasionalistica della gestione delle «risorse umane flessibili», misurata sul tempo breve e brevissimo, e solo in minima parte condizionata dal ricorso alle esternalizzazioni; l’azienda – e così la gestione della manodopera flessibile – si adegua ad una produzione just in time, in tempo reale, agli ordinativi effettivamente pervenuti.

Le imprese che avrebbero proceduto ad una qualche esternalizzazione di attività accessorie compongono la popolazione campionaria nella misura del 17 per cento; il ricorso alla pratica delle esternalizzazioni – sia accessorie che produttive – non risulta particolarmente diffusa tra le imprese utilizzatrici di manodopera flessibile¹. Peraltro, non si osservano in questo caso differenze marcate tra organizzazioni minimali e tipiche (standard). In altri termini, le esternalizzazioni non risulterebbero associate alla numerosità della forza lavoro flessibile.

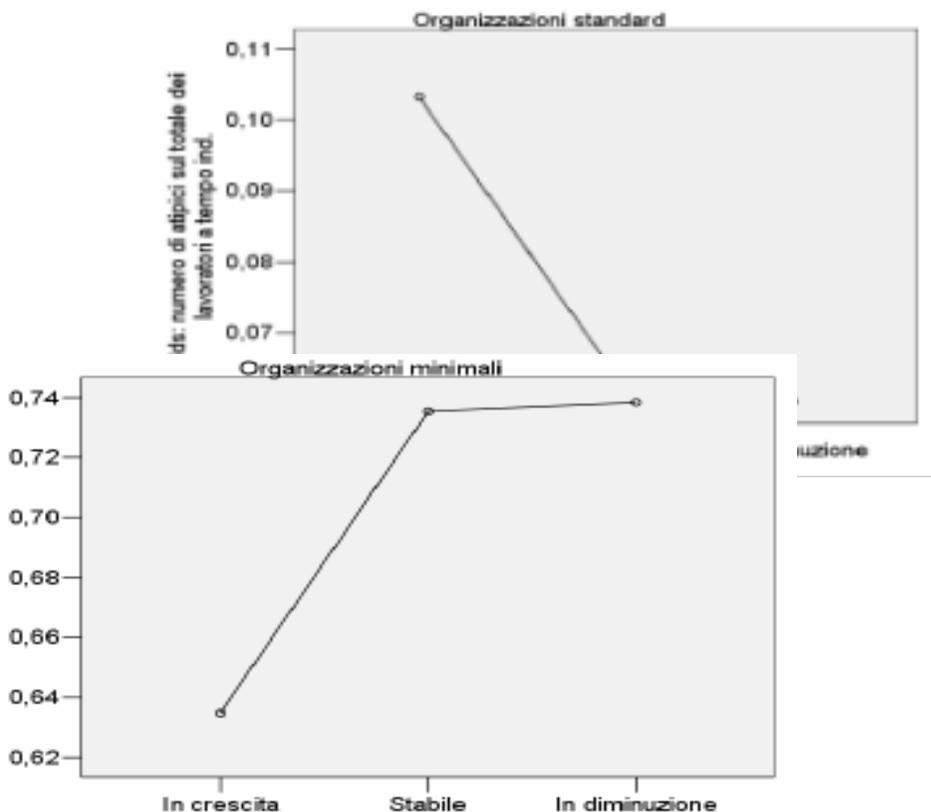
Nel corso degli ultimi anni, le imprese avrebbero registrato un incremento nei livelli di produzione, volume di fatturato ed investimenti: l'andamento «in crescita» ha una maggiore frequenza. Allo stesso tempo, le imprese prevedono nel medio periodo un incremento della produzione, del volume di fatturato e del totale degli investimenti. Nelle previsioni e negli andamenti gli utili rimangono stabili o in leggera crescita. In definitiva, le aziende comprese nella popolazione campionaria – e quindi caratterizzate dalla significativa presenza di lavoratori discontinui – appaiono in «buona salute» e capaci di promuovere pratiche organizzative innovative. Anche se non in maniera marcata, è tra le imprese minimali che si registrano migliori andamenti, sia in relazione dei livelli produttivi e del fatturato che degli investimenti e degli utili.

Tav. 6 - Indicatori economici: livelli di produzione [Dom. 11. Qual è stato l'andamento dei seguenti indicatori negli ultimi due anni?]

Considerate le sole imprese standard (il cui utilizzo della flessibilità resterebbe comunque contenuto) i migliori livelli di andamento si osservano in relazione delle imprese che più impiegano lavoratori

atipici (in rapporto dei lavoratori a tempo indeterminato); al contrario, tra le imprese minimali, le più virtuose risulterebbero invece quelle che utilizzano gli atipici in misura inferiore. In altri termini ancora, è piuttosto un modello intermedio tra le due tipologie che favorirebbe i migliori andamenti economici.

Graf. 2 – Andamento dell'indicatore di produzione nelle organizzazioni standard e minimali



Nota: F=2,22; P di F=0,11

Le imprese utilizzatrici dispongono di più modalità di impiego della forza lavoro non-standard; ai fini di analisi si è calcolata la distribuzione di frequenza per classi dell' «istituto contrattuale non-standard prevalente in azienda»; la variabile è derivata della modalità con frequenza maggiore o moda statistica (rilevata per ciascuna azienda). In linea generale, sulla falsariga di quanto già discusso, la tipologia di contratto non-standard prevalente – più diffusa in ciascuna impresa – risulta quella del tipo a tempo determinato (30,64% delle imprese); seguono i collaboratori coordinati e continuativi/Lavoratori a progetto (28,2%), gli apprendisti, con piani di inserimento (18,5%), le collaborazioni occasionali (10%). Non particolarmente diffuso risulta invece il contratto per Lavoratori intermittenti o a chiamata (job on call) (0,4%) e l'associazione in partecipazione (0,4%). Sebbene siano le imprese di più grandi dimensioni ad utilizzare lavoratori a tempo determinato, non emergono però corrispondenze tra «tipologia contrattuale non-standard più diffusa in azienda» ed il settore in cui questa operi.

Le previsioni occupazionali – l'indicatore dell'occupazione totale – risulta in crescita o stabile per tre aziende su quattro. Il 22,1% delle imprese è intenzionato a impiegare un numero maggiore di lavoratori a tempo indeterminato; il 10,6% delle imprese è intenzionato ad impiegare di più con rapporti a tempo determinato; il 7,8% occuperà più apprendisti con piani di inserimento, in formazione e lavoro; il 12,4% prevede degli incrementi tra i collaboratori coordinati e continuativi/Lavoratori a progetto; il 6,3% prevede un incremento dei collaboratori occasionali e prestatori d'opera².

Il lavoro a tempo indeterminato è in crescita nel 19% delle imprese. Non si osservano evidenti o specifiche differenze tra le previsioni di inserimento lavorativo e gli andamenti registrati degli ultimi due anni. Gli andamenti previsti non si discostano particolarmente rispetto agli andamenti passati (e quindi già osservati). Sebbene la quota di non rispondenti (missing value) risulti particolarmente elevata, si può comunque supporre che il numero complessivo di lavoratori – distribuiti nelle diverse categorie contrattuali – tendenzialmente non si modifichi (se non in aumento) nel breve e nel medio periodo.

Tav. 7 – L'andamento della occupazione negli ultimi due anni (valori percentuali)

	In crescita	Stabile	In diminuzione	Aziende non utilizzatrici e/o valori mancanti
A tempo indeterminato	22,1	52,9	12,4	12,6
A tempo determinato	10,6	20,4	4	65
Apprendisti, con piani di inserimento, in formazione e lavoro	7,8	12,1	2,9	77,2
Collaboratori coordinati e continuativi/Lavoratori a progetto	12,4	17	1,7	68,9
Collaboratori occasionali e prestatori	6,3	13,5	0,9	79,3

Lavoratori intermittenti o a chiamata	1,1	0,9	0	98
Lavoratori somministrati a tempo determinato	1,1	2,3	1,4	95,2
Associati in partecipazione	0,3	0	0	99,7

Non si osserva, inoltre, una propensione ad aumentare la varietà delle forme contrattuali utilizzate; il 63,5% del totale degli imprenditori intervistati non intende utilizzare ulteriori tipologie contrattuali; circa un impresa su dieci (il 9,8%) intende piuttosto restringere la gamma delle forme contrattuali già utilizzate; anche in questo caso, si osserva una sostanziale indipendenza con i settori merceologici di riferimento.

Tav. 8 – Previsioni andamento della occupazione nei futuri due anni (valori percentuali)

4. Le ragioni dell'utilizzo

Nel questionario sono presenti alcuni items volti a comprendere gli eventuali fattori di ostacolo all'introduzione ed all'utilizzo delle tipologie di impiego non-standard. Nel 76,1% dei casi le resistenze dei lavoratori ostacolano «poco» (16,8%) o «per niente» (59,2%) l'introduzione di queste specifiche tipologie contrattuali. Come sottolineato nel capitolo successivo, i lavoratori discontinui compongono piuttosto la parte contrattualmente debole dei rapporti di lavoro.

Nell'82,1% dei casi, il sindacato ostacola «poco» o «per niente» l'introduzione e l'utilizzo di tipologie di impiego non-standard; e non si osservano – come prevedibile – eventuali resistenze delle direzioni aziendali (che ostacolano «poco» o «per niente» nell'81,2% dei casi); così gli ostacoli burocratici («poco» o «per niente» nel 64,4% dei casi) ed i vincoli normativi e contrattuali («poco» o «per niente» nel 53,9% dei casi). Non si osservano, di fatto, rilevanti ostacoli sociali o normativi.

Una considerazione del tutto simile deriva dai punteggi assegnati

su alcune scale ad intervalli di tipo Likert. Come si può notare dalla tav. 9, i punteggi medi – da intendersi come indicatori di «valutazioni di ostacolo» – risulterebbero particolarmente bassi; il valore più elevato – calcolato come media su una scala Likert che varia da 1 (minimo grado di ostacolo) a 5 (massimo grado) – si osserva in relazione dei vincoli normativi e contrattuali.

Tav. 9 – Media su scale Likert (1-5) [Dom. 35: In che modo i seguenti fattori ostacolano l'introduzione e l'uso di contratti atipici?]

Ostacoli	Media scala Likert
Le resistenze dei lavoratori	1,82
Le resistenze all'interno della direzione	1,58
L'opposizione dei sindacati	1,60
Gli ostacoli burocratici	2,17
I vincoli normativi e contrattuali	2,49

capacità di penetrazione dell'azione sindacale marginale del mercato del lavoro, appare del tutto meno nella percezione e nelle indicazioni degli intervistati (si confronti comunque il capitolo secondo). E tra i motivi di ostacolo all'introduzione di lavoro sindacale appare tra i meno importanti.

La rappresentanza in impresa – le RSU o le RSA – sono presenti in sole 27 aziende comprese nella popolazione campionaria (il 7,8% del campione). Nella maggior parte dei casi (84,7%) l'attività sindacale è pressoché assente sia negli organismi aziendali che nelle attività di tutela promosse dalle organizzazioni territoriali (esterne all'impresa): nella maggioranza dei casi il sindacato non interviene nelle vertenze e non assicura alcun tipo di presenza. Le rappresentanze sindacali interne – RSU e/o RSA – sono presenti solo nel 7,8% dei casi analizzati.

Peraltro, la presenza sindacale – definita dalla presenza di RSU,

RSA o comunque dall'azione sindacale di organizzazioni territoriali – risulta sostanzialmente indipendente dalla numerosità e dal tipo di contratto utilizzato per l'impiego dei lavoratori discontinui presenti in azienda. Come osservato in altri studi, il tipo di presenza sindacale resta comunque influenzato dalle dimensioni di impresa.

Graf. 3 – Ostacoli all'introduzione degli istituti non-standard

In tav. 10 si mostrano le «motivazioni di utilizzo» delle diverse tipologie contrattuali; anche in questo caso si è disposta una media della valutazione, calcolata su di una scala Likert di punteggi 1–5. L'uso dei lavoratori a tempo determinato è motivato principalmente dalle punte di produzioni previste ed impreviste. L'uso dei lavoratori apprendisti e con piani di inserimento è invece motivato principal-

mente dalla riduzione del costo del personale e per «provare» nuovo personale in vista di future assunzioni. I contratti di collaborazione coordinata e continuativa – lavoratori a progetto – sono principalmente utilizzati per rispondere all’esigenza di specifiche figure professionali (allo stesso modo dei collaboratori occasionali e dei prestatori d’opera).

Tav. 10 – Media su scala Likert (1-5: 1 = per niente importante; 5 = molto importante). [Dom. 20-26: Che importanza hanno le seguenti motivazioni nell’utilizzo dei lavoratori a tempo determinato?]

Motivazione	tempo determ	apprendistic onpiani di inserimento formaz.lavor	Co.Co.Co. Lavoratori progetto	Coll. occasio E prestatori d’opera	Lavorator somministr
far fronte alle punte di produ zione imprevis.	3,17	1,92	2,33	2,81	4,12
far fronte alle punte di produ zione previste	3,25	2,28	2,13	2,51	2,94
sostituire perso nale assente x malattia, mater nità o congedo	2,61	1,79	1,73	1,82	3,43
ridurre i costi del personale	1,76	3,13	2,35	2,28	1,46
esigenza speci fiche figure profess.	2,18	2,58	3,63	3,30	2,13
esigenza di lavoro in orari diversi	1,59	1,64	1,97	2,18	1,80
minori vincoli in caso di licenziamento	2,08	1,95	1,82	1,82	2,53
“provare” nuo vo personale x	2,96	3,18	2,23	1,97	3,20

Con l'espressione flessibilità numerica si intende anche la possibilità da parte del datore di lavoro di modificare il volume e le caratteristiche professionali dell'occupazione, adeguandole alle specifiche esigenze produttive; in linea teorica, laddove disponibili degli indicatori, sarebbe possibile derivare una «quota ottimale di lavoratori non-standard per impresa». A tal fine, è stato chiesto di indicare la quota ideale di lavoratori para-subordinati necessaria per massimizzare le performance aziendali³. La quota ideale di lavoratori atipici è qui moltiplicata per il numero di dipendenti, ottenendo così una nuova variabile (qui definita: «numero ideale di lavoratori atipici»). Sottraendo da questa il numero di lavoratori atipici per azienda è possibile individuare una terza variabile derivata dai valori di scarto tra il valore ideale ed il valore effettivo di lavoratori para-subordinati in azienda.

Tav. 11 – Numero utilizzabile di lavoratori atipici (per settore)

Settori	Totale	Agricoltura	Industria	Manifatturiero	Commercio	Alberghi	Trasporti	Servizi	Altro
Scarto	-175	-8,5	11,4	80,9	-3,8	-17,5	-11,1	189,8	-36,5
Numer dipend	10697	183	3060	849	1844	316	899	2198	1384
Scarto %	-0,02	-0,04	0,003	0,09	-0,002	-0,05	-0,01	-0,09	-0,03

Nella seconda riga della tabella 11 è riportata la somma dello scarto generale (distinto per i vari settori), la somma dei dipendenti – terza riga – e lo scarto percentuale (ultima riga)⁴. Come si può notare gli

scarti assumono valori prossimi a zero; per alcune categorie il quantitativo reale eccederebbe il valore ideale; considerate le singole categorie merceologiche, si può notare che i valori più distanti dal valore del totale si osservano in relazione delle imprese manifatturiere e dei servizi. Per la prima si ha uno scarto positivo: ad indicare una tendenza in aumento all'impiego dei lavoratori discontinui (9%), per la seconda lo scarto è negativo (c'è quindi il ricorso a queste tipologie contrattuali risulterebbe eccessivo: lo scarto è pari a -9%).

5. Un quadro di sintesi

Altre statistiche descrittive ancora consentono ulteriori comparazioni con i risultati delle analisi presentate nel capitolo successivo; l'età dei lavoratori, ad esempio, resta comunque superiore ai trenta anni (ad esclusione del contratto di apprendistato, in cui l'età media risulta pari a ventidue anni). Si tratta comunque di una informazione che segnala una specificità del lavoro flessibile.

Tab. 12 – Statistiche descrittive dei lavoratori impiegati: anni di età

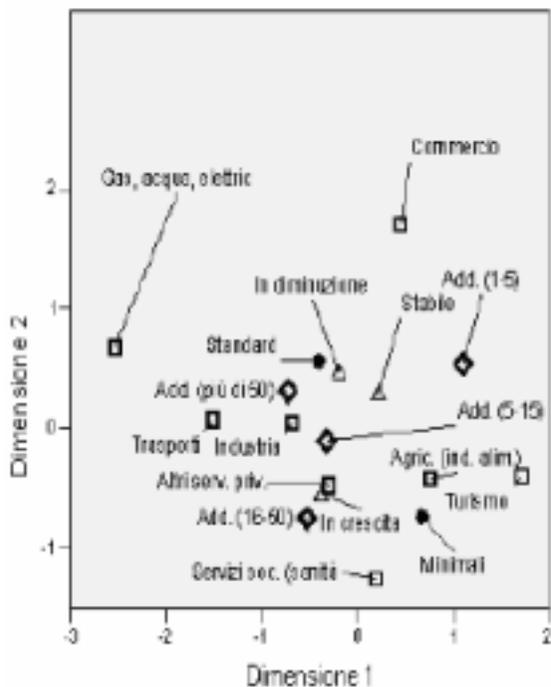
Tipo di contratto	Numero lavoratori	Età media
Tempo indeterminato	8396	36
Tempo determinato	882	35
Apprendistato	306	22
Co.co.pro	528	40
Collaborazione occasionale	176	33
Partita IVA	225	39
Intermittente	60	37
Somministrato	112	29
Associato in partecipazione	12	40

Alcuni items presenti nel primo questionario sono rivolti ancora ad individuare le differenze esistenti tra la percezione degli imprenditori e quella dei lavoratori stessi. In particolar modo, le pratiche di formazione, il luogo di lavoro, la presenza oraria prestabilita.

Graf. 4 – Orario di lavoro [Dom. 31: Ai collaboratori che operano nell'impresa è richiesta una presenza oraria prestabilita?]

Come osservato nell'analisi delle corrispondenze multiple, le distinzioni per dimensione d'impresa non appaiono rilevanti nel descrivere un diverso sistema di scelta organizzativa e gestionale; le dimensioni di analisi che più trovano associazione con l'utilizzo dei non-standard sono piuttosto il settore economico (ad esempio la vicinanza tra i servizi sociali, indicatori di performance ed imprese minimali in fig. 5) e l'andamento.

Graf. 5 – Quadro sinottico: analisi corrispondenze multiple su quattro variabili categoriali



- Org. standard e minimali
- ▲ Andamenti indicatori economici
- ◆ Classi dimensionali
- Settore economico

rebbe circoscrittore categoriali istruzione, il settore interpretabilità della mono distribibili divergente cella della attesa i, sebbene toriale, la », «addetti ali».

Le imprese esprimono buoni livelli di performance. Tendenzialmente, registrano incrementi della produzione, del volume di fatturato e degli investimenti. Nelle previsioni e negli andamenti rimangono stabili gli utili (o in leggera crescita). Queste performance sono favorite sia da nuove pratiche organizzative che da tecnologie innovative e da fattori come l'introduzione di nuovi prodotti/servizi, l'introduzione di nuove tecnologie di processo; le imprese in-fit definiscono nuovi paradigmi organizzativi, intesi come nuove configurazioni per rinnovate modalità di interazione e integrazione tra i diversi fattori materiali, immateriali e sociali che compongono l'organizzazione: e l'uso della flessibilità avrebbe funzione di empowerment. Un uso che non incontra ostacoli e che risulta del tutto conveniente (per cui sarebbe già stata pienamente raggiunta la quota ideale di utilizzo del lavoro atipico). Le motivazioni principali all'utilizzo sono l'integrazione del personale nei picchi di produzione (previsti o imprevisi), la possibilità di prendere nuovi lavoratori in prova e la possibilità di ottenere determinate caratteristiche professionali per limitati periodi di tempo. Le occupazioni non-standard soddisfano una chiara esigenza: consentono di evitare stocks di forza lavoro senza utilità immediata. È però attraverso la loro utilizzazione che le imprese – segmentando la manodopera – creano una fascia periferica e marginale, costituita, per l'appunto, da tutte quelle persone impiegate con contratti non-standard, che gravita attorno ad un nucleo, più o meno ristretto, di lavoratori stabili, permanenti (Kalleberg 1991). In ogni caso, le persone impiegate con contratti non-standard costituiscono quindi la «parte molle» dell'organizzazione, quella variabile ed elastica che deve assorbire le fluttuazioni della domanda; ovvero quella che deve modificarsi – non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi – a seconda delle esigenze produttive (Purcell et al. 1999).

Note cap. 1.

¹ Tra le motivazioni che segnano il ricorso alle esternalizzazioni – sia produttive che accessorie – quella ritenuta più importante riguarda la possibilità di accedere ad «attività specializzate», piuttosto che la riduzione generalizzata di costi o per far fronte alla variabilità della domanda o, ancora, per concentrarsi sulle attività principali dell'impresa. Relativamente alle aziende che hanno proceduto ad esternalizzazioni, la quota di coloro che «manterranno» stabili i livelli di esternalizzazione (sia produttive che accessorie) risulta maggioritaria.

² L'indagine Excelsior, realizzata da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, rileva i fabbisogni e le previsioni occupazionali delle imprese italiane (con riferimento alle diverse caratteristiche professionali richieste). Anche per il 2006, i risultati dell'indagine, riferiti alla sola provincia di Pescara, evidenziano la tenuta dell'occupazione, nonostante la congiuntura economica non del tutto favorevole: gli imprenditori hanno dichiarato programmi di assunzione che comportano la creazione di 3.390 nuovi posti di lavoro, con un tasso di crescita atteso pari all'1,6%. In calo però la percentuale delle assunzioni a tempo indeterminato, pari al 51,5% delle assunzioni programmate, contro il 58,4% dello scorso triennio. La tendenza all'utilizzo delle diverse fattispecie contrattuali sembra indicare un uso sempre maggiore delle assunzioni a tempo determinato, che passano dal 28,3% al 40%. Il calo dell'impiego a tempo indeterminato si registra in misura maggiore nell'industria (- 7%); nelle attività del terziario passa dal 55,4% al 49%; e l'utilizzo di contratti a tempo determinato nell'industria sale dal 32,1% al 44,4%. Cresce il ricorso alle assunzioni part-time, pari al 21,4% delle assunzioni previste, contro il 16,1% rilevato nello scorso triennio, soprattutto nel comparto dell'industria (dal 6,6% al 13,2%) (Unioncamere 2007).

³ La domanda è così espressa: Dom. 33: *In un'impresa come la sua, quale sarebbe la quota ideale di lavoratori temporanei?*

⁴ La variabile Settore di appartenenza deriva da una aggregazione della classificazione ATECO a partire da quella definita nel questionario; le modalità non aggregabili o con scarsa numerosità sono qui incluse nella categoria *Altro*.

Capitolo II

Il lavoro discontinuo

1. Le principali statistiche socio-anagrafiche

La popolazione campionaria è qui composta di 430 individui, intervistati nel corso dei mesi di gennaio e febbraio 2007 presso le sedi provinciali dei Centri per l'Impiego¹; si è proceduto alla rilevazione dei dati attraverso un questionario composto di novanta domande, rilevate per mezzo di interviste face-to-face (e quindi con il supporto di un gruppo di intervistatori).

Le finalità conoscitive di questa fase di studio sono orientate a comprendere i nessi tra una serie di dimensioni di analisi:

- le condizioni di lavoro;
- le principali caratteristiche sociali e le statistiche socio-anagrafiche;
- le aspettative sociali;
- le mansioni;
- il lavoro non-standard in relazione del settore pubblico/privato dell'economia.

Relativamente alla composizione per genere, le donne compongono il campione per il 57,4% dei casi. La quasi totalità della popolazione campionaria (il 96%) è composta di individui di nazionalità italiana.

L'età degli intervistati varia da un valore minimo di 18 anni di età ad un valore massimo di 59 anni. L'età media del lavoratore atipico – qui osservata – risulta pari a 31,2 anni. Si tratta principalmente di lavoratori occupati – o momentaneamente inoccupati – compresi principalmente nelle classi di età dai 24 ai 35 anni (il 57,1% del campione). Il 12,3% del campione è composto di lavoratori con più di 41 anni di età.

Tav. 1 – Popolazione campionaria: classi di età e frequenza

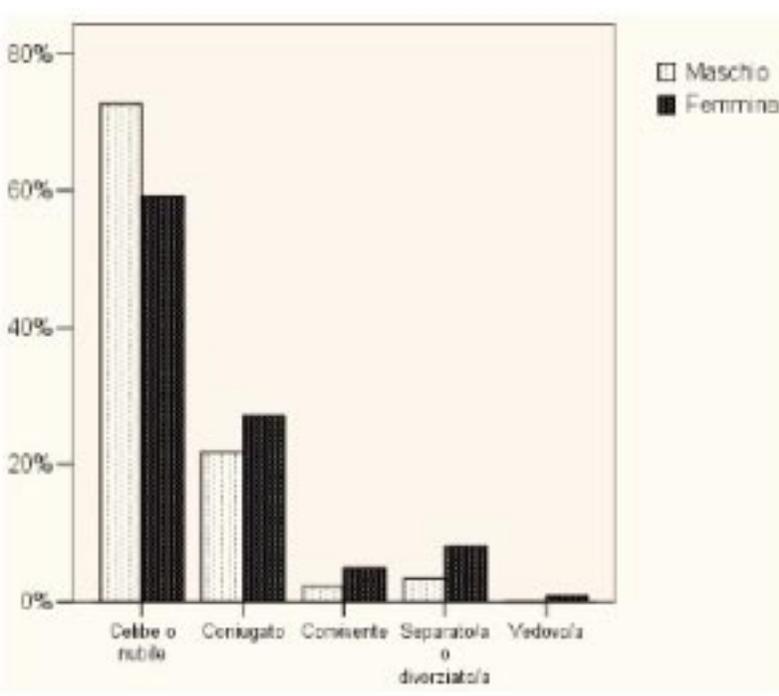
Si sottolineano da subito alcune evidenti specificità – caratteristiche socio-anagrafiche – della popolazione indagata. In linea con altre rilevazioni, si osserva una quota elevata di lavoratori senza figli (il 72,5% degli intervistati). Come prevedibile, la probabilità di avere figli è maggiore per le coorti di età superiori. Hanno figli solo il 43, % degli intervistati compresi tra i 36 ed i 41 anni; questa percentuale scende al 22% tra coloro che sono compresi nella classe di età 30-35. Queste semplici informazioni statistiche confermano, peraltro, una tendenza descritta in altri studi: e rimarcano le differenze con i coetanei impiegati con contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Tav. 2 – Tavola di contingenza: «avere figli» [Dom. 8: Hai figli?] e coorti di età

La propensione ad avere figli aumenta per le lavoratrici donne. Hanno figli il 50% delle lavoratrici comprese nella coorte di età 36-41; il 25% tra le lavoratrici comprese tra i 30 ed i 35 anni. Al contrario, queste statistiche si riducono tendenzialmente per i lavoratori di sesso maschile (ad esempio, solo il 35,3% dei lavoratori maschi compresi tra i 36 ed i 41 anni).

A fronte di queste statistiche non sorprende che i lavoratori intervistati siano celibi/nubili nel 65% dei casi. Sono coniugati il 24,9% degli intervistati e conviventi il 3,9% (complessivamente il 28,8% del campione).

Graf. 1 – Popolazione campionaria e stato civile



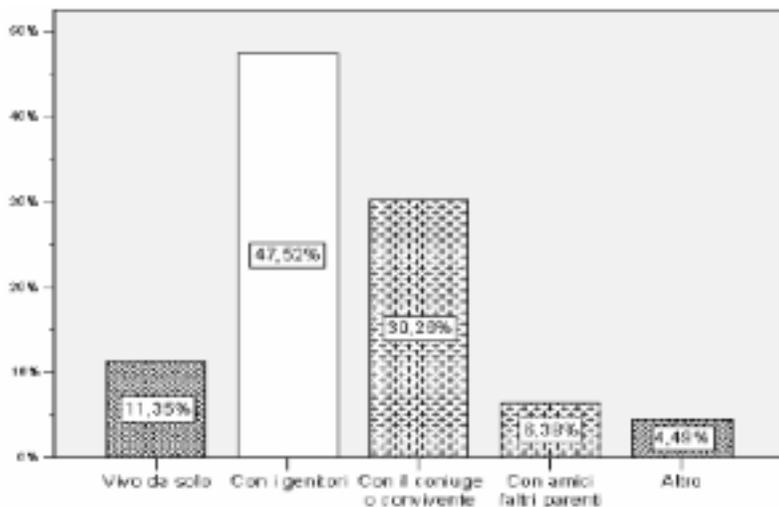
si nella coorte
si tra i 30 ed i
d i 41 anni di

età. Anche in questo caso – tendenzialmente – le statistiche differiscono in base al genere: nella coorte di età 30-35, le nubili risultano pari al 59,4% (quando tra i maschi, nella stessa coorte, la percentuale di celibi sale all'80,3%).

Tav. 3 –Stato civile sulle Coorti di età (valori percentuali)

Circa metà della popolazione campionaria (il 47,5%) vive ancora con i propri genitori. Vivono da soli solo l'11,3% dei lavoratori; con il coniuge – o con il convivente – il 30,3% degli intervistati. Il 14% dei lavoratori compresi tra i 36 ed i 41 anni vive ancora con la famiglia di origine (il 22,7% tra i lavoratori compresi tra i 31 ed i 35 anni di età).

Graf. 2 - Dom. 10: «Attualmente con chi vivi?»



Come osservato in molti altri studi, si osserva in definitiva una prolungata permanenza del giovane-adulto nella famiglia di origine

	Vivo da solo	Con i genitori	Con il coniuge o convivente	Con amici /altri parenti	Altro	Totali
18-23	5	80	2,5	7,5	5	100
	4,54	16,45	0,80	11,11	10,52	(a) 9,8
24-29	7,35	63,23	16,91	10,29	2,2	100
	22,72	44,33	18,55	51,85	15,79	(b) 33,3
30-35	15,46	45,36	30,92	6,18	2,06	100
	34,09	22,68	24,19	22,22	10,52	(c) 23,7
36-41	12,5	33,75	45	3,75	5	100
	22,72	13,92	29,03	11,11	21,05	(d) 19,61
42-47	12,5	12,5	56,25	3,125	15,625	100
	9,09	2,06	14,5	3,7	26,31	(e) 7,84
48-59	13,04	4,34	69,56	...	13,04	100
	6,81	0,51	12,9	...	15,79	(f) 5,63
	100	100	100	100	100	(a+b+...+f) _m 100

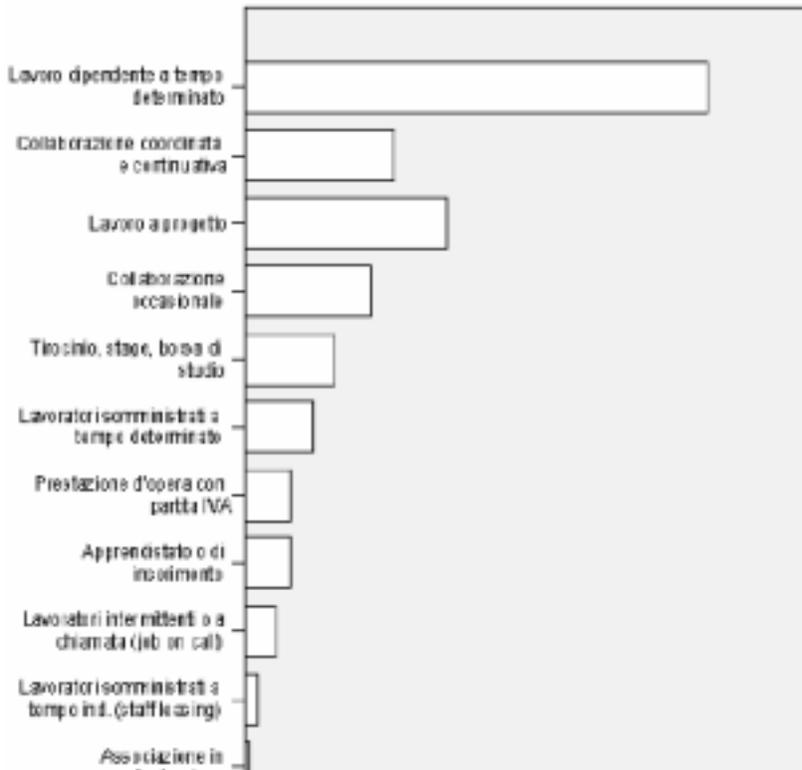
i)

2. Le tipologie contrattuali

La popolazione campionaria è composta di lavoratori attualmente non occupati nella misura del 48,5%: si tratta in definitiva di una popolazione a cavallo tra occupazione (sotto-occupati o comunque occupati in maniera discontinua) e non occupazione. La metà dei lavoratori attualmente non-occupati non è impiegato in una qualche attività di lavoro da meno di tre mesi; un altro consistente gruppo, compreso tra i non-occupati, non è impiegato in nessuna attività di lavoro da meno di un mese (il 30% dei non occupati); infine, circa un lavoratore non attualmente occupato su quattro, non è impiegato in nessuna attività da oltre un anno. Si tratta, dunque, di una popolazione composta di lavoratori che sperimentano in maniera discontinua spezzoni di lavoro «ad intermittenza» (e quindi a cavallo tra occupazione e disoccupazione, di breve e lunga durata), e talvolta non necessariamente impiegati in una sola ed unica occupazione: il 7% degli intervistati è attualmente impiegato in due distinte attività di lavoro.

Relativamente al tipo di rapporto di lavoro, il 34,7% è impiegato – o lo è stato comunque in passato – con contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, il 15,1% con contratti di lavoro a progetto, il 9,4% con un contratto di collaborazione occasionale, l'11,1% con contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Per il 3,2% si tratta di Lavoratori intermittenti o a chiamata (job on call); il campione è inoltre composto per il 6,7% di tirocinanti, stagisti o titolari di una borsa di studio. Nella voce Altro sono compresi, per buona parte, lavoratori part-time a tempo indeterminato. Sebbene i margini dell'area del lavoro para-subordinato siano difficilmente tracciabili – assumendo, nel suo complesso, dei tratti chiaroscurali – la popolazione indagata è comunque inserita in quella area socio-occupazionale distinta dall'impiego in una sola attività di lavoro a tempo indeterminato (il lavoratore standard).

Graf.3 – Tipologie contrattuali (valori percentuali)



evazione
| 30% ne
olazione
rimine.

Graf. 4 – Contratti stipulati nell'ultimo anno [Dom. 15: Nel corso del 2006, quanti contratti hai sottoscritto?]

Il campione è costituito principalmente da lavoratori impiegati nel settore privato dell'economia (64,1%) o comunque in società private che lavorano per enti pubblici (9,4%); una parte minoritaria (il 5,1%) è impiegato in organizzazioni no-profit o associazioni. In linea con altre rilevazioni, il 21,4% è impiegato nei settori della pubblica amministrazione. Ad essere impiegati nel settore privato dell'economia sono soprattutto i lavoratori con contratto di Lavoro a progetto, le collaborazioni occasionali, gli interinali; al contrario

Co.co.co (anche in relazione delle normative vigenti), prestatori d'opera con partita IVA e lavoratori dipendenti a tempo determinato sono osservati con maggiore frequenza nel pubblico impiego.

Tav. 5 – La tipologia contrattuale d'impiego nei vari Settori economici (valori percentuali)

	Settore privato economia	Pubblico	No-profit, coop. Associaz	Aziende private lavorano nel settore pubbl.	Totali
Co. Co. Co.	43,90	51,22	2,44	2,44	100%
Lavoro a progetto	59,32	1,69	11,86	27,12	100%
Prestazione d'opera partita IVA	50	42,86	...	7,14	100%
Collaborazione occasionale	72,73	...	18,18	9,09	100%
Tirocinio, stage, borsa di studio	55,56	29,63	7,41	7,41	100%
Lavoro dipendente a tempo determinato	63,36	29,01	0,76	6,87	100%
Apprendistato o di inserimento	85,71	14,29	100%
somministrati a	61,90	28,57	...	9,52	100%

o impiegati
continuati-
con partita
vato la pro-
pendente a

tempo determinato e di Collaborazione occasionale è sostanzialmente maggiore. Relativamente alla popolazione osservata, i part-time a tempo indeterminato sono utilizzati nel solo settore privato dell'economia; la Collaborazione occasionale è utilizzata soprattutto tra le organizzazioni no-profit e le cooperative.

Il 55,2% è impiegato in aziende con meno di 15 dipendenti; un lavoratore su quattro in imprese dai 15 ai 50 dipendenti; il restante, nelle imprese di più grandi dimensioni; in linea con le statistiche osservate nella popolazione composta dalle imprese utilizzatrici, le diverse tipologie contrattuali di impiego non sono direttamente connesse alle dimensioni d'impresa.

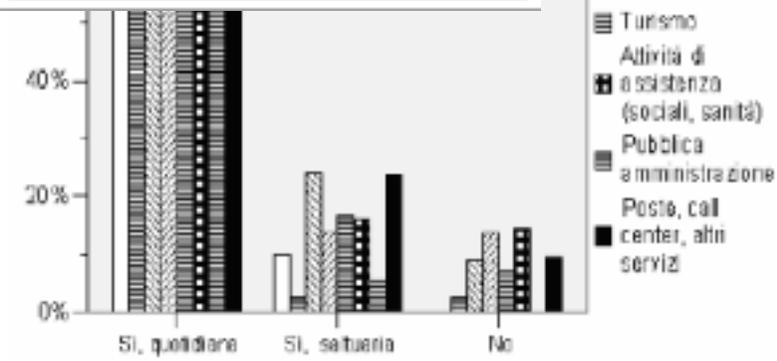
I lavoratori discontinui – la loro numerosità – sono impiegati nella stessa misura – e quindi in proporzione alla dimensione aziendale – in aziende di piccole e piccolissime dimensioni o – indistintamente – in aziende di medio-grandi dimensioni. In definitiva, all'aumentare della dimensione aziendale (numero di dipendenti per impresa: dom. 22) aumenta al pari – quali linearmente – il numero di lavoratori atipici presenti in azienda (numero di lavoratori non-standard: dom. 23); in questo caso l'indice di correlazione di Pearson segna un valore pari a 0,801.

Secondo molti studi, l'utilizzo degli strumenti di flessibilità risponderrebbe alle esigenze di flessibilità in funzione numerica piuttosto che di tipo funzionale; anche in questo caso si osserva che – a prescindere dalle tipologie contrattuali di utilizzo – i lavoratori sono principalmente impegnati secondo orari di lavoro prefissati ed impegnati presso la sede dell'azienda (e quindi secondo caratteristiche ascritte al tipo numerico della flessibilità). È richiesta, prevalentemente, una presenza oraria prefissata sul luogo di lavoro.

La maggior parte (il 76,9%) svolge la propria attività di lavoro presso la sede dell'azienda (soprattutto nel settore agricolo, nell'industria e nelle pubbliche amministrazioni); il 12% presso i clienti dell'impresa; solo l'1,7% a casa.

Graf. 5 – Orario di lavoro e presenza [Dom. 24: Prevalentemente, ti è richiesta una presenza oraria prefissata sul luogo di lavoro?]

	Valori percentuali
Sostanzialmente sì	78,1
No, svolgo più attività di quelle previste	16,4
No, svolgo altre attività da quelle previste	3,6
Non so	1,9
Totali	100,0



ansioni non
rva, general-
elle effettive

attuali [Dom.
dicate dal tuo

3. Il rapporto di lavoro e la sua durata

Per il 57% dei lavoratori, il rapporto di lavoro, quello di più lunga durata, resterebbe comunque inferiore ad un anno. Per il 15% il contratto di lavoro di più lunga durata si protrae per meno di 90 giorni.

La metà degli intervistati è stata comunque impiegata con un contratto inferiore ai trenta giorni. Inoltre, il 73,5% è stata impiegata con un contratto – quello di più breve durata tra quelli sottoscritti – inferiore ai 90 giorni. Complessivamente, la metà degli intervistati è impiegata presso l'attuale datore di lavoro da meno di un anno; il 22,7% da meno di tre mesi.

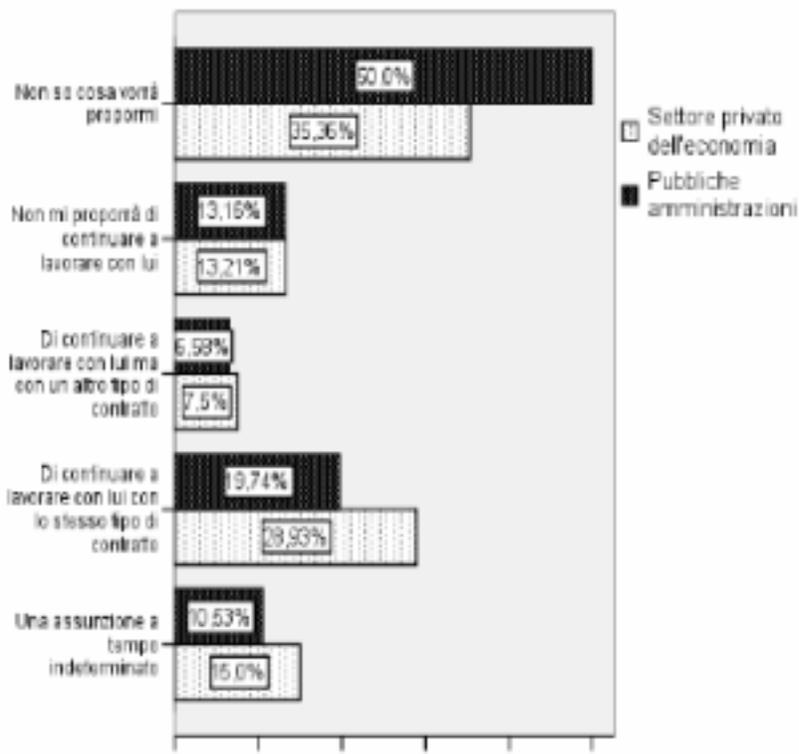
Mediamente un lavoratore ha stipulato più di due contratti di lavoro (2,1) con l'attuale – o ultimo – datore di lavoro. E così il 44,5% degli intervistati dichiara di essere stato già impiegato con l'attuale datore di lavoro; il 18% del campione ha stipulato due contratti compreso quello attuale; l'11% ne ha sottoscritti tre; il 14,4%, infine, ha sottoscritto quattro (o più di quattro).

Il campione si distribuisce diversamente in relazione delle aspettative future di impiego; il 13,7% del campione ipotizza una assunzione a tempo indeterminato (da parte dell'attuale datore di lavoro); il 30,3% prevede di continuare a lavorare con l'attuale datore di lavoro con lo stesso tipo di contratto (il 27% degli intervistati) o con un altro tipo di contratto (7,3%); una parte consistente non conosce ancora le scelte – o quantomeno precise intenzioni – del proprio datore di lavoro (38%); il 13,2% sospetta che il datore di lavoro non intenda rinnovare il rapporto contrattuale. Ne derivano stati emotivi di disagio, senso di incertezza in ragione delle aspettative future.

Tra gli occupati nel settore pubblico, la percentuale di coloro che non conoscono ancora le scelte della propria amministrazione – ovvero se questa intenda rinnovare o meno il rapporto contrattuale – risulta di gran lunga superiore rispetto alla percentuale degli impiegati nei settori privati dell'economia (35,3%).

Graf. 6 – Il futuro occupazionale [Dom. 34: Quando ti scadrà l'attuale contratto, pensi che il tuo attuale datore di lavoro ti pro-

porrà:



a l'attuale
no nuovo;
«stimane»,
rse più» il
certo sulle
il possesso

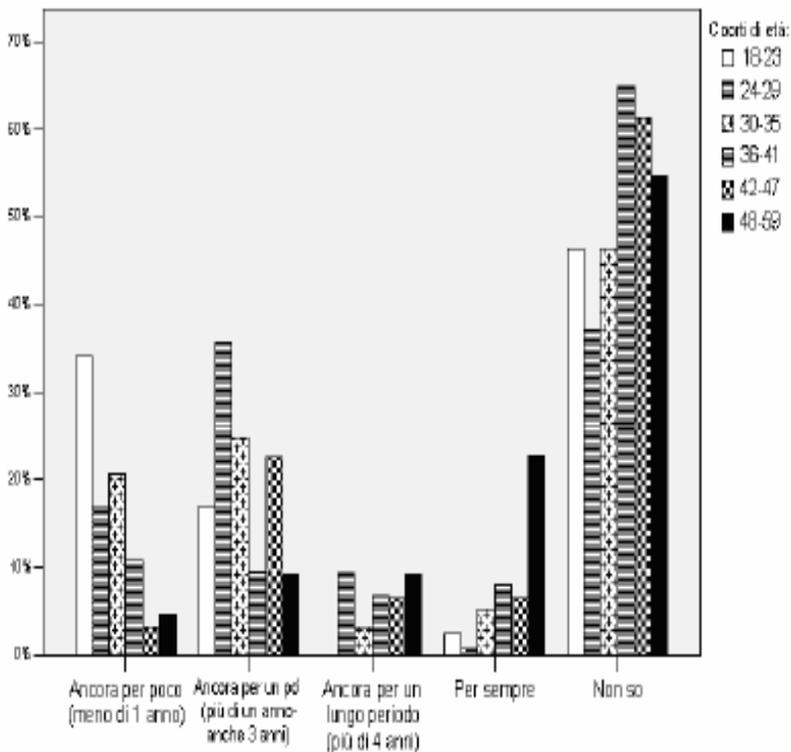
azione del

Le incertezze occupazionali, intese come aspettative future, si osservano soprattutto in relazione del sistema privato dell'economia.

Graf. 8 – Futuro occupazionale e attuale datore di lavoro
[Dom. 40: Dal punto di vista lavorativo, pensi che da qui a un paio di anni lavorerai ancora con lo stesso datore di lavoro?]

Non si è comunque sicuri in ragione del proprio futuro occupazionale; quasi un intervistato su due non sa per quanto tempo ancora lavorerà con contratti temporanei (il 48,66% degli intervistati); solo il 16,5% ipotizza che entro un anno potrà essere assunto con un contratto a tempo indeterminato.

Graf. 9 – Il futuro occupazionale e le forme di impiego non-standard [Dom. 41: Per quanto tempo pensi che lavorerai ancora con contratti temporanei?]

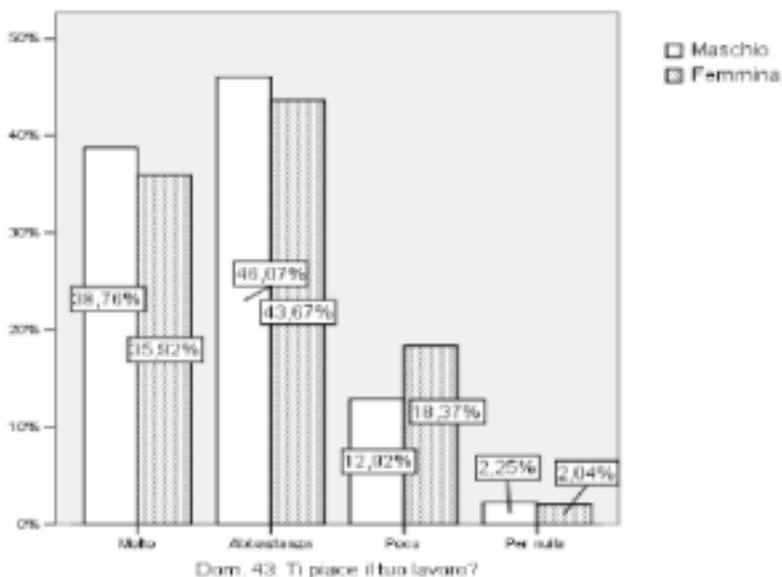


cambiare le
attutto «più
» (34%).

4. La soddisfazione

I lavoratori intervistati, nella stragrande maggioranza dei casi, assegnano sull'oggetto «gradimento del proprio lavoro» valutazioni di soddisfazione generalmente positive. Al 77,9% il proprio lavoro piace «molto» (37,1% degli intervistati) o «abbastanza» (44,7%). Al restante 18,2% il proprio lavoro piace «poco» (16,1%) o «per niente» (2,1%). Tra i lavoratori uomini si osservano livelli di gradimento lievemente superiori rispetto alle lavoratrici.

Graf. 10 – Livelli di soddisfazione per genere [Dom. 43. Ti piace il tuo lavoro?]



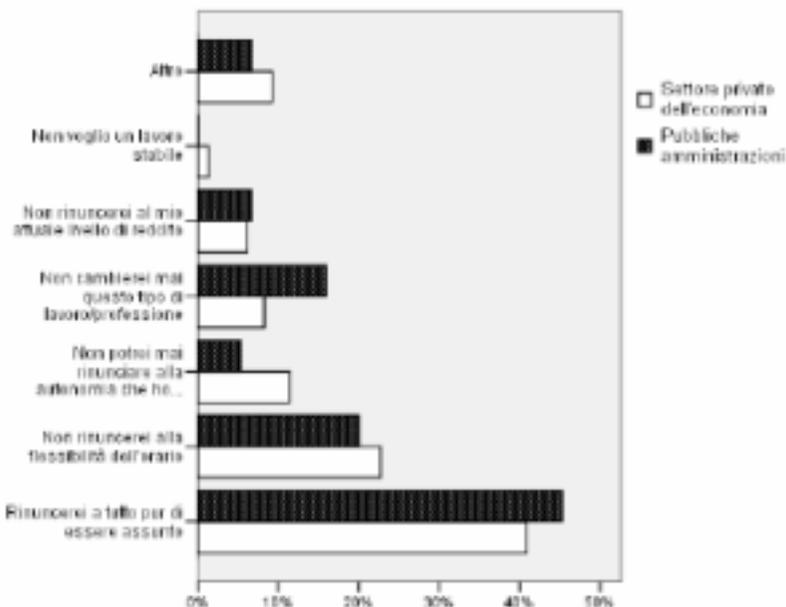
Considerati comunque i giudizi solitamente positivi in merito ai contenuti del lavoro, emergono contestualmente molte altre criticità: e così in merito alle possibilità di carriera in azienda. Solo il 19,7% degli intervistati ipotizza, infatti, di avere una qualche possibilità di carriera; torna però utile una distinzione: nel settore privato questa percentuale scende al 18,1%, nel settore pubblico sale al 30,8%.

Resta comunque confermata una evidenza empirica: l'80,3% degli intervistati dichiara di non avere alcuna possibilità di carriera (43,6% – il 48,9% nel caso delle lavoratrici – o che comunque le poche opportunità di carriera possono esserci solo in altre aziende (36,7%)².

La metà dei lavoratori in possesso di un titolo di diploma di scuola media inferiore dichiara di non avere alcuna possibilità di carriera; questa percentuale – sebbene inferiore – scende solo al 40,5% tra i laureati.

Il campione è composto soprattutto di lavoratori che soffrono una situazione di disagio in ragione della discontinuità occupazionale: il 42,1% dei lavoratori rinuncierebbe a tutto pur di essere assunto.

Graf. 11 – Rinunzie e tempo indeterminato [Dom. 48: Per avere un lavoro stabile, a cosa saresti disposto a rinunciare?]



el 70%, alla
ati» (82,7%
n libero pro-

fessionista/auto-imprenditore (il solo 5% però nel pubblico impiego).

Due lavoratori su tre – il 68,7% – si definiscono «molto preoccupati» (43,9%) o «abbastanza preoccupati» (24,8%) in merito al rischio, eventuale, di perdere il proprio lavoro. Nel pubblico impiego questa percentuale – «molto» o «abbastanza» – sale all’83,1; tra le donne del pubblico impiego arriva sino all’84,8%. Questa percentuale – in merito alle aspettative future – risulta più elevata a partire dalle fasce di età superiori ai 30 anni, elevatissima dopo i 36 anni; queste statistiche, peraltro, calcolate sull’intero campione, aumentano in relazione delle classi di istruzione inferiori (i lavoratori in possesso dei soli titoli di scuola elementare o media).

Rispetto ai colleghi che hanno un contratto di lavoro stabile e che svolgono mansioni analoghe, gli intervistati si sentono in una condizione «peggiore» nel 51,7% dei casi, «uguale» nel 24,1, «migliore» solo nel 4,1% dei casi (il restante del campione non ha colleghi con contratto di lavoro stabile che svolgano le stesse mansioni). Peraltro, queste statistiche non si modificano se considerate in relazione al livello di istruzione: i lavoratori con titoli di studio superiori non sono valorizzati pienamente se impiegati con contratti di lavoro «non-standard». In termini di incidenza, queste disuguaglianze appaiono più marcate nel pubblico impiego e tra le lavoratrici donne.

Le ragioni della disuguaglianza percepita sono da ricondurre principalmente ai diritti di tutela (inferiori nel 33% dei casi), alle minori prospettive di carriera (42%), ai guadagni inferiori (17,5%).

Ne deriva, quindi, un quadro per più versi variegato: da una parte si segnalano gli svantaggi della discontinuità occupazionale – diritti, tutele, livelli di reddito, prospettive di carriera – dall’altra, comunque, alcuni vantaggi connessi ai contenuti del lavoro. Le tipologie contrattuali non-standard, se da una parte segnalano molti fattori di precarietà, permettono al pari di accedere a contenuti del lavoro accettabili.

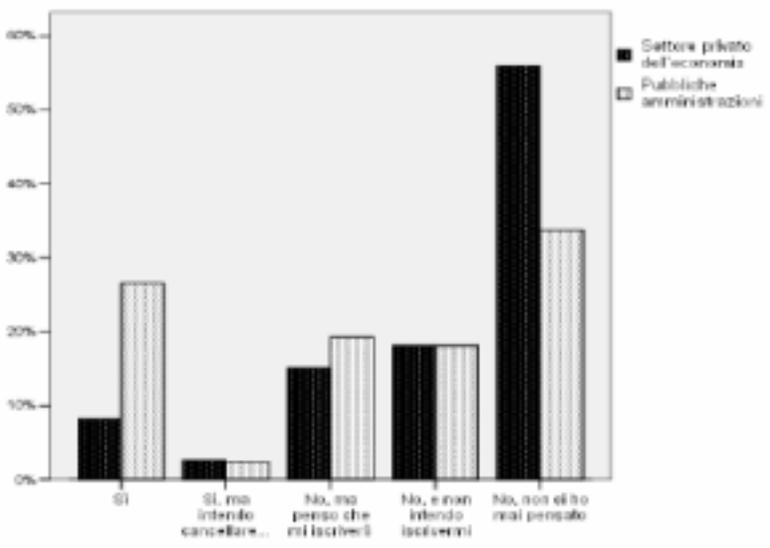
5. Tutela e rappresentanza sindacale

In linea con altre rilevazioni, resta ancora del tutto marginale l’adesione ad una organizzazione sindacale. Solo il 14,2% degli intervistati

è iscritto ad una organizzazione sindacale (ed un lavoratore iscritto al sindacato su sette intende comunque cancellarsi in futuro)³.

L'85,8% degli intervistati non è iscritto ad alcuna organizzazione sindacale; una parte cospicua degli intervistati (il 50,9%) non è iscritto ad una organizzazione sindacale anche perché non ha ancora considerato o valutato l'opportunità di potervi aderire: si tratta allora di un'area di potenziale fidelizzazione per le organizzazioni sindacali e le loro politiche di adesione.

Ad essere iscritti sono soprattutto – in termini di incidenza – i lavoratori del pubblico impiego. Non emergono peraltro differenze nelle statistiche di sindacalizzazione tra uomini e donne, oppure in relazione dei distinti livelli di istruzione. L'adesione ad una organizzazione sindacale non è connessa a variabili come lo stato occupazionale (se «attualmente occupato» oppure «momentaneamente non-occupato»), le dimensioni di impresa, la tipologia contrattuale. È invece associata con la variabile età: come nel caso di altri studi, i tassi di sindacalizzazione tendenzialmente aumentano dai 36 anni in su.



privato [Dom.

La mancata adesione non è motivata da una specifica ragione. Il 34,5% degli intervistati che dichiarano di non essere iscritti ad sindacato si potrebbero iscrivere solo nel caso in cui ne «abbiano un reale bisogno»: si tratta, in sintesi, di una cultura sindacale di free riding. Per il 20,1% l'iscrizione ad un sindacato è sostanzialmente «inutile»; il 14,4% «non si fida» dei sindacati. Si consideri infine che solo il 3,4% dei non iscritti ad una organizzazione sindacale sostiene – come principale motivazione – che l'adesione ad una organizzazione sindacale potrebbe comportare ritorsioni del datore di lavoro.

Graf. 13 – Le ragioni della non-adesione ad una organizzazione sindacale [Dom. 55. Se non sei iscritto a un sindacato, puoi dirci perché?]

Il 22,2% degli intervistati è impiegato in una azienda in cui attualmente esiste una RSU (16,5%) o una RSA (5,7%). Ma è significativo – sulla falsariga delle altre precedenti statistiche – che il 41,3% degli intervistati non sia a conoscenza dell'esistenza di una RSU all'interno dell'azienda (quella in cui è attualmente impiegato o lo è stato, comunque, in precedenza).

Allo stesso modo è allora comprensibile che il 49,5% degli intervistati non sia a conoscenza del fatto che nell'impresa in cui si è impiegati sia stato firmato o meno un contratto collettivo (e che quindi abbia potuto riguardare specificamente i collaboratori); è da notare però una sostanziale differenza tra i due settori (quello privato dell'economia e delle pubbliche amministrazioni): nel settore privato questa percentuale sale all'82,6%, nel settore delle pubbliche amministrazioni scende al 17,4%.

6. Mansioni e contenuti del lavoro

La popolazione campionaria è composta principalmente di lavoratori con mansioni impiegatizie (30,7%) oppure operaie (gli operai qualificati sono il 21,5%; gli operai non qualificati sono il 14,4%). Solo una residua parte è composta di quadri direttivi (1,3); il 31,7% degli intervistati è però compreso nella categoria Altro (inserita tra le varie opzioni di risposta nel questionario): ovvero un universo composto di lavori diversi nei contenuti e nelle posizioni organizzative. Principalmente: commesse, consulenti informatici, stagisti, operatori di call center, addetti alle vendite, animatrici, assistenti sociali, collaboratori di vario tipo.

Il 56,2% degli intervistati dichiara di essere impiegato con mansioni variabili nel corso dell'attività lavorativa: il 9,8% cambia mansioni di lavoro quasi ogni giorno, il 14,9% le modifica abbastanza spesso, il 24,4% le modifica qualche volta, il 7,1% raramente. Anche in questo caso emergono differenze tra settore privato dell'economia e pubblica amministrazione: la propensione a variare mansioni dei lavoratori discontinui del settore pubblico è maggiore rispetto a quello privato.

Graf. 14 – Variabilità delle mansioni; settore pubblico e privato
[Dom. 68. Nel corso dello svolgimento della tua attività lavorativa, ti vengono assegnate mansioni diverse?]

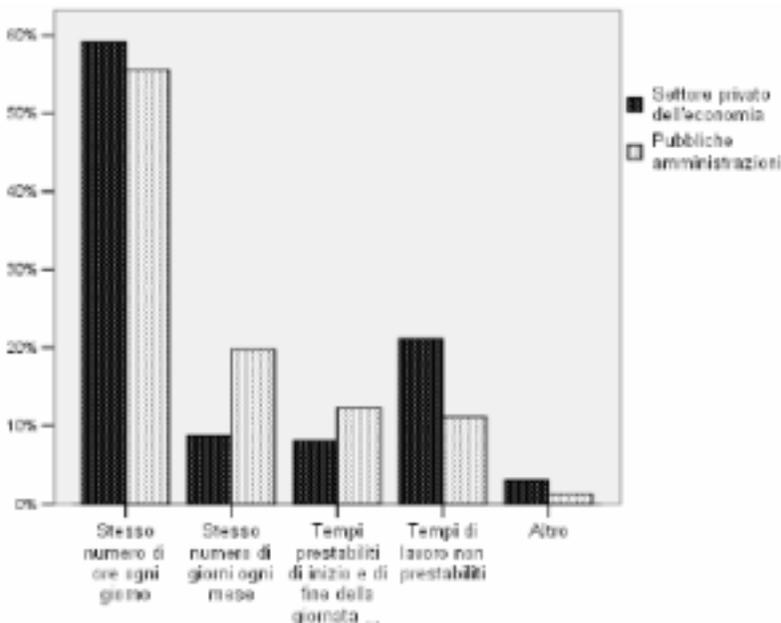
Come osservato, le caratteristiche del lavoro non-standard nel territorio pescarese, riferirebbero al tipo numerico della flessibilità piuttosto che funzionale. Anche le statistiche calcolate in relazione all'orario di lavoro segnalerebbero la diffusione della flessibilità di tipo numerico.

Il 51,7% degli intervistati è, infatti, impiegato full-time con orari standard. Complessivamente il 60,9% dei lavoratori intervistati è impiegato per meno di 36 ore settimanali: il 17,6% per meno di 18 ore, il 16,8% è impegnato dalle 19 alle 24 ore, un lavoratore su quattro lavora dalle 25 alle 36 ore. Il restante 39,1% è impegnato con orari medio lunghi, ovvero: il 24,7% dalle 36 alle 40 ore, il 5,8% da 40 a 48 ore, l'8,7% supera le 48 ore. Sono soprattutto le donne ad essere impiegate con orari ridotti: il 67,5% è occupato per meno di 36 ore, contro il 61,9% degli uomini (il 16,2% dei lavoratori uomini è impiegato per più di 40 ore). Si osservano in

media orari più contenuti nel settore pubblico: si è impiegati in media per 30 ore contro le 33 ore del settore privato.

Le differenze tra i due settori sono osservabili anche in relazione delle modalità di organizzazione degli orari di lavoro. Solo il 20% del campione è composto da lavoratori discontinui impiegati con tempi di lavoro non prestabiliti: in linea con altre rilevazioni, il campione è composto soprattutto da lavoratori impegnati in orari identici – stesso numero di ore – ogni giorno (58,4%).

Graf. 15 – L'organizzazione dei tempi di lavoro [Dom. 71: Com'è strutturato il tuo tempo di lavoro?]



ms – è mar-
odificare la
to lavoro. I
azione della
a oppure di

Tav. 7 – L' autonomia decisionale [Dom. 74: Solitamente, nel corso dello svolgimento della tua attività lavorativa, quali decisioni puoi assumere con un certo grado di autonomia?]

Quali sono i livelli di autonomia decisionale dei lavoratori discontinui? Al fine di rispondere a questo interrogativo si è definita una variabile indice derivata dalla aggregazione dei nove indicatori; si è così ipotizzato una variabile indice composta di tre classi (alta autonomia decisionale; valori medi di autonomia decisionale; bassa autonomia decisionale). Nel settore privato si osservano tendenzialmente i più bassi livelli di autonomia decisionale. I lavoratori con bassa autonomia decisionale corrispondono al 42% dei lavoratori discontinui del settore privato; nel pubblico impiego questa statistica scende al 17,3%. Le lavoratrici segnalano una minor autonomia

decisionale (sebbene non particolarmente marcata rispetto agli uomini).

I lavoratori impiegati da più tempo in impresa non acquisiscono però progressivamente una maggiore autonomia decisionale. La relazione tra la durata del rapporto di lavoro (come tempo di attività prestata presso l'attuale datore di lavoro) e autonomia decisionale, appare sostanzialmente debole (in questo caso all'indice di Cramer's V corrisponde un valore relativamente basso – pari allo 0,11 – segnalando una relazione di sostanziale indipendenza tra periodo di tempo trascorso in azienda ed autonomia decisionale acquisita).

I lavoratori intervistati sono prevalentemente impiegati – nella misura del 75,6% – in imprese in cui non esistono gruppi di lavoro o comitati paritetici: dove comunque non sono presenti sindacati o altri organismi in cui sia possibile discutere di tematiche inerenti l'azienda ed eventuali cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. In una certa misura, la presenza di questi organismi favorirebbe i livelli di autonomia decisionale: nelle aziende dove è possibile discutere dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, i livelli di autonomia decisionale risultano sensibilmente superiori rispetto alle aziende che non dispongono di comitati paritetici: hanno elevata autonomia il 20,3% dei lavoratori impiegati in imprese ove siano presenti dei qualsivoglia tipi di comitati paritetici, contro il 14,7% di coloro che sono impiegati in aziende ove non siano presenti organismi di questo tipo.

I livelli di soddisfazione del dipendente possono essere misurati anche in relazione di una batteria di domande – 10 diversi items – per delle scale di punteggio che varino da 1 («per nulla soddisfacente») a 4 («molto soddisfacente») volte a valutare le diverse dimensioni della soddisfazione dei lavoratori discontinui, qui intesa al riguardo di alcuni indicatori descrittivi dei contenuti del lavoro.

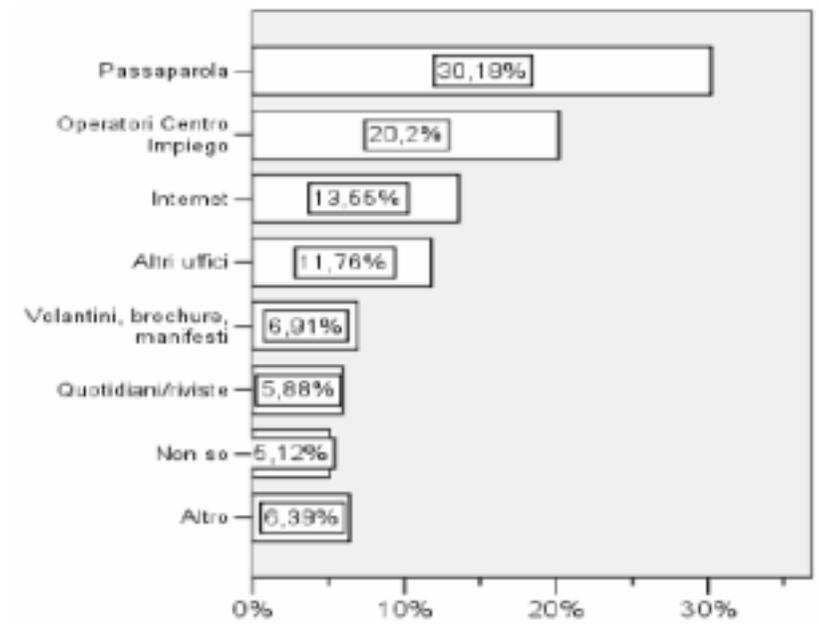
Tav. 8 - Valori medi su scale di punteggio (massimo livello di soddisfazione=4; minimo livello di soddisfazione=1) [Dom. 86: Indica il tuo livello di soddisfazione relativamente agli aspetti sotto elencati:]

I punteggi inferiori ai valori medi sono osservati in relazione dell'items di Stabilità occupazionale (1,88) e Prospettive di carriera (1,9). I punteggi sull'items Orario di lavoro (2,99) sono, tra quelli osservati, i più vicini al massimo teorico.

7. La valutazione dei centri per l'impiego

Sebbene Internet (13,6%), volantini, brochure e manifesti (6,9%), quotidiani, riviste (5,9%), altri uffici o servizi pubblici (11%) abbiano un ruolo importante nella comunicazione istituzionale delle attività dei centri per l'impiego della Provincia di Pescara, il «passaparola» resterebbe ancora lo strumento di trasmissione di informazioni più importante: secondo il 30,2% dei lavoratori, il passaparola tra lavoratori, amici e parenti è il media più importante con cui si può venire a conoscenza dei servizi offerti dai centri per l'impiego.

Graf. 16–Il servizio dei centri per l'impiego e la loro pubblicizzazione [Dom. 60. Come sei venuto a conoscenza di questo servizio?]



	Valori percentuali	Percentuali cumulative
2-3 volte al mese	12,0	12,0
1 volta al mese	4,8	16,8
1 volta ogni 2-3 mesi	9,6	26,4
Raramente (due o tre volte all'anno)	22,1	48,5
Molto raramente (una volta all'anno anche di meno)	30,9	79,5
Altro	10,4	89,9
Non so	10,1	100,0
Totale	100,0	

il centro per l'impiego raramente (una volta all'anno) – pari al 26,4% – lo utilizza.

utilizzo del servizio [Dom. 61:

Si è poi inteso comprendere il grado di soddisfazione degli intervistati attraverso alcuni items di valutazione del servizio offerto dai centri per l'impiego. A tal fine, con una batteria di domande con modalità di risposte su scale di punteggio 1-5 (1: per niente soddisfatto; 5: molto soddisfatto) si è inteso rilevare alcune informazioni relativamente alla valutazione del servizio offerto dai centri per l'impiego. Tendenzialmente i punteggi ottenuti tendono mediamente a disporsi intorno a valori di poco inferiori al 4, ad eccezione dei valori relativi ai Tempi di attesa (2,95).

Che i tempi di attesa siano un elemento critico dell'attività dei centri per l'impiego emerge peraltro in relazione delle indicazioni su risposte a domanda aperta (relativa agli aspetti critici per migliorare il servizio nel suo complesso)⁴.

A sottolineare le criticità dei tempi di attesa sono proprio quei lavoratori che frequentano più raramente gli uffici dei centri per l'impiego. I lavoratori che frequentano 2-3 volte al mese il centro per l'impiego attribuiscono punteggi medi pari a 3,12; coloro che frequentano il centro per l'impiego raramente attribuiscono punteggi pari a 2,82.

Quello dei tempi di attesa è l'unico items di criticità del servizio. Anche i lavoratori che non frequentano attivamente i centri per l'impiego attribuiscono tendenzialmente punteggi superiori al 3 su tutti gli altri items.

Tav. 10 – Attività dei Centri per l'impiego; punteggi medi su scala da 1 (per niente soddisfatto) a 5 (molto soddisfatto) [Dom. 62: In relazione alla tua recente esperienza, per ciascuno di essi dovresti indicare il grado di soddisfazione con una scala da 1 (per niente soddisfatto) a 5 (molto soddisfatto)].

Disposto un indice medio della valutazione complessiva si è poi inteso comprendere se emergessero significative differenze secondo differenti gruppi di lavoratori (distinti per genere, livello di istruzione, tipologia contrattuale); il giudizio – complessivamente positivo come espresso dalla popolazione osservata – è osservato anche all'interno di ogni singolo gruppo professionale; non emergono infatti significative differenze di valutazione nelle indicazioni di uomini

	Valori medi
Orari di apertura dell'ufficio	3,68
Tempi di attesa	2,95
Chiarezze delle informazioni ricevute	3,66
Correttezza delle informazioni	3,76
Semplicità della modulistica	3,51
Tempestività della risposta	3,35
Utilizzo di nuovi canali d'informazione	3,43
Cortesie del personale	3,84
Competenze professionale del personale	3,67
Disponibilità all'ascolto	3,69
Accoglienza dei locali	3,82
Facilità di accesso (interno/esterno)	3,75
La disponibilità del personale di seguire personalmente l'utente	3,50
La flessibilità del personale nel capire le esigenze degli utenti	3,42
Del servizio in generale	3,63

icative differenze
 re abbiano conse-
 eriori); non emer-
 iovani e adulti. In
 li universalismo,
 rgi di valutazione
 /istati.

mila euro l'anno.
 scono meno di 10
 esi nella coorte di
 ignano meno di 6

mila euro è comunque celibe o nubile. La percentuale di celibi/nubili tra i lavoratori compresi in questa coorte di età si riduce progressivamente all'aumentare della fascia di reddito (il 50% tra quelli compresi nella fascia di reddito tra i 18 mila ed i 20 mila euro annui). Sono coniugati o conviventi il 15,8% dei lavoratori atipici compresi in questa coorte di età che guadagnano annualmente meno di 6 mila euro; il 33,3% di coloro che guadagnano dagli 8 mila ai 10 mila euro l'anno ed il 50% di coloro che guadagnano dai 18000 ai 20000 euro l'anno. Le disponibilità di reddito permetterebbero quindi di stabilire legami di coppia di lungo periodo.

Graf. 17 – Reddito percepito [Dom. 77: Mediamente qual è il tuo reddito annuo netto percepito?]

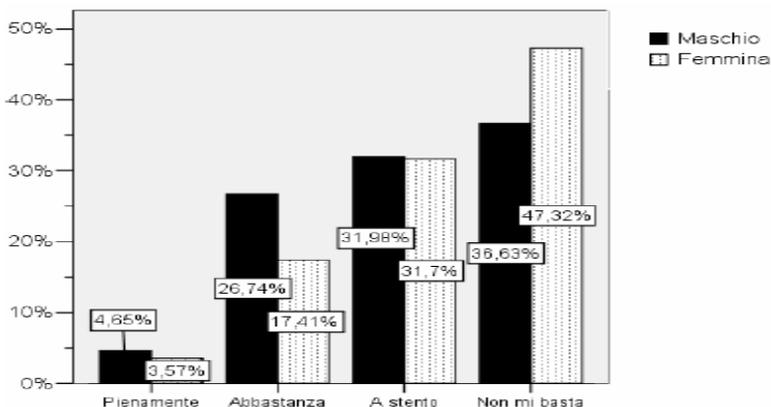
Queste differenze risultano ancora più marcate tra i lavoratori compresi nella fascia di età dai 36 ai 41 anni. Sono coniugati/con-

viventi solo il 23,3% di coloro che guadagnano meno di 6000 euro, il 42,9% di coloro che guadagnano dai 6000 agli 8000; il 70% tra coloro che sono compresi nella fascia di reddito che va dai 12000 ai 16000 euro annuali; sebbene la propensione alla convivenza ed al matrimonio non sia segnata solo ed esclusivamente da variabili economiche, il reddito percepito resta comunque un importante fattore esplicativo.

Ecco che allora in famiglia, il coniuge o convivente, deve necessariamente svolgere un lavoro stabile. E così, il 61% dei lavoratori non celibi/nubili è coniugato o convivente con un partner impiegato con un lavoro a tempo indeterminato.

Queste statistiche descrivono una condizione di disagio di lavoratori compresi in coorti di età differenti (e segnate diversamente per i livelli di istruzione). In tale quadro, non stupisce che riguardo alle condizioni materiali di esistenza dei lavoratori e al tenore di vita garantito dal proprio salario, la maggior parte di questi (il 74,5%) dichiara di riuscire «a stento» (31,8%), se non «per niente» (42,4%), a garantire condizioni materiali di base per sé stessi e per le persone a proprio carico. In comparazione tra coorti di età, i maggiori elementi di criticità si osservano in corrispondenza dei lavoratori compresi nelle fasce di età tra i 30 ed i 40 anni. Eventuali distinzioni si osservano anche in relazione del genere di appartenenza.

Graf. 18 – Salario e disagio [Dom. 80. Nel complesso, il tuo salario ti basta per vivere e mantenere le persone eventualmente a tuo carico?]



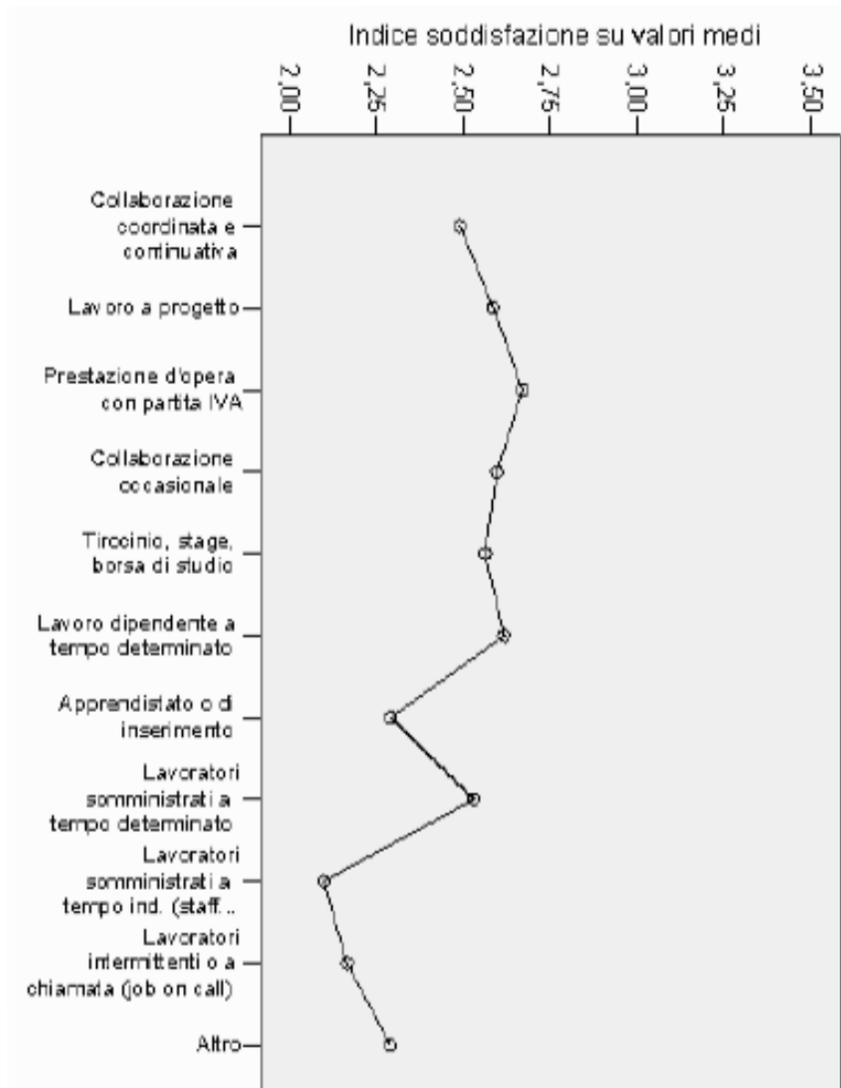
I livelli di soddisfazione possono essere misurati anche in relazione di una serie di items come disposto qui di seguito. In particolare, si osserva una maggiore propensione di scelta di «abbastanza» e «molto soddisfacente» in relazione dell'oggetto Orario di lavoro; si segnalano poi i maggiormente critici: Stabilità occupazione e Prospettive di carriera. Per oltre la metà degli intervistati l'oggetto Stipendio è «poco» o «per nulla» soddisfacente; tra gli altri oggetti critici si segnalano: l'Autonomia decisionale ed il Rispetto dei diritti.

Tav. 11 – Valutazione dei livelli di soddisfazione su scale di punteggio 1 (per nulla soddisfacente) - 4 (molto soddisfacente); [Dom. 86: Indica il tuo livello di soddisfazione relativamente agli aspetti sotto elencati:]

	Per nulla	Poco	Abbast anza	Molto	Totali
Orario di lavoro	3,9	14,7	59,7	21,6	100%
Ambiente di lavoro	6,7	18,7	57,1	17,5	100%
Rispetto dei diritti	11,6	27,1	48,3	13,1	100%
Stipendio	15,1	39,0	39,8	6,2	100%
Attività svolte	4,5	20,5	56,9	17,9	100%
Autonomia decisionale	15,1	30,5	44,4	9,9	100%
Stabilità occupazionale	41,1	34,2	20,8	4,0	100%
Ritmo di lavoro	10,3	23,4	57,6	8,6	100%
Mansioni assegnate	5,9	19,6	59,7	14,9	100%
Prospettive di carriera	42,5	31,3	20,1	6,0	100%

A partire dai punteggi su ciascun singolo oggetto della batteria in domanda 86, è inoltre possibile calcolare un indice medio che assuma valore massimo 4 e minimo 1; in questo modo è possibile distinguere i punteggi sulla base delle diverse tipologie contrattuali. In tal senso, i valori medi calcolati, si distinguerebbero in ragione della diversa tipologia contrattuale (variabile dipendente). Peggiori tra i lavoratori somministrati a tempo indeterminato e nei job on call.

Graf. 19 – Indice di soddisfazione per tipologia contrattuale



Note: F di Fischer = 1,980; P of F=,029

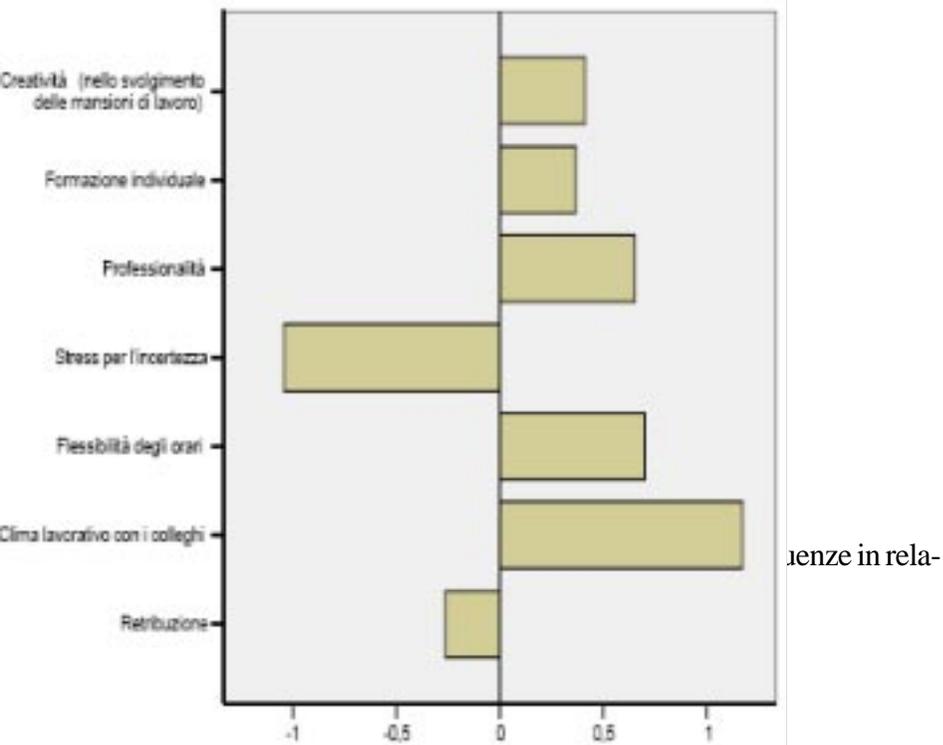
I livelli medi di soddisfazione sono osservabili anche in relazione dei diversi comparti economici: più bassi in alcuni settori dei servizi e dell'industria, migliori nella pubblica amministrazione.

Graf. 20 – Indici medi di soddisfazione per settore economico

Note: F di Fischer = 2,75; P di F = ,009

Al fine di verificare se lo status di collaboratore abbia o meno conseguenze negative sul piano lavorativo e professionale si è disposta una batteria di domande su una scala con estremi -3 (conseguenze molto negative) +3 (conseguenze molto positive) – e quindi con media teorica pari a zero – per sette oggetti di valutazione. Gli oggetti più critici si osservano soprattutto in relazione dello Stress per l'incertezza e della Retribuzione.

Graf. 21 – Items di soddisfazione e disagio [Dom. 87: Essere un collaboratore, quali conseguenze ha sulla tua condizione rispetto a:...]



Graf. 22 – Le conseguenze della discontinuità e l'istituto contrattuale

Note: F di Fischer = 1,85; P di F=0,045

Gli studi di mobilità e stratificazione osservano distintamente i gruppi – generalmente non paritari – secondo criteri stabili di differenziazione, ponendo cioè l'accento sul sistema delle disuguaglianze strutturali di una società, nei suoi due aspetti principali: quello distributivo, riguardante l'ammontare delle ricompense

materiali e simboliche ottenute dagli individui e dai gruppi di una società, e quello relazionale, riferito ai rapporti di potere reali esistenti fra gli individui [cfr. Ballarino, Cobalti 2003; Cobalti 1998; Pisati 2000]. L'immagine di classe è il «quadro d'insieme», la rappresentazione di sintesi, più o meno strutturata ma carica di percezioni, di significati, di pregiudizi, di sentimenti e di aspettative [Maniscalco, Mongardini 1990: 18]. È dunque importante comprenderne i principali tratti caratteristici. Il questionario si compone di alcune domande volte a valutare alcuni tratti descrittivi della mobilità sociale inter-generazionale⁵; la popolazione campionaria è così composta da lavoratori appartenenti alla classe media nel 63,87% dei casi, medio-bassa nel 26,4%; lo 0,5% ritiene di appartenere alla classe alta. Dal questionario è possibile derivare una tavola di mobilità inter-generazionale incrociando le statistiche riferite all'intervistato con quelle riferite alla classe sociale di appartenenza dei genitori. Dalla tavola è possibile derivare alcune statistiche di mobilità sociale inter-generazionale, quantomeno nella percezione «in immagine» della mobilità: i lavoratori immobili rappresentano il 65,65% circa della popolazione campionaria (sono lavoratori che occupano la medesima posizione di classe dei genitori).

Tav. 12 – Tavola di mobilità inter-generazionale (immagine della mobilità sociale)

		Classe di origine					Totali
		Alto	Medio alto	Medio	Medio basso	Basso	
Classe di destinazione	Alto	0,51	0,51
	Medio alto	...	2,29	1,02	0,25	...	3,56
	Medio	0,51	4,83	47,07	9,92	1,53	63,87
	Medio basso	0,25	0,76	9,67	12,72	3,05	26,46
	Basso	...	0,51	0,76	1,27	3,05	5,60
Totali		1,27	8,40	58,52	24,17	7,63	100

Il 18,57% dei lavoratori ha percorso tragitti di mobilità discendente (la classe dei propri genitori era superiore). Il 15,7% dei lavoratori si percepisce in una classe superiore rispetto a quella dei genitori (si osservano però unicamente dinamiche di mobilità tra classi contigue). Si tratta in definitiva di una popolazione composta principalmente da lavoratori «immobili»: lavoratori che percepiscono una chiara similarità tra la classe di appartenenza dei genitori (classe di origine) e la propria classe (classe di destinazione) o che percorrono brevi tragitti di mobilità (sia ascendente che discendente).

Tav. 13 – Una tipologia del lavoro discontinuo (dimensione della volontarietà e della soddisfazione)

Volontarietà (versus costrizione) ▶		D. 38: Hai scelto volontariamente di lavorare con questo tipo di contratto?			
		Area della costrizione		Area della opportunità	
Soddisfazione (versus appagamento) ▼		non appagamento		3. No, non ho trovato altro	2. No, ma è solo una fase transitoria che si potrà trasformare
					1. Sì, l'ho preferito
D. 43: Ti piace il tuo lavoro?	Area della piena soddisfazione	1. Molto	→	4. Lavoro discontinuo come «rifugio»	1. Lavoro discontinuo come «proposito»
	Area della non soddisfazione	2. Abbastanza 3. Poco 4. Per nulla	→	3. Lavoro discontinuo come «bisogno»	2. Lavoro discontinuo come «transizione»

9. Una tipologia del lavoro discontinuo

È possibile immaginare una tipologia del lavoro discontinuo sulla base di due dimensioni di analisi:

1. i livelli di soddisfazione (relativi al lavoro svolto);
2. la volontarietà della scelta contrattuale.

Come mostrato in tav. 13, a partire da due domande presenti nel questionario è possibile derivare una tipologia per quattro tipi di analisi:

1. lavoro discontinuo come proposito;
2. lavoro discontinuo come transizione;
3. lavoro discontinuo come bisogno (necessità);
4. lavoro discontinuo come buon rifugio.

Laddove i livelli di soddisfazione siano particolarmente elevati e la scelta contrattuale non sia costringitiva (per cui il lavoratore avrebbe scelto l'istituto contrattuale non-standard o perché lo abbia preferito o perché lo consideri comunque un mezzo per il raggiungimento di altre status contrattuali), si è definito il primo tipo di discontinuità, intesa come proposito: ad intendere l'opportunità offerta da un lavoro del tutto soddisfacente e per mezzo di un istituto contrattuale preferito a quello a tempo indeterminato (o che comunque è considerato «in idea» come un mezzo per il raggiungimento di altri fini). La popolazione si compone così per il 32% da lavoratori di questo tipo.

Il secondo tipo è rappresentato dal non pieno appagamento del lavoro in base ai suoi contenuti: in tal senso i lavoratori potrebbero tendere, come in questo caso, a cercarne uno più appagante. In tal senso, il secondo tipo è qui definito come transizione: a sottolineare una auspicabile transizione sia contrattuale che dei contenuti del lavoro. Il 53,1% del campione è compreso in questo tipo.

Il terzo tipo è definito in relazione dei contenuti del lavoro non soddisfacenti (o non pienamente soddisfacenti); questa dimensione è ri-compresa all'interno della scelta non-libera dell'istituto contrattuale. In tal senso, il lavoro è inteso come bisogno/necessità e rap-

presenta quello che più – tra i quattro tipi così definiti – contiene elementi di criticità. In questo tipo sono ri-compresi l'8,3% della popolazione campionaria.

Laddove i livelli di soddisfazione sui contenuti siano percepiti come massimi, ma la scelta della tipologia contrattuale derivi dalla impossibilità di essere impiegati con altri istituti, il lavoro è qui inteso come rifugio (sia temporaneo che di lunga durata); in questo tipo sono compresi il 6,5% della popolazione.

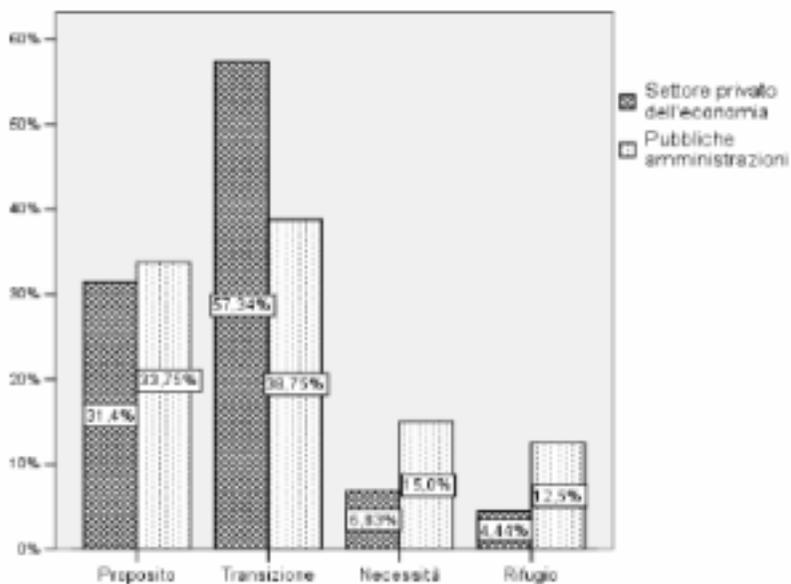
Questa tipologia, sebbene colga solo alcuni aspetti della criticità e complessità di questo status socio-occupazionale, rappresenta però un valido tentativo di suddividere la popolazione in tipi, distintamente osservabili in relazione di altre variabili.

E così, la propensione delle lavoratrici ad essere ricomprese nel tipo del lavoro discontinuo come «proposito» è inferiore a quella dei maschi: il 29,4% contro il 35,5%.

Graf. 23 – Tipologia del lavoro discontinuo e genere

Il lavoro è inteso come «rifugio» soprattutto nelle imprese di grandi dimensioni; il tipo «necessità» è diffuso – secondo una propensione maggiore rispetto a quella degli altri tipi – soprattutto nelle piccolissime imprese. Il proposito è meno diffuso nelle piccole imprese; il lavoro come transizione è diffuso soprattutto nelle piccole. Inoltre, il lavoro come «transizione» è di gran lunga più diffuso nel settore privato dell'economia (il 57,3%) piuttosto che nel settore delle pubbliche amministrazioni (il 38,7% dei lavoratori discontinui del pubblico impiego).

Graf. 24 – Settore privato dell'economia e pubbliche amministrazioni: distribuzione dei tipi di lavoro discontinuo



e dei quatt-
tivi.

Note cap. II

¹ L'unità di analisi è qui definita dall'individuo lavoratore occupato o temporaneamente non occupato (ma in ricerca di una occupazione e comunque disponibile ad essere impiegato con formule contrattuali non-standard); nel definire l'unità di analisi, al gennaio 2007, gli occupati sono impiegati – o lo sono stati comunque in passato – con un qualche istituto contrattuale non-standard: contratto di lavoro a tempo determinato, un contratto a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, di prestazione d'opera occasionale, collaborazione per partita IVA, associazione in partecipazione, forme di lavoro interinali, tirocinio, uno stage o coloro che sono titolari di una borsa di studio. L'ambito spaziale è invece definito dalla residenza in uno dei comuni della provincia di Pescara.

² Come osservato in altri studi, le differenze di genere, considerato il solo sistema del lavoro non-standard, tenderebbero generalmente a ridursi.

³ Negli studio *L'Italia del lavoro* condotto dall'Ires-CGIL, la percentuale di iscritti al sindacato e la modalità di primo contatto presentano però differenze significative in base alle variabili socio-anagrafiche, al tipo di rapporto di lavoro, al settore e al profilo professionale. La propensione all'iscrizione cresce fino alla classe d'età dai 45 ai 54 anni (62,2% di iscrizioni), per poi flettere (53,8% nella coorte di età 55-64 anni). Emerge, con chiarezza, la più bassa sindacalizzazione dei giovani: nella coorte di età 25-34 anni, solamente il 34,5% degli intervistati dichiara di essere iscritto ad una organizzazione sindacale; il 25% medita di aderirvi, ma un lavoratore su tre – appartenente a questa coorte di età – non ha alcuna intenzione di farlo. Questa percentuale sale a più del 42% tra i lavoratori para-subordinati e al 38% tra quelli senza alcun tipo di contratto. Tra i lavoratori con rapporti «non-standard» solamente il 20% aderisce ad una organizzazione sindacale, poco più del 10% vi era iscritto; quasi il 40% pensa di iscriversi in futuro (cfr. Carbonai, Pedaci 2007).

⁴ Qui riassumendo, in linea generale: «occorre velocizzare il servizio», «i tempi di attesa sono troppo lunghi», «il servizio deve essere in tutti i modi velocizzato», «ci vuole un servizio più veloce».

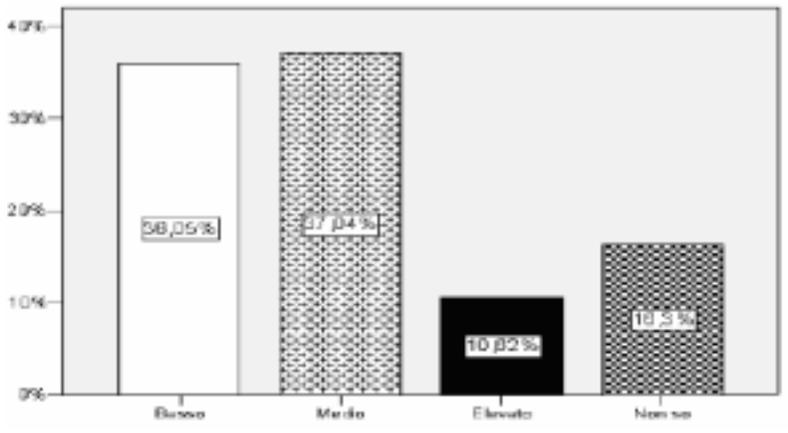
⁵ Gli intervistati dispongono di cinque modalità di risposta su due domande di questionario; nella prima si domanda relativamente alla «classe-ceto-strato sociale» al quale ogni singolo lavoratore ritiene di appartenere; con la seconda domanda si intende rilevare la «classe-ceto-strato sociale» di appartenenza dei genitori.

Capitolo III

Competenze e formazione professionale

1. I bisogni formativi

La popolazione campionaria è qui composta dalle stesse unità di analisi della seconda fase di rilevazione: i 430 lavoratori – occupati o momentaneamente non occupati – intervistati nei primi mesi del 2007 e residenti in uno dei comuni della provincia di Pescara. La popolazione campionaria, per circa la metà, è generalmente impegnata in attività di lavoro da svolgersi con procedure nuove, strumenti diversi; il lavoro – nei suoi contenuti – è generalmente soggetto ad elevati cambiamenti: e così le modalità di esecuzione, le mansioni, le procedure, le tecnologie utilizzate. Le competenze ed i fabbisogni formativi rappresentano quindi elementi indispensabili nell'esecuzione di compiti e mansioni. Il tipo di lavoro svolto è invece soggetto ad un cambiamento «basso o inesistente» solo per una parte minoritaria della



Dom. 93. Nel
procedure diver-
cambiano. Il
o:]

Osservata in relazione dei diversi settori, la variabilità delle mansioni risulta elevata soprattutto in relazione del settore delle attività assistenziali e delle pubbliche amministrazioni; più basso nel settore dell'industria. Anche il reddito anno risulterebbe associato alla variabilità dei compiti: all'aumentare del reddito aumenta al pari la variabilità delle mansioni. Non si osservano, invece, differenti distribuzioni sulla dimensioni aziendale: per cui la variabilità delle mansioni non risulterebbe associata al numero di dipendenti per impresa.

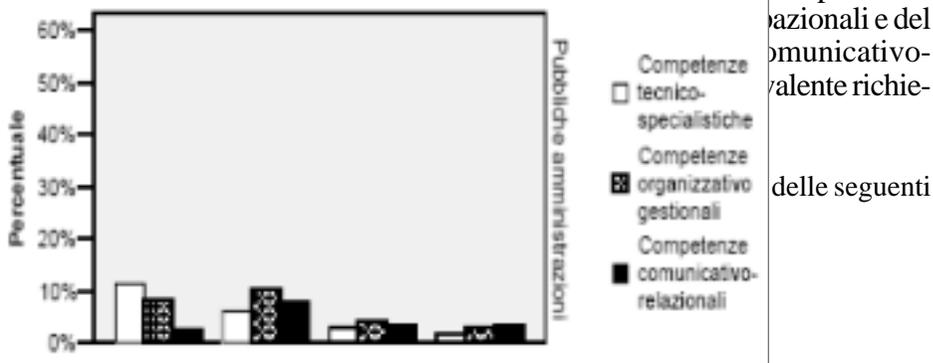
Tav. 1 – Settore economico sulla Variabilità delle mansioni (valori percentuali) [Dom. 93: Nel corso degli ultimi anni, molti lavori si effettuano con procedure diverse, strumenti diversi e nuovi. Le modalità di esecuzione cambiano. Il tipo di lavoro da te svolto è soggetto ad un cambiamento:...]

Nel 58,3% dei casi gli intervistati dichiarano una anzianità professionale inferiore ai 5 anni. Si consideri però che circa un intervistato su dieci dichiara una anzianità professionale tra i 10 ed i 20 anni (se non oltre). In questo lasso di tempo, coloro che hanno frequentato corsi di formazione risultano pari al 35% del totale.

Quando poi si è partecipato a corsi di formazione, mediamente, se ne sono frequentati 2,7.

La formazione resta comunque una opportunità. L'80% degli intervistati sente l'esigenza di adoperarsi per partecipare ad un qualche corso di formazione. I bisogni formativi sono domandati al pari da lavoratori più giovani o anziani (ad esclusione della coorte di età 35-40 anni: ovvero quella che, in termini di propensione, più delle altre coorti di età «domanda» competenze e formazione professionale).

In linea generale, relativamente al tipo di competenze necessarie per l'esecuzione del proprio lavoro, relativamente ai vari items presenti nel questionario, il campione si ripartisce equamente tra bisogni/esigenze di Competenze tecnico-specialistiche, Competenze organizzativo-gestionali, Competenze comunicativo-relazionali. Le differenze emergono piuttosto in relazione di altri caratteri (ad esempio il settore d'impiego e/o la tipologia di lavoro discontinuo). Nella figura 2, i diversi tipi di competenze domandate sono distribuiti sui due settori (pubblico e privato) secondo i tipi di discontinuità (i quattro tipi discussi nel capitolo precedente). Sebbene quindi il campione domandi in eguale misura i tre tipi di competenze, le specificità



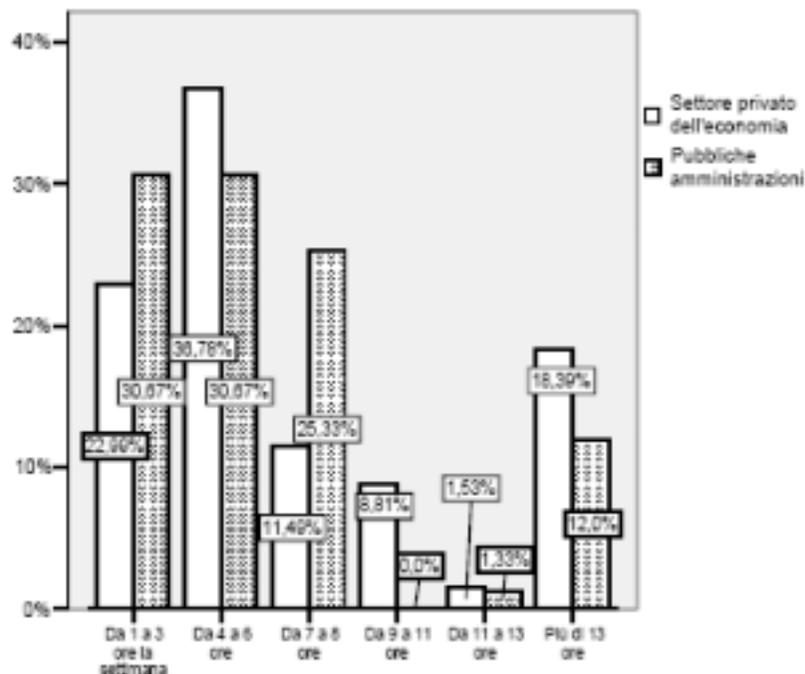
2. Il potenziamento delle conoscenze professionali

La metà degli intervistati ha frequentato almeno un corso di formazione negli ultimi tre anni. Si tratta principalmente di corsi inerenti alle tematiche di sicurezza del lavoro e di apprendimento di lingue straniere. Nella maggioranza dei casi, si tratta di iniziative formative finanziate dall'ente Provincia/Regione tramite il Fondo Sociale Europeo (67,9%) ma anche da associazioni di categoria ed istituti scolastici (42,5%). Nella maggioranza dei casi si tratta di corsi della durata di più di 50 ore.

Più della metà degli intervistati è disponibile a dedicare fino a 6 ore (e non oltre) la settimana ad un corso di formazione. È soprattutto domandata una formazione in azienda (95%) e di tipo pratico (92%).

Graf. 3 – Disponibilità per frequentare un corso di formazione (settore pubblico e privato)

Come discusso per altre dimensioni di analisi, la popolazione campionaria, suddivisa per gruppi professionali, classi di età, livelli di istruzione, genere, settore d'impiego, si differenzerebbe al suo interno sulla scelta delle preferenze formative. Si tratta comunque di un universo estremamente frammentario, per cui l'individuazione di specifiche esigenze formative, trascenderebbe dal tipo di contratto o livello di istruzione. La variabilità delle opzioni di scelta – anche in ragione dell'età e delle disponibilità della domanda – ridefinisce i bisogni formativi su più target, non consentendo una analisi di sintesi del pacchetto di scelte migliori per lavoratore.



Multiple (for-

no valgono
e appaiono
i; se le due
i che la fre-
ne tra riga e
ndipenden-
delle Com-
pella delle
e con quel-
ello spazio
ne più ele-

Quali sono le conoscenze professionali che potrebbero essere potenziate? Con quale modalità formativa? Distinguendo sulla base di una formazione di impostazione teorica e pratica, le Tecniche di gestione delle risorse umane (70,5%), le Tecniche di controllo della gestione economica (65,7%), la Conoscenza della legge 626 (62,5%), le Tecniche di accoglienza del cliente (60,3%), le Tecniche di vendita (60,4%), le Lingue (75%), la Conoscenza delle norme che regolano i rapporti di lavoro (70,9%) nonché la Conoscenza delle norme di funzionamento dei sistemi previdenziali (60,5%) sono gli items più domandati dai lavoratori (nella loro impostazione teorica). Relativamente al potenziamento con attività formative di impostazione pratica, gli intervistati indicano: Tecniche di gestione delle risorse umane (72,6%), Tecniche di controllo della gestione economica (67,7%), Tecniche di formulazione dei budget aziendali (60,8%), Tecniche di analisi del mercato e della concorrenza, Tecniche di utilizzazione del foglio di calcolo (Excel o simili) e Tecniche di elaborazione testi (Word e altro) (63%), Conoscenza della legge 626 (60%), Tecniche di accoglienza del cliente (64%), Tecniche di vendita (64%), Tecniche di gestione del sito Internet (68,7%), Lingue (73%), Conoscenza delle norme che regolano i rapporti di lavoro (69%).

3. Uno sguardo d'insieme

La valutazione media dei corsi formativi frequentati – in particolar modo la loro utilità – risulta pari a 3,67 su di una scala likert che varia da un massimo teorico di 5 ad un minimo di 1: e quindi un punteggio più prossimo al massimo teorico che non al minimo, ma che comunque lascia intendere eventuali criticità.

I problemi incontrati dai lavoratori nel partecipare alle ultime attività formative sono da riferirsi principalmente agli orari dei corsi: coniugare i tempi di lavoro con i tempi formativi appare l'ostacolo principale alla frequentazione di corsi di formazione.

Tav. 2 – Le difficoltà avvertite [Dom. 114: Quali difficoltà hai

incontrato nelle tue precedenti esperienze formative?]

Appare interessante notare come i lavoratori nutrano aspettative soprattutto in merito alla possibilità di acquisire nuove competenze (52,6%) piuttosto che conseguire una qualifica (27,5%) o reinserirsi nel sistema formativo (0,8%).

Tav. 3 – Le aspettative [Dom. 117: Cosa ti aspetti dalla partecipazione ad attività formative?]

	Valori percentuali
Conseguire una qualifica	27,5
Acquisire nuove competenze	52,6
Inserirsi più facilmente nel mercato del lavoro	16,7
Reinserirsi nel sistema formativo	,8
Altro	2,4
Totali	100%

La domanda di formazione resta comunque connessa alla anzianità professionale; la necessità di partecipare a corsi di formazione aumenta in relazione della coorte di età: sono il 63,43% di coloro che anno meno di cinque anni di anzianità a domandare formazione, il 74% di quelli che hanno tra i 5 ed i 10 anni di anzianità, il 79% tra coloro che hanno tra i quindici ed i venti anni di anzianità professionale.

Tav. 4 – Anzianità professionale e domanda di formazione (valori percentuali)

N=371		Dom. 96: Senti la necessità di partecipare a corsi di formazione per migliorare le tue competenze?		Totale
		Domanda formazione	Non vuole formazione	
Dom. 103: Puoi indicare la tua anzianità professionale:	Inferiore ai 5 anni	63,43	36,57	100
	Tra 5 e 10 anni	74,44	25,56	100
	Tra 10 e 15 anni	76,47	23,53	100
	Tra 15 e 20 anni	78,95	21,05	100
	Più di 20 anni	75	25	100

risulterebbero in aziende a corsi attivo.

Tav. 5 – Statistica descrittiva su scala Likert 5 (per nulla) – 5: (del tutto) [Dom. 99: Ritieni che i corsi di formazione possano contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi?]

In particolare, i corsi di formazione potrebbero tornare utili per migliorare le competenze professionali e/o acquisire ulteriori strumentazioni tecniche (piuttosto che migliorare le pratiche relazionali

sul luogo di lavoro). Ed è soprattutto nel pubblico impiego che i punteggi medi sulla scala Likert alla dom. 99 risultano superiori (rispetto, quindi, al settore privato, considerati comunque i punteggi elevati in relazione del settore turistico). Inoltre, in questo caso, i punteggi più elevati si osservano in relazione dei lavoratori impiegati nelle imprese di medie dimensioni.

La flessibilità del fattore umano e la rapidità con cui si danno le risposte ad esigenze sempre nuove ed impreviste restano fattori critici di successo per le imprese, data la velocità con cui cambiano gli scenari e le condizioni ambientali. Alle imprese non basta soltanto un miglioramento od un rinnovamento tecnologico, ma occorre che questo sia accompagnato da un adeguato sviluppo delle risorse umane. E necessario, dunque, cambiare il modo in cui si compete imparando nuove strategie e modificando i metodi d'azione. Fino a ieri la formazione e la consulenza venivano accettate solo parzialmente ed in maniera discontinua dalle imprese (ma anche dai lavoratori); nell'attuale contesto, la formazione non può che essere vista in chiave strategica. Attraverso i programmi formativi le imprese – ed al pari i lavoratori – hanno la possibilità di differenziarsi dai loro concorrenti e l'opportunità di ridefinire la professionalità in azienda. E sono soprattutto i lavoratori a domandare formazione. La realtà delle piccole imprese è difficile e complessa: risulta di vitale impor-

tanza avere delle risorse umane formate correttamente che abbiano il coraggio, la motivazione, l'attitudine alle responsabilità e le competenze giuste per far fronte alle rapide trasformazioni nel modo di produrre e commercializzare beni e servizi; e così i lavoratori intervistati, come attori individuali, domandano formazione, del tipo più diverso e strategico.

Note conclusive

Ancora oggi, il dibattito relativo al fenomeno della diffusione delle occupazioni non-standard appare assai controverso. I metodi utilizzati per una sua misurazione risultano molteplici e differenti: differenti, per conseguenza, le sue misure. Qui si è principalmente discusso delle relazioni tra variabili di tipo categoriale; questo tipo di analisi porta con sé vantaggi ma al pari alcuni difetti. Si restituisce un quadro di sintesi, parziale, alla luce di alcune dimensioni individuate strategicamente in fase di redazione; resta infine un data-set disponibile per eventuali raffronti – anche in base ad una ri-organizzazione dei dati – e per una comparazione longitudinale che permetterebbe quantomeno un raffronto sul cambiamento (ovvero su base temporale). Le molte variabili disponibili (cfr. i questionari in Appendice) secondo un approccio per tavole di contingenza, permettono infatti ulteriori analisi su altre dimensioni di studio. Per comprendere gli effetti del fenomeno, più che alla sua dimensione quantitativa, si è qui discusso la sua rilevanza qualitativa, al suo significato economico e sociale; queste forme contrattuali costituiscono, infatti, il miglior indicatore di quella «metamorfosi sociale e del lavoro» descritta in numerosi studi, ovvero la spia di una «nuova organizzazione dei sistemi produttivi» che avanzerebbe progressivamente.

Sebbene nella prima fase di studio la popolazione campionaria non sia definita in fase di disegno di ricerca bensì nel corso della rilevazione per campionamento a valanga, si osservano alcuni elementi caratteristici di un sistema produttivo di tipo dinamico. In più casi, queste performance sono favorite non solo dall'introduzione di lavoro flessibile ma anche da contestuali pratiche organizzative in una certa misura innovative e da cambiamenti nell'uso di diverse tecnologie. La flessibilità contrattuale funziona come leva del cambiamento: le imprese non incontrano ostacoli nell'utilizzo dei lavoratori atipici, riescono a reperirli sul mercato ed hanno delle convenienze nell'utilizzo (sebbene sia già stata pienamente raggiunta la quota ideale di utilizzo del lavoro atipico).

L'impiego di tipologie non-standard consente di evitare stocks di forza lavoro senza utilità immediata. Attraverso la loro utilizzazione

le imprese segmentano la manodopera; creano una fascia periferica e marginale, costituita, per l'appunto, da tutte quelle persone impiegate con contratti non-standard, che gravita attorno ad un nucleo, più o meno ristretto, di lavoratori stabili, permanenti (Kalleberg 1991). In ogni caso, le persone impiegate con contratti non-standard costituiscono la «parte molle» dell'organizzazione, quella variabile ed elastica, che deve assorbire le fluttuazioni della domanda; ovvero quella che deve modificarsi – non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi – a seconda delle esigenze produttive.

E che i lavori flessibili continueranno a diffondersi appare confermato da numerosi studi e non solo dalle informazioni derivate da queste analisi; si tratta di un area del lavoro non omogenea al suo interno, e quindi frammentaria, composta di tipologie contrattuali e percorsi professionali profondamente diversi, che accomuna lavoratori di età, livelli salariali e d'istruzione differenti. Ed emergono, parallelamente, più elementi, stigma di condizioni di disagio ed opportunità.

Sulla base delle osservazioni precedenti, gli obiettivi di policies paiono evidenti:

1. occorre fare in modo che perdere il posto di lavoro, e anzi perderlo ripetutamente, non sia vissuto sempre come un trauma, ovvero come un passo verso l'esclusione definitiva dal mercato del lavoro;
2. evitare che la precarietà dell'occupazione porti con sé la precarizzazione della vita privata;
3. dare continuità e progressione a profili di carriera discontinui;
4. attenuare ulteriormente le disuguaglianze di genere (sebbene queste non siano meno marcate nel solo sistema del lavoro non-standard), età, istruzione, know how.

I mezzi prospettati per ridurre i rischi di precarizzazione del lavoro flessibile sono raggruppabili in poche categorie. In primo luogo, occorre sviluppare istituzioni (o enti, associazioni ecc.) capaci di orientare e sostenere il passaggio del lavoratore da un'occupazione

all'altra; anche se la funzione dei centri per l'impiego sia valutata positivamente, occorre comunque introdurre forme di certificazione, trasferibili da un'azienda alla successiva, delle competenze professionali via via acquisite da un lavoratore; ed attuare al pari specifici programmi di formazione. Queste competenze devono essere altresì valutate e retribuite nel loro complesso e non solo nella parzialità dell'interesse immediato del datore di lavoro. Occorre individuare anche una eventuale sostegno al reddito nelle fasi di disoccupazione momentanea. I rapporti di lavoro – la stipula dei contratti, i percorsi professionali – sono segnati dall'assenza – di contesto – del sistema delle relazioni sindacali: occorre allora promuovere interventi sull'organizzazione del lavoro anche attraverso strumenti di concertazione territoriale, sebbene il sindacato non riesca a penetrare questa area del lavoro. La presenza sindacale – debole – risulta peraltro sostanzialmente indipendente dalla presenza di lavoratori atipici. Diciamo che l'implosione dall'interno del mercato del lavoro, cioè con un abbassamento complessivo delle tutele giuridiche e dei diritti, legalmente e normativamente strutturato non permette molti interventi vertenziali.

E così che l'utilizzo di lavoratori non-standard non trova ostacoli rilevanti (peraltro la domanda di flessibilità appare ormai satura). In modo più che evidente, i lavoratori a tempo determinato sono utilizzati con mansioni simili o uguali a quelli a tempo indeterminato e a loro viene rivolta – quando capita – una formazione specifica analogamente a quanto avviene con i lavoratori a tempo indeterminato.

Certo, nelle grandi o nelle piccole industrie, al momento delle crisi ricorrenti, i lavoratori interinali o con contratti di collaborazione sono i primi ad essere licenziati.

Progetto A.T.I.P.I.C.O.

Questionario per le Organizzazioni Private

Caratteristiche strutturali dell'impresa

1. Qual è il settore di appartenenza dell'impresa?

- 1. Agricoltura e pesca
- 2. Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco
- 3. Industrie tessili e dell'abbigliamento/cuoio, pelle
- 4. Industria del legno e dei prodotti in legno/ Fabbricazione della carta
- 5. Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari
- 6. Fabbricazione di prodotti chimici, gomma e materie plastiche
- 7. Fabbricazione di prodotti della lavorazione di materiali non metalliferi
- 8. Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo, macchine ed apparecchi meccanici, mezzi di trasporto
- 9. Fabbricazione di macchine/apparecchiature elettriche e ottiche
- 10. Altre industrie manifatturiere
- 11. Stampa, editoria
- 12. Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
- 13. Telecomunicazioni
- 14. Call center (soltanto se in outsourcing)
- 15. Commercio
- 16. Alberghi e ristoranti
- 17. Trasporto, magazzinaggio
- 18. Poste e comunicazioni
- 19. Intermediazione monetaria e finanziaria, Banche
- 20. Attività immobiliari, noleggio
- 21. Informatica
- 22. Ricerca e Sviluppo
- 23. Istruzione
- 24. Sanità

- 25. Servizi di assistenza alle famiglie
- 26. Servizi alle imprese o alle persone
- 27. Servizi per la cultura e il tempo libero (arte, sport, cinema)
- 28. Altre attività professionali e imprenditoriali
- 30. Altro (specificare _____)

2. Qual è la posizione dell'impresa? (una sola risposta)

- Azienda privata 1..
- Azienda cooperativa 2..
- Fa parte di un gruppo 3..
- Fa parte di un gruppo cooperativo 4..

3. Come opera l'impresa? (una sola risposta)

- Ha contatti diretti con il mercato 1.
- Ha contatti diretti con il mercato e lavora in conto terzi 2.
- Lavora soltanto in conto terzi 3.

4.. Qual è la clientela principale? (una sola risposta)

- Clienti individuali 1.
- Imprese 2.
- Pubblica amministrazione 3.
- Altro (specificare _____) 4.

5. Qual è il principale mercato di riferimento? (una sola risposta)

- Locale 1.
- Nazionale 2.
- Estero 3.

6. L'impresa ha esternalizzato delle attività accessorie e/o produttive?

- | | <i>Attività accessorie</i> | <i>Attività produttive</i> |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| No | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 1. |
| Sì, ma soltanto poche | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 2. |
| Sì, alcune | <input type="checkbox"/> 3. | <input type="checkbox"/> 3. |

Si, molteplici

4.

4.

— per le imprese che hanno esternalizzato prosegui nelle domande successive;

per le altre vai alla domanda 10 —

7. Che importanza hanno le seguenti motivazioni nel ricorso alle esternalizzazioni delle attività accessorie? (1. = per niente importante; 5. = molto importante)

1 2 3 4 5

Per ridurre i costi

Per fare fronte alla variabilità della domanda

Per concentrarsi sulle attività principali

Per accedere ad attività specializzate

8. Che importanza hanno le seguenti motivazioni nel ricorso alle esternalizzazioni delle attività produttive? (1. = per niente importante; 5. = molto importante)

1 2 3 4 5

Per ridurre i costi

Per fare fronte alla variabilità della domanda

Per concentrarsi sulle attività principali

Per accedere ad attività specializzate

9. Qual è stato l'andamento delle esternalizzazioni negli ultimi due anni?

In crescita Stabile In diminuzione

Esternalizzazioni di attività accessorie

1.

2.

3.

Esternalizzazioni di attività produttive

1.

2.

3.

10. Quali sono le previsioni per i prossimi due anni?

Cresceranno Rimarranno stabili Diminuiranno

Esternalizzazioni di

- | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| attività accessorie | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 3. |
| Esternalizzazioni di attività produttive | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 3. |

11. Qual è stato l'andamento dei seguenti indicatori negli ultimi due anni?

- | | <i>In crescita</i> | <i>Stabile</i> | <i>In diminuzione</i> |
|--------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Produzione | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 3. |
| Fatturato | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 3. |
| Investimenti | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 3. |
| Utili | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 3. |

12. Quali sono le previsioni per i prossimi due anni?

- | | <i>Crescerà</i> | <i>Rimarrà stabile</i> | <i>Diminuirà</i> |
|--------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Produzione | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 3. |
| Fatturato | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 3. |
| Investimenti | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 3. |
| Utili | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 3. |

13. Nell'impresa sono presenti le seguenti pratiche organizzative

- | | <i>Sì</i> | <i>No</i> |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Rotazione delle mansioni/Flessibilità funzionale | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. |
| Lavoro di squadra/Gruppi di lavoro | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. |
| Variabilità degli orari | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. |
| Straordinari | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. |

14. Negli ultimi quattro anni l'impresa ha introdotto alcuni seguenti cambiamenti?

- | | <i>Sì</i> | <i>No</i> |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Introduzione di nuovi prodotti/servizi | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. |
| Introduzione di nuove tecnologie di | | |

- processo 1. 2.
- Cambiamenti nell'organizzazione del lavoro 1. 2.
- Progetti di qualità totale 1. 2.
- Modalità strutturate di coinvolgimento/
partecipazione dei lavoratori 1. 2.

15. L'impresa svolge attività di formazione per i dipendenti?

- Sì, spesso 1.
- Sì, ma raramente 2.
- Sì, ma soltanto per i neo-assunti 3.
- No 4.

16. Qual è il tipo di presenza sindacale nell'impresa?

- Nessuna presenza 1.
- Intervento di organizzazioni esterne per vertenze 2.
- Intervento regolare di organizzazioni esterne 3.
- Rappresentanza sindacale interna 4.

L'uso della flessibilità esterna

1.7. Può indicare il numero delle persone che lavorano per l'impresa in base al tipo di contratto

*Tipo di contratto / Numero/ Principali pro
fili professionali*

- | | | | |
|--|----|----|----|
| A tempo indeterminato | | | |
| tempo determinato | 1. | 2. | 3. |
| Apprendisti, con piani
di inserimento | 1. | 2. | 3. |
| Collaboratori coordinati e
continuativi/Lavoratori a progetto | 1. | 2. | 3. |
| Collaboratori occasionali | 1. | 2. | 3. |
| Prestatori d'opera con partita IVA | 1. | 2. | 3. |
| Lavoratori intermittenti o a chiamata
(<i>job on call</i>) | 1. | 2. | 3. |

Lavoratori somministrati a tempo determinato	1.	2.	3.
Lavoratori somministrati a tempo indeterminato (<i>staff leasing</i>)	1.	2.	3.
Associati in partecipazione	1.	2.	3.
Altro (specificare)	1.	2.	3.

[...]

19. Qual è stato l'andamento dell'occupazione negli ultimi due anni?

In crescita Stabile In diminuzione Non presente

Occupazione totale	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	
Lavoratori a tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Lavoratori a tempo determinato	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Apprendisti, con piani di inserimento, in formazione e lavoro	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Collaboratori coordinati e continuativi/Lavoratori a progetto	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Collaboratori occasionali e prestatori d'opera	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Lavoratori intermittenti o a chiamata	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Lavoratori somministrati a tempo determinato	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Lavoratori somministrati a tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Associati in partecipazione	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.

2.0. Quali sono le previsioni per i prossimi due anni?

	<i>In crescita</i>	<i>Stabile</i>	<i>In diminuzione</i>	<i>Non presente</i>
Occupazione totale	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	
Lavoratori a tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Lavoratori a tempo determinato	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Apprendisti, con piani di inserimento, in formazione e lavoro	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Collaboratori coordinati e continuativi/ Lavoratori a progetto	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Collaboratori occasionali e prestatori d'opera	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Lavoratori intermittenti o a chiamata	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Lavoratori somministrati a tempo determinato	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Lavoratori somministrati a tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.
Associati in partecipazione	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 9.

21. Che importanza hanno le seguenti motivazioni nell'utilizzo dei lavoratori a tempo determinato?

(1. = per niente importante; 5. = molto importante)

	1	2	3	4	5
Per fare fronte alle punte di produzione impreviste					
Per fare fronte alle punte di produzione previste					
Per sostituire personale assente per malattia, maternità o congedo					
Per ridurre i costi del personale					
Per soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali					
Per soddisfare l'esigenza di lavoro in orari diversi da quelli standard					
Per avere minori vincoli in caso di licenziamento					
Per "provare" nuovo personale in vista di future assunzioni					
Non ne utilizza					<input type="checkbox"/> 9.

22. Che importanza hanno le seguenti motivazioni nell'utilizzo dei lavoratori apprendisti, con piani di inserimento, in formazione e lavoro, ecc? (1. = per niente importante; 5. = molto importante) [...]

27. Nell'ultimo anno avete assunto personale che già aveva lavorato presso di voi con contratti atipici? (sono possibili più risposte)

- Sì, avevano svolto missioni come lavoratori somministrati 1.
 Sì, avevano svolto delle collaborazioni occasionali 2.
 Sì, avevano svolto delle collaborazioni coordinate e continuative/a progetto 3.
 Sì, avevano un contratto di apprendistato, con piano di inserimento, formazione lavoro 4.
 Sì, avevano un contratto a tempo determinato 5.
 Sì, erano associati in partecipazione 6.
 Sì, altro (specificare _____) 7.
 No 8.

28. Normalmente, nella sua impresa, le mansioni (i compiti) dei lavoratori con contratti atipici sono le stesse su cui sono impegnati anche i lavoratori a tempo indeterminato?

- | | <i>Sì</i> | <i>No</i> | <i>Non utiliz</i> |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Lavoratori a tempo determinato | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 9. |
| Apprendisti, con piani di inserimento, in formazione e lavoro | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 9. |
| Collaboratori coordinati e continuativi/
Lavoratori a progetto | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 9. |
| Collaboratori occasionali e prestatori d'opera | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 9. |
| Lavoratori intermittenti o a chiamata | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 9. |
| Lavoratori somministrati a tempo determinato | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 9. |
| Lavoratori somministrati a tempo indeterminato | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 9. |
| Associati in partecipazione | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. | <input type="checkbox"/> 9. |

29. Per l'introduzione e l'uso di contratti atipici vi è una consultazione/contrattazione con i rappresentanti dei lavoratori? (una sola risposta)

- Sì, abitualmente 1.
Sì, saltuariamente 2.
No 3.

— solo per le imprese che utilizzano collaborazioni; per le altre vai alla dom. 33.—

30. Dove svolgono prevalentemente la loro attività i collaboratori? (una sola risposta)

- Presso la sede dell'azienda 1.
A casa 2.
Presso i clienti dell'azienda 3.
Altro (specificare _____) 4.

31. Ai collaboratori che operano nell'impresa è richiesta una presenza oraria prestabilita? (una sola risposta)

- Sì, a tutti 1.
Sì, ma soltanto ad alcuni 2.
No, a nessuno 3.

32. L'impresa fornisce ai collaboratori strumenti, attrezzature o materiali necessari a svolgere il loro lavoro? (una sola risposta)

- Sì, completamente 1.
Sì, in parte 2.
Sì, ma a loro spese 3.
No, non servono 4.

Prospettive e valutazioni

33. In un'impresa come la sua, quale sarebbe la quota ideale di lavoratori temporanei? (si intende nel complesso delle di-

verse fattispecie contrattuali, ossia a tempo determinato, apprendisti, somministrati, collaboratori, ecc.)

Quota ideale |_|_| %

34. L'azienda amplierà la gamma dei contratti atipici a cui fa ricorso? (una sola risposta)

Sì 1.

No, utilizzeremo lo stesso numero di forme contrattuali 2.

No, restringeremo la gamma di forme contrattuali 3.

35. In che modo i seguenti fattori ostacolano l'introduzione e l'uso di contratti atipici?i (1. = per niente; 5. = molto)?

1 2 3 4 5

Le resistenze dei lavoratori

Le resistenze all'interno della direzione

L'opposizione dei sindacati

Gli ostacoli burocratici

I vincoli normativi e contrattuali

36. Come giudica la formazione dei lavoratori temporanei? (1. = del tutto inadeguata; 5. = molto adeguata al lavoro da svolgere)

1 2 3 4 5 Non sono utilizzati

Lavoratori a tempo determinato 9.

Co.co.co/a progetto 9.

Collaboratori occasionali 9.

Lavoratori somministrati 9.

37. Che tipo di intervento formativa fa l'impresa per i lavoratori temporanei? (una sola risposta)

Lavor tempo determ Co.co.co/a progetto Collab occas

Lavor somminis

Viene fatta una formazione specifica 1. 1. 1. 1.

Viene fatta una formazione come
per gli altri dipendenti 2. 2. 2. 2.
Non viene fatto molto, poiché hanno
già la formazione necessaria 3. 3. 3. 3.
Non viene fatto molto, poiché
il problema della formazione di
questi lavoratori è poco rilevante 4. 4. 4. 4.
Fattispecie contrattuale non
utilizzata 9. 9. 9. 9.

38. In base alla sua esperienza, quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?

(1. = totalmente in disaccordo; 5. = totalmente d'accordo)

1. 2. 3. 4. 5.

L'introduzione di contratti atipici ha consentito all'impresa di ridurre i costi del personale

L'introduzione di contratti atipici ha reso più difficile il coordinamento del lavoro

L'introduzione di contratti atipici ha reso meno affidabile la qualità dei prodotti/servizi

La legge 3.0/2.003. ha dato un grande aiuto al mercato del lavoro rendendolo più flessibile

La legge 3.0/2.003. non era necessaria perché il mercato era già abbastanza flessibile

La legge 3.0/2.003. ha creato incertezza perché ha introdotto troppe fattispecie contrattuali

Il mercato del lavoro italiano ha ancora troppi vincoli per le imprese

Il sistema di welfare va rivisto perché costa troppo

Il sistema di welfare va esteso ai soggetti meno protetti

I lavoratori con contratti atipici dovrebbero costare di più

I lavoratori con contratti atipici dovrebbero avere più diritti e più protezioni sociali

I lavoratori con contratti atipici sono più deboli economicamente e socialmente

Appendice (B)

Unità di rilevazione: lavoratore di riferimento

Dimensioni rilevate: 1. condizione di lavoro;
2. formazione, competenze

Progetto A.T.I.P.I.C.O.

Le Chiediamo di rispondere alle domande presenti nel questionario. Il questionario è rivolto ai lavoratori occupati – o precedentemente occupati ma temporaneamente in stato di disoccupazione – **assunti con un contratto di lavoro a tempo determinato, atipico, un contratto a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, di prestazione d’opera occasionale, che lavorano con la partita IVA, che sono associati in partecipazione, i lavoratori interinali, coloro che stanno svolgendo un tirocinio, uno stage o che sono titolari di una borsa di studio.**

Sebbene le domande presenti nel questionario siano principalmente rivolte a lavoratori con contratti a tempo determinato attualmente occupati, nel caso in cui lei si trovi in posizione di **disoccupazione** temporanea, può comunque compilare il questionario; le chiediamo però di rispondere riferendosi principalmente alla sua ultima – o ultime – attività di lavoro svolte come lavoratore dipendente a tempo determinato. Nel questionario si chiede di rispondere riferendosi alla azienda in cui si sta attualmente lavorando: se momentaneamente non occupato, lei deve però rispondere facendo riferimento al rapporto di rapporto di lavoro precedente lo stato di disoccupazione.

Sono esclusi dall’indagine gli amministratori di società ed i componenti di organi di amministrazione e controllo di società, i partecipanti a collegi e commissioni, gli amministratori di condominio, i collaboratori che percepiscono pensione di vecchiaia o che hanno un’età superiore ai 6.5. anni e coloro i quali svolgono l’attività di collaborazione soltanto come attività secondaria.

Il questionario è rigorosamente anonimo; i risultati saranno utilizzati per formulare proposte di politiche del lavoro rispondenti alle esigenze dei lavoratori. Le chiediamo di rispondere con sincerità a tutte le domande presenti nel questionario, indicando le risposte con un segno “x” oppure riempiendo gli spazi appositamente predisposti.

Al termine della ricerca i risultati saranno a disposizione di coloro che li richiederanno.

Molte grazie per la collaborazione.

1.. DATI ANAGRAFICI

1.. Sesso

Maschio 1.

Femmina 2.

2.. Anno di nascita 1.9|_|_|

3.. Nazionalità

Italiana 1.

Altro paese

Specificare quale: _____ 2.

4.. Comune di residenza

_____ (prov.)

5.. Indicare la dimora attuale se diversa dalla residenza

_____ (prov.)

6.. Hai mai lasciato i tuoi luoghi di origine per abitare vicino al tuo luogo di lavoro? Hai mai cambiato dimora o residenza per abitare vicino al tuo luogo di lavoro? (una sola risposta)

Sì, mi è capitato ultimamente 1.

Sì, nel passato 2.

Sì, attualmente e nel passato 3.

No, non mi è mai capitato 4.

Altro (specificare _____) 5.

7. Stato civile

Celibe/nubile 1.

Coniugato/a 2.

Convivente 3.

Separato/a – divorziato/a 4.

Vedovo/a 5.

8. Hai figli?

- No 2.
Sì, specificare il numero: 1.

9. Titolo di studio (segnare l'ultimo titolo conseguito)

- Nessun titolo 1.
Licenza elementare 2.
Licenza media inferiore 3.
Diploma di scuola media superiore
(Specificare _____) 4.
Laurea o titolo superiore
(Specificare _____) 5.
Laurea breve (o Diploma universitario)
Specificare (_____) 6.
Altro titolo (spec. _____) 7

1.0. Attualmente, con chi vivi?

- Vivo da solo 1.
Con i genitori 2.
Con il coniuge o convivente 3.
Con amici /altri parenti 4.
Altro (Specificare) 5.

1.1.. Attualmente stai lavorando?

- Sì 1.
No 2.

1.2.. Se non stai lavorando, da quanto tempo non sei occupato in una attività di lavoro?

Specificare

(N.B. Ti ricordiamo che nel caso che in questo periodo ti trovassi temporaneamente in stato di disoccupazione, nel rispondere alle domande seguenti, devi fare sempre riferimento alla ultime attività di lavoro).

2.. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

1.3.. Attualmente hai un contratto di:

(se hai più di un contratto fare riferimento al principale datore di lavoro/committente)

- Collaborazione coordinata e continuativa 1.
Lavoro a progetto 2.
Prestazione d'opera con partita IVA 3.
Collaborazione occasionale 4.
Associazione in partecipazione 5.
Tirocinio, stage, borsa di studio 6.
Lavoro dipendente a tempo determinato 7
Apprendistato o di inserimento 8
Lavoratori somministrati a tempo determinato 9
Lavoratori somministrati a tempo indeterminato (staff leasing) 1.0
Lavoratori intermittenti o a chiamata (job on call) 1.1.
Altro Specificare 1.2.

1.4.. Attualmente, hai un solo contratto di lavoro?

Sì 1. (vai alla domanda 1.5.)

No, più di uno 2.

a) Se attualmente hai un secondo contratto, indicare:

il tipo di contratto _____

b) Se attualmente hai un terzo contratto, indicare:

il tipo di contratto _____

1.5.. Spesso accade che i lavoratori a tempo determinato, nel corso di un anno di lavoro, siano costretti a stipulare più contratti di lavoro, talvolta anche con lo stesso datore di lavoro. Nel corso del 2.006., quanti contratti hai sottoscritto?

1.6.. Qual è la tua professione? (specificare il tipo di professione, ad esempio consulente fiscale, consulente del lavoro, intervistatore telefonico, fisioterapista, operaio generico)

.....

1.7. Lavori per una azienda o una istituzione del settore (sono possibili più risposte per i pluri-committenti);

	Committente principale	Altrocommittente
Privato	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
Pubblico (Specificare.....)	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.
No-profit, cooperative, associazioni	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.
Per una azienda privata che lavora per il settore pubblico	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.

1.8. In quale specifico settore opera l'impresa in cui lavori?

(fare riferimento al committente principale)

- 1. Agricoltura e pesca
- 2. Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco
- 3. Industrie tessili e dell'abbigliamento/cuoio, pelle
- 4. Industria del legno e dei prodotti in legno/ Fabbricazione della carta
- 5. Fabbricazione di prodotti chimici, gomma
- 6. Fabbricazione di prodotti della lavorazione di materiali non metalliferi
- 7 Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo, macchine ed apparecchi meccanici, mezzi di trasporto
- 8 Fabbricazione di macchine/apparecchiature elettriche e ottiche
- 9 Altre industrie manifatturiere
- 1.0 Stampa, editoria
- 1.1. Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
- 1.2. Telecomunicazioni
- 1.3. Call center (soltanto se in outsourcing)
- 1.4. Commercio
- 1.5. Alberghi e ristoranti
- 1.6. Trasporto, magazzinaggio
- 1.7 Poste e comunicazioni
- 1.8 Intermediazione monetaria e finanziaria, Banche
- 1.9 Attività immobiliari, noleggio
- 2.0 Informatica
- 2.1. Ricerca e Sviluppo
- 2.2. Istruzione
- 2.3. Sanità
- 2.4. Servizi di assistenza alle famiglie
- 2.5. Servizi alle imprese o alle persone
- 2.6. Servizi per la cultura e il tempo libero (arte, sport, cinema)
- 2.7 Altre attività professionali e imprenditoriali
- 2.8 Pubblica amministrazione

3.0 Altro (specificare _____)

1.9. Lavori per un unico datore di lavoro/committente?

Sì 1.

No 2.

2.0. Se hai due o più committenti, ne hai uno che consideri il principale? (per esempio quello che ti impegna per più tempo, o che ti condiziona di più, o che ti fa guadagnare di più, o sul quale stai investendo più risorse)

Sì 1.

No 2.

2.1.. Nel caso che tu abbia due o più committenti, prevalentemente sono:

Abituali 1.

Occasionali 2.

2.2.. Complessivamente, quanti dipendenti lavorano presso l'azienda dove stai lavorando?

(se hai più di un committente, fai riferimento a quello principale)

.....

non so

2.3.. Quanti di questi lavoratori sono lavoratori atipici, collaboratori o lavoratori con contratto a tempo determinato?

.....

non so

3.. CARATTERISTICHE E CONDIZIONI DI LAVORO

2.4.. Prevalentemente, ti è richiesta una presenza oraria prefissata sul luogo di lavoro? (se hai più di un committente, fai riferimento a quello principale)

Sì, quotidiana 1.

Sì, saltuaria 2.

No 3.

2.5.. Se sì, sei tenuto a rispettare un orario di lavoro?

Sì 1.

No 2.

2.6.. Prevalentemente, dove si svolgono le tue attività di lavoro? (indicare una sola risposta)

- Presso la sede dell'azienda/committente 1.
A casa 2.
Presso i clienti dell'impresa per cui lavoro 3.
Altro (specificare.....) 4.

2.7. Generalmente, le attività che svolgi sono quelle indicate dal tuo contratto? (indicare una sola risposta)

- Sostanzialmente sì 1.
No, svolgo più attività di quelle previste 2.
No, svolgo altre attività da quelle previste 3.
Non so 4.

2.8. Complessivamente, in media, quante ore lavori a settimana?

Ore.....

2.9. Relativamente alla tua esperienza di lavoro, puoi indicare la durata media dei tuoi contratti? (Di quello con maggiore durata e di quello più breve)

Rapporto più lungo	Rapporto più breve
Giorni.....	Giorni.....
Mesi.....	Mesi.....
Anni.....	Anni.....

4.. IL PERCORSO LAVORATIVO

3.0. Complessivamente, da quanto tempo lavori con il tuo attuale datore di lavoro? (Comprendi anche le collaborazioni precedenti con lo stesso datore di lavoro; se hai più di un committente, fai riferimento a quello principale); se sei disoccupato fai sempre riferimento alla ultima attività svolta)

Giorni
Mesi
Anni

3.1.. Quanti contratti hai stipulato – compreso quello attuale – **con il tuo datore di lavoro/committente?** (se hai più di un committente, fare riferimento a quello principale)

.....

3.2.. Con il tuo attuale datore di lavoro hai sempre lavorato con lo stesso tipo contratto? (se hai più di un committente, fai riferimento a quello principale)

Sì 1.

No 2.

3.3.. Se con il tuo datore di lavoro hai avuto altri tipi di contratto prima di quello attuale, di quale contratto si trattava? (Sono possibili più risposte)

Collaborazione coordinata e continuativa 1.

Collaborazione a progetto 2.

Prestazione d'opera con partita IVA 3.

Collaborazione occasionale 4.

Lavoro dipendente a tempo indeterminato 5.

Lavoro dipendente a tempo determinato 6.

Lavoro interinale 7

Apprendistato o di inserimento 8

Associazione in partecipazione 9

Lavoro senza contratto 1.0

Altro (specificare.....) 1.1.

3.4.. Quando ti scadrà l'attuale contratto, pensi che il tuo attuale datore di lavoro ti proporrà: (se hai più di un contratto fai riferimento al committente principale):

Una assunzione a tempo indeterminato 1.

Di continuare a lavorare con lui con lo stesso tipo di contratto che ho oggi 2.

Di continuare a lavorare con lui ma con un altro tipo di contratto sempre a termine 3.

Non mi proporrà di continuare a lavorare con lui 4.

Non so cosa vorrà propormi 5.

3.5.. Complessivamente, da quanto tempo lavori?

Anni.....

Mesi

3.6.. Relativamente al tipo di lavoro svolto (quello che facevi in pratica, le tue mansioni) **quanti lavori hai svolto prima di quello attuale?**

..... .. Specificare (_____)

3.7. Quali di questi contratti hai avuto nel tuo percorso lavorativo? (puoi dare anche più di una risposta)

- Collaborazione coordinata e continuativa 1..
- Collaborazione a progetto 2..
- Prestazione d'opera con partita IVA 3..
- Collaborazione occasionale 4..
- Lavoro dipendente a tempo indeterminato 5..
- Lavoro dipendente a tempo determinato 6..
- Lavoro interinale 7.
- Apprendistato o di inserimento 8.
- Associazione in partecipazione 9.
- Lavoro senza contratto 1.0.
- Altro (specificare.....) 1.1..

Non ho svolto altri lavori prima di quello attuale 1.2..

3.8. Hai scelto volontariamente di lavorare con questo tipo di contratto? (ci si riferisce al contratto attuale; nel caso di disoccupazione temporanea, come per tutte le altre domande, fare sempre riferimento all'ultimo rapporto e contratto di lavoro)

- Sì, l'ho preferito 1.
- No, non ho trovato altro 2.
- No, è una fase transitoria che si potrà trasformare in un lavoro stabile 3.

3.9. Attualmente stai cercando attivamente un altro lavoro?

- Sì 1.
- No, non mi interessa 2.
- No, non ho tempo 3.
- No, tanto non riuscirei a trovarlo 4.

4.0. Dal punto di vista lavorativo, pensi che da qui a un paio di anni lavorerai ancora con lo stesso datore di lavoro?

- Sì 1.

- No 2.
Non ci ho mai pensato 3.

4.1.. Per quanto tempo pensi che lavorerai ancora con contratti temporanei?

- Ancora per poco (meno di 1. anno) 1.
Ancora per un po' (più di un anno-anche 3. anni) 2.
Ancora per un lungo periodo (più di 4. anni) 3.
Per sempre 4.
Non so 5.

4.2.. Se perdessi il tuo attuale lavoro, in quanto tempo pensi che riusciresti a trovarne uno accettabile?

- Nel giro di poche settimane 1.
Nel giro di qualche mese 2.
Dopo un anno o forse più 3.
Non so se lo troverei 4.

5. . SODDISFAZIONE E PERCEZIONE

4.3.. Ti piace il tuo lavoro?

- Molto 1.
Abbastanza 2.
Poco 3.
Per nulla 4.

4.4.. Normalmente, puoi organizzare autonomamente il tuo lavoro quotidiano?

- Sì, in completa autonomia 1.
Sì, in parte, ho certi margini di autonomia anche decisionale
2.
Sì, in parte, ho certi margini di autonomia ma soltanto operativa
3.
No, non ho nessuna autonomia 4.

4.5.. Generalmente, svolgi il tuo lavoro:

- A stretto contatto con altri 1.
Individualmente 2.
Altro (non so) 3.

4.6.. Nel tuo lavoro pensi di avere possibilità di fare carriera?

- Sì, nel mio attuale posto di lavoro 1.
Sì, ma altrove 2.
No 3.

4.7 Se potessi scegliere di cambiare le tue attuali condizioni di lavoro, preferiresti avere soprattutto:

- Una retribuzione più alta 1.
Più tempo libero a disposizione 2.
Più sicurezza per il futuro 3.
Altro (Specificare _____) 4.

4.8. Molti lavoratori a tempo determinato domandano di poter essere assunti stabilmente. Per avere un lavoro stabile, a che cosa saresti disposto a rinunciare? (Una sola risposta)

- Rinuncerei a tutto pur di essere assunto 1.
Non rinuncerei alla flessibilità dell'orario 2.
Non potrei mai rinunciare alla autonomia che ho attualmente 3.
Non cambierei mai questo tipo di lavoro/professione 4.
Non rinuncerei al mio attuale livello di reddito 5.
Non voglio un lavoro stabile 6.
Altro (secificare.....) 7

4.9. Rispetto alla tua attuale condizione lavorativa, ti senti maggiormente: (una sola risposta)

- Un lavoratore dipendente non regolarizzato 1.
Un libero professionista/auto-imprenditore 2.
Altro (specificare) 3.

5.0. Date le tue condizioni contrattuali e occupazionali, quanto ti preoccupa l'eventualità di perdere il lavoro?

- Molto 1.
Abbastanza 2.
Poco 3.
Per nulla 4.

5.1.. Rispetto ai tuoi colleghi che hanno un contratto di lavoro stabile e che svolgono mansioni analoghe alle tue, ti senti in una condizione:

- Migliore 1.

- Uguale 2.
- Peggioro 3.
- Non ho colleghi con contratto di lavoro stabile che svolgono le mie stesse mansioni 4.

5.2.. Se hai risposto migliore, puoi indicare per quali di queste ragioni? (puoi dare anche più di una risposta)

- Guadagno di più 1.
- Ho un orario più flessibile 2.
- Ho più autonomia 3.
- Ho l'opportunità di svolgere anche altri lavori 4.
- Altro (specificare.....) 5.

5.3.. Se hai risposto peggioro, puoi indicare per quali di queste ragioni? (puoi dare anche più di una risposta)

- Ho meno diritti 1.
- Guadagno di meno 2.
- Ho meno prospettive 3.
- Lavoro di più 4.
- Altro (specificare) 5.

6.. TUTELE E RAPPRESENTAZA

5.4.. Sei iscritto a un sindacato?

- Sì 1.
- Sì, ma intendo cancellare l'iscrizione 2.
- No, ma penso che mi iscriverò 3.
- No, e non intendo iscrivermi 4.
- No, non ci ho mai pensato 5.

5.5.. Se non sei iscritto a un sindacato, puoi dirci perché?

- Non saprei come fare 1.
- Mi iscriverò se ne avrò bisogno 2.
- Non mi fido dei sindacati 3.
- Non credo di continuare a fare questo lavoro ancora per molto tempo 4.
- Ho paura delle conseguenze che potrebbe avere 5.
- È inutile 6.
- Altro(specificare.....) 7

5.6.. Nel tuo luogo di lavoro, esiste attualmente una rappresentanza sindacale?

- Sì, la RSU (Rappresentanza sindacale unitaria) 1.
Sì, la RSA (Rappresentanza sindacale aziendale) 2.
No 3.
No, ma esisteva in passato 4.
Non so 5.

5.7. Lavori in un'impresa in cui è stato firmato un contratto collettivo per i collaboratori? (Si fa riferimento ad un contratto integrativo aziendale; per i lavoratori temporaneamente non occupati si faccia sempre riferimento all'ultima esperienza di lavoro)

- Sì 1.
No 2.
Non so 3.

5.8. Cosa fa il sindacato dei lavoratori dipendenti nell'impresa in cui lavori per i lavoratori con tuo tipo di contratto?

- Niente, si occupano solo dei dipendenti 1.
Se ne occupano, ma sono poco efficaci 2.
Se ne occupano e sono efficaci 3.
Non c'è un sindacato 4.
Non ne so nulla 5.

7. IL CENTRO PER L'IMPIEGO

Rilevazione del gradimento del servizio ricevuto

La Provincia di Pescara, dopo l'istituzione dei nuovi Centri per l'Impiego, vuole conoscere il tuo giudizio sulla qualità dei servizi offerti.

5.9. È la prima volta che utilizzi il servizio dei Centri per l'impiego?

- Sì 1.
No 2.

6.0. Come sei venuto a conoscenza di questo servizio? (*barrare al massimo due risposte*)

- | | | | |
|--------------------------------|--------------------------|----|----|
| Internet | <input type="checkbox"/> | 1. | |
| Operatori Centro Impiego | <input type="checkbox"/> | 2. | |
| Volantini, brochure, manifesti | <input type="checkbox"/> | 3. | |
| Quotidiani/riviste | <input type="checkbox"/> | 4. | |
| Altri uffici | <input type="checkbox"/> | 5. | |
| Passaparola | <input type="checkbox"/> | 6. | |
| Non so | <input type="checkbox"/> | 7. | |
| Altro (Specificare_____) | <input type="checkbox"/> | | 8. |

6.1.. Con che frequenza utilizzi il servizio?(barrare una sola casella)

- | | | | |
|--|--------------------------|----|----|
| 2.-3. volte al mese | <input type="checkbox"/> | 1. | |
| 1. volta al mese | <input type="checkbox"/> | 2. | |
| 1. volta ogni 2.-3. mesi | <input type="checkbox"/> | 3. | |
| Raramente (due o tre volte all'anno) | <input type="checkbox"/> | 4. | |
| Molto raramente (una volta all'anno anche di meno) | <input type="checkbox"/> | | 5. |
| Altro (Specificare_____) | <input type="checkbox"/> | 6. | |
| Non so | <input type="checkbox"/> | 7. | |

6.2.. Di seguito sono riportati alcuni aspetti del servizio. In relazione alla tua recente esperienza, per ciascuno di essi dovresti indicare il grado di soddisfazione con una scala da 1. (per niente soddisfatto) a 5. (molto soddisfatto).

- | | | | | | |
|------|--|----|----|----|----|
| | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| 1. | Orari di apertura dell'ufficio | | | | |
| 2. | Tempi di attesa | | | | |
| 3. | Chiarezze delle informazioni ricevute | | | | |
| 4. | Correttezza delle informazioni | | | | |
| 5. | Semplicità della modulistica | | | | |
| 6. | Tempestività della risposta | | | | |
| 7. | Nuovi canali d'informazione | | | | |
| 8. | Cortesia del personale | | | | |
| 9. | Competenze professionale del personale | | | | |
| 1.0 | Disponibilità ad ascoltare | | | | |
| 1.1. | Accoglienza dei locali | | | | |
| 1.2. | Facilità di accesso (interno/esterno) | | | | |
| 1.3. | La disponibilità del personale di seguire personalmente il cliente | | | | |

- 1.4. La flessibilità del personale nel capire le esigenze dei clienti e sforzarsi di soddisfarle
- 1.5. Del servizio in generale

6.3.. Di seguito dovresti riportare, scelti tra i 1.5. aspetti del quadro precedente, i 5. che consideri più importanti: dal più importante (riga 1.) al meno importante (riga 5.). Indicare un solo numero per casella.

- 1.)
- 2.)
- 3.)
- 4.)
- 5.)

6.4.. Se dovessi dare un voto agli aspetti dei servizi di cui hai usufruito, che voto daresti a: (da 1. per niente soddisfatto a 5. molto soddisfatto).

1. 2. 3. 4. 5.

- 1. Informazione e documentazione
- 2. Servizi Amministrativi
- 3. Preselezione
- 4. Consulenza su contratti ed incentivi

6.5.. Quali sono a tuo parere gli aspetti dei servizi che dobbiamo migliorare per aiutarti nel tuo percorso professionale?

.....

8. MANSIONI E CONTENUTI DEL LAVORO

6.6.. Da quanto tempo svolgi la tua attuale attività lavorativa principale?

Settimane |__|__|
 Mesi |__|__|
 Anni |__|__|

6.7. Puoi Indicare la tua posizione organizzativa in azienda:

- Dirigente 1.
- Quadro 2.
- Impiegato tecnico e di produzione 3.
- Impiegato amministrativo 4.
- Operaio (e assimilati) qualificato 5.
- Operaio (e assimilati) non qualificato 6.
- Altro (spec. _____) 7

6.8. Nel corso dello svolgimento della tua attività lavorativa, ti vengono assegnate mansioni diverse?

- No, svolgo sempre la stessa mansione 1.
- Sì, ogni giorno o quasi 2.
- Sì, abbastanza spesso 3.
- Sì, qualche volta 4.
- Sì, raramente 5.

6.9. Qual è il tuo regime di lavoro?

- Full time 1.
- Part-time orizzontale (alcune ore al giorno) 2.
- Part-time verticale (alcuni giorni alla settimana) 3.
- Per alcuni periodi dell'anno 4.
- Altro (Specificare _____)

70. A quante ore ammonta il tuo effettivo orario di lavoro settimanale, dal lunedì alla domenica?

Ore |_|_|_|

71.. Com'è strutturato il tuo tempo di lavoro?

- Stesso numero di ore ogni giorno 1.
- Stesso numero di giorni ogni mese 2.
- Tempi prestabiliti di inizio e di fine della giornata lavorativa 3.
- Tempi di lavoro non prestabiliti 4.
- Altro (Specificare.....) 5.

72.. Lo svolgimento del tuo lavoro prevede dei turni? (Una sola risposta)

- No, in nessun caso 1.
- Sì, in alcuni giorni specifici 2.

- Sì, in giorni festivi 3.
 Sì, durante le ore notturne 4.
 Sì, altro (spec. _____) 5.

73.. Lo svolgimento del tuo lavoro prevede il vincolo della reperibilità quando sei a casa?

- Sì 1.
 No 2.

74.. Solitamente, nel corso dello svolgimento della tua attività lavorativa, quali decisioni puoi assumere con un certo grado di autonomia? (Una risposta per riga)

- | | Sì | No |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Cambiare lo scopo finale dell'attività svolta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Apportare modifiche rilevanti sul prodotto da consegnare | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Modificare la velocità con cui svolgere il lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Modificare le scadenze di consegna del prodotto | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Scegliere le modalità per eseguire il lavoro assegnato | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Modificare l'ordine dei compiti assegnati | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Prendere una pausa quando ritiene di averne bisogno | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gestire con un buon margine di libertà i turni di lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Decidere quando prendere giorni di ferie | <input type="checkbox"/> 1. | <input type="checkbox"/> 2. |

75.. Chi (o che cosa) è principalmente responsabile nella valutazione dello svolgimento del tuo lavoro? (Una sola risposta)

- La direzione generale 1.
 I suoi diretti superiori 2.
 I suoi colleghi 3.
 Lei stesso 4.
 Clienti, utenti, destinatari dei prodotti 5.
 Parametri oggettivi di valutazione 6.
 Società di certificazione 7.

76.. Nella tua azienda, esistono delle sedi (come i gruppi di lavoro, comitati paritetici dove sono presenti i sindacati o altri organismi) in cui è possibile discutere dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro?

- Sì 1.
 No 2.

9. LA DIMENSIONE SOCIALE

77. Mediamente, qual è il tuo reddito annuo netto percepito?

- Meno di 6.000 euro 1.
- Tra 6.001. e 8000 euro 2.
- Tra 8001. e 1.0000 euro 3.
- Tra 1.0001. e 1.2.000 euro 4.
- Tra 1.2.001. e 1.4.000 euro 5.
- Tra 1.4.001. e 1.6.000 euro 6.
- Tra 1.6.001. e 1.8000 euro 7
- Tra 1.8001. e 2.0000 euro 8
- Tra 1.8001. e 2.0000 euro 8
- Tra 2.0001. e 2.2.000 euro 1.0
- Tra 2.2.001. e 2.4.000 euro 1.1.
- Oltre i 2.4.000 euro 1.2.

78. Se sei coniugato/a o convivente, il tuo partner ha un lavoro stabile?

- Sì 1.
- No, svolge lavori precari 2.
- No, non lavora 3.
- Non sono coniugato/convivente 4.

79. Per mantenerti fai affidamento soltanto sul tuo reddito?

- Sì 1.
- No, contribuisce anche il mio partner 2.
- No, contribuisce la mia famiglia di origine 3.
- Altro (specificare.....) 4.

80. Nel complesso, il tuo salario ti basta per vivere e mantenere le persone eventualmente a tuo carico?

- Pienamente 1.
- Abbastanza 2.
- A stento 3.
- Non mi basta 4.

81.. Quando tu avevi 1.4. anni, qual era il titolo di studio dei tuoi genitori?

Padre

Madre
Non era presente

82.. Quando tu avevi 1.4. anni, qual era la condizione lavorativa dei tuoi genitori?

Padre
Madre
Non era presente

83.. A quale classe-ceto-strato sociale ritieni di appartenere?

Alto 1.
Medio alto 2.
Medio 3.
Medio basso 4.
Basso 5.

84.. A quale classe-ceto-strato sociale appartengono o appartenevano i tuoi genitori?

Alto 1.
Medio alto 2.
Medio 3.
Medio basso 4.
Basso 5.

85.. Possiedi una casa di proprietà?

Sì 1.
Sì, una parte di proprietà 2.
No 3.

86.. Indica il tuo livello di soddisfazione relativamente agli aspetti sotto elencati: (una risposta per riga)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla
Orario di lavoro	4.. <input type="checkbox"/>	3.. <input type="checkbox"/>	2.. <input type="checkbox"/>	1.. <input type="checkbox"/>
Ambiente strutturale di lavoro	4.. <input type="checkbox"/>	3.. <input type="checkbox"/>	2.. <input type="checkbox"/>	1.. <input type="checkbox"/>
Rispetto dei diritti	4.. <input type="checkbox"/>	3.. <input type="checkbox"/>	2.. <input type="checkbox"/>	1.. <input type="checkbox"/>
Stipendio	4.. <input type="checkbox"/>	3.. <input type="checkbox"/>	2.. <input type="checkbox"/>	1.. <input type="checkbox"/>
Attività svolte	4.. <input type="checkbox"/>	3.. <input type="checkbox"/>	2.. <input type="checkbox"/>	1.. <input type="checkbox"/>
Autonomia decisionale	4.. <input type="checkbox"/>	3.. <input type="checkbox"/>	2.. <input type="checkbox"/>	1.. <input type="checkbox"/>
Stabilità occupazionale	4.. <input type="checkbox"/>	3.. <input type="checkbox"/>	2.. <input type="checkbox"/>	1.. <input type="checkbox"/>

- Ritmo di lavoro 4.. 3.. 2.. 1..
 Mansioni assegnate 4.. 3.. 2.. 1..
 Prospettive di carriera 4.. 3.. 2.. 1..

87. Essere un collaboratore, quali conseguenze ha sulla tua condizione rispetto a:

1. Retribuzione Molto negative -3. -2. -1.
 Molto positive +1. +2. +3.
2. Clima lavorativo con i colleghi
 Molto negative -3. -2. -1.
 Molto positive +1. +2. +3.
3. Flessibilità degli orari Molto negative -3. -2. -1.
 Molto positive +1. +2. +3.
4. Stress per l'incertezza Molto negative -3. -2. -1.
 Molto positive +1. +2. +3.
5. Professionalità Molto negative -3. -2. -1.
 Molto positive +1. +2. +3.
6. Formazione individuale Molto negative -3. -2. -1.
 Molto positive +1. +2. +3.
7. Creatività (nello svolgimento delle mansioni di lavoro)
 Molto negative -3. -2. -1.
 Molto positive +1. +2. +3.

88. In linea generale, considerando una scala da 0 a 1.0 quanto ti senti effettivamente tutelato rispetto ai seguenti aspetti del tuo lavoro? (rispondere ad ogni voce)

1. diritti sindacali (partecipazione a assemblee, scioperi...)
0 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7 8 9 1.0
2. malattia/ infortuni 0 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7 8
9 1.0
3. maternità/paternità 0 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7
8 9 1.0
4. formazione 0 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7 8 9
1.0
5. continuità del lavoro 0 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7
8 9 1.0
6. condizioni salariali 0 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7 8
9 1.0
7. possibilità di recupero/riposo (ferie, permessi...)

0 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7 8 9 1.0

89. Quali sono le postazioni presso cui svolgi le tue mansioni? (Una risposta per riga)

	Sempre Mai	Spesso	Qualche volta
In produzione	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.
In ufficio	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.
In negozio/ centro commerciale	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.
Allo sportello	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.
In reparto	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.
In magazzino	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.
In manutenzione	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.
In cantiere	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.
Nei servizi tecnici o di laboratorio	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.
Con un mezzo di trasporto	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.
Altro (spec. _____)	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 1.

90. Come valuti il tuo rapporto e il clima delle relazioni all'interno del tuo ambiente di lavoro? (Una risposta per riga)

	Molto positivo	Discretamente positivo	Piuttosto negativo	Negativo
Con i superiori	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
Con i colleghi	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.
Con i contrattisti esterni	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 1.

1.0. COMPETENZE, FORMAZIONE PROFESSIONALE

91.. Quali sono le tue precedenti esperienze lavorative? Puoi indicare e descrivere le tue ultime 3. esperienze lavorative?

Cronologia (periodo)

Dal _____ al _____

Settore/comparto _____ Mansioni/Compiti _____

Dal _____ al _____

Dal _____ al _____

Dal _____ al _____

92.. Puoi fornire una descrizione del tuo lavoro attuale? (indicare max 3. compiti/attività svolti)

1.) Compiti attività svolte

Strumenti/Tecnologie utilizzate

Grado di autonomia operativa
(Alto, medio, basso)

2.) Compiti attività svolte

Strumenti/Tecnologie utilizzate

Grado di autonomia operativa
(Alto, medio, basso) _____

3.) Compiti attività svolte

Strumenti/Tecnologie utilizzate

Grado di autonomia operativa
(Alto, medio, basso)

93.. Nel corso degli ultimi anni, molti lavori si effettuano con procedure diverse, strumenti diversi e nuovi. Le modalità di esecuzione cambiano. Il tipo di lavoro da te svolto è soggetto ad un cambiamento:

- basso 1.
medio 2.
elevato 3.
Non so 4.

94.. Quali requisiti sono richiesti per lo svolgimento del tuo lavoro? (Una risposta per riga)

	Si	No
Laurea in (spec. _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diploma di (spec. _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualificaprofessionaledi(spec. _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Patente di guida categoria (spec. _____)
Altro requisito (spec. _____)

95.. Ritieni che il tuo titolo di studio sia coerente con l'attività che svolgi?

- Sì, del tutto 1.
Sì, in parte 2.
No 3.

96.. Senti la necessità di partecipare a corsi di formazione per migliorare le tue competenze?

- Sì 1.
No 2.

97. Dall'inizio del tuo attuale lavoro, hai partecipato a corsi di formazione professionale?

- Sì, specificare il numero: |__|__| 1.
No 2.

98. Quanto tempo è passato dall'ultimo corso di formazione/aggiornamento professionale a cui hai partecipato?

Mesi |__|__|

99. Ritieni che i corsi di formazione possano contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi? (metti un segno "x" sopra i numeri da 1. a 5.)

OBIETTIVI

VALUTAZIONI

1.. Miglioramento delle proprie competenze professionali

Per nulla 1. / 2. / 3. / 4. / 5. del tutto

2.. Capacità di gestire le relazioni con gli altri

Per nulla 1. / 2. / 3. / 4. / 5. del tutto

3.. Capacità specifiche di risoluzione dei problemi quotidiani di lavoro

Per nulla 1. / 2. / 3. / 4. / 5. del tutto

4.. Acquisizione di strumenti e tecniche

Per nulla 1. / 2. / 3. / 4. / 5. del tutto

5.. Conoscenza e comprensione della struttura e degli obiettivi dell'Ateneo

Per nulla 1. / 2. / 3. / 4. / 5. del tutto

1.00. Puoi indicare un aspetto della tua attività che ti da MAGGIORE soddisfazione?

- possibilità di crescita professionale 1.
buone relazione interpersonali 2.
responsabilizzazione in prima persona nei confronti dei risultati da raggiungere 3.
ltro _____ 4.

1.01.. Puoi indicare un aspetto della tua attività che ti da MINORE soddisfazione

- mancanza di stimoli per la crescita professionale 1.
ambiente di lavoro poco confortevole 2.
mancanza di compiti chiaramente definiti e con precise responsabilità 3.
ltro _____ 4.

1.02.. Quali delle seguenti competenze richiede prevalentemente il tuo lavoro? (indicare una risposta)

- Competenze tecnico-specialistiche 1.
Competenze organizzativo gestionali 2.
Competenze comunicativo- relazionali 3.

1.03.. Puoi indicare la tua anzianità professionale:

- minore di 5. anni 1.
Tra 5. e 1.0 anni 2.
Tra 1.0 e 1.5. anni 3.
Tra 1.5. e 2.0 anni 4.
Più di 2.0 anni 5.

1.04.. Quali sono, secondo te, le tue conoscenze professionali che potrebbero essere potenziate con attività formative e con quale modalità formativa?

- Impostazione teorica Impostazione pratica
Tecniche di gestione delle risorse umane Si No Si No
Tecniche di controllo della gestione economica Si No Si No
Tecniche di formulazione dei budget aziendali Si No Si No
Tecniche di analisi del mercato e della concorrenza Si No
Si No

Tecniche di individuazione delle offerte
 di prodotti per il mercato locale Si No Si No
 Tecniche di utilizzazione del foglio di calcolo (Excel o similari) e
 Tecniche di elaborazione testi (Word e altro) Si No
 Si No
 Conoscenza della legge 626 Si No Si No
 Conoscenza delle norme HACCP Si No
 Si No
 Tecniche di registrazione dei movimenti contabili Si No
 Si No
 Tecniche di mantenimento dei conti individuali (clienti e fornitori)
 Si No Si No
 Tecniche di controllo dei flussi di cassa (armonizzare entrate ed usci-
 te) Si No Si No
 Tecniche di allestimento del punto vendita (allestire una vetrina)
 Si No Si No
 Tecniche di accoglienza del cliente Si No Si No
 Tecniche di presentazione del prodotto al cliente Si No
 Si No
 Tecniche di vendita Si No Si No
 Tecniche di gestione dei reclami Si No Si No
 Tecniche di valutazione del livello di soddisfazione del cliente
 Si No Si No
 Tecniche di gestione della cassa Si No Si No
 Tecniche di controllo della qualità delle merci in entrata
 Si No Si No
 Tecniche di mantenimento dei livelli di scorte di magazzino
 Si No Si No
 Tecniche di conservazione dei prodotti Si No
 Si No
 Tecniche di controllo dei clienti nel punto vendita Si No
 Si No
 Modalità di intervento per la prevenzione dei furti Si No
 Si No
 Tecniche di gestione del sito Internet Si No Si No
 Lingue Si No Si No
 Tecniche e metodi di costruzione di un'organizzazione aziendale
 Si No Si No
 Tecniche di calcolo dei costi del lavoro e di composizione delle "buste

paga”	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Conoscenza delle norme che regolano i rapporti di lavoro				
	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Conoscenza delle norme di funzionamento dei sistemi previdenziali ed assicurativi e delle relative prestazioni				
	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Altro				
.....				
	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Altro				
.....				
	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Altro				
.....				
	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

1.05.. Dovendo frequentare un corso di formazione, indica quale tema o aspetto lavorativo vorresti che fosse trattato (segnalare due temi tra quelli più urgenti)

A) _____
 B) _____

1.06.. Puoi proporre eventuali suggerimenti e osservazioni? Quali?

1.07. Verso quali Corsi di formazione ritieni che l'azienda per cui lavori - o l'amministrazione competente - dovrebbero orientare maggiormente le proprie scelte?

(Mettere in ordine di importanza da 1. a 9; 1.= più importante; 9=meno importante)

gestione delle relazioni interpersonali	<input type="checkbox"/> ...
lingue	<input type="checkbox"/> ...
organizzazione e gestione delle risorse umane	<input type="checkbox"/> ...
tecnico/specialistiche specifiche	<input type="checkbox"/> ...
lavoro di gruppo	<input type="checkbox"/> ...

- giuridiche e legislazione universitaria ...
- gestione finanziaria e contabile ...
- informatica ...
- qualità del servizio ...

1.08. Ha frequentato qualche corso di formazione negli ultimi 3. anni

- Sì 1.
- No 2.

1.09. Se negli ultimi tre anni hai svolto attività formativa, su quali argomenti?

- 1. nuove tecnologie e macchinari
- 2. qualità prodotto/servizio
- 3. sicurezza sul lavoro
- 4. formazione manageriale
- 5. formazione imprenditoriale
- 6. cambiamenti organizzativi
- 7 comunicazione
- 8 marketing/tecniche di vendita
- 9 lingue straniere (specificare).....
- 1.0 informatica (specificare)
- 1.1. altro (specificare).....

1.1.0. Se si, esprimi un giudizio qualitativo complessivo su tale esperienza

- Negativo 1. / 2. / 3. / 4. / 5. / ottimo

1.1.1.. Di che tipo di iniziative formative hai usufruito?

Iniziative finanziate da Provincia/Regione tramite il Fondo Sociale Europeo Sì No

Iniziative finanziate da altre fonti (ad es. L.2.3.6./93., Fondi interprofessionali, ecc) Sì No

Iniziative private organizzate da Associazioni di categoria/Agenzie formative/ business school Sì No

Iniziative private organizzate da Università/ istituti scolastici Sì No

Iniziative private dell'azienda tramite tecnici delle aziende di fornitura

Sì No.

Altro (specificare)

Sì No.

1.1.2.. Se hai frequentato corsi di formazione, che durata ha avuto l'ultimo Corso frequentato?

- 1.. = 1.0 (minore o uguale a 1.0 ore)
- 2.. $1.0 > e < 3.0$ (maggiore di 1.0 e minore di 3.0 ore)
- 3.. $3.0 = e < 5.0$ (maggiore o uguale a 3.0 e minore di 5.0 ore)
- 4.. = 5.0 (maggiore o uguale a 5.0 ore)

1.1.3.. Quali erano gli obiettivi formativi dell'ultimo Corso frequentato?

1.1.4.. Quali difficoltà hai incontrato nelle tue precedenti esperienze formative? (max due risposte)

1. Problemi logistici (ubicazione, gestione problematiche familiari, ecc.)
 2. Orari
 3. Rapporto docenti/ formatori
 4. Contenuti non rispondenti alla propria attività lavorativa
 5. Qualità della docenza
 6. Nessun problema
 - 7 Altro, specificare
-

1.1.5.. Per la partecipazione ad attività formative saresti disposto ad impiegare:

- 1.. esclusivamente tempo di lavoro
- 2.. anche il proprio tempo libero

1.1.6.. Quanto tempo sei disponibile a dedicare alla tua crescita professionale? (in ore settimanali)

- 1.. da 1. a 3. ore la settimana 4.. da 9 a 11. ore la settimana
- 2.. da 4. a 6. ore la settimana 5.. da 11. a 13. ore la settimana
- 3.. da 7 a 8 ore la settimana 6.. più di 13. ore la settimana

1.1.7. Cosa ti aspetti dalla partecipazione ad attività formative?

- 1.. conseguire una qualifica
 - 2.. acquisire nuove competenze
 - 3.. inserirsi più facilmente nel mercato del lavoro
 - 4.. reinserirsi nel sistema formativo
 - 5.. altro (specificare)
-

1.1.8. Con quale modalità formativa riterresti opportuno che venissero organizzati i corsi da frequentare?

- 1.. Formazione in aula
- 2.. Formazione a distanza (FAD)
- 3.. Affiancamento in azienda
- 4.. Autoformazione con utilizzo di supporti didattici
- 5.. Altro (specificare
.....)

1.1.9. Secondo te, quali sono i profili professionali richiesti dal mercato del lavoro?: (massimo 3. profili professionali)

1.. Figura professionale

.....
 Livello istruzione opportuno obbligo diploma superiore laurea indifferente

Questa figura richiede:

Esperienza: Sì No indifferente

Lingue straniere: Sì No indifferente .

Se sì, quali:

.....
 Conoscenze informatiche: Sì No indifferente .

Se sì quali:

.....
 Altre caratteristiche rilevanti

.....
 2.. Figura professionale

.....
 Livello istruzione opportuno obbligo diploma superiore laurea indifferente

Questa figura richiede:

Esperienza: Sì No indifferente

Lingue straniere: Sì No indifferente .

Se sì, quali:

.....
Conoscenze informatiche: Sì No indifferente .

Se sì quali:

.....
Altre caratteristiche rilevanti

.....
3.. Figura professionale

.....
Livello istruzione opportuno obbligo diploma superiore laurea indifferente

.....
Questa figura richiede:

Esperienza: Sì No indifferente

Lingue straniere: Sì No indifferente .

Se sì, quali:

.....
Conoscenze informatiche: SI NO indifferente .

Se sì quali:

.....
Altre caratteristiche rilevanti

.....
1.2.0. Per il futuro, ritieni sia utile per il tuo lavoro svolgere regolare aggiornamento/formazione?

1.. Sì 2.. No

1.2.1.. Puoi indicare le tipologie di formazione che ritieni più adatte:

in azienda 1.. Sì 2.. No

Pratica 1.. Sì 2.. No

Esterna 1.. Sì 2.. No

Continua 1.. Sì 2.. No

Teorica 1.. Sì 2.. No

Grazie per la tua gentilezza, il questionario è terminato; ti chiediamo però un ultimo sforzo, ed un favore. Stiamo raccogliendo la disponibilità degli intervistati a entrare a far parte di un gruppo di persone

(panel) che verranno intervistate nuovamente tra un anno per poter rilevare come sia cambiata la loro posizione nel mercato del lavoro. Intendiamo inoltre proporre ad un gruppo selezionato di voi di entrare in un percorso sperimentale finalizzato alla Certificazione delle Competenze ed alla erogazione di servizi formativi flessibili e personalizzati. Ti chiediamo pertanto il consenso a partecipare al panel e ad essere eventualmente contattato per usufruire dei servizi sperimentali previsti.

Disponibile 1. (Nel caso tu sia disponibile ti preghiamo di lasciarci qui di seguito i recapiti per contattarti)

Non disponibile 2.

Nome e Cognome

.....

Indirizzo

Telefono

e.mail

Ai sensi del d.lgs. 1.96./2.003. autorizzo al trattamento dei dati personali.

Firma

Riferimenti bibliografici

Altieri G., Carrieri M., Megale A. (2007), L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme, in "Quaderni di Rassegna sindacale", VIII, No. 1.

Ballarino G., Cobalti A. (2003), Mobilità sociale, Carocci, Roma.

Bonomi A., Rullani E. (2005), Il capitalismo personale. Vite al lavoro, Einaudi, Torino.

Camera di Commercio di Pescara (2006), L'economia reale dal punto di osservazione delle Camere di Commercio, Rapporto 2006, 4ª giornata dell'economia, 12 maggio 2006.

Camera di Commercio di Pescara(2007), Rapporto economico sulla provincia di Pescara.

Carbonai D., Pedaci M. (2007), Relativa soddisfazione e nuove disuguaglianze. Il caso abruzzese, in "Quaderni di Rassegna sindacale", VIII, No. 1 [coll. Pedaci M.] [ISSN : 1590-9689].

Castellano V., Herzel A. (1981), Elementi di teoria dei campioni, Edizioni Sistema, Roma.

Cobalti, A. (1998), Lo studio della mobilità sociale, NIS, Roma.

Corbetta P., Gasperoni G., Pisati M. (2001), Statistica per la ricerca sociale, il Mulino, Bologna.

Cresa, Centro Regionale di studi e ricerche economico-sociali delle Camere di Commercio d'Abruzzo, (a cura di) Del Papa L., (2004), Annuario delle Aziende Abruzzesi del terziario avanzato.

De Carlo N.A., Robusto E. (1999), Teorie e tecniche di campionamento nelle scienze sociali, LED, Milano.

Di Franco G. (2006), Corrispondenze multiple e altre tecniche multivariate per variabili categoriali, Franco Angeli, Milano.

Di Nardo T., Caldarelli R., Izzo M. (2000), Le diverse verità della statistica: il caso delle forze di lavoro, in "Economia Marche" n. 2.

Gallino L. (2007), Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità, Laterza, Roma-Bari.

Goodman L. A. (1961), Snowball sampling, The Annals of Mathematical Statistics, 32, 148-170.

Istat (2008), Struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi Industria e servizi - Struttura e attività delle imprese, in "Archivio Statistiche in breve", Periodo di riferimento: 2006, diffuso il 19 novembre 2008.

Kalleberg A.L. (1991), Coinvolgimento e flessibilità: i cambiamenti delle relazioni di lavoro nelle società industriali, in "Sociologia del la-

voro”, n. 41-42.

Maniscalco M. L., Mongardini C. (1990), *Modelli e rappresentazioni della stratificazione sociale*, Franco Angeli, Milano.

Marradi A. (1997), *Linee guida per l’analisi bivariata dei dati nelle scienze sociali*, FrancoAngeli, Milano.

Mauro G. (1990), *Imprenditorialità e sviluppo regionale. Tendenze e prospettive dell’industria in Abruzzo*, Libreria dell’università Editrice, Pescara.

Mencarini L. e Tanturri M.L. (2006), *Una casa per diventare grandi. I giovani italiani, l’autonomia abitativa e il ruolo della famiglia d’origine*, Polis, 3, 3 Dicembre 2006, pp. 405-430.

Pisati M. (2000), *La mobilità sociale*, il Mulino, Bologna.

Purcell K. e Purcell J. (1999), *Insourcing, outsourcing and the growth of contingent labour as evidence of flexible employment strategies*, in “*Bulletin of Comparative Labour Relations*”, n. 35.

Regalia I. (2005), *Lavori atipici, nuovi, non-standard. Un campo ambivalente per l’analisi e l’azione sociale*, in “*Sociologia del lavoro*”, n. 97.

Revelli M. (1993), “*Introduzione*”, in T. Ohno, *Lo spirito Toyota*, Einaudi, Torino.

Revelli M. (2001), *Oltre il Novecento. La politica, l’ideologia e le insidie del lavoro*, Einaudi, Torino.

Reyneri E. (2003), *Flessibilità: molti significati alcune contraddizioni*, in “*Sociologia del lavoro*”, n. 90.

Tusini S. (2002), *Sorprese semantiche: gli intervistati e le domande*, in “*Sociologia e ricerca sociale*”, n. 67.

