



vasicomunicanti

Il lavoro e la vita delle persone al centro di tutto

INDAGINE SUI FABBISOGNI OCCUPAZIONALI E FORMATIVI DELLE IMPRESE

**2007
2013 POR**
PROGRAMMA OPERATIVO
REGIONE LAZIO

FONDO SOCIALE EUROPEO
Obiettivo Competitività Regionale
e Occupazione



**REGIONE
LAZIO**

ASSESSORATO
LAVORO E FORMAZIONE

in partnership con





Seguici sui social networks
e visita il sito **www.progettovasi.it**



SOMMARIO

1	4
1.1	5
2	6
2.1	6
2.1.1	6
2.1.2	10
2.1.3	14
2.2	16
2.3	18
2.3.1	18
2.3.1.1	18
2.3.1.2	20
2.3.2	21
2.3.2.1	23
2.3.2.2	25
2.3.3	26
2.4	28
2.4.1	28
2.4.2	30
2.4.3	31
3	33
4	35

1. Obiettivi dello studio e aspetti di metodo

L'indagine sui fabbisogni occupazionali e formativi ha l'obiettivo di raccogliere informazioni sull'evoluzione della struttura occupazionale delle imprese e sull'utilizzo della formazione.

In particolare, la struttura occupazionale viene indagata sia con riferimento alla composizione per età, titolo di studio e tipologia contrattuale, sia con riferimento alla sua evoluzione nell'ultimo anno attraverso l'analisi delle trasformazioni dei contratti di lavoro e delle intenzioni di aggiustamento dell'organico (assunzioni/cessazioni) nei 12 mesi successivi. E' presente anche un focus sulle difficoltà eventualmente riscontrate dalle imprese nel reperire e selezionare il personale da assumere e sui canali di ricerca maggiormente utilizzati.

Relativamente all'utilizzo della formazione si pone l'attenzione non solo sui principali settori d'interesse ma anche sulle modalità di finanziamento e sulle intenzioni di attivare processi formativi nei due anni successivi alla rilevazione. Inoltre, è presente un approfondimento sulla percezione da parte delle imprese del grado di criticità di alcuni aspetti della formazione finanziata.

L'indagine è stata effettuata tra marzo e aprile 2011. L'unità di rilevazione è l'impresa e il campo di osservazione comprende le aziende appartenenti ai settori agricolo, industriale e di alcuni comparti dei servizi privati. La tecnica di indagine è basata sulla somministrazione di un questionario mediante la tecnica Cati (Computer Assisted Telephone Interview) ai titolari o ai responsabili delle risorse umane dell'azienda.

Il questionario utilizzato (Allegato 1) è strutturato in cinque sezioni:

- Sezione 1. Informazioni generali sull'impresa (ragione sociale, natura giuridica, settore economico di appartenenza) e sull'intervistato (cognome, nome, qualifica e titolo di studio).
- Sezione 2. Dimensione dell'azienda sia in termini di classe di dipendenti (lavoratori iscritti nel libro matricola dell'impresa e legati all'impresa da forme contrattuali che prevedono il vincolo della dipendenza con eccezione di quelli posti in cassa integrazione straordinaria), sia in termini di classe di fatturato.
- Sezione 3. Informazioni sull'organico aziendale: tipologia di inquadramento contrattuale dei lavoratori (contratti di lavoro di tipo subordinato full time e part time, parasubordinato e altre forme); la classe di età e il titolo di studio degli addetti e le eventuali trasformazioni dei rapporti di lavoro avvenuti nel 2010.
- Sezione 4. Fabbisogni occupazionali: intenzioni di ampliare/ridurre l'organico nel breve periodo e le relative previsioni di assunzioni e cessazioni, difficoltà incontrate nel reperire e selezionare il personale e canali di ricerca del personale utilizzati. Con riferimento alle assunzioni previste è richiesta la specificazione della qualifica, dell'età, del titolo di studio e dell'esperienza richiesta.
- Sezione 5. Fabbisogni formativi: intenzioni di attivare processi formativi nei prossimi due anni e specifiche tematiche di interesse; beneficiari dei corsi di formazione nel periodo 2009-2010 e fonti di finanziamento della formazione; valutazione della formazione finanziata e disponibilità ad ospitare uno stagista.

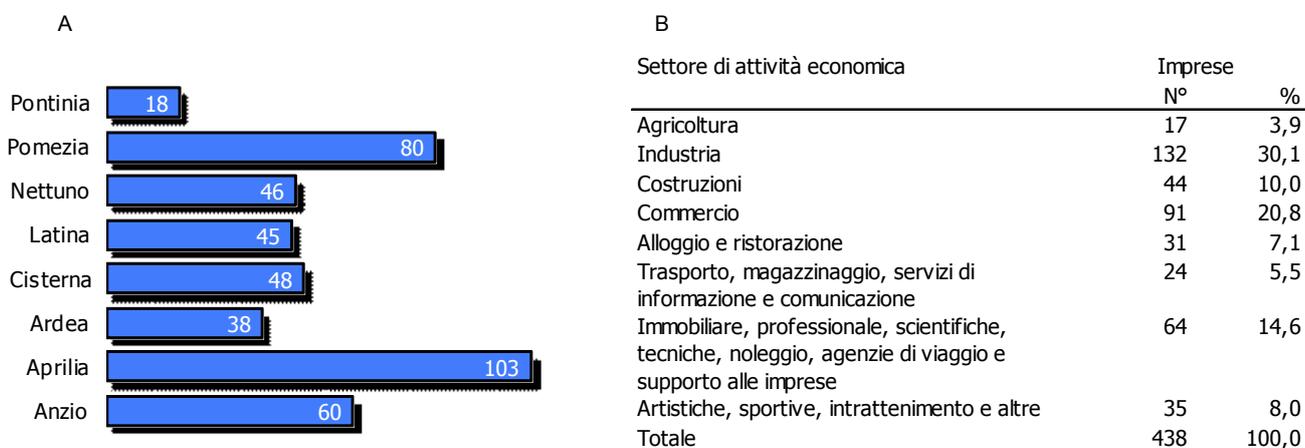
1.1 Le imprese coinvolte nell'indagine

L'indagine ha interessato 438 imprese di diversa forma giuridica, dimensione e attività economica operanti in otto comuni delle province di Roma e di Latina.

Rispetto alla localizzazione (Figura 1a) poco meno di un quarto delle imprese rispondenti (103) si trova nel comune di Aprilia; il 18,3% (80 imprese) opera nel comune di Pomezia e il 13,7% (60 aziende) in quello di Anzio. Le altre imprese sono localizzate abbastanza uniformemente nei comuni di Cisterna, Nettuno, Latina e Ardea (rispettivamente 48, 46, 45 e 38 imprese), mentre a Pontinia appartengono 18 delle unità rilevate dall'indagine.

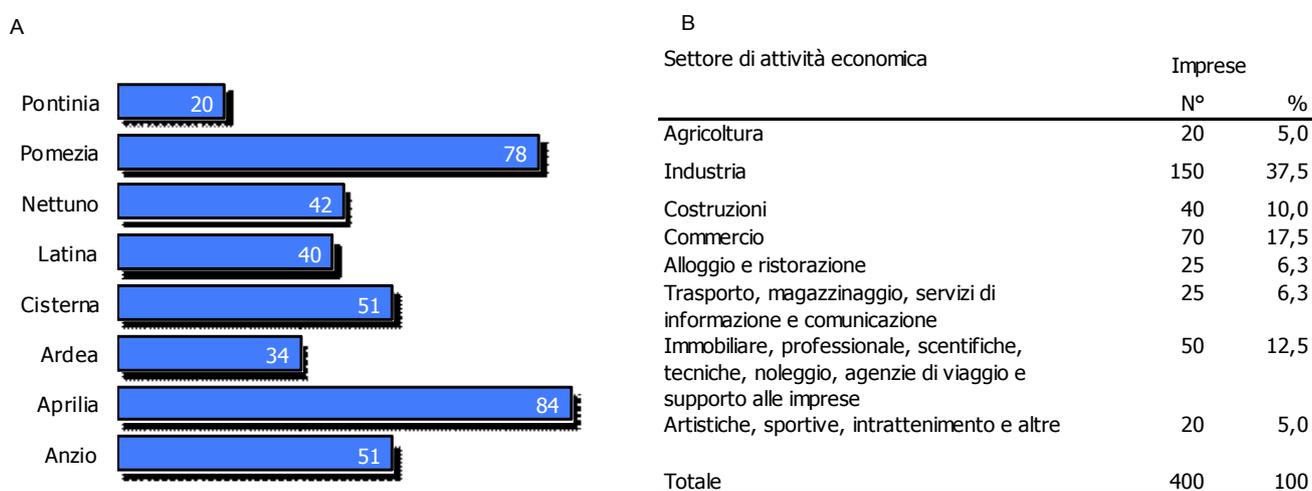
Con riferimento alla forma giuridica nella maggior parte dei casi (57,8%) si tratta di società di capitale; una quota molto rilevante (37,2%) è rappresentata dalle società di persone mentre per una parte residuale si tratta di imprese individuali e altre tipologie.

Figura 1.a Localizzazione (valori assoluti) e attività economica delle imprese (valori assoluti e percentuali)



Riguardo all'attività economica, poco più della metà delle imprese (55,6%) opera nel settore dei servizi, ed in particolare nel commercio e nelle attività immobiliari e di supporto alle imprese. Ai settori dell'industria e dell'edilizia appartiene rispettivamente il 30,1% e il 10,0% delle aziende. Solo il 3,9% svolge la propria attività nell'agricoltura.

Figura 1.b Campione Target (valori assoluti) e attività economica delle imprese (valori assoluti e percentuali)



Rispetto al campione previsto (Figura 1b) si è mantenuta invariata la distribuzione territoriale, ampliando il campione di 38 imprese non previste.

Questo ampliamento di circa il 10% si è distribuito sui vari settori, a meno dell'agricoltura e dell'industria. Proprio in quest'ultimo settore si sono trovate le maggiori difficoltà nel reperire imprese disponibili a rispondere all'intervista. Si è pertanto deciso di chiudere con 132 interviste in luogo delle 150 previste.

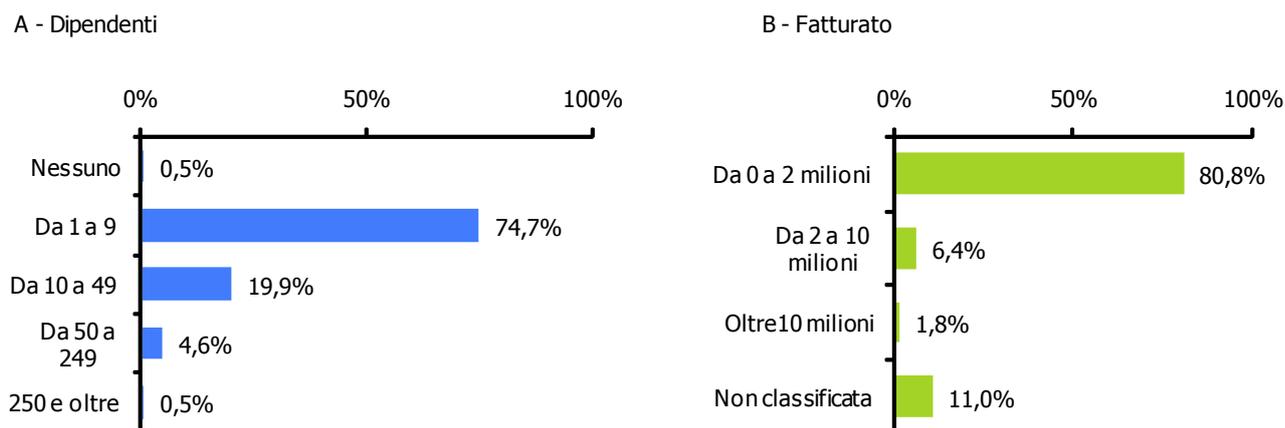
2. I risultati dell'indagine

2.1 L'azienda

2.1.1 Le dimensioni aziendali

Secondo la dimensione in termini di dipendenti, le imprese coinvolte nell'indagine – in linea con la situazione territoriale – sono prevalentemente piccole (spesso micro) imprese: il 74,7% del totale si concentra, infatti, nella classe dimensionale da 1 a 9 dipendenti (Figura 2). Il 19,9% delle aziende ha tra i 10 e i 49 dipendenti, il 4,6% occupa tra i 50 e i 249 dipendenti, mentre soltanto 2 imprese superano la soglia dei 250 dipendenti.

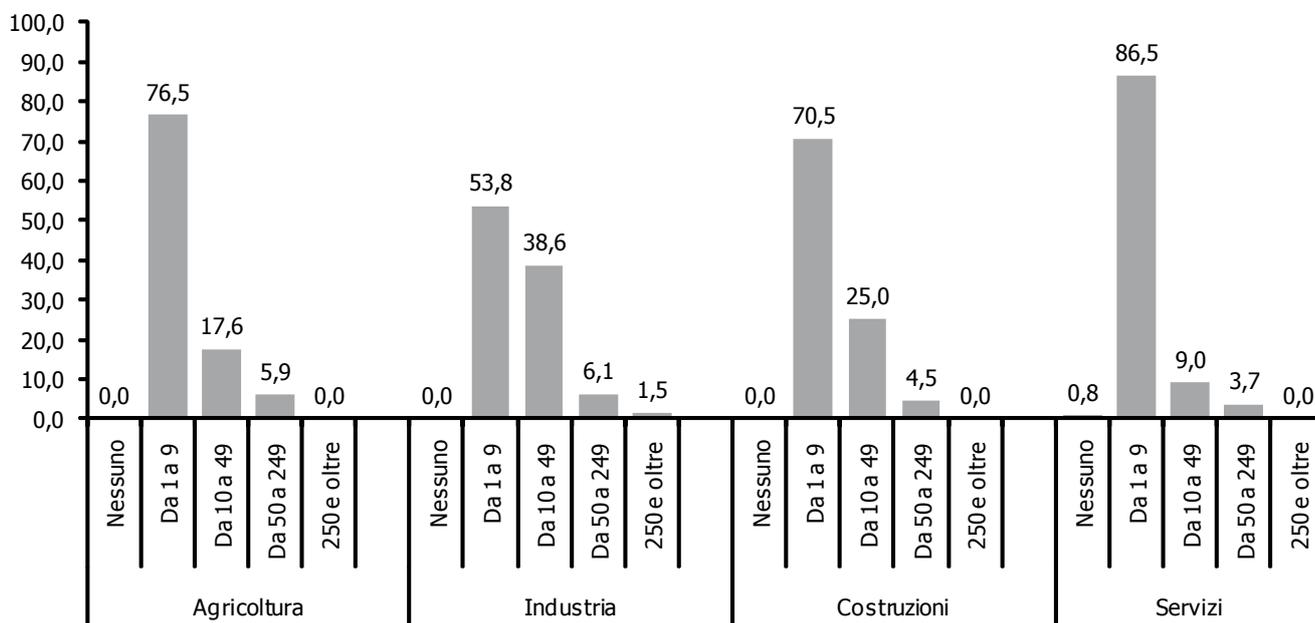
Figura 2 Dimensione delle imprese in termini di dipendenti e di fatturato (valori assoluti e percentuali)



Se si guarda alla dimensione aziendale in termini di fatturato, l'80,8% delle imprese si colloca nella classe di fatturato più bassa (da 0 a 2 milioni di euro). Una quota pari al 6,4% presenta una classe di fatturato immediatamente superiore, compresa tra 2 e 10 milioni di euro, mentre soltanto 8 imprese superano i 10 milioni di fatturato. Una quota non irrilevante delle aziende analizzate, pari all'11,0%, non ha fornito l'informazione sulla classe di fatturato (Figura 2).

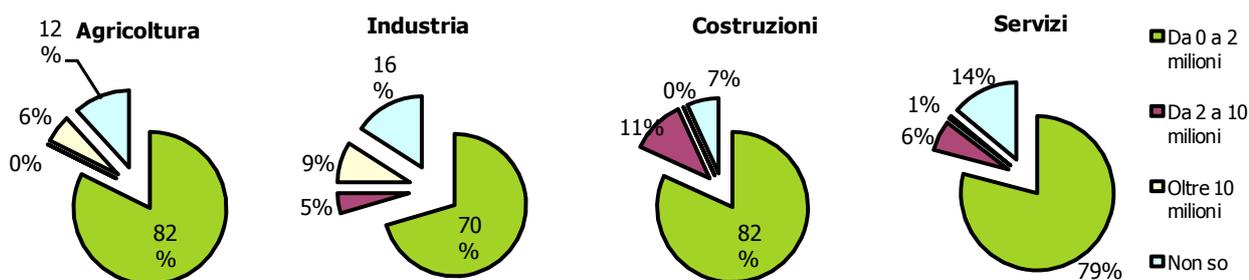
Alcune interessanti specificità emergono se si approfondisce l'analisi dimensionale per settore di attività economica. Il settore dei servizi – in linea con le caratteristiche dimensionali delle imprese di tale comparto – è caratterizzato da una maggiore presenza di imprese della classe di dipendenti più bassa (Figura 3), mentre nell'industria è più elevata la presenza di imprese di dimensioni maggiori, in particolare di quelle che occupano tra i 10 e i 49 dipendenti (35,6% rispetto al dato medio del 19,9%).

Figura 3 Imprese per settore di attività economica e classe di dipendenti (valori percentuali)



E' nell'industria, inoltre, come già detto, che operano le due imprese di dimensioni più grandi. L'analisi settoriale per dimensione aziendale espressa in termini di fatturato (Figura 4) conferma, per le imprese oggetto dell'indagine, alcune relazioni tra dimensione e settore di attività emerse nell'analisi sopra illustrata e ne evidenzia di ulteriori. Infatti, le imprese della classe di fatturato più bassa sono relativamente più presenti nel settore agricolo e nelle costruzioni.

Figura 4 Imprese per settore di attività economica e classe di fatturato (valori percentuali)



Nei servizi si conferma una rilevante prevalenza di imprese di piccola dimensione anche in termini di fatturato. Rispetto agli altri settori, l'edilizia è caratterizzata anche da una significativa presenza di imprese (11,4%) della classe di fatturato immediatamente superiore alla più bassa. L'industria, con il 9% delle imprese con più di 10 milioni di fatturato, si conferma il settore in cui si concentrano le imprese di dimensioni maggiori.

Tavola 1. Imprese per settore di attività economica e classe di dipendenti (valori percentuali)

Settore	Classe di dipendenti	Imprese	
		N°	%
Agricoltura	Nessuno	0	0,0
	Da 1 a 9	13	76,5
	Da 10 a 49	3	17,6
	Da 50 a 249	1	5,9
	250 e oltre	0	0,0
	Totale	17	100,0
Industria	Nessuno	0	0,0
	Da 1 a 9	71	53,8
	Da 10 a 49	51	38,6
	Da 50 a 249	8	6,1
	250 e oltre	2	1,5
	Totale	132	100,0
Costruzioni	Nessuno	0	0,0
	Da 1 a 9	31	75,0
	Da 10 a 49	11	20,5
	Da 50 a 249	2	4,5
	250 e oltre	0	0,0
	Totale	44	100,0
Commercio	Nessuno	1	1,1
	Da 1 a 9	85	93,4
	Da 10 a 49	4	4,4
	Da 50 a 249	1	1,1
	250 e oltre	0	0,0
	Totale	91	100,0
Alloggio e ristorazione	Nessuno	0	0,0
	Da 1 a 9	25	80,7
	Da 10 a 49	5	16,1
	Da 50 a 249	1	3,2
	250 e oltre	0	0,0
	Totale	31	100,0
Trasporto, magazzinaggio, servizi di informazione e comunicazione	Nessuno	0	0,0
	Da 1 a 9	16	66,7
	Da 10 a 49	8	33,3
	Da 50 a 249	0	0,0
	250 e oltre	0	0,0
	Totale	24	100,0
Artistiche, sportive, intrattenimento e altre	Nessuno	0	0,0
	Da 1 a 9	28	80,0
	Da 10 a 49	4	11,4
	Da 50 a 249	3	8,6
	250 e oltre	0	0,0
	Totale	35	100,0
Immobiliare, professionale, scientifiche, tecniche, noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese	Nessuno	1	1,6
	Da 1 a 9	58	90,6
	Da 10 a 49	1	1,6
	Da 50 a 249	4	6,3
	250 e oltre	0	0,0
	Totale	64	100,0

Tavola 2. Imprese per settore di attività economica e classe di fatturato (valori percentuali)

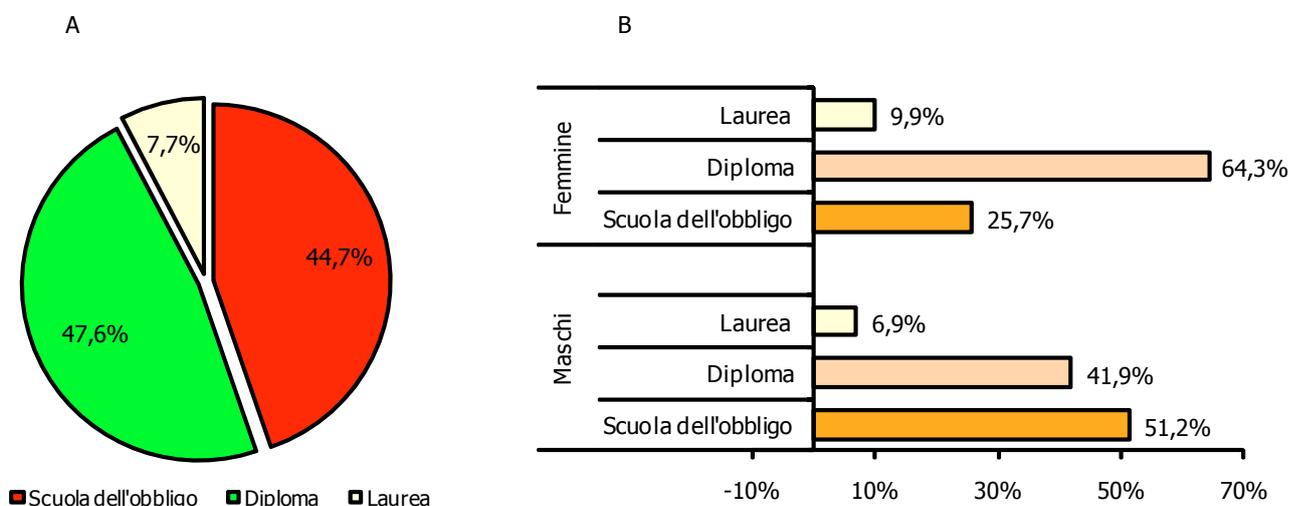
Settore	Classe di fatturato	Imprese	
		N°	%
Agricoltura	Da 0 a 2 milioni	14	82,4
	Da 2 a 10 milioni	0	0,0
	Oltre 10 milioni	1	5,9
	Non classificato	2	11,8
	Totale	17	100,0
Industria	Da 0 a 2 milioni	93	70,5
	Da 2 a 10 milioni	12	9,1
	Oltre 10 milioni	6	4,5
	Non classificato	21	15,9
	Totale	132	100,0
Costruzioni	Da 0 a 2 milioni	36	81,8
	Da 2 a 10 milioni	5	11,4
	Oltre 10 milioni	0	0,0
	Non classificato	3	6,8
	Totale	44	100,0
Commercio	Da 0 a 2 milioni	83	91,2
	Da 2 a 10 milioni	1	1,1
	Oltre 10 milioni	0	0,0
	Non classificato	7	7,7
	Totale	91	100,0
Alloggio e ristorazione	Da 0 a 2 milioni	26	83,9
	Da 2 a 10 milioni	1	3,2
	Oltre 10 milioni	0	0,0
	Non classificato	4	12,9
	Totale	31	100,0
Trasporto, magazzinaggio, servizi di informazione e comunicazione	Da 0 a 2 milioni	17	70,8
	Da 2 a 10 milioni	2	8,3
	Oltre 10 milioni	0	0,0
	Non classificato	5	20,8
	Totale	24	100,0
Artistiche, sportive, intrattenimento e altre	Da 0 a 2 milioni	31	88,6
	Da 2 a 10 milioni	3	8,6
	Oltre 10 milioni	0	0,0
	Non classificato	1	2,9
	Totale	35	100,0
Immobiliare, professionale, scientifiche, tecniche, noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese	Da 0 a 2 milioni	54	84,4
	Da 2 a 10 milioni	4	6,3
	Oltre 10 milioni	1	1,6
	Non classificato	5	7,8
	Totale	64	100,0

2.1.2 Il profilo dei lavoratori

Il complesso della forza lavoro delle imprese coinvolte nell'indagine presenta un profilo per titolo di studio (Figura 5) caratterizzato da una netta prevalenza di diplomati (47,6%) e di titolari di licenza media (44,7%). La quota di laureati, nel complesso, raggiunge il 7,7%.

Considerando che l'Istat al 2010, per l'intera popolazione dell'Italia centrale, con età superiore ai 15 anni e più (comprendente, quindi, anche classi di età escluse dal mondo del lavoro), calcola circa un 50% di individui con la sola scuola dell'obbligo, un 36% con diploma e un restante 13% con laurea, si può ritenere che la composizione percentuale dei dipendenti dell'area in esame, secondo il titolo di studio, rispecchi abbastanza fedelmente l'offerta esistente, pur essendo spostata verso un livello più accentuatamente medio di scolarità (diploma).

Figura 5 Addetti per titolo di studio (A) e genere (B) (valori percentuali)



Analizzando la distribuzione degli addetti per titolo di studio e settore di attività economica (Tavola 3), emerge – come ci si aspettava - una prevalenza di lavoratori con basso grado di istruzione nell'agricoltura e nelle costruzioni, oltre che nel settore delle attività artistiche, sportive e di intrattenimento. L'unico caso in cui il livello di scolarità più basso (scuola dell'obbligo) sia appannaggio prevalentemente delle lavoratrici, rispetto agli uomini, si verifica nel settore dell'alloggio e ristorazione (36,1%, contro 26,9% totale).

La componente maschile si caratterizza per un livello di istruzione più basso rispetto alla componente femminile. La quota degli uomini che ha terminato soltanto la scuola dell'obbligo (51,2%) è quasi due volte quella delle donne (25,7%). Rispetto ai colleghi maschi, invece, le lavoratrici si distinguono per una più alta percentuale di diplomate (64,3%) e di laureate (9,9%).

Il settore dell'alloggio e ristorazione e quello del commercio occupano quote elevate di diplomati, in quest'ultimo soprattutto donne. Il settore dei servizi più qualificati (attività immobiliari, professionali, scientifiche, tecniche e di supporto alle imprese) impiega una percentuale di laureati superiore alla media (12,7%).

Tavola 3. Addetti per titolo di studio e settore di attività economica (composizioni percentuali per il totale e per le donne)

Settore di attività economica	Titolo di studio							
	Scuola dell'obbligo		Diploma		Laurea		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
Agricoltura	57,5	55,0	40,7	45,0	1,8	0,0	100,0	100,0
Industria	46,7	24,1	45,5	63,0	7,8	12,9	100,0	100,0
Costruzioni	55,5	15,6	36,3	75,0	8,2	9,4	100,0	100,0
Commercio	34,2	17,4	60,6	73,9	5,2	8,7	100,0	100,0
Alloggio e ristorazione	26,9	36,1	61,8	56,5	11,3	7,4	100,0	100,0
Trasporto, magazzinaggio, servizi di informazione e comunicazione	38,8	15,9	57,1	70,5	4,1	13,6	100,0	100,0
Immobiliare, professionale, scientifiche, tecniche, noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese	33,6	21,3	53,7	69,1	12,7	9,6	100,0	100,0
Artistiche, sportive, intrattenimento e altre	57,1	40,4	40,6	55,0	2,3	4,6	100,0	100,0
Totale	44,7	25,7	47,6	64,3	7,7	9,9	100,0	100,0

Poiché l'unità statistica di riferimento dell'indagine è rappresentata dall'azienda, è sembrato opportuno misurare anche il "livello di istruzione delle imprese", costruendo un indice sintetico che

Tavola 4. Livello medio di istruzione nelle imprese per settore economico

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess., scient. e tecn., Noleggio, ag. Viaggi, Serv. alle imprese	industria	trasporto e magazzinaggio - servizi di informazione e comunicazione	totale
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
solo sc. obbligo	23,5	22,6	5,7	15,4	6,8	3,1	6,1	16,7	10
sc. obbligo + diploma	35,3	29	37,1	31,9	52,3	10,9	43,9	41,7	35,4
solo diploma	23,5	25,8	34,3	40,7	20,5	51,6	15,2	29,2	29,7
sc. obbligo + diploma + laurea	11,8	9,7	8,6	3,3	9,1	7,8	23,5	8,3	12,1
sc. obbligo + laurea	-	-	-	2,2	-	-	-	-	0,5
diploma + laurea	-	9,7	11,4	2,2	9,1	10,9	8,3	4,2	7,3
solo laurea	-	-	-	3,3	-	9,4	1,5	-	2,5
nessun addetto	-	-	-	1,1	-	1,6	-	-	0,5
M.R:	5,9	3,2	2,9	-	2,3	4,7	1,5	-	2,1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

permettesse di identificare il numero di imprese che annoverano tra i propri dipendenti solo addetti con una scolarità limitata alle classi dell'obbligo, fino a salire man mano a quelle che contano solo laureati. (Tavola 4).

Oltre 1/3 delle imprese intervistate conta, fra le proprie risorse umane, contemporaneamente, diplomati e licenziati dalla scuola dell'obbligo e ben il 10% solo addetti con quest'ultimo livello di scolarità (particolarmente elevato nel comparto agricoltura e dell'alloggio-ristorazione, dove si attesta intorno al 23%).

Quindi, poco meno della metà delle imprese non dispone di un personale particolarmente istruito.

Un altro 30% circa di aziende si colloca in una fascia media (diplomati): il settore immobiliare-professionale e tecniche-noleggio-agenzie di viaggio-supporto alle imprese concentra ben la metà delle sue imprese con queste caratteristiche, mentre il commercio il 41%

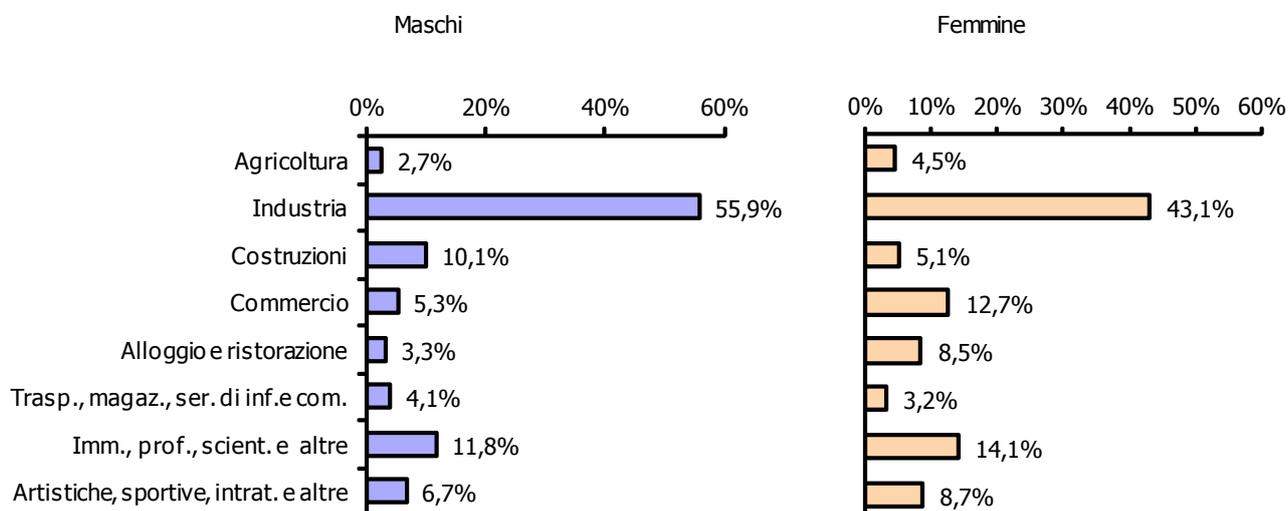
I settori dove, rispetto al totale complessivo, si nota una maggior incidenza di risorse umane con scuola dell'obbligo o diploma sono quello delle costruzioni (52%) e dell'industria (44%).

Infine, pochissime sono le imprese con solo addetti laureati (2,5%), concentrate, come prevedibile, nel settore dei servizi, commercio (3,3%) e, soprattutto, comparto immobiliare-professionale e tecniche-noleggio-agenzie di viaggio-supporto alle imprese (9,4%).

La componente maschile – confermando la discrepanza tra tasso di occupazione femminile e

maschile, rilevata a livello provinciale - rappresenta il 73,3% del totale degli addetti delle imprese osservate.

Figura 6 Addetti per genere e settore di attività economica (valori percentuali)



La distribuzione degli addetti per sesso e settore di attività economica (Figura 6) mostra una forte concentrazione nell'industria per entrambi i sessi, con una certa prevalenza dei maschi (55,9% contro 43,1% delle femmine). Si ricorda, a tal proposito, che il territorio scelto per la sperimentazione rappresenta uno di quelli più industrializzati delle province del Lazio e che il fabbisogno di manodopera del comparto industriale è maggiore rispetto a quello degli altri settori.

I lavoratori di sesso maschile sono sovra-rappresentati, rispetto alla componente femminile, in particolare, nel settore delle costruzioni (10,1% contro 5,1%) e, in misura minore, nei trasporti e magazzinaggio (4,1% contro 3,2%), comparti contraddistinti da una forte presenza di uomini, dovuta alle peculiarità del lavoro da svolgere che prevede caratteristiche fisiche e di dispendio di forze che induce a una naturale prevalenza degli occupati sulle occupate.

Le lavoratrici, invece, sono più presenti rispetto ai maschi in tutti gli altri settori, in particolare nel commercio, nell'alloggio e ristorazione e nelle attività immobiliari, professionali e scientifiche.

Anche in questo caso, come nel precedente (livello di istruzione), e per le medesime ragioni legate alle finalità dell'indagine rivolta alle imprese, è sembrato opportuno misurare il grado di "delle imprese". Vi è un 14% di imprese formato da solo personale femminile e ben il 20% da soli uomini.

I restanti 2/3 di imprese, invece, annoverano risorse umane miste per genere. L'esclusività di genere che caratterizza alcune imprese rispetto ad altre si verifica particolarmente nel commercio (34%), per quanto riguarda il sesso femminile e nell'attività immobiliari-professionali-scientifiche e tecniche, Noleggio-Agenzie di viaggio-Supporto alle imprese (33%) per quel che concerne quello maschile. Inoltre, in due soli settori (agricoltura e trasporto e magazzinaggio) non si riscontrano imprese esclusivamente femminili, probabilmente per le caratteristiche fisiche (forza) che richiedono tali tipi di lavori, più riscontrabili negli uomini che nelle donne.

Tavola 5. Differenze di genere nelle imprese per settore economico

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess., scient. e tecn., Noleggio, ag. Viaggi, Serv. alle imprese	industria	trasporto e magazzinaggio - servizi di informazione e comunicazione	totale
solo donne	-	22,6%	14,3%	34,1%	2,3%	17,2%	5,3%	-	14,2%
solo uomini	11,8%	22,6%	8,6%	19,8%	20,5%	32,8%	15,9%	25,0%	19,9%
donne+uomini	88,2%	54,8%	74,3%	45,1%	77,3%	48,4%	78,8%	75,0%	65,3%
nessun addetto	-	-	-	1,1%	-	1,6%	-	-	0,5%
M.r	-	-	2,9%	-	-	-	-	-	0,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Va anche evidenziato che nelle imprese dove si ha una presenza sia femminile che maschile, mediamente il rapporto tra i due generi è di una donna per 4 uomini.

Nel complesso, la forza lavoro delle imprese analizzate ha prevalentemente un'età inferiore ai 45 anni (64,7%) e le donne sono relativamente più giovani (69,4%) (Tavola 6). E' tuttavia interessante rilevare come nel 13% circa dei casi ci siano aziende che non hanno nemmeno un addetto con età inferiore a 45 anni, contro il 34% che, invece, conta solo dipendenti sotto tale soglia di età, concentrate, con percentuali tra il 34% e il 48%, soprattutto nei settori del commercio, dell'alloggio e ristorazione, dei trasporti, magazzinaggio, ecc., delle attività artistiche e simili e, infine, delle costruzioni.

Tavola 6. Addetti per classe di età e settore di attività economica (composizioni percentuali per il totale e per le donne)

Settore di attività economica	Classe di età				Totale	Donne
	<45 anni		>45 anni			
	Totale	Donne	Totale	Donne		
Agricoltura	56,3	55,9	43,7	44,1	100,0	100,0
Industria	64,2	65,1	35,8	34,9	100,0	100,0
Costruzioni	53,8	71,4	46,2	28,6	100,0	100,0
Commercio	61,9	70,1	38,1	29,9	100,0	100,0
Alloggio e ristorazione	74,9	76,4	25,1	23,6	100,0	100,0
Trasporto, magazzinaggio, servizi di informazione e comunicazione	58,7	68,2	41,3	31,8	100,0	100,0
Immobiliare, professionale, scientifiche, tecniche, noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese	70,1	78,8	29,9	21,2	100,0	100,0
Artistiche, sportive, intrattenimento e altre	74,0	73,5	26,0	26,5	100,0	100,0
Totale	64,7	69,4	35,3	30,6	100,0	100,0

In questi stessi comparti, con esclusione degli ultimi due, si concentra pure il numero di aziende "più vecchie", dove sono del tutto assenti lavoratori sotto i 45 anni, con incidenze percentuali variabili tra il 16% e il 26% circa. Ben il 39,2% delle imprese campionate dichiara età medie dei propri dipendenti prevalentemente superiori a 45 anni, contro l'11,6% che conta personale prevalentemente sotto tale età.

Nelle imprese con personale prevalentemente sopra e sotto la soglia dei 45 anni, i più anziani rappresentano una fetta notevole delle risorse umane (circa il 38%).

In definitiva, si può affermare che le imprese dell'area oggetto di sperimentazione si bipartiscono tra quelle esclusivamente o con prevalenza di addetti sotto i 45 e quelle esclusivamente o con prevalenza di occupati sopra i 45 anni, con un certo squilibrio verso queste ultime (53% circa, contro 46%)

Va anche sottolineato che solo nel 25% delle imprese con personale anche o solo esclusivamente femminile, l'età delle donne è prevalentemente superiore a 45 anni.

Tavola 7. Distribuzione personale, per fasce di età

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. immobiliare-profess. scient. e tecn., Noleggio, ag.viaggi-serv. alle imprese	industria	trasporto e magazzinaggio - servizi di informazione e comunicazione	totale
maggior presenza di < 45 anni	29,4%	6,5%	11,4%	4,4%	29,5%	3,1%	14,4%	8,3%	11,6%
maggior presenza di > 45 anni	35,3%	35,5%	40,0%	27,5%	29,5%	25,0%	56,1%	54,2%	39,2%
solo > 45 anni	5,9%	16,1%	5,7%	26,4%	4,5%	20,3%	7,6%	8,3%	13,4%
solo < 45 anni	23,5%	41,9%	40,0%	41,8%	34,1%	48,4%	22,0%	29,2%	34,4%
M.R.	5,9%	0,0%	2,9%	0,0%	2,3%	3,1%	0,0%	0,0%	1,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pertanto, ci si trova di fronte a un personale femminile decisamente più giovane di quello maschile.

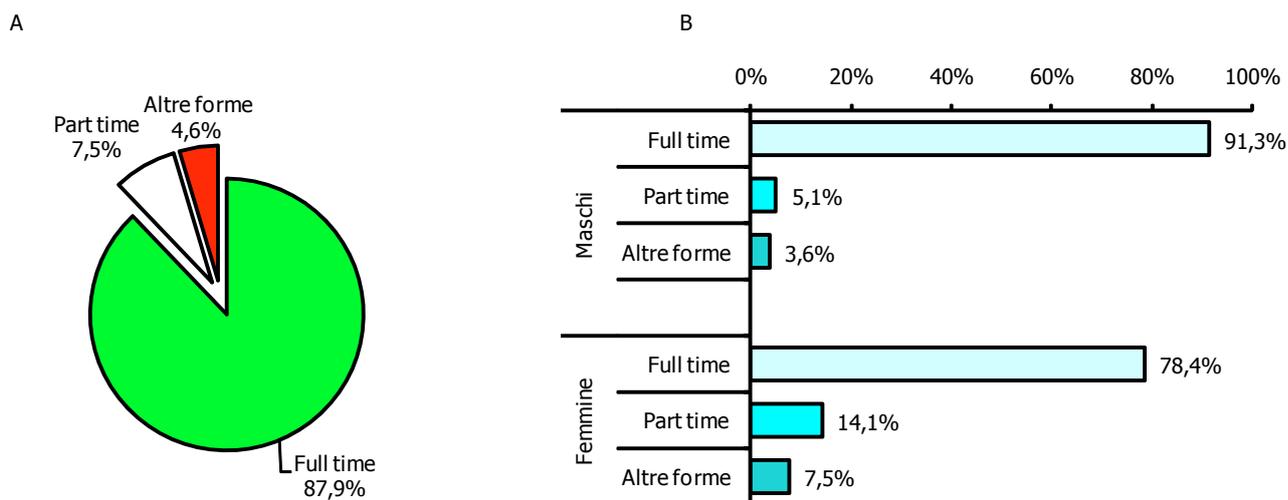
Tavola 8. Distribuzione personale femminile, per fasce di età

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess., scient. e tecn., Noleggio, ag. Viaggi, Serv. alle imprese	industria	trasporto e magazzino - servizi di informazione e comunicazione	totale
maggior presenza di < 45 anni	17,6%	3,2%	5,7%	4,4%	2,3%	1,6%	6,1%	-	4,6%
maggior presenza di > 45 anni	-	16,1%	14,3%	6,6%	4,5%	7,8%	15,2%	8,3%	10,3%
solo > 45 anni	23,5%	12,9%	11,4%	20,9%	15,9%	12,5%	13,6%	16,7%	15,5%
solo < 45 anni	52,9%	58,1%	60,0%	64,8%	68,2%	73,4%	56,1%	66,7%	62,4%
ugual numero di > e < 45 anni	-	6,5%	5,7%	3,3%	9,1%	4,7%	9,1%	8,3%	6,4%
M.R.	5,9%	3,2%	2,9%	-	-	-	-	-	0,7%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.1.3 Le tipologie contrattuali utilizzate

Il contratto di lavoro a tempo pieno è la tipologia contrattuale utilizzata per la quasi totalità (87,9%) degli occupati delle imprese analizzate (Figura 7). I rapporti di lavoro part time vengono utilizzati soltanto per l'7,5% del totale degli addetti. Il restante 4,6% dei lavoratori è occupato con altre tipologie contrattuali.

Figura 7 Addetti per tipologia contrattuale (A) e genere (B) (valori percentuali)



L'analisi per genere evidenzia che la quota di lavoratori maschi occupata nelle imprese campionate con contratto full time (91,3%) è molto più elevata di quella delle donne (78,4%), che invece sono assunte in misura maggiore con contratti part time (14,1% contro il 5,1% dei maschi) o altre forme contrattuali (7,5% contro il 3,6% dei maschi).

Tali risultati evidenziano una disparità di trattamento delle donne, rispetto agli uomini e un orientamento di queste verso il lavoro a tempo parziale (da loro ricercato o imposto dal datore di lavoro), utilizzato, probabilmente, quale strumento per risolvere, almeno in parte, quelle difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita familiare che le donne scontano in misura maggiore degli uomini.

Tavola 9. Addetti per tipologia contrattuale e settore di attività economica (composizioni percentuali per il totale e per le donne)

Settore di attività economica	Tipologia contrattuale							
	Dip. Full time		Dip. Part time		Altre forme		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
Agricoltura	65,0	57,4	3,1	8,2	31,9	34,4	100,0	100,0
Industria	91,7	84,6	6,3	12,2	2,0	3,3	100,0	100,0
Costruzioni	92,1	82,6	5,2	13,0	2,7	4,3	100,0	100,0
Commercio	84,3	73,8	11,6	19,8	4,1	6,4	100,0	100,0
Alloggio e ristorazione	86,2	79,1	10,5	18,3	3,3	2,6	100,0	100,0
Trasporto, magazzinaggio, servizi di informazione e comunicazione	89,8	79,5	6,1	11,4	4,1	9,1	100,0	100,0
Immobiliare, professionale, scientifiche, tecniche, noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese	81,2	71,7	9,2	13,1	9,6	15,2	100,0	100,0
Artistiche, sportive, intrattenimento e altre	79,8	72,0	13,1	17,8	7,1	10,2	100,0	100,0
Totale	87,8	78,4	7,5	14,1	4,6	7,5	100,0	100,0

La distribuzione per settore economico (Tavola 9) dei lavoratori presenti nelle imprese intervistate mette in luce come una quota notevole di occupati a tempo parziale (compresa tra il 10,5% e il 13,1%) sia concentrata nelle attività artistiche, sportive e di intrattenimento, nel commercio e nell'alloggio e ristorazione, e come essa salga notevolmente tra le donne, in particolare nei comparti del commercio (19,8%) e dell'alloggio ristorazione (18,3%). Anche le altre forme contrattuali di lavoro, particolarmente presenti in Agricoltura (circa 1/3 del totale degli assunti), dove sussistono, ad esempio, i rapporti di lavoro per coadiuvanti familiari, e negli stessi settori dove si riscontra un uso notevole del part-time, con l'aggiunta del comparto immobiliare, professionale, ect. (9,6%), vedono una maggiore applicazione alle donne piuttosto che agli uomini.

Il contratto di lavoro a tempo pieno, invece, coinvolge maggiormente gli addetti dell'industria e delle costruzioni, dove si concentra la manodopera maschile

Analizzando la distribuzione dei contratti dei dipendenti in funzione della dimensione aziendale, si nota una frequenza tendenzialmente crescente di quelli full time e, di contro, in calo di quelli part time, all'aumentare del numero degli addetti. Per quel che concerne, invece, i lavoratori con altre forme di contratto di lavoro, si nota una loro presenza maggiore nelle imprese minori (7,5%), rispetto a quelle maggiori dove si attesta tra il 3,5% e il 4%). Va anche rilevato che le donne risultano maggiormente "penalizzate" nelle imprese più piccole, dove solo i $\frac{3}{4}$ circa di esse gode di un contratto a tempo indeterminato, contro percentuali che si attestano intorno all'80% nelle aziende con oltre 10 addetti. Sembra, invece, che le altre forme contrattuali siano meno presenti nelle imprese tra 10 e 49 addetti. In altri termini, si può affermare che le imprese più grandi offrono garanzie contrattuali migliori ai propri dipendenti, rispetto a quelle di dimensioni minori che fanno maggior ricorso a contratti atipici e tendono di più a discriminare le donne, cui riservano il full time con meno frequenza di come facciano con gli uomini.

Tavola 10. Addetti per tipologia contrattuale e classe di dipendenti (composizioni percentuali per il totale e per le donne)

Classe di dipendenti	Tipologia contrattuale							
	Dip. Full time		Dip. Part time		Altre forme		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
Da 1 a 9	82,0	74,1	10,5	17,4	7,5	8,5	100,0	100,0
Da 10 a 49	88,2	82,9	8,3	12,0	3,5	5,2	100,0	100,0
Più di 49	90,5	78,6	5,5	12,7	4,0	8,8	100,0	100,0
Totale	87,8	78,4	7,5	14,1	4,6	7,5	100,0	100,0

Anche per questo parametro si è voluto osservare l'andamento a livello di impresa: i 2/3 delle aziende dispongono di solo personale full time

Tavola 11. Tipologia contrattuale per settore economico

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess., scient. e tecn., Noleggio, ag. Viaggi, Serv. alle imprese	industria	trasporto e magazzino - servizi di informazione e comunicazione	totale
solo full time	58,8%	71,0%	62,9%	70,3%	65,9%	71,9%	67,4%	58,3%	67,6%
full time+part time	29,4%	19,4%	14,3%	23,1%	22,7%	15,6%	22,0%	29,2%	21,2%
full time+part time+Interinali	-	-	-	-	-	-	0,8%	-	0,2%
part time+altre forme contr.	-	-	2,9%	-	-	1,6%	-	-	0,5%
Altre forme contrattuali	-	3,2%	5,7%	1,1%	4,5%	3,1%	1,5%	4,2%	2,5%
full time+altre forme contr.	11,8%	6,5%	14,3%	4,4%	4,5%	6,3%	6,1%	8,3%	6,6%
full time+part time+altre forme contr.	-	-	-	1,1%	-	1,6%	1,5%	-	0,9%
full time+Parasubordinati+altre forme contr.	-	-	-	-	2,3%	-	0,8%	-	0,5%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Solo il 3% delle imprese conta un uso di tipologie di contratto che non contempla quello full time. E', tuttavia, interessante rilevare che poco oltre 1/5 delle aziende intervistate adotta lavoratori full time e part time, concentrate, in particolare, in 2 settori, ciascuno di essi vicino al 30% (agricoltura e trasporti e magazzinaggio), che si contraddistinguono per una spiccata dose di manovalanza, che non necessita di competenze particolari e per una distribuzione del lavoro non omogenea, ma con punte in determinati periodi dell'anno (agricoltura) o per determinate esigenze (trasporti e magazzinaggio).

Tavola 12. Tipologie di contratti relativi al personale femminile per settore economico

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess., scient. e tecn., Noleggio, ag. Viaggi, Serv. alle imprese	industria	trasporto e magazzino - servizi di informazione e comunicazione	totale
contratti aziendali donne									
solo full time	58,8%	77,4%	64,7%	73,6%	83,7%	82,5%	78,6%	70,8%	76,3%
full time+part time	29,4%	16,1%	14,7%	20,9%	11,6%	11,1%	15,3%	20,8%	16,4%
full time+part time+Interinali	-	-	-	-	-	-	0,8%	-	0,2%
full time+altre forme contr.	11,8%	6,5%	17,6%	4,4%	4,7%	4,8%	5,3%	8,3%	6,5%
full time+part time+altre forme contr.	-	-	2,9%	1,1%	-	1,6%	-	-	0,7%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Un aspetto molto interessante da rilevare riguarda il tipo di contratto che viene applicato alle lavoratrici da parte delle imprese. Benché le donne soffrano di un livello di disoccupazione di gran lunga superiore a quello degli uomini, le imprese, di quasi tutti i settori, riservano loro un trattamento in qualche modo migliore, dal momento che le occupano, per oltre i 3/4, a tempo pieno (10 punti percentuali circa in più del valore complessivo). Solo i comparti agricoltura (58,8%) e delle attività artistiche, sportive e dell'intrattenimento (64,7%), fanno eccezione, non discostandosi dai valori complessivi e denunciando un minor uso di occupazione a tempo pieno, rispetto agli altri settori.

Va, infine, notato che al crescere delle proprie dimensioni le imprese sia relativamente al personale nel suo complesso che, in particolare, a quello femminile tendono ad utilizzare una più vasta gamma di tipologie contrattuali e, pertanto, quelli full time sembrerebbero più concentrati nelle aziende entro i 9 dipendenti.

2.2 Il reperimento delle risorse umane

La maggior parte delle imprese (76,7%) che ha partecipato alla rilevazione ha dichiarato di non avere avuto nessuna difficoltà nel reperire personale e solo per il 17,6% di esse non è stato facile trovare risorse umane adeguate alle proprie necessità, mentre il restante 5,7% non ha dovuto effettuare nel 2010 nessuna ricerca di personale per assunzione (Tavola 13).

Tavola 13. Difficoltà nel reperire personale (valori percentuali)

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess., scient. e tecn., Noleggio, ag. Viaggi, Serv. alle imprese	industria	trasporto e magazzino - servizi di informazione e comunicazione	totale
Nessuna	88,2%	67,7%	85,7%	74,7%	77,3%	76,6%	76,5%	75,0%	76,7%
Non ho provato ad assumere	-	12,9%	5,7%	8,8%	2,3%	9,4%	2,3%	4,2%	5,7%
ho avuto difficoltà	11,8%	19,4%	8,6%	16,5%	20,5%	14,1%	21,2%	20,8%	17,6%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Le aziende (77) che hanno dichiarato di avere avuto difficoltà hanno indicato nella mancanza di competenze necessarie (84,4%) il motivo principale per il quale hanno dovuto faticare a reperire personale. Va sottolineato che tale ragione è meno accentuata nel settore commercio (66,7%), che, invece, riscontra un ostacolo importante nell'orario di lavoro (53,3%), che viene indicato anche dalle aziende di servizi e del comparto agricoltura (32%), in cui – oggettivamente – risulta particolarmente gravoso, sia in ambito giornaliero, sia per i picchi stagionali e in particolari circostanze cui è soggetto. Anche la mancanza di qualità personali (leadership, lavorare in gruppo, etc.) assume un certo peso per questi ultimi comparti, rispettivamente, 20% e 24%. Le imprese del settore commercio riscontrano, da parte dei potenziali dipendenti, anche una mancanza di disponibilità nel raggiungere la sede di lavoro (13,3%). In altri termini, mentre il settore industria mostra una forte concentrazione nel primo item sopra citato (mancanza di competenze), gli altri comparti indicano maggiore variabilità, disperdendo le risposte su molte motivazioni.

Tavola 14. Difficoltà nel reperire il personale per settore economico

	industria in senso stretto e costruzioni	commercio	agricoltura e altri servizi	totale complessivo
Base	37	15	25	77
	%	%	%	%
disponibilità a raggiungere la sede di lavoro	2,7	13,3	4,0	5,2
reperire risorse con le competenze necessarie	89,2	66,7	88,0	84,4
reperire risorse con le disponibilità all'orario di lavoro richiesto	13,5	53,3	32,0	27,3
reperire risorse con le qualità personali necessarie (leadership, lavorare in gruppo, etc)	10,8	20,0	24,0	16,9
reperire risorse con le disponibilità a trasferte	2,7	6,7	8,0	5,2
Altro	10,8	26,7	16,0	15,6

Per la ricerca del personale (Tavola 15), si confermano i risultati che altre indagini hanno raggiunto: le assunzioni si effettuano sfruttando una rete, la più diretta possibile, di conoscenze. Sembra che gli imprenditori si fidino più che di strumenti istituzionali o "ad hoc" (i centri per l'impiego sono utilizzati soltanto nel 10% circa dei casi) della propria cerchia di amicizie e parentele che si fa garante di un potenziale dipendente.

Nella presente indagine, le imprese che si basano sulla conoscenza diretta sono oltre l'80% del campione, a cui vanno aggiunte quelle che si avvalgono solo o anche delle segnalazioni dei conoscenti e dei fornitori (37%). Gli altri canali per la ricerca di personale vengono usati in misura decisamente inferiore: gli annunci su quotidiani e stampa specializzata e il ricorso a società interinali superano appena il 10%.

Tavola 15. Canali utilizzati per la ricerca di personale

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess., scient. e tecn., Noleggio, ag. Viaggi, Serv. alle imprese	industria	trasporto e magazzino - servizi di informazione e comunicazione	totale
Base:	17	31	35	91	44	64	132	24	438
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
banche dati aziendali	-	-	11,4	2,2	2,3	10,9	5,3	4,2	5
centri per l'impiego	5,9	9,7	8,6	7,7	6,8	9,4	11,4	16,7	9,6
internet (siti specializzati)	5,9	-	8,6	5,5	2,3	12,5	5,3	16,7	6,6
segnalazione da conoscenti e fornitori	23,5	38,7	40	19,8	50	39,1	43,2	41,7	37
società interinali	-	12,9	2,9	3,3	13,6	7,8	19,7	4,2	10,5
società di selezione del personale	-	3,2	2,9	1,1	9,1	1,6	5,3	4,2	3,7
annunci su quotidiani e stampa specializzata	0	16,1	5,7	4,4	11,4	20,3	9,8	16,7	10,5
conoscenza diretta	100	71	85,7	82,4	79,5	75	84,1	79,2	81,5
associazioni di categoria	-	3,2	5,7	2,2	-	4,7	4,5	4,2	3,4
altro	-	6,5	2,9	3,3	6,8	6,3	4,5	8,3	4,8

A livello settoriale si può notare quanto segue:

- L'utilizzo dei centri per l'impiego soprattutto da parte del comparto del trasporto e magazzino (16,7%);
- Il quasi esclusivo uso del solo canale diretto (conoscenza personale) da parte del commercio e dell'agricoltura;
- Il sotto utilizzo di internet da parte del comparto alloggio e ristorazione e di quello delle costruzioni, probabilmente, tra i meno informatizzati;
- Il ricorso all'annuncio stampa (20% circa), in particolare, da parte delle imprese di servizi, quali attività immobiliari-professionali-scientifiche e tecniche-noleggio-agenzie di viaggio-supporto alle imprese

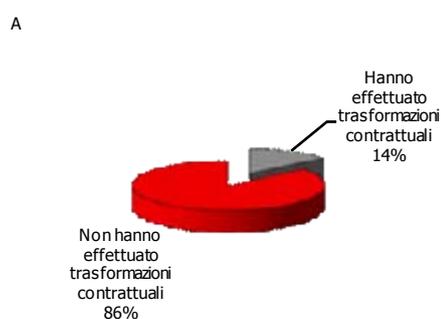
2.3 I fabbisogni occupazionali

2.3.1 Evoluzione e sviluppo occupazionale dell'azienda nel breve periodo

2.3.1.1 Le trasformazioni di rapporto di lavoro effettuate nel 2010

Nel corso del 2010 il 14% delle imprese (Figura 8) ha operato delle trasformazioni di rapporto di lavoro per almeno un lavoratore. In termini relativi i settori in cui il maggior numero di aziende ha portato a termine trasformazioni di tipologia contrattuale sono stati quelli dell'industria (18,9%) e delle costruzioni (18,2%); seguono il comparto delle attività artistiche-sportive-intrattenimento-altre (14,3%). Negli altri settori la percentuale di imprese che ha effettuato trasformazioni dei rapporti di lavoro è più contenuta e in particolare, nel caso dell'agricoltura, non se ne registra alcuna

Figura 8 Imprese che hanno effettuato trasformazioni di rapporti di lavoro nel 2010 (A) per settore di attività economica (B) (valori percentuali)



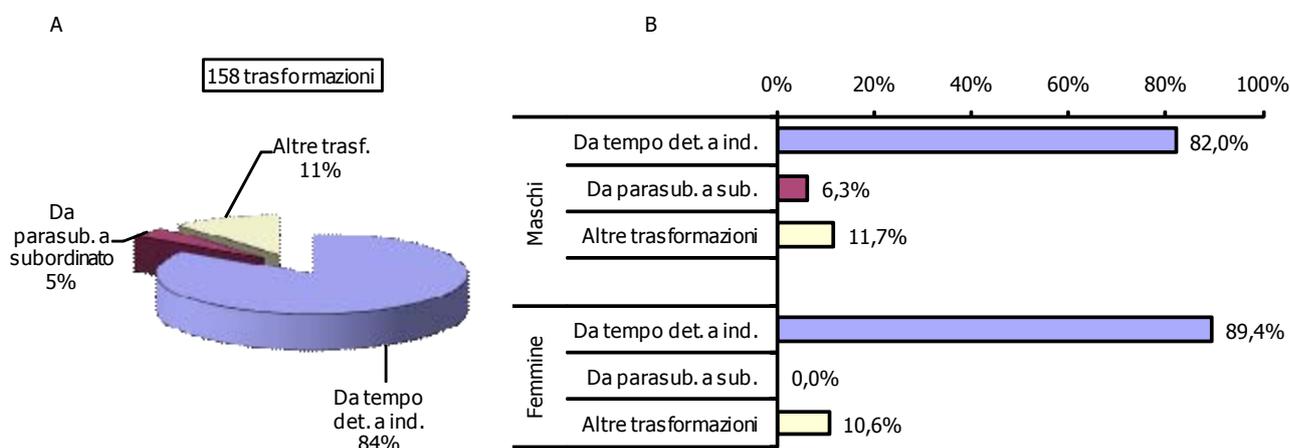
agricoltura	0,0
alloggio e ristorazione	12,9
artistiche-sportive-intrattenimento-altre	14,3
commercio	12,1
costruzioni	18,2
attività immobiliari-professionali-scientifiche e tecniche-noleggio-agenzie di viaggio-supporto alle imprese	9,4
industria	18,9
trasporto e magazzino - servizi di informazione e comunicazione	8,3
totale complessivo	13,9

Il 14% circa di imprese (Figura 8) che ha trasformato i contratti dei propri dipendenti in modo per essi più vantaggioso, ha interessato 158 lavoratori. Si è trattato, mediamente, della sistemazione di 2-3 addetti per impresa, che hanno interessato in più di otto casi su 10 stabilizzazioni di contratti di lavoro passati da tempo determinato a indeterminato; per il 5% si è registrato il passaggio da contratti di tipo parasubordinato a quelli di tipo subordinato e nei rimanenti casi (11%) di altre tipologie di trasformazioni.

Distinguendo rispetto al genere degli occupati interessati dalle trasformazioni contrattuali, si nota come la tendenza dei datori di lavoro sia quella di privilegiare il miglioramento dei lavoratori, rispetto a quello delle lavoratrici, con un rapporto di 3 a 1. Tuttavia, se si ipotizza che il numero di lavoratori con contratto diverso da quello full time sia rimasto invariato nell'ultimo biennio, la percentuale dei contratti trasformati è pressoché identica per uomini e donne, pari al 16%-17%.

In entrambi i generi la tipologia di trasformazione modale risulta quella da tempo determinato a tempo indeterminato con una intensità lievemente maggiore per le donne (89,4% rispetto all'82% degli uomini). Le trasformazioni da contratto parasubordinato a subordinato si registrano solo per gli uomini (6,3%), mentre la tipologia "altre trasformazioni" è presente in percentuali simili per maschi e femmine, con una lieve prevalenza per i primi.

Figura 9 Trasformazioni contrattuali avvenute nel 2010 per tipologia (A) e genere (B) (valori percentuali)



Come è possibile osservare dalla seguente tabella, al crescere delle dimensioni aziendali aumenta il numero delle imprese coinvolte nella trasformazione dei contratti: in quelle maggiori circa il 60% ha operato tale scelta, contro appena l'8,6% delle minori e il 23% di quelle tra i 10 e i 49 addetti. Inoltre, se è vero che tale andamento è riscontrabile anche per quel che riguarda il personale femminile, va sottolineata la minore intensità del fenomeno, che interessa poco più di 1/3 delle imprese oltre 50 addetti e meno del 5% delle altre.

Tavola 16. Trasformazione di contratti per dimensione aziendale (totale e solo aziende femminili)

Trasform. tot. Aziende	Da 1 a 9	Da 10 a 49	50 e oltre	Nessuno	Totale complessivo
no	91,4%	77,0%	40,9%	100,0%	86,1%
sì	8,6%	23,0%	59,1%	0,0%	13,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Trasform. tot. aziende donne	Da 1 a 9	Da 10 a 49	50 e oltre	Nessuno	Totale complessivo
no	95,1%	95,4%	63,6%	100,0%	93,6%
sì	4,9%	4,6%	36,4%	-	6,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Approfondendo ora la descrizione del fenomeno a livello del numero di dipendenti coinvolti e non delle imprese, la maggior parte delle 158 trasformazioni contrattuali osservate (Tavola 17) riguarda le imprese più piccole (1-9 addetti) e le maggiori (50 e oltre addetti). Distinguendo tra le diverse modalità di trasformazione, quelle da parasubordinato a subordinato e le altre trasformazioni sono presenti quasi esclusivamente nelle imprese di dimensione più piccola.

Infine, la distribuzione delle trasformazioni contrattuali a livello di settore di attività economica (Tavola 11) mostra una concentrazione nell'industria (65 casi su 158), seguita dal settore delle attività artistiche e intrattenimento e da quello delle attività immobiliari, professionali, scientifiche e altre rispettivamente con 23 e 21 trasformazioni.

Tavola 17. Trasformazioni contrattuali per tipologia e classe di dipendenti (valori assoluti)

Classe di dipendenti	Tipologia di trasformazione contrattuale							
	Da tempo determinato a indeterminato		Da parasubordinato a subordinato		Altre trasformazioni		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
Da 1 a 9	41	16	6	-	15	5	62	21
Da 10 a 49	29	8	1	-	3	-	33	8
50 e oltre addetti	63	18	-	-	-	-	63	18
Totale	133	42	7	-	19	5	158	47

Tavola 18. Trasformazioni contrattuali per tipologia e settore di attività economica (valori assoluti)

Settore di attività economica	Tipologia di trasformazione contrattuale							
	Da tempo determinato a indeterminato		Da parasubordinato a subordinato		Altre trasformazioni		Totale	
	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	Donne
Agricoltura	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria	55	15	1	-	9	1	65	16
Costruzioni	13	-	6	-	-	-	19	-
Commercio	10	6	-	-	7	2	17	8
Alloggio e ristorazione	8	6	-	-	-	-	8	6
Trasporto, magazzinaggio, servizi di informazione e comunicazione	5	-	-	-	-	-	5	-
Immobiliare, professionale, scientifiche, tecniche, noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese	21	10	-	-	-	-	21	10
Artistiche, sportive, intrattenimento e altre	21	5	-	-	2	2	23	7
Totale	133	42	7	-	18	5	158	47

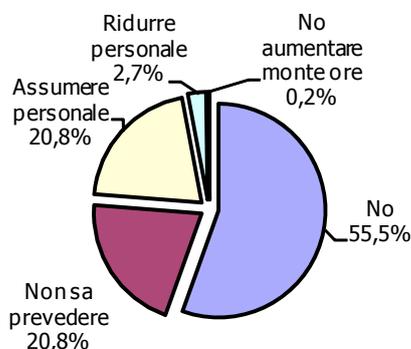
2.3.1.2 Intenzioni di variare la consistenza dell'organico nel breve periodo

Rispetto alle intenzioni di modificare la consistenza dell'organico aziendale nel breve periodo (12 mesi), in più della metà dei casi (55,3%) si registra una risposta negativa (Figura 10), mentre circa in un quinto non c'è un orientamento definito.

Il restante quinto circa di rispondenti si schiera a favore di nuove assunzioni (20,8%) e del tutto trascurabile parrebbe la percentuale (2,7%) dei pessimisti, che intravedono la possibilità di operare delle riduzioni di personale.

Figura 10 Intenzioni di assumere/ridurre il personale nei prossimi dodici mesi (A, valori percentuali) e previsioni di assunzioni e cessazioni per settore di attività economica (B, valori assoluti)

A - Intenzioni delle Imprese



B - Previsioni di assunzioni e cessazioni

Settore di attività economica	Assunzioni	Cessazioni
Agricoltura	2	-
Industria	85	37
Costruzioni	17	14
Commercio	22	1
Alloggio e ristorazione	17	-
Trasporto, magazzinaggio, servizi di informazione e comunicazione	11	-
Immobiliare, professionale, scientifiche, tecniche, noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese	32	11
Artistiche, sportive, intrattenimento e altre	9	-
Totale	195	63

Complessivamente le intenzioni di modificare l'organico aziendale si traducono in una previsione di 195 unità da assumere e 63 da cessare. Appare subito evidente che l'intenzione di ridurre il personale è molto meno frequente di quella di assumere: il rapporto tra imprese intenzionate ad assumere e quelle intenzionate a ridurre il personale è di circa 7 a 1, mentre passando alla valutazione del fenomeno in termini di previsione complessiva di numero di assunzioni e cessazioni il rapporto si riduce a poco più di 3 a 1.

In particolare, sono previste assunzioni in tutti i settori di attività economica con una spiccata prevalenza nel comparto industriale (85 previsioni di assunzioni su 195), mentre le previsioni di cessazione di personale si addensano nei settori dell'industria, delle costruzioni e delle attività immobiliari, professionali, scientifiche e altre (rispettivamente 37, 14 e 11 cessazioni sulle 63 previste).

2.3.2 I profili richiesti

Analizzando i profili degli addetti, così come dichiarato dalle imprese intervistate, occorre tenere presente che la numerosità campionaria, in specie di alcuni comparti economici è piuttosto ridotta e, pertanto, i dati devono essere interpretati più come tendenze che come valori puntuali.

Delle 91 imprese che hanno dichiarato di essere intenzionate ad assumere personale nei prossimi 12 mesi, il 73% (66 imprese) ha espresso la necessità di operai, contro il 35% di quelle che ricercheranno impiegati. Appena l'1% ritiene di assumere nell'arco di un anno dirigenti o quadri.

E' interessante evidenziare come le aziende che intendono assumere operai, ritengono di ampliare il proprio organico, mediamente, di 2,3 unità, mentre ognuna delle 39 imprese che vorrebbe incrementare il numero dei propri impiegati, mediamente sviluppa una domanda di non più di 1,2 addetti.

Tavola 19. Profili richiesti per personale da assumere

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess.,scient. e tecn., Noleggio, ag.Viaggi, Serv.alle imprese	industria	trasporto e magazzinaggio - servizi di informazione e comunicazione	totale
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Dirigenti	-	-	12,5	-	-	-	-	-	1,1
impiegati	-	11,1	37,5	53,3	-	70	33,3	33,3	35,2
operai	100	100	50	53,3	100	30	81,8	83,3	72,5

Pertanto, quella che sembrerebbe essere maggiormente richiesta è una forza lavoro non di alto livello, da parte di ciascun settore economico. In particolare, nel comparto agricolo e in quello delle costruzioni le imprese che intenderebbero assumere sarebbero disposte a richiedere solo operai, mentre l'industria e il settore del trasporto e magazzinaggio - servizi di informazione e comunicazione, pur domandando principalmente (oltre l'80%) forze lavoro a bassa qualifica, dichiarano, per 1/3, anche un fabbisogno di manodopera impiegatizia. Nel settore dei servizi si nota che, al crescere di livello, aumenta la quota di richiesta di impiegati e dirigenti e diminuisce quella di operai.

Se, infine, si effettua un'analisi del fenomeno con riferimento agli addetti da assumere, allora la propensione alla richiesta di operai, sul numero complessivo di forza lavoro da acquisire, risulterebbe massima nel comparto agricolo e in quello delle costruzioni, pari, rispettivamente, al 94,1% e all'85,9% nei settori dell'alloggio e ristorazione e dell'industria, mentre negli altri comparti più equi-ripartita tra operai e impiegati.

Va, inoltre, evidenziato che la sostanziale assenza di richiesta di una manodopera particolarmente qualificata (quadri e dirigenti), è molto probabilmente da collegare con la dimensione e la forma giuridica delle imprese. Difatti, la micro dimensione aziendale e la preponderanza di società di persone e ditte individuali non favoriscono il fabbisogno di tali figure professionali, le cui funzioni, generalmente, vengono assommate nel titolare d'impresa e/o nei suoi familiari, se di essa facenti parte.

Esaminando il profilo ideale dal punto di vista dell'età, va rilevato che in circa tre casi su quattro le imprese intervistate richiedono lavoratori con età non superiore a 45 anni e non giudicano l'esperienza un requisito fondamentale nel 28% dei casi, mentre ritengono necessaria almeno una breve esperienza (1-2 anni) in oltre la metà dei casi; un'esperienza superiore ai due anni è richiesta da un altro terzo circa delle aziende-

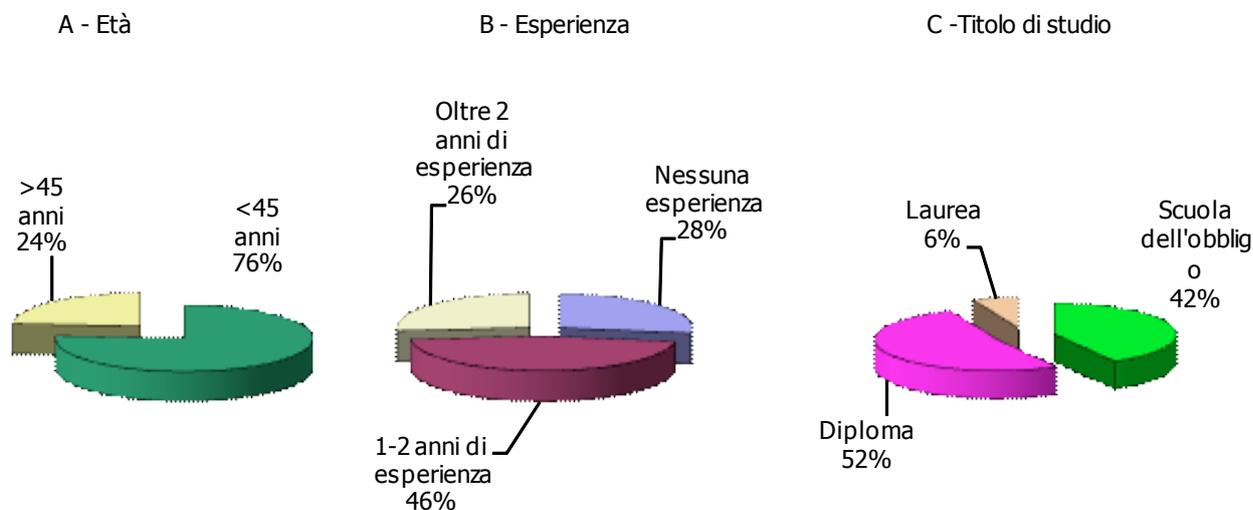
Con riferimento agli addetti, si rileva che, per quel che riguarda l'età, si richiede una anzianità sotto i 45 anni più agli impiegati da assumere (87% del totale) che agli operai (73%).

Solo ad ¼ circa del totale sia degli impiegati sia degli operai da assumere si richiede una esperienza di una certa consistenza (superiore a 2 anni). E' nel caso della qualifica inferiore, poi, che si concentra una domanda di media esperienza (poco meno della metà degli operai richiesti con 1-2 anni di lavoro pregresso, contro il 36% degli impiegati).

Il titolo di studio richiesto ai lavoratori da assumere riflette la tipologia dei ruoli richiesti. Pertanto, essendo espressa una domanda - come precedentemente evidenziato - prevalentemente relativa a una forza lavoro circoscritta alla posizione operaia, la richiesta di scolarità si indirizza nella fascia bassa (scuola dell'obbligo) per la metà delle imprese. Tuttavia, un altro 38% di aziende richiede diplomati e un altro 12% laureati.

Passando all'analisi del fenomeno sotto il punto di vista del numero complessivo di addetti coinvolti dalle future presumibili assunzioni, emerge che per il 42% dovrebbe bastare la licenza di scuola media inferiore, il diploma risulterebbe il titolo di studio maggiormente richiesto (52%), mentre la laurea interesserebbe solo il 6% delle posizioni. Ciò farebbe supporre un bisogno, da parte dei datori di lavoro, di forze lavoro più preparate, anche nel caso in cui debbano ricoprire posizioni per le quali, fino a poco tempo fa, bastava un livello scolare di un grado inferiore a quello oggi richiesto. Si potrebbe, quindi, avanzare l'ipotesi che una maggiore consapevolezza dell'importanza della formazione in generale stia avanzando nel mondo imprenditoriale.

Figura 11 Assunzioni previste per classe di età (A) esperienza lavorativa (B) e titolo di studio (C) (valori percentuali)



In estrema sintesi, le caratteristiche delineate dalle 91 imprese interessate a assumere personale, circa il profilo del proprio dipendente ideale sono le seguenti¹:

- Età inferiore ai 45 anni (94,5% delle imprese, contro il 22% che cerca un personale con oltre 45 anni);
- Mansioni prevalentemente di operaio (72,5% delle imprese, contro il 35,2% che richiede un personale impiegatizio);
- Livello di scolarità basso (scuola dell'obbligo) (50,5% delle imprese, contro il 38,5% che domanda il diploma e il 12,1% la laurea);
- Esperienza di almeno 1-2 anni (62,6% delle imprese, contro il 36,3% che non la richiede e il 27,5% che ne pretende una superiore ai 2 anni).

2.3.2.1 Caratteristiche del profilo Operaio

Per le 66 imprese (15% del campione) che dichiarano di voler assumere operai, il profilo di tale figura professionale dovrebbe essere il seguente²:

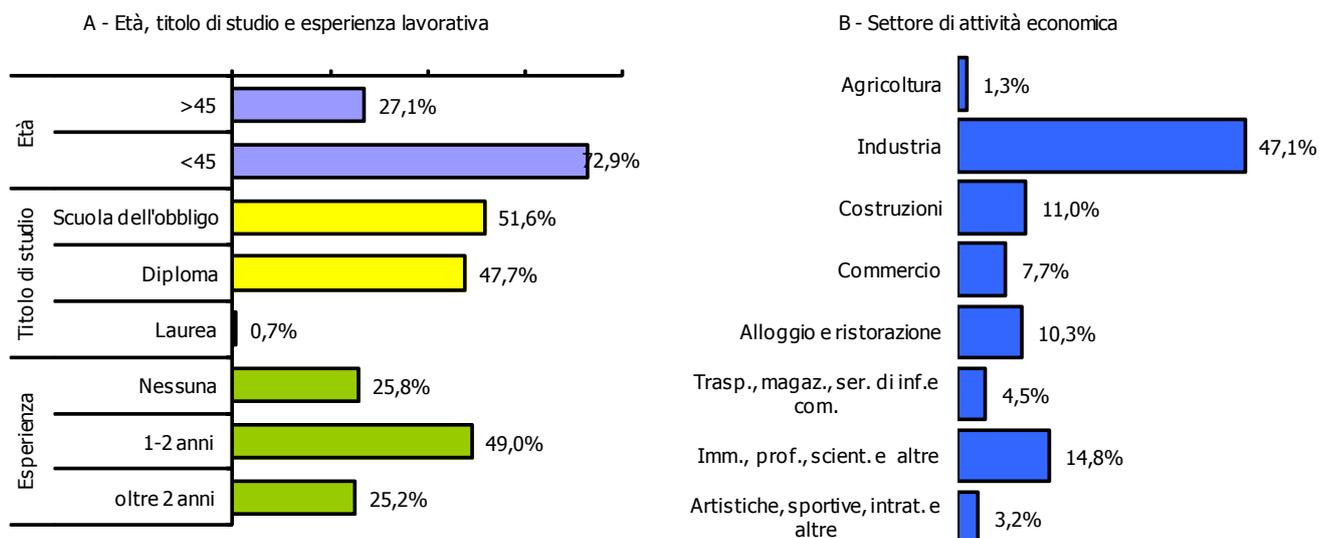
- Età inferiore ai 45 anni (86%, contro un 24% che richiede un'età superiore a tale limite);
- Livello di scolarità prevalentemente basso (2/3 delle aziende si accontentano della scuola dell'obbligo, ma poco più della metà richiede il diploma)
- Grado di esperienza medio (il 53% domanda 1-2 anni di attività lavorativa pregressa, contro 1/3 che non ne richiede alcuna e un buon 21% che ne desidererebbe una oltre i 2 anni). E' in particolare nel settore industriale che si avanza la richiesta di una maggiore professionalità.

Passando all'analisi focalizzata sul numero di addetti da assumere, emerge che tra le principali caratteristiche richieste agli operai prevalgono la giovane età (inferiore ai 45 anni) e la scuola dell'obbligo (Figura 12). La durata dell'esperienza lavorativa pari a uno o due anni massimo si attesta intorno al 49% del numero complessivo di tale tipologia di lavoratori.

1. Somma delle percentuali può essere superiore a 100%, poiché ogni impresa poteva fornire più di una risposta.

2. La somma delle percentuali può essere superiore a 100%, poiché ogni impresa poteva fornire più di una risposta.

Figura 12 Assunzioni previste per la qualifica di operaio: principali caratteristiche (valori percentuali)



Il comparto industriale (47,1%), quello che strutturalmente ne   da sempre maggiormente dotato, richiede la maggior quota di operai, esprimendo quasi la met  delle intenzioni di assunzioni previste per tale qualifica; le richieste nei settori dell'immobiliare, professionale e in quello delle costruzioni e dell'alloggio e ristorazione rappresentano quote superiori al 10%, mentre gli altri settori economici esprimono fabbisogni estremamente ridotti.

Tavola 20. Assunzioni previste per la qualifica di operaio: et , titolo di studio e esperienza lavorativa richiesta (valori percentuali)

Settore di attivit� economica	Et�		Titolo di studio			Esperienza lavorativa		
	<45 anni	>45 anni	Scuola dell'obbligo	Diploma	Laurea	Nessuna	1-2 anni	Oltre 2 anni
Agricoltura	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Industria	74,0	26,0	42,5	57,5	0,0	23,3	65,8	11,0
Costruzioni	82,4	17,6	70,6	29,4	0,0	29,4	52,9	17,6
Commercio	83,3	16,7	58,3	41,7	0,0	83,3	8,3	8,3
Alloggio e ristorazione	75,0	25,0	68,8	25,0	6,3	37,5	56,3	6,3
Trasporto, magazzinaggio, servizi di informazione e comunicazione	85,7	14,3	71,4	28,6	0,0	0,0	57,1	42,9
Immobiliare, professionale, scientifiche, tecniche, noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese	52,2	47,8	47,8	52,2	0,0	0,0	8,7	91,3
Artistiche, sportive, intrattenimento e altre	60,0	40,0	60,0	40,0	0,0	40,0	60,0	0,0
Totale	72,9	27,1	51,6	47,7	0,7	25,8	49,0	25,2

In tutti i settori la richiesta di operai di et  inferiore ai 45 anni (72,9%)   superiore a quella di chi   sopra tale soglia; solo nei servizi (immobiliare, professionale e altre attivit ) e nelle attivit  artistiche e sportive, la figura ideale dell'operaio all'incirca si ripartisce tra uno di et  superiore e un altro inferiore ai 45 anni (Tavola 12). La domanda complessiva di tali lavoratori con un basso titolo di studio prevale, invece, nei settori delle costruzioni (70,6%), del commercio e dei trasporti (71,4%), oltre che nell'alloggio e ristorazione (68,8%).   da sottolineare come nell'industria (57,5% di richieste di diplomati), invece, non ci si accontenti della sola scuola dell'obbligo. Probabilmente, oggi, i macchinari utilizzati, la computerizzazione di molti di essi, la complessit  dei processi produttivi portano alla ricerca di un operaio pi  qualificato e non basta pi  un livello basso di istruzione, ma si pretende una formazione pi  elevata anche per tale figura professionale.

Il commercio (83,3%), le attivit  artistiche e sportive (40%) e l'alloggio e ristorazione (37,5%) sono i settori in cui non si d  alcuna importanza all'eventuale precedente esperienza lavorativa, che assume

valore solo per il settore dell'agricoltura, per quello dell'immobiliare, professionale, ecc e per il comparto dei trasporti, magazzinaggio, ecc.. E' evidente che in tali comparti, se l'impresa non intende dedicare tempo alla formazione del lavoratore - che soprattutto nei primi due settori non è molto breve, perché si tratta spesso di un trasferimento di esperienze, oltre che di conoscenze - si richieda un lavoratore che già conosca il mestiere e che sia subito capace e pronto a produrre

2.3.2.2 Caratteristiche del profilo Impiegato

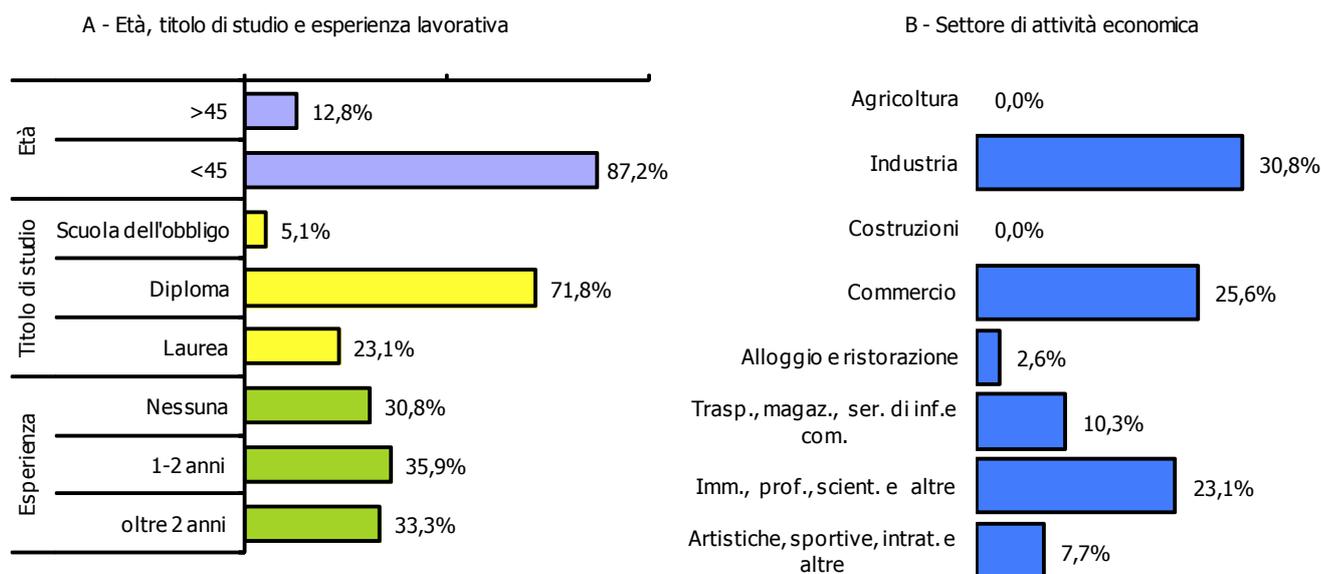
Le 32 imprese che si sono espresse favorevolmente nella assunzione di impiegati, nella quasi totalità dei casi intendono assumere addetti di età inferiore ai 45 anni (87,5%) e danno grande importanza al possesso del titolo di studio che deve essere pari almeno al diploma nel 69% dei casi e alla laurea nel 28%.

Relativamente all'esperienza, si può dire che le imprese si equiripartiscono tra quelle per le quali non costituisce un vantaggio e quelle che la richiedono in misura più (oltre 2 anni) o meno (inferiore a 2 anni) elevata.

Passando all'analisi relativa agli addetti da assumere complessivamente come impiegati, emerge che solo il 13% circa di essi dovrebbe avere un'età superiore ai 45 anni, mentre al 71,8% verrebbe richiesto il diploma e al 23,1% la laurea.

Per quel che concerne l'esperienza, solo al 31% circa non verrebbe richiesta, mentre da tutti gli altri se ne pretenderebbe una di almeno 1-2 anni.

Figura 13 Assunzioni previste per la qualifica di impiegato: principali caratteristiche (valori percentuali)



Gli impiegati da assumere dovrebbero essere assorbiti quasi esclusivamente in tre settori: quello delle attività immobiliari, professionali e scientifiche (23,1%), quello dell'industria (30,8%) e quello del commercio (25,6%).

I settori in cui sono richiesti gli impiegati più giovani sono l'alloggio e ristorazione, le attività artistiche e sportive e le attività immobiliari, professionali e scientifiche (Tavola 13). Il diploma è richiesto nella totalità dei casi nei settori dell'alloggio e ristorazione, del trasporto e magazzinaggio, delle attività artistiche e delle attività immobiliari, professionali e scientifiche.

L'esperienza lavorativa, nel caso di assunzioni di impiegati, come accade per quella degli operai, risulta importante nella maggioranza dei casi (70% circa), e ancora una volta il settore immobiliare, professionale, ecc. e quello del trasporto, immagazzinaggio, ecc. si distinguono rispetto agli altri per una richiesta basata sulla valorizzazione delle esperienze precedentemente maturate.

L'unico comparto che sembra non dare alcuna importanza a tale elemento è rappresentato dagli addetti da assumere nelle imprese che svolgono attività di alloggio e ristorazione.

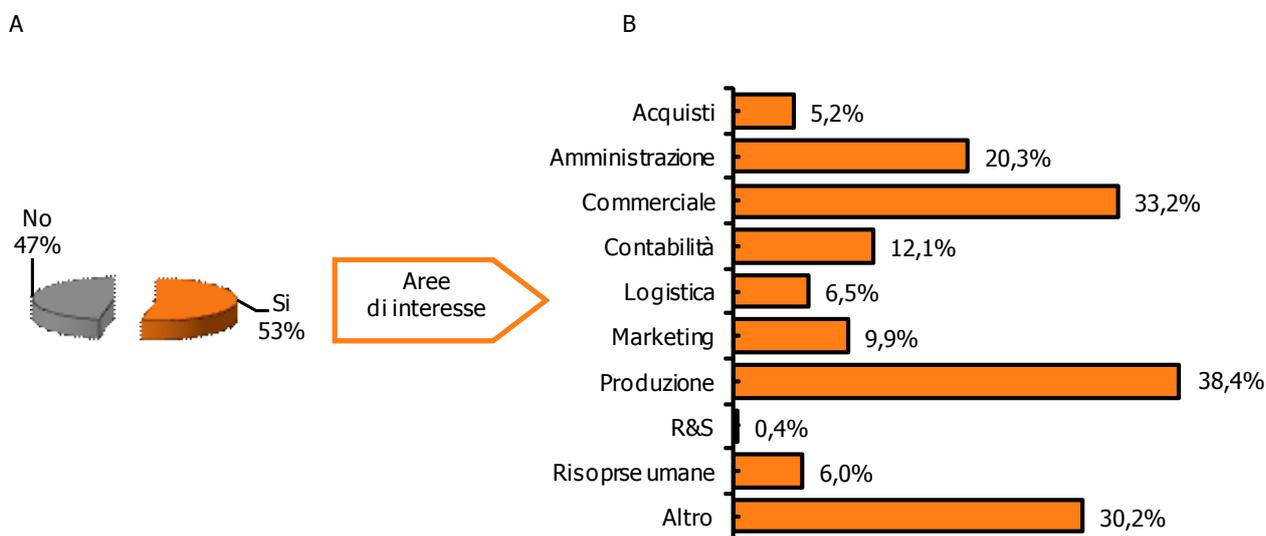
Tavola 21. Assunzioni previste per la qualifica di impiegato: età, titolo di studio e esperienza lavorativa richiesta (valori percentuali)

Settore di attività economica	Età		Titolo di studio			Esperienza lavorativa		
	<45 anni	>45 anni	Scuola dell'obbligo	Diploma	Laurea	Nessuna	1-2 anni	Oltre 2 anni
Agricoltura	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria	75,0	25,0	8,3	25,0	66,7	16,7	25,0	58,3
Costruzioni	-	-	-	-	-	-	-	-
Commercio	90,0	10,0	10,0	80,0	10,0	60,0	20,0	20,0
Alloggio e ristorazione	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Trasporto, magazzinaggio, servizi di informazione e comunicazione	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Immobiliare, professionale, scientifiche, tecniche, noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese	88,9	11,1	0,0	100,0	0,0	22,2	66,7	11,1
Artistiche, sportive, intrattenimento e altre	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	33,3	33,3	33,3
Totale	87,2	12,8	5,1	71,8	23,1	30,8	35,9	33,3

2.3.3 La disponibilità ad ospitare uno stagista

La disponibilità ad ospitare uno stagista a titolo gratuito è piuttosto alta e riguarda poco più della metà (53%) delle imprese intervistate (Figura 14).

Figura 14 Disponibilità delle aziende ad ospitare uno stagista a titolo gratuito (A) e aree aziendali interessate (B) (valori percentuali)



Le specifiche aree aziendali nelle quali potenzialmente potrebbero essere inseriti gli stagisti sono prevalentemente quelle di produzione (38,4%) e commerciale (33,2%), mentre quella contabile-amministrativa raccoglierebbe un altro 32% circa. Va sottolineato che le imprese hanno segnalato ambiti prettamente di produzione anche all'interno della modalità "altro".

Tavola 22. Disponibilità delle aziende ad ospitare uno stagista a titolo gratuito per settore e aree aziendali interessate

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess.,scient. e tecn., Noleggio, ag.Viaggi, Serv.alle imprese	industria	trasporto e magazzino - servizi di informazione e comunicazione	totale
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
AREA ACQUISTI	9,1	-	5,6	-	10	9,7	3,9	12,5	5,2
AREA AMMINISTRATIVA	9,1	20	27,8	13,5	26,7	9,7	22,1	50	20,3
AREA COMMERCIALE	-	40	27,8	75,7	20	32,3	23,4	25	33,2
AREA CONTABILITÀ	18,2	5	22,2	8,1	10	9,7	13	25	12,1
AREA LOGISTICA	9,1	-	5,6	5,4	3,3	9,7	6,5	25	6,5
AREA MARKETING	18,2	5	11,1	5,4	0	16,1	11,7	25	9,9
AREA PRODUZIONE	36,4	35	16,7	13,5	53,3	25,8	57,1	25	38,4
AREA R&S	-	5	-	-	-	-	-	-	0,4
AREA RISORSE UMANE	-	10	11,1	-	-	9,7	5,2	37,5	6
Altro	36,4	25	50	21,6	33,3	45,2	23,4	25	30,2

Lo stage, o tirocinio formativo e di orientamento è una forma d'inserimento temporaneo dei giovani all'interno dell'azienda, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro ed agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo produttivo (art. 1, D.M. 25 marzo 1998, n. 142). I rapporti che i datori di lavoro privati e pubblici intrattengono con i soggetti da essi ospitati non costituiscono rapporti di lavoro (art. 1, comma 2, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

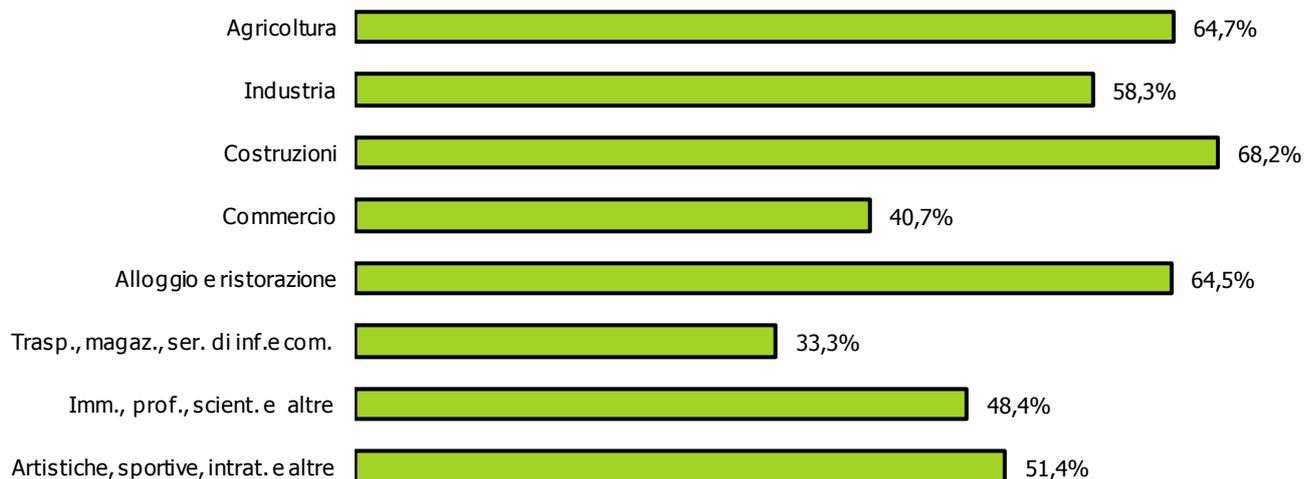
Il processo di stage richiede l'incontro di tre soggetti: il tirocinante, l'azienda, l'ente promotore.

Lo stage non è considerato rapporto di lavoro subordinato e quindi non comporta l'obbligo di retribuzione da parte dell'azienda, né quello previdenziale. A discrezione dell'ente promotore o dell'azienda è possibile un rimborso spese. I soggetti promotori devono invece obbligatoriamente provvedere all'assicurazione degli stagisti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, e presso una compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. La durata di uno stage varia a seconda delle tipologie dei soggetti. Lo stage viene attivato sulla base di apposite Convenzioni stipulate tra il soggetto promotore e l'azienda ospitante. L'azienda allega alla Convenzione un progetto formativo che contiene indicazioni sulla durata del tirocinio, l'orario di lavoro, la posizione assicurativa, nonché su obiettivi, modalità, facilitazioni, obblighi e impegni.

L'insieme delle altre aree (acquisti, logistica, marketing, R&S e risorse umane) rappresenta un altro 28% circa dell'offerta potenziale. Va considerato che la richiesta più bassa di stagisti per tali aree, è imputabile, con tutta probabilità, al fatto che, generalmente, esse sono dimensionalmente più ridotte all'interno delle imprese, se non del tutto assenti.

Analizzando la disponibilità ad ospitare uno stagista a livello settoriale (Figura 15), le imprese delle costruzioni mostrano la più alta propensione (68,2%). Percentuali superiori al 60% caratterizzano le aziende agricole e del settore alloggio e ristorazione.

Figura 15 Disponibilità delle aziende ad ospitare uno stagista a titolo gratuito per settore di attività economica (valori percentuali)



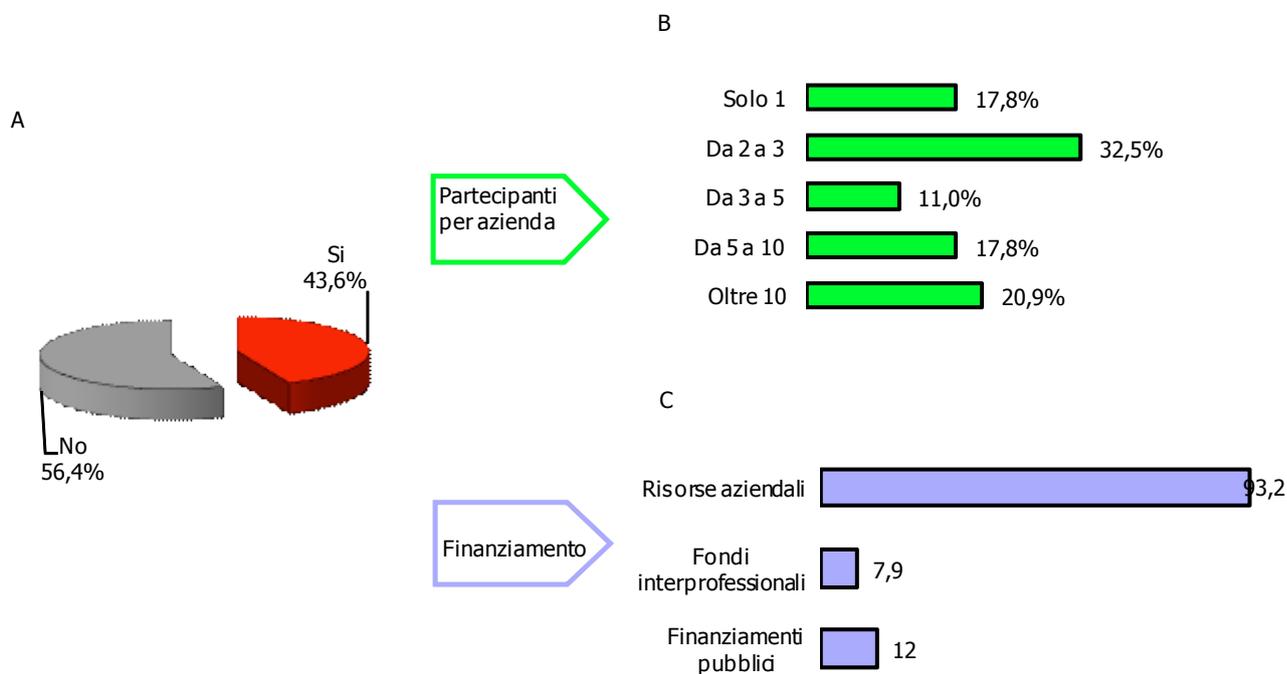
La propensione più contenuta ad ospitare uno stagista si registra nelle imprese del settore trasporti, magazzinaggio, servizi di comunicazione e informazione (33,3%).

2.4 I fabbisogni formativi

2.4.1 Il ricorso alla formazione nel biennio 2009-2010

Le aziende che nel biennio 2009-2010 hanno attivato corsi di formazione per i propri addetti rappresentano quasi la metà del totale (43,6%). I lavoratori che hanno beneficiato di formazione sono non più di 3 per azienda nel 50,3% circa dei casi. Più di 10 addetti per impresa hanno partecipato a corsi di formazione solo nel 20,9% dei casi (Figura 16).

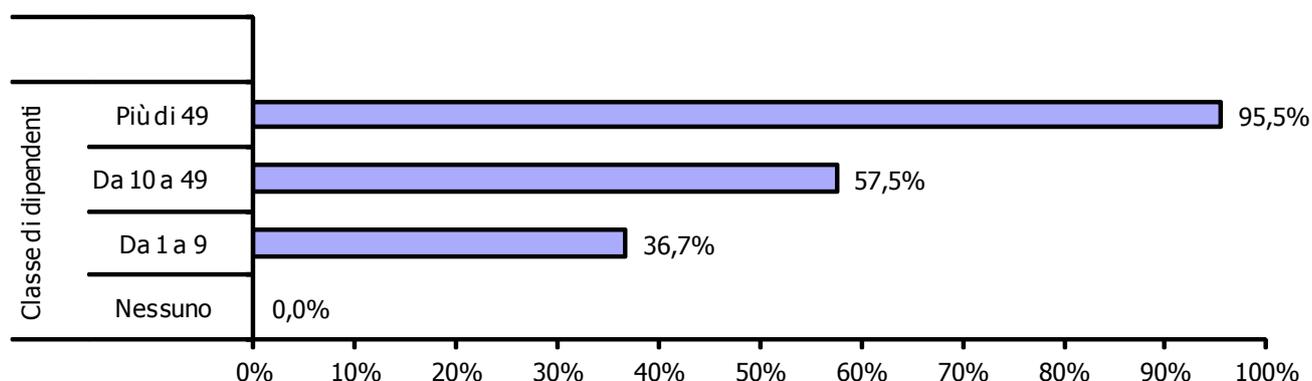
Figura 16 Aziende in cui almeno un addetto ha beneficiato di formazione nel biennio 2009-2010 (A), distribuzione delle aziende che hanno attivato la formazione per numero di partecipanti (B); e tipologia di finanziamento usualmente utilizzata per la formazione (C)



N.B: La somma delle percentuali relative al grafico C è maggiore di 100, perché riferita a risposte multiple

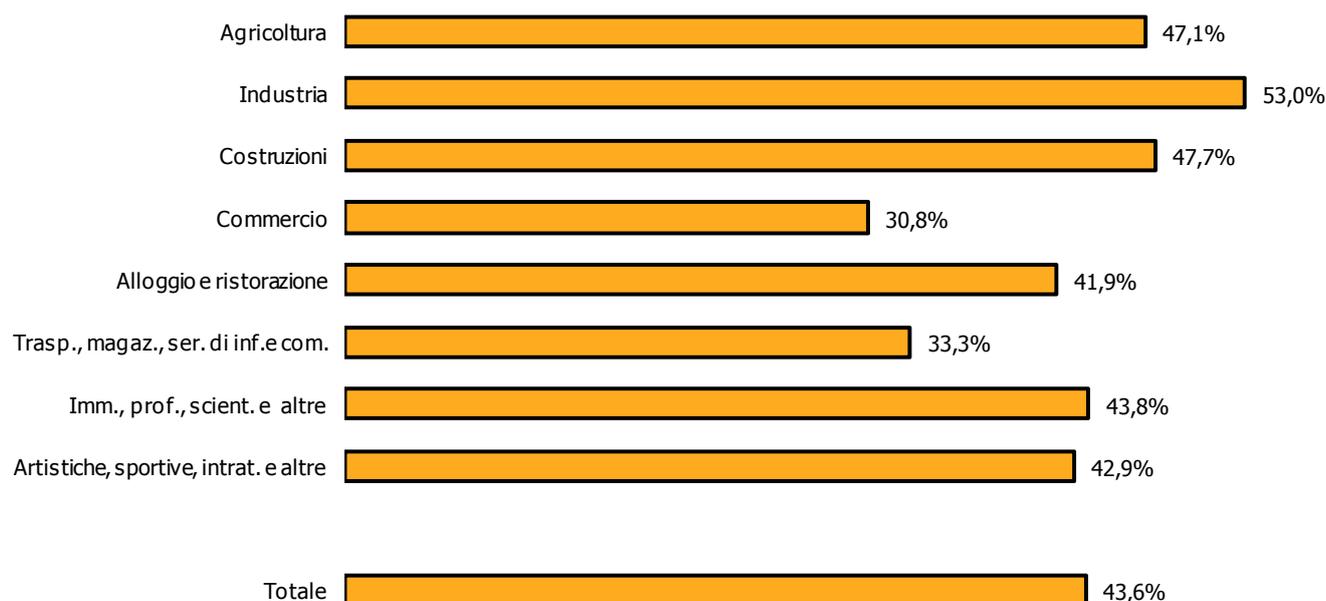
La propensione ad attivare corsi di formazione per i propri dipendenti è fortemente correlata alla classe dimensionale di impresa (Figura 17). Solo il 36,7% delle imprese più piccole (sino a 9 dipendenti) ha svolto attività di formazione nel biennio 2009-2010, rispetto al 95,5% delle imprese con oltre 49 dipendenti.

Figura 17 Aziende in cui almeno un addetto ha beneficiato della formazione nel biennio 2009-2010 per dimensione aziendale (classe di dipendenti) (valori percentuali)



Rispetto ai settori di attività economica (Figura 18), le imprese che offrono più formazione sono quelle dell'industria (53%), seguite da quelle delle costruzioni (47%) e dell'agricoltura (47,1%). Invece, i settori nei quali le imprese fanno meno ricorso alla formazione sono quelli del commercio (30,8%) e dei trasporti e magazzinaggio (33,3%).

Figura 18 Aziende che hanno attivato processi di formazione nel biennio 2009-2010 (valori percentuali)



Per quanto riguarda il finanziamento dei corsi di formazione attivati nel biennio 2009-2010 (Tavola 22), nella maggior parte dei casi le imprese hanno utilizzato risorse aziendali (93,2%). Le imprese intervistate hanno dimostrato uno scarso utilizzo delle altre fonti di finanziamento, fondi pubblici (12%) e fondi interprofessionali (7,9%).

E' interessante evidenziare come alcune imprese facciano ricorso a più sistemi di finanziamento per la formazione.

I settori in cui vengono utilizzate maggiormente le risorse aziendali sono l'alloggio e ristorazione, il commercio e l'industria (Tavola 22). I finanziamenti pubblici sembrano essere prevalentemente utilizzati nei settori dell'agricoltura e delle costruzioni. I fondi interprofessionali, invece, sono relativamente più sfruttati nel trasporto e magazzinaggio.

Tavola 23. Modalità di finanziamento della formazione per settore si attività economica (valori percentuali)

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess., scient. e tecn., Noleggio, ag. Viaggi, Serv. alle imprese	industria	trasporto e magazzino - servizi di informazione e comunicazione	totale
FINANZIAMENTI PUBBLICI	25	7,7	13,3	3,6	23,8	14,3	10	12,5	12
FONDI INTERPROFESSIONALI	-	-	13,3	7,1	4,8	10,7	5,7	37,5	7,9
RISORSE AZIENDALI	87,5	92,3	93,3	96,4	85,7	92,9	95,7	87,5	93,2

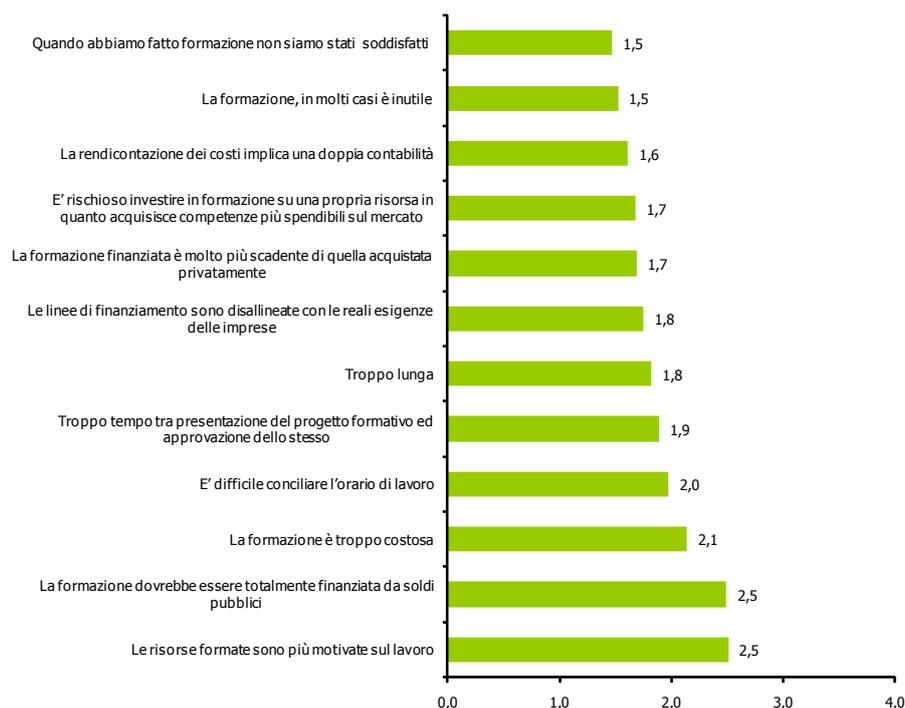
2.4.2 Giudizi sulla formazione finanziata

Rispetto alla formazione finanziata, è stato chiesto alle imprese di esprimere il loro grado di accordo (da 1 a 4) con alcune affermazioni, volte a descrivere l'opinione che gli intervistati hanno maturato riguardo a tale tipologia di formazione.

I giudizi espressi sulla formazione finanziata possono ritenersi fondamentalmente positivi, tenendo presente che un grado di accordo può cominciare a ritenersi tale quando supera il punteggio di 2,5. Si fa notare. Per inciso, che, nel caso in cui gli item siano presentati sotto forma negativa, il giudizio da ritenersi positivo è quello sotto la soglia del 2,5.

Viene accordato un giudizio posizionato tra l'1,5 e l'1,7 relativamente a una insoddisfazione del servizio offerto e alla mediocrità della formazione pubblica rispetto a quella privata. Nemmeno riguardo ad alcuni "difetti" generalmente attribuiti alla formazione pubblica, quali la rendicontazione che costringe a una doppia contabilità (1,6), il disallineamento tra le esigenze di formazione delle imprese e quelle offerte (1,8), la eccessiva lunghezza dei corsi (1,8), le lungaggini tra presentazione di un progetto formativo ed erogazione del corso (1,9), gli intervistati hanno espresso disappunto eccessivo. Che gli imprenditori siano più propensi a ritenere la formazione un plus, viene anche confermato dal fatto che ritengono che le risorse formate siano più motivate a lavorare (2,5), mentre non danno credito a chi la ritiene inutile (1,5) o addirittura un rischio in quanto indurrebbe i dipendenti formati a passare alla concorrenza (1,7), né pensano che la conciliabilità della formazione con l'orario di lavoro (2,0) sia un problema insuperabile. Non si ritiene neppure che la formazione sia eccessivamente costosa (2,1), sebbene si auspicherebbe che fosse totalmente a carico del pubblico.

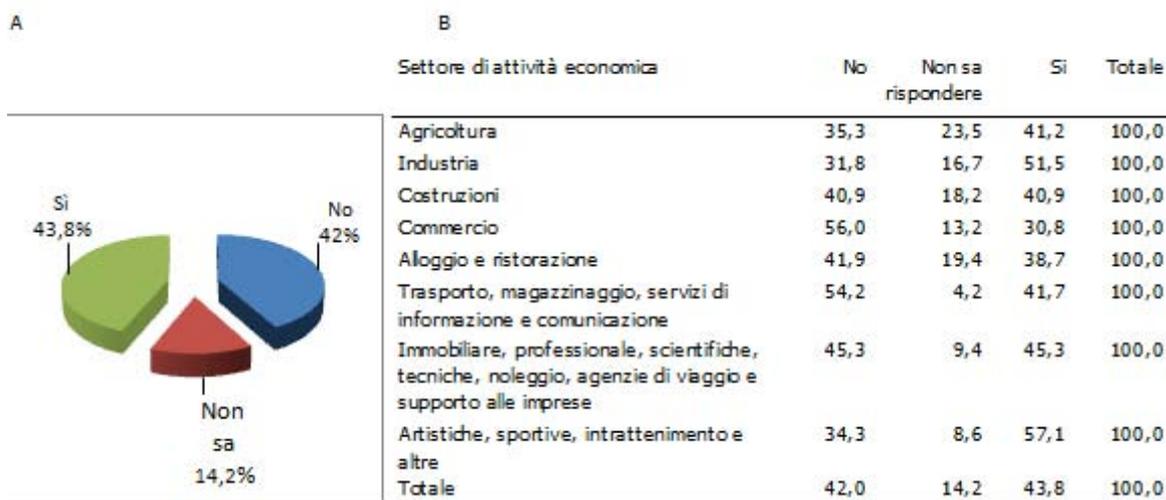
Figura 19 Grado di accordo medio su alcune affermazioni riguardanti la formazione finanziata (1 minimo accordo, 4 massimo accordo)



2.4.3 Fabbisogni formativi

Le imprese che hanno espresso dei fabbisogni formativi nei due anni successivi all'intervista, sono il 43,8% del totale (Figura 20). Una quota molto simile è rappresentata dalle imprese che invece non intendono attivare processi formativi nel periodo temporale considerato. Il restante 14% delle aziende ancora non sa se attiverà.

Figura 20 Aziende che hanno intenzione di attivare processi formativi nei prossimi due anni (A) per settore di attività economica (B) (valori percentuali)



I settori in cui sono relativamente più presenti imprese che intendono attivare interventi formativi nei prossimi due anni sono quello delle attività artistiche, sportive e di intrattenimento (57,1%), quello dell'industria (51,5%) e delle attività immobiliari, professionali, scientifiche etc. (45,3%). Il settore che si conferma meno interessato ad attivare corsi di formazione per il personale è il commercio, mentre le imprese che non hanno ancora deciso operano prevalentemente nell'agricoltura e nell'alloggio e ristorazione.

Da un'analisi più approfondita emerge una forte relazione positiva tra le intenzioni di attivazione di processi formativi e la classe dimensionale delle imprese (Tavola 23). La propensione ad attivare corsi di formazione, come accaduto nel caso in cui se ne sia già usufruito, cresce al crescere della dimensione di impresa in termini di dipendenti: l'81,8% delle imprese con oltre 49 dipendenti attiverà processi formativi nei prossimi due anni. Per contro, nella classe dimensionale più piccola (sino a 9 dipendenti) solo il 38,8% delle imprese ha intenzione di ricorrere alla formazione nel breve periodo.

Tavola 24. Aziende che attiveranno processi formativi nei prossimi due anni per classe di dipendenti (A) e per classe di fatturato (B) (valori percentuali)

Classe di dipendenti	No	Non sa	Si	Totale
Nessuno	0,0	100,0	0,0	100,0
Da 1 a 9	47,4	13,8	38,8	100,0
Da 10 a 49	31,0	14,9	54,0	100,0
Oltre 49	9,1	9,1	81,8	100,0
Totale	42,0	14,2	43,8	100,0

Tavola 25. Ambiti formativi di interesse per le imprese (valori percentuali)

	agricoltura	alloggio e ristorazione	artistiche-sportive-intrattenimento-altre	commercio	costruzioni	Attiv. Immob., profess., scient. e tecn., Noleggio, ag. Viaggi, Serv. alle imprese	industria	trasporto e magazzinaggio - servizi di informazione e comunicazione	totale
BASE	11	18	23	40	26	35	90	11	254
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
corsi sicurezza	54,5	66,7	47,8	32,5	61,5	28,6	54,4	81,8	49,6
autoimprendit. Altro	-	-	4,3	2,5	-	5,7	1,1	-	2
autoimprenditorialità: Agente Immobiliare	-	-	-	-	-	-	-	-	0,4
autoimprenditorialità: Tecnico di Ludoteca	-	-	-	2,5	-	-	-	-	0,4
Formazione ambito commerciale e vendite	9,1	5,6	21,7	35	-	31,4	12,2	27,3	18,1
Formazione ambito manageriale (Commerciale, amministrativo)	-	5,6	8,7	10	7,7	8,6	5,6	18,2	7,5
Formazione ambito marketing e comunicazione	9,1	5,6	13	10	7,7	14,3	8,9	18,2	10,2
Formazione amministrativa/contabile	-	-	17,4	10	11,5	17,1	4,4	27,3	9,4
Formazione finanziaria	-	-	4,3	5	-	2,9	1,1	9,1	2,4
Formazione giuridica/legale	-	-	-	2,5	-	14,3	1,1	18,2	3,5
Formazione in ambito Risorse umane	9,1	11,1	8,7	5	3,8	8,6	3,3	36,4	7,1
Formazione informatica (base, avanzata, nuove tecnologie...)	9,1	-	17,4	22,5	-	22,9	13,3	45,5	15,4
Formazione tecnica (SPECIFICARE)	36,4	66,7	43,5	45	57,7	37,1	55,6	36,4	49,6
Lingue straniere	-	5,6	13	12,5	-	2,9	7,8	9,1	7,1

Tra gli ambiti formativi di maggiore interesse per le imprese, i corsi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro sono i più richiesti (49,6%), con tutta probabilità perché obbligatori per legge, seguiti dalla formazione tecnica (49,6%). Quest'ultima richiesta nasconde una vastissima gamma di formazione, che va dalla formazione di Tecnici Odontoiatri a quelli nel settore Farmaceutico, vi sono richieste formative per tecnici nel settore dei prodotti alimentari (dolci, caffè, bevande etc) e tecnici nell'ambito dell'edilizia, della qualità, dell'elettronica, etc.

Gli altri ambiti formativi raggiungono livelli di interesse decisamente più contenuto. Tuttavia, sembrerebbe ravvedersi una certa attenzione – probabilmente acuitasi in questo periodo di crisi economica - verso quella formazione che riguarda le discipline finalizzate all'aumento e miglioramento delle vendite e dei mercati, che tocca, più propriamente, l'area commerciale e delle vendite (18,1%), il marketing e comunicazione (10,2)%, la formazione manageriale (7,5%).

L'informatica (15,4%) rimane ancora un'area formativa interessante per le imprese, mentre l'ultima area oggetto di formazione che riveste un certo peso per gli intervistati è rappresentata da quella amministrativo-contabile (9,4%). Tutti gli altri ambiti - con esclusione di risorse umane e lingue straniere (7,1% entrambe) - non riescono a catalizzare più del 3,5% degli interessi.

Da tutto ciò emerge chiaramente come le imprese ricerchino, in particolare, una formazione molto specifica e "tagliata su misura", in particolare per quel che riguarda gli aspetti tecnici, e "pratica" per quel che concerne gli aspetti commerciali e delle vendite

Fermo restando che per tutti i settori i corsi sulla sicurezza e di tipo tecnico sono i più richiesti (tranne che nel caso del commercio e dell'attività immobiliare-professionale-scientifiche e tecniche-noleggio-agenzie di viaggio-supporto alle imprese, dove la formazione in ambito commerciale e vendite è al secondo posto dopo quella tecnica e nel caso del settore dei trasporti e magazzinaggio, con al secondo posto la formazione informatica), l'analisi per settore economico evidenzia, in particolare, quanto segue:

- il settore dei trasporti e magazzinaggio appare quello a più vasta gamma di interessi formativi;
- la rilevanza della conoscenza delle lingue, tranne che per due settori (agricoltura e costruzioni);
- la richiesta ancora elevata di corsi di formazione informatici, tranne che per il comparto dell'alloggio e ristorazione e delle costruzioni

3. Conclusioni

La situazione attuale del territorio considerato mette in luce imprese caratterizzate dai seguenti fenomeni:

- Un “grado di mascolinità” piuttosto elevato. Solo il 14% delle aziende è costituito esclusivamente da personale femminile, contro il 20% di imprese unicamente maschili; nel restante 76% di casi a presenza promiscua, le lavoratrici pesano solo $\frac{1}{4}$ sul complesso delle risorse umane;
- Un “grado di istruzione” non particolarmente elevato. Il 10% delle imprese dispone di personale con la sola scuola dell’obbligo e un altro 35% con tale titolo o diplomato; solo nel 12% dei casi si riscontra un mix di tutti i livelli di istruzione;
- Un “grado di anzianità delle risorse umane” tendente verso l’alto. Il 13% delle imprese conta un personale con un’età esclusivamente superiore a 45 anni, contro il 34% che dispone di forze lavoro tutte al di sotto di tale soglia. Nel 53% di aziende con personale sopra e sotto tale soglia di età, il peso dei più anziani è piuttosto elevato (38%). La componente femminile è decisamente più giovane di quella maschile (74% di imprese con lavoratrici sotto i 45 anni);
- Una spiccata presenza di rapporti di lavoro basata esclusivamente sul full time (68% di imprese), contro il 21% di aziende con lavoratori sia a tempo parziale che pieno;
- Una ridotta tendenza alla trasformazione dei contratti più svantaggiati, attuata dal 14% delle imprese. La propensione alle trasformazioni contrattualistiche tende a crescere al crescere della dimensione aziendale e riguarda più gli uomini che le donne.

Stante questa situazione di partenza, si osserva come le imprese, che per circa $\frac{3}{4}$ dichiarano di non aver mai avuto problemi e difficoltà nel reperire personale e che là dove li abbiano riscontrati sono da ricercarsi nella mancanza di competenze (84%), affermano che quando hanno dovuto assumere si sono affidate in primo luogo alla conoscenza diretta (80%) o alle segnalazioni di conoscenti e fornitori (37%), mentre hanno lasciato spazi esigui ai canali istituzionali (centri per l’impiego, 10%) e più moderni (internet, 7%).

Nelle previsioni a breve termine, il 55% delle imprese dichiara di non avere alcuna intenzione di aumentare o ridurre il personale e solo il 21% si esprime per un’assunzione, che per il 73% delle imprese riguarderebbe personale operaio e per il 33% quello impiegatizio, delineando il seguente profilo dell’addetto:

- Età inferiore ai 45 anni (94,5% delle imprese, contro il 22% che cerca un personale con oltre 45 anni);
- Mansioni prevalentemente di operaio (72,5% delle imprese, contro il 35,2% che richiede un personale impiegatizio);
- Livello di scolarità basso (scuola dell’obbligo) (50,5% delle imprese, contro il 38,5% che domanda il diploma e il 12,1% la laurea);
- Esperienza di almeno 1-2 anni (62,6% delle imprese, contro il 36,3% che non la richiede e il 27,5% che ne pretende una superiore ai 2 anni).

Circa l’opinione relativa alla formazione e alla tipologia di corsi richiesti, tenendo conto che il 44% di imprese nell’ultimo biennio ha dichiarato di averne usufruito utilizzando proprie risorse per finanziarla (93%), con un ricorso di appena il 12% a quella erogata dal pubblico e di un 8% a quella interprofessionale, le aziende intervistate hanno espresso, in generale, un giudizio favorevole su quella pubblica, non avallando nessuno dei soliti luoghi comuni (inutilità, mediocrità, durata eccessiva, ecc.).

Relativamente ai corsi di formazione di cui vorrebbero usufruire, riscuotono maggiore interesse per le imprese, quelli sulla sicurezza sui luoghi di lavoro (49,6%), con tutta probabilità perché obbligatori per legge, seguiti da quelli orientati a una formazione tecnica (49,6%), indicando con ciò un orientamento

verso una formazione molto specifica e “tagliata su misura”, in particolare per quel che riguarda gli aspetti tecnici, e “pratica” per quel che concerne gli aspetti commerciali e delle vendite

QUESTIONARIO PER LE IMPRESE

Ragione Sociale Impresa: _____

Natura Giuridica: _____

Settore Appartenenza: _____

Cognome e Nome Intervistato: _____

Qualifica: _____

TITOLO DI STUDIO

Laurea _____

Diploma _____

Scuola dell'obbligo _____

Dimensione Azienda

1. Può indicare, approssimativamente, le dimensioni della sua azienda? (Considerare tutte le filiali/unità produttive e tutti i lavoratori eventualmente implicati)

1.1 Numero di dipendenti:

Nessuno	
Da 1 a 9	
Da 10 a 49	
Da 50 a 249	
Più di 250	

Per occupati si intendono i dipendenti delle imprese a tempo determinato e indeterminato iscritti nel libro matricola dell'impresa e legati all'impresa da forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, con eccezione di quelli posti in cassa integrazione straordinaria. Il loro numero corrisponde al numero di unità-lavorative-anno (ULA), quindi, al numero medio mensile di dipendenti occupati a tempo pieno durante un anno, mentre quelli a tempo parziale e quelli stagionali costituiscono frazioni di ULA. Il periodo da considerare ai fini del calcolo delle ULA è - di norma - quello relativo all'ultimo esercizio contabile chiuso e approvato precedentemente alla data di presentazione della domanda di agevolazione.

Nella accezione comunitaria e nel decreto ministeriale, inoltre, le imprese sono identificabili come autonome, associate o collegate. L'appartenenza di una impresa all'una o all'altra di queste tipologie è definita dall'esistenza o meno di peculiari rapporti/relazioni/influenze tra imprese, riscontrabili attraverso precise ipotesi - dettagliate nel decreto - atte a meglio definirne la sua complessiva collocazione dimensionale.

1.2 Fatturato dell'azienda:

	Fatturato 2010
Da 0 a 2 milioni	
Da 2 a 10 milioni	
Da 10 a 50 milioni	
Oltre 50 milioni	

Organico aziendale

2. Può indicarmi la quantità o la percentuale delle diverse tipologie di inquadramenti all'interno dell'azienda:

	OGGI	Di cui Donne
Subordinati Full Time		
Subordinati Part Time		
Parasubordinati		
Somministrazione (ex interinali)		
Altre Forme		

3. Nel corso del 2010 avete effettuato trasformazioni di rapporti di lavoro?

In caso di risposta affermativa, indicare il numero o la percentuale per tipologia.

STABILIZZAZIONE	N°	Di cui Donne
Da tempo determinato a tempo indeterminato		
Da parasubordinato a subordinato		
Altre trasformazioni		
No		

4. Può dirmi il numero o la percentuale di addetti (con qualsiasi tipo di contratto) per i seguenti titoli di studio?

- 4.1 E di questi, quante sono le donne? (citare, al telefono, una alla volta i diversi titoli)

TIT. STUDIO	Dom 4	Dom.4.1
	N°	Di cui Donne
Laurea		
Diploma		
Scuola dell'Obbligo		

5. Può dirmi il numero o la percentuale di addetti (con qualsiasi tipo di contratto) di età inferiore e superiore a 45 anni?

- 5.1 E di questi con meno/più di 45 anni, quante sono le donne? (citare, al telefono, una alla volta le diverse età)

ETA'	N°	Di cui Donne
<45		
>45		

Fabbisogni occupazionali

6. Nei prossimi 12 mesi la sua azienda ha intenzione di assumere o ridurre personale, o di aumentare o diminuire il monte-ore totale ?

sì assumere personale	
sì ridurre personale	
no aumentare monte ore	
no diminuire monte ore	
non sa prevedere	

7. Quante unita' intendete assumere o ridurre o quante ore intendete aumentare o diminuire?

	Assumere	Cessare
Unità		
Ore		

8. Potrebbe dirmi quali dei seguenti profili sono richiesti alle persone che intendete assumere? puo' anche indicarmi il numero di persone da assumere per ogni profilo?

	N° Profili
Dirigente	
Quadro	
Impiegato	
Operaio	

9. Che età dovrebbe/ro avere la/e persona/e che intendete assumere?

ETA'	Primo Profilo Dirigente	Secondo Profilo Quadro	Terzo Profilo Impiegato	Quarto Profilo Operaio
<45				
>45				

10. Che titolo di studio dovrebbe/ro possedere la/e persona/e che intendete assumere? (se Diploma Specificare - se Laurea Specificare)

TIT. STUDIO	Primo Profilo Dirigente	Secondo Profilo Quadro	Terzo Profilo Impiegato	Quarto Profilo Operaio
Laurea				
Diploma				
Scuola dell'Obbligo				

11. Che livello di esperienza dovranno avere i candidati per questo profilo professionale?

	Primo Profilo Dirigente	Secondo Profilo Quadro	Terzo Profilo Impiegato	Quarto Profilo Operaio
Non è richiesta alcuna esperienza specifica				
Esperienza 1-2 ANNI				
Oltre 2 ANNI				
Non risponde				

12. In passato, la sua azienda ha avuto difficoltà nel reperire e selezionare personale da assumere? Se sì indicare quali

Nessuna	
Reperire risorse con le Competenze necessarie	
Reperire risorse con le Disponibilità a Trasferte	
Reperire risorse con le Disponibilità all'orario di lavoro richiesto	
Reperire risorse con le Qualità Personali necessarie (leadership, lavorare in gruppo etc)	
Disponibilità a raggiungere la sede di lavoro	
Non ho provato ad assumere	
Altro (specificare)	

13. La sua azienda quale canale utilizza per la ricerca di personale?

Conoscenza diretta	
Segnalazione da conoscenti e fornitori	
Annunci su quotidiani e stampa specializzata	
Società di lavoro interinale	
Società di selezione del personale,	
Associazioni di categoria	
Internet (siti specializzati)	
Banche dati aziendali	
Centri per l'impiego	
Altro (specificare)	

Fabbisogni Formativi

14. Ritiene che nei prossimi 2 anni nella sua azienda saranno attivati processi formativi?

Si	
No	
Non sa/non risponde	

15. (Se ha risposto di sì o non sa alla 15) Quale ambito formativo sarebbe più di interesse per la Sua impresa?

Formazione tecnica (SPECIFICARE)		
Formazione in ambito Risorse umane		
Formazione ambito marketing e comunicazione		
Formazione ambito commerciale e vendite		
Formazione amministrativa/contabile		
Formazione informatica (base, avanzata, nuove tecnologie...)		
Corsi sicurezza su luoghi di lavoro		
Formazione ambito manageriale (Commerciale, amministrativo)		
Formazione finanziaria		
Lingue Straniere		
Formazione giuridica/legale		
Formazione e-commerce		
Altro (SPECIFICARE)		

16. Mi può indicare quante persone nella sua azienda hanno beneficiato di formazione nel biennio 2009\2010?

	Numero	Specificando con quali risorse la formazione è stata finanziata		
		RISORSE AZIENDALI	FONDI INTERPROFESSIONALI (per es. Fondirigenti, FON.Ter, etc.)	Finanziamenti pubblici
Nessuna				
1				
Da 2 a 3				
Da 3 a 5				
Da 5 a 10				
Più di 10				

17. Mi può indicare, attraverso un punteggio da 1 a 4, qual è il suo grado di accordo con le seguenti affermazioni circa la formazione finanziata (1 minimo accordo 4 massimo accordo)

Troppo tempo tra presentazione del progetto formativo ed approvazione dello stesso	
La rendicontazione dei costi implica una doppia contabilità	
Le linee di finanziamento sono disallineate con le reali esigenze delle imprese	
E' difficile conciliare l'orario di lavoro	
Altro	
Troppo lunga	
La formazione, in molti casi è inutile	
La formazione è troppo costosa	
La formazione dovrebbe essere totalmente finanziata da soldi pubblici	
La formazione finanziata è molto più scadente di quella acquistata privatamente	
E' rischioso investire in formazione su una propria risorsa in quanto acquisisce competenze più spendibili sul mercato	
Quando abbiamo fatto formazione non siamo stati soddisfatti	
Le risorse formate sono più motivate sul lavoro	

18. La vostra azienda sarebbe disposta ad ospitare, a titolo gratuito, uno stagista?(Se sì).In quale o in quali aree aziendali ritiene che la sua azienda potrebbe ospitare questo stagista?

No	
Si, nell'area commerciale	
Si, nell'area marketing	
Si, nell'area produzione	
Si, nell'area amministrativa	
Si, nell'area contabilità	
Si, nell'area R&S	
Si, nell'area Risorse umane	
Si, nell'area Acquisti	
Si, nell'area logistica	
Si (specificare un'area)	



SEDE DI PROGETTO
EYES srl
Via di Passolombardo, 341
00133 Roma c/o Campus X Tor Vergata
vasicomunicanti@eyesitalia.it
tel: +39 06 40043865



vasi comunicanti

Seguici sui social networks
e visita il sito **www.progettovasi.it**



vasicomunicanti
Il lavoro e la vita delle persone al centro di tutto



**2007
2013 POR**
PROGRAMMA OPERATIVO
REGIONE LAZIO

FONDO SOCIALE EUROPEO
Obiettivo Competitività Regionale
e Occupazione



**REGIONE
LAZIO**

ASSESSORATO
LAVORO E FORMAZIONE

in partnership con

