



CONFINDUSTRIA

Centro Studi

L'utilizzo nel 2004 degli strumenti normativi introdotti dalla legge 30/2003

I risultati di un'indagine
del sistema associativo

Gennaio 2006

Documenti di Lavoro
Centro Studi Confindustria

Viale dell'Astronomia, 30
Tel (39) 06 5903345
Fax (39) 06 5918348



CONFINDUSTRIA
Centro Studi

L'utilizzo nel 2004 degli strumenti normativi introdotti dalla legge 30/2003

I risultati di un'indagine
del sistema associativo

L'indagine è stata seguita da un gruppo di lavoro a cui hanno partecipato Anita Guelfi (Centro Studi Confindustria), che ha coordinato i lavori, Andrea Fioni ed Edoardo della Torre (Assolombarda), Ivan Sinis, Piergiorgio Ferrandi e Fabio D'Agostino (Unione Industriale Torino), Gianluca Ostini e Simona Centis (Federchimica), Angelo Megaro ed Elena Falcone (Federmeccanica) e Paolo Villa (Sistema Moda).

I primi due paragrafi sono stati realizzati dal Centro Studi Confindustria, mentre gli ultimi due sono a cura, rispettivamente, del Centro Studi Assolombarda e del Servizio Normativo Economico dell'Unione Industriale di Torino.

L'editing del rapporto è stato curato da Gianna Bargagli.

Indice

| | |
|---|-----------|
| 1. Introduzione | 5 |
| 2. L'Indagine | 9 |
| 2.1 Le caratteristiche del campione | 9 |
| 2.2 Andamento e struttura dell'occupazione | 10 |
| 2.3 Flussi in entrata e trasformazioni tempo indeterminato | 12 |
| 2.4 I canali di reclutamento | 15 |
| 2.5 L'utilizzo delle forme di flessibilità contrattuale dopo la legge Biagi | 15 |
| 2.6 I giudizi delle imprese | 18 |
| 3. I risultati Assolombarda | 23 |
| 4. I risultati dell'Unione industriale di Torino | 37 |
| Appendice: il questionario utilizzato | 49 |

1. INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il mercato del lavoro italiano è stato al centro di importanti cambiamenti normativi, economici e sociali, che ne hanno modificato struttura e funzionamento e che hanno contribuito alla notevole crescita dell'occupazione (+2,2 milioni di persone fra gennaio 1995 e gennaio 2004, +1,2% in media all'anno) e al sensibile ridimensionamento del tasso di disoccupazione (dal 12 all'8,7%). Sul piano normativo, le riforme adottate a partire dalla seconda metà degli anni Novanta (dal "pacchetto Treu" del 1997 alla "legge Biagi" del 2003) hanno reso il mercato del lavoro più fluido grazie ad una maggiore flessibilità "in entrata" nei rapporti di lavoro, a cui hanno contribuito l'introduzione del lavoro interinale, un più agevole ricorso ai contratti a termine e una specifica regolamentazione delle altre forme di lavoro autonomo o subordinato non a tempo indeterminato.

A partire dai primi anni Novanta il peso dei contratti a termine sull'occupazione dipendente complessiva era già cresciuto in modo significativo. In particolare, fra il 1993 e il 1999 la crescita complessiva dell'occupazione è stata quasi esclusivamente dovuta ai contratti a tempo determinato, la cui incidenza sul totale dei lavoratori dipendenti è passata, rispettivamente, dal 6,1 al 9,5% (fig.1.1). Negli anni immediatamente successivi si è osservata una netta ripresa delle assunzioni a tempo indeterminato, grazie al progressivo consolidamento della crescita economica e all'introduzione, a partire dalla fine del 2000, del credito d'imposta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato¹.

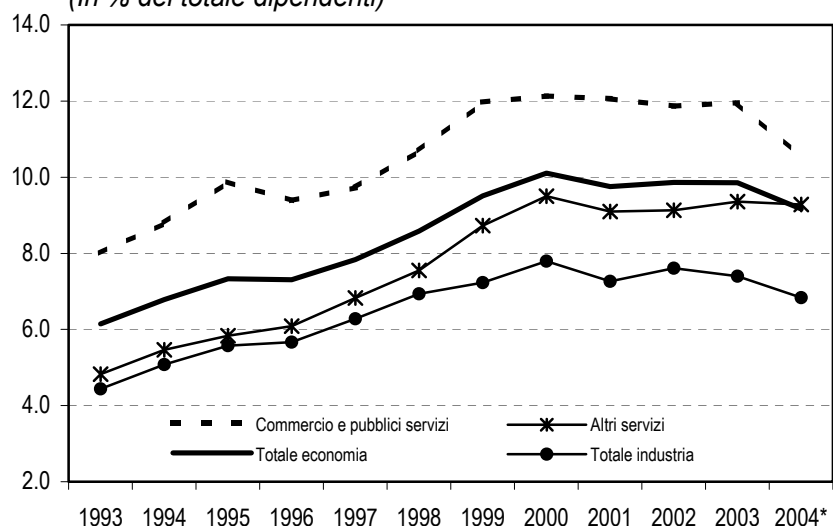
La quota di occupazione a termine è andata quindi stabilizzandosi negli ultimi anni su una soglia intorno al 9-10% dell'occupazione dipendente nel totale dell'economia, rimanendo al di sotto di quanto registrato nei principali paesi dell'Unione europea. A parte il caso particolare della Spagna, in cui l'incidenza dell'occupazione a termine è superiore al 30%, il peso dell'occupazione a tempo determinato si colloca intorno al 15% in Olanda, al 13% in Francia e al 12,4% in Germania. In Italia, quindi, la struttura dell'occupazione resta prevalentemente caratterizzata dal tradizionale contratto di lavoro a tempo indeterminato che continua a rappresentare oltre il 90% dell'occupazione dipendente.

La prevalenza dei rapporti a tempo indeterminato risulta poi ancora più marcata nei settori industriali dove nel 2004 i lavoratori con questo tipo di contratto rappresentavano circa il 93% di tutti gli occupati alle dipendenze (94% nell'industria in senso stretto). Il ricorso maggioritario da parte delle

¹ L'art. 7 della legge 388/2000 (legge Finanziaria per il 2001) prevedeva, infatti, la possibilità per ciascun datore di lavoro che, fra l'ottobre 2000 e il dicembre 2003, espandeva la propria base occupazionale a carattere permanente, di usufruire di un credito d'imposta mensile di circa 413 euro (620 nel caso di unità produttive ubicate nel Sud) per ogni nuovo lavoratore assunto a tempo indeterminato, il quale avesse almeno 25 anni di età e non avesse lavorato con un contratto permanente nei 24 mesi antecedenti l'assunzione.

imprese alle forme contrattuali a tempo indeterminato emerge anche guardando la creazione di nuova occupazione negli ultimi anni: tra il 2001 e il 2003 la crescita degli occupati registrata nei settori dell'industria è costituita in modo pressoché esclusivo da lavoratori con contratto a tempo indeterminato (fig.1.2).

Fig.1.1- Incidenza lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato
(In % del totale dipendenti)

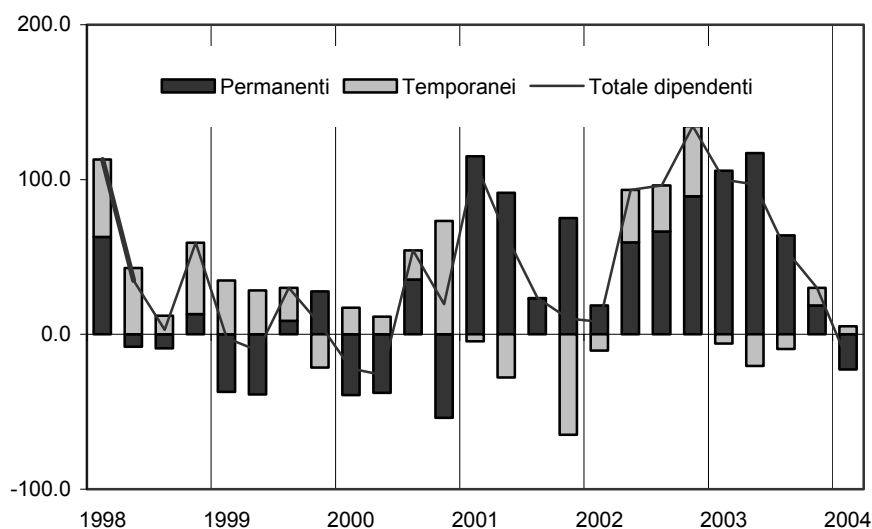


* Il dato si riferisce al solo mese di gennaio.

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine trimestrale sulle forze di lavoro (gennaio 1993-gennaio 2004).

Fig.1.2 - Andamento dell'occupazione per tipologia di contratto: industria totale

(Variazioni assolute, in migliaia, rispetto al trimestre corrispondente dell'anno precedente)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine trimestrale sulle forze di lavoro (gennaio 1993-gennaio 2004).

I dati ufficiali finora disponibili non consentono tuttavia di entrare nel dettaglio delle diverse tipologie di contratto a termine utilizzate dalle

imprese. Nel corso del 2005, il Centro Studi e l'area Relazioni Industriali di Confindustria, in collaborazione con Assolombarda, Consiglio delle Relazioni Industriali Tessile Abbigliamento Moda, Federchimica, Federmeccanica e Unione Industriale di Torino hanno quindi promosso un'indagine a livello nazionale per raccogliere informazioni sulla prima fase di applicazione della "legge Biagi" di riforma del mercato del lavoro. La rilevazione, condotta tra i mesi di aprile e luglio, ha visto la partecipazione di oltre 2.000 imprese, a testimonianza dell'elevato valore aggiunto generato dalla collaborazione, in un'ottica "di sistema", delle organizzazioni territoriali e di categoria aderenti a Confindustria. I risultati ottenuti forniscono alcune prime importanti indicazioni per valutare se e in che misura le innovazioni legislative introdotte sono state effettivamente utilizzate dalle imprese e se sono state percepite come un miglioramento in termini di flessibilità organizzativa.

Le informazioni ottenute consentono di analizzare la propensione delle imprese sia verso le forme contrattuali introdotte *ex novo* dalla legge Biagi (lavoro condiviso, lavoro a chiamata, *staff leasing*, contratto di inserimento), sia verso quelle tipologie di contratto che, già presenti nel nostro ordinamento, sono state modificate o meglio definite dalla nuova normativa (*part-time*, collaborazioni a progetto, somministrazione a tempo determinato, apprendistato). A questo riguardo i dati raccolti evidenziano innanzitutto la propensione da parte delle imprese ad avvalersi dei contratti di somministrazione a termine (e cioè il lavoro interinale introdotto con il "pacchetto Treu" del 1997) per rispondere alla variabilità della domanda di mercato di brevissimo periodo: nel corso del 2004 l'occupazione creata attraverso questa tipologia contrattuale è risultata pari, in termini di lavoratori equivalenti a tempo pieno, all'1,4% del totale degli occupati alle dipendenze. Rilevante è anche l'utilizzo dei contratti di collaborazione coordinata a progetto (circa 7.600 nel 2004), il cui ricorso sembrerebbe guidato principalmente dall'esigenza di disporre di risorse qualificate da dedicare ad attività specialistiche ad alto contenuto professionale: il 59% dei collaboratori ha infatti più di 50 anni d'età (61% nell'industria), mentre il 73% risulta in possesso di un titolo di studio superiore (46,1% diplomati; 27,4% laureati). Passando a considerare le forme contrattuali più innovative introdotte dalla legge Biagi - *job sharing*, *staff leasing* e *job on call* - il loro utilizzo nel 2004 è risultato decisamente marginale (solo il 2,2% delle imprese intervistate ha affermato di averne utilizzato almeno una), principalmente perché ritenute di difficile applicazione o non rispondenti al modello organizzativo aziendale. Più articolato appare invece l'utilizzo dei rapporti di lavoro *part-time*, dell'apprendistato e dei contratti di inserimento.

Per quanto riguarda il *part-time*, le novità inerenti le clausole flessibili ed elastiche non sembrano aver modificato in modo significativo l'interesse delle aziende e dei lavoratori per questa modalità di prestazione lavorativa già consolidata nel tempo. Solo il 12,7% delle aziende nel campione esaminato ritiene infatti che le novità introdotte dalla legge Biagi abbiano agevolato il ricorso al *part-time*. Tale percentuale sale al 19,5% per la parte di imprese operanti nei servizi, mentre è pari al 12,0% nel settore industriale. I dati mostrano tuttavia come i rapporti di lavoro a tempo parziale abbiano consentito l'individuazione di soluzioni condivise per risolvere specifici problemi di lavoratori. Ne è testimonianza la conversione di circa 3.400 contratti a

tempo pieno in contratti *part-time*, avvenuta nel corso del 2004 (circa 2900 nelle imprese industriali).

Il ricorso al contratto di inserimento da parte delle aziende è risultato limitato (1,3% del totale degli addetti) ed in ogni caso inferiore al ricorso che le imprese facevano in precedenza al contratto di formazione e lavoro (1,8%). La flessione appare più accentuata nelle imprese del settore industriale (dal 2,2% all'1,6%). Un andamento che probabilmente dipende dai ritardi registrati nella regolamentazione delle agevolazioni contributive previste per le fasce più deboli.

Nel caso dell'apprendistato, il mancato decollo (0,4% sul totale degli addetti alla fine del 2004) appare imputabile ai ritardi accumulati nella emanazione delle previste disposizioni applicative, a cui si sono sommate le resistenze frapposte dalle organizzazioni sindacali a definire la disciplina di dettaglio negli accordi di settore.

Sul limitato utilizzo da parte delle aziende delle nuove opportunità di impiego ha fortemente influito anche il difficile momento congiunturale, nonché l'impressione, ampiamente diffusa tra l'opinione pubblica e tra i giovani in cerca di occupazione, che si tratti di un sistema normativo che favorisce la precarietà occupazionale a discapito della possibilità di acquisire quelle competenze professionali così essenziali in un mercato sempre più selettivo.

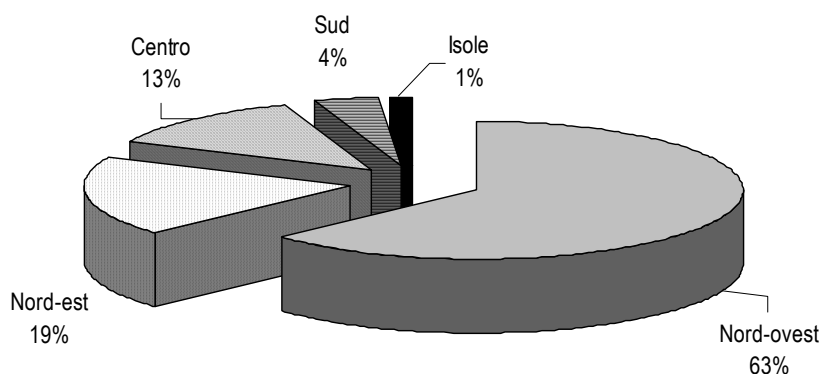
2. L'INDAGINE

2.1 Le caratteristiche del campione

All'indagine hanno partecipato 2.056 imprese con oltre 560.000 lavoratori alle dipendenze. Pur essendo rivolta prevalentemente al settore industriale, la rilevazione ha riguardato anche alcune importanti realtà del comparto terziario (217 aziende con circa 131.000 addetti).

La distribuzione geografica delle risposte appare fortemente concentrata nelle regioni settentrionali: il 63% delle imprese partecipanti ha la propria sede principale nel Nord-ovest, seguite dal 19% nel Nord-est, il 13% del Centro e il 5% del Mezzogiorno (fig.2.1). Si tratta soprattutto di imprese di piccola e media dimensione: l'86% delle risposte proviene da aziende con meno di 250 dipendenti, concentrate soprattutto sotto la soglia dei 50 (tab.2.1); il restante 14% contribuisce tuttavia ad oltre l'80% dell'occupazione complessivamente registrata (tab.2.2). Il settore metalmeccanico presenta l'incidenza maggiore sia in termini di imprese partecipanti (circa il 36% del totale) che di lavoratori coinvolti (40%). Rilevante è anche la presenza delle imprese chimiche (rispettivamente 14,1 e 14,9%) e tessili (12,8 e 6%).

Fig. 2.1 - Distribuzione geografica delle imprese partecipanti all'indagine
(Struttura %)



Tab. 2.1 - Distribuzione delle imprese per settore e dimensione
(Distribuzione % in riga, salvo diversamente indicato)

| Settore | fino a 15 dip. | 16-49 dip. | 50-249 dip. | 250 dip. e oltre | Totale (% in colonna) |
|---------------|----------------|-------------|-------------|------------------|-----------------------|
| Alimentare | 24,1 | 25,0 | 42,6 | 8,3 | 5,3 |
| Chimico | 16,6 | 13,1 | 43,8 | 26,6 | 14,1 |
| Gomma | 18,0 | 25,0 | 45,0 | 12,0 | 4,9 |
| Meccanico | 21,2 | 29,1 | 35,8 | 13,9 | 35,7 |
| Tessile | 13,3 | 35,7 | 39,2 | 11,8 | 12,8 |
| Altro CCNL | 34,6 | 27,1 | 27,0 | 11,3 | 27,2 |
| Totale | 23,2 | 26,8 | 35,7 | 14,3 | 100,0 |

Tab. 2.2 - Distribuzione degli occupati alle dipendenze per settore e dimensione
(Distribuzione % in riga, salvo diversamente indicato)

| Settore | fino a 15 dip. | 16-49 dip. | 50-249 dip. | 250 dip. e oltre | Totale (% in colonna) |
|---------------|----------------|------------|-------------|------------------|-----------------------|
| Alimentare | 1,2 | 3,9 | 24,2 | 70,7 | 3,6 |
| Chimico | 0,5 | 1,3 | 18,6 | 79,7 | 14,9 |
| Gomma | 0,9 | 3,4 | 18,8 | 77,0 | 4,3 |
| Meccanico | 0,7 | 2,8 | 13,6 | 82,9 | 40,0 |
| Tessile | 1,0 | 8,6 | 33,6 | 56,8 | 6,0 |
| Altro CCNL | 0,9 | 2,7 | 9,6 | 86,8 | 31,3 |
| Totale | 0,8 | 3,0 | 14,9 | 81,4 | 100,0 |

2.2

Andamento e struttura dell'occupazione

Alla fine del 2004 l'occupazione delle imprese intervistate risultava complessivamente in crescita (+1,7%, pari a circa 9.000 lavoratori in più) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (tab.2.3). In termini percentuali l'aumento più forte ha riguardato i contratti a tempo determinato (+18,2%) che rappresentano tuttavia solamente il 2,7% dell'occupazione complessiva. I dati raccolti indicano infatti una struttura occupazionale ancorata ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato, che rappresentano oltre il 90% dell'organico aziendale, un risultato in linea con le statistiche ufficiali dell'Istat. All'interno dei contratti a tempo indeterminato si segnala in particolare una crescita consistente dei rapporti di lavoro *part-time* (+11,8%), dovuti essenzialmente alla componente femminile dell'occupazione (tab.2.3).

La presenza delle donne sul totale degli occupati alle dipendenze ("tasso di femminilizzazione") resta ancora largamente minoritaria (circa il 28%) e sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente. Se restringiamo poi l'attenzione solamente alle imprese operanti nel settore industriale, tale percentuale scende al 25%. In generale, le donne risultano maggiormente presenti nelle qualifiche di tipo impiegatizio (56,3%; fig.2.2), ma nelle imprese di tipo industriale la distribuzione delle lavoratrici donne tra colletti bianchi e colletti blu risulta maggiormente

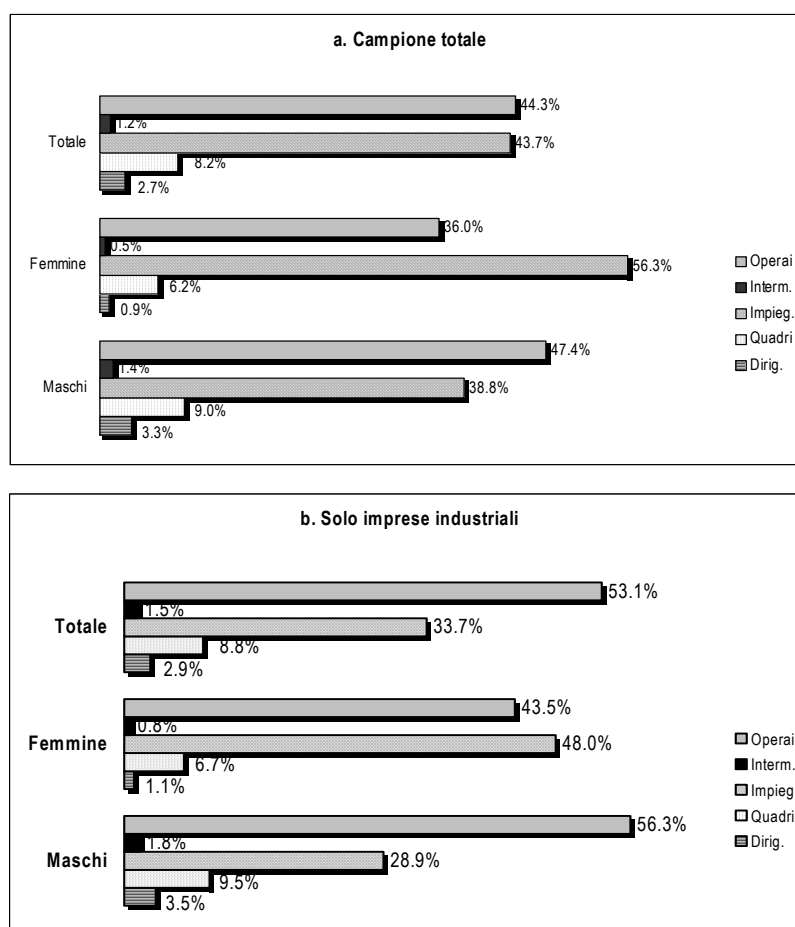
equidistribuita (rispettivamente 43,5% e 48%). Sempre con riferimento al solo settore industriale, la forza lavoro operaia rappresenta ancora la maggioranza assoluta dell'organico aziendale (53,1%); tale percentuale sale al 56,3% nel caso dei soli lavoratori uomini.

Tab.2.3 - Struttura dell'occupazione

(Struttura % e var.% annuali)

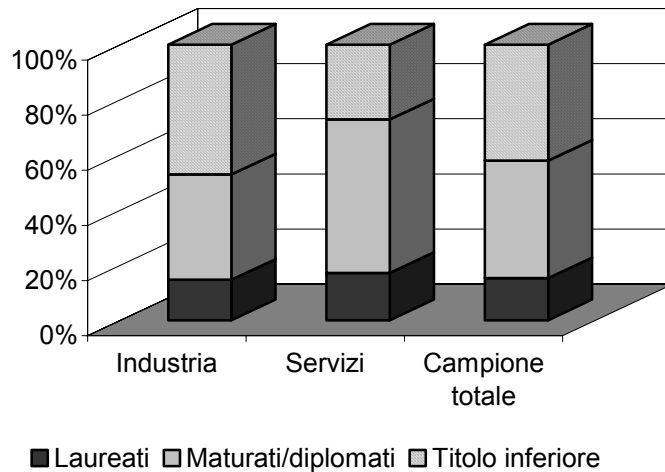
| Tipologia contratto | Lavoratori al 31/12/2004: struttura % | | | Variazione % rispetto al 31/12/2003 | | |
|---|---------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------------|------------|------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Tempo indeterminato | 94,9 | 95,0 | 94,9 | 2,0 | 2,3 | 2,0 |
| di cui: Full time | 94,7 | 78,6 | 90,2 | 1,9 | 0,5 | 1,6 |
| Part-time | 0,7 | 16,3 | 5,0 | 11,5 | 11,8 | 11,8 |
| Tempo determinato | 2,5 | 3,2 | 2,7 | 15,6 | 23,6 | 18,2 |
| di cui: Full time | 2,7 | 3,1 | 2,8 | 17,1 | 18,6 | 17,6 |
| Part-time | 0,1 | 0,8 | 0,3 | -7,8 | 48,0 | 23,9 |
| Contratto formazione e lavoro/inserimento | 1,5 | 0,7 | 1,3 | -26,9 | -32,6 | -27,8 |
| Apprendistato | 0,3 | 0,5 | 0,4 | -42,3 | -34,3 | -39,4 |
| TOTALE DIPENDENTI (escl.apprendisti) | 99,7 | 99,5 | 99,6 | 1,7 | 2,6 | 1,9 |
| TOTALE ADDETTI | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 1,4 | 2,3 | 1,7 |

Fig. 2.2 – Struttura dell'occupazione per sesso e qualifica
(Struttura %)



Per quanto riguarda il livello di istruzione (fig.2.3), il 58% degli addetti rilevati risulta in possesso di un titolo di studio superiore (15% laureati; 43% diplomati). Tale percentuale scende al 53% nelle imprese industriali non tanto per una diminuzione dei laureati (14,7%) quanto piuttosto per una maggiore presenza di personale con il solo titolo della scuola dell'obbligo a discapito di quello con un diploma di scuola secondaria superiore. Ciò non vale tuttavia per i contratti a contenuto formativo: nell'industria, il 58% degli apprendisti risulta in possesso almeno del diploma superiore (54,7% diplomati; 3,2% laureati), mentre per i contratti di formazione e lavoro/inserimento tale percentuale è pari al 60%, di cui il 17% risulta in possesso di una laurea, prevalentemente di tipo scientifico.

Fig. 2.3 – Distribuzione dei lavoratori per titolo di studio e settore di attività economica
(Struttura %)

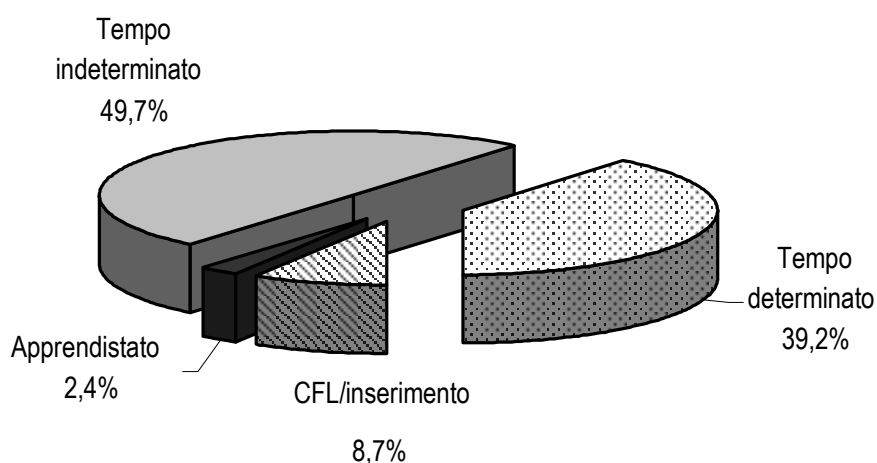


2.3

Flussi in entrata e trasformazioni a tempo indeterminato

Se si va ad analizzare il flusso di assunzioni registrato nel corso del 2004 si osserva che, su un totale di poco meno di 50.000 assunzioni effettuate (fig.2.4), la maggior parte sono con contratto a tempo indeterminato (49,7%), seguiti da quelli a tempo determinato (39,2%), formazione-lavoro/inserimento (8,7%) e apprendistato (2,4%).

Fig. 2.4 – Flusso di assunzioni nel 2004 per tipologia contrattuale
(Struttura %)



In particolare, il 52,6% di tutte le assunzioni a tempo indeterminato rappresenta una conversione da un precedente contratto di diversa natura. Nel corso del 2004 tali conversioni hanno riguardato in prevalenza lavoratori inizialmente assunti con contratto a tempo determinato (48,3%) e di formazione-lavoro/inserimento (37,1%), ma anche ex lavoratori interinali/in somministrazione (9,7%), ex apprendisti (2,6%), ed ex co.co.co./co.co.pro. (2,4%).

Il 54,1% delle trasformazioni a tempo indeterminato registrate nel 2004 ha riguardato lavoratori in possesso di un titolo di studio superiore (39,9% diplomati; 14,2% laureati, di cui più della metà in discipline di tipo scientifico; tab.2.4). Per le imprese operanti nel solo settore industriale tale percentuale è leggermente inferiore ma in ogni caso superiore alla metà dei lavoratori (52,3%). Entrando nel dettaglio delle diverse tipologie contrattuali che risultano essere state trasformate in corso d'anno, l'incidenza dei lavoratori con titolo di studio superiore risulta maggiore del 60% per gli ex CFL/inserimento (45,1% diplomati; 18,4% laureati), per gli ex interinali/in somministrazione (46% diplomati; 23,2% laureati) e per gli ex co.co.co./co.co.pro. (33,4% diplomati; 37,2% laureati). Le trasformazioni dei contratti a termine hanno invece riguardato principalmente (55,7%) lavoratori con il solo titolo della scuola dell'obbligo.

La distribuzione dei titoli di studio cambia notevolmente se si passa a considerare le scelte di assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori che entrano per la prima volta in azienda. In questo caso, infatti, i dati mostrano una percentuale nettamente più alta di lavoratori con titolo di studio superiore (73,9%) con un'incidenza molto maggiore dei possessori di un titolo di studio universitario (38,4%).

Tab.2.4 - Flussi di assunzioni e stabilizzazioni dei lavoratori per tipologia contrattuale e titolo di studio
(Distribuzione % di riga)

| | TITOLO DI STUDIO | | | |
|--|------------------|---------------------------------------|------------------------|---------------------|
| | Laureati | | Maturati/ diplomati | Titolo inferiore |
| | Totale | di cui in materie scientifiche* | | |
| Confermati a tempo indeterminato | 14,2 | 50,9 | 39,9 | 45,9 |
| <i>di cui in precedenza con contratto:</i> | | | | |
| a tempo determinato | 10,0 | 44,7 | 34,3 | 55,7 |
| CFL/inserimento | 18,4 | 51,3 | 45,1 | 36,5 |
| di apprendistato | 2,2 | 16,7 | 52,7 | 45,2 |
| somministrazione (ex interinale) | 23,2 | 64,9 | 46,0 | 30,8 |
| Co.co.co./a progetto | 37,2 | 52,8 | 33,4 | 29,3 |
| Nuove assunzioni | 20,3 | 53,8 | 37,3 | 42,5 |
| <i>di cui:</i> | | | | |
| a tempo indeterminato - full time | 38,4 | 60,3 | 35,5 | 26,1 |
| a tempo indeterminato - part-time | 10,8 | 38,6 | 25,4 | 63,8 |
| a tempo determinato - full time | 12,3 | 45,2 | 36,7 | 51,0 |
| a tempo determinato - part-time | 11,4 | 17,3 | 34,9 | 53,6 |
| CFL/inserimento | 14,8 | 53,0 | 44,7 | 40,5 |
| apprendistato | 2,7 | 23,8 | 55,7 | 41,6 |
| <i>Neo-assunti con meno di 30 anni</i> | 21,7 | 47,0 | 49,1 | 29,1 |

* Laureati in discipline tecniche come, ad esempio, ingegneria. Tutti gli altri laureati (economia, giurisprudenza, lingue straniere, etc.) rientrano solo nel totale laureati.

Restringendo infine l'attenzione alle sole nuove assunzioni di lavoratori giovani (meno di trent'anni di età), l'incidenza dei nuovi assunti con titolo di studio superiore è risultata pari al 70,9%, con una percentuale di laureati del 21,7%.

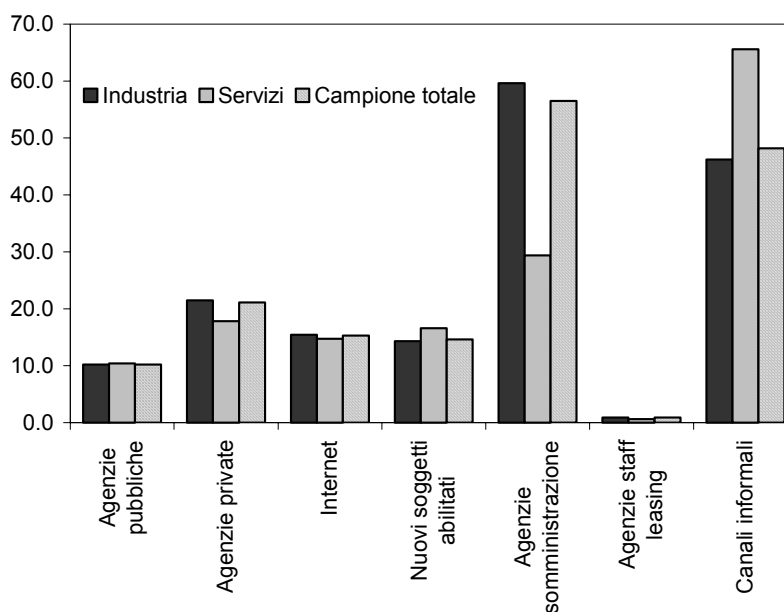
Rapportando il flusso di assunzioni registrato nel 2004 allo *stock* di occupati presenti in organico alla fine del 2003 e distinti per tipologia contrattuale, si può ottenere una stima approssimativa della probabilità per un lavoratore con un contratto a carattere non permanente di essere assunto a tempo indeterminato dalla stessa azienda. I dati raccolti mostrano, per il campione complessivo, un tasso di trasformazione dei rapporti di lavoro pari al 43,9% per i lavoratori a tempo determinato, 48,7% per i contratti di formazione-lavoro/inserimento e del 10,5% per gli apprendisti. Restringendo l'analisi alle sole imprese industriali, il tasso di trasformazione dei lavoratori con contratto a tempo determinato sale al 47,2%, mentre restano simili le percentuali riscontrate per i CFL/inserimento (48,3%) e gli apprendisti (9,7%).

2.4

I canali di reclutamento

L'indagine ha riguardato anche i principali canali utilizzati nel 2004 dalle imprese per reclutare il proprio personale a parte le autocandidature e le inserzioni sui giornali. I dati raccolti (fig.2.5) per il campione complessivo mostrano una netta prevalenza (56,5%) per le agenzie di somministrazione (ex agenzie di lavoro interinale, che hanno ormai consolidato negli anni il proprio ruolo di intermediario) e per i canali di tipo informale (48,2%). Quest'ultima tipologia di reclutamento risulta particolarmente utilizzata (65,6%) dalle imprese operanti nei servizi, mentre è più bassa (46,2%) nei settori industriali. Le imprese intervistate appaiono interessate anche all'utilizzo delle agenzie private (21,5% per le imprese industriali, rispetto al 17,8% di quelle dei servizi) e, in misura inferiore, di internet (15,4% imprese industriali; 14,7% servizi). Il ricorso alle agenzie di tipo pubblico supera invece appena il 10% delle preferenze, mentre assolutamente marginale appare ancora l'utilizzo delle agenzie di *staff leasing*.

Fig. 2.5 - Principali canali di reclutamento del personale (%)



2.5

L'utilizzo delle forme di flessibilità contrattuale dopo la legge Biagi

I dati raccolti consentono di analizzare la propensione delle imprese sia verso le forme contrattuali introdotte *ex novo* dalla legge Biagi (lavoro condiviso, lavoro a chiamata, *staff leasing*, contratti di inserimento), sia verso quelle tipologie di contratto che, pur esistendo già in sostanza nel nostro ordinamento prima dell'emanazione della legge 30/2003, sono

state modificate o meglio definite dalla nuova normativa (*part-time*, collaborazioni a progetto, somministrazione a tempo determinato, apprendistato).

Nel 2004 l'utilizzo di forme contrattuali nuove per l'ordinamento giuridico italiano, quali il lavoro a chiamata, lo *staff leasing* e il lavoro condiviso¹, è stato sostanzialmente nullo o marginale: solo il 2,2% delle imprese intervistate ha affermato di aver fatto ricorso ad almeno una di queste nuove tipologie di rapporto lavorativo nel corso dell'anno. La principale motivazione addotta dalle imprese è l'assenza di interesse per queste forme contrattuali, che nella maggior parte dei casi non sembrano andare incontro alle esigenze organizzative e alla particolare attività svolta dalle aziende intervistate. Appare opportuno però evidenziare che lo *staff leasing* è divenuto operativo solamente nel corso del 2004 a seguito dell'emanazione delle necessarie disposizioni applicative. Alcune imprese hanno invece manifestato interesse per queste innovazioni contrattuali ma non le hanno utilizzate a causa delle difficoltà nell'applicazione normativa (7,5%), nei rapporti con i lavoratori coinvolti (5,2%) o con i sindacati (2,2%).

Molto più intenso è stato invece il ricorso da parte delle imprese a quelle forme contrattuali quali la somministrazione a termine e i rapporti di collaborazione a progetto che, pur esistendo già nel nostro ordinamento in una forma parzialmente diversa, sono state modificate e meglio definite dal punto di vista normativo dalla legge 30/2003. A questo riguardo i dati raccolti evidenziano innanzitutto una forte preferenza da parte delle imprese ad avvalersi dei contratti di somministrazione a termine per rispondere alla variabilità della domanda di mercato di brevissimo periodo: nel 2004 il numero di ore di lavoro svolto dai lavoratori "somministrati" presso le imprese intervistate è stato pari a circa 12,6 milioni, corrispondente all'attività a tempo pieno di circa 7.400 lavoratori (tale numero è ottenuto rapportando il monte-ore complessivo ad una prestazione teorica annua di 1.700 ore pro-capite), ossia all'1,4% del totale degli addetti registrati. L'utilizzo della somministrazione a termine avviene prevalentemente (96% delle ore rilevate) nelle imprese operanti nei settori industriali. La durata media delle missioni, ottenuta rapportando il monte-ore complessivo al numero di persone utilizzate, risulta pari a circa 760 ore pro-capite: nelle imprese industriali la durata media è circa una volta e mezza di quella registrata nel terziario (770 ore rispetto a circa 550).

Per quanto riguarda le forme di collaborazione (co.co.co./progetto), nelle imprese intervistate risultavano nel 2004 circa 7.600 (5000 nel settore industriale) collaboratori, pari solamente all'1,4% del totale dei lavoratori alle dipendenze (1,2% nelle aziende industriali) e in diminuzione rispetto all'anno precedente (circa 10.800 collaboratori nel 2003, di cui 4.100 nel settore industriale). L'analisi sulle caratteristiche dei collaboratori rilevati nel corso del 2004 evidenzia che il 59% ha più di 50 anni d'età (61% nell'industria), mentre il 73% è in possesso di un titolo di studio superiore (46,1% diplomati; 27,4% laureati). Secondo i dati raccolti, circa un terzo dei vecchi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa è

¹ In realtà la possibilità di stipulare contratti di lavoro condiviso esisteva anche prima della legge 30/2003 ma ha dato luogo ad un utilizzo molto scarso.

stato trasformato nel corso del 2004 in contratti di collaborazione a progetto.

Passando a considerare i rapporti di lavoro *part-time*, le novità inerenti le clausole flessibili ed elastiche introdotte non sembrano aver modificato in modo significativo l'interesse delle aziende e dei lavoratori per questa tipologia contrattuale. Solo il 12,7% delle aziende nel campione esaminato afferma di avere effettivamente utilizzato tali clausole con il proprio personale nel corso del 2004. Tale percentuale sale al 19,5% per la parte di imprese operante nei servizi, mentre è pari al 12,0% nel settore industriale. Alla fine del 2004 la presenza di lavoratori *part-time* all'interno delle imprese intervistate è risultata in ogni caso in crescita (+12,4%) rispetto all'anno precedente: nelle imprese operanti nei settori industriali, tale progresso ha riguardato principalmente i contratti *part-time* a tempo indeterminato, mentre nei servizi sono cresciuti quasi esclusivamente i rapporti di lavoro parziale a termine. I dati mostrano inoltre come la possibilità di stipulare contratti *part-time* abbia favorito l'individuazione di soluzioni condivise per risolvere problemi di specifici lavoratori: ne è testimonianza la conversione di circa 3.400 contratti a tempo pieno in contratti *part-time*, avvenuta nel corso del 2004 (circa 2.900 nelle imprese industriali).

Risultati meno positivi emergono invece sul fronte del ricorso al contratto di inserimento e al nuovo contratto di apprendistato. In entrambi i casi nel 2004 l'utilizzo di queste forme contrattuali è risultato inferiore, rispettivamente, al ricorso ai CFL e all'apprendistato registrato nel 2003. L'incidenza dei lavoratori con contratto di inserimento (a cui si aggiungono i CFL ancora in vigore nel 2004) rispetto agli addetti complessivamente occupati nelle imprese è stata pari nel 2004 all'1,3% (1,6% nelle imprese industriali) rispetto all'1,8% (2,3% imprese industriali) dei contratti di formazione-lavoro nel 2003. Un andamento dovuto probabilmente ai ritardi registrati nella regolamentazione delle agevolazioni previste per le fasce più deboli.

Per quanto riguarda l'apprendistato, la sua presenza nelle imprese (essenzialmente quelle industriali) è risultata esigua nel 2004 (0,4% sul totale degli addetti) e quasi dimezzata (-40%) rispetto all'anno precedente. Il mancato decollo del nuovo apprendistato, destinato nelle intenzioni del legislatore a rappresentare l'unico contratto a causa mista (lavoro e formazione), appare imputabile principalmente ai ritardi accumulati nella emanazione delle previste disposizioni applicative da parte delle Regioni, a cui si sono sommate le resistenze frapposte dalle organizzazioni sindacali a definire la disciplina di dettaglio negli accordi di settore.

Allo scopo di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, la legge 30/2003 ha previsto un maggiore riconoscimento dello strumento degli stage/tirocini formativi all'interno delle imprese. Secondo i dati raccolti, il 43,2% delle aziende intervistate ha affermato di aver utilizzato lo strumento dello stage/tirocinio nel 2004, ospitando complessivamente circa 6.500 stagisti/tirocinanti.

2.6

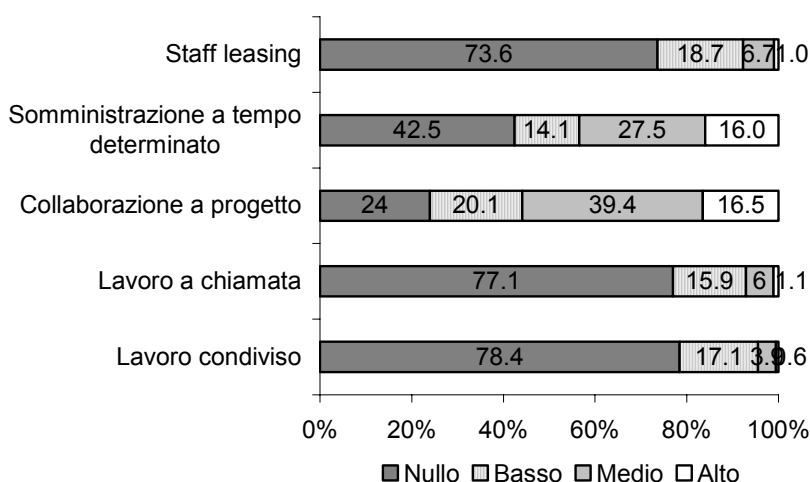
I giudizi delle imprese

Accanto all'analisi quantitativa sull'utilizzo delle principali innovazioni legislative introdotte dalla legge 30, l'indagine si è occupata anche di raccogliere alcune informazioni di natura qualitativa chiedendo alle imprese coinvolte di formulare alcuni giudizi in merito al grado di interesse manifestato nei confronti dei nuovi strumenti di flessibilità disponibili, alle motivazioni sottostanti il loro utilizzo e al tipo di difficoltà incontrate. Infine è stato chiesto alle imprese di esprimere una valutazione complessiva della riforma nel suo insieme.

2.6.1 L'interesse per le nuove tipologie contrattuali

I dati raccolti indicano un interesse poco più che marginale da parte delle imprese intervistate per le forme contrattuali più nuove come il lavoro a chiamata, il lavoro condiviso e lo *staff leasing*: oltre il 90% delle imprese intervistate dichiara un interesse nullo o solamente basso per queste tipologie di lavoro (fig.2.6). Decisamente maggiore appare il gradimento per le collaborazioni a progetto e la somministrazione a tempo determinato: le prime attirano infatti un interesse medio-alto da parte di più della metà delle imprese interpellate (55,9%); tale percentuale è più bassa per i contratti di somministrazione a termine ma rimane in ogni caso superiore al 40% (43,5%).

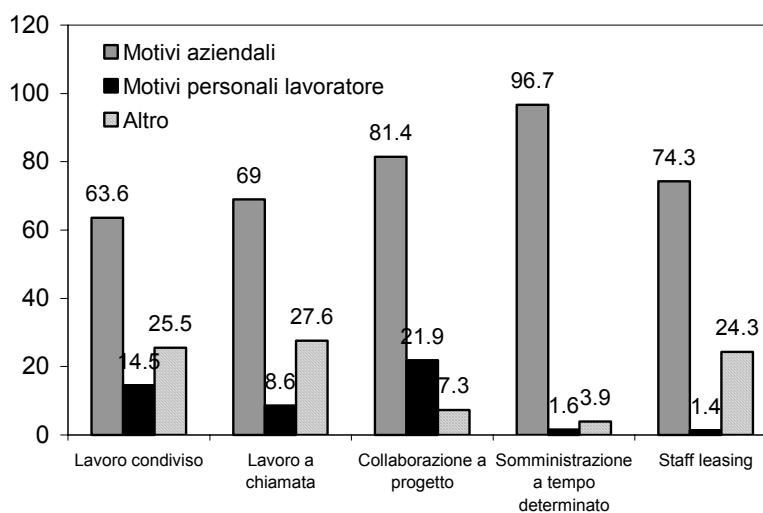
Fig. 2.6 - Grado di interesse manifestato per le nuove tipologie contrattuali: campione totale
(Distribuzione %)



2.6.2 *Le motivazioni sottostanti l'utilizzo delle nuove forme contrattuali*

Dalle informazioni raccolte si comprende che le motivazioni sottostanti la scelta di utilizzare le nuove forme contrattuali disponibili sono prevalentemente legate a problemi organizzativi d'impresa (fig. 2.7). Tale giustificazione viene addotta da oltre il 60% delle imprese intervistate, salendo all'81% nel caso dei contratti di collaborazione a progetto e addirittura al 97% per i rapporti di somministrazione a termine. I motivi legati alle preferenze del lavoratore appaiono significativi solo nel caso delle collaborazioni a progetto (21,9%) e nelle ipotesi di lavoro condiviso (14,5%).

Fig. 2.7 – Motivazioni* sottostanti l'utilizzo delle nuove tipologie contrattuali: campione totale (%)



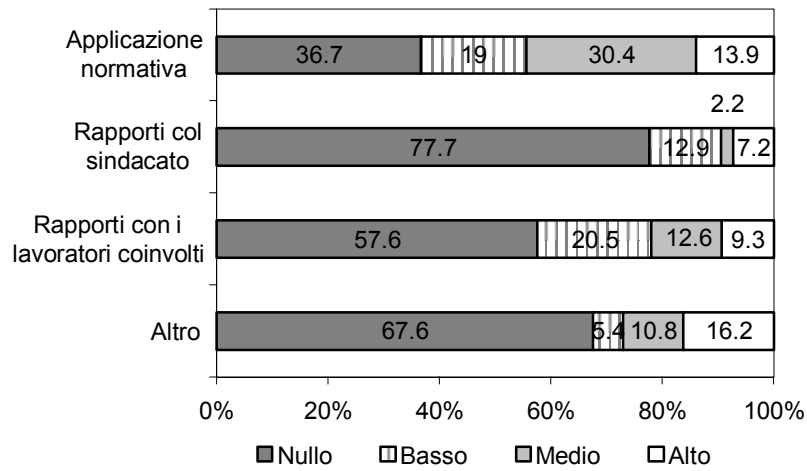
* Il questionario offriva la possibilità di più risposte.

2.6.3 *Le difficoltà nell'introduzione delle nuove tipologie contrattuali*

Per cercare di capire meglio l'origine del mancato utilizzo, nel 2004, delle nuove forme contrattuali introdotte, alle imprese è stato chiesto quale tipo di difficoltà avessero incontrato nell'adozione di tali nuove tipologie di rapporto di lavoro. Secondo i dati raccolti (fig.2.8), i problemi maggiori vengono percepiti nell'applicazione della normativa: oltre il 40% delle imprese considera tale tipo di difficoltà di rilievo medio-alto; un numero decisamente più basso di aziende esprime difficoltà medio-alte legate ai rapporti con i lavoratori coinvolti (21,9%) o all'atteggiamento sindacale (9,4%).

Fig. 2.8 - Principali difficoltà incontrate nell'utilizzo delle nuove tipologie contrattuali: campione totale

(Distribuzione %)

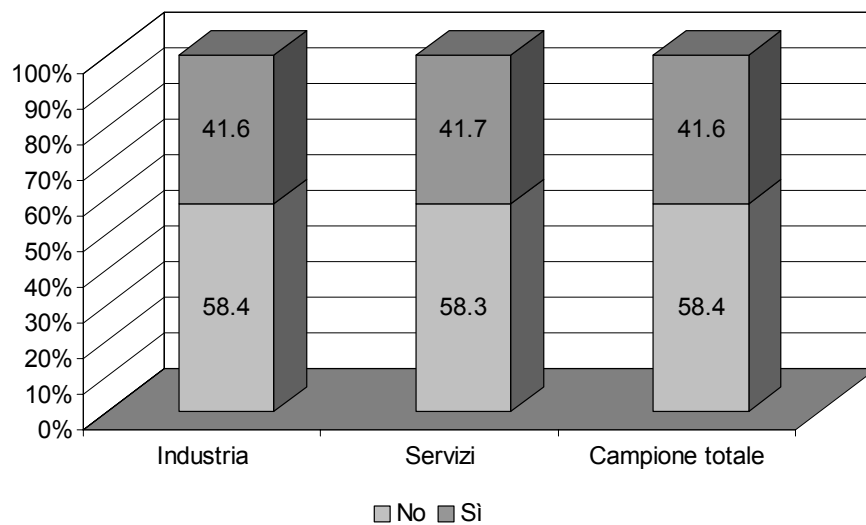


2.6.4 Il giudizio complessivo delle imprese

Alle imprese è stato chiesto infine di formulare un giudizio complessivo sull'insieme delle novità introdotte dalla legge 30/2003 esprimendo il proprio parere, da un lato sull' effettivo miglioramento sperimentato nella flessibilità dell'azienda, dall'altro sugli eventuali progressi osservati nei processi di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro (fig.2.9).

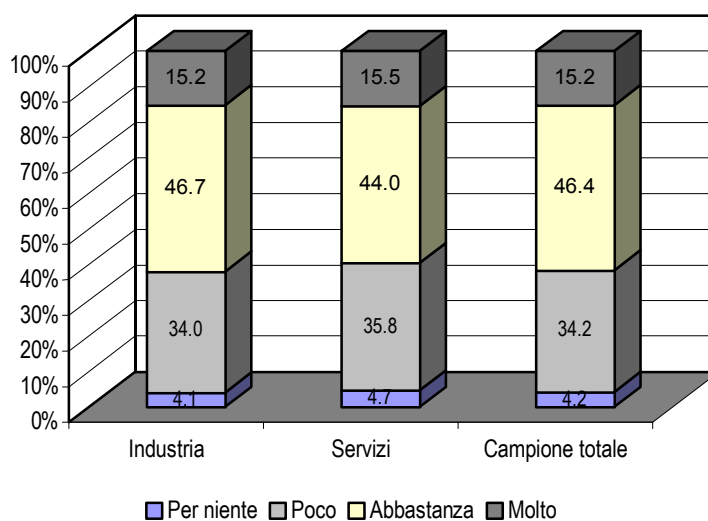
Fig. 2.9 - Percezione di un effettivo miglioramento in termini di flessibilità d'impresa

(Distribuzione %)



Per quanto riguarda il primo aspetto, il 42% delle imprese interpellate percepisce i nuovi strumenti introdotti come un effettivo miglioramento per la flessibilità aziendale rispetto alla situazione pre-esistente. Maggiore è invece il numero di imprese che formula un giudizio abbastanza o molto positivo circa i progressi che la legge 30 avrebbe prodotto sulla capacità di incontro fra domanda e offerta sul mercato del lavoro italiano (fig. 2.10).

Fig. 2.10 - Percezione di un effettivo miglioramento della capacità di incontro fra domanda e offerta di lavoro
(Distribuzione %)



3.

I RISULTATI ASSOLOMBARDA

3.1. Caratteristiche del campione di aziende

All'indagine hanno partecipato 417 imprese associate ad Assolombarda, con un organico complessivo di oltre 285.000 addetti.

Si tratta di un campione statisticamente non rappresentativo ma numericamente significativo, composto da aziende pressoché equamente distribuite tra le quattro classi di dimensione aziendale identificate dalla rilevazione ("fino a 15", "16-49", "50-249", "250 e oltre"), operanti in particolare nei settori metalmeccanico e chimico. Complessivamente 390 svolgono un'attività di natura manifatturiera.

3.2. Caratteristiche del campione di addetti

Per una corretta valutazione dei risultati dell'indagine è necessario considerare il contesto occupazionale esistente al momento dell'applicazione delle nuove normative.

Laddove le differenze sono più significative viene riportato - accanto al dato medio - quello disaggregato relativo da un lato alle aziende manifatturiere, dall'altro alle aziende dei servizi.

Struttura dell'occupazione per qualifica

L'analisi dei dati ha fornito una immagine significativa della composizione della forza lavoro: gli operai rappresentano ormai meno di un terzo degli occupati, gli impiegati incidono per il 53% sul totale, i quadri sfiorano il 10% e i dirigenti pesano per il 3%.

La struttura per qualifica si differenzia in modo significativo nelle aziende manifatturiere rispetto a quelle non manifatturiere: nelle prime il peso dei colletti bianchi (impiegati e quadri) è intorno al 47%, contro l'87% rilevato nelle aziende del terziario¹.

Struttura dell'occupazione per sesso

Il tasso di femminilizzazione nel 2004 è di poco superiore al 26% del totale, stabile rispetto a quanto dichiarato dagli imprenditori per il 2003. Le donne risultano maggiormente presenti tra le qualifiche impiegatizie ed operaie (90% nel complesso), mentre bassa è l'incidenza tra le posizioni di maggiore responsabilità.

Per effetto della concentrazione del personale femminile nella qualifica impiegatizia, il tasso di femminilizzazione è significativamente

¹ L'incidenza di quadri e impiegati sulla forza lavoro alle dipendenze non deve essere considerato un indice della sua "qualità". Bisogna infatti considerare che sia tra i colletti bianchi sia tra i colletti blu si trovano lavoratori ad elevata specializzazione: possono infatti essere considerati "skilled" sia lavoratori di concetto (come, ad esempio, i livelli direttivi degli impiegati) sia lavoratori addetti alla produzione (ad esempio gli operai specializzati).

più elevato nelle aziende che forniscono servizi (36%) rispetto a quelle che producono beni (19%)

Struttura dell'occupazione per titolo di studio

La forza lavoro a disposizione delle aziende Assolombarda è caratterizzata da un elevato tasso di scolarità: il 17,5% del personale esaminato è in possesso della laurea (nel 43% dei casi di una laurea in materie scientifiche²), il 50% del diploma di scuola media superiore, mentre gli addetti con titolo di studio inferiore rappresentano il residuo 32,5% degli occupati esaminati.

La differenza più evidente tra le aziende manifatturiere e quelle che forniscono servizi non attiene al peso dei laureati (pressoché identico, intorno al 17,5%) quanto la percentuale di laureati in materie scientifiche: 66% nell'industria, 8% nei servizi.

Struttura dell'occupazione per tipologia contrattuale

Particolare rilievo assume la tipologia di contratti riscontrata nelle aziende esaminate.

I lavoratori a tempo indeterminato rappresentano il 90% del totale di quelli alle dipendenze: il residuo 10% dell'organico si distribuisce tra contratti a termine, contratti di formazione lavoro, contratti di inserimento e contratti di apprendistato.

Alla forza lavoro alle dipendenze va sommato l'effetto prodotto dalle ore di lavoro "acquistate" con la somministrazione a termine (ex lavoro interinale) e l'utilizzo dei contratti a progetto per le attività più specialistiche.

La situazione relativa ai suddetti contratti rilevata a dicembre 2003 risulta modificata soltanto in modo marginale dall'applicazione delle nuove normative previste dalla legge Biagi.

3.3. Analisi del flusso in entrata

Nel corso del 2004 le imprese esaminate hanno fatto registrare, rispetto al 2003, un saldo positivo tra nuove assunzioni e uscite per licenziamenti, dimissioni e pensionamenti. La variazione dell'occupazione alle dipendenze è quantificabile in circa 5.000 nuovi lavoratori, pari all'1,9% della forza lavoro; tale andamento occupazionale è l'effetto di una opposta dinamica nel settore industriale (+5,7%) e nel terziario (-5%). Va tenuto conto che su tale andamento occupazionale influiscono le eventuali modifiche strutturali operate dalle aziende del campione, sia in maniera positiva (come, ad esempio, nei casi di acquisizioni, *insourcing*), sia negativa (ad esempio nei casi di *spin off* e *outsourcing*).

L'indagine ha chiesto informazioni più dettagliate riguardo al flusso di lavoratori in entrata che - per le 417 aziende associate ad Assolombarda - nel corso del 2004 è ammontato a poco meno di 22.000 unità³.

² Laureati in discipline tecniche come, ad esempio, gli ingegneri.

³ A fronte di un saldo netto di 5.000 nuovi lavoratori, il flusso in uscita - derivante da licenziamenti, dimissioni e pensionamenti - nel corso del 2004 è pertanto quantificabile

In particolare è stato chiesto di distinguere

- da un lato il numero di quei lavoratori che erano già presenti negli organici dell'azienda con
 - contratto a tempo determinato
 - CFL/contratto di inserimento
 - contratto di apprendistato
 - contratto di somministrazione (ex interinale)
 - Co.co.co./a progetto

e che nel corso del 2004 sono stati "confermati" con un contratto a tempo indeterminato;

- dall'altro lato le assunzioni dal mercato esterno, specificando la forma contrattuale utilizzata:

- a tempo indeterminato (*full-time* o *part-time*)
- a tempo determinato (*full-time* o *part-time*)
- CFL/inserimento
- apprendistato.

Dei 22.000 lavoratori assunti nel corso del 2004 dalle 417 aziende associate ad Assolombarda, oltre 9.000 (43%) sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato.

Dove vengono reperiti questi nuovi assunti a tempo indeterminato? In prevalenza dal mercato "interno" dell'impresa: di questi 9.000, infatti, 5.000 (il 56%) sono i lavoratori che erano già presenti nei loro organici con tipologie contrattuali a termine, sia di natura dipendente (contratto a tempo determinato, CFL/contratto di inserimento, contratto di apprendistato) che di natura diversa (contratto di somministrazione, co.co.co./a progetto).

Il numero di lavoratori con forme contrattuali a termine alle dipendenze delle aziende del campione erano - al 31.12.2003 - poco più di 12.000: i 5.000 il cui rapporto di lavoro è stato trasformato in contratto a tempo indeterminato rappresentano quindi il 40%, con punte del 56% per quanto riguarda i contratti di inserimento. Tale "tasso di conversione" è risultato più elevato nelle aziende manifatturiere (44%) rispetto alle aziende dei servizi (20%).

Dall'analisi emerge quindi che ogni 100 assunzioni da parte delle aziende associate ad Assolombarda, 43 avvengono con rapporto di lavoro a tempo indeterminato: per i rimanenti 57 nuovi assunti - il cui ingresso tra gli occupati è facilitato dalla presenza di numerose forme contrattuali - la trasformazione a tempo indeterminato avviene in 23 casi.

3.4. Canali di reclutamento utilizzati

Oltre alle tradizionali autocandidature e alle inserzioni sulla stampa, le aziende Assolombarda nel corso del 2004 hanno usato prevalentemente (63%) le agenzie di somministrazione (ex agenzie di

(segue)

(nelle 417 aziende esaminate) in circa 17.000 unità. Va peraltro precisato che in 5.000 casi si è trattato di "conferme" a tempo indeterminato di contratti a termine già presenti in azienda, quindi il flusso effettivo "in entrata" si riduce a 17.000, e quello "in uscita" a 12.000.

lavoro interinale), quale canale preferenziale per le assunzioni del personale.

Molto frequente risulta anche il canale informale (41%), mentre più episodico è il ricorso ad altri soggetti abilitati od a strumenti quali internet per la selezione ed il reclutamento delle persone da inserire in azienda.

3.5. L'utilizzo della legge Biagi

Cosa è successo dal punto di vista occupazionale nel 2004, anno di introduzione della legge Biagi?

Le assunzioni con contratto a tempo indeterminato sono state circa 9.500 (nel 45% dei casi si tratta di laureati) e quelle con contratto a tempo determinato e con contratto di apprendistato - stipulati sulla base della vecchia normativa – poco meno di 9.000 (di livello qualitativo però inferiore, essendo i laureati solo il 13,5%).

Le residue 3.500 assunzioni (15% del totale) avvenute nel corso del 2004 sono state effettuate con contratto di inserimento.

A queste debbono ancora sommarsi gli effetti occupazionali determinati dai rapporti di lavoro in *job sharing*, *job on call*, *staff leasing*, *co.co.co. progetto*, da *stage* e tirocini estivi di orientamento e dalla somministrazione a termine (ex lavoro interinale).

Infine il telelavoro: nel 2004 è stato utilizzato dal 5% delle aziende del campione, per un totale di 1.040 lavoratori (pari allo 0,4% del totale alle dipendenze). I telelavoratori si concentrano nel comparto dei servizi, dove - pur rimanendo su valori marginali - il loro peso sul totale dei dipendenti raggiunge lo 0,8% (contro lo 0,1% del manifatturiero).

Le forme di flessibilità modificate dalla legge Biagi

Molto usato risulta il contratto di collaborazione a progetto che in parte ha sostituito la precedente forma di collaborazione coordinata e continuativa (la percentuale media di trasformazione dai vecchi co.co.co. ai nuovi co.co.pro. è stata pari al 36,3%), ed in parte risponde in maniera fattiva alle necessità di ricorrere a prestazioni ad alto contenuto professionale da parte delle aziende.

I contratti di questo tipo stipulati dalle aziende nel corso del 2004 sono stati quasi 3.200: si tratta nella maggior parte di lavoratori professionalmente qualificati (il 60% ha più di 50 anni); il 35% di loro è in possesso di laurea.

Particolare rilievo ha assunto anche il ricorso alla somministrazione a termine (ex lavoro interinale) che può essere considerata come la principale forma di occupazione di breve periodo utilizzata dalle aziende. Il monte ore annuo di lavoro svolto complessivamente dai lavoratori "somministrati" è ammontato a 5,5 milioni di ore, equivalente all'attività a tempo pieno di 3.265⁴ lavoratori, ovvero a quella svolta dall'1,2% dell'organico delle aziende del campione.

L'utilizzo della somministrazione a termine avviene prevalentemente nelle aziende manifatturiere (nelle quali il peso in termini di lavoratori a tempo pieno equivalenti sfiora il 2%, contro lo 0,1% rilevato nei servizi).

⁴ Sulla base di una prestazione annua stimata in 1.700 ore pro-capite.

La durata media della missioni (calcolata rapportando il monte-ore al numero di lavoratori "in affitto") è stimabile in 1.200 ore circa: nelle aziende manifatturiere tale durata è il doppio rispetto a quanto avviene nel terziario (1.245 ore contro 615).

Ai dati relativi all'ingresso effettivo nel mondo del lavoro debbono infine essere aggiunti quelli aventi riguardo agli *stage* di giovani in azienda. L'indagine condotta sul campione indica una partecipazione di circa 2.600 giovani o studenti a periodi di durata variabile di *stage* o tirocinio, ospitati da circa il 46% delle aziende esaminate.

Lo *stage* è una forma di inserimento lavorativo cui - in proporzione - ricorrono più frequentemente le aziende del terziario (65%) rispetto alle imprese manifatturiere (45%).

Le nuove forme di flessibilità introdotte dalla legge Biagi

I dati evidenziano un interesse basso o nullo per le nuove forme di flessibilità (lavoro condiviso o *job sharing*, lavoro intermittente o *job on call* e somministrazione di lavoro a tempo indeterminato o *staff leasing*) da parte del 90-95% delle aziende, che - per ragioni varie - non ne colgono le peculiarità rispetto alle loro esigenze organizzative.

Per quanto riguarda in particolare lo *staff leasing* va ricordato che è diventato operativo solo nei primi mesi del 2004.

3.6.

Giudizi delle aziende sulla legge Biagi e sulle forme di flessibilità

L'interesse per le nuove tipologie contrattuali

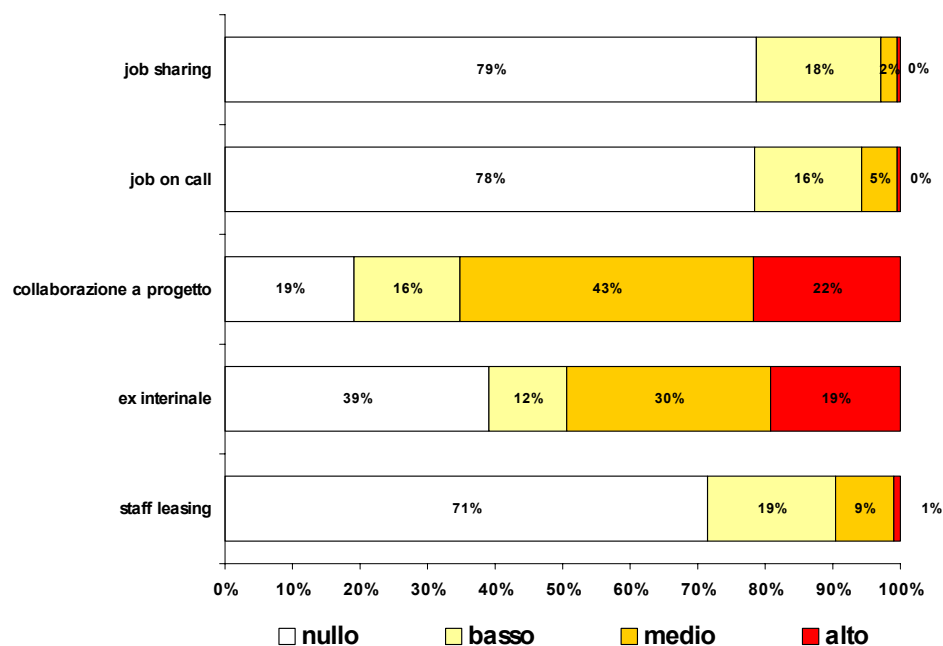
Le nuove tipologie contrattuali considerate sono:

- Contratto di lavoro condiviso (*job sharing*)
- Contratto di lavoro intermittente (*job on call*)
- Contratto di collaborazione a progetto
- Contratto di collaborazione a tempo determinato (ex interinale)
- Contratto di collaborazione a tempo indeterminato (*staff leasing*)

Sono state rilevate percentuali significative di aziende che hanno segnalato un interesse elevato solo con riferimento ai contratti di collaborazione a progetto (che rappresentano l'evoluzione dei pre-esistenti contratti di collaborazione coordinata e continuativa) e ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato (eredi dei pre-esistenti contratti di lavoro interinale).

Tra le altre tre tipologie qualche interesse riscuotono solo i contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (cosiddetto *staff leasing*), mentre *job sharing* e *job on call* si confermano tipologie contrattuali di nicchia, gradite solo ad una piccola minoranza di aziende e lavoratori.

Fig. 3.1 - Che interesse ha riscontrato per ciascuna delle nuove tipologie contrattuali?

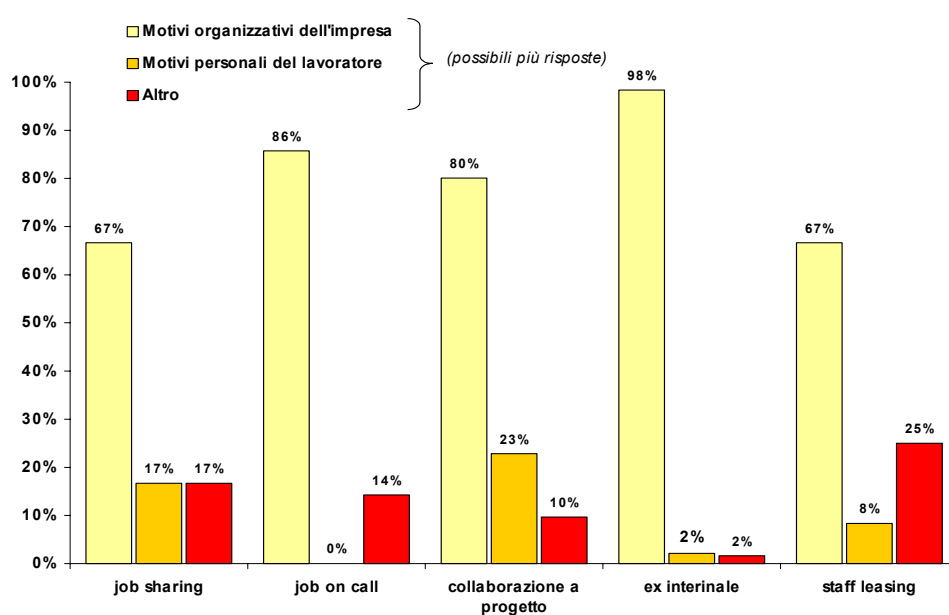


Le motivazioni sottostanti l'utilizzo delle nuove forme contrattuali

Le motivazioni che hanno indotto le aziende ad utilizzare le nuove forme contrattuali introdotte dalla legge Biagi sono prevalentemente (nel caso del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, quasi esclusivamente) di natura organizzativa.

La preferenza del lavoratore si segnala in un numero significativo di aziende solo per quanto riguarda due tipologie: il lavoro condiviso e le collaborazioni a progetto.

Fig. 3.2 - Per quale motivo ha deciso di utilizzare queste nuove tipologie contrattuali?

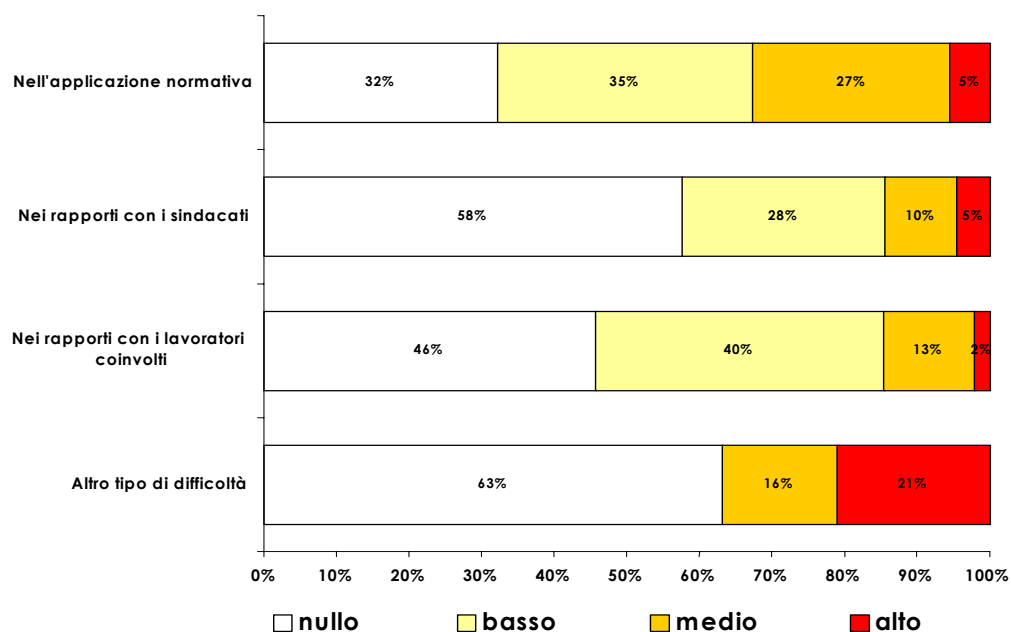


Le difficoltà nell'introduzione delle nuove tipologie contrattuali

Le maggiori difficoltà nell'introduzione delle nuove tipologie contrattuali sono connesse all'applicazione della normativa: un terzo delle aziende considera tali difficoltà "medie" o "elevate".

Più raramente (tra il 15 ed il 20% dei casi) l'introduzione delle nuove tipologie contrattuali è resa difficile dall'atteggiamento delle organizzazioni sindacali o dagli stessi lavoratori.

Fig. 3.3 - Quale tipo e grado di difficoltà ha riscontrato nell'introduzione di queste nuove tipologie?



Il giudizio complessivo delle imprese sulla legge

Alle aziende è stato chiesto di esprimere un giudizio su due aspetti in particolare della legge Biagi:

1. la flessibilità dell'impresa;
2. le possibilità di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Poco meno della metà delle aziende attribuisce agli strumenti introdotti dalla legge Biagi un ruolo importante ai fini del miglioramento della flessibilità rispetto alla legislazione pre-esistente.

Altrettanto positiva è la valutazione della legge per il suo impatto sul mercato del lavoro: complessivamente, due aziende su tre ritengono che la riforma abbia migliorato "molto" o "abbastanza" le possibilità d'incontro tra domanda e offerta.

Fig. 3.4 - L'introduzione delle nuove tipologie contrattuali ha realmente rappresentato un miglioramento in termini di flessibilità dell'impresa rispetto alla situazione pre-esistente alla legge Biagi?

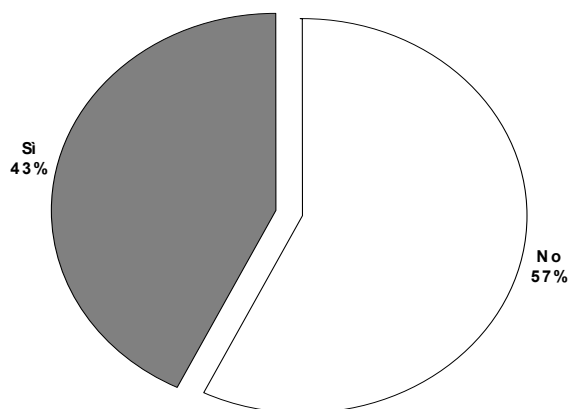
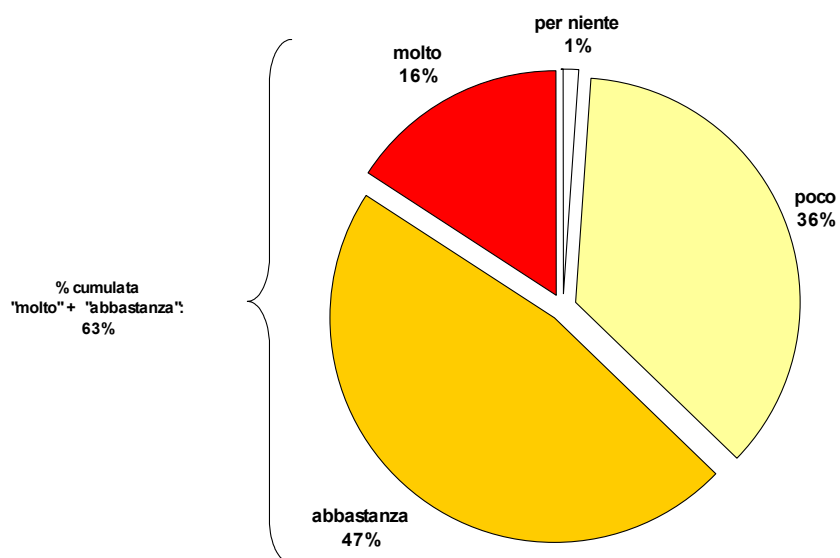


Fig. 3.5 - Nell'esperienza della vostra azienda, ritenete che la "riforma Biagi" abbia migliorato le possibilità di incontro tra domanda e offerta di lavoro?



3.7. **Alcuni confronti con i risultati relativi all'intero campione**

Quali sono state le risultanze dell'indagine nell'intero campione di aziende che hanno collaborato? Per quali aspetti le associate ad Assolombarda si differenziano maggiormente?

L'indagine ha raccolto tra le aziende due tipologie di informazioni:

- informazioni specifiche sull'argomento, relativamente al grado di utilizzo delle forme contrattuali (introdotte o modificate dalla nuova normativa), alle caratteristiche dei flussi di lavoratori in entrata e ai giudizi delle imprese sull'efficacia della legge;

- informazioni "di contesto", sulla struttura e sulla consistenza della forza lavoro alle dipendenze al 31.12.2003 e al 31.12.2004, nonché sui canali di reclutamento.

Nel presente capitolo verranno analizzati i risultati relativi all'intero campione e quelli ottenuti nel campione di aziende associate ad Assolombarda per porre in evidenza le principali differenze "di contesto" (cioè quelle attinenti la struttura della forza lavoro) e l'eventuale diverso impatto della normativa.

3.7.1 **La composizione ed il reclutamento della forza lavoro**

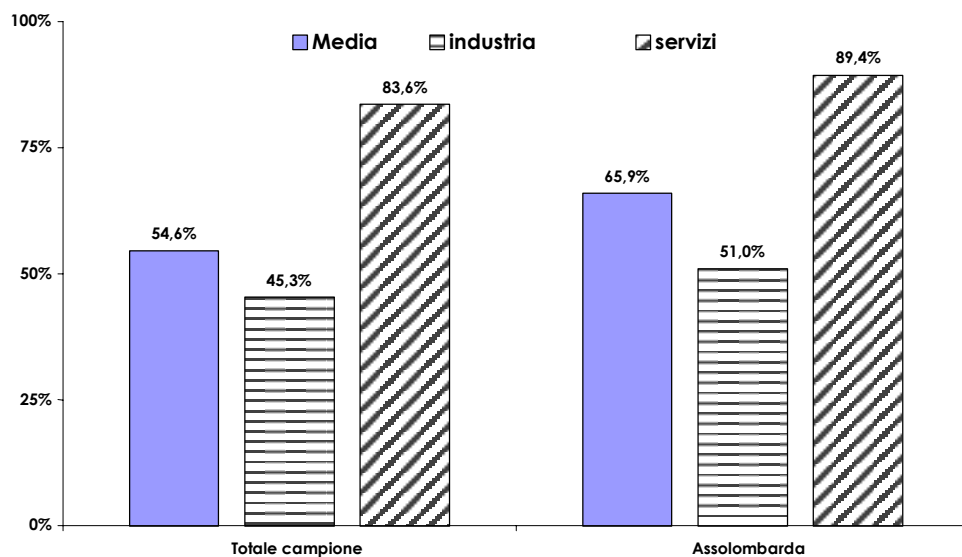
Il tasso di terziarizzazione implicita

La scelta di molte imprese di concentrare nell'area milanese - territorio di competenza di Assolombarda - le attività amministrative ha, come conseguenza, la maggiore presenza in quest'area di posti di lavoro con funzioni impiegatizie. Il tasso di terziarizzazione implicita⁵ risulta, tra le aziende Assolombarda, molto superiore alla media del campione complessivo (65,9% rispetto al 54,6%).

Tale specificità delle aziende associate ad Assolombarda emerge prescindere dalla composizione del campione di aziende per settore di attività: le imprese Assolombarda sono contraddistinte da un tasso di terziarizzazione implicita superiore rispetto all'intero campione sia considerando le sole realtà industriali (51% rispetto a 45,3%), sia relativamente ai soli servizi (89,4% rispetto a 83,6%).

⁵ Rapporto tra i "colletti bianchi" (dirigenti, quadri e impiegati) e il totale della forza lavoro.

Fig. 3.6 - Tasso di terziarizzazione implicita – 2004

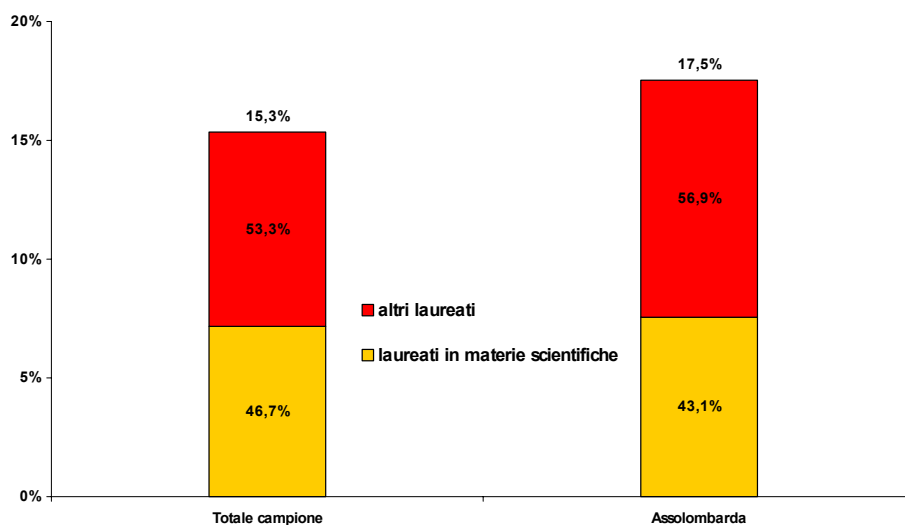


Incidenza del personale laureato

Il personale alle dipendenze delle aziende associate ad Assolombarda presenta la maggiore percentuale di laureati sul totale dell'occupazione (17,5%, rispetto ad una media dell'intero campione del 15,3%), indice evidentemente di una maggiore concentrazione di posti di lavoro ad alto contenuto professionale.

Tra i laureati, quelli in materie scientifiche sono invece relativamente più presenti nell'intero campione (46,7%) rispetto al campione Assolombarda (43,1%).

Fig. 3.7 - Incidenza dei dipendenti laureati - 2004



La minor presenza di laureati in discipline scientifiche dipende dalla scelta delle aziende di concentrare nel territorio di competenza dell'associazione i propri *head quarters* (che richiedono principalmente competenze manageriali/economico-finanziarie) e a spostare altrove le fasi di gestione e sviluppo del processo produttivo (per le quali sono invece richieste figure tecniche ad alta qualifica, quali ad esempio gli ingegneri). Inoltre a Milano sono maggiormente presenti le attività direttamente legate alla finanza.

I canali di reclutamento della forza lavoro

Attraverso quali canali sono avvenute queste assunzioni nel corso del 2004?

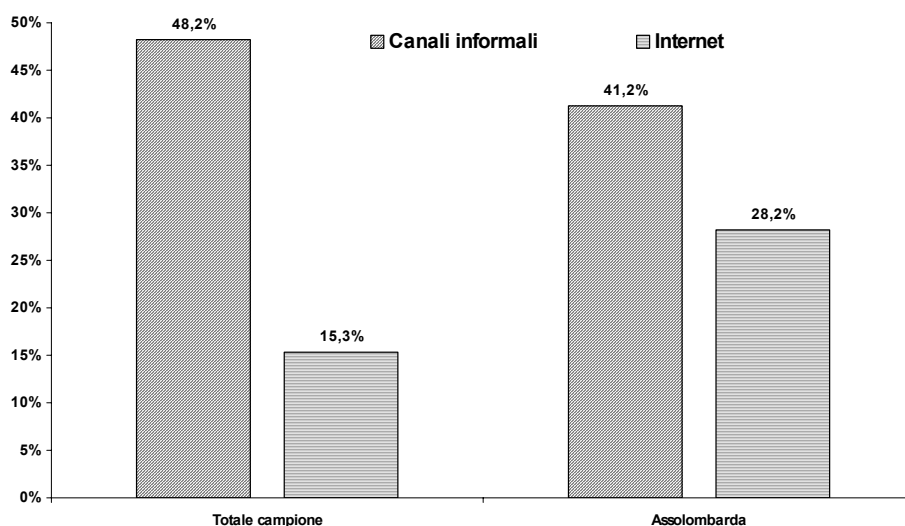
Buona parte delle imprese dichiara di avvalersi - al di là delle tradizionali autocandidature e delle inserzioni sulla stampa - di canali informali per il reclutamento della forza lavoro di cui necessita.

A livello di intero campione ricorre a questi canali quasi un'impresa su due (48,2%), mentre per le imprese Assolombarda tale rapporto scende al 41,2%.

Per converso le aziende milanesi sono quelle che utilizzano maggiormente i canali più innovativi; l'impiego di internet è stato segnalato infatti dal 28,2% delle imprese associate ad Assolombarda, mentre ampliando l'osservazione all'intero campione si trova che questo canale è utilizzato dal 15,3% delle imprese.

Il dato può essere anche l'effetto di un mercato locale del lavoro caratterizzato da un'offerta qualitativamente elevata e professionalmente più articolata.

Fig. 3.8 - Assunzioni: % di aziende che utilizzano canali informali



I dati mostrati indicano anche un maggior ricorso delle imprese Assolombarda verso i canali “ufficiali” per il reclutamento della manodopera, indice di una maggiore fiducia verso questi servizi, dovuta probabilmente al loro miglior funzionamento nell’area milanese rispetto a quanto avviene in altre aree geografiche del Paese.

I rapporti di lavoro a tempo indeterminato e la trasformazione dei contratti a termine

Quali forme contrattuali vengono utilizzate dalle aziende associate ad Assolombarda per le loro assunzioni rispetto a quanto emerge dal totale di quelle che hanno collaborato all’indagine promossa da Confindustria?

La percentuale di assunzioni a tempo indeterminato è superiore nell’intero campione di 2.056 aziende (49,7% rispetto al 43,3% rilevato nel campione di 417 imprese associate).

Pressoché identico è invece il tasso di conversione dei contratti a termine in rapporti a tempo indeterminato: 40,5% per tutte le aziende, 40,1% per quelle Assolombarda.

3.8. L’utilizzo di alcune forme contrattuali

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex interinale)

Le aziende Assolombarda impiegano lavoratori interinali per missioni di durata superiore di circa 500 ore rispetto a quanto avviene nella media del campione complessivo. In media, infatti, a Milano le missioni durano circa 1.211 ore contro una media di 761 (in giorni⁶, 151 contro 95). Questi dati suggeriscono che le imprese milanesi sono in grado di offrire una maggiore continuità del rapporto a questo tipo di lavoratori rispetto a quanto accade in altre aree geografiche.

Gli stage e i tirocini

Mediamente il 43,2% delle aziende che ha collaborato all’indagine ricorre all’utilizzo di stagisti e/o tirocinanti. Il tasso di diffusione⁷ è lievemente superiore tra le aziende Assolombarda (46,2%).

Valori così simili indicano un generale apprezzamento (non condizionato da specificità locali) da parte delle imprese verso questo strumento.

Il telelavoro

Considerando la diffusione del telelavoro, le aziende Assolombarda ricorrono a questa forma organizzativa molto più di quanto non avvenga nella media delle aziende che hanno collaborato all’indagine: la percentuale di diffusione è rispettivamente 5,4% e 2,0%.

Il dato dell’area milanese va letto probabilmente alla luce della maggior concentrazione di imprese di grandi dimensioni. Non è escluso che, in alcuni casi, sulla scelta di concordare con alcuni dei propri dipendenti la prestazione lavorativa per via telematica incidano i

⁶ Durata stimata considerando una giornata lavorativa di otto ore.

⁷ Il tasso di diffusione rappresenta la percentuale di aziende nelle quali è presente almeno un lavoratore con la forma contrattuale considerata, e ne misura il grado di utilizzo da parte delle imprese.

maggiori costi di gestione per le sedi ubicate in un'area urbana densamente abitata e il maggior interesse dei lavoratori ad evitare difficoltosi spostamenti.

3.9. Il giudizio complessivo delle imprese sulla legge

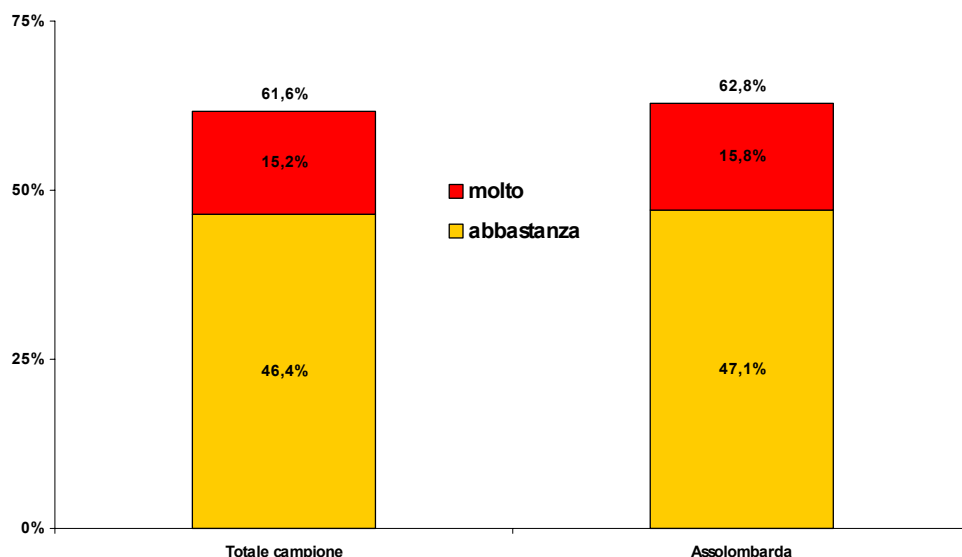
Non emergono - tra il campione complessivo e quello delle sole associate Assolombarda - fondamentali disparità di giudizio sui due aspetti della legge Biagi sottoposti ad esame, vale a dire:

1. la flessibilità dell'impresa;
2. la possibilità di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La percentuale di aziende di Assolombarda che riconosce agli strumenti introdotti dalla legge Biagi un ruolo importante ai fini del miglioramento della flessibilità rispetto alla legislazione pre-esistente è superiore - ma solo marginalmente - rispetto alla percentuale rilevata a livello di intero campione: 42,9% contro 41,6%.

Altrettanto condivisa è la valutazione fondamentalmente positiva della legge per quanto attiene al suo impatto sul mercato del lavoro: sia considerando la totalità dei rispondenti sia limitando l'analisi al solo campione Assolombarda, più di 6 aziende su 10 hanno attribuito alla riforma una funzione "abbastanza" o "molto" importante nel favorire l'incontro tra domanda e offerta sul mercato del lavoro.

Fig. 3.9 - Nell'esperienza della vostra azienda, ritenete che la "riforma Biagi" abbia migliorato le possibilità di incontro tra domanda e offerta di lavoro?



I giudizi delle imprese sembrano dunque omogeneamente diffusi tra le diverse realtà imprenditoriali del Paese, a prescindere dalle specifiche caratteristiche dimensionali e dal contesto economico in cui si trovano ad operare.

4. I RISULTATI DELL'UNIONE INDUSTRIALE DI TORINO

Vengono riportati in appresso i risultati relativi ai principali aspetti analizzati dalla ricerca con riferimento ai dati che l'Unione Industriale di Torino ha raccolto ed elaborato per la nostra Provincia, in modo particolare per il settore manifatturiero.

Poiché molte delle aziende che hanno fornito i dati sono multilocalizzate sul territorio nazionale, appare opportuno evidenziare che le conclusioni non sempre sono strettamente connesse alla realtà locale, dove le imprese hanno deciso di concentrare i loro *head quarters*.

A conclusione della presente nota vengono analizzati i risultati relativi all'intero campione nazionale e quelli attinenti al campione delle aziende associate all'Unione Industriale di Torino, per porre in evidenza le principali differenze di contesto e l'eventuale diverso impatto della nuova normativa sul lavoro.

4.1. Caratteristiche del campione di aziende

All'indagine hanno partecipato 209 aziende, di cui oltre l'85% manifatturiere, pari a circa il 10% di quelle potenzialmente interessate, con un organico complessivo di quasi 250.000 unità.

Trattasi di un campione statisticamente non ancora rappresentativo ma numericamente significativo, composto da aziende con struttura prevalentemente medio/piccola (16-250 dip.), operanti in particolare nei settori metalmeccanico, chimico ed alimentare.

4.2. Caratteristiche del campione di addetti

Per una corretta valutazione dei risultati dell'indagine è necessario considerare il contesto occupazionale esistente al 31/12/2004, al termine del primo anno di applicazione delle nuove normative regolamentanti il mercato del lavoro previste dalla legge Biagi.

i) Struttura dell'occupazione per qualifica

L'analisi dei dati ha fornito una immagine significativa della composizione della forza lavoro. Nel settore manifatturiero la presenza degli operai è ancora superiore al 60% degli occupati, gli impiegati incidono per il 25% sul totale, i quadri raggiungono il 10% della forza e i dirigenti pesano per il 2%. Completamente diversa risulta la struttura occupazionale dei servizi dove oltre l'80% della forza è rappresentata da impiegati.

ii) Struttura dell'occupazione per sesso

Il tasso di femminilizzazione risulta essere nel manifatturiero intorno al 22% della forza lavoro, valore stabile rispetto al livello riscontrato nell'anno precedente. Molto superiore è la presenza delle donne nei servizi, dove il loro peso medio raggiunge il 35% del campione. Le donne risultano essenzialmente presenti tra le qualifiche impiegatizie ed operaie (90% nel complesso), mentre bassa è la loro incidenza tra le posizioni di maggiore responsabilità.

iii) Struttura dell'occupazione per titolo di studio

A testimonianza di una graduale crescita del tasso di scolarità della forza lavoro torinese, è stato verificato che nell'area manifatturiera circa il 10% del personale esaminato è in possesso della laurea (in quasi metà dei casi si tratta di laureati in materie scientifiche), il 39% del diploma di scuola media superiore, mentre gli addetti con titolo di studio inferiore rappresentano ancora il 51% degli occupati esaminati.

Per effetto delle tipologie di attività svolta e delle competenze richieste, il livello scolastico dei lavoratori dei servizi risulta invece essere mediamente superiore. Ne è chiara testimonianza la percentuale di laureati pari al 17,6% degli occupati nel settore.

iv) Struttura dell'occupazione per tipologia contrattuale

Particolare rilievo assume la tipologia di contratti riscontrata nelle aziende esaminate in quanto dalla sua analisi può essere opportunamente valutato il grado di flessibilità acquisito dalle imprese dopo l'entrata in vigore delle nuove norme.

I dati raccolti nella nostra Provincia evidenziano che nel settore manifatturiero la cosiddetta "flessibilità" garantita dai contratti a termine, da quelli di formazione/lavoro, d'inserimento e da quelli innovativi interessa circa il 6,5% dell'organico a cui si sommano l'effetto prodotto dalle ore di lavoro "acquistate" con la somministrazione a termine (ex lavoro interinale) e l'utilizzo dei contratti a progetto per le attività più specialistiche.

La situazione relativa ai suddetti contratti rilevata a dicembre 2003, risulta essere stata modificata soltanto in modo marginale dall'applicazione delle nuove normative previste dalla legge Biagi.

Le specificità del settore dei servizi richiedono invece una politica delle risorse umane differente dove la flessibilità contrattuale risulta essere meno utilizzata.

4.3. Analisi dei flussi in entrata

Nel corso del 2004 le imprese manifatturiere esaminate hanno fatto registrare, rispetto al 2003, un incremento occupazionale di quasi 15.000 unità, pari al 10,6% della forza lavoro (+14,4% tra le donne e +9,7% tra gli uomini). Sul positivo andamento occupazionale possono peraltro avere fortemente influito le eventuali modifiche strutturali operate dalle aziende del campione, quali ad esempio acquisizioni, *insourcing*, *spin-off* ed *outsourcing*.

Nello stesso periodo le aziende hanno dato corso alla conferma di circa il 55% dei lavoratori, già occupati nel corso del 2003 con contratti

prevalentemente a termine o di formazione lavoro, per i quali è stata effettuata la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le forme di occupazione a tempo determinato si stanno quindi confermando non già come uno strumento di precarietà occupazionale, ma come volano di occupazione stabile e rappresentano una concreta opportunità per i giovani di acquisire competenze professionali spendibili sul mercato del lavoro.

Opposta è stata la dinamica osservata per i servizi dove il saldo occupazionale è stato negativo (-3%), e solo il 18% dei lavoratori a termine è stato confermato a tempo indeterminato. In questo caso hanno influito, oltre alla sfavorevole congiuntura, le operazioni di terzizzazione e di cessione di attività.

4.4. Canali di *recruitment* utilizzati

Oltre alle tradizionali autocandidature ed inserzioni sulla stampa, le aziende manifatturiere nel corso del 2004 hanno usato prevalentemente (57%) le agenzie di somministrazione (ex agenzie di lavoro interinale), quale canale preferenziale per le assunzioni del personale. Molto frequente risulta anche il riferimento al canale informale (43%), mentre più episodico è il ricorso ad altri soggetti abilitati o a strumenti quali internet per la selezione ed il reclutamento delle persone da inserire in azienda.

Al contrario nei servizi, dopo il canale informale (62%) internet risulta essere la fonte più utilizzata (31%) per la ricerca e selezione del personale.

4.5. Utilizzo della legge Biagi

i) Assunzioni “tradizionali”

La valutazione sull'utilizzo della legge Biagi nel settore manifatturiero richiede una ulteriore analisi del dato relativo alle assunzioni, deducendo dalle stesse quelle di tipo tradizionale, non attribuibili al provvedimento normativo in questione, vale a dire:

- con contratto a tempo indeterminato, il 21% dell'incremento occupazionale totale, di cui oltre il 45% laureati;
- con contratto a tempo determinato, il 54% dell'incremento occupazionale, dove il livello qualitativo è però inferiore (solo 9% di laureati).

Nei servizi risulta che oltre il 95% delle nuove assunzioni è avvenuto con contratto di lavoro a tempo indeterminato ovvero con contratto a termine.

ii) Forme di flessibilità introdotte o modificate dalla legge Biagi

Nel settore manifatturiero, l'ulteriore 25% delle assunzioni aggiuntive rispetto al 2003 (solo il 2% nei servizi), è stato effettuato sostanzialmente con contratto di inserimento (95%), o con contratti di apprendistato stipulati sulla base della vecchia normativa. A queste assunzioni debbono ancora sommarsi i marginali effetti occupazionali determinati dai cosiddetti rapporti di lavoro atipici (*job sharing*, *job on call*, *staff leasing*, telelavoro e co.co.co./progetto) e dalla somministrazione a termine (ex lavoro interinale).

Per quanto concerne il lavoro condiviso (*job sharing*), quello intermittente (*job on call*) e lo *staff leasing*, i dati confermano che si tratta di tipologie contrattuali di nicchia ed evidenziano un interesse pressoché nullo da parte

del 98% delle aziende che per ragioni varie non li ritengono rispondenti alle loro esigenze organizzative. Appare opportuno evidenziare che lo *staff leasing* è divenuto operativo solo nei primi mesi del 2004 a seguito dell'emanazione delle necessarie disposizioni applicative.

Le imprese che, pur essendo interessate a tali forme contrattuali, non le hanno utilizzate, denunciano principalmente ostacoli di natura sindacale (5%), normativa (9%) oppure difficoltà nei rapporti con i lavoratori coinvolti (4%).

Si può pertanto affermare che il ricorso a tali forme contrattuali è stato molto episodico e non ha prodotto alcun effetto visibile sull'occupazione.

Molto usato risulta il contratto di collaborazione a progetto che in parte ha sostituito la precedente forma di collaborazione coordinata e continuativa (circa il 20% dei vecchi co.co.co. sono stati trasformati in collaborazioni a progetto, dopo l'entrata in vigore della legge Biagi), ed in parte ha risposto in maniera fattiva alla necessità di ricorrere a prestazioni ad alto contenuto professionale da parte delle aziende.

Ne sono autorevole testimonianza i quasi 1.900 contratti stipulati dalle 209 aziende nel corso del 2004 con lavoratori professionalmente qualificati (il 45% ha più di 50 anni) ed in possesso, nel 44% dei casi, della laurea.

Per il telelavoro si è registrato un maggiore utilizzo rispetto al passato. Per quanto riguarda il settore manifatturiero, l'entrata in vigore delle norme che lo regolamentano ha permesso nel 2004 al 4% delle aziende del campione di assumere 33 lavoratori con il suddetto contratto. Nel settore dei servizi questa forma contrattuale è stata invece utilizzata da circa l'8% delle aziende che hanno assunto complessivamente 901 telelavoratori nel corso del 2004.

iii) Forme di flessibilità pre-esistenti alla legge Biagi

Particolare rilievo ha ormai assunto il ricorso alla somministrazione a termine (ex lavoro interinale) che può essere considerata come la principale forma di flessibilità di breve periodo utilizzata dalle aziende. Il monte-ore annuo di lavoro svolto complessivamente dai lavoratori "somministrati" è ammontato a quasi 6 milioni di ore, equivalente all'attività a tempo pieno di 3.420¹ lavoratori, ovvero a quella svolta dall'1,4% dell'organico delle aziende del campione.

Sommando i dati delle assunzioni a termine effettuate con quelli del lavoro interinale si può affermare che le aziende interessate possono usufruire complessivamente di una flessibilità di prestazione equivalente all'8% circa dell'organico.

iv) Stagisti e tirocinanti in azienda

Ai dati relativi all'ingresso effettivo nel mondo del lavoro debbono infine essere aggiunti quelli aventi riguardo agli *stage* di giovani in azienda. L'indagine condotta sul campione indica una partecipazione di 1.928 giovani o studenti a periodi di durata variabile di *stage* o tirocinio, ospitati da circa il 55% delle aziende esaminate.

¹ Sulla base di una prestazione annua stimata in 1.700 ore pro capite

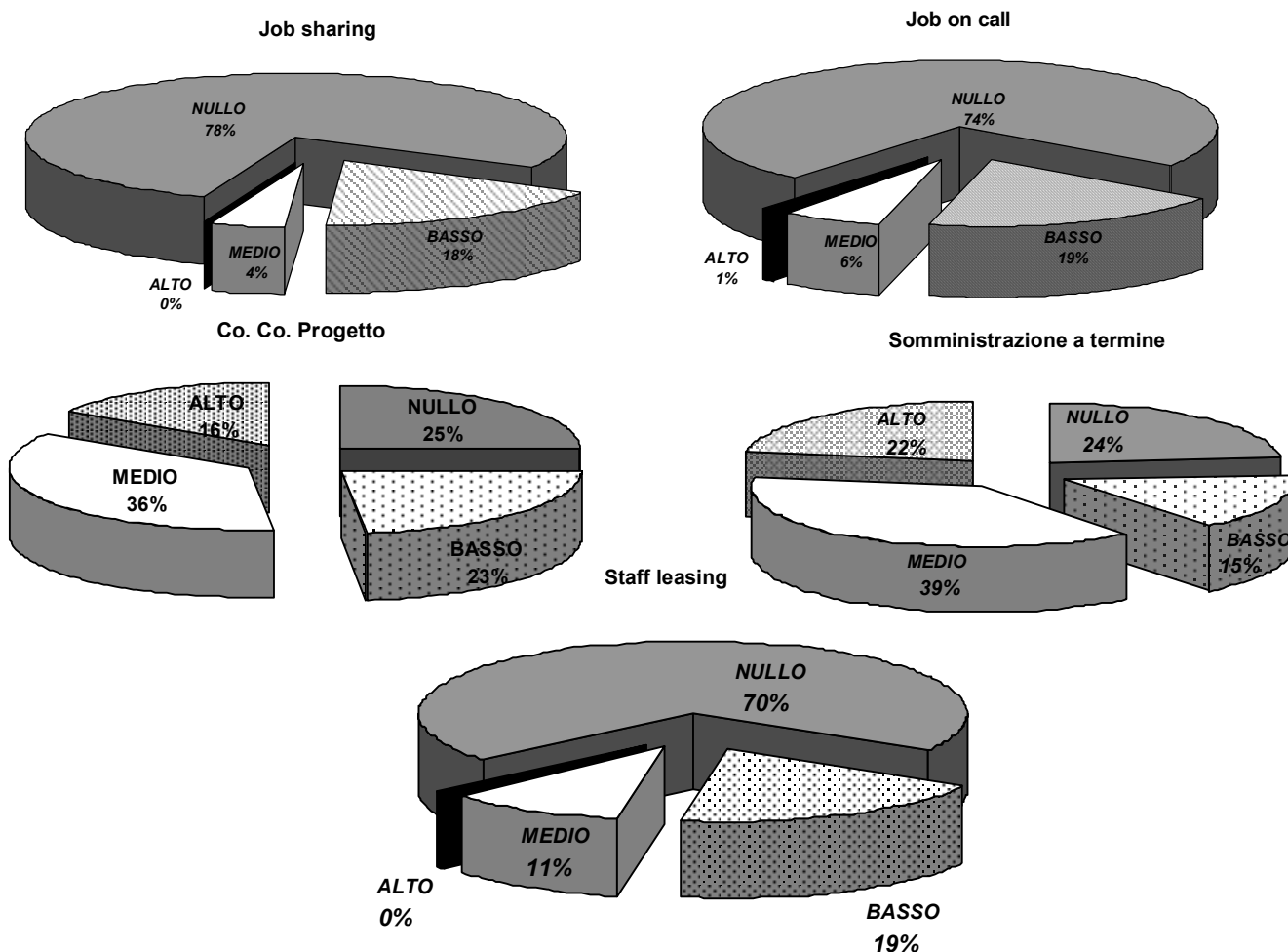
4.6.

Giudizi sulla legge Biagi e sulle forme di flessibilità²

i) Interesse per le nuove tipologie contrattuali

Le nuove tipologie contrattuali considerate sono:

- Contratto di lavoro condiviso (*job sharing*)
- Contratto di lavoro a chiamata (*job on call*)
- Contratto di collaborazione a progetto
- Contratto di somministrazione a termine
- Contratto di somministrazione a tempo indeterminato (*staff leasing*)



Percentuali significative di aziende che hanno segnalato un interesse elevato riguardano sostanzialmente i contratti di somministrazione a tempo determinato (eredi del vecchio lavoro interinale), ed i contratti di collaborazione a progetto (evoluzione dei preesistenti co.co.co).

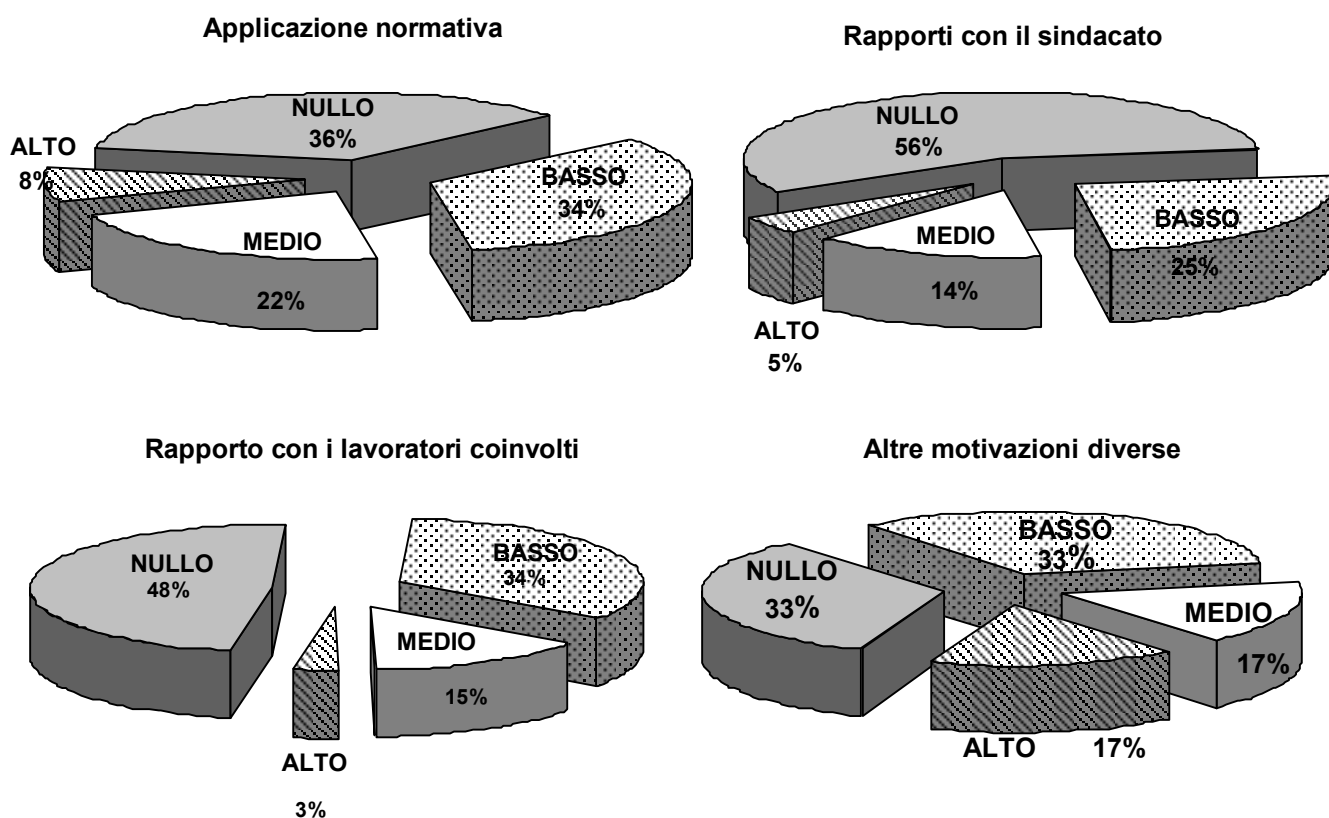
² Percentuali riferite all'intero campione, le differenze tra il settore manifatturiero ed i servizi non sono significative.

ii) Motivazioni sottostanti l'utilizzo delle nuove forme contrattuali

| | Motivi aziendali ed altre | Motivi personali del lavoratore |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Job sharing | 85,7% | 14,3% |
| Job on call | 100,0% | 0,0% |
| Co. Co. Progetto | 90,9% | 9,1% |
| Somministrazione a termine | 100,0% | 0,0% |
| Staff Leasing | 100,0% | 0,0% |

Le motivazioni che hanno indotto le aziende ad utilizzare le nuove forme contrattuali introdotte dalla legge 276 del 2003 sono quasi esclusivamente di carattere organizzativo.

iii) Le difficoltà riscontrate nell'introduzione delle nuove tipologie contrattuali.

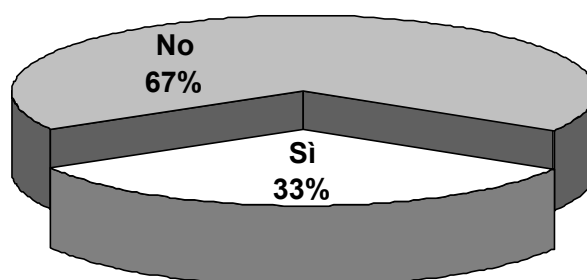


Le maggiori criticità nell'introduzione delle nuove forme contrattuali sono connesse all'applicazione della normativa, circa il 30% ha evidenziato problemi di questa natura. Più contenute invece le difficoltà relative ai rapporti con i sindacati o con i lavoratori coinvolti.

iv) La flessibilità aziendale

Nell'indagine viene richiesto se per le imprese l'introduzione delle nuove tipologie contrattuali ha realmente rappresentato un miglioramento della flessibilità rispetto alla situazione preesistente alla legge Biagi.

Miglioramento flessibilità

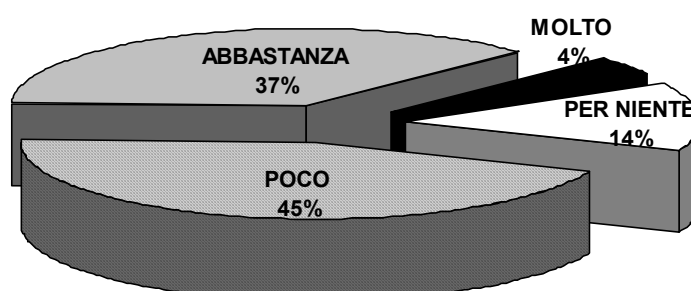


In relazione a tale aspetto, solo un terzo delle aziende attribuisce agli strumenti introdotti un ruolo importante ai fini del miglioramento del grado di flessibilità rispetto alla situazione preesistente.

v) L'incontro tra domanda e offerta di lavoro

A conclusione del questionario è stato chiesto se, nell'esperienza aziendale, la "Riforma Biagi" abbia migliorato le possibilità di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Miglioramento incontro domanda e offerta di lavoro



La valutazione della legge per i suoi effetti sul mercato del lavoro riflette le difficoltà economiche del momento: complessivamente poco più del 40% delle aziende ritiene che la riforma abbia migliorato in modo significativo le possibilità d'incontro fra domanda ed offerta di lavoro.

4.7. Alcuni confronti con i risultati relativi all'intero campione nazionale

Il confronto dei risultati relativi al campione nazionale con quelli ottenuti per le aziende associate all'Unione Industriale Torino evidenzia in via generale una uniformità degli orientamenti operati dalle aziende nelle scelte relative alla gestione delle risorse umane. Esistono tuttavia alcune peculiarità e differenze sia attinenti la struttura della forza lavoro, sia per quanto concerne il diverso impatto della normativa.

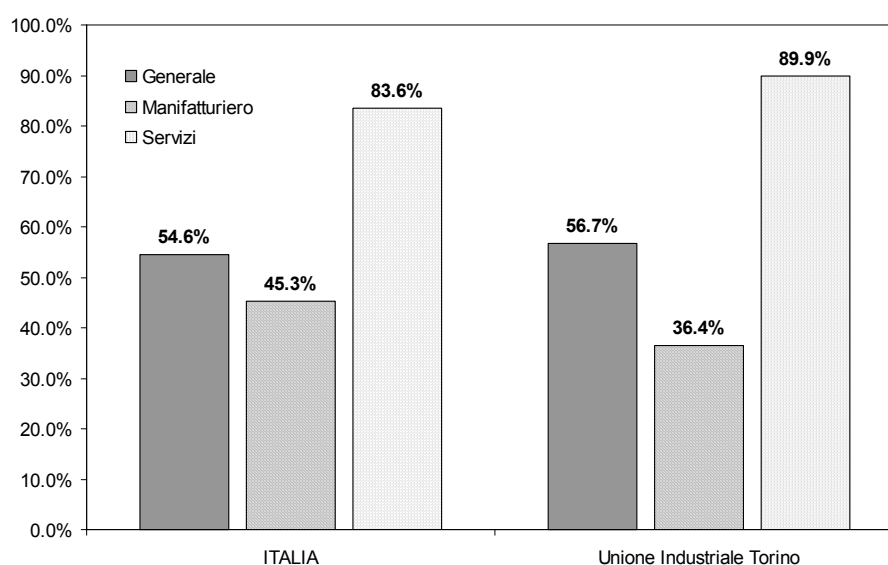
i) Composizione della forza lavoro

Terziarizzazione implicita

Le aziende torinesi, storicamente legate ai processi di trasformazione dell'industria manifatturiera, presentano oggi una struttura molto diversificata in funzione del settore di attività. Mentre nel settore manifatturiero le imprese nostre associate sono caratterizzate da un tasso di terziarizzazione³ molto basso, nell'ordine del 36% (contro il 45% del campione nazionale), nei servizi si evidenzia una elevatissima percentuale di colletti bianchi (90%), superiore a quella che contraddistingue l'intero campione nazionale (84%).

A livello medio le aziende di nostra competenza presentano un tasso di terziarizzazione molto simile a quello del complessivo campione confindustriale (56,7% livello UIT e 54,6% livello generale).

Fig. 4.1 – Tasso di terziarizzazione implicita – anno 2004

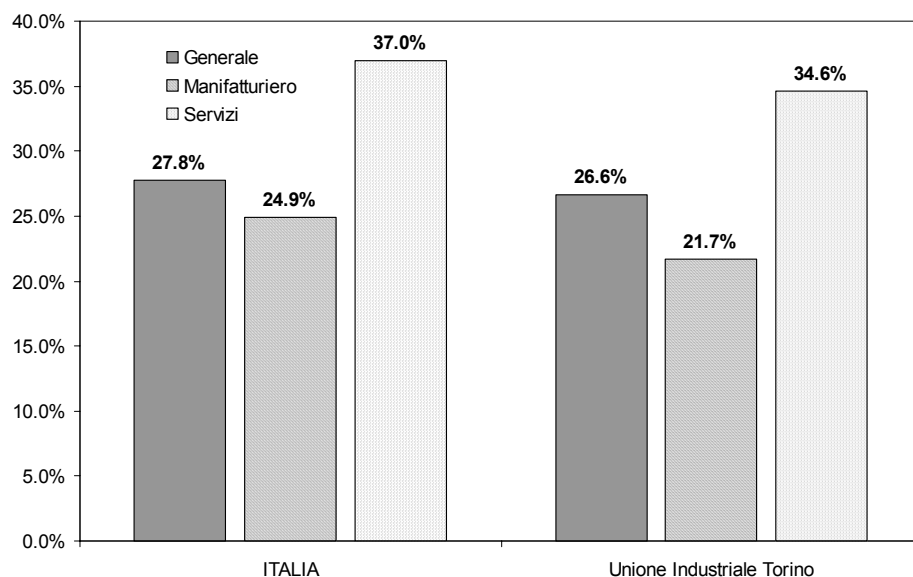


Tasso di femminilizzazione

La presenza di personale femminile nelle aziende torinesi evidenzia una dicotomia analoga a quella dell'incidenza dei colletti bianchi sulla forza lavoro. Nei tradizionali settori manifatturieri il tasso di femminilizzazione è molto più basso di quello del campione generale (21,7% contro 24,9%); nei servizi i dati UIT sono quasi allineati a quelli confindustriali (34,6 contro 37%). Nel complesso il diverso peso dei settori di attività determina una differenza contenuta tra i due campioni, 26,6% in quello locale contro il 27,8% del totale nazionale).

³ Rapporto tra i colletti bianchi (dirigenti, quadri ed impiegati) sul totale della forza lavoro.

Fig. 4.2 – Tasso di femminilizzazione – anno 2004



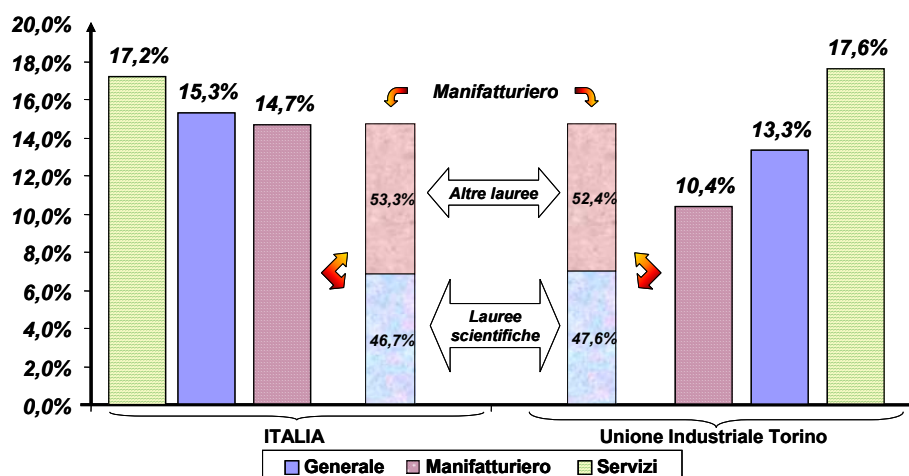
Scolarizzazione

Il personale alle dipendenze delle aziende associate all'Unione di Torino presenta una percentuale di laureati sul totale dell'occupazione pari al 13,3%, più bassa rispetto a quella evidenziata dal campione generale, il quale si attesta al 15,3%.

A livello di settore manifatturiero il gap aumenta sensibilmente (10,4 contro 14,7%), tuttavia va rilevato che le aziende torinesi presentano in tale comparto la maggiore percentuale di laureati in discipline scientifiche (47,6% contro 46,7% del totale). Tale fenomeno evidenzia nuovamente la forte componente produttiva che caratterizza le aziende appartenenti alla nostra Associazione.

Nel settore dei servizi la percentuale media di personale *high-skilled* delle aziende UIT è infine allineata a quella del campione confindustriale.

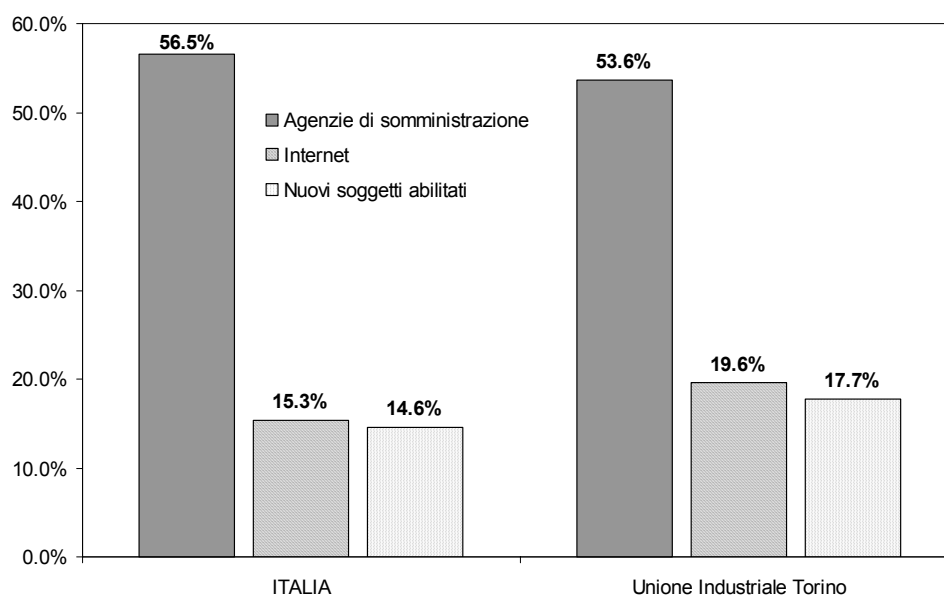
Fig. 4.3 – Percentuale di laureati- anno 2004



ii) Canali di reclutamento della forza lavoro

La maggior parte delle aziende nel corso del 2004 ha utilizzato le agenzie di somministrazione quale canale preferenziale per le assunzioni del personale sia a livello di campione nazionale (56,5%) sia tra le aziende nostre associate (53,6%). Tra gli strumenti di *recruitment* più innovativi, nell'area torinese risulta un ricorso al web superiore alla media del campione confindustriale (19,6% contro 15,3%). Identica situazione si osserva in merito ai nuovi soggetti abilitati alla selezione del personale⁴, ai quali le aziende torinesi fanno un maggiore ricorso (17,7% contro 14,6%).

Fig. 4.4 – Assunzioni: percentuale di utilizzo diversi canali - anno 2004



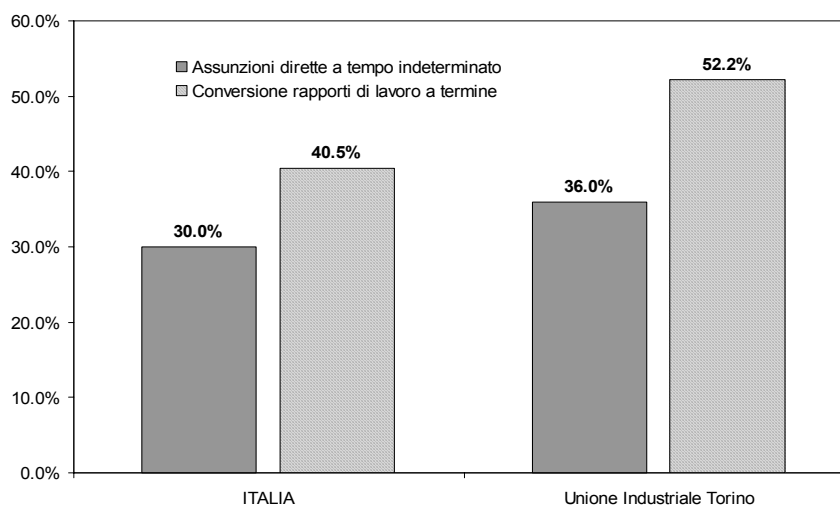
iii) Evoluzione dei rapporti di lavoro

La percentuale di assunzioni dirette a tempo indeterminato nel corso del 2004 è stata superiore nelle aziende UIT di circa 4 punti rispetto a quanto avvenuto nella media dell'intero campione (36% contro 32%). Anche la conversione dei rapporti di lavoro a termine è stata maggiore tra le nostre imprese: 52,2% contro il 41,8% delle aziende del campione nazionale.

Complessivamente il flusso in entrata definito come il totale di nuovi contratti a tempo indeterminato stipulati in azienda nel corso dell'anno è stato più alto tra le imprese associate all'Unione Industriale di Torino rispetto al campione confindustriale.

⁴ Enti pubblici, Scuole, Enti bilaterali, Associazioni, ecc.

Fig. 4.5 – Assunzioni e conversioni a tempo indeterminato - anno 2004

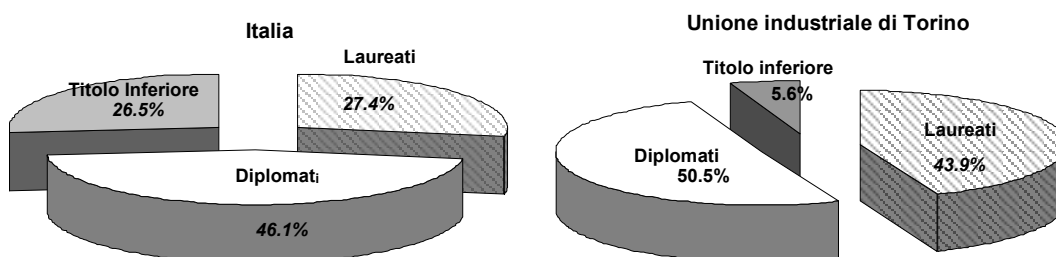


iv) Impatto Legge Biagi

Collaborazioni a progetto

Le aziende torinesi impiegano collaboratori a progetto per attività mediamente a più elevato contenuto professionale rispetto al campione complessivo. Il numero di collaboratori laureati è infatti tra le aziende UIT pari al 44%, contro un livello del 27% relativo al campione confindustriale. Appare inoltre opportuno evidenziare che tra le nostre associate il 54% dei collaboratori ha un'età media inferiore ai 50 anni, mentre nel campione confindustriale gli ultra cinquantenni rappresentano quasi il 60% del totale.

Fig. 4.6 – Scolarizzazione dei collaboratori a progetto – anno 2004



Telelavoro

Le aziende UIT che hanno utilizzato nel corso del 2004 il telelavoro, sono state oltre il 4% del campione, un valore doppio rispetto alla diffusione risultante tra tutte le aziende del sistema confindustriale che hanno aderito all'indagine (2%).

Il nostro dato è determinato in modo sostanziale dall'elevato utilizzo di questa forma innovativa soprattutto nel settore dei servizi dove si raggiungono punte dell'8% di diffusione.

Stage e tirocini

Mediamente il 55,5% delle nostre aziende associate ricorre all'utilizzo di stagisti e tirocinanti. Tale livello di diffusione è superiore di oltre 12 punti rispetto a quello relativo all'intero campione confindustriale (43,2%). Inoltre l'elevato numero di "stagisti pro-capite", pari a 9 per ogni azienda UIT, testimonia un consolidato ricorso da parte delle nostre imprese a questo strumento di inserimento.

v) Giudizi delle imprese

I due principali aspetti della legge Biagi per i quali nel questionario sono stati richiesti i giudizi delle imprese riguardano:

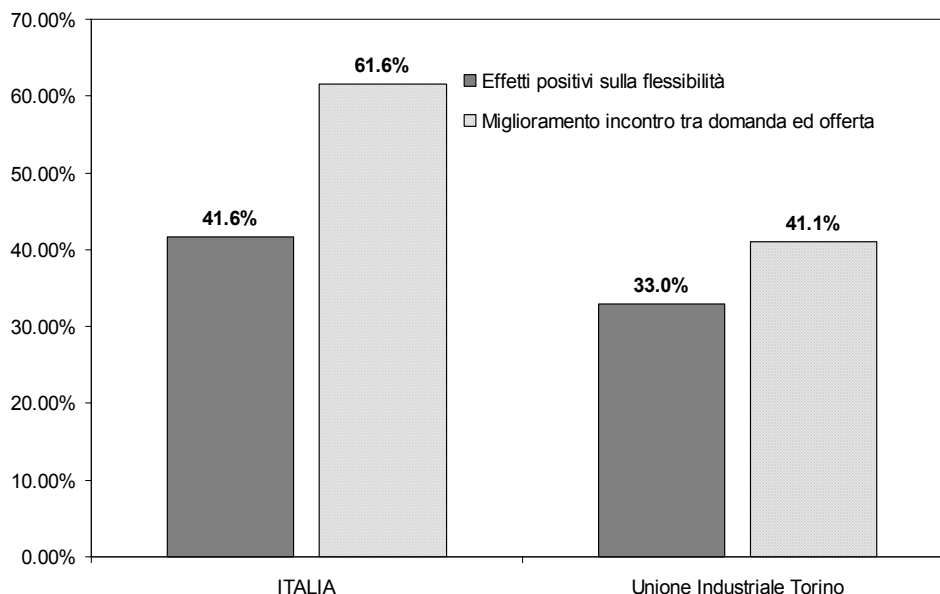
- gli effetti verso la flessibilità dell'impresa;
- la possibilità di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Analizzando i risultati emergono differenze anche rilevanti tra il campione complessivo e quello relativo alle sole aziende nostre associate.

La percentuale di aziende UIT che riconoscono il positivo effetto della legge Biagi sui due aspetti in esame oscilla tra il 33% ed il 41,1%. Per contro il 41,6% del campione confindustriale riconosce ai nuovi strumenti introdotti un ruolo importante in termini di maggiore flessibilità, mentre il 61,6% ritiene vi sia stato un miglioramento della possibilità di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Sui dati inerenti alle nostre aziende si conferma la forte influenza del difficile momento congiunturale attraversato da molti settori manifatturieri, da sempre fondamentali per l'area torinese.

Fig. 4.7 – Effetti della legge Biagi – anno 2004



Indagine Confindustria: l'utilizzo della legge Biagi nel 2004

A) INFORMAZIONI GENERALI SULL'IMPRESA/GRUPPO

A.1 Denominazione impresa/gruppo

A.2 Associazione territoriale/di categoria

A.3 Partita IVA A.4 CCNL applicato

A.5 n° complessivo unita' produttive: sul territorio nazionale all'estero

A.6 I dati che inserirà sul questionario riguardano tutta l'azienda a livello nazionale (come sarebbe preferibile) o solo l'unità locale? nazionale locale

A.7 Provincia in cui e' localizzata la sede principale dell'impresa/gruppo

A.8 N° complessivo lavoratori dipendenti dell'impresa/gruppo al 31/12/2004 (Italia)

A.9 Fatturato globale lordo dell'impresa/gruppo nel 2004 (o ultimo disponibile, in milioni di euro)

Compilatore Tel. /

Persona a cui inviare la sintesi dei risultati

Email:

B) STRUTTURA E DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE IN ITALIA

B.1 Struttura dell'occupazione: lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale

| | Lavoratori al 31/12/2003 | | Lavoratori al 31/12/2004 | |
|---|--------------------------|-------|--------------------------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Tempo indeterminato - Full time | | | | |
| Tempo indeterminato - Part-time | | | | |
| Tempo determinato - Full time | | | | |
| Tempo determinato - Part-time | | | | |
| Contratto formazione e lavoro/inserimento | | | | |
| Apprendistato | | | | |

B.2 Struttura dell'occupazione: lavoratori dipendenti per titolo di studio e contratto al 31/12/2004

| | Laureati ¹ | | Maturati/ diplomati | Titolo inferiore ² |
|---|-----------------------|---|------------------------|----------------------------------|
| | Totale | di cui in materie Scientifiche ³ | | |
| Tempo indeterminato - Full time | | | | |
| Tempo indeterminato - Part-time | | | | |
| Tempo determinato - Full time | | | | |
| Tempo determinato - Part-time | | | | |
| Contratto formazione e lavoro/inserimento | | | | |
| Apprendistato | | | | |

B.3 Struttura dell'occupazione: lavoratori dipendenti per sesso e qualifica al 31/12/2004

| | Totale | di cui: | | | | |
|---------|--------|---------|--------|---------|---------|--------|
| | | Dirig. | Quadri | Impieg. | Interm. | Operai |
| Maschi | | | | | | |
| Femmine | | | | | | |

B.4 Se nel corso del 2004 l'azienda ha fatto ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex interinali) indicare

il monte-ore complessivo

il numero di lavoratori

¹ Comprese anche le lauree triennali.

² Scuola dell'obbligo/diploma professionale.

³ Laureati in discipline tecniche come, ad esempio, gli ingegneri. Tutti gli altri laureati (in economia, giurisprudenza, lingue straniere, ecc.) rientrano solo nel totale.

- B.5 Quanti collaboratori (Co.co.co./a progetto) avete utilizzato nel corso del 2004? (n° di persone)**
- B.5.1** Indicare la distribuzione % per titolo di studio **Laurea:** % **Diploma:** % **Tit. inf.:** %
- B.5.2** Indicare la distribuzione % per classi di età **< 30:** % **30-50:** % **> 50:** %
- B.5.3** Quanti collaboratori (co.co.co.) avete utilizzato nel corso del 2003? (n° di persone)

B.6 Dinamica dell'occupazione: assunzioni e conferme nel 2004 per titolo di studio e tipologia contrattuale

| | Numero conferme/assunzioni | TITOLO DI STUDIO | | | |
|--|----------------------------|------------------|--------------------------------|------------------------|------------------|
| | | Laureati | | Maturati/ diplomati | Titolo inferiore |
| | | Totale | di cui in materie Scientifiche | | |
| Confermati a tempo indeterminato di cui in precedenza con contratto: | | | | | |
| a tempo determinato | | | | | |
| CFL/inserimento | | | | | |
| di apprendistato | | | | | |
| somministrazione (ex interinale) | | | | | |
| Co.co.co./a progetto | | | | | |
| Nuove assunzioni di cui: | | | | | |
| a tempo indeterminato - full time | | | | | |
| a tempo indeterminato - part-time | | | | | |
| a tempo determinato - full time | | | | | |
| a tempo determinato - part-time | | | | | |
| CFL/inserimento | | | | | |
| apprendistato | | | | | |
| <i>Neo-assunti con meno di 30 anni</i> | | | | | |

B.7 Assunzioni/trasformazioni a part-time per sesso e classi di età nel 2004

| | < 30 anni | 30-50 anni | > 50 anni |
|----------------|-----------|------------|-----------|
| Maschi | | | |
| Femmine | | | |

- B.8** Le novità legislative sul part-time agevolano la possibilità di stipulare e utilizzare clausole elastiche e/o flessibili. Nel corso del 2004 le avete utilizzate? No Si
- B.9** Nel corso del 2004 avete avuto dipendenti in telelavoro? No Si
- B.9.1** In caso affermativo, quanti?
- B.10** Nel corso del 2004 avete ospitato stagisti e/o tirocinanti? No Si
- B.10.1** In caso affermativo, quanti?

C) LA DIFFUSIONE DELLE NUOVE TIPOLOGIE CONTRATTUALI PREVISTE DALLA LEGGE BIAGI

C.1 Nel 2004 avete utilizzato almeno una delle seguenti tipologie contrattuali?

- contratto di lavoro condiviso ("job sharing")
- contratto di lavoro intermittente ("job on call")
- contratto di somministrazione a tempo indeterminato ("staff leasing")

- No** ® **Per quale motivo?** (possibili più risposte)
- 1** Nessun interesse
- 2** C'è interesse ma ci sono ostacoli di natura sindacale
- 3** C'è interesse ma ci sono difficoltà nell'applicazione normativa
- 4** C'è interesse ma ci sono difficoltà nei rapporti con i lavoratori coinvolti
- 5** Altro (specificare):
- Si** ® rispondere alla domanda **C.2**

C.2 Utilizzo delle nuove tipologie contrattuali nel corso del 2004

| | Totale | di cui: Donne | Titolo di studio | | | Classe di età | | |
|---|--------|------------------|------------------|------------------------|---------------------|---------------|---------------|--------------|
| | | | Laureati | Maturati/ diplomati | Titolo inferiore | < 30 anni | 30-50 anni | > 50 anni |
| Contratti di lavoro condiviso ("job sharing") | | | | | | | | |
| Contratti di lavoro intermittente ("job on call") | | | | | | | | |
| Contratti di collaborazione a progetto | | | | | | | | |

C.3 Nel corso del 2004, l'azienda ha fatto ricorso a contratti di somministrazione a tempo indeterminato ("staff leasing")? No Si

C.4 In che % i contratti di collaborazione coordinata e continuativa in essere in azienda prima della riforma Biagi sono stati trasformati in "contratti a progetto" a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 276 del 10/9/2003? %

C.5 Che interesse ha riscontrato per ciascuna delle nuove tipologie contrattuali? (esprimere un giudizio per ciascuna tipologia)

| | nullo | basso | medio | alto |
|--|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Contr. di lavoro condiviso ("job sharing") | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="4"/> |
| Contr. di lavoro intermittente ("job on call") | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="4"/> |
| Contr. di collaborazione a progetto | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="4"/> |
| Contr. di somministrazione a tempo determinato (ex interinale) | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="4"/> |
| Contr. di somministrazione a tempo indeterminato ("staff leasing") | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="4"/> |

C.6 Per quale motivo ha deciso di utilizzare queste nuove tipologie contrattuali? (possibili più risposte)

| | Motivi organizzativi dell'impresa | Motivi personali del lavoratore | Altro |
|---|-----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Contratti di lavoro condiviso ("job sharing") | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> |
| Contratti di lavoro intermittente ("job on call") | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> |
| Contratti di collaborazione a progetto | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> |
| Contratti di somministrazione a tempo determinato (ex interinale) | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> |
| Contratti di somministrazione a tempo indeterminato ("staff leasing") | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> |

C.7 Quale tipo e grado di difficoltà ha riscontrato nell'introduzione di queste nuove tipologie?

| | nullo | basso | medio | alto |
|---|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Nell'applicazione normativa | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="4"/> |
| Nei rapporti con i sindacati | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="4"/> |
| Nei rapporti con i lavoratori coinvolti | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="4"/> |
| Altro (specificare): | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> | <input type="text" value="3"/> | <input type="text" value="4"/> |

C.8 L'introduzione delle nuove tipologie contrattuali ha realmente rappresentato un miglioramento in termini di flessibilità dell'impresa rispetto alla situazione pre-esistente alla Legge Biagi? No Si

D) I CANALI DI RECLUTAMENTO

D.1 Oltre alle tradizionali autocandidature e alle inserzioni sulla stampa, quali canali avete utilizzato maggiormente nel 2004 per reclutare il personale? (indicare al massimo i 3 canali principali)

| | | | |
|--------------------------------|---|--------------------------------|---|
| <input type="text" value="1"/> | Agenzie pubbliche | <input type="text" value="5"/> | Agenzie di somministrazione (ex interinali) |
| <input type="text" value="2"/> | Agenzie private | <input type="text" value="6"/> | Agenzie di staff leasing |
| <input type="text" value="3"/> | Internet | <input type="text" value="7"/> | Canali informali |
| <input type="text" value="4"/> | Nuovi soggetti abilitati (enti locali, scuole, enti bilaterali, associazioni di rappresentanza) | | |

D.2 Nell'esperienza della vostra azienda, ritenete che la "riforma Biagi" abbia migliorato le possibilità di incontro tra domanda e offerta di lavoro?

| | | | |
|---|-----------------------------------|---|------------------------------------|
| <input type="text" value="per niente"/> | <input type="text" value="poco"/> | <input type="text" value="abbastanza"/> | <input type="text" value="molto"/> |
|---|-----------------------------------|---|------------------------------------|