



## **Struttura dell'occupazione e del tempo di lavoro nelle imprese manifatturiere, del commercio e dei servizi: i risultati dell'Inchiesta quinquennale ISAE**

*L'ISAE conduce ogni cinque anni, nell'ambito del Programma Armonizzato d'indagini sulle imprese e sui consumatori, un'inchiesta strutturale sul mercato del lavoro, rivolta ai lavoratori e alle imprese del settore manifatturiero, del commercio e dei servizi. L'inchiesta consente di analizzare il grado di flessibilità raggiunto dal mercato del lavoro italiano, sia sotto il profilo dell'utilizzo di forme contrattuali "atipiche" come il part time e il lavoro temporaneo, sia dal lato dei vincoli esistenti all'uso flessibile della manodopera e dell'orario di lavoro; essa fornisce inoltre l'opinione degli imprenditori sulla struttura dell'occupazione per grado d'istruzione e sulle prospettive occupazionali per i prossimi uno-due anni.*

*Circa gli strumenti di flessibilità contrattuale, l'indagine conferma che negli ultimi cinque anni è nettamente aumentata in tutti i settori la diffusione dei contratti di lavoro a tempo parziale e determinato. Ad un aumento del ricorso a contratti "atipici" non corrisponde però, a giudizio delle imprese interpellate, un completo superamento dei vincoli esistenti all'utilizzo flessibile della manodopera: in particolare, le imprese segnalano ancora la presenza di ostacoli significativi all'assunzione di personale a tempo determinato e alla flessibilità nell'organizzazione interna del lavoro. Per le imprese industriali, ed in misura minore anche nel settore dei servizi, un rilevante vincolo all'espansione dei livelli occupazionali è rappresentato anche dalla difficoltà a reperire manodopera qualificata, segnale interpretabile come indizio della presenza di problemi di mismatch all'interno del mercato del lavoro italiano; cala invece rispetto alla precedente rilevazione l'importanza dei vincoli legati ai costi monetari e legali del licenziamento nel commercio e nei servizi.*

*La diffusione del part time sembra inoltre spiegare la differenza registrata dall'indagine tra l'orario di lavoro contrattuale e quello d'effettiva apertura degli impianti: l'organizzazione del lavoro su diversi turni, ha, infatti, registrato una battuta d'arresto negli ultimi anni, pur rimanendo elevata la quota d'impresche che utilizza i turni. La diminuzione del ricorso ai turni è dovuta principalmente, a giudizio delle imprese interpellate, ad una minore disponibilità alla flessibilità oraria da parte degli occupati.*

*Alle imprese è poi richiesto di classificare l'occupazione per livello di scolarizzazione; dall'indagine emerge una marcata differenza tra i tre settori considerati, con una forte prevalenza d'impiegati a bassa istruzione nell'industria e quote relativamente più elevate d'occupazione con istruzione medio-alta nel commercio e, soprattutto, nei servizi. Nel settore manifatturiero e nel commercio si manifesta però per il futuro l'intenzione di aumentare mediamente il peso dei lavoratori con grado d'istruzione elevato, a scapito di quello degli occupati a più bassa scolarizzazione.*

*Infine, circa le prospettive a breve termine, le imprese del commercio e dei servizi sembrano intenzionate ad espandere l'occupazione nei prossimi uno-due anni; indicazioni più incerte vengono invece dalle imprese del settore industriale. Sulle prospettive occupazionali incidono in modo negativo meno che nel passato progetti di riorganizzazione e di outsourcing della produzione ed influiscono invece positivamente previsioni più favorevoli dal lato della domanda e la programmata introduzione di nuove tecnologie.*



## L'Inchiesta ad hoc sul mercato del lavoro

A partire dalla metà degli ottanta, la Commissione Europea coordina ogni cinque anni la realizzazione di un'inchiesta specifica sul mercato del lavoro europeo, rivolta, sulla base di questionari distinti, ai lavoratori<sup>1</sup> ed alle imprese del settore manifatturiero<sup>2</sup>, del commercio e (dal 1999) dei servizi di mercato. L'inchiesta è stata condotta per l'Italia dall'ISAE nei mesi di giugno e luglio dello scorso anno.

In questa nota, si analizzano i risultati dell'inchiesta sulle imprese, allo scopo di fornire alcune prime indicazioni sulla percezione degli imprenditori circa il funzionamento e le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro italiano. In particolare, l'indagine – sostanzialmente simile per i tre settori considerati - consente in primo luogo di studiare, secondo dati forniti direttamente dalle imprese, il grado di flessibilità del mercato del lavoro italiano attraverso l'utilizzo di forme contrattuali "atipiche" come il *part time* e il lavoro temporaneo; informazioni di questo tipo sono, in effetti, già disponibili, ma solo sulla base di dati rilevati presso le famiglie con la consueta rilevazione sulle forze di lavoro. L'indagine indaga quindi ulteriormente sui vincoli esistenti all'uso flessibile del personale, attraverso alcune domande riguardanti gli ostacoli all'impiego di nuova manodopera e l'organizzazione dell'orario di lavoro, considerabili come un'indicazione del grado di flessibilità esistente all'interno

dell'impresa<sup>3</sup>. L'inchiesta fornisce infine l'opinione degli imprenditori sul grado d'istruzione della forza lavoro e sulle prospettive occupazionali per i prossimi uno-due anni. I risultati ottenuti sono confrontati, ove possibile, con quelli ricavabili dalle inchieste effettuate nel 1994 e nel 1999, al fine di consentire una prima valutazione dei cambiamenti intervenuti.

Tab. 1  
STRUTTURA DEL CAMPIONE  
(industria, commercio e servizi)

		Campione Inchiesta mensile ISAE	N. Imprese rispondenti all'Inchiesta Lavoro	% imprese rispondenti sul totale campione mensile
INDUSTRIA	N. Imprese	3954	2200	55,6
	N. Addetti	367.212	155.112	42,2
COMMERCIO	N. Imprese	696	606	87,1
	N. Addetti	74.804	17.063	22,8
SERVIZI	N. Imprese	2.053	1.107	53,9
	N. Addetti	399.682	33.749	8,4

Fonte: ISAE.

Le indagini sui settori manifatturiero e dei servizi sono state condotte con il metodo CATI (*Computer Aided Telephone Interview*), quella sul commercio con la tecnica postale. I campioni teorici utilizzati sono gli stessi delle inchieste congiunturali mensili e contano 4.000, 1.000 e 2.000 aziende rispettivamente nei settori manifatturiero, del commercio e dei servizi. Le imprese che hanno risposto all'inchiesta sul mercato del lavoro sono circa la metà di quelle che mensilmente collaborano all'indagine congiunturale ISAE (cfr. Tab. 1)<sup>4</sup>. Rispetto al campione mensile, le imprese che hanno risposto all'inchiesta sul mercato del lavoro si concentrano, soprattutto nel commercio e nei

1 Per un'analisi dei risultati dell'inchiesta sui consumatori, si rimanda al riquadro "La propensione verso il lavoro ed il tempo libero e la flessibilità dell'orario di lavoro degli occupati in Italia: i risultati di una inchiesta ISAE-UE", Rapporto ISAE, *le Previsioni dell'Economia Italiana*, febbraio 2005.

2 Per un maggiore approfondimento delle tematiche nel settore dell'industria, si rimanda al riquadro "Struttura e tendenza dell'occupazione nelle imprese manifatturiere: i risultati dell'Inchiesta ISAE/UE", nello stesso Rapporto; un'analisi dei risultati ottenuti nel 1999 è contenuta nel Rapporto Trimestrale ISAE, *Priorità Nazionali: regolamentazione, competitività, cittadinanza*, aprile 2000.

3 Un'ulteriore sezione del questionario, incentrata sull'attività di ricerca e sviluppo delle imprese, non attiene direttamente all'analisi del mercato del lavoro e non è stata quindi analizzata nella presente nota.

4 La tecnica di conduzione telefonica dell'indagine fa sì che il campione effettivo coincida in pratica con quello teorico; nel caso delle inchieste condotte con tecnica postale (inchiesta sul commercio), il campione effettivo dei rispondenti è invece in genere inferiore a quello teorico.

servizi, nelle classi dimensionali più piccole; di questo si deve tenere conto nell'interpretazione dei risultati.

Su indicazione della Commissione Europea, l'aggregazione dei risultati tiene conto dell'importanza relativa delle imprese: i dati raccolti a livello di singola impresa sono infatti ponderati con pesi proporzionali al numero di addetti al fine di derivare i risultati aggregati.

### **Struttura dell'occupazione per tipologia contrattuale**

La prima sezione del questionario indaga sulla struttura dell'occupazione per tipologia contrattuale, così come essa è registrata dalle imprese interpellate nel giugno 2004. In particolare, il questionario chiede alle imprese di classificare gli addetti in base al sesso, distinguendo tra occupati *part time/full time*, temporanei/permanenti e impiegati all'interno del processo produttivo (ossia, al netto del personale amministrativo, cfr. Tab. 2). La quota d'occupazione "atipica" può essere interpretata come una misura del grado di flessibilità raggiunto dal mercato del lavoro italiano: l'utilizzo del *part time* e del lavoro a tempo determinato può infatti consentire alle imprese di meglio adattare l'offerta all'andamento della domanda e del ciclo economico. In tutti e tre i settori, l'indagine rileva un forte aumento rispetto a cinque anni prima della diffusione di forme contrattuali a tempo determinato o *part time*.

Tab. 2 STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	Struttura dell'occupazione Maschile		
	<i>Part-time</i> (%tot M)	Temporaneo (%tot M)	All'interno del processo produttivo
TOTALE Manifatturiero			
1994	1	-	-
1999	0	3	-
2004	8	11	50
COMMERCIO			
1994	30	-	-
1999	7	5	-
2004	15	17	60
SERVIZI			
1999	5	3	-
2004	34	40	63
	Struttura dell'occupazione Femminile		
	<i>Part-time</i> (%tot F)	Temporaneo (%tot F)	All'interno del processo produttivo
TOTALE Manifatturiero			
1994	6	-	-
1999	8	1	-
2004	16	12	18
COMMERCIO			
1994	5	-	-
1999	45	11	-
2004	48	17	60
SERVIZI			
1999	40	5	-
2004	60	61	36
	Struttura dell'occupazione Totale		
	<i>Part-time</i>	Temporaneo	All'interno del processo produttivo
TOTALE Manifatturiero			
1994	2	-	-
1999	2	4	-
2004	11	11	68
COMMERCIO			
1994	20	-	-
1999	29	9	-
2004	34	17	60
SERVIZI			
1999	21	4	-
2004	45	49	51

Fonte: Commissione Europea ed ISAE.

### **Industria**

Più nel dettaglio, secondo i risultati dell'indagine, nel giugno del 2004 circa l'11% degli occupati dell'industria è impiegata a tempo determinato, l'11% a tempo parziale, mentre il 68% degli addetti è direttamente impegnata nel processo produttivo. Confrontando questi dati con le indicazioni fornite dalle inchieste svolte nel 1994 e nel 1999, emerge un forte aumento dell'occupazione a tempo parziale (era il 2% in entrambe le precedenti rilevazioni) e determinato (quasi triplicata rispetto ai cinque anni precedenti, quando era pari al 4%)<sup>5</sup>. Il *part time* è notevolmente più diffuso tra le donne (16% del totale delle occupate) che tra gli uomini (8%), una tendenza evidenziata anche nelle precedenti rilevazioni; forme di lavoro temporaneo sono invece utilizzate in modo omogeneo per l'occupazione maschile e femminile. La quota di addetti impiegata direttamente nel processo produttivo è infine più elevata per gli uomini (50%) che per le donne (18%).

### **Commercio**

Le imprese del commercio dichiarano di impiegare una quota particolarmente elevata di addetti con contratti a tempo parziale (pari al 34% del totale, in aumento rispetto alle rilevazioni del 1994 e 1999); il 17% del totale degli occupati è a tempo determinato (era solo il 9% nel quinquennio precedente) ed il 60% è impiegato all'interno del processo produttivo. Anche in questo caso, il lavoro a tempo parziale coinvolge in misura predominante la componente femminile (48% delle donne, contro il 15% degli uomini), mentre, dalle informazioni disponibili, non emergono differenze fra uomini e donne nella diffusione di contratti a tempo determinato e nell'impiego degli addetti all'interno del processo produttivo.

### **Servizi**

Anche l'inchiesta condotta presso le imprese dei servizi evidenzia una fortissima espansione di forme flessibili d'impiego rispetto alle precedenti rilevazioni: in questo settore, ben il 49% degli addetti è occupato a tempo determinato (era il 4% nell'analoga inchiesta del 1999) ed il 45% a tempo parziale (rispetto al 21% di cinque anni prima); il 51% degli occupati è invece impiegato all'interno del processo produttivo<sup>6</sup>. Guardando alla disaggregazione fra maschi e femmine, la componente femminile risulta occupata prevalentemente a tempo parziale (60% del totale delle donne occupate, contro il 34% degli uomini) ed a tempo determinato (61%, rispetto al 40% di quella maschile).

### **Rigidità nell'utilizzo della forza lavoro**

Il grado di flessibilità raggiunto dal mercato del lavoro italiano è quindi studiato tramite una domanda riguardante gli ostacoli esistenti ad un uso più flessibile della forza lavoro, in particolare in vista di possibili espansioni della produzione dovute ad uno stimolo dal lato della domanda. I vincoli considerati riguardano sia la flessibilità all'entrata (limitazioni ad assumere personale a tempo determinato), sia quella all'uscita (costi per il licenziamento), sia quella legata alla gestione della manodopera all'interno dell'impresa (limitazioni a modificare i compiti del personale e i tempi di lavoro); per la prima volta sono considerate anche le difficoltà legate al reclutamento di manodopera sufficientemente qualificata. Le domande sono di tipo qualitativo e prevedono tre possibili modalità di risposta (molto importante, importante e poco importante).

<sup>5</sup> Nelle precedenti rilevazioni, il questionario non prevedeva la domanda relativa al numero di addetti occupati nel processo produttivo.

<sup>6</sup> Va peraltro ricordato che tali dati provengono principalmente dalle piccole e medie imprese del settore.

In generale, le imprese avvertono ancora come vincolanti i limiti all'assunzione di personale a tempo determinato, anche se in calo rispetto a cinque anni prima; salgono invece le preoccupazioni riguardo alla flessibilità oraria (soprattutto a causa della scarsa disponibilità dei dipendenti) e si manifestano significativi segnali di difficoltà a reperire manodopera qualificata nell'industria e nei servizi. Nel commercio e nei servizi assumono invece minore rilevanza rispetto al passato i problemi legati ai costi di licenziamento del personale a tempo indeterminato.

### Industria

Nel dettaglio, oltre il 65% delle imprese industriali indica come vincolo rilevante la "mancanza di candidati qualificati" (fig. 1): ciò può essere interpretato come un segnale circa la presenza di problemi di *mismatch* nel mercato del lavoro italiano, ossia della difficoltà per le imprese industriali di reperire sul mercato forza lavoro con le caratteristiche richieste. Coerentemente, a giudizio delle imprese industriali, diventa anche più difficile che nel passato modificare i compiti della manodopera già occupata per mancanza di una qualifica adatta.

Rispetto alla rilevazione del 1999, aumentano anche le preoccupazioni riguardo ai limiti alle assunzioni a tempo determinato (esprese da oltre il 46% delle imprese), agli oneri legali e monetari di licenziamento (che sono almeno "importanti" per oltre il 35% degli intervistati) ed alla mancanza di disponibilità ad adottare orari più flessibili da parte della manodopera (come indicato da circa il 47% degli intervistati). Quest'ultima indicazione è d'altra parte coerente con quelle provenienti dalla parte del questionario riguardante specificamente l'orario di lavoro (cfr. oltre in questa stessa nota) e

Fig. 1 - Ostacoli all'espansione dell'occupazione - Industria manifatturiera

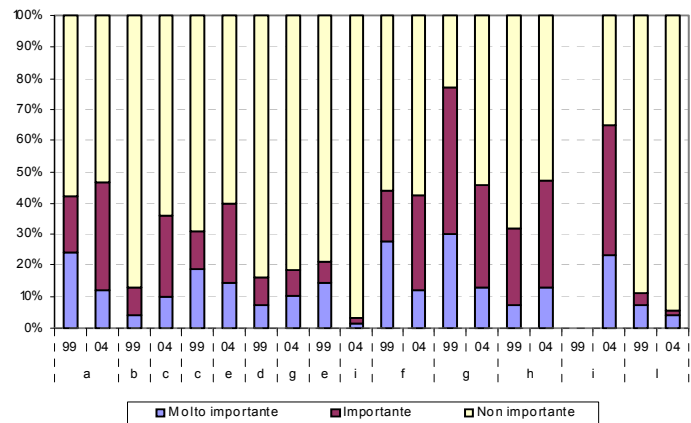


Fig. 2 - Ostacoli all'espansione dell'occupazione - Commercio

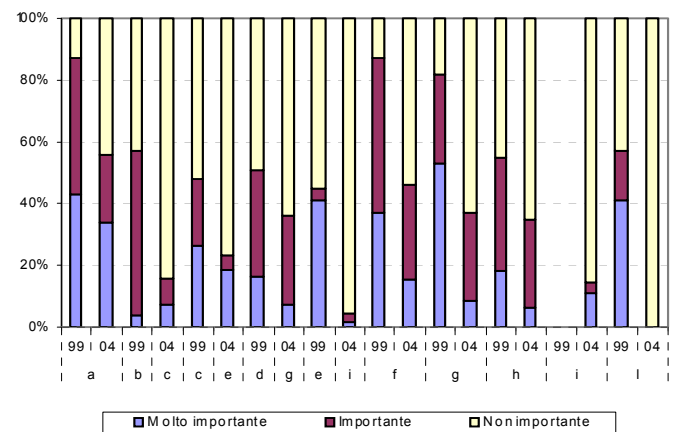
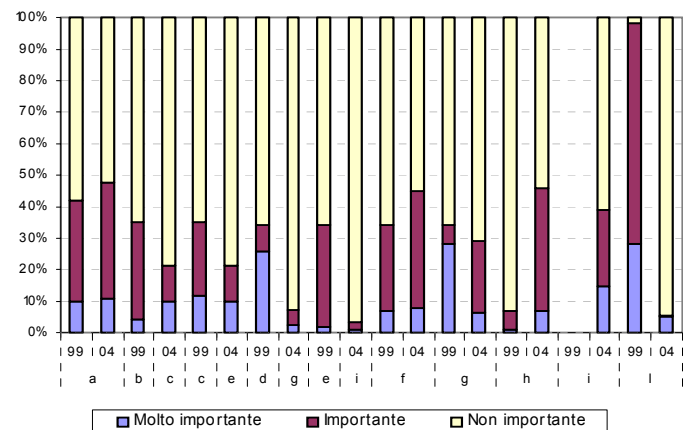


Fig. 3 - Ostacoli all'espansione dell'occupazione - Servizi



Fonte: Commissione Europea ed ISAE.

Legenda:

a = Limitazioni ad assumere personale a tempo determinato; b = Eccessivi oneri monetari di licenziamento del personale a tempo indeterminato; c = Eccessivi oneri legali per il licenziamento del personale a tempo indeterminato; d = Difficoltà a modificare i compiti per mancanza di qualificazione; e = Difficoltà a modificare i compiti per altri motivi; f = Limitazioni legali alla flessibilità oraria; g = Limitazioni contrattuali alla flessibilità oraria; h = Limitazioni di disponibilità alla flessibilità oraria; i = Mancanza di candidati qualificati; l = Altro.

con i risultati dell'indagine sui consumatori (cfr. il relativo riquadro sul Rapporto ISAE di febbraio). Le imprese del campione non sembrano infine segnalare la presenza di rilevanti fattori omessi nella trattazione del questionario, come indicato dal fatto che la voce "altri motivi" è considerata come "non importante" da quasi tutte (il 95%) le aziende intervistate.

### **Commercio**

Le imprese del commercio attribuiscono notevole importanza ai vincoli legati all'assunzione di personale a tempo determinato, anche se le preoccupazioni in questo senso sono in netto calo rispetto a cinque anni prima; in effetti le imprese del settore (come visto in precedenza) hanno fatto massicciamente ricorso negli ultimi cinque anni a forme di occupazione "atipiche" (*part time* e tempo determinato) e sembrano segnalare la volontà di espandere ulteriormente l'utilizzo di tali forme contrattuali. Cala invece nettamente nella percezione degli intervistati l'importanza degli oneri (monetari e legali) legati al licenziamento e la rilevanza delle limitazioni (legali, contrattuali e di disponibilità) alla flessibilità oraria: peraltro, per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, la quota d'imprese che comunque giudica vincolanti tali fattori rimane piuttosto elevata (superiore al 35%).

### **Servizi**

Nei servizi i vincoli all'assunzione di personale a tempo determinato sono giudicati rilevanti da una quota crescente degli intervistati (il 47%); salgono anche quanti avvertono limitazioni legali e, soprattutto, di disponibilità alla flessibilità oraria, mentre sono considerati meno importanti gli ostacoli derivanti dai costi (legali e monetari) di licenziamento. Anche nei servizi, pur se in misura minore rispetto al settore industriale, le imprese segnalano qualche difficoltà nel reperimento di

personale qualificato (come indicato dal 39% del campione), mentre la voce "altri motivi" è indicata come "non importante" da circa il 95% delle aziende intervistate.

### **Struttura dell'orario di lavoro**

Il questionario indaga quindi sulla struttura dell'orario di lavoro, in particolare sull'organizzazione per turni e sulla flessibilità dell'orario in generale. Dall'indagine emerge in primo luogo che in tutti i settori considerati esiste un notevole scostamento tra l'orario di lavoro contrattuale dei dipendenti e quello di effettivo utilizzo degli impianti: l'orario contrattuale è pari a 39 ore nell'industria, 38 nel commercio e 40 nei servizi, mentre in media le ore di effettiva apertura degli impianti sono stimate rispettivamente a 86, 51 e 52 ore nei tre settori considerati.

In genere, l'esistenza di un differenziale tra ore contrattuali e orario di apertura degli impianti industriali viene spiegata con il ricorso al lavoro *part time* e, soprattutto, con l'utilizzo dei turni di lavoro<sup>7</sup>.

### **Industria**

Come già detto, il ricorso al lavoro temporaneo è in effetti nettamente aumentato negli ultimi anni, mentre nelle imprese industriali (tali dati non sono disponibili per i servizi e il commercio) l'organizzazione del lavoro su più turni è utilizzata da un numero elevato di imprese (circa il 70%), in calo però rispetto al 1999 (quando la quota era pari all'86%).

L'indagine analizza nel dettaglio l'uso dei turni in orari "atipici": il sabato lavorativo risulta effettuato regolarmente o saltuariamente dal 13% delle imprese (era il 28% nel 1999), il lavoro

7 Cfr. ad esempio European Commission (2000), "Performance of the European Labour Market: Results of an ad hoc labour market survey covering employers and employees", *European Economy* n. 4, 2000.

festivo riguarda il 6% delle imprese (contro il 17% del 1999) e quello notturno il 10% delle aziende (era il 25% nel 1999); guardando poi al numero di turni effettuati giornalmente, è scesa (anche se è ancora maggioritaria) la quota di imprese che ne effettua 3 (dal 41 al 38%), e soprattutto 4 (dal 15 al 4%), e si conferma trascurabile quella di coloro che prevedono cinque o più turni giornalieri. Scende anche nettamente la quota di quanti dichiarano di avere un processo produttivo continuo giorno e notte, per 7 giorni alla settimana (dal 50 al 26% del campione, cfr. Tabb. 3 e 4).

Tali risultati sono interpretabili come un segnale di crescente difficoltà per le imprese a far lavorare gli occupati al di fuori degli orari “tipici”: ciò è d'altra parte coerente con i già menzionati risultati emersi dall'indagine effettuata sui

consumatori (cfr. ancora il riquadro su tale argomento nel Rapporto di Previsione ISAE di febbraio 2005).

La maggiore problematicità ad aumentare le ore di lavoro è confermata anche dalle risposte alla domanda riguardante la capacità di variare il proprio orario rispetto alle necessità aziendali (cfr. Tab. 5): nell'industria, la quota di coloro che dichiarano di riuscire in questo intento cala dall'85 al 76% tra il 1999 e il 2004. Alle imprese è quindi richiesto di indicare in che modo riescono (o vorrebbero) variare il proprio orario settimanale: nel settore industriale lo strumento principale per raggiungere tale obiettivo è la variazione dell'orario di lavoro; segue la variazione del numero di impiegati e la chiusura temporanea degli impianti.

Il questionario invita infine le imprese ad

Tab. 3 **IMPRESE CHE EFFETTUANO TURNI DI LAVORO**  
(in percentuale del totale imprese)

	Turni di lavoro	Continuo lungo l'intera settimana	Interrotto ogni giorno	Interrotto ogni settimana	Turni di lavoro in giorni a settimana				Numeri di turni al giorno						
					4	5	6	7	1	2	3	4	5	6 o più	
Industria															
1989	83	9	35	38											
1994	84	8	34	40											
1999	86	50	24	12	2	70	7	7	0	28	41	15	0	2	
2004	69	26	20	23	2	42	9	15	1	25	38	4	0	0	

Fonte: Commissione Europea ed ISAE.

Tab. 4 **ORGANICO IMPIEGATO NEI TURNI DI LAVORO**  
(in percentuale del totale addetti)

	Turni		Sabato lavorativo		Lavoro festivo		Lavoro notturno	
	Saltuariamente	Regolarmente	Saltuariamente	Regolarmente	Saltuariamente	Regolarmente	Saltuariamente	Regolarmente
Industria								
1994	1	57	7	17	3	10	0	16
1999	6	48	6	22	1	16	2	23
2004	3	29	4	9	1	5	1	9

Fonte: Commissione Europea ed ISAE.

Tab. 5 POSSIBILITA' E MODALITA' DI VARIAZIONE DELLE ORE DI OPERATIVITA' DEGLI IMPIANTI

<b>INDUSTRIA</b>										
Possibilità di variazione	1999		2004		1999		2004			
SI	85		76							
NO	15		24							
Modalità di variazione	In percentuale di chi ha risposto sì				In percentuale di chi ha risposto no					
	Importante		Non importante		Importante		Non importante			
	1999	2004	1999	2004	1999	2004	1999	2004		
Variando ore lavorate	85	75	15	25	73	48	27	52		
Variando numero impiegati	41	50	59	50	60	30	40	70		
Chiusura temporanea	31	35	69	65	40	25	60	75		
<b>COMMERCIO</b>										
Possibilità di variazione	1999		2004		1999		2004			
SI	81		85							
NO	19		15							
Modalità di variazione	In percentuale di chi ha risposto sì				In percentuale di chi ha risposto no					
	Importante		Non importante		Importante		Non importante			
	1999	2004	1999	2004	1999	2004	1999	2004		
Variando ore lavorate	77	64	23	36	47	53	53	47		
Variando numero impiegati	95	74	5	26	21	13	79	87		
Chiusura temporanea	75	4	25	98	5	7	95	93		
<b>SERVIZI</b>										
Possibilità di variazione	1999		2004		1999		2004			
SI	-		69							
NO	-		31							
Modalità di variazione	In percentuale di chi ha risposto sì				In percentuale di chi ha risposto no					
	Importante		Non importante		Importante		Non importante			
	1999	2004	1999	2004	1999	2004	1999	2004		
Variando ore lavorate	-	90	-	9	-	52	-	48		
Variando numero impiegati	-	52	-	48	-	23	-	81		
Chiusura temporanea	-	9	-	91	-	10	-	90		

Fonte: Commissione Europea ed ISAE.

esperimere una valutazione sull'evoluzione dell'orario di lavoro nell'ultimo quinquennio e una previsione per i prossimi uno-due anni (cfr. Tab. 6). Coerentemente con i risultati appena descritti, la quota di chi giudica l'orario di lavoro diminuito (significativamente o limitatamente) negli ultimi anni (14%) supera quella di quanti lo ritengono aumentato sempre in modo significativo o limitato (11%), con una tendenza verso una sostanziale stabilizzazione per il prossimo futuro.

### **Commercio e servizi**

Per le imprese del settore del commercio e dei servizi il questionario non comprende le domande di dettaglio sulla struttura dei turni di lavoro, ma si limita ad indagare sulla capacità (e le modalità) di variare i tempi di lavoro all'interno dell'impresa. La quota di imprese che si dichiara capace di variare l'organizzazione del tempo di lavoro in relazione alle esigenze produttive sale dall'81 all'85% nel commercio e si attesta al 69% nei servizi (prima rilevazione), con un valore mediamente più basso rispetto a quello degli altri settori. Nel commercio tale obiettivo è perseguito principalmente tramite la variazione del numero di impiegati, nei servizi tramite la flessibilità oraria. Emerge infine in entrambi i settori una tendenza all'aumento del numero di ore lavorate negli ultimi cinque anni (secondo rispettivamente il 25% delle imprese dei servizi e il 75% di quelle del commercio), con indicazioni di un'ulteriore crescita nei prossimi 12-24 mesi (soprattutto nel commercio, come indicato dal 40% delle imprese intervistate).

Tab. 6 EVOLUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

	Andamento dell'orario di lavoro negli ultimi 5 anni				
	Diminuito		Invariato	Aumentato	
	Signif. dimi- nuito	Limitat. dimi- nuito		Signif. aumentato	Limitat. aumentato
<b>Industria</b>					
1994	-	-	72	-	-
1999	2	8	71	12	8
2004	3	11	76	4	7
<b>Commercio</b>					
1994	0	6	26	43	24
1999	1	17	19	3	60
2004	0	1	24	33	42
<b>Servizi</b>					
2004	1	4	69	1	25
	Tendenza attesa dell'orario di lavoro per i prossimi 12 o 24 mesi				
	Diminuito		Invariato	Aumentato	
	Signif. dimi- nuito	Limitat. dimi- nuito		Signif. aumentato	Limitat. aumentato
<b>Industria</b>					
1994	-	-	-	-	-
1999	2	6	87	4	1
2004	1	7	83	1	9
<b>Commercio</b>					
1994	0	1	45	49	4
1999	0	2	36	27	35
2004	0	1	59	38	2
<b>Servizi</b>					
2004	0	1	95	1	3

Fonte: Commissione Europea ed ISAE.

## Struttura dell'occupazione per grado di istruzione

Alle imprese è successivamente chiesto di classificare l'occupazione per livello di scolarizzazione; in questo caso non è possibile confrontare i risultati con quelli delle precedenti inchieste, dato che nel 1994 e nel 1999 gli addetti erano distinti - sulla base di valutazioni soggettive - tra lavoratori a bassa e alta qualifica e non per grado di istruzione. Dall'indagine emerge una marcata differenza tra i tre settori, con una forte prevalenza d'impiegati a bassa istruzione nell'industria e quote relativamente più elevate d'occupazione con istruzione medio-alta nel commercio e, soprattutto, nei servizi. Nel settore manifatturiero e nel commercio si manifesta però per il futuro l'intenzione di aumentare mediamente il peso dei lavoratori con grado di istruzione elevato e di ridurre quello di quanti sono in possesso di un basso livello di scolarizzazione.

### Industria

Secondo i risultati dell'indagine presso le imprese manifatturiere, la struttura dell'occupazione industriale si caratterizza per un'ampia quota di addetti (il 49%, cfr. tab. 7) con un basso livello di istruzione (inferiore al diploma di scuola primaria), mentre il 39% ha ricevuto un'istruzione media (ossia di scuola secondaria) e solo il 12% elevata (laurea).

Per i prossimi uno-due anni, prevalgono complessivamente attese di una sostanziale stabilità dell'occupazione; emerge però una preferenza (espressa dal 25% del campione) per una diminuzione dell'occupazione con basso livello di qualifica e per un'espansione invece di quella con livello d'istruzione medio-alto. Ciò sembra suggerire che l'attuale struttura occupazionale non sia ritenuta soddisfacente sotto il profilo del grado

d'istruzione dalle imprese intervistate, che desiderano muoversi verso un modello organizzativo caratterizzato da una maggiore presenza di addetti con un livello medio di istruzione più elevato.

Tab. 7 LIVELLO ATTUALE E DINAMICA ATTESA DELL'OCCUPAZIONE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE

	Livello attuale		Dinamica attesa		
	in % del totale dell'occupaz.	Aumenta (% delle risposte)	Rimane costante (% delle risposte)	Diminuisce (% delle risposte)	Non so (% delle risposte)
<b>Livello di istruzione BASSO</b>					
INDUSTRIA	49	5	66	25	4
COMMERCIO	32	36	59	4	1
SERVIZI	20	25	71	2	3
<b>Livello di istruzione MEDIO</b>					
INDUSTRIA	39	13	75	8	4
COMMERCIO	54	65	32	2	1
SERVIZI	47	11	83	3	3
<b>Livello di istruzione ALTO</b>					
INDUSTRIA	12	23	68	4	5
COMMERCIO	14	77	18	1	4
SERVIZI	33	32	65	1	3

Fonte: ISAE

### Commercio

Nel commercio, la maggior parte degli occupati (il 54%) è caratterizzata da un livello d'istruzione medio, con il 14% d'addetti con un grado d'istruzione alto ed il 32% basso. In questo caso, per il futuro prevalgono nelle risposte degli intervistati attese di una sostanziale stabilità dell'occupazione con un livello di istruzione "basso" e di una espansione di quella con un livello di scolarità medio ed elevato: la quota di imprese che dichiarano di voler aumentare gli occupati in possesso almeno di un diploma superiore è infatti pari al 65,3%, quella di quanti vogliono aumentare gli occupati con una laurea a ben il 77,2%. Mediamente dunque anche in questo caso le imprese prevedono di espandere la quota

di occupazione con un più elevato livello di scolarità a scapito di quelli in possesso di un grado di istruzione inferiore.

### Servizi

Nei servizi la quota di occupati laureati (33% del totale) è nettamente maggiore che nel settore manifatturiero e nel commercio; anche la quota di quanti sono in possesso almeno di un diploma superiore è particolarmente elevata e pari al 47%, mentre quanti hanno un grado di istruzione “basso” ammontano a solo il 20% del totale. Coerentemente, sulla base delle informazioni disponibili, le aziende interpellate appaiono sufficientemente soddisfatte dell’attuale struttura dell’occupazione ed emerge una tendenza alla stabilità o all’aumento dei livelli occupazionali per i prossimi dodici o ventiquattro mesi. Una quota consistente degli intervistati (il 31,5%) prevede comunque di aumentare ulteriormente la quota d’occupazione con un elevato livello di istruzione ed una percentuale non trascurabile di imprese dichiara di voler aumentare gli occupati con bassa istruzione (il 35,8%).

### Prospettive occupazionali

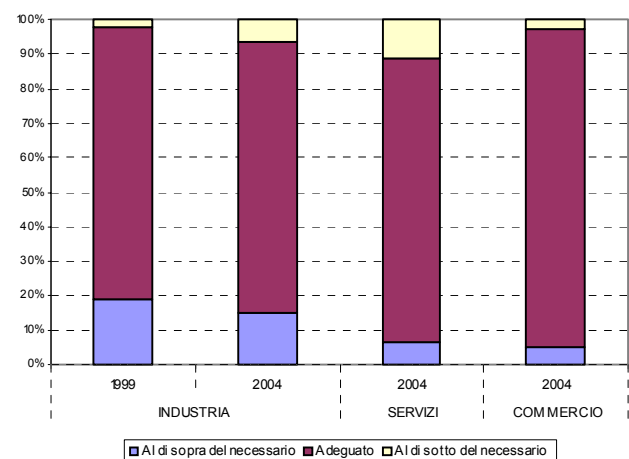
Il questionario indaga infine sulle prospettive occupazionali e sulle ragioni sottostanti le previsioni di aumento o di diminuzione del personale nei prossimi anni. In sintesi, le imprese del commercio e dei servizi intendono aumentare i propri livelli occupazionali nei prossimi 12-24 mesi, mentre la risposta fornita dalle imprese industriali è in parte contraddittoria. I processi di *outsourcing*, che cinque anni fa conducevano ad aspettative di riduzione dell’occupazione, sembrano gradualmente perdere di importanza, mentre le decisioni di espandere i livelli occupazionali sono favorite soprattutto da

previsioni favorevoli dal lato della domanda, dall’introduzione di nuove tecnologiche e da non ulteriormente specificate decisioni di *policy*.

### Industria

Alla data del giugno 2004, il 15% delle imprese industriali interpellate ritiene che il proprio livello d’occupazione è maggiore di quanto necessario alle attuali esigenze produttive, quota nettamente superiore a quella di coloro che invece lo valutano inferiore alle necessità (7%): un segnale di questo tipo è generalmente interpretato come sfavorevole per le prospettive occupazionali. Confrontando però questi dati con i risultati emersi dall’inchiesta condotta nel 1999, il quadro appare oggi assai meno negativo: allora, infatti, il 19% riteneva il livello d’occupazione “maggiore del necessario” e solo il 2% inferiore (fig. 4).

Fig. 4 - Livello dell’occupazione nell’industria, commercio e servizi



Fonte: Commissione Europea ed ISAE.

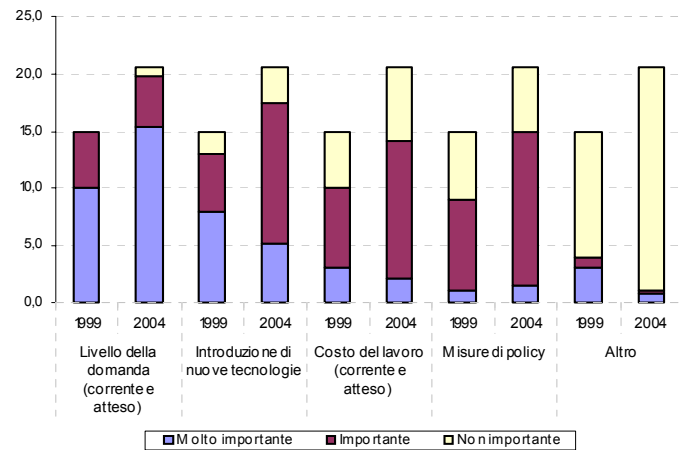
Indicazioni non negative per il futuro si evidenziano anche per quanto riguarda le prospettive occupazionali: il 21% del campione risponde infatti di voler aumentare i propri addetti nei prossimi dodici o ventiquattro mesi (contro solo il 15% che ne prevede una diminuzione), soprattutto in relazione all’andamento atteso della domanda, all’introduzione di nuove tecnologie produttive ed all’ado-

zione di misure appropriate di *policy* (fig. 5). I processi di razionalizzazione produttiva e *outsourcing*, ed un andamento - ritenuto in questo caso non soddisfacente - della domanda sono invece indicati tra le principali cause della decisione di ridurre l'occupazione (fig. 6). Nel confronto con i risultati dell'inchiesta condotta nel 1999, l'importanza dei processi di razionalizzazione produttiva è notevolmente diminuita: ciò sembra spiegare in larga parte la più bassa quota di imprese che a giugno 2004 hanno indicato di voler ridurre l'impiego rispetto a quanto rilevato nel 1999.

### Commercio

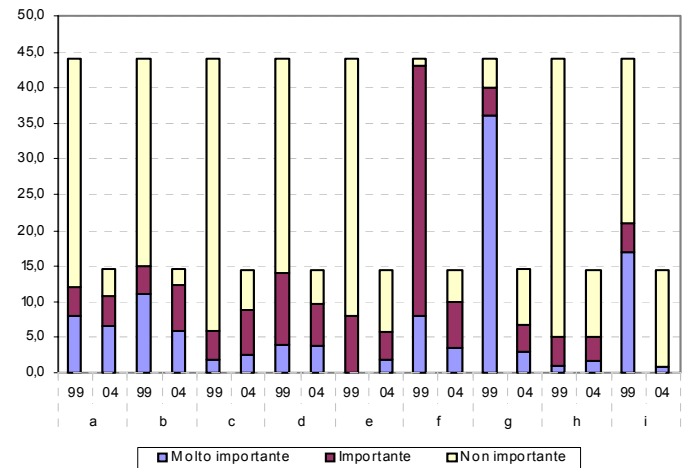
Nel settore del commercio prevale un giudizio di adeguatezza dell'attuale livello occupazionale, espresso da una percentuale pari al 93% delle aziende intervistate; tuttavia, in contraddizione con la precedente risposta, quasi il 70% delle imprese dichiara di voler aumentare la propria occupazione (contro solo il 5% che ne prevede una riduzione). In particolare, tra i motivi sottostanti l'intenzione di assumere, le imprese segnalano l'andamento atteso della domanda, l'introduzione di nuove tecnologie produttive e l'adozione di misure appropriate di *policy*; pur essendo generalmente ottimiste circa le prospettive occupazionali del settore, le imprese intervistate indicano invece come possibili cause di riduzione dell'occupazione l'insufficienza della domanda e la concorrenza sul prezzo. Sono invece trascurabili, a giudizio degli intervistati, i problemi di costo salariale e non salariale e i processi di *outsourcing*, che assumevano invece una notevole rilevanza nelle precedenti rilevazioni.

Fig. 5 – Motivi dell'aumento atteso dell'occupazione nell'industria manifatturiera



Fonte: Commissione Europea ed ISAE.

Fig. 6 – Motivi della diminuzione attesa dell'occupazione nell'industria manifatturiera



Fonte: Commissione Europea ed ISAE.

Legenda:

- a = Livello della domanda (corrente e atteso);
- b = Concorrenza sul prezzo;
- c = Livello salariale;
- d = Altri costi non salariali;
- e = Altri costi;
- f = Razionalizzazione;
- g = *Outsourcing*;
- h = Regolamentazione;
- i = Altro.

### **Servizi**

Il quadro è particolarmente positivo nel settore dei servizi, dove solo il 7% delle imprese considera il proprio livello di occupazione “maggiore del necessario”, contro l’11% di quanti lo reputano invece inferiore alle necessità. Coerentemente, il 44% delle imprese interpellate si aspetta un aumento dell’occupazione e solo il 3% una sua diminuzione. In dettaglio, dall’esame dei risultati dell’indagine, emerge che le principali motivazioni che dovrebbero spingere nei prossimi uno-due anni le imprese ad espandere i propri livelli occupazionali sono l’andamento (corrente ed atteso) della domanda, il livello favorevole del costo del lavoro (corrente ed atteso) e l’adozione di misure appropriate di *policy*. La quota d’imprese che indica di voler ridurre l’occupazione si riduce rispetto al 1999; tuttavia, emerge qualche nuova preoccupazione dal lato dei costi non salariali e dei processi di razionalizzazione, che potrebbero condurre, secondo una quota comunque bassa degli intervistati, ad una riduzione dei livelli occupazionali. Il livello della domanda e dei salari, i processi di *outsourcing* e la regolamentazione eccessivamente stringente non sono invece più considerati come motivazioni sufficienti a ridurre in prospettiva l’occupazione del settore.

## APPENDICE 1

## MOTIVI DELL'AUMENTO ATTESO DELL'OCCUPAZIONE NELL'INDUSTRIA MANIFATTURIERA, COMMERCIO E SERVIZI

		Molto importante	Importante	Non importante
<b>INDUSTRIA</b>				
Livello della domanda (corrente e atteso)	1999	10,0	5,0	0,0
	2004	15,4	4,4	0,9
Introduzione di nuove tecnologie	1999	8,0	5,0	2,0
	2004	5,1	12,4	3,1
Costo del lavoro (corrente e atteso)	1999	3,0	7,0	5,0
	2004	2,1	12,1	6,5
Misure di policy	1999	1,0	8,0	6,0
	2004	1,5	13,5	5,7
Altro	1999	3,0	1,0	11,0
	2004	0,8	0,3	19,6
<b>COMMERCIO</b>				
Livello della domanda (corrente e atteso)	1999	12,0	3,0	1,0
	2004	34,5	32,6	2,6
Introduzione di nuove tecnologie	1999	0,0	11,0	5,0
	2004	1,6	0,7	67,4
Costo del lavoro (corrente e atteso)	1999	0,0	12,0	4,0
	2004	0,2	35,2	34,3
Misure di policy	1999	12,0	1,0	3,0
	2004	0,2	24,6	44,9
Altro	1999	15,0	0,0	1,0
	2004	9,8	1,4	58,5
<b>SERVIZI</b>				
Livello della domanda (corrente e atteso)	1999	4,0	27,0	0,0
	2004	35,0	6,9	1,5
Introduzione di nuove tecnologie	1999	4,0	4,0	23,0
	2004	5,5	8,4	29,4
Costo del lavoro (corrente e atteso)	1999	1,0	5,0	26,0
	2004	3,6	30,7	9,1
Misure di policy	1999	1,0	3,0	27,0
	2004	3,9	30,0	9,4
Altro	1999	0,0	22,0	9,0
	2004	0,5	0,1	42,8

Fonte: Commissione Europea ed ISAE.

**APPENDICE 2**
**MOTIVI DELLA DIMINUZIONE ATTESA DELL'OCCUPAZIONE NELL'INDUSTRIA MANIFATTURIERA, COMMERCIO E SERVIZI**

		Molto importante	Importante	Non importante
<b>INDUSTRIA</b>				
Insufficienza della domanda	1999	8,0	4,0	32,0
	2004	6,6	4,2	3,8
Concorrenza sul prezzo	1999	11,0	4,0	29,0
	2004	6,0	6,3	2,3
Livello salariale	1999	2,0	4,0	38,0
	2004	2,5	6,4	5,6
Altri costi non salariali	1999	4,0	10,0	30,0
	2004	3,8	5,9	4,8
Altri costi	1999	0,0	8,0	36,0
	2004	1,9	3,8	8,8
Razionalizzazione	1999	8,0	35,0	1,0
	2004	3,5	6,5	4,5
<i>Outsourcing</i>	1999	36,0	4,0	4,0
	2004	2,9	3,9	7,8
Regolamentazione	1999	1,0	4,0	39,0
	2004	1,6	3,5	9,4
Altro	1999	17,0	4,0	23,0
	2004	0,8	0,0	13,7
<b>COMMERCIO</b>				
Insufficienza della domanda	1999	3,0	4,0	9,0
	2004	1,1	3,4	0,8
Concorrenza sul prezzo	1999	7,0	1,0	8,0
	2004	2,6	1,0	1,7
Livello salariale	1999	6,0	5,0	5,0
	2004	0,8	2,3	2,2
Altri costi non salariali	1999	10,0	1,0	5,0
	2004	2,0	1,7	1,7
Altri costi	1999	3,0	3,0	9,0
	2004	0,4	1,5	3,5
Razionalizzazione	1999	1,0	5,0	9,0
	2004	0,8	2,0	2,6
<i>Outsourcing</i>	1999	11,0	2,0	3,0
	2004	0,0	1,4	4,0
Regolamentazione	1999	2,0	8,0	5,0
	2004	0,1	0,9	4,4
Altro	1999	0,0	0,0	16,0
	2004	0,2	0,5	4,6
<b>SERVIZI</b>				
Insufficienza della domanda	1999	6,0	1,0	0,0
	2004	1,2	1,2	0,2
Concorrenza sul prezzo	1999	0,0	6,0	1,0
	2004	0,6	0,5	1,4
Livello salariale	1999	7,0	0,0	0,0
	2004	0,4	1,6	0,7
Altri costi non salariali	1999	0,0	0,0	7,0
	2004	0,3	1,4	0,9
Altri costi	1999	0,0	1,0	6,0
	2004	0,0	0,8	1,8
Razionalizzazione	1999	0,0	0,0	7,0
	2004	0,9	0,8	0,9
<i>Outsourcing</i>	1999	0,0	7,0	0,0
	2004	0,6	0,3	1,7
Regolamentazione	1999	6,0	1,0	0,0
	2004	0,3	0,9	1,5
Altro	1999	6,0	0,0	1,0
	2004	0,2	0,0	2,4