



Università degli Studi di Ferrara

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, ISTITUZIONI, TERRITORIO

Corso Ercole I D'Este n.44, 44100 Ferrara

Quaderni del Dipartimento

n.4/2004

GENNAIO 2004

La domanda di lavoro nella provincia di Ferrara

Luca Crudeli, Giovanni Guidetti, Massimiliano Mazzanti

Gennaio 2004

La domanda di lavoro nella provincia di Ferrara¹

Luca Crudeli, Giovanni Guidetti, Massimiliano Mazzanti

Abstract

L'obiettivo di questo contributo è delineare i tratti sostanziali di un'indagine sulla domanda di lavoro nella Provincia di Ferrara. L'indagine è basata su una rilevazione campionaria di dati sulla domanda di lavoro, estratti attraverso la somministrazione diretta di un questionario a un campione di 243 imprese del settore privato. L'analisi si sviluppa su tre distinti livelli: a) relazioni contrattuali; b) la dinamica di creazione e distruzione di posti di lavoro; c) attività formativa delle imprese. Utilizzando anche una serie di dati generali, di fonte Istat, sull'andamento occupazionale nella provincia nel medio periodo, l'indagine evidenzia un'evidente debolezza strutturale nelle imprese del ferrarese. Questa caratteristica del sistema produttivo ferrarese si riflette, da un punto di vista quantitativo, in un'incapacità relativa di creazione di posti di lavoro e, sotto il profilo qualitativo, in una domanda di lavoro concentrata principalmente su posizioni lavorative poco qualificate e collegate a processi formativi mirati alla creazione e allo sviluppo di competenze tradizionali.

Key words: domanda di lavoro, contratti di lavoro, creazione e distruzione di posti di lavoro, formazione nelle imprese.

JEL classification: J23, J24.

¹ Questo lavoro costituisce una sintesi del rapporto su "La Domanda di lavoro nella Provincia di Ferrara" elaborato, per conto della Provincia di Ferrara, dal team di ricerca composto dagli autori di questo contributo sotto la supervisione del prof. Paolo Pini.

0. Introduzione

Questa indagine sulla domanda di lavoro nella Provincia di Ferrara è coerente con un approccio attento alle caratteristiche strutturali del sistema economico. L'accezione domanda di lavoro in questa indagine non va intesa esclusivamente in senso meramente congiunturale come domanda di servizi lavorativi da parte di imprese localizzate sul territorio, ma è analizzata, tenendo in considerazione tre "assi" che individuano fattori strutturali fondamentali:

- ❑ relazioni contrattuali;
- ❑ dinamica di creazione e distruzione di posti di lavoro;
- ❑ attività formativa delle imprese.

Questa concezione della domanda di lavoro si riflette nella struttura del rapporto di ricerca che è articolato su tre distinti livelli:

a) *Analisi delle tipologie contrattuali e della loro recente evoluzione quantitativa.* Questo livello di analisi mira a fornire un quadro dei rapporti contrattuali che disciplinano la relazione fra domanda e offerta di lavoro e consente, in particolare, di considerare l'evoluzione quantitativa del lavoro atipico. In questa sezione del contributo si cercherà di cogliere il ruolo svolto dai lavoratori atipici. In particolare si tenterà di vedere a quali esigenze l'ingresso di lavoratori atipici risponde; se cioè rappresentano un mero strumento per guadagnare margini di flessibilità numerica o se, invece, costituiscono uno strumento per agevolare il reperimento di nuove competenze.

b) *Analisi dei processi di gestione dei flussi in ingresso e in uscita di lavoratori dalle imprese.* Questo livello di analisi mira a determinare le performance in termini di creazione e distruzione di posti di lavoro del sistema economico ferrarese. Inoltre, la sezione dedicata a questi temi evidenzia i fattori strutturali che differenziano le imprese in termini di capacità di creazione e distruzione di posti di lavoro.

c) *Analisi dei processi di formazione dei lavoratori occupati e delle competenze domandate dalle imprese.* Questa sezione della ricerca analizza l'incidenza, la natura e il ruolo della formazione entro l'impresa. Non solo, quindi, si stimerà il peso delle imprese che svolgono attività formative per i loro dipendenti, ma si cercherà anche di comprendere quali funzioni la formazione è chiamata ad assolvere. Si tratta di capire, cioè, se i processi formativi mirano a coprire i gap conoscitivi che le imprese accumulano con il progresso tecnologico-organizzativo o se, viceversa, la formazione è un'attività svolta in maniera sistematica per promuovere i processi di innovazione sviluppati dentro l'impresa. Si vedrà inoltre come, a seconda del ruolo svolto dalla formazione, si manifesta la qualità delle competenze domandate dalle imprese.

Questi tre livelli di analisi devono essere integrati da una continua attenzione ai fattori strutturali che caratterizzano il sistema economico della Provincia di Ferrara: la composizione settoriale dell'economia e la stratificazione per classe dimensionale del tessuto produttivo. La domanda di lavoro, sia da un punto di vista

quantitativo, sia sotto il profilo qualitativo come domanda di competenze, dipende sostanzialmente da due caratteristiche del settore produttivo: la tecnologia e l'organizzazione d'impresa. L'analisi della domanda di lavoro per settore e classe dimensionale consente in qualche modo di catturare l'effetto di queste due variabili. Inoltre, questo approccio permette di rendersi conto di come gli interventi sul mercato del lavoro debbano essere integrati da provvedimenti di politica industriale che, intervenendo sulla struttura del sistema economico locale, consentano di influenzare in modo determinante le variabili strutturali che insistono sul mercato del lavoro.

Attraverso lo sviluppo di questi tre livelli di ricerca gli obiettivi che questa ricerca si pone sono sostanzialmente due:

A. Una descrizione attenta e dettagliata della domanda di lavoro con attenzione a variabili strutturali e congiunturali. Questo obiettivo non deve essere sottovalutato, poiché la ricerca sul campo, portata a termine nell'ambito di questa indagine, ha consentito il reperimento di dati difficilmente ottenibili a livello nazionale e, tantomeno, a livello provinciale. In particolare, la banca dati messa a punto attraverso la somministrazione del questionario su cui è basata l'indagine consente di ottenere una valutazione precisa su una serie di variabili importanti per l'analisi della domanda di lavoro quali:

- a) la consistenza del lavoro atipico sia dal punto di vista degli stock, sia sotto il profilo dei flussi;
- b) la struttura occupazionale per titolo di studio, anzianità, genere delle imprese con più di venti addetti, operanti nei settori di produzione di beni e servizi destinabili alla vendita;
- c) la tipologia di processi formativi che avvengono on-the-job e, in generale, le modalità di gestione, da parte delle imprese, di questi processi,
- d) la domanda, presente e futura, di competenze e di mestieri.

B. Elaborazione di una linea interpretativa dei cambiamenti strutturali in atto nel mercato del lavoro e in quello dei beni e servizi. In particolare, l'attenzione è volta a comprendere le strategie implementate, in questi ultimi anni, dalle imprese della provincia di Ferrara in termini di gestione delle risorse umane. In una fase di profonde trasformazioni istituzionali, a livello nazionale e sovranazionale, e della natura dei mercati dei beni e dei fattori produttivi, si cercherà di capire se la via scelta dalle imprese del ferrarese possa condurre verso un assetto moderno e tecnologicamente avanzato, orientato al rafforzamento della flessibilità innovativa o se, viceversa, le imprese stanno mettendo in atto modalità di gestione tradizionali di natura difensiva.

Da questa prospettiva i punti salienti sono i seguenti:

1. Analisi delle politiche implementate dalle imprese per il perseguimento della flessibilità. Si cercherà di capire se prevalgono meccanismi di aggiustamento tradizionale, basati sulla segmentazione della forza lavoro in una componente flessibile e in una fissa, o se le imprese perseguono strategie basate sulla capacità di introdurre innovazioni tecno-organizzative per far fronte all'accresciuta variabilità dei mercati.
2. Analisi delle politiche formative. L'obiettivo è analizzare la funzione svolta dalla formazione nelle imprese. In un sistema produttivo tradizionale la formazione è concentrata sullo sviluppo di competenze

tecnico-specifiche per far fronte ai gap conoscitivi di cui i lavoratori possono soffrire. Si tratta di un'attività svolta in modo discontinuo e scarsamente pianificato, per la quale le imprese investono poche risorse. In un sistema innovativo la formazione è un'attività di rilevanza strategica per le imprese. In tale sistema le imprese non solo sono chiamate ad adeguarsi alle sollecitazioni provenienti dal mercato e alle innovazioni dei processi produttivi originate dall'esterno, ma devono produrre innovazioni. In questo contesto la formazione non può limitarsi allo sviluppo di competenze tecnico-specifiche per l'apprendimento di tecniche sviluppate esogenamente, ma deve focalizzarsi su processi formativi mirati a rafforzare competenze meno specifiche per cercare di coinvolgere i lavoratori nei continui processi di cambiamento, tecnologico, organizzativo e istituzionale, che la fase storica attuale impone.

1. La costruzione del campione

La ricerca si è focalizzata sull'analisi delle imprese di almeno 20 addetti con unità locali presenti nella provincia di Ferrara e che nel 2001 operavano nella manifattura, nel credito, nel commercio e negli altri servizi di mercato. La ricostruzione dell'universo delle imprese e delle unità locali ha consentito così di disporre di dati analitici utili per stratificare adeguatamente il campione di indagine sulla base di due criteri:

1. il settore di attività produttiva dell'impresa;
2. il numero totale di addetti dell'impresa.

Sulla base di questi si sono determinate le numerosità campionarie e si è proceduto all'estrazione del nominativo di 250 imprese, il 57% del totale (436).

Relativamente al primo criterio i settori identificati sono 9; il settore metalmeccanico, abbigliamento, alimentare, chimico, costruzioni ed energia, altra manifattura, commercio, credito ed infine altri servizi di mercato. Vista la notevole importanza dei settori metalmeccanico e altri servizi di mercato, in termini di numerosità di imprese e considerando la scarsità di imprese in settori quali altra manifattura, credito e alimentare, nella fase di analisi i 9 settori sono stati successivamente aggregati in 3 classi più ampie denominate: metalmeccanico (comprendente solo il settore metalmeccanico), altra manifattura (comprendente abbigliamento, alimentare, chimico, costruzioni ed energia e altra manifattura) e servizi² (comprendente commercio, credito e altri servizi di mercato).

Per ciò che riguarda il secondo criterio invece, si è preferito prediligere la dimensione d'impresa alla dimensione delle unità locali per due precisi motivi. In primo luogo è plausibile supporre che le politiche di gestione delle risorse umane risentano maggiormente della "complessità organizzativa" dell'intera impresa, e quindi siano legate maggiormente alla dimensione complessiva dell'impresa piuttosto che delle singole unità locali. In secondo luogo, adottare l'unità locale come unità di indagine nella fase di campionamento avrebbe

² Per amore di brevità, d'ora in avanti si utilizzerà il termine generico servizi per riferirsi all'aggregato dei tre seguenti settori: commercio, credito e altri servizi di mercato. Con questo termine, perciò, si intendono tutti i servizi di mercato. Di conseguenza non si considerano tutti i servizi erogati dalla Pubblica Amministrazione che è del tutto esclusa da questa indagine. Quando si parlerà di servizi non venduti sul mercato si utilizzerà la consueta formula "servizi non destinabili alla vendita".

portato a “pesare” maggiormente le imprese con più di una unità locale localizzata nella provincia di Ferrara anche se le politiche di assunzione sono quasi sempre centralizzate. Le tre classi dimensionali sono state quindi stabilite in base al numero di dipendenti dell’impresa: imprese piccole da 20 a 49 addetti, medie, da 50 a 99 e grandi, oltre i 100 addetti.

La metodologia di indagine scelta è quella dell’intervista diretta, per cui ogni impresa appartenente al campione estratto, è stata contattata telefonicamente per chiedere se era disponibile ad essere intervistata da un nostro incaricato. Le imprese che non hanno accordato la propria disponibilità sono state sostituite da altre di eguale classe dimensionale e settore di attività produttiva, casualmente estratte dall’universo campionario rimanente. Tuttavia in alcuni casi, al reiterarsi delle cadute non è stato possibile continuare con le sostituzioni in quanto le “riserve” all’interno di alcune celle (determinata dall’incrocio di classe dimensionale e settore di attività produttiva) si sono esaurite. Per questo motivo il numero di interviste effettivamente svolte si è ridotto a 243. Mentre inizialmente la distribuzione delle imprese del campione secondo i parametri 1 e 2 corrispondeva appieno alla distribuzione dell’universo (tabella I.1), il susseguirsi dei rifiuti ed il processo di sostituzione ha portato ad un leggero scostamento dalle distribuzioni iniziali.

2. Lo scenario di riferimento

In una recente indagine condotta da Confindustria sullo sviluppo delle province italiane (Quirino, Rosa, 2003) la Provincia di Ferrara risulta l’ultima fra le province emiliano-romagnole. L’indice elaborato dagli studiosi di Confindustria riassume l’andamento di dieci variabili elementari, non solo di natura economica, che sintetizzano il grado di sviluppo socio-economico di una realtà provinciale. Nella graduatoria elaborata per l’anno 2001, l’ultima elaborata da Confindustria, la provincia di Ferrara si colloca al 41° posto con un indice che, fatto 100 quello calcolato a livello nazionale, valeva 108,33. Questo valore dell’indicatore poneva Ferrara apprezzabilmente al di sopra della media delle 103 province italiane, ma nettamente al di sotto rispetto a tutte le altre province emiliano-romagnole, la penultima delle quali, Rimini, si attestava in 36ma posizione con un indice pari a 112,55.

Osservando i dati di tabella II.1, che riporta l’andamento del valore aggiunto nelle nove province dell’Emilia-Romagna dal 1995 al 2000, la sintetica valutazione formulata dall’analisi di Confindustria risulta confermata. Ferrara, infatti, è la provincia con il valore aggiunto pro capite più basso e si colloca, assieme a Piacenza e alle tre province romagnole, al di sotto della media regionale. In termini di tasso di variazione di medio periodo le cose non sembrano essere migliori: il tasso di crescita, nell’intervallo 1995-2000, è al di sotto di quello misurato a livello regionale ed è anche il più basso fra le Province emiliano-romagnole.

Lungo lo stesso arco temporale di medio periodo si rileva la difformità della composizione settoriale del valore aggiunto della provincia di Ferrara rispetto alla media regionale. Le tabelle II.2a-b evidenziano la debolezza relativa rispetto alla media regionale del tessuto industriale ferrarese: nella creazione di valore aggiunto l’industria riveste un ruolo meno consistente, mentre è estremamente rilevante il ruolo del commercio. Inoltre, si nota come nel medio periodo il lento processo di deindustrializzazione che caratterizza il tessuto produttivo

regionale coinvolge anche il territorio ferrarese. Il differenziale che sussiste fra il tessuto produttivo ferrarese e quello dell'Emilia-Romagna per ciò che riguarda l'incidenza relativa del valore aggiunto prodotto dai comparti industriali, è rimasto fra il 1995 e il 2000 pressoché invariato. Questo lascia supporre l'assenza di un processo di convergenza della struttura produttiva ferrarese verso il modello rappresentato dalla media regionale, caratterizzato da un più elevato tasso di industrializzazione e, di conseguenza, da una più spiccata incidenza dei comparti con un'elevata produttività del lavoro. Il gap che divide la provincia di Ferrara dalla media regionale sia per quello che riguarda il livello del valore aggiunto pro-capite, sia per ciò che concerne la dinamica di medio periodo di questo indicatore è certamente da attribuire a questa debolezza strutturale dell'industria ferrarese.

Questo trend della composizione del valore aggiunto si riflette nella composizione occupazionale per settore. Confrontato con la media dell'Emilia-Romagna, si rilevano a Ferrara una più accentuata vocazione agricola e un settore terziario maggiormente esteso cui corrisponde un inferiore assorbimento di occupazione dei comparti industriali (tab. II.2c-d). Questa più debole vocazione industriale è principalmente da attribuire alla scarsa capacità di assorbimento dei comparti industriali in senso stretto, mentre il comparto delle costruzioni è discretamente sviluppato e occupa una percentuale di lavoratori marginalmente più contenuta rispetto a quanto avviene a livello regionale. Il terziario, infine, presenta una consistenza e una composizione sostanzialmente identiche a quelle misurate per l'intera regione.

La debolezza relativa della struttura produttiva ferrarese si conferma anche soffermando l'attenzione sulla distribuzione per classe dimensionale di addetti e imprese (tabelle II.3 e II.4). Rispetto all'andamento regionale, si rileva una maggiore concentrazione, di addetti più che di imprese, nelle classi dimensionali inferiori: in una regione tradizionalmente dominata dalla piccola impresa, le imprese del ferrarese mostrano una dimensione media inferiore rispetto al resto della regione. Inoltre, la mancata esistenza di distretti industriali, caso unico nel panorama regionale, solleva alcune perplessità per quello che riguarda la consistenza e la forza del tessuto industriale ferrarese. L'impressione che si ricava è quello di un tessuto molto frammentato di imprese non in grado, probabilmente, di attivare quelle economie di agglomerazione necessarie per la costituzione di uno o più distretti industriali.

Per quello che riguarda la disoccupazione, Ferrara fa registrare il tasso più alto in regione. Come per tutte le altre province il tasso di disoccupazione femminile è più elevato rispetto a quello maschile (3,1% contro 11,2%) che, tutto sommato si discosta in maniera relativamente marginale rispetto alla media regionale e si attesta su un valore assoluto prossimo a quello di pieno impiego. A Ferrara la disoccupazione assume una forte connotazione di genere: il tasso di disoccupazione della componente femminile della forza lavoro è oltre il doppio di quello misurato nel contesto regionale (rispettivamente 11,2% e 4,9%). Anche proiettando l'analisi nel medio periodo, si rileva la debolezza del mercato del lavoro ferrarese. Il grafico 1 mostra la relazione che sussiste fra i tassi di disoccupazione provinciali, misurati nel 1995 e i saggi percentuali di decremento dei tassi di disoccupazione, rilevati fra il 1995 e il 2002. Il grafico evidenzia una correlazione negativa: le province con i tassi di disoccupazione più elevati nel 1995 sono anche quelle che hanno visto maggiormente diminuire il tasso di disoccupazione. La provincia di Ferrara costituisce un'eccezione (e un vero e proprio outlier, graficamente),

poiché, pur essendo nel 1995 la circoscrizione con il più elevato tasso di disoccupazione, è anche quella che presenta, dopo la provincia di Reggio Emilia, il decremento meno consistente del tasso di disoccupazione³.

Dai dati emergono preoccupanti tassi di disoccupazione per le classi di età più giovani. In particolare, la classe di età 15-24 anni registra un tasso complessivo di poco sotto al 20%, mentre per la componente femminile lo stesso dato si attesta addirittura a oltre il 32,4%. I dati migliorano per la classe più anziana (25-29 anni), anche se rimangono ad un livello molto elevato e si riducono in maniera consistente, soprattutto per i maschi adulti (30-64 anni).

Come si vede la disoccupazione colpisce maggiormente i giovani in tutte le province dell'Emilia-Romagna, ma nella provincia di Ferrara, più che nelle altre province, le proporzioni assunte dal fenomeno hanno raggiunto livelli elevati e decisamente preoccupanti.

3. Le caratteristiche delle imprese

La tabella III.1 riporta la disaggregazione per settore e classe dimensionale delle imprese appartenenti al campione. Oltre il 50% delle imprese appartengono alla classe 20-49 addetti (piccole imprese), il 26% alla categoria delle grandi imprese e il restante 18% è costituito da imprese di media dimensione. Le piccole imprese sono distribuite uniformemente tra i tre settori di aggregazione, mentre tra le imprese di grande e media dimensione prevalgono per numerosità quelle relative ai servizi, le quali risultano più numerose anche nell'aggregato delle imprese.

Per quello che riguarda il numero di unità locali per impresa, la media complessiva è di 2,1 per impresa, con valori superiori a 2 unità solo per le imprese dei servizi. Il dato più elevato è associato alle grandi imprese dei servizi, con 7,6 unità locali per impresa. Nel complesso, quindi, il numero di unità locali delle imprese intervistate può considerarsi basso.

Le imprese del campione sono inoltre tendenzialmente imprese private, con una quota marginale di imprese cooperative e gruppi industriali, e sono state costituite generalmente nella prima metà degli anni ottanta. Con qualche eccezione nel settore metalmeccanico, il prodotto è in larga parte destinato al mercato nazionale, e per i due terzi delle imprese, la vendita è effettuata con marchi propri (tabella III.3)⁴.

Gli addetti di riferimento della nostra analisi sulle imprese della Provincia di Ferrara sono 22232, più 1747 stagionali rilevanti soprattutto nel settore dei servizi. Le grandi imprese rappresentano circa il 70% del totale in termini di occupazione, e quelle dei servizi il 41%. Il livello medio di dimensione di impresa è di 91 addetti; le

³ Questa dinamica meno accentuata del tasso di disoccupazione a mano a mano che ci si approssima al livello di occupazione di pieno impiego può essere giustificata dalla presenza di meccanismi di mercato che tendono ad escludere fasce deboli del mercato del lavoro (disoccupati di lungo periodo, lavoratori con professionalità obsolescenti, ecc...) e a relegarli nella sezione finale della "coda" dei disoccupati. Questo fenomeno, perciò, è spiegabile solo con una interpretazione strutturale della disoccupazione e non con una pura e semplice interpretazione congiunturale.

⁴ Con una eterogeneità da segnalare all'interno del settore "altra industria", nel quale si osserva un valore molto basso per il tessile, associato ad una percentuale di produzione con marchi propri inferiore al 10%, e settori quali il chimico e il manifatturiero non metalmeccanico che invece presentano percentuali superiori al 90%.

grandi imprese del metalmeccanico e dei servizi sono caratterizzate da una maggiore dimensione media, che comunque rimane poco elevata nel complesso.

3.1. Le performance delle imprese nel triennio 2000-2002

Relativamente alle performance dichiarate dalle direzioni delle imprese intervistate, possiamo notare che produzione, fatturato ed investimenti sono in deciso incremento in grandi e medie imprese, mentre l'occupazione è segnalata in aumento in particolare nelle piccole imprese. Le performance del triennio (tabella III.5) sono positive se consideriamo indicatori sintetici aggregati di redditività e stato di salute⁵, soprattutto per le grandi imprese e per quelle del metalmeccanico. Le performance più critiche sono principalmente associate alle grandi imprese dei servizi e alle medie imprese dell'altra industria. Gli elementi più critici sono quelli relativi all'andamento (i) della produttività, soprattutto per le imprese dei servizi di mercato e per le piccole imprese e (ii) dell'indebitamento che però, nel complesso, sembra anch'esso essere caratterizzato complessivamente da segnali di stabilità.

La redditività, sia per settore sia per classe, si presenta più elevata nelle aziende private e nei gruppi industriali e meno elevata, e di segno negativo, nelle aziende cooperative (tabella III.8). Lo stesso ranking è associato alla performance dell'indice di "stato di salute", con una performance tuttavia migliore delle aziende private. È da notare la performance negativa, per tutti gli indici, delle imprese appartenenti a gruppi cooperativi. I consorzi, comunque poco rilevanti numericamente, hanno indici che denotano una stabilità nelle performance, con una tendenza di segno positivo. Per finire, si osserva un'associazione negativa tra indici di performance e quota di fatturato nazionale e una positiva fra performance d'impresa e vendita con marchi propri⁶ (tabella III.9).

In conclusione, quindi, le imprese che hanno le migliori performance sono le grandi imprese del metalmeccanico e dell'altra industria, imprese con una quota rilevante di fatturato in mercati esteri. Elementi critici di debolezza emergono invece per le grandi imprese dei servizi di mercato e per le piccole imprese che segnalano problemi sotto il profilo della produttività⁷.

3.2 La struttura occupazionale delle imprese

In questa sezione introduttiva la struttura occupazionale delle imprese intervistate sarà analizzata relativamente ai seguenti elementi:

- Tipologia di contratto di lavoro

⁵ Per l'analisi di questa sezione si è deciso di creare degli "indici sintetici" per ogni elemento di performance, al fine di catturare e sintetizzare l'informazione, e incrociarla eventualmente con altre variabili o altri indici costruiti, per esaminare la correlazione tra le performance e altri elementi di analisi. Ogni indice è pesato per la rilevanza di ogni impresa nella rispettiva classe dimensionale o nel settore, ed è costruito assegnando il valore 1 alla dichiarazione "in crescita", 0 a "stabile" e -1 a "in declino". Tali indici, seppure ponderati, variano quindi da -1 a 1. Le tabelle evidenziano anche tre indici ricostruiti aggregando i singoli (alcuni) indicatori di performance: (i) un indice di performance esteso, che include la performance di produzione, fatturato, utili e produttività, (ii) un indice di redditività, che comprende gli indicatori di produzione, fatturato e utili; (iii) un indice di stato di salute, il quale include produzione, fatturato, utili, produttività, occupazione, investimenti, e indebitamento.

⁶ Per ottenere questi risultati si sono calcolati gli indici di correlazione lineare. le correlazioni tra indici di performance e la quota di fatturato nazionale sono tutte negative, pur se non associate ad alti valori assoluti, mentre le correlazioni tra performance e vendita con marchi propri sono tutte positive, anche in questo caso con valori nello stesso range.

⁷ Per l'andamento di questo indice si rileva una notevole variabilità intersettoriale.

- Livello di istruzione
- Anzianità di servizio

La struttura occupazionale è stata analizzata in base ad una suddivisione in 6 figure professionali e agli elementi sopra elencati. L'analisi della struttura occupazionale (lo stock di occupati al 31.12.2002) è preliminare e complementare alla successiva analisi, riguardante i flussi di entrate ed uscite avvenuti nel triennio 2000-2002.

L'analisi dello stock occupazionale porta ad evidenziare i seguenti punti.

- In primo luogo, si nota che i 22.232 addetti totali sono per il 91,5% assunti con contratti a tempo indeterminato (tabella III.10). Passando all'analisi delle altre tipologie contrattuali, è interessante evidenziare come si distribuisce la rimanente percentuale di contratti, diversi da quelle a tempo indeterminato, fra le diverse forme di contratti atipici (tempo determinato CFL, co.co.co, lavoro interinale). Si osserva come l'uso del contratto a tempo determinato sia la forma più diffusa, seguita dal contratto di formazione lavoro, interinale e co.co.co.
- In secondo luogo, focalizzandosi sulla distribuzione dei dipendenti per titolo di studio (tabella III.11a), si osserva che oltre il 45% degli addetti è in possesso al massimo del diploma di scuola media inferiore. I laureati si concentrano nelle figure professionali più elevate, mentre molto pochi sono gli occupati con diploma post laurea. I laureati sono prevalentemente occupati nelle grandi imprese ed in quelle industriali non metalmeccaniche (tabella III.11b-c). I lavoratori con diploma professionale sono invece prevalenti nelle medie imprese e nel settore metalmeccanico. Infine si nota che il tasso di istruzione della forza lavoro occupata cresce all'aumentare della dimensione di impresa.
- L'analisi della *tenure* (tabella III.12a-b) evidenzia che sono le grandi imprese e quelle dell'altra industria ad essere caratterizzate da una maggiore percentuale di addetti con anzianità di lungo periodo (oltre cinque anni), mentre sono le imprese di medie e piccole dimensioni, soprattutto all'interno del settore metalmeccanico, a presentare anzianità di medio periodo (2-5 anni). I servizi, infine, si associano ai livelli di anzianità più contenuti. In aggregato, per settore e per classe dimensionale, il range percentuale degli occupati con meno di un anno di servizio è, approssimando, fra il 3 e il 5%, per l'anzianità da uno a due anni è fra il 7 e il 12%, per l'anzianità da 2 a 5 anni tra 17 e 27%, e per l'anzianità massima tra 56 e 70%. L'eterogeneità fra classi e settori aumenta quindi all'aumentare del livello di anzianità.
- Per quanto riguarda la componente femminile (tabella III.13), l'incidenza sul totale degli occupati è del 31%. Più interessante notare dove tale percentuale è superiore alla media: per il personale non qualificato e gli addetti alle vendite (figure con una maggiore rilevanza di contratti atipici), e per le professioni esecutive. Confermando le attese, il valore percentuale è minore negli altri casi, con un valore minimo per dirigenti/imprenditori.
- I lavoratori part time sono il 5% del totale (tabella III.13), con un picco fra gli addetti alle vendite e servizi (22%). Sia i dati sulla composizione di gender sia quelli del part time confermano risultati attesi ex ante. Inoltre, il dato sugli stagionali (ricordiamo che l'indagine non riguarda il settore agricolo) mostra che il totale registrato è 1747 unità nell'anno 2002, circa il 7% sul totale degli occupati delle imprese del campione, nella loro quasi totalità addetti appartenenti alle classi artigiani/operai e al personale non qualificato.

A questo punto può essere di qualche utilità analizzare brevemente, con l'aiuto degli indici sintetici costruiti, qual è (i) l'andamento degli indici di atipicità dello stock, di skill e di tenure rispetto alla performance delle imprese, e (ii) qual è la relazione tra indicatori di atipicità dello stock, indicatori di skill⁸ e indicatori di tenure.

La tabella III.14 mostra gli indici di atipicità dello stock, tenure e skill relativamente all'andamento degli utili, scelta come variabile di performance più significativa. Da questa analisi si possono enucleare i seguenti punti:

- L'anzianità aziendale non è associata con la performance: l'indice di anzianità (tenure) non varia infatti in modo significativo rispetto alle tre classi di performance⁹.
- L'indice di atipicità dello stock è invece maggiore per le imprese che dichiarano una stabilità ed un incremento degli utili. La performance, in termini di utili, è quindi stata più positiva nelle imprese che adottano una maggiore flessibilità contrattuale.
- Prendendo in considerazione i tre indici di skill, notiamo un andamento degli indici rispetto alla performance che non può associarsi né ad una relazione negativa né ad una positiva¹⁰.

La tabella III.15 presenta invece le correlazioni fra indici di tenure, skill e atipicità per il campione di imprese. L'indice di tenure è correlato positivamente, con valori significativi, con i due indici di skill, e negativamente con l'indice di atipicità dello stock¹¹. Anche la correlazione fra atipicità dello stock e indici di skill1 e skill2 è negativa e significativa¹².

Sembra quindi emergere un quadro dove, almeno rispetto alla performance "utili", si osserva un'associazione positiva fra le variabili di struttura occupazionale, solo per l'atipicità dello stock. Inoltre, le imprese caratterizzate da tenure più elevata sono mediamente associate ad una struttura occupazionale che presenta, da un lato, livelli di istruzione e specializzazione più alti, e dall'altro una minore presenza di forme contrattuali atipiche. Infine, la presenza di forme contrattuali atipiche si associa negativamente a bassi livelli di istruzione e specializzazione.

4. Creazione e distruzione di posti di lavoro

4.1 Alcune definizioni introduttive

Per analizzare i processi di creazione e distruzione di posti di lavoro, è indispensabile prendere in considerazione le seguenti definizioni statistiche:

⁸ Si utilizzano tre indici di skill. Skill1 e skill2 sono indici simili che derivano da una media aritmetica del contenuto di istruzione e del contenuto di specializzazione professionale della struttura occupazionale. L'indice skill3 pesa invece la struttura occupazionale in termini di livello di istruzione.

⁹ Questo risultato è anche visibile dai valori degli indici di correlazione tra indici di tenure e indici di performance: in ogni classe dimensionale, settore, e nell'aggregato le correlazioni sono molto basse e negative.

¹⁰ Infatti, guardando le correlazioni tra indici di skill e di performance, per classe e per settore, non si notano valori significativamente diversi da zero.

¹¹ La correlazione tra tenure e skill è elevata soprattutto nel campione delle grandi imprese. Quella tra tenure e atipicità è elevata per le grandi e medie imprese, e per le imprese dell'altra industria. Non si presentano qui le correlazioni per classe e settore per ragioni di spazio e chiarezza espositiva.

¹² In questo caso la correlazione è elevata per le grandi imprese e quelle dell'altra industria.

$$\text{Tasso di ingresso lordo} = A = \frac{\text{numero di dipendenti assunti nell'intervallo 2000 - 03}}{\text{stock medio di occupati nel periodo 2000 - 2003}}$$

$$\text{Tasso di uscite lorde} = U = \frac{\text{numero di dipendenti usciti nell'intervallo 2000 - 03}}{\text{stock di occupati}}$$

La creazione lorda di posti di lavoro al tempo t (ad esempio, lo stock di occupati di un insieme predefinito di imprese) è costituita dalla sommatoria, calcolata per tutte le imprese, delle variazioni occorse al livello dell'occupazione fra t e $t-1$, posto che le variazioni abbiano segno positivo. Ha quindi un valore più basso rispetto al tasso di ingresso.

La distruzione lorda di posti di lavoro al tempo t (ad esempio, lo stock di occupati di un insieme predefinito di imprese) è costituita dalla sommatoria, calcolata per tutte le imprese, delle variazioni occorse al livello dell'occupazione fra t e $t-1$, posto che le variazioni abbiano segno negativo. Ha quindi un valore più basso rispetto al tasso di uscite.

Il tasso di crescita netta è definito in questo lavoro come la differenza fra il tasso di ingresso e quello di uscita.

Il tasso di turnover misura la somma fra il tasso di ingressi e di uscite e rappresenta una misura della mobilità di lavoratori da e verso l'impresa.

4.2 L'analisi per classe dimensionale e settore

4.2.1 Creazione e distruzione di posti di lavoro per classe dimensionale

Il dato riportato in tabella IV.1 riguarda la maggiore capacità di creazione netta di posti di lavoro, rilevata per le imprese appartenenti alla classe dimensionale maggiore. Sia per le piccole imprese che per le medie questa variabile risulta essere apprezzabilmente più contenuta. Il dato, in realtà, non deve sorprendere più di tanto e non è incompatibile con indagini più complete effettuate in Italia su scala nazionale (Contini, 2002). Questi lavori, infatti, presentano una disaggregazione per classe dimensionale, diversa da quella adottata per questa ricerca.

Questo più elevato indice di creazione netta di posti di lavoro deriva da una minore tasso di uscita osservabile per le grandi imprese, più che da un elevato tasso di ingresso che, anzi, è il più basso rilevato fra le tre classi dimensionali; le grandi imprese, cioè, sono quelle che in termini relativi creano più posti di lavoro, poiché, pur avendo i livelli relativamente più bassi di tassi di ingresso, sono le imprese in corrispondenza delle quali si riscontra il minore tasso di uscita. Si osserva quindi un'associazione negativa fra indice di ingresso totale e classe dimensionale e fra indice di uscite totale e classe dimensionale. Infine, questa associazione negativa si riscontra anche fra tassi di turnover e classe dimensionale: la categoria delle imprese di dimensione minore è quella che presenta una maggiore mobilità di lavoratori in ingresso e in uscita.

4.2.2 Creazione e distruzione di posti di lavoro per macrosettore della produzione

Concentrando l'attenzione sui settori, si osserva immediatamente che la differenza intersettoriale, in termini di tassi di ingresso e di uscita, non è particolarmente consistente. Il ruolo più significativo, in termini di creazione netta di posti di lavoro, è in ogni caso detenuto dai servizi (tabella IV.2).

Osservando i dati non più in termini di tassi di ingresso e di uscita, ma di creazione e distruzione lorda il quadro che emerge è lievemente modificato (tabelle IV.3 e IV.4). L'andamento dei tassi di creazione e distruzione lorda disaggregati per classe dimensionale, infatti, mette in luce ulteriori elementi. Fra le imprese che hanno visto una crescita del proprio stock occupazionale, le grandi imprese sono quelle che, mediamente, hanno creato maggiori posti di lavoro, mentre le medie e le piccole presentano una dinamica di crescita occupazionale meno accentuata. Diverso il discorso per ciò che concerne l'indice di distruzione di posti di lavoro. Fra le imprese che sono passate attraverso una contrazione del proprio stock occupazionale, le grandi imprese hanno mostrato una propensione a distruggere posti di lavoro praticamente identica a quella misurata per le medie e per le piccole imprese.

In conclusione, la struttura dell'andamento degli indici di ingresso e di creazione di posti di lavoro, e di uscita e di distruzione di posti di lavoro è notevolmente differenziata.

□ Le grandi imprese sono quelle con i tassi di ingresso più bassi e i più elevati tassi di creazione lorda di posti di lavoro. Inoltre, questa categoria d'impresa è anche quella che presenta i tassi più bassi di uscita e, contemporaneamente, tassi di distruzione di posti di lavoro allineati a quelli associati alle imprese appartenenti alle classi inferiori. La spiegazione è attribuibile alla minore mobilità in ingresso e in uscita di lavoratori che queste imprese presentano, come si vede analizzando i tassi di turnover. Per le imprese di dimensione maggiore le entrate sono dettate dall'esigenza di crescita e di consolidamento dell'impresa e non da fattori strettamente congiunturali. Analogamente, per le grandi imprese le uscite sono maggiormente correlate, rispetto a quanto avviene per le piccole e per le medie, a ridimensionamenti strutturali dell'attività produttiva più che alle esigenze di aggiustamento congiunturale del livello d'occupazione.

□ Per le piccole e per le medie imprese non si può mancare di osservare l'elevato differenziale che sussiste fra tassi di ingresso e tassi di creazione da una parte e, dall'altra, fra tassi di uscita e tassi di distruzione lorda di posti di lavoro. Entrate e uscite sembrano maggiormente legate alle necessità di aggiustamento congiunturale, piuttosto che a processi di crescita e consolidamento occupazionale.

□ La comparazione intersettoriale fra i tassi di ingresso e uscita e i tassi di creazione e distruzione lorda di posti di lavoro fa emergere una maggiore omogeneità rispetto a quanto osservato disaggregando per classe dimensionale (tabelle IV.2 e IV.4). Così come per i dati di ingresso e di uscita, le differenze intersettoriali fra tassi di creazione e distruzione sono relativamente contenute. I settori, in conclusione, osservano comportamenti relativamente omogenei.

4.3 Entrate, uscite e tipologie contrattuali. L'analisi per classe dimensionale e macrosettore

L'analisi che segue, invece, mira a disaggregare le dinamiche occupazionali misurando i tassi di entrata, uscita e mobilità di lavoratori, distinguendo, come si è accennato in precedenza, fra lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e lavoratori assunti con contratto "atipico".

La tabella IV.5 riporta i tassi di ingresso e di uscita disaggregati per classe dimensionale e calcolati per lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

In termini di creazione netta di posti di lavoro il risultato è coerente con quanto visto nella sezione precedente: le grandi imprese sono quelle che presentano l'indice di creazione netta più elevato per lavoratori con contratto a tempo indeterminato, mentre le imprese di media dimensione costituiscono l'insieme meno dinamico. Come nel caso relativo agli ingressi complessivi, le piccole imprese sono quelle per le quali si riscontrano indicatori di mobilità in entrata e in uscita più consistenti.

L'analisi in termini di tassi di creazione e distruzione di posti di lavoro a tempo indeterminato conferma quanto detto per le dinamiche osservate per tutte le categorie di occupati: le grandi imprese sono quelle che presentano i tassi maggiori di creazione di posti di lavoro, mentre gli indici di distruzione sono pressoché identici nelle tre classi dimensionali (vedi tabella IV.6).

Passando a vedere che cosa succede per i lavoratori atipici, si osserva che le dinamiche occupazionali in termini di tassi di ingresso e uscita presentano una struttura simile, per taluni aspetti, a quella riscontrata per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Le imprese appartenenti alla categoria maggiore, infatti, sono quelle che riportano un indice di creazione netta più elevato rispetto alle altre due classi dimensionali. Diversamente da quanto avviene per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, però, sono le piccole imprese, e non le medie, quelle con il tasso di creazione netta inferiore. La mobilità in entrata e in uscita (indice di turnover) è decisamente più elevata per le piccole e per le medie imprese. Per quello che riguarda invece i tassi di creazione lorda, si ripete il consueto schema: le grandi imprese sono quelle che raggiungono il livello più elevato (tabella IV.8).

Focalizzando l'attenzione sui macrosettori, bisogna affermare che, diversamente da quanto avviene per gli indici relativi all'occupazione complessiva, le differenze intersettoriali sono notevoli. In particolare sembra che i servizi si differenzino sostanzialmente dai due comparti industriali messi in evidenza: il metalmeccanico e l'altra industria.

Partendo dalle misurazioni relative ai contratti di lavoro a tempo indeterminato, si osserva che la creazione netta di posti di lavoro del settore dei servizi è oltre il doppio degli altri due comparti (tabella IV.9). L'indice di mobilità di questo comparto è indubbiamente piuttosto elevato, ma il suo livello è da attribuire ai notevoli risultati ottenuti per quello che riguarda gli ingressi, più che alle uscite registrate che risultano estremamente contenute. I dati, in termini di tassi di creazione e distruzione, toccano nei servizi il livello rispettivamente più elevato e più basso a dimostrazione che gli ingressi di lavoratori a tempo indeterminato sono destinati a consolidare la crescita occupazionale delle imprese operanti nel settore (tabella IV.10).

Per i lavoratori atipici (tabella IV.11) i comparti appartenenti all'"altra industria" registrano l'indice più elevato di creazione netta di posizioni lavorative. I servizi, invece, pur generando il più elevato indice di ingressi toccano anche il livello più elevato di indice di uscite, dando così luogo a un tasso di turnover apprezzabilmente più alto rispetto agli altri due settori. I dati relativi a creazione e distruzione, infine, mostrano come l'"altra industria" ottenga questo risultato netto di creazione di posti di lavoro raggiungendo, contemporaneamente, i più alti livelli di creazione e distruzioni di posizioni lavorative atipiche (tabella IV.12).

Le imprese operanti nei servizi, perciò, seguono una duplice strategia: da un lato creano posizioni lavorative a tempo indeterminato caratterizzate da un basso grado di turnover, dall'altro lato fanno un utilizzo intensivo di posizioni lavorative collegate a contratti atipici con un elevato turnover.

Per concludere è interessante vedere come i datori di lavoro percepiscono le proprie decisioni in termini di ingressi e uscite dalle imprese. Con le consuete disaggregazioni per settore e classe dimensionale si osserva come per tutte le tipologie d'impresa la principale motivazione delle assunzioni è costituita dalla sostituzione di personale (tabella IV.13).

L'esigenza di assunzioni dovute al consolidamento e all'espansione della domanda è più avvertita nelle grandi e nelle medie rispetto alle piccole imprese, mentre le assunzioni di personale in queste ultime sono maggiormente sensibili ai picchi produttivi (flessibilità di breve). Questo dato testimonia come, sulla base delle dichiarazioni dei datori di lavoro, gli ingressi nelle due classi superiori si mostrino maggiormente sensibili alle esigenze di crescita di medio-lungo periodo, mentre le piccole imprese sembrano essere maggiormente reattive rispetto alle variazioni della domanda di breve periodo. In ogni caso occorre anche sottolineare come per tutte e tre le classi dimensionali la motivazione più rilevante per l'assunzione di nuovo personale rimane la sostituzione di personale. Scarsa importanza, inoltre, è riconosciuta alle assunzioni dettate dall'esigenza di assorbire competenze nuove per l'impresa.

Si rimarca centralità della dimensione d'impresa nella determinazione dei tassi che descrivono i flussi di entrata e di uscita di lavoratori dalle imprese.

□ Valutando i dati di flusso si rileva che le grandi imprese sembrano mettere in atto strategie di gestione dei flussi di entrata e di uscita di forza lavoro coerenti con strategie di crescita e di consolidamento. Tuttavia, sulla base delle dichiarazioni dei datori di lavoro in merito alle motivazioni delle assunzioni di lavoratori, si osserva che anche per queste imprese le assunzioni legate alle sostituzioni di personale rimangono la componente più consistente.

□ Sulla base dei dati di flusso di lavoratori si può affermare che per le piccole e per le medie, invece, la gestione di questi flussi è imperniata sulle esigenze di aggiustamento di breve periodo. In ogni caso, sulla base delle dichiarazioni dei datori di lavoro, sembra di poter affermare che le medie, in misura superiore alle piccole imprese, assumono per soddisfare le proprie esigenze di consolidamento e crescita. Se la dimensione d'impresa può essere interpretabile come una proxy di complessità organizzativa, la prima conclusione da trarre è che l'organizzazione d'impresa è un fattore cruciale per comprendere le strategie occupazionali d'impresa.

□ Un secondo fattore, relativamente sorprendente se si confrontano questi risultati con altri derivanti da rilevazioni effettuate su scala nazionale, è la scarsa rilevanza della composizione settoriale. Le differenze intersettoriali risultano meno significative rispetto a quelle registrate fra le tre classi dimensionali. Questa affermazione merita di essere precisata; essa risulta veritiera solo se si analizzano i dati a livello di occupazione complessiva. Disaggregando per tipologie contrattuali emergono profonde differenze fra i settori. Il settore dei servizi risulta essere quello che manifesta una maggiore propensione ad attivare posti di lavoro "stabili": oltre a essere il settore che manifesta la più elevata propensione alla creazione di posti di lavoro complessivi e a tempo indeterminato, è infatti anche quello che crea il minor numero, in senso relativo, di posizioni atipiche.

5. L'evoluzione dei contratti nel triennio 2000-03 nella provincia di Ferrara.

5.1 La distribuzione dei profili professionali per tipologia contrattuale

Osservando quello che avviene nei diversi macroprofili professionali, si osservano disomogeneità apprezzabili (tabella V.1).

Le collaborazioni coordinate continuative sono essenzialmente confinate nei due macroprofili più qualificati (dirigenti e professioni intellettuali): per i dirigenti questo contratto rappresenta la «forma atipica» dominante, mentre per le professioni intellettuali il corrispondente livello delle collaborazioni si colloca poco al di sotto dei contratti a tempo determinato.

I contratti di formazione lavoro e apprendistato e i contratti interinali, invece, raggiungono i livelli più elevati in corrispondenza dei macroprofili "professioni relative alle vendite" e «personale non qualificato». I contratti a tempo determinato, infine, raggiungono i tassi più elevati in corrispondenza del personale non qualificato, degli addetti alle vendite e degli operai specializzati.

Tuttavia, è opportuno sottolineare che, eccezion fatta per i dirigenti, i contratti a tempo determinato risultano essere la forma di contratto atipico maggiormente diffusa fra i vari macroprofili professionali considerati singolarmente. Nel part-time si rileva una notevole variabilità fra i vari macroprofili: per alcuni si tratta di un rapporto di lavoro pressoché irrilevante (dirigenti e operai specializzati), mentre per altri l'incidenza sullo stock complessivo è piuttosto elevato (addetti alle vendite).

5.2 La distribuzione dei profili professionali per tipologia contrattuale. La disaggregazione per classe dimensionale e settore

Disaggregando per le tre consuete classi dimensionali, si notano, oltre ad alcuni elementi comuni, anche talune differenze fra le due classi inferiori e le imprese appartenenti alla categoria «grandi imprese» (tabelle V.2, V.3 e V.4).

Il contratto a tempo indeterminato rimane, per tutte e tre le classi dimensionali, la tipologia contrattuale dominante, mentre, focalizzando l'attenzione sui contratti atipici, il rapporto di lavoro a tempo determinato risulta essere quello maggiormente utilizzato.

Il primo elemento di differenziazione riguarda le collaborazioni coordinate continuative cui le grandi imprese fanno scarso ricorso per tutti i macroprofili professionali. Le piccole e le medie imprese utilizzano molto di più questa tipologia contrattuale, specie per le categorie riconducibili ai cosiddetti «colletti bianchi» (dirigenti, professioni intellettuali, professioni esecutive, addetti alle vendite). Per i lavoratori riconducibili alla categoria «colletti blu» (operai specializzati, personale non qualificato), invece, la forma preferita di contratto atipico è rappresentata, per tutte e tre le categorie, dai contratti di formazione lavoro e dai rapporti a tempo determinato. Le grandi imprese, inoltre, manifestano una maggiore propensione ad attivare contratti di lavoro part-time.

Anche analizzando gli stock per macrosettore si rilevano aspetti comuni e disomogeneità (tabelle V.5, V.6 e V.7).

Come è legittimo attendersi, il contratto a tempo determinato costituisce per i tre macrosettori la tipologia contrattuale atipica più rilevante. Inoltre, per tutti e tre i settori le collaborazioni coordinate continuative

svolgono un ruolo apprezzabile nei profili professionali “colletti bianchi”. Nei servizi si osserva una superiore propensione all’utilizzo dei contratti a tempo determinato, in particolare per le categorie operai e addetti alle vendite. In questo settore, infatti, il gap fra incidenza dei contratti a tempo determinato e le altre tipologie atipiche è mediamente più elevato. Nei due comparti di produzione industriale si nota una maggiore propensione ad attivare contratti atipici per le due componenti legati al lavoro manuale (operai e personale non qualificato). Questo aspetto si osserva anche nel settore dei servizi, benché, in questo comparto, alle due tipologie di lavoro manuale vadano aggiunti gli addetti alle vendite. Si nota, infine, come il lavoro interinale sia essenzialmente utilizzato per la componente colletti blu con l’eccezione dei servizi che ne fanno un uso relativamente intensivo anche per l’assunzione di addetti alle vendite.

5.3 I flussi per classe dimensionale e macrosettore. Analisi delle tipologie contrattuali

Rispetto al quadro relativo agli stock, l’analisi di entrate e uscite è macroscopicamente diverso.

L’analisi dei flussi disaggregati per tipologia contrattuale mostra come il livello degli ingressi e delle uscite di lavoratori a tempo indeterminato sia molto vicino a quello misurato per i contratti atipici. Questo testimonia come sia in atto, perlomeno dal punto di vista dei rapporti di lavoro, una ricomposizione strutturale dell’occupazione. La componente di lavoratori a tempo indeterminato è ridimensionata a vantaggio della componente legata alle forme contrattuali atipiche.

Analizzando i dati di entrata e uscita per il complesso degli occupati (tabelle V.7 e V.8), infatti, si osserva come gli ingressi di lavoratori a tempo indeterminato costituiscano poco più del 50% degli ingressi complessivi di lavoratori e oltre il 60% delle uscite. Per quello che riguarda le uscite (tabella V.9), invece, l’incidenza dei tassi relativi al tempo indeterminato è più elevata per tutti i macroprofili professionali.

In conclusione, si osserva che le imprese perseguono, per tutti i profili professionali, strategie occupazionali che mirano a privilegiare i contratti atipici rispetto a quelli a tempo indeterminato. I dati mostrano un cambiamento strutturale della composizione degli occupati per tipologia contrattuale, con un evidente incremento relativo del numero delle posizioni lavorative atipiche, rispetto a quelle a tempo indeterminato.

Disaggregando per classi dimensionali, si nota come il trend osservato per gli ingressi e le uscite di lavoratori, presenti alcune disomogeneità (tabelle V.10-15). Per le piccole e le medie imprese la percentuale di ingressi di lavoratori a tempo indeterminato non supera il 50% delle entrate complessive, come invece avviene per le grandi imprese (53,1%). Per i tassi di uscita di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, invece, le grandi e le piccole superano il 50%, mentre il medesimo dato per le medie imprese si attesta sul 43,6%.

Per quello che riguarda i rapporti contrattuali atipici, il lavoro a tempo determinato raggiunge i tassi più elevati in termini di entrate e uscite, per tutte e tre le classi dimensionali. I contratti di formazione lavoro rappresentano ancora uno strumento significativo per l’ingresso nelle tre tipologie d’impresa, benché nella classe delle imprese di media dimensione esso sia superato dai rapporti di lavoro basati su contratti di lavoro interinale. I contratti di collaborazione coordinata continuativa, invece, risultano uno strumento molto apprezzato solo dalle medie imprese, specie per l’ingresso di lavoratori appartenenti alle professioni intellettuali e a quelle esecutive. I flussi in entrata e in uscita di lavoratori con contratto part-time, infine, hanno ancora un’incidenza piuttosto contenuta e sembrano interessare soprattutto le imprese appartenenti alle classi estreme.

L'analisi dei flussi di lavoratori in entrata e uscita per macrosettori evidenzia una certa disomogeneità fra i servizi e due comparti industriali, l'altra industria e il settore metalmeccanico (tabelle V.16-21).

Per ciò che riguarda i dati relativi alle uscite, i lavoratori con contratti a tempo determinato raggiungono i tassi di uscita più elevati per tutti e tre i comparti produttivi. Le differenze, però, sono abbastanza consistenti. Interessante, poi, è effettuare una comparazione intersettoriale sull'andamento dei medesimi macroprofili professionale. Le differenze possono essere abbastanza macroscopiche.

5.4 Il ruolo dei contratti atipici. Alcune considerazioni

Questa sezione ha analizzato, per la prima volta per ciò che riguarda la Provincia di Ferrara, lo stock di occupati e i flussi di entrata e di uscita dalle imprese, disaggregati per tipologia contrattuale.

Nel corso del triennio 2000-2002 la crescita della componente occupazionale legata ai contratti atipici è risultata molto evidente e, in modo complementare, i dati indicano inequivocabilmente la tendenza a un certo ridimensionamento dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Naturalmente esistono notevoli disomogeneità fra le varie classi dimensionali e fra i diversi settori per quello che riguarda l'andamento di questi flussi disaggregati per macroprofilo professionale. Questo diverso andamento indica che i processi di segmentazione dei mercati interni del lavoro seguono percorsi differenziati che dipendono dalle modalità di organizzazione del lavoro e dalla tecnologia.

In prima approssimazione sembra di potere affermare, anche se sarebbe necessario sottoporre a ulteriore verifica questa proposizione, che le disomogeneità riscontrabili nella propensione ad attivare alcune tipologie contrattuali atipiche piuttosto che altre dipende dalla dimensione d'impresa, interpretabile, con molta cautela, come una proxy di organizzazione del lavoro. Le differenze riscontrabili quando si appunta l'attenzione sui macroprofili professionali, disaggregati per tipologia contrattuale, invece, sono attribuibili all'eterogeneità dei comportamenti settoriali. In questo caso il settore potrebbe essere interpretato come una proxy della tecnologia. La motivazione essenziale di queste complesse dinamiche risiede nelle esigenze di aggiustamento congiunturale da parte delle imprese, nel perseguimento cioè di un rafforzamento del grado di flessibilità numerica. A conferma di quanto asserito, si riportano i dati relativi ai tassi di conversione dei contratti atipici in contratti a tempo indeterminato (tabelle V.22-23). Pur con evidenti differenziazioni fra i vari profili professionali, si constata come la maggioranza dei contratti atipici non sia convertito in contratti a tempo indeterminato.

6. Il quadro generale delle attività di formazione

La tabella VI.1A presenta lo scenario per le attività di formazione, descrivendo (i) quante e quali sono le imprese che fanno attività di formazione (ii) la tipologia di formazione effettuata. Queste informazioni costituiscono lo schema di riferimento generale per tutte le più specifiche analisi successive sulle attività formative.

Del campione di 243 imprese intervistate, il 70% dichiara di effettuare attività di formazione, di carattere formale e/o informale. Un primo elemento critico che emerge è quindi relativo alle 73 imprese che dichiarano di non aver effettuato *nessuna* attività di formazione nel periodo di riferimento dell'indagine, nemmeno le più specifiche e semplici attività di affiancamento¹³. Questo rappresenta un elemento di debolezza di carattere generale, al quale si aggiungeranno nel seguito ulteriori punti di criticità relativi alle strategie di formazione. Notiamo inoltre, per completare il quadro generale, che all'interno del campione di imprese che dichiarano di effettuare formazione, 135 si dedicano ad attività di formazione informale, 121 imprese effettuano formazione formale non continua, mentre 69 attività di formazione formale continua. Nel complesso, 138 imprese effettuano formazione formale e/o continua¹⁴. Le attività di formazione formale e continua caratterizzano quindi poco più del 50% delle imprese.

Analizzando i dati per classe dimensionale, relativamente alle 170 imprese che dichiarano di fare attività di formazione, emerge che il 95% delle grandi imprese effettua attività di formazione, mentre le imprese medie sono in linea con la percentuale del 70% relativa al totale. Per quanto riguarda le piccole imprese, invece, solo il 58% effettua una qualche attività formativa. Si riscontra quindi un fattore dimensionale fra le possibili determinanti degli investimenti in formazione.

La tabella VI.1B ripresenta i dati appena commentati, disaggregati per settore produttivo. Si nota che la percentuale maggiore di imprese che effettuano formazione, formale ed informale, è presente nel settore dei servizi (84%). La percentuale di imprese che effettuano attività di formazione informale non mostra invece rilevanti eterogeneità per settore. Per la formazione formale (non continua), il settore metalmeccanico evidenzia un 80% di imprese coinvolte, percentuale di molto superiore a quella degli altri due settori. La formazione formale continua, per finire, appare decisamente più utilizzata nel settore dei servizi di mercato e meno nel metalmeccanico.

Al fine di concludere la disamina preliminare delle attività di formazione, la tabella VI.1C evidenzia la percentuale di imprese che fanno attività di formazione per classe e settore. Si nota una chiara prevalenza, fra le imprese che dichiarano di effettuare attività di formazione, delle grandi imprese e delle imprese dei servizi. Si segnala che la classe dei servizi è quella che presenta il maggior numero di imprese coinvolte in attività di formazione, e tutte le grandi imprese dei settori metalmeccanico ed altra industria effettuano una qualche attività di formazione. Al di sotto della soglia del 50% di imprese coinvolte in attività di formazione vi sono, invece, le piccole e le medie imprese del settore Altra industria, per le quali il segnale di debolezza è più marcato.

Infine, analizzando in modo più dettagliato le varie tipologie di formazione, si nota che all'interno delle forme di addestramento informale la più praticata è l'affiancamento dei neo assunti, il quale prevale sull'affiancamento dei dipendenti. Invece, la rotazione è adottata in prevalenza per i dipendenti. Sia per la formazione continua sia per la formale, la tendenza è caratterizzata da una prevalenza dei corsi interni sui corsi

¹³ Il dato potrebbe essere spiegato, in parte, da una mancata percezione dell'affiancamento, per alcune imprese, come effettiva attività di formazione.

¹⁴ Le percentuali nelle righe sono calcolate, per il totale delle imprese che fanno formazione, sulle 243 imprese complessive. Per le altre voci di formazione, invece, le percentuali sono da intendersi sulle 170 imprese che fanno formazione.

esterni, con un maggiore coinvolgimento dei già dipendenti rispetto ai neo-assunti. È da notare inoltre la percentuale non elevata di imprese che dichiarano di attivare percorsi di formazione formale per i neo assunti (tabelle VI.2A-B), dato che, se letto in modo complementare al 30% di imprese che non effettuano nemmeno affiancamento, contribuisce ad evidenziare una criticità caratterizzante la formazione dei flussi occupazionali in entrata.

Sintetizzando, si nota che la presenza di attività di formazione è generalmente superiore per le grandi imprese e nel settore dei servizi¹⁵, con debolezze riscontrabili generalmente per le imprese al di sotto dei 100 dipendenti nel settore metalmeccanico e Altra industria, per i quali appare più evidente l'influenza positiva del fattore dimensionale, già sottolineata in precedenza sul dato aggregato¹⁶. Differenze settoriali si riscontrano per le attività di formazione formale, più presenti fra le imprese del metalmeccanico, e per le attività di formazione continua, più presenti invece fra le imprese dei servizi di mercato. I servizi presentano una minore variabilità relativamente alla percentuale di imprese che effettuano formazione, sia se si considerano le diverse classi dimensionali, sia le diverse tipologie di formazione. Questo risultato potrebbe dipendere, in parte, dalla minore eterogeneità di complessità organizzativa fra piccole, medie e grandi imprese, per le imprese appartenenti ai servizi.

Questi risultati confermano, da un lato, le tendenze che ci si poteva attendere ex ante relativamente all'adozione di pratiche formali ed informali di addestramento per le diverse tipologie di addetti, dipendenti o neo assunti, ma delineano una debolezza strutturale nelle pratiche di formazione informale e formale, in termini (i) di percentuale di imprese che praticano attività di formazione, informale e/o formale, (ii) di coinvolgimento degli addetti. Infatti, alle percentuali non elevate di imprese coinvolte in attività di formazione, con alcune eccezioni settoriali, si aggiunge il fatto che nessuna tipologia formativa raggiunge, per alcun profilo professionale, il livello del 50% di coinvolgimento (tabella VI.3). Neppure nel caso della formazione informale, che non comporta alcun esborso monetario diretto, le imprese coinvolgono la maggioranza dei lavoratori.

Un'ulteriore debolezza delle strategie di formazione emerge dalla consistente quota di imprese che dichiarano di non adottare nessun criterio predefinito per le attività di formazione, elemento che unito ai precedenti potrebbe leggersi come assenza di una definita strategia di investimento in capitale umano. Assenza che può essere associata, come si noterà nel seguito, ad investimenti in formazione non elevati in termini assoluti e per addetto. Inoltre, le attività di formazione sono motivate maggiormente da elementi legati alla mansione svolta e alla figura professionale, e non agli skill e alla tenure degli addetti. Questi risultati sono compatibili con una domanda di lavoro caratterizzata da una richiesta di competenze e di mestieri sbilanciata verso le fasce meno elevate della forza lavoro, in termini di skill e competenze¹⁷.

Si può perciò affermare a questo specifico riguardo che le motivazioni inerenti la formazione sono coerenti con imprese che sembrano non essere interessate all'innovazione in termini di domanda di skill e competenze. Le attività di formazione si caratterizzano, infatti, per obiettivi legati a percorsi formativi tradizionali,

¹⁵ Possiamo comunque considerare non elevata la percentuale di imprese che dichiarano di fare formazione.

¹⁶ La determinante dimensionale sembra perciò non essere disgiunta da elementi settoriali.

¹⁷ E verso competenze di natura tecnico-specifica, per le figure professionali meno qualificate ed istruite. I risultati relativi alla domanda di competenze e mestieri sono presentati nei capitoli sette e otto. Possiamo affermare che l'analisi delle attività di formazione è compatibile con lo scenario che emerge relativamente alla domanda di lavoro, in termini di qualità delle assunzioni ed esigenze di competenze e mestieri.

prevalentemente finalizzati all'incremento della produttività individuale mediante investimenti in competenze specifiche.

Anche se il risultato può non sorprendere, i dati presentati nella tabella VI.5 confermano inoltre che l'intensità delle attività di formazione diminuisce per gli addetti assunti con contratti atipici, quali il tempo determinato, l'interinale e soprattutto nel caso delle collaborazioni coordinate e continuative. Tutto questo non dovrebbe sorprendere, se si tiene in considerazione che la maggior parte dei contratti atipici non è convertito in contratti a tempo indeterminato. Questi due aspetti contribuiscono a caratterizzare gli addetti legati a tali contratti come lavoratori sostanzialmente funzionali al perseguimento della flessibilità numerica. Inoltre, le minori contribuzioni previdenziali e assistenziali associate a queste tipologie contrattuali hanno determinato il ricorso a queste forme contrattuali per comprimere il costo del lavoro.

Unitamente ad un'attività formativa prevalentemente legata a dinamiche non innovative relative alla domanda di lavoro, si riscontra quindi una caratterizzazione completamente difensiva dell'uso dei contratti atipici, in quanto al già evidenziato elemento di perseguimento di una flessibilità prettamente numerica si associa una scarsa attività formativa per tali addetti. Non sembra essere in atto nessuno scambio tra (maggiore) flessibilità e (maggiore) formazione. Lo scenario delle strategie formative che stiamo delineando si caratterizza fragile, causa un'assenza di strategia formativa ed un'accezione difensiva di tali attività, e tendenzialmente non caratterizzato da elementi di innovazione.

6.1 Formazione formale

L'analisi delle strategie di formazione formale permette di trarre conclusioni sia su elementi quantitativi sia qualitativi.

Le risorse finanziarie investite in formazione formale, in base alle dichiarazioni delle imprese, sono risultate in aumento nel periodo 2000-2002, soprattutto grazie al contributo delle medie e grandi imprese, le quali hanno sperimentato i maggiori incrementi. Tuttavia, il dato quantitativo relativo investimenti medi per impresa, e soprattutto per addetto, segnala una forte debolezza, e deve condurre ad una profonda riflessione, anche in luce degli elementi critici, di natura qualitativa, già sottolineati nel paragrafo precedente (tabelle VI.6A e VI.6B).

Le risorse investite per addetto sono pari a 229€ annui nel complesso del campione di imprese coinvolte in formazione formale, ed anche se si analizzano i settori e le classi dimensionali tali risorse non superano mai i 500€ annui, con alcuni elementi specifici ancora più negativi (tabella VI.6C).

Alla luce di questi dati, anche la tendenza all'aumento degli investimenti dichiarata dalle imprese sembra perdere parte della sua rilevanza. Possiamo infatti affermare che la quantificazione degli investimenti effettuati dalle imprese, pur essendo riferiti solo alla metà del campione di imprese che presenta attività di formazione formale, conferma una forte debolezza di fondo degli investimenti effettuati in capitale umano. Tale debolezza assume un carattere di elevata criticità se si considera la possibilità di un percorso futuro caratterizzato o da una stabilità o da incrementi non significativi nelle risorse destinate alle attività di formazione formale e continua.

Proseguendo l'analisi, dai contenuti formativi dei percorsi di addestramento formale emerge una domanda formativa basata prevalentemente su competenze tecnico-specifiche ed organizzative. Le competenze tecnico specifiche sono decisamente più rilevanti in assoluto e in ogni classe dimensionale. Solo per le grandi imprese,

che sono quelle che investono maggiori risorse finanziarie, si osserva una rilevanza anche per l'area delle competenze economiche, con un ruolo tuttavia sempre minoritario delle competenze informatiche. Le imprese che investono relativamente di più presentano uno spettro di contenuti formativi più ampio, ma comunque sbilanciato verso le competenze tecnico-specifiche. Tale struttura dei contenuti è compatibile, come già evidenziato in precedenza, con una domanda di lavoro basata, per ciò che concerne competenze e mestieri, su esigenze di tipo tradizionale. Oltre ad effettuare poca attività di formazione, si attivano percorsi di addestramento informali e formali di natura e con finalità tradizionali, con rari spunti caratterizzabili come elementi di innovazione.

Questo confermerebbe il dato, che sarà presentato nel capitolo successivo, secondo il quale le grandi imprese sembrano avere una maggiore esigenza di assumere addetti con competenze non presenti nell'impresa, rispetto alle imprese di minore dimensione. I maggiori investimenti in formazione formale e la maggiore diversificazione di attività e contenuti formativi potrebbero però discendere, alla luce di quanto si è visto finora, solamente dalla maggiore dimensione di queste imprese, ma non da specifiche strategie di investimento e percorsi di innovazione effettuati nelle unità locali presenti nel territorio. Quindi, una strategia guidata più da fattori esogeni che da elementi endogeni che caratterizzano le strategie di investimento.

Si evidenzia inoltre un andamento qualitativo del ricorso ad addestramento formale caratterizzato da una polarizzazione fra imprese che dichiarano una stabilità e quelle che dichiarano un incremento¹⁸. Non emergono quindi segnali negativi, anche se il dato esaminato fa riferimento ad un andamento qualitativo, la cui tendenza triennale dipende dal numero di ore effettuate e di dipendenti coinvolti all'inizio del periodo. Come nel caso dell'andamento delle risorse impegnate, il problema che vogliamo segnalare non è tanto l'andamento triennale, ma lo scarso numero di dipendenti coinvolti in forme di addestramento. Un andamento triennale caratterizzato da una chiara polarizzazione tra imprese che mantengono stabile l'intensità e imprese che lo aumentano non sembra sufficiente, ripetiamo, per mutare la debolezza strutturale delle imprese relativamente a dipendenti coinvolti e programmi finanziati.

Le caratteristiche quantitative e qualitative della formazione formale non presentano quindi elementi positivi, in grado di modificare il quadro generale delle attività di formazione. Non emergono elementi endogeni in grado di modificare la fragilità della tendenza storica.

Nonostante questo, le imprese che investono maggiormente in formazione sembrano aver sperimentato performance migliori nel passato triennio. Infatti, guardando le tabelle VI.9 e VI.10, si nota che gli indici di redditività e di stato di salute delle imprese assumono valori medi decisamente più alti per le imprese che fanno attività formative, segnale di una correlazione positiva fra formazione e performance¹⁹. La tab. X.10 propone

¹⁸ Le tabelle non sono qui presentate. Si veda il rapporto finale.

¹⁹ Nella tabella VI.9 si nota che la relazione positiva tra attività di formazione e performance è maggiore nel caso della formazione formale rispetto a quella informale. Le correlazioni tra indici di formazione e indici di performance (redditività e stato di salute), qui non presentate, sono positive, con valori intorno a 0.15, nel caso dell'indice di formazione formale e di quello di formazione formale ed informale considerate congiuntamente.

La correlazione non implica però un nesso di causalità, impossibile da determinare in presenza di dati facenti riferimento allo stesso periodo temporale, e in assenza di un modello di riferimento che leghi formazione e performance a livello funzionale. Per ottenere un'informazione più robusta sui nessi tra formazione e performance occorre quindi utilizzare un modello statistico-econometrico che prenda in considerazione congiuntamente tutte le variabili che possono avere un impatto sulle performance e/o sulle attività di formazione, in relazione al modello concettuale di riferimento.

invece i valori medi degli indici di formazione semplice e di quello specifico per l'addestramento formale, relativamente all'andamento degli utili: solo per l'indice di formazione formale si osserva un andamento crescente dell'indice all'aumentare degli utili delle imprese, elemento che conferma quanto detto in precedenza sulla correlazione positiva tra performance e formazione formale.

Le attività di formazione, soprattutto le attività di formazione formale, sembrano quindi associarsi a performance positive nel triennio. Pur rimanendo tendenzialmente negativo il giudizio fornito sulla base dell'analisi descrittiva, questo elemento conferma la sottolineata necessità di incrementare le attività generali di formazione, sia per quanto riguarda le ore dedicate sia per il numero di dipendenti coinvolti, e le risorse proprie investite in addestramento formale degli addetti.

6.2 Note conclusive sulla formazione

E' possibile fornire ora una sintesi delle tendenze emerse, in modo da caratterizzare le imprese intervistate relativamente alle attività formative.

In primo luogo, si riscontra una generale debolezza delle imprese intervistate nelle pratiche di formazione, in termini di:

- percentuale di imprese che praticano attività di formazione, informale e/o formale;
- percentuali di coinvolgimento degli addetti in forme di addestramento, sia dipendenti sia neo assunti, per le imprese con attività di formazione;
- risorse finanziarie impegnate dalle imprese in attività di formazione formale.

In secondo luogo, proseguendo su temi più specifici, le motivazioni addotte come determinanti delle attività di formazione si integrano con le indicazioni che emergono dall'analisi sia della domanda di competenze sia della domanda di mestieri, in quanto viene confermata, anche a livello formativo, una focalizzazione prevalente su linee tradizionali, e su competenze tecnico-specifiche. Un'attività formativa quindi non correlata con i profili educazionali degli addetti, ma più con le mansioni svolte, e probabilmente finalizzata ad incrementare solo la produttività individuale degli addetti.

In terzo luogo, si aggiunge una minore intensità formativa per le figure contrattuali atipiche. Gli elementi legati alla formazione confermano un uso difensivo, a fini prevalentemente di incremento della flessibilità numerica, delle forme contrattuali atipiche. Un altro elemento di debolezza delle attività formative esaminate sono la scarsità di percorsi formativi legati a sistemi di incentivazione²⁰, con l'assenza quasi completa, fra questi, di specifici incentivi di carattere monetario.

Infine, per la formazione formale emergono elementi di debolezza sia dal lato quantitativo sia qualitativo. Le risorse investite per addetto risultano in crescita, soprattutto nelle grandi imprese, ma comunque assolutamente insufficienti per poter fornire un giudizio positivo sulla strategia complessiva di investimento. Anche l'intensità della formazione, caratterizzata da una chiara polarizzazione tra imprese che la mantengono stabile e imprese che la aumentano, non sembra sufficiente al fine di mutare la debolezza strutturale delle imprese relativamente a dipendenti coinvolti, ore dedicate e programmi finanziati. Inoltre, tali investimenti sono guidati da

²⁰ Non si presentano i dati in questa sintesi relativamente ai sistemi di incentivazione legati alla formazione. Si rimanda il lettore al Rapporto finale.

motivazioni e contenuti formativi legati a percorsi formativi “tradizionali”, caratterizzati da un’enfasi su mansioni e figure professionali e nei quali competenze organizzative ed economiche sono secondarie rispetto a quelle tecniche specifiche. Il quadro è completato dalla prevalenza di attività di formazione specifica (corsi interni gestiti dall’impresa), debolmente integrate negli obiettivi dell’organizzazione via forme di incentivazione, che caratterizzano pienamente uno scenario formativo tradizionale di gestione delle risorse umane²¹.

Lo scenario generale non è perciò positivo, anche se la maggior parte delle imprese hanno dichiarato di aver aumentato, o comunque almeno di non aver diminuito, le attività di formazione informale e formale²², e le risorse investite in formazione formale. Soprattutto per ciò che riguarda le risorse investite, l’andamento (dichiarato) degli investimenti nel triennio, seppure positivo, è tuttavia probabilmente insufficiente, visti i dati rilevati, ad assicurare un mutamento strutturale della dinamica delle attività di formazione, in termini quantitativi e di conseguenza in termini di impatto sulla struttura organizzativa delle imprese. Questo scarso impatto dell’attività formativa è confermato dai dati della tabella VI.8, dalla quale emerge che la struttura degli skill è scarsamente associata all’attività formativa, formale e informale, delle imprese²³.

Di conseguenza, la formazione effettuata dalle imprese appare essere parte non di un disegno strategico di investimenti in capitale umano, possibilmente complementari a dinamiche di innovazione organizzativa e di sviluppo di competenze, ma piuttosto di un processo inerziale che segue una tendenza storica contrassegnata da debolezza strutturale, la quale risente probabilmente degli effetti negativi esercitati dall’assetto produttivo sulla domanda di lavoro e conseguentemente sulla formazione. I pochi elementi positivi che emergono relativamente all’andamento delle attività di formazione nel passato triennio non sembrano sufficienti, a nostra opinione, al fine di invertire la tendenza delineata. A causa della situazione strutturale di partenza, determinata dall’assetto produttivo, l’incremento di intensità e risorse investite dovrebbe essere molto elevato in termini percentuali e generalizzato, per condurre le imprese verso livelli assoluti di investimento rilevanti. Le imprese dovrebbero quindi ripensare le strategie di formazione e riuscire ad investire maggiori risorse per cambiare radicalmente nel futuro la tendenza osservata nel triennio 2000-2002 nei suoi caratteri qualitativi e quantitativi, in modo da innescare un sentiero virtuoso di crescita endogena delle skill, delle competenze, e delle componenti di innovazione organizzativa associate. Questo suggerimento è irrobustito dalla relazione prima osservata tra attività di formazione e performance, che risulta positiva, almeno per gli investimenti in formazione formale.

7. La domanda di competenze e mestieri nel triennio 2000-2002

Per ottenere un quadro esaustivo delle motivazioni e prospettive della domanda di lavoro si è deciso di utilizzare nell’indagine il concetto di “competenze” dei lavoratori, adattandolo alla situazione di riferimento. La classificazione adottata consente due livelli di analisi: un primo livello nel quale si possono inferire elementi di

²¹ Si veda il rapporto finale per i dati relativi a questo aspetto.

²² Ore di addestramento e numero di addetti coinvolti.

²³ Per la formazione formale la relazione è maggiormente significativa, tuttavia la correlazione fra indici di skill e formazione, qui non presentata, non emerge mai statisticamente significativa.

analisi su nuclei aggregati di competenze, ed un livello più dettagliato nel quale è possibile verificare quali siano, nelle quattro aree, le diverse e specifiche caratteristiche di competenze di cui necessitano le imprese, o il settore al quale appartengono²⁴.

Le macro aree presentate nella tabella VII.1 possono essere brevemente commentate. La prima fa riferimento alle competenze relative a conoscenze informatiche, le quali presentano gradi diversi di “innovazione” e “specializzazione”. Quindi, è evidente che, parlando di “competenze”, non è possibile fornire in via definitiva ed ex ante un ranking di innovazione delle stesse, ed è inoltre difficile definire il grado di innovazione di una competenza richiesta senza analizzare più a fondo il contesto lavorativo (organizzazione, tecnologia, mansione, etc.). Tali competenze possono avere alla base, come determinanti, sia la formazione scolastica sia la formazione, formale o informale, ricevuta internamente all’impresa o la formazione ricevuta in corsi di specializzazione. La seconda area, le competenze tecniche specifiche, riguarda un nucleo di skills dell’area tecnica, le quali tendenzialmente dipendono più da percorsi scolastici e di formazione formale. Lo stesso discorso vale per le competenze economiche che, almeno per le imprese dell’universo, sono associate a percorsi di formazione secondaria e spesso di livello superiore, o a specifici corsi di formazione. L’ultimo nucleo di competenze riguarda l’area delle competenze organizzative. Quest’ultima area si riferisce anche a competenze che hanno accezione di abilità personali, o skills specifiche alla mansione o all’impresa, quindi consolidate in routine. Tecnicamente, si possono quindi considerare “effetti fissi” individuali, totalmente o parzialmente indipendenti dalla formazione scolastica e in certi casi anche dal training formale o informale ricevuto. Infine, in ogni area di competenza sono presenti voci che si caratterizzano come più specifiche e altre che sono più trasversali e generali. Le prime sono maggiormente legate a specifici mestieri e mansioni, le seconde più legate a sistemi organizzativi di multi-task individuale, e ad una organizzazione dell’impresa basata su una maggiore complessità organizzativa.

Solo 28 imprese (pari all’11,5% del totale) hanno dichiarato che una delle motivazioni delle assunzioni effettuate nel precedente triennio è stata l’esigenza di disporre di competenze non presenti al momento all’interno dell’impresa²⁵. In valori assoluti, su queste 28 imprese, le grandi imprese sono 8, le medie 7 e le piccole 13, rispettivamente, in percentuale sul totale, il 12.70%, il 15.91% ed il 9.56% (tabelle VII.2-3). L’ipotesi secondo la quale la richiesta di “nuove” competenze può essere maggiore nelle imprese di maggiori dimensioni è, anche se debolmente, suffragata dai dati. Una possibile spiegazione è che la domanda di competenze potrebbe essere associata positivamente con una struttura d’impresa caratterizzata da elementi organizzativi di maggiore complessità²⁶. È tuttavia opportuno ricordare che, nel contesto preso in esame, la dimensione di impresa media e il tessuto produttivo della Provincia influenzano l’analisi della domanda di

²⁴ L’aggettivo “nuovo” che potremmo associare al termine competenze discende dalla teorica complementarità tra competenze lavorative ed innovazione organizzativa e tecnologica. Quindi, senza dire nulla sulla direzione del nesso di causalità, investimenti in innovazione e in acquisizione di competenze dovrebbero essere elementi complementari nelle strategie delle imprese.

²⁵ Il numero di imprese che dichiarano di avere avuto esigenza di competenze per le assunzioni è basso. Per non influire sulla risposta e limitare le distorsioni, la domanda non è stata posta in modo diretto, ma all’interno di una serie di alternative multiple.

²⁶ Elementi che sono statisticamente più probabili nelle imprese di maggiori dimensioni.

competenze, in quanto è scarsa la presenza di grandi imprese intese come organizzazioni complesse, ed è limitato il ruolo di settori ad elevato valore aggiunto ed incremento della produttività del lavoro.

La modalità con la quale si distribuisce la domanda di competenze sembra suggerire e confermare la prevalenza di modelli tradizionali di gestione delle risorse umane. Le competenze più richieste sono infatti di tipo tecnico-specifico, mentre poche competenze appartenenti al novero delle risorse organizzative sono state selezionate come rilevanti. Questa tendenza emerge in maniera ancora più evidente se si osserva che la maggior parte delle competenze richieste sono state indicate per le figure professionali più tecniche, quali artigiani/operai e professioni intellettuali/tecniche. Un'ulteriore indicazione del carattere tradizionale prevalente nella gestione delle risorse umane emerge dall'osservazione di quali sono le competenze specifiche più frequenti all'interno di ogni area. In ognuna delle aree le competenze più richieste sono infatti quelle di tipo "tradizionale". Nelle competenze informatiche la voce numericamente più presente è Programmazione; nelle tecnico specifiche sono le Competenze di lavorazione, seguite da Competenze di ingegnerizzazione. Per le competenze economiche, la Gestione contabilità è la competenza più presente, seguita da Programmazione, controllo ed analisi dei costi; mentre per le organizzative Autonomia nello svolgimento dei compiti è seguita da Lavoro di gruppo. La tabella VII.4 presenta una lista dei mestieri che le imprese hanno associato ad ogni figura professionale, per le assunzioni effettuate con la finalità di integrare nuove competenze nell'impresa²⁷.

È interessante notare a questo punto che sia dall'analisi delle competenze sia dall'analisi dei mestieri a queste associati, basata sulle risposte delle 28 imprese più "innovative" in termini di assunzioni, emergono elementi parzialmente diversi rispetto all'analisi dei mestieri e delle competenze effettuata sull'intero campione²⁸. Ad esempio, osservando i dati sulle difficoltà di reperimento di mestieri nel triennio passato, si nota una chiara e maggiore prevalenza delle figure relative alla voce "artigiani/operai". Le imprese che non assumono per competenze sono quindi maggiormente caratterizzate da una domanda di lavoro schiacciata su competenze tecnico specifiche e su figure professionali con mansioni tecniche e mestieri specializzati, ma di tipo tradizionale²⁹. I mestieri per i quali si riscontrano le maggiori difficoltà sono elencati, in ordine di rilevanza, nelle tabelle VII.5-7, ed evidenziano chiaramente una richiesta di mestieri di tipo tradizionale, compatibile con l'assetto produttivo della Provincia di Ferrara.

In sintesi, quindi, la quota di imprese che esprimono una domanda di lavoro di carattere innovativo è molto ridotta. La qualità della domanda di lavoro di queste imprese si differenzia però in senso positivo da quella del campione totale, in termini di competenze e mestieri. La domanda di competenze è debolmente influenzata da

²⁷ Per ciò che riguarda il reperimento delle competenze, la formazione interna e il reperimento sul mercato sono due comportamenti che si equivalgono in termini percentuali; un terzo delle imprese attua contemporaneamente le due strategie. Analizzando il dato per classe dimensionale, la formazione interna prevale nelle grandi imprese, ma non nelle medie e piccole, che tendenzialmente operano più sul mercato per la ricerca di competenze. La percentuale di imprese che attuano entrambi i comportamenti è pari al 32% nel totale, quota che risulta maggiore nelle imprese di medie dimensioni.

²⁸ Ricordiamo che l'analisi di competenze e mestieri è basata su tre parti: (i) analisi di competenze e mestieri per le imprese che hanno assunto per esigenza di competenze; (ii) analisi di mestieri più difficili da reperire nel triennio 2000-2002, per tutte le imprese; (iii) analisi di competenze e mestieri richiesti nel biennio 2003-2004.

²⁹ E sono soprattutto le piccole imprese, e fra queste quelle del metalmeccanico, a dichiarare difficoltà di reperimento dei mestieri. Le piccole imprese sono quelle che hanno più difficoltà a monitorare il mercato del lavoro, e hanno meno risorse per questi fini. In ogni caso, questo elemento irrobustisce ulteriormente la differenza qualitativa tra imprese che cercano e formano competenze e imprese che non hanno esigenza di competenze.

un effetto dimensionale. La disamina della richiesta di competenze e mestieri sui dati del totale delle imprese è il tema del prossimo capitolo, il quale conclude questo contributo, sintetizzando le prospettive future per il biennio 2003-2004.

8. Mestieri e competenze: prospettive future

Il capitolo presenta prima un'analisi delle competenze più rilevanti per il mercato nel biennio 2003-2004, proseguendo con l'analisi dei mestieri ritenuti più importanti nel prossimo futuro. Pur in uno scenario di breve periodo, e considerando i contenuti necessariamente tradizionali della domanda di lavoro, si vuole fornire un'indicazione di come si presenta la domanda di mestieri e competenze per il complesso delle imprese della Provincia di Ferrara.

8.1 Le competenze più richieste nel biennio 2003-2004

Lo scenario futuro sembra essere caratterizzato da una assoluta prevalenza delle figure di competenza tecniche specifiche, con un ruolo rilevante delle competenze organizzative, ma non di quelle economiche ed informatiche. Questo scenario si differenzia da quanto emerso dall'analisi sulle 28 imprese che hanno assunto addetti per specifiche necessità di dotarsi di competenze, in quanto in quel caso anche le competenze economiche svolgono un ruolo rilevante, numericamente superiore a quello delle competenze organizzative. Nel campione totale, quindi, il ruolo strategico delle competenze economiche quasi scompare, mentre diminuisce quello delle competenze tecniche-specifiche, a favore delle competenze organizzative. Il ruolo delle competenze informatiche, dato che può sorprendere, è sempre scarsamente rilevante

Questo risultato può essere interpretato sia come una futura maggiore necessità, rispetto al passato, di disporre di competenze organizzative, da integrare alle storicamente prevalenti tecniche specifiche, sia come una maggiore rilevanza, quando si considerano tutte le imprese del campione, delle competenze organizzative³⁰. In ogni caso, può sottolineare un elemento di innovazione del quadro di domanda di lavoro, seppure debole, come vedremo.

È rilevante notare anche quali sono le competenze meno segnalate, per evidenziare “carenze” e debolezze nella domanda relativa delle stesse. Per l'area delle informatiche, le meno rilevanti sono Creazione/Gestione database Installazione, Web-design e Manutenzione reti; per l'area delle tecniche specifiche le Competenze di logistica e le Competenze di ingegnerizzazione; per l'area delle competenze economiche le voci Competenze di finanza aziendale, Business Planning e valutazione di progetti e Competenze giuridiche. Per finire, tra le competenze organizzative la meno rilevante è Gestione del cambiamento. Tutte le voci (meno) segnalate evidenziano ancora una volta che la domanda di lavoro non è caratterizzata da esigenze di disporre di professionalità con competenze trasversali e generali, che possono quindi essere legate a innovazioni organizzative quali teamworking, job rotation, circoli di qualità, etc.. Questo si ricollega ad elementi più volte

³⁰ In quanto è possibile che parte delle imprese abbiano risposto alla domanda sugli scenari di mercato facendo specifico riferimento alla loro situazione.

richiamati: la struttura delle skill degli addetti delle imprese osservate, la non elevata complessità organizzativa delle imprese e la struttura produttiva della Provincia basata in prevalenza su attività a basso valore aggiunto e a bassa produttività.

Pur emergendo alcuni fattori di innovazione, quali la percentuale relativamente elevata di competenze organizzative, prevalgono tuttavia in ogni macro-area le competenze legate a mansioni più specifiche rispetto a quelle legate ad attività lavorative con contenuti più generali ed anche associate ad un maggiore contenuto di skill.

Analizziamo ora brevemente come si distribuisce la richiesta di competenze per settore e per classe dimensionale. Per settore, notiamo che nell'Altra industria emerge come più rilevante il nucleo delle competenze tecnico-specifiche; tale gruppo di competenze emerge ancora più rilevante in termini percentuali nel metalmeccanico. Nei servizi di mercato, invece, si presenta come primario il nucleo delle competenze organizzative, ma con una quota comunque inferiore al 50%, e le competenze economiche e tecniche sono relativamente abbastanza menzionate. I servizi di mercato sono anche il settore che esprime il maggior numero di voci di competenza (più di 5 per impresa). Fra le classi dimensionali, notiamo come, per le imprese di grandi dimensioni, le competenze organizzative sono indicate con maggiore frequenza. Nel campo delle medie imprese, invece, competenze tecniche e organizzative si dividono la prima posizione nella classificazione del gruppo. Tra le piccole imprese, infine, emerge chiara la maggiore rilevanza delle competenze tecniche e, in seconda istanza, di quelle organizzative. Quindi, il settore dei servizi è associato ad una maggiore intensità per quanto riguarda le competenze segnalate, e mostra una maggiore omogeneità nella distribuzione di aree di competenza. Un fattore dimensionale sembra influenzare la domanda di competenze organizzative, come sembrava spiegare in precedenza la domanda di lavoro per nuove competenze.

Sintetizzando, la maggiore presenza di competenze organizzative nello scenario futuro di domanda di lavoro può essere interpretata come una possibile dinamica di integrazione tra le consolidate, ed ancora più richieste, competenze tecniche e le meno tradizionali, e più trasversali, competenze organizzative. Integrazione a livello di singolo addetto (per uno specifico mestiere) e/o di organizzazione del lavoro, in ogni caso in una prospettiva di espansione dello spettro di competenze necessarie allo svolgimento delle funzioni e al raggiungimento degli obiettivi dell'impresa. Tuttavia, anche in presenza di questa tendenza, si nota che in ogni macro area di competenze le più segnalate sono le competenze più specifiche (meno "innovative") quelle che possono avere minori elementi di complementarità con dinamiche di innovazione nell'organizzazione dell'impresa e con gli incrementi degli skill degli addetti. I fattori critici di debolezza emersi nell'analisi del sotto campione di imprese più innovative si ripresentano quindi nello scenario futuro, pur con qualche tendenza di cambiamento. Debolezza che viene ulteriormente confermata dall'analisi dei dati sui mestieri più rilevanti nello scenario di mercato del lavoro 2003-2004.

8.2 I mestieri più richiesti nel biennio 2003-2004

Dopo aver analizzato le tendenze future per l'ambito delle competenze, concludiamo il capitolo focalizzandoci sui tre mestieri risultati più rilevanti, nei tre settori produttivi. Questo paragrafo ha la specifica finalità, di natura descrittiva, di indicare quali possono essere i mestieri più richiesti dalle imprese nel periodo 2003-2004, o

almeno quelli ritenuti più rilevanti. Per ogni mestiere si evidenziano le competenze segnalate come necessarie; queste informazioni possono costituire un supporto diretto alle politiche formative.

Nell'Altra industria, i tre mestieri al top del ranking sono sarto, modellista/stilista e Pastaio/pasticcere (tabella VIII.2). Le competenze maggiormente rilevanti associate al mestiere di modellista³¹ sono: Competenze di lavorazione, Autonomia nell'apprendimento, Autonomia nello svolgimento, dei compiti, Lavoro di gruppo. Quindi, associate ad una abbastanza ovvia competenza tecnica troviamo tre competenze organizzative. Per il pastaio/pasticcere, notiamo sempre presenti le Competenze di lavorazione, seguite da competenze organizzative quali Autonomia nello svolgimento dei compiti Lavoro di gruppo Gestione del cambiamento, e Capacità di inserirsi nelle routine organizzative. Per il mestiere di sarto abbiamo invece una nitida dominanza della voce Competenze di lavorazione, seguita dalla Capacità di inserirsi nelle routine organizzative. Nel settore metalmeccanico, i tre mestieri più rilevanti sono risultati l'addetto alle macchine operatrici, il saldatore e il tornitore. Per il primo mestiere, le competenze associate sono Competenze di lavorazione, Competenze di montaggio, e, per le organizzative, l'Autonomia nell'apprendimento. Il nucleo delle organizzative presenta tuttavia altre competenze, meno rilevanti numericamente, ma tutte con percentuali positive. Si ripresenta quindi l'associazione, o meglio la complementarità, già osservata, tra competenze tecniche, primarie, e le competenze organizzative. Le seconde sembrano delineare una domanda di lavoro con qualche spunto di innovazione, non completamente incentrata su mestieri a bassa qualifica.

Per i saldatori, si osserva una grande rilevanza, fra le competenze tecniche, delle Competenze di lavorazione, combinate però dalle Competenze di montaggio, Competenze di controllo qualità, e Competenze di programmazione. Una grande rilevanza emerge anche, per le organizzative, dell'Autonomia nello svolgimento dei compiti, in questo caso più distante, in termini percentuali, dalle altre competenze organizzative.

Nel caso dei tornitori, invece, il peso è spostato sulle competenze tecniche. Competenze di programmazione, Competenze di lavorazione, Competenze di montaggio e Competenze di controllo qualità risultano tutte molto rilevanti nel complesso. Il ruolo delle competenze organizzative è però minore rispetto agli altri due casi.

Per finire, analizziamo il settore dei servizi di mercato. In questo caso, analizziamo le competenze più richieste per i mestieri operatore socio-assistenziale, infermiere professionale ed addetto alle vendite.

Nel primo caso, si nota subito una rilevanza maggiore delle competenze organizzative; tre di queste pesano per più del 60%: Lavoro di gruppo, Autonomia nello svolgimento dei compiti, e Capacità di inserirsi nelle routine organizzative. Fra le tecniche, troviamo sempre la voce Competenze di lavorazione. Per l'infermiere professionale, le Competenze di lavorazione sono al primo posto fra le tecniche, e Capacità di inserirsi nelle routine organizzative, Autonomia nello svolgimento dei compiti, e Lavoro di gruppo sono le voci più presenti nelle organizzative. La distribuzione delle competenze è però più dispersa rispetto al caso precedente, nel quale emergevano con valori non nulli solo poche voci. Per gli addetti alle vendite, emergono le voci Autonomia nello svolgimento dei compiti e Lavoro di gruppo nelle competenze organizzative, le Competenze di lavorazione e le Competenze linguistiche per l'area delle tecniche.

Continuando l'analisi del ranking, per classe dimensionale, notiamo come l'esigenza di disporre di addetti alle vendite caratterizzi le grandi imprese, le quali mostrano le maggiori frequenze anche per le segnalazioni su

³¹ Non evidenziate nelle tabelle. Si veda il rapporto finale.

meccanici specializzati e addetti alle macchine operatrici. La distribuzione relativa sia ad infermieri professionali sia agli operatori socio-assistenziali risulta invece distribuita tra medie e grandi imprese. Le grandi imprese risultano aver espresso una maggiore quota di mestieri che possono essere cruciali per le dinamiche occupazionali del prossimo biennio.

Nel complesso, quindi i mestieri emersi come più rilevanti presentano un'esigenza importante, a livello di competenze richieste, di un aspetto tecnico prevalente (la lavorazione), tuttavia integrato da un numero elevato di competenze organizzative. L'analisi per mestiere mette quindi in luce un'associazione tra competenze che riguarda, se non l'organizzazione dell'impresa (qui non analizzata), l'attività svolta dal singolo addetto. Anche in presenza di attività tradizionali emerge la necessità di disporre di diverse competenze, almeno tecniche ed organizzative, seppure si rimanga sempre ad un livello di specificità delle stesse molto elevato.

8.3 Note conclusive su competenze e mestieri

Relativamente alla domanda di competenze e mestieri, il campione di imprese intervistate emerge con le seguenti caratteristiche. Prima di tutto, ricollegandoci al capitolo sette, il numero di imprese che dichiarano di aver effettuato assunzioni motivate dall'esigenza di competenze è di poco superiore al 10% del totale. La non elevata percentuale aumenta leggermente per le imprese di medie e grandi dimensioni, caratterizzate da maggiore complessità organizzativa. Per questo sotto campione di imprese, l'analisi delle competenze e dei mestieri mostra una primaria rilevanza delle competenze tecniche, ma una pari rilevanza, se prese congiuntamente, delle competenze economiche ed organizzative.

Questo quadro muta, anche se non in modo strutturale, quando si esaminano le risposte di tutte le imprese, sia sulle attuali difficoltà di reperimento dei mestieri sia sulle prospettive future di competenze e mestieri per il mercato nel suo complesso. Infatti, i mestieri indicati come più difficili da reperire sul mercato sono tendenzialmente relativi a figure professionali a bassa qualifica (artigiani/operai) ed associati ad attività lavorative tradizionali.

Anche relativamente allo scenario del biennio 2003-2004, si delinea una domanda di competenze e mestieri con caratteristiche prettamente tradizionali, nella quale all'elemento innovativo legato ad una quota maggiore di competenze organizzative si associa tuttavia una nitida prevalenza delle competenze tecniche e delle voci di competenza più specifiche e tradizionali, in ogni area di competenza. La maggiore rilevanza delle competenze organizzative può interpretarsi sia come una futura maggiore necessità, rispetto al passato, di disporre di competenze organizzative, da integrare alle storicamente prevalenti tecniche specifiche. Questo elemento positivo è tuttavia indebolito dallo scarso ruolo rivestito dalle competenze informatiche e da quelle economiche.

Gli elementi tradizionali prevalgono quindi sui pochi segnali di innovazione/cambiamento dal lato della domanda di lavoro. Di conseguenza, come osservato nel capitolo sette, prevalgono anche le aree e le attività di formazione con contenuti più tradizionali. Pur emergendo differenze tra le imprese denominate "innovative" e le tendenze di mercato rilevate dal totale delle imprese, in entrambi i casi hanno la prevalenza elementi tradizionali sia per quanto riguarda la richiesta ed il reperimento di mestieri sia per quanto riguarda la necessità di disporre di "nuove" competenze. Questa conclusione deriva sia dall'analisi delle risposte specifiche

riguardanti mestieri e competenze, sia dall'analisi integrata delle due informazioni. Senza politiche industriali e formative volte a mutare il quadro strutturale di base, è difficile perciò attendersi dinamiche endogene che mutino strutturalmente la quantità e soprattutto la qualità della domanda di lavoro.

9. Osservazioni conclusive

I risultati della ricerca sulla domanda di lavoro nella provincia di Ferrara devono essere valutati nell'ambito di un quadro di debolezza strutturale dell'economia ferrarese. Infatti, analizzando il quadro di riferimento generale è emerso che :

- Il sistema economico ferrarese risulta costituito da un insieme di piccole imprese molto frammentate e non sufficientemente integrato per riuscire a costituire uno o più distretti industriali. La composizione del valore aggiunto a livello provinciale è, rispetto alla media regionale molto sbilanciato a vantaggio di attività con bassa produttività del lavoro. In particolare il tessuto manifatturiero risulta alquanto debole, mentre il comparto dei servizi non destinabili alla vendita risulta, rispetto alla media regionale, abbastanza più elevato. Dall'indagine sul campo sono emersi una serie di risultati che, sostanzialmente, confermano questa debolezza del tessuto produttivo-occupazionale della provincia di Ferrara.

1. Il quadro che emerge da un'analisi generale del tessuto produttivo è il seguente: l'impresa tipica è di piccola dimensione, produce prevalentemente per il mercato nazionale con marchi propri, benché il fenomeno della subfornitura risulti abbastanza accentuato (poco meno del 35% di imprese coinvolte), in particolare per taluni settori (il tessile, in particolare) e per le imprese di minore dimensione. Oltre il 45% degli occupati non possiede un titolo di studio superiore al diploma di scuola media inferiore; da un punto di vista contrattuale la maggior parte dei lavoratori (oltre il 90%) è occupata a tempo indeterminato, con un'anzianità media abbastanza elevata, visto che la maggioranza degli occupati ha un'anzianità aziendale superiore ai cinque anni. L'anzianità aziendale dipende molto dalla qualifica professionale (macroprofilo professionale): per le qualifiche più basse (personale non qualificato) l'anzianità aziendale è macroscopicamente più contenuta. Benché le performance economiche siano considerate relativamente soddisfacenti dai datori di lavoro, gli stessi segnalano alcune difficoltà dal punto di vista dell'andamento della produttività.

2. Relativamente ai flussi di entrata ed uscita di lavoratori, le imprese di dimensione maggiore risultano quelle che hanno creato, al netto, il maggior numero di posti di lavoro. Il tasso di turnover è negativamente legato alla dimensione d'impresa, come ci si poteva aspettare. Disaggregando per settore, le imprese dei servizi sono quelle maggiormente dinamiche per creazione di posti di lavoro.

3. Le grandi imprese sembrano mettere in atto strategie di gestione dei flussi di entrata e di uscita di forza lavoro coerenti con strategie di crescita e di consolidamento. Per le piccole e per le medie imprese, invece, prevale una gestione dei flussi imperniata su esigenze di aggiustamento di breve periodo. Malgrado queste differenze fra le diverse classi dimensionali, è bene sottolineare che, sulla base delle dichiarazioni dei datori di

lavoro, la motivazione più rilevante per le assunzioni è data dalla necessità di far fronte al turnover occupazionale.

4. Benché la netta maggioranza dei dipendenti sia legata all'impresa da un contratto a tempo indeterminato, la dinamica dei contratti atipici è risultata molto consistente. I flussi di uscita di lavoratori con contratto a tempo indeterminato risultano più consistenti di quelli di entrata. Si assiste così ad una progressiva sostituzione di lavoratori a tempo indeterminato con lavoratori "flessibili". L'obiettivo dell'assunzione di lavoratori atipici è principalmente legato al rafforzamento della flessibilità numerica, data anche la bassa percentuale di conversione di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.

5. Sul terreno della formazione, non solo risulta che il 30% delle imprese dichiara di non avere attivato alcuna tipologia di formazione (formale o informale), ma emerge anche che la percentuale di occupati complessivi coinvolti in formazione risulta piuttosto contenuta; la maggior parte dei dipendenti non è coinvolta in alcun programma formativo.

In questo quadro critico circa le attività di formazione, emergono alcuni aspetti positivi, ma diversi negativi:

In positivo, o comunque distintivo delle imprese, emerge che:

- a. Anche se l'andamento di risorse finanziarie impegnate per la formazione risulta estremamente contenuto, le imprese dichiarano di aver accresciuto sia i loro impegni finanziari sulla formazione, sia l'estensione della stessa ad un maggior numero di dipendenti;
- b. Le imprese che fanno formazione, in particolare formazione formale, sembrano avere sperimentato performance più soddisfacenti relativamente a quelle senza formazione formale;
- c. La percentuale di imprese che svolgono programmi di formazione formale non è inferiore a quella di imprese che svolgono programmi di formazione informale;
- d. La dimensione d'impresa appare associata all'intensità dei programmi formativi.

In negativo, si nota che:

- e. I percorsi formativi sono essenzialmente mirati a rafforzare le competenze tecniche specifiche, e non si estendono a competenze più innovative, quali quelle informatiche e organizzative, e neppure a quelle economiche;
 - f. La rilevanza della formazione sulla struttura degli skill dell'impresa risulta modesta.
 - g. L'investimento per attività formative per addetto è, in particolare per taluni settori, molto contenuto.
 - h. I lavoratori assunti con contratti atipici partecipano a progetti formativi in misura inferiore rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Questa constatazione è coerente con quanto affermato nei punti 4 e 5: i lavoratori atipici sono assunti principalmente per soddisfare alle esigenze di flessibilità numerica delle imprese. Le assunzioni di lavoratori atipici legate alle necessità di reperimento di competenze nuove sono estremamente limitate.
6. Una percentuale molto bassa di imprese dichiara di avere assunto dipendenti per disporre di nuove competenze produttive (28 su 243 pari all'11,5%). Anche in tal caso, le competenze maggiormente richieste sono di natura tecnico-specifica. Le competenze economiche legate a mansioni tradizionali (gestione

contabilità, ad esempio) risultano comunque importanti per le imprese che assumono per motivi connessi al reperimento di competenze non presenti nell'impresa. Queste ultime, infine, risultano essere collegate a mestieri tradizionali.

7. Le maggior difficoltà di reperimento si segnalano per mestieri manuali tradizionali (artigiani/operai). In particolare le piccole imprese risultano quelle con le principali difficoltà di reperimento di personale idoneo.

8. Le principali competenze di cui si prevede una più accentuata rilevanza futura sono di natura tecnico-specifica e organizzativa. Rispetto alle considerazioni sviluppate per le 28 imprese che assumono per rafforzare il loro patrimonio di competenze si nota un diminuito interesse per le competenze economiche e un più accentuato interesse per le competenze organizzative (competenze trasversali). I mestieri ad esse collegate sono però di natura tradizionale.

Da questa disamina si può concludere che esiste nella Provincia di Ferrara una vera e propria questione dimensionale. Il tessuto produttivo, frammentato in una serie di microimprese scarsamente integrate, rappresenta un vero e proprio collo di bottiglia per lo sviluppo economico locale e dà luogo a una evidente debolezza strutturale. Riassumendo le analisi svolte in precedenza si rileva, infatti, che le piccole imprese rispetto alle imprese appartenenti alle classi dimensionali superiori:

- sono le imprese che denunciano le maggiori difficoltà in termini di produttività del fattore lavoro;
- mostrano la più elevata propensione alla produzione per il mercato nazionale;
- orientano la propria domanda di lavoro verso le qualifiche scolastiche più basse
- presentano i più elevati tassi di turnover occupazionali e tassi di creazione netta di posti di lavoro più contenuti, perlomeno rispetto alle grandi imprese
- utilizzano in maniera più estensiva tipologie contrattuali atipiche
- mostrano una minore propensione all'attivazione di processi formativi, formali e informali, per gli occupati
- assumono principalmente per sostituire personale in uscita e, soprattutto, rappresentano la tipologia d'impresa con la minore propensione all'assunzione per soddisfare l'esigenza di nuove competenze.
- presentano il più basso livello di investimento di risorse pro capite in attività formative
- denunciano i più contenuti tassi di crescita di investimenti in attività formative
- mostrano le più serie difficoltà di reperimento di lavoratori

Le conseguenze del prevalere di un tessuto produttivo frammentato in cui prevalgono imprese con queste caratteristiche sono, in prima approssimazione, due: a) una bassa qualità del lavoro e b) una notevole difficoltà di aggiustamento rispetto agli shock esogeni.

a) I fattori evidenziati nel paragrafo precedente testimoniano in maniera molto chiara come una percentuale elevata sia dello stock dei posti di lavoro, sia dei flussi di posti di lavoro creati ex-novo, sia costituita da posizioni lavorative scarsamente qualificate e, presumibilmente, con modeste possibilità di avanzamenti di carriera. Inoltre, il basso livello del valore aggiunto pro capite, perlomeno rispetto alla media regionale, fa ritenere che il livello dei salari possa essere più contenuto rispetto a quanto avviene nelle altre province emiliano-romagnole.

b) La maggiore difficoltà delle piccole, e ancor più delle medie imprese, nella creazione di posti di lavoro, oltre che la maggiore propensione delle due classi dimensionali inferiori all'attivazione di posti di lavoro «atipici», può essere alla base della mediocre performance occupazionale, segnalata da un decremento del tasso di disoccupazione, nel periodo 1995-2002, inferiore rispetto alla media regionale e all'andamento di tutte le altre province dell'Emilia-Romagna, eccezion fatta per la provincia di Reggio Emilia (grafico 1).

Le sezioni precedenti hanno portato alla luce un sistema produttivo di imprese scarsamente innovative, orientate alla produzione per il mercato nazionale e al reclutamento di figure professionali tradizionali. Per la realtà provinciale ferrarese questo tessuto produttivo costituisce un vero e proprio collo di bottiglia, lungo un percorso di convergenza verso i livelli medi dei principali parametri economici delle altre province della regione. Benché il terziario, il settore che in questi ultimi anni ha maggiormente contribuito ai processi di creazione di nuovi posti di lavoro, raggiunga, dal punto di vista dell'incidenza occupazionale, livelli di sviluppo superiori a quelli regionali, la capacità di creazione di posti di lavoro del sistema economico locale della provincia di Ferrara rimane relativamente ridotta. Il settore dei servizi mantiene anche a Ferrara il proprio ruolo dominante nella creazione di posti di lavoro volano dell'occupazione, ma non riesce ad allineare la provincia di Ferrara al resto della regione.

La debolezza strutturale di questo assetto produttivo, in conclusione, costituisce un fattore di rigidità che non consente di sfruttare in modo soddisfacente la fase ascendente del ciclo economico per la creazione di posti di lavoro. C'è da ritenere che l'attuale fase discendente del ciclo possa manifestarsi, sotto il profilo della performance occupazionale, in modo più grave rispetto alle altre province.

	Metalmeccanico	Altra manifattura					Servizi			
Classe Dimensionale		Abbigliamento	Alimentare	Chimico	Costruzioni ed Energia	Altra Manifattura	Commercio	Credito	Altri servizi	Totale
100+	4.59%	0.23%	0.69%	2.52%	2.29%	0.23%	3.90%	2.98%	5.28%	22.71%
50-99	5.28%	0.92%	1.15%	2.29%	0.46%	0.23%	2.29%	0.23%	5.50%	18.35%
20-49	19.95%	8.03%	2.52%	2.52%	3.21%	2.75%	7.57%	0.00%	12.39%	58.94%
Totale	29.82%	9.17%	4.36%	7.34%	5.96%	3.21%	13.76%	3.21%	23.17%	100.00%
Totale di macrosettore	29.82%	30.04%					40.14%			436

Fonte, Istat, 2002

	Metalmeccanico	Altra manifattura					Servizi			
Classe Dimensionale		Abbigliamento	Alimentare	Chimico	Costruzioni ed Energia	Altra Manifattura	Commercio	Credito	Altri servizi	Totale
100+	4,4%	0,4%	0,8%	2,4%	2,4%	0,4%	4,0%	2,8%	5,2%	22,8%
50-99	5,2%	0,8%	1,2%	2,4%	0,4%	0,4%	2,4%	0,4%	5,6%	18,4%
20-49	20,0%	8,0%	2,4%	2,4%	3,2%	2,8%	7,6%	0,0%	12,4%	58,8%
Totale	30,0%	9,2%	4,4%	7,2%	6,0%	3,2%	13,6%	3,2%	23,2%	100,0%
Totale di macrosettore	30%	30%					40%			100%

Fonte, Istat, 2002

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	var. 95-00
Bologna	20.225,4	21.654,8	22.611,3	23.076,2	23.909,5	25.303,3	25,1%
Ferrara	15.437,1	16.556,7	16.833,6	17.116,2	17.669,2	18.265,9	18,3%
Forli-Cesena	17.113,1	18.601,8	18.855,2	19.750,9	20.377,4	21.142,1	23,5%
Modena	20.559,6	21.969,8	22.420,7	23.179,3	23.718,2	25.127,8	22,2%
Parma	19.138,3	20.649,2	20.828,6	22.137,7	22.686,1	23.712,9	23,9%
Piacenza	15.824,7	17.153,2	17.960,9	18.629,0	18.585,9	19.395,1	22,6%
Ravenna	16.407,0	17.710,9	17.888,6	18.727,2	19.291,1	20.909,5	27,4%
Reggio nell' Emilia	19.290,6	20.016,0	20.886,2	21.569,4	21.843,2	22.948,5	19,0%
Rimini	17.699,9	19.237,5	19.095,8	19.847,3	19.777,9	21.714,3	22,7%
Emilia-Romagna	18.543,6	19.871,5	20.389,4	21.101,9	21.615,7	22.840,2	23,2%

Fonte: Istat, 2002

	Agricoltura	Industria in senso stretto	costruzioni	Totale industria	Commercio,	intermediazione monetaria	Altri servizi	totale servizi	totale valore aggiunto
1995	7,6	23,9	3,8	27,7	25,6	22,7	16,5	64,7	100,0
1996	7,7	22,4	4,4	26,8	24,9	24,2	16,5	65,5	100,0
1997	6,8	21,4	4,5	25,8	25,2	25,0	17,1	67,3	100,0
1998	6,9	21,4	4,3	25,7	24,8	25,7	16,8	67,3	100,0
1999	6,8	22,1	4,3	26,3	23,7	25,9	17,2	66,9	100,0
2000	7,3	23,1	4,7	27,8	20,7	26,9	17,2	64,8	100,0
2001	7,4	22,3	5,2	27,5	20,2	27,3	17,6	65,1	100,0

Fonte: Istat, 2002

	Agricoltura	Industria in senso stretto	costruzioni	Totale industria	Commercio,	intermediazione monetaria	Altri servizi	totale servizi	totale valore aggiunto
1995	3,8	29,9	4,6	34,5	25,4	21,3	15,0	61,6	100,0
1996	3,8	28,7	4,9	33,6	24,9	22,5	15,1	62,5	100,0
1997	3,4	28,4	4,8	33,2	24,8	23,1	15,4	63,3	100,0
1998	3,5	28,6	5,0	33,6	24,4	23,5	15,0	62,9	100,0
1999	3,5	28,5	4,8	33,3	24,0	23,9	15,4	63,2	100,0
2000	3,5	28,1	4,9	33,0	24,0	24,4	15,1	63,4	100,0
2001	3,6	28,0	5,4	33,3	23,7	24,1	15,3	63,1	100,0

Fonte: Istat, 2002

	Agricoltura	Industria in senso stretto	costruzioni	Totale industria	Commercio,	intermediazione monetaria	Altri servizi	totale servizi	totale valore aggiunto
1995	10,5	24,7	4,5	29,2	26,0	9,3	25,0	60,3	100,0
1996	9,8	23,3	5,0	28,3	26,5	10,1	25,3	61,9	100,0
1997	9,4	23,4	5,0	28,3	27,0	10,7	24,6	62,3	100,0
1998	8,5	24,7	4,6	29,3	26,4	11,2	24,6	62,2	100,0
1999	8,4	25,4	4,8	30,2	25,7	10,9	24,7	61,3	100,0
2000	8,9	25,7	5,0	30,7	24,4	11,1	24,9	60,4	100,0
2001	8,7	23,0	5,0	28,0	25,2	11,8	26,2	63,3	100,0

Fonte: Istat, 2002

	Agricoltura	Industria in senso stretto	costruzioni	Totale industria	Commercio,	intermediazione monetaria	Altri servizi	totale servizi	totale valore aggiunto
1995	6,6	29,5	6,1	35,6	25,2	9,2	23,4	57,9	100,0
1996	5,8	29,1	6,1	35,1	25,6	9,6	23,8	59,0	100,0
1997	5,7	29,1	6,1	35,2	25,5	10,1	23,5	59,1	100,0
1998	5,6	29,6	5,9	35,5	25,0	10,5	23,5	58,9	100,0
1999	5,5	29,1	5,8	35,0	25,2	10,7	23,6	59,5	100,0
2000	5,0	28,8	5,8	34,7	25,6	11,1	23,7	60,4	100,0
2001	4,9	28,3	5,9	34,2	25,6	11,4	24,0	60,9	100,0

Fonte: Istat, 2002

	Ferrara		Emilia-Romagna	
classe 1-2 addetti	16.760	73,6%	211.743	70,2%
classe 3-9 addetti	4.912	21,6%	70.626	23,4%
classe 10-49 addetti	1.003	4,4%	17.196	5,7%
classe 50-199 addetti	79	0,3%	1.566	0,5%
classe oltre 200 addetti	20	0,1%	420	0,1%
Totale	22.774	100,0%	301.551	100%

Fonte: Istat, 2002

	Ferrara		Emilia-Romagna	
classe 1-2 addetti	21.782	27,8%	274.348	21,5%
classe 3-9 addetti	21.627	27,6%	321.460	25,2%
classe 10-49 addetti	16.855	21,5%	305.437	23,9%
classe 50-199 addetti	7.333	9,4%	143.782	11,3%
classe oltre 200 addetti	10.666	13,6%	231.379	18,1%
Totale	78.263	100%	1.276.406	100%

Fonte: Istat, 2002

	Emilia-Romagna	Ferrara
Agricoltura	5,4	7,9
Totale Industria	35,6	32,5
Trasformazione Industriale	28,0	23,2
Costruzioni	6,8	8,6
Altre Attivita'	59,1	58,9
Commercio	16,1	18,5

Fonte, Istat 2002

	Grandi	Medie	Piccole	Totale
Altra Industria	8%	5%	18%	30%
Metalmeccanico	6%	5%	20%	31%
Servizi	12%	9%	19%	39%
Totale	26%	18%	56%	100%

	Grandi	Medie	Piccole	Totale
Altra Industria	88.95%	71.36%	94.51%	89.57%
Metalmeccanico	47.73%	57.42%	77.75%	68.49%
Servizi	89.64%	96.77%	93.83%	93.24%
Totale	79.44%	79.69%	88.37%	84.48%

	Grandi	Medie	Piccole	Totale
Altra Industria	78.60%	79.55%	50.65%	62.50%
Metalmeccanico	68.33%	65.42%	61.77%	63.67%
Servizi	80.32%	65.71%	69.56%	71.90%
Totale	76.92%	69.09%	60.83%	66.50%

	Grandi	Medie	Piccole	Totale
Altra Industria	16.31%	3.57%	5.37%	25.24%
Metalmeccanico	24.43%	3.58%	5.98%	34.00%
Servizi	28.21%	6.01%	6.54%	40.77%
Totale	68.95%	13.16%	17.89%	100.00%

Indici	Grandi	Medie	Piccole	Totale
Produzione	0.523	0.364	0.170	0.239
Fatturato	0.618	0.350	0.226	0.276
Utili	0.099	0.033	0.010	0.037
Occupazione	0.275	0.333	0.379	0.366
Produttività	0.107	0.064	-0.183	-0.128
Investimenti	0.447	0.409	0.250	0.333
Indebitamento	-0.052	0.141	0.101	0.091
Redditività	0.414	0.249	0.135	0.184
Performance economico-produttiva	0.337	0.203	0.056	0.106
Stato di Salute	0.303	0.202	0.107	0.148

Indici	Altra Industria	Metalmeccanico	Servizi
Produzione	0.432	0.518	0.377
Fatturato	0.406	0.524	0.569
Utili	0.119	-0.060	0.159
Occupazione	0.077	0.067	0.635
Produttività	0.151	0.350	-0.264
Investimenti	0.284	0.246	0.616
Indebitamento	0.048	0.044	-0.064
Redditività	0.319	0.328	0.369
Performance Economico produttiva	0.277	0.333	0.210
Stato di Salute	0.203	0.229	0.308

	Abbigliamento	Alimentare	Altra manifattura	Chimico	Commercio	Costruzioni ed Energia	Credito
Redditività	-0,28	0,31	0,17	0,37	0,27	0,17	0,67
Performance economico produttiva	-0,30	0,27	0,03	0,33	0,16	0,13	0,55
Stato di Salute	-0,17	0,26	0,02	0,29	0,21	0,10	0,40

	Azienda Cooperativa	Azienda Privata	Consorzio	Gruppo Cooperativo	Gruppo Industriale
Indice pesato per settore					
Redditività	0,233	0,354	0,024	-0,085	0,487
Performance economico-produttiva	0,126	0,220	0,019	-0,079	0,531
Stato di Salute	0,192	0,282	0,019	-0,043	0,295
Indice pesato per dimensione					
Redditività	0,135	0,451	0,015	-0,045	0,241
Performance economico-produttiva	0,076	0,290	0,012	-0,043	0,256
Stato di Salute Pesato	0,112	0,357	0,015	-0,022	0,150

	% Fatturato Nazionale	% marchi propri
Indice Redditività Pesato Per Settore	-0,131	0,067
Indice Performance Esteso Per Settore	-0,159	0,073
Indice Stato di Salute Pesato Per Settore	-0,128	0,063
Indice Redditività Pesato Per Classe	-0,096	0,099
Indice Performance Esteso Per Classe	-0,123	0,095
Indice Stato di Salute Pesato Per Classe	-0,122	0,098

	a tempo indeterminato	a tempo determinato	da lavoro interinale	apprendisti/CFL	CO.CO.CO	totale
Dirigenti/Imprenditori	95%	0%	0%	0%	5%	100%
Prof. Intellettuali/Tecniche	94%	2%	0%	2%	2%	100%
Prof. Esecutive	96%	3%	0%	1%	1%	100%
Vendite/Servizi	87%	6%	2%	4%	1%	100%
Artigiani/Operai	92%	6%	0%	1%	0%	100%
Personale non qualificato	85%	8%	3%	4%	0%	100%
Totale	91%	5%	1%	2%	1%	100%

	Post-laurea	Laurea	Spec. Post diploma	Superiori	Professionale	Media Inferiore	Elementare	Totale
% livelli di istruzione sul totale occupati	0.65%	6.35%	1.13%	36.53%	9.74%	40.17%	5.43%	100%
Dirigenti/imprenditori	0%	30%	1%	31%	3%	33%	2%	100%
Prof.intellettuali/tecniche	1%	22%	3%	64%	4%	6%	0%	100%
Prof. esecutive	0%	12%	2%	68%	4%	12%	2%	100%
Vendite/servizi	1%	6%	0%	57%	7%	28%	2%	100%
Artigiani/operai spec.	0%	1%	1%	21%	15%	54%	8%	100%
Pers. Non qualif.	2%	0%	0%	6%	6%	75%	11%	100%
TOTALE	139	1354	257	7769	2096	8577	1160	21352

	post laurea	laurea	spec. post diploma	superiori	professionale	media inferiore	elementare	totale
Grandi	0.87%	6.93%	0.58%	37.78%	9.24%	39.07%	5.53%	100.00%
Medie	0.23%	6.02%	3.61%	35.60%	13.17%	36.88%	4.48%	100.00%
Piccole	0.08%	4.31%	1.55%	32.31%	9.27%	46.76%	5.73%	100.00%
Totale	0.65%	6.35%	1.13%	36.53%	9.74%	40.17%	5.43%	100.00%

Tab. III.11c Struttura occupazionale generale per titolo di studio e settore, percentuali per impresa								
	post laurea	laurea	spec. post diploma	superiori	professionale	media inferiore	elementare	totale
Altra Industria	0.02%	8.15%	1.68%	37.54%	7.49%	41.55%	3.57%	100.00%
Metalmeccanico	1.78%	4.76%	0.44%	31.38%	13.45%	39.30%	8.88%	100.00%
Servizi	0.06%	6.62%	1.40%	40.35%	7.90%	40.09%	3.59%	100.00%
Totale	0.65%	6.35%	1.13%	36.53%	9.74%	40.17%	5.43%	100.00%

III.12a Struttura occupazionale generale per anzianità e settore, percentuali					
	Totale lavoratori	di cui meno di 1 anno	di cui fra 1 e 2 anni	di cui fra 2 e 5 anni	di cui oltre 5 anni
Altra Industria	5178	3.34%	8.85%	17.46%	70.36%
Metalmeccanico	7014	4.09%	7.76%	26.72%	61.43%
Servizi	7914	5.67%	12.77%	22.76%	58.79%
Totale	20106 ¹	4.52%	10.01%	22.77%	62.69%

Tabella III. 12b Struttura occupazionale generale per anzianità e classe dimensionale, percentuali					
	Totale lavoratori	di cui meno di 1 anno	di cui fra 1 e 2 anni	di cui fra 2 e 5 anni	di cui oltre 5 anni
Grandi	13900	4.41%	9.66%	20.86%	65.06%
Medie	2663	4.51%	12.65%	26.55%	56.29%
Piccole	3543	4.97%	9.40%	27.43%	58.20%
Totale	20106	4.52%	10.01%	22.77%	62.69%

Tabella III.13 Genere, part time e stagionali (percentuali rispetto al totale)				
	di cui FEMMINE	di cui PART-TIME	STAGIONALI (valori assoluti, in aggiunta rispetto al totale)	Totale
Dirigenti/Imprenditori	16%	0%	0	722
Prof. Intellettuali/Tecniche	30%	3%	43	2655
Prof. Esecutive	48%	5%	15	2709
Vendite/Servizi	54%	22%	25	3486
Artigiani/Operai	19%	1%	649	10316
Personale non qualificato	38%	3%	1015	2344
Totale	31%	5%	1747	22232

Tabella III.14 Andamento degli indici di Tenure, atipicità e skill rispetto alla performance			
	Utili		
	In declino	Stabili	In aumento
Tenure	0,803	0,807	0,778
Atipicità stock	0,066	0,106	0,107
Skill1	0,680	0,592	0,643
Skill2	0,594	0,524	0,565
Skill3	0,319	0,301	0,317

¹ Il totale dei lavoratori a tempo indeterminato è qui diverso, in quanto il numero di imprese che hanno risposto alla domanda è marginalmente differente per le due domande.

	<i>Indice Tenure</i>	Indice Atipicità Stock
Indice Tenure		-0,40
Indice Skill1	0,44	-0,30
Indice Skill2	0,40	-0,29
Indice Skill3	0,15	-0,03

	Grandi	Medie	Piccole
Indice Ingressi Totale	0,42	0,44	0,51
Indice Uscite Totale	0,24	0,33	0,38
Indice Turnover Totale	0,65	0,77	0,89
Indice Creazione Netta Totale	0,18	0,11	0,13

	Altra Industria	Metalmecca nico	Servizi
Indice Ingressi Totale	0,43	0,49	0,49
Indice Uscite Totale	0,30	0,37	0,33
Indice Turnover Totale	0,74	0,86	0,82
Indice Creazione Netta Totale	0,13	0,12	0,16

	Grandi	Medie	Piccole
Indice creazione Totale	0,21	0,13	0,16
Indice distruzione Totale	0,03	0,03	0,03

	Altra Industria	Metalmeccanico	Servizi
Indice creazione Totale	0,16	0,15	0,18
Indice distruzione Totale	0,03	0,04	0,02

	Grandi	Medie	Piccole
Indice Ingressi tempo indeterminato	0,26	0,22	0,28
Indice Uscite tempo indeterminato	0,16	0,16	0,21
Indice Turnover tempo indeterminato	0,42	0,38	0,48
Indice creazione netta tempo indeterminato	0,09	0,05	0,07

Tabella IV.6 Indice di creazione e distruzione di lavoratori tempo indeterminato per classe dimensionale			
	Grandi	Medie	Piccole
Indice creazione. Tempo indeterminato	0,14	0,10	0,11
Indice distruzione. Tempo indeterminato	0,05	0,04	0,04

Tabella IV.7 Indice di ingressi e uscite di lavoratori atipici per classe dimensionale			
	Grandi	Medie	Piccole
Indice Ingressi Atipici	3,43	6,20	4,10
Indice Uscite Atipici	1,86	4,86	2,85
Indice Turnover Atipici	5,29	11,06	6,95
Indice Creazione Netta Atipici	1,57	1,35	1,26

Tabella IV.8 Indice di creazione e distruzione di posti di lavoro atipici per classe dimensionale			
	Grandi	Medie	Piccole
Indice creazione. Atipici	1,70	1,44	1,40
Indice distruzione. Atipici	0,13	0,09	0,14

Tabella IV.9 Indice di ingressi e uscite di lavoratori tempo indeterminato per settore			
	Altra Industria	Metalmeccanico	Servizi
Indice Ingressi tempo indeterminato	0,22	0,27	0,14
Indice Uscite tempo indeterminato	0,17	0,22	0,03
Indice Turnover tempo indeterminato	0,39	0,50	0,18
Indice creazione Netta. Tempo indeterminato	0,05	0,05	0,11

Tabella IV.10 Indice di creazione e distruzione di posti di lavoro a tempo indeterminato per settore			
	Altra Industria	Metalmeccanico	Servizi
Indice creazione. Tempo indeterminato	0,10	0,09	0,14
Indice distruzione. Tempo indeterminato	0,05	0,04	0,03

Tabella IV.11 Indice di ingressi e uscite di lavoratori atipici per settore			
	Altra Industria	Metalmeccanico	Servizi
Indice Ingressi Atipici	4,75	2,67	5,80
Indice Uscite Atipici	2,89	1,68	4,50
Indice Turnover Atipici	7,64	4,34	10,30
Indice Creazione Netta Atipici	1,86	0,99	1,30

Tabella IV.12 Indice di creazione e distruzione di posti di lavoro atipici per settore			
	Altra Industria	Metalmeccanico	Servizi
Indice creazione. Atipici	2,05	1,09	1,42
Indice distruzione. Atipici	0,19	0,10	0,12

	Grandi	Medie	Piccole	Totale
Picchi produttivi	13.08%	11.69%	15.49%	14.15%
Espansione domanda	16.82%	16.88%	14.60%	15.61%
Consolidamento crescita	17.76%	18.18%	10.18%	13.66%
Introd. nuovi prodotti e processi	5.61%	7.79%	9.29%	8.05%
Esigenza nuove competenze	7.48%	9.09%	5.75%	6.83%
Sostituzione personale	37.38%	36.36%	43.81%	40.73%
Altro	1.87%	0.00%	0.88%	0.98%
TOTALE	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Stock	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	totale	part-time
Dirigenti	95,2%	0,1%	0,0%	0,0%	4,7%	100%	0,4%
prof.intell.	93,9%	2,4%	0,1%	1,6%	2,0%	100%	2,5%
prof. Esec.	95,8%	3,0%	0,1%	0,5%	0,6%	100%	4,5%
Vendite	87,2%	5,7%	1,8%	4,4%	0,9%	100%	22,5%
operai spec	92,2%	6,3%	0,4%	0,9%	0,1%	100%	0,6%
non qualif.	85,5%	7,6%	2,9%	3,9%	0,1%	100%	2,7%
Totale	91,6%	5,2%	0,8%	1,8%	0,7%	100%	5,0%

Stock	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	totale	part-time
Dirigenti	89,3%	0,0%	0,0%	0,0%	10,7%	100,0%	1,0%
prof.intell.	81,0%	13,9%	0,7%	2,4%	2,0%	100,0%	0,0%
prof. Esec.	93,0%	4,7%	0,2%	1,7%	0,4%	100,0%	13,3%
Vendite	92,7%	1,9%	0,0%	2,7%	2,7%	100,0%	1,2%
operai spec	88,6%	8,5%	0,7%	1,8%	0,5%	100,0%	1,7%
non qualif.	84,9%	9,1%	0,7%	5,2%	0,2%	100,0%	2,5%
Totale	89,1%	6,8%	0,5%	2,3%	1,3%	100,0%	3,0%

Stock	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	totale	part-time
Dirigenti	87,0%	1,1%	0,0%	0,0%	12,0%	100,0%	1,1%
prof.intell.	88,1%	2,2%	0,0%	0,2%	9,5%	100,0%	0,7%
prof.esec.	94,3%	2,6%	0,0%	0,9%	2,2%	100,0%	4,6%
Vendite	87,3%	6,3%	0,0%	0,6%	5,7%	100,0%	3,2%
operai spec	93,3%	5,2%	0,8%	0,5%	0,2%	100,0%	2,0%
non qualif.	86,2%	4,5%	2,7%	6,6%	0,0%	100,0%	1,2%
Totale	91,0%	4,3%	0,6%	1,2%	2,9%	100,0%	2,2%

Stock	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	totale	part-time
Dirigenti	99,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	100,0%	0,0%
prof.intell.	97,3%	0,7%	0,1%	1,8%	0,2%	100,0%	3,4%
prof.esec.	97,0%	2,6%	0,1%	0,1%	0,2%	100,0%	2,1%
Vendite	86,3%	6,2%	2,3%	5,1%	0,1%	100,0%	27,9%
operai spec	93,1%	5,8%	0,3%	0,8%	0,0%	100,0%	0,1%
non qualif.	85,6%	7,7%	3,9%	2,8%	0,1%	100,0%	3,2%
Totale	92,3%	4,9%	0,9%	1,8%	0,1%	100,0%	6,0%

Stock	Tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	totale	part-time
Dirigenti	97,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	100,0%	0,6%
prof.intell.	97,0%	1,7%	0,0%	0,4%	0,9%	100,0%	1,4%
prof.esec.	97,0%	2,1%	0,0%	0,2%	0,7%	100,0%	1,7%
Vendite	93,1%	0,5%	0,0%	1,4%	5,1%	100,0%	0,2%
operai spec	89,2%	7,9%	1,2%	1,6%	0,1%	100,0%	0,6%
non qualif.	88,9%	7,7%	1,0%	2,4%	0,0%	100,0%	1,1%
Totale	92,3%	5,0%	0,7%	1,2%	0,8%	100,0%	0,9%

Stock	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	totale	part-time
Dirigenti	87,7%	0,0%	0,0%	0,0%	12,3%	100,0%	0,0%
prof.intell.	97,0%	1,5%	0,6%	0,9%	0,0%	100,0%	0,2%
prof.esec.	96,9%	1,8%	0,1%	1,0%	0,1%	100,0%	2,0%
Vendite	97,2%	0,3%	0,0%	1,5%	0,9%	100,0%	2,4%
operai spec	93,8%	5,0%	0,2%	0,8%	0,1%	100,0%	0,2%
non qualif.	80,3%	9,0%	3,5%	6,9%	0,2%	100,0%	2,2%
Totale	92,8%	4,6%	0,6%	1,6%	0,4%	100,0%	0,8%

	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
Dirigenti	97,6%	0,3%	0,0%	0,0%	2,1%	100,0%	0,5%
prof.intell.	91,3%	3,1%	0,0%	2,4%	3,2%	100,0%	3,9%
prof.esec.	93,7%	4,9%	0,2%	0,3%	0,8%	100,0%	9,3%
Vendite	85,0%	7,2%	2,3%	5,2%	0,3%	100,0%	28,4%
operai spec	92,5%	6,8%	0,0%	0,6%	0,1%	100,0%	1,3%
non qualif.	88,7%	5,8%	3,8%	1,6%	0,1%	100,0%	4,6%
Totale	90,1%	5,8%	1,1%	2,3%	0,8%	100,0%	11,0%

	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
dirigenti	87,8%	0,0%	0,0%	0,0%	12,2%	100,0%	12,2%
prof.intell.	46,8%	21,9%	1,2%	17,5%	12,5%	100,0%	0,4%
pref.esec.	53,4%	34,5%	3,1%	5,8%	3,3%	100,0%	9,8%
vendite	43,5%	29,9%	8,9%	17,1%	0,6%	100,0%	23,5%
operai spec	51,8%	38,5%	2,9%	6,5%	0,3%	100,0%	1,2%
non qualif.	51,0%	28,1%	8,1%	12,8%	0,0%	100,0%	4,0%
totale	50,2%	33,6%	4,7%	10,1%	1,5%	100,0%	6,0%

	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
dirigenti	96,6%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	100,0%	0,0%
prof.intell.	74,7%	11,8%	1,2%	1,6%	10,6%	100,0%	1,2%
pref.esec.	68,3%	24,1%	3,5%	1,5%	2,5%	100,0%	2,3%
Vendite	52,9%	31,0%	7,5%	8,3%	0,3%	100,0%	26,4%
operai spec	61,6%	32,4%	2,3%	3,6%	0,2%	100,0%	1,5%
non qualif.	55,0%	35,5%	2,6%	6,7%	0,3%	100,0%	0,7%
Totale	61,1%	29,7%	3,3%	4,5%	1,4%	100,0%	6,1%

	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	Formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
Dirigenti	54,5%	0,0%	0,0%	0,0%	45,5%	100,0%	27,3%
prof.intell.	50,0%	38,5%	0,0%	10,4%	1,0%	100,0%	0,0%
pref.esec.	62,2%	23,6%	3,1%	10,2%	0,8%	100,0%	26,8%
Vendite	25,2%	58,1%	0,0%	12,3%	4,5%	100,0%	5,2%
operai spec	48,9%	37,5%	3,0%	9,9%	0,7%	100,0%	4,8%
non qualif.	51,7%	30,5%	2,0%	15,8%	0,0%	100,0%	7,1%
Totale	48,4%	36,7%	2,3%	11,4%	1,2%	100,0%	6,9%

	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	Formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
Dirigenti	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	100,0%	0,0%
prof.intell.	67,9%	20,8%	0,0%	9,4%	1,9%	100,0%	0,0%
pref.esec.	65,5%	20,0%	5,5%	7,3%	1,8%	100,0%	0,0%
Vendite	38,2%	53,6%	0,9%	4,5%	2,7%	100,0%	8,2%
operai spec	51,0%	37,3%	2,8%	8,7%	0,1%	100,0%	4,5%
non qualif.	53,0%	31,6%	4,8%	9,9%	0,6%	100,0%	1,3%
Totale	51,8%	35,8%	3,1%	8,6%	0,7%	100,0%	3,7%

	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
Dirigenti	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
prof.intell.	46,5%	26,8%	0,0%	0,8%	26,0%	100,0%	0,4%
pref.esec.	48,2%	26,4%	8,2%	2,7%	14,5%	100,0%	5,5%
Vendite	24,7%	74,0%	0,0%	1,3%	0,0%	100,0%	3,3%
operai spec	42,4%	40,5%	14,3%	2,6%	0,2%	100,0%	0,6%
non qualif.	34,7%	42,2%	5,2%	17,9%	0,0%	100,0%	0,6%
Totale	40,9%	40,4%	7,3%	4,3%	7,1%	100,0%	1,4%

	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
Dirigenti	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
prof.intell.	41,9%	26,7%	0,0%	0,0%	31,4%	100,0%	0,5%
pref.esec.	62,6%	19,2%	9,1%	0,0%	9,1%	100,0%	5,1%
Vendite	22,5%	76,7%	0,0%	0,8%	0,0%	100,0%	3,9%
operai spec	49,1%	38,8%	10,5%	0,3%	1,3%	100,0%	2,3%
non qualif.	32,0%	59,0%	3,0%	6,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Totale	43,6%	41,6%	5,9%	0,9%	8,0%	100,0%	2,2%

	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
dirigenti	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	10,0%
prof.intell.	45,8%	8,8%	3,2%	40,3%	1,9%	100,0%	0,5%
pref.esec.	51,4%	42,6%	1,1%	5,0%	0,0%	100,0%	3,9%
vendite	49,2%	18,7%	11,7%	20,3%	0,1%	100,0%	29,4%
operai spec	54,5%	38,5%	0,8%	6,0%	0,1%	100,0%	0,0%
non qualif.	54,8%	23,4%	11,7%	10,1%	0,0%	100,0%	3,4%
totale	53,1%	30,9%	4,8%	11,0%	0,2%	100,0%	6,8%

	tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
dirigenti	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
prof.intell.	94,8%	1,8%	2,1%	1,2%	0,0%	100,0%	1,8%
pref.esec.	71,3%	27,0%	0,8%	0,8%	0,0%	100,0%	1,6%
vendite	59,3%	21,4%	9,4%	9,9%	0,0%	100,0%	32,0%
operai spec	68,8%	28,9%	0,2%	2,1%	0,0%	100,0%	0,1%
non qualif.	65,1%	31,5%	0,0%	3,5%	0,0%	100,0%	0,3%
totale	69,0%	24,5%	2,6%	3,9%	0,0%	100,0%	8,1%

	Tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
dirigenti	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
prof.intell.	65,2%	20,3%	1,4%	5,8%	7,2%	100,0%	0,0%
pref.esec.	46,4%	41,7%	6,6%	3,3%	2,0%	100,0%	3,3%
vendite	36,0%	40,0%	0,0%	22,0%	2,0%	100,0%	16,0%
operai spec	30,6%	54,3%	7,7%	6,8%	0,6%	100,0%	2,5%
non qualif.	53,0%	27,2%	5,9%	13,9%	0,0%	100,0%	3,6%
totale	37,9%	46,1%	6,8%	8,2%	0,9%	100,0%	3,1%

	Tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
dirigenti	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
prof.intell.	93,9%	5,1%	1,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
pref.esec.	53,3%	38,7%	7,3%	0,7%	0,0%	100,0%	2,2%
vendite	88,7%	8,2%	0,0%	3,1%	0,0%	100,0%	7,2%
operai spec	40,1%	53,4%	4,6%	1,8%	0,1%	100,0%	3,7%
non qualif.	52,0%	41,4%	0,0%	6,6%	0,0%	100,0%	2,0%
totale	50,6%	43,4%	3,6%	2,3%	0,1%	100,0%	3,3%

	Tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
dirigenti	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	100,0%	25,0%
prof.intell.	86,3%	8,8%	0,0%	3,8%	1,3%	100,0%	1,3%
pref.esec.	64,2%	24,5%	0,6%	10,1%	0,6%	100,0%	3,8%
Vendite	75,4%	15,4%	0,0%	7,7%	1,5%	100,0%	9,2%
operai spec	41,1%	44,8%	1,7%	12,3%	0,2%	100,0%	0,5%
non qualif.	46,8%	28,9%	6,5%	17,7%	0,0%	100,0%	3,0%
Totale	47,1%	36,8%	2,7%	13,0%	0,4%	100,0%	1,8%

	Tempo indeterminato	tempo determinato.	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
dirigenti	91,7%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	100,0%	0,0%
prof.intell.	98,3%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%	100,0%	0,0%
pref.esec.	90,5%	5,8%	0,0%	2,9%	0,7%	100,0%	0,0%
vendite	71,1%	15,8%	0,0%	13,2%	0,0%	100,0%	2,6%
operai spec	74,7%	16,2%	1,9%	6,9%	0,3%	100,0%	0,0%
non qualif.	45,9%	35,1%	6,2%	12,7%	0,0%	100,0%	0,4%
Totale	73,3%	17,0%	2,2%	7,1%	0,4%	100,0%	0,1%

	Tempo indeterminato	tempo determinato	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
dirigenti	94,7%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	100,0%	5,3%
prof.intell.	36,2%	24,7%	1,4%	22,1%	15,6%	100,0%	0,2%
pref.esec.	50,2%	36,8%	2,4%	4,3%	6,2%	100,0%	19,1%
vendite	42,1%	30,2%	9,8%	17,4%	0,5%	100,0%	24,6%
operai spec	77,6%	20,9%	0,3%	1,2%	0,1%	100,0%	0,8%
non qualif.	55,6%	27,3%	12,1%	5,1%	0,0%	100,0%	5,8%
Totale	57,9%	25,8%	4,8%	9,2%	2,3%	100,0%	9,8%

	Tempo indeterminato	tempo determinato	interinale	formazione lavoro e apprendistato	collaborazioni coordinate continuative	Totale	part-time
dirigenti	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
prof.intell.	61,9%	17,2%	1,7%	2,5%	16,7%	100,0%	1,9%
pref.esec.	60,5%	28,2%	3,2%	0,8%	7,3%	100,0%	4,8%
vendite	48,6%	33,9%	8,5%	8,6%	0,3%	100,0%	29,2%
operai spec	65,0%	33,6%	0,4%	0,8%	0,1%	100,0%	1,3%
non qualif.	66,9%	31,0%	0,8%	0,4%	0,8%	100,0%	0,0%
totale	58,4%	30,9%	3,8%	3,9%	2,9%	100,0%	11,9%

	Grandi	Medie	Piccole	Totale
dirigenti/imprenditori	0.00%	0.00%	16.67%	2.94%
prof. intell/tecnici	30.00%	43.06%	21.59%	29.38%
prof. esecutive	21.94%	21.40%	38.18%	30.93%
venditori/servizi	17.67%	26.73%	44.53%	32.19%
artigiani/op. spec	34.19%	33.10%	40.69%	37.85%
pers. non qualif.	32.94%	23.75%	23.17%	26.27%

	Altra Manifattura	Metalmeccanico	Servizi	Totale
dirigenti/imprenditori	0.00%	0.00%	7.14%	2.94%
prof. intell/tecnici	22.20%	28.57%	35.34%	29.38%
profess. esecutive	25.78%	31.58%	34.59%	30.93%
venditori/servizi	33.33%	30.56%	32.24%	32.19%
artigiani/op. spec	36.80%	31.69%	42.79%	37.85%
Pers. non qualif.	17.67%	30.00%	29.17%	26.27%

Tabella VI.1A Forme di addestramento attivate per classe dimensionale					
		Grandi	Medie	Piccole	Totale
Imprese che hanno attivato una qualche forma di addestramento/formazione	valore assoluto	60	31	79	170
	percentuale sul totale	95%	70%	58%	70%
Formazione informale	valore assoluto	49	19	67	135
	percentuale su formazione	82%	61%	85%	79%
Formazione formale NON CONTINUA	valore assoluto	46	21	54	121
	percentuale su formazione	77%	68%	68%	71%
Formazione FORMALE continua	valore assoluto	28	15	26	69
	percentuale su formazione	47%	48%	33%	41%
Formazione formale e/o continua (FORMALE GENERALE)	valore assoluto	50	26	62	138
	percentuale su formazione	83%	84%	78%	81%

Tabella VI.1B Forme di addestramento attivate per settore					
		Altra Industria	Metalmeccanico	servizi	Totale
Imprese che hanno attivato una qualche forma di addestramento/formazione	valore assoluto	42	49	79	170
	percentuale sul totale	57%	65%	84%	70%
Formazione informale	valore assoluto	35	39	61	135
	percentuale su formazione	83%	80%	77%	79%
Formazione formale NON CONTINUA	valore assoluto	26	39	56	121
	percentuale su formazione	62%	80%	71%	71%
Formazione FORMALE continua	valore assoluto	16	13	40	69
	percentuale su formazione	38%	27%	51%	41%
Formazione formale e/o continua (FORMALE GENERALE)	valore assoluto	30	41	67	138
	percentuale su formazione	71%	84%	85%	81%

Tabella VI.1C. Le imprese che fanno formazione (% sulla classe)				
	Altra Industria	Metalmeccanico	Servizi	Totale complessivo
Grandi	100%	100%	89%	95%
Medie	45%	50%	95%	70%
Piccole	40%	58%	76%	58%
Totale complessivo	57%	65%	84%	70%

Tabella VI.2A Tipologie di addestramento attivate per classe dimensionale				
	grandi	medie	piccole	Totale
Imprese che hanno attivato forme di addestramento	95%	70%	58%	70%
Di cui informale con affiancamento dei dipendenti	22%	13%	23%	21%
Di cui informale con affiancamento dei neo assunti	72%	58%	72%	69%
Di cui informale con rotazione dei lavoratori già dipendenti	27%	16%	18%	21%
Di cui informale con rotazione dei lavoratori neo assunti	12%	6%	15%	12%
Di cui formale con corsi interni dei lavoratori già dipendenti	57%	48%	42%	48%
Di cui formale con corsi interni dei lavoratori neo assunti	23%	23%	24%	24%
Di cui formale con corsi esterni dei lavoratori già dipendenti	43%	42%	30%	37%
Di cui formale con corsi esterni dei lavoratori neo assunti	13%	19%	23%	19%
Di cui formazione continua con corsi interni dei lavoratori dipendenti	40%	39%	28%	34%
Di cui formazione continua con corsi esterni dei lavoratori dipendenti	20%	26%	18%	20%

Tabella VI.2B Tipologie di addestramento attivate per settore				
	Altra Industria	Metalmeccanico	servizi	Totale
Imprese che hanno attivato forme di addestramento	57%	65%	84%	70%
di cui informale con affiancamento dei dipendenti	19%	16%	24%	21%
di cui informale con affiancamento dei neo assunti	76%	71%	65%	69%
di cui informale con rotazione dei lavoratori dei dipendenti	21%	10%	27%	21%
di cui informale con rotazione dei lavoratori dei neo assunti	12%	12%	13%	12%
di cui formale con corsi interni dei lavoratori dei dipendenti	48%	51%	47%	48%
di cui formale con corsi interni dei lavoratori neo assunti	26%	22%	23%	24%
di cui formale con corsi esterni dei lavoratori dei dipendenti	31%	37%	41%	37%
di cui formale con corsi esterni dei lavoratori neo assunti	10%	29%	18%	19%
di cui Formazione continua con corsi interni dei lavoratori dipendenti	33%	20%	43%	34%
di cui Formazione continua con corsi esterni dei lavoratori dipendenti	17%	16%	24%	20%

	Totale
dirigenti coinvolti in addestramento formale	8,1%
dirigenti coinvolti in addestramento informale	3,5%
dirigenti coinvolti in formazione continua	10,8%
prof. intellettuali/tecniche coinvolti in addestramento formale	15,6%
prof. intellettuali/tecniche coinvolti in addestramento informale	7,4%
prof. intellettuali/tecniche coinvolti in formazione continua	13,1%
prof. esecutive coinvolti in addestramento formale	18,4%
prof. esecutive coinvolti in addestramento informale	8,2%
prof. esecutive coinvolti in formazione continua	11,6%
venditori/servizi coinvolti in addestramento formale	10,5%
venditori/servizi coinvolti in addestramento informale	8,1%
venditori/servizi coinvolti in formazione continua	7,4%
artigiani/op. spec. coinvolti in addestramento formale	19,5%
artigiani/op. spec. coinvolti in addestramento informale	19,6%
artigiani/op. spec. coinvolti in formazione continua	12,2%
pers. non qualificato coinvolti in addestramento formale	4,2%
pers. non qualificato coinvolti in addestramento informale	6,1%
pers. non qualificato coinvolti in formazione continua	3,4%

Rank	Criterio adottato	% risposte
1	Mansione specifica del dipendente	38%
2	Figura Professionale	28%
3	Caratteristiche personali del dipendente	16%
4	Qualifica scolastica posseduta	7%
5	Anzianità di servizio	5%
6	Posizione gerarchica	3%
7	Altro	2%
	Totale	100%
	Nessun criterio predeterminato	25% delle imprese

	Indeterminato	Interinale	CFL	Co.co.co.	Determinato
Piccole	95%	50%	78%	13%	61%
Medie	97%	0%	86%	38%	84%
Grandi	97%	58%	86%	0%	80%
Altra industria	95%	43%	95%	0%	80%
Metalmeccanico	96%	42%	76%	8%	84%
Servizi	96%	67%	78%	32%	61%
Totale	96%	48%	82%	19%	72%

Nota: il numero di risposte fornite per tipologia contrattuale è disomogeneo. Solo per il contratto a tempo indeterminato rispondono tutte le 170 imprese del campione di quelle che fanno formazione

Andamento risorse finanziarie (totale impresa)	Grandi	Medie	Piccole	Totale
Diminuita	2%	8%	6%	5%
Rimasta stabile	52%	34%	65%	54%
Aumentata	46%	58%	29%	41%
Totale	100%	100%	100%	100%
	Altra industria	Metalmeccanico	Servizi	Totale
Diminuita	3%	10%	3%	5%
Rimasta stabile	67%	61%	45%	54%
Aumentata	30%	29%	52%	41%
Totale	100%	100%	100%	100%

	Media annua	% nd
Piccole	4.211	45%
Medie	14.821	35%
Grandi	85.076	64%
Altra industria	27.999	63%
Metalmeccanico	8.953	51%
Servizi	62.135	43%
Totale	27.921	50%

Valori in €

	Grandi	Medie	Piccole	
Altra Industria	432 (7)	266 (2)	160 (2)	409 (11)
Metalmeccanico	39 (3)	219 (2)	114 (15)	58 (20)
Servizi	367 (8)	200 (13)	149 (17)	291 (38)
Totale	399 (18)	210 (17)	136 (34)	229 (69)

Valori in €, fra parentesi il numero di imprese sulle quali si basa la media.

		informatiche	tecniche specifiche	competenze economiche	competenze organizzative
1	Molto importante	12%	62%	12%	14%
2	Importante	27%	17%	15%	39%
3	Abbastanza importante	29%	12%	25%	30%
4	Poco importante	29%	10%	43%	14%
	n.d.	3%	0%	4%	3%
	totale	100%	100%	100%	100%

	Media indice di skills
Imprese che non hanno pratiche di formazione informale	0,57
Imprese che hanno pratiche di formazione informale	0,60
Imprese che non hanno pratiche di formazione formale	0,54
Imprese che hanno pratiche di formazione formale	0,62

	Formazione (formale ed informale)	
	no	si
Redditività	0,05	0,24
Stato di Salute	0,06	0,18
Formazione formale		
	no	si
Redditività	0,09	0,26
Stato di Salute	0,09	0,19
Formazione informale		
	no	si
Redditività	0,13	0,24
Stato di Salute	0,10	0,19

Utili	In declino	stabili	In aumento
Indice di formazione semplice	0,328	0,362	0,357
Indice di Formazione Formale	0,180	0,192	0,329

Tabella VII.1 Schema delle Competenze	
A Competenze informatiche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoscenze hardware 2. Conoscenze sistemi operativi / Pacchetti editing – publishing 3. Creazione / Gestione database 4. Programmazione 5. Installazione e manutenzione reti 6. Gestione servizi internet 7. Webdesign
B Competenze tecniche Specifiche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competenze linguistiche 2. Competenze di logistica 3. Competenze di ingegnerizzazione 4. Competenze di programmazione 5. Competenze di lavorazione 6. Competenze di montaggio 7. Competenze di controllo qualità
C Competenze Economiche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione contabilità 2. Competenze di finanza aziendale 3. Programmazione finanziaria 4. Marketing 5. Analisi mercati 6. Business Planning e valutazione di progetti 7. Competenze giuridiche 8. Programmazione, controllo ed analisi dei costi 9. Gestione <i>Risorse Umane</i>
D Competenze Organizzative	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacità di inserirsi nelle routine organizzative 2. Autonomia nell'apprendimento 3. Autonomia nello svolgimento dei compiti 4. Problem Solving 5. Lavoro di gruppo 6. Gestione del cambiamento

Tabella VII.2 Imprese che hanno richiesto competenze per classe dimensionale			
	Imprese che hanno cercato competenze	Imprese totali nella classe	Percentuale di classe
Grandi	8	63	12.70%
Medie	7	44	15.91%
Piccole	13	136	9.56%
Totale complessivo	28	243	11.52%

Tabella VII.3 Imprese che hanno richiesto competenze per settore			
	Imprese che hanno cercato competenze	Imprese totali nella classe	Percentuale di classe
Altra Industria	8	74	10.81%
Metalmeccanico	8	75	10.67%
Servizi	12	94	12.77%
Totale complessivo	28	243	11.52%

Tabella VII.4 Figure assunte nel triennio 2000-2002 per necessità di competenze		
Dirigenti	Ingegnere chimico per processi produttivi	1
	Responsabile con competenze commerciali	1
	Responsabile con competenze di meccanica	1
totale		3
Intellettuali / Tecniche	Addetto Logistica	1
	Addetto Qualità	2
	Addetto Ricerca e Sviluppo	1
	Addetto Risorse Umane	1
	Assistente alla Produzione	1
	EDP	1
	Operatore Informatico	5
	Progettista	5
	Tecnico di Cantiere	1
	Tecnico Impianti	1
	Tecnico Manutenzione Macchine	1
totale		20
Esecutive	Consulente del lavoro	1
	Contabile	4
	Impiegati Amministrazione	3
	Segretaria	1
	Tecnici di controllo e gestione	1
	Tecnico di Reti Informatiche	1
totale		11
Venditori / Servizi	Addetto commerciale	4
	Addetto marketing	1
	Addetto vendita al dettaglio	1
	Operatore assistenza anziani	1
	Rappresentante	1
totale		8
Artigiani / Operai Specializzati	Addetto impianti ottici	1
	Addetto lavorazione molluschi	1
	Addetto montaggio macchinari	4
	Asfaltatore	1
	Assemblatore	2
	Autista camion	1
	Carpentiere	3
	Operatore controllo qualità	1
	Operatore di impianto in turno	1
	Operatori macchine operatrici	2
	Perito tecnico	1
	Saldatore	1
	Spedizioniere	1
	Tornitore specializzato	1
totale		21
Personale non qualificato	Guardia giurata	1
	Magazziniere	1
	Verniciatore	1
Totale		3

Tabella VII.5. I mestieri con più difficoltà di reperimento per figura professionale		
	Numero di mestieri indicati	%
Dirigenti	2	1%
Professioni Intellettuali	34	15%
Professioni Esecutive	8	4%
Addetti alle Vendite	25	11%
Artigiani/operai	138	61%
Personale non qualificato	21	9%
Totale mestieri indicati	228	100%

	Grandi	Medie	Piccole	totale
Altra Industria	10%	5%	17%	32%
Metalmeccanico	6%	7%	24%	37%
Servizi	13%	5%	13%	31%
Totale complessivo	30%	16%	54%	100%

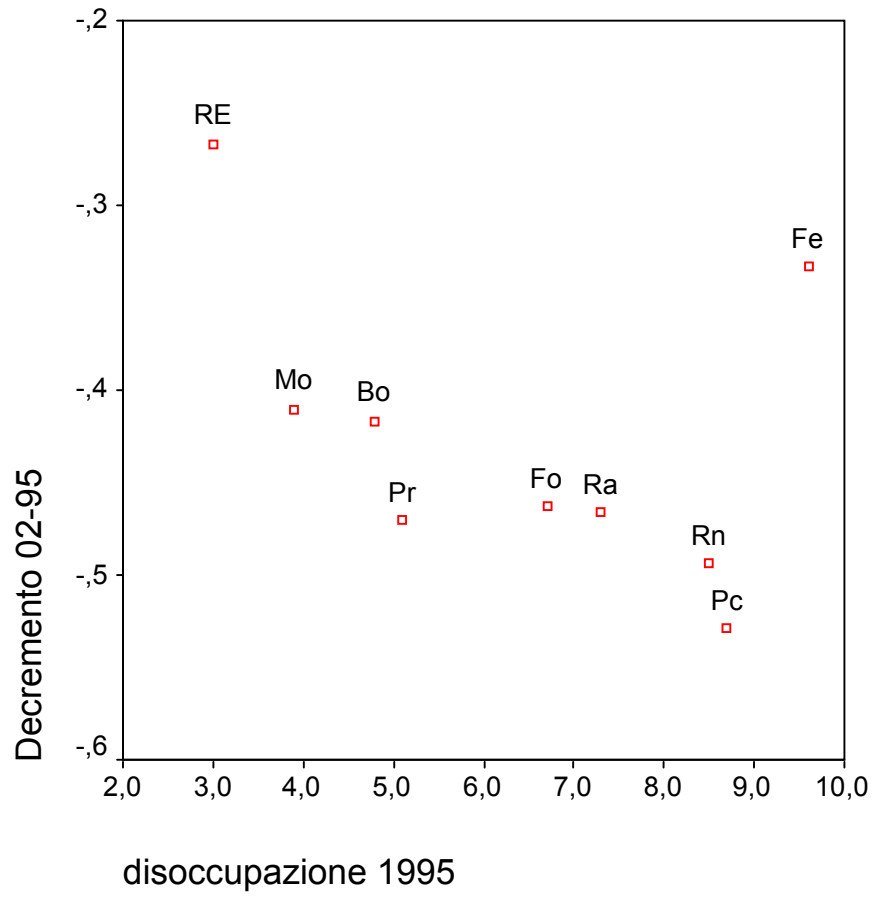
rank	Mestiere	frequenza
1	saldatore	12
2	addetto macchine operatrici	9
	infermiere professionale	9
3	operaio specializzato	8
4	addetto alle vendite	7
	stiratore	7
5	meccanico	6
	sarta	6
6	autista	5
	carpentiere	5
	muratore	5
	progettista	5
	tornitore	5

Aree di competenza	Informatiche							Tecniche Specifiche							Economiche							Organizzative						TOT	Tot%		
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	D1	D2	D3	D4			D5	D6
Dirig./Impren.	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	0	0	0	1	2		
Totale classe	1							4							12							4						21	2%		
Intell./Tec.	9	17	1	11	3	2	2	8	4	12	16	16	1	11	7	4	3	4	1	6	3	6	7	9	10	17	11	17	11		
Totale classe	45							68							41							75						229	24%		
Esecutive	2	6	2	0	0	1	0	4	1	1	1	5	0	4	8	3	4	3	1	2	1	5	2	5	4	7	5	6	2		
Totale classe	11							16							29							29						85	9%		
Venditori	1	5	1	1	0	2	2	12	6	0	5	14	3	4	2	3	5	12	9	4	1	8	6	13	12	24	8	12	5		
Totale classe	12							44							50							74						180	19%		
Artigiani/operai spec.	2	9	1	6	2	3	0	2	6	5	21	104	47	24	1	1	2	1	3	1	1	3	2	29	25	39	7	23	5		
Totale classe	23							209							15							128						375	40%		
Non Qual.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	19	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	10	2	4	1		
Totale classe	0							27							0							28						55	6%		
Totale	14	37	5	19	5	8	4	28	18	19	46	158	54	45	19	13	15	21	15	14	7	24	19	62	57	97	33	63	26		
Totale	92							368							147							338						945	100%		
	10%							39%							16%							36%						100%			

		Altra Industria	Metalmecanico	Servizi	Totale
1	Addetto alle Vendite	4	5	10	19
2	Meccanico Specializzato	3	6	5	14
3	Addetto Macchine Operatrici	2	8	2	12
4	Infermiere Professionale	0	0	12	12
5	Operaio alla Catena Produttiva	5	7	0	12
6	Saldatore	2	10	0	12
7	Sarto	11	0	0	11
8	Operatore Socio-Assistenziale	0	0	8	8
9	Carrellista	0	2	6	8
10	Modellista/Stilista	8	0	0	8
11	Stiratore	6	0	2	8
12	Tornitore	0	8	0	8
13	Pastaio/Pasticcere	7	0	0	7
	Totale	48	46	45	139

		Grandi	Medie	Piccole	Totale
1	Addetto alle Vendite	15	2	2	19
2	Meccanico Specializzato	8	1	5	14
3	Addetto Macchine Operatrici	9	2	1	12
4	Infermiere Professionale	4	6	2	12
5	Operaio alla Catena Produttiva	4	2	6	12
6	Saldatore	6	1	5	12
7	Sarto	7	3	1	11
8	Operatore Socio-Assistenziale	4	4	0	8
9	Carrellista	5	2	1	8
10	Modellista/Stilista	7	1	0	8
11	Stiratore	6	2	0	8
12	Tornitore	6	0	2	8
13	Pastaio/Pasticcere	5	0	2	7
	Totale	86	26	27	139

Figura 1



Riferimenti bibliografici

- Ashton, D., B. Davies, A. Felstead and F. Green (1999), *Work Skills In Britain*, Oxford: Centre for Skills, Knowledge and Organisational Performance
- Bertola G. (1990), Job Security, Employment and Wages, *European Economic Review*, vol. 34, n. 4, pp. 851-886.
- Cainelli G. - Fabbri R. - Pini P. (a cura di) (2001), *Partecipazione all'impresa e flessibilità retributiva in sistemi locali*, Milano, Franco Angeli.
- De Paola, M., Scoppa, V., (2002), Complementarietà tra istruzione e investimenti in training delle imprese: alcune interpretazioni teoriche, *Rivista di Politica Economica*, settembre-ottobre, pp.97-125.
- Green, F., Ashton, D., Felstead, A., (2001), Estimating the determinants of supply of computing, problem solving, communication, social and teamworking skills, *Oxford Economic Papers*, 3, 406-33.
- Killick T. (ed.) (1995), *The Flexible Economy*, London, Routledge.
- Killick T. (1995), Relevance, meaning and determinants of flexibility, in Killick T. (ed.) (1995), *The Flexible Economy*, London, Routledge, pp. 1-33.
- Lynch, L., e Black, S., (1995), *Beyond the incidence of training: evidence from a national employers survey*, Cambridge, NBER working paper n.5231.
- Nelson R.R., Winter, S.G., (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Harvard university Press.
- Pini P. (2000), Partecipazione all'impresa e retribuzioni flessibili, *Economia Politica*, vol. XVII, n. 3, pp. 351-374.
- Pini P. (a cura di) (2000), *Premio di partecipazione o premio di risultato? La contrattazione aziendale in Emilia-Romagna dopo il 1993*, Bologna, Clueb.
- Pini P. (a cura di) (2002), *Innovazioni Organizzative, Risorse Umane e Relazioni Industriali*, Milano, Franco Angeli.
- Siebert H. (1997), Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe, *Journal of Economic Perspective*, vol. 11, n. 3, pp. 37-54.
- Snowder, D., (1996), The low skill, bad job trap, in Booth, A., Snowder, D., (a cura di), *Acquiring skills: market failures, their symptoms and Policy responses*, Cambridge, Cambridge University press, pp.111-24.