



ADAPT
www.adapt.it

CSMB Centro Studi
Marco Biagi
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA 

Secondo Rapporto

Randstad sul mercato

del lavoro in Italia

good to know you

 **randstad**

Staffing | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services

Secondo Rapporto Randstad sul mercato del lavoro in Italia

Randstad Italia

in collaborazione con

ADAPT – Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali
e
il Centro Studi Internazionali e Comparati “Marco Biagi” dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Randstad Italia Spa ringrazia le aziende che hanno partecipato all'indagine.

Indice

1. Le ragioni di una ricerca
2. La struttura occupazionale delle aziende
3. L'utilizzo degli ammortizzatori sociali
4. Il reperimento del personale
5. I canali di incontro tra domanda e offerta di lavoro
6. Le prospettive: lo scenario occupazionale
7. Alcune considerazioni
8. Note metodologiche

1. Le ragioni di una ricerca sul mercato del lavoro

Il Secondo Rapporto Randstad sul mercato del lavoro in Italia sviluppa una idea già concretizzata nel 2007: una ricerca empirica del mercato del lavoro italiano e della sua evoluzione. L'obiettivo è fornire un contributo costruttivo e scientificamente autorevole alla rappresentazione delle diverse dinamiche che condizionano questo mercato, contribuendo al dibattito sui temi che più interessano le istituzioni nazionali e locali, le parti sociali, le imprese e gli stessi lavoratori.

Il monitoraggio sistematico del mercato del lavoro, infatti, rappresenta il presupposto imprescindibile per ogni piano di azione che aspiri non solo e non tanto a fotografare l'esistente, ma anche a fissare le linee strategiche di azione.

L'indagine condotta nel 2010 non poteva prescindere dall'analisi delle conseguenze della crisi economica sulle imprese. Tra gli obiettivi, l'approfondimento delle strategie di gestione della tutela del capitale umano delle aziende e dell'occupabilità delle persone.

Accanto alla tradizionale rilevazione della struttura occupazionale delle imprese intervistate, si sono indagati, infatti, i comportamenti connessi alla crisi. In particolare si sono verificati, da un lato, la scelta di sospendere l'attività lavorativa, di ridurre l'orario di lavoro o di procedere a licenziamenti e, dall'altro, il nesso tra queste scelte e la possibilità di accesso agli ammortizzatori sociali. In questo filone, si è inoltre indagato l'effettivo utilizzo degli strumenti a tutela del reddito dei lavoratori e la loro adeguatezza nel tamponare gli effetti della crisi economica.

Per comprendere appieno l'evoluzione del mercato del lavoro, nonché le diversificate tendenze che lo animano, si è voluto accertare se le aziende, nonostante il difficile momento storico, abbiano effettuato nuove assunzioni. Uno dei principali obiettivi della ricerca è stato, inoltre, rilevare le previsioni di evoluzione dell'organico delle aziende nell'immediato futuro, cercando di comprenderne anche le ragioni e la fiducia delle stesse nella possibilità di una ripresa economica.

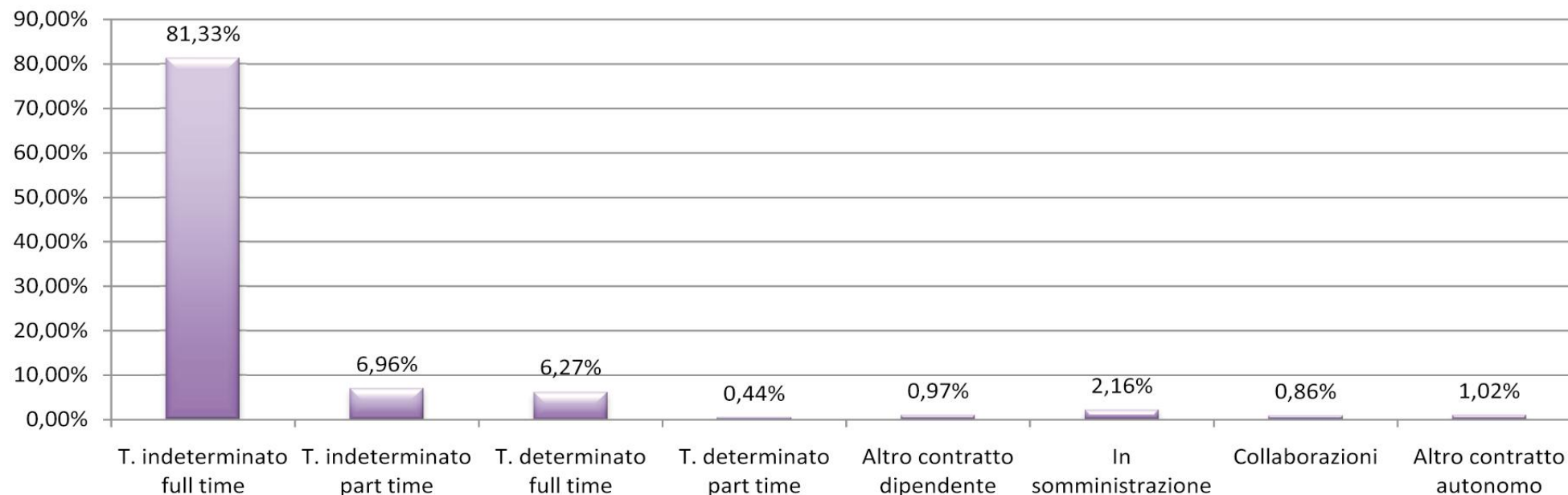
A completamento del modificato quadro dell'organizzazione aziendale e del personale, l'indagine si è infine interessata anche alle politiche di selezione e reclutamento delle imprese coinvolte nel campione, nell'intento di comprendere i nuovi fabbisogni professionali e i necessari supporti per affrontare il dopo crisi.

Il risultato di questa indagine è un interessante scorcio della realtà, che merita l'attenzione non solo dei ricercatori e degli specialisti, ma di tutti i protagonisti del mercato del lavoro.

2. La struttura occupazionale delle aziende

È particolarmente interessante quanto emerge dalla osservazione della struttura occupazionale delle imprese intervistate. La modalità contrattuale largamente predominante risulta essere quella a tempo indeterminato e full time, che infatti riguarda più dell'80% del personale delle imprese. Solo il 7% del personale è assunto con contratto di lavoro a termine, mentre si registra un 2% di personale somministrato e meno del 2% di contratti di collaborazione (occasionale, a progetto o coordinata e continuativa).

Distribuzione per tipologia contrattuale del personale

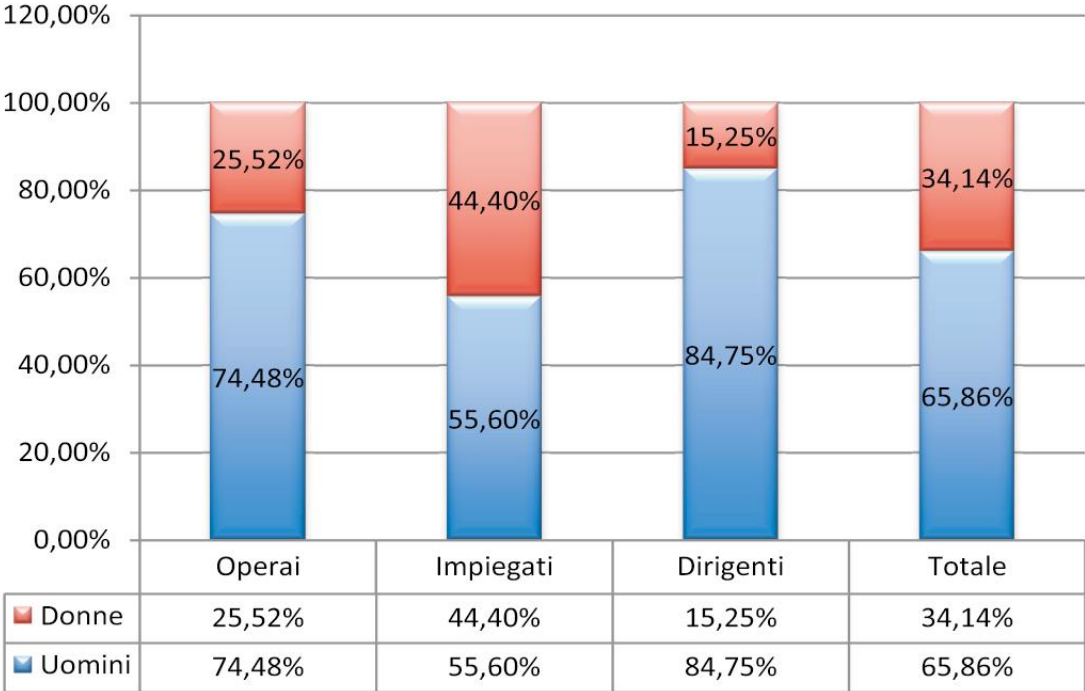


Nell'ambito delle imprese intervistate, con riferimento alla distribuzione dei generi all'interno delle diverse qualifiche e mansioni, le donne risultano sottorappresentate, sia tra i dipendenti diretti delle aziende, sia tra i lavoratori somministrati.

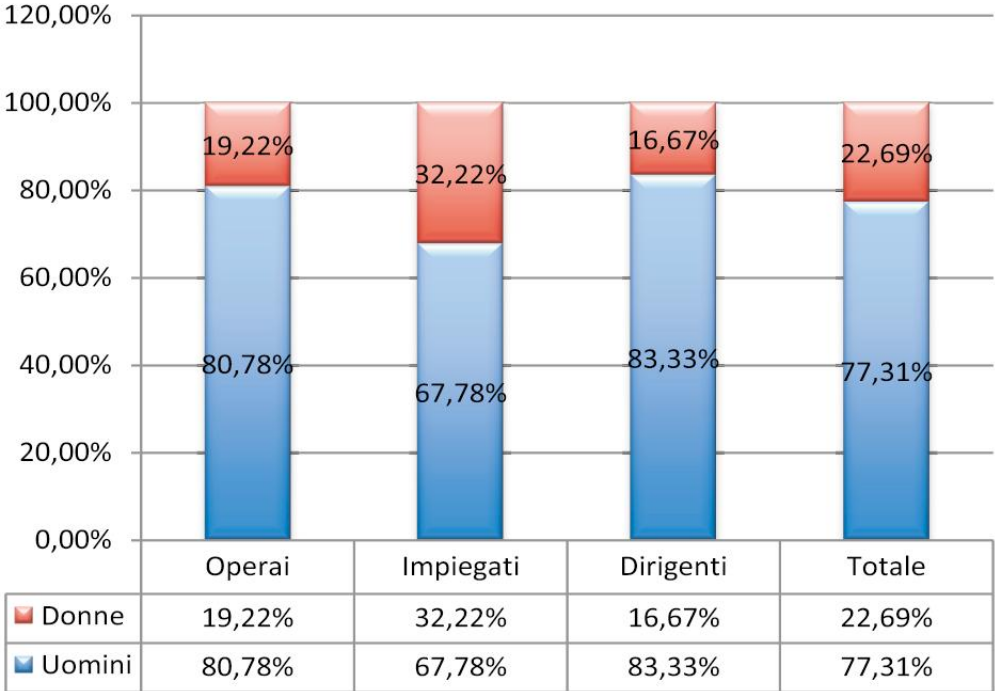
Il divario maggiore si registra in entrambi gli ambiti, con riferimento alla posizione dirigenziale e operaia.

Tale *gap* di genere è riconducibile in parte alla prevalenza nel campione di imprese appartenenti al settore industriale, dove generalmente prevale la componente maschile.

Dipendenti per qualifica e genere



Somministrati per qualifica e genere



3. L'utilizzo degli ammortizzatori sociali

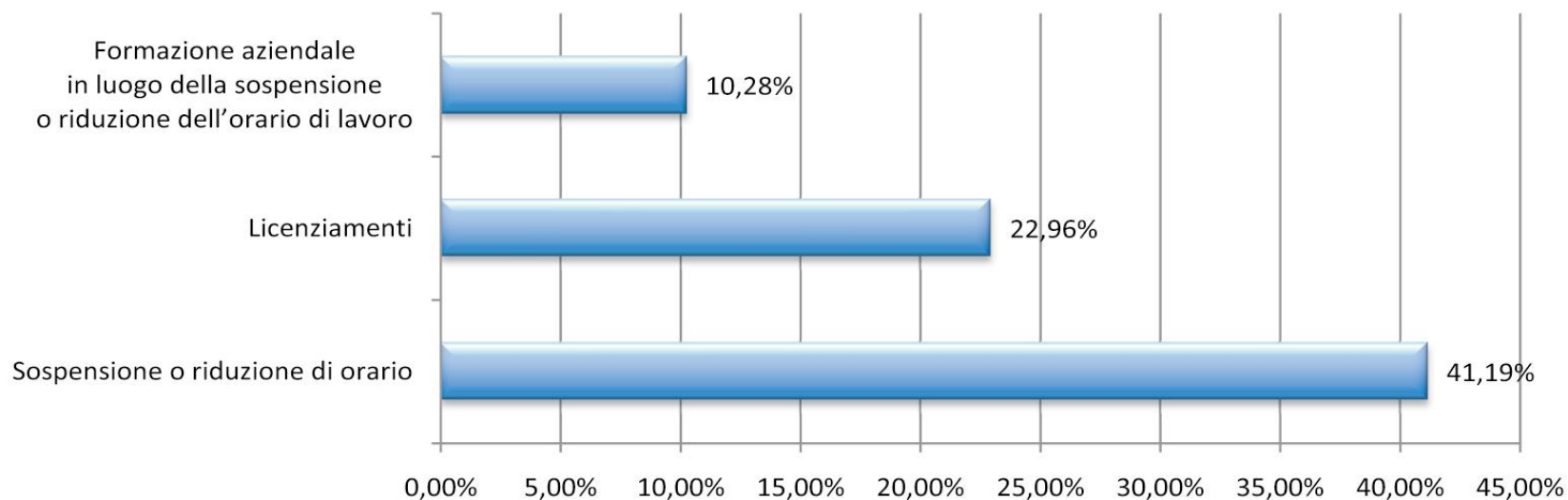
Comportamenti adottati nel fronteggiare la crisi

I comportamenti adottati nell'anno passato dalle imprese del campione consentono di avere informazioni circa le modalità con cui è stata affrontata la crisi economica.

Oltre il 40% delle aziende rispondenti afferma di aver fatto ricorso a sospensioni dell'attività lavorativa oppure riduzione dell'orario di lavoro. Un 10% dichiara invece di aver organizzato attività di formazione aziendale, al fine di impegnare i lavoratori in sostituzione di sospensione o riduzione dell'orario. Il 22% del campione ha proceduto a licenziamenti.

L'anno scorso ha adottato uno o più dei seguenti provvedimenti?

Percentuale sui rispondenti



Sospensione o riduzione dell'orario di lavoro

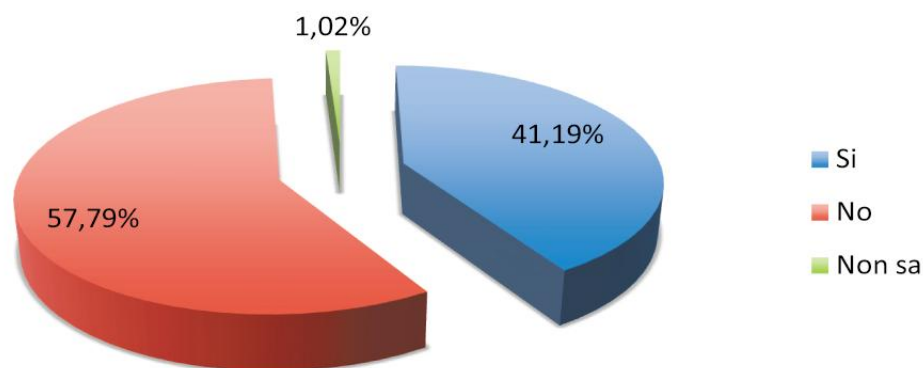
Il 41% delle aziende intervistate hanno dichiarato di avere fatto ricorso a sospensioni dell'attività lavorativa oppure riduzioni dell'orario di lavoro.

Il 58% invece non ha adottato tali comportamenti. A queste imprese, è stato chiesto se avessero avuto la possibilità di accedere a qualche forma di ammortizzatore sociale, con il risultato che più del 53% non rientrava nel campo di applicazione di alcun ammortizzatore sociale in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

Il prevalere di questa percentuale consente di sostenere che tale aspetto incide sul comportamento delle imprese, tuttavia non è possibile generalizzare. Indubbiamente, esistono imprese che non avevano necessità di ricorrere a tali misure.

Sospensione o riduzione di orario

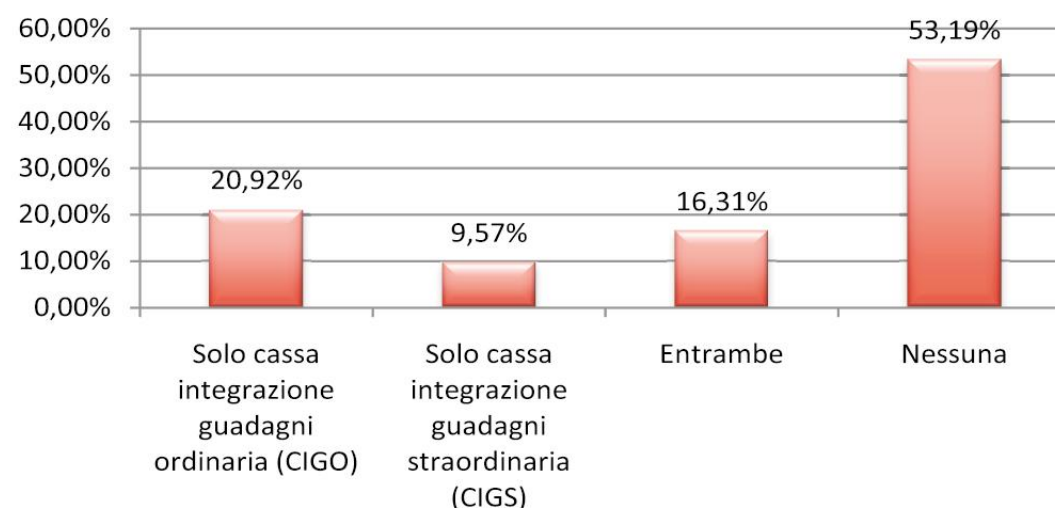
Percentuale su risposte (488)



La vostra azienda può accedere a (rientra nel campo di applicazione di)

Percentuali su risposte (282)

Abilitati a rispondere: chi ha dichiarato di non avere adottato sospensioni o riduzioni di orario



Tra le imprese che hanno dichiarato di avere effettuato sospensioni dell'attività lavorativa o riduzioni dell'orario di lavoro, oltre il 73% ha fatto utilizzo di ammortizzatori sociali, mentre ciò non è accaduto nel restante 27% delle aziende.

Delle imprese che hanno usufruito di ammortizzatori sociali, lo strumento più utilizzato risulta essere la cassa integrazione guadagni ordinaria a cui è ricorso oltre il 77% delle aziende; a seguire la cassa integrazione straordinaria con il 23%, le casse in deroga e i contratti di solidarietà.

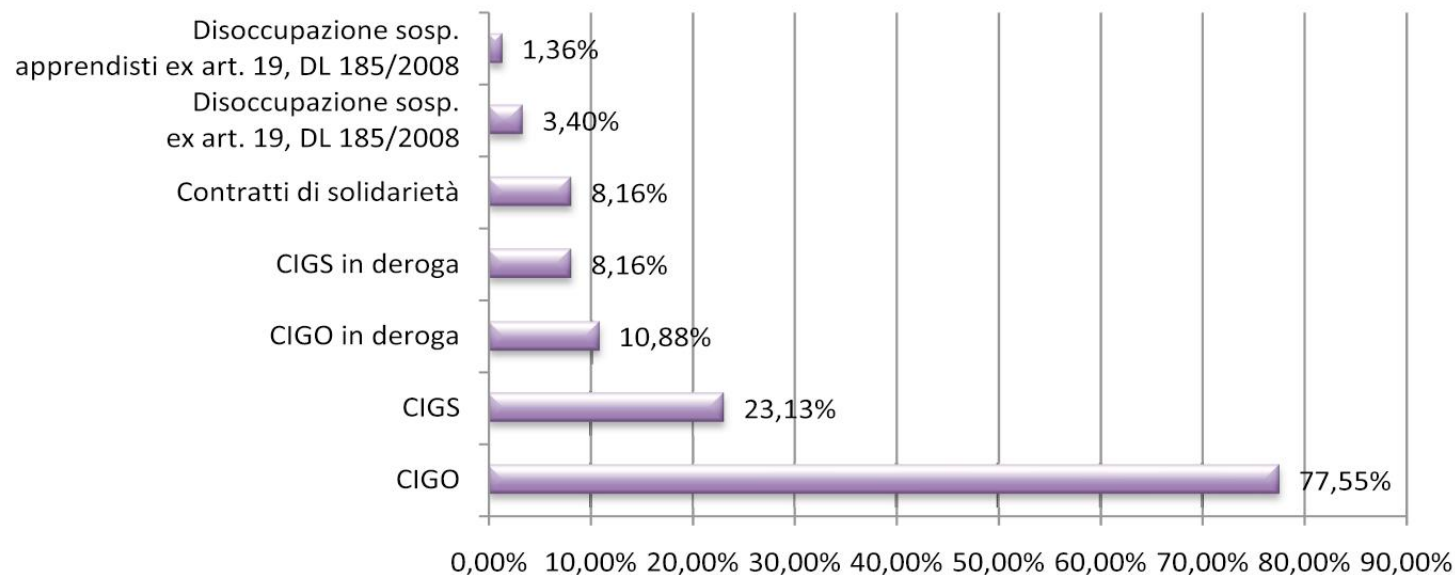
Interessante è notare il fatto che sia stata citata tra gli ammortizzatori adottati anche l'indennità di disoccupazione in caso di sospensione (4,70%), una nuova misura introdotta dalla legislazione anticrisi (D.L. n. 185/2008), cofinanziata dagli enti bilaterali di settore e destinata alle aziende che non hanno accesso agli ammortizzati sociali a regime.

Quali ammortizzatori sociali sono stati adottati in caso di sospensione o riduzione dell'orario

Percentuale sui rispondenti (147)

Risposte multiple

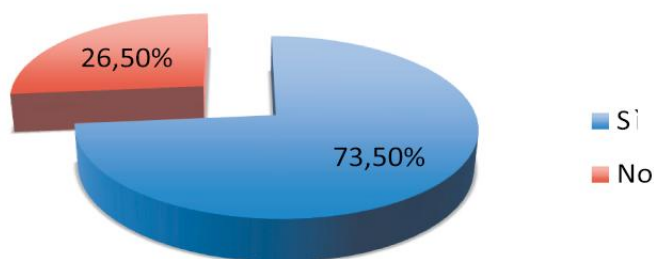
Abilitati a rispondere: chi ha dichiarato di avere utilizzato ammortizzatori in caso di sospensione



Sono stati utilizzati ammortizzatori sociali in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro?

Percentuale su risposte (200)

Abilitati a rispondere: chi ha dichiarato di avere adottato sospensioni o riduzioni di orario

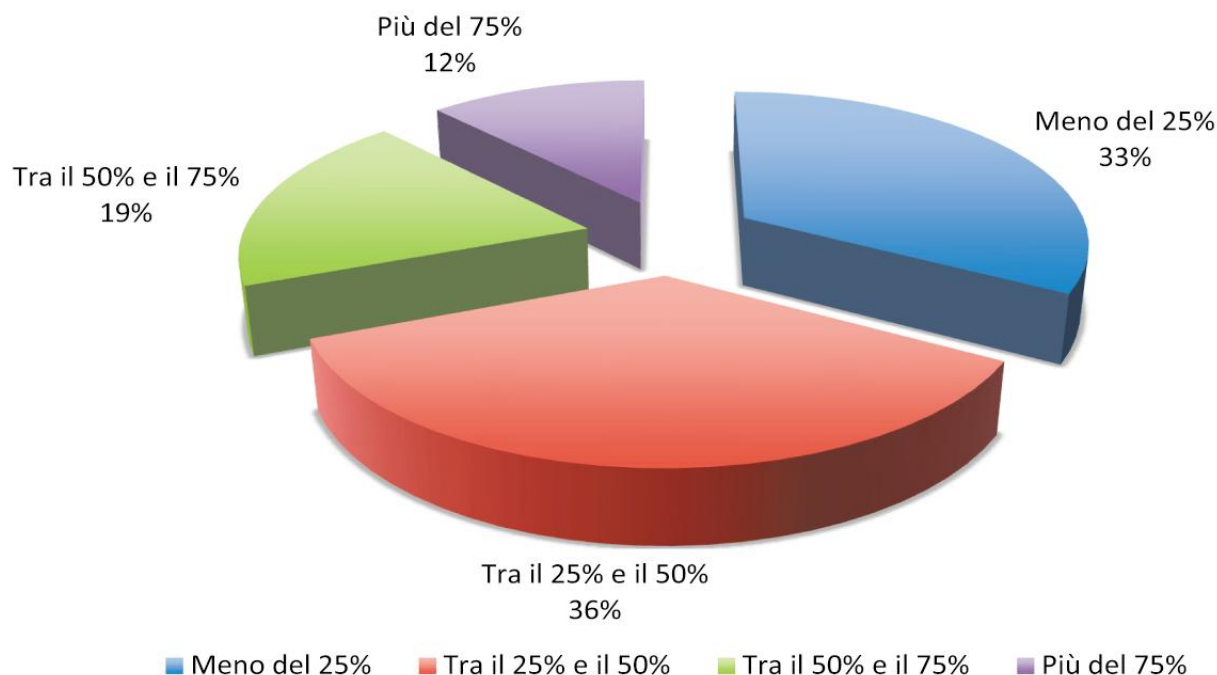


Con particolare riferimento alla cassa integrazione, le aziende dichiarano che solo nel 12% dei casi hanno usufruito di più del 75% delle ore di cassa integrazione autorizzate, il 19% delle aziende ne ha utilizzate dalla metà ai 3/4, il 36% tra 1/4 e metà e un 33% meno di 1/4.

Il tasso di utilizzo, c.d. "tiraggio", è quindi molto basso tra le aziende intervistate, inferiore anche al tasso nazionale che si aggira intorno al 63% (con riferimento a gennaio-novembre 2009).

In caso di concessione alla vostra azienda della cassa integrazione, in che misura sono state utilizzate le ore autorizzate?

Percentuale su risposte (142)



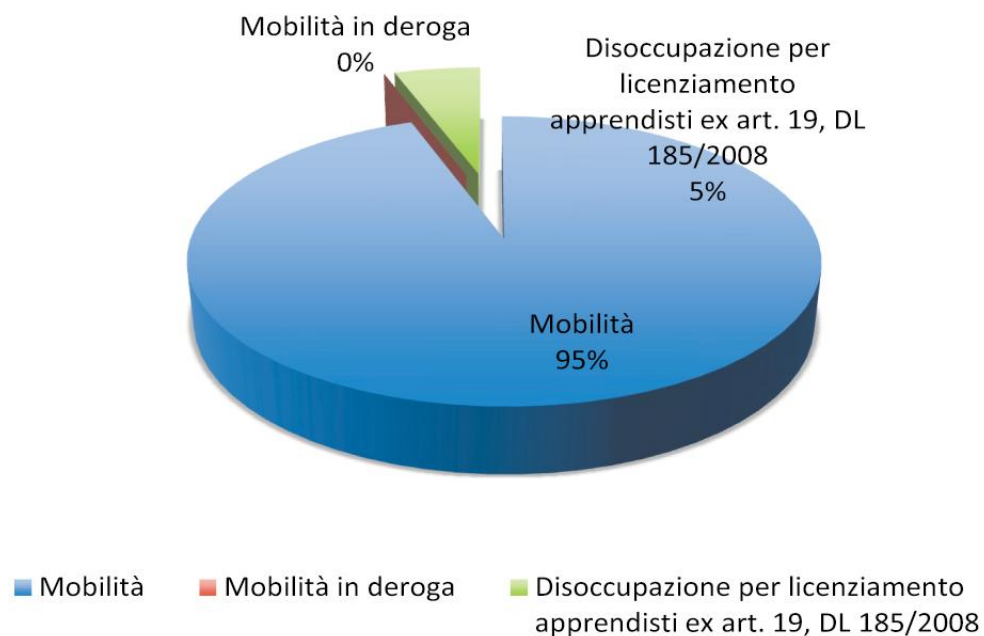
Licenziamenti

Il 23% delle aziende del campione ha proceduto a licenziamenti nel 2009. Quasi nella loro totalità (95%), i lavoratori licenziati hanno potuto godere della mobilità e nel 5% dei casi si è ricorso all'indennità di disoccupazione per licenziamento degli apprendisti. Anche in questo caso, si tratta di nuovo ammortizzatore introdotto nell'ordinamento dal D.L. n. 185/2008 che consente di riconoscere un beneficio sostitutivo all'indennità di mobilità agli apprendisti che ne sono esclusi.

Sono stati utilizzati ammortizzatori sociali in caso di licenziamento?

Percentuale su risposte (37)

Abilitati a rispondere: chi ha dichiarato di avere proceduto a licenziamenti



Adeguatezza degli ammortizzatori sociali

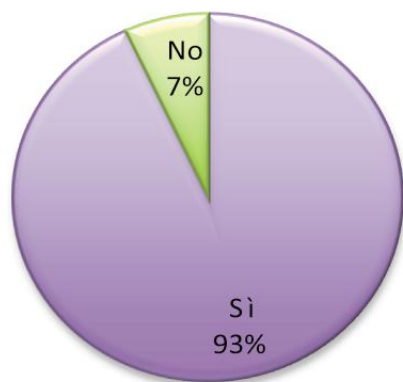
Alle aziende che hanno dichiarato di aver effettuato sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro o di avere proceduto a licenziamenti e che abbiano avuto accesso ad ammortizzatori sociali, è stato chiesto se tali ammortizzatori siano risultati adeguati. Il 93% delle imprese ha dato risposta affermativa.

Le imprese (7%) che invece hanno definito inadeguati gli ammortizzatori, hanno specificato che ciò è dipeso dall'eccessiva difficoltà di accesso e di erogazione delle integrazioni.

Gli ammortizzatori sociali applicati all'azienda erano adeguati?

Percentuale su risposte (159)

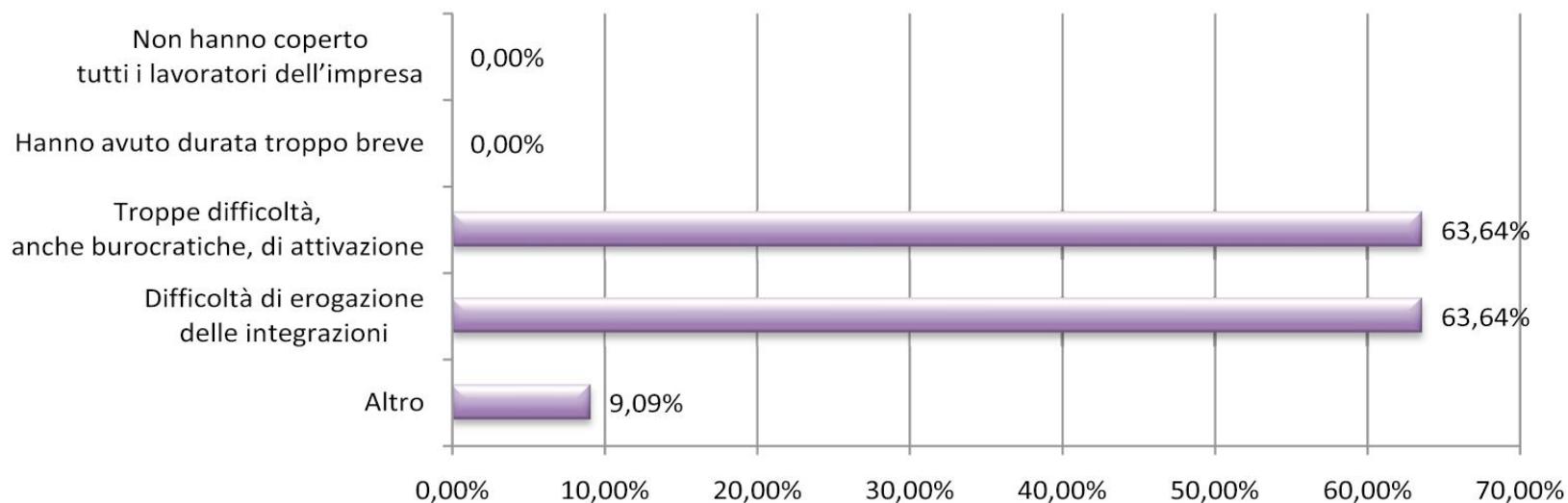
Abilitati a rispondere: chi ha dichiarato di avere effettuato sospensioni o licenziamenti



Perché non si sono rivelati adeguati?

Percentuale su rispondenti (11), risposte multiple

Abilitati a rispondere: chi ha risposto che gli ammortizzatori non erano adeguati



4. Il reperimento del personale

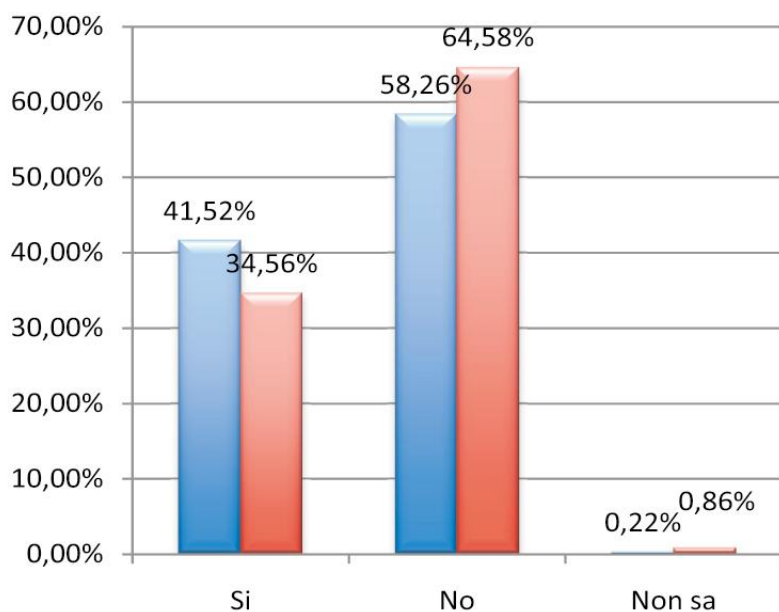
Oltre il 41% delle aziende intervistate ha dichiarato di avere effettuato assunzioni nel corso del 2009, anche se nella maggior parte dei casi (34% del totale) le assunzioni sono collegate alla necessità di sostituire altro personale.

Le aziende sono decise nell'affermare che non hanno per nulla aumentato il ricorso a personale flessibile, circostanza che appare in contraddizione con il periodo di crisi.

D'altra parte, tra le aziende che hanno assunto, emerge piuttosto chiaramente come non abbiano avuto difficoltà nel reperimento di personale qualificato, infatti soltanto un 21% afferma di avere avuto abbastanza o molti problemi nel reclutare personale. Tale riscontro appare invece in linea con il periodo di crisi che ha "liberato" diverse risorse umane, rendendo disponibile sul mercato un gran numero di professionalità qualificate.

Assunzioni di personale nello scorso anno

percentuale su rispondenti (460)



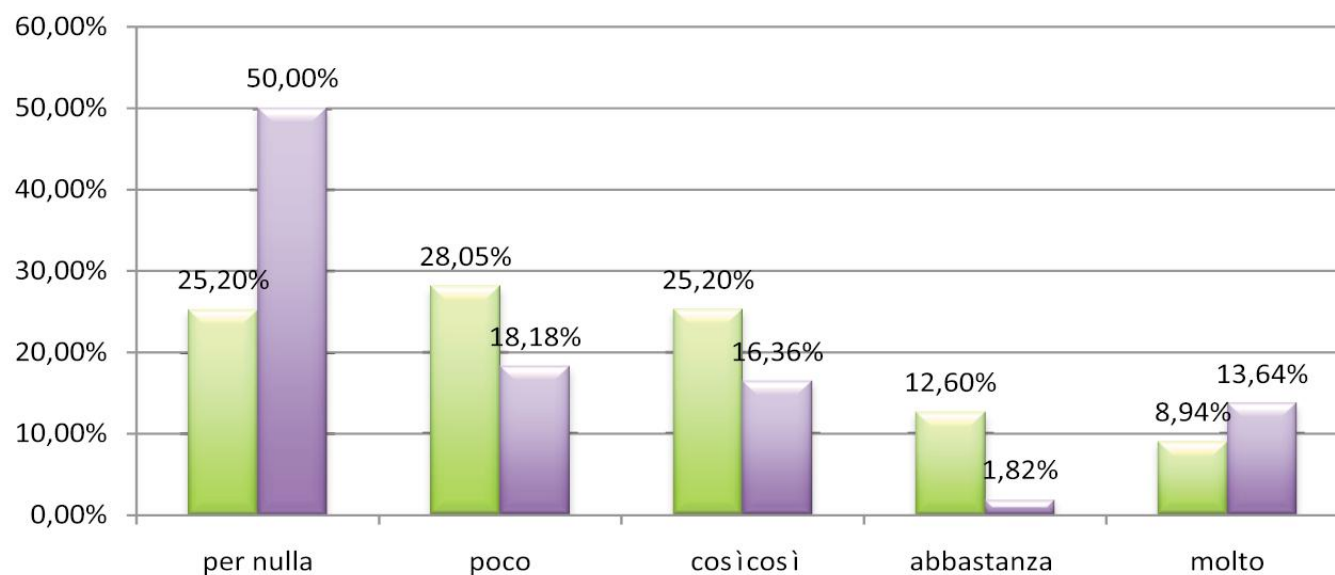
■ Assunzione di nuovo personale

■ Assunzione di nuovo personale per sostituzione del personale

Assunzione di personale nello scorso anno

percentuale su rispondenti

abilitati a rispondere: chi ha dichiarato di avere effettuato assunzioni



■ Ha avuto molti problemi nel reperire personale qualificato (246)

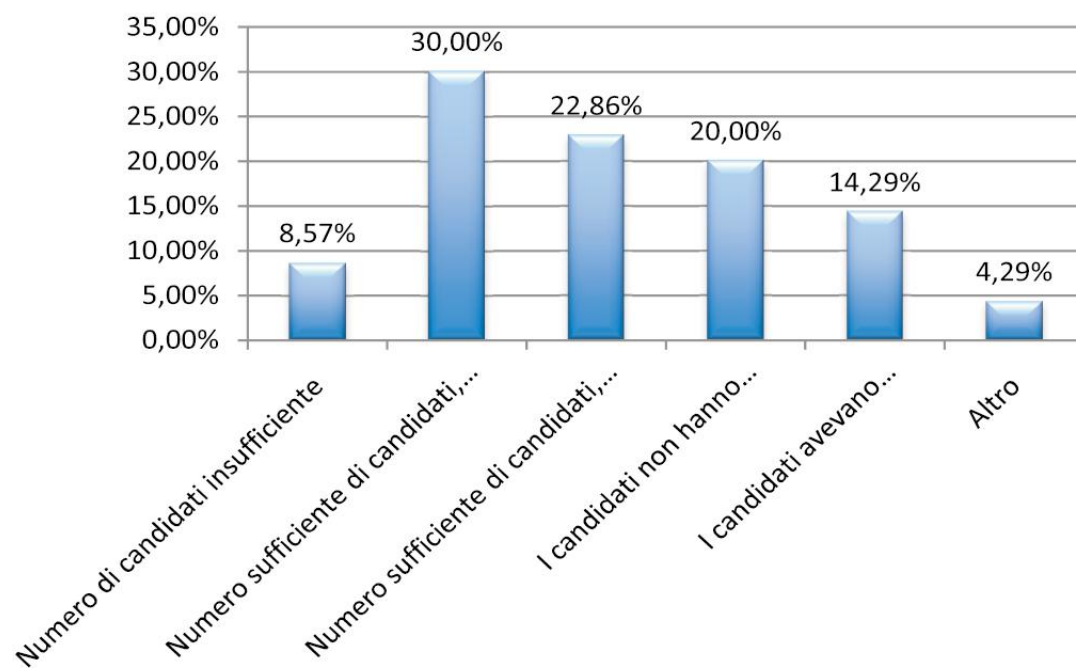
■ E' ricorso in misura maggiore a personale flessibile (220)

Delle poche aziende (53) che hanno riportato difficoltà nel reperimento di personale qualificato, le motivazioni fornite riguardano in particolare la formazione non adeguata dei candidati (30%) e/o la loro scarsa esperienza (23%).

Per reperire il personale qualificato di cui necessitavano, le aziende hanno privilegiato la ricerca sul mercato (61% delle risposte), sia direttamente (27%), sia attraverso un operatore del mercato del lavoro (34%), rispetto alla formazione interna di personale, opzione che rappresenta soltanto il 18% delle risposte.

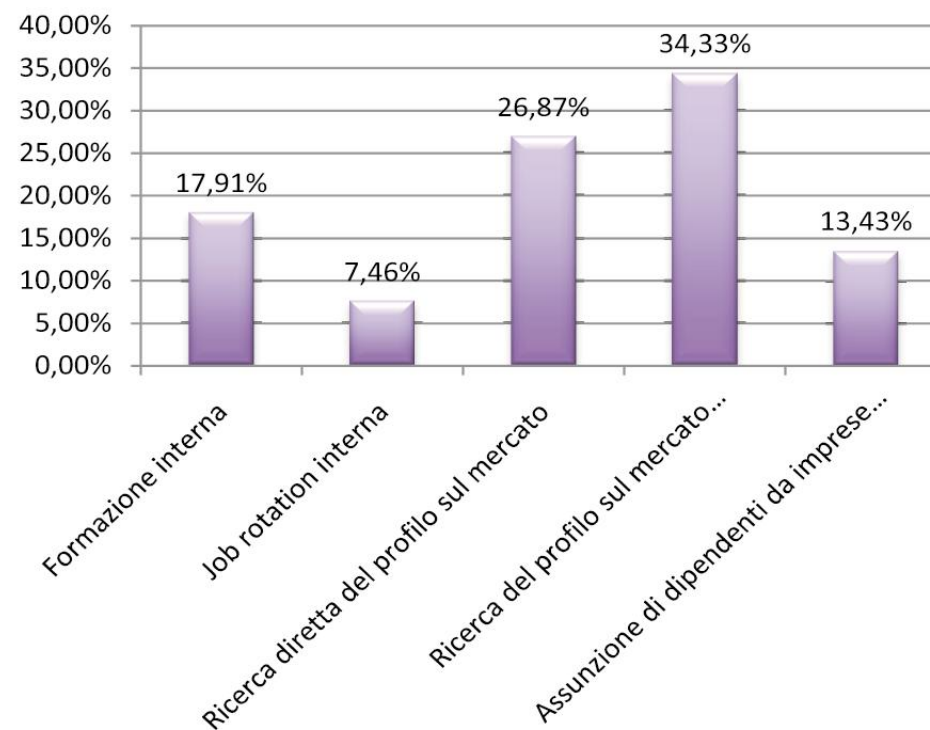
Quali sono i principali motivi per cui la Sua organizzazione ha avuto difficoltà nel reperire personale qualificato?

percentuale su risposte (70), risposte multiple
abilitati a rispondere (53): chi ha dichiarato di avere avuto difficoltà di reperimento di



Quali strategie ha adottato per far fronte alla necessità di personale qualificato?

percentuale su risposte (67)
abilitati a rispondere (53): chi ha dichiarato di avere avuto difficoltà di reperimento di personale



5. I canali di incontro tra domanda e offerta di lavoro

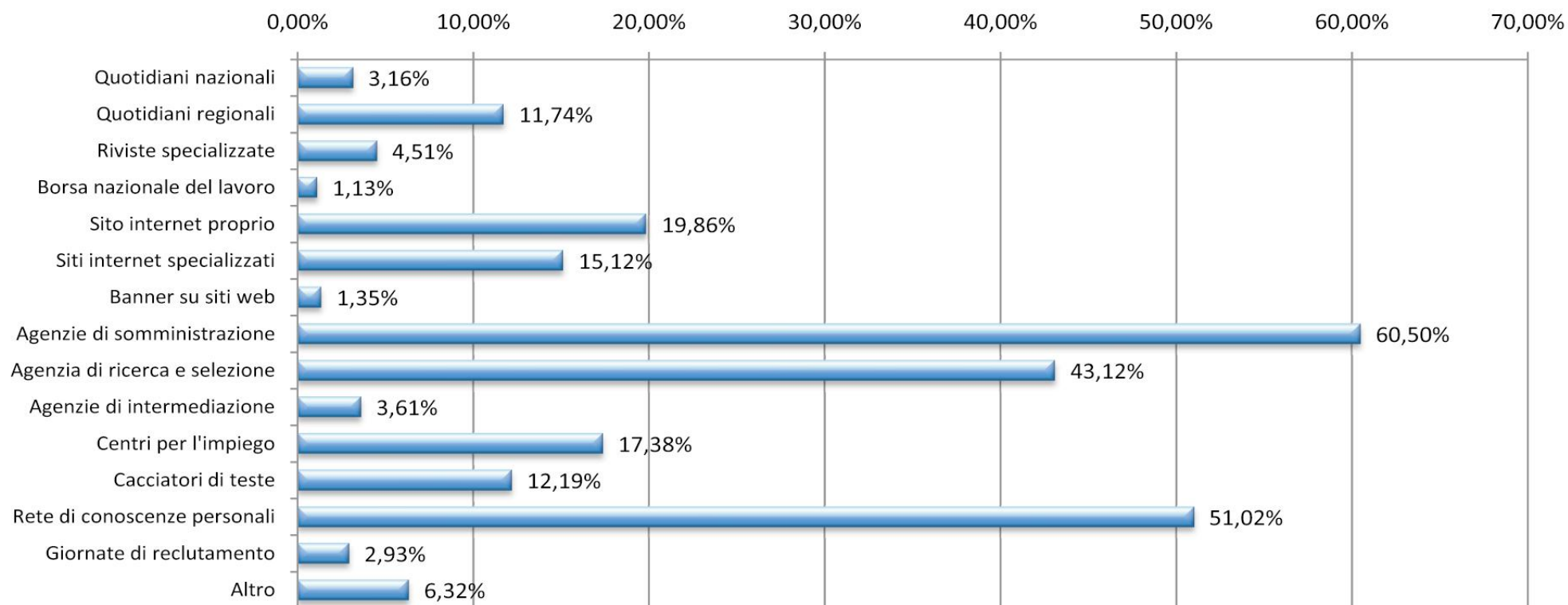
Il 60% delle aziende, intervistate sui canali di reclutamento che intendono utilizzare per il futuro, ha indicato le agenzie di somministrazione. La percentuale è comprensibilmente elevata, non solo perché nel campione sono presenti aziende clienti Randstad, ma anche probabilmente per il fatto che stanno rispondendo (anche se in modo anonimo) ad un'indagine di una agenzia di somministrazione.

Tuttavia l'inclinazione ad utilizzare operatori del mercato è confermata dal fatto che un 43% dichiara che utilizzerà agenzie di ricerca e selezione, insieme ad un ulteriore 17% che cita come canale i centri per l'impiego.

Nonostante tale propensione emerge comunque un elevato ricorso a canali informali, quali le reti di conoscenze personali, indicate da ben il 51% delle imprese.

Quali canali ritiene saranno utilizzati per il futuro reclutamento di personale?

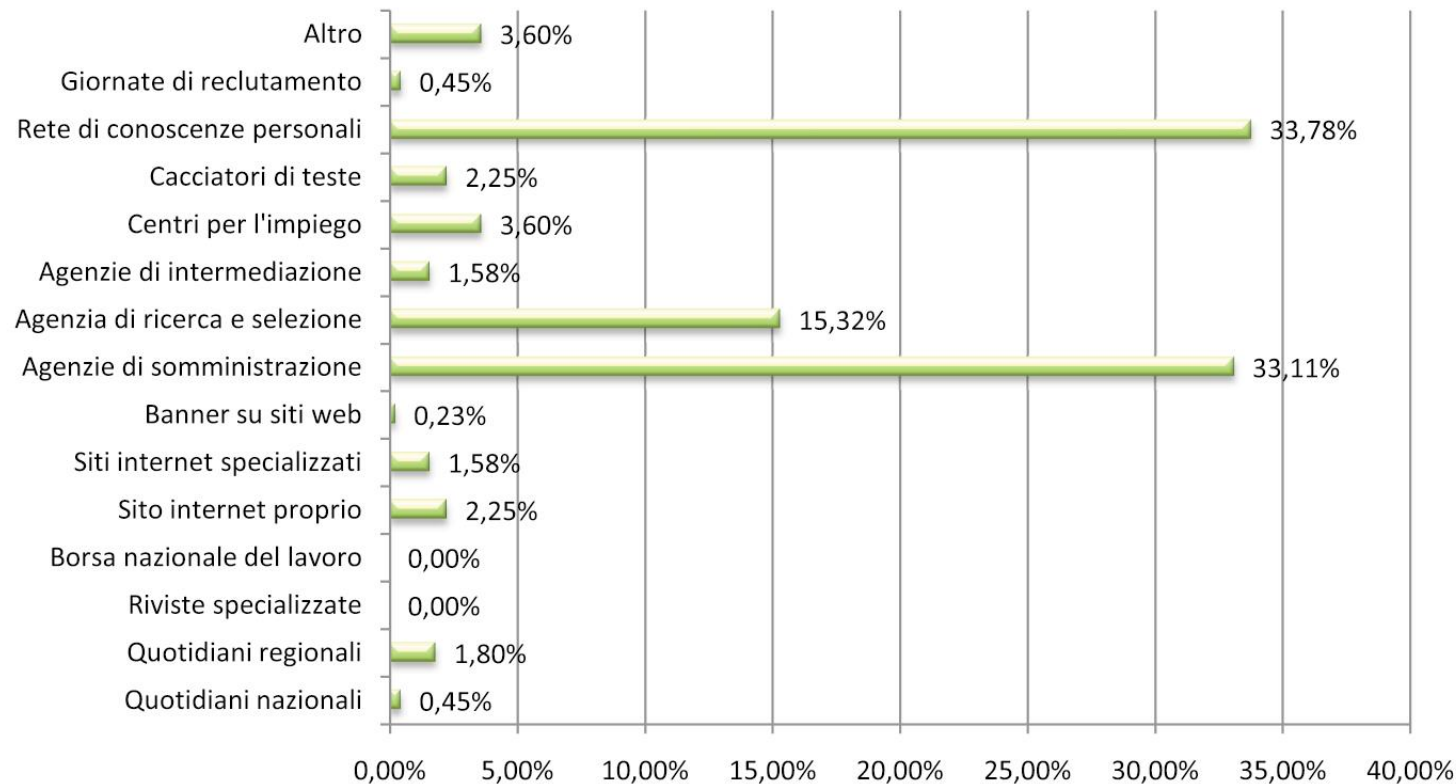
percentuale su rispondenti (443), risposte multiple



In riferimento, invece, all'efficienza dei canali utilizzati dalle aziende intervistate, il giudizio si divide equamente tra le agenzie di somministrazione e la rete di conoscenze personali, entrambe con il 33%. Seguono con il 15% le agenzie di ricerca e selezione. Il fatto che i canali informali quali le reti di conoscenze personali siano giudicati efficienti al pari delle agenzie consente di spiegare l'elevata propensione all'utilizzo di questi canali, piuttosto che i canali formali, i quali dovrebbero dare maggiori garanzie oltre ad assicurare una maggiore trasparenza.

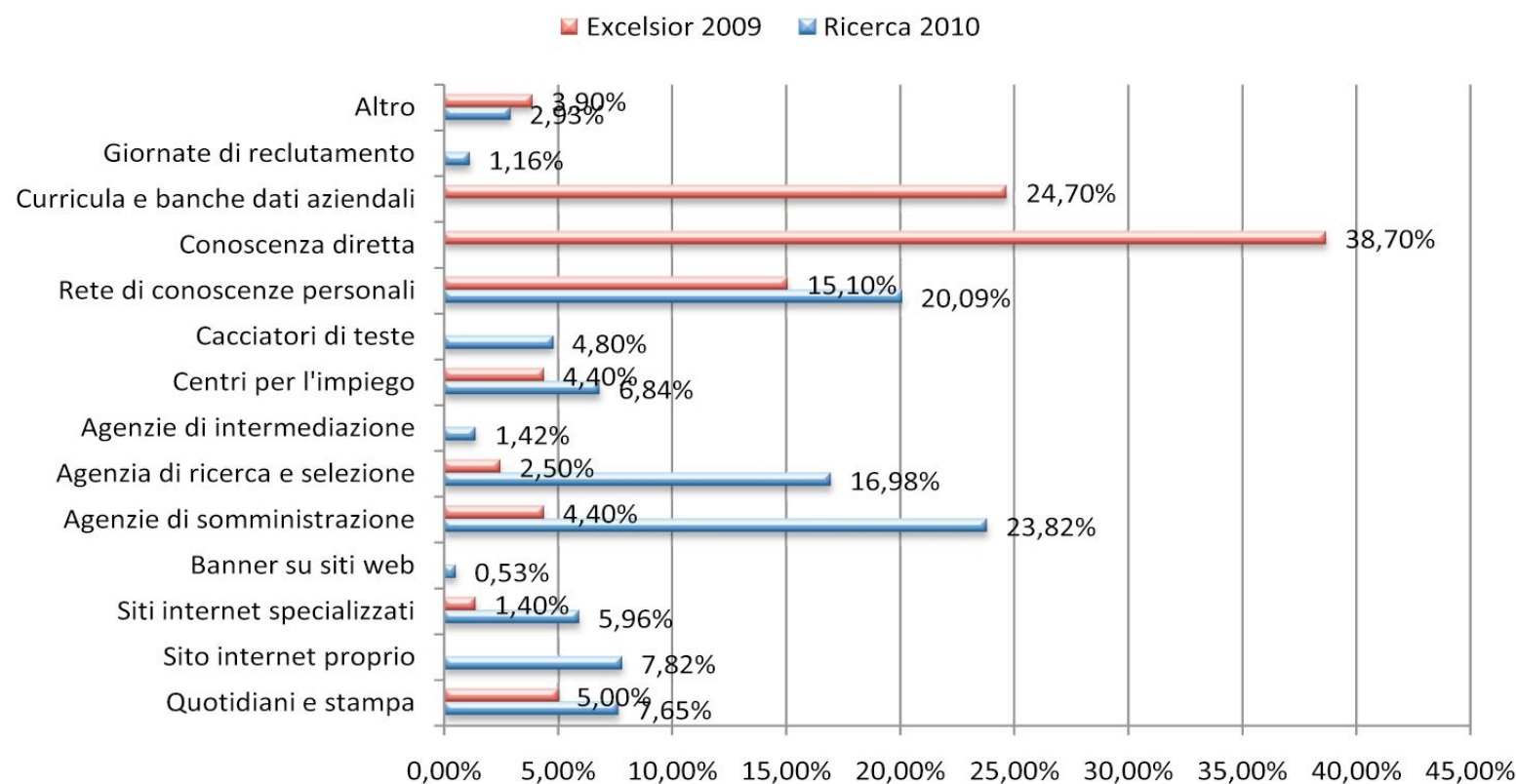
Quale dei canali sopra indicati è risultato più efficiente in passato?

percentuale su rispondenti (444)



Pare interessante, inoltre, confrontare i dati emersi da questa indagine con i dati Excelsior (Unioncamere, *I fabbisogni occupazionali delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2009*), basati su un ampio campione di imprese italiane. Nel confronto emerge chiaramente una maggiore propensione delle imprese del campione della ricerca a utilizzare canali formali di selezione e reclutamento: infatti accanto a elevate percentuali di ricorso alle agenzie per il lavoro, si evidenzia anche una tendenza molto maggiore, rispetto al campione Excelsior, all'utilizzo di siti internet specializzati, nonché di annunci su quotidiani e stampa, mentre soltanto poco più alto risulta il ricorso ai centri per l'impiego. Simile in entrambi i campioni risulta, invece, l'utilizzo delle reti di conoscenze quale strumento di reclutamento, al quale le aziende di ogni tipo sembrano non voler rinunciare. Tuttavia, la propensione del campione Excelsior ai canali informali è rafforzata, in aggiunta alle reti di conoscenze, da importanti percentuali di utilizzo della conoscenza diretta (39%) e delle banche dati aziendali (25%).

Confronto dati: canali di ricerca



6. Le prospettive: lo scenario occupazionale

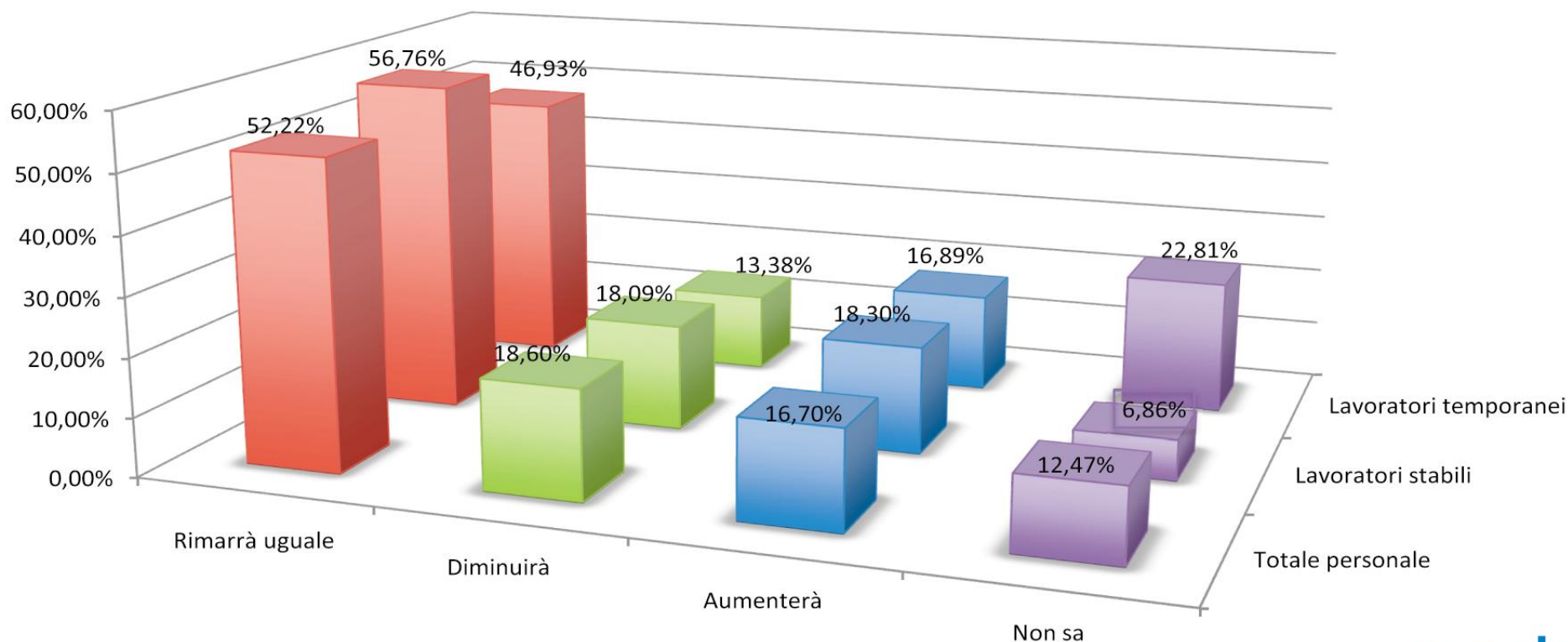
L'indagine ha inteso rilevare quali siano le prospettive delle imprese nei prossimi 12 mesi dal punto di vista della propria dimensione occupazionale, sia con riferimento ai lavoratori stabili, sia a quelli temporanei.

È possibile osservare quanto sia simile l'andamento atteso per il personale nel suo complesso rispetto a quello per i lavoratori stabili. Si discosta invece quello dei lavoratori temporanei (dipendenti a tempo determinato e somministrati).

Come era lecito attendersi, prevale nettamente la convinzione che la dimensione dell'impresa rimarrà stabile.

Interessante è rilevare come per i lavoratori temporanei prevalga la convinzione che possano aumentare (17%) piuttosto che diminuire (13%). Tale prevalenza si riduce a qualche decimo di punto, con riferimento ai lavoratori stabili (aumento 18,30%, diminuzione 18,09%). Quando però le imprese hanno dovuto pronunciarsi sull'andamento del personale nel suo complesso, è prevalsa la convinzione che esso sia destinato a diminuire (18,60%) piuttosto che ad aumentare (16,70%).

Confronto dell'andamento atteso nei prossimi 12 mesi per tipologia di personale



Questa difformità tra scenari attesi con riferimento alle diverse categorie di personale sembra riconducibile all'incertezza. Tale circostanza emerge chiaramente con riferimento ai lavoratori temporanei, rispetto ai quali il 23% delle imprese non formula nessun tipo di ipotesi riguardo il loro andamento atteso. In generale, per quanto riguarda invece il personale nel suo complesso la percentuale di imprese che non prende posizione è il doppio (12,47%) rispetto all'incertezza espressa in relazione alla tendenza dei lavoratori stabili dell'impresa.

Motivazioni dell'andamento atteso del personale

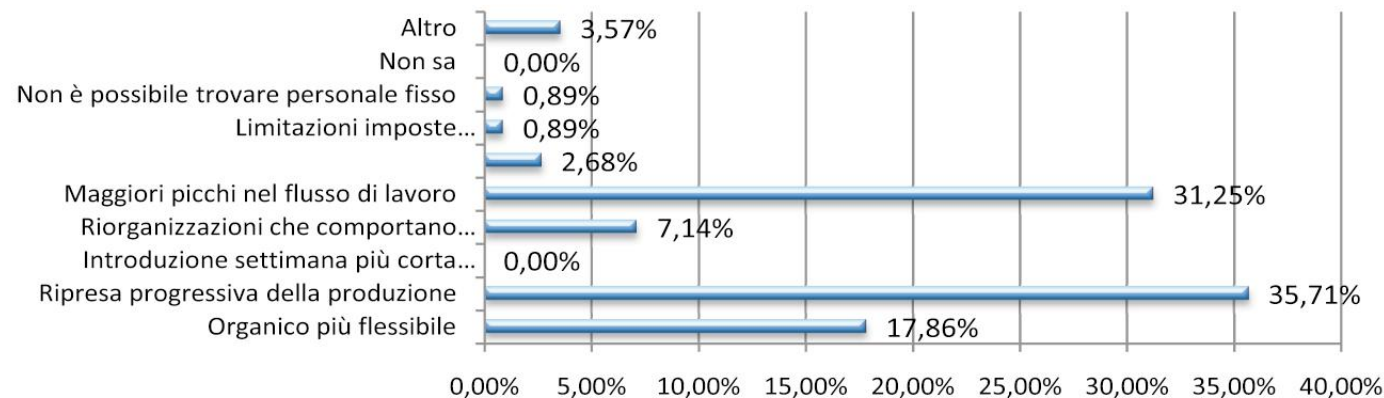
Le motivazioni dell'aumento previsto, in particolare dei lavoratori stabili, è riconducibile a un generale incremento atteso delle attività, connesso alla crescita della produzione (23%), all'espansione di attività (23%), alla apertura di nuove attività (19%) o alla stabilizzazione di posizioni lavorative (17%). Soltanto il 15% delle imprese indica come motivazione dell'aumento dei lavoratori stabili la ripresa economia.

Più nette le ragioni addotte all'aumento di personale temporaneo, collegato principalmente alla ripresa progressiva della produzione (36%) e ai maggiori picchi di lavoro (31%).

Le imprese che hanno dichiarato una diminuzione attesa del personale, la riconducono prevalentemente alla persistenza della crisi economica (per il 34% delle imprese se si tratta di lavoratori stabili e per il 40% con riferimento a lavoratori temporanei)

Motivi dell'aumento del personale temporaneo

percentuale su risposte (112)



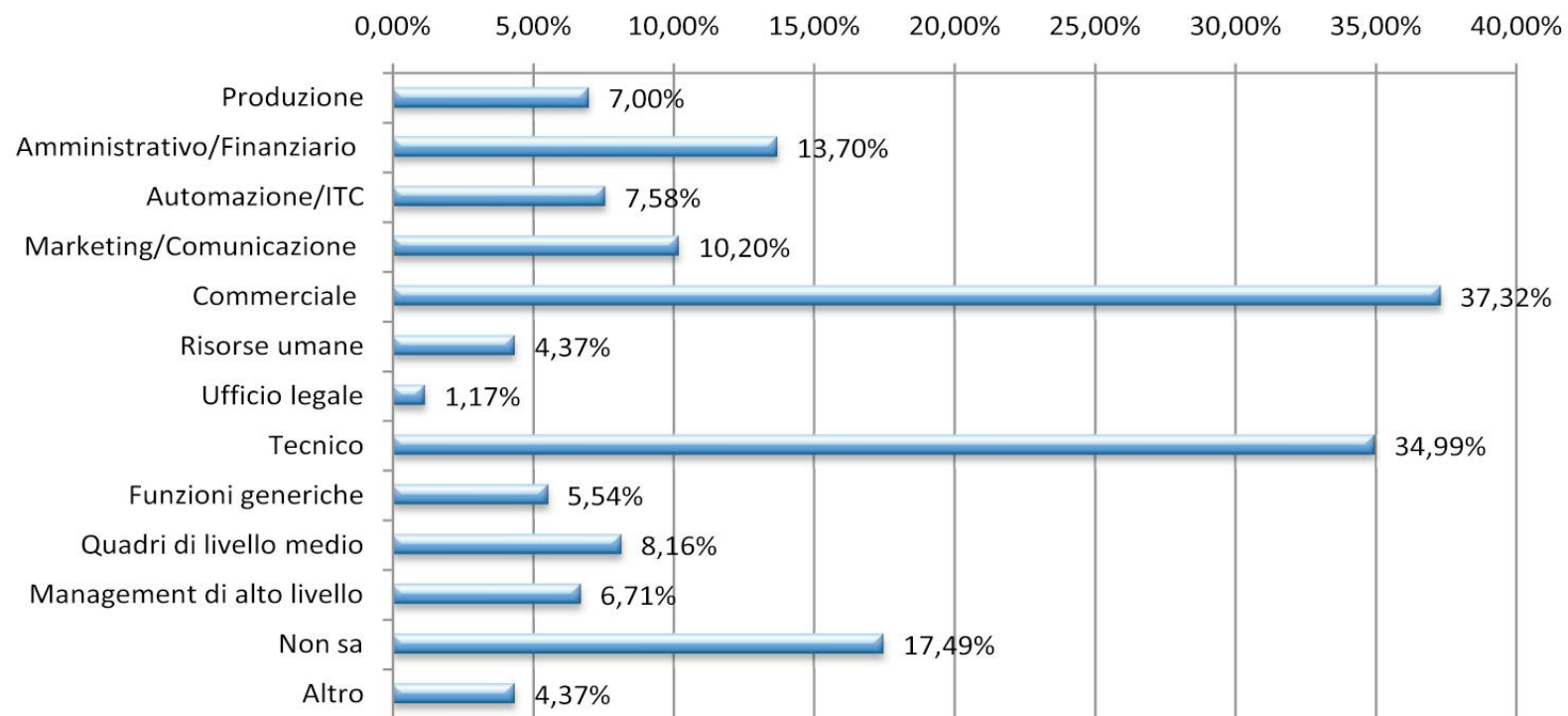
Fabbisogni professionali

Indagando i profili professionali sui quali si concentra il fabbisogno dell'impresa, le opzioni maggiormente scelte riguardano l'ambito commerciale (37% delle imprese) e quello tecnico (35% delle imprese). Meno rilevante è la richiesta per le altre divisioni dell'impresa.

Si segnala inoltre, anche in questo caso, una qualche incertezza delle imprese nell'esprimere una posizione, infatti il 17% non sa indicare l'ambito in cui necessiterà di personale.

In quale settore/divisione la Sua organizzazione necessiterà di personale?

percentuale su rispondenti (343), risposte multiple

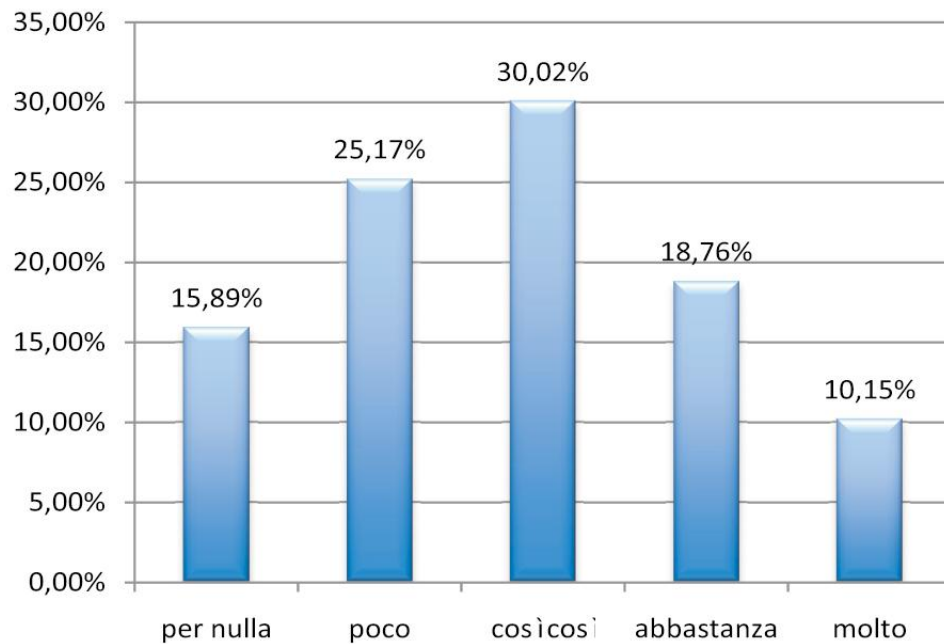


Strategie previste nella ricerca del personale

Così come le imprese non hanno avuto difficoltà a reperire personale qualificato nel corso del 2009, ugualmente la maggior parte (41%) non prevede difficoltà nell'immediato futuro, insieme a un 30% che esprime sostanziale indecisione a riguardo. Soltanto un 29% dichiara di attendersi abbastanza (19%) o molte difficoltà (10%). Queste imprese intendono affrontare tale problematica soprattutto attraverso un aumento della formazione professionale interna rivolta al personale occupato nell'impresa (51%), maggiori investimenti nel reclutamento (17%) o intensificando il processo di informatizzazione e automazione del lavoro (11%).

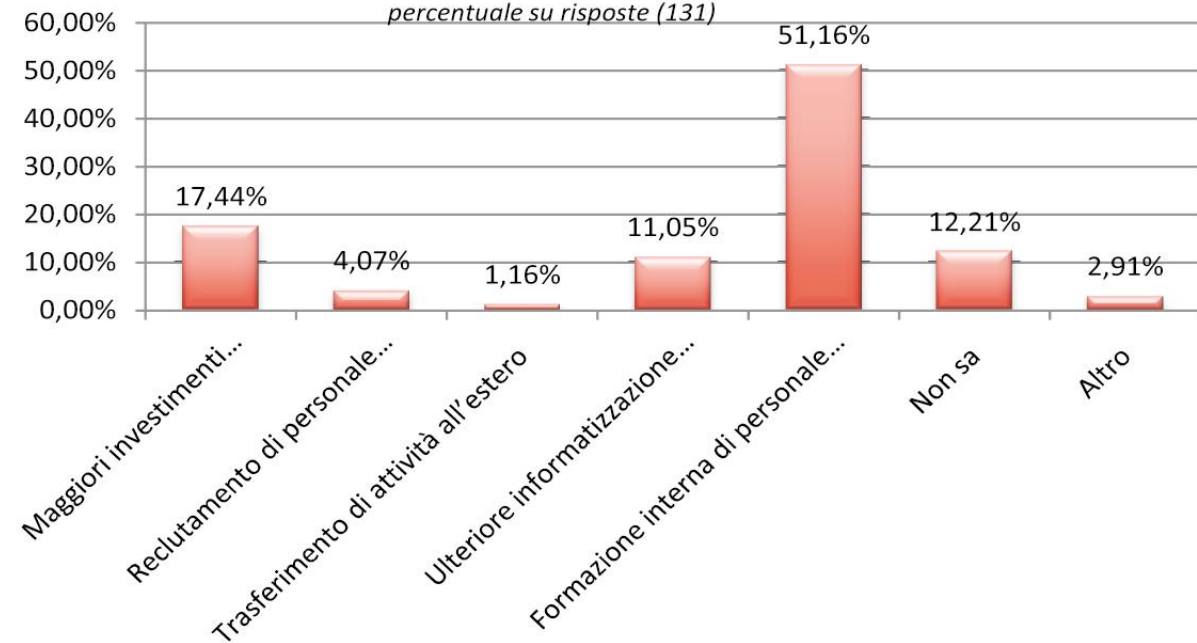
Avrà difficoltà nel reperire personale qualificato

percentuale su rispondenti (458)



Che strategia adotterà la Sua organizzazione?

percentuale su risposte (131)



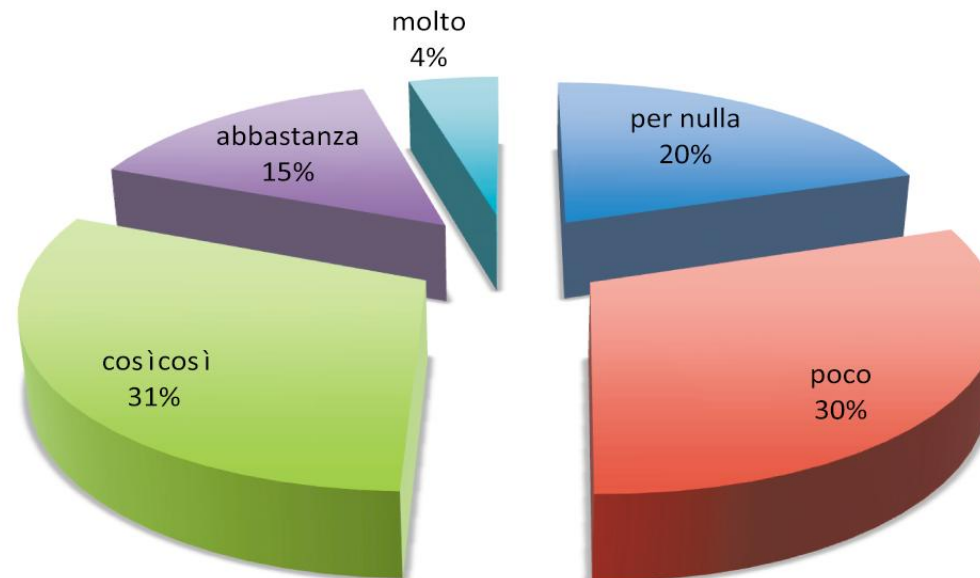
Ricorso al lavoro somministrato

Soltanto il 19% delle imprese dichiara di volersi rivolgere maggiormente al lavoro somministrato, mentre il 50% non è propenso (30% poco, 20% per nulla).

Anche in questo caso, emerge una certa indecisione, rappresentata dal 31% delle imprese che non sa esprimere una posizione decisa rispetto a un maggior ricorso o meno al lavoro somministrato.

Nei prossimi anni dovremo rivolgerci maggiormente al lavoro somministrato

percentuale su rispondenti (408)

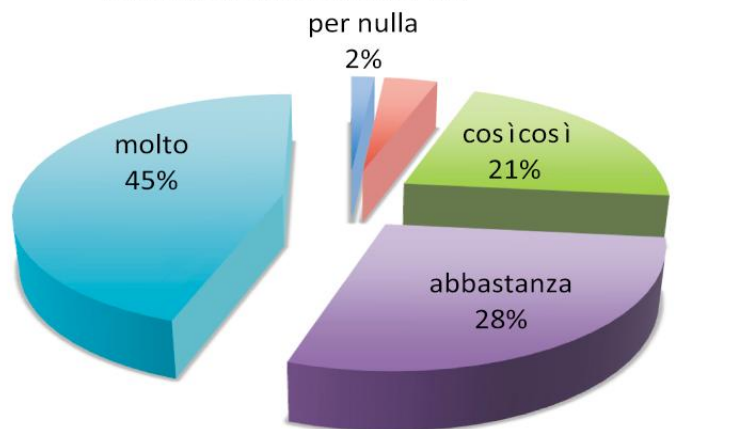


Atteggiamento delle persone in cerca di lavoro

Il 73% delle imprese afferma che le persone in cerca di lavoro dovrebbero maggiormente investire (molto o abbastanza) in se stesse, suggerendo in particolare di formarsi per rispondere ai fabbisogni professionali delle imprese (scelta dal 73% delle imprese), accedere a una istruzione o formazione integrativa (70%), essere disponibili a una maggiore flessibilità (68%).

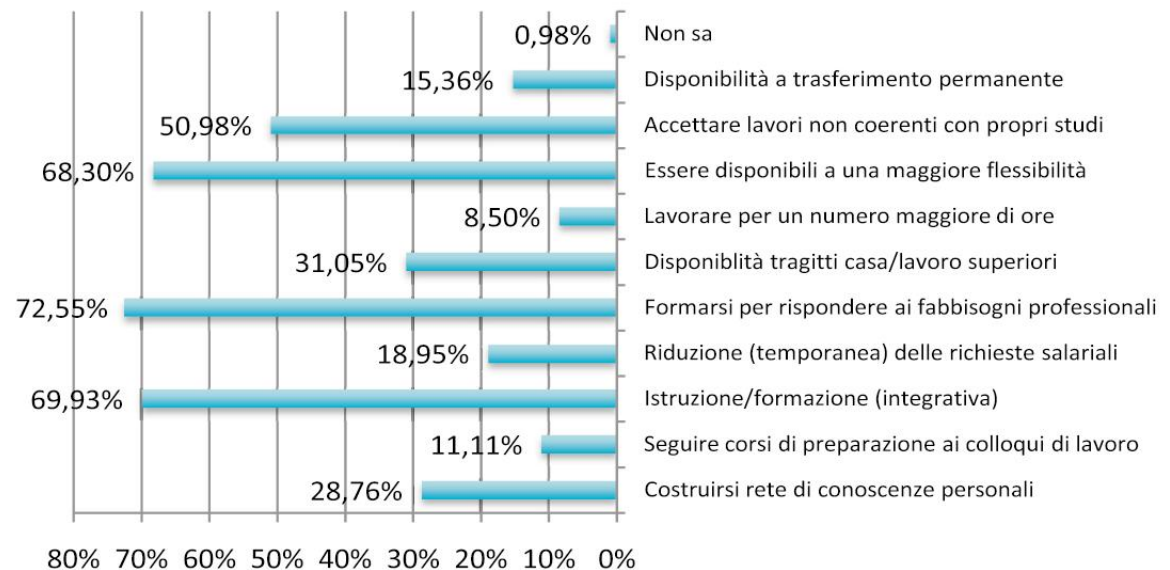
Le persone in cerca di lavoro devono investire maggiormente in se stesse per aumentare le possibilità di trovare lavoro

percentuale su rispondenti (420)



Le persone alla ricerca di un impiego devono investire maggiormente in se stesse. In che modo?

percentuale su rispondenti (306), risposte multiple



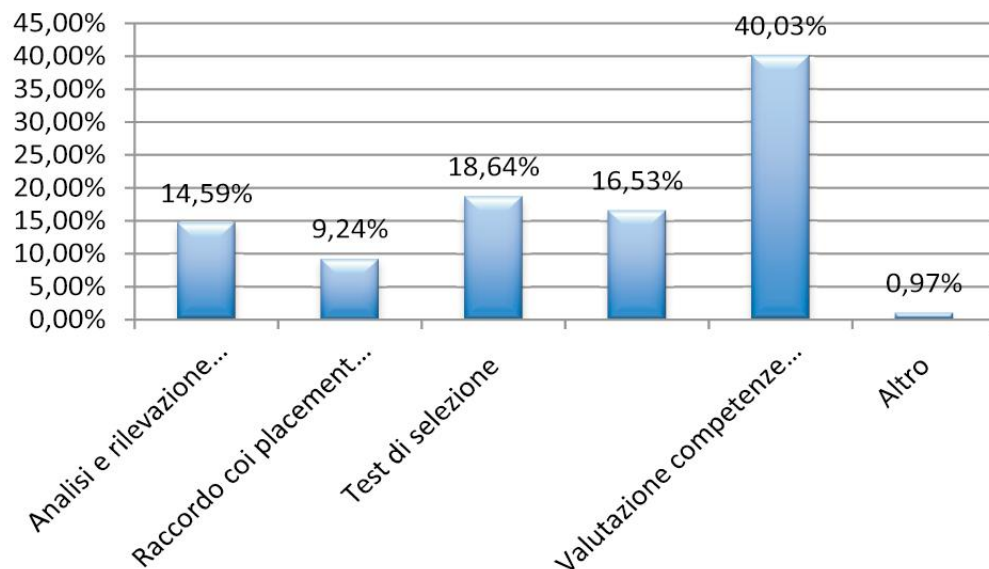
Tipologie di servizi richiesti alle agenzie di somministrazione

La tipologia di servizi a supporto della ricerca e selezione di personale più richiesta dalle imprese risulta essere la valutazione delle competenze e del potenziale (opzione maggiormente scelta, con il 40% sul totale delle risposte).

Le altre tipologie di servizi più richieste dalle agenzie di somministrazione sono la ricerca e selezione (32%), la formazione (18%) e la valutazione delle competenze e del potenziale (17%).

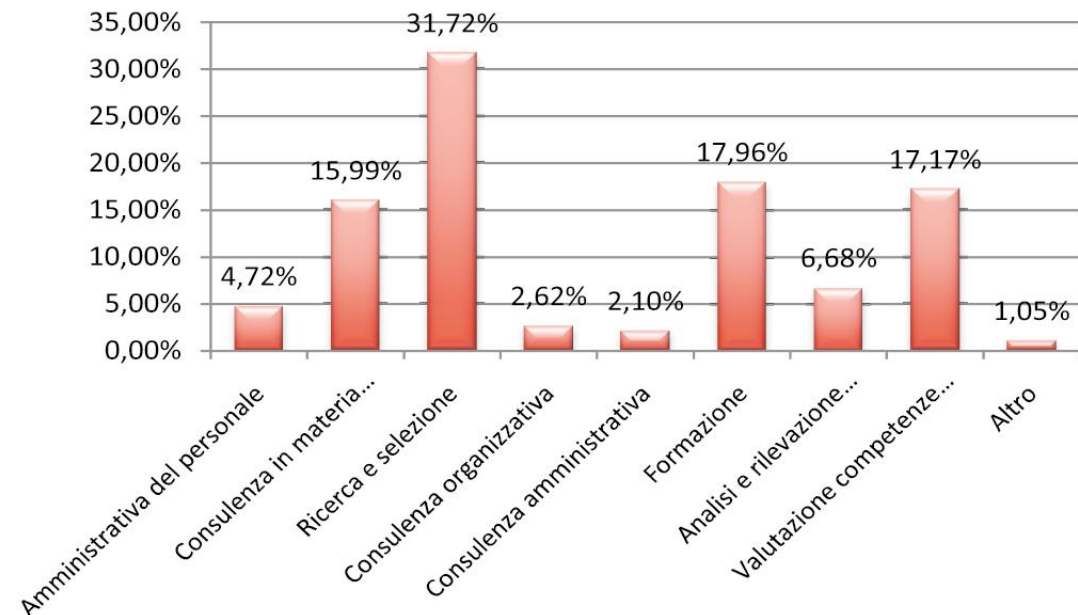
Quali tipologie di servizi ritiene siano necessari alla sua organizzazione a supporto della ricerca e selezione del personale?

Percentuale su risposte (617), risposte multiple



Quali ulteriori tipologie di servizi ritiene possano essere offerti dalle agenzie di somministrazione?

Percentuale su risposte (763), risposte multiple



7. Alcune considerazioni

La crisi economica ha evidentemente modificato gli assetti e l'organizzazione aziendale, nonché il mercato del lavoro italiano. Con riferimento al primo profilo, ciò si è manifestato nel ricorso alla sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e in particolare ai licenziamenti. Invece le modifiche del mercato del lavoro e soprattutto della struttura dell'offerta di lavoro emergono dalla mancanza di una sostanziale difficoltà da parte delle imprese nel reperimento di personale qualificato.

L'indagine ha consentito inoltre di verificare come i lavoratori della maggior parte delle aziende del campione, che hanno subito crisi aziendali, abbiano potuto accedere a qualche forma di ammortizzatore sociale.

Poiché non sono ancora chiari i segnali di una ripresa economica, lo scenario occupazionale delle aziende mostra incertezze, soprattutto se si tratta di lavoratori temporanei.

Interessante è la propensione all'utilizzo di canali formali per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, benché il ricorso a canali informali come la rete di conoscenze sia sempre tendenzialmente elevato. D'altra parte le imprese cercano supporto nelle agenzie per il lavoro principalmente nella gestione della ricerca e selezione del personale e nella valutazione delle competenze e del potenziale dei lavoratori ovvero in funzioni particolarmente specialistiche.

8. Nota metodologica

Lo strumento di rilevazione

È stato adottato come strumento di rilevazione un questionario in formato elettronico, compilabile *online* dai referenti delle aziende costituenti il campione.

Tale questionario è stato elaborato a partire da quello utilizzato nel 2007 per la realizzazione del Primo Rapporto Randstad sul mercato del lavoro in Italia e sulla base di quanto emerso dai focus groups con i clienti Randstad, svoltisi durante la fase preparatoria dell'indagine.

Il questionario si compone di 27 domande, alcune delle quali comprensive di diverse sottodomande, per un totale di 60 quesiti, suddivise in diverse sezioni, relative a:

profilo personale del compilatore,

struttura occupazionale dell'azienda,

comportamenti adottati e strategie dell'azienda durante il 2009 nella gestione del personale,

probabili variazioni nel breve periodo della consistenza numerica del personale e delle relative ragioni,

sviluppi e cambiamenti dell'azienda e del suo personale nel breve periodo,

politiche di selezione e reclutamento del personale.

La rilevazione è stata condotta nel periodo tra gennaio e febbraio 2010.

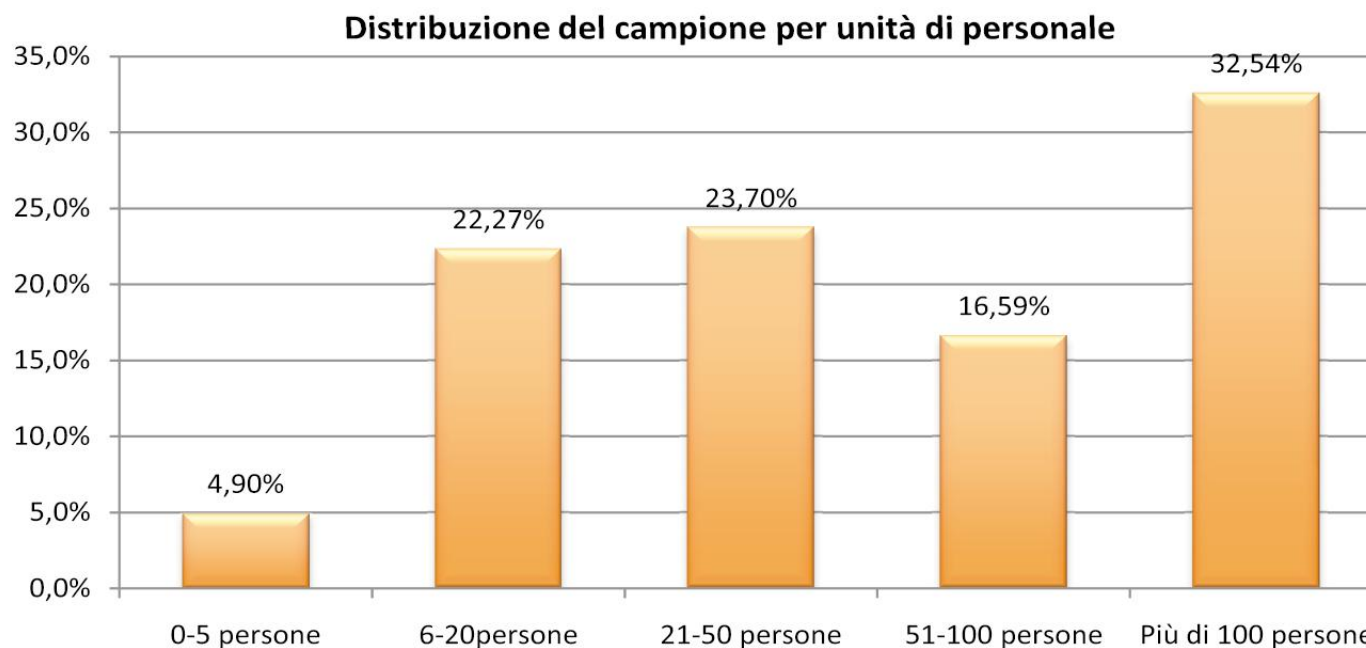
Il campione

Per la realizzazione dell'indagine, si è proceduto prendendo come riferimento la banca dati di Randstad Italia, composta non soltanto da clienti attivi, ma anche da altre aziende potenziali clienti.

Hanno compilato almeno parte del questionario 637 aziende. Non necessariamente le aziende rispondenti hanno completato tutte le domande, per questa ragione ogni quesito ha di fatto un campione numericamente diverso (indicato nei grafici). Questo peraltro può dipendere dalla presenza di sottodomande ovvero domande condizionate dalle risposte relative a domande precedenti.

Nei grafici, inoltre, è stato indicato se le percentuali fossero calcolate con riferimento ai rispondenti o alle risposte date. Tale differenziazione dipende dal fatto che alcune domande prevedevano la possibilità di risposte multiple.

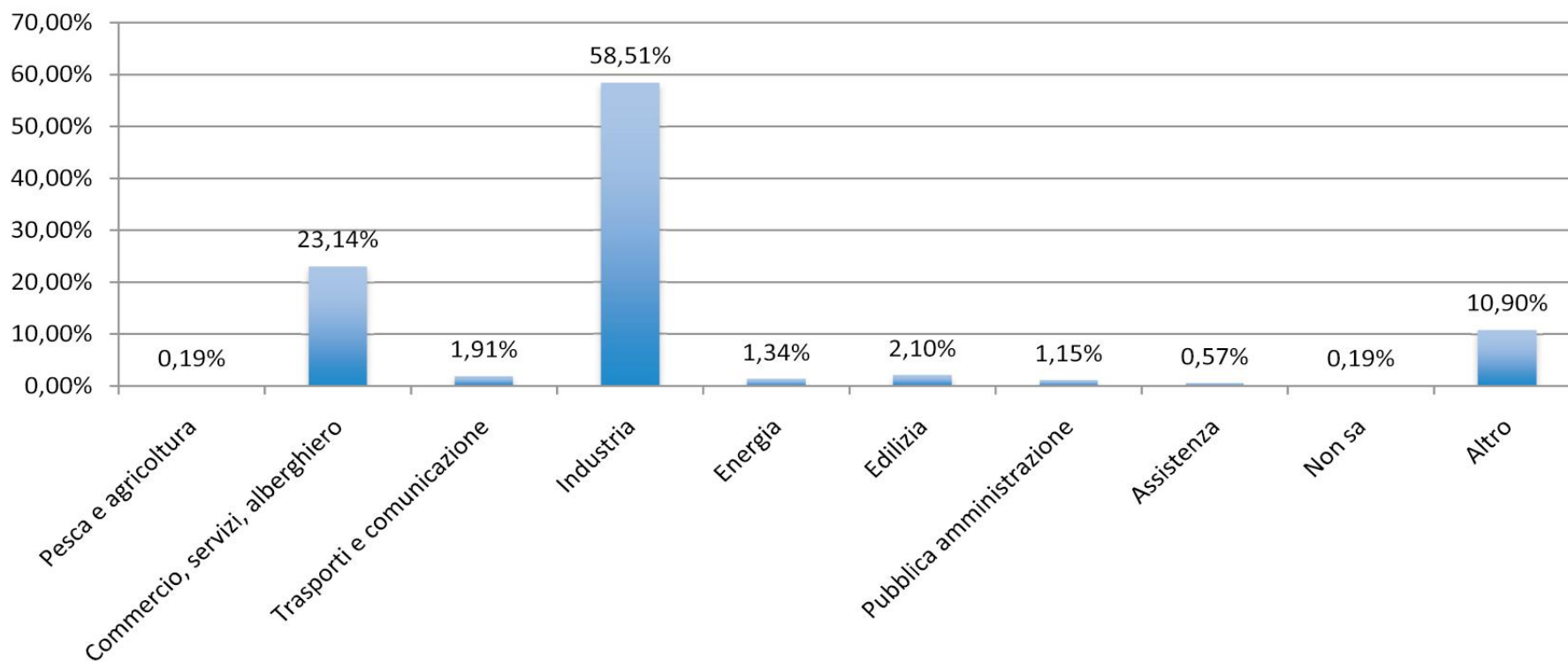
La distribuzione del campione per unità di personale mostra come più del 45% delle imprese intervistate abbia una dimensione tra 6 e 50 persone, circa il 17 % tra 51 e 100 persone e il 32,5% è di oltre 100 persone.



Prendendo in considerazione la distribuzione settoriale delle aziende, è evidente la prevalenza del settore industria, al quale appartiene il 58% delle aziende del campione. Oltre il 23% è riconducibile al commercio, servizi e alberghiero. Il restante 18% del campione è distributivo tra gli altri settori di attività.

Distribuzione del campione per settore

percentuale su rispondenti (523)

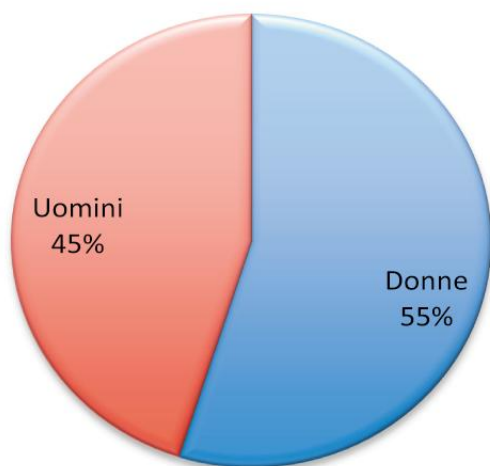


Con riferimento alla persona che all'interno di ogni impresa ha compilato il questionario, prevale la componente femminile con il 55%, contro un 45% di uomini.

Tale composizione è spiegabile con la prevalenza, tra i rispondenti, della posizione lavorativa dell'impiegato dell'ufficio risorse umane, posizione tendenzialmente ricoperta da donne.

Come era lecito attendersi, i rispondenti appartengono in prevalenza alla divisione risorse umane (48%, nel dettaglio, per il 23% è responsabile delle risorse umane e per il 25% impiegato delle risorse umane). Interessante, inoltre, è rilevare come i rispondenti all'indagine per la maggior parte (49%) rivestano ruoli apicali nell'azienda (23% AD/titolare/ Direttore, 23% responsabile risorse umane, 3% responsabile amministrativo).

Composizione rispondenti



Posizione lavorativa dei rispondenti

