



## L'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE DEL SISTEMA INDUSTRIALE INTEGRATO DI BENI E SERVIZI TESSILI E MEDICI AFFINI:

*una fotografia statistica delle principali variabili di struttura e un  
approfondimento sulle condizioni di lavoro e benessere ambientale  
percepite*

23 Settembre 2013

Questo documento, curato da Clemente Tartaglione è stato elaborato con il contributo di ricerca di Mauro di Giacomo, Gianmarco Guazzo, Sara Corradini, Mario Giaccone e la responsabilità scientifica di Giorgio Alleva (La Sapienza - Professore ordinario di Statistica, titolare del corso di Metodi statistici avanzati, Direttore del Dipartimento di Metodi e modelli per l'economia, il territorio e la finanza dell'Università La Sapienza di Roma) e Piero Falorsi (ISTAT – Capo della Direzione centrale per le tecnologie e il supporto metodologico)

## SOMMARIO

---

### 1. CONTESTO DI RIFERIMENTO E OBIETTIVO DELL'INDAGINE

*Un ricostruzione dello scenario in cui si inserisce l'indagine, obiettivi di indagine e principali scelte metodologiche*

### 2. UNA FOTOGRAFIA STATISTICA DI IMPRESE E OCCUPAZIONE NEL SETTORE DELLE LAVANDERIE INDUSTRIALI

*un aggiornamento sulle cifre e principali caratteristiche dell'assetto produttivo e occupazionale del settore*

### 3. UNA INDAGINE DI CAMPO PER APPROFONDIRE LA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE E LE CONDIZIONI DI LAVORO

*Disegno di campionamento dell'indagine e strumenti di rilevazione.*

### 4. LE PRINCIPALI INFORMAZIONI SULLA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE EMERSE DALL'INDAGINE DI CAMPO

*11 variabili per descrivere l'occupazione.*

### 5. IL PUNTO DI VISTA DEI LAVORATORI

*Posizione lavorative e condizioni percepite di sicurezza, benessere e competenze professionali.*

### ALLEGATO 1.

*La scheda imprese per conoscere la struttura dell'occupazione e il questionario ai lavoratori per conoscere le condizioni di lavoro*

### ALLEGATO 2.

*Il campione e le riserve*

### ALLEGATO 3.

*Il campione effettivo delle imprese presso le quali sono state condotte le interviste*

## 1. CONTESTO DI RIFERIMENTO E OBIETTIVO DELL'INDAGINE

Sulle orme dei precedenti rapporti promossi e pubblicati dall'Osservatorio EBLL, dal 2006 impegnato in attività di ricerca finalizzata ad approfondire i principali temi di interesse del settore del ricondizionamento e noleggio di dispositivi tessili e medici affini, all'indagine che verrà sviluppata nelle prossime pagine è stato affidato il compito di ricostruire l'occupazione nel settore sul piano della sua consistenza e struttura e sul piano più qualitativo delle condizioni di lavoro.

Si tratta di un obiettivo di indagine che ha assunto una particolare rilevanza in quanto si inquadra all'interno di un perimetro settoriale in continua evoluzione sia in termini di opportunità tecnologiche ed organizzative che in termini di tipologia di clienti e servizi che sono affidati alle imprese del settore.

E' indubbio che all'interno di questo scenario, caratterizzato da una rilevante dinamicità, il lavoro - rispetto alle nuove esigenze di conoscenza, cultura aziendale e partecipazione - diventa in modo sempre più chiaro quella variabile discriminante su cui costruire il vantaggio competitivo di quelle imprese che all'interno del proprio piano strategico interpretano il cambiamento come opportunità di sviluppo.

Sono quelli descritti, i presupposti su cui è stato condotto uno studio che si compone di due macro livelli di indagine:

- il primo è finalizzato alla ricostruzione della consistenza e struttura della forza lavoro. In questa prospettiva, nella prima parte del rapporto e combinando una metodologia desk con un'indagine di campo, è stata prima scattata una fotografia del settore per quel che attiene dimensione occupazionale e assetto produttivo, con uno sguardo all'evoluzione nell'ultimo decennio, e poi, a completamento di questi dati di consistenza è stato descritto l'attuale assetto occupazionale attraverso 11 variabili (genere, età, titolo di studio, nazionalità, categoria professionale, tipologia contrattuale, livello di stabilità della posizione lavorativa, orario di lavoro, posizioni disagiate, livello retributivo, macro area di operatività).
- il secondo è basato su una metodologia *field*, ed è finalizzato a conoscere attraverso gli stessi lavoratori, le condizioni percepite di competenza, benessere e sicurezza, nonché la percezione relativamente alle criticità e ai punti di forza del sistema, rispetto ad un obiettivo di valorizzazione del lavoro in una prospettiva di miglioramento del livello di efficienza e produttività dell'impresa.

Per sviluppare questi macro ambiti tematici, si è scelto di procedere seguendo diverse metodologie.

Nel dettaglio, per la parte di indagine finalizzata a descrivere la consistenza del settore è stata utilizzata una metodologia di elaborazione statistica dei dati istituzionali di fonte Istat e Camere di Commercio. A questo riguardo, come riportato anche nel secondo capitolo di questo rapporto, i numeri su imprese e lavoratori sono stati elaborati partendo dall'anagrafe delle imprese che al 2010 erano operative almeno da sei mesi su attività inquadrare all'interno del codice 96.01.1 dell'ATECO 2007. Su questo perimetro è stato possibile studiare, la distribuzione delle imprese e dell'occupazione per classe dimensionale dell'unità produttiva e numero di anni di attività, inquadramento amministrativo dell'impresa e inquadramento contrattuale del lavoratore. Inoltre, le caratteristiche censuarie delle fonti utilizzate hanno offerto la possibilità di una rappresentazione del settore in una serie storica lunga che parte dal censimento del 1991 per arrivare al 2010.

E' invece un approccio così detto di campo quello utilizzato per l'approfondimento sulla struttura della forza e sulle condizioni di lavoro. La scelta del modello è stata affidata a Giorgio Alleva (Direttore del Dipartimento studi geoeconomici, linguistici, statistici dell'università Sapienza di Roma) e Piero Falorsi (Capo della Direzione centrale per le tecnologie e il supporto metodologico dell'ISTAT). Senza entrare in questa introduzione nel merito del disegno tecnico che sarà oggetto del capitolo 3 del rapporto, tra le diverse opzioni metodologiche disponibili è stata fatta la scelta di un disegno di campionamento a due stadi di selezione, stratificato al primo stadio (Cochran, 1977), in cui le unità di primo stadio sono le imprese e le unità di secondo stadio sono i dipendenti.

Seguendo questo schema, e circoscrivendo il focus di analisi alle imprese più strutturate e amministrativamente inquadrare nell'industria (176 imprese e poco più di 13 mila addetti), il campione a cui sono stati somministrati i questionari è composto da 620 lavoratori e 26 imprese, ossia, il 15% delle imprese ed il 5% degli addetti nell'universo oggetto della nostra indagine. Una dimensione campionaria che rispetto alla metodologia scelta da solida garanzia di un errore di stima statisticamente tollerabile e che, merita evidenziare, ha superato l'obiettivo iniziale di 500 dipendenti e 25 imprese.

## 2. UNA FOTOGRAFIA STATISTICA DI IMPRESE E OCCUPAZIONE NEL SETTORE DELLE LAVANDERIE INDUSTRIALI

*un aggiornamento sulle cifre e principali caratteristiche dell'assetto produttivo e occupazionale del settore*

Seguendo lo schema proposto nel capitolo introduttivo, con questo contributo di analisi si intende fornire un aggiornamento sulle cifre ufficiali dell'assetto produttivo e occupazionale del Sistema Industriale Integrato di beni e Servizi Tessili e Medici Affini, attraverso le fonti statistiche Istituzionali Istat e Camera di Commercio.

Per procedere in tale direzione, è stata fatta la scelta di assumere come perimetro di analisi quello definito dall'ATECO 2007 con il codice 96.01.1 nonché, come sottolineato, la scelta di utilizzare le fonti ufficiali Istat e Camera di Commercio.

Valorizzando i dati disponibili e più aggiornati delle fonti prima citate, nelle prossime pagine verrà proposta una ricostruzione statistica del settore, descrivendone l'attuale dimensione in termini di imprese ed occupazione e tentando di mettere a fuoco le principali dinamiche e caratteristiche strutturali.

Seguendo questo schema e anticipando alcuni risultati, i principali elementi utili alla descrizione della trasformazione del settore negli ultimi anni sono:

- ✓ Nel 2010 le imprese che operano nell'ambito del ricondizionamento e noleggio di dispositivi tessili e medici affini sono 1.707 e occupano poco più di 22 mila addetti, di cui 19.582 sono dipendenti.
- ✓ Convivono nel comparto produttivo diverse generazioni d'impresе: alcune operano da oltre 40 anni; tuttavia, la metà ha cumulato al massimo 10 anni di esperienza.
- ✓ La dinamica descritta da imprese e occupazione attesta una realtà economica in crescita: in 5 anni l'occupazione è aumentata del 24% passando da 17.758 addetti nel 2005 a 22.037 addetti nel 2010.
- ✓ La componente più strutturata, sia sotto il profilo dell'occupazione che del valore economico della produzione, è costituita da 212 imprese, le quali rappresentano il 66% dell'occupazione dell'intero settore.

## L'assetto del settore

Gli ultimi dati disponibili riferiti alle imprese attive nel 2010 fotografano 1.707 imprese e poco più di 22 mila addetti.

Verificando la tipologia di impresa è possibile rilevare che l'assetto produttivo del settore vede una presenza diffusa di micro e piccole realtà produttive inquadrata nell'artigianato (66% del totale), che tuttavia assorbono meno del 30% dell'occupazione. In modo complementare e opposto, le realtà inquadrata nell'industria, costituiscono il 34% del settore in termini di imprese e il 74% in termini di occupazione.

In linea con quanto descritto rispetto alla tipologia e alla numerosità delle unità produttive, dall'analisi della forma giuridica delle imprese che operano nel settore si scopre che sono solo 987 le società in senso stretto (società di capitale, società di persone e società cooperative), mentre per la rimanente parte si tratta di imprenditori individuali.

## Imprese e occupati per tipologia di impresa

	Imprese		Occupati	
	v.a.	%	v.a.	%
Imprese industriali	587	34	16.263	74
Imprese artigiane	1.220	66	5.774	26
<b>Totale</b>	<b>1.707</b>	<b>100</b>	<b>22.040</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

Passando ad una lettura della geografia del settore, emerge che le imprese si collocano nelle regioni del Nord per circa il 44% (25% Nord-ovest e 19% Nord-est), seguite da una concentrazione del 32% nel Mezzogiorno, il restante 24% è situato nelle regioni dell'Italia centrale.

Ripetendo lo stesso esercizio rispetto alla variabile occupazionale (l'insieme degli addetti dipendenti e indipendenti) è possibile rilevare che il peso del Nord sale al 56% dell'intero settore, mentre la quota relativa scende al 22% nelle regioni del Mezzogiorno ed al 21% nelle regioni del Centro.

A livello regionale, il settore mostra una rilevante concentrazione occupazionale in due regioni: la Lombardia con 4.183 addetti e l'Emilia Romagna con 4.180 addetti rappresentano infatti il 40% dell'occupazione dell'intero settore.

Le due regioni, tuttavia, si differenziano per dimensione di impresa. Nonostante la quota di addetti sia praticamente identica, in Lombardia risultano esserci 265 imprese attive mentre in Emilia Romagna le imprese attive sono circa la metà (130).

Per quanto riguarda le altre regioni, come evidente dalla tabella che segue, quelle che si posizionano sopra la soglia delle mille unità sono il Lazio (2.013 addetti), il Veneto (1.570 addetti), la Campania (1.486 addetti), la Toscana (1.315 addetti) ed il Piemonte che si ferma poco sotto (970 addetti); ci sono poi 4 regioni che si attestano intorno agli 800 addetti (Puglia, Sicilia, Sardegna, Umbria); ed infine sono 9 quelle realtà territoriali dove l'occupazione del settore scende sotto le 500 unità.

Da notare, in questa fotografia della geografia del settore, il livello anormalmente alto di frazionamento produttivo della Calabria e Basilicata dove rispetto ad un dato di dimensione media delle unità produttive del settore intorno a 13 addetti, si scende per queste due regioni rispettivamente a 4,3 e 6,6 addetti medi per impresa.

Al contrario, si posiziona su livelli ben superiori alla media l'Emilia Romagna (32 addetti), l'Umbria e Trentino AA Friuli VG che superano la media dei 20 addetti.

## Imprese e occupati per ripartizione geografica e regione

	Imprese		Occupati	
	v.a.	%	v.a.	%
Nord	741	44	12.429	56
<i>Nord Est</i>	315	19	6.688	30
<i>Nord Ovest</i>	426	25	5.741	26
Centro	414	24	4.694	21
Mezzogiorno	552	32	4.914	22
Lombardia	265	15,5	4.183	19,0
Emilia-Romagna	130	7,6	4.180	19,0
Lazio	170	10,0	2.012	9,1
Veneto	141	8,3	1.570	7,1
Campania	135	7,9	1.486	6,7
Toscana	153	9,0	1.315	6,0
Piemonte	100	5,9	970	4,4
Puglia	107	6,3	855	3,9
Sicilia	109	6,4	830	3,8
Sardegna	67	3,9	826	3,7
Umbria	33	1,9	798	3,6
Marche	58	3,4	570	2,6
Trentino-Alto Adige	25	1,5	562	2,6
Liguria	60	3,5	498	2,3
Abruzzo	55	3,2	481	2,2
Friuli-Venezia Giulia	19	1,1	375	1,7
Calabria	47	2,8	204	0,9
Basilicata	18	1,1	119	0,5
Molise	14	0,8	113	0,5
Valle d'Aosta	1	0,1	90	0,4
<b>Totale Italia</b>	<b>1.707</b>	<b>100,0</b>	<b>22.037</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

I dati disponibili, consentono di andare anche oltre l'informazione sulla dimensione media, per conoscere la struttura dell'apparato produttivo rispetto alle caratteristiche dimensionali delle sue imprese.

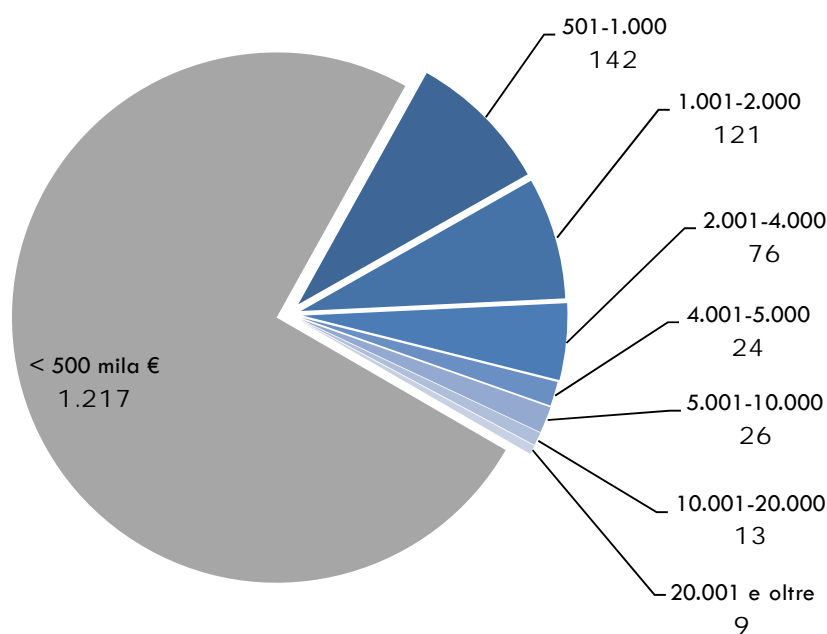


A questo proposito, l'analisi del livello di concentrazione/frammentazione del settore è stata svolta distribuendo le imprese e gli addetti sia rispetto alla classe di fatturato sia rispetto alla classe occupazionale.

Rispetto alla variabile di fatturato, un primo dato da sottolineare è che il 74% delle imprese dell'intero universo che operano nel settore ha un giro di affari inferiore ai 500 mila euro. Al crescere delle classi di fatturato il numero di imprese si fa esiguo: 142 imprese fatturano dai 500 mila euro al milione di euro (9%); 121 ricadono nella classe fino a 2 milioni di euro (7%), 76 sono quelle realtà aziendali che si attestano tra 2 e 4 milioni di euro, ed infine, sono 71 le imprese che superano la soglia di 4 milioni di euro, di cui 21 si attestano su dimensioni superiori a 10 milioni di euro.

### Distribuzione delle imprese per classe di fatturato

(Fatturato espresso in migliaia di euro)



Frequenza dei valori mancanti = 79

Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

In linea con la distribuzione osservata per le classi di fatturato, l'analisi sulla dimensione di impresa rispetto alla variabile occupazionale mostra il seguente quadro:

- le “microimprese” – imprese con meno di 10 addetti – rappresentano il 73% delle imprese attive e il 17% degli addetti;
- le “piccole imprese” - da 10 a 49 addetti – rappresentano il 23% delle imprese attive e il 37% degli addetti,
- le “medie imprese” - da 50 a 249 addetti – rappresentano il 3,3% delle imprese attive e il 22% degli addetti,
- la percentuale di “grandi imprese” - con 250 e più addetti – non arriva all’1%, ma copre una fetta di occupazione pari al 22%.

#### **Imprese e occupati per classe dimensionale**

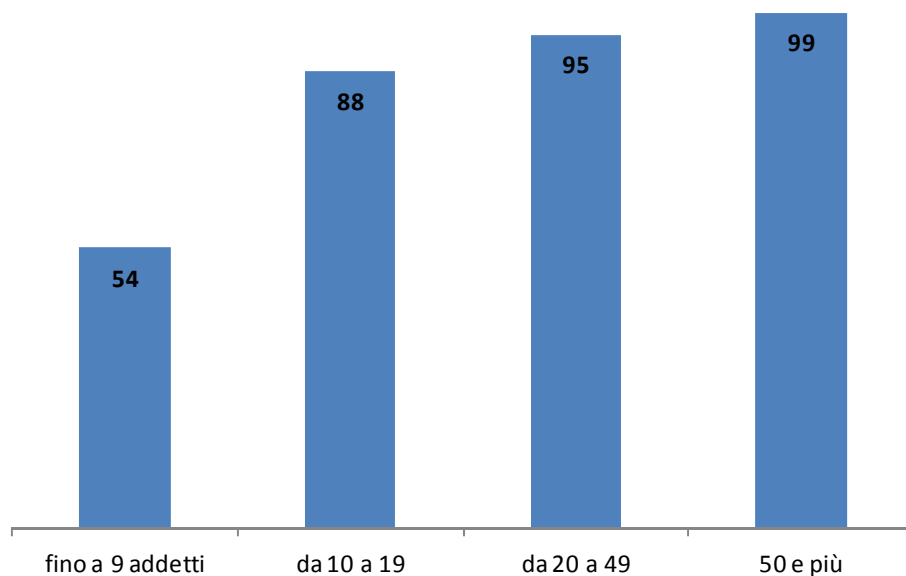
	Classe di addetti	Imprese		Occupati	
		v.a.	%	v.a.	%
MICRO IMPRESE	fino a 9 addetti	1.240	73	3.730	17
PICCOLE IMPRESE	da 10 a 19	244	14	3.363	15
	da 20 a 49	159	9	4.902	22
MEDIE IMPRESE	da 50 a 249	57	3	5.269	24
GRANDI IMPRESE	250 e più	7	0	4.773	22
	<b>Totale</b>	<b>1.707</b>	<b>100</b>	<b>22.037</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

Incrociando il dato della dimensione d’impresa con quello della tipologia di lavoro, merita notare la bassa percentuale di occupati dipendenti nelle microimprese rispetto alle altre realtà produttive. Come evidente dal grafico che segue, al crescere della dimensione d’impresa aumenta anche la quota di occupazione dipendenti: nelle imprese che contano massimo 9 addetti la forza lavoro dipendente si ferma al 54%; già nelle piccole imprese (tra 10 e 19) i dipendenti salgono fino all’88%, la percentuale raggiunge il 95% nelle imprese da 20 al 49 addetti, per poi avvicinarsi alla quasi totalità degli occupati nelle classi successive.

### **Incidenza dipendenti sul totale occupati: un confronto per classe dimensionale (in %)**

---



Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

I dati disponibili consentono anche di studiare le 1707 imprese censite al 2010 per numero di anni di attività.

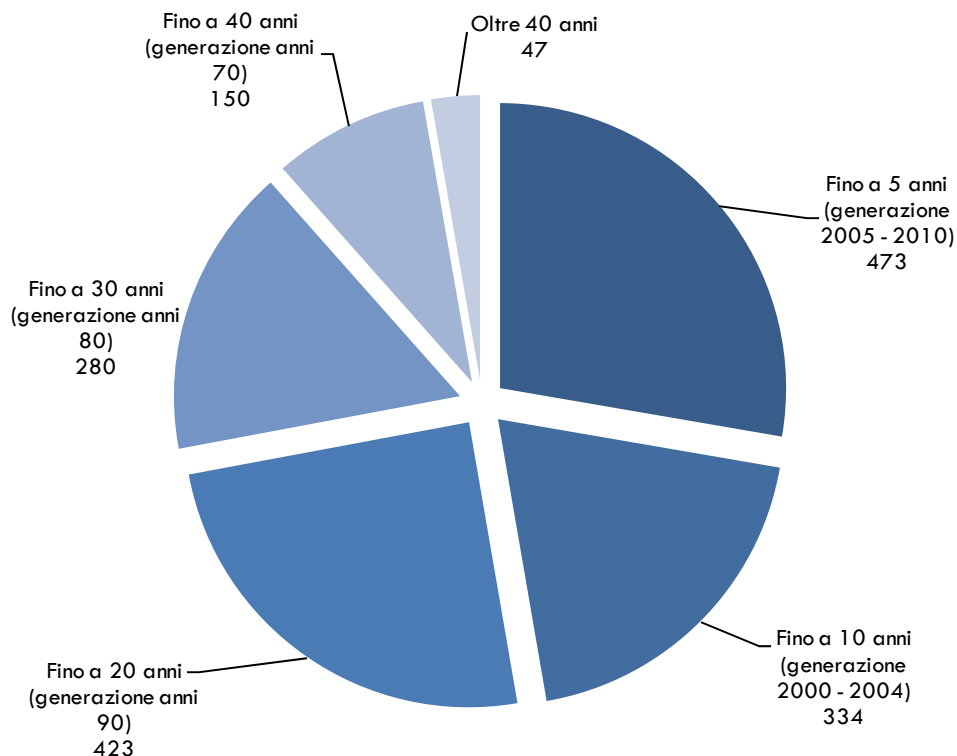
Questo esercizio mostra che la componente di imprese molto giovane, ossia, che operano da meno di 5 anni è del 28%. Di rilievo è anche la quota di imprese che non superano i 10 anni di attività (20%). Sommando le due classi si ottiene il risultato che circa la metà delle realtà produttive del settore è fatto da imprese giovani con meno di 10 anni di attività alle spalle.

Pur registrandosi una particolare interesse verso questo settore nell'ultimo decennio, non mancano realtà molto anziane: ci sono infatti ben 150 imprese della generazione degli anni settanta e 47 imprese che hanno superato la soglia dei 40 anni di attività.

In ogni modo, leggendo l'intera serie storica descritta dalla figura di cui sotto, si può affermare che siamo in presenza di un settore, quello dei dispositivi tessili e medici affini, che per la sua parte maggioritaria si caratterizza per una evidente longevità.

## Distribuzione delle imprese per anni di attività

---



Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

## La progressione nell'ultimo quinquennio

La capacità del settore di arricchire la sua offerta commerciale è sicuramente alla base di una continua progressione sia in termini occupazionali che di unità produttive.

Durante gli anni 90, nell'arco di dieci anni (Censimento 1991- Censimento 2001), l'occupazione è cresciuta del 9%, fino ad arrivare a 14.923 addetti nel 2001 (+1.240 addetti).

L'evoluzione positiva è poi continuata anche nel corso degli anni duemila, con una progressione che, secondo gli ultimi dati disponibili, ha visto l'allargamento della base occupazionale del settore di oltre 7.114 unità, ossia, un incremento del 47% nel decennio che va dai 2001 al 2010.

Il risultato finale di questa costante crescita del settore si misura con un dato occupazionale al 2010 (ultimo anno disponibile) di poco oltre 22 mila unità tra dipendenti ed autonomi.

Nella ricostruzione della serie storica, è possibile identificare due momenti che hanno contribuito in modo determinante a questo balzo in avanti della forza lavoro del settore: il primo è quello che va dal 2001 al 2005, dove la crescita è stata del 19%; ed il secondo è quello del triennio 2005-2008, che ha fatto registrare un balzo in avanti dell'occupazione del 22%. In questa ricostruzione, merita evidenziare che il settore non è rimasto immune alla crisi, anche se l'impatto almeno fino al 2010 non si misura con una diminuzione, ma solo con un netto rallentamento della crescita occupazionale (+1,5% la crescita 2008-2010).

Le statistiche disponibili ci consentono di affermare che lo sviluppo occupazionale descritto si associa ad un fenomeno di intenso ampliamento dell'apparato produttivo.

Secondo la fonte Istat, nel solo triennio 2005-2008 le imprese che operavano su attività riconducibili al codice 96.01.1 dall'ATECO 2007, sono infatti passate da 1.133 a 1.751. Una crescita che è stata interrotta dalla lunga crisi iniziata nel 2008 (-2,5% la variazione di imprese nel periodo 2008-2010).

#### **Imprese e occupati. Anni 2005-2010**

<b>Anno</b>		<b>2005</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>
<b>IMPRESE</b>	V.a	1.133	1.751	1.707
	Var.%	--	54,5%	-2,5%
<b>OCCUPAZIONE</b>	V.a	17.758	21.710	22.037
	Var.%	--	22,3%	1,5%

Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

Ad un approfondimento sull'occupazione, l'evoluzione positiva che ha consentito al settore di contare nel 2010 oltre 22 mila addetti, si realizza all'interno di uno scenario che si compone di due tendenze paradossalmente opposte.

La prima, riguarda la crescita della componente artigiana che passa da una incidenza del 54,5% nel 2005 al 65,6% del 2010 in termini di imprese e dal 20% al 26% in termini di occupati.

La seconda tendenza conferma la rilevanza del peso occupazionale delle imprese con 10 addetti e più. Nel 2010 la percentuale di addetti in queste imprese è pari all'83% del totale. In cinque anni, in valore assoluto, è aumentata di circa 2.600

occupati; parallelamente il numero di imprese con almeno 10 addetti è aumentato di 76 unità.

Questa seconda tendenza indica senza ombra di dubbio un progressivo irrobustimento del settore in termini dimensionali e questo si visualizza in modo particolare quando inizia la lunga fase di crisi (anno 2008), che evidentemente per la complessità del contesto rende maggiormente sostenibile l'operatività alle imprese più strutturate. Dal 2008 le microimprese sono infatti diminuite di 42 unità, mentre è rimasto invariato il numero di imprese con più di 10 addetti. Analogamente, nello stesso arco temporale, la fetta di occupazione delle microimprese è calata del 3,5% contro una crescita del 2,6% nelle imprese più grandi.

#### Dinamica dell'occupazione e delle imprese

	INDUSTRIA		ARTIGIANATO		TOTALE	
	v.a.	Quota %	v.a.	Quota %	v.a.	Quota %
	<i>Occupati</i>					
2005	14.219	80	3.539	20	17.758	100
2008	15.647	72	6.063	28	21.710	100
2010	16.263	74	5.774	26	22.037	100
	<i>Imprese</i>					
2005	516	45,5	617	54,5	1.133	100
2008	587	33,5	1164	66,5	1.751	100
2010	587	34,4	1120	65,6	1.707	100

Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

A completamento del quadro statistico dell'occupazione nel settore, e alla luce delle dinamiche descritte, è senz'altro utile integrare la lettura della variazione della base occupazionale nel periodo 2005 – 2010 attraverso una declinazione di maggior dettaglio rispetto alla classe dimensionale di impresa, distinguendo quindi le piccole imprese da quelle di medie e grandi dimensioni.

Il 2008, così come già illustrato, è un anno spartiacque per l'analisi dell'occupazione nelle microimprese, infatti la crescita rilevante del numero di occupati tra il 2005 e il 2007 si stabilizza negli anni successivi, facendo registrare una diminuzione di un centinaio di occupati.

Questo andamento non si registra nelle altre classi di addetti, sebbene ci siano delle lievi oscillazioni anche nell'insieme degli occupati associati alle piccole imprese così come in quelle di grandi dimensioni. Tendenzialmente, comunque, la distribuzione percentuale dell'occupazione per classe di addetti non è mutata e il numero totale di occupati nelle imprese con più di 10 addetti è cresciuto di circa 500 unità.

#### **Occupati per classi dimensionale di impresa. Anni 2005-2010**

Classe di addetti	2005		2008		2010	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
fino a 9	2.111	12	3.866	18	3.730	17
da 10 a 19	2.512	14	3.514	16	3.363	15
da 20 a 49	4.664	26	4.886	23	4.902	22
da 50 a 249	4.739	27	4.617	21	5.269	24
250 e più	3.732	21	4.827	22	4.773	22
<b>Totale</b>	<b>17.758</b>	<b>100</b>	<b>21.710</b>	<b>100</b>	<b>22.037</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

#### **Un focus sulla componente più strutturata**

Tracciata la linea evolutiva del settore, che sembra indicare negli ultimi anni un aumento tendenziale del suo assetto produttivo e occupazionale, si è tentato di definire e descrivere nel dettaglio la componente che, per caratteristiche dimensionali, rappresenta la parte più strutturata del settore.

In questa prospettiva è stata fatta la scelta di selezionare quel sottoinsieme di imprese che sotto il profilo dell'occupazione e del valore economico della produzione corrispondeva ai seguenti incroci:

- classe dimensionale da 20 a 49 addetti e fatturato superiore ai 500 mila euro;
- classe dimensionale da 50 a 249 addetto e fatturato superiore ai 2 milioni di euro;
- classe dimensionale 250 addetti e più e fatturato superiore ai 5 milioni di euro.

Seguendo questa traccia, è stato possibile circoscrivere un **campione di 212 imprese** (il 12% del totale delle imprese attive nel 2010) che rappresentano il 66% dell'occupazione dell'intero settore (14.477 unità).

Come evidenziato dalle statistiche qui di seguito proposte, è possibile distribuire questo gruppo di 212 imprese su tre classi dimensionali: 151 imprese su 212 hanno tra i 20 e i 49 addetti; 54 hanno tra i 50 e i 249 addetti; e 7 hanno oltre i 250 addetti.

All'intero di questo cluster, senza particolari differenze, l'analisi delle caratteristiche dell'occupazione, mostra che nelle imprese più strutturate gli occupati sono quasi tutti dipendenti (14.171 su un totale di 14.477, pari al 98%).

#### **Le imprese più strutturate: occupati, di cui dipendenti, per classe dimensionale**

Classe di addetti	Imprese		Occupati		di cui: dipendenti	
	v.a	Quota %	v.a	Quota %	v.a	Quota %
da 20 a 49	151	71,2	4.689	32,4	4.453	95,0
da 50 a 249	54	25,5	5.015	34,6	4.952	98,7
250 e più	7	3,3	4.773	33,0	4.766	99,9
<b>Totale</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>	<b>14.477</b>	<b>100,0</b>	<b>14.171</b>	<b>97,9</b>

Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

Continuando nella descrizione delle imprese più strutturate, i dati EBLL, ci consentono di arricchire il quadro conoscitivo del settore anche attraverso una rappresentazione delle figure professionali su cui poggia l'organizzazione interna di una unità produttiva.

A questo riguardo, come riportato nella tabella che segue, il lavoro di ricostruzione svolto dalle parti sociali ha consentito di identificare 49 figure professionali all'interno di 19 aree operative (reparti).



**Le figure professionali ed i diversi gradi di competenza con cui i ruoli loro attribuiti possono essere svolti sono inseriti nel sistema classificatorio (Aree e Moduli).**

<b>Mansioni/Reparti</b>	<b>Figure professionali</b>
1 <b>Commerciale</b>	Responsabile marketing e vendite
2	Responsabile assistenza clienti
3	Responsabile ufficio gare
4	Addetto marketing e vendite
5	Addetto assistenza clienti
6	Addetto ufficio gare
7 <b>Ufficio Acquisti</b>	Responsabile ufficio acquisti
8	Addetto ufficio acquisti
9 <b>Amministrazione e Servizi generali</b>	Responsabile amministrazione
10	Addetto all'amministrazione
11	Addetto di segreteria
12	Operatore ai servizi generali
13 <b>Logistica</b>	Capo gruppo reparto distribuzione/logistica
14	Autista
15 <b>Magazzino</b>	Capo gruppo reparto magazzino
16	Magazziniere
17 <b>Risorse Umane</b>	Responsabile gestione e/o amministrazione risorse umane
18	Addetto gestione e/o amministrazione del personale
19 <b>Sistemi informativi</b>	Responsabile sistemi informativi
20	Addetto sistemi informativi
21 <b>Sistema Qualità</b>	Responsabile sistema qualità
22	Tecnico sistema qualità
23 <b>Sicurezza Aziendale</b>	Responsabile servizio prevenzione e protezione
24 <b>Manutenzione</b>	Capo gruppo manutenzione
25	Manutentore polivalente
26	Manutentore caldaista
27 <b>Produzione</b>	Responsabile della produzione
28	Assistente di produzione
29	Tecnico analisi del lavoro
30 <b>Lavaggio</b>	Capo gruppo reparto lavaggio
31	Operatore di cernita/conteggio
32	Operatore al lavaggio
33 <b>Stiratura</b>	Capo gruppo reparto stiratura
34	Operatore al mangano
35	Operatore alla stiratura confezionato
36	Operatore al controllo e al rammendo
37	Operatore alla piegatura essiccato
38 <b>Spedizione</b>	Capo gruppo spedizioni
39	Operatore di spedizioni
40 <b>Guardaroba</b>	Capo reparto guardaroba
41	Operatore al guardaroba
42 <b>Centrale di sterilizzazione</b>	Responsabile centrale di sterilizzazione
43	Addetto al supporto tecnico infermieristico
44 <b>Lavaggio strumentario chirurgico</b>	Capo gruppo reparto lavaggio strumentario chirurgico
45	Operatore al lavaggio strumentario chirurgico
46 <b>Preparazione kit</b>	Capo gruppo reparto preparazione kit
47	Operatore al confezionamento kit strumentario chirurgico
48	Operatore al confezionamento kit teleria
49 <b>Spedizione materiali sterili</b>	Operatore spedizione materiale sterile

Una lettura della distribuzione geografica di questo sottoinsieme di imprese, che per caratteristiche dimensionali possono essere considerate quelle più strutturate all'interno del settore, rileva che il 30% è situata nel Nord-Est, il 25% nel Nord-Ovest, il 22% nelle regioni del Centro, e il 23% nel Mezzogiorno.

Da notare che in questa distribuzione geografica, l'area del Nord est primeggia ancora di più quando la variabile di analisi è l'occupazione, con una quota sul totale nazionale del 37%, seguita dal Nord Ovest (25%), dal Centro (18%) e dal Sud (20%).

Continuando un'analisi rispetto alla variabile occupazionale, sempre il Nord est, con una quota del 93%, si differenzia per il peso dell'occupazione nelle medio grandi imprese del settore rispetto al totale di quelle che operano nello stesso territorio. Nelle altre ripartizioni geografiche tale incidenza oscilla tra il 53% e l'87%.

#### **Ripartizione delle imprese più strutturate per macro area geografica**

	Imprese		Occupati		quota di occupati delle imprese più strutturate sul totale del comparto
	v.a.	%	v.a.	%	%
Nord Est	64	30	5.348	37	93,2
Nord Ovest	52	25	3.520	24	52,6
Centro	46	22	2.623	18	55,9
Mezzogiorno	50	23	2.986	20	87,1
ITALIA	212	100	14.477	100	65,7

Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

Infine, entrando nel dettaglio regionale, i dati rilevano che l'Emilia Romagna è la realtà territoriale in cui si concentra poco oltre il 25% dell'occupazione delle imprese più grandi del settore. L'Emilia Romagna è anche l'area dove si registra il più basso livello di frazionamento produttivo in cui 28 imprese, pari ad un terzo dell'intero comparto, rappresentano l'88% dell'occupazione.

In questa comparazione regionale un ruolo di rilievo è svolto dalla Lombardia, dove si concentra poco meno del 20% dell'occupazione e che attraverso le sue 36 imprese più grandi assorbe il 67% dell'occupazione attiva nel territorio nell'ambito delle lavanderie industriali.

Concentrandosi sul tema del livello di concentrazione/frazionamento, i dati qui di seguito riportati ci consegnano un quadro in cui l'incidenza dell'occupazione presso le imprese più strutturate supera la media nazionale del 66% solo in 8 regioni. In questo raggruppamento oltre l'Emilia Romagna e Lombardia ci sono anche Campania, Umbria, Sardegna, Trentino AA, Friuli VG.

In una posizione diametralmente opposta per livello di dispersione dell'apparato produttivo si collocano invece ai primi posti: la Calabria, con una quota di occupati nelle imprese più strutturate pari al 23%, la Liguria (24%), il Molise (43%) e le Marche (45%).

#### Ripartizione regionale delle imprese più strutturate

	Imprese		Occupati		Incidenza della quota di occupati delle imprese più strutturate sul totale del comparto
	v.a.	%	v.a.	%	
Emilia Romagna	28	13,2	3.665	25,3	<b>87,7</b>
Lombardia	36	17,0	2.802	19,4	<b>67,0</b>
Lazio	19	9,0	1.033	7,1	51,3
Campania	17	8,0	1.025	7,1	<b>69,0</b>
Veneto	24	11,3	945	6,5	60,2
Toscana	16	7,5	683	4,7	52,0
Umbria	5	2,4	652	4,5	81,7
Sardegna	5	2,4	636	4,4	77,0
Piemonte	12	5,7	510	3,5	52,6
Puglia	8	3,8	461	3,2	53,9
Sicilia	8	3,8	443	3,1	53,4
T.Alto Adige	6	2,8	440	3,0	78,3
Friuli V. G	6	2,8	298	2,1	79,4
Marche	6	2,8	255	1,8	44,7
Abruzzo	7	3,3	249	1,7	51,8
Liguria	3	1,4	118	0,8	23,7
Valle d'Aosta	1	0,5	90	0,6	100
Basilicata	2	0,9	77	0,5	64,9
Molise	1	0,5	48	0,3	42,7
Calabria	2	0,9	47	0,3	23,0
ITALIA	212	100	14.477	100	65,7

Fonte: elaborazioni Ares 2.0 su dati Istat e Camere di Commercio

### 3. UN'INDAGINE DI CAMPO PER APPROFONDIRE LA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE E LE CONDIZIONI DI LAVORO

*La metodologia di campionamento utilizzata per l'indagine di campo sull'occupazione*

La finalità di questo capitolo è la descrizione della metodologia di campionamento utilizzata per l'indagine sull'occupazione oggetto di questo rapporto di ricerca. Un disegno tecnico che si completa con la strumentazione di rilevazione (ALLEGATO 1) e la prima ipotesi di campione e di riserve su cui è stata sviluppata l'indagine (ALLEGATO 2).

*Alcune considerazioni generali sul disegno di campionamento*

L'indagine è basata su un disegno di campionamento a due stadi di selezione, stratificato al primo stadio (Cochran, 1977), in cui le unità di primo stadio sono le imprese e le unità di secondo stadio sono i dipendenti.

Gli strati vengono definiti nell'ambito dei domini pianificati. In ciascuno strato viene selezionato un numero di imprese senza re-immissione e con probabilità proporzionale al numero di dipendenti. Le imprese di maggiore dimensione entrano con certezza nel campione e costituiscono uno strato a sé stante. In ciascuna impresa campione viene selezionato senza re-immissione e con probabilità uguale un numero prefissato di dipendenti.

L'allocazione del campione tra gli strati è realizzata con un *criterio di compromesso*, finalizzato ad assicurare una buona precisione delle stime riferite all'intera popolazione, garantendo al contempo una sufficiente precisione per le stime riferite ai domini pianificati.

*Obiettivi dell'indagine, universo di riferimento e domini di studio pianificati*

Entrando nel merito della nostra indagine, la popolazione d'interesse è formata dai *dipendenti* del settore di ricondizionamento e noleggio di dispositivi tessili e medici affini. La finalità è quella di produrre stime per l'intera popolazione d'interesse e per differenti *sottoinsiemi* della stessa. Questi sottoinsiemi, detti anche *domini di stima*, possono essere di tipo differente:

- *domini pianificati*, sono sottopopolazioni per le quali la dimensione campionaria è certa ed è definita a priori nella fase di progettazione del disegno di

campionamento, che nella nostra ricerca sono definiti in base alla tipologia di lavorazioni effettuate, distinguendo tra:

- ✓ specializzate in abiti da lavoro,
- ✓ specializzate per lavorazioni nell'ambito della sanità
- ✓ specializzate in lavorazioni connesse al turismo (i cui clienti prevalenti sono costituiti da alberghi, ristoranti, ecc.).
- ✓ non specializzate

- *domini non pianificati*, sono sottopopolazioni per le quali la dimensione campionaria è casuale e dipende dallo specifico campione selezionato.

Le caratteristiche oggetto di stima, come fotografato dalla scheda di rilevazione sulle imprese e dal questionario rivolto ai lavoratori (allegato 1), sono molteplici e possono presentare differenti livelli di incidenza nella popolazione.

Ciò premesso, si è ritenuto utile distinguere tra *caratteristiche*:

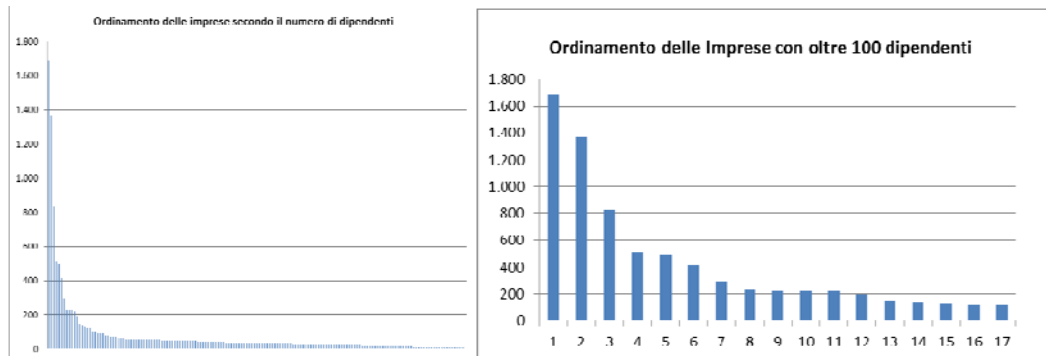
- *molto frequenti*, ossia quelle caratteristiche la cui incidenza nella popolazione è superiore o uguale al 50%;
- *frequenti*, ossia quelle caratteristiche la cui incidenza nella popolazione è compresa nell'intervallo 30%-50%;
- *poco frequenti*, ossia quelle caratteristiche la cui incidenza nella popolazione è compresa nell'intervallo 10%-30%;
- *rare*, ossia quelle caratteristiche la cui incidenza nella popolazione è inferiore al 10%;

*La costruzione del campione di primo stadio (imprese) e di secondo stadio (lavoratori)*

La distribuzione delle imprese per numero di dipendenti, illustrata nei grafici seguente, è fortemente asimmetrica, con poche imprese di grandi dimensioni e con un numero elevato di imprese con pochi dipendenti.

Questa caratteristica del settore rende opportuno suddividere le unità della popolazione in due sottoinsiemi:

- ✓ le unità AutoRappresentative (AR) che entrano con certezza nel campione.
- ✓ le rimanenti unità Non AutoRappresentative (NAR) che entrano nel campione mediante scelta casuale.



Applicando il criterio di 'ottimalità' descritto in Hidioglou (1986), si è deciso di includere nell'insieme delle unità AR tutte le imprese con oltre 400 dipendenti. Ciascuna delle imprese suddette entra quindi nel campione e costituisce uno strato a sé stante.

Le unità appartenenti all'insieme NAR (ossia quelle con meno di 400 dipendenti) sono state divise in 4 strati corrispondenti ai domini di studio.

Nello strato  $h$  sono selezionate nel campione  $n_h$  imprese, tra le  $N_h$  costituenti lo strato stesso, con probabilità proporzionale al numero di dipendenti nello strato.

Indicando con  $M_{hi}$  il numero di dipendenti dell'impresa  $i$ , appartenente allo strato  $h$ , questa è selezionata con probabilità pari a  $\pi_{hi}$ , essendo

$$\pi_{hi} = n_h \frac{M_{hi}}{\sum_{j=1}^{N_h} M_{hj}}$$

Le unità sono state selezionate mediante il metodo di Pareto (Särndal e Lundström, 2005), articolato nei seguenti passi:

- ✓ Per ogni unità  $hi$ , si genera la variabile casuale  $u_{hi}$  come realizzazione di una distribuzione uniforme  $Unif(0,1)$  e si calcola

$$q_{hi} = \frac{u_{hi}(1 - \pi_{hi})}{\pi_{hi}(1 - u_{hi})}$$

- ✓ Il campione è costituito dalle  $n_h$  unità a cui corrispondono i valori più bassi delle quantità  $q_{hi}$ .

Si noti che con questa tecnica di campionamento, se un'unità della popolazione ha cessato l'attività o rifiuta di collaborare alla conduzione dell'indagine, essa viene

semplicemente sostituita dall'unità dello strato avente il valore  $q_{hi}$  più basso tra quelle non selezionate nel campione.

Per quanto riguarda il secondo stadio (lavoratori), nell'impresa campione  $hi$  sono selezionati  $m_{hi}$  dipendenti, tra gli  $M_{hi}$  dipendenti dell'impresa mediante campionamento sistematico a probabilità uguali.

La procedura di selezione è di seguito descritta:

1. viene definito un *ordinamento* dei dipendenti dell'impresa, che può essere o di tipo casuale (scelta preferibile) o corrispondente a quello riportato negli archivi dell'impresa al tempo di riferimento dell'indagine;
2. viene estratto a sorte un numero  $k_{hi}$  compreso tra 1 e  $\frac{M_{hi}}{m_{hi}}$ ;
3. gli  $m_{hi}$  dipendenti che nell'ordinamento di cui al punto 1 occupano le posizioni  $k_{hi}, 2k_{hi}, 3k_{hi}, \dots, m_{hi}k_{hi}$  sono selezionati nel *campione base*;
4. i dipendenti che nell'ordinamento sopra citato occupano le posizioni adiacenti alle precedenti sono selezionati nel *campione di riserva*, da intervistare nel caso di mancate risposte nel campione base.

Qualora  $m_{hi}$  sia uguale a  $M_{hi}$  faranno parte del campione il complesso dei dipendenti dell'impresa.

#### *L'allocazione campionaria*

Per problemi logistici e di fattibilità, la dimensione campionaria complessiva è fissata pari a  $m = 500$  dipendenti e  $n = 25$  imprese.

L'allocazione di tale numerosità nei domini è stata realizzata mediante un criterio di compromesso, finalizzato a garantire:

- ✓ una sufficiente affidabilità delle stime riferite a *caratteristiche poco frequenti* relative all'intera popolazione;
- ✓ una sufficiente affidabilità delle stime riferite a *caratteristiche frequenti* (o molto frequenti) relative ai singoli domini pianificati.

Entrando nel dettaglio metodologico, in ciascun dominio pianificato  $d$ , avente da  $dM$  dipendenti, si definisce una dimensione campionaria di  $d m$  dipendenti, adottando un criterio di compromesso tra un'allocazione uguale tra i domini

pianificati (ottima per la costruzione di stime riferite a domini) e un'allocazione proporzionale (ottima per la costruzione di stime riferite all'intera popolazione):

$${}_d m = \lambda \frac{m}{4} + (1-\lambda)m \frac{{}_d M}{\sum_{d=1}^4 {}_d M}, \text{ dove } 0 \leq \lambda \leq 1.$$

Al termine di un'analisi empirica sui dati, volta a individuare la soluzione ottimale, il valore del parametro  $\lambda$  (che definisce il criterio di compromesso tra le allocazioni estremali) è stato posto uguale a 0,66.

Ipotesizzando di rilevare un numero fisso,  $\bar{m} = \frac{m}{n}$ , di dipendenti in ciascuna lavanderia campione, il numero di lavanderie  ${}_d n$  da rilevare nel dominio  $d$  è fissato pari a:

$$n_d = \frac{{}_d m}{\bar{m}}$$

Per quanto riguarda l'allocazione negli strati, il numero  $m_h$  di dipendenti da rilevare nello strato  $h$  appartenente al dominio  $d$  è definito con criterio proporzionale rispetto ai dipendenti del dominio

$$m_h = {}_d m \frac{M_h}{\sum_{h \in d} M_h} \text{ (per } h \in d),$$

in cui il numero di strati costituenti un dominio è pari  ${}_d n + 1$ , ossia il numero delle unità AR nel dominio  $d$  ( ${}_d n$ ), più e un strato residuo, costituito dall'insieme delle unità NAR del dominio.

Il numero di lavanderie industriali,  $n_h$  da rilevare nello strato  $h$  è stato posto uguale a

$$n_h = \begin{cases} 1, & \text{se lo strato corrisponde a una lavanderia AR} \\ n_d - n_{AR}, & \text{se lo strato include lavanderie di tipo NAR} \end{cases}.$$

Il numero  $m_{hi}$  di dipendenti da rilevare nella lavanderia  $hi$  è stato definito in modo da assicurare che ciascun dipendente del dominio (in cui è stata selezionata la lavanderia) abbia una probabilità uguale di essere selezionato nel campione, indipendentemente dalla lavanderia in cui lavora.



Si è quindi partiti dalla seguente relazione:

$$\pi_{hi} \frac{m_{hi}}{M_{hi}} = \frac{d m}{d M}, \text{ sviluppando la quale, si è definito } m_{hi} = \min \left( M_{hi}, \frac{d m M_{hi}}{d M \pi_{hi}} \right).$$

Si noti che la precedente relazione vale anche per le lavanderie AR caratterizzate da una probabilità di inclusione  $\pi_{hi}$  pari a 1.

#### Errori attesi

Il coefficiente di variazione (CV) della stima  $\tilde{Y}$  del parametro  $\bar{Y}$  è dato dalla seguente espressione

$$CV(\tilde{Y}) = \frac{\sqrt{Var(\tilde{Y})}}{\bar{Y}}.$$

L'intervallo di confidenza, al 95% di copertura, della stima  $\tilde{Y}$  è approssimativamente dato da

$$\tilde{Y} - 2\sqrt{Var(\tilde{Y})} \leq \bar{Y} \leq \tilde{Y} + 2\sqrt{Var(\tilde{Y})}.$$

Si riporta qui di seguito la distribuzione del coefficiente di variazione della stima al variare della dimensione del campione e della frequenza della caratteristica da stimare nella popolazione.

#### Distribuzione del coefficiente di variazione della stima al variare della dimensione del campione e della frequenza della caratteristica da stimare nella popolazione

Numerosità campionaria	Rara		Poco frequente		Frequente		Molto frequente			
	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%
500	19,5%	13,4%	8,9%	6,8%	5,5%	4,5%	3,7%	2,9%	2,2%	1,5%
400	21,8%	15,0%	10,0%	7,6%	6,1%	5,0%	4,1%	3,3%	2,5%	1,7%
300	25,2%	17,3%	11,5%	8,8%	7,1%	5,8%	4,7%	3,8%	2,9%	1,9%
200	30,8%	21,2%	14,1%	10,8%	8,7%	7,1%	5,8%	4,6%	3,5%	2,4%
100	43,6%	30,0%	20,0%	15,3%	12,2%	10,0%	8,2%	6,5%	5,0%	3,3%

Come si può osservare la numerosità campionaria consente una sufficiente precisione delle stime. In particolare:

- considerando il campione complessivo di 500 unità (in termini di numero di dipendenti) le stime presentano un coefficiente di variazione (CV) inferiore al 10% anche per caratteristiche “poco frequenti” nella popolazione, e comunque CV inferiori al 20% anche per stime di caratteristiche “rare”;
- considerando numerosità inferiori, e quindi stime a livello di settore di specializzazione o altro insieme di imprese, la situazione appare più variegata: per domini di stima con campione di almeno 200 unità si hanno CV inferiori al 15% anche per stime di caratteristiche “poco frequenti”; caratteristiche “rare” si possono stimare con CV inferiori al 15% solamente qualora l’insieme campionario sia composto da almeno 400 unità.

## Domini di studio pianificati e dimensione della popolazione e del campione

	N. di imprese		N. dipendenti	
	Universo	Campione	Universo	Campione
Specializzazione				
Totale	163	25	12.458	500
Abiti da lavoro	7	4	1.473	95
Sanità	32	8	6.283	184
Turismo	57	7	2.553	115
Non specializzate	65	6	2.105	106
Altro	2	0	44	0
Classe di dipendenti				
fino a 20	41	6	605	92
21-50	73	7	2.408	122
51-100	32	3	2.084	57
101-200	6		851	
201-300	5	3	1.200	45
oltre 400	6	6	5.310	185
Forma Giuridica				
S.R.L.	120	14	5.924	277
S.P.A.	22	6	5.782	145
S.C.A.R.L.	6		383	
S.N.C.	6	3	133	47
Soc.coop	2	1	47	17
S.A.S	2	1	53	14
Non specificato	5		135	
Geografia (Regione)				
Abruzzo	3	0	82	0
Basilicata	1	0	25	0
Calabria	4	0	74	0
Campania	11	3	798	52
Emilia-Romagna	17	2	3.869	89
Friuli-VG	3	0	100	0
Lazio	14	3	882	54
Liguria	2	0	66	0
Lombardia	29	4	2.579	98
Marche	4	1	185	17
Molise	2	0	103	0
Piemonte	9	1	344	17
Puglia	6	0	388	0
Sardegna	5	0	456	0
Sicilia	7	1	292	13
T.A.Adige	1	0	56	0
Toscana	17	2	575	37
TrentinoAA	4	0	311	0
Umbria	4	2	611	28
Valled'Aosta	1	0	99	0
Veneto	13	4	400	71
Non specificato	6	2	163	24

#### 4. LE PRINCIPALI INFORMAZIONI SULLA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE EMERSE DALL'INDAGINE DI CAMPO

##### Generalità

Sulla base della metodologia adottata, l'indagine è stata svolta intervistando 620 lavoratori in 26 imprese del settore in esame. I lavoratori intervistati rappresentano pertanto una percentuale al 5,0% degli addetti nell'universo delle imprese del settore.

Come indicato nella metodologia, la dimensione del campione è stata prefissata per garantire un errore di stima statisticamente sopportabile. Di seguito, i pesi campionari delle imprese e dei relativi lavoratori.

##### Pesi campionari

Codice impresa	Specializzazione settoriale	Peso lavoratore	Peso Impresa
1	Sanità	123,24	3,00
2	Turismo	11,21	6,87
3	Sanità	37,87	2,00
4	Abiti da lavoro	17,14	1,00
5	Abiti da lavoro	6,18	1,83
6	Abiti da lavoro	29,89	4,17
7	Turismo	8,20	4,10
8	Non specializzate	35,09	39,51
9	Turismo	6,09	3,42
10	Non specializzate	13,00	11,20
11	Turismo	12,53	6,43
12	Turismo	12,31	9,00
13	Turismo	14,21	4,46
14	Turismo	8,52	3,75
15	Turismo	10,65	7,50
16	Turismo	6,09	4,58
17	Sanità	6,80	4,00
18	Non specializzate	46,78	14,29
19	Sanità	28,37	5,64
20	Sanità	21,18	6,00
21	Sanità	312,06	1,89
22	Sanità	19,50	5,36
23	Turismo	5,76	2,17
24	Sanità	22,29	5,10
25	Turismo	26,63	1,77
26	Turismo	15,22	2,95
Totale		12.413,55	162,00

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

In allegato si riporta l'elenco delle 26 imprese presso le quali sono state condotte le interviste a 620 lavoratori, con l'indicazione della forma giuridica, localizzazione, e dimensione occupazionale e produttiva.

L'analisi dei risultati dell'indagine campionaria è presentata nelle pagine che seguono, ed è stata organizzata in tre blocchi tematici:

- il primo considera le caratteristiche dei lavoratori e delle loro posizioni contrattuali (età, inquadramento contrattuale, condizione professionale, orario, salario, ecc.);
- il secondo descrive alcune caratteristiche delle imprese in cui lavorano, in termini di obiettivi prioritari e di attenzione per la formazione;
- il terzo, sviluppato nel capitolo 5 di questo rapporto, approfondisce il livello di soddisfazione dei lavoratori nei confronti del proprio lavoro e dell'azienda, e le opinioni dei lavoratori sulle questioni rilevanti poste nell'indagine: le misure per la salute e la sicurezza, altri comportamenti aziendali, il ruolo delle competenze, l'attenzione dell'impresa per le attività formative e l'impatto di tali attività nell'esperienza dei lavoratori.

Le tabelle elaborate riportano la stima delle frequenze assolute e delle frequenze percentuali nella popolazione dei lavoratori del complesso delle imprese del settore. Le frequenze assolute sono espresse in termini di numero di addetti.

#### *PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI E DELLE LORO POSIZIONI CONTRATTUALI*

Con riferimento all'età degli addetti, l'indagine ha evidenziato una concentrazione piuttosto elevata di lavoratori di età compresa tra i 35 e i 50 anni, pari al 57,5% del totale dei rispondenti.

Gli addetti di età inferiore ai 35 anni e gli over 50 rappresentano la medesima quota, pari a poco più del 17%.

Da notare che i lavoratori con meno di 30 anni risultano solamente il 6% del totale.

## Classi di età

---

Età in anni compiuti	Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti)	Frequenza Percentuale
Fino a 20	25	0,2
21-25	303	2,4
26-30	424	3,4
31-35	1.446	11,7
36-40	2.590	20,9
41-45	2.218	17,9
46-50	2.322	18,7
51-55	1.499	12,1
56-60	673	5,4
Oltre 60	7	0,1
Non risponde	908	7,3
Totale	12.414	100,0

---

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

Importanti elementi strutturali, sulla composizione della forza di lavoro delle imprese nel settore, emergono dall'inquadramento contrattuale e dalla posizione professionale rivestita nelle imprese.

Da un punto di vista contrattuale nel settore prevalgono nettamente contratti a tempo indeterminato, sia a tempo pieno (75% del totale), sia a tempo parziale (14,2%).

I contratti a tempo determinato sono, invece, pari al 7,5% del totale. Dall'indagine emerge una presenza molto ridotta di contratti di natura stagionale (solo lo 0,3%). Va ricordato che questo risultato è indubbiamente influenzato dal fatto che l'indagine si è svolta solamente in un periodo dell'anno e dunque non può aver colto pienamente tale tipologia contrattuale.

I contratti di apprendistato sembrano aver raggiunto fino ad oggi una modesta rilevanza, con una percentuale pari all'1,1%.

## Condizione occupazionale attuale

Condizione occupazionale	Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti)	Frequenza Percentuale
Lavoro con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno	9.328	75,3
Lavoro con contratto a tempo indeterminato part-time	1.753	14,2
Lavoro con contratto a tempo determinato a tempo pieno	714	5,8
Lavoro con contratto a tempo determinato part-time	215	1,7
Lavoro con contratto a tempo determinato stagionale	40	0,3
Lavoro con un contratto interinale	15	0,1
Lavoro con un contratto di apprendistato	137	1,1
Sono in stage	38	0,3
Altro	20	0,2
Non risponde	134	1,1
Totale	12.394	100,0

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

Come si può osservare dai dati elaborati, il 68% dei lavoratori è composto da operai, e un altro 29% da impiegati. Piuttosto marginali da un punto di vista dimensionale, gli addetti con un inquadramento di Tecnico specializzato e Quadro tecnico.

Complessivamente emerge un settore nel quale per ogni impiegato ci sono 2,3 operai, a testimonianza di un processo industriale strutturato in una forma coerente al sistema manifatturiero.

## Inquadramento attuale

	Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti)	Frequenza Percentuale
Impiegato	3.596	29,0
Quadro tecnico	149	1,2
Tecnico specializzato	133	1,1
Operaio	8.439	68,0
Non risponde	97	0,8
Totale	12.414	100,0

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

Grazie all'indagine è stato possibile analizzare altri aspetti rilevanti della forza di lavoro impiegata nel settore:

- la durata dell'occupazione, che consente di interpretare sia la lunghezza dell'esperienza nell'impresa, sia, indirettamente, il livello del turnover;
- l'orario di lavoro, in termini di ore mediamente lavorate quotidianamente;
- il salario medio netto percepito, che insieme all'inquadramento professionale, tipo di contratto e orario di lavoro consente di avere gli elementi tradizionalmente più rilevanti per una valutazione della qualità del lavoro.

Coerentemente con quanto emerso dalla distribuzione per età degli addetti, anche la durata dell'occupazione appare piuttosto elevata, a testimonianza di una manodopera stabilmente presente da tempo nelle imprese.

Tale elemento, unitamente alla circostanza già sottolineata che i 3/4 degli addetti è legato all'azienda da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, delineano un quadro di un settore con manodopera stabile, nel pieno della maturità lavorativa, con elevata esperienza in azienda. Una composizione che può comportare uno scarso ricambio, ma che può essere proficua per garantire la necessaria coesione in una fase di così persistenze recessione.

Come si può osservare dalla tabella:

- quasi la metà degli addetti ha un contratto con l'azienda da oltre 10 anni (il 47,7%), e quasi un altro quarto è in azienda da almeno 5 anni (23,2%);
- di contro, a testimonianza di pochi ingressi recenti, solamente l'1,5% dei lavoratori ha un contratto da meno di 6 mesi, e se si considerano gli ultimi 2 anni, tale quota sale solamente all'11,6%.

#### **Durata dell'occupazione attuale (Da quanto ha l'attuale occupazione)**

Classi di durata	Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti)	Frequenza Percentuale
da meno di 6 mesi	188	1,5
da 6 mesi a 2 anni	1.254	10,1
da 2 a 5 anni	1.979	15,9
da 5 a 10 anni	2.883	23,2
da oltre 10 anni	5.919	47,7
Non risponde	190	1,5
Totale	12.414	100,0

Fonte: elaborazioni Ares 2.0



Considerata la forte prevalenza di contratti a tempo indeterminato a tempo pieno, la distribuzione dell'orario di lavoro mette in luce in modo coerente che gran parte degli addetti lavora in media 6-8 ore al giorno (il 64,6% del totale ma il 73,2% di quanti hanno risposto).

#### Orario di lavoro (numero medio ore di lavoro giornaliera)

Classi di ore	Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti)	Frequenza Percentuale
Fino a 4	406	3,3
da 4 a 6	1.520	12,3
da 6 a 8	8.023	64,6
Oltre 8	999	8,1
Non risponde	1.465	11,8
Totale	12.414	100,0

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

Infine, rispetto alla variabile economica, i dati consegnano un quadro in cui la distribuzione dei salari medi netti non presenta un'elevata variabilità. A testimonianza di questo, come si può osservare dalla tabella:

- il 67% degli addetti ha un salario compreso tra 1.000 e 1.500 euro;
- solamente il 6% dichiara di percepire un salario superiore a 2.000 euro;
- il 14 % si colloca sotto i 1.000 euro.

#### Salario medio netto mensile percepito

Classi di salario	Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti)	Frequenza Percentuale
Fino a 100,00 Euro	1.742	14,0
1.001,00 – 1.500,00 Euro	8.305	66,9
1.501,00 – 2.000,00 Euro	1.178	9,5
Oltre 2.000,00	710	5,7
Non risponde	479	3,9
Totale	12.414	100,0

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

ALCUNE CARATTERISTICHE DELLE IMPRESE: STRATEGIA AZIENDALE E ATTENZIONE ALLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Allo scopo di inquadrare il contesto nel quale si collocano le opinioni dei lavoratori del settore, in questo paragrafo si forniscono due importanti chiavi di lettura:

- quale sia, secondo la percezione dei lavoratori, l'obiettivo principale perseguito dall'azienda nel corso dell'ultimo triennio;
- l'attenzione dell'azienda nei confronti della valorizzazione e dello sviluppo delle competenze attraverso la formazione del proprio personale.

Con riferimento agli obiettivi che l'azienda ha perseguito secondo l'opinione dei lavoratori, occorre anzitutto osservare che a questa domanda oltre un terzo degli intervistati non ha risposto, non per mancanza di collaborazione ma perché evidentemente non si è sentito di interpretare con certezza la strategia aziendale. Tra quelli che hanno risposto il punto di vista è sostanzialmente coerente: prevalgono quelli che raccontano di una impresa che ha fatto delle scelte di sviluppo, e questo nonostante una crisi che avrebbe potuto condizionare le scelte di investimento.

Dai risultati emerge infatti che solo il 23% racconta di una impresa ferma sulla crescita occupazionale e solo il 10% racconta di una impresa ferma nella sua dinamica di fatturato. In modo coerente sono altrettanto minoritari quei lavoratori che non riconoscono che sia lo *sviluppo di nuove attività* l'elemento su cui si è basata la strategia aziendale nell'ultimo triennio (15%).

**Obiettivi dell'impresa nell'ultimo triennio (negli ultimi tre anni quali dei seguenti elementi ha interessato l'azienda in cui lavora)**

FREQUENZA (espressa in numero di addetti)				
Obiettivi	Si	No	Non risponde	Totale
Crescita occupazione	5.110	2.824	4.480	12.414
Incremento del fatturato	6.361	1.232	4.822	12.414
Sviluppo di nuove attività	5.066	1.909	5.439	12.414

PERCENTUALE				
Obiettivi	Si	No	Non risponde	Totale
Crescita occupazione	41,2	22,8	36,1	100,0
Incremento del fatturato	51,2	9,9	38,8	100,0
Sviluppo di nuove attività	40,8	15,4	43,8	100,0

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

Passando a considerare l'attenzione per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze, dall'indagine sembra emergere una situazione in qualche modo bipolare.

- Da una parte si collocano imprese che non hanno promosso attività formative negli ultimi tre anni; affermano di non essere mai stati coinvolti in queste attività il 26,5% dei lavoratori e un altro 5,6% non risponde alla domanda.
- Dall'altra si posizionano molte imprese che hanno invece coinvolto anche più di una volta il personale in iniziative formative; ben il 23% degli intervistati sostiene di essere stato coinvolto in almeno 4 attività di formazione nel corso dell'ultimo triennio, e un altro 29% afferma di aver partecipato a 2 o 3 iniziative. Un ulteriore 16% di intervistati ha frequentato nel triennio un'iniziativa formativa.

Complessivamente è possibile quindi affermare che una buona maggioranza delle imprese del settore ha promosso l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze della loro manodopera, evidentemente sia per processi di riconversione, sia come buona pratica nella gestione delle loro risorse umane. D'altra parte, come già sottolineato in precedenza, l'età dei lavoratori e rapporti contrattuali stabili favoriscono questa scelta da parte dell'azienda.

**la formazione negli ultimi tre anni (numero di volte che è stato/a coinvolto/a in attività di formazione)**

Partecipazione ad attività di formazione	Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti)	Frequenza Percentuale
Mai	3.285	26,5
Una volta	1.992	16,0
Due volte	1.781	14,4
Tre volte	1.810	14,6
Più di quattro volte	2.857	23,0
Non risponde	689	5,6
Totale	12.414	100,0

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

## 5. IL PUNTO DI VISTA DEI LAVORATORI

### *Posizione lavorative e condizioni percepite di sicurezza, benessere e competenze professionali*

Nel contesto aziendale appena delineato le opinioni da parte dei lavoratori delle aziende del settore assumono un particolare significato.

Si tratta, infatti, delle opinioni di lavoratori che hanno la caratteristica - emersa dall'indagine - di rappresentare una forza radicata da tempo nell'azienda, con contratto stabile, con una pluralità di diverse competenze operaie o impiegatizie, e dunque fortemente consapevole degli orientamenti e dei problemi dell'azienda.

Tale parte dell'indagine rende pertanto possibile delineare, non solamente una serie di giudizi sull'azienda da parte di lavoratori che ben conoscono i comportamenti e le sensibilità del management, ma un quadro complessivo che può essere letto in termini prospettici. E questo è certamente significativo nella fase che sta vivendo il nostro sistema produttivo.

### *Il livello di soddisfazione del proprio lavoro*

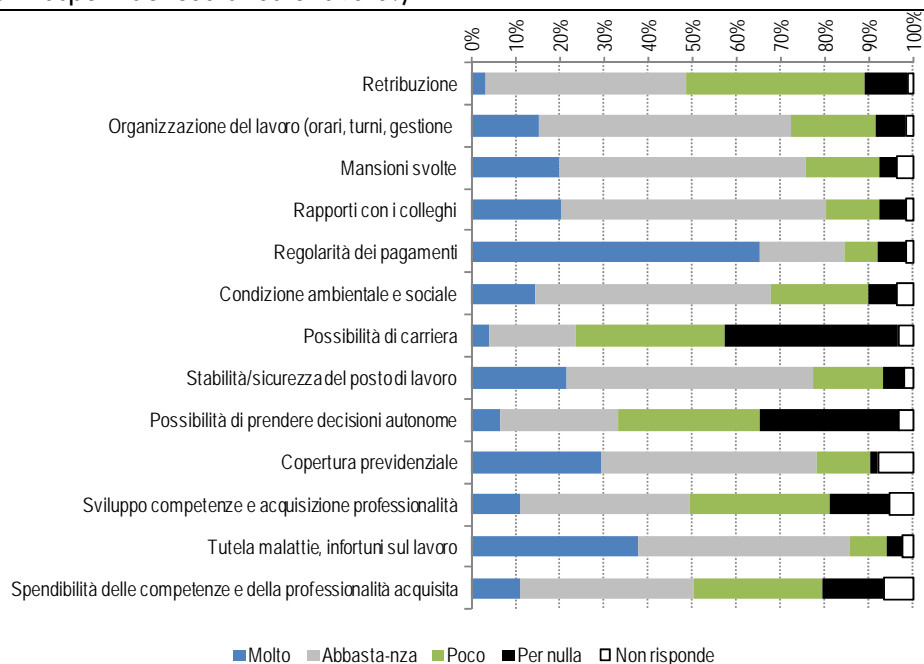
Allo scopo di fornire immediatamente la qualità del rapporto di lavoro con l'azienda nella percezione dei lavoratori, si riporta qui di seguito il livello di soddisfazione nei confronti dei diversi aspetti che lo definiscono.

Come si può osservare:

- risultano tra gli aspetti più soddisfacenti tutti quegli elementi sui diritti del lavoratore, tipicamente tutelati da rapporti di lavoro standard come quello a tempo indeterminato: i lavoratori si dicono molto soddisfatti, o abbastanza soddisfatti, in merito alla regolarità dei pagamenti (lo afferma l'84,5% dei lavoratori), alla tutela di delle malattie e infortuni sul lavoro (85,5%), alla copertura previdenziale (76,1%);
- anche la stabilità/sicurezza del posto lavoro appare soddisfacente per larga parte degli intervistati (il 77,4%) ed anche questo aspetto è collegato con l'elevata diffusione di contratti di lavoro standard (nelle definizioni internazionali per contratto standard si intende un contratto a tempo indeterminato full time);

- altri aspetti che risultano soddisfacenti risultano nell'ordine: il rapporto con i colleghi (l'80,3% si dichiara molto o abbastanza soddisfatto), le mansioni svolte (il 75,9%), l'organizzazione del lavoro (72,4%) e la condizione ambientale e sociale (67,8%);
- gli aspetti meno soddisfacenti del proprio lavoro sono risultati, da una parte la retribuzione (il 40,5% degli intervistati si è detto poco soddisfatto e il 9,5% per nulla soddisfatto), e dunque un altro elemento caratteristico del proprio contratto di lavoro; dall'altra una serie di aspetti non regolati dal contratto ma certamente rilevanti nella qualità del lavoro: la possibilità di carriera (solo il 23,5% si dice abbastanza o molto soddisfatto, e ben il 39,2% per nulla soddisfatto) e la possibilità di prendere decisioni autonome (solo 1/3 si dice soddisfatto);
- la spendibilità della professionalità e lo sviluppo delle competenze vedono gli intervistati suddivisi equamente tra quanti si dichiarano soddisfatti o insoddisfatti; si tratta di un risultato coerente con quanto sottolineato in precedenza circa una diversa attenzione delle imprese nei confronti della formazione del proprio personale;
- se complessivamente per la maggior parte degli aspetti si rileva una maggioranza di lavoratori soddisfatti, occorre comunque sottolineare che la frazione di lavoratori per nulla soddisfatti oscilla comunque intorno al 6-8%, con punte fino al 39,2% per la possibilità di carriera, e al 31,6% per la possibilità di prendere decisioni autonome.

**Livello di soddisfazione nei diversi aspetti dell'attuale lavoro (E' soddisfatto dei seguenti aspetti del Suo attuale lavoro?).**



	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non risponde	Totale
<b>PERCENTUALE</b>						
Retribuzione	3,2	45,6	40,5	9,5	1,3	100,0
Organizzazione del lavoro (orari, turni, gestione)	15,5	56,9	19,0	6,9	1,7	100,0
Mansioni svolte	19,9	56,0	16,6	3,8	3,7	100,0
Rapporti con i colleghi	20,4	59,9	12,1	6,0	1,5	100,0
Regolarità dei pagamenti	65,2	19,3	7,6	6,4	1,5	100,0
Condizione ambientale e sociale	14,4	53,4	22,2	6,3	3,8	100,0
Possibilità di carriera	3,9	19,6	33,9	39,2	3,4	100,0
Stabilità/sicurezza del posto di lavoro	21,7	55,7	15,9	4,8	1,9	100,0
Possibilità di prendere decisioni autonome	6,5	26,8	32,0	31,6	3,1	100,0
Copertura previdenziale	29,5	48,6	12,2	1,8	8,0	100,0
Sviluppo competenze e acquisizione professionalità	11,0	38,7	31,3	13,9	5,2	100,0
Tutela malattie, infortuni sul lavoro	37,7	47,8	8,3	3,8	2,3	100,0
Spendibilità delle competenze	11,3	39,2	28,9	13,9	6,7	100,0
<b>FREQUENZE (Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti))</b>						
Retribuzione	393	5.654	5.026	1.182	159	12.414
Organizzazione del lavoro (orari, turni, gestione)	1.926	7.058	2.361	859	211	12.414
Mansioni svolte	2.473	6.951	2.058	472	459	12.414
Rapporti con i colleghi	2.537	7.439	1.505	745	187	12.414
Regolarità dei pagamenti	8.096	2.399	940	799	179	12.414
Condizione ambientale e sociale	1.783	6.632	2.753	778	467	12.414
Possibilità di carriera	479	2.433	4.210	4.867	425	12.414
Stabilità/sicurezza del posto di lavoro	2.699	6.910	1.974	601	230	12.414
Possibilità di prendere decisioni autonome	801	3.330	3.974	3.920	388	12.414
Copertura previdenziale	3.655	6.035	1.514	220	990	12.414
Sviluppo competenze e acquisizione professionalità	1.361	4.800	3.880	1.729	644	12.414
Tutela malattie, infortuni sul lavoro	4.685	5.934	1.029	477	289	12.414
Spendibilità delle competenze	1.408	4.863	3.586	1.730	826	12.414

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

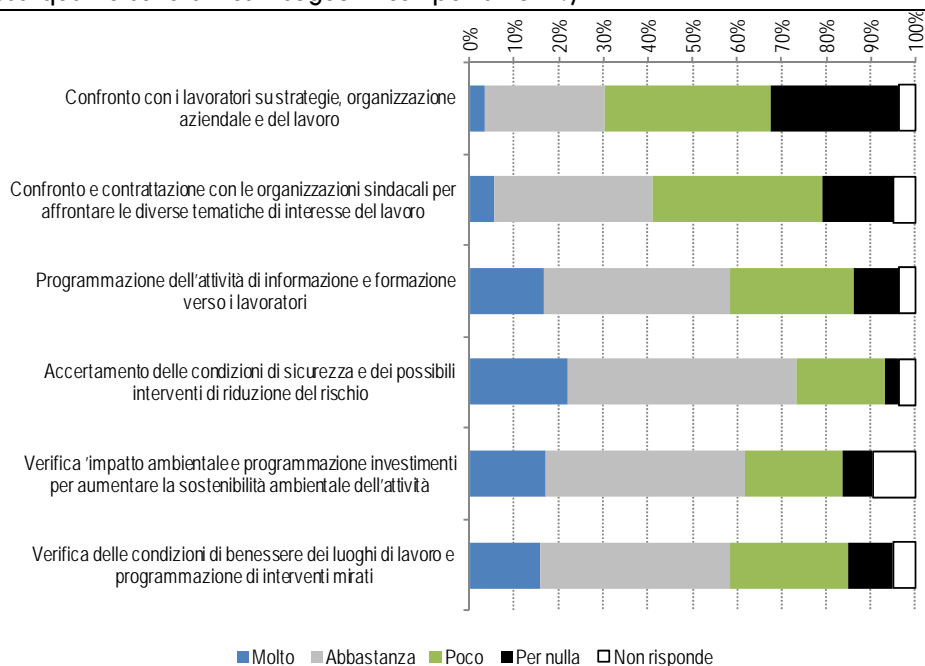
### *La diffusione di comportamenti virtuosi da parte dell'impresa*

Molto interessante appare anche la valutazione dei lavoratori su una serie di comportamenti virtuosi da parte dell'impresa.

Ne emerge complessivamente un quadro variegato, piuttosto critico, a testimonianza di una buona collaborazione dei lavoratori all'indagine.

- l'unico comportamento virtuoso valutato largamente diffuso, risulta quello dell'accertamento delle condizioni di sicurezza e dei possibili interventi di riduzione del rischio: il 73,4% dei lavoratori lo ritiene molto o abbastanza praticato dall'impresa; si tratta di un risultato coerente con la soddisfazione già sottolineata circa la tutela dei diritti dei lavoratori stabiliti dai contratti;
- la verifica di impatto ambientale è il secondo comportamento virtuoso più diffuso nelle imprese secondo i lavoratori: il 62% lo indica come molto o abbastanza diffuso);
- risultano abbastanza diffusi un'altra serie di comportamenti virtuosi, con la presenza tuttavia di una significativa frazione di imprese che sembra non curarsene affatto; si tratta nell'ordine della programmazione dell'attività di informazione e formazione verso i lavoratori (58,6% affermano che è molto o abbastanza diffusa ma quasi il 40% afferma invece che lo sia poco o per nulla); all'incirca le stesse proporzioni si osservano per quanto riguarda la verifica delle condizioni di benessere dei luoghi di lavoro e la programmazione di interventi mirati;
- i lavoratori danno invece un giudizio largamente negativo in merito alla diffusione presso le imprese del confronto con i lavoratori sulle strategie, l'organizzazione aziendale e del lavoro; si tratta di una pratica per nulla presente secondo il 28,6% dei lavoratori e poco presente per un altro 37,5%; tale stile di governo dell'impresa partecipato risulta come molto presente solamente per il 3,6% dei lavoratori;
- analogamente, risulta insoddisfacente la diffusione del confronto e della contrattazione con le organizzazioni sindacali per affrontare le diverse tematiche di interesse del lavoro; quasi il 60% dei lavoratori ritiene questa pratica per nulla o poco diffusa presso l'impresa.

**Livello di diffusione di diversi comportamenti nella sua impresa (Secondo Lei, nella sua impresa quanto sono diffusi i seguenti comportamenti?)**



	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non risponde	Totale
<b>PERCENTUALE</b>						
Confronto con i lavoratori su strategie, organizzazione aziendale e del lavoro	3,6	26,7	37,5	28,6	3,7	100,0
Confronto e contrattazione con le organizzazioni sindacali per affrontare le diverse tematiche di interesse del lavoro	5,4	35,6	38,3	15,9	4,8	100,0
Programmazione dell'attività di informazione e formazione verso i lavoratori	16,8	41,8	27,6	10,2	3,6	100,0
Accertamento delle condizioni di sicurezza e dei possibili interventi di riduzione del rischio	21,9	51,5	19,7	3,1	3,8	100,0
Verifica 'impatto ambientale e programmazione investimenti per aumentare la sostenibilità ambientale dell'attività	17,0	44,8	22,1	6,5	9,6	100,0
Verifica delle condizioni di benessere dei luoghi di lavoro e programmazione di interventi mirati	16,0	42,5	26,7	9,8	5,1	100,0
<b>FREQUENZE (Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti))</b>						
Confronto con i lavoratori su strategie, organizzazione aziendale e del lavoro	441	3.312	4.649	3.548	464	12.414
Confronto-contrattazione con le organizz. sindacali per affrontare le diverse tematiche di interesse del lavoro	665	4.423	4.756	1.971	599	12.414
Programmazione dell'attività di informazione e formazione verso i lavoratori	2.090	5.187	3.427	1.260	449	12.414
Accertamento delle condizioni di sicurezza e dei possibili interventi di riduzione del rischio	2.716	6.399	2.445	386	468	12.414
Verifica 'impatto ambientale e programmazione investimenti per aumentare la sostenibilità ambientale dell'attività	2.109	5.563	2.743	808	1.192	12.414
Verifica delle condizioni di benessere dei luoghi di lavoro e programmazione di interventi mirati	1.980	5.274	3.313	1.211	636	12.414

Fonte: elaborazioni Ares 2.0



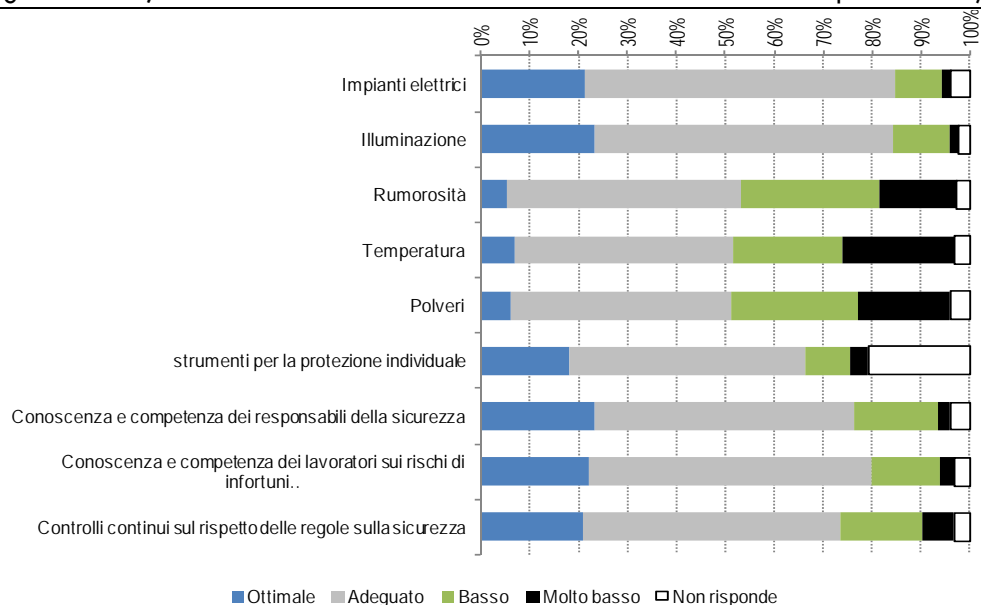
### *Livello delle misure per la sicurezza e il benessere sul luogo di lavoro*

Complessivamente il giudizio formulato dai lavoratori sulle misure adottate dall'impresa sulla salute e la sicurezza è positivo. La maggioranza dei lavoratori giudica infatti almeno adeguato l'intervento delle imprese, per tutti i diversi aspetti indagati.

Esistono tuttavia differenze nella misura di tali valutazioni e per alcune questioni specifiche una quota rilevante di lavoratori, seppur non maggioritaria, ritiene basso o molto basso il livello di tali misure. In particolare:

- le misure che risultano adottate in modo più adeguato dalle imprese del settore risultano quelle relative agli impianti elettrici (l'84,7 le ritiene ottimali o adeguate) e l'illuminazione (l'84,3%);
- anche la conoscenza e competenza dei lavoratori sui rischi di infortuni, e la competenza dei responsabili della sicurezza è ritenuta almeno adeguata da una forte maggioranza dei lavoratori, rispettivamente il 79,8% e il 76,4%;
- un buon livello di attenzione delle imprese su tali problematiche è anche testimoniato dal fatto che il 73,1% dei lavoratori ritengono ottimali o adeguati i controlli continui operati dall'impresa sul rispetto delle regole sulla sicurezza;
- alcune ombre emergono invece sull'attenzione dell'azienda per alcune questioni circa la salute, tipicamente relative alle mansioni operaie; seppur una stretta maggioranza appare soddisfatto, la quota di lavoratori che ritiene basso o molto basso il livello delle misure adottate appare rilevante in relazione alla *presenza delle polveri* (il 44,7%), alla *temperatura* (45,2%) e alla *rumorosità* (44,1%); occorre inoltre osservare che il livello di insoddisfazione che emerge per tali questioni è molto probabilmente ben superiore all'interno della sola componente operaria, quella effettivamente più esposta a tali problematiche.

**Misure adottate su condizioni di salute e sicurezza e di benessere sul luogo di lavoro**  
(Secondo Lei, entrando nel merito delle condizioni di salute e sicurezza e di benessere sul luogo di lavoro, come valuta il livello delle misure adottate in ciascuno di questi ambiti)



	Ottimale	Adeguato	Basso	Molto basso	Non risponde	Totale
<b>PERCENTUALE</b>						
Impianti elettrici	21,5	63,2	9,6	1,8	3,9	100,0
Illuminazione	23,2	61,1	11,4	2,1	2,2	100,0
Rumorosità	5,4	47,8	28,5	15,6	2,7	100,0
Temperatura	7,0	44,7	22,4	22,8	3,1	100,0
Polveri	6,2	45,1	25,8	18,9	4,0	100,0
strumenti per la protezione individuale	18,0	48,5	8,9	3,9	20,7	100,0
Conoscenza e competenza dei responsabili della sicurezza	23,2	53,2	17,0	2,6	4,1	100,0
Conoscenza e competenza dei lavoratori sui rischi di infortuni..	22,0	57,8	14,0	3,1	3,1	100,0
Controlli continui sul rispetto regole sicurezza	21,1	52,5	16,5	6,6	3,3	100,0

<b>FREQUENZA (Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti))</b>						
Misure per la salute e la sicurezza	Ottimale	Adeguato	Basso	Molto basso	Non risponde	Totale
Impianti elettrici	2.670	7.850	1.188	224	482	12.414
Illuminazione	2.883	7.580	1.421	254	276	12.414
Rumorosità	669	5.930	3.533	1.942	340	12.414
Temperatura	869	5.551	2.779	2.828	387	12.414
Polveri	772	5.603	3.200	2.349	490	12.414
strumenti per la protezione individuale	2.230	6.022	1.109	484	2.568	12.414
Conoscenza e competenza dei responsabili della sicurezza	2.876	6.600	2.111	318	509	12.414
Conoscenza e competenza dei lavoratori sui rischi di infortuni..	2.730	7.171	1.741	381	390	12.414
Controlli continui sul rispetto regole sicurezza	2.624	6.516	2.051	817	405	12.414

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

### *Valutazione dei lavoratori dell'importanza che può avere un adeguato livello di competenze*

Un primo elemento di valutazione sul ruolo della formazione nella propria azienda è stato rilevato allo scopo verificare l'importanza che secondo lavoratori può assumere il possesso di un adeguato livello di competenze.

Va sottolineato che la gran maggioranza degli intervistati ha risposto a tali domande, mostrando pertanto un interesse ed una propria opinione su questo tema. La quota di non rispondenti oscilla infatti tra il 5% e il 9% del totale, e solamente per una domanda raggiunge il 13% (l'importanza delle competenze nell'accrescere la capacità dell'impresa di sviluppo, competitività e reddito).

Come si può osservare dalla tabella, le risposte mettono in luce un quadro composito, con opinioni differenti tra i lavoratori. In particolare:

- la maggioranza dei lavoratori, il 57%, ritiene che un adeguato livello di competenze possa avere un impatto molto elevato o almeno elevato sulla riduzione del rischio di infortuni; in termini di azioni per accrescere la sicurezza nel posto di lavoro, tale risultato mostra che un'attività di formazione specifica sembra poter avvalersi di un largo consenso e consapevolezza dell'utilità tra i lavoratori;
- anche una maggior consapevolezza e soddisfazione personale nello svolgimento del proprio lavoro, e un miglioramento della sua produttività e della qualità, sono considerati due aspetti in forte relazione con il livello delle competenze; relativamente ai due aspetti, il 55% e il 53% dei lavoratori ritengono che rappresentino un impatto elevato o molto elevato del livello delle competenze;
- si equivalgono quanti ritengono che il livello di competenze abbia un elevato oppure un basso impatto sulla capacità dell'impresa di sviluppo, competitività e reddito (entrambi pari al 43,6%) e sull'arricchimento personale (45% contro 47%);
- la maggioranza dei lavoratori ritiene invece che il livello delle competenze abbia un impatto basso o inesistente sulle opportunità di carriera (67%) e sulle opportunità di reddito (68,6%).

Tale risultato mette in luce che, nonostante i lavoratori ritengano che un buon livello di competenze sia fonte di soddisfazione per la qualità del proprio lavoro e della propria produttività individuale, pensano tuttavia che non rappresenti necessariamente un'opportunità di carriera o di una più elevata retribuzione. Tra i lavoratori non sembra pertanto essere in discussione il valore individuale di una maggiore competenza, ma il suo riconoscimento da parte dell'impresa. Tale scarsa fiducia in una piena valorizzazione delle competenze dei lavoratori da parte dell'impresa, sembra confermata anche dal fatto che circa la metà dei lavoratori non ritiene che il livello di competenze rappresenti un fattore di competitività per l'impresa.

**Impatto di un adeguato livello di competenze su diversi aspetti** (Secondo Lei, la possibilità di raggiungere un adeguato livello di competenze professionali che tipo di impatto ha su..)

	Molto elevato	Elevato	Basso	Inesistente	Non risponde	Totale
PERCENTUALE						
Opportunità di carriera	4,7	22,7	37,7	29,6	5,3	100,0
Opportunità di reddito	3,3	22,3	50,0	18,6	5,8	100,0
Miglioramento della produttività e della qualità nello svolgimento delle mansioni	6,8	45,9	33,5	7,6	6,2	100,0
Riduzione del rischio di infortuni	8,2	48,9	28,2	5,6	9,1	100,0
Maggior consapevolezza e soddisfazione..	8,8	46,4	29,1	8,7	7,0	100,0
Arricchimento personale	7,9	37,4	31,8	15,5	7,3	100,0
Maggior capacità dell'impresa di sviluppo, competitività e reddito	6,4	37,2	33,4	10,2	12,8	100,0
FREQUENZA (Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti))						
Impatto del livello delle competenze	Molto elevato	Elevato	Basso	Inesistente	Non risponde	Totale
Opportunità di carriera	578	2.822	4.679	3.672	663	12.414
Opportunità di reddito	407	2.771	6.203	2.314	718	12.414
Miglioramento della produttività e della qualità nello svolgimento delle mansioni	838	5.703	4.162	948	763	12.414
Riduzione del rischio di infortuni	1.023	6.075	3.500	690	1.126	12.414
Maggior consapevolezza e soddisfazione..	1.090	5.764	3.613	1.082	865	12.414
Arricchimento personale	986	4.647	3.950	1.926	905	12.414
Maggior capacità dell'impresa di sviluppo, competitività e reddito	795	4.621	4.142	1.267	1.589	12.414

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

Passando a considerare la valutazione dei lavoratori sull'impatto che hanno avuto le esperienze di formazione in cui sono stati coinvolti gli stessi intervistati nel corso degli ultimi tre anni, è possibile verificare quanto appena sottolineato.

Poco più di un quarto dei lavoratori non è stato coinvolto in alcuna attività di formazione promossa dall'impresa e non ha pertanto potuto pronunciarsi sull'impatto della formazione sul proprio lavoro (il 26,5%). Tale quota mostra una scarsa attenzione di una parte non trascurabile delle imprese nei confronti della valorizzazione delle competenze del proprio personale.

Nella tabella seguente sono riportate le distribuzioni percentuali delle risposte al lordo e al netto di quanti non hanno avuto alcuna esperienza di formazione nel triennio. Come si può osservare sembrano confermate le osservazioni emerse dall'analisi delle risposte sul ruolo della formazione in generale, evidentemente fondate sulla propria esperienza personale. In particolare:

- solo il 17% dei lavoratori che hanno avuto esperienza di formazione nel triennio ha dichiarato che ci sia stato un impatto medio o alto sul proprio reddito o carriera;
- la maggioranza dei lavoratori dà un giudizio invece positivo sull'impatto di queste esperienze formative sulla qualità del proprio lavoro: ritengono in particolare che abbiano avuto un impatto medio o alto in termini di miglioramento delle capacità di svolgimento delle proprie mansioni (lo dichiara il 68,5% dei lavoratori, di accrescimento delle motivazioni il 66,1%), delle conoscenze complessive sull'azienda (63,4%), della consapevolezza del proprio ruolo nell'azienda (58,7%), di aver facilitato l'interazione e lo scambio con i colleghi (54,7%);
- come già indicato in precedenza, la maggioranza dei lavoratori ritiene che i corsi abbiano ridotto il rischio di infortuni nello svolgimento delle proprie mansioni: il 55,6% ritiene che questo tipo di impatto possa essere elevato o molto elevato.

**Tipo di impatto dell'esperienza formativa nell'ultimo triennio (l'esperienza formativa che impatto ha avuto su di lei)**

Tipo di impatto della formazione	Alto	Medio	Basso	Inesistente	Non risponde	(non svolta)	Totale
PERCENTUALE (comprensiva di quanti non hanno avuto alcuna esperienza di formazione nel triennio)							
Accresciuto le motivazioni nello svolgimento dei miei compiti	12,4	36,1	12,3	7,3	5,4	26,5	100,0
Aumentato la consapevolezza del mio ruolo in azienda	12,6	30,6	16,7	7,8	5,9	26,5	100,0
Accresciuto una mia conoscenza dell'azienda nel suo complesso	13,7	34,4	14,4	4,5	6,5	26,5	100,0
Migliorato le capacità di svolgimento delle mie mansioni lavorative	13,7	36,7	11,8	6,0	5,3	26,5	100,0
Facilitato l'interazione e lo scambio con gli altri colleghi	11,3	28,9	19,1	8,4	5,9	26,5	100,0
Aumentato il mio reddito	0,9	11,7	23,0	32,2	5,8	26,5	100,0
Diminuito il rischio di infortuni nello svolgimento delle mie mansioni	11,5	29,7	16,7	9,2	6,4	26,5	100,0
Aumentato le probabilità di carriera	1,6	11,2	23,3	29,4	8,1	26,5	100,0
PERCENTUALE (al netto di quanti non hanno avuto alcuna esperienza di formazione nel triennio)							
Accresciuto le motivazioni nello svolgimento dei miei compiti	16,9	49,1	16,7	9,9	7,3		100,0
Aumentato la consapevolezza del mio ruolo in azienda	17,1	41,6	22,7	10,6	8,0		100,0
Accresciuto una mia conoscenza dell'azienda nel suo complesso	18,6	46,8	19,6	6,1	8,8		100,0
Migliorato le capacità di svolgimento delle mie mansioni lavorative	18,6	49,9	16,1	8,2	7,2		100,0
Facilitato l'interazione e lo scambio con gli altri colleghi	15,4	39,3	26,0	11,4	8,0		100,0
Aumentato il mio reddito	1,2	15,9	31,3	43,8	7,9		100,0
Diminuito il rischio di infortuni nello svolgimento delle mie mansioni	15,6	40,4	22,7	12,5	8,7		100,0
Aumentato le probabilità di carriera	2,2	15,2	31,7	40,0	11,0		100,0
FREQUENZE (Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti))							
Accresciuto le motivazioni nello svolgimento dei miei compiti	1545	4476	1530	911	667	3285	12414
Aumentato la consapevolezza del mio ruolo in azienda	1561	3795	2076	966	730	3285	12414
Accresciuto una mia conoscenza dell'azienda nel suo complesso	1698	4268	1791	560	812	3285	12414
Migliorato le capacità di svolgimento delle mie mansioni lavorative	1704	4552	1469	743	660	3285	12414
Facilitato l'interazione e lo scambio con gli altri colleghi	1401	3583	2376	1039	730	3285	12414
Aumentato il mio reddito	114	1449	2852	3994	720	3285	12414
Diminuito il rischio di infortuni nello svolgimento delle mie mansioni	1432	3683	2077	1144	793	3285	12414
Aumentato le probabilità di carriera	203	1386	2889	3646	1004	3285	12414

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

*Tematiche affrontate dalle iniziative formative organizzate dall'azienda nel corso degli ultimi tre anni*

Con questa domanda si è tentato di rilevare quali siano state le principali tematiche affrontate dai corsi organizzati dall'azienda, e quelle alle quali i lavoratori sono stati personalmente coinvolti.

La complessità della domanda e lo sforzo di memoria richiesto per rispondere ha comportato che una percentuale compresa tra il 52% e il 68% di quanti hanno avuto esperienze formative non abbia risposto. Considerato inoltre che il 26% dei lavoratori, come già sottolineato in precedenza, non ha avuto alcuna esperienza formativa nel triennio, i risultati ottenuti non appaiono statisticamente significativi. Il numero di lavoratori che ha risposto a tali domande risulta, infatti, di circa 150 unità.

Solamente per quanto riguarda i corsi sul tema dell'ambiente, della sicurezza sul lavoro e della salvaguardia della salute, si registra un numero di risposte sufficientemente elevato e dunque una significatività statistica. In questo ambito tematico i corsi promossi dalle imprese appaiono molto frequenti: un quarto dei lavoratori afferma che la propria azienda ne ha organizzati nel corso del triennio, e poco meno della metà dichiara di avervi partecipato. Poco meno della metà dei lavoratori che hanno dichiarato di aver partecipato ad almeno un corso nel triennio ha indicato questa tipologia di contenuti.

Sottolineando le premesse circa l'affidabilità statistica dei risultati per questa domanda, si riporta qui di seguito la distribuzione percentuale delle risposte (non è stata condotta la stima delle frequenze assolute nella popolazione proprio per questo motivo).

**Temi di formazione in Azienda cui ha partecipato direttamente negli ultimi tre anni**  
 (Provando a ricostruire l'impegno della sua azienda sulla formazione, si ricorda su quali temi negli ultimi tre anni sono stati sviluppate attività formative in Azienda e in quali ha partecipato direttamente?)

	Attività realizzate in azienda	Attività in cui sono stato coinvolto personalmente	Attività realizzate in azienda e in cui sono stato coinvolto personalmente	Non risponde	(non svolta)	Totale
PERCENTUALE						
Lingue	3,3	1,4	0,9	68,0	26,5	100,0
Vendita, marketing, comunicazione, immagine	7,5	2,5	1,7	61,8	26,5	100,0
Contabilità, finanza, amministrazione	6,6	4,5	2,6	59,8	26,5	100,0
Informatica e tecnologie di rete web	7,8	5,3	4,0	56,5	26,5	100,0
Ambiente, sicurezza sul lavoro, salvaguardia	26,7	11,8	15,0	20,1	26,5	100,0
Tecniche e tecnologie per la qualità del prod	13,0	3,6	5,0	52,0	26,5	100,0
Tecniche e tecnologie di produzione (processo)	12,2	4,2	2,8	54,4	26,5	100,0
Tecniche e tecnologie per la logistica	6,1	2,4	1,6	63,6	26,5	100,0
Altre materie	4,1	1,7	0,6	67,3	26,5	100,0

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

*Interpretazione da parte dei lavoratori del significato che può avere una scarsa attività formativa da parte di un'azienda.*

Dopo aver rilevato il ruolo che può assumere la formazione e l'impatto che ha avuto nella propria esperienza, con questa domanda si è rilevato il giudizio personale dei lavoratori su un'impresa che promuove una scarsa attività di formazione per il proprio personale. A testimonianza di una buona collaborazione nell'indagine, hanno risposto a tale domanda una percentuale tra l'86% e l'89% dei lavoratori intervistati.

La grande maggioranza si dichiara d'accordo o molto d'accordo sulle quattro interpretazioni proposte. In particolare, soprattutto in riferimento alle conseguenze negative per l'impresa: circa l'81% dei lavoratori ritiene che una scarsa attività di formazione rappresenti un comportamento che impedisce una ottimale valorizzazione del personale in termini di produttività e quindi di efficienza aziendale, il 78% che determini un freno allo sviluppo futuro dell'impresa.



Anche il peggioramento delle condizioni di sicurezza è individuato come un effetto di tale scarsa attenzione dell'impresa per la formazione da gran parte dei lavoratori (78%).

Coerentemente con quanto già sottolineato in precedenza, il collegamento tra formazione, progressione di carriera e retribuzione non trova, invece, un altrettanto largo consenso. Se la maggioranza dei lavoratori, il 61%, ritiene comunque che una scarsa formazione impedisca un'ottimale valorizzazione del personale in termini di produttività e quindi di efficienza aziendale, un quarto dei lavoratori non risulta d'accordo con questa affermazione.

**Interpretazione personale di una scarsa attività formativa in azienda (Secondo Lei una scarsa attività formativa in azienda rappresenta soprattutto?)**

Significato della disattenzione per la formazione da parte dell'azienda	Sono molto d'accordo	Sono d'accordo	Non sono d'accordo	Non risponde	Totale
PERCENTUALE					
Un comportamento che determina un generale freno allo sviluppo futuro dell'impresa	27,7	52,0	8,9	11,4	100,0
Un comportamento che determina un peggioramento delle condizioni di sicurezza	28,2	50,0	9,9	12,0	100,0
Un comportamento che impedisce una ottimale valorizzazione del personale in termini di produttività e quindi di efficienza aziendale	31,4	49,4	6,7	12,5	100,0
Un comportamento che ostacola la progressione di carriera e l'aumento della retribuzione	21,4	39,9	24,9	13,9	100,0
FREQUENZA (Frequenza assoluta (espressa in numero di addetti))					
Significato della disattenzione per la formazione da parte dell'azienda	Sono molto d'accordo	Sono d'accordo	Non sono d'accordo	Non risponde	Totale
Un comportamento che determina un generale freno allo sviluppo futuro dell'impresa	3.437	6.457	1.106	1.413	12.414
Un comportamento che determina un peggioramento delle condizioni di sicurezza	3.495	6.204	1.223	1.493	12.414
Un comportamento che impedisce una ottimale valorizzazione del personale in termini di produttività e quindi di efficienza aziendale	3.900	6.133	831	1.550	12.414
Un comportamento che ostacola la progressione di carriera e l'aumento della retribuzione	2.654	4.948	3.085	1.727	12.414

Fonte: elaborazioni Ares 2.0

## ALLEGATO 1: La Scheda imprese

### ANAGRAFICA DELL'IMPRESA

1 - Ragione sociale

---

2 - Indirizzo

---

3 - Forma giuridica

---

4 - Codice fiscale

---

5 - Fatturato 2011 (in migliaia di Euro)

---

6 - Numero unità produttive  
(impianti/stabilimenti operativi) al 31.12.2011

---

7 - Nome, indirizzo e-mail e numero di telefono della persona a cui richiedere eventuali chiarimenti

.....

### IL COMPARTO DI ATTIVITA'

8 - Fatto 100 il fatturato della sua azienda, qual è la ripartizione percentuale per tipologia di comparto (anno 2011)

Comparto sanità (pubblico e privato)	
Comparto socio assistenziale (ospizi, ricoveri, centri di assistenza, etc.)	
Comparto della fabbricazione di dispositivi medici sterili	
Comparto turismo (hotel, ristoranti, catering, centri termali e benessere, mense)	
Comparto sicurezza sul lavoro (abiti da lavoro e DPI per il settore dell'industria e servizi - esclusa sanità)	
Altro (specificare):	
TOTALE	100%

## L'AREA GEOGRAFICA DI ATTIVITA'

9 - Fatto 100 il fatturato della sua azienda, qual è la ripartizione percentuale per regione (2011)

Piemonte	
Valle d'Aosta	
Lombardia	
Trentino alto Adige	
Veneto	
Friuli Venezia Giulia	
Liguria	
Emilia Romagna	
Toscana	
Umbria	
Marche	
Lazio	
Abruzzo	
Molise	
Campania	
Puglia	
Basilicata	
Calabria	
Sicilia	
Sardegna	
ITALIA	100%

## L'OCCUPAZIONE

10 - Le principali informazioni sull'occupazione (anno 2011)

		NUMERO ADDETTI (media annua)	
		Uomini	Donne
TOTALE OCCUPATI (dipendenti, collaboratori ed autonomi)	Cittadinanza Italiana		
	Cittadinanza Straniera		
OCCUPATI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Dipendente: a tempo indeterminato		
	Dipendente: a tempo determinato		
	Collaboratore: coordinato e continuativo		
	Collaboratore: occasionale		
	Autonomo: coadiuvante azienda familiare		
	Autonomo: socio di cooperativa		
	Autonomo: imprenditore		
	Autonomo: libero professionista; lavoratore in proprio		
	Stage- Tirocinio		

	Interinale		
OCCUPATI STAGIONALI (dipendenti, collaboratori ed autonomi)	Dipendenti stagionali		
	Collaboratori stagionali		
	Autonomi stagionali		
OCCUPATI PER ETA' (dipendenti, collaboratori ed autonomi)	15-29		
	30-49		
	50 e +		
OCCUPATI PER LIVELLO ISTRUZIONE (dipendenti, collaboratori ed autonomi)	Fino a licenza media		
	Diploma di scuola superiore		
	Laurea		
DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO (solo dipendenti)	Dirigente		
	Quadro		
	Impiegato		
	Operaio		
	Apprendista		
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA ORARIO (solo dipendenti)	Tempo pieno		
	Tempo parziale		
OCCUPATI PER NUMERO DI ORE DI LAVORO (dipendenti, collaboratori ed autonomi)	non più di 20 ore		
	da 21 a 36 ore		
	più di 36 ore		
OCCUPATI PER LAVORO IN ORARI DISAGIATI E A TURNI /almeno una volta al mese (dipendenti, collaboratori ed autonomi)	Lavoro oltre le 20:00		
	lavoro di sabato e/o di domenica		
	Lavoro a turni		
DIPENDENTI PER RETRIBUZIONE NETTA MENSILE (solo dipendenti)	fino a 1000 €		
	da 1001 € a 1500 €		
	da 1501 € a 2000 €		
	Oltre 2000 €		
OCCUPATI PER MACRO AREA OPERATIVA DELL'AZIENDA (dipendenti, collaboratori ed autonomi)	Produzione (Ricondizionamento, sterilizzazione, noleggio)		
	Logistica (magazzini, trasporti, logistica presso il cliente)		
	Gestionale (amministrazione, finanza)		
	Commerciale (marketing, rapporto commerciale con i clienti)		

### ***Intervista ai lavoratori***

#### **DOMANDA FILTRO**

La sua attuale attività lavorativa prevalente si configura come:

- Lavoro autonomo nella forma: dell'imprenditore, Libero professionista, Lavoratore in proprio

**INTERROMPERE L'INTERVISTA**

- Dipendente, socio di cooperativa, coadiuvante impresa familiare collaboratore stabile o occasionale

CONTINUARE L'INTERVISTA

## A. INDICAZIONI ANAGRAFICHE DELLA PERSONA INTERVISTATA

A1. Provincia di residenza

\_\_\_\_\_

A2. Et  (in anni compiuti) |\_\_|\_\_|

A3. Sesso

Maschio |  | Femmina |

A4. Cittadinanza

\_\_\_\_\_

*Per tutte le successive domande di tutte le sezioni del questionario fare sempre riferimento all'attivit  svolta nell'impresa di cui alla domanda B.1*

## B. INDICAZIONI SULLA POSIZIONE LAVORATIVA

B1. Negli ultimi tre anni quali dei seguenti elementi ha interessato l'azienda in cui lavora (Sono possibili pi  risposte)

	SI	NO
Crescita occupazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incremento del fatturato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sviluppo di nuove attivit�	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B2. Come   inquadrata la sua attivit 

Dirigente/ Funzionario	<input type="checkbox"/>
Quadro tecnico	<input type="checkbox"/>
Impiegato	<input type="checkbox"/>
Tecnico specializzato	<input type="checkbox"/>
Operaio	<input type="checkbox"/>

B3. Allo stato attuale qual è la Sua condizione occupazionale (solo una risposta)

Lavoro con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno	<input type="checkbox"/>
Lavoro con contratto a tempo indeterminato part-time	<input type="checkbox"/>
Lavoro con contratto a tempo determinato a tempo pieno	<input type="checkbox"/>
Lavoro con contratto a tempo determinato part-time	<input type="checkbox"/>
Lavoro con contratto a tempo determinato stagionale	<input type="checkbox"/>
Lavoro con un contratto di collaborazione continuativa o a progetto	<input type="checkbox"/>
Lavoro con un contratto di prestazione d'opera occasionale	<input type="checkbox"/>
Lavoro come professionista con partita iva	<input type="checkbox"/>
Lavoro con un contratto interinale	<input type="checkbox"/>
Lavoro con un contratto di apprendistato	<input type="checkbox"/>
Lavoro con un contratto accessorio (voucher)	<input type="checkbox"/>
Sono in stage	<input type="checkbox"/>
Sono in Tirocinio	<input type="checkbox"/>
Altro (Specificare)	<input type="checkbox"/>

B4. Mi dice il nome della sua professione

\_\_\_\_\_

B5. Da quanto ha l'attuale occupazione

Da meno di sei mesi	<input type="checkbox"/>
Da 6 mesi a 2 anni	<input type="checkbox"/>
Da 2 a 5 anni	<input type="checkbox"/>
Da 5 a 10 anni	<input type="checkbox"/>
Da oltre 10 anni	<input type="checkbox"/>

B6. Orario di lavoro (numero medio ore di lavoro giornaliero)

|\_|\_|

B7. Salario medio netto mensile percepito (comprensivo di ogni forma di remunerazione)

Fino a 100,00 Euro	<input type="checkbox"/>
1.001,00 – 1.500,00 Euro	<input type="checkbox"/>
1.501,00 – 2.000,00 Euro	<input type="checkbox"/>
Oltre 2000,00	<input type="checkbox"/>

## C. CONDIZIONI PERCEPITE DI SICUREZZA, BENESSERE E COMPETENZE PROFESSIONALI

C1. E' soddisfatto dei seguenti aspetti del Suo attuale lavoro (Una risposta per riga)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla
Retribuzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizzazione del lavoro (orari, turni, gestione straordinari, ferie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mansioni svolte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rapporti con i colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regolarità dei pagamenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Condizione ambientale e sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibilità di carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilità/sicurezza del posto di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibilità di prendere decisioni autonome	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Copertura previdenziale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sviluppo competenze e acquisizione professionalità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutela malattie, infortuni sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spendibilità delle competenze e della professionalità acquisita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2. Secondo Lei, nella sua impresa quanto sono diffusi i seguenti comportamenti (Una risposta per riga)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla
Confronto con i lavoratori su strategie, organizzazione aziendale e del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Confronto e contrattazione con le organizzazioni sindacali per affrontare le diverse tematiche di interesse del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programmazione dell'attività di informazione e formazione verso i lavoratori (aggiornamento professionale, sicurezza, accertamento delle condizioni di sicurezza e dei possibili interventi di riduzione del rischio)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verifica l'impatto ambientale e programmazione investimenti per aumentare la sostenibilità ambientale dell'attività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verifica delle condizioni di benessere dei luoghi di lavoro e programmazione di interventi mirati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C3. Secondo Lei, entrando nel merito delle condizioni di salute e sicurezza e di benessere sul luogo di lavoro, come valuta il livello delle misure adottate in ciascuno di questi ambiti (Una risposta per riga)

	Ottimale	Adeguate	Basso	Molto basso
Impianti elettrici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Illuminazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rumorosità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temperatura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polveri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
strumenti per la protezione individuale (DPI) solo se utilizzati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conoscenza e competenza dei responsabili della sicurezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conoscenza e competenza dei lavoratori sui rischi di infortuni nelle mansioni che svolgono e sulle misure da adottare per proteggersi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlli continui sul rispetto delle regole sulla sicurezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4 Secondo Lei, la possibilità di raggiungere un adeguato livello di competenze professionali che tipo di impatto ha sui seguenti aspetti della Sua vita professionale (Una risposta per riga)

	Molto elevato	Elevata	Basso	Inesistente
Opportunità di carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opportunità di reddito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miglioramento della produttività e della qualità nello svolgimento delle mansioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riduzione del rischio di infortuni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maggior consapevolezza e soddisfazione personale nello svolgimento delle mansioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arricchimento personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maggior capacità dell'impresa di sviluppo, competitività e reddito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C5. Mi può dire il numero di volte che è stato/a coinvolto/a in attività di formazione (di qualunque tipo)

	Negli ultimi tre anni
Mai (passare alla domanda C8)	<input type="checkbox"/>
Una volta	<input type="checkbox"/>
Due volte	<input type="checkbox"/>
Tre volte	<input type="checkbox"/>
Più di quattro volte	<input type="checkbox"/>



C6. A suo parere, nel complesso, l'esperienza formativa che impatto ha avuto su di lei (una risposta per riga)

	Alto	Medio	basso	Inesistente
accresciuto le motivazioni nello svolgimento dei miei compiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aumentato la consapevolezza del mio ruolo in azienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accresciuto una mia conoscenza dell'azienda nel suo complesso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Migliorato le capacità di svolgimento delle mie mansioni lavorative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facilitato l'interazione e lo scambio con gli altri colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aumentato il mio reddito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diminuito il rischio di infortuni nello svolgimento delle mie mansioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aumentato le probabilità di carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C7 Provando a ricostruire l'impegno della sua azienda sulla formazione, si ricorda su quali temi negli ultimi tre anni sono state sviluppate attività formative in Azienda e in quali ha partecipato direttamente ?

	Attività realizzate in azienda	In cui sono stato coinvolto personalmente
Lingue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vendita, marketing, comunicazione, immagine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contabilità, finanza, amministrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informatica e tecnologie di rete web	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ambiente, sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tecniche e tecnologie per la qualità del prodotto/servizio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tecniche e tecnologie di produzione (processo e prodotto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tecniche e tecnologie per la logistica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altre materie (specificare)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C8. Secondo Lei una scarsa attività formativa in azienda rappresenta soprattutto? (una risposta per riga)

	Sono molto d'accordo	Sono d'accordo	Non sono d'accordo
Un comportamento che determina un generale freno allo sviluppo futuro dell'impresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un comportamento che determina un peggioramento delle condizioni di sicurezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un comportamento che impedisce una ottimale valorizzazione del personale in termini di produttività e quindi di efficienza aziendale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un comportamento che ostacola la progressione di carriera e l'aumento della retribuzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ALLEGATO 2: Il campione programmato e le riserve

CAMPIONE E RISERVE. N. unità di primo stadio: 25 imprese; N. unità di secondo stadio: 500 addetti

### UNITA' AUTORAPPRESENTATIVE (AR)

N. 6 imprese; Addetti nel campione: 185

	Nome impresa	Forma Giuridica	Regione	Specializzazione settoriale (oltre 40% del fatturato)	addetti nel campione	addetti campione cumulati
1	Servizi Italia	S.P.A.	Emilia-Romagna	Sanità	49	49
2	Servizi Ospedalieri	S.P.A.	Emilia-Romagna	Sanità	40	89
3	Alsco Italia	S.R.L.	Lombardia	Abiti da lavoro	53	142
4	Lavanderie Industriali Lavin	S.P.A.	Lazio	Sanità	15	157
5	Sogesi	S.P.A.	Umbria	Sanità	15	172
6	American Laundry Ospedaliera	S.P.A.	Campania	Sanità	12	185

### UNITA' NON AUTORAPPRESENTATIVE (NAR)

Turismo

N. 7 imprese; Totale addetti del campione nello strato (NAR): 115

	Nome impresa	Forma Giuridica	Regione	Specializzazione settoriale (oltre 40% del fatturato)	addetti nel campione	addetti campione cumulati
1	Padania Service	Soccop	Veneto	Turismo	17	17
2	Lavanderia Industriale Mappano	S.R.L.	Piemonte	Turismo	17	34
3	Hotelservice	S.R.L.	Lombardia	Turismo	17	51
4	Lab di Verzulli Sandro	S.N.C	Marche	Turismo	17	68
5	Lavanova .	S.R.L.	Veneto	Turismo	17	85
6	Blutec	S.R.L.	Veneto	Turismo	17	102
7	Elefant	S.N.C	Umbria	Turismo	13	115

Prime 25 riserve (da utilizzare in caso di irreperibilità o rifiuto) nel seguente ordine

1	Chi-Ma Florence	S.P.A.	Toscana	Turismo		
2	Lavanderie Industriali Riunite L.I.R.	S.R.L.	Lazio	Turismo		
3	Fragni	S.R.L.	Lombardia	Turismo		
4	Al.Ma. Lavaischia	S.R.L.		Turismo		
5	Lavanderia Moderna Bini	S.R.L.	Toscana	Turismo		
6	Lavanderia Lombarda Industriale	S.R.L.	Lombardia	Turismo		
7	Ilva	S.R.L.	Toscana	Turismo		
8	Tecnolav	S.R.L.	Toscana	Turismo		
9	Lintea Service	S.R.L.	Lombardia	Turismo		
10	Taims	S.R.L.	Toscana	Turismo		
11	Lavanderia Adriatica	S.R.L.	Friuli-Venezia Giu	Turismo		
12	New Cleaning Group .	S.R.L.	Lombardia	Turismo		
13	Tintoria Lavanderia Petrini	S.R.L.	Umbria	Turismo		
14	Ciandor	S.R.L.	Veneto	Turismo		
15	I.A.M.I.	S.R.L.	Lazio	Turismo		
16	Compagnia Italiana Lavanderie C	S.P.A.	Emilia-Romagna	Turismo		
17	La Nuova Nivea		Calabria	Turismo		
18	Orsini Lavanderia Industriale	S.R.L.	Marche	Turismo		
19	S.A.De.N Srl	S.R.L.	Calabria	Turismo		
20	Lavanderia Dalta	S.R.L.	Emilia-Romagna	Turismo		
21	Padana	S.P.A.	Lombardia	Turismo		
22	Acquatec Di Stefano Antoniazzi	S.R.L.	T.A.Adige	Turismo		
23	Lavanderia Spadini Narcisio		Lazio	Turismo		
24	Lavanderia Donati	S.R.L.	Toscana	Turismo		
25	Lavanderia Scotlandi .	S.R.L.	Emilia-Romagna	Turismo		

## Sanità

N. 3 imprese; Totale addetti del campione nello strato (NAR): 53

	Nome impresa	Forma Giuridica	Regione	Specializzazione settoriale (oltre 40% del fatturato)	addetti nel campione	addetti campione cumulati
1	Diana 2000	S.R.L.	Sicilia	Sanità	13	13
2	Vega 86	S.R.L.	Lazio	Sanità	20	33
3	Clean Style	S.R.L.	Campania	Sanità	20	53

Prime 15 riserve (da utilizzare in caso di irreperibilità o rifiuto) nel seguente ordine

1	Demi	S.P.A.	Sardegna	Sanità	18	71
2	Lavasecco & Lavanderia Di Di Stefano		Sicilia	Sanità	12	83
3	Lafor	S.R.L.	Emilia-Romagna	Sanità	18	101
4	Linea Sterile	S.P.A.	Emilia-Romagna	Sanità	18	119
5	Lavanderia Supermoderna	S.N.C.	Calabria	Sanità	17	136
6	Fleur Ducale	S.R.L.	Emilia-Romagna	Sanità	18	154
7	Clea	S.P.A.	Sardegna	Sanità	18	172
8	Pacifico Lavanderie Industriali	S.R.L.	Campania	Sanità	18	190
9	Co.L.I.M.	S.C.A.R.L.	Molise	Sanità	18	208
10	Lavanderia D'Alessio	S.R.L.	Campania	Sanità	18	226
11	Amg	S.R.L.	Piemonte	Sanità	18	244
12	Lindosan Spa	S.P.A.	Puglia	Sanità	18	262
13	Padana Everest	S.R.L.	Lombardia	Sanità	18	280
14	Lav.Indus.Sud L.I.S.	S.P.A.		Sanità	18	298
15	Lavanderia Bernareggi	S.R.L.	Piemonte	Sanità	18	316

## Non specializzate

N. 6 imprese; Totale addetti del campione nello strato (NAR): 106

	Nome impresa	Forma Giuridica	Regione	Specializzazione settoriale (oltre 40% del fatturato)	addetti nel campione	addetti campione cumulati
1	Lavabianco 2000	S.R.L.	Toscana	Non specializzate	20	20
2	A.G. Laundri	S.R.L.		Non specializzate	10	30
3	Lavanderia Pestelli	S.N.C.	Toscana	Non specializzate	17	47
4	Genius	S.R.L.	Campania	Non specializzate	20	67
5	Lavanderia Eraclea	S.R.L.	Veneto	Non specializzate	20	87
6	Lavanderia Cassia	S.R.L.	Lazio	Non specializzate	19	106

Prime 15 riserve (da utilizzare in caso di irreperibilità o rifiuto) nel seguente ordine

1	Bongiovanni Carlo	S.R.L.	Piemonte	Non specializzate	18	124
2	Mediterranea	S.R.L.	Puglia	Non specializzate	18	142
3	Lavanderia La Salsese	S.R.L.	Emilia-Romagna	Non specializzate	18	160
4	Impremed	S.P.A.	Calabria	Non specializzate	18	178
5	Gruppo Industriale Di Giacomo	S.R.L.	Campania	Non specializzate	18	196
6	Lavanderia Industriale Cipelli	S.R.L.	Lombardia	Non specializzate	18	214
7	Euro Wash	S.R.L.	Campania	Non specializzate	17	231
8	Ilford	S.R.L.	Lazio	Non specializzate	12	243
9	L.A.R.	S.R.L.	Emilia-Romagna	Non specializzate	18	261
10	Giglio Service	S.R.L.	Abruzzo	Non specializzate	15	276
11	Lavanderia Casanova	S.R.L.	Lombardia	Non specializzate	10	286
12	La.Ti.Co.In. & Bio.Lav.	S.R.L.	Lazio	Non specializzate		
13	Lav.I.T	S.C.A.R.L.P.	Puglia	Non specializzate		
14	Lavanderia Industriale Suprema	S.R.L.	Friuli-Venezia Giu	Non specializzate		
15	Lavanderia Piave	S.R.L.	Veneto	Non specializzate		

Abiti da lavoro

N. 3 imprese; Totale addetti del campione nello strato (NAR): 41

	Nome impresa	Forma Giuridica	Regione	Specializzazione settoriale (oltre 40% del fatturato)	addetti nel campione	addetti campione cumulati
1	Rentex Elise	S.P.A.	Lombardia	Abiti da lavoro	14	14
2	Mewa Srl	S.R.L.	Lombardia	Abiti da lavoro	14	28
3	Mara Wosh	S.A.S		Abiti da lavoro	14	42

Riserve (da utilizzare in caso di irreperibilita' o rifiuto) nel seguente ordine

4	Ridal Service .	S.R.L.	Abruzzo	Abiti da lavoro	14	56
5	Alsco Sicilia	S.R.L.	Sicilia	Abiti da lavoro	14	70
6	Lavanderie Dell'Alto Adige	S.P.A.	Trentino-Alto Adige	Abiti da lavoro	14	84

**ALLEGATO 3: Il campione effettivo delle imprese presso le quali sono state condotte le interviste**

1	American Laundry Ospedaliera
2	Lavanderia Spadini Narcisio
3	Servizi Ospedalieri
4	Alsco Italia
5	Lavanderie Dell'Alto Adige
6	Mara Wosh
7	Orio Team
8	Lavanderia Pestelli
9	Padana
10	Lavabianco 2000
11	Tiziana Industria Noleggio Tessile
12	Lavanderia L.S.G.
13	Lab di Verzulli Sandro
14	Lavanderia Adriatica
15	Lavanderia Lombarda Industriale Service
16	Lavanderia Milanese Verbania
17	Diana 2000
18	Gruppo Industriale Di Giacomo
19	Hospital Service
20	Lavanderia Industriale Torinese LIT
21	Fleur Ducale
22	Co.L.I.M.
23	Compagnia Italiana Lavanderie C.I.L.
24	Lisar
25	Nivea
26	Orsini Lavanderia Industriale