

Università degli Studi di Salerno
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE

Lavinia Parisi*

**LA GESTIONE DEL PERSONALE NELLE IMPRESE
MANIFATTURIERE DELLA PROVINCIA DI
SALERNO¹**

Working Paper 3.155
Dicembre 2004

* Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche – Università degli Studi di Salerno – via Ponte Don Melillo – 84084 Fisciano (Salerno).

¹ Rapporto elaborato nell'ambito del progetto OPIS (Osservatorio Permanente sulle Imprese della provincia di Salerno) basato sui dati raccolti somministrando un questionario alle imprese della provincia di Salerno.

Indice

Prefazione.....	pag.5
1.1 Introduzione	pag.6
1.2 La struttura occupazionale del campione.....	pag.8
1.3 Funzioni operative e grado di istruzione degli occupati all'interno delle imprese.....	pag.17
1.4 La dinamica occupazionale nel triennio 1995-1997, creazione e distruzione di posti di lavoro.....	pag.27
1.5 I canali impiegatori nella ricerca di lavoratori.....	pag.37
1.6 Le integrazioni salariali.....	pag.40
1.7 Conclusioni.....	pag.41
Appendice.....	pag.43
Bibliografia.....	pag.46

Prefazione

La redazione del presente rapporto si colloca nell'ambito del progetto di ricerca OPIS (Osservatorio Permanente sulle Imprese della provincia di Salerno) nato per predisporre una metodologia di rilevazione idonea a monitorare la realtà economica delle PMI manifatturiere nella provincia di Salerno. Il progetto OPIS ha come obiettivo l'analisi dei modelli di sviluppo industriale esistenti nell'area, e il controllo dell'esistenza o meno di quei fattori che differenziano una semplice concentrazione di imprese da un "distretto industriale" o da un sistema locale.

Il progetto si è sviluppato in tre fasi ognuna delle quali ha richiesto il lavoro congiunto del gruppo di ricerca: la prima fase ha riguardato l'analisi della letteratura economica di riferimento, l'individuazione delle banche dati disponibili, la messa a punto del questionario e la definizione della metodologia di campionamento; la seconda fase ha riguardato essenzialmente l'individuazione dei rilevatori, la loro formazione e la somministrazione del questionario sul campo. La terza ed ultima fase ha previsto l'elaborazione dei dati, dall'imputazione alla predisposizione dei file necessari all'analisi, e la redazione del rapporto.

L'attività di ricerca è stata svolta in tutte le sue fasi dal gruppo di ricerca composto da: prof. Adalgiso Amendola (responsabile scientifico) dott. Gianluigi Coppola (responsabile di progetto) dott. Salvatore Farace, dott. Franco Giordano e dott. Fernanda Mazzotta.

Nelle varie fasi il gruppo di ricerca originario si è avvalso della collaborazione di altri soggetti tra cui la sottoscritta, dott. Lavinia Parisi, che ha curato la stesura della seguente sezione relativa alla gestione del personale.

1.1 Introduzione

In questo articolo viene considerata la domanda di lavoro da parte dell'impresa ponendo l'accento non soltanto sull'aspetto quantitativo ma anche sulle differenze qualitative della forza di lavoro seguendo l'approccio introdotto dalla teoria del capitale umano.

Infatti i lavoratori si differenziano per livelli di specializzazione e capacità attribuibili a fattori come: salute, sesso, istruzione, esperienza professionale ed anche localizzazione. Un'altra differenziazione dei lavoratori è introdotta dalle leggi volte ad incentivare alcune categorie come i giovani (Contratti di formazione lavoro, apprendistato) o i disoccupati di lunga durata.

Questo articolo vuole fornire innanzitutto utili indicazioni in termini di politiche per l'occupazione, infatti la prima parte della stessa sezione è rivolta all'individuazione del numero di assunzioni totali, part-time (PT) e contratti di formazione lavoro (CFL) effettuate negli ultimi 3 anni.

I contratti PT e CFL, grazie ad una maggiore flessibilità e grazie alle agevolazioni fiscali previste dalla legge, dovrebbero permettere alle imprese di assumere forza lavoro ad un costo minore e in ragione delle specifiche esigenze dell'azienda. Tuttavia, non sempre le disposizioni di legge riescono a rispondere a pieno alle necessità delle imprese, diverse per settore, per zona territoriale e dimensione.

Importanti sono quelle domande del questionario che mirano a conoscere il motivo per cui le imprese non assumono, ed inoltre quelle domande rivolte ad ottenere informazioni necessarie all'applicazione di modelli di *job-matching* (Pissarides, 1990): l'impresa nell'arco di un periodo determinato (ultimi 3 anni) ha cercato lavoratori li ha trovati ed quale è stato il canale impiegato².

Un altro argomento di interesse è rappresentato dai bacini di reclutamento, ovvero la provenienza del personale e le principali motivazioni nella scelta di tale bacino. In altre analisi a livello locale risulta che si privilegiano la scelta del bacino regionale per motivi

² Alcune domande della sezione 'occupazione', risultando in sede di interviste pilota particolarmente complesse, sono state ridotte o eliminate. Tuttavia, tali domande andranno a far parte di un questionario aggiuntivo che riguarderà in modo specifico la domanda di lavoro delle imprese. Tra le domande eliminate vi è quella rivolta ad individuare i contratti atipici che vengono trasformati in contratti regolari a tempo indeterminato.

logistici e di costo in quanto le imprese dovrebbero fornire l'alloggio al personale dipendente (Ceccarelli, D., Remondaz, C., 1996, p. 311-13).

Infine, sono inclusi dei quesiti sulla collaborazione dei lavoratori nelle decisioni relative alla gestione aziendale. L'interesse per tale informazione scaturisce dal fatto che, nei modelli cosiddetti di specializzazione flessibile, che si contrappongono al modello fordista della grande impresa, l'organizzazione del lavoro è basata su una cooperazione tra lavoratori al vertice, lavoratori specializzati e non specializzati.

I possibili utilizzi di tutte queste informazioni sono ovviamente molteplici, basti pensare semplicemente alle stime della produttività ed efficienza del lavoro. Infatti, avendo a disposizione il fatturato, le immobilizzazioni nette e il numero di lavoratori è possibile stimare funzioni di produzione e quindi controllare l'esistenza o meno di rendimenti di scala nel settore.

Inoltre, per verificare l'effetto sulla produttività del lavoro e del capitale di altri fattori come gli investimenti in innovazione (Griliches, 1984, 1989) e/o l'investimento in formazione o in genere in capitale umano, è possibile stimare le funzioni conosciute come *metafunzioni* di produzione che, a livello di industria o di determinate aree del territorio, possono spiegare l'esistenza di rendimenti crescenti di scala; presupposto di base dei modelli di crescita endogena.

Il capitale umano può scomporsi in una dotazione iniziale ed un investimento successivo effettuato dalle imprese. La dotazione iniziale può essere ottenuta con un indicatore generale del tipo utilizzato dalle Nazioni Unite (1996) e dato da una media pesata del tasso di alfabetizzazione adulto (come il complemento ad uno del tasso di non conseguimento della scuola dell'obbligo, fornito dal censimento sulla popolazione dell'ISTAT) e la frazione di popolazione in età lavorativa iscritta in scuole fino a quelle secondarie superiori. Tale indicatore può essere calcolato a livello comunale o altro livello territoriale che rappresenti il sistema locale del lavoro in cui l'impresa opera. Dal questionario, invece, viene rilevato l'investimento successivo dall'impresa stessa o dalle imprese operanti nello stesso settore o settore collegato ed operanti nel stesso comune o nello stesso sistema locale.

1.2 La struttura occupazionale del campione: la distribuzione degli occupati per settori d'attività e aree geografiche

Considerando l'aspetto quantitativo della struttura occupazionale del campione di imprese analizzato (**tab. 9.1**), si può notare che più della metà (67%) delle imprese nella provincia di Salerno è caratterizzata da una piccolissima dimensione. Tali imprese possono essere definite microimprese, con un numero di addetti da 1 a 9. Il rimanente 33%³ si distribuisce tra le altre classi. In particolare, il 29% delle imprese è di piccola dimensione, il 3% di media e l'1% di grande dimensione.

Tabella 9.1 Distribuzione delle imprese per il numero di addetti.

Classi di addetti	%
1 – 9	67,0
di cui	
1 – 3	55,4
4 – 6	28,3
7 – 9	16,2
10 – 50	29,2
di cui	
10 – 20	60,6
21 – 50	39,4
51 – 250	2,9
>250	0,9

Se si analizzano nel dettaglio le microimprese, suddividendo ulteriormente la classe dimensionale 1-9 in tre classi di uguale ampiezza (**tab. 9.1**) emerge che oltre il 37% del totale delle imprese ha non più di 3 addetti (il 55,4% delle microimprese). Inoltre si nota che ben il 21% del totale delle imprese ha solo un addetto, il titolare.

Tali risultato evidenzia che la piccolissima dimensione caratterizza la struttura industriale salernitana.

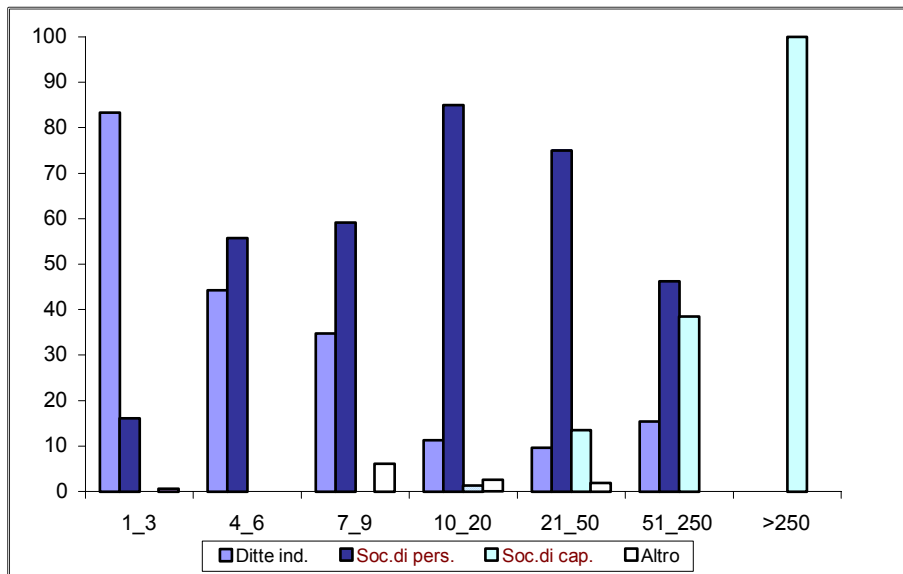
³ Secondo la definizione contenuta nella disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, sono considerate piccole imprese, quelle che hanno una dimensione non superiore a 50 addetti. Sono di media dimensione le imprese che hanno un numero di addetti compreso tra 50 e 250 ed infine vi sono le grandi imprese con più di 250 addetti.

Analizzando la relazione che intercorre tra forma giuridica e dimensione delle imprese (**tab. 9.2 e grafico 9.1**), si nota come ben il 65% delle microimprese sono ditte individuali mentre il restante 35% si distribuisce tra le società di persone (34%) e altro (1%), le piccole imprese sono invece caratterizzate essenzialmente da società di persone (più dell'80%) e la stessa distribuzione tra le varie tipologie sociali, può essere notata per le medie imprese sebbene queste presentino una più bassa percentuale di società di persone (circa il 46%) a vantaggio delle società di capitali che in questa classe dimensionale sono presenti per un importo pari al 38%. Le imprese di grande dimensione sono tutte società di capitale.

Tabella 9.2 Distribuzione delle aziende per classi dimensionali e forma giuridica (%)

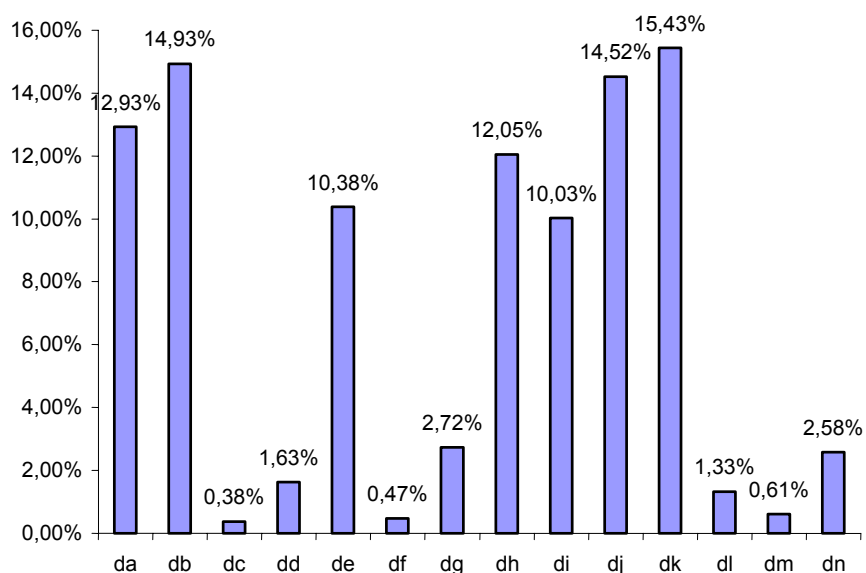
Classi di addetti	Forma giuridica				Totale
	Ditte individuali	Soc. di persone	Soc. di capitale	Altro	
1 – 9	64,3	34,3	0	1,3	67
10 – 50	10,6	81,1	6	2,3	29,3
51 – 250	15,4	46,2	38,5	0	2,8
> 250	0	0	100	0	0,9
Totale	46,5	48,3	3,7	1,5	100

Grafico 9.1 Distribuzione delle aziende per classi dimensionali e forma giuridica (%)



I settori predominanti in termini occupazionali (**grafico 9.2**), sono innanzitutto quello della fabbricazione di macchine ed apparecchiature meccaniche (15,4% del totale addetti), quello della produzioni di metallo (14,5%) e l'industria tessile e dell'abbigliamento (15%), inoltre assorbono una discreta percentuale di addetti anche il settore dell'industria alimentare (13%) e quello della fabbricazione di articoli in gomma.

Grafico 9.2 Distribuzione degli addetti per settori di attività economica (%)



In termini di attività economica (**tab. 9.3**), la distribuzione delle imprese evidenzia un peso maggiore dei settori “tradizionali”⁴ (56,8%) tra i quali sono predominanti l’industria alimentare (14,4%), l’industria tessile e dell’abbigliamento (16,4%) e la produzione di metallo (11,4%). Una discreta percentuale di imprese (26,9%) è caratterizzata da settori di “scala” tra i quali i più importanti numericamente risultano essere quello della fabbricazione della carta, stampa ed editoria (12,9%), e quello della fabbricazione dei prodotti non metalliferi, quali la ceramica, il marmo, i prodotti per l’edilizia (10,7%). Infine il totale dell’industria salernitana è caratterizzato per circa il 13% da settori specializzati e per il 3,3% da settori ad alta tecnologia.

⁴ Le classi di attività economica considerate sono state raggruppate secondo la metodologia di Pavitt. Tali settori comprendono: i settori tradizionale, i settori di scala, i settori specializzati ed i settori ad alta tecnologia.

Tabella 9.3 Distribuzione delle aziende per settori di attività economica Istat e settori Pavitt (%)

	Settori d'attività economica				Totale
	Tradizionali	Di scala	Specializzati	Alta tecnologia	
Da	14,4	0,0	0,0	0,0	14,4
Db	16,4	0,0	0,0	0,0	16,4
Dc	0,9	0,0	0,0	0,0	0,9
Dd	4,0	0,0	0,0	0,0	4,0
De	0,0	12,9	0,0	0,0	12,9
Df	0,7	0,0	0,0	0,0	0,7
Dg	1,3	0,2	0,7	0,4	2,6
Dh	0,0	0,4	3,5	0,0	3,9
Di	2,0	10,7	0,0	0,0	12,7
Dj	11,4	0,9	0,0	0,0	12,2
Dk	0,2	0,0	7,7	0,0	7,9
Dl	0,7	0,0	0,7	2,8	4,1
Dm	0,0	1,8	0,0	0,0	1,8
Dn	5,9	0,0	0,0	0,0	5,9
Totale	56,8	26,9	12,6	3,3	100

Per quanto riguarda la relazione tra settori di attività economica e dimensione (**tab. 9.4**) si può notare che tutti i settori sono caratterizzati principalmente da microimprese che raggiungono un valore pari almeno al 60%, ad eccezione dei settori della fabbricazione di articoli in gomma, di prodotti chimici e di macchine meccaniche. In questi settori la minore percentuale di microimprese (1-9 addetti) fa incrementare la numerosità delle piccole (10-50 addetti). Tale risultato rafforza ancora di più il fatto che è la piccola dimensione a caratterizzare la struttura imprenditoriale salernitana, infatti, la piccola dimensione prevale non solo nel totale imprese, ma anche in ogni settore economico.

È opportuno sottolineare, inoltre, che le grandi imprese salernitane, a differenza di quello che ci si sarebbe aspettati, operano solo nei settori “tradizionali” e “specializzati”, mentre i settori di scala e ad alta tecnologia che secondo Pavitt dovrebbero essere grandi imprese, sono, invece, costituiti nella provincia di Salerno, essenzialmente da imprese di piccola o addirittura piccolissima dimensione.

Tabella 9.4 Distribuzione delle aziende per classi dimensionali e per attività economica (%)

Settori	Classi di addetti				Totale
	1 – 9	10 – 50	51 – 250	>250	
Da	66,2	27,7	6,2	0,0	100
Db	64,9	33,8	0,0	1,4	100
Dc	75,0	25,0	0,0	0,0	100
Dd	88,9	5,6	5,6	0,0	100
De	76,8	19,6	3,6	0,0	100
Df	0,0	100,0	0,0	0,0	100
Dg	41,7	50,0	8,3	0,0	100
Dh	50,0	38,9	5,6	5,6	100
Di	67,3	29,1	3,6	0,0	100
Dj	64,3	32,1	1,8	1,8	100
Dk	45,9	48,6	2,7	2,7	100
Dl	89,5	10,5	0,0	0,0	100
Dm	100	0,0	0,0	0,0	100
Dn	77,8	22,2	0,0	0,0	100
Totale	66,8	29,5	2,9	0,9	100

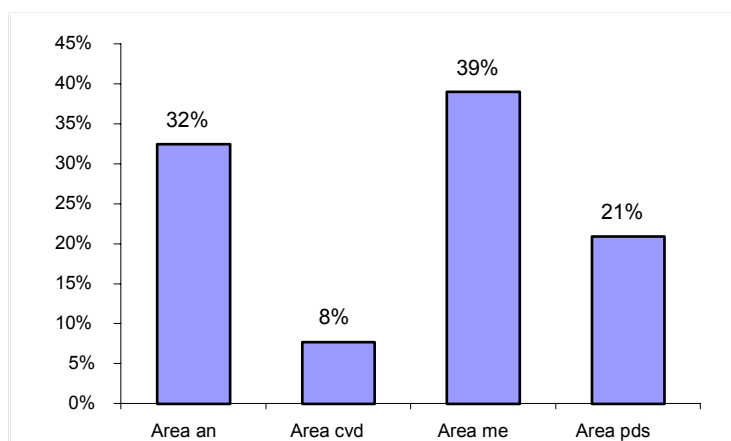
Continuando ad analizzare la relazione tra dimensione e settori di attività economica si nota che tra le microimprese (1-9 addetti) il settore che assorbe in termini relativi più occupazione è l'industria alimentare (17,2% sul totale di occupati delle micro imprese), questo settore è ancora più predominante nelle medie imprese dove raggiunge una percentuale di addetti pari al 26,4%. Tra le piccole imprese (10-50 addetti), invece, il settore preponderante in termini occupazionali è quello tessile e dell'abbigliamento (18,1%), anche, quindi, in termini occupazionali si dimostrano predominanti i settori tradizionali. Infine nelle grandi imprese i settori che assorbono il maggior numero degli occupati sono quelli "specializzati" con più del 50% del totale occupati della dimensione, il principale di questi è il settore della fabbricazione degli articoli in gomma (**tab. 9.5**).

Tabella 9.5 Distribuzione degli addetti nelle classi dimensionali, per settore di attività economica (% di addetti)

Settori	Classi di addetti			
	1 – 9	10 – 50	51 – 250	>250
Da	17,3	13,3	26,4	0,0
Db	14,3	18,1	0,0	21,4
Dc	0,8	0,6	0,0	0,0
Dd	3,3	0,6	4,8	0,0
De	15,7	9,3	22,6	0,0
Df	0,0	1,1	0,0	0,0
Dg	1,9	3,9	4,8	0,0
Dh	3,8	7,5	7,4	29,5
Di	11,9	13,4	11,8	0,0
Dj	9,1	13,3	9,2	23,0
Dk	7,2	13,6	13,0	26,1
Dl	4,7	1,3	0,0	0,0
Dm	3,6	0,0	0,0	0,0
Dn	6,4	3,7	0,0	0,0

A livello territoriale la distribuzione dei dati non offre spunti di particolare rilievo, da una prima analisi aggregata sulla distribuzione degli addetti all'interno delle aree geografiche (**grafico 9.3**) si può notare che è l'area metropolitana ad assorbire il maggior numero di addetti (39%), mentre l'area del Cilento e Vallo di Diano è quella che ne assorbe il minore numero percentuale

Grafico 9.3 Distribuzione degli addetti per aree geografiche



Continuando ad osservare i risultati ottenuti analizzando la relazione che intercorre tra la dimensione delle imprese e l'area in cui esse operano, si evidenzia la sostanziale omogeneità del campione sotto il profilo della distribuzione geografica (**tab. 9.6**).

Tutte le aree, infatti, sono caratterizzate essenzialmente da micro imprese che raggiungono in ogni area un valore almeno pari al 60%, il rimanente 40% è comunque rappresentato principalmente da imprese di piccola dimensione, in modo perfettamente omogeneo alla distribuzione totale delle imprese. Comunque si evidenzia una, seppur minima, maggiore presenza di microimprese nell'area del Cilento e Vallo di Diano, dove su un totale di imprese pari al 14,2% ben l'80% è micro, tale area è completamente sprovvista di imprese di grande dimensione.

Non si riscontrano, inoltre, differenze tra l'Agrocerino sarnese e la piana del Sele mentre la maggior parte delle grandi imprese si trova nell'area metropolitana.

Tabella 9.6 Distribuzione delle aziende per classi dimensionali e area geografica in cui operano (%)

Area	Classi di addetti				Totale
	1 – 9	10 – 50	51 – 250	>250	
Area an	63,6	32,1	3,6	0,7	31,0
Area cvd	79,7	18,8	1,6	0,0	14,2
Area me-	65,1	29,6	3,9	1,3	33,6
Area pds	66,7	31,3	1,0	1,0	21,2
Totale	67,0	29,2	2,9	0,9	100

Come è evidenziato dalla **tabella 9.7** nell'area dell'Agronocerino il settore che assorbe buona parte dell'occupazione è innanzitutto quello della produzione di metallo e di profilati metallici con circa il 29% degli occupati totali dell'area, una discreta percentuale di occupazione (circa il 20% per settore) è assorbita in quest'area dall'industria alimentare e della fabbricazione della carta. Nell'area del Cilento e del Vallo di Diano si riduce il vantaggio dei settori della produzione di metallo e dell'industria alimentare che scendono in termini occupazionali, rispettivamente, al 23% e 18%, mentre aumenta il vantaggio dell'industria della produzione dei minerali non metalliferi (ceramica). Anche nell'area metropolitana la percentuale di addetti nel settore dell'abbigliamento è alta (22,4%), si registra, invece, una maggior incidenza del settore della fabbricazione di mezzi di trasporto, che assimila circa il 30% degli addetti dell'area. Assume una caratterizzazione peculiare l'area della Piana del Sele dove quasi la metà degli addetti occupati in tale area è assorbita dal settore della fabbricazione di articoli in gomma (sono compresi in questa categoria, fabbriche di pneumatici, tubazioni ecc.).

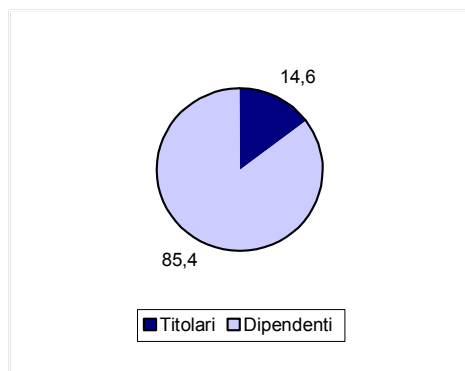
Tabella 9.7 Distribuzione degli addetti nell'area geografica, per settore di attività economica (% di addetti)

Settori	Area geografica			
	Area an	Area cvd	Area me	Area pds
Da	20,9	18,6	6,7	10
Db	7,8	13,7	22,4	12,7
Dc	0,1	3,07	0,24	0,0
Dd	1,4	1,6	2,4	0,6
De	19,9	4,5	7,9	2,4
Df	0,00	2,04	0,41	0,75
Dg	0,6	2,5	3,79	4,20
Dh	3,5	6,1	4,9	40,9
Di	4,15	16,6	13,2	11,04
Dj	28,8	22,9	5	7,06
Dk	9,6	1,84	29,8	2,8
DI	0,4	1,84	0,8	3,6
Dm	0,0	3,68	0,2	1,1
Dn	3,07	1,02	2,4	2,8

1.3 Funzioni operative e grado di istruzione degli occupati all'interno delle imprese

L'indagine consente di trarre informazioni sulle funzioni maggiormente svolte all'interno della struttura aziendale, infatti, esaminando la struttura occupazionale sotto il profilo del tipo di attività lavorativa che viene svolta all'interno dell'impresa (**grafico 9.4**), si nota che nella distribuzione degli addetti nelle diverse tipologie l'85,4% è costituito da lavoratori dipendenti mentre il 14,6% è rappresentato da titolari.

Grafico 9.4 Distribuzione degli addetti per posizione professionale



(%)

La **tabella 9.8** mostra la disaggregazione della classe dei dipendenti e si nota che la quota maggiore è rappresentata dagli operai con il 72% degli occupati totali. Di questi il 45% è costituito da operai specializzati, il 51% da operai non specializzati e il 3,5% da apprendisti. I dirigenti sono circa il 3%, mentre il restante 20% degli addetti si distribuisce tra gli impiegati che rappresentano il 12,6% del totale, i lavoratori stagionali (10,6% del totale) e altro (1% del totale) con una quasi assenza di lavoratoti a domicilio (0,1% del totale). L'indice di terziarizzazione nell'industria, inteso come la quota percentuale di imprenditori, dirigenti, quadri e impiegati sul totale, si attesta attorno al 30%. Si può quindi dire che la maggior parte degli addetti occupati nel campione di imprese è costituito da operai generici.

Tabella 9.8 Distribuzione degli addetti alle dipendenze per posizione professionale (%)

Dipendenti	Percentuale
Dirigenti	3,4
Impiegati	12,6
Operai	71,8
Di cui	
Specializzati	45,1
Non specializzati	51,4
Apprendisti	3,5
Lav.a domicilio	0,13
Stagionali	10,6
Altro	1,3

Passando ad un livello di analisi più dettagliato si considera la composizione della tipologia di addetti all'interno di ognuna delle quattro dimensioni (**tab. 9.9**) e all'interno di ogni settore d'attività (**tab. 9.10**). Si evidenzia che alcune professioni sono più diffuse nella piccola impresa anziché nella grande e che anche nei diversi settori d'attività economica ci sono delle peculiarità.

Da un punto di vista dimensionale (**tab. 9.9**), i titolari sono maggiormente concentrati nelle microimprese (34,8%), queste infatti sono principalmente ditte individuali dove il titolare svolge tutte le fasi della lavorazione del prodotto.

Gli operai sono almeno la metà degli occupati in ognuna delle variabili dimensionali, con punte che arrivano all'84% nelle imprese di media dimensione, nelle piccole imprese si evidenzia sempre un notevole equilibrio tra operai specializzati e non, mentre una notevole differenza è riscontrabile nelle medie e grandi imprese. Infatti, nelle prime appartenenti alla classe di addetti 50-250, gli operai specializzati sono in numero maggiore rispetto a quelli non specializzati, invece, nella grande dimensione (>250 addetti) prevalgono gli operai generici, non specializzati.

Gli apprendisti sono inseriti per la quasi totalità nelle imprese con un organico costituito da un massimo di 50 addetti.

Per quanto riguarda i lavoratori a domicilio che, come si è detto sono solo lo 0,1% del totale, sono quasi interamente compresi nelle aziende di piccola dimensione (87,5%), è utile sottolineare, inoltre, che sono tutti lavoratori dell'industria tessile e dell'abbigliamento.

Una particolare categoria professionale è costituita dai lavoratori stagionali, questi sono presenti nella totalità dei casi nelle imprese con un organico non superiore ai 50 addetti, sono le piccole imprese dunque, a servirsi di un gran numero di lavoratori, ma per brevi periodi in un anno.

Tabella 9.9 Distribuzione degli addetti per classi dimensionali e posizione professionale (%).

Posizione professionale	Classi di addetti			
	1 – 9	10 – 50	51 – 250	>250
Titolari	34,8	11,4	1,5	13,1
Dipendenti	65,2	88,6	98,5	86,9
di cui				
Dirigenti	5,1	3,4	3,6	2,3
Impiegati	7,8	11,9	12,1	18,2
Operai special.	25,8	31,8	49,0	25,2
Operai non special.	24,5	33,2	34,3	54,4
Operai apprendisti	6,3	3,3	0,8	0,0
Lav.a domicilio	0,1	0,3	0,0	0,0
Stagionali	26,9	15,1	0,0	0,0
Altro	3,5	1,7	0,2	0,0

Per quanto riguarda i vari settori di attività economica (**tab. 9.10**) i titolari sono più presenti (40% del totale dei lavoratori) nel settore, ad alta tecnologia, della fabbricazione di macchine elettriche.

Sembra, inoltre, importante sottolineare che esistono alcuni settori d'attività con un più alto tasso di operai specializzati rispetto agli operai non specializzati, questi sono: il settore "tradizionale" dell'industria conciaria del cuoio e della pelle (62,5% di operai specializzati e 12,5% di operai non specializzati), il settore di "scala" della fabbricazione della carta, della stampa e dell'editoria (45,5 % di operai specializzati e 9% di

operai non specializzati), il settore “specializzato” della fabbricazione di macchine ed apparecchiature meccaniche, installazione e manutenzione (42,1% di operai specializzati e 10,9% di operai non specializzati), infine il settore ad alta tecnologia della fabbricazione di macchine elettriche ed apparecchiature elettroniche e ottiche (35,5% di operai specializzati e assenza di operai non specializzati).

Vi sono, poi, alcuni settori in cui prevalgono gli operai che non hanno una particolare specializzazione, ciò accade nei settori tradizionali come: l’industria alimentare, delle bevande e del tabacco (10,7% di operai specializzati e 32% di operai non specializzati), l’industria del legno e dei prodotti in legno (18,1% di operai specializzati e 41,9% di operai non specializzati), e la produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo (18,6% di operai specializzati e 48,6% di operai non specializzati), eccezione è fatta per un settore specializzato, quello della fabbricazione di articoli in gomma e materiale plastico che presenta il 19,7% di operai specializzati contro il 57,9% di operai non specializzati.

Gli apprendisti, invece, sono utilizzati quasi in tutti i settori ma se si analizza la numerosità degli apprendisti sul totale in ogni settore si nota che questi sono maggiormente concentrati nel settore dell’industria tessile e dell’abbigliamento, con una percentuale che risulta essere il 32% del totale apprendisti.

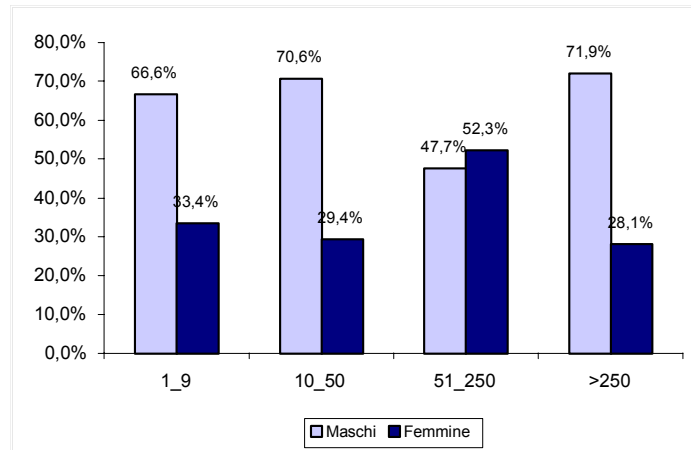
Il settore, infine, che utilizza maggiormente gli addetti stagionali è quello alimentare e in particolar modo l’industria delle conserve alimentari (il 38% degli addetti è stagionale).

Tabella 9.10 Distribuzione degli addetti per settori di attività economica e posizione professionale (%)

Posizione professionale	Settori d'attività economica													
	Da	Db	Dc	Dd	De	Df	Dg	Dh	Di	Dj	Dk	Di	Dm	Dn
Titolari	12,0	12,3	25,0	23,8	11,8	20,0	14,4	3,6	17,2	11,1	27,3	40,0	30,8	18,9
Dirigenti	1,6	1,3	0,0	1,0	4,1	3,3	3,4	2,5	3,3	4,4	2,9	5,9	10,3	7,7
Impiegati	4,0	7,1	0,0	6,7	14,5	13,3	24,7	14,8	8,5	12,8	15,0	15,3	10,3	14,2
Op. spec.	10,7	34,1	62,5	18,1	45,5	30,0	29,3	19,7	37,7	18,6	42,1	35,3	17,9	21,3
Op. non sp.	32,0	38,4	12,5	41,9	9,0	33,3	27,0	57,9	25,3	48,6	10,9	0,0	23,1	29,0
Apprendisti	0,8	5,0	0,0	5,7	1,7	0,0	0,0	0,9	2,9	2,4	1,2	1,2	7,7	5,3
Lav.a dom.	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Stagionali	38,2	0,0	0,0	1,0	11,8	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4
Altro	0,5	1,0	0,0	1,9	1,5	0,0	1,1	0,5	2,1	2,0	0,6	2,4	0,0	1,2

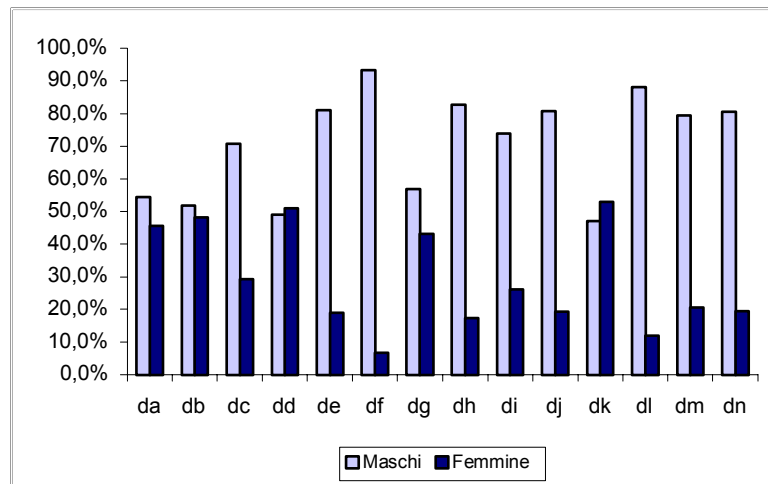
Un'altra importante informazione riguarda l'analisi di genere. Dai grafici seguenti si evince la percentuale di occupati maschi e femmine all'interno di ognuna delle classi dimensionali e all'interno di ogni settore e si può notare come quasi sempre siano gli uomini ad avere un peso maggiore. Infatti gli addetti uomini sono più della metà in ogni dimensione eccetto nelle medie imprese, ed in ogni settore eccetto per la produzione del legno e la fabbricazione delle macchine ed apparecchiature meccaniche, tale dato però può essere influenzato dalla notevole quantità di mancate risposte in questo campo (quasi il 15%).

Grafico 9.5 Distribuzione degli addetti per classi dimensionali e per



genere (%)

Grafico 9.6 Distribuzione degli addetti per settori d'attività economica e per genere (%)



Dall'indagine emerge che cresce la preferenza verso forme contrattuali che consentano all'impresa di gestire le risorse umane in

maniera più elastica e rispondente alle dinamiche del mercato, infatti, mentre l'incidenza percentuale del lavoro part-time sugli addetti complessivi risulta limitata, pari all'1,2% del totale, per quanto riguarda l'utilizzazione dei contratti di formazione lavoro si nota come la percentuale aumenta al 2,3%. Tali forme contrattuali figurano più indicate per impiegare la manodopera solo nel periodo necessario allo sviluppo di specifici progetti e tale dato risulta essere ancora più significativo se si considera tra le forme di flessibilità la percentuale di lavoratori stagionali utilizzati dalle imprese del campione (10%). Sono le piccole imprese a ricorrere in maggior misura al lavoro a tempo parziale. Si nota infatti come più della metà del totale dei lavoratori part-time è compreso nella dimensione aziendale 10-50 e che tale tipologia di lavoratori è per l'88% compresa nelle imprese con un massimo di 50 addetti (**tab. 9.11**).

Il lavoro part-time è utilizzato maggiormente nel settore della carta (ben il 32% sul totale).

Le considerazioni fatte per la distribuzione dei contratti di formazione lavoro all'interno delle classi dimensionali sono le stesse a quelle fatte per gli addetti part-time. Si evidenzia inoltre un maggior utilizzo di tale strumento nel settore della fabbricazione di articoli in gomma che pure utilizzano una discreta percentuale di lavoratori a tempo parziale (**tab. 9.12**) comprende il 27% del totale dei lavoratori a contratto formazione.

Tabella 9.11 Distribuzione delle imprese per classi dimensionali e contratti di formazione lavoro e part-time (%)

Classi di addetti	Part-time	C.F.L.
1 - 3	9,7	1,2
4 - 6	6,1	7,9
7 - 9	8,5	10,4
10 - 20	43,9	16,9
21 - 50	9,7	30,6
51 - 250	21,9	6,8
>250	0,00	23,6

Tabella 9.12 Distribuzione delle imprese per settori d'attività economica e contratti di formazione lavoro e part-time (%)

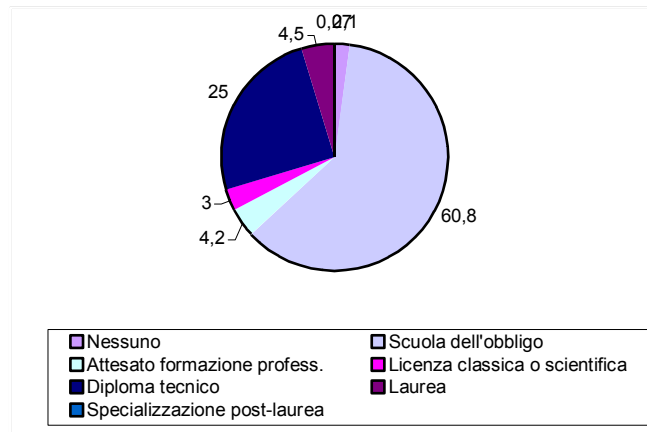
Settori economica	d'attività Part-time	C.F.L.
Da	8,33	6,13
Db	14,29	11,66
Dc	0,00	1,23
Dd	2,38	0,00
De	32,14	13,5
Df	0,00	0,00
Dg	1,19	4,29
Dh	13,10	26,99
Di	9,52	4,29
Dj	9,52	15,34
Dk	2,38	11,04
DI	3,57	2,45
Dm	0,00	0,61
Dn	3,57	2,45

Le tabelle che seguono mostrano la distribuzione degli occupati per titolo di studio sia all'interno della classi dimensionali che all'interno dei settori di attività economica.

Una prima indagine aggregata (**grafico 9.7**) evidenzia che ben il 60,8% degli occupati ha un livello di istruzione basso avendo conseguito solo la scuola dell'obbligo, con circa il 2% che non è in possesso di alcun titolo di studio.

Il 4,2%, inoltre, ha conseguito un attestato di formazione professionale mentre tra i diplomati che sono circa il 28% del totale solo l'11% ha raggiunto una licenza liceale mentre il restante 89% ha un diploma tecnico. Il 4,5% degli occupati è formato da laureati, mentre solo lo 0,07% dispone di una specializzazione post-laurea.

Grafico 9.7 Distribuzione degli addetti per titolo di studio (%)



La disaggregazione per classi di occupati (**tab. 9.13**) non offre spunti di particolare rilievo, non si riscontrano, infatti, differenze rispetto all'andamento generale, se non per un aumento nelle medie imprese degli occupati con nessun titolo di studio.

La disaggregazione per settore (**tab. 9.14**), invece, mostra che nei settori "tradizionali" si trovano il più alto numero di occupati che non sono andati oltre la scuola dell'obbligo, mentre nel settore della fabbricazione di macchine elettriche che è al 100% ad alta tecnologia e quello della fabbricazione di prodotti chimici anche se composto per l'8% da imprese ad alta tecnologia, si trovano la più alta percentuale di diplomati e laureati.

Tabella 9.13 Distribuzione degli addetti per classi dimensionali e per titolo di studio (%)

Livello di istruzione	Classi di addetti			
	1 – 9	10 – 50	51 – 250	>250
Nessuno	2,6	1,0	7,0	0,0
Scuola dell'obbligo	58,3	59,7	65,2	61,4
Attestato formazione professionale	5,4	5,2	0,4	4,2
Licenza classica o scientifica	2,6	4,4	1,6	2,0
Diploma tecnico	26,4	25,5	19,1	28,8
Laurea	4,3	4,2	6,6	3,6
Specializzazione post-laurea	0,4	0,0	0,0	0,0

Tabella 9.14 Distribuzione degli addetti per settori d'attività economica e per titolo di studio (%)

Livello di istruzione	di Settori di attività economica													
	Da	Db	Dc	Dd	De	Df	Dg	Dh	Di	Dj	Dk	DI	Dm	Dn
Nessuno	0,9	0,4	0,0	1,0	1,2	0,0	0,0	0,1	2,3	1,6	8,4	0,0	0,0	0,0
Scuola dell'obbligo	69,7	66,2	75,4	44,2	65,6	76,7	39,2	47,1	70,8	67,6	51,9	29,3	43,5	66,3
Attestato di formazione professionale	1,6	13,1	4,2	0,0	0,8	0,0	1,9	0,7	1,6	3,6	5,0	2,6	18,5	0,6
Licenza classica o scientifica	1,6	1,9	4,2	0,0	3,0	0,0	16,1	1,7	1,8	2,0	5,9	6,6	0,0	3,9
Diploma tecnico	21,6	16,2	12,5	49,6	21,3	23,3	25,1	45,6	19,7	23,2	24,5	49,9	35,4	26,5
Laurea	4,6	2,3	3,8	5,2	7,5	0,0	17,7	4,7	3,8	1,9	4,3	11,5	2,6	2,7
Specializzazione post-laurea	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Circa il 36% delle imprese ha svolto un'attività di formazione, all'interno dell'impresa, nel triennio considerato. Il 2%, invece, si è rivolto all'esterno mentre ben il 62% non ha svolto alcun tipo di formazione per il personale impiegato.

La formazione effettuata si è basata generalmente su affiancamenti a lavoratori esperti (37,3% sul totale delle imprese che hanno formato i propri dipendenti) e su formazione sul lavoro (circa 40%), mentre solo il 17% delle imprese preferisce formare mediante corsi appropriati.

1.4 La dinamica occupazionale nel triennio 1995-1997, creazione e distruzione di posti di lavoro

Sotto il profilo occupazionale il triennio 1995-1997 è stato per le imprese salernitane non solo un periodo di sostanziale tenuta dei livelli di impiego, ma anche un periodo di incrementi degli organici.

L'indagine sulle caratteristiche e sull'andamento dell'occupazione, permette di effettuare una prima indagine statica sul totale di imprese che hanno effettuato assunzioni o dimissioni nell'arco di tempo considerato. Il 36,3% delle imprese ha creato nuovi posti di lavoro, sul totale assunzione il 3,4% sono assunzioni part-time mentre ben il 46,6% sono assunzioni a contratto formazione lavoro. L'analisi mostra, inoltre, che

sono le piccole imprese, insieme alle grandi ad assumere il maggior numero di addetti (circa il 40% del totale), ma mentre la maggior parte di assunzione nelle piccole imprese sono assunzioni a tempo indeterminato (circa 70% sul totale assunzioni) le grandi imprese usano per la quasi totalità contratti di formazione e lavoro (95%) (**grafico 9.8 e tab.9.15**).

Grafico 9.8 Assunzioni per classi dimensionali (%)

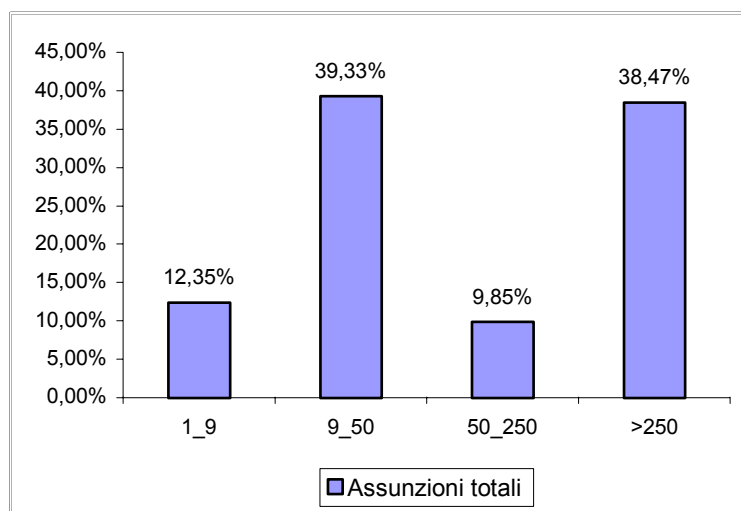


Tabella 9.15 Assunzioni per classi dimensionali e per tipologia (%)

Tipologia di assunzioni	Classi di addetti			
	1 - 9	10 - 50	51 - 250	>250
Contratti Formazione Lavoro	15,9	14,3	24,6	95,3
Contratti normali	72,6	69,5	74,6	4,7
Part-time	8,9	5,8	0,0	0,0
Altro	2,5	10,4	0,8	0,0

Analizzando la disaggregazione per settori notiamo che in quasi tutti i settori sono predominanti i contratti di assunzione normali, ad eccezione fatta per i settori della fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche, che è il settore con il maggior numero di assunzioni, e il settore della produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo, che assumono principalmente con contratti di formazione (rispettivamente 93 e 57%), il settore della carta, invece, ha assunto, nel triennio considerato, quasi la metà dei propri addetti part-time (**grafico 9.9 e tab. 9.16**).

Grafico 9.9 Assunzioni per settori di attività economica (%)

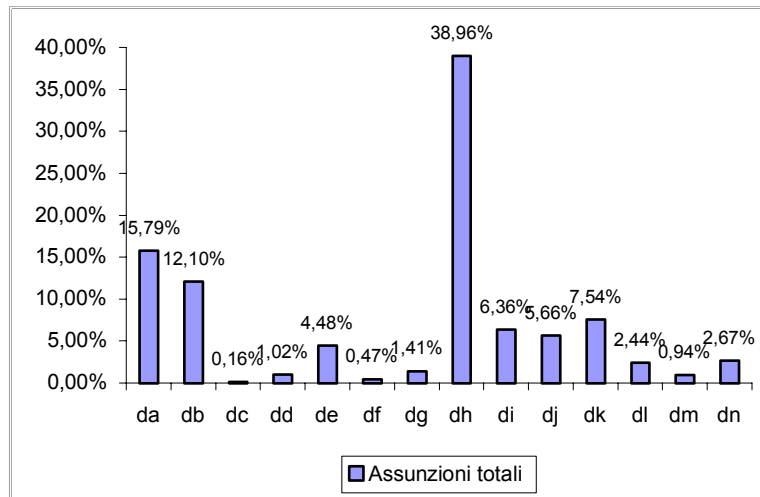


Tabella 9.16 Assunzioni per settori di attività economica e per tipologia (%)

Tipologia di assunzioni	Settori di attività economica													
	Da	Db	Dc	Dd	De	Df	Dg	Dh	Di	Dj	Dk	Di	Dm	Dn
Contratti Formazione Lavoro	3,5	12,3	0,0	46,2	12,3	0,0	50,0	93,1	11,1	56,9	30,2	22,6	0,0	0,0
Contratti normali	67,7	83,8	100,0	53,8	42,1	100,0	50,0	6,9	88,9	37,5	66,7	77,4	100,0	91,2
Part-time	5,5	2,6	0,0	0,0	43,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,8
Altro	23,4	1,3	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	3,1	0,0	0,0	0,0

L'analisi dei dati consente, poi, di dare alcune informazioni sulle dimissioni avvenute nello stesso periodo di tempo. Circa il 28% delle imprese ha distrutto posti di lavoro nell'arco del triennio, l'8,9% delle dimissioni totali sono per pensionamento mentre il 31% sono per licenziamento. E' importante notare (**tab. 9.17**) come mentre le grandi imprese che pur avevano attuato una buona percentuale di assunzioni non operano alcuna dimissione nel triennio considerato, le imprese di piccole dimensioni affrontano il maggior numero di dimissioni sul totale (57%), sembrerebbe con questo primo risultato che tali imprese abbiano ridotto l'organico. Tuttavia, come si evidenzia a breve in termini di numero di nuovi assunti e dimessi, questa tendenza risulterà smentita.

La maggior parte di dimissioni non avviene né per licenziamento né per pensionamento, ma per molteplici motivazioni tutte racchiuse nella variabile altro. Le più frequenti tra queste sono il licenziamento volontario e la normale conclusione di contratti a tempo determinato.

Grafico 9.10 Dismissioni per classi dimensionali (%)

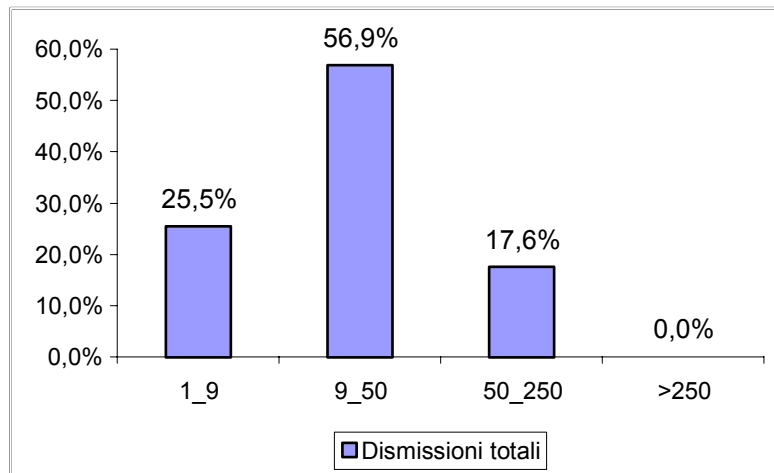


Tabella 9.17 Dismissioni per classi dimensionali e per tipologia (%)

Tipologie dismissioni	di Classi di addetti			
	1 - 9	10 - 50	51 - 250	>250
Pensionamento	7,4	8,8	12,3	0,0
Licenziamento	38,9	37,1	1,4	0,0
Altro	53,7	54,2	86,3	0,0

Grafico 9.11 Dismissioni per settori d'attività economica (%)

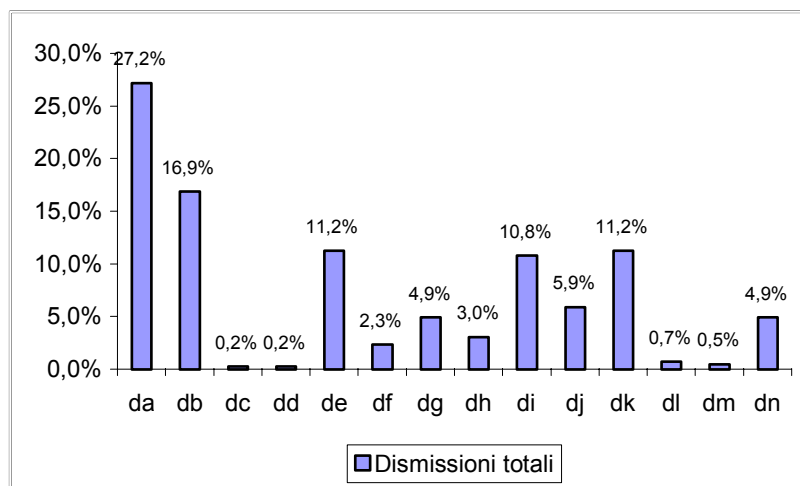


Tabella 9.18 Dismissioni per settori d'attività economica e per tipologia (%)

Tipologie di Settori di attività economica dismissioni	Da	Db	Dc	Dd	De	Df	Dg	Dh	Di	Dj	Dk	Dl	Dm	Dn
Pension.	3,4	0,0	0,0	0,0	8,3	0,0	4,8	0,0	30,2	16,0	15,2	0,0	0,0	23,8
Licenz.	12,1	30,6	0,0	100,0	0,0	100,0	47,6	41,7	41,9	60,0	47,8	33,3	0,0	66,7
Altro	84,5	69,4	100,0	0,0	91,7	0,0	47,6	58,3	27,9	24,0	37,0	66,7	100,0	9,5

Gli aspetti più importanti dell'evoluzione dell'occupazione, all'interno del nostro campione, nel triennio considerato sono evidenziati dalle tabelle seguenti.

Su un totale di 462 imprese ben il 53% ha lasciato invariate le unità di lavoro dipendente non operando alcuna assunzione nè dismissione, il 17% ha invece operato sia assunzioni che dismissioni mentre il 20% ha aumentato il numero degli addetti e il 10% lo ha diminuito. L'entità del rapporto tra aumento e diminuzione sembrerebbe indicare che nel triennio

considerato le aziende hanno incrementato il personale più di quanto non lo abbiano ridimensionato.

Tabella 9.19 Percentuale incrociata di assunzioni e dimissioni

Assunzioni	Dimissioni		Totale
	Si	No	
Si	17	19,3	36,3
No	10,8	52,9	63,7
Totale	27,8	72,2	100

Un'analisi più dettagliata che tenga conto non tanto del numero di imprese che abbiano creato o distrutto posti di lavoro, ma piuttosto della quantità di assunzioni e dimissioni che ci sono state, non sembra contraddire la prima analisi effettuata. Osservando, infatti, la dinamica complessiva del campione, nell'arco di tempo che va dal 1995 e il 1997, si delinea un incremento dell'occupazione di un importo pari al 15,6% risultante dalla differenza tra un tasso di entrata (percentuale dei neoassunti nel triennio sul totale degli occupati nel 1995) del 23,4% e un tasso di uscita (percentuale dei dimessi sul totale degli occupati nel 1995) del 7,8%. Anche considerando i valori medi di assunzioni e dimissioni si può notare la crescita complessiva degli organici in quanto in media sono stati assunti circa 8 addetti mentre dimessi solo 3.

Entrando all'interno delle classi dimensionali non risultano differenze nel processo di costruzione di posti di lavoro, il saldo entrate/uscite in rapporto agli occupati, infatti, è sempre positivo in tutte le dimensioni e raggiunge un valore pari a circa il 50% nelle grandi imprese, che hanno notevolmente accresciuto i loro organici senza operare alcuna dimissione.

La disaggregazione dei dati che tenga conto degli andamenti nei diversi settori consente di rilevare alcuni risultati negativi: il settore della fabbricazione dei coke, della raffineria di petrolio, e il settore della fabbricazione di prodotti chimici e fibre sintetiche presentano infatti una caduta dell'occupazione di un importo rispettivamente pari all'11 e all'1%

Il turnover del personale, dato dal rapporto tra la somma delle entrate e delle uscite nel triennio e gli occupati al 1995, risulta pari al 27%. I settori che si sono maggiormente rinnovati sono la fabbricazione di coke (df) e la fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche (dh).

Tabella 9.20 Dinamica occupazionale all'interno delle classi dimensionali

Classi di addetti	Turnover
1 – 9	24,98
9 – 50	28,57
50 – 250	18,04
>250	32,09
Totale	26,96

Grafico 9.12 Tassi di entrata e uscita all'interno delle classi di addetti

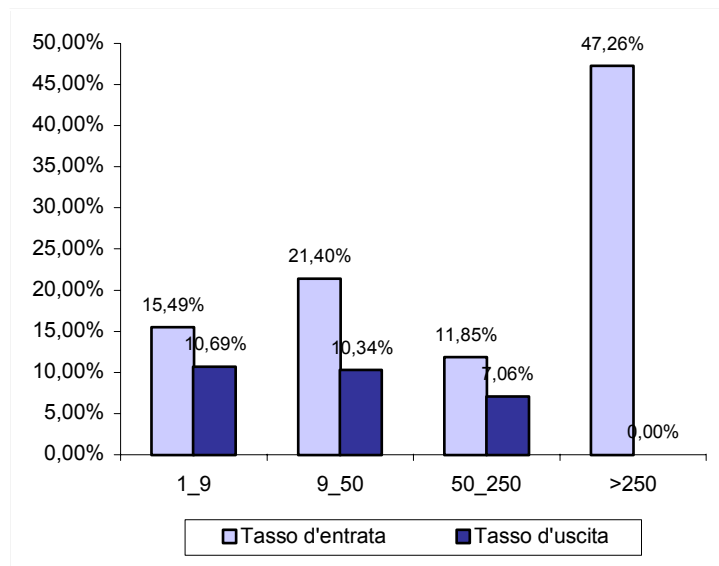


Grafico 9.13 Assunzioni e dismissioni medie all'interno delle classi di addetti

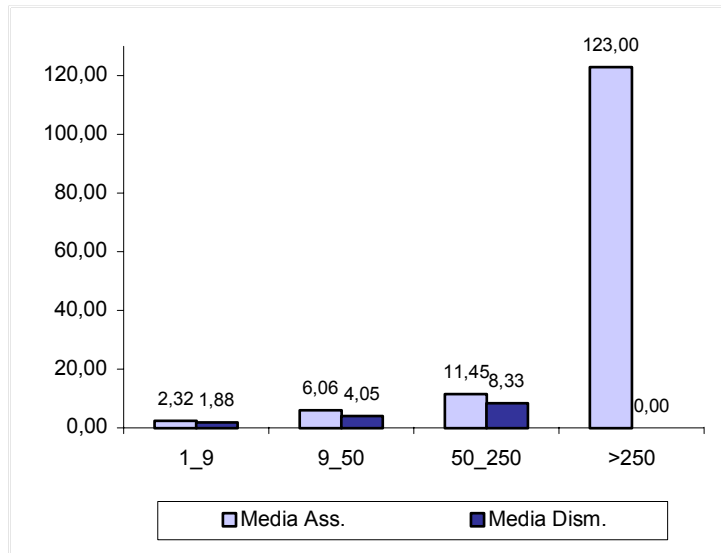
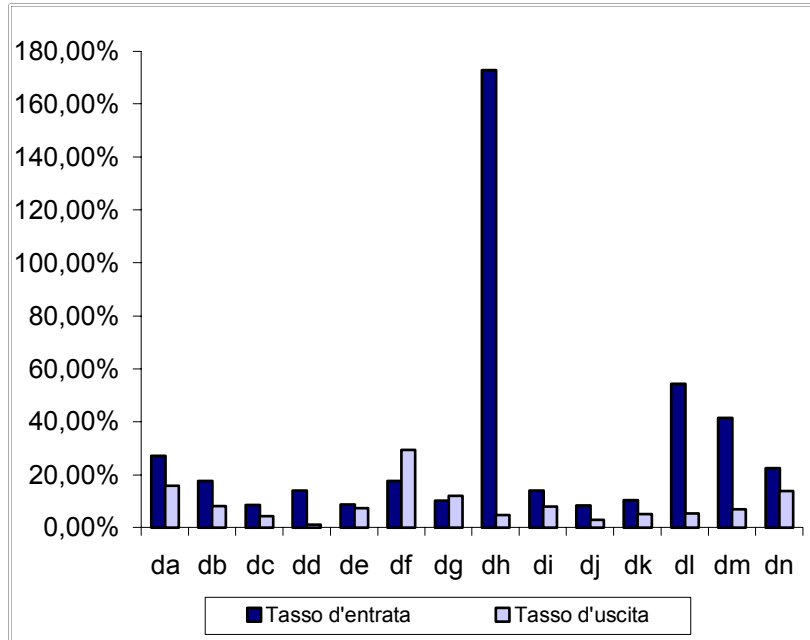


Tabella 9.21 Dinamica occupazionale all'interno dei settori d'attività

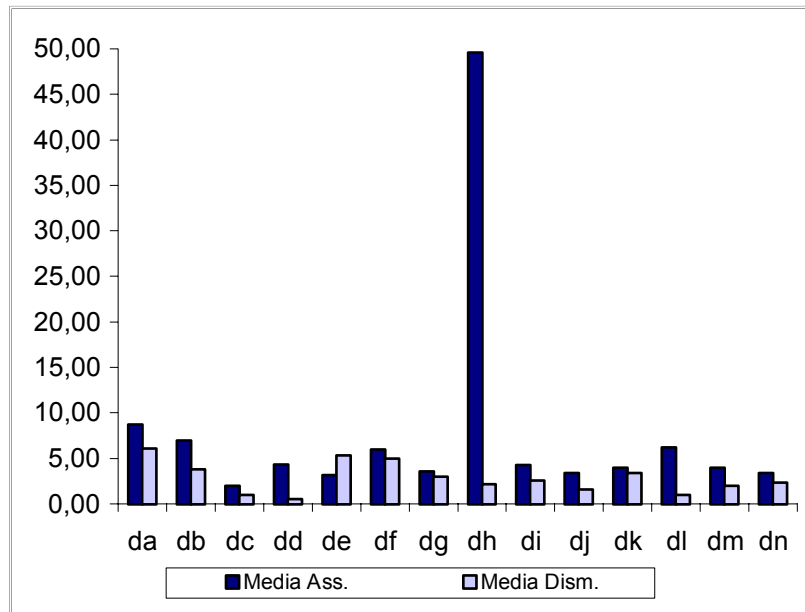
Settori	Da	Db	Dc	Dd	De	Df	Dg	Dh	Di	Dj	Dk	Dl	Dm	Dn
Turnover	38,38	23,69	12,5	13,46	15,84	53,33	22,41	66,10	20,89	10,79	14,6	40,0	35,9	33,33

Grafico 9.14 Tassi di entrata e uscita all'interno dei settori di attività



economica

Grafico 9.15 Assunzioni e dimissioni medie all'interno dei settori di attività economica



1.5 I canali impiegati nella ricerca di lavoratori

Come mostra la **tabella 9.22**, il principale punto di incontro tra domanda e offerta di lavoro sono i legami familiari dell'imprenditore e il network di relazioni che egli ha creato intorno all'azienda, infatti il 61% delle imprese intervistate recluta gli addetti mediantei parenti e/o amici e circa il 16% mediante i propri dipendenti. Quasi il 20% inoltre utilizza anche lo strumento dei curricula, reclutando i potenziali dipendenti attraverso la richiesta fatta dagli stessi. Solo il 6,7% delle imprese utilizza come strumento di selezione del personale l'ufficio di collocamento.

Tabella 9.22 Distribuzione delle imprese per modalità di ricerca del personale (%)

Canali di reclutamento	Si	No
1) Collocamento	6,7	93,3
2) Propri dipendenti	15,9	84,1
3) Parenti e/o amici	61	39
4) Tramite i curricula	18,5	81,5
5) Altro	12,3	87,7

Per quanto riguarda il bacino di reclutamento del personale, quasi il 70% delle imprese intervistate non esprime preferenza circa l'assunzione di lavoratori di particolari aree geografiche, si evince, comunque, per il restante 30% di casi, una perfetta corrispondenza tra l'area in cui l'impresa lavora e l'area di residenza dei potenziali occupati; solo l'1% delle imprese favorevoli predilige assumere personale proveniente da altri capoluoghi di provincia campani (soprattutto Napoli e Avellino) e altri regioni d'Italia (Calabria), il 3,4%, invece, desidera che i lavoratori siano della provincia di Salerno, ma non esprime preferenza su comuni in particolare.

La priorità del bacino locale non è dettata dalla necessità di assumere impiegati più qualificati o più idonei al tipo di attività che andrebbero a svolgere all'interno dell'azienda, si evidenzia piuttosto un'attenzione particolare dei datori di lavoro verso il personale occupato, infatti le motivazioni principali addotte (**tab. 9.24**) sono innanzitutto quella di evitare o quantomeno ridurre i costi di trasporto ed alloggio a cui potrebbero essere soggetti i lavoratori se provenissero da altre aree rispetto a quella di residenza dell'impresa, inoltre è importante sottolineare che le assunzioni avvengono anche tramite conoscenze personali. L'analisi svolta rende evidente la volontà, da parte delle imprese, di creare tutti i presupposti per favorire l'occupato cercando quindi di migliorarne la produttività. Una discreta percentuale (33,5%) di imprenditori propensi all'assunzione di impiegati residenti nell'area in cui opera l'impresa, sostiene di essere motivato dall'intenzione di migliorare le condizioni occupazionali della zona.

Sebbene, come abbiamo già detto, ben il 70% del totale delle imprese non manifesta un predilezione nell'occupare lavoratori provenienti dall'area in cui opera, si evidenzia una relazione positiva tra la preferenza

e la dimensione aziendale, infatti, all'aumentare della dimensione aumenta anche la preferenza nell'assunzione di lavoratori di un particolare area geografica (**tab. 9.23**).

Tabella 9.23 Distribuzione delle imprese per classi dimensionali e preferenza per una particolare area geografica di reclutamento (%)

Preferenza	Classi				Totale
	1 - 9	10 - 50	51 - 250	>250	
Si	32,8	47,3	58,3	100	38,3
No	67,2	52,7	41,7	0	61,7

Tabella 9.24 Motivi sottostanti all'assunzione del personale proveniente da una determinata area (%)

Motivazioni	
1) Presenza di una scuola o di un corso di formazione professionale	2,5
2) Tradizionale esistenza della figura professionale richiesta nella zona scelta	13,7
3) Riduzione dei costi di trasporto e di alloggio del personale	46,6
4) L'assunzione avviene tramite conoscenze personali	31,7
5) Miglioramento occupazionale della zona	34,2
6) Recupero tradizione nella zona	8,7
7) Altro	11,2

1.6 Le integrazioni salariali

Solo una piccola percentuale di imprese prevede, oltre alla normale remunerazione, integrazioni salariali, in busta paga, per i propri dipendenti (circa il 21%) e queste preferiscono effettuarle in maniera individuale (circa il 71%).

E' stato poi chiesto alle imprese del panel quali fossero i fattori che determinano le integrazioni salariali, appare, dunque, come mostra la tabella seguente, che queste sono realizzate essenzialmente per premiare la capacità o la produttività effettiva del lavoratore (rientrano in questa categoria il secondo e il terzo fattore della **tab. 9.25** per cui il valore percentuale si attesta intorno al 73%). Circa il 50% delle imprese, inoltre, sceglie anche di far partecipare i propri lavoratori ai miglioramenti dell'impresa concedendo le integrazioni per miglioramenti della produttività dello stabilimento e della qualità dei prodotti. Ancora, infine, l'11% delle aziende concede integrazioni per l'anzianità e il 10% attua differenziazioni salariali legate alla mansione svolta e/o alla formazione del lavoratore.

Tabella 9.25 Percentuale dei fattori che determinano le integrazioni salariali

Fattori che determinano le integrazioni:	Si
1) Anzianità	11
2) Capacità professionali e individuali	54,9
3) Flessibilità funzionale del lavoratore	17,6
4) Posto occupato e contenuto delle mansioni svolte	4,4
5) Formazione generale e/o specifica del lavoratore	5,5
6) Aumenti di produttività nello stabilimento o unità locale	31,9
7) Miglioramenti della qualità dei prodotti	19,8
8) Altro	9,9

1.7 Conclusione

L'indagine effettuata sul campione di imprese OPIS Ha evidenziato innanzitutto che la piccolissima dimensione caratterizza la struttura industriale salernitana, tutti i settori analizzati, infatti, sono caratterizzati principalmente da microimprese che raggiungono un valore pari almeno al 60% in tutti i settori ad eccezione dei settori della fabbricazione di articoli in gomma, di prodotti chimici e di macchine meccaniche.

Anche le aree geografiche analizzate fanno emergere lo stesso tipo di andamento: tutte sono caratterizzate essenzialmente da microimprese che raggiungono in ogni area un valore almeno pari al 60%. Ancora a confermare ciò il fatto che il rimanente 40% è comunque rappresentato da imprese di piccola dimensione, in modo perfettamente omogeneo alla distribuzione totale delle imprese.

L'analisi sulla tipologia di lavoratori presenti all'interno delle imprese salernitane mostra che la maggior parte degli addetti occupati nel campione è costituito da operai generici: 51% di operai non specializzati sul totale degli addetti. Questo dato è confermato dal fatto che da una prima indagine aggregata si evidenzia che ben il 60,8% degli occupati ha un livello di istruzione basso avendo conseguito solo la scuola dell'obbligo, con circa il 2% che non è in possesso di alcun titolo di studio, questo si aggiunge al fatto che ben il 62% delle imprese non ha svolto alcun tipo di formazione per il personale impiegato.

Dall'indagine sulle tipologie contrattuali emerge che cresce la preferenza verso forme contrattuali che consentano all'impresa di gestire le risorse umane in maniera più elastica e rispondente alle dinamiche del mercato, infatti, mentre l'incidenza percentuale del lavoro part-time sugli addetti complessivi risulta limitata, pari all'1,2% del totale, per quanto riguarda l'utilizzazione dei contratti di formazione lavoro si nota come la percentuale aumenta al 2,3%.

Sotto il profilo occupazionale il triennio 1995-1997 è stato per le imprese salernitane non solo un periodo di sostanziale tenuta dei livelli di impiego, ma anche un periodo di incrementi degli organici. Si delinea un incremento dell'occupazione di un importo pari al 15,6% risultante dalla differenza tra un tasso di entrata (percentuale dei neoassunti nel triennio sul totale degli occupati nel 1995) del 23,4% e un tasso di uscita (percentuale dei dimessi sul totale degli occupati nel 1995) del 7,8%.

Infine, analizzando i canali di impiego nella ricerca di lavoratori emerge che il principale punto di incontro tra domanda e offerta di lavoro sono i legami familiari dell'imprenditore e il network di relazioni che egli ha creato intorno all'azienda. Le imprese, inoltre, non hanno preferenza circa il bacino di reclutamento del personale, solo il 30% di esse, infatti, esprime una predilezione per lavoratori di particolari aree geografiche, questa priorità, però, non è dettata dalla necessità di assumere impiegati più qualificati. La principale motivazione addotta per la scelta mostra, infatti, un'attenzione dei datori di lavoro verso il personale occupato, gli imprenditori, dunque, assumono lavoratori principalmente dell'area in cui opera l'impresa per ridurre i costi di trasporto e di alloggi dei loro addetti. Non si riscontrano però nel campione incentivi ai dipendenti sotto forme di integrazioni salariali.

Appendice

1. Legenda dei settori di attività

DA Industrie alimentari, bevande, tabacco
DB Industrie tessili e dell'abbigliamento
DC Industrie conciarie, cuoio, pelle e similari
DD Industrie del legno e dei prodotti in legno
DE Fabbricazione della carta e produzione di carta; stampa editoria
DF Fabbricazione di coke, raffinerie petrolio, trattamenti dei combustibili nucleari
DG Fabbricazione. di prodotti chimici e fibre sintetiche e artificiali
DH Fabbricazione. di articoli in gomma e materie plastiche
DI Fabbricazione. di prodotti della lavorazione di minerali non metalli
DJ Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo
DK Fabbricazione di macchine ed apparati meccanici e manutenzione
DL Fabbricazione di macchine elettriche ed apparecchiature elettriche ed ottiche
DM Fabbricazione di mezzi di trasporto
DN Altre industrie manifatturiere

2. Le caratteristiche dei quattro settori nella classificazione Pavitt

Settori ad alta tecnologia	
Principali attività	Elettronica, farmaceutica, aerospaziale, macchine elettriche
Dimensioni delle imprese	Grandi
Caratteristiche della domanda	Sensibile al prezzo e alla quantità
Principali obiettivi dell'innovazione tecnologica	Riduzione dei costi e innovazione dei prodotti
Stimoli al cambiamento tecnologico	Attività di ricerca e sviluppo
Principali canali di imitazione e trasferimento	Ricerca e sviluppo, disponibilità di scienziati e ingegneri, rapporto con il cliente
Fonti principali di accumulazione tecnologica	Ricerca di base, design
Direzioni principali dell'accumulazione tecnologica	Ideazione di prodotti a elevato contenuto tecnologico
Principali metodi di protezione contro l'imitazione	Ricerca e sviluppo, brevetti, ritardi nell'imitazione e nell'apprendimento

Settori tradizionali	
Principali attività	Manifatture tradizionali (tessile, abbigliamento, pelli cuoio, calzature, legno, alimentari ecc.)
Dimensioni delle imprese	Piccole
Caratteristiche della domanda	Sensibile al prezzo
Principali obiettivi dell'innovazione tecnologica	Riduzione dei costi, design orientato alle nicchie di mercato
Stimoli al cambiamento tecnologico	Esterni all'impresa
Principali canali di imitazione e trasferimento	Acquisizione di macchinari e relativi servizi
Fonti principali di accumulazione tecnologica	Esperienza di produzione e servizi reali
Direzioni principali dell'accumulazione tecnologica	Innovazione di processo e di prodotto, organizzazione
Principali metodi di protezione contro l'imitazione	Non tecnici (marchi, marketing..)

Settori di scala	
Principali attività	Produzione industriale di acciaio, vetro, beni durevoli, autoveicoli ecc.
Dimensioni delle imprese	Grandi
Caratteristiche della domanda	Sensibili al prezzo
Principali obiettivi dell'innovazione tecnologica	Riduzione dei costi e miglioramento dei prodotti
Stimoli al cambiamento tecnologico	Processi, design, engineering
Principali canali di imitazione e trasferimento	Acquisizione di macchinari, attrezzature e licenze, progettazioni
Fonti principali di accumulazione tecnologica	Apprendimento dei processi produttivi, design, esterni all'impresa
Direzioni principali dell'accumulazione tecnologica	Tecnologie dei processi e attrezzature
Principali metodi di protezione contro l'imitazione	Segretezza dei processi, ritardi nell'imitazione e nell'apprendimento

Settori specializzati	
Principali attività	Produzione di beni capitali, strumentazione, software
Dimensioni delle imprese	Medio-piccole
Caratteristiche della domanda	Sensibile alle caratteristiche dei prodotti
Principali obiettivi dell'innovazione tecnologica	Innovazione e miglioramento dei prodotti
Stimoli al cambiamento tecnologico	Ideazione e sviluppo di nuovi prodotti
Principali canali di imitazione e trasferimento	Rapporto con il cliente e apprendimento degli utilizzatori leader
Fonti principali di accumulazione tecnologica	Utilizzatori leader
Direzioni principali dell'accumulazione tecnologica	Sviluppo dei prodotti
Principali metodi di protezione contro l'imitazione	Brevetti, design, conoscenza delle necessità degli utilizzatori

Bibliografia

- Istat, 1991, 7° Censimento generale dell'industria e dei servizi
- Indagine Istituto G. Tagliacarte e Unioncamere, 1997
“L'occupazione nelle PMI”
- Istat, 1991 “La forza Lavoro – Indagine sulle imprese manifatturiere”
- “Coppola, Farace, Giordano, Mazzotta, 1998, “L'osservatorio permanente sulle imprese nella provincia di Salerno”