

“Il ricorso delle imprese a strumenti di flessibilità occupazionale e reddituale: un confronto a livello settoriale e dimensionale mediante l’analisi delle corrispondenze”

autore: Salvatore Nardi¹

Area: Economia e ambiente

Parole chiave: Analisi delle corrispondenze; lavoro atipico, integrazione dei redditi

Classificazione internazionale: JEL J3, *wages, compensation and labor costs*

¹ Stager presso l’unità operativa “domanda e costo del lavoro”, servizio statistiche strutturali (tutor: Alfredo Cirianni)

Sommario

Il lavoro svolto si prefigge l'obiettivo di verificare, mediante l'analisi delle corrispondenze, se gli strumenti di flessibilità occupazionale e reddituale, rilevati dall'indagine sulla struttura del costo del lavoro - anno 1997-, dipendono dalla dimensione e dal settore. L'analisi mostra una sostanziale eterogeneità della maggior parte delle tipologie di imprese nel ricorso a strumenti di flessibilità occupazionale e reddituale. In particolare, si nota che il lavoro stagionale riflette le esigenze delle piccole imprese turistiche e delle medie imprese alimentari, il parasubordinato delle grandi imprese siderurgiche mentre interinale associato al parasubordinato delle grandi imprese chimiche. Nel caso del ricorso a forme integrative dei redditi, nessuno strumento viene utilizzato dalle piccole imprese commerciali, i compensi in natura rispondono alle esigenze delle piccole imprese del turismo e delle costruzioni, le grandi imprese di vari settori utilizzano tutte le forme integrative dei redditi.

Abstract

This paper deals with the use of employment and wages flexibility instruments by firms, characterised by same size and economic activity. The data is related to labour cost survey, year 1997. The statistical method adopted is correspondence analysis. The empirical evidence shows that the use of flexibility depends on business strategies and it isn't a particular characteristic of firms with same size and economic activity. Seasonal employees are demanded by small touristic firms and medium food enterprises, "parasubordinato"² is demanded by big metal firms and temporary workers are demanded by big chemical firms. The wages flexibility instrument are not used by small commercial firms, fringe benefits are adopted by small construction and touristic firms and big firms of many economic activities use all wages instruments.

² Parasubordinato is defined by self employees who work in similar way of dependend workers.

Introduzione

Il presente documento analizza da un punto di vista normativo ed empirico il ricorso a strumenti di flessibilità occupazionale e reddituale da parte delle imprese stratificate per dimensione e settore economico.

La base informativa utilizzata si riferisce ad un *set* di variabili qualitative contenute nella rilevazione sulla struttura del costo del lavoro, anno 1997, che aveva come obiettivo principale la raccolta delle informazioni statistiche richieste dal Regolamento Comunitario n.23/97 (Cirianni, 1998³).

Le prime analisi effettuate⁴ hanno mostrato che le imprese, soprattutto di grandi dimensioni, hanno sentito l'esigenza di adottare strumenti di flessibilità occupazionale e reddituale, rispondendo in tal modo ai continui mutamenti della domanda dovuti alla sempre maggiore competitività sui mercati nazionali ed internazionali.

Le strategie di flessibilità adottate sono fortemente correlate alla decisione delle grandi imprese di sostituire il modello organizzativo della produzione di massa con l'organizzazione in rete al fine di trasferire all'esterno (fenomeno dell'*outsourcing*) le linee produttive *labour intensive* che hanno generato lo sviluppo delle aree distrettuali (Butera, 1992)⁵.

Va infine sottolineato che la nuova politica dei redditi, riferita all'accordo sul costo del lavoro del 1993⁶, ha fornito maggiore importanza alla contrattazione aziendale e, di riflesso, ha concesso alle imprese maggiore libertà decisionale nella formulazione delle strategie di integrazione dei redditi (F. Rossi, 1996)⁷.

La politica del lavoro, inoltre, ha focalizzato l'attenzione sulle forme di contratto atipico per risolvere il problema occupazionale riconducibile soprattutto alla scarsa domanda di lavoro da parte delle imprese in periodi caratterizzati da aspettative di instabilità dei profitti.

³ Alfredo Cirianni (1998) – Studio di fattibilità relativo all'applicazione del Regolamento Comunitario sulla struttura del costo del lavoro (n.23/97) - ISTAT, documento trasmesso all'EUROSTAT

⁴ ISTAT: “La struttura del costo del lavoro in Italia nel 1997”, statistiche in breve

⁵ BUTERA F. (1992): “Il castello a rete”, edizione Franco Angeli

⁶ Tale accordo, in particolare, ha modificato il peso delle diverse componenti del costo del lavoro rispetto al decennio precedente. In tale ambito, si è ridotto il peso degli automatismi ed è aumentata la quota di retribuzione contrattata (a livello nazionale, aziendale o locale). La riduzione degli automatismi è dovuta in larga misura all'abolizione della scala mobile per effetto degli accordi del luglio 1992 e 1993 che ha determinato il rientro dell'inflazione. Va tuttavia sottolineato che per le retribuzioni delle qualifiche più basse il blocco della contingenza è compensato da un aumento del peso delle voci contrattate centralmente con particolare riferimento ai minimi contrattuali mentre per le retribuzioni delle qualifiche più elevate aumenta il peso delle componenti aziendali, soprattutto per quanto riguarda i super minimi individuali.

⁷ F. Rossi (1996) – La contrattazione aziendale dopo il protocollo di luglio 1993 – Centro Studi Confindustria,

Il metodo statistico ritenuto più opportuno per l'analisi dei dati è costituito dall'analisi delle corrispondenze che permette di mettere in correlazione la dipendenza della dimensione e del settore dagli strumenti di flessibilità occupazionale e reddituale.

L'analisi mostra una sostanziale eterogeneità della maggior parte delle tipologie di imprese nel ricorso a strumenti di flessibilità occupazionale e reddituale. In particolare, si nota che il lavoro stagionale riflette le esigenze delle piccole imprese turistiche e delle medie imprese alimentari, il parasubordinato delle grandi imprese siderurgiche mentre interinale associato al parasubordinato delle grandi imprese chimiche. Nel caso del ricorso a forme integrative dei redditi, nessuno strumento viene utilizzato dalle piccole imprese commerciali, i compensi in natura rispondono alle esigenze delle piccole imprese del turismo e delle costruzioni, le grandi imprese di vari settori utilizzano tutte le forme integrative dei redditi.

1. Il ricorso al lavoro atipico

1.1. Considerazioni introduttive

Il lavoro atipico, nelle sue molteplici forme, è stato oggetto di continui dibattiti tra le parti sociali che, nella tutela dei propri interessi, hanno manifestato i vantaggi e gli svantaggi legati all'adozione di forme occupazionali più flessibili.

Le associazioni di categoria, da un lato, hanno sempre considerato un ostacolo alla creazione di posti di lavoro la mancanza di flessibilità mentre i sindacati hanno sempre tutelato i lavoratori per evitare di concedere eccessiva libertà di licenziamento alle aziende nelle fasi negative della congiuntura.

La politica del lavoro degli anni novanta, quindi, caratterizzata da un aumento della competitività e da una riduzione dell'occupazione nella grande industria, ha introdotto nuove forme di lavoro atipico per aumentare la domanda di lavoro giovanile cercando di evitare che la prima occupazione, di natura precaria, diventi di fatto un'occupazione permanente che, nel lungo periodo, comporterebbe notevoli disagi sociali.

1.2. Aspetti normativi relativi al lavoro atipico

Il **lavoro atipico** può essere definito come il contratto di lavoro che esula dai criteri *standard* previsti per il contratto tipico in termini di integrazione gerarchica, organizzativa, spaziale e temporale nell'impresa.

In altre parole, il lavoratore atipico risponde ad esigenze lavorative molto diverse fra loro e l'atipicità può essere ricondotta ai seguenti fattori:

1) **tempo lavorativo**: a tal fine si distinguono dipendenti *full time* e *part time*, i quali sono impegnati a metà tempo (o anche meno) distribuito su tutti i giorni della settimana (orizzontale) o concentrato in pochi giorni (verticale);

2) **durata del contratto**: si distingue il dipendente a tempo indeterminato da quello a tempo determinato (contratto a termine). In tale ambito, si hanno diverse categorie di dipendenti a tempo determinato, come gli stagionali che rispondono alle esigenze delle produzioni con picchi stagionali ed i lavoratori interinali che, rispetto ai lavoratori stagionali, sono caratterizzati dalla presenza della mediazione dell'azienda fornitrice;

3) **finalità del contratto**: in tal caso l'atipicità è costituita dal fatto che lo scopo del contratto non è la produttività del dipendente adeguatamente remunerata ma prevale lo scopo di formazione professionale del lavoratore che, in ogni caso, ha un contratto a tempo determinato. In tale casistica rientrano i contratti di formazione e lavoro e l'apprendistato;

4) **grado di subordinazione**: il contratto di lavoro dipendente è caratterizzato dalla presenza di una subordinazione al datore di lavoro mentre il lavoro parasubordinato è caratterizzato da un rapporto di collaborazione coordinata e continuata e quindi il lavoratore non è soggetto ad un rapporto gerarchico con il datore di lavoro. Il lavoro parasubordinato può essere considerato come segmento del mercato del lavoro a se stante, con caratteristiche proprie che non sono strettamente riconducibili né al lavoro autonomo né a quello dipendente. Il lavoro parasubordinato racchiude tutti gli elementi di flessibilità presenti singolarmente nelle altre forme di lavoro atipico: orario di lavoro, soluzione a termine, facilità di ingresso e uscita dal lavoro;

5) **il luogo del lavoro**: il dipendente tipico svolge la sua attività lavorativa presso la sede dell'impresa. Anche in questo caso, si introduce una figura atipica costituita dal lavoratore a domicilio che svolge il proprio lavoro nella sua abitazione in base a obiettivi prefissati.

Il **lavoro interinale**, in particolare, è stato recentemente regolamentato in Italia da un'apposita normativa, la legge n.196/97, che tutela i lavoratori e stabilisce le forme e i

termini in cui si può far ricorso a tale forma contrattuale. Il modello italiano si colloca a metà strada tra quello francese (che prevede un rapporto con l'agenzia fornitrice limitato alla durata della effettiva prestazione presso l'impresa utilizzatrice e predetermina le ipotesi del ricorso al lavoro interinale) e quello tedesco (che configura un rapporto a tempo indeterminato tra il lavoratore e l'agenzia fornitrice con l'obbligo retributivo anche per i periodi morti). Le imprese italiane possono ricorrere a tale strumento se non hanno lavoratori disponibili in grado di svolgere le mansioni richieste o che non debbano sostituire lavoratori assenti. I lavoratori interinali inoltre non possono sostituire i dipendenti in sciopero, essere assegnati a imprese che hanno proceduto nell'anno precedente a licenziamenti collettivi o hanno chiesto e ottenuto le procedure di cassa integrazione.

1.3. Analisi delle corrispondenze tra imprese omogenee per dimensione e settore e tipologia di lavoro atipico utilizzato

L'analisi delle corrispondenze permette di analizzare, nel caso di dipendenza tra forme di lavoro atipico e strato di appartenenza dell'impresa (dimensione⁸ e settore⁹), la struttura della dipendenza che si instaura tra unità produttive dello stesso strato e utilizzo di forme particolari di lavoro atipico.

I lavori atipici considerati sono il lavoro interinale, stagionale e parasubordinato considerati congiuntamente in modo da mettere in evidenza se l'impresa non ricorre a nessuna o a tutte le forme atipiche oppure ne utilizza una soltanto oppure esclude solo una forma di lavoro atipico.

I casi analizzati sono i seguenti:

- nessuna forma di lavoro atipico;
- solo lavoro interinale;
- solo lavoro stagionale;
- solo lavoro parasubordinato;
- lavoro interinale e stagionale;
- lavoro stagionale e parasubordinato;

⁸ La dimensione aziendale si suddivide in piccola (classe di addetti 10-49), media (classe di addetti 50-249) e grande (oltre 250 addetti) in base alla struttura del costo del lavoro e dell'occupazione in base al criterio illustrato nel documento: Cirianni A. (2000) - "La struttura dell'occupazione e del costo del lavoro delle imprese italiane stratificate per dimensione, settore e grado di flessibilità aziendale: i riflessi sulla domanda di lavoro"

⁹ I settori economici sono quelli utilizzati dall'ISTAT per la pubblicazione delle "statistiche in breve" relativa all'indagine sulla stima provvisoria del valore aggiunto e sulla struttura del costo del lavoro

- lavoro interinale e parasubordinato;
- tutte le forme di lavoro atipico.

L'analisi delle corrispondenze nel caso in esame viene utilizzata per descrivere eventuali relazioni esistenti tra profili riga (rappresentati dagli strati) e i profili colonna (rappresentati dalle forme di lavoro atipico), tenendo conto anche delle diverse numerosità delle righe e delle colonne.

L'analisi delle corrispondenze è costituita dalle seguenti fasi:

1. analisi della decomposizione della tabella del χ^2 ;
2. analisi dei profili riga;
3. analisi dei profili colonna;
4. analisi congiunta dei profili riga e colonna.

L'*analisi del test χ^2* permette innanzitutto di stabilire se le due variabili x e y (x rappresenta gli strati e y le forme di lavoro atipico) sono dipendenti, nel senso che il ricorso alle singole forme di lavoro atipico dipende dallo strato di appartenenza delle imprese e non costituisce una scelta casuale degli organismi produttivi a prescindere dal settore economico e dalla dimensione aziendale.

Il contributo delle singole celle al calcolo della statistica per il *test χ^2* di indipendenza delle rilevazioni x e y mette in risalto quanto sia elevato il contributo al calcolo della statistica delle piccole imprese del settore “Alberghi e Ristoranti” e delle grandi imprese del settore “alimentari, delle bevande e del tabacco” da un lato e del lavoro stagionale oppure della combinazione “collaboratori e interinali” dall'altro. In particolare le piccole imprese turistiche e l'utilizzo dei lavoratori stagionali forniscono il maggiore contributo a ogni singola cella. Particolarmente significativo è anche il contributo fornito dalle celle individuate dalle grandi imprese del settore alimentari, delle bevande e del tabacco; dall'utilizzo di lavoratori stagionali e dall'utilizzo congiunto di collaboratori e interinali.

L'analisi preliminare viene completata verificando se la rappresentazione grafica a livello bidimensionale determina una perdita di informazioni significativa. La rappresentazione grafica, essenzialmente bidimensionale sul piano fattoriale, consentirà una lettura e un'interpretazione più agevole del fenomeno, con una perdita del 23% circa della variabilità totale della nuvola di punti.

Per analisi dei profili riga, le contribuzioni assolute e relative, come già detto in precedenza, consentono di evidenziare le variabili che maggiormente influiscono sulla costruzione degli assi. Il primo asse è individuato per circa il 33% da tre settori della grandi industria: “alimentari, bevande e tabacco” (15%), “chimica, gomma e materie plastiche” (9%)

e “Commercio” (9%). Tali settori economici sono inoltre sufficientemente rappresentati su tale asse in quanto hanno una correlazione media maggiore del 60%. Il secondo asse è invece individuato con il contributo delle piccole imprese del settore Alberghi e Turismo (41%), che risulta anche ben rappresentato con una correlazione superiore al 78%. La vicinanza tra due punti riga (strati), indica similitudine nell'utilizzo di lavoro atipico.

L'analisi dei profili riga viene utilizzata per individuare gli strati che maggiormente contribuiscono alla rappresentazione del fenomeno in esame e che in seguito verranno utilizzati per interpretare il grafico finale. In totale emergono i nove strati, caratterizzati da un alto contributo di ciascun profilo alla varianza di un'asse principale e dal relativo coefficiente di correlazione. Si può notare il contributo complessivamente basso di ciascun profilo alla varianza, dato confermato inoltre dall'inerzia totale dei nove strati presi in considerazione, che è pari al 57 % del totale. Questo dato evidenzia una eterogeneità da parte delle imprese dei diversi strati nel ricorrere al lavoro atipico.

Per quanto riguarda l'analisi dei profili colonna, le forme “interinali e collaboratori” e “stagionali e collaboratori” contribuiscono rispettivamente per 15,8%, il 29% e il 18% all'individuazione del primo asse, in quanto si collocano da parte opposta rispetto all'origine. Il secondo asse è invece individuato esclusivamente dai lavoratori stagionali che contribuiscono con il 59 % alla varianza del primo asse.

L'analisi dei profili colonna permette di individuare i profili che maggiormente concorrono alla spiegazione del fenomeno e che verranno di seguito utilizzati. Sono cinque le diverse forme di utilizzazione del lavoro atipico: stagionale, collaborazione, “interinale e stagionale”, “interinale e collaborazione”, e le tre forme considerate congiuntamente. L'inerzia complessiva si presenta abbastanza elevata e con essa anche la qualità della rappresentazione.

Anche in questo caso la vicinanza tra due punti colonna (utilizzo di lavoro atipico), indica similitudine tra settori di attività economica, come vedremo meglio in seguito, nella rappresentazione simultanea dei profili riga e colonna.

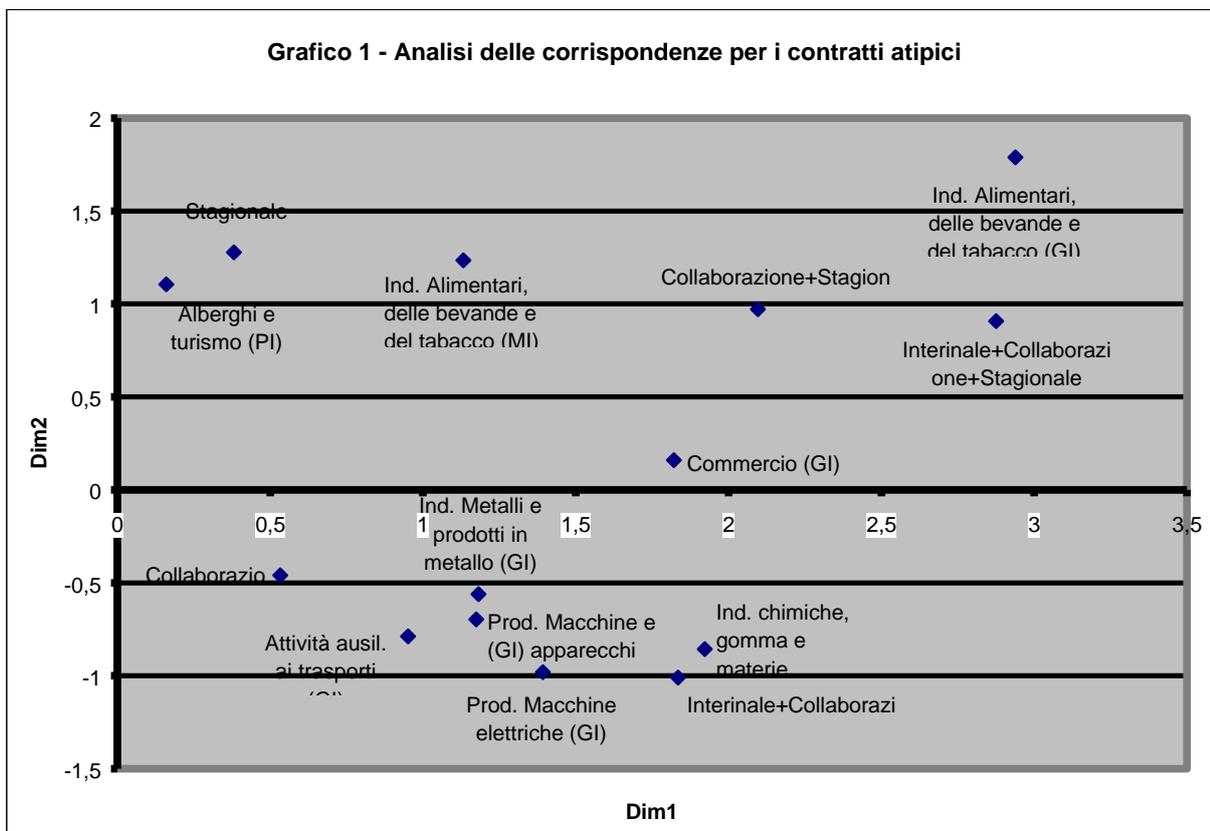
I risultati principali della ricerca applicata vengono analizzati mediante l'*analisi congiunta dei profili riga e colonna* (effettuata in base all'analisi grafica) che costituisce la quarta fase dell'analisi delle corrispondenze. Si nota subito la presenza di settori economici appartenenti alla grande impresa e della tipologia lavoro stagionale. Poiché se sono vicini i punti rappresentanti modalità dello stesso carattere, dette modalità sono simili nei riguardi della relazione con l'altro carattere, possiamo osservare quanto segue:

- le piccole imprese del settore Alberghi e Turismo si comportano in modo simile alle imprese medie del settore Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco per quanto riguarda l'utilizzo di lavoratori stagionali, mostrando una maggiore propensione verso tale tipo di lavoro atipico;

- la vicinanza nel grafico fra il profilo della tipologia di atipico “collaborazione e stagionale” e la tipologia “interinale-collaborazione-stagionale” si spiega con il fatto che tali forme di lavoro atipico sono per lo più usate dalle grandi imprese alimentari, delle bevande e del tabacco a differenza di quanto avveniva per le medie imprese dello stesso settore;

- I grandi imprese dei settori “Metalli e prodotti in metallo”, “Produzione Macchine e apparecchi meccanici” e “Attività Ausiliarie ai Trasporti” è determinata dall'alta relazione con il profilo della forma atipica “collaboratori in forma coordinata e continuativa”;

- si evidenzia infine un'elevata propensione delle grandi imprese del settore “chimica, gomma e materie plastiche” verso il profilo atipico “interinale e collaborazione”.



Poiché la vicinanza di punti rappresentanti modalità di caratteri diversi denota che il profilo dell'una caratterizza il profilo dell'altra, si deduce che:

- il lavoro stagionale è utilizzato principalmente dalle piccole imprese del settore Alberghi e Turismo e dalle medie imprese alimentari, delle bevande e del tabacco;

- le grandi imprese alimentari, delle bevande e del tabacco tendono ad utilizzare due tipologie di lavoro atipico costituite da “parasubordinati e stagionali” e “interinali-parasubordinati-stagionali”;

- il parasubordinato è utilizzato soprattutto nella grande industria nei seguenti settori: Metalli e prodotti in metallo, Produzione Macchine e apparecchi meccanici e Attività Ausiliarie ai Trasporti;

- la combinazione tra “interinale e parasubordinato” è diffuso in due settori della grande industria: chimica e Produzione macchine elettriche;

- le grandi imprese commerciali tendono ad utilizzare le combinazioni “parasubordinato e stagionale” e “interinale-collaborazione-stagionale”.

Possiamo sinteticamente concludere, evidenziando come vi sia eterogeneità tra i diversi settori economici nel ricorrere alle diverse forme di lavoro atipico, anche se viene confermata una tendenza nota, ovvero l'utilizzo di lavoratori stagionali da parte delle piccole imprese turistiche che tradizionalmente svolgono la loro attività in determinati periodi dell'anno.

Va inoltre sottolineato che sono soprattutto le grandi imprese a ricorrere a forme di lavoro atipico per rispondere all'esigenza di ottenere una maggiore flessibilità gestionale nelle fasi di stagnazione produttiva oppure di picchi stagionali.

2. Il ricorso a forme integrative dei redditi

2.1. Considerazioni introduttive

La politica di integrazione dei redditi risponde all'esigenza, avvertita negli anni novanta, di ridurre la spesa pensionistica, l'inflazione e di collegare maggiormente le retribuzioni al premio di risultato (Dell'Aringa, 1995)¹⁰. Le forme di integrazione dei redditi

¹⁰ Dell'Aringa Carlo – L'accordo di luglio 1993 e gli effetti sul costo del lavoro – Rivista internazionale di scienze sociali – Lug/set 1995

introdotte dalle politiche aziendali sono numerose, anche se solo le più importanti vengono analizzate in questo contesto.

Si tratta, in particolare, di compensi in natura, quali ad esempio abitazione o auto a fine personale, mutui agevolati, partecipazione a circoli ricreativi: la caratteristica peculiare dei *fringe benefit* è costituita dal fatto che tali strumenti sono concessi a singoli dipendenti e non all'intera collettività dei lavoratori aziendali. Il secondo strumento analizzato è costituito da contributi volontari e figurativi erogati per rispondere ai bisogni di sicurezza sociale dei dipendenti per pensione, malattia, disoccupazione o, nel caso specifico degli incentivi al prepensionamento, per ridurre l'organico in esubero evitando conflitti sociali. L'ultimo strumento analizzato riguarda i premi di produzione che costituiscono un incentivo all'aumento della produttività.

2.2. Aspetti normativi sulle forme di integrazione dei redditi

La retribuzione stabilita dal contratto collettivo nazionale rappresenta la principale componente retributiva e varia in base al settore economico, alla dimensione aziendale e al profilo professionale del dipendente: i contratti collettivi sono circa 300. Inoltre, alcuni contratti minori si differenziano solo per alcuni particolari dal principale contratto applicato nel settore. Non è quindi sempre agevole identificare l'area di applicazione dei diversi contratti e valutare il loro impatto sulla dinamica retributiva aggregata.

La componente secondaria delle retribuzioni è costituita dalla contrattazione aziendale, recentemente disciplinata dall'accordo sul costo del lavoro del 1993, che permette di stimare le cosiddette retribuzioni di fatto.

Per stimare l'impatto della retribuzione determinata dalla contrattazione aziendale sulla retribuzione di fatto sono state rilevate dall'indagine sulla struttura del costo del lavoro, anno 1997, una serie di informazioni relative all'incidenza della retribuzione aziendale e del premio di risultato sulla retribuzione complessiva. Le informazioni, inoltre, riguardano una serie di strumenti disciplinati dai contratti integrativi aziendali relativi all'orario ed all'organizzazione del lavoro; alle modifiche dell'inquadramento professionale; alle retribuzioni, alla pensione ed all'assistenza sanitaria integrativa, alla formazione professionale, alle relazioni sindacali, alla tutela ambiente esterno, alle pari opportunità, alla qualità e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

In particolare, le informazioni richieste sono molto dettagliate per i tipi di compensi in natura (indennità per ferie non godute; pagamenti con prodotti aziendali, indennità di

trasporto al posto di lavoro per particolari categorie professionali, servizi messi a disposizione del dipendente – auto aziendale o telefono cellulare -, indennità di alloggio, servizi abitativi, utilizzo di strutture sportive, azioni gratuite, buoni pasto di importo cospicuo, viaggi premio, prestiti agevolati), per i contributi figurativi per prepensionamento, integrazioni salariali per orario ridotto ed alcuni tipi di oneri di utilità sociale come servizi di trasporto rivolti alla generalità dei dipendenti e asili nido messi a disposizione per il dipendente. Altre informazioni riguardano il sostenimento di particolari tipi di costi intermedi per l'attività produttiva come costi di gestione di strutture sportive e di mense aziendali, costi di trasporto sostenuti per i dipendenti. L'ultimo tipo di informazione è relativa all'impatto della riforma pensionistica con riferimento al ricorso ad alcune forme di contributi volontari quali piani previdenziali atipici, piani previdenziali complementari e individuali. Infine, sono anche rilevate alcune forme di integrazioni delle retribuzioni in denaro come le erogazioni una tantum, i premi collettivi e individuali.

2.3. Il ricorso a forme di integrazione dei redditi: un confronto a livello dimensionale e settoriale mediante l'analisi delle corrispondenze

L'analisi delle corrispondenze, applicata in tale contesto, permette di evidenziare le variabili che maggiormente spiegano il fenomeno e le relazioni esistenti tra le diverse forme di integrazione dei redditi (*fringe benefits*, contributi volontari e figurativi e premi collettivi o individuali) e lo strato di appartenenza dell'impresa (dimensione e struttura).

Le forme di integrazione dei redditi sono considerate congiuntamente in modo da mettere in evidenza se l'impresa non ricorre a nessuna o a tutte le forme di integrazione oppure ne utilizza una soltanto oppure esclude solo una forma di integrazione dei redditi.

I casi analizzati sono i seguenti:

- nessuna forma di integrazione;
- solo fringe;
- solo premi;
- solo contributi volontari e figurativi;
- premi e contributi;
- fringe e contributi;
- fringe e premi;
- tutte le forme di integrazione.

L'analisi delle corrispondenze nel caso in esame viene utilizzata per descrivere eventuali relazioni esistenti tra profili riga (rappresentati dagli strati) e i profili colonna (rappresentati dalle forme di integrazione), tenendo conto anche delle diverse numerosità delle righe e delle colonne

L'analisi delle corrispondenze, è costituita dalle seguenti fasi:

1. analisi della decomposizione della tabella del χ^2 ;
2. analisi congiunta dei profili riga e colonna.

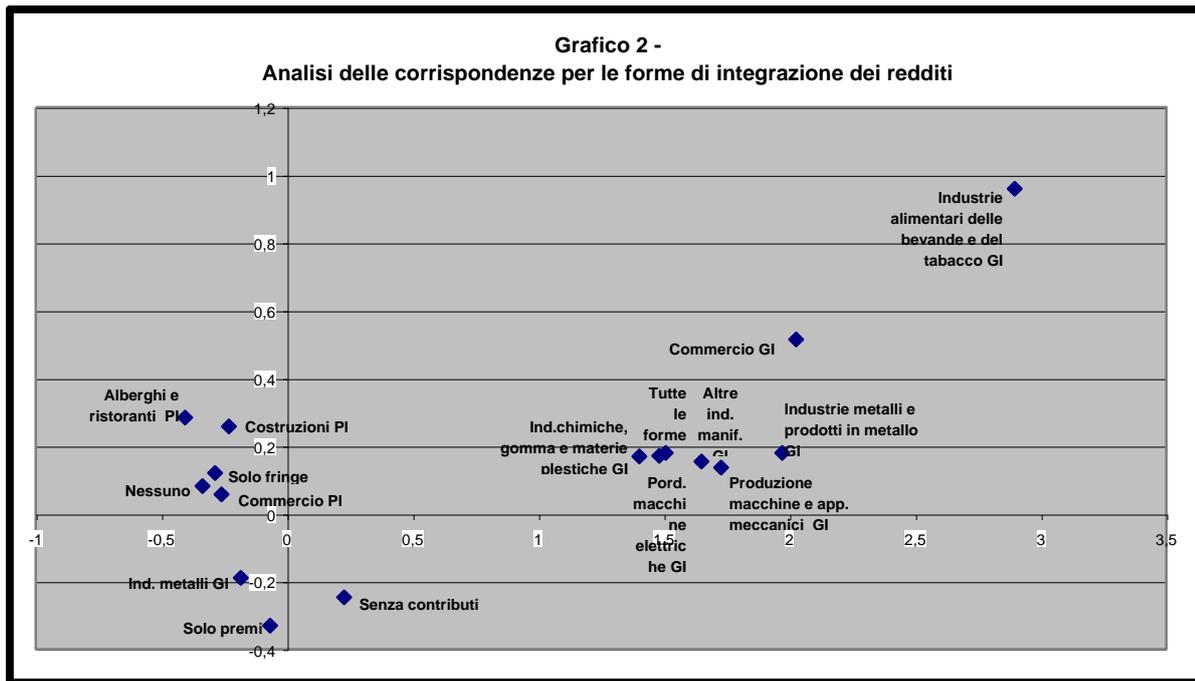
L'analisi del test χ^2 permette innanzitutto di stabilire se le due variabili x e y (x rappresenta gli strati e y le forme di integrazione) sono dipendenti, nel senso che il ricorso alle singole forme di integrazione dei redditi dipende dallo strato di appartenenza delle imprese e non costituisce una scelta casuale delle imprese a prescindere dal settore economico e dalla dimensione aziendale.

Il contributo delle singole celle al calcolo della statistica per il test χ^2 di indipendenza delle rilevazioni x e y mette in risalto quanto sia elevato il contributo al calcolo della statistica delle grandi imprese del settore delle Industrie Metalli e prodotti in metallo da un lato e delle imprese che utilizzano tutte le forme di integrazione dei redditi dall'altro.

L'analisi evidenzia anche che i primi due autovalori spiegano oltre il 87,79% della variabilità totale. La rappresentazione grafica, essenzialmente bidimensionale, sul piano fattoriale, consentirà una lettura e un'interpretazione più agevole del fenomeno, con una perdita del 12% circa della variabilità totale (misurata in termini di somma della varianza delle singole variabili) della nuvola di punti.

Verranno ora illustrati dati riguardanti i profili riga e colonna per individuare gli strati che maggiormente contribuiscono alla rappresentazione del fenomeno in esame e che in seguito verranno utilizzati per interpretare il grafico finale. Per quanto riguarda i profili riga, in totale emergono undici strati, dove si è evidenziato il contributo di ciascun profilo alla varianza di un'asse principale ed il relativo coefficiente di correlazione.

Si può evidenziare come il primo asse sia evidenziato per circa il 23 % dai 3 settori Ind. Chimiche, gomma e materie plastiche, Ind. Metalli e prodotti in metallo e Produz. Macchine elettriche: tali settori sono inoltre ben rappresentati con una correlazione media maggiore del 90%. Il secondo asse è invece individuato per il 46 % dai settori Industrie metalli, Costruzioni e Alberghi e Ristoranti.



Per quanto concerne i profili colonna si può notare come il primo asse sia individuato da nessuna forma di integrazione dei redditi e dalla forma congiunta “*Fringe* e Premi” mentre il secondo asse è individuato dalla forma di integrazione rappresentata dai soli premi.

L’ultima fase di questa analisi delle corrispondenze consiste nell’osservazione del grafico nel quale vengono analizzati congiuntamente i profili riga e i profili colonna, con ciò, si cerca di evidenziare le relazioni esistenti tra i diversi strati e le diverse forme di integrazione dei redditi qui considerate.

In particolare si può osservare quanto segue:

- le piccole imprese dei settori Costruzioni, Alberghi e Ristoranti, Commercio, si comportano in modo simile tra di loro per quanto riguarda l’utilizzo delle forme di integrazione, esse infatti manifestano una duplice propensione: utilizzano solo fringe benefits oppure non utilizzano forme di integrazione dei redditi;

- le Industrie Metalli appartenenti al settore grandi imprese, o mostrano una tendenza verso l’utilizzo dei premi ;

- la maggioranza dei settori individuati, appartenenti alle grandi imprese mostrano una spiccata tendenza verso l’utilizzo di tutte le forme di integrazione dei redditi ad eccezione delle Industrie Alimentari, delle Bevande e del Tabacco che non manifestano nessuna propensione in particolare.

3. Conclusioni

L'analisi delle corrispondenze ha mostrato una sostanziale eterogeneità del comportamento delle imprese nel ricorso a forme di flessibilità occupazionale e reddituale, ad eccezione di alcuni strati per i quali si evince una dipendenza forte tra tipologia di impresa e forma di flessibilità adottata.

Le piccole imprese turistiche sono quelle che ricorrono maggiormente a lavoratori stagionali e compensi in natura.

Le grandi imprese siderurgiche tendono ad utilizzare tutte le forme integrative dei redditi e, per l'aspetto occupazionale, il lavoro parasubordinato risponde alle esigenze di tali imprese.

Le grandi imprese chimiche sono quelle che utilizzano maggiormente la flessibilità reddituale e occupazionale (ricorso congiunto al lavoro interinale e parasubordinato).

Le grandi imprese commerciali e alimentari ricorrono in modo consistente a forme di flessibilità occupazionale anche se non utilizzano una combinazione particolare di dipendenti atipici e utilizzano (soprattutto le imprese commerciali) tutte le forme integrative dei redditi.

Anche le grandi imprese dell'industria meccanica mostrano l'esigenza di utilizzare forme di flessibilità occupazionale e reddituale.

Esistono altre tipologie di imprese (piccole imprese del commercio e delle costruzioni per le forme integrative dei redditi e medie imprese alimentari per il lavoro atipico) che utilizzano solamente una forma di flessibilità aziendale.

In conclusione, l'analisi mostra che la flessibilità aziendale risponde soprattutto alle esigenze delle grandi imprese anche se non mancano casi in cui la piccola industria (soprattutto del turismo) è interessata a forme di flessibilità occupazionale e reddituale.

Riferimenti bibliografici

- BIANCHI G., MARTINELLI U. (1996): “Stato della contrattazione economica di 2° livello in quattro settori industriali”, Quaderni ISRIL,
- CIRIANNI A. (1998): “Studio di fattibilità relativo all’applicazione del Regolamento Comunitario sulla struttura del costo del lavoro (n.23/97)”- documento ISTAT trasmesso all’EUROSTAT,
- CONSIGLIO NAZIONALE DELL’ECONOMIA E DEL LAVORO (1997) – Rapporto sulle retribuzioni e sul costo del lavoro - Giuffrè editore,
- DELL’ARRINGA C. (1995): “L’accordo di luglio 1993 e gli effetti sul costo del lavoro”, Rivista internazionale di scienze sociali,
- DE NARDIS S., GALLI G.: “La disoccupazione italiana”, Il Mulino
- L. FREY (1995): “Lavoro e benessere sociale”, Franco Angeli,
- IDEM – Le politiche dell’occupazione e del lavoro in Europa – Franco Angeli
- GIANNOLA A., PAPAGNI E., SARNO D.: “Le imprese del mezzogiorno negli anni novanta, caratteristiche strutturali, capacità innovativa e competitività”, Mediocredito Centrale
- ISTAT (1998): “Rapporto sulla contrattazione collettiva e sulle grandi imprese”
- ISTAT: “Le retribuzioni contrattuali annue Base 1990”
- ISTAT (1997): “Costo del lavoro e retribuzioni nette su base contrattuale – 1997”
- ISTAT: “Lavoro e retribuzioni – 1997”
- MARIANI I.F. (1996): “Statisticamente corrette?”, Industria e sindacato,
- REGIONE TOSCANA, OSSERVATORIO GENERALE DEL MERCATO DEL LAVORO (1999): “Il lavoro atipico in Toscana”, Flash Lavoro, Quaderni 72,
- ROSSI F. (1996): “La contrattazione aziendale dopo il protocollo di luglio 1993” Centro Studi Confindustria.