



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**PROGETTO “CAPITANATA CORAGGIOSA”  
I RISULTATI DELL’INDAGINE RELATIVA AGLI  
IMPRENDITORI**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**INDICE**

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>PAG. 3</b>
<b>2. CARATTERISTICHE DEGLI INTERVISTATI</b>	<b>PAG. 3</b>
<b>3. CARATTERISTICHE DELLE AZIENDE</b>	<b>PAG. 5</b>
<b>4. POLITICHE LAVORATIVE ATTUATE</b>	<b>PAG. 8</b>
<b>5. POLITICHE DI CONCILIAZIONE</b>	<b>PAG. 10</b>



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

## **1. INTRODUZIONE**

Nell'ambito del progetto Capitanata Coraggiosa è stata condotta un'indagine statistica che ha riguardato un campione di 104 imprenditori della Provincia di Foggia, titolari di aziende. L'indagine è stata condotta nei mesi di febbraio e giugno 2012 mediante la somministrazione di un questionario appositamente predisposto dai componenti del progetto appartenenti all'Università degli Studi di Foggia.

Il questionario è stato strutturato in tre sezioni per un totale di 20 domande come segue:

- 1<sup>a</sup> sezione: dati socio-anagrafici dell'imprenditori e caratteristiche dell'azienda;
- 2<sup>a</sup> sezione: politiche lavorative attuate;
- 3<sup>a</sup> sezione: politiche di conciliazione.

La scelta del campione e la somministrazione dei questionari è stata fatta dalle associazioni di categoria e dai sindacati.

## **2. Caratteristiche degli intervistati**

Il 59,4% degli intervistati è di sesso maschile mentre il 40,6% è di sesso femminile, per lo più di età compresa tra i 50 e i 59 anni (il 46,5% degli intervistati). Basse le percentuali di imprenditori di età inferiore ai 30 anni, indipendentemente dal genere (Tabella 1).

**Tabella 1**  
**Distribuzione degli intervistati secondo il genere e l'età**

Genere	Età					Totale
	da 20 a 29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	da 60 in su	
Femminile	1,0	4,0	9,9	23,8	2,0	40,6
Maschile	2,0	6,9	18,8	22,8	8,9	59,4
Totale	3,0	10,9	28,7	46,5	10,9	100,0

La maggior parte degli imprenditori possiede un diploma di scuola superiore (61,4%) o ha conseguito la licenza media (21,8%) e solo il 13,9% degli intervistati ha conseguito la laurea (Tabella 2). In particolare, rispetto al genere si nota che l'85,7% delle imprenditrici ha conseguito il diploma o la Laurea mentre solo il 67,8% degli imprenditori ha conseguito gli stessi titoli di studio.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 2  
Distribuzione degli intervistati secondo il genere e il titolo di studio**

Genere	Titolo di studio				Totale
	Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	
Femminile	4,8	9,5	71,4	14,3	100,0
Maschile	1,7	30,5	54,2	13,6	100,0
Totale	3,0	21,8	61,4	13,9	100,0

Visto l'obiettivo dell'indagine si è ritenuto opportuno porre delle domande agli imprenditori riguardo la conciliazione vita lavoro. È emerso che gli imprenditori sono più che soddisfatti di come riescono a conciliare la vita lavorativa con quella privata (89,7%) mentre la maggioranza delle imprenditrici non lo è affatto (59,5%) (Tabella 3).

**Tabella 3  
Distribuzione degli intervistati secondo il genere e  
la capacità di conciliare vita lavoro**

Genere	Conciliazione vita lavoro				Totale
	Assolutamente no	In maniera insufficiente	In maniera sufficiente	Assolutamente si	
Femminile	2,4	57,1	23,8	16,7	100,0
Maschile	0,0	10,3	48,3	41,4	100,0
Totale	1,0	30,0	38,0	31,0	100,0

La maggioranza degli intervistati, (60,8%) dedica alla vita privata, cioè agli affetti, alle cure parentali, all'educazione dei figli e a se stessi tra quattro e sei ore. Solo il 4,9% riesce a dedicare tra sei e otto ore (Tabella 4).

**Tabella 4  
Distribuzione degli intervistati secondo il genere e  
la capacità di conciliare vita lavoro**

Genere	Ore dedicate vita privata				Totale
	1 - 2	2 - 4	4 - 6	6 - 8	
Femminile	4,8	28,6	61,9	4,8	100,0
Maschile	8,3	26,7	60,0	5,0	100,0
Totale	6,9	27,5	60,8	4,9	100,0

**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

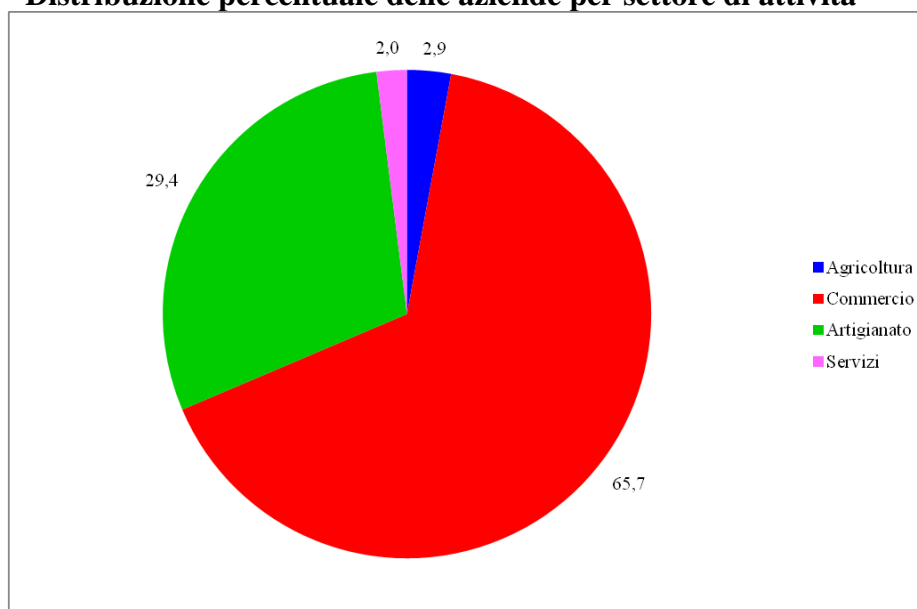
**3. Caratteristiche delle aziende**

Le aziende del campione hanno come forma giuridica prevalente l'impresa individuale seguita dalle società a responsabilità limitata (Tabella 5) e operano soprattutto nel settore del commercio (65,7%) e dell'artigianato (26,4%) (Figura 1).

**Tabella 5  
Distribuzione delle aziende per forma giuridica**

Forma giuridica dell'azienda	Aziende %
Impresa individuale	75,7
Srl	18,4
Società in accomandita semplice o per azioni	2,9
Società in nome collettivo	1,0
Spa	1,0
Consorzio	1,0
Totale	100,0

**Figura 1  
Distribuzione percentuale delle aziende per settore di attività**



Relativamente al numero degli occupati per azienda si evidenzia che il 10,4% delle aziende non ha dipendenti e il 18,8% ha solo uno o due dipendenti. Solo il 7,0% delle aziende ha più di sette dipendenti (Tabella 6). Il numero medio di occupati è pari a



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

5,1 dipendenti per azienda con uno scarto quadratico medio pari a 6,3 dipendenti che indica una buona presenza di variabilità nei valori osservati.

**Tabella 6  
Distribuzione delle aziende per numero di occupati**

occupati	aziende %
0	10,4
1	12,5
2	6,3
3	5,2
4	2,1
5	38,5
6	3,1
7	14,6
8	1,0
9	2,1
14	1,0
15	1,0
37	1,0
49	1,0
Totale	100,0

Per quanto riguarda il genere, si evidenzia che solo il 65,4% delle aziende ha dipendenti di sesso femminile e, di queste, il 94,0% ha nel proprio organico da una a cinque dipendenti di sesso femminile. La presenza femminile maggiore si trova nel settore del commercio (65,7%) o dell'artigianato ed è quasi assente in quello dell'agricoltura (Tabella 7).

**Tabella 7<sup>1</sup>  
Distribuzione delle dipendenti di sesso femminile per settore di attività**

Settore attività	Dipendenti di sesso femminile			Totale
	1 - 5	6 - 10	11 - 15	
Agricoltura	1,5	0,0	0,0	1,5
Commercio	62,7	1,5	1,5	65,7
Artigianato	26,9	0,0	3,0	29,9
Servizi	3,0	0,0	0,0	3,0
Totale	94,0	1,5	4,5	100,0

<sup>1</sup>Il 35,6% degli intervistati non ha risposto a questa domanda



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

Le figure professionali maggiormente presenti sono quelle dell'operaio specializzato e di quello generico, seguita dagli impiegati. Discreta è la presenza dei dirigenti mentre è bassa la percentuale dei quadri (Tabella 8).

**Tabella 8  
Distribuzione degli occupati secondo la figura professionale<sup>2</sup>**

Figura professionale	Occupati %
dirigenti	7,3
quadri	2,3
impiegati	13,9
operai specializzati	44,2
operai generici	32,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Per quanto riguarda il tipo di contratto dei dipendenti, è risultato che solo il 51,9% delle aziende ha dipendenti con contratto a tempo determinato e, di queste, si tratta per lo più di aziende (88,9%) che hanno da uno a cinque dipendenti.

Infine, si è chiesto agli imprenditori se vi fosse nell'azienda una netta divisione dei compiti lavorativi. A questa domanda ha risposto solo il 88,2% degli intervistati.

Dall'analisi dei dati è emerso che nell'44,2% delle aziende c'è una netta divisione dei compiti. In queste aziende, nel caso di assenza del dipendente, nel 40,0% delle volte non si procede ad alcuna sostituzione (Tabella 9).

**Tabella 9  
Distribuzione delle aziende per divisione dei compiti lavorativi e modalità di sostituzione del dipendente assente<sup>3</sup>**

Divisione compiti lavorativi	Assenza dipendente				Totale
	Personale interno con pari mansioni	Personale interno con diverse mansioni	Personale esterno	Nessuno	
Si	42,5	15,0	2,5	40,0	100,0
No	90,4	3,8	5,8	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>69,6</b>	<b>8,7</b>	<b>4,3</b>	<b>17,4</b>	<b>100,0</b>

<sup>2</sup>L'8,7% degli intervistati non ha risposto alla domanda sulle figure professionali

<sup>3</sup>L'11,5% degli intervistati non ha risposto a queste domande



## **DIPARTIMENTO DI ECONOMIA UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

Nei casi in cui avviene la sostituzione, questa risulta operata da personale interno con pari mansioni (42,5%) o con diverse mansioni (15,0%); bassa la percentuale di aziende che procedono alla sostituzione con personale esterno (2,5%) (Tabella 9).

Nel caso in cui non è presente una divisione dei compiti lavorativi, le sostituzioni sono effettuate in prevalenza da personale interno con pari mansioni (90,4%) e secondariamente da personale esterno; comunque sia, le aziende che non praticano una netta divisione dei compiti procedono sempre alla sostituzione del dipendente assente (Tabella 9). Infine si sottolinea che, indipendentemente dall'organizzazione dei compiti, nel 17,4% delle aziende non si procede alla sostituzione del dipendente assente.

#### **4. Politiche lavorative attuate**

Al fine di comprendere in che misura fossero attuate le politiche lavorative di conciliazione, si è chiesto agli imprenditori di indicare quanti dipendenti usufruivano di alcune tipologie di benefici (Tabella 10).

È risultato che percentuali superiori al 50% di dipendenti che usufruiscono del beneficio si registrano solo in corrispondenza

- del permesso di lasciare il posto di lavoro a causa di emergenze familiari (90,0%);
- di sostituzione del personale in assenza prolungata (79,5%);
- dell'assicurazione sulla vita e/o infortuni (70,6%);
- del programma di ferie flessibile (67,8%);
- del piano pensionistico (64,5%);
- della formazione su come conciliare vita privata e vita lavorativa (63,1%)
- del permesso di assenza per assistere un familiare (52,4%).

Per tutti gli altri benefici indicati è risultato che la stragrande maggioranza dei dipendenti non ne usufruisce. In particolare, si evidenzia che:

- bassissima è la percentuale di dipendenti che utilizza l'aspettativa di paternità oltre il minimo legale, la possibilità di lavorare da casa, i servizi di assistenza





**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 10  
Distribuzione dei dipendenti rispetto ai benefici usufruiti**

Benefici	Nessuno	Alcuni	Molti	Tutti	Totale	T.N.R
Permesso di lasciare il posto di lavoro a causa di emergenze familiari	10,0	71,1	1,1	17,8	100,0	13,5
Sostituzione del personale in assenza prolungata	20,5	67,0	4,5	8,0	100,0	15,4
Assicurazione sulla vita e/o infortuni	29,4	9,8	2,0	58,8	100,0	51,0
Programma di ferie flessibile	32,2	5,6	1,1	61,1	100,0	13,5
Piano pensionistico	35,5	11,3	0,0	53,2	100,0	40,4
Formazione su come conciliare vita privata e vita lavorativa	36,9	63,1	0,0	0,0	100,0	19,2
Permesso di assenza per assistere un familiare	47,6	39,7	3,2	9,5	100,0	39,4
Giornata lavorativa ridotta a fronte di retribuzione minore (orario ridotto)	52,4	42,9	3,2	1,6	100,0	39,4
Mantenere gli stessi benefici lavorativi anche dopo lunga assenza	52,7	23,6	3,6	20,0	100,0	47,1
Mezza giornata libera in cambio di più ore lavorative nei restanti giorni della settimana	53,1	35,9	6,3	4,7	100,0	38,5
Lavoro part-time	54,3	34,3	5,7	5,7	100,0	32,7
Reintegrare il personale dopo lunga assenza	59,3	25,9	7,4	7,4	100,0	48,1
Counselling professionale	73,5	23,5	0,0	2,9	100,0	67,3
Permesso di maternità oltre il minimo legale	80,4	17,6	2,0	0,0	100,0	51,0
Piano prevenzione salute per familiari	83,3	13,9	0,0	2,8	100,0	65,4
Formazione sulla gestione del tempo e dello stress (es. banca del tempo, time management)	88,6	11,4	0,0	0,0	100,0	66,3
Outplacement e ricollocazione aziendale	88,6	11,4	0,0	0,0	100,0	66,3
Informazioni su scuola e doposcuola	94,3	5,7	0,0	0,0	100,0	66,3
Servizi di assistenza (domiciliare o sussidiaria)	94,3	2,9	0,0	2,9	100,0	66,3
Buoni pasto e altro servizio assimilabile	94,3	2,9	2,9	0,0	100,0	66,3
Informazioni su centri per anziani e per handicappati	94,4	5,6	0,0	0,0	100,0	65,4
Aspettativa (paternità) oltre il minimo legale	95,6	2,2	0,0	2,2	100,0	56,7
Possibilità di lavorare da casa	95,6	3,3	1,1	0,0	100,0	13,5



## DIPARTIMENTO DI ECONOMIA UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA

(domiciliare o sussidiaria) o le informazioni su centri per anziani e per disabili e su scuola e doposcuola;

- solo l'11,4% dei dipendenti usufruisce della formazione sulla gestione del tempo e dello stress (banca del tempo, time management, ecc...);
- buone percentuali di dipendenti usufruiscono del permesso di assenza per assistere un familiare (52,4%), della giornata lavorativa ridotta a fronte di retribuzione minore (orario ridotto) (47,6%), degli stessi benefici lavorativi anche dopo lunga assenza (47,3), della mezza giornata libera in cambio di più ore lavorative nei restanti giorni della settimana (46,9) del lavoro part-time (45,7) o degli sforzi dell'azienda per la reintegrazione dello stesso dopo lunga assenza (40,7).

Tuttavia è da rilevare che per queste domande il tasso di non risposta (T.N.R), cioè la percentuale degli intervistati che non ha fornito risposta, è quasi sempre molto elevato (Tabella 10).

### **5. Politiche di conciliazione**

Per quanto concerne l'incidenza delle politiche di conciliazione sui costi del personale, solo il 37,5% degli intervistati ha risposto. Di questi, il 64,6% ha dichiarato che esse incidono meno del 20% sui suddetti costi e il 33,9% ha dichiarato un tasso di incidenza compreso tra il 21% e il 40% (Tabella 11).

Infine, si è chiesto se nelle aziende fosse presente una responsabile delle politiche di conciliazione diverso dal titolare dell'azienda.

È emerso che solo nel 13,0% dei casi è presente un responsabile. Si sottolinea che il tasso di non risposta per questa domanda è stato pari al 26,9% (Figura 2).

Al fine di comprendere l'atteggiamento dell'imprenditore rispetto alla conciliazione vita lavoro dei dipendenti, si è chiesto di dare indicazione su alcuni aspetti (Tabella 12).

In particolare, è emerso che:

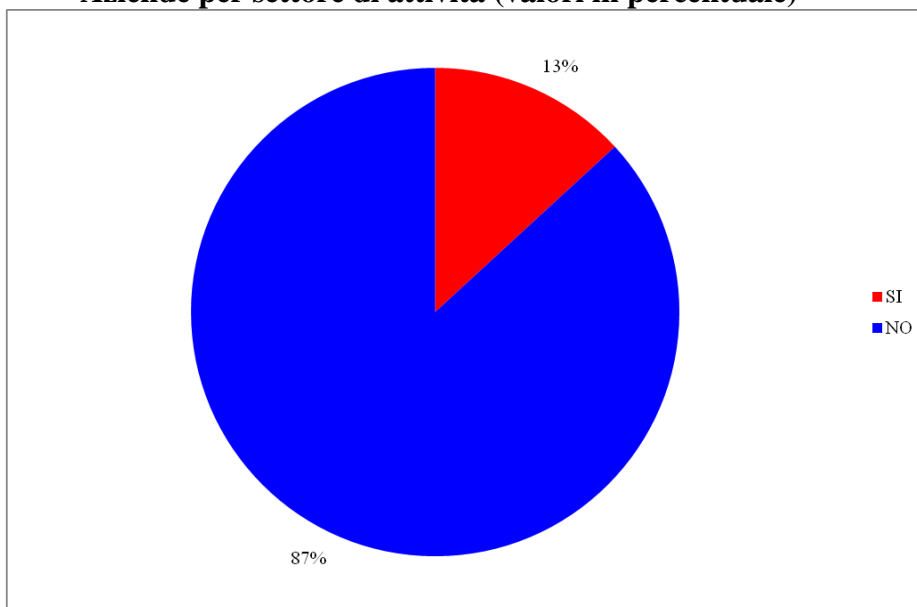
**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

- nel 64,3% dei casi, l'impiegato che, per motivi familiari, ha ottenuto un periodo di assenza o una riduzione dell'orario lavorativo, è giudicato poco coinvolto nella produttività aziendale;
- le decisioni sul personale sono prese tenendo conto della situazione personale o familiare dell'impiegato nel 43,1% dei casi;
- nel 37,7% delle volte, il rifiuto di una promozione o di un trasferimento per motivi familiari può compromettere la carriera degli impiegati dell'azienda.

**Tabella 11**  
**Distribuzione delle aziende secondo**  
**l'incidenza delle politiche di conciliazione sui costi del personale**

Incidenza sui costi	% aziende
Meno del 20%	64,6
21%  -  40%	33,9
41%  -  60%	1,5
Totale	100,0

**Figura 2**  
**Aziende per settore di attività (valori in percentuale)**



Per tutti questi aspetti si è registrato un elevato tasso di non risposta (Tabella 12).



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

Si è infine chiesto agli imprenditori di indicare quali fossero le problematiche più rilevanti presenti all'interno dell'azienda (Tabella 13). Il 33,7% degli intervistati non ha risposto.

**Tabella 12**  
**Opinione degli imprenditori relativamente ad alcuni aspetti legati alla conciliazione vita lavoro**

Aspetti	Mai	A volte	Spesso	Sempre	Totale	T.N:R.
Gli impiegati sono spinti ad andare a casa dopo una certa ora	16,2	16,2	14,7	53,0	100,0	34,6
Un impiegato che, per motivi familiari, ha ottenuto un periodo di assenza o una riduzione dell'orario lavorativo, è giudicato poco coinvolto nella produttività aziendale	35,7	37,1	14,3	13,0	100,0	32,7
Le decisioni sul personale sono prese tenendo conto della situazione personale o familiare dell'impiegato	56,9	18,1	16,7	8,3	100,0	30,8
Il rifiuto di una promozione o di un trasferimento per motivi familiari può compromettere la carriera degli impiegati della vostra azienda	62,3	23,2	4,3	10,0	100,0	33,7
Si aspetta che gli impiegati portino il lavoro a casa	93,2	4,1	0,0	2,7	100,0	28,2

Di quelli che hanno risposto, il 52,2% degli imprenditori ha indicato la difficoltà di trovare professionalità adeguate a ricoprire i ruoli chiave all'interno dell'azienda e il 15,9% la difficoltà di questi a conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

**Tabella 13**  
**Le problematiche più rilevanti relative ad alcuni atteggiamenti dei dipendenti indicate dagli imprenditori**

Problematiche	Imprenditori (%)
Difficoltà trovare professionalità per ruoli chiave	52,2
Difficoltà conciliazione lavoro famiglia	15,9
Mancanza impegno impiegati	14,5
Mancanza iniziative impiegati	10,1
Desistere da spostamenti in altre città	5,8
Assenteismo	1,4
Totale	100,0



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

