

**Allegato n. 2 - Gli strumenti della ricerca**

## Griglia di intervista per imprenditori - settore privato

Intervistatore: ..... Data intervista: .....

Intervistato:.....

Ruolo dell'intervistato:.....

1. Settore di attività: .....
2. Forma giuridica:.....
3. L'azienda è legata ad altre imprese, società, ecc.? (se sì, dove si trovano?, con quale forma?).....
4. Mercato di riferimento dell'azienda (locale, nazionale, internazionale):.....
5. I principali concorrenti dell'azienda si trovano?.....
6. Stato attuale dell'azienda (in espansione, dove?, in crisi?, in ristrutturazione?...) *(Note per intervistatore: eventualmente approfondire se hanno esternalizzato processi produttivi)*
7. Quanti addetti ha complessivamente la Sua azienda? .....
8. Quali sono le tipologie contrattuali (standard e 'non standard') presenti nella Sua organizzazione, oggi?

Area	Tipologia di contratto	Sì/No	N. lavoratori
Contratti standard	Tempo indeterminato full time		
	Tempo indeterminato part time		
Contratti non standard precedenti alla L. 30/03	Tempo determinato (pieno e part time)		
	Formazione e lavoro		
	Apprendistato		
	Lavoro interinale		
	Collaborazione coordinata e continuativa		
	Collaborazioni occasionali		
	Prestazione d'opera		
	Borse di lavoro e stage retribuiti		
	Associazione in partecipazione		
	Lavoro autonomo con P. IVA		
Istituti introdotti dal D.Lgs 276/03	Contratto di apprendistato		
	Contratto di inserimento		
	Lavoro ripartito		
	Lavoro a progetto		
	Lavoro intermittente		
	Lavoro occasionale accessorio		
Utilizzo di manodopera dipendente da altri soggetti	Associazione in partecipazione		
	Appalto		
	Distacco		
	Lavoro interinale (pre L. 30/03)		
	Somministrazione a tempo determinato		
	Somministrazione e tempo indeterminato		

9. Come si è evoluto l'uso delle forme contrattuali 'non standard' negli ultimi tre anni nella sua organizzazione? *(Note per l'intervistatore: approfondire se in seguito ai recenti interventi normativi c'è stato un maggior utilizzo di alcune forme contrattuali – es. tempo determinato, per quali figure, ecc.)*
10. Quali sono le motivazioni/esigenze che hanno indotto la Sua organizzazione a ricorrere ai contratti 'non standard'? *(Note per l'intervistatore: da specificare le ragioni dell'utilizzo per TUTTE le diverse forme contrattuali 'non standard' presenti nell'organizzazione)*
11. Più specificatamente quanto incidono i seguenti aspetti nel ricorso al lavoro 'non standard'
  - la necessità di avere un organico di minori dimensioni per avere una minor incidenza di alcune normative legislative e contrattuali (ad es.: assunzioni obbligatorie, monte ore permessi studio, numero rappresentanti sindacali, ecc.)
  - l'esigenza di poter avere specifiche figure professionali

- l'esigenza di ridurre i costi del personale
  - l'esigenza di lavoro in orari di lavoro diversi da quelli abituali
  - la possibilità di "provare" nuovo personale in vista di future assunzioni
  - la possibilità di avere minori vincoli in caso di licenziamento
  - la possibilità di coprire temporaneamente delle assenze (maternità, ferie, malattie, infortuni, ecc.)
  - l'esigenza di fronteggiare picchi produttivi
12. La Sua azienda si è mai avvalsa di Agenzie di lavoro interinale/somministrazione o Agenzie per il lavoro come fonte/intermediazione con il mercato del lavoro? Per quali motivi, per quali figure? (se no, quali altri canali utilizza?)
13. Caratteristiche dei lavoratori 'non standard' presenti nella Sua organizzazione. (*Note per l'intervistatore: da specificare se le caratteristiche dei lavoratori si differenziano in base alle diverse forme contrattuali*)
- Differenze di genere
  - Che livello di istruzione presentano mediamente i lavoratori 'non standard' presenti nella Sua organizzazione?
  - In quale area funzionale sono normalmente impiegati (amministrazione, segreterie, tecnici, ecc.)?
  - Quali ruoli aziendali ricoprono generalmente i lavoratori non standard (dirigente, quadro, impiegato, operaio, ecc.)?
  - Dove svolgono prevalentemente la loro attività i lavoratori 'non standard'? (presso la sede dell'azienda, presso la propria abitazione, presso i clienti, ecc.)
  - La Sua organizzazione fornisce gli strumenti, attrezzature o materiali eventualmente necessari allo svolgimento delle attività affidate ai lavoratori con contratto 'non standard'?
  - Ritieni che, nella Sua organizzazione, la retribuzione media di un lavoratore 'non standard' sia comparabile con quella di un dipendente che svolge di fatto le stesse mansioni?
  - I lavoratori 'non standard' presenti nella Sua organizzazione godono di maggiore flessibilità sul lavoro, relativamente all'orario e ai compiti svolti?
  - I lavoratori non standard sono coinvolti negli interventi formativi realizzati dalla Sua organizzazione? Come i lavoratori standard? Solo negli interventi formativi obbligatori o anche in altri interventi formativi
  - Aspetti vantaggiosi e aspetti critici per il lavoratore 'non standard'.
14. Quale è, a Suo avviso, la distinzione tra flessibilità e precarietà? In quale modo tale distinzione tocca le imprese? L'impresa ha dunque a suo avviso un ruolo sociale? In quali termini? In quale modo può essere svolto (oppure la competizione sul mercato ha un peso troppo pesante che lo impedisce...)?
15. In tal senso, cosa, secondo Lei, le aziende potrebbero fare per migliorare la complessiva situazione dei lavoratori 'non standard' in riferimento a:
- tutela della maternità
  - infortuni
  - assistenza previdenziale
  - stabilità lavorativa
  - accesso al credito
  - formazione
16. Cosa, invece, secondo Lei, lo Stato (welfare nazionale) potrebbe fare per migliorare la complessiva situazione dei lavoratori 'non standard' in riferimento alle dimensioni di cui sopra? E le Amministrazioni locali (welfare locale)?
17. I lavoratori non 'standard' presenti nella Sua organizzazioni sono, nel corso del tempo, stabilizzati? Se sì, dopo quanto tempo? Per quali posizioni, quali forme contrattuali? Caratteristiche di tali lavoratori? Se no, perché?
18. Se non fossero state introdotte le nuove forme contrattuali cosiddette 'non standard' quali politiche del personale/organizzative, ecc. avrebbe messo in atto la Sua organizzazione per rispondere alle esigenze di cui sopra?
19. Quale è il principale ostacolo incontrato nell'adozione di forme di lavoro non standard in azienda? (es.: resistenza dei lavoratori, resistenze della direzione, opposizione dei sindacati, ostacoli burocratici, ecc.)
20. E' a conoscenza di 'buone pratiche' / esperienze 'eccellenti' nella gestione delle risorse umane 'non standard' presenti nel nostro contesto?
21. Quale è il suo giudizio complessivo sul DL. 276/30? Perché?

- Saprebbe indicare alcuni punti di debolezza?
- Ritiene che siano necessari alcuni correttivi alla luce dell'applicazione della L. 30/03

# Questionario per i manager

Il C.I.Do.S.Pe.L. del Dipartimento di Sociologia dell'Università di Bologna e l'Istituto De Gasperi di Bologna in collaborazione con Federmanager stanno realizzando una indagine finalizzata ad indagare le ragioni dell'uso del lavoro 'non standard' ed i principali bisogni dei lavoratori 'non standard' nella Provincia di Bologna.

A tale scopo Le chiediamo gentilmente di compilare il questionario annesso. Qualora abbia ricevuto il questionario via e-mail La preghiamo di restituirlo con lo stesso mezzo alla casella di posta elettronica dalla quale lo ha ricevuto.

I dati saranno – nel rispetto della privacy –trattati in forma strettamente riservata ed elaborati e diffusi solo in forma aggregata, come previsto dal decreto legislativo 196/2003 sulla "protezione dei dati personali".

## A. DATI STRUTTURALI

### 1. Ruolo dell'intervistato

- Direttore/dirigente
- Responsabile Risorse Umane
- Altro
- (specificare.....)

### 2. In quale settore di attività opera?

- Manfatturiero
- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
- Costruzioni
- Commercio
- Alberghi e ristoranti
- Trasporto, magazzinaggio
- Comunicazioni
- Intermediazione monetaria e finanziaria
- Attività immobiliari e noleggior
- Informatica
- Ricerca e sviluppo
- Istruzione
- Altro
- (specificare.....)

### 3. Forma giuridica dell'azienda in cui opera:

- Società individuale
- Impresa familiare
- Società semplice
- Società in nome collettivo
- Società in accomandita semplice
- S.r.l.
- S.p.A.
- Società cooperativa
- Piccola società cooperativa
- Altro
- (specificare.....)

### 4. Provincia in cui ha sede l'impresa.....

### 5. Numero totale di dipendenti dell'azienda di appartenenza: \_\_\_\_\_

## B. LE FORME DI LAVORO "NON STANDARD"

### 6. Conosce il Decreto Legislativo 276/2003 di attuazione della legge 30/03 (cosiddetta "Legge Biagi")? (una sola risposta)

- Sì, sono informato
- Sì, ne ho sentito parlare

### 7. Sulla base della Sua esperienza vuole darne una valutazione di carattere generale sulla legge ed il D.Lgs.? (una sola risposta)

- Absolutamente positiva
- Moderatamente positiva
- Abbastanza negativa
- Absolutamente negativa

### 8. Indichi ora, per favore, i punti di forza? (max. TRE risposte possibili)

- Presenta nuove soluzioni contrattuali
- Semplifica le modalità contrattuali
- Garantisce flessibilità di orario alle aziende
- Garantisce flessibilità ai lavoratori
- Permette alle aziende di poter utilizzare addetti senza essere obbligate ad assumere in via definitiva
- Avvicina il mercato del lavoro italiano al modello europeo
- Tutela e salvaguarda gli interessi dei lavoratori
- Mette luce e chiarezza sulle tipologie di lavoro "non standard"
- Altro (spec. \_\_\_\_\_)

### 9. Indichi ora, per favore, i punti di debolezza? (max. TRE risposte possibili)

- Riduce le soluzioni contrattuali
- Complica le modalità contrattuali
- Garantisce poca flessibilità alle aziende
- Garantisce poca flessibilità ai lavoratori
- Allontana il mercato del lavoro italiano dal modello europeo
- Non tutela e salvaguarda in maniera sufficiente gli interessi dei lavoratori
- Non tutela e salvaguarda in maniera sufficiente gli interessi delle imprese
- Introduce forme di lavoro non sempre adatte al contesto italiano
- La normativa di attuazione è incompleta
- Altro (spec. \_\_\_\_\_)

**10. Quale tipologia dei contratti di lavoro sono utilizzati nella Sua azienda, (specificando, per cortesia, il n° di contratti per ciascuna tipologia<sup>1</sup>):**

	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	CONTRATTI ATTUALI N°
<b>A)</b>	Tempo indeterminato full time (?)	□□□
	Tempo indeterminato part time (?)	□□□
<b>B)</b>	Tempo determinato full time	□□□
	Tempo determinato part time	□□□
	Formazione e lavoro	□□□
	Apprendistato	□□□
	Contratto di reinserimento (ex l. n. 223 del 1991)	□□□
	Collaborazione coordinata e continuativa	□□□
	Collaborazione occasionale	□□□
	Prestazione d'opera	□□□
	Borse lavoro, tirocini pratici e stages (art. 18 l. n. 196/97)	□□□
	Associazione in partecipazione	□□□
	Lavoro autonomo con P. IVA	□□□
	<b>C)</b>	Contratto di apprendistato
Contratto di inserimento		□□□
Lavoro ripartito (job sharing)		□□□
Lavoro intermittente (job on call)		□□□
Lavoro a progetto		□□□
Lavoro occasionale o accessorio		□□□
Tirocini estivi		□□□
Associazione in partecipazione		□□□
<b>D)</b>	Appalto pre-Biagi	□□□
	Appalto post-Biagi	□□□
	Distacco	□□□
	Lavoro temporaneo (c.d. interinale) pre-Biagi	□□□
	Somministrazione a tempo determinato	□□□
	Somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing)	□□□

NEL CASO IN CUI NON SI ABBIANO NELLA SUA AZIENDA LAVORATORI CON CONTRATTI NON STANDARD, SI VADA DIRETTAMENTE ALLA **DOMANDA n.23**

<sup>1</sup> **Nota:** nella tabella, la lettera **A** si riferisce ai contratti standard, la lettera **B** ai contratti non standard antecedenti la legge 30/03, la lettera **C** agli istituti introdotti dal D.lgs. 276/03 e la lettera **D** all'utilizzo di manodopera dipendente da altri soggetti (c.d. outsourcing).

**11. In quali tra le seguenti aree di attività della Sua azienda, sono presenti il maggior numero di lavoratori "non standard" (massimo 3 risposte):**

- Amministrazione
- Risorse umane
- Commerciale, vendita
- Marketing
- Segreteria
- Front line
- Logistica
- Acquisti
- Progettazione
- Produzione di beni/erogazione servizi
- Altro (specificare)

**12. Indichi, per favore, le principali motivazioni al ricorso al lavoro "non standard" nella Sua impresa (massimo tre risposte)**

- Per soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali
- Per ridurre i costi del personale
- Per soddisfare esigenze di lavoro in orari di lavoro diversi da quelli abituali
- Per "provare" nuovo personale in vista di future assunzioni
- Per avere minori vincoli in caso di licenziamento
- Per coprire temporaneamente delle assenze (maternità, ferie, malattie, infortuni, ecc.)
- Per fronteggiare picchi produttivi
- Per avere minori vincoli normativi e contrattuali dipendenti dal numero di addetti
- Altro (specificare.....)

**13. Qual è, a Suo parere, il principale ostacolo incontrato nell'adozione di forme di lavoro "non standard" nella sua azienda? (max due risposte)**

- Le resistenze dei lavoratori
- Le resistenze all'interno della direzione
- Le resistenze del management intermedio
- L'opposizione dei sindacati
- Gli ostacoli burocratici da parte delle amministrazioni
- I vincoli normativi e contrattuali
- L'assenza/incompletezza della normativa di attuazione
- Altro (spec. \_\_\_\_\_)
- Nessun ostacolo

**14. Quante persone -a Suo avviso ed approssimativamente- ora con contratto "non standard" saranno assunte con contratti a tempo indeterminato nei prossimi 6 mesi nella sua impresa? (una sola risposta)**

- Nessuna
- Solo alcune
- Circa la metà
- La maggioranza
- Tutte

**15. Più in generale, qual è la probabilità che i lavoratori "non standard" attualmente impegnati nella Sua azienda rientrino anche in futuro nei piani aziendali?**

- Alta: quasi tutti i lavoratori non standard vengono confermati durante gli anni
- Tendenzialmente alta, dipende se ci sarà lavoro per tutti
- Tendenzialmente alta, ma dipende dall'impegno e dalla crescita professionale dei lavoratori
- Bassa, solamente i lavoratori più meritevoli verranno riconfermati negli anni
- Bassa, poiché la ciclicità del mercato non permette una programmazione delle risorse umane a lungo termine
- Estremamente bassa, poiché è necessario ed auspicabile un ricambio continuo delle professionalità assunte con contratti atipici

**16. A parte i rapporti di lavoro "non standard", quali dei seguenti strumenti di flessibilità avete utilizzato negli ultimi tre anni? (più risposte possibili)**

- Flessibilità funzionale (allargamento delle mansioni dei lavoratori già occupati, possibilità di farli ruotare su più mansioni)
- Lavoro di gruppo
- Orario straordinario
- Flessibilità di orario
- Flessibilità retributiva

**17. I lavoratori "non standard" chiedono una migliore tutela previdenziale. Delle posizioni qui elencate, quale Le sembra più realizzabile? (una sola risposta)**

- Le imprese devono partecipare con una piccola quota come adesso
- Le imprese devono contribuire come per il lavoro "standard"
- È meglio ricorrere alla previdenza privata (con parte a carico delle aziende)
- Sarebbe opportuno che fossero gli enti bilaterali e i fondi interprofessionali a gestire gli "ammortizzatori sociali" per i lavoratori non standard

**18. Quale effetto ha determinato, nella Sua impresa, l'introduzione dei contratti "non standard" sulle relazioni con l'insieme dei dipendenti?**

- Sono migliorate
- Sono rimaste invariate
- Sono peggiorate
- Non so

**19. I lavoratori "non standard" presenti nella struttura organizzativa della Sua azienda hanno partecipato ad attività di qualificazione/riqualificazione professionale?**

- Sì
- Sì, ma solo se si tratta di formazione obbligatoria, ecc.
- No

**20. Se sì, di che tipo? (più risposte possibili)**

- Formazione interna (corsi/seminari organizzati internamente all'azienda)
- Formazione esterna
- Partecipazione a convegni
- Altro (spec. \_\_\_\_\_)

**21. Se no, per quale motivo? (una sola risposta)**

- Trattasi di risorse che non hanno bisogno di essere ulteriormente formate
- Non possiamo fare affidamento sui lavoratori "non

standard"

- Non abbiamo intenzione di "investire" su risorse provvisorie
- I lavoratori "non standard" non fanno parte in maniera stabile dell'Organizzazione
- L'azienda non offre formazione ad alcun lavoratore
- In futuro è prevista l'attuazione di corsi di formazione anche per i "non standard"
- Altro (spec. \_\_\_\_\_)

**22. Se i lavoratori "non standard" della Sua organizzazione hanno frequentato corsi di formazione esterni, chi ne ha sostenuto i costi? (una sola risposta)**

- Loro, in prima persona
- In parte i lavoratori e in parte l'azienda
- Completamente l'azienda
- Il fondo di categoria (Formatemp) per i somministrati
- I fondi interprofessionali
- Non so

**23. Se la Sua Organizzazione non intende introdurre contratti "non standard", quali sono i principali motivi? (max 2 scelte)**

- Non sussistono esigenze organizzative e produttive
- Difficoltà di reperire personale "non standard" con un adeguato livello di specializzazione delle competenze
- Difficoltà di reperire personale con queste tipologie contrattuali
- Possibile peggioramento della qualità del lavoro
- Si preferisce assumere dipendenti stabili e fidelizzati
- Costi elevati
- Scarsa motivazione del personale "non standard"
- Difficoltà di coordinare/monitorare il personale "non standard"
- Rischio di vertenze
- Altro (spec. \_\_\_\_\_)

**Eventuali note:**

*Grazie per la collaborazione!*

## Questionario per i lavoratori 'non standard'

Il C.I.Do.S.Pe.L. del Dipartimento di Sociologia dell'Università di Bologna e l'Istituto De Gasperi di Bologna in collaborazione con il ..... di Bologna stanno realizzando una indagine finalizzata ad indagare le ragioni dell'uso del lavoro 'non standard' ed i principali bisogni dei lavoratori 'non standard' nella Provincia di Bologna.

A tale scopo Le chiediamo gentilmente di compilare il questionario annesso. Qualora abbia ricevuto il questionario via e-mail La preghiamo di restituirlo con lo stesso mezzo alla casella di posta elettronica dalla quale lo ha ricevuto.

I dati saranno – nel rispetto della privacy –trattati in forma strettamente riservata ed elaborati e diffusi solo in forma aggregata, come previsto dal decreto legislativo 196/2003 sulla "protezione dei dati personali".

### 1. Comune di residenza:

.....

### 2. Luogo di nascita:

.....

### 3. Sesso: M F

### 4. Et : .....

### 5. Titolo di studio massimo conseguito:

- Nessuno
- Licenza elementare
- Licenza media inferiore
- Diploma professionale (3 anni)
- Diploma di scuola media superiore
- Diploma universitario (laurea breve)
- Laurea
- Specializzazione post-laurea
- Altro (specificare.....)

### 6. Stato civile:

- Celibe/nubile
- Coniugato/a
- Separato/a- divorziato/a
- Vedovo/a

### 7. Con chi vive?

- Da solo
- Con i genitori /suoceri
- Con il coniuge o convivente
- Con amici /parenti
- Altro

### 8. Ha figli?

- Uno
- Più di uno
- Nessuno

## Precedenti esperienze lavorative

### 9. Quanti anni aveva quando ha iniziato a lavorare?

Et  in anni: \_\_ \_\_

### 10. Da quando ha iniziato a lavorare e fino ad oggi quanti posti di lavoro o attivit  (se indipendente) ha avuto?

Indicare numero: \_\_ \_\_ \_\_

### 11. Quali di questi contratti ha avuto nel Suo precedente percorso lavorativo? (possibili pi  risposte)

- Collaborazione coordinata e continuativa
- Collaborazione a progetto
- Prestazione d'opera con partita IVA
- Collaborazione occasionale
- Lavoro dipendente a tempo indeterminato
- Lavoro dipendente a tempo determinato
- Lavoro interinale/in somministrazione
- Apprendistato o di inserimento
- Borse lavoro, tirocini pratici e stages
- Associazione in partecipazione
- Prestazione d'opera
- Lavoravo senza contratto
- Altro (specificare.....)

### 12. In quale settori ha svolto le Sue precedenti attivit  lavorative? (possibili pi  risposte)

- Agricoltura,caccia,pesca,silvicoltura e servizi connessi
- Estrazione di minerali, industrie alimentari, abbigliamento, manifatturiere...
- Costruzioni, edilizia
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, alberghi ristoranti
- Trasporti e comunicazioni
- Intermediazione monetaria, finanziaria, assicurazioni
- Attivit  immobiliari, noleggio
- Informatica
- Ricerca
- Formazione, tutor, docenza
- Altre attivit  professionali e imprenditoriali
- Servizi domestici presso famiglie e altri servizi privati
- Pubblica amministrazione, difesa, istruzione, sanit  e altri servizi pubblici
- Turismo
- Organizzazioni e organismi extraterritoriali
- Altro (specificare.....)

### 13. Per quale motivo ha abbandonato l'ultima occupazione? (indicare solo una risposta)

- Dimissioni
- Licenziamento
- Sospensione (cig, mobilit )
- Fine di un lavoro a tempo determinato
- Motivi personali o familiari
- Malattia o invalidit 
- Frequenza di corsi scolastici o di formazione professionale
- Pensionamento anticipato
- Pensionamento
- Servizio di leva o servizio civile sostitutivo
- Altri motivi (specificare.....)

## Attuale esperienza lavorativa

### 14. Qual'  la Sua attuale professione?

descrizione dell'attivit  svolta:

.....  
.....  
.....



**15. Quale è la forma contrattuale del Suo attuale contratto?**

- Collaborazione coordinata e continuativa
- Collaborazione a progetto
- Prestazione d'opera con partita IVA
- Collaborazione occasionale
- Lavoro interinale/in somministrazione
- Apprendistato o di inserimento
- Borse lavoro, tirocini pratici e stages
- Associazione in partecipazione
- Prestazione d'opera
- Lavoro senza contratto
- Altro (specificare.....)

**16. In quale settore?**

- Agricoltura, caccia, pesca, silvicoltura e servizi connessi
- Estrazione di minerali, industrie alimentari, abbigliamento, manifatturiere...
- Costruzioni, edilizia
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli, alberghi ristoranti
- Trasporti e comunicazioni
- Intermediazione monetaria, finanziaria, assicurazioni
- Attività immobiliari, noleggio
- Informatica
- Ricerca
- Formazione, tutor, docenza
- Altre attività professionali e imprenditoriali
- Servizi domestici presso famiglie e altri servizi privati
- Pubblica amministrazione, difesa, istruzione, sanità e altri servizi pubblici
- Turismo
- Organizzazioni e organismi extraterritoriali
- Altro (specificare.....)

**17. Da quanto tempo svolge l'attuale lavoro?**

- Meno di 6 mesi
- Da 6 mesi ad un anno
- Da 1 anno fino a 3 anni
- Da 3 anni a 5 anni
- Da 5 anni a 10 anni
- Oltre 10 anni

**18. Quanto dura il Suo attuale contratto?**

- Fino a 3 mesi
- Da 3 a 6 mesi
- Fino a un anno
- Fino a 2 anni
- Oltre 3 anni

**19. L'attuale forma contrattuale è già stata rinnovata sempre nell'ambito del Suo attuale lavoro?**

- Sì  N. ....
- No

**20. Nel corso dell'ultimo anno per conto di quanti committenti ha lavorato? (indicare il numero) \_\_\_**

**21. Perché ha "scelto" di lavorare con questo tipo di contratto? (una sola risposta)**

- Impossibilità di trovare un posto fisso
- Desidero trovare il lavoro che mi piace
- Esigenze professionali di flessibilità
- Altro (specificare.....)

**22. Qual è il Suo guadagno medio mensile netto?**

- Sotto 400 euro
- Da 400 a 1000 euro
- Da 1.000 a 2000 euro
- Da 2.000 a 3.000 euro
- Oltre 3.000 euro

**23. Qual è il Suo orario di lavoro?**

- A tempo pieno
- Part-time perché ho scelto di lavorare meno ore
- Part-time perché è l'unica cosa che mi hanno proposto
- Dipende (gestisco in modo autonomo gli orari di lavoro)

**24. Giudizio sull'attività lavorativa svolta:**

(esprimere un giudizio dando un punteggio da 1 a 10)

Giudizio su:	Giudizio in decimi
condizioni dell'ambiente fisico e sociale (1 cattive condizioni 10 ottime)	
rapporti con colleghi	
impegno richiesto (1 poco-10 molto)	
interesse nel lavoro svolto	
preoccupazione di perdere il lavoro (1 nessuna preoccupazione 10 massima)	
livello retribuzione	
regolarità dei pagamenti	
disponibilità di tempo libero	
necessità di tenersi aggiornato	
possibilità di avere una formazione	
possibilità di fare anche altri tipi di lavori	
possibilità di avere rapporti corretti con il datore	
considerazione da parte dei familiari	
considerazione da parte degli altri	
varietà dei committenti	
copertura previdenziale	
rappresentanza sindacale	
ammortizzatori sociali (cig, mobilità, disoccupazione)	
tutela della maternità	
<b>Giudizio totale</b>	

**25. In questo momento sta cercando un altro lavoro?**

- Sì ricerca attiva
- No ma intendo farlo
- No e non intendo cercare un altro lavoro

**26. Quale è il motivo principale per cui cerca un altro lavoro? (indicarne solo uno)**

- Temo di perdere l'attuale lavoro
- Il lavoro attuale è temporaneo
- Cerco un'attività come secondo lavoro
- Per avere una migliore retribuzione
- Per realizzare una maggiore soddisfazione personale
- Altri motivi (specificare).....

### Prospettive sul futuro

#### 27. Cosa pensa accadrà allo scadere di questo contratto?

- Una assunzione a tempo indeterminato
- Di continuare a lavorare con lo stesso datore con lo stesso tipo di contratto che ho oggi
- Di continuare a lavorare con lo stesso datore ma con un altro tipo di contratto sempre a termine
- Non penso che il mio attuale datore mi proporrà di continuare a lavorare con lui
- Non so cosa accadrà
- Altro (specificare.....)

#### 28. Nel Suo lavoro pensa di avere possibilità di fare carriera?

- Sì, nel mio attuale posto di lavoro
- Sì, ma altrove
- No
- Altro (specificare.....)

#### 29. Quale fra le seguenti affermazioni rispecchia la Sua opinione sulla Sua attuale situazione lavorativa?

- Una possibilità di essere poi assunto a tempo indeterminato
- Una possibilità di inserimento lavorativo
- Una possibilità di essere economicamente autonomo
- Una via di arricchimento professionale
- Una fase transitoria della mia vita
- Un ripiego
- Un modo per sfruttare di più i lavoratori
- Una possibilità di lavoro adatta solo ai giovani
- Altro (specificare.....)

#### 30. Ritieni che il tipo di occupazione svolta limiti i suoi progetti familiari?

- Sì
- No

#### 31. Perché? (è possibile una sola risposta)

- Impedendomi di acquistare casa
- Impedendomi di lasciare la famiglia d'origine
- Impedendomi di avere figli
- Altri motivi (specificare) .....

### Le ragioni dell'uso del lavoro 'non standard' e la normativa di riferimento

#### 32. Nella Sua esperienza, quali sono le principali motivazioni al ricorso al lavoro 'non standard' da parte dei datori di lavoro (max 3 risposte)

- Per soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali
- Per ridurre i costi del personale
- Per soddisfare esigenze di lavoro in orari di lavoro diversi da quelli abituali
- Per "provare" nuovo personale in vista di future assunzioni
- Per avere minori vincoli in caso di licenziamento
- Per coprire temporaneamente delle assenze (maternità, ferie, malattie, infortuni, ecc.)
- Per fronteggiare picchi produttivi
- Per avere minori vincoli normativi e contrattuali dipendenti dal numero di addetti
- Altro (specificare.....)

#### 33. Conosce il Decreto Legislativo 276/2003 di attuazione della legge 30/03 (cosiddetta "Legge Biagi")? (una sola risposta)

- Sì, sono informato
- Sì, ne ho sentito parlare
- Non la conosco, la vorrei conoscere
- Non la conosco, non mi interessa

#### 34. Se lo conosce, Vuole darne una valutazione di carattere generale? (una sola risposta)

- Absolutamente positiva
- Moderatamente positiva
- Abbastanza negativa
- Absolutamente negativa

#### 35. Se lo conosce, saprebbe indicarne alcuni punti di forza? (max 3 risposte)

- Presenta nuove soluzioni contrattuali
- Semplifica le modalità contrattuali
- Garantisce flessibilità di orario alle aziende
- Garantisce flessibilità ai lavoratori
- Permette alle aziende di poter utilizzare addetti senza essere obbligati ad assumere in via definitiva
- Avvicina il mercato del lavoro italiano al modello europeo
- Tutela e salvaguarda gli interessi dei lavoratori
- Mette luce e chiarezza sulle tipologie di lavoro "non standard"
- Altro (specificare ..... )

#### 36. Se lo conosce, saprebbe indicarne alcuni punti di debolezza? (max 3 risposte)

- Riduce le soluzioni contrattuali
- Complica le modalità contrattuali
- Garantisce poca flessibilità alle aziende
- Garantisce poca flessibilità ai lavoratori
- Allontana il mercato del lavoro italiano dal modello europeo
- Non tutela e salvaguarda in maniera sufficiente gli interessi dei lavoratori
- Non tutela e salvaguarda in maniera sufficiente gli interessi delle imprese
- Introduce forme di lavoro non sempre adatte al contesto italiano
- La normativa di attuazione è incompleta
- Altro (specificare ..... )

Eventuali note:

*Grazie per la collaborazione!*