

Osservatorio lavoro FVG

Documento completo relativo al sondaggio¹

1 Soggetto che ha realizzato il sondaggio

Format Research Srl.

2 Soggetto committente

Ente Bilaterale Territoriale del Terziario del Friuli-Venezia Giulia

3 Soggetto acquirente

Ente Bilaterale Territoriale del Terziario del Friuli-Venezia Giulia

4 Data o periodo in cui è stato realizzato il sondaggio

Maggio 2026

5 Mezzi di comunicazione sui quali è pubblicato²

<https://www.rainews.it/tgr/fvg/articoli/2026/06/occhi-sul-dumping-contrattuale-in-aumento-nel-terziario-in-fvg-9a7bb4de-f525-4888-806a-281ee6c1d414.html>

¹ Documento completo relativo al sondaggio realizzato in ottemperanza all'art. 5 del Regolamento in materia di pubblicazione e diffusione dei sondaggi sui mezzi di comunicazione di massa approvato dall'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni con delibera n. 256/10/CSP, pubblicata su GU n. 301 del 27/12/2010.

² Pubblicato su questionario/periodico cartaceo e/o elettronico, diffuso sull'emittente radiofonica, televisiva o sul sito web)

Format Research s.r.l.

Sede Legale
Via Ugo Balzani 77
00162 Roma, Italia - REA 747042/rm

Tel +39.06.86.32.86.81,
fax +39.06.86.38.49.96

CF / P.IVA / REG.IMP.ROMA: 04268451004
Cap. Soc. € 25.850,00 i.v.

Unità locale
Via Sebastiano Caboto 22A
33170 Pordenone, Italia

www.formatresearch.com
info@formatresearch.com
format@pec.formatresearch.com



<https://www.friulioggi.it/friuli-venezia-giulia/dumping-contrattuale-fvg-fenomeno-limitato-ma-in-crescita-24-giugno-2026/>

<https://pordenoneoggi.it/nordest/enti-bilaterali-terziario-turismo-dumping-contrattuale-fenomeno-in-crescita-in-fvg/>

<https://www.udinetoday.it/attualita/dumping-contrattuale-lavoro-indagine-dati.html>

<https://www.triesteprema.it/attualita/dumping-contrattuale-lavoro-indagine-dati.html>

<https://www.ilfriuli.it/economia/dumping-contrattuale-limitato-in-fvg-ma-in-crescita/>

<https://www.pordenonetoday.it/attualita/dumping-contrattuale-lavoro-indagine-dati.html>

<https://www.rainews.it/tgr/fvg/articoli/2026/06/occhi-sul-dumping-contrattuale-in-aumento-nel-terziario-in-fvg-9a7bb4de-f525-4888-806a-281ee6c1d414.html>

<https://www.telefriuli.it/cronaca/dumping-contrattuale-limitato-in-fvg-ma-in-crescita/>

<https://www.telefriuli.it/programmi/a-voi-la-linea/a-voi-la-linea-24-giugno-2026/>

https://www.ansa.it/friuliveneziagiulia/notizie/2026/06/24/indagini-dumping-contrattuale-ancora-limitato-in-fvg-ma-in-crescita_dd700de1-d765-4447-aa14-95dc2900faa4.html

6 Data di pubblicazione del sondaggio

24 giugno 2026.

7 Temi/fenomeni oggetto del sondaggio³

Osservatorio congiunturale sull'andamento dell'occupazione nel terziario in Friuli-Venezia Giulia.

³*Economia, società attualità, costume, marketing, salute, etica, ambiente etc.).*

8 Popolazione di riferimento

Imprese del terziario e lavoratori del Friuli-Venezia Giulia (ad esclusione dei minori di 18 anni).

9 Estensione territoriale del sondaggio

Friuli-Venezia Giulia.

10 Metodo di campionamento⁴

Indagine alle imprese: Campione statisticamente rappresentativo delle imprese del terziario del Friuli-Venezia Giulia;

Indagine ai lavoratori: Campione statisticamente rappresentativo dei lavoratori presso le imprese del terziario del Friuli-Venezia Giulia.

11 Rappresentatività del campione inclusa l'indicazione del margine di errore

Indagine alle imprese: dimensione (1-9 addetti, 10-49 addetti, oltre 49 addetti), settore di attività economica (commercio, turismo, servizi), territorio (provincia di Gorizia, provincia di Pordenone, provincia di Trieste, provincia di Udine).

Indagine ai lavoratori: sex (maschi, femmine), età (18-24 anni, 25-34 anni, 35-44 anni, 45-54 anni, oltre 54 anni), territorio (provincia di Gorizia, provincia di Pordenone, provincia di Trieste, provincia di Udine).

12 Metodo di raccolta delle informazioni

Interviste telefoniche somministrate con il Sistema Cati/Cawi (Computer Assisted Telephone/ Web Interview).

13 Numerosità campionaria e sostituzioni

Indagine alle imprese: Numerosità campionaria: 1.236 casi (=1.236 interviste a buon fine). Intervallo di confidenza 95% (Errore $\pm 2,8\%$).

⁴ *Rappresentatività del campione inclusa l'indicazione se trattasi di campionamento probabilistico o non probabilistico del panel e l'eventuale ponderazione*

Indagine ai lavoratori: Numerosità campionaria: 500 casi (=500 interviste a buon fine). Intervallo di confidenza 95% (Errore $\pm 4,4\%$).

14 Testo integrale delle domande⁵

Questionario alle imprese

1. Nell'ultimo semestre, ovvero il primo semestre del 2025, l'occupazione complessiva della Sua impresa, ovvero il numero degli addetti, rispetto al semestre precedente, è...?

- Aumentato
- Rimasto invariato
- Diminuito

TOTALE RISPONDENTI 100%

2. Nel primo semestre del 2026, prevede che l'occupazione complessiva della Sua impresa, ovvero il numero degli addetti, rispetto al primo semestre...

- Aumenterà
- Resterà invariato
- Diminuirà

TOTALE RISPONDENTI 100%

9. Negli ultimi due anni (2024-2025) la Sua impresa ha effettuato azioni di ricerca di nuovo personale?

- Sì
- No

TOTALE RISPONDENTI 100%

10. Nel corso del 2026 la Sua impresa ha in programma di effettuare azioni di ricerca di nuovo personale?

- Sì
- No

⁵ Testo delle domande e percentuale delle persone che hanno risposto a ciascuna domanda

TOTALE RISPONDENTI 100%

13. A quali dei seguenti canali di reclutamento ha fatto ricorso la Sua impresa per la ricerca di nuovo personale?

- A. Centri per l'impiego della Regione FVG (CPI)
- B. Agenzie per il Lavoro/Interinali (APL)
- C. Servizi di placement scolastici e universitari (Master universitari e Alternanza Scuola Lavoro)
- D. Head Hunting (professionisti specializzati nella ricerca di alti profili professionali)
- E. Inserzioni su riviste e quotidiani di annunci
- F. Inserzioni online su portali web e siti di recruiting
- G. Inserzioni su social network dedicati all'incontro fra domanda e offerta di lavoro (es. LinkedIn)
- H. Candidature dirette e spontanee sul Sito aziendale ufficiale
- I. Conoscenze personali e passaparola
- J. Altro (specificare)

TOTALE RISPONDENTI 43%

14. La Sua impresa ha avuto / sta avendo difficoltà nel reclutamento delle risorse umane ricercate

|__||__|

TOTALE RISPONDENTI 43%

15. La Sua impresa è riuscita comunque ad oggi a identificare, e quindi ad assumere, le risorse delle quali ha/aveva bisogno?

- Siamo riusciti ad assumere una parte del personale del quale avevano bisogno (Dall'1% al 40% del fabbisogno)
- Siamo riusciti ad assumere una parte del personale del quale avevano bisogno (Dal 41% al 70% del fabbisogno)
- Siamo riusciti ad assumere una buona parte del personale del quale avevano bisogno (Dal 71% al 90% del fabbisogno)

- Siamo riusciti ad assumere tutte o quasi tutte le risorse delle quali avevano bisogno
- Non siamo riusciti ancora ad assumere nessuna risorse

TOTALE RISPONDENTI 43%

21. L'impresa ha fatto partecipare i propri dipendenti a percorsi formativi non obbligatori (negli ultimi 6 mesi)?

Sì

No

TOTALE RISPONDENTI 100%

22. L'impresa è intenzionata a far partecipare i propri dipendenti a percorsi formativi non obbligatori (nei prossimi 6 mesi)?

Sì

No

TOTALE RISPONDENTI 100%

23. In quale area o aree erano inquadrati i corsi di formazione a cui hanno partecipato i Vostri dipendenti?

- A. Sicurezza e salute sul lavoro
- B. Vendita, relazione con il cliente e customer experience
- C. Gestione delle risorse umane e organizzazione del personale
- D. Marketing, comunicazione e promozione (anche digitale)
- E. Competenze digitali e utilizzo di tecnologie
- F. Logistica, gestione delle scorte e supply chain
- G. Comunicazione e teamwork
- H. Gestione finanziaria e contabilità
- I. Specializzazione per addetto bar e ristorazione
- J. Gestione dei locali
- K. Sostenibilità ambientale

L. Altro (specificare)

TOTALE RISPONDENTI 27%

28. Quali sono gli obiettivi principali che la Sua azienda intende perseguire tramite la realizzazione di attività di formazione?

- A. Sostenere le innovazioni dell'impresa (es. formazione del personale alla gestione di nuovi servizi introdotti)
- B. Aumentare la qualità del servizio
- C. Aumentare la produttività dell'impresa
- D. Sostenere le innovazioni dell'impresa nel campo della sostenibilità
- E. Sostenere le innovazioni dell'impresa nel campo della digitalizzazione
- F. Migliorare le performance delle risorse umane e del clima aziendale (Soddisfazione addetti, riduzione del turn-over etc.)
- G. Altro

TOTALE RISPONDENTI 27%

30. Per quale ragione la Sua impresa non ha realizzato attività di formazione?

- A. Costi elevati delle attività di formazione
- B. Mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle esigenze dell'impresa
- C. Difficoltà di valutare le proprie necessità di formazione
- D. Attività di formazione già svolta negli anni precedenti
- E. Ridotta disponibilità di tempo per le attività di formazione (i dipendenti sono impegnati nel lavoro e non possono/non hanno tempo per dedicarsi alla formazione).
- F. Competenze possedute già adeguate
- G. Assunzione di nuovo personale con competenze adeguate
- H. Altro (specificare)

TOTALE RISPONDENTI 73%

31. Qual è stata la ragione principale per cui la Sua impresa non ha realizzato attività di formazione?

- Costi elevati delle attività di formazione
- Mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle esigenze dell'impresa

- Difficoltà di valutare le proprie necessità di formazione
- Attività di formazione già svolta negli anni precedenti
- Ridotta disponibilità di tempo per le attività di formazione (i dipendenti sono impegnati nel lavoro e non possono/non hanno tempo per dedicarsi alla formazione).
- Competenze possedute già adeguate
- Assunzione di nuovo personale con competenze adeguate
- Altro (specificare)

TOTALE RISPONDENTI 73%

35. Negli ultimi 12 mesi, la Sua impresa ha percepito la presenza sul mercato di concorrenti che applicano contratti collettivi diversi da quelli di settore, con livelli retributivi inferiori?

- Sì, molto frequentemente
- Sì, occasionalmente
- Raramente
- Mai
- Non saprei

TOTALE RISPONDENTI 100%

36. A Suo avviso, quanto il fenomeno del dumping contrattuale incide sulla concorrenza nel suo settore?

- Incide in maniera molto rilevante
- Incide abbastanza
- Incide poco
- Non incide
- Non saprei

TOTALE RISPONDENTI 100%

37. (Solo per chi ha risposto 1, 2 o 3 alla domanda 36) In quali ambiti ritiene che il fenomeno del dumping contrattuale generi forme di concorrenza sleale tra le imprese?

- A. Nella possibilità di offrire prezzi più bassi ai clienti o committenti
- B. Nella possibilità di partecipare a gare o appalti con condizioni economiche più vantaggiose
- C. Nella possibilità di ottenere margini di profitto maggiori a parità di servizio offerto

- D. Nella riduzione dei costi del personale (retribuzioni, contributi, tutele)
- E. Nella flessibilità organizzativa (orari, turni, uso di forme contrattuali atipiche)
- F. Nella possibilità di sostenere livelli di produttività più elevati grazie a condizioni di lavoro meno regolamentate
- G. Altro (specificare)

TOTALE RISPONDENTI 27%

38. Secondo la Sua esperienza, in quali ambiti si manifesta più spesso il dumping contrattuale?

- A. Nelle retribuzioni e nei livelli salariali
- B. Nelle ore di lavoro effettive e straordinarie
- C. Nei contributi previdenziali o assistenziali
- D. Nelle mansioni e nei livelli di inquadramento
- E. Nelle condizioni di sicurezza e tutela del lavoro
- F. Nelle tutele accessorie (malattia, maternità, ferie, permessi)
- G. Altro (specificare)

TOTALE RISPONDENTI 100%

40. A Suo avviso, quali interventi sarebbero più utili per contrastare il dumping contrattuale nel settore del terziario?

- A. Maggiori controlli ispettivi da parte degli enti competenti
- B. Introduzione di sanzioni più severe per le imprese non in regola
- C. Incentivi alle imprese che applicano contratti corretti
- D. Maggiore trasparenza sui contratti applicati dalle imprese (es. negli appalti)
- E. Rafforzamento della contrattazione collettiva di settore
- F. Altro (specificare)

TOTALE RISPONDENTI 100%

40bis. A Suo avviso, il fenomeno del dumping contrattuale incide sulla capacità delle imprese di attrarre e trattenere personale?

- Sì, in modo significativo
- Sì, in parte
- No
- Non saprei

TOTALE RISPONDENTI 100%

41. Quanto ritiene di conoscere le principali differenze tra contratti collettivi di lavoro in relazione ai seguenti aspetti?

- A. Livelli retributivi complessivi (non solo netto mensile)
- B. Maggiorazioni per straordinari, lavoro festivo o notturno
- C. Numero di mensilità (13^a, 14^a, ecc.)
- D. Trattamento in caso di malattia e maternità
- E. Ferie e permessi
- F. Contributi previdenziali e impatto sulla pensione

TOTALE RISPONDENTI 100%

42. A Suo avviso, quanto le differenze tra contratti collettivi (oltre alla retribuzione mensile) sono effettivamente considerate nel mercato del lavoro?

|__||__|

TOTALE RISPONDENTI 100%

43. Secondo la Sua esperienza, quando si valutano offerte di lavoro, quanto peso viene dato ai seguenti aspetti?

- A. Retribuzione netta mensile
- B. Stabilità del rapporto di lavoro
- C. Tutele (malattia, maternità, ferie, permessi)
- D. Prospettive previdenziali (pensione, contributi)

TOTALE RISPONDENTI 100%

44. Lei conosce l'Ente Bilaterale Territoriale del Commercio del Friuli-Venezia Giulia

- Sì, molto bene
- Sì, ma non in profondità
- Sì, anche se non so esattamente cosa fa
- No, non la conosco

TOTALE RISPONDENTI 100%

Questionario ai lavoratori

14A. Secondo Lei, il contratto applicato al Suo lavoro garantisce condizioni...

- Migliori della media del settore
- In linea con la media
- Peggiori della media
- Non saprei

TOTALE RISPONDENTI 100%

14B. Secondo Lei, tra contratti collettivi diversi possono esserci differenze rilevanti in termini di

- Tutele sanitarie
- Contributi pensionistici
- Presenza di welfare aziendale (sanità integrativa, buoni, ecc.)
- Numero di mensilità
- Diritti su ferie e permessi
- Accesso alla formazione

TOTALE RISPONDENTI 100%

14. Lei ha mai sentito parlare del fenomeno del dumping contrattuale?

- Sì, so di cosa si tratta

- Ne ho sentito parlare, ma non so esattamente di cosa si tratti
- No, non ne ho mai sentito parlare

TOTALE RISPONDENTI 100%

15. Secondo la Sua esperienza o conoscenza, quanto è presente il fenomeno del dumping contrattuale nel suo settore o nell'area in cui lavora?

- Molto diffuso
- Abbastanza diffuso
- Poco diffuso
- Per nulla diffuso
- Non saprei

TOTALE RISPONDENTI 100%

16. A Suo avviso, in quali aspetti il dumping contrattuale può incidere sulle condizioni dei lavoratori?

- A. Riduzione dei livelli retributivi
- B. Maggiore precarietà o insicurezza del lavoro
- C. Peggioramento delle condizioni di sicurezza o tutela sul luogo di lavoro
- D. Aumento dei carichi o degli orari di lavoro
- E. Riduzione dei contributi previdenziali o delle tutele assistenziali
- F. Differenze di trattamento rispetto ad altri lavoratori che svolgono le stesse mansioni
- G. Differenze nelle mensilità (es. assenza della 14^a)
- H. Differenze nelle maggiorazioni (straordinari, festivi, notturni)
- I. Minori benefit non monetari (buoni pasto, convenzioni, ecc.)
- J. Altro (specificare)

TOTALE RISPONDENTI 100%

17. Conosce personalmente persone che lavorano in imprese dove vengono applicati contratti diversi da quelli del settore di riferimento?

- Sì, più di una persona
- Sì, una persona
- No
- Non saprei

TOTALE RISPONDENTI 64%

18. Da quanto Le risulta, quali differenze principali hanno riscontrato queste persone rispetto ai lavoratori inquadrati con il contratto corretto?

- A. Retribuzioni più basse
- B. Meno ferie o permessi
- C. Minori tutele in caso di malattia o infortunio
- D. Maggiore incertezza sulla durata del rapporto di lavoro
- E. Orari più lunghi o turni meno regolati
- F. Minore accesso a welfare aziendale
- G. Assenza di coperture sanitarie integrative
- H. Possibilità più limitate di formazione o crescita professionale
- I. Altro (specificare)

TOTALE RISPONDENTI 9%

19. Quando si valuta un lavoro, secondo la Sua esperienza quanto contano i seguenti aspetti?

- A. Retribuzione netta mensile
- B. Numero di mensilità (13^a, 14^a)
- C. Ferie e permessi
- D. Tutele in caso di malattia o infortunio
- E. Stabilità del posto di lavoro
- F. Contributi e prospettive pensionistiche
- G. Presenza di assicurazione sanitaria integrativa

- H. Accesso a welfare aziendale (buoni pasto, servizi, ecc.)
- I. Indennità e maggiorazioni (straordinari, notturni, festivi)
- J. Altro (specificare)

TOTALE RISPONDENTI 100%

20. Prima di accettare un lavoro, quanto si informa sulle condizioni contrattuali oltre allo stipendio?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per nulla

TOTALE RISPONDENTI 100%

21. Secondo Lei, è facile comprendere le differenze tra contratti collettivi (es. ferie, malattia, mensilità, contributi)?

- Sì, è chiaro
- Abbastanza chiaro
- Poco chiaro
- Per nulla chiaro

TOTALE RISPONDENTI 100%

22. Se dovesse scegliere, quale delle seguenti situazioni preferirebbe?

- Retribuzione mensile più alta ma minori tutele
- Retribuzione mensile leggermente più bassa ma maggiori
- Dipende dalla situazione
- Non saprei

TOTALE RISPONDENTI 100%

23. Alcuni ritengono che dovrebbe essere limitata o vietata la possibilità di applicare contratti collettivi diversi da quelli più rappresentativi e maggiormente condivisi a livello nazionale o di settore. Lei personalmente è favorevole o contrario a un intervento di questo tipo?

- Favorevole, andrebbe vietato l'uso di contratti diversi da quelli più rappresentativi
- Indifferente, la questione non mi riguarda direttamente

- Contrario, ogni impresa dovrebbe poter scegliere il contratto
- Non saprei

TOTALE RISPONDENTI 100%

24. Lei conosce l'Ente Bilaterale Territoriale del Commercio del Friuli-Venezia Giulia?

- Sì, molto bene
- Sì, ma non in profondità
- Sì, anche se non so esattamente cosa fa
- No, non la conosco

TOTALE RISPONDENTI 100%