



*14 luglio 2017*

## **Summary**

### **I seminari del venerdì**

La qualità del lavoro in Italia

Autore

*Valentina Gualtieri*

## 1 IL CONCETTO DI QUALITÀ DEL LAVORO E LE CARATTERISTICHE DELL'INDAGINE INAPP SULLA QUALITÀ DEL LAVORO IN ITALIA

Da molti anni l'Inapp conduce con cadenza periodica un'indagine statistica volta a misurare la qualità del lavoro in Italia. L'indagine è rivolta agli individui occupati e rileva "i bisogni dell'individuo in termini lavorativi" e i molteplici aspetti che caratterizzano il lavoro.

La finalità dell'indagine è analizzare tramite un'ampia batteria di indicatori i differenti aspetti che permettono di verificare la bontà di un lavoro, nonché di misurare le differenti dimensioni della qualità del lavoro e di comprendere quali sono i profili lavorativi maggiormente penalizzati rispetto a ciascuna dimensione. L'obiettivo ultimo è di studiare gli ambiti lavorativi nei quali le persone sono più svantaggiate e riflettere su possibili interventi di policy mirati sia a un innalzamento complessivo della qualità del lavoro sia a una maggiore parità di opportunità tra i differenti profili occupazionali in termini di qualità del lavoro.

Ma come identificare un lavoro di qualità? Un lavoro, per essere di elevata qualità richiede che si svolga un'attività coerente con le proprie abilità e attitudini, che si abbia la possibilità di sviluppare le proprie *skills* attraverso attività formative, ritmi di lavoro non discontinui o eccessivi, un buon clima sociale, livelli retributivi adeguati, rapporti di lavoro stabili, obiettivi e pratiche organizzative condivisi con l'azienda, autonomia nella gestione delle proprie mansioni e del modo di lavorare, equilibrio fra vita professionale e vita privata e molto altro ancora. La qualità del lavoro ha insomma un carattere multidimensionale e complesso e anche per questo esistono differenti approcci definitivi e molteplici metodologie di misura.

In Italia la riflessione teorica sul tema della qualità del lavoro ha origine all'inizio degli anni ottanta, grazie ai fondamentali contributi di Luciano Gallino e Michele La Rosa (Gallino, 1978, 1983, 1989; La Rosa, 1983, 1997, 1998, 2000). Gli elementi fondanti dell'approccio riconducibile ai due autori attengono principalmente alla definizione della qualità del lavoro declinata in base alla complessità dell'esperienza lavorativa e soprattutto alla molteplicità degli aspetti del lavoro che fanno riferimento ai bisogni dell'individuo: la qualità del lavoro costituisce l'esito del rapporto fra bisogni del lavoratore e profilo dell'organizzazione del lavoro. La qualità del lavoro viene definita come l'insieme di cinque dimensioni, nessuna delle quali prioritaria alle altre, riferite ad altrettanti aspetti del lavoro. In estrema sintesi sono definite: la dimensione economica (che insiste sugli ambiti retributivi, sulla stabilità economica e sulla sicurezza del lavoro), la dimensione ergonomica (che fa riferimento ai bisogni relativi alla qualità fisica dell'ambiente di lavoro, all'ambiente sociale, nonché ai bisogni ergonomici di tipo psicologico), la dimensione della complessità (che corrisponde alle esigenze di creatività, di sviluppo delle competenze e di valorizzazione delle capacità); la dimensione dell'autonomia (che corrisponde al bisogno di stabilire con una certa libertà le condizioni del proprio lavoro, di determinare autonomamente la propria condotta lavorativa e le regole da seguire per svolgere le attività assegnate

a un dato livello decisionale); la dimensione del controllo (che si riferisce al bisogno di controllare le condizioni generali del proprio lavoro, come, ad esempio, l'oggetto della produzione, la sua destinazione, l'organizzazione, le attività da assegnare al proprio e agli altri centri decisionali)<sup>1</sup>.

L'Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro permette di rendere operativo il concetto multidimensionale di qualità del lavoro derivato dall'approccio su citato e che considera le dimensioni della qualità del lavoro mutuamente indipendenti (La Rosa, 1983; Gallino, 1983; La Rosa, Raboni, 1999; La Rosa, Stanzani, 1999). In altri termini tramite le informazioni raccolte dall'Indagine è possibile costruire degli indicatori sintetici, ognuno associato ad una singola dimensione, e studiare i livelli e la variabilità di tali indicatori rispetto ai differenti contesti organizzativi, alle caratteristiche individuali e alla tipologie di occupazione dei lavoratori italiani.

L'Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro è giunta nel 2015 alla sua quarta edizione. Nella IV Indagine sulla qualità del lavoro si è inteso perfezionare la metodologia e le questioni di carattere più strettamente operativo, anche alla luce dell'esperienza maturata in occasione della precedente edizione dell'indagine. In tal senso si è proceduto ad ampliare e modificare il questionario d'indagine, a migliorare la strategia e il disegno di campionamento, nonché ad apportare rilevanti innovazioni legate principalmente alla rilevazione di informazioni dal lato dell'impresa: la base informativa dal lato dei lavoratori è stata affiancata da una nuova base informativa con informazioni sulle imprese<sup>2</sup>.

Di seguito, e in estrema sintesi, sono presentate alcune delle prime evidenze derivanti dalla IV indagine. I risultati vengono illustrati tramite un'analisi delle dimensioni in cui è articolato il concetto di qualità del lavoro in riferimento a specifiche caratteristiche dell'individuo o della propria situazione lavorativa. A tal fine, si fa ricorso a indicatori sintetici relativi alle cinque dimensioni costruiti ad hoc sfruttando l'importante bagaglio conoscitivo rilevato nell'indagine sui lavoratori.

---

<sup>1</sup> Per una descrizione e definizione più accurata si rimanda a Gallino, 1978, 1983, 1989; La Rosa, 1983, 1997, 1998, 2000; Gallie et alii, 2012; Isfol, 2004, 2007, 2011, 2013, 2016

<sup>2</sup> Nello studio della qualità del lavoro gli aspetti legati al profilo organizzativo d'impresa rappresentano forse una tra le carenze conoscitive più rilevanti. Le indagini realizzate negli anni passati sono state condotte su un campione di soli lavoratori e non hanno consentito di rilevare in maniera compiuta il profilo del modello organizzativo adottato dall'impresa, che pure influisce notevolmente sul livello delle dimensioni della qualità. Nella nuova indagine, oltre ad indagare il tema della qualità del lavoro sui lavoratori, si è proceduto a sviluppare una rilevazione ad hoc sui datori di lavoro.

## 2 ALCUNE EVIDENZE EMPIRICHE PROVENIENTI DALLA IV INDAGINE INAPP SULLA QUALITÀ DEL LAVORO IN ITALIA

I risultati della IV Indagine Inapp sulla qualità del lavoro in Italia vengono di seguito illustrati secondo il paradigma che prevede la declinazione del concetto di qualità del lavoro in cinque dimensioni indipendenti.

I risultati si riferiscono alla popolazione occupata in Italia con 18 anni o più che ammonta a circa 22.456.000 individui.

Sul piano operativo le cinque dimensioni sono state definite da una serie di items rilevati tramite l'indagine e sintetizzati in cinque indicatori.

Nella seguente tabella sono presentati gli indicatori elementari, e le relative frequenze, utilizzati successivamente per costruire gli indicatori sintetici riferiti alle cinque dimensioni della qualità del lavoro. Tali indicatori sono stati elaborati sulla base delle variabili inserite all'interno del questionario di rilevazione e sono suddivisi rispetto alla dimensione di appartenenza.

Ciascun indicatore rileva un "sintomo elementare" di cattiva qualità del lavoro rispetto a ciascun dimensione predefinita.

**Tabella 1: Indicatori elementari utilizzati nella costruzione delle dimensioni della qualità del lavoro e relative frequenze percentuali, Anno 2015**

Dimensioni	Indicatori elementari	%
<b>Dimensione economica</b>	Contratto di lavoro atipico (temporanei)	12.1%
	Assenza di un contratto di lavoro	2.4%
	Assenza di versamento di contributi	8.0%
	Perdita di lavoro nell'anno successivo	31.0%
	Riduzione dello stipendio nell'anno successivo	32.9%
	Classi di reddito di cui:	
	<i>fino a 1100 euro netti mensili</i>	44.0%
	<i>da 1100 a 1500 euro netti mensili</i>	29.0%
<b>Dimensione ergonomica</b>	Gravosità del lavoro: sforzo fisico	49.9%
	Gravosità del lavoro: coinvolgimento psicologico/emotivo	68.0%
	Lavoro stressante di cui:	
	<i>Solo in alcuni momenti</i>	67.5%
	<i>Sempre</i>	21.8%
	Presenza di discriminazioni nel posto di lavoro	17.5%
	Episodi di violazione dei diritti nel posto di lavoro	11.8%
	Episodi di molestie sessuali nel posto di lavoro	1.8%
	Salute a rischio a causa del lavoro	27.3%
	Malattie causate dal lavoro	8.2%

	Infortuni causati dal lavoro	21.8%
	Part-time involontario	9.1%
	Lavoro di notte	15.8%
	Lavoro nel fine settimana	32.6%
	Nessuna flessibilità sull'orario di lavoro	35.9%
	Forti difficoltà nel conciliare lavoro e impegni extra-lavorativi	12.5%
	Ore lavorate a settimana più di 40	27.5%
	Lavoro svolto tutti i giorni della settimana	4.7%
	Ritmo di lavoro non normali	63.5%
<b>Dimensione della complessità</b>	Impossibilità per avanzamento di carriere	57.3%
	Capacità professionali inadeguate al lavoro che svolge	19.9%
	Assenza di formazione nell'ultimo anno	51.5%
	Nel lavoro: nessuna opportunità di imparare e crescere	20.2%
	Titolo di studio troppo elevato rispetto alla professione svolta	12.2%
	Assenza di compiti complessi nel proprio lavoro	29.5%
<b>Dimensione dell'autonomia</b>	Impossibilità di scegliere: l'ordine delle mansioni/compiti	24.3%
	Impossibilità di scegliere: programmazione delle sue attività	22.4%
	Impossibilità di scegliere: velocità/ritmi di lavoro	23.0%
	Impossibilità di decidere: quando fare una pausa	12.5%
	Impossibilità di decidere: quando prendere un permesso di qualche ora	7.4%
	Interruzione del lavoro per compiti imprevisti	33.8%
	Spesso lavora anche in cattive condizioni di salute	24.8%
	Quando lavoro non mi sento libero e sono molto controllato	19.8%
	Il ritmo di lavoro dipende dal controllo diretto di un superiore	36.6%
	Lavoro sottoposto a supervisione diretta di un superiore	65.8%
	Impossibilità di valutare personalmente la qualità del lavoro svolto	18.3%
<b>Dimensione del controllo</b>	Non coinvolgimento nel migliorare l'organizzazione del lavoro o i processi lavorativi	23.5%
	Nessuna persona da supervisionare	62.3%
	Il proprio lavoro non è considerato importante dal superiore	5.3%
	Il proprio lavoro non è considerato importante dai colleghi	4.8%
	Il superiore (responsabile, titolare, direttore, ecc.) non conosce i miei compiti	8.9%

N=22456041 occupati

Fonte: Quarta Indagine Inapp-QDL

Gli indicatori sintetici relativi alle singole dimensioni della qualità del lavoro sono stati costruiti empiricamente ricorrendo a una metodologia di sintesi di carattere additivo. Una volta selezionate le

variabili che definiscono ciascuna dimensione (tabella 1), ovvero i sintomi elementari, è stato associato a ogni variabile un punteggio crescente al diminuire dell'impatto della qualità della specifica dimensione<sup>3</sup>; tale punteggio, all'interno di ciascuna dimensione, è stato quindi sommato. Quest'operazione, insieme a ulteriori accorgimenti metodologici<sup>4</sup>, ha permesso di costruire cinque indicatori sintetici, ognuno dei quali rappresenta una differente dimensione della qualità del lavoro.

Nella figura 1 sono illustrate le distribuzioni di frequenza e le relative statistiche degli indicatori sintetici resi ortogonali: ciascun indicatore ha un intervallo di variazione da 0 a 100 e al crescere del valore cresce il livello di qualità del lavoro.

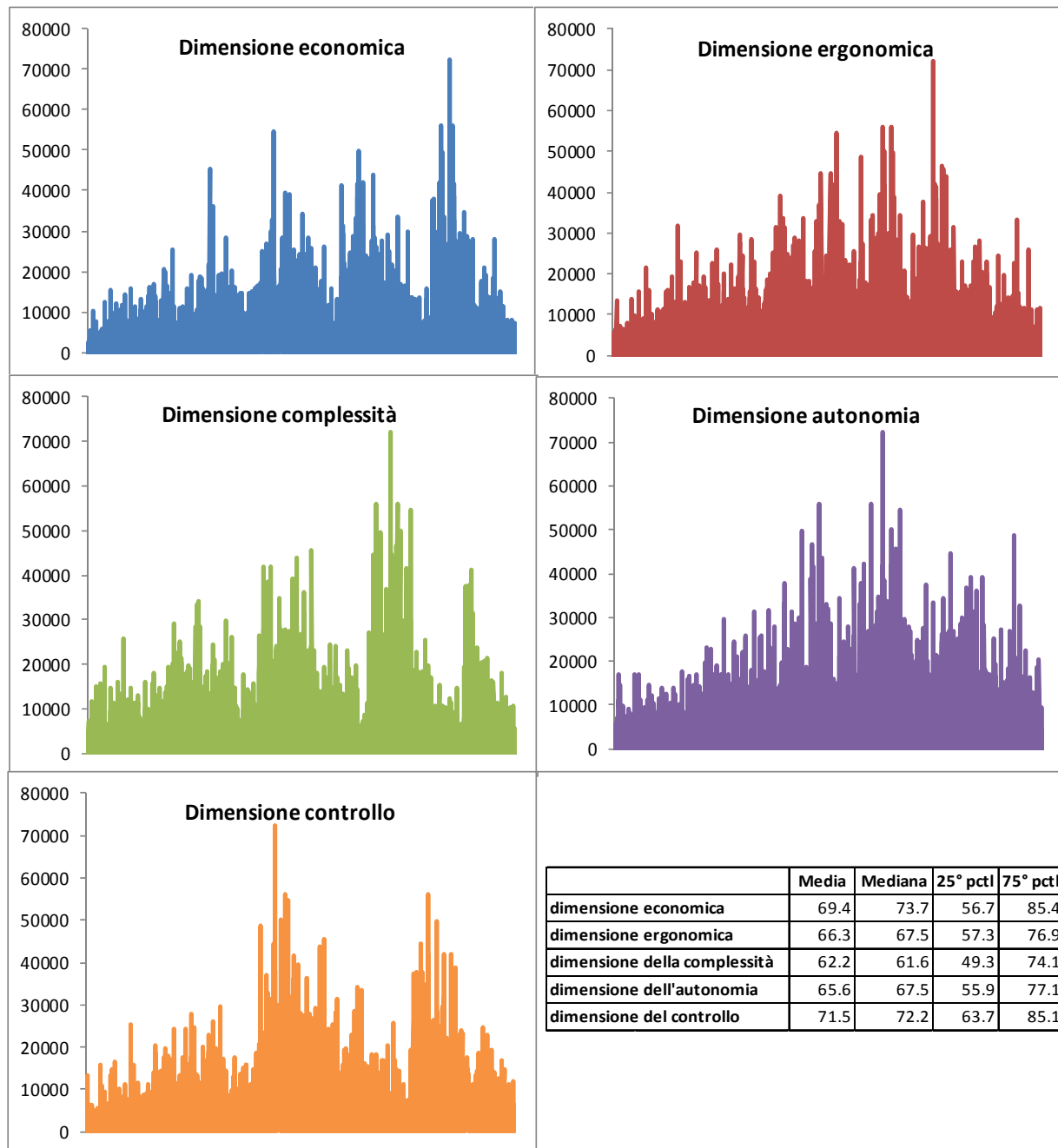
Per ciò che concerne la *dimensione economica*, si osserva una distribuzione con un'elevata asimmetria, con un'ampia quota di occupati che hanno un valore basso dell'indicatore. Evidenze simili sono riscontrate nell'analisi della *dimensione del controllo* e, in parte, nella *dimensione della complessità*. Al contrario la *dimensione dell'autonomia* è caratterizzata da una distribuzione di frequenza più simmetrica; inoltre la maggior parte degli occupati ha un valore dell'indicatore sintetico che si concentra sui valori centrali della distribuzione. La *dimensione ergonomica*, infine, ha un andamento assimilabile a quello della dimensione dell'autonomia.

---

<sup>3</sup> Nel caso di variabili dicotomiche (la predominanza) il punteggio è di tipo unitario e valorizza la modalità che indica cattiva qualità del lavoro, mentre nel caso di variabili politomiche il peso associato è definito in maniera ragionata.

<sup>4</sup> Un aspetto importante dell'analisi condotta è stata la verifica del grado di correlazione tra le dimensioni della qualità del lavoro e la successiva operazione metodologica di "ortogonalizzazione" di esse. La letteratura di riferimento considera le dimensioni della qualità del lavoro afferenti ad ambiti di interesse diversi e tra loro concettualmente incorrelate. L'analisi di correlazione condotta sembra verificare a livello empirico la concettualizzazione multidimensionale della qualità del lavoro e conferma il ridotto legame lineare tra le dimensioni che la compongono: i risultati mostrano che a livello empirico nessuna delle dimensioni risulta fortemente correlata con le altre (Tab. 1a). Al fine di compiere un'analisi il più accurata possibile, considerando ciascuna dimensione totalmente incorrelata dalle altre, le dimensioni sono state rese effettivamente ortogonali: è stata sviluppata un'analisi delle componenti principali (ACP) estraendo da questa tutti i fattori generati. Così facendo tutta l'informazione prodotta dalle dimensioni costruite prima dell'analisi multivariata è stata mantenuta con il vantaggio di aver trasformato le dimensioni in fattori ortogonali. Nella tabella 2a dell'appendice è presentata la matrice di correlazione tra le dimensioni originarie e i fattori derivanti dall'ACP. Infine, i cinque fattori, rinominati in base alla correlazione massima, sono stati normalizzati imponendo un intervallo di variazione compreso tra 0 e 100, scalati in ragione crescente rispetto alla qualità misurata: 0=qualità minima; 100=qualità massima.

**Figura 1: Distribuzione di frequenza e indici di posizione delle dimensioni della qualità del lavoro**



Fonte: Quarta Indagine Inapp-QDL

Di seguito vengono illustrati i risultati di analisi descrittive condotte per ciascuna dimensione della qualità del lavoro in relazione sia a caratteristiche individuali degli occupati che al lavoro svolto. L'analisi ha l'obiettivo di verificare l'esistenza di differenze rilevanti nei livelli di qualità del lavoro rispetto a caratteristiche dei lavoratori ed è condotta adottando come indicatore di sintesi la media aritmetica di ogni dimensione.

Focalizzando l'attenzione sulle caratteristiche proprie degli occupati (figura 2) - quali l'età, il genere, l'area geografica di residenza e il titolo di studio - si rilevano comportamenti dissimili dei valori medi degli indicatori riferiti a ciascuna dimensione; in altri termini mentre per alcune dimensioni tali caratteristiche fanno registrare significative variazioni dei valori medi degli indicatori, per altre le caratteristiche non sembrano determinare alcuna variazione.

Nel caso dell'area geografica di residenza, ad esempio, solo per la dimensione economica si osservano differenze rilevanti nei valori medi: la qualità del lavoro in termini economici è relativamente più elevata nelle regioni del nord ovest, decresce spostandosi verso il nord est, diminuisce ancor di più al centro e assume il valore più basso al sud d'Italia. Un andamento decrescente associato al territorio (ovvero spostandosi dal nord verso il sud) si osserva, seppur con valori meno accentati, anche nel caso della dimensione ergonomica; per le altre dimensioni non si rilevano differenze significative.

L'analisi di genere fa rilevare comportamenti differenti in tutte le dimensioni: le differenze maggiori a vantaggio degli uomini si osservano nella dimensione economica, ma anche per le dimensioni della complessità del controllo e dell'autonomia, la qualità del lavoro degli uomini risulta migliore di quella delle donne. La componente femminile dell'occupazione presenta livelli di qualità del lavoro mediamente più alti degli uomini nel caso della dimensione ergonomica.

I giovani occupati risentono di una peggiore qualità del lavoro in termini economici, di autonomia e di controllo; al contrario si posizionano meglio degli altri lavoratori nel caso della dimensione della complessità e di quella ergonomica.

Fatta eccezione per la dimensione ergonomica, all'aumentare dei livelli di istruzione dei lavoratori i livelli di qualità del lavoro aumentano, raggiungendo i valori massimi in corrispondenza di titoli universitari. Nel caso della dimensione ergonomica i lavoratori diplomati, al contrario, sembrano avere posizioni di maggior vantaggio.

L'analisi degli indicatori di qualità del lavoro condotta rispetto alle caratteristiche del lavoro (tipo di rapporto di lavoro, professione, orario di lavoro) permette di verificare importanti differenze dettate dalle peculiarità del lavoro svolto (figura 3).

I lavoratori autonomi in senso stretto (professionisti, imprenditori, lavoratori in proprio) beneficiano di una migliore qualità del lavoro sia rispetto ai dipendenti permanenti che agli altri lavoratori a termine quando si analizzano gli ambiti riferiti al controllo e all'autonomia e in misura minore anche rispetto alla complessità. I dipendenti a tempo indeterminato sono sicuramente i più avvantaggiati in riferimento alla dimensione economica. Tra i lavoratori a termine inoltre si verifica, sia nel caso dei dipendenti a tempo determinato che dei collaboratori, un forte svantaggio in termini economici. Per i collaboratori inoltre lo svantaggio è molto accentuato anche nella dimensione della complessità.



In riferimento alla professione, il gruppo professionale ad “alta qualificazione” (dove sono compresi i primi due grandi gruppi professionali della classificazione CP2011), si distingue dagli altri per una maggiore qualità del lavoro in termini economici, di controllo e di autonomia; le professioni tecniche fanno registrare i livelli più alti di qualità del lavoro in termini di complessità, mentre chi si colloca meglio in riferimento alla dimensione ergonomica sono le professioni non qualificate (anche se per questa dimensione le differenze sono minime).

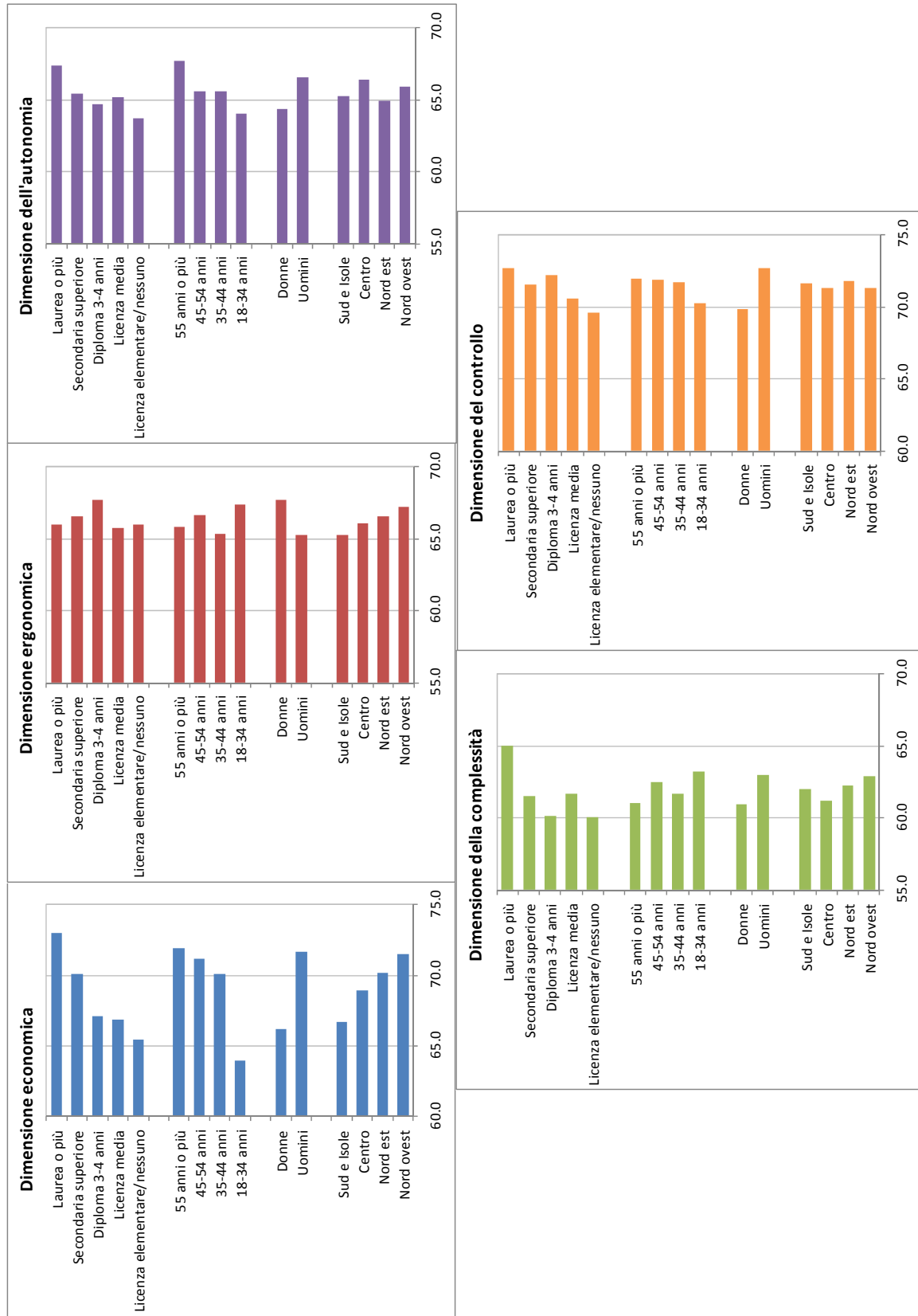
Lavorare con orario ridotto porta dei benefici, come atteso, solo in riferimento alla dimensione ergonomica. Le differenze più marcate tra lavoratori part time e full time, a vantaggio del tempo pieno, si rilevano oltre che nel caso della dimensione economica, per la dimensione della complessità e del controllo.

Infine, quando ci si sofferma nel verificare come le caratteristiche dell’organizzazione per la quale si lavora influiscono la determinazione dei differenti livelli degli indicatori della qualità del lavoro, si rileva che la dimensione della sede lavorativa modifica i livelli degli indicatori soprattutto nel caso della dimensione economica e della dimensione dell’autonomia: nelle piccole imprese si hanno i valori più bassi dell’indicatore riferito alla dimensione economica e i valori più alti dell’indicatore sull’autonomia (figura 4).

Lavorare nel pubblico impiego (rispetto al settore privato) migliora la qualità in riferimento all’abito economico e, anche se con intensità minore, in ambito di complessità. I lavoratori pubblici invece mostrano livelli medi di qualità del lavoro più bassi rispetto agli occupati del settore privato nel caso della dimensione dell’autonomia e, in lieve misura anche nel caso del controllo e dell’ergonomia.

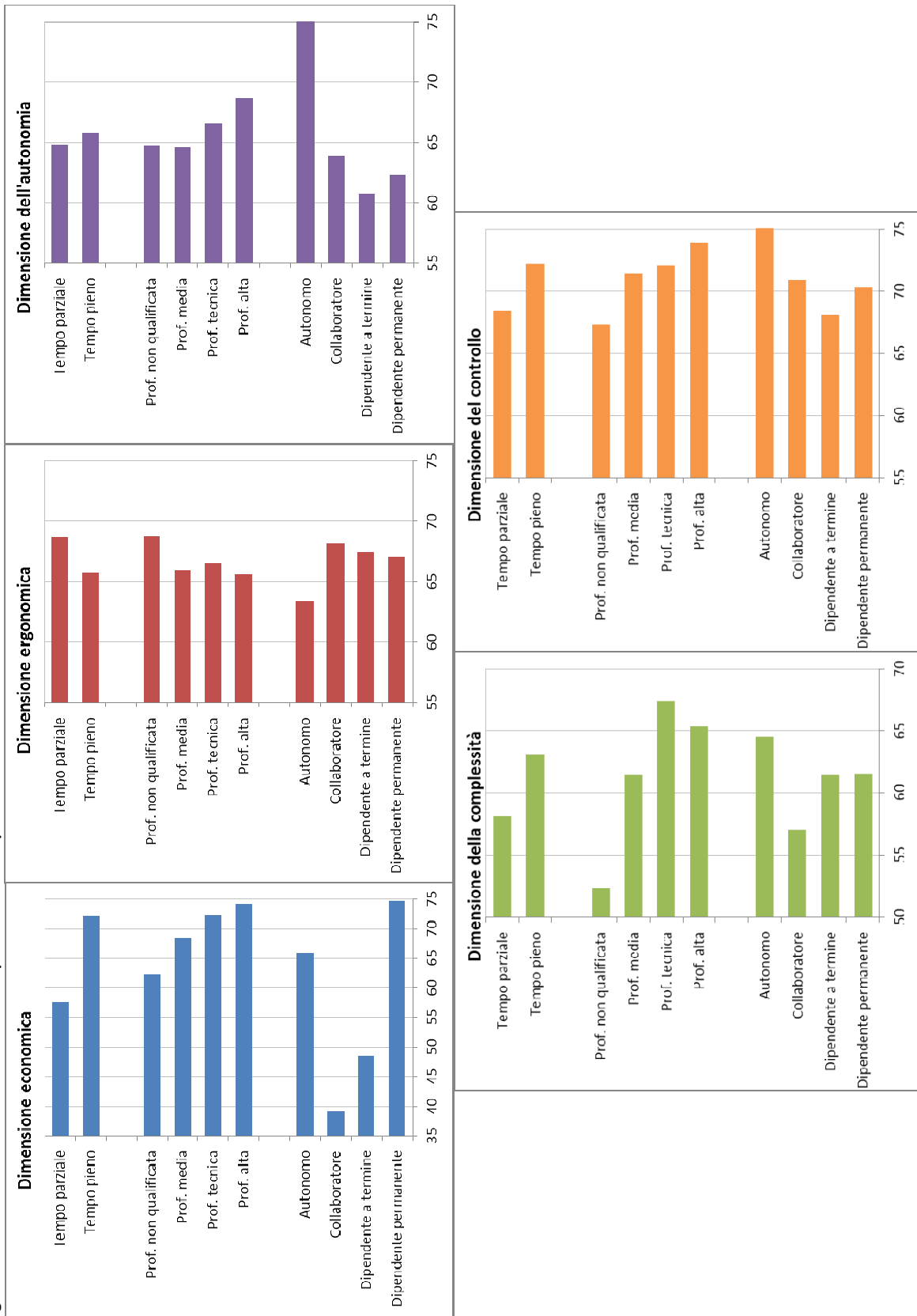
L’analisi più approfondita di ciascun indicatore in termini settoriali rileva una significativa eterogeneità nei livelli di qualità del lavoro. Si osserva, infatti, che i lavoratori del settore agricolo, ma anche coloro che operano nel commercio, sono penalizzati nella dimensione economica, in quella ergonomica e in quella della complessità. Gli occupati nel settore industriale (escludendo le costruzioni) sembrerebbero invece risentire di uno svantaggio nelle dimensioni dell’autonomia e del controllo, mentre beneficiano di elevati valori dell’indicatore nel caso della dimensione ergonomica. Il settore delle costruzioni registra elevati livelli nella dimensione dell’autonomia e in quella del controllo.

Figura 2 - Valore medio delle dimensioni della qualità del lavoro per caratteristiche territoriali ed individuali



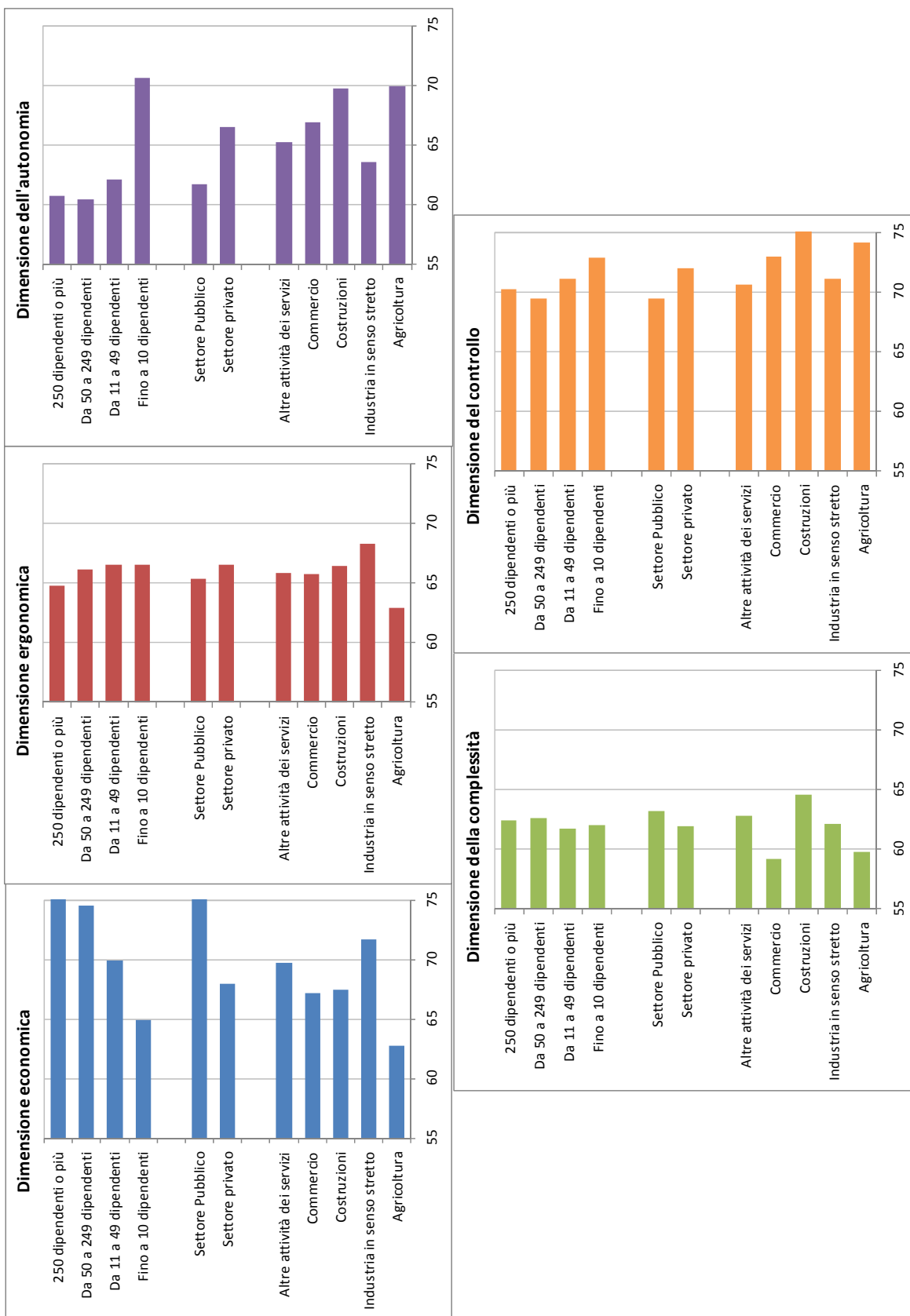
Fonte: Quarta Indagine Inapp-QDL

Figura 3 - Valore medio delle dimensioni della qualità del lavoro per caratteristiche del lavoro



Fonte: Quarta indagine Inapp-QDL

Figura 4 - Valore medio delle dimensioni della qualità del lavoro per caratteristiche della sede di lavoro



Fonte: Quarta Indagine Inapp-QDL

### 3 RIFLESSIONI CONCLUSIVE

In conclusione queste prime evidenze confermano la elevata complessità del tema trattato, avvalorando ancora una volta il carattere marcatamente multidimensionale della qualità del lavoro, da cui deriva la necessità di dover studiare in modo distinto le diverse dimensioni che la compongono, soprattutto quando ci si confronta con la necessità di dover evidenziare i principali fattori che la determinano, con il fine ultimo di orientare specifiche azioni di policy. In ambito economico (che come già sottolineato non comprende solo le questioni connesse alle retribuzioni dei lavoratori ma fa riferimento anche alla stabilità lavorativa e alla sicurezza economica) occorre focalizzare l'attenzione più sulla componente femminile dell'occupazione, sulle giovani generazioni occupate, sulle persone che risiedono nel Mezzogiorno, su coloro che hanno titoli di studio non elevati, sui lavoratori con basi orarie ridotte e con contratti atipici, sugli occupati che operano nel settore privato e in imprese di piccole dimensioni. Quando ci si sposta invece nell'osservare la qualità del lavoro in riferimento all'abito ergonomico il quadro cambia sostanzialmente; in questo caso infatti maggior svantaggio si osserva per gli uomini, per i lavoratori adulti, per gli occupati con contratti di collaborazione, per gli occupati nelle professioni altamente qualificate e in settori quali l'agricoltura e il commercio. Nel caso della dimensione della complessità livelli ridotti di qualità del lavoro colpiscono le donne, i lavoratori adulti, le persone con titoli di studio medio bassi, i lavoratori part-time e le professioni medio basse. L'autonomia sul lavoro e anche il controllo del proprio lavoro (ossia la capacità di controllare le condizioni generali del proprio lavoro, come l'oggetto della produzione, l'organizzazione, le strategie messe in atto, ecc.), invece, si riducono per la componente femminile, per le giovani generazioni, per i lavoratori con contratto a termine, per gli occupati in organizzazioni di grandi dimensioni o nel settore pubblico.

Simili evidenze, pur se riportate in forma meramente descrittiva, confermano le elevate potenzialità informative della base dati ricavata dalla IV indagine Inapp sulla qualità del lavoro in Italia, che presenta una struttura dei dati con elevata coerenza, sia interna che esterna, vale di dire in grado di convalidare ampiamente il quadro teorico di riferimento. Lo sfruttamento di tale bagaglio informativo consentirà pertanto di condurre analisi in grado di spiegare gli aspetti determinanti della qualità del lavoro, in ordine specialmente all'elevato grado di complessità dei profili lavorativi.

## APPENDICE

**Tabella 1a - Matrice di correlazione di Pearson tra le dimensioni della qualità del lavoro**

	Dimensione economica	Dimensione ergonomica	Dimensione della complessità	Dimensione dell'autonomia	Dimensione del controllo
Dimensione economica	1.000	0.077	0.223	0.086	0.169
Dimensione ergonomica	0.077	1.000	0.077	0.274	0.052
Dimensione della complessità	0.223	0.077	1.000	0.237	0.312
Dimensione dell'autonomia	0.086	0.274	0.237	1.000	0.282
Dimensione del controllo	0.169	0.052	0.312	0.282	1.000

Fonte: Quarta Indagine Inapp-QDL

**Tabella 2a - Matrice di correlazione di Pearson tra le dimensioni della qualità del lavoro "grezze" e i fattori ortogonali ottenuti dalla ACP**

	Dimensioni ortogonali				
	Fattore 1	Fattore 2	Fattore 3	Fattore 4	Fattore 5
Dimensione economica	0.035	0.991	0.074	0.103	0.030
Dimensione ergonomica	0.990	0.035	0.014	0.028	0.133
Dimensioni grezze Dimensione della complessità	0.030	0.108	0.148	0.977	0.107
Dimensione dell'autonomia	0.140	0.031	0.135	0.108	0.975
Dimensione del controllo	0.014	0.077	0.977	0.148	0.134

Fonte: Quarta Indagine Inapp-QDL

## BIBLIOGRAFIA

- Centra M., Curtarelli M., Gualtieri V. (2012), *La qualità del lavoro in Italia: evidenza empirica dalla III Indagine Isfol-Qdl*, in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di), *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, *Socio-logia del lavoro*, n. 127, Franco Angeli, Milano
- Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di) (2012) , *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, "Sociologia del lavoro", n. 127, Franco Angeli, Milano
- Gallino L. (1978), *Dizionario di sociologia*, alla voce "*sociologia del lavoro*", pp. 390-400, Utet, Torino
- Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino
- Gallino L. (1987), *Culture emergenti del lavoro e decisioni manageriali*, *Quaderni di sociologia*, n. 8
- Gallino L. (1989), *Lavoro e spiegazione sociologica*, *Sociologia del lavoro*, n. 29
- Gallino L. (1998), *Se tre milioni vi sembrano pochi*, Einaudi, Torino
- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Bari
- Isfol (2016), *La qualità del lavoro durante la crisi economica. Alcuni approfondimenti*, I libri del FSE, Isfol, Roma
- Isfol (2013), *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III indagine Isfol sulla qualità del lavoro*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, Roma
- Isfol (2011), *La buona occupazione. I risultati delle indagini Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol editore, Roma
- Isfol (2007), *La qualità del lavoro in Italia. Seconda Indagine*, I Dossier del Mercato del Lavoro, Isfol editore, Roma
- Isfol (2004), *La qualità del lavoro in Italia*, Temi e Strumenti, Isfol editore, Roma
- La Rosa M. (1983), *Qualità della vita, qualità del lavoro*, F. Angeli, Milano

La Rosa M. (1997), *Qualità del lavoro e partecipazione: verso nuove modalità di approccio al problema?*, *Sociologia del lavoro*, n. 68

La Rosa M. (1998), *Il problema della qualità del lavoro*, in La Rosa M., a cura di , *Il lavoro nella sociologia*, Carocci, Roma

La Rosa M. (2000), *Dalla sicurezza alla qualità del lavoro*, *Osservatorio Isfol*, n. 2-3, Isfol editore, roma

La Rosa M., Roboni R. (1999), *Salute, sicurezza lavoro in condizioni tecnologiche avanzate. La formazione aziendale*, F. Angeli, Milano

La Rosa M., Stanzani F. (1999), *Sicurezza, prevenzione, qualità del lavoro*, F. Angeli, Milano