

*CONFERENZA 2018*

*"Qualità della vita e trasformazioni sociali"*

*Giovedì 13 dicembre – Sabato 15 Dicembre 2018*

# **La qualità del lavoro e le sue determinanti**

**Evidenze dall'Indagine INAPP sulla Qualità del Lavoro in Italia**

*Marco Centra e Valentina Gualtieri*

- ✓ Il concetto e le dimensioni della qualità del lavoro
- ✓ La IV indagine Inapp sulla qualità del lavoro in Italia
- ✓ Alcune evidenze empiriche dalla IV indagine QDL:
  - I sintomi elementari e gli indicatori sintetici
  - I fattori che determinano differenti livelli di qualità del lavoro

- ✓ Amplia ed estende il concetto di **condizioni di lavoro** (ovvero agli aspetti ergonomici del posto di lavoro e a quelli connessi alla salute del lavoratore).
- ✓ È un **concetto complesso** e si riferisce - non soltanto all'ambiente fisico di lavoro e alle condizioni di salute del lavoratore - ma anche agli obiettivi e alle pratiche organizzative delle aziende, alla tipologia di lavoro (tipo di contratto, orario, retribuzioni, ecc.), al clima sociale sul luogo di lavoro, alle attitudini ed esigenze dei lavoratori, alle possibilità di sviluppo delle *skill*, ecc.
- ✓ È prevalentemente considerato nella sua **multidimensionalità**. Non esiste una definizione univoca di qualità del lavoro ma vi è accordo nel definire un **insieme di dimensioni** che la compongono.

## Le dimensioni della QDL

Nella tradizione italiana l'approccio sociologico alla qualità del lavoro (Gallino e La Rosa) postula l'esistenza di **cinque dimensioni indipendenti** che si riferite ai **bisogni da soddisfare dell'individuo al lavoro**.

Principio di adeguatezza del lavoro all'uomo e non viceversa

- ✓ **Dimensione ergonomica**: si riferisce ai bisogni relativi alla qualità dell'ambiente di lavoro, alla qualità fisica dell'attività lavorativa nonché ai bisogni ergonomici di tipo psicologico;
- ✓ **Dimensione della complessità**: corrisponde alle esigenze di creatività e di impegno nel *problem-solving*, di sviluppo delle competenze e di accumulazione dell'esperienza nell'ambito del lavoro svolto;
- ✓ **Dimensione dell'autonomia**: corrisponde al bisogno di stabilire con una certa libertà le condizioni del proprio lavoro, di determinare autonomamente la propria condotta lavorativa, di autodeterminare le regole da seguire per svolgere le attività assegnate a un dato livello decisionale;
- ✓ **Dimensione del controllo**: si riferisce al bisogno di controllare le condizioni generali del proprio lavoro, come l'oggetto della produzione, la sua destinazione, l'organizzazione;
- ✓ **Dimensione economica**: cui è legata la possibilità di soddisfare bisogni essenziali per la sopravvivenza.

### Proprietà:

- Non gerarchicamente ordinabili: tra le dimensioni non vi è alcuna connessione necessaria, logica o metrica. Esse sono largamente indipendenti.
- Aperte: soggette a revisioni e integrazioni dei loro contenuti e confini
- Permeabili e Contestualizzate: capaci di plasmarsi in relazione alla variazione del fenomeno lavoro (della *tecnologia*, dell'*organizzazione del lavoro*, del *mercato del lavoro*, del tipo e del grado di *organizzazione sindacale* dei lavoratori; della struttura del *sistema politico*; del *valore del lavoro*);

**Implicazione metodologica:** così come non si perviene a una definizione univoca del concetto di qualità del lavoro, in nessuno caso si cerca di definire un indicatore sintetico di qualità del lavoro; ciò contraddirebbe la multidimensionalità del concetto e l'assenza di gerarchia tra le varie dimensioni

L'Inapp adotta la definizione di qualità del lavoro dell'approccio riconducibile a L. Gallino e a M. La Rosa.

In seguito all'esperienza degli studi sviluppati in Isfol dagli anni '80 si è giunti nel 2001 all'avvio di una fase caratterizzata da un **approccio quantitativo alla misura della qualità del lavoro**.

Nel 2002 l'Isfol ha avviato un progetto con **l'intento esplicito di rendere operativo il concetto di qualità del lavoro e di misurarlo**. L'intero impianto di misura si serve di **indagini statistiche** ma più discipline e chiavi di lettura contribuiscono congiuntamente ad analizzare e misurare il tema.

La prima **indagine sulla qualità del lavoro in Italia** è stata svolta nel 2002, la seconda nel 2006 la terza nel 2010 e nel 2015 è stata condotta la IV Indagine sulla Qualità del Lavoro in Italia. La prossima ci sarà nel 2020.

L'obiettivo principale dell'indagine è comprendere come gli occupati vivono il luogo di lavoro e quali sono i livelli di benessere sul lavoro. Tramite l'indagine sono rilevate informazioni che permettono di misurare i principali ambiti della qualità del lavoro e le dimensioni, nonché tutte le caratteristiche dei lavoratori che in maniera differente possono influenzare i differenti livelli di qualità del lavoro (fattori determinanti)

- La popolazione di riferimento è costituita dalle persone con 18 anni o più occupate e presenti sul territorio italiano (N=22.456.000 occupati)
- È un'indagine campionaria (n=15.000 occupati)
- Le interviste sono di tipo individuale e condotte con tecnica CATI
- La numerosità e la struttura della popolazione di riferimento è quella fornita dall'Istat con la RCFL

## *Alcune evidenze empiriche dalla IV indagine QDL (sui lavoratori)*

*I risultati sono illustrati secondo il paradigma che prevede la declinazione del concetto di qualità del lavoro in **cinque dimensioni indipendenti** e si riferiscono alla popolazione occupata in Italia con 18 anni o più che nel 2015 ammonta a circa 22.456.000 individui.*



Tramite i dati della IV indagine sulla QDL sono stati costruiti **cinque indicatori sintetici** in grado di misurare le dimensioni della qualità del lavoro.

La metodologia di sintesi si è articolata in tre passi:

**A) Traduzione operativa delle dimensioni della QDL e selezione dei sintomi elementari (variabili) di ciascuna dimensione** 

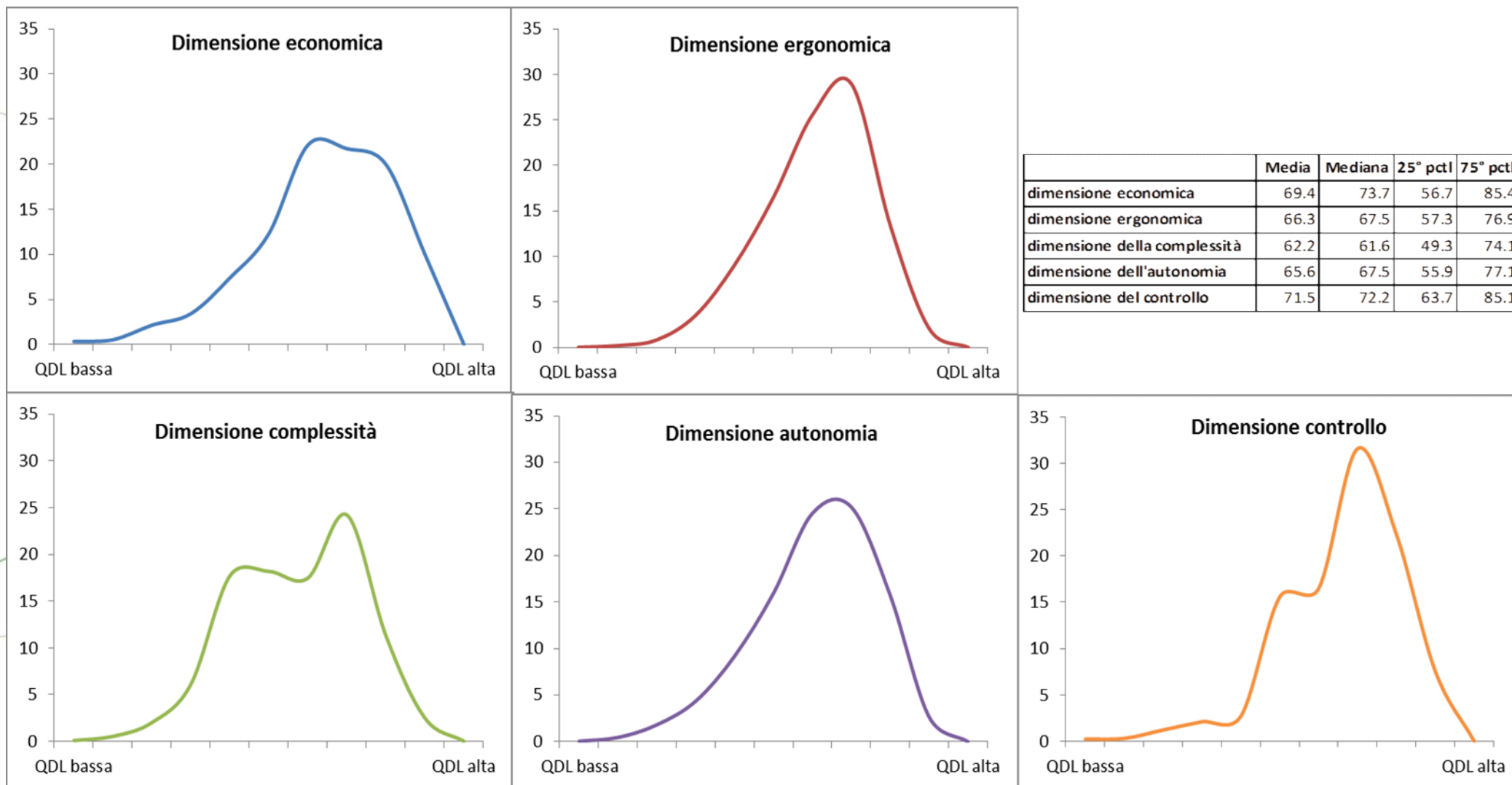
**B) Costruzione dei 5 indicatori sintetici, tramite una metodologia di sintesi di carattere additivo:**

- Ponderazione delle variabili: ad ogni variabile è stato associato un punteggio crescente all'aumentare della qualità della specifica dimensione.
- Creazione di 5 indicatori compositi come somma dei punteggi associati alle variabili elementari.
- Verifica del grado di correlazione tra gli indicatori sintetici.

**C) Ortogonalizzazione degli indicatori sintetici** 

- ACP sui 5 indicatori ed estrazione di tutti i fattori generati: tutta l'informazione prodotta dagli indicatori costruiti prima dell'analisi multivariata è stata mantenuta, con il vantaggio di aver trasformato gli indicatori in fattori ortogonali.
- I fattori ortogonali sono stati normalizzati imponendo un intervallo di variazione compreso tra 0 e 100, in ragione crescente con la qualità del lavoro.

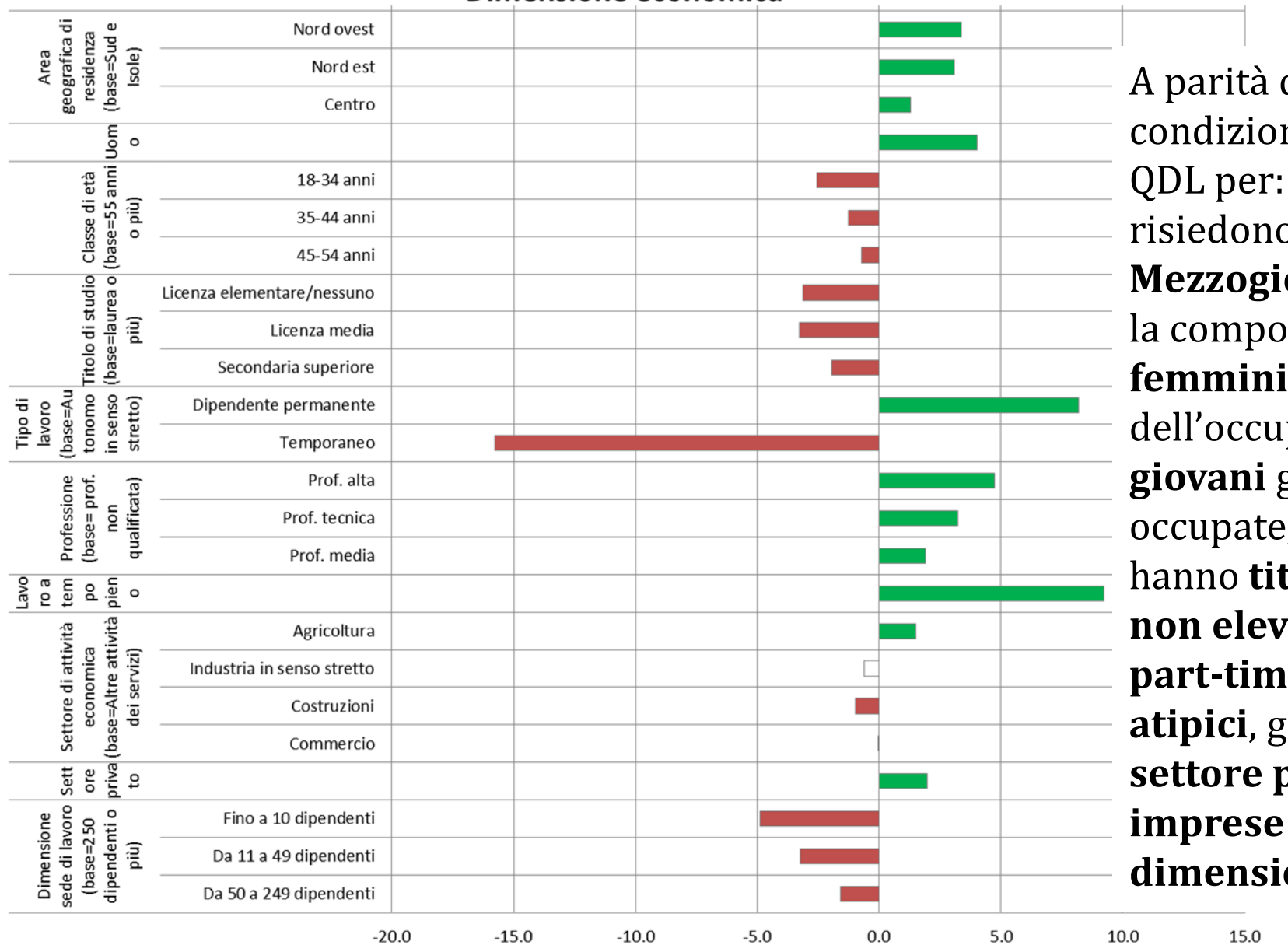
# Distribuzione degli indicatori sintetici della QDL



# Risultati del modello di regressione lineare

## Parametri stimati

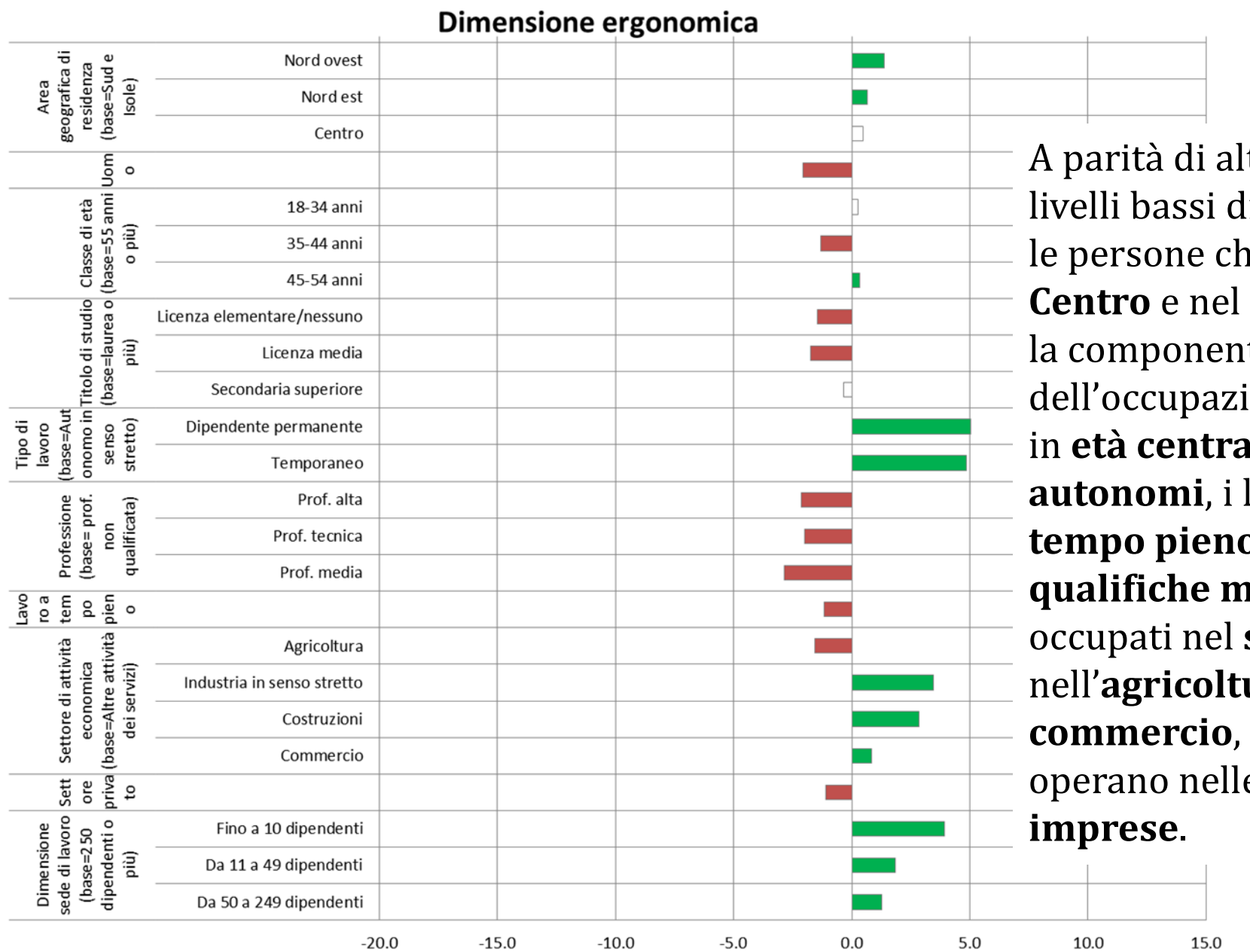
### Dimensione economica



A parità di altre condizioni, livelli bassi di QDL per: le persone che risiedono nel **Mezzogiorno**, la componente **femminile** dell'occupazione, le **giovani** generazioni occupate, coloro che hanno **titoli di studio non elevati**, i lavoratori **part-time** e con contratti **atipici**, gli occupati nel **settore pubblico** o in **imprese di piccole dimensioni**.

# Risultati del modello di regressione lineare

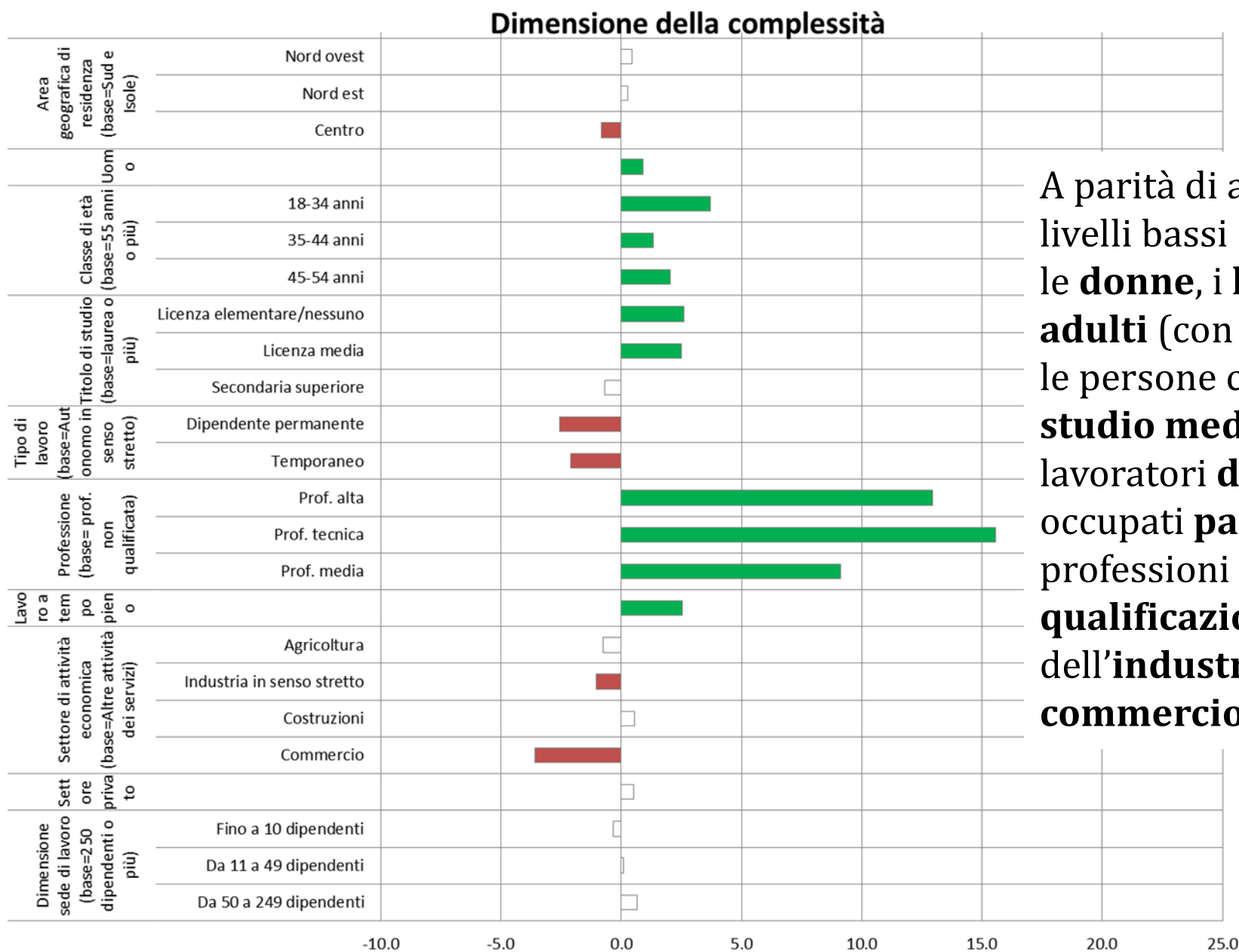
## Parametri stimati



A parità di altre condizioni, livelli bassi di QDL per: le persone che risiedono nel **Centro** e nel **Mezzogiorno**, la componenti **maschile** dell'occupazione, i lavoratori in **età centrale**, gli **autonomi**, i lavoratori a **tempo pieno** e con **qualifiche medio-alte**, gli occupati nel **settore privato**, nell'**agricoltura** e nel **commercio**, gli occupati che operano nelle **grandi imprese**.

# Risultati del modello di regressione lineare

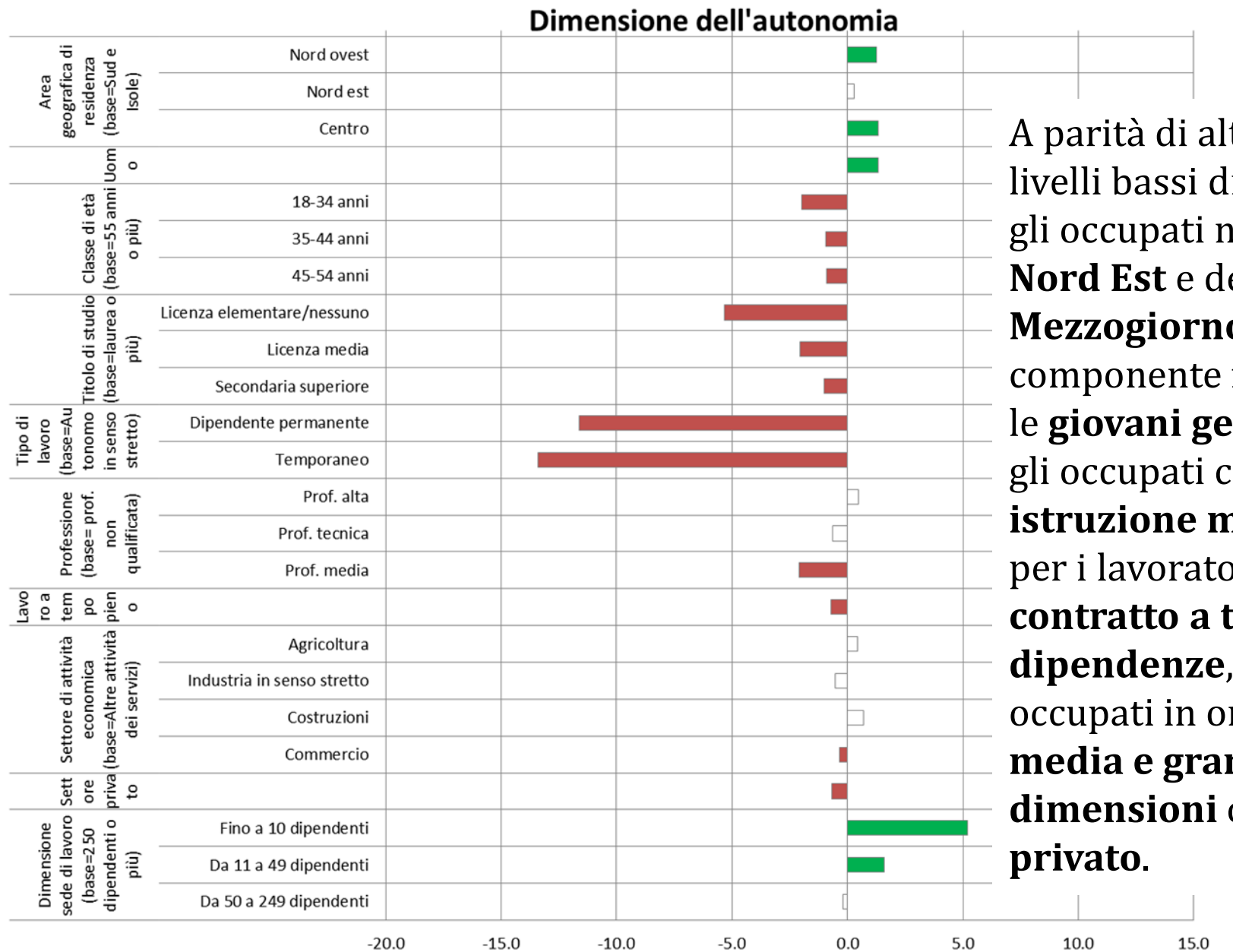
## Parametri stimati



A parità di altre condizioni, livelli bassi di QDL per: le **donne**, i **lavoratori adulti** (con più di 54 anni), le persone con **titoli di studio medio alti**, i **lavoratori dipendenti**, gli occupati **part-time**, le professioni a **bassa qualificazione**, i lavoratori dell'**industria** e del **commercio**.

# Risultati del modello di regressione lineare

## Parametri stimati

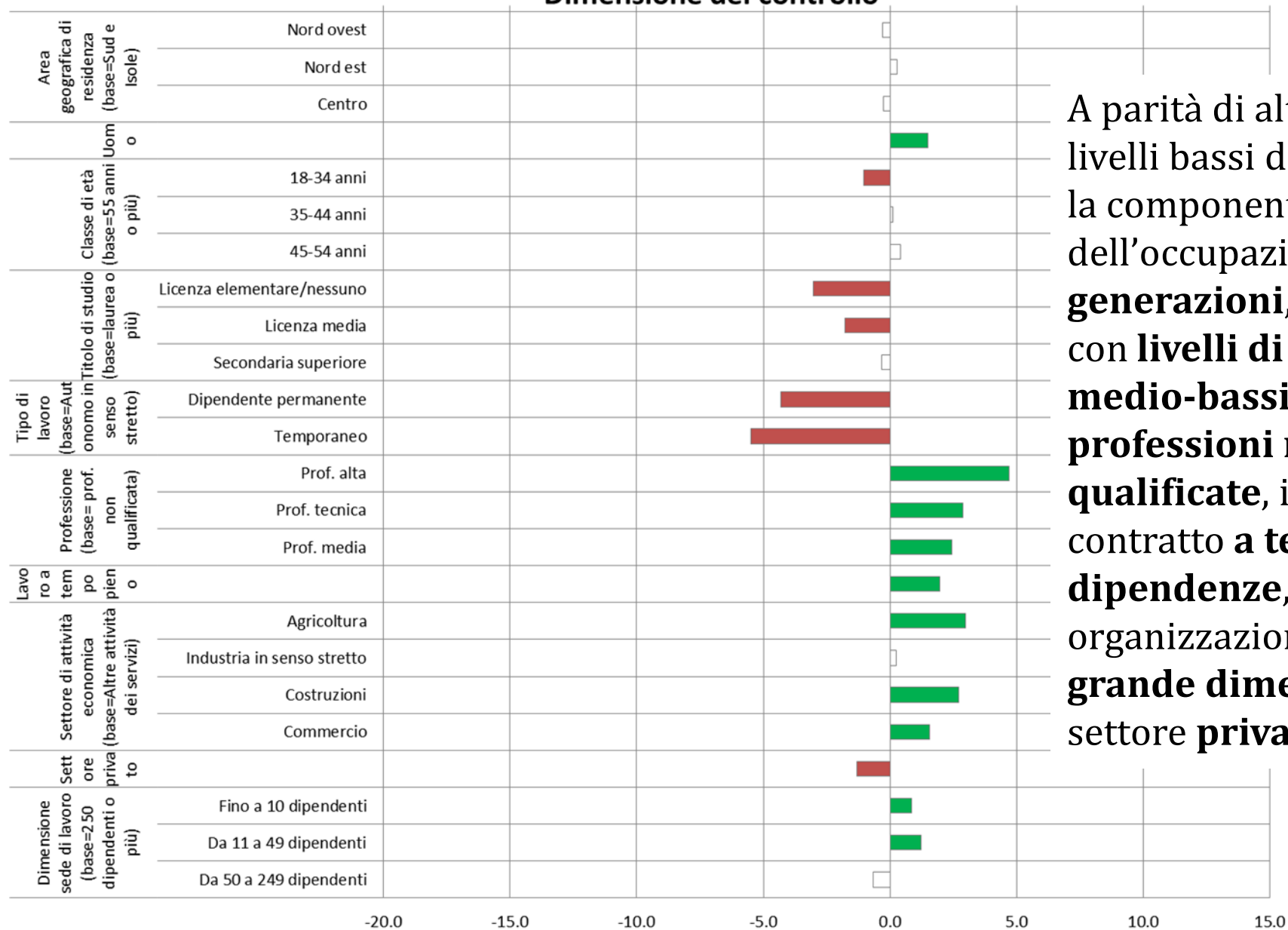


A parità di altre condizioni, livelli bassi di QDL per: gli occupati nelle regioni del **Nord Est** e del **Mezzogiorno**, per la componente **femminile**, per le **giovani generazioni**, per gli occupati con **livelli di istruzione medio-bassi**, per i lavoratori con **contratto a termine e alle dipendenze**, per gli occupati in organizzazioni di **media e grande dimensioni** o nel settore **privato**.

# Risultati del modello di regressione lineare

## Parametri stimati

Dimensione del controllo



A parità di altre condizioni, livelli bassi di QDL per: la componente **femminile** dell'occupazione, le **giovani generazioni**, gli occupati con **livelli di istruzione medio-bassi** e con **professioni non qualificate**, i lavoratori con contratto **a termine** e alle **dipendenze**, gli occupati in organizzazioni di **media e grande dimensioni** o nel settore **privato**.

# Risultati del modello di regressione lineare

## Fattori che determinano bassi livelli di qualità del lavoro

Fattori Determinanti	Dim. economica	Dim. ergonomica	Dim. della complessità	Dim. dell'autonomia	Dim. del controllo
Area geografica di residenza	Mezzogiorno e Centro	Mezzogiorno	Centro	Nord Est e Mezzogiorno	-
Genere	Donna	Uomo	Donna	Donna	Donna
Classe di età	18-34 anni	35-44 anni	Over 54	18-34 anni	18-34 anni
Titolo di studio	Elementari e medie	Elementari e medie	Diploma e laurea	Elementari e medie	Elementari e medie
Tipo di lavoro	Temporaneo	Autonomo	Permanente	Temporaneo	Temporaneo
Professione	Bassa qualifica	Media-Alta qualifica	Alta-Tecnica qualifica	Media qualifica	Bassa qualifica
Tempo pieno/parziale	Parziale	Pieno	Parziale	Pieno	Parziale
Settore di attività economica	Costruzioni	Agricoltura e Servizi	Industria e Commercio	Commercio	Industria e Servizi
Settore privato/pubblico	Pubblico	Privato	-	Privato	Privato
Dimensione sede di lavoro	Piccola e media	Grande	-	Piccola	Media e grande

**Donne, giovani, persone con ridotto investimento in istruzioni (e basse qualifiche), occupati del Mezzogiorno, lavoratori temporanei sono i segmenti prevalentemente svantaggiati in termini di qualità del lavoro.**



- Le evidenze empiriche confermano la elevata complessità della QDL, avvalorandone il carattere marcatamente multidimensionale e la necessità di dover studiare in modo distinto le diverse dimensioni.
- La misura della qualità del lavoro integra la lettura dell'occupazione ricavata dagli indicatori specificatamente di mercato (disoccupazione, occupabilità, retribuzione, ore lavorate, ecc.). Le dimensioni della qualità del lavoro offrono una lettura del lavoro complementare a quella ricavata dagli indicatori riconducibili alle logiche del mercato.
- Pur essendo i due luoghi di analisi complementari, le evidenze appena mostrate rilevano che i fattori che determinano ridotti livelli di qualità del lavoro sono quasi totalmente sovrapponibili a quelli che determinano criticità generate dal mercato.
- A parità di altri fattori, appaiono essere le medesime caratteristiche ad agire sia nel ridurre i livelli di qualità del lavoro che a produrre iniquità e segmentazione nel mercato: donne, giovani, lavoratori del mezzogiorno, persone con ridotto investimento in istruzione (e basse qualifiche), lavoratori temporanei.

- L'analisi condotta in ottica di mercato considera l'occupazione come il risultato dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; tuttavia gran parte del profilo dell'occupazione è determinato dalla sola domanda. Parallelamente, anche se lo studio della qualità del lavoro è largamente, e classicamente, orientato verso il lato dell'offerta di lavoro, è possibile tuttavia che alcuni aspetti della qualità siano determinati dal lato delle imprese, chiamando in causa ancora una volta il profilo e le strategie aziendali.
- Lo studio sulla qualità del lavoro condotto utilizzando anche informazioni sul profilo delle imprese può quindi contribuire a capire se e in che misura i fattori determinanti del processo di segmentazione osservato nel mercato e nei livelli di qualità del lavoro siano dovuti a caratteristiche del tessuto produttivo e alle strategie d'impresa.
- Questa la ragione principale che ha portato ad integrare la consueta indagine sugli occupati con una rilevazione sulle unità locali delle imprese, finalizzata a rilevare il profilo delle imprese, sia in merito al modello organizzativo adottato, che in ordine alle strategie aziendali.

---

*Grazie per l'attenzione*



INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche  
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - tel. +39.06.85447.1 - [www.inapp.org](http://www.inapp.org)

# Sintomi elementari della QDL, Anno 2015



	Sintomi elementari	%
<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%	

	Sintomi 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%

N=22456041 occupati

Fonte: Quarta Indagine Inapp-QDL, Anno 2015

# Sintomi elementari della QDL, Anno 2015



	Sintomi elementari	%
<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%

	Sintomi elementari	%
<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 valutazione personalmente la qualità del lavoro svolto	18.3%

	Sintomi elementari	%
<b>Dimensione del controllo</b>	Non coinvolgimento nel migliorare l'organizzazione del lavoro o i processi lavorativi	23.5%
	Nessuna persona da supervisionate	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, Anno 2015



## Verifica del grado di correlazione tra gli indicatori sintetici

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

## Ortogonalizzazione degli indicatori sintetici

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
Dimensioni grezze	Dimensione economica	0.035	0.991	0.074	0.103	0.030
	Dimensione ergonomica	0.990	0.035	0.014	0.028	0.133
	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