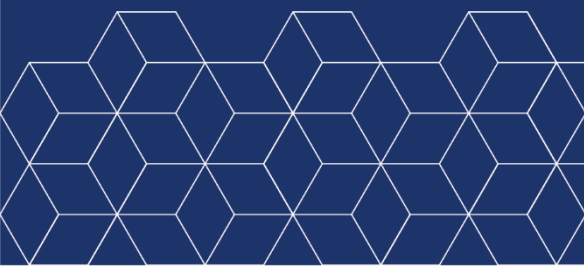


Le determinanti di un buon lavoro durante l'emergenza sanitaria

Tiziana Canal

Valentina Gualtieri

Matteo Luppi



Le determinanti di un buon lavoro durante l'emergenza sanitaria

Tiziana Canal

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
t.canal@inapp.org

Valentina Gualtieri

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
v.gualtieri@inapp.org

Matteo Luppi

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma
m.luppi.ext@inapp.org

GENNAIO 2023

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità dei rispettivi autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente di appartenenza.

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La multidimensionalità della qualità del lavoro; 2.1 Il framework teorico; 2.2 La quinta Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro. – 3. Perché misurare la qualità del lavoro; 3.1 Dalla teoria alla pratica; 3.2 Le analisi multivariate. – 4. Riflessioni conclusive e questioni aperte. – Appendice. – Bibliografia

INAPP – Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche

Corso d'Italia 33
00198 Roma, Italia

Tel. +39 06854471
Email: urp@inapp.org

www.inapp.org

ABSTRACT

Le determinanti di un buon lavoro durante l'emergenza sanitaria

Il paper, utilizzando i dati della V Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia (Qdl), nella sua componente relativa agli occupati mira, in primo luogo a misurare i livelli di qualità del lavoro della popolazione occupata, adottando uno specifico approccio concettuale. In secondo luogo, intende caratterizzare il profilo dell'occupazione italiana rispetto ai differenti livelli di qualità del lavoro, individuando quei segmenti dell'occupazione che presentano bassi livelli di qualità del lavoro e, all'opposto, quelle caratteristiche, dell'individuo e del suo profilo lavorativo, che ne fanno aumentare gli standard. L'Indagine Inapp Qdl contiene un'ampia batteria di informazioni tramite le quali è stato possibile misurare i differenti ambiti che compongono il concetto stesso di qualità, in stretto raccordo con il quadro teorico di riferimento. Le dimensioni della qualità del lavoro sono state dapprima rese operative e misurate tramite la costruzione empirica di indicatori sintetici. Quindi, tali indicatori sono stati analizzati utilizzando un cospicuo numero di predittori al fine di verificare i profili di popolazione più svantaggiati rispetto alle dimensioni della qualità del lavoro.

PAROLE CHIAVE: condizioni di lavoro, Covid-19, mercato del lavoro, qualità del lavoro

CODICI JEL: J81, J01, J28

The paper, using a specific multidimensional theoretical framework developed by Inapp (starting from the pioneering work of Gallino and La Rosa), aims to assess the level of Quality of work among the employed population. Notably, the analysis provides the profiles of Italian workers who are more exposed to the detriment of Quality of work for each theoretical dimension and identifies those individual and professional characteristics linked to an increase in quality standards. The analysis is based on the fifth Inapp Survey on the Quality of work which is structured on the multidimensional theoretical framework providing an extensive and detailed empirical base for operationalising the five dimensions of Quality of work. The results of the linear regression models indicate a potential dual negative effect for specific categories of workers: those characterized by low-quality standards in several dimensions also are those who experiment with higher barriers to exiting their outsider condition in the labour market.

KEYWORDS: working conditions, Covid-19, labour market, job quality

JEL CODES: J81, J01, J28

DOI: 10.53223/InappWP_2023-97

Citazione:

Canal T., Gualtieri V., Luppi M. (2023), *Le determinanti di un buon lavoro durante l'emergenza sanitaria*, Inapp Working Paper n.97, Roma, Inapp

1. Introduzione

L'Italia, alla vigilia della pandemia da Covid-19, non aveva ancora sciolto l'intricato nodo della dinamica occupazionale soprattutto giovanile, femminile e nei territori del Mezzogiorno, che ci pone da decenni distanti dall'Europa. La pandemia ha, di fatto, aggravato un contesto occupazionale già critico, caratterizzato da un elevato ed eterogeneo¹ ricorso a forme di lavoro non standard (soprattutto nell'utilizzo di contratti a termine), flussi di attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro discontinui, con periodi di occupazione, molto spesso di durata limitata, alternati a periodi di inattività o disoccupazione, e bassi livelli salariali (Inapp 2022). Uno scenario noto e persistente la cui 'qualificazione', oltre che quantificazione, è essenziale per progettare misure e strumenti di policy efficaci, che abbiano un impatto sui problemi contingenti e affrontino le sfide del lavoro imminenti e future. Sviluppo tecnologico e innovazione digitale, trasformazione dei modelli organizzativi, smart working, evoluzione della produttività e del costo del lavoro, ristrutturazioni e delocalizzazioni produttive (solo per fare alcuni esempi), richiedono infatti analisi dirette a comprendere non solo come aumentare i volumi e migliorare i flussi occupazionali, o le performance d'impresa in relazione ai livelli di competitività del sistema, ma anche approfondimenti volti a comprendere come l'interazione tra la qualità del lavoro e i modelli organizzativi e di sviluppo adottati dalle imprese (Canal e Luppi 2022) possano orientare l'intero sistema produttivo verso una crescita solida e strutturale, coniugando istanze diverse e talvolta divergenti. Nell'ultimo decennio l'analisi sull'offerta di lavoro è stata rivolta soprattutto verso la dicotomia occupato - non occupato, o ha considerato solo alcune componenti che caratterizzano la qualità dell'occupazione (e non del lavoro), quali il salario, le forme contrattuali e le ore lavorate. Allo stesso tempo anche gli studi sulla domanda di lavoro, si sono focalizzati sull'utilizzo di indicatori relativi alla struttura delle imprese, al costo e alla produttività del lavoro, ai risultati economici, a cui raramente sono state associate informazioni sui processi di lavoro o sui modelli organizzativi che, come la recente esperienza di smart working emergenziale ha mostrato (Inapp e Canal 2022), incidono nella determinazione di sistemi efficienti e produttivi. Seppur, qualità del lavoro e livelli occupazionali non siano mai state variabili indipendenti (Gallino 1983), già 40 anni fa Luciano Gallino presentava alcune considerazioni incredibilmente attuali:

Corrono tempi poco propizi per discutere di qualità del lavoro, e meno che mai di democrazia nelle organizzazioni produttive. Tra i lavoratori dipendenti come tra i ruoli del potere, la crisi economica attiva meccanismi psicologici da cittadella assediata, asimmetrici ma complementari. La domanda di miglioramenti qualitativi del contenuto del lavoro si affievolisce quando ci si comincia a chiedere se domani o l'anno venturo si avrà ancora un lavoro, mentre, alle spalle, giovani in cerca di occupazione, ex occupati e immigrati dal terzo mondo sono vieppiù disponibili a svolgere lavori dal contenuto qualsiasi, pur di assicurarsi un posto a scapito d'un altro. In conformità a quanto prescrive il loro ruolo sociale, i dirigenti – molti dei quali, del resto, avvertono, da presso che l'erosione del sistema delle garanzie non riguarda soltanto i loro sottoposti – antepongono esplicitamente la sopravvivenza delle

¹ Riferito soprattutto ad alcuni segmenti della popolazione (donne e giovani) e con intensità differenti a livello settoriale e territoriale.

organizzazioni di cui sono a capo a ogni altro obiettivo che in modo certo e tangibile non risulti contribuire a tale finalità, sulla base di regole del gioco che nessuno, essi ribadiscono, può mutare di propria iniziativa. (Gallino 1983, 3-4).

Il presente contributo partendo da tali riflessioni mira, in primo luogo a misurare i livelli di qualità del lavoro della popolazione occupata, adottando un approccio concettuale riconducibile ai lavori di Luciano Gallino e Michele La Rosa (Gallino 1978, 1983, 1987; La Rosa e Cecere 1983; La Rosa 1983, 2000, 2004). In secondo luogo, intende caratterizzare il profilo dell'occupazione italiana rispetto ai differenti livelli di qualità del lavoro, individuando quei segmenti dell'occupazione che presentano bassi livelli di qualità e, all'opposto, quelle caratteristiche, dell'individuo e del suo profilo lavorativo, che ne fanno aumentare gli standard. Il lavoro, sulla scorta dei risultati conseguiti in precedenti analisi (Centra *et al.* 2012; Centra e Gualtieri 2017) e in continuità con l'approccio metodologico adottato, utilizza i dati dell'Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia, nella sua componente relativa agli occupati. L'indagine contiene un'ampia batteria di domande tramite le quali è stato possibile estrarre le informazioni atte a misurare i differenti ambiti che compongono il concetto stesso di qualità, in stretto raccordo con il quadro teorico di riferimento. Nello specifico, le dimensioni della qualità del lavoro sono state dapprima rese operative e misurate tramite la costruzione empirica di indicatori sintetici. Quindi, tali indicatori sono stati analizzati utilizzando un cospicuo numero di predittori, disponibili grazie all'indagine, al fine di verificare i profili di popolazione più svantaggiati rispetto alle dimensioni della qualità del lavoro.

2. La multidimensionalità della qualità del lavoro

2.1 Il framework teorico

Nella letteratura di riferimento, così come nei diversi documenti di policy proposti da analisti e decisori politici, non è possibile identificare una definizione unica e condivisa del concetto di qualità del lavoro. Quest'ultimo, infatti, si caratterizza sia per la sua *natura relazionale*, ossia per essere l'esito di una relazione fra i bisogni dell'individuo (economici, ergonomici, di sviluppo, identitari ecc.) e il contesto lavorativo (organizzativo, tecnologico, sociale ecc.); sia per la sua *natura circoscritta*, che richiede in primo luogo di situare il concetto temporalmente e territorialmente.

In Europa, ad esempio, è stata la Commissione Europea, nel 2000, con il famoso "more and better jobs" a dare avvio, nel dibattito e negli orientamenti comunitari in materia di occupazione, all'adozione e promozione del concetto di qualità del lavoro². Percorso che ha previsto, non solo di fornire un orientamento alle strategie occupazionali dei governi nazionali, ma anche alle strategie di sviluppo delle

² L'attenzione alla *qualità* dell'occupazione, e non soltanto alla *quantità*, già al centro del Consiglio Europeo di Lisbona del 2000 (cfr. <https://bit.ly/3QxM9Qg>), è rintracciabile oggi nell'Effective Active Support to Employment (EASE), il cui obiettivo è orientare gli Stati membri, per una ripresa equa, inclusiva e resiliente dalla crisi del coronavirus "on creating a job-rich recovery, as well as more, greener and more digital jobs", cfr. <https://bit.ly/3GAPLN0>.

imprese³. Al riguardo, la Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Eurofound⁴), si è impegnata, fin dagli anni Novanta, nella definizione e sviluppo di strumenti per l'analisi della qualità e delle condizioni di lavoro in Europa, in particolare attraverso due indagini: l'Indagine europea sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey, EWCS) e l'Indagine sulle imprese europee (European Company Survey).

A livello internazionale i framework teorici proposti e sviluppati nel corso degli anni sulla qualità del lavoro sono molteplici⁵, tuttavia, nella loro complessità ed eterogeneità presentano tutti un importante punto di convergenza: il riconoscimento della natura 'multidimensionale' del concetto.

La qualità del lavoro attiene infatti all'interazione fra numerosi aspetti che interessano sia il rapporto di lavoro che il lavoro stesso e presuppone siano considerate: la dimensione soggettiva e oggettiva del lavoro, nonché gli elementi fisici e relazionali che lo caratterizzano; le caratteristiche del posto di lavoro e del lavoratore, in relazione alla posizione ricoperta e ai compiti svolti; la dimensione micro, quella organizzativo-aziendale, e quella macro, ossia relativa al mercato del lavoro, ai suoi meccanismi e alle sue istituzioni di regolazione; e ovviamente, molto altro ancora. Questa natura multidimensionale ha orientato studiosi e decisori politici all'individuazione, sviluppo e sperimentazione di sistemi di misurazione della qualità del lavoro più o meno complessi e caratterizzati da logiche e strategie differenti. Ad esempio, per superare la difficoltà evidente di riconoscere sia tutti gli aspetti che il loro grado d'importanza, in alcuni casi si è scelto di utilizzare la 'soddisfazione sul lavoro' quale proxy della qualità del lavoro; oppure sono state sviluppate indagini nazionali o internazionali per misurare i diversi elementi e aspetti ritenuti importanti dai lavoratori; o ancora sono stati mutuati i framework proposti da economisti o sociologi per concettualizzare le dimensioni più salienti della qualità del lavoro, da cui trarre elementi potenzialmente misurabili⁶ (European Parliament 2009; OECD 2018; Eurofound 2021). Inoltre, il riconoscimento della natura multidimensionale ha diretto i diversi approcci a non adottare un indicatore sintetico di qualità del lavoro e a riconoscere l'assenza di gerarchia tra le varie dimensioni della qualità del lavoro, considerate, fra l'altro, concettualmente incorrelate (Curtarelli 2013). In Italia, la riflessione teorica sul tema della qualità del lavoro trae origine, in ambito sociologico, tra la fine degli anni Settanta e l'inizio degli anni Ottanta negli studi condotti da Luciano Gallino e Michele La Rosa (Gallino 1978, 1983, 1987; La Rosa 1983, 2000, 2004). L'approccio proposto dagli Autori presenta una definizione del concetto di qualità del lavoro, declinata non solo in base alle *condizioni di lavoro*⁷, ma

³ Già nel Libro verde *Green Paper on corporate social responsibility* (2001) si sottolinea la relazione fra le condizioni di lavoro, gli investimenti in capitale umano, la salute e la sicurezza sul posto di lavoro e la produttività del lavoro, evidenziando come l'investimento nella qualità del lavoro potrebbe accrescere la produttività e la competitività dell'impresa (cfr. <https://bit.ly/3kflmfO>). Negli ultimi anni, invece, l'attenzione si è spostata sulle politiche d'impresa inclusive e sostenibili (cfr. <https://bit.ly/2AmpgkU>).

⁴ Cfr. Eurofound, <https://bit.ly/3Ztjksp>.

⁵ Per un approfondimento si rimanda a Eurofound e ILO 2019; European Parliament 2009; Curtarelli 2013; OECD 2018.

⁶ Per un approfondimento si rimanda allo studio del Policy Department del Parlamento Europeo (European Parliament 2009).

⁷ Le analisi sulle condizioni di lavoro, di tradizione anglosassone, si focalizzano sullo studio del posto di lavoro in termini strettamente ergonomici e sui livelli retributivi e centrano l'attenzione sulla presenza di modelli organizzativi volti alla massimizzazione dell'efficienza della prestazione lavorativa, vincolata a minimizzare i rischi dovuti alle scarse condizioni di sicurezza (La Rosa 2000).

estesa alla complessità dell'esperienza lavorativa e soprattutto alla molteplicità degli aspetti del lavoro che fanno riferimento ai bisogni dell'individuo nel contesto lavorativo (Isfol e Gualtieri 2013). La qualità del lavoro costituisce, pertanto, l'esito del rapporto fra i bisogni del lavoratore e il profilo dell'organizzazione del lavoro (Gallino 1983) ed elemento centrale di tale orientamento è l'idea che la qualità del lavoro "non può essere definita con un unico metro [...] in essa sono individuabili dimensioni differenti che corrispondono a bisogni differenti" (Gallino 1983, 116). Tale framework considera, inoltre, l'intero campo di variazione del 'fenomeno lavoro', assumendo che la qualità del lavoro possa mutare il proprio significato in relazione alle condizioni soggettive e di contesto. In particolare, Gallino individua specifici fattori macro-sistemici che possono incidere sui livelli della qualità del lavoro: il livello tecnologico, l'organizzazione del lavoro, le condizioni del mercato del lavoro, il tipo di organizzazione sindacale dei lavoratori, la struttura del sistema politico e il valore attribuito al lavoro (Gallino 1983).

In estrema sintesi tale approccio, mutuato dall'Inapp (già Isfol) (Isfol 2004, 2007 e 2013), declina la qualità del lavoro in cinque dimensioni⁸ articolate, plastiche, non necessariamente connesse tra loro, che richiedono di essere osservate nella loro totalità, per inquadrare il fenomeno compiutamente e che riguardano sia aspetti oggettivi, attinenti all'organizzazione del lavoro, che soggettivi, inerenti a bisogni, aspettative e comportamenti del lavoratore: la dimensione economica, ergonomica, della complessità, dell'autonomia e del controllo (tabella 1).

A questo approccio, si associano approfondimenti teorici e metodologici intrapresi dall'Isfol (oggi Inapp) e riferiti principalmente alla comprensione delle modalità più opportune per effettuare una traduzione operativa, fino a giungere a una proposta di misurazione, di un concetto complesso e multi-faccettato (Centra *et al.* 2012; Centra e Gualtieri 2017). Tale percorso è stato intrapreso grazie al patrimonio informativo delle Indagini sulla qualità del lavoro che l'Istituto conduce dal 2002⁹. Di seguito si presentano, brevemente, le caratteristiche dell'ultima edizione da cui sono tratte le informazioni principali messe a frutto per le analisi condotte nelle pagine successive.

⁸ Nel lontano 1983 Michele Gallino afferma che il concetto di qualità del lavoro deve comprendere almeno quattro dimensioni, riferite ad altrettanti aspetti del lavoro: la dimensione ergonomica, la dimensione della complessità, la dimensione dell'autonomia e la dimensione del controllo, riconoscendo la possibilità di integrare e ampliare tali dimensioni (Gallino 1983). Michele La Rosa, sottolineando l'importanza dell'ambito economico nel lavoro, propone di aggiungere la dimensione economica, legata alla possibilità di soddisfare i bisogni basilari ed essenziali e che costituisce un aspetto non trascurabile di analisi delle condizioni di lavoro (La Rosa 1983).

⁹ L'Inapp (già Isfol) svolge da decenni analisi sulla qualità del lavoro in Italia anche grazie a un'indagine campionaria periodica rivolta ai lavoratori, la cui prima rilevazione (che ha preso spunto dall'European Working Condition Survey di Eurofound) risale al 2002. A questa sono seguite altre quattro edizioni: nel 2006, nel 2010, nel 2015 e nel 2021. Dal 2015 l'analisi riguarda non solo i lavoratori, ma anche le unità locali e vengono svolte contemporaneamente due distinte rilevazioni, una rivolta a un campione di 15.000 occupati (dai 18 anni) e l'altra a un campione di 5.000 unità locali (mono o plurilocalizzate, del settore privato extra-agricolo). L'obiettivo principale della rilevazione sulle unità locali/impresie è analizzarne i differenti modelli organizzativi e comprendere come questi, unitamente alle strategie messe in atto dalle unità locali/impresie (gestione delle risorse umane, innovazione e competitività), influenzano la qualità del lavoro degli occupati. L'indagine, sugli occupati e sulle unità locali, è inserita nel Piano statistico nazionale. La tecnica di rilevazione è di tipo CATI (Computer-assisted telephone interviewing).

Tabella 1. Le dimensioni della qualità del lavoro

Dimensione economica	Si riferisce ai bisogni minimi di carattere economico, ritenuti cruciali nella soddisfazione del bisogno di sussistenza. Riguarda quindi sia la retribuzione, sia la sicurezza economica intesa in termini di prospettive future (job security) per comprendere quanto il lavoro posseduto possa garantire il mantenimento nel tempo di un determinato tenore di vita individuale e/o familiare.
Dimensione ergonomica	Corrisponde ai bisogni minimi di benessere psicofisico del lavoratore. Tali bisogni possono essere suddivisi in tre gruppi. Il primo è relativo alla qualità dell'ambiente di lavoro e presuppone si lavori in luoghi in cui, non solo siano assenti fattori nocivi (riguardo a luminosità, rumore, umidità, polveri, gas, fumi ecc.) ma in grado di tutelare e favorire le funzioni vitali. Il secondo gruppo di bisogni è relativo alla qualità fisica dell'attività lavorativa e prevede il rispetto della struttura anatomica e delle esigenze fisiologiche dei lavoratori. Il terzo gruppo si riferisce alle esigenze ergonomiche di tipo psicologico e relazionale, concerne quindi la possibilità di strutturare il lavoro in modo da comprenderne lo scopo e osservarne i risultati; ma tiene conto anche di come le persone occupino lo spazio relazionale dell'ambiente di lavoro, la loro percezione di agio (o meno), i rapporti con i colleghi e con i superiori ecc.
Dimensione della complessità	Fa riferimento ai contenuti di creatività, di impegno nella soluzione di problemi e nel superamento di difficoltà, di formazione e crescita professionale e di accumulazione dell'esperienza nell'ambito del lavoro svolto. In termini analitici, per essere soddisfacente sul piano della complessità un lavoro deve consentire di: individuare gli obiettivi da raggiungere e verificarne il raggiungimento; scegliere, esercitando la propria capacità di giudizio, tra modalità alternative per raggiungere tali obiettivi; disporre di elementi sufficienti per poter operare la scelta tra le diverse alternative; acquisire gradualmente competenze necessarie ad affrontare problemi sempre più complessi; stabilire rapporti di comunicazione e di cooperazione con i colleghi. Questa dimensione è dunque legata al grado di complessità dei problemi decisionali (problem solving). Più complesso è il problema tanto più è elevata la qualità del lavoro.
Dimensione dell'autonomia	Richiama il bisogno di partecipare alla formulazione degli obiettivi del proprio lavoro, ossia poter scegliere non soltanto tra diverse alternative prestabilite, ma anche poter determinare autonomamente opzioni differenti per il raggiungimento di tali obiettivi. Se la dimensione della complessità attiene al processo di problem solving, quella dell'autonomia fa riferimento al problem setting e richiama la capacità del lavoratore di definire il quadro decisionale entro cui dovrà poi svolgere le attività materiali. Il grado minimo di autonomia sarà rappresentato dai lavori nei quali non soltanto è definito l'obiettivo produttivo da raggiungere, ma anche le modalità procedurali da utilizzare a tal fine; mentre all'estremo opposto si collocheranno quelle professioni in cui si riscontra ampia libertà di determinazione dei tempi e dei modi attraverso i quali realizzare un compito definito.
Dimensione del controllo	Fa riferimento al bisogno di controllare le condizioni generali del proprio lavoro, come ad esempio l'oggetto della produzione, la sua destinazione e l'organizzazione. Si riferisce quindi all'esigenza di partecipare alle decisioni riguardanti i diversi aspetti della produzione, assumendo responsabilità di gestione, indirizzo e strategia. Si può identificare, chiaramente, nel lavoro subordinato e laddove, dimensione e cultura d'impresa prevedano un'elevata differenziazione dei compiti e una stratificazione gerarchica delle responsabilità. In tali contesti, la qualità del lavoro "sarà tanto più elevata quanto più i lavoratori che operano materialmente a un dato livello decisionale potranno partecipare (come numero e tipo di decisione, e come proporzione di lavoratori) alla formulazione delle decisioni sovraordinate da cui quel lavoro dipende" (Gallino 1983, 122).

Fonte: nostre elaborazioni su Gallino (1983), La Rosa (1983) e Isfol (2013)

2.2 La quinta Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro

L'Indagine¹⁰ è rivolta alla popolazione occupata (con più di 17 anni) e rileva sia i bisogni dell'individuo in termini lavorativi, sia i differenti aspetti che caratterizzano il lavoro. Consente di monitorare e valutare la qualità del lavoro di dipendenti e autonomi, rilevare le tendenze e i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro e contribuire allo sviluppo delle politiche sulle questioni che riguardano la qualità del lavoro e l'occupazione. Così come nelle precedenti edizioni, presenta numerosi elementi di complessità in relazione alla portata del concetto di qualità del lavoro, all'ampiezza del campo di osservazione e ai possibili effetti delle mutate condizioni economiche sul fenomeno lavoro. Il tema è approcciato in termini multidimensionali e nell'indagine sono approfonditi aspetti soggettivi e oggettivi del lavoro e considerati i fattori che ne determinano la qualità: la condizione lavorativa (tipologie contrattuali, orari di lavoro, redditi ecc.); l'ambiente fisico; le condizioni di salute; il clima sociale sul luogo di lavoro; la corrispondenza tra le aspettative del lavoratore e le caratteristiche dell'occupazione; le possibilità di sviluppo attraverso attività formative; gli obiettivi e le pratiche organizzative sui luoghi di lavoro; il work life balance e tanto altro ancora.

Di seguito, prima di intraprendere l'analisi sulle singole dimensioni della qualità del lavoro, si presentano le principali caratteristiche del segmento degli occupati oggetto dell'indagine.

Nel 2021 gli occupati in Italia con età superiore ai 17 anni ammontano a circa 22.198.869 di cui il 57,9% sono uomini e il restante 42,1% donne (tabella 2). Osservando la distribuzione per età si rileva che oltre la metà degli occupati (55%) si situa nella classe d'età centrale (35-54 anni). Circa il 24% degli occupati, inoltre, ha 55 anni o più e solo il 21,3% ha meno di trentacinque anni. Il 52,5% degli occupati risiede nel Nord Italia (30% nel Nord-Ovest e 22,5% nel Nord-Est), il 26,3% nel Mezzogiorno e il restante 22,2% nel Centro. Il 24,8% dei lavoratori italiani con 18 anni o più è in possesso di laurea o di titolo di studio post-laurea, mentre quasi il 30% ha conseguito al massimo la licenza media. Poco meno della metà degli occupati italiani (46%) ha un titolo di scuola secondaria (diploma 3/4 anni o di secondo grado).

Tabella 2. Caratteristiche individuali dei lavoratori, occupati di 18 anni o più. Anno 2021

		Valori in migliaia	%
Totale		22.198	100
Genere	Maschi	12.858	57,9
	Femmine	9.340	42,1
Classe di età	18-34 anni	4.737	21,3
	35-44 anni	5.388	24,3
	45-54 anni	6.830	30,8
	55 e più	5.241	23,6
Area geografica	Nord-Ovest	6.653	30,0
	Nord-Est	4.989	22,5
	Centro	4.708	21,2
	Sud e Isole	5.847	26,3
Titolo di studio	Fino alla licenza media	6.561	29,6
	Diploma 3/4 anni	1.637	7,4
	Diploma scuola second. Il grado	8.485	38,2
	Laurea/titolo universitario	5.513	24,8

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

¹⁰ La V Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia, inizialmente prevista per il 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria è stata posticipata e si è svolta nel corso del 2021. Nello specifico le interviste sono state condotte tra febbraio e giugno del 2021.

Di tutti i lavoratori presi in esame il 65,6% è dipendente, il 13,4% ha un contratto a termine (l'11,3% a tempo determinato) mentre il 21% è lavoratore autonomo (tabella 3).

Tabella 3. Caratteristiche del lavoro, occupati di 18 anni o più. Anno 2021

		Valori in migliaia	%
Totale		22.198	100
Tipo di lavoro	Dipendente permanente	14.564	65,6
	Temporaneo	2.976	13,4
	Autonomo in senso stretto	658	21,0
Gruppo professionale	Legislatori, dirigenti e imprenditori	584	2,6
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3.340	15,0
	Professioni tecniche	4.054	18,3
	Impiegati	2.691	12,1
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	3.931	17,7
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3.336	15,0
	Conduttori di impianti e operai semi qualificati addetti a macchinari fissi e mobili	1.829	8,2
	Professioni non qualificate	2.397	10,8
	Forze armate	31	0,1
Settore di attività economica (12 categorie)	Agricoltura, silvicoltura e pesca	911	4,1
	Industria in senso stretto	4.492	20,2
	Costruzioni	1.409	6,3
	Commercio	3.044	13,7
	Alberghi e ristoranti	1.022	4,6
	Trasporti e magazzinaggio	1.118	5,0
	Servizi di informazione e comunicazione	654	2,9
	Attività finanziarie e assicurative	617	2,8
	Attività immobiliari, servizi alle imprese	2.562	11,5
	Amministrazione pubblica, difesa	1.162	5,2
	Istruzione, sanità e altri servizi sociali	3.609	16,3
	Altri servizi collettivi e personali	1.591	7,2
Tipo di orario	Tempo pieno	18.055	81,3
	Part-time volontario	2.053	9,2
	Part-time involontario	2.089	9,4
Tipo di organizzazione	Pubblica	3.884	21,9
	Privata	13.372	75,5
	Altro	429	2,5
Giorni di lavoro a settimana	Al massimo 4 giorni	1.265	5,7
	5 giorni	14.319	64,5
	6 o 7 giorni	6.613	29,8
Classe di reddito da lavoro netto mensile	Fino a 700	1.321	6,0
	700,01-1.100	2.799	12,6
	1.100,01-1.250	1.743	7,9
	1.250,01-1.500	4.164	18,8
	1.500,01-1.750	1.739	7,8
	1.750,01-2.000	2.350	10,6
	2.000,01 e oltre	2.095	9,4
Non risponde	5.983	27,0	

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

Considerando la professione¹¹ si osserva come le categorie professionali in cui ricadono le quote più significative di occupati sono quelle relative alle professioni tecniche (18,3%) e alle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (17,7%). Seguono le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e gli artigiani, operai specializzati e agricoltori (entrambi nella quota del 15%); gli impiegati (12,1%) e le professioni non qualificate (10,8%) rappresentano poco più di un decimo del totale. Infine, le professioni con minor peso sono quelle altamente qualificate, quali legislatori, dirigenti e imprenditori (2,6%), mentre residuale è la presenza delle forze armate (0,1%).

Osservando i settori, quello dei servizi comprende la maggior quota di occupazione: ben il 51% dei lavoratori italiani è impiegato nel terziario avanzato e nel terziario in senso stretto, a cui si aggiunge un ulteriore 18,3% che opera nel comparto commercio, alberghi e ristorazione. La quota più bassa di occupati si registra invece in corrispondenza del settore agricolo: dall'indagine risulta che solo il 4,1% dei lavoratori è occupato in tale settore. Il restante 26,6% degli occupati è impiegato, infine, nell'industria e nelle costruzioni.

L'81,3% della totalità degli occupati ha un lavoro full-time, il restante 18% e circa la metà dichiara di svolgerlo in maniera involontaria, ossia per scelta del datore di lavoro.

Inoltre, circa il 22% degli occupati con più di 17 anni, opera in organizzazioni pubbliche, mentre il 78% lavora nel privato (comprendendo anche la categoria 'altro' che si riferisce alle organizzazioni no profit e alle società a partecipazione pubblica).

Per ciò che attiene alle retribuzioni si rileva, infine, che il 26,4% ha un reddito inferiore a 1.250 euro al mese, il 18,8% ha un reddito compreso tra i 1.250 e i 1.500 euro e il restante 28% guadagna mediamente più di 1.500 euro al mese (mentre il 27% dei lavoratori non ha voluto dichiarare la propria retribuzione).

3. Perché misurare la qualità del lavoro

3.1 Dalla teoria alla pratica

Assodata la multidimensionalità della qualità del lavoro, adottato il framework teorico di Gallino e La Rosa, ma soprattutto potendo disporre dei risultati della V Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro, che consente di analizzare tramite un'ampia batteria di variabili, i differenti aspetti che definiscono un buon lavoro, non rimane che misurare le differenti dimensioni della qualità del lavoro anche al fine di comprendere quali siano i profili lavorativi maggiormente penalizzati rispetto a ciascuna dimensione. Sul piano operativo le cinque dimensioni sono state definite da una serie di items¹² rilevati tramite l'indagine e sintetizzati in cinque indicatori.

La *dimensione economica* è stata costruita considerando tre elementi ritenuti cruciali nella soddisfazione del bisogno di sussistenza: la retribuzione, la sicurezza economica e la job security. Nella dimensione si è tenuto conto, quindi, non solo del reddito, ma anche della capacità di sussistenza in termini di prospettive future e di sostenibilità. Al riguardo, per la resa operativa di questa dimensione

¹¹ Nelle analisi multivariate presenti nel paragrafo 3 le professioni sono state raggruppate in: bassa, media, tecnica e alta qualifica.

¹² Per un approfondimento si rimanda all'appendice A.

sono stati considerati anche elementi afferenti alla sicurezza economica (timore di subire una riduzione dello stipendio, peggioramento delle condizioni economiche e percezioni sul proprio guadagno) e del lavoro (aspetti legati alla instabilità lavorativa e contrattuale). Questi ultimi aiutano infatti a comprendere quanto un dato lavoro possa garantire il mantenimento, nel tempo, di un determinato tenore di vita.

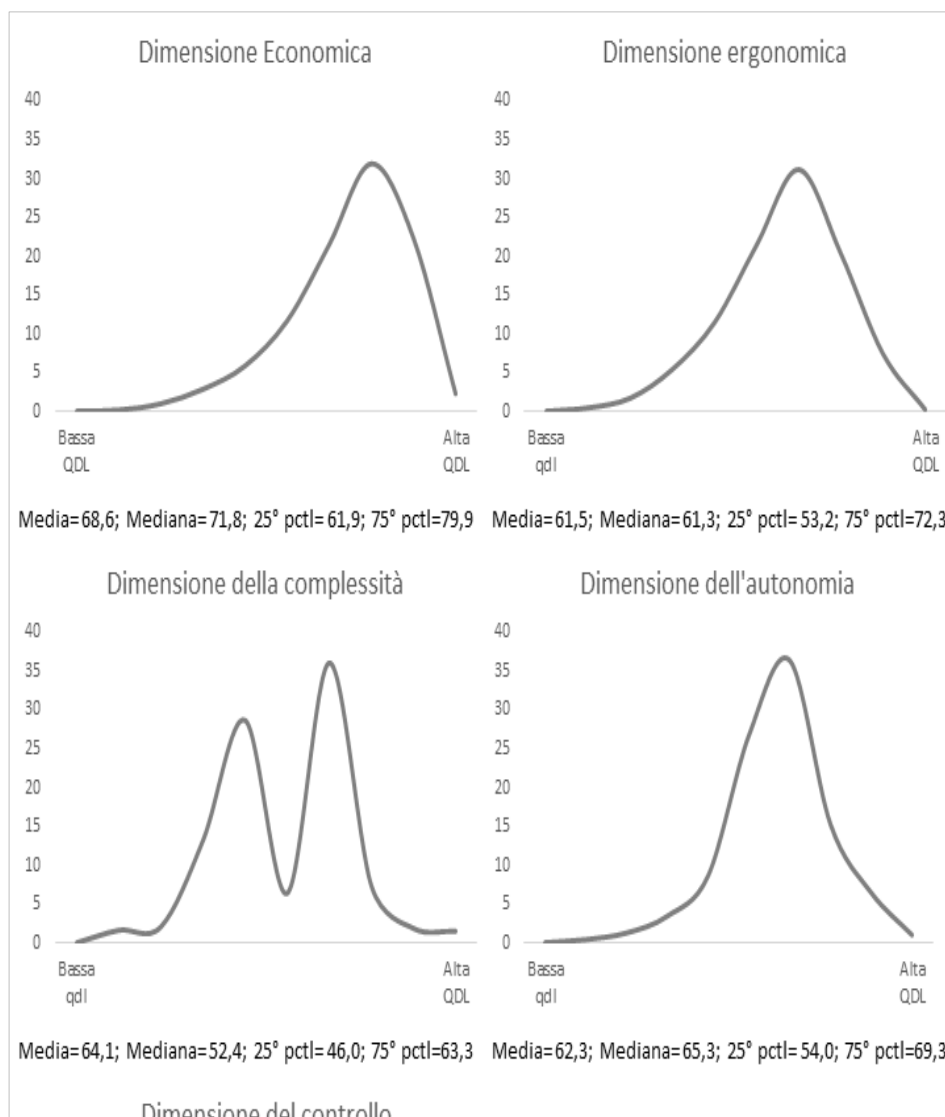
La *dimensione ergonomica* è stata misurata tenendo conto del significato più ampio di ergonomia. I sintomi elementari utilizzati nella fase operativa si riferiscono, quindi, sia ad aspetti strettamente legati alle condizioni di lavoro, in termini di gravosità fisica e psicologica e agli effetti sulla salute e sicurezza delle attività svolte; sia al rapporto con l'ambiente di lavoro (clima sociale e discriminazioni). La misura ha tenuto conto, inoltre, di tutti quegli elementi che entrano in gioco nell'equilibrio fra vita lavorativa e vita privata (monte ore settimanali, orari antisociali, presenza/assenza flessibilità oraria). La *dimensione della complessità* ha considerato gli elementi atti a descrivere il livello di complessità delle attività svolte. In tal senso, anche in considerazione del mutato assetto del lavoro – che comporta tra l'altro una diversa distribuzione delle competenze specialistiche rispetto al passato e un maggior utilizzo delle tecnologie – si è ritenuto opportuno misurare tale dimensione con sintomi elementari inerenti alle possibilità di sviluppo sul lavoro (in termini di apprendimento e carriera), all'overeducation e all'utilizzo della tecnologia.

La *dimensione dell'autonomia* è stata costruita considerando i singoli elementi che rilevano la possibilità per il lavoratore di poter scegliere i ritmi e le modalità di svolgimento delle attività, al fine di individuare in che misura il lavoratore riesca a determinare tempi e modi attraverso i quali realizzare un compito definito. In tal senso il processo di traduzione operativa che ha caratterizzato questa dimensione ha preso in esame le variabili sul ritmo di lavoro e sui fattori che lo determinano, quelle sulla possibilità di organizzare il proprio lavoro o al contrario svolgere attività routinarie, nonché l'autovalutazione su come è variato il proprio livello di autonomia sul lavoro.

La *dimensione del controllo* è stata indubbiamente la più complessa da definire anche per i mutamenti avvenuti negli ultimi anni negli assetti dei processi produttivi e dei servizi, che non semplificano la lettura dei modelli organizzativi adottati. L'obiettivo è stato quello di costruire un indicatore in grado di rappresentare il livello di partecipazione del lavoratore alla formulazione di obiettivi sovraordinati, per questo si è posto l'accento sugli items in grado di misurare il grado di coinvolgimento del lavoratore nella determinazione delle strategie e degli obiettivi aziendali, nonché si è rilevata la presenza della rappresentanza sindacale. Inoltre, sono stati considerati gli elementi riferiti alle attività di coordinamento e supervisione (agite o a cui si è sottoposti); infine sono stati selezionati elementi riferiti alla possibilità di autovalutazione delle attività nonché aspetti motivazionali in relazione all'organizzazione di appartenenza.

La figura 1 riporta la distribuzione di frequenza e le relative statistiche degli indicatori ottenuti a partire dagli items identificati per investigare le singole dimensioni teoriche. Tali indicatori, costruiti in modo da essere indipendenti l'uno dall'altro, ossia resi ortogonali¹³, presentano un intervallo di variazione da 0 a 100, dove al crescere del valore corrisponde un livello di qualità lavorativa maggiore.

¹³ Cfr. appendice A.

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

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

Nel dettaglio, la figura 1 consente di osservare che per quanto riguarda la dimensione economica, ergonomica e dell'autonomia le distribuzioni risultano essere asimmetriche e spostate sulla parte destra della distribuzione, a indicare la prevalenza di livelli elevati di qualità del lavoro relativi a queste tre dimensioni. Se si osservano gli indicatori di posizione riportati, quali media e mediana, emerge che anche per quanto riguarda le dimensioni della complessità e del controllo oltre la metà degli intervistati della popolazione osservata presenta valori superiori a 50 (su una scala da 0 a 100), ossia valori superiori al livello 'medio' di qualità del lavoro. Le distribuzioni di frequenza delle singole dimensioni presentano forti differenze, sia in termini di distribuzione che di concentrazioni confermando che i differenti 'aspetti' della qualità del lavoro si legano in modo indipendente alle varie caratteristiche del lavoro e del lavoratore (Centra e Gualtieri 2017). La dimensione della complessità, che da studi precedenti risultava essere legata in modo rilevante all'investimento in istruzione (Centra *et al.* 2012) presenta una forte riduzione nella distribuzione in concomitanza con i valori medi

dell'intervallo di variazione. Al contrario, la distribuzione relativa alla dimensione del controllo presenta un livello di concentrazione nettamente inferiore alle restanti quattro dimensioni, indicando una forte eterogeneità dei livelli di qualità del lavoro nella popolazione analizzata, a evidenziare, in accordo con il framework teorico adottato, come in tale dimensione impatti sia la cultura d'impresa che l'eterogenea stratificazione gerarchica delle responsabilità. Le restanti tre dimensioni, seppur presentino differenze tra loro, mostrano invece un pattern simile con livelli elevati di concentrazione in valori medio-alti di qualità del lavoro.

Tuttavia, per ottenere una lettura puntuale delle determinanti di un 'buon lavoro' è necessario utilizzare metodologie di analisi multivariata, che consentano di evidenziare le relazioni tra le caratteristiche dei lavoratori e la qualità del lavoro in ogni dimensione analizzata.

3.2 Le analisi multivariate

Quali caratteristiche individuali, tipologie di occupazione e contesti lavorativi sono associati a un'elevata o bassa qualità del lavoro in Italia? Le analisi successive tentano di rispondere a tale domanda attraverso i risultati di cinque modelli di regressione lineare aventi tutti il medesimo set di predittori¹⁴ ma differenziandosi in base alla variabile dipendente: ogni modello assume lo specifico indicatore sintetico di ciascuna dimensioni della qualità del lavoro come variabile dipendente.

Le stime ottenute consentono, quindi, di osservare quali siano le caratteristiche della popolazione occupata e del relativo lavoro svolto a influenzare maggiormente i livelli della qualità del lavoro di ogni singola dimensione osservata. Inoltre, la lettura congiunta dei risultati relativi ai singoli modelli permette l'identificazione di sottogruppi di lavoratori particolarmente esposti a una bassa qualità del lavoro.

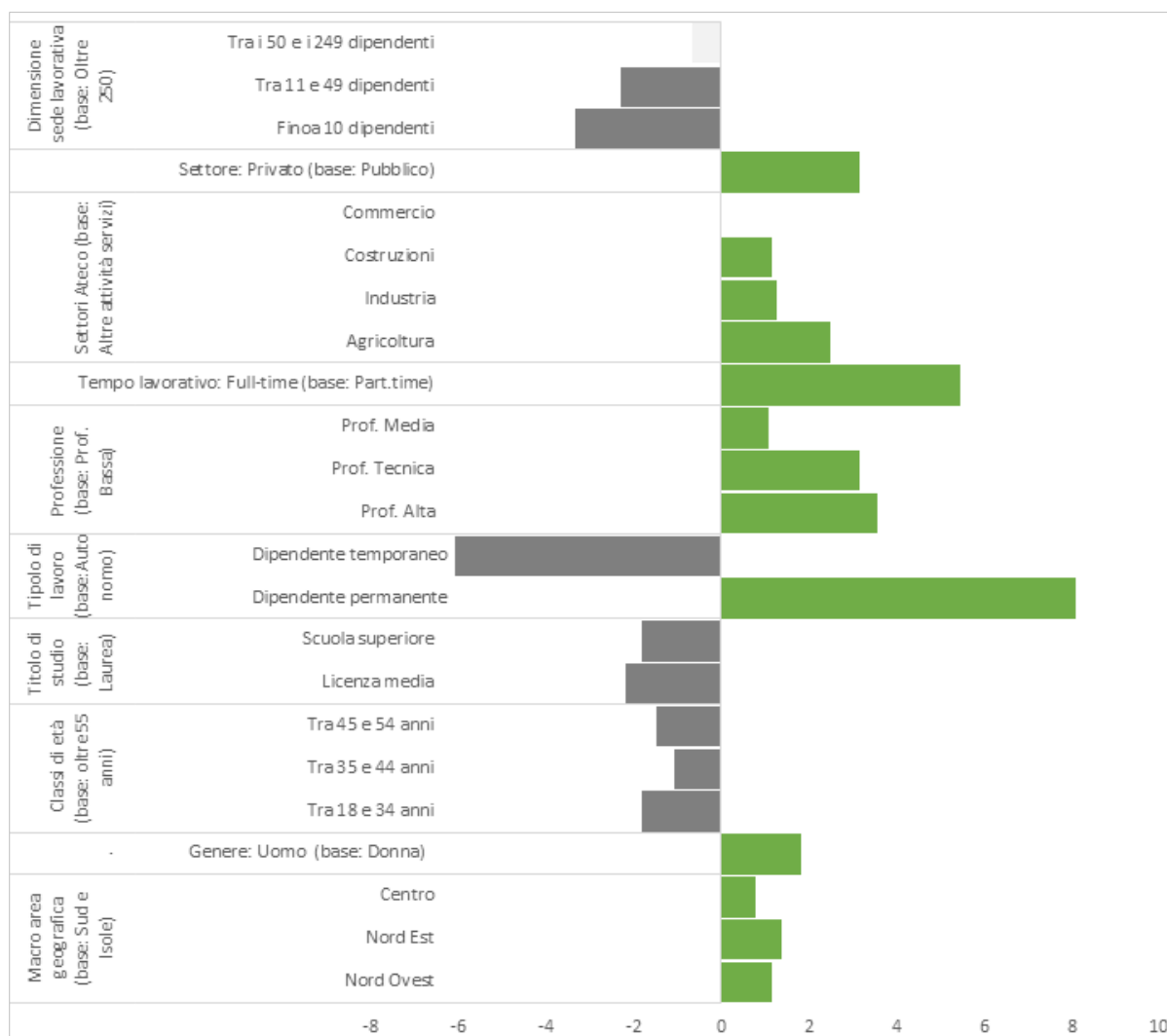
La dimensione economica

I risultati del modello di analisi avente come variabile dipendente l'indicatore sintetico relativo alla dimensione economica, indicano un'elevata trasversalità tra i fattori legati alle caratteristiche individuali e i fattori legati alle caratteristiche lavorative nell'influenzare il livello di qualità del lavoro. In particolare, la figura 2 suggerisce che a parità di altre caratteristiche considerate nel modello, gli occupati che risiedono nel Nord Italia e nel Centro presentano livelli di qualità del lavoro in termini economici più elevati rispetto a coloro che risiedono nel Sud Italia (Sud e Isole). Un'ulteriore conferma delle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro italiano riguarda il dato relativo al genere che vede la componente maschile dell'occupazione presentare livelli maggiori di qualità del lavoro per questa dimensione rispetto alla controparte femminile. Anche rispetto all'età, i modelli confermano la relazione tra anzianità anagrafica e maggior qualità del lavoro in termini economici, anche se tale relazione non risulta essere lineare. I lavoratori di età compresa tra 45 e 54 anni, infatti, presentano livelli medi di qualità del lavoro lievemente inferiori ai lavoratori compresi nella classe di età precedente (35-44 anni), ma sono comunque i lavoratori più giovani (18-34 anni) a mostrare la

¹⁴ Nello specifico le variabili adottate come predittori sono: *i*) area geografica di residenza; *ii*) il genere; *iii*) la classe di età; *iv*) il titolo di studio; *v*) il tipo di lavoro (tipologia contrattuale); *vi*) la professione svolta; *vii*) l'orario di lavoro; *viii*) il settore di attività economica; *ix*) il settore pubblico o privato; *x*) la dimensione della sede lavorativa.

situazione di maggior svantaggio. I modelli confermano anche la relazione tra titolo di studio e dimensione economica: al crescere del titolo di studio posseduto infatti aumenta la qualità del lavoro in termini economici. Rispetto alle caratteristiche legate al lavoro svolto emerge che l'essere occupato a tempo indeterminato e a tempo pieno, nel settore privato e in imprese di grandi dimensioni determina una migliore qualità del lavoro in termini economici. Inoltre, emerge una relazione lineare tra la professione svolta e la qualità del lavoro: al crescere del livello della prima migliora anche la seconda. Rispetto ai settori economici, a eccezione del commercio, gli occupati nei restanti settori presentano livelli di qualità del lavoro maggiori dei lavoratori occupati nel settore 'altre attività e servizi'.

Figura 2. Risultati modelli di regressione lineare, variabile dipendente dimensione economica



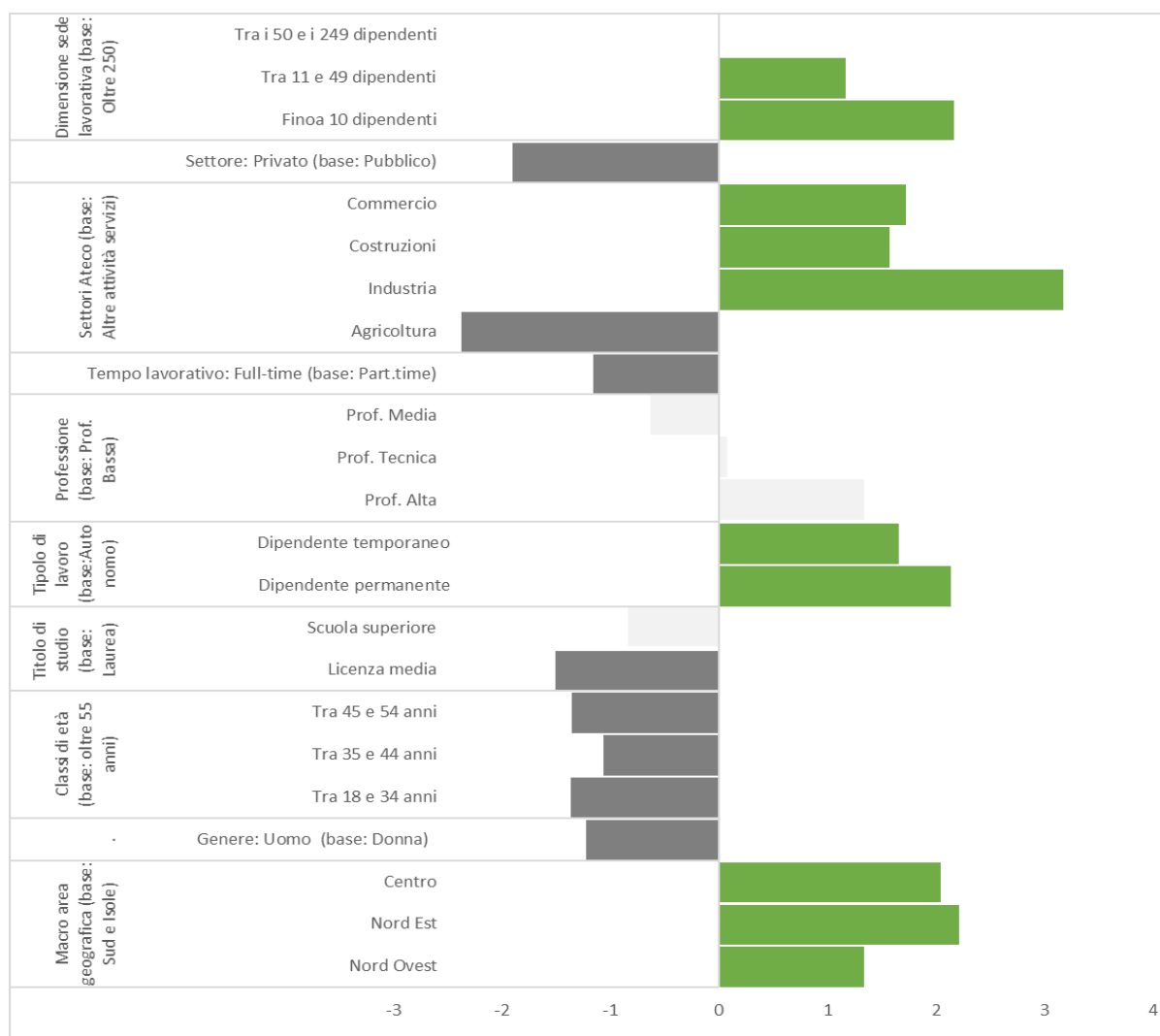
Nota: in trasparenza, i parametri statistici non significativi. I modelli completi sono riportati nell'appendice B.
 Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

La dimensione ergonomica

Similarmente alla dimensione precedente, anche per la dimensione ergonomica i fattori influenti rispetto alla qualità del lavoro tendono ad essere trasversali rispetto alle caratteristiche del lavoro e a

quelle individuali (figura 3). Nonostante ciò, se da un lato sono confermate anche in questo caso le relazioni rispetto all'area geografica di residenza e alla classe di età, rispettivamente sono gli occupati residenti nel Mezzogiorno a presentare i livelli medi di qualità del lavoro minori, mentre all'opposto, rispetto all'età, sono i lavoratori più anziani (over 55 anni) a presentare i valori maggiori. Riguardo alle altre caratteristiche le evidenze suggeriscono uno scenario differente rispetto a quanto visto in precedenza. Ad esempio, la componente maschile risulta svantaggiata in tale dimensione, e come si vedrà più avanti solo in questa. Tale svantaggio è probabilmente da associare alla segmentazione di genere, soprattutto rispetto al settore di attività – che vede gli uomini coinvolti in lavori maggiormente pesanti e usuranti, con ritmi di lavoro più elevati e con maggiori rischi per la salute e la sicurezza – ma anche alla minore possibilità di conciliare vita privata e lavoro, nonché da un numero di ore lavorate superiore rispetto a quello delle donne. Non emerge, invece, una differenza statisticamente significativa tra lavoratori diplomati e lavoratori laureati, nonostante la licenza media si associ anche in questo caso a qualità del lavoro inferiori.

Figura 3. Risultati modelli di regressione lineare, variabile dipendente dimensione ergonomica



Nota: in trasparenza, i parametri statistici non significativi. I modelli completi sono riportati nell'appendice B.

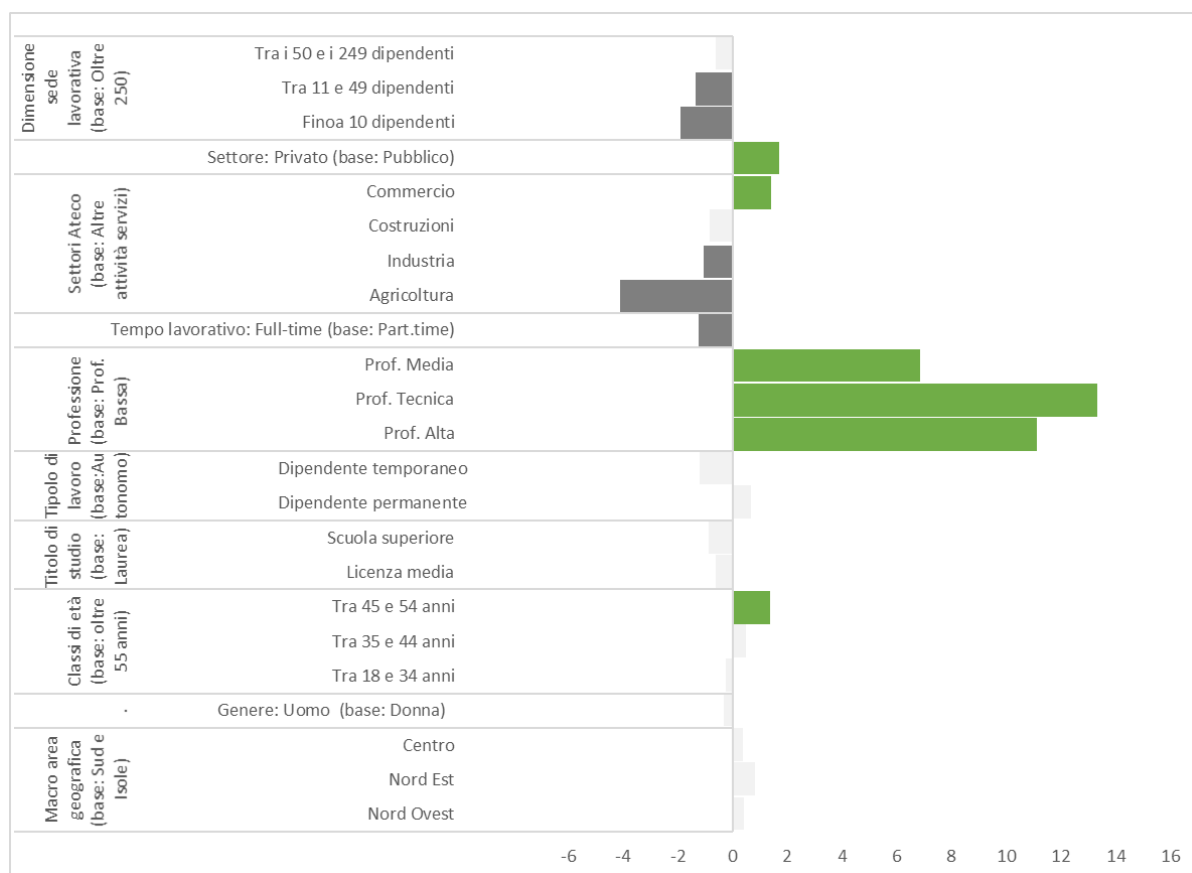
Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

Passando a osservare le caratteristiche legate all'occupazione, emerge che rispetto al tipo di lavoro sono i lavoratori autonomi, a parità delle altre condizioni osservate, ad essere maggiormente svantaggiati in ambito ergonomico. È interessante notare che non si associa nessuna particolare relazione tra la tipologia di professione svolta e il livello di qualità del lavoro in termini ergonomici, mentre si inverte la relazione osservata in precedenza rispetto al tempo di impegno: i part-timers si caratterizzano per livelli medi di qualità del lavoro maggiori. Anche rispetto alle caratteristiche dell'organizzazione per cui si lavora la dimensione ergonomica devia dalla precedente. In particolare, i lavoratori pubblici, rispetto ai lavoratori nel settore privato, sono caratterizzati da livelli di qualità maggiore così come coloro inseriti in sedi lavorative di dimensioni ridotte o contenute (meno di 49 dipendenti). Al contrario e in termini opposti rispetto alla dimensione precedente, sono i lavoratori del settore agricolo, e in misura minore nel settore 'altre attività e servizi', a presentare livelli di qualità del lavoro inferiore se si osserva la variabile relativa settore di attività economica.

La dimensione della complessità

Rispetto alle analisi delle due dimensioni precedenti, i fattori determinanti dei differenti livelli di qualità del lavoro in termini di complessità risultano essere inferiori e, come atteso, prevalentemente in relazione alle caratteristiche del lavoro e dell'organizzazione in cui il lavoratore è inserito (figura 4).

Figura 4. Risultati modelli di regressione lineare, variabile dipendente dimensione della complessità



Nota: in trasparenza, i parametri statistici non significativi. I modelli completi sono riportati nell'appendice B.

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine QdI (campione lavoratori)

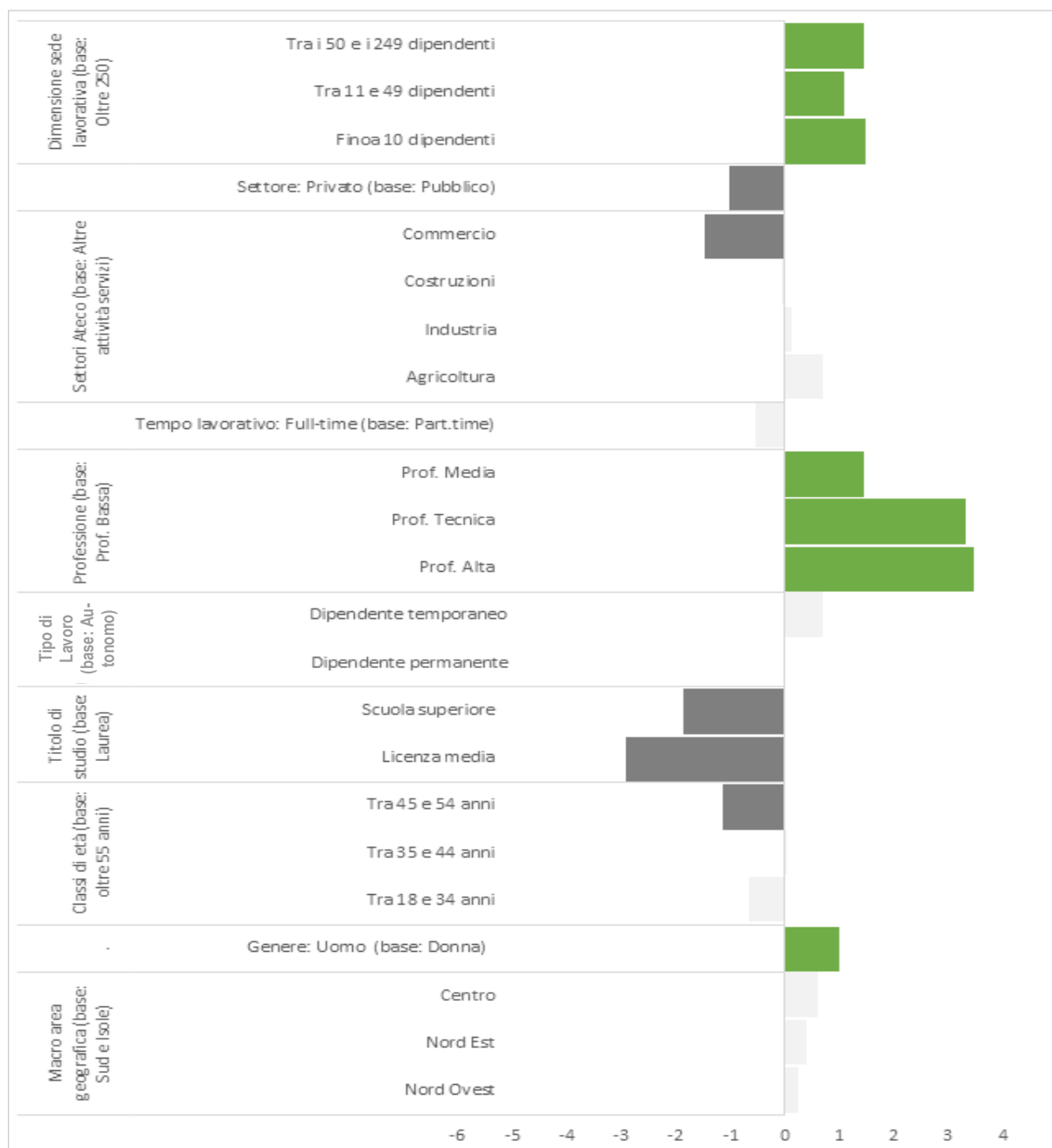
Il genere e l'area geografica di residenza, così come il titolo di studio posseduto, non presentano relazioni statisticamente significative rispetto alla dimensione osservata. L'unico fattore che risulta influente rispetto alle caratteristiche individuali è legato alla maggior qualità di lavoro in termini di complessità per i lavoratori di età compresa tra 45 e 54 anni. Al contrario emerge una forte e chiara relazione rispetto alla professione svolta dai lavoratori. I lavoratori con professioni con qualifiche alte, e ancor di più coloro con professioni con qualifiche tecniche, presentano livelli di qualità del lavoro maggiori rispetto ai lavoratori con professioni a qualifica media soprattutto rispetto a quelli con professioni di bassa qualifica. Inoltre, risulta essere ininfluenza rispetto alla dimensione della complessità l'essere un lavoratore a tempo determinato, indeterminato o svolgere un'attività autonoma. Un ulteriore fattore interveniente in termini negativi rispetto alla dimensione della complessità risulta essere l'occupazione a tempo pieno che si associa a livelli di qualità del lavoro inferiori rispetto ai part-timers. Passando alle caratteristiche dell'organizzazione per cui si lavora, i risultati indicano che essere occupati nel settore dell'industria, e in modo particolare nel settore dell'agricoltura, corrisponde, a parità delle altre condizioni osservate nel modello, a livelli di qualità del lavoro inferiori, mentre al contrario occupazioni nel settore del commercio presentano livelli in media maggiori. I dipendenti del settore privato, presentano una qualità del lavoro in termini della complessità maggiore, così come coloro che lavorano in strutture organizzative di grandi dimensioni (oltre 250 dipendenti) al contrario di coloro inquadrati in realtà di medie piccole dimensioni (meno di 49 dipendenti).

La dimensione dell'autonomia

Per quanto riguarda la dimensione dell'autonomia il modello indica che, come per la dimensione precedente un fattore molto influente nel determinare i differenti livelli di qualità del lavoro risulta essere il tipo di professione svolta dal lavoratore. Anche in questo caso, a parità di altre caratteristiche osservate, a professioni ad alta qualifica e a professioni tecniche si associano i livelli maggiori di qualità del lavoro, mentre le professioni a media qualifica presentano un livello migliore di qualità del lavoro della categoria base, ossia le professioni a bassa qualifica, ma inferiore rispetto alle qualifiche alte e tecniche. In sostanza, al crescere del livello di qualificazione della professione svolta cresce la qualità del lavoro in termini di autonomia. Il risultato relativo al titolo di studio è da leggere in quest'ottica. Nonostante il risultato relativo a questi fattori sia già al netto dell'effetto relativo alla professione svolta, i risultati indicano l'importante ruolo giocato dal titolo di istruzione: a titoli di studio elevati (laurea e oltre) si associano i valori maggiori della dimensione osservata, e a titoli di studio inferiori si associano valori inferiori. Al netto del titolo di studio posseduto e della professione svolta, così come delle altre caratteristiche osservate, la componente maschile dell'occupazione presenta, rispetto alla controparte femminile, livelli di qualità maggiori. Più complessa risulta essere l'interpretazione dei fattori individuali legati all'età. Se i lavoratori di età compresa tra 45 e 54 anni presentano livelli inferiori di qualità del lavoro rispetto a coloro compresi nella classe di età più anziana (over 55 anni), le differenze relative alle due classi di età più giovani non risultano essere statisticamente significative. Similmente non emerge nessuna relazione statistica significativa rispetto all'area geografica di residenza e al tipo di lavoro svolto. Al contrario, osservando le caratteristiche dell'organizzazione lavorativa, risultano essere determinanti sia la dimensione della sede lavorativa che il settore in cui si svolge questa attività. I lavoratori nel settore pubblico presentano, in termini medi, valori inferiori di qualità del lavoro in relazione alla dimensione analizzata, così come coloro operanti nel settore del

commercio. Quest'ultimo risultato non sorprende se si considerano le caratteristiche intrinseche dei lavori a contatto con il pubblico/clienti, le cui richieste tendono a standardizzare e orientare le attività lavorative, riducendone di conseguenza l'autonomia. Inoltre, la dimensione relativa all'autonomia della qualità del lavoro tende ad essere inferiore in realtà organizzative di grandissime dimensioni (oltre 250 dipendenti) mentre in sedi lavorative di dimensioni ridotte presenta coefficienti positivi con differenze limitate (figura 5).

Figura 5. Risultati modelli di regressione lineare, variabile dipendente dimensione dell'autonomia



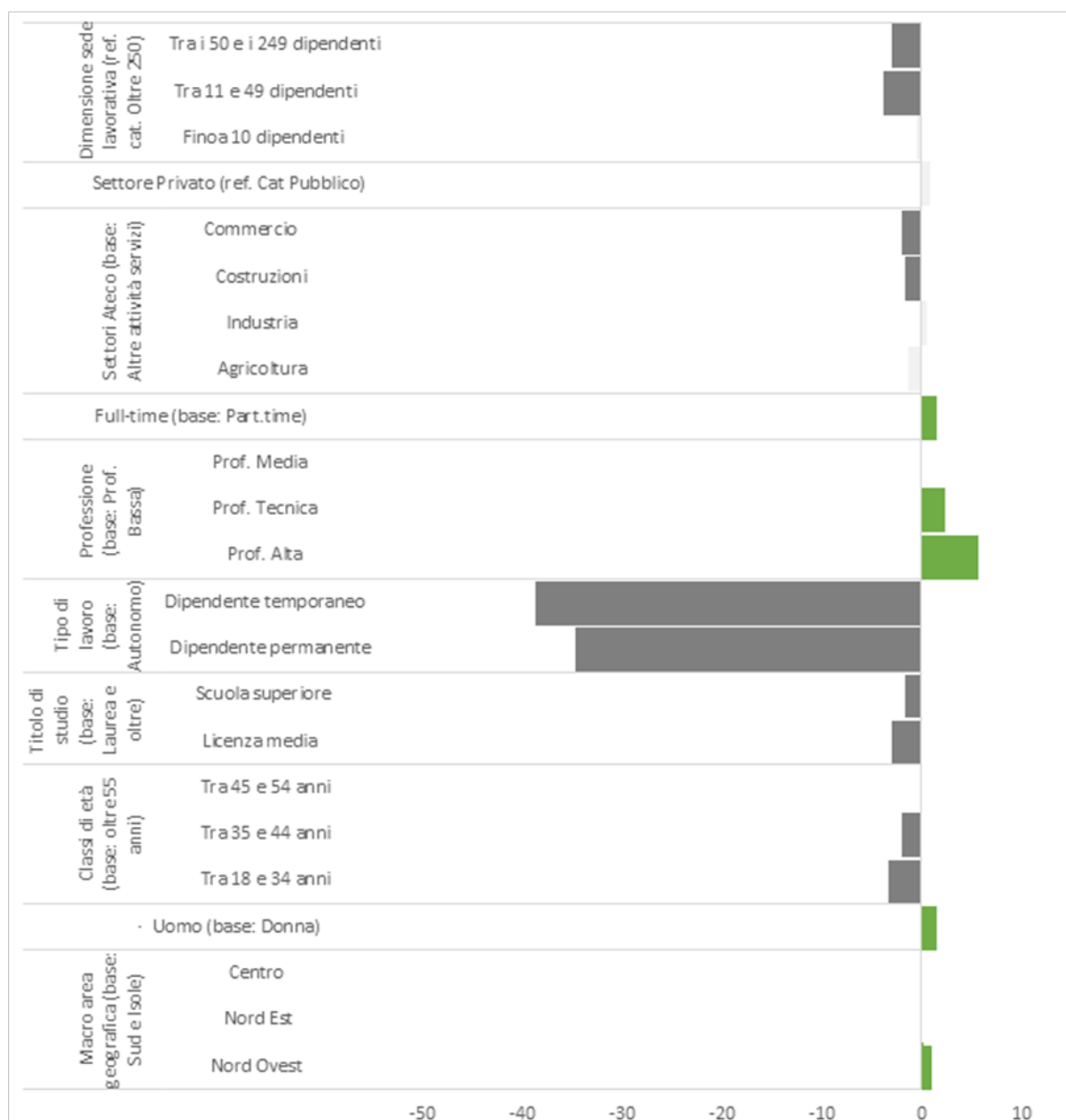
Nota: in trasparenza, i parametri statistici non significativi. I modelli completi sono riportati nell'appendice B.

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

La dimensione del controllo

La figura 6 mostra chiaramente l'enorme peso giocato dal tipo di lavoro rispetto alla dimensione del controllo. Avere un'occupazione alle dipendenze, a prescindere che essa sia di carattere temporaneo o permanente, è associato, *ceteris paribus*, a valori nettamente inferiori di qualità del lavoro in termini di controllo rispetto ai lavoratori autonomi. Se in parte questo effetto può essere spiegato dalla differenza tra la natura intrinseca del lavoro autonomo e quella del lavoro alle dipendenze, i sintomi elementari alla base di questo indicatore sintetico permettono di comprendere che questi risultati sono da leggere anche e soprattutto come sintomo di una problematica più profonda.

Figura 6. Risultati modelli di regressione lineare, variabile dipendente dimensione del controllo



Nota: in trasparenza, i parametri statistici non significativi. I modelli completi sono riportati nell'appendice B.

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine QdI (campione lavoratori)

Le statistiche riportate in appendice evidenziano chiaramente che i diversi sintomi elementari alla base di questa dimensione identificano carenze di controllo ampiamente diffuse nei lavoratori osservati, le quali, anche in virtù delle caratteristiche del tipo di lavoro, tendono a concentrarsi maggiormente tra gli occupati dipendenti. Oltre a questo risultato principale i coefficienti indicano che rispetto ai fattori di natura individuale avere un'età inferiore ai 44 anni e un titolo di studio inferiore o uguale al diploma, rispettivamente rispetto all'età e al titolo di studio, si associa a valori inferiori di qualità del lavoro. Similmente anche la componente femminile dell'occupazione presenta una situazione di svantaggio rispetto alla controparte maschile, mentre per quanto riguarda l'area geografica l'unico effetto statisticamente significativo riguarda i lavoratori residenti nel Nord-Ovest che presentano livelli mediamente maggiori rispetto a coloro residenti nel mezzogiorno. Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoro, anche in questo caso avere una professione con qualifica alta o tecnica è associato a maggiori livelli di qualità del lavoro, così come avere un impiego a tempo pieno rispetto all'occupazione a tempo parziale. L'impiego nel settore pubblico o privato risulta essere ininfluenza rispetto alla dimensione del controllo, mentre in linea con quanto visto per la dimensione economica e della complessità, si registrano livelli maggiori di qualità del lavoro nelle realtà lavorative di grandissime dimensioni. Infine, in relazione ai settori di attività economica, essere occupati nel settore del commercio e delle costruzioni comporta livelli di qualità del lavoro in termini di controllo lievemente inferiori.

4. Riflessioni conclusive e questioni aperte

Nel complesso le analisi multivariate, oltre a rivelare quali caratteristiche determinano elevati o bassi livelli di qualità del lavoro per ogni dimensione, hanno anche mostrato come in alcune di esse (ad esempio l'economica e l'ergonomica) siano molteplici le caratteristiche, individuali e del lavoro, che 'entrano in gioco' nella determinazione dei livelli di qualità, mentre in altre (ad esempio, la complessità e l'autonomia) sono meno e riguardano soprattutto le caratteristiche del lavoro (professione, settore pubblico/privato e dimensione d'impresa). Al riguardo, al fine di offrire un quadro di sintesi si presenta la tabella 4 che riassume i principali risultati dell'analisi multivariata e consente d'individuare i segmenti dell'occupazione che, nel 2021, presentano particolari svantaggi e bassi livelli di qualità del lavoro.

Nonostante si mantenga nell'analisi l'assunto dell'indipendenza tra le cinque dimensioni che compongono la qualità del lavoro, emerge chiaramente il carattere trasversale di alcuni fattori, che si ritrovano in più dimensioni.

Donne, giovani, occupati del Mezzogiorno, lavoratori con un ridotto investimento in istruzione e con basse qualifiche sono i segmenti prevalentemente svantaggiati in termini di qualità del lavoro.

Le donne (che rappresentano il 42% degli occupati con più di 17 anni) hanno minori livelli di qualità del lavoro nella dimensione economica, dell'autonomia e del controllo e ciò può essere in parte spiegato da quella parte di segregazione di genere (Inapp e Esposito 2022) che ne limita l'accesso in determinate occupazioni e settori, ma anche dalle scelte, in alcuni casi obbligate (Canal e Gualtieri 2017), che queste ultime compiono in termini di investimento sul lavoro retribuito e sul lavoro di cura. In Italia l'impegno richiesto dalla conciliazione tra vita professionale e privata è una prerogativa quasi esclusivamente femminile (Canal e Gualtieri 2017; Inapp e Esposito 2022). È la componente femminile

a rinunciare frequentemente a percorsi lavorativi impegnativi che richiedono un investimento importante, soprattutto in termini di orario di lavoro. Un sintomo evidente di tale meccanismo è l'elevata quota di lavoro part-time che coinvolge le occupate, non solo nella sua componente involontaria. Ciò porta a influenzare negativamente anche altre dimensioni, *in primis* quella economica, ma anche quella del controllo, così come consente di avere un vantaggio in quella ergonomica.

Tabella 4. Risultati dei modelli di regressione sui principali fattori che determinano bassi livelli di qualità del lavoro per ciascuna dimensione. Anno 2021

Fattori determinanti	Dimensione economica	Dimensione ergonomica	Dimensione della complessità	Dimensione dell'autonomia	Dimensione del controllo
Area geografica	Mezzogiorno	Mezzogiorno	-	-	Mezzogiorno
Genere	Donna	Uomo	-	Donna	Donna
Classe di età	18-34 anni	18-34 anni e 45-54	Over 55	45-54	18-34 anni e 35-44
Titolo di studio	Fino alla licenza media	Fino alla licenza media	-	Fino alla licenza media	Fino alla licenza media
Tipo di lavoro	Temporaneo	Autonomo	-	-	Temporaneo e Autonomo
Professione	Bassa qualifica	Bassa qualifica	Bassa qualifica	Bassa qualifica	Bassa qualifica
Tempo pieno/parziale	Parziale	Parziale	Pieno	-	Parziale
Settore di attività economica	Servizi	Agricoltura	Agricoltura e Industria	Commercio	Commercio e Costruzioni
Settore privato/pubblico	Pubblico	Privato	Pubblico	Privato	-
Dimensione sede di lavoro	Fino a 10	250 e oltre	Fino 10 e 11-49	250 e oltre	11-49 e 50-249

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

I giovani invece, risentono di una più bassa qualità del lavoro in termini economici, ergonomici e di controllo. Tali evidenze confermano risultati già noti sulla componente giovanile dell'occupazione (che rappresenta circa il 21,3% degli occupati italiani con più di 17 anni), che oltre ad avere difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro, consegue lavori caratterizzati da retribuzioni ridotte, contratti non standard (temporanei e part time) e spesso non coerenti con il titolo di studio posseduto.

Un'ulteriore riflessione merita l'altro segmento svantaggiato, ossia i lavoratori del Mezzogiorno, che evidenziano una peggiore qualità del lavoro in termini economici, ergonomici e di controllo. Tale risultato, apparentemente noto e prevedibile, assume ancora più valore se si considera che è stato ottenuto tramite un'analisi multivariata, in grado di identificare l'effetto dovuto al territorio al netto delle altre variabili considerate nello studio, ribadendo come il divario territoriale si confermi, anche in termini di qualità del lavoro, come un elemento critico nel sistema produttivo del nostro Paese.

Interessante infine osservare gli occupati del settore pubblico e privato. Questi ultimi, in particolare, presentano i livelli peggiori di qualità del lavoro nella dimensione ergonomica e dell'autonomia mentre si posizionano meglio nella dimensione economica e della complessità, restituendo in tale

modo un'immagine del settore impegnativa (in termini di orari di lavoro, stress, sforzo fisico ecc.), eterodiretta e routinaria, ma anche redditizia, che in qualche modo restituisce dei vantaggi in termini economici, di sviluppo e di carriera. Nella posizione opposta si trovano, ovviamente, i dipendenti del settore pubblico.

Non sorprende, infine, il risultato evidenziato fra gli scarsamente istruiti con basse qualifiche che presentano ridottissimi livelli di qualità del lavoro in tutte le dimensioni. Nonostante il rendimento del capitale umano in Italia sia basso rispetto agli altri Paesi europei, l'istruzione terziaria favorisce nell'ingresso al mercato e protegge da cattivi lavori. Solo la dimensione della complessità fa eccezione e richiama l'attenzione sul tema del limitato investimento da parte delle imprese italiane nello sviluppo della forza lavoro (formazione, percorsi di carriera ecc.), che riguarda trasversalmente tutti gli occupati.

In conclusione, le analisi presentate testimoniano l'elevata complessità e la multidimensionalità della qualità del lavoro, che richiede di essere osservata e misurata in ciascuna dimensione anche al fine di integrare le analisi sull'occupazione classicamente realizzate con indicatori di mercato (disoccupazione, retribuzione, ore lavorate, ecc.). Al riguardo, tuttavia, le analisi sulle dimensioni della qualità del lavoro hanno rivelato una sorta di doppio svantaggio: ciò che determina le disuguaglianze generate dal mercato in termini di ingresso e mantenimento dell'occupazione è quasi interamente sovrapponibile a ciò che comporta differenti livelli di qualità del lavoro. Le evidenze presentate indicano che i segmenti della popolazione che manifestano bassi livelli di qualità del lavoro coincidono con quelli che registrano indicatori di mercato più critici. Il riferimento è alle componenti femminile e giovanile dell'occupazione, ai lavoratori del Mezzogiorno, alle basse qualifiche e ai bassi titoli di studio. A causa di fattori in larga parte comuni, il profilo di chi manifesta un elevato disagio nel mercato corrisponde a quello dei lavoratori con bassi livelli della qualità del lavoro. Tali risultati vanno tenuti in opportuna considerazione affinché l'analisi e la misurazione della qualità del lavoro non si riduca ad un mero esercizio di carattere metodologico. Essa dovrebbe infatti, condurre ad una riflessione più ampia che consenta di orientare i policy maker verso specifiche misure o proposte di policy per innalzare i livelli di qualità del lavoro, soprattutto per quei segmenti della popolazione più vulnerabili, ma anche potenzialmente più produttivi. Non riuscire a garantire buona occupazione per i giovani o per le donne, che sono mediamente più istruiti rispetto al resto della popolazione, comporta di fatto non solo uno svantaggio individuale, ma anche un dispendio e un sottoutilizzo di capitale umano collettivo, e *in primis* per le imprese. Ciò, tuttavia, non riguarda indistintamente tutte le realtà produttive. Gli approfondimenti realizzati sulle imprese grazie alla parte dell'indagine rivolta alle unità locali italiane hanno evidenziato che i contesti lavorativi e organizzativi di qualità, in cui vi è un buon investimento nelle pratiche di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici e in cui si riscontrano opportunità di sviluppo e formazione, sono anche quelli che presentano le migliori performance aziendali (finanziarie, produttive e di qualità dei prodotti e servizi) (Canal e Gualtieri 2020) e che hanno subito meno l'impatto della recente crisi sanitaria (Canal e Luppi 2022) e della passata crisi finanziaria (Canal e Gualtieri 2020). Occorre, pertanto, mantenere alta l'attenzione sulla qualità del lavoro tenendo conto del ruolo che decisori politici, imprese e parti sociali possono svolgere al riguardo, con l'auspicio che i futuri investimenti sul lavoro siano orientati dal duplice obiettivo di favorire il benessere organizzativo e gli interessi economici delle imprese, per investire in modelli di sviluppo meno fragili e più sostenibili.

Appendice

Appendice A - Costruzione degli indicatori sintetici

Nella tabella A.1 sono presentati i sintomi elementari, e le relative frequenze, utilizzati 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 ciascuna dimensione predefinita.

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 A.1), ovvero i sintomi elementari, è stato associato a ogni variabile un punteggio crescente al diminuire dell'impatto della qualità della specifica dimensione¹⁵; tale punteggio, all'interno di ciascuna dimensione, è stato quindi sommato. Questa operazione, insieme a ulteriori accorgimenti metodologici, ha permesso di costruire cinque indicatori sintetici, ognuno dei quali rappresenta una differente dimensione della qualità del lavoro.

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 (tabella A.2). 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. 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.

¹⁵ 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.

Tabella A.1 Indicatori elementari utilizzati nella costruzione delle dimensioni della qualità del lavoro e relative frequenze percentuali. Anno 2021

Dimensione economica	Sintomi elementari	%	Dimensione della complessità	Sintomi elementari	%	
	Contratto di lavoro atipico	13,4		Peggioramento lavoro in termini di carriera	9,0	
	Assenza di un contratto di lavoro	1,1		Impossibilità per avanzamento di carriere	69,3	
	Assenza di versamento di contributi	22,6		Nel lavoro: nessuna opportunità di imparare e crescere	84,7	
	Riduzione personale ultimi 12 mesi	9,6		Titolo di studio troppo elevato rispetto alla professione svolta	12,6	
	Riduzione dello stipendio nell'anno successivo	18,4		Assenza di compiti complessi nel proprio lavoro	42,9	
	Peggioramento stabilità lavorativa	14,1		Non utilizzo di computer/internet ecc.	38,7	
	Peggioramento condizioni economiche nel lavoro	15,2				
	Classi di reddito (primo quartile)	18,6		Sintomi elementari	%	
	Guadagno troppo basso	72,7		Impossibilità di scegliere velocità/ritmi di lavoro	21,3	
	Insoddisfazione per il guadagno	15,8		Prevalenza compiti ripetitivi	65,8	
	Dimensione ergonomica	Sintomi elementari		%	Dimensione dell'autonomia	Impossibilità di decidere quando fare una pausa
Gravosità del lavoro: sforzo fisico		52,0	Interruzione del lavoro per compiti imprevisti	30,6		
Gravosità del lavoro: coinvolgimento psicologico/emotivo		64,5	Spesso lavora anche in cattive condizioni di salute	10,2		
Lavoro stressante		20,6	Peggioramento nel grado di autonomia sul lavoro	7,9		
Presenza di discriminazioni nel posto di lavoro		8,8	Il ritmo di lavoro dipende da colleghi, clienti, standard, prestazioni da realizzare, velocità macchine	94,5		
Non ad agio nel lavoro		14,8	Dimensione del controllo	Sintomi elementari		%
Salute a rischio a causa del lavoro		23,7		Impossibilità di scegliere strategie e obiettivi da raggiungere		29,1
Malattie causate dal lavoro		4,2		Nessun lavoratore in supervisione	59,7	
Infortuni causati dal lavoro		10,2		Impossibilità di valutazione personalmente la qualità del lavoro svolto	32,8	
Part-time involontario		9,4		L'organizzazione per cui si lavora non motiva a dare il meglio di sé	64,8	
Ore lavorate a settimana più di 40		23,7		Non coinvolgimento nel migliorare l'organizzazione del lavoro o i processi lavorativi	44,1	
Lavoro svolto tutti i giorni della settimana		4,3		Lavoro sottoposto a supervisione diretta di un superiore	50	
Lavoro di notte		11,6		Sul posto di lavoro non ci sono rappresentanti dei lavoratori	37,1	
Lavoro nel fine settimana		24,2				
Nessuna flessibilità sull'orario di lavoro		36,6				
Forti difficoltà nel conciliare lavoro e impegni extra-lavorativi		21,4				

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

Tabella A.2 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	0,141	0,123	0,209	-0,098
Dimensione ergonomica	0,141	1,000	-0,021	0,224	-0,081
Dimensione della complessità	0,123	-0,021	1,000	0,084	0,199
Dimensione dell'autonomia	0,209	0,224	0,084	1,000	0,122
Dimensione del controllo	-0,098	-0,081	0,199	0,122	1,000

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

Tabella A.3 Matrice di correlazione di Pearson tra le dimensioni della qualità del lavoro 'grezze' e i fattori ortogonali ottenuti dalla ACP

	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
Dimensione economica	0,06481	0,06368	0,98911	-0,05458	0,10211
Dimensione ergonomica	0,99082	-0,01269	0,06446	-0,04188	0,1105
Dimensione della complessità	-0,01256	0,99218	0,06316	0,10062	0,0362
Dimensione dell'autonomia	0,11229	0,03695	0,10321	0,06567	0,98542
Dimensione del controllo	-0,04186	0,10116	-0,05437	0,9904	0,06457

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

Appendice B - I modelli statistici**Tabella B.1** Modello di regressione lineare sui livelli di qualità del lavoro: dimensione economica

Parametro		Stima	Errore standard	Valore t	Pr > t
Macroarea (base: Sud e Isole)	Nord-Ovest	1,157	0,256	4,52	<.0001
	Nord-Est	1,367	0,273	5	<.0001
	Centro	0,794	0,275	2,89	0,0039
Genere (base: donna)	Uomo	1,827	0,207	8,82	<.0001
Età (base: 55 anni e oltre)	18-34 anni	-1,797	0,296	-6,07	<.0001
	35-44 anni	-1,076	0,275	-3,91	<.0001
	45-54 anni	-1,482	0,257	-5,76	<.0001
Titolo di studio (base: laurea o maggiore)	Scuola media o inferiore	-2,184	0,337	-6,48	<.0001
	Diploma	-1,826	0,281	-6,49	<.0001
Tipologia contrattuale (base: autonomo)	Dipendente indeterminato	8,083	0,286	28,22	<.0001
	Dipendente determinato	-6,055	0,371	-16,31	<.0001
Professione (base: bassa)	Alta	3,574	0,432	8,28	<.0001
	Tecnica	3,149	0,394	7,99	<.0001
	Media	1,099	0,326	3,37	0,0007
Tempo lavorativo (base: part-time)	Tempo pieno	5,444	0,263	20,73	<.0001
Settore economico (base: altre attività e servizi)	Agricoltura	2,477	0,503	4,92	<.0001
	Industria	1,266	0,269	4,7	<.0001
	Costruzioni	1,156	0,417	2,77	0,0056
	Commercio	-0,046	0,299	-0,16	0,8767
Settore (base: pubblico)	Settore privato	3,144	0,291	10,8	<.0001
Dimensione impresa (base: oltre 250 lavoratori)	Fino a 10 lavoratori	-3,329	0,334	-9,96	<.0001
	11-49 lavoratori	-2,298	0,337	-6,83	<.0001
	50-249 lavoratori	-0,647	0,332	-1,95	0,0513
Intercetta		59,737	0,669	89,31	<.0001
Origine	DF	Somma dei quadrati	Media quadratica	Valore F	Pr > F
Modello	23	799975,248	34781,533	266,48	<.0001
Errore	14976	1954692,65	130,522		
Totale corretto	14999	2754667,89			
R-quadro	Coeff. var	Radice MSE	Media di dim1_fc		
0,290407	16,651	11,42461	68,61216		

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

Tabella B.2 Modello di regressione lineare sui livelli di qualità del lavoro: dimensione ergonomica

Parametro		Stima	Errore standard	Valore t	Pr > t
Macroarea (base: Sud e Isole)	Nord-Ovest	1,335	0,306	4,37	<.0001
	Nord-Est	2,208	0,326	6,78	<.0001
	Centro	2,041	0,328	6,21	<.0001
Genere (base: Donna)	Uomo	-1,223	0,247	-4,95	<.0001
Età (base: 55 anni e oltre)	18-34 anni	-1,370	0,353	-3,88	0,0001
	35-44 anni	-1,065	0,328	-3,24	0,0012
	45-54 anni	-1,353	0,307	-4,41	<.0001
Titolo di studio (base: laurea o maggiore)	Scuola media o inferiore	-1,504	0,402	-3,74	0,0002
	Diploma	-0,835	0,336	-2,49	0,0128
Tipologia contrattuale (base: autonomo)	Dipendente indeterminato	2,133	0,342	6,24	<.0001
	Dipendente determinato	1,652	0,443	3,73	0,0002
Professione (base: bassa)	Alta	1,339	0,515	2,6	0,0094
	Tecnica	0,076	0,470	0,16	0,8723
	Media	-0,635	0,389	-1,64	0,102
Tempo lavorativo (base: part-time)	Tempo pieno	-1,163	0,313	-3,71	0,0002
Settore economico (base: altre attività e servizi)	Agricoltura	-2,371	0,600	-3,95	<.0001
	Industria	3,171	0,321	9,87	<.0001
	Costruzioni	1,576	0,498	3,17	0,0015
	Commercio	1,726	0,357	4,84	<.0001
Settore (base: pubblico)	Settore privato	-1,900	0,347	-5,47	<.0001
Dimensione impresa (base: oltre 250 lavoratori)	Fino a 10 lavoratori	2,166	0,399	5,44	<.0001
	11-49 lavoratori	1,170	0,402	2,91	0,0036
	50-249 lavoratori	-0,001	0,396	0	0,9987
Intercetta		60,298	0,798	75,55	<.0001
Origine	DF	Somma dei quadrati	Media quadratica	Valore F	Pr > F
Modello	23	82148,114	3571,657	19,22	<.0001
Errore	14976	2782519,49	185,799		
Totale corretto	14999	2864667,6			
R-quadro	Coeff. var	Radice MSE	Media di dim1_fc		
0,028676	22,17034	13,6308	61,48213		

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

Tabella B.3 Modello di regressione lineare sui livelli di qualità del lavoro: dimensione della complessità

Parametro		Stima	Errore standard	Valore t	Pr > t
Macroarea (base: Sud e Isole)	Nord-Ovest	0,433	0,325	1,33	0,182
	Nord-Est	0,824	0,346	2,38	0,0172
	Centro	0,383	0,349	1,1	0,2717
Genere (base: Donna)	Uomo	-0,313	0,262	-1,19	0,2327
Età (base: 55 anni e oltre)	18-34 anni	-0,238	0,375	-0,63	0,5264
	35-44 anni	0,498	0,349	1,43	0,1528
	45-54 anni	1,374	0,326	4,22	<.0001
Titolo di studio (base: laurea o maggiore)	Scuola media o inferiore	-0,611	0,427	-1,43	0,1526
	Diploma	-0,863	0,356	-2,42	0,0153
Tipologia contrattuale (base: autonomo)	Dipendente indeterminato	0,686	0,363	1,89	0,0587
	Dipendente determinato	-1,213	0,470	-2,58	0,0099
Professione (base: bassa)	Alta	11,119	0,547	20,33	<.0001
	Tecnica	13,325	0,499	26,69	<.0001
	Media	6,854	0,412	16,62	<.0001
Tempo lavorativo (base: part-time)	Tempo pieno	-1,251	0,333	-3,76	0,0002
Settore economico (base: altre attività e servizi)	Agricoltura	-4,116	0,637	-6,46	<.0001
	Industria	-1,054	0,341	-3,09	0,002
	Costruzioni	-0,835	0,528	-1,58	0,114
	Commercio	1,409	0,379	3,72	0,0002
Settore (base: pubblico)	Settore privato	1,696	0,369	4,6	<.0001
Dimensione impresa (base: oltre 250 lavoratori)	Fino a 10 lavoratori	-1,915	0,423	-4,53	<.0001
	11-49 lavoratori	-1,366	0,426	-3,2	0,0014
	50-249 lavoratori	-0,630	0,420	-1,5	0,1343
Intercetta		47,868	0,847	56,51	<.0001
Origine	DF	Somma dei quadrati	Media quadratica	Valore F	Pr > F
Modello	23	334674,973	14551,086	69,52	<.0001
Errore	14976	3134640,83	209,311		
Totale corretto	14999	3469315,8			
R-quadro	Coeff. var	Radice MSE	Media di dim1_fc		
0,096467	26,74032	14,46758	54,10399		

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

Tabella B.4 Modello di regressione lineare sui livelli di qualità del lavoro: dimensione dell'autonomia

Parametro		Stima	Errore standard	Valore t	Pr > t
Macroarea (base: Sud e Isole)	Nord-Ovest	0,263	0,294	0,89	0,3709
	Nord-Est	0,405	0,313	1,29	0,1965
	Centro	0,610	0,316	1,93	0,0536
Genere (base: Donna)	Uomo	0,990	0,238	4,17	<.0001
Età (base: 55 anni e oltre)	18-34 anni	-0,641	0,340	-1,89	0,0592
	35-44 anni	0,003	0,316	0,01	0,9921
	45-54 anni	-1,132	0,295	-3,84	0,0001
Titolo di studio (base: laurea o maggiore)	Scuola media o inferiore	-2,908	0,387	-7,52	<.0001
	Diploma	-1,851	0,323	-5,74	<.0001
Tipologia contrattuale (base: autonomo)	Dipendente indeterminato	-0,024	0,328	-0,07	0,941
	Dipendente determinato	0,702	0,426	1,65	0,0992
Professione (base: bassa)	Alta	3,479	0,495	7,03	<.0001
	Tecnica	3,327	0,452	7,36	<.0001
	Media	1,467	0,373	3,93	<.0001
Tempo lavorativo (base: part-time)	Tempo pieno	-0,531	0,301	-1,76	0,0778
Settore economico (base: altre attività e servizi)	Agricoltura	0,716	0,577	1,24	0,2147
	Industria	0,116	0,309	0,38	0,7075
	Costruzioni	-0,056	0,478	-0,12	0,9074
	Commercio	-1,479	0,343	-4,31	<.0001
Settore (base: pubblico)	Settore privato	-1,002	0,334	-3	0,0027
Dimensione impresa (base: oltre 250 lavoratori)	Fino a 10 lavoratori	1,481	0,383	3,87	0,0001
	11-49 lavoratori	1,085	0,386	2,81	0,0049
	50-249 lavoratori	1,457	0,381	3,83	0,0001
Intercetta		61,035	0,767	79,57	<.0001
Origine	DF	Somma dei quadrati	Media quadratica	Valore F	Pr > F
Modello	23	65242,907	2836,648	16,52	<.0001
Errore	14976	2570768,12	171,659		
Totale corretto	14999	2636011,02			
R-quadro	Coeff. var	Radice MSE	Media di dim1_fc		
0,024751	21,04747	13,10188	62,24918		

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine QdI (campione lavoratori)

Tabella B.5 Modello di regressione lineare sui livelli di qualità del lavoro: dimensione del controllo

Parametro		Stima	Errore standard	Valore t	Pr > t
Macroarea (base: Sud e Isole)	Nord-Ovest	1,070	0,345	3,11	0,0019
	Nord-Est	-0,141	0,367	-0,38	0,7008
	Centro	-0,071	0,370	-0,19	0,8478
Genere (base: Donna)	Uomo	1,468	0,279	5,27	<.0001
Età (base: 55 anni e oltre)	18-34 anni	-3,377	0,398	-8,48	<.0001
	35-44 anni	-2,001	0,370	-5,41	<.0001
	45-54 anni	-0,225	0,346	-0,65	0,5158
Titolo di studio (base: laurea o maggiore)	Scuola media o inferiore	-2,945	0,453	-6,5	<.0001
	Diploma	-1,695	0,378	-4,48	<.0001
Tipologia contrattuale (base: autonomo)	Dipendente indeterminato	-34,576	0,385	-89,79	<.0001
	Dipendente determinato	-38,564	0,499	-77,27	<.0001
Professione (base: bassa)	Alta	5,740	0,581	9,89	<.0001
	Tecnica	2,310	0,530	4,36	<.0001
	Media	-0,025	0,438	-0,06	0,9536
Tempo lavorativo (base: part-time)	Tempo pieno	1,575	0,353	4,46	<.0001
Settore economico (base: altre attività e servizi)	Agricoltura	-1,291	0,677	-1,91	0,0564
	Industria	0,566	0,362	1,56	0,1179
	Costruzioni	-1,733	0,561	-3,09	0,002
	Commercio	-1,963	0,402	-4,88	<.0001
Settore (base: pubblico)	Settore privato	0,907	0,391	2,32	0,0204
Dimensione impresa (base: oltre 250 lavoratori)	Fino a 10 lavoratori	-0,445	0,449	-0,99	0,3222
	11-49 lavoratori	-3,755	0,453	-8,3	<.0001
	50-249 lavoratori	-2,943	0,446	-6,59	<.0001
Intercetta		82,188	0,899	91,4	<.0001
Origine	DF	Somma dei quadrati	Media quadratica	Valore F	Pr > F
Modello	23	3716374,78	161581,512	684,98	<.0001
Errore	14976	3532712,59	235,892		
Totale corretto	14999	7249087,37			
R-quadro	Coeff. var	Radice MSE	Media di dim1_fc		
0,512668	28,72091	15,35876	53,4759		

Fonte: elaborazioni su dati Inapp - V Indagine Qdl (campione lavoratori)

Bibliografia

- Canal T., Gualtieri V. (2020), Pratiche partecipative e risultati d'impresa. Quando il datore di lavoro coinvolge, *Economia & Lavoro*, n.3, pp.121-142
- Canal T., Gualtieri V. (2017), Genitorialità e work life balance. Non solo questioni di genere, *Sinappsi*, VII, n.1, pp.35-69
- Canal T., Luppi M. (2022), *Le imprese nell'emergenza. Caratteristiche, comportamenti e scelte organizzative*, Inapp Working Paper n.93, Roma, Inapp
- 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*, Milano, Franco Angeli, pp.137-160
- Centra M., Gualtieri V. (2017), Le determinanti di un buon lavoro. Evidenze empiriche dalla IV Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro in Italia, *Economia e società regionale*, 35, n.3, pp.27-63
- Curtarelli M. (2013), La qualità del lavoro nel contesto internazionale, in Isfol, Gualtieri V. (a cura di), *Le dimensioni della Qualità del Lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro*, Roma, Isfol, pp.29-36
- Eurofound (2021), *Working conditions and sustainable work. An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Eurofound, ILO (2019), *Working conditions in a global perspective*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, and Geneva, International Labour Organization <<https://bit.ly/2VMx5EK>>
- European Parliament (2009), *Indicators of job quality in the European Union*, Brussels, European Parliament <<https://bit.ly/3QHfpEn>>
- Gallino L. (1978), *Dizionario di sociologia*, alla voce "sociologia del lavoro", Torino, Utet, pp.390-400
- Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Roma, Einaudi
- Gallino L. (1987), Culture emergenti del lavoro e decisioni manageriali, *Quaderni di Sociologia*, 33, n.8, pp.3-17
- Inapp (2022), *Rapporto Inapp 2022. Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, Roma, Inapp
- Inapp, Canal T. (a cura di) (2022), *Attualità e prospettive dello smart working. Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro?*, Roma, Inapp
- Inapp, Esposito M. (a cura di) (2022), *Gender policy report 2022*, Roma, Inapp
- Isfol (2007), *La qualità del lavoro in Italia. Seconda Indagine*, Roma, Isfol
- Isfol (2004), *La qualità del lavoro in Italia*, Roma, Isfol
- Isfol, Gualtieri V. (a cura di) (2013), *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro*, Roma, Isfol
- La Rosa M. (a cura di) (2004), *Il lavoro nella sociologia*, Roma, Carocci
- La Rosa M. (2000), Dalla sicurezza alla qualità del lavoro, *Osservatorio Isfol*, 21, n. 2-3, pp.39-54

La Rosa M. (a cura di) (1983), *Qualità della vita e qualità del lavoro. Problemi e prospettive per gli anni '80*, Milano, Franco Angeli

La Rosa M., Cecere F. (1983), L'approccio sociologico ai concetti di qualità del lavoro e di qualità della vita lavorativa. Una proposta metodologica, in La Rosa M. (a cura di), *Qualità della vita e qualità del lavoro. Problemi e prospettive per gli anni '80*, Milano, Franco Angeli, pp.127-152

OECD (2018), *Good jobs for all in a changing world of work. The OECD Jobs Strategy*, Paris, OECD Publishing

