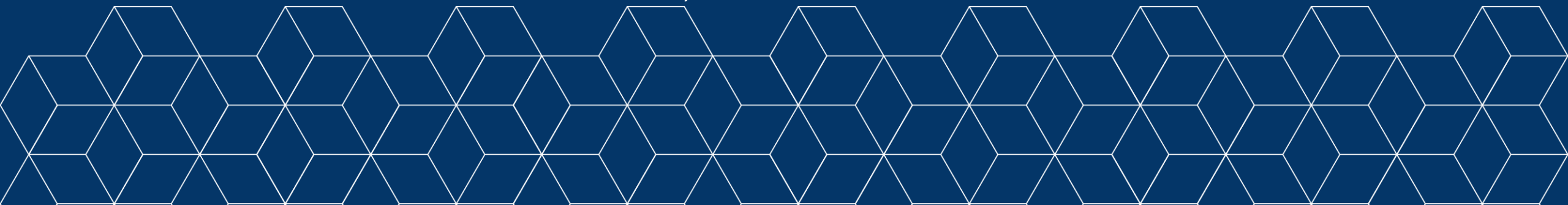


# LE INDAGINI INAPP SULLA QUALITÀ DEL LAVORO. APPROCCI DISCIPLINARI E PROSPETTIVE FUTURE

Seminario Inapp  
Cosa rende un lavoro un buon lavoro? Qualità del lavoro e approcci  
disciplinari

Roma, 20 settembre 2023



**LA QDL IN ISFOL-INAPP**

**LE INDAGINI SULLA QDL**

**EVIDENZE DALLE ULTIME  
INDAGINI QDL**

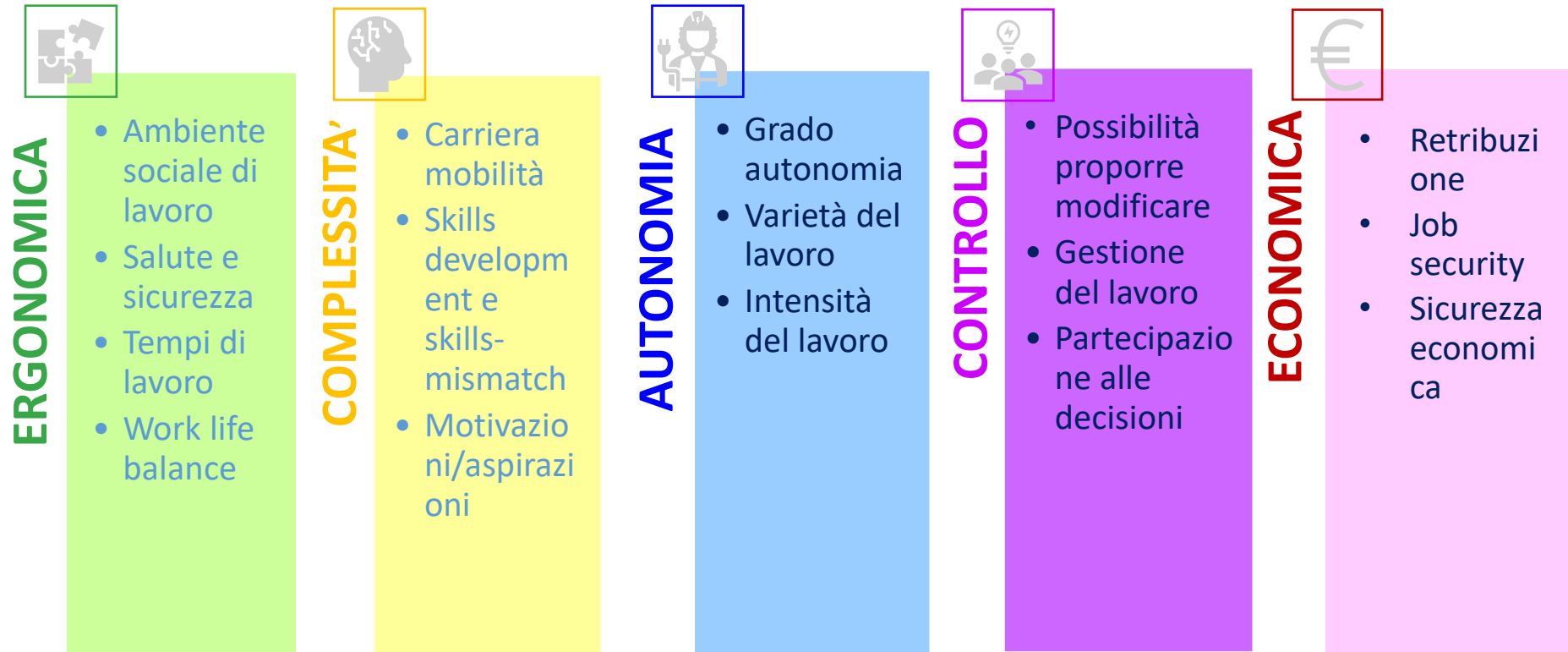
**RIFERIMENTI**



- Lo studio della qualità del lavoro, in Isfol/Inapp, **risale agli anni' 80** e si è caratterizzato per la metodologia adottata e sviluppata, **seguendo il paradigma analitico proposto da Luciano Gallino e Michele La Rosa.**
- Entrambi proponevano di guardare alla qualità del lavoro non solo tenendo conto delle condizioni di lavoro (aspetti ergonomici), ma considerando **la complessità dell'esperienza lavorativa** e soprattutto la molteplicità degli aspetti del lavoro, **facendo riferimento ai bisogni dell'individuo.**
- Sostanzialmente Gallino e La Rosa, evidenziando il livello di eterogeneità e complessità del concetto di qualità del lavoro, **scompongono il fenomeno in cinque dimensioni:** la dimensione ergonomica; la dimensione della complessità; la dimensione dell'autonomia; la dimensione del controllo e infine la dimensione economica (Gallino 1976, 1983; La Rosa, 2000; Isfol, 2013).
- **Le dimensioni** sono fra loro articolate, plastiche, **non gerarchiche** e non necessariamente connesse tra loro, e soltanto lette congiuntamente riescono a inquadrare il fenomeno compiutamente.



# LA QUALITA' del LAVORO in Isfol-Inapp «CINQUE DIMENSIONI»



## 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; del valore del lavoro, ecc.).

**Implicazione metodologica:** così come non si perviene a una definizione univoca del concetto di qualità del lavoro, in nessun 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



Nel 2000, traendo spunto **dall'European Working Condition Survey (EWCS)**, condotta da EUROFOUND, Isfol inizia a **costruire un "sistema di misura" della qualità del lavoro** per produrre evidenze empiriche attraverso indagini statistiche (SISTAN).

- Nel **2002** lancia la prima indagine campionaria sulla qualità del lavoro in Italia (2.000 occupati/e), seguono le indagini del **2006** (2.000 occupati/e) e del **2010** (5.000 occupati/e).
- Nel **2015** per avere un quadro più completo si inizia a condurre **due indagini**: occupati (15.000) e Imprese (5.000 Unità Locali/Imprese). Lo stesso accade nel **2021** e si ripeterà nel **2025** con un ampliamento dei campioni (20.000 occupati e 10.000 unità locali/impres).





- **L'obiettivo principale dell'indagine sui lavoratori** è comprendere come gli occupati vivono il luogo di lavoro e quali sono i livelli di benessere sul lavoro. Tramite l'indagine sono rilevate aspetti oggettivi e soggettivi che consentono di misurare i principali ambiti della qualità del lavoro.
- **L'obiettivo principale dell'indagine sulle imprese** è descrivere i differenti modelli organizzativi (per questo si fa riferimento alle unità locali) e comprendere se questi, unitamente alle strategie messe in atto dalle imprese, influenzano la qualità del lavoro degli occupati.

La popolazione di riferimento è costituita da persone con 18 anni o più occupate e presenti sul territorio italiano (N=22.198 occupati); indagine campionaria (n=15.000 occupati); La numerosità e la struttura della popolazione di riferimento è quella fornita dall'Istat con la RCFL; le interviste sono di tipo individuale e condotte con tecnica CATI.

La base informativa ha come universo di riferimento le unità locali (N=1.746.527), operanti in tutti i settori dell'economia italiana ad esclusione del settore pubblico e del settore agricolo. Le unità locali eleggibili fanno parte di società di persone, di capitali, di cooperative, di altra società privata e a partecipazione statale; sono esclusi gli imprenditori individuale, i liberi professionisti, i lavoratori autonomi. Inoltre, nella popolazione di riferimento non sono incluse le unità locali senza addetti. La popolazione è ricavata dall'archivio ISTAT "ASIA – unità locali"; le interviste sono condotte con tecnica CATI.





Dal 2010 si è passati dalla teoria (Gallino e La Rosa) alla pratica. Tramite i dati delle indagini 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**

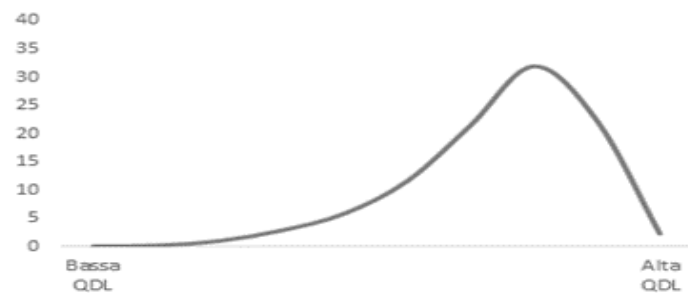
- ACP sui 5 indicatori ed estrazione di tutti i fattori generati: tutta l'informazione prodotta dagli indicatori costruiti prima dell'analisi multivariata è stata mantenuta, con il vantaggio di aver trasformato gli indicatori in fattori ortogonali.
- I fattori ortogonali sono stati normalizzati imponendo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

Le dimensioni  
della QDL:  
dalla teoria  
alla pratica



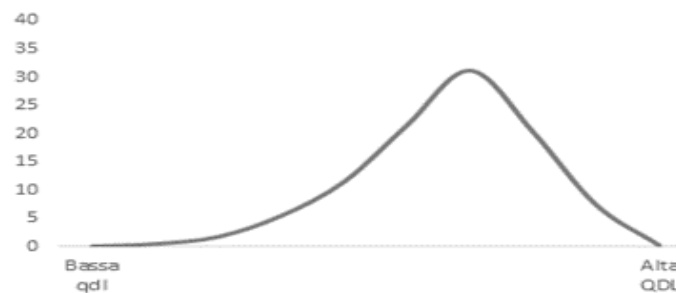


Dimensione Economica



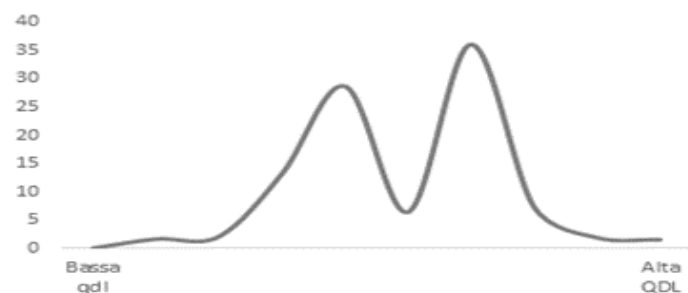
Media=68,6; Mediana=71,8; 25° pctl=61,9; 75° pctl=79,9

Dimensione ergonomica



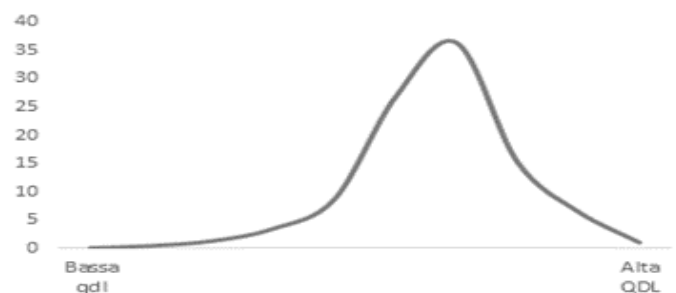
Media=61,5; Mediana=61,3; 25° pctl=53,2; 75° pctl=72,3

Dimensione della complessità



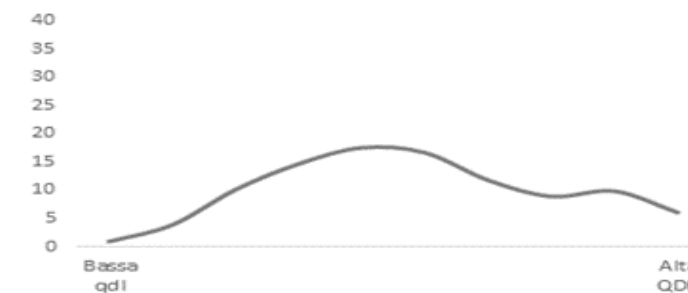
Media=64,1; Mediana=52,4; 25° pctl=46,0; 75° pctl=63,3

Dimensione dell'autonomia




Media=62,3; Mediana=65,3; 25° pctl=54,0; 75° pctl=69,3

Dimensione del controllo



Media=53,5; Mediana=52,9; 25° pctl=35,3,0; 75° pctl=69,8



Distribuzione  
degli  
indicatori  
sintetici della  
QDL



# EVIDENZE DALLE ULTIME INDAGINI INAPP- QDL



Le analisi Inapp sulla Qualità del lavoro (QdL) hanno evidenziato una polarizzazione delle condizioni di lavoro ([Canal et al. 2023](#))

**Alti livelli di QdL**

uomini, altamente istruiti e qualificati, occupati nel Centro-Nord

**Bassi livelli di QdL**

donne, giovani, bassi titoli di studio e basse qualifiche, occupati nel Mezzogiorno



# Fattori che determinano bassa QdL



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 anni	Over 55	45-54 anni	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 a 10 e 11-49	250 e oltre	11-49 e 50-249

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – V Indagine Inapp QdL, 2021 (campione Lavoratori)

Occupati per **alcune CONDIZIONI DEL LAVORO**, per classe d'età e genere. Anni 2010, 2015 e 2021 (val %)



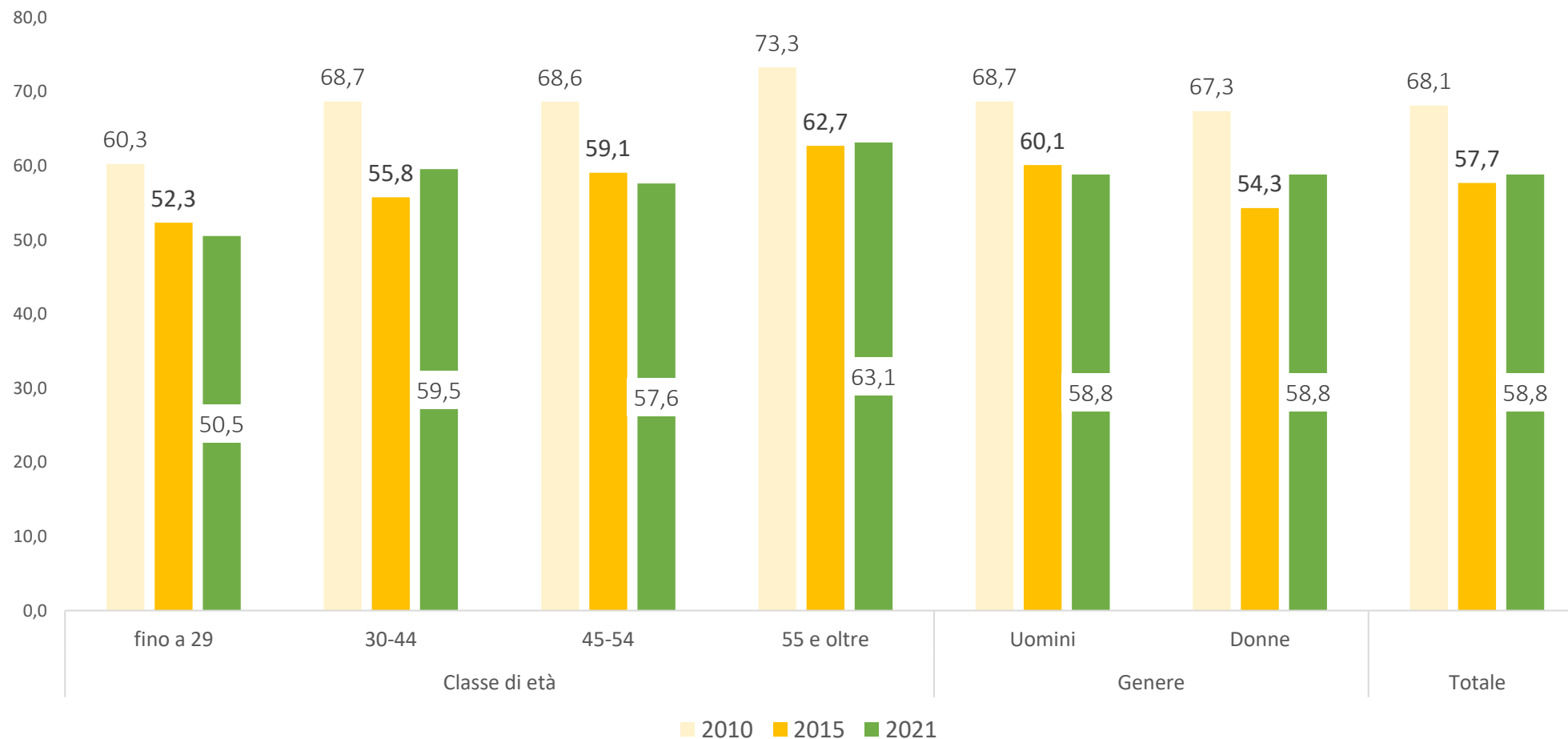
		Classe di età				Genere		Totale
		fino a 29	30-44	45-54	55 e oltre	Uomo	Donna	
Lavora, talvolta o spesso, anche nei giorni in cui è in cattive condizioni di salute	2010	25,6	34,0	37,7	39,5	34,9	34,0	34,5
	2015	44,8	58,2	55,4	55,8	51,7	57,0	53,9
	2021	32,1	35,7	39,9	35,8	36,0	37,6	36,7
Lavora, talvolta, o spesso anche fuori dall'orario di lavoro	2010	42,8	46,0	48,6	53,9	49,3	44,4	47,3
	2015	56,1	58,0	58,1	55,8	57,9	56,3	57,2
	2021	51,6	54,7	55,9	53,9	56,5	51,8	54,5
Adeguatezza delle capacità professionali	2010	88,1	86,8	86,9	85,5	86,1	87,9	86,9
	2015	78,0	75,4	80,0	78,2	76,7	79,6	77,9
	2021	83,3	84,4	85,1	85,0	83,9	85,6	84,6
Organizzazione per cui si lavora motiva a dare il meglio di sé	2010	86,3	82,2	78,5	78,8	79,4	80,1	79,7
	2015	76,1	68,9	71,3	69,9	71,6	71,3	71,4
	2021	80,9	81,0	79,4	84,1	81,6	80,7	81,2



# LE ASPIRAZIONI



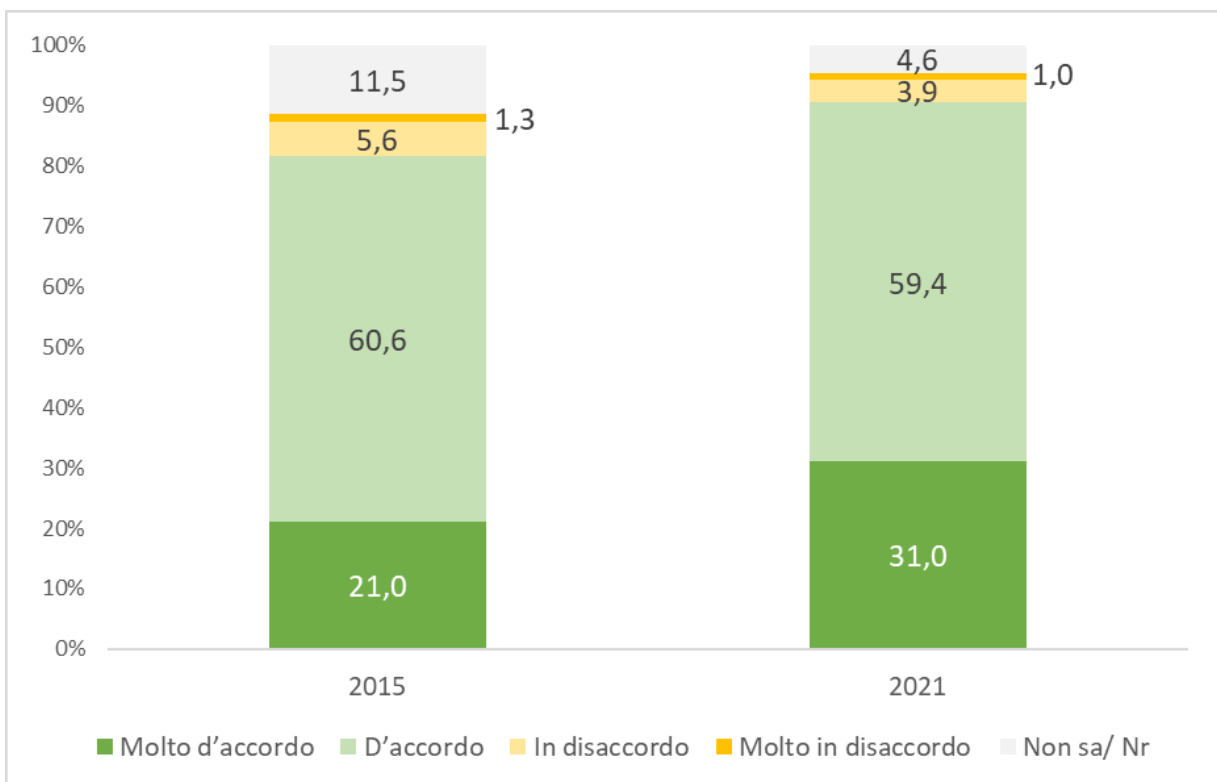
**Occupati** per corrispondenza con le proprie **ASPIRAZIONI** lavorative, per classe d'età e genere. Anni 2010, 2015 e 2021 (val %)



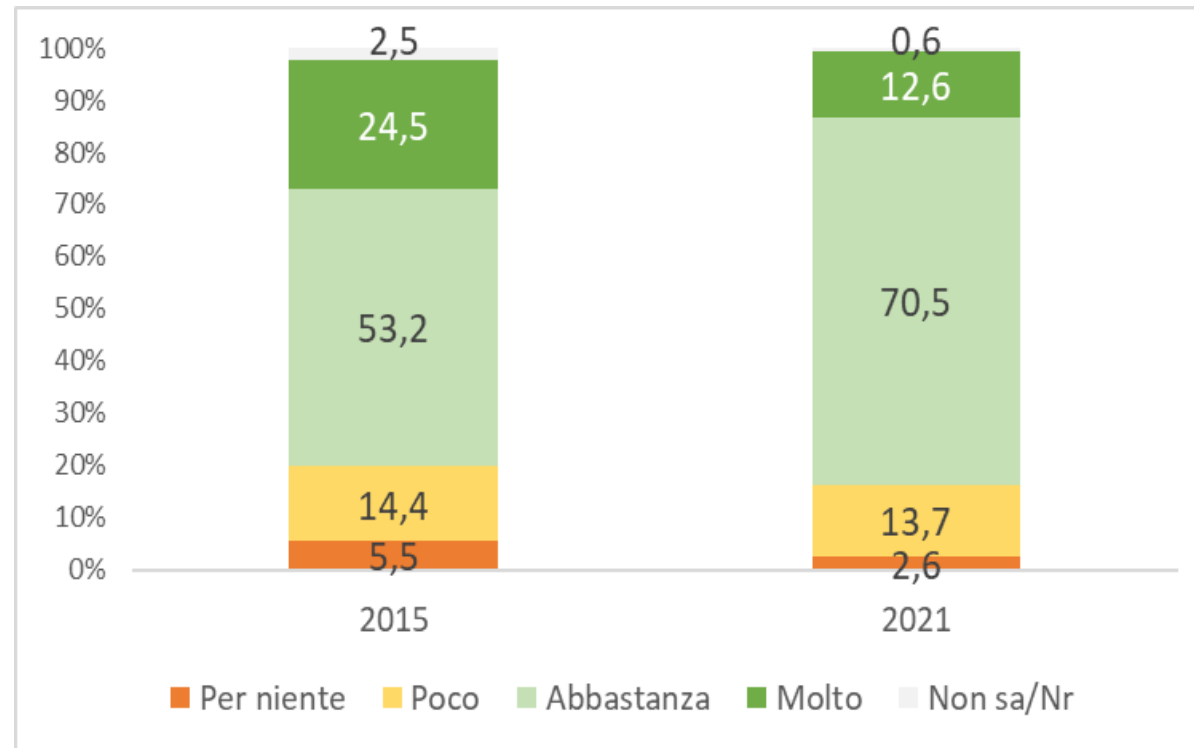
# I VALORI



I lavoratori condividono in larga misura **i valori dell'impresa** (val %)



Fonte: Inapp, IV e V Indagine QdL (campione UL).  
Anni 2015 e 2021



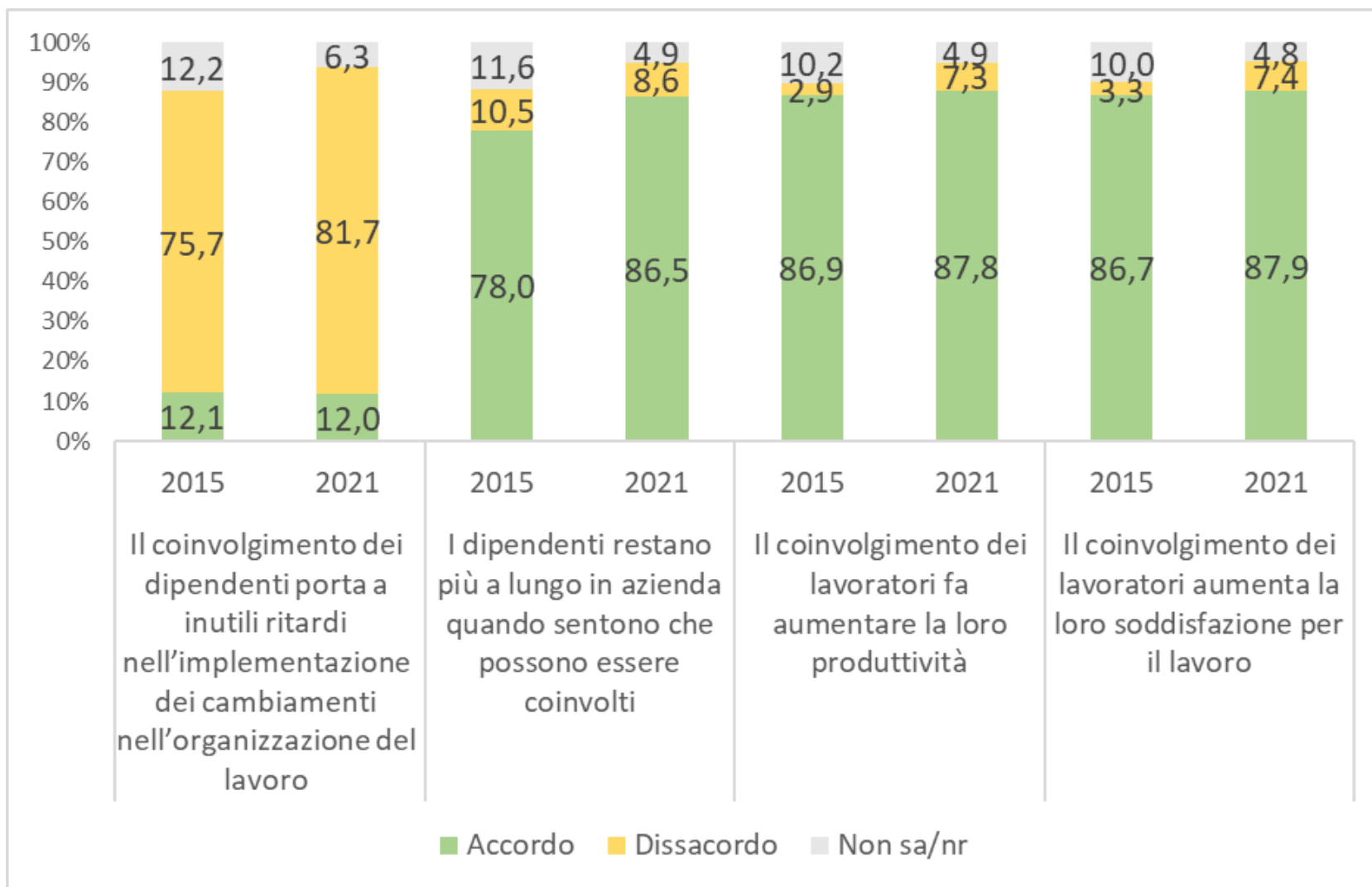
Trova **corrispondenza fra i suoi valori** e quelli dell'organizzazione per cui lavora (val %)

Fonte: Inapp, IV e V Indagine QdL (campione lavoratori).  
Anni 2015 e 2021





# IL COINVOLGIMENTO

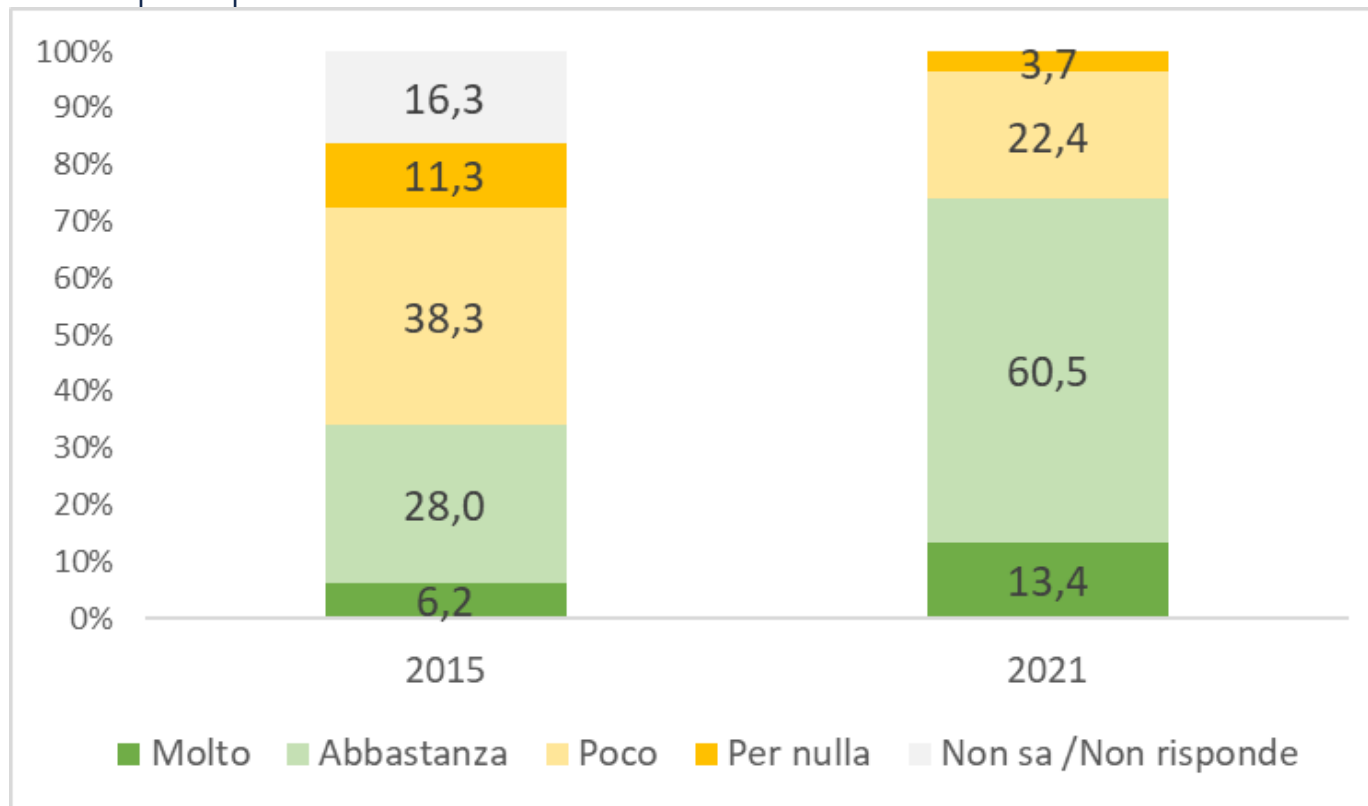


Fonte: Inapp, IV e V Indagine QdL (campione UL). Anni 2015 e 2021



# IL WORK LIFE BALANCE

**Quanto**, per i lavoratori, la possibilità di conciliare vita privata e lavoro **dipende dalla sua azienda?**



## Gli indicatori di qualità delle imprese



### **JOB SECURITY**

Incidenza TD sul totale TI  
Incidenza atipici sul totale TI  
Propensione all'assunzione dei  
TD in TI



### **JOB INVOLVMENT**

Coinvolgimento e partecipazione  
dei lavoratori nella pianificazione  
delle attività lavorative giornaliere  
e quando vengono introdotti  
cambiamenti nella sede




### **PROPENSIONE ALLO SMART WORKING**

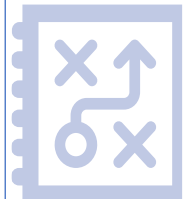
Percentuale di lavoratori con  
mansioni che possono essere  
svolte a distanza



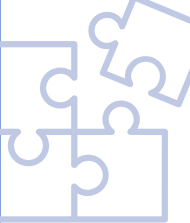
Attraverso una cluster analysis, realizzata con gli indicatori elementari di Job Security, Job Involvement e Propensione allo Smart Working sono stati identificati 4 modelli organizzativi\* rappresentativi delle UL osservate




**Tradizionali di qualità (49,7%)**  
elevata quota di lavoratori permanenti, una bassa propensione allo smart working e un discreto livello sia nella propensione all'innovazione che nel promuovere la partecipazione e l'autonomia lavorativa



**Ibride (20%)**  
elevata quota di lavoratori a tempo determinato e una bassa propensione allo smart working, ma una propensione all'innovazione e al cambiamento superiore alla media nazionale



**Resilienti (15,7%)**  
che alternano comportamenti più o meno virtuosi in termini di gestione delle risorse umane (discreta autonomia concessa ai lavoratori, ma elevato utilizzo di contratti atipici) poco inclini al cambiamento e all'innovazione

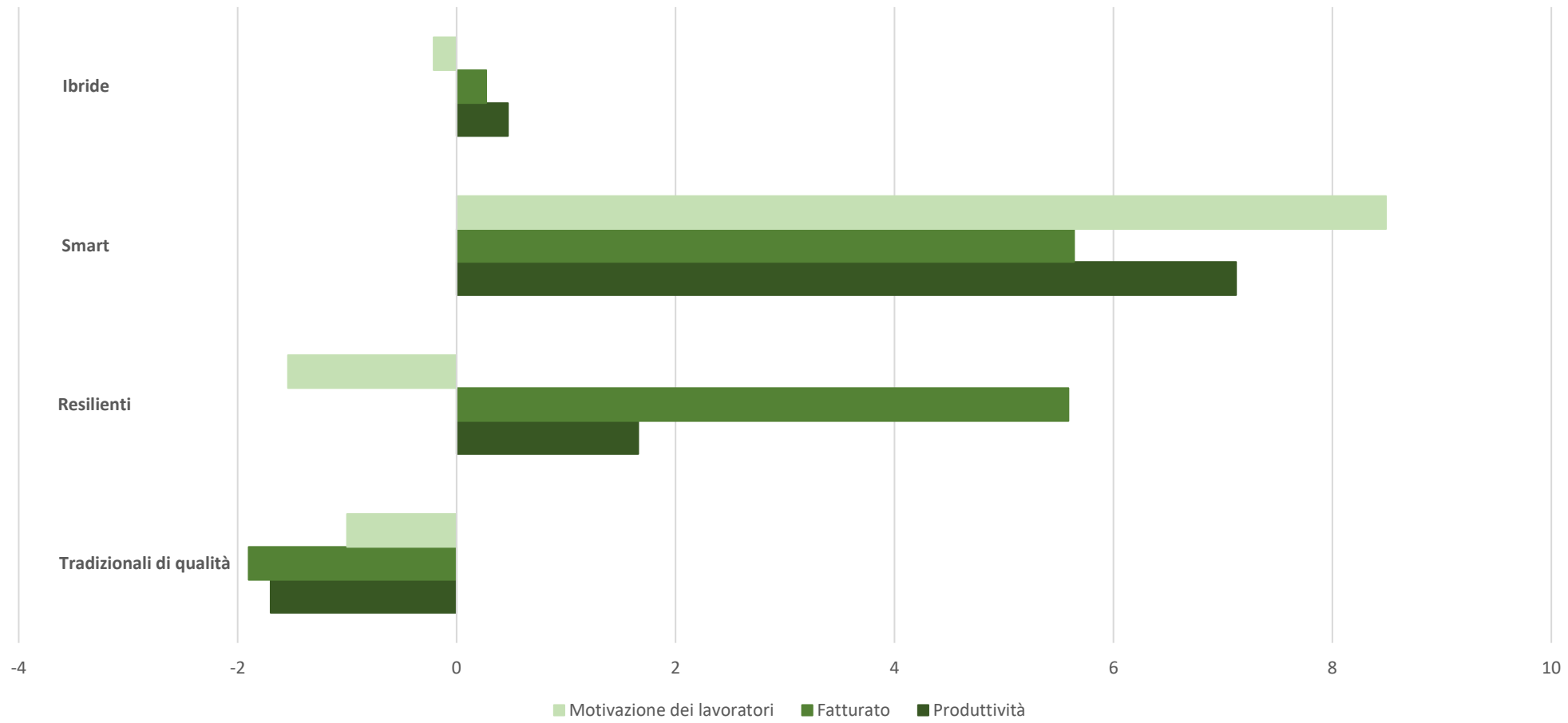


**Smart (8,2%)**  
gestione delle risorse umane di qualità sia sotto il profilo dell'inquadramento lavorativo che in termini di autonomia e partecipazione del lavoratore, con una propensione all'innovazione, al cambiamento e alla flessibilità organizzativa decisamente più elevata rispetto al resto delle imprese

*\*Nota: La clusterizzazione ottimale risulta essere a sei gruppi, due gruppi, tuttavia, sono stati identificati come outlier in relazione alla loro scarsa rappresentatività della popolazione delle UL in esame. Nello specifico il primo outlier rappresentava il 3,4% delle UL nazionali, mentre il secondo si limitava al 3%.*



**Effetti generati da cambiamenti** e innovazioni di processo, di prodotto e di modalità produttive (Differenze relative rispetto alla totalità dell'UL clusterizzate 0= valore medio nazionale)



Fonte: elaborazioni su dati INAPP – V Indagine QdL 2021 (campione Unità Locali)



## *APPROFONDIMENTI E ULTERIORI ANALISI IN CORSO*

- Qualità del lavoro e profili d'impresa
- La qualità del lavoro fra gli autonomi
- Apprendistato, stage e qualità del lavoro
- Qualità del lavoro e relazioni industriali
- Qualità del lavoro e innovazione (tecnologica e digitale)





# RIFERIMENTI

- 1978** - Gallino L., *Dizionario di sociologia*, alla voce “sociologia del lavoro”, Utet, Torino, pp. 390-400.
- 1983** - Gallino L., *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Roma.
- 1987** - Gallino L., *Culture emergenti del lavoro e decisioni manageriali*, Quaderni di sociologia, 8, pp. 3-17.
- 1983** - La Rosa M., *Qualità della vita, qualità del lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- 1998** - La Rosa M., *Il problema della qualità del lavoro*, in La Rosa M. (a cura di), *Il lavoro nella sociologia*, Carocci, Roma.
- 2000** - La Rosa M., *Dalla sicurezza alla qualità del lavoro*, Osservatorio Isfol, Roma, pp. 2-3.
- 2004** - ISFOL , *La qualità del lavoro in Italia* (Giovine M.), Temi e Strumenti, Isfol, Roma.
- 2007** – ISFOL, *La qualità del lavoro in Italia. Seconda Indagine* (Giovine M.), I Dossier del Mercato del Lavoro, Isfol, Roma.
- 2011** - ISFOL, *La buona occupazione. I risultati delle indagini Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia* (Curtarelli M., Tagliavia C. a cura di), I libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, Roma. <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/2387>
- 2013** - ISFOL, *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III indagine Isfol sulla qualità del lavoro* (Gualtieri V. a cura di) , I libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, Roma. <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/2204>







# RIFERIMENTI

**2015** - Bergamante F., Canal T., *Evidenze e prospettive della qualità del lavoro*, in Aa.Vv., *Il lavoro in crisi. Trasformazioni del capitalismo e ruolo dei soggetti*, Aracne editrice int.le S.r.l., Ariccia (RM).

**2016** - ISFOL, *La qualità del lavoro durante la crisi economica. Alcuni approfondimenti* (Gualtieri V. a cura di), I libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, Roma.  
[https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/2215/Isfol\\_FSE218.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/2215/Isfol_FSE218.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**2017** - Canal T., Gualtieri V., *Genitorialità e work life balance. Non solo questioni di genere*, Sinappsi, Anno VII, n.1/2017, Rivista quadrimestrale dell'Inapp, Egea editore, Milano. <https://oa.inapp.org/handle/123456789/73>

**2017** - Centra M., Gualtieri V., *Le determinanti di un buon lavoro: evidenze empiriche dalla IV Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia*, Economia e società regionale, 3, Franco Angeli, Milano.





# RIFERIMENTI

**2020** - Canal T., Manente F., Murdica R., *Qualità del lavoro, benessere e discriminazioni. Il clima lavorativo italiano dopo la crisi economica*, in «Economia & lavoro, Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali», 1/2020, Carocci editore, Roma.

**2020** - Canal T., Gualtieri V., *Pratiche partecipative e risultati d'impresa: quando il datore di lavoro coinvolge*, in «Economia & lavoro, Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali», 3/2020, Carocci editore, Roma.

**2022** - Canal T., Luppi M., *Le imprese nell'emergenza. Caratteristiche, comportamenti e scelte organizzative*, *Inapp Working Paper* n.93, Roma, Inapp

<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3627>

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

<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3770>





# GRAZIE PER L'ATTENZIONE



[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)

