

# «IL LAVORO E LE SUE QUALITÀ'»

Giornata internazionale di studi  
Verona, 18 aprile 2024  
Università degli Studi di Verona



**LA QDL IN ISFOL-INAPP**

**EVIDENZE DALLE ULTIME  
INDAGINI QDL**

**PROSSIME USCITE E  
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.**
- 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.
- Nel **2002 Isfol** lancia la prima indagine campionaria sulla qualità del lavoro in Italia. L'indagine diventa ricorrente e viene inserita nel SISTAN. Dal **2015** per avere un quadro più completo l'indagine prevede **due rilevazioni**: a) occupati (15.000) e b) imprese (5.000 unità locali).
- La **VI edizione si svolgerà nel 2025** (ampliamento del campione: 20.000 occupati e 10.000 unità locali).
- Dalla III edizione le analisi si sono focalizzate anche sulla **possibile verifica empirica dell'assunto teorico proposto da Luciano Gallino e Michele La Rosa.** A tal fine sono stati individuati un sistema di misura e una metodologia che hanno permesso di costruire gli indicatori delle cinque dimensioni della qualità del lavoro, confermando l'assunto dell'indipendenza e dell'assenza di gerarchia fra le stesse (Isfol, 2013; Centra et al. 2012; Centra e Gualtieri 2017; Canal et al., 2023)





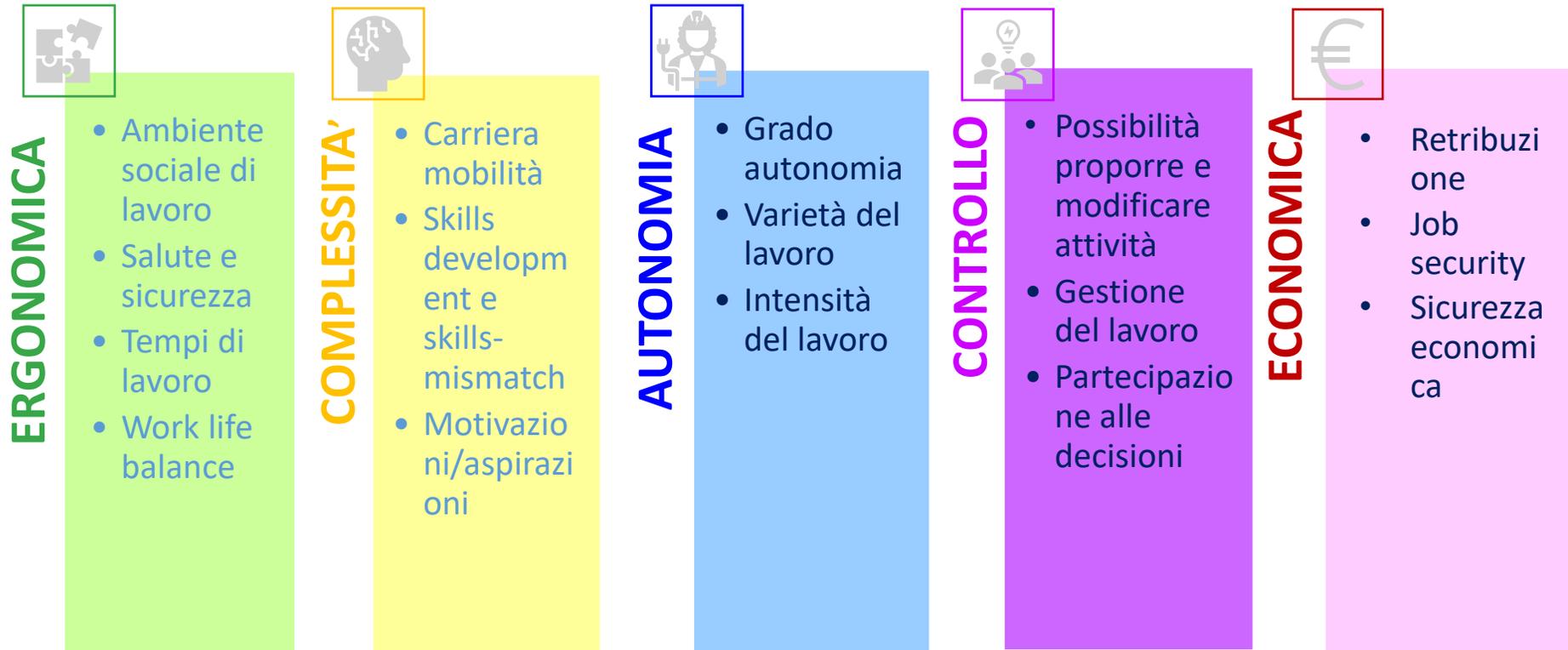
- **L'obiettivo principale dell'indagine sui lavoratori** è comprendere come gli occupati vivono il luogo di lavoro e quali sono i livelli di benessere sul lavoro. Tramite l'indagine sono rilevati aspetti oggettivi e soggettivi che consentono di misurare i principali ambiti della qualità del lavoro.
- **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.



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



(Gallino, 1983; La Rosa, 1982-1983; Isfol, 2013)



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



# EVIDENZE DALLE ULTIME INDAGINI INAPP - QDL



## Nel susseguirsi delle indagini.....



Gli approfondimenti realizzati hanno sottolineato alcuni aspetti (oltre alle crisi – economico finanziaria e pandemica), che hanno contrassegnato le dimensioni della qualità del lavoro negli ultimi anni:

- dalla crescita del **lavoro part-time e temporaneo** (Isfol, 2016);
- all'evoluzione della normativa sulla tutela della **salute e sicurezza sul lavoro** (ivi.);
- dal necessario **work-life balance**, la cui analisi ha rivelato una riduzione dei gap di genere mostrando tuttavia nuovi divari legati alla genitorialità e agli aspetti che caratterizzano il lavoro (orari, contratto, tenure, settore, etc.) (Canal e Gualtieri, 2017);
- ai **canali d'accesso al lavoro** della popolazione giovanile, che possono decisamente influire in termini di qualità dell'occupazione (retribuzioni, skill mismatch, overeducation) (Bergamante e Canal, 2018);
- al mutato **clima lavorativo italiano**, sino alle annose e inalterate questioni delle **retribuzioni** e delle opportunità di **carriera**, che ancora oggi rappresentano il “tallone d'Achille” degli ambienti lavorativi italiani (Canal, Manente, Murdica, 2020).



# La polarizzazione delle condizioni di lavoro



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



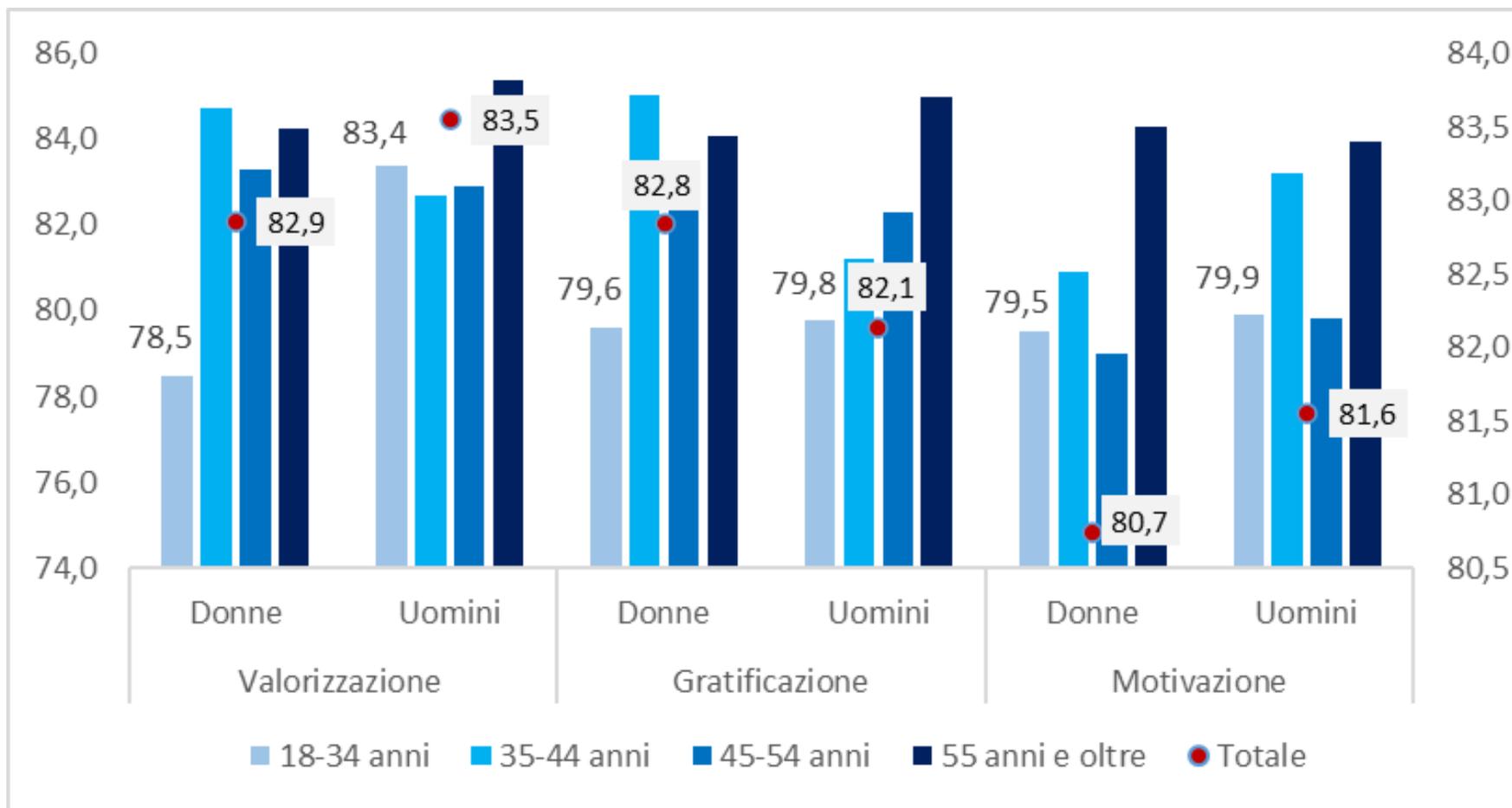
# Fattori che determinano bassa QdL



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 valorizzazione, gratificazione e motivazione sul lavoro, per genere e classe d'età (val %). Anno 2021



# QdL, sviluppo tecnologico, digitalizzazione



Strumenti tecnologici avanzati									
HARDWARE	Macchinari e/o sistemi automatizzati	Si	7490447	<b>33,7</b>	Intensità	Nessuno	13992762	63,8	
		No	14656676	66,0		Almeno 1	6548452	<b>30,1</b>	
		Non sa/Nr	51747	0,2			Almeno 2	1240499	4,6
	Robotica collaborativa (cobot)	Si	1168457	<b>5,3</b>		Tutti e 3	417156	1,5	
		No	20977484	94,5			Almeno 1	4443390	<b>20,0</b>
		Non sa/Nr	52928	0,2				Almeno 2	1711518
	Stampanti 3d	Si	1056223	<b>4,8</b>		Tutti e 3	1031355	4,7	
		No	21100000	95,0			Almeno 1	15012606	67,6
		Non sa/Nr	51584	0,2				Almeno 2	4443390
SOFTWARE	Cloud manufacturing	Si	1622015	<b>7,3</b>	Intensità	Nessuno	15012606	67,6	
		No	20500000	92,3		Almeno 1	4443390	<b>20,0</b>	
		Non sa/Nr	92404	0,4			Almeno 2	1711518	7,7
	Cloud computing	Si	6708979	<b>30,2</b>		Tutti e 3	1031355	4,7	
		No	15402189	69,4			Almeno 1	15012606	67,6
		Non sa/Nr	87701	0,4				Almeno 2	4443390
	Big data Analytics	Si	2629498	<b>11,9</b>		Tutti e 3	1031355	4,7	
		No	19464116	87,7			Almeno 1	15012606	67,6
		Non sa/Nr	105256	0,5				Almeno 2	4443390
<b>Totale</b>			<b>22198870</b>	<b>100</b>	<b>Totale</b>	<b>22198870</b>	<b>100</b>		

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



# 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



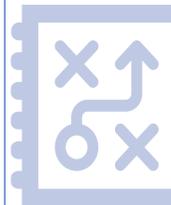
# Qdl e imprese



Attraverso una cluster analisi, 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%)**  
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

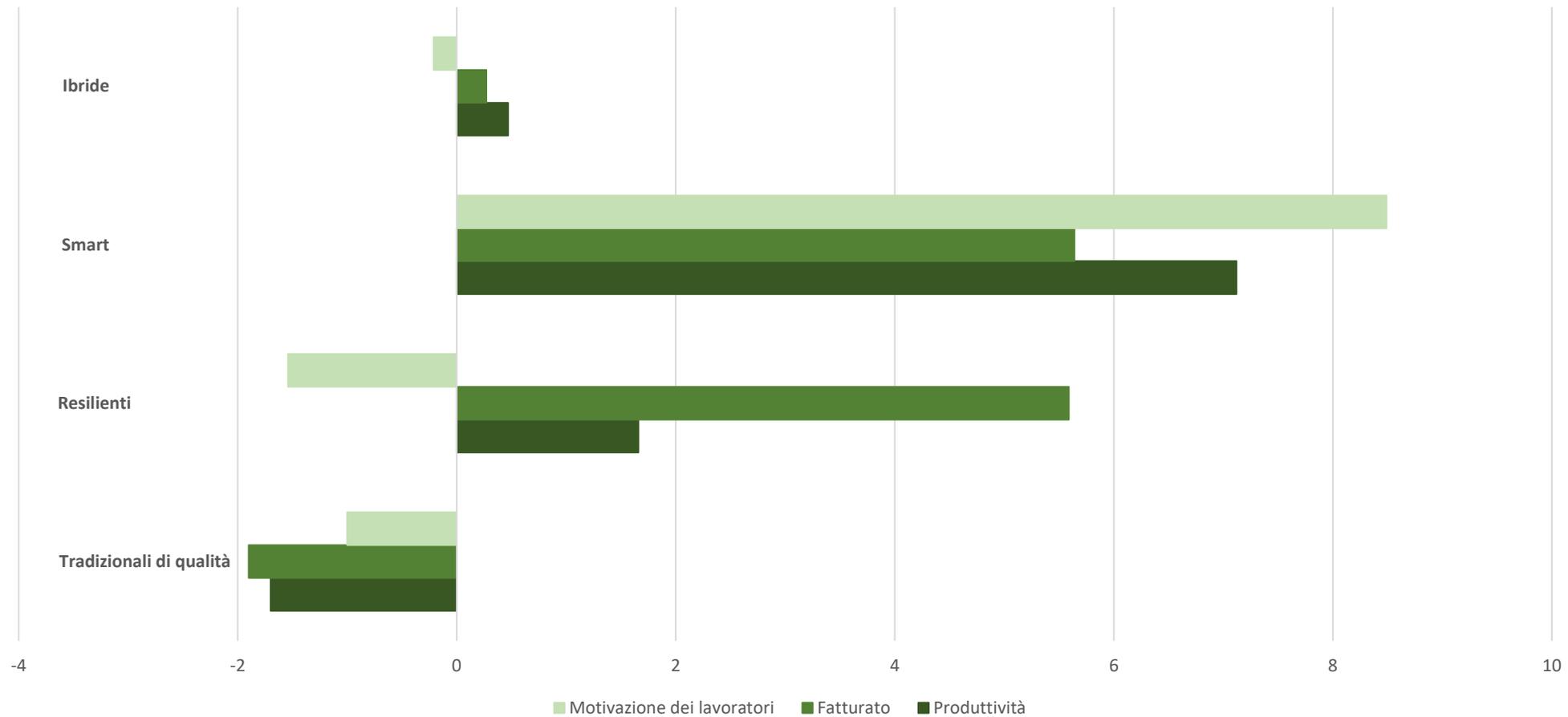


**Smart (8,2%)**  
gestione delle risorse umane di qualità sia sotto il profilo dell'inquadramento lavorativo che in termini di autonomia e partecipazione del lavoratore, con una propensione all'innovazione, al cambiamento e alla flessibilità organizzativa decisamente più elevata rispetto al resto delle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



# Le determinanti\* del modello organizzativo 'smart'



- **Dimensioni medio elevate**, ossia superiori ai 50 addetti
- Essere collocate nel **Nord-Est**.
- Operare nel settore dei **servizi**
- Avere dipendenti con **elevato titolo di studio** (laurea o un titolo superiore)
- Avere un'elevata quota di personale interessato da **formazione** (oltre 80% degli addetti)
- Imprese per cui il **turnover** del personale e il contenimento dell'**assenteismo** costituiscono obiettivi importanti da rispettare
- Dichiarare attenzione nei confronti di un (equo) **work-life balance** dei dipendenti

*\* Principali risultati di un modello di regressione logistica con variabile dipendente identificativa delle imprese 'smart' e con variabili di controllo le caratteristiche strutturali dell'impresa, caratteristiche degli addetti e di gestione del personale*



## PROSSIME PUBBLICAZIONI INAPP 2024:

- *Riflessioni sulla qualità del lavoro autonomo, fra aspetti regolativi ed evidenze empiriche comparate* – Inapp Report
- *Tirocini di qualità in aziende di qualità: un connubio possibile?* – Working paper Inapp
- *Qualità del lavoro, sviluppo tecnologico e digitalizzazione* – Numero monografico di Sinappsi



Tutto questo grazie al gruppo di lavoro «QdL e sostenibilità»!!



**Servizio statistico**

**Inapp**

Marco Centra;  
Valentina Gualtieri;  
Matteo Luppi.

**Struttura Mercato del lavoro**

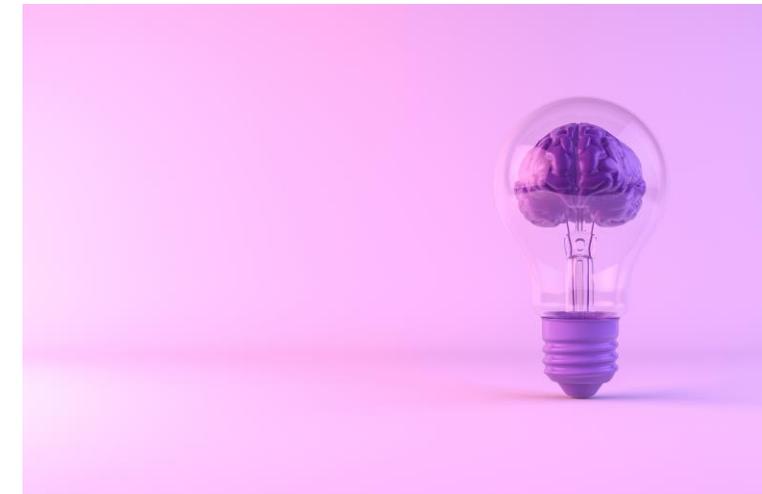
Silvia Donà; Monica Esposito;  
Massimo De Minicis; Francesco  
Manente; Manuel Marocco;  
Valentina Menegatti; Francesca  
della Ratta; Massimo Resce;  
Alessandro Rizzo; Rosita Zucaro.

**Esperti esterni**

Michelangelo Filippi (Laboratorio Riccardo Revelli)  
Giorgio Gosetti (Univr)  
Alessandro Somai (Extreme)

**Struttura Sistemi  
formativi**

Sandra d'Agostino;  
Giuseppe Iuzzolino;  
Silvia Vaccaro.



**GRAZIE A TUTTE e TUTTI !!**





# RIFERIMENTI

**1983** - Gallino L., *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Roma.

**1982-1983** - La Rosa M., a cura di, *Qualità della vita e qualità del lavoro*, numero monografico di *Sociologia del lavoro*, n. 17/18

**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>

**2012** - Centra M., Curtarelli M., Gualtieri V., *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*, *Sociologia del lavoro*, n.127.

**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>

**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)





# RIFERIMENTI

**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.

**2018** - Canal T., Bergamante F., *Giovani nel mercato del lavoro: transizioni, ricerca e qualità*, in Carreri A., Gosetti G. (a cura di), *Giovani e lavoro. Condizioni e percorsi*, Economia e Società Regionale, n.2/2018,

**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>





# RIFERIMENTI

**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>

**2023** - Canal T., Gosetti G., *Il lavoro e le sue qualità. Riflessioni a partire da percorsi di analisi*, in Numero speciale della Rivista *Economia e Società Regionale* XLI (2) 2023 - quadrimestrale di Ires Veneto, *Dentro al cambiamento: 40 anni di economia e società regionale*

**2023** - Canal T., Luppi M., *La qualità del lavoro nelle imprese italiane: modelli organizzativi e performance nell'immediato post-pandemia. Evidenze dalla V indagine INAPP qualità del lavoro*, in «*Economia & lavoro, Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*», n.3/2023





# GRAZIE PER L'ATTENZIONE



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

TIZIANA CANAL  
[t.canal@inapp.gov.it](mailto:t.canal@inapp.gov.it)

