Unione europea
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO

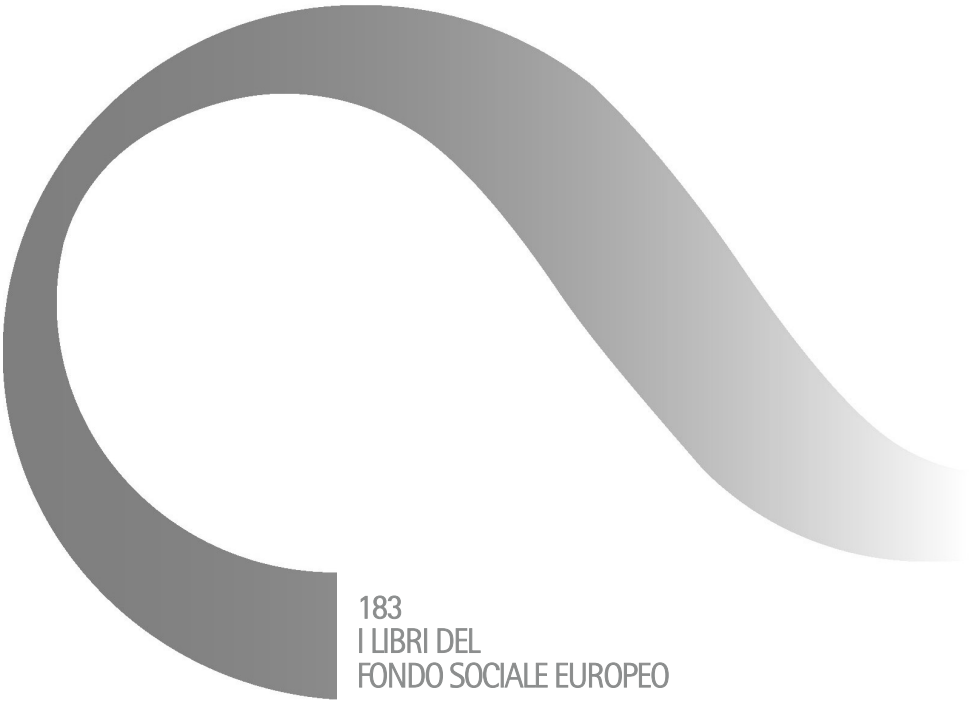
FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

183
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

LE DIMENSIONI DELLA QUALITÀ DEL LAVORO

I RISULTATI DELLA III INDAGINE ISFOL SULLA QUALITÀ DEL LAVORO

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI



183
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'Isfol, ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'Isfol svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione fornendo un supporto tecnico-scientifico al Parlamento, al Ministero del lavoro e ad altri Dicasteri, alle Regioni, agli Enti locali ed alle istituzioni sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Fa parte del Sistema statistico nazionale, e collabora con le Istituzioni comunitarie. Svolge inoltre il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme - Programma settoriale Leonardo da Vinci.

Presidente: *Pier Antonio Varesi*
Direttore generale: *Paola Nicastro*

Riferimenti
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
Web: www.isfol.it

La Collana
I libri del Fondo sociale europeo
raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività Isfol per la programmazione di Fse 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema".

La Collana I libri del Fondo sociale europeo è curata da *Isabella Pitoni* responsabile del Servizio per la comunicazione e divulgazione scientifica Isfol.
Coordinamento editoriale: Aurelia Tirelli

Unione europea
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

ISFOL

Le dimensioni della Qualità del Lavoro

I risultati della III Indagine ISFOL sulla Qualità del Lavoro

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Il volume è stato finanziato dal Fondo sociale europeo nell'ambito dei Programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali "Azioni di sistema" (Ob. Convergenza) e Governance e Azioni di sistema (Ob. Competitività regionale e occupazione) Asse Adattabilità, Obiettivo specifico 1.1, progetto "Contributo al monitoraggio dell'occupazione in Italia", in attuazione dei Piani Isfol di competenza della Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro.

Il volume è a cura di Valentina Gualtieri

Sono autrici e autori del volume: Tindara Addabbo (cap. 5), Luisa Aversa (par. 2.3), Francesca Bergamante (parr. 3.3, 3.4, 4.1, 4.4, 6.5), Tiziana Canal (parr. 2.1, 2.2, 2.5), Lucia Cavola (par. A.1.4), Marco Centra (parr. 1.2, 1.3, A.1.3, Conclusioni del volume), Maurizio Curtarelli (parr. 1.1, 1.2, 3.2), Andrea Cutillo (par. 6.2), Paola Di Martino (par. A.1.2), Giorgio Gosetti (Secondo paragrafo dell'introduzione del volume), Valentina Gualtieri (par 1.2, Introduzione II sezione, parr. 3.1, 3.2, 3.3, 4.2, 4.3, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, A.1.3, Conclusioni del volume), Michele La Rosa (Primo paragrafo dell'introduzione del volume), Laura Limoncelli (par. A.1.1), Lucia Zabatta (par. 2.4).

Le opinioni espresse in questo volume impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Impaginazioned editing: Anna Nardone
Revisione dei testi: Emanuela Cresci

Testo chiuso: novembre 2013

Copyright (C) [2013] [ISFOL]
Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 3.0 Italia License.
(http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.it)



ISBN 978-88-543-0225-9

"*A che bel vivere, che bel piacere*
per un barbiere di qualità!
Ah bravo Figaro bravo bravissimo
fortunatissimo per verità!
La ran la lera la ran la là"

(Giacchino Rossini, Il barbiere di Siviglia
Libretto di Cesare Sterbini)

Indice

Introduzione **9**

Sezione I - Inquadramento teorico ed empirico 27

1. Il quadro teorico di riferimento e il contesto italiano **29**
1.1 La qualità del lavoro nel contesto internazionale 29
1.2 La "via italiana" alla qualità del lavoro e il contributo dell'ISFOL 36
1.3 Le caratteristiche degli occupati italiani 42

Sezione II – Misurare ed analizzare le dimensioni della QdL 53

Introduzione **55**

2. Dimensione ergonomica **61**
2.1 Introduzione 61
2.2 L'ambiente sociale di lavoro 62
2.3 Salute e sicurezza sul lavoro 73
2.4 L'articolazione dei tempo di lavoro 93
2.5 La sostenibilità del lavoro: tempi di lavoro e conciliazione 112

3. Dimensione della complessità **125**
3.1 Introduzione 125
3.2 Progressione di carriera 126
3.3 Skills development e skill-mismatch 146
3.4 Motivazioni e aspirazioni 164

4. Dimensione dell'autonomia **175**
4.1 Introduzione 175
4.2 L'intensità e i ritmi di lavoro 178
4.3 La ridotta autonomia sul lavoro: alcuni sintomi 194
4.4 L'andamento dell'autonomia nel tempo 205

5. Dimensione del controllo **221**
5.1 Introduzione 221
5.2 Definizione della dimensione del controllo e delle sue componenti 223
5.3 Analisi delle singole componenti 224
5.4 L'indicatore composito della dimensione del controllo 236

6. Dimensione economica **245**
6.1 Introduzione 245
6.2 Le retribuzioni 246
6.3 La sicurezza economica 262
6.4 La job security 268
6.5 La percezione delle difficoltà economiche a livello familiare 275

Conclusioni 287

Ringraziamenti 291

Appendice 293

A.1 L'impianto metodologico della III Indagine ISFOL sulla QdL 295
A.1.1 La popolazione obiettivo 295
A.1.2 Il disegno campionario 296
A.1.3 Le procedure di stima degli aggregati 302
A.1.4 La definizione dello strumento di rilevazione: il questionario 306

A.2 Il questionario di rilevazione 309

Bibliografia 323

Introduzione

Aspetti storico-interpretativi e teorie socio-lavoriste

Tracciare un iter insieme teorico-empirico e storicamente significativo del tema della qualità del lavoro non è aspetto semplice né lineare; dunque innanzitutto escludiamo ogni esaustiva "rappresentazione" proponendo in apertura di presentazione della III Indagine ISFOL sulla qualità del lavoro un canovaccio interpretativo "aperto", seppur propositivo.

La tematica nasce come tipicamente anglosassone (USA e Gran Bretagna) e dunque con forte caratura pragmatica, operativa e descrittiva, fondata quanto più possibile su aspetti oggettivi ed organizzativo-strumentali. In Europa si impone invece negli anni '70 ed '80 con l'emergenza delle lotte operaie e con basi quindi fortemente ideologiche; si diffonde così anche in Italia dove la prima indagine di livello nazionale (dopo gli studi di Gallino, a tutti ormai noti) è proprio quella dell'ISFOL (1983).

Poi il tema si consolida anche attraverso la Fondazione di Dublino che contribuisce a operazionalizzare il problema attraverso dimensioni largamente accettate dai paesi che partecipano alla ricerca condivisa e nel tentativo altresì di coniugare lavoro e momenti extra-lavorativi. Oggi il dibattito è sull'intensa variazione che le varie dimensioni possono assumere e sul relativo "peso" reciproco, nonché su quale rapporto possa/debba esistere fra la qualità del lavoro e la crisi economica che da diversi anni sta attraversando tutti i paesi europei e gli USA.

Per tale ragione non ci pare superfluo in questa prima parte ripercorrerne l'iter di consolidamento, non già però a partire dalle specificità nazionali o dagli elementi più concretamente emersi poi attraverso le dimensioni che sempre più puntualmente hanno fatto via via arricchire il concetto lungo un percorso non sempre lineare, ma certamente in ogni caso ricco di stimoli e sottolineature, dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa, passando sovente dalla stessa qualità della vita. Lo faremo in questa sede, invece, cercando di connettere il concetto qui privilegiato con le teorie socio-lavoriste riconosciute come prevalenti, onde sottolineare come anche l'evolversi del concetto stesso ed i suoi aspetti empirico-operativi risultino comprensibili, e forse meglio spiegabili e leggibili, proprio attraverso tale connessione storica ma anche teorico-concettuale.

Certo, in tempi di profonda crisi quale quella attuale ricercare un percorso conoscitivo ed esperienziale che conduca il lavoro non solo "in sicurezza" ma anche in dire-

zione di una possibile migliore qualità, può sembrare un "paradosso" votato ad essere inascoltato. Poiché tuttavia siamo convinti che alcuni motivi della crisi (oltre a quelli più ampi internazionali di natura soprattutto finanziaria e sui quali non possiamo in questa sede intrattenerci per ovvie ragioni) risiedano nella bassa competitività, perché poco si investe in "innovazione, ricerca e sviluppo", siamo convinti si debba/possa puntare proprio per superare la crisi su uno dei fattori maggiormente "preziosi", vale a dire la conoscenza propria alla valorizzazione del capitale umano. In tale prospettiva intendiamo, come detto, in questa sede "ricostruire" il percorso che dall'industrializzazione fino agli anni '90 aveva portato via via anche nell'organizzazione dei processi produttivi e del lavoro un lento ma "certo" passaggio dall'attenzione alle condizioni di lavoro fino alla definizione della *quality of working life*, che per il nostro Paese ha voluto dire una qualità del lavoro scandita prima in quattro e poi da noi in cinque dimensioni, che non poco avevano influito sui rapporti sindacali e lavorativi. E tutto ciò venne ottenuto proprio perseguendo da un lato la ricerca della "sicurezza sul lavoro" (purtroppo ancora oggi ben lungi dall'essere un tema acquisito), e dall'altro la convinzione che una qualità del lavoro "alta", oltre a garantire appunto la sicurezza del lavoratore nel senso più significativo del termine, assicurerebbe altresì all'impresa maggiore produttività e competitività. Sia per le influenze di un fattore che potremmo chiamare *hard* (la tecnologia), sia, soprattutto, per il potenziale diverso ruolo di un fattore decisamente emergente (risorsa umana), il problema che le imprese da sempre, dai tempi della prima industrializzazione e di Taylor, hanno della sicurezza dell'ambiente di lavoro si è spostato via via dalla ricerca di semplici condizioni ergonomiche il più possibile favorevoli (ma sempre a partire da condizioni *hard date*) alla ricerca della più alta qualità del lavoro per i soggetti (nelle sue cinque dimensioni: economica, ergonomica, complessità, autonomia, controllo) in "un ambiente produttivo" che può e deve essere definito anche a tal fine. E ciò, si badi bene, nell'interesse stesso dell'azienda e della massimizzazione, in qualità, quantità ed efficienza, dei suoi risultati e, dunque, anche nell'ottica di un'ottimizzazione dei suoi processi.

I quadri teorici di riferimento su cui innestare la riflessione di cui si è detto si presentano, al riguardo, per alcuni aspetti stimolanti e per altri ancora non sistematizzati e rendono certamente più problematico il nostro iter. Non è nostra intenzione ripercorrere detto iter. Ricordiamo solo che le scansioni rilevate lungo la linea di ricerca (condizioni di lavoro, qualità del lavoro, qualità della vita lavorativa) ci pare abbiano delineato alcune implicazioni conoscitive estremamente significative. In ogni caso si assume in questa sede, quale acquisizione di base, che le teorie socio-organizzative consolidate, siano per i nostri fini ridefinibili entro fondamentali quadri di riferimento chiaramente individuati, e precisamente:

- nel taylorismo;
- nel movimento che ha inizio con l'approccio delle relazioni umane fino alle teorie motivazionali e di *job*;
- nell'approccio ergonomico;
- nell'orientamento sistemico (l'azienda come sistema socio-tecnico).

Ma vediamone sinteticamente una lettura mirata. La teoria dello *scientific management*, e i suoi sviluppi negli anni post-tayloriani, sono a tutti noti per dover oltre insistere sui suoi aspetti analitico-descrittivi; l'accezione di lavoro che ne emerge non può comunque essere definita altro che come risultante dalle norme scientifiche cui tutta la logica dell'impresa doveva conformarsi. Due le considerazioni generali che intendiamo avanzare. Nel momento stesso in cui (ed il parallelismo con Weber è più che mai cogente) attraverso una concezione neutrale ed oggettiva della scienza, si intendeva legittimare una razionalizzazione del processo produttivo e del lavoro umano, ebbe luogo la parabola a nostro parere, della vera, reale e più profonda crisi della centralità del lavoro che, da quel momento in poi, si tenterà in ogni modo (si vedano le teorie socio-lavoriste successive) di riacquisire. Nei fatti, il lavoro inizia ad essere non solo insignificante ma spersonalizzato, in funzione di norme scientifiche (si esalta l'ideologia della scienza) che non rivestono in realtà alcun carattere di oggettività; da quel momento sarà sempre più difficile motivare e rimotivare il lavoratore su un impegno standardizzato e anonimo, e l'iter perché tale consapevolezza possa emergere esplicitamente sarà, come vedremo, lungo e complesso. A questo momento, e per quanto concerne il nostro tema, possiamo parlare esclusivamente, ed ancora per diverso tempo, al più di condizioni di lavoro come di sicurezza, che definiremo "minimale", nel lavoro, a significare che ruolo, natura e tipo di lavoro derivano, quale variabile strettamente dipendente, dall'organizzazione tesa unicamente alla massimizzazione della prestazione, solo evitando i "danni" più devastanti.
In tale contesto la crisi del taylorismo si coniuga allora sia con la "scuola delle relazioni umane", sia con le "teorie motivazionali", quali tentativi questi, prima di integrare il quadro di riferimento dell'organizzazione scientifica del lavoro con fattori fino a quel momento dimenticati (l'interazione formale-informale, i fattori psico-sociologici di integrazione e conflitto, ecc.); e poi, a fronte delle stesse inefficienze e limitatezze delle *human relations*, di riprogettare l'organizzazione del lavoro, in modo che le mansioni, arricchite di contenuti intelligenti, fossero in grado di stimolare le motivazioni dei dipendenti garantendone una crescita psicologica e intellettuale. Un orientamento a superare l'organizzazione scientifica del lavoro (dopo averne sviluppato tutte le potenzialità strumentali) è dunque presente nelle nuove teorie organizzative; l'assunto di fondo qui esplicitato ci spinge però a considerarle ancora come i prodromi, necessari quanto insufficienti, per una fuoriuscita da preoccupazioni attinenti le condizioni di lavoro (nelle accezioni di sicurezza fisico-materiale qui definite) verso obiettivi più propriamente di qualità del lavoro. Al momento si tratterebbe non ancora quindi come di una vera e propria assunzione del problema della qualità del lavoro, quanto piuttosto di qualità del posto di lavoro, che fu pure un significativo passo avanti. Riteniamo in ogni caso di poter rilevare che con le relazioni umane iniziano ad affermarsi, pur ancora nell'accezione di condizioni/qualità del posto di lavoro, anche tutta una serie di nuovi elementi che, sviluppati e approfonditi, condurranno, pur in modo non continuo (e con l'apporto di altre variabili), alle successive riflessioni di *job* (*motivation* e *satisfaction*). In tal senso e per quanto riguarda il tema qui privilegiato, le condizioni di lavoro iniziano ad essere considerate per riferimento al problema della sicurezza non solo per gli aspetti tecnico-strumentali e

per la loro correlazione con fattori fisici (fatica, ritmi) e ambientali, ma anche per le dimensioni psicologiche e relazionali opportunamente fra loro integrate, così da avviare a nuovo interesse l'attenzione per un'analisi della qualità del posto di lavoro.
Come abbiamo accennato in premessa, due cause (tecnologia e nuovo ruolo richiesto alla risorsa umana) su tutte condussero alla crisi del modello complessivo tayloristico/*human relations*; la risultante innovativa, ad un certo momento, fu che, per una più completa e complessiva concezione dell'organizzazione produttiva in azienda e delle relative condizioni di lavoro si dovevano riformulare proprio i ruoli lavorativi. Anzi è proprio a partire dagli elementi motivazionali e di soddisfazione che viene proposto di reinventare l'organizzazione del lavoro. Così mentre le *human relations* si erano in qualche modo armonicamente sovrapposte allo *scientific management* a fini di una sua funzionalizzazione, questa nuova fase è sostanzialmente caratterizzata da un processo inverso. Si propongono via via una serie di teorie motivazionali tese a gettare le basi per una successiva riformulazione dell'organizzazione lavorativa, sviluppata poi da numerosi autori.
In questa prospettiva, dunque, si focalizza l'attenzione sul contenuto specifico del lavoro e sulla possibilità data al lavoratore di utilizzare, sia pur entro confini dati, in modo autonomo le sue capacità, determinando così non solo motivazione positiva, e perciò prestazioni migliori, ma soprattutto una crescita individuale in senso realizzativo. Se il termine motivazione al lavoro indica quindi l'inizio di un'azione, il termine soddisfazione nel lavoro ne indica il fine, essendo ciò che risulta dall'interazione fra bisogni del lavoratore e sollecitazioni del suo lavoro.
Si prospetta, così, una relazione diretta tra tipi di bisogni dell'individuo che lavora e tipi di sollecitazioni offerte dal lavoro. È dall'insieme di tali orientamenti che viene proposto il *job design* nelle sue forme ormai note di *job rotation* (teso ad acquisire capacità relative a più di una mansione), *job enlargement* (teso ad allargare le mansioni stesse in senso orizzontale aumentando le conoscenze), *job enrichment* (teso ad arricchire la mansione di maggiore autonomia in senso verticale), e *work group* (che segna l'aggregazione delle precedenti riformulazioni di ruoli lavorativi non più in termini individuali ma collettivi e di gruppi semi-autonomi). Per completare tale excursus, e per poter più compiutamente delineare quale accezione di sicurezza del lavoro verso la qualità del lavoro ne emerga, a nostro parere progressivamente ci pare di dover fare riferimento a due ulteriori tendenze teoriche e di ricerca che hanno approfondito in termini più puntuali e specifici il nostro tema. Intendiamo riferirci all'approccio "ergonomico" e a quello "socio-tecnico" che, pur avendo origini teoriche di vaste implicazioni, hanno trovato nel Tavistock Institute il luogo privilegiato di definizione e sperimentazione. L'intervento ergonomico vuole inserirsi al momento della progettazione, al fine di orientare l'insieme dei fattori che andranno a costituire il complesso produttivo secondo un nuovo quadro di riferimento. Detto approccio tende a privilegiare, per quanto possibile, la partecipazione anche dei lavoratori alle fasi dì riprogettazione e, soprattutto, i suoi cultori sono consapevoli che dovrebbe tendere ad un cambiamento che tenga conto dei problemi e delle esigenze di tutti. L'approfondimento dei sistemi socio-tecnici, riferito alla progettazione e all'organizzazione del processo produttivo, che tende ad ottimizzare sia il sistema sociale sia il

sistema tecnico in un'ottica unitaria e complessiva, mostra ulteriori sviluppi in detta direzione. Per quanto qui ci riguarda più direttamente, possiamo, in accordo con quanto del resto comunemente riconosciuto, riferirci all'attività ed all'iniziativa che il Tavistock Institute, fin dagli inizi degli anni '50, aveva avviato nell'ambito delle ricerche sul lavoro industriale, come esperienza paradigmaticamente significativa. Oltre ai vincoli di natura tecnica e tecnologica, fondamentali nei precedenti approcci, vengono in questo caso acquisiti anche tutti i vincoli di natura soggettiva e sociale. È ovvio che tali studi tendano a superare il concetto di sicurezza inteso in senso restrittivo, per rifarsi a quello di qualità (del posto, del luogo, dell'azienda, del lavoro). Dunque si ha un vero e proprio orientamento che diviene ricerca-intervento verso quella che a suo tempo definimmo qualità del lavoro e qualità della vita lavorativa attraverso cinque dimensioni seppur complesse e diversamente declinabili.
In ogni caso questa sia pur breve analisi trasversale delle teorie socio-organizzative classiche, consente l'emergere dei momenti di continuità e di discontinuità che hanno caratterizzato in pari grado il lento e problematico evolversi dell'organizzazione lavorativa, dall'accezione di "sicurezza negativa" a quella di "condizioni di lavoro" ed a quella di "qualità del lavoro". Da aggregazioni di elementi afferenti ad aspetti di carattere fisico (fatica, ritmi, ecc.) e ambientale, tale accezione si è via via arricchita e si è avviato il lento iter che contraddistingue questa fase di fuoriuscita dal concetto di condizioni di lavoro, altrimenti identificabile come accezione negativa di sicurezza (la preoccupazione dominante era l'assenza di elementi dannosi e riconosciuti tali ufficialmente e normativamente per l'individuo dal punto di vista fisico), ad un'accezione positiva, come dunque qualità del lavoro, vale a dire come presenza anche di elementi che possano promuovere e fare crescere la persona non solo per riferimento alla salute ma all'insieme dei suoi bisogni (relazioni, ecc.).
Che dire di tutto ciò in previsione del futuro prossimo ed in ordine ad un possibile superamento della presente crisi? Negli ultimi anni ha dominato su tutto la crisi mondiale, europea e italiana, che ha "decostruito" anche il lavoro con l'emergente scarsità e la prepotente esigenza di flessibilità, divenuta a volte obiettivo "ossessivo" rispetto ad ogni altra misura per tutti i livelli istituzionali. Il lavoro si è via via sempre più diversificato e complessificato nelle sue tipologie prevalenti in quantità, qualità, contenuti e natura (dal lavoro manuale al lavoro cognitivo, ecc.) mentre, specialmente in Italia, sono "arretrati" in via generale obiettivi un tempo prioritari, ivi compresa l'assoluta esigenza di investire in risorse umane e formazione, e dunque in qualità del lavoro.

Contesto e contenuti della qualità del lavoro

Nel corso delle pagine precedenti abbiamo avuto modo di osservare come la qualità del lavoro costituisca un concetto mutato negli anni, che ha superato la prospettiva rivolta ad analizzare meramente le condizioni economiche ed ergonomiche del lavoro. Inoltre, a seconda dei diversi approcci che hanno riguardato l'organizzazione del lavoro esso è stato più o meno considerato parte integrante della riflessione più generale sui cambiamenti del lavoro e delle scelte concrete di progettazione dei processi lavorativi. Parlare di qualità del lavoro, in questa fase, ci aiuta ad allontanarci

dal dibattito sulla fine del lavoro, senza trascurare invece di entrare nel merito della sua capacità o meno di produrre sicurezza, senso, elementi identitari, considerando specificatamente la relazione fra persona e organizzazione del lavoro. Se interpretazioni ormai diffuse ci dicono che siamo entrati nella società dei consumi, a noi piace ricordare che forse siamo entrati nella società dei lavori, entro la quale sempre più spesso produzione e consumo si trovano confusi fra loro. Dove è forse quanto mai opportuno riflettere sui cambiamenti organizzativi e di contenuto del lavoro, che riguardano la condizione della vita lavorativa delle persone. Piuttosto che partecipare al confronto sulla perdita di centralità del lavoro, secondo molti ormai sostituito in termini identitari e valoriali dal consumo, dal tempo libero, dalla relazionalità ristretta, riteniamo più importante individuare gli aspetti salienti della qualità del lavoro e della vita lavorativa, che si va definendo entro le traiettorie del cambiamento del lavoro, cambiamenti che proprio un'analisi degli aspetti qualitativi della condizione di vita lavorativa contribuisce a spiegare.

Lo scenario di analisi si è fatto in questi anni decisamente complesso, mutamenti del lavoro si sono imposti a definire un nuovo modo di arrivare e stare al lavoro; un nuovo modo, sempre più diffuso, soprattutto di vivere la discontinuità della biografia lavorativa. Da alcuni anni, infatti, sono in atto una serie di trasformazioni del lavoro che ci interrogano sul ruolo del lavoro nei progetti di vita e sul senso che l'esperienza lavorativa continua ad avere per le persone, dalle quali non possiamo prescindere per una lettura della qualità del lavoro e della vita lavorativa. Solo per sommi capi possiamo citarne alcune fra le principali.

Innanzitutto sono mutate le modalità di accumulazione, che da tempo fanno della flessibilità la cifra distintiva; una flessibilità che diventa multiforme e riguarda i modelli organizzativi così come la vita delle persone. Non di rado accettata ormai nel dibattito senza una vera e propria riflessione critica sulla quantità necessaria, sulle forme e sulle conseguenze. Quindi come un nuovo spirito che caratterizza questa fase storica. Abbiamo così visto imporsi un ridisegno del rapporto fra tempi e spazi del lavoro, che si comprimono per rispondere all'esigenza di ridefinire costantemente processi di valorizzazione del capitale all'insegna della velocizzazione. Nello stesso tempo si è persa la netta distinzione fra produzione di beni e servizi, così come quella fra produttore e consumatore, entrambi coinvolti in un processo di valorizzazione diffusa delle risorse (comprese le cosiddette "risorse umane"). Un aspetto che va considerato anche quando parliamo di qualità del lavoro e della vita lavorativa, in quanto la produzione di un bene o servizio è sempre più da leggere come la combinazione della relazione fra attori che producono organizzazione di un processo produttivo (di beni e servizi), in una combinazione fra forme diverse di lavoro, che fa saltare la distinzione tradizionale fra produttivo e non produttivo, mette il lavoro riproduttivo al servizio di quello produttivo, quello informale a supporto di quello formale. Si parla infatti comunemente di valorizzazione dei territori, delle competenze distintive dei diversi territorio, secondo una logica che non di rado diventa quella dell'utilizzo intensivo delle risorse di un territorio per poi passare ad altri, senza creare continuità. Inoltre, processi di finanziarizzazione dell'economia hanno tolto spazio all'economia reale, ma nello stesso tempo l'hanno condizionata fortemente. Il globale e il locale

sono divenute formule, per certi versi, un po' vuote, ridisegnate dall'imporsi di processi di multiscalarità spazio/temporali, che "glocalizzano" i nuovi processi produttivi, fondendo globale e locale.
In questo scenario, ad interessare direttamente le prospettive della qualità del lavoro, abbiamo visto imporsi nuovi modelli organizzativi, modularizzati e a rete che prevedono la compresenza di vecchie e nuove asimmetrie, continuità e discontinuità con modelli precedenti, soprattutto nella gestione dei tempi e degli spazi. Non di rado taylorismo e *just in time* convivono, accomunati dall'obiettivo della saturazione dei tempi di lavoro. I profili delle organizzazioni diventano quindi sempre più complessi, ibridi, riferibili a principi organizzativi derivanti da modelli diversi (funzionale, divisionale, a matrice, e così via). Per riflettere specificatamente sulle caratteristiche attuali e sulle prospettive della qualità del lavoro è quindi primariamente importante collocarsi nella prospettiva di coloro che li vivono quotidianamente, che abitano luoghi di lavoro nei quali vediamo prodursi soluzioni organizzative che stratificano progressivamente cambiamenti uno dietro l'altro, che tengono assieme elementi di neotaylorizzazione con altri ispirati al *just in time*, al Wcm (World class manufacturing), a soluzioni organizzative che cercano lo snellimento, il dimagrimento, la velocità di esecuzione e la plasmabilità continua dei processi. Si tratta sempre meno di organizzare un luogo, ma sempre più invece un processo distribuito, uscendo da una precisa e definita unità organizzativa per connettere nodi distribuiti, costruendo legami temporanei, ridefinendo costantemente connessioni e transazioni. E, da questo punto di vista, un terreno di sicuro interesse nei prossimi anni, se la tendenza verrà confermata, è anche quello delle conseguenze sulla qualità del lavoro dei processi di reinternalizzazione delle attività, di ricollocazione dentro l'impresa (per convenienza economica, per manifesta scarsa qualità dei prodotti acquisiti, ecc.) di componenti della produzione precedentemente esternalizzate e delocalizzate. Quindi per coloro che studiano la qualità del lavoro le parole chiave di un censimento dei cambiamenti organizzativi diventano molteplici: modulare e reticolare, orizzontale e distribuito, pervasivo e plasmabile, e così via. Anche in un paese come il nostro, che vede una forte ossatura produttiva costituita da piccole imprese, pressoché dominanti in alcune aree geografiche e produttive, la sensazione è di essere dentro modelli organizzativi avvolgenti, "sconfinati", che ci interrogano sulla condizione delle persone al lavoro a partire dal profilo dell'organizzazione di appartenenza e dallo specifico contenuto del lavoro.
Un contenuto del lavoro sempre meno materiale e sempre più immateriale, che richiede sempre più conoscenza come elemento distintivo e innovativo, che però non sempre è frutto di un accumulo di competenze esperienziali, data la discontinuità delle carriere lavorative. Le competenze relazionali, comunicative, organizzative, multifunzionali, ecc. diventano centrali e portano alcuni a parlare di femminilizzazione del lavoro, non per evidenziare la crescita dell'occupazione femminile (nota critica nel nostro Paese), ma piuttosto per descrivere un contenuto del lavoro che tradizionalmente (e talvolta anche in maniera un po' stereotipata) prevede un patrimonio di competenze ritenuto connotazione specifica della componente femminile, piuttosto che di quella maschile. I cambiamenti organizzativi si traducono sempre

più spesso in una richiesta di "saper agire", che si affianca ai tradizionali saper fare e sapere essere, di essere quindi costruttore di organizzazione e manutentore dei processi lavorativi e delle soluzioni tecnologiche. Guardandolo dal lato del contenuto del lavoro quello che nei precedenti modelli organizzativi poteva essere un tempo finalizzato a produrre individualmente ora appare più un tempo orientato a condividere un risultato collettivo, a partecipare attivamente alla realizzazione di un risultato organizzativo, che richiede di generare e utilizzare conoscenza in team, prendendosi cura del processo organizzativo e delle sue componenti tecnologiche, umane, ecc. Il contenuto che sta assumendo il lavoro legato ai nuovi modelli organizzativi rende pertanto evidente il passaggio dalla mansione al ruolo, quindi alla costruzione di posizioni organizzative dinamiche, sulle quali gravano responsabilità e relazioni da gestire, assunte attraverso le competenze (conoscenze e capacità) che consentono di interpretare il ruolo, ma anche di modificarlo, di metterlo in relazione con altri ruoli, quindi di attivarsi nel disegnare organizzazione dimostrando intraprendenza. In questo caso il saper agire se non diventa abbandono a se stesso, può anche rappresentare un'occasione di valorizzazione della capacità di organizzare e stare al lavoro, riconducibile quindi ad una crescita di qualità del lavoro. Ma molte posizioni lavorative non sono state investite dalla crescita di contenuto del lavoro. In alcuni casi addirittura sembra che il miglioramento di alcune posizioni organizzative necessiti strumentalmente del supporto di altre a basso contenuto professionale. O, in altri casi ancora, che alcuni aspetti positivi della qualità del lavoro, quali ad esempio un elevato contenuto professionale, nello stesso lavoro siano associati ad altri improntati alla forte precarietà (retributiva, ecc.), che mina la costruzione di una prospettiva lavorativa di medio-lungo periodo.

Quello che comunque appare accomunare questa fase di cambiamento è la richiesta alle persone di essere disponibili ad assecondare scelte organizzative mutevoli, anche nei tempi brevi. Il coinvolgimento delle persone è sempre più forte: dentro il lavoro, e nella connessione fra esperienze lavorative, quindi nella vita lavorativa. La soggettività messa al lavoro si traduce in una forte implicazione delle persone verso il lavoro, che devono essere pronte in maniera attiva, dentro il lavoro o nel cucire le diverse fasi del ciclo di vita lavorativa, nel mettere a disposizione competenze ed emozioni, quindi sempre più spesso componenti personali acquisite fuori dal lavoro, nella socializzazione primaria e via via nelle diverse fasi del ciclo di vita. La versatilità diventa concetto chiave, sul lavoro, e nella vita lavorativa, tradotta nella capacità di cambiare e cambiarsi, non tanto di adattarsi passivamente ma di entrare in maniera proattiva nei processi organizzativi.

L'effetto di quanto siamo andati dicendo finora, che costituisce un modo di spiegare la società dei lavori, potremmo sintetizzarlo dicendo semplicemente che il lavoro diventa complesso ed eterogeneo, nei contenuti e nella composizione sociale, e la chiave della qualità del lavoro diventa una prospettiva per leggere questa eterogeneità e coglierne le specificità, contestualizzarla, darle un nome. L'eterogeneità e complessità del lavoro si traducono anche in nuove forme di conflittualità, nuove asimmetrie, difficoltà ad identificare interessi comuni. Nella complessità del lavoro vediamo anche il forte cambiamento culturale, il consolidarsi delle diverse culture

del lavoro e la pluralizzazione dei significati attribuiti al lavoro, che necessariamente va considerata in una lettura della qualità del lavoro, in quanto la disomogeneità della popolazione lavorativa è anche disomogeneità nella scala di priorità rispetto a ciò che si vuole dal lavoro, ci si aspetta dal lavoro, si cerca nel lavoro, con riflessi necessariamente rilevanti sulla valutazione soggettiva delle condizioni lavorative concrete.
Inoltre, altro dato importante per chi studia la qualità del lavoro, quella che vediamo consolidarsi è una complessità che non di rado assume i caratteri della polarizzazione, ad esempio dentro il mercato del lavoro dove rileviamo allontanarsi progressivamente la condizione di chi vive la precarietà della vita lavorativa da coloro che hanno beneficiato della flessibilizzazione del lavoro e della possibilità di transitare da lavoro a lavoro; quindi fra chi rimane vincolato dentro una mobilità orizzontale senza crescita secondo gli indicatori della qualità del lavoro (in termini di reddito, competenze acquisite, autonomia, ecc.), e chi tende a muoversi verso un miglioramento della qualità del lavoro (o almeno di qualche suo aspetto). Dando vita a due ambiti che poco comunicano, e in tal modo rendono difficile la mobilità da condizioni di bassa qualità del lavoro a condizioni di alta qualità del lavoro.
La riflessione sui cambiamenti ai quali ci siamo riferiti è attraversata da un meta-concetto, che qualifica un meta-processo di cambiamento, quello della frammentazione, da intendere come scomposizione, non casuale, del lavoro per assecondare la velocizzazione, la distribuzione e la ricomposizione continua dei processi di organizzazione del lavoro e quindi di valorizzazione delle risorse produttive (di beni e servizi). È del tutto evidente quindi che anche in una fase di contrazione dell'occupazione, e quindi di attenzione alla quantità di posti di lavoro, non si può mettere in secondo piano la qualità dei posti di lavoro, di quelli che ci sono e di quelli che andranno creati. Nel pensare all'incremento occupazione necessario e alla redistribuzione del lavoro che c'è si può correre il rischio di sottovalutare la necessaria attenzione alle caratteristiche del lavoro, alle condizioni nelle quali le persone si troveranno a svolgerlo, e quindi alla qualità del lavoro e della vita lavorativa. Proprio in questo senso è centrale fare riferimento ad una prospettiva che specificatamente si interessa del rapporto fra persone (con i loro bisogni) e organizzazione del lavoro (con le sue specificità e possibilità), raccogliendo informazioni dirette su ciò che sta avvenendo nei luoghi di lavoro relativamente alle scelte organizzative che vengono compiute e al livello di coinvolgimento dei lavoratori. La forza dell'approccio alla qualità del lavoro fatta propria dalla III Indagine ISFOL va appunto in questa direzione, ponendo al centro dell'analisi la relazione che si struttura fra persona e organizzazione del lavoro.
Più in generale, proseguendo nella direzione tracciata fin dagli anni Ottanta del secolo scorso nel nostro Paese, a noi pare che indagini come questa aiutino a mettere a fuoco il rapporto di reciproca interazione che vi è fra la vita del lavoratore e le condizioni organizzative nelle quali opera, aiutando a cogliere l'influenza delle variabili strutturali presenti in termini organizzativi nei luoghi di lavoro, sulle quali però a vario grado agiscono gli stessi lavoratori, che rappresentano quindi vincoli e opportunità organizzative. Senza soluzione di continuità contribuiamo infatti a produrre costrutti organizzativi che si consolidano in strutture che a loro volta delimitano la

nostra azione, sulle quali però tendiamo costantemente ad agire in termini di ristrutturazione. E così via. Il grande insegnamento che ci deriva dagli studi sulla qualità del lavoro è quindi quello della centralità di una lettura della relazione fra gli elementi analitici in gioco, di quanto sia fondamentale pensare in termini relazionali, guardando all'incessante produzione di soluzioni organizzative che avviene nel mondo del lavoro, compiute da attori che nello stesso tempo si trovano ad essere condizionati da quelle stesse scelte operate. Anche l'analisi della qualità del lavoro e della vita lavorativa può quindi beneficiare dal riferirsi ad un approccio strutturalcostruttivista, attento all'inscindibilità della relazione fra scelte delle persone e contesto strutturale del lavoro, da leggere appunto in termini relazionali di reciproca strutturazione.

Come si è detto in precedenza il passaggio dall'analisi delle condizioni di lavoro, alla qualità del lavoro a quella della vita lavorativa è frutto della necessità di connettere l'impianto concettuale, metodologico ed operativo ai cambiamenti del lavoro. Nella misura i cui sempre più il lavoro invade la vita, utilizza la vita delle persone a fini produttivi, "sconfina" anche nelle dimensioni personali, diventa necessario che l'analisi della qualità del lavoro si apra anche alla considerazione di aspetti che riguardano il rapporto fra la vita e il lavoro, ponendo attenzione pertanto alla vita lavorativa più in generale. Quella della qualità del lavoro e della vita lavorativa pare pertanto una buona chiave di lettura da tanti punti di vista, e principalmente: per trarre una sintesi (magari parziale e provvisoria) dei cambiamenti in atto, quindi in quanto chiave conoscitiva ed interpretativa della complessità che sta assumendo il lavoro; per comprendere le condizioni concrete che le persone vivono attualmente nei luoghi di lavoro, ponendosi specificatamente dal loro punto di vista; per progettare l'organizzazione del lavoro guardando alla relazione fra lavoratore e organizzazione del lavoro, e quindi trovando in questa prospettiva un quadro concreto anche per orientare la contrattazione nei luoghi di lavoro, organizzare e gestire le "risorse umane", formulare un progetto di lavoro alternativo che miri al miglioramento del benessere delle persone al lavoro. È del tutto evidente che le nuove condizioni lavorative, proprio se lette alle luce dello schema della qualità del lavoro che anche l'indagine ISFOL fa proprio, sono da affrontare in termini di progettazione organizzativa, di attenzione alla relazione che le persone hanno con l'organizzazione del lavoro, per verificare la possibilità di una convergenza fra interesse dei processi produttivi e qualità della vita lavorativa delle persone. Solo per fare un esempio, basti pensare a quanto spazio di inventiva organizzativa vi sarebbe adottando questa prospettiva per affrontare il tema dei tempi e spazi del lavoro, nel verificare come le forme di flessibilizzazione dal punto di vista delle esigenze del lavoratore possano incontrare anche quelle dell'organizzazione dei processi lavorativi dal punto di vista dell'impresa.

Le potenzialità dell'approccio alla qualità del lavoro e della vita lavorativa in termini analitici e operativi derivano quindi specificatamente dal percorso che esso ha compiuto, uscendo dalle strettoie concettuali centrate sulla condizione di lavoro, per accogliere la complessità della qualità del lavoro e della vita lavorativa in maniera coerente con l'esigenza di rapportarsi all'eterogeneità dei cambiamenti del lavoro. Nel

corso degli anni la riflessione in atto nel nostro Paese e a livello internazionale ha trovato una certa convergenza concettuale nell'intendere la qualità del lavoro come un costrutto multidimensionale, in grado di intercettare la complessa relazione che intercorre fra la persona e l'organizzazione del lavoro, sebbene alcune indagini leggano con maggiore attenzione certi aspetti piuttosto che altri, anche a seconda degli obiettivi del disegno di ricerca complessivo (e nella parte teorica del rapporto viene data un'efficace descrizione di quanto stiamo dicendo). La prospettiva di analisi della qualità del lavoro va quindi a cogliere elementi oggettivi (del profilo organizzativo del lavoro) e soggettivi (in termini di soddisfazione, di percezione del benessere, ecc.), risultando allo stesso tempo multidimensionale, dinamica, aperta e contestualizzata. La multidimensionalità sta nell'attenzione alle varie componenti della qualità del lavoro, nessuna delle quali è considerata prioritaria, sebbene in alcuni casi siano state proposte concettualizzazioni fondate su una sorta di scala di soddisfacimento dei bisogni. La tendenza comunque è a non gerarchizzare le dimensioni e non cercare la sintesi in un unico fattore prioritario ed esplicativo, o in un meta-indicatore unificante. Il dinamismo della prospettiva va colto nella tendenza a cercare una relazione fra i vari elementi analitici costitutivi delle dimensioni; le dimensioni possono costituire delle aree di studio indipendenti fra loro, ma, soprattutto relativamente ad alcuni indicatori, la relazione interdimensionale potenzia la capacità esplicativa dell'approccio. L'apertura della prospettiva è legata alla continua crescita conoscitiva e all'innovazione metodologica, quindi oltre che al sapere scientifico accumulato anche alle prove di analisi sul campo nell'impiego di metodologie qualitative e quantitative, all'affinamento continuo di batterie di indicatori, e così via. La contestualizzazione fa riferimento alla necessità di calare l'analisi in specifici contesti, e quindi di tarare opportunamente gli indicatori, e nello stesso tempo recepire l'influenza dei contesti, entrando in relazione con un contesto lavorativo per coglierne le influenze sulla qualità del lavoro. Contestualizzare l'analisi non significa però far venire meno la comparazione; anzi proprio la comparazione fra settori, fra paesi, fra realtà organizzative e produttive differenti, e così via, costituisce un grande valore aggiunto dal punto di vista conoscitivo e metodologico. È chiaro che una simile prospettiva analitica rappresenta una grande sfida in termini di traduzione operativa, di costruzione degli indicatori che operativizzano le dimensioni. Uno degli aspetti più sfidanti è chiaramente quello di cogliere l'influenza del contesto organizzativo di fondo, di porre in relazione quanto viene raccolto attraverso le testimonianze degli intervistati circa la loro specifica condizione lavorativa con variabili che descrivono il particolare profilo dell'organizzazione, e, quando necessario, anche quello della specifica unità organizzativa di appartenenza. Non da ultimo, proprio anche per la centralità assunta dalle variabili culturali alle quali si faceva cenno poco sopra, è rilevante considerare quanto il contesto più ampio, quello di vita possa incidere sulla qualità del lavoro e della vita lavorativa, non soltanto per l'offerta o meno di elementi di sostegno alla vita lavorativa delle persone ma anche proprio per gli elementi culturali che mette a disposizione per costruire un immaginario del lavoro, che non di rado è alla base delle risposte quando viene interrogato sulle sue condizioni di lavoro.

È chiaro, infine, che la prospettiva analitica della qualità del lavoro presenta un forte carattere interdisciplinare, favorisce l'incontro fra discipline interessate al cambiamento delle condizioni nei luoghi di lavoro, che possono mettere a supporto dell'analisi la loro specifica chiave di lettura.
Nella parte teorica del Rapporto viene illustrata compiutamente la multidimensionalità dell'approccio utilizzato, giustificata sia dal percorso concettuale e metodologico compito dall'analisi della qualità del lavoro fin qui delineato entro il quale la III Indagine ISFOL si riconosce, sia dalla necessità di posizionarsi adeguatamente all'interno dei cambiamenti in atto nel lavoro. Nell'avvicinarci alle risultanze di questa III Indagine, ed apprezzarne il significativo contributo al percorso conoscitivo e metodologico di analisi della qualità del lavoro, seguendo appunto una scansione dimensionale, ci preme solo soffermarci brevemente su alcuni elementi acquisiti dalle ricerche negli anni più recenti e su alcuni aspetti che ci interrogano fortemente. Chiaramente senza pretesa di alcuna esaustività.
Il riconoscimento economico del lavoro, anche a partire dai cambiamenti in atto che chiedono disponibilità, sta diventando un oggetto problematico. Nuove forme di povertà legate alla condizione di lavoratore (*working poor*), e non tanto a quella di disoccupato, ci interrogano sulla capacità del lavoro di essere ancora fonte di reddito, soprattutto in maniera quantitativa, e sulla necessità di pensare anche ad altre forme di distribuzione del reddito più che di redistribuzione. La condizione economica legata al lavoro si va differenziando, non di rado presentando una polarizzazione anche negli stessi luoghi di lavoro e nei medesimi settori, fra lavori ben retribuiti ed altri che non garantiscono una sicurezza economica. Interroga sempre più la capacità di mantenere la famiglia e di costruire un progetto di vita, che vede la necessità di cumulare redditi a livello familiare. La stabilizzazione del posto di lavoro e la costruzione di una carriera lavorativa nell'organizzazione di appartenenza o quantomeno all'interno di un percorso lavorativo coerente diventano problematiche, e sono alla base di una diffusa percezione di insicurezza.
Sotto il profilo ergonomico è sempre più importante analizzare la diversificazione in atto fra luoghi di lavoro, il rapporto fra lavoratori e le specificità ergonomiche del luogo di lavoro, non soltanto in termini di ambiente fisico, ma anche per gli aspetti psicologici, legati al compito svolto e alle relazioni. Il lavoro è caratterizzato da un ridisegno frequente di spazi e tempi, dall'intensificazione dei ritmi e da una crescita di discontinuità, dalla presenza di turnazioni che mettono alla prova la sostenibilità del rapporto fra vita e lavoro. Al miglioramento di alcuni luoghi sotto l'aspetto fisico (pulizia, rumore, contatto con sostanze nocive, ecc.), si affianca la persistenza di lavori pericolosi, sebbene la delocalizzazione talvolta abbia spostato lavorazioni pericolose fuori dai territori nazionali. Anche guardando alle nuove forme di lavoro va letto con cautela il passaggio che taluni delineano dalla fatica fisica fordista allo stress cognitivo postfordista, in quanto la situazione è decisamente complessa. Sicuramente il benessere lavorativo è influenzato da fattori psico-sociali, ma soprattutto in alcuni ambiti persiste la fatica fisica, e il rischio legato a fattori di pericolosità ambientale. Il tema della sicurezza e della salute dei lavoratori va calato nelle nuove condizioni organizzative frammentate, con quello che ne consegue in termini di attività

preventiva da costruire entro processi organizzativi distribuiti, poco confinabili in ambiti organizzativi circoscritti e circoscrivibili analiticamente ed operativamente da parte di coloro che si occupano di sicurezza. Un terreno che va contemplato è quello dell'ergonomia cognitiva, area problematica in tempi di flessibilità e discontinuità diffuse, che richiede un'analisi attenta della consapevolezza da parte del lavoratore di quello che sta facendo, delle ragioni di fondo del suo lavoro, della concatenazione del suo prodotto con quello di altri. Quindi vuol dire considerare quanto siamo in grado di comprendere lo scopo del lavoro e di rappresentarlo ad altri. Una fonte di disagio, inoltre, è costituita dalla difficoltà a disporre di un luogo di lavoro identificabile, se non addirittura personalizzato.
Guardando alla complessità del lavoro abbiamo la misura del cambiamento che sta assumendo in termini di contenuto. La complessità richiama la gestione degli imprevisti, l'identificazione e risoluzione dei problemi, il vivere dentro un'impresa che fa i conti quotidianamente con l'evento piuttosto che la routine, destandardizza i processi organizzativi e chiede di attivarsi. Un'ipotesi che prende sempre più piede è che il contenuto del lavoro (in termini di varietà dei compiti da svolgere, qualificazione delle attività, ecc.) più che diversificarsi si vada polarizzando, si stia cioè concentrando su due poli che si allontanano, che non comunicano, e che al loro interno tendono a riprodurre delle sotto-stratificazioni di livello basso e altre di livello alto. Si verrebbero in tal modo a costituire due ambiti distanti, senza posizioni intermedie che possono favorire la mobilità fra lavori a bassa e altri ad alta qualificazione. La complessità del lavoro, inoltre, da sempre è legata al mantenimento delle competenze e alle possibilità di carriera, alla corrispondenza del lavoro con le aspettative di crescita. Centrale è sicuramente il capitolo della formazione, in una fase in cui le conoscenze sono uno dei fattori chiave per l'impresa, ma anche uno dei punti di rinforzo del senso del lavoro e del potere negoziale per il lavoratore. La complessità è anche relazione, che in una fase nella quale si vanno estendendo i lavori a breve termine, discontinui, in cui si frammentano e distribuiscono i processi organizzativi, vede l'aumento quantitativo dei contatti, ma l'indebolimento della densità relazionale, del condividere un luogo e un tempo del lavoro, e quindi, in ultima analisi, un senso dello stare a lavoro. Un tema che accompagna la riflessione sulla qualità del lavoro è quindi anche quello dei riflessi che in cambiamenti in atto avranno sulla fiducia, che chiede relazione continua, conoscenza reciproca, costruzione di lealtà, condivisione profonda e non solo strumentale delle competenze necessarie per fare un lavoro in gruppo. La complessità del lavoro (a breve termine) può diventare quindi fattore di sofferenza se non consente di accumulare competenze, se non crea trasmissione di contenuti, condivisione profonda di pratiche, espedienti quotidiani, a livello intra - e inter-generazionale. Stare dentro la complessità del lavoro, dei contenuti, dei processi decisionali, delle relazioni organizzative ed interorganizzative (tipiche dei modelli a rete), diventa la sfida alla base della crescita professionale, così come dello stress legato al lavoro, dell'incapacità a reggere appunto la complessità quotidiana.
Abbandono vs valorizzazione, proceduralizzazione vs responsabilizzazione, le tante facce dell'autonomia lavorativa vanno comprese, per avere l'idea di come la persona al lavoro possa agire sul *problem setting*, quindi sulla definizione del contesto entro

il quale esercitare la decisione operativa. L'autonomia non è soltanto sulle modalità di lavoro, ma anche su tempi, ritmi e successione delle attività da svolgere, sulla responsabilità nel rispettare o definire standard quantitativi e qualitativi del proprio lavoro, e così via. Tante forme di falsa autonomia si sono imposte in questi anni nel lavoro, forme che semmai ripropongono vecchie e nuove dipendenze, e per analizzare alcune tendenze forse basterebbe riflettere sullo spazio e le possibilità che il lavoratore ha di verificare l'esito delle proprie scelte operative. La soddisfazione per una reale responsabilizzazione operativa implica anche una dimensione soggettiva di interesse a svolgere un lavoro in autonomia, piuttosto che accettare con favore una proceduralizzazione che mette al riparo. E qui è importante tenere sempre in evidenza il cambiamento culturale in atto nel mondo del lavoro, ormai caratterizzato, come si è detto, dalla forte eterogeneità nella composizione sociale.
Se l'autonomia operativa ci interroga sulla "libertà da", quindi sul grado di autodeterminazione che il lavoratore ha nello scegliere fra opzioni operative, un terreno che in questi anni fa riflettere gli studiosi della qualità del lavoro è quello della "libertà di", ossia della possibilità di essere parte del processo decisionale, al proprio livello operativo e a quelli superiori, che diventa capacità di controllo sulle condizioni organizzative del lavoro. L'analisi della concreta possibilità di partecipare alle decisioni della propria organizzazione di appartenenza, fino ad incidere sulle strategie aziendali, ci richiama alla configurazione che sta assumendo il profilo delle organizzazioni, alla sovrapposizione dei modelli organizzativi, alla difficoltà nel creare condizioni di partecipazione dei lavoratori per definire le condizioni del loro lavoro quando i centri decisionali sono lontani, spesso difficili da identificare. Da più parti si rileva la forte crisi della partecipazione ai processi decisionali, legata anche alla crisi della rappresentanza del lavoro, che fa i conti con le tante facce della frammentazione (del lavoro, dei processi organizzativi, ecc.) e con l'eterogeneità della composizione sociale dei luoghi lavoro. Dell'eterogeneità si subisce la difficoltà a ricomporre il puzzle, e non si coglie la ricchezza nel proporre soluzioni partecipative e di condivisione che valorizzino le diversità; della diversità si coglie soprattutto il contenuto produttivo, la rilevanza nel disporre di elementi diversi dentro la produzione di beni e servizi che hanno necessità di destandardizzare processi e risultati, e non tanto le potenzialità in termini di partecipazione ai meccanismi decisionali, che potrebbero portare a differenziare le soluzioni organizzative dal punto di vista del lavoratore. Il controllo necessario per il lavoratore è anche sempre più quello legato al governo dell'incertezza diffusa e quindi primariamente al comprendere la forma organizzativa del lavoro nella quale è inserito, che necessita di informazioni puntuali e continue.
Un lavoro che chiede disponibilità e attivazione è un lavoro che ridisegna i confini fra obiettivi, spazi e tempi di vita e lavoro. Questo diventa chiaramente un oggetto di studio imprescindibile per comprendere come stia cambiamento la qualità del lavoro e della vita lavorativa. Sovrapposizione continua nel presente, difficoltà a progettare il futuro, paiono le note dominanti della sfida all'autodeterminazione della propria vita attraverso il lavoro. Più in generale, inoltre, i cambiamenti dell'economia e del lavoro stanno ridisegnando gli spazi urbani, provocano fenomeni di urbanizzazione diffusa, ridefiniscono i territori all'insegna della polifuzionalità. La vita lavorativa, e

quindi anche la sua qualità, si sta ridefinendo entro questa riconfigurazione dei luoghi (del lavoro e della vita), che vede gli spazi delle città perdere un'identità precisa tipica dell'urbanizzazione fordista (produzione, tempo libero, abitazione, ecc.), per assumerne più d'una, così come vuole l'urbanizzazione diffusa postfordista. I territori urbanizzati diventano spesso luoghi di passaggio e non di insediamento per progetti di lavoro e di vita. Sarebbe quindi importante riflettere su come abitiamo il lavoro, e come questo abitare si traduca in qualità della vita lavorativa, ossia come facciamo nostri spazi e tempi in questa fase di diluizione della compressione spazio-temporale dei processi produttivi nella vita delle persone. Riflettendo pertanto sull'ipotesi che vede i modelli della *lean production*, agili, snelli, veloci, reggersi sulla diluizione dei tempi e spazi delle persone, dentro e fuori dei luoghi di lavoro.
Chiaramente i cambiamenti a cui abbiamo fatto riferimento, molti dei quali ormai maturi da tempo, proprio se guardati alla luce della prospettiva della qualità del lavoro e della vita lavorativa chiedono una riconsiderazione della protezione sociale, ossia di quell'insieme di risorse provenienti da più fonti che forniscono sicurezza alla persona. E questo non riguarda unicamente o prevalentemente il reddito, ma anche altri aspetti della vita lavorativa, quali il mantenimento delle competenze professionali, l'accesso ai servizi per la salute, e così via. È del tutto evidente il riflesso sulla qualità del lavoro e della vita lavorativa che ricopre il contesto più generale della protezione sociale, il regime di produzione e di welfare entro il quale opera l'impresa, la quale ha consolidato prassi e strumenti di governo della produzione, assumendo operativamente in maniera diversa il ruolo del lavoro. L'esigenza è sempre più quella di governare l'incertezza, dentro e fuori il lavoro, nella vita lavorativa, superando le anguste prospettive del *workfare*, che vincola i diritti alla logica dello scambio, e delle politiche di attivazione, che rischiano di confondere i presupposti con gli effetti quando chiedono alla persona di attivarsi individualmente per diventare lavoratore dentro un contesto che non presenta condizioni favorevoli all'attivazione e non prevede un'attivazione da parte degli attori della protezione sociale.
Studiare la qualità del lavoro e della vita lavorativa significa in ultima analisi interrogarsi su cosa stia diventano il lavoro, affrontando, direttamente o indirettamente, gli aspetti identitari, e quindi le componenti simboliche del lavoro. Cosa ci definisce come lavoratori? Vogliamo ancora definirci come lavoratori? Che posto ha il lavoro nella relazione con gli altri? Quanto il lavoro che facciamo mantiene una visibilità e utilità sociale? Potremo continuare con il catalogo delle domande. Entreremmo in una necessaria rivisitazione anche etimologica del lavoro, che probabilmente ci obbligherebbe a riconsiderare l'idea di occupazione come esperienza di vita che "occupa" un tempo e uno spazio. Se siamo in presenza di una diluizione del lavoro nella vita, e nella messa della vita al lavoro, in quella prospettiva di bio-psico-socio capitalismo che ci chiede di attivare le nostre risorse fisiche (capacità di reggere lo sforzo, di sopportare ritmi pressanti e discontinui, ecc.), psicologiche (concentrazione, motivazione, ecc.) e sociali (capitale sociale, ecc.), se possiamo ipotizzare che anche il lavoro diventi liquido, fluido, e la compressione spazio-temporale dei processi si traduca in una dilatazione spazio-temporale della vita lavorativa delle persone, il cambiamento oltre che investire la sfera materiale interessa fortemente anche quella sim-

bolica. Va registrato anche nell'ordine della definizione sociale del lavoro. L'analisi della qualità del lavoro, importante per comprendere quello che sta avvenendo nella vita lavorativa delle persone, quando il lavoro c'è e quando viene meno, ci aiuta quindi anche a riflettere sul problema del riconoscimento del lavoro, e del riconoscimento attraverso il lavoro.
Questo e altro ancora, sta caratterizzando il cambiamento del lavoro e diventa il contesto entro il quale la ricerca sul lavoro ha bisogno di un costante approfondimento, senza soluzione di continuità. La III Indagine condotta dall'ISFOL sulla qualità del lavoro va in questa direzione, e il Rapporto presentato nelle prossime pagine costituisce una risorsa molto importante, proprio perché s'inserisce con competenza concettuale e rilevanza metodologico-operativa in un dibattito nazionale ed internazionale sulla qualità del lavoro, favorisce l'accumulo di conoscenza, mette a disposizione una documentazione significativa per tracciare un percorso sul cambiamento del lavoro dal punto di vista di chi lo vive quotidianamente, e favorisce anche un confronto metodologico che non può avere mai termine.
Da questo punto di vista vi sono quindi alcuni punti di forza in particolare che ci paiono caratterizzare il Rapporto, quali ad esempio: il tenere assieme dato oggettivo con dimensione della percezione, passaggi di carattere maggiormente descrittivo con approfondimenti interpretativi; la relazione fra variabili di diversa natura per individuare chiavi interpretative articolate, costruita anche attraverso analisi multivariate che permettono di misurare l'influenza delle variabili indipendenti relative al lavoratore e all'ambito di attività (quali sesso, titolo di studio, età, *background* familiare, professione, settore lavorativo, dimensione aziendale, territorio di riferimento, ecc.), consentendo in tal modo di entrare nella complessità della qualità del lavoro; un confronto delle risultanze ottenute con evidenze derivanti dalla letteratura scientifica di riferimento e un rinvio anche a connotazioni del contesto entro il quale le risultanze assumono un loro significato più pregnante; l'attenzione ai diversi tipi lavoratori, dipendenti e autonomi, e alle sfumature che rendono per certi versi problematica la distinzione fra le due tradizionali posizioni, e quindi la possibilità attraverso alcune risultanze di trovare un'efficace spiegazione di come stia cambiando il lavoro anche in relazione alla specifica condizione contrattuale; l'attenzione alla lettura degli aspetti di cambiamento (mobilità orizzontale e verticale, percorsi di carriera, ingresso nella professione, possibilità di crescita, ecc.) che ci consentono di leggere in termini dinamici la qualità del lavoro; e, non da ultimo, un efficace ritmo espositivo che facilita l'approccio e la lettura di una massa considerevole di informazioni, anche attraverso l'impiego di un supporto grafico in grado di aiutare e valorizzare la rappresentazione delle informazioni maggiormente significative. Un meta-valore aggiunto a questi ricordati, anche alla luce del fatto che si dà conto della terza esperienza di ricerca sul tema, è quello di collocare le evidenze empiriche dentro un percorso di riflessione.
Con questa introduzione si è scelto volutamente di non entrare nel merito delle risultanze, alle quali è dedicato ampio spazio nelle pagine seguenti. Ci è parso opportuno piuttosto delineare alcuni tratti del percorso di provenienza degli studi sulla qualità del lavoro e alcune delle traiettorie che disegnano il contesto entro il quale

attualmente si sta sviluppando il confronto scientifico: percorso e contesto al quale questa III Indagine ISFOL sulla qualità del lavoro apporta un significativo contributo conoscitivo e metodologico.

Sezione I -
Inquadramento teorico ed empirico

1. Il quadro teorico di riferimento e il contesto italiano

1.1 La qualità del lavoro nel contesto internazionale

Nel corso degli ultimi due decenni il tema della qualità del lavoro ha suscitato l'interesse di un numero crescente di istituzioni e organismi sovranazionali, oltre che di diversi governi nazionali, arrivando a conquistare una posizione di rilievo nella loro agenda politica in materia di lavoro e promozione dell'occupazione.
Il motivo di tale interesse va ricercato nel fatto che la qualità del lavoro che si svolge, come evidenziato dalla letteratura di riferimento, ha un impatto significativo sulla salute fisica e mentale e sulle *chance* e sui percorsi di vita delle persone e dunque, in ultima analisi, sulla loro qualità della vita.
Ad oggi non esiste una definizione univoca e condivisa del concetto di qualità del lavoro, né nella letteratura di riferimento, né nei vari documenti di *policy* predisposti da analisti e decisori politici, probabilmente a causa della sua complessità e delle differenti rappresentazioni di ciò che caratterizza una buona o una cattiva occupazione. Numerosi sono, infatti, gli aspetti del lavoro e del rapporto dell'individuo con il proprio lavoro che vanno considerati: la qualità del lavoro fa riferimento sia alla dimensione soggettiva che oggettiva del lavoro e dunque sia agli elementi fisici che alle dimensioni immateriali che lo caratterizzano; alle caratteristiche del posto di lavoro e a quelle del lavoratore, in relazione alla posizione ricoperta e ai compiti svolti; alla dimensione micro, quella organizzativo-aziendale, e a quella macro, ovvero il mercato del lavoro con i suoi meccanismi e le sue istituzioni di regolazione.
La crescita di interesse per il tema è stata accompagnata dallo sviluppo di un *corpus* teorico – ormai piuttosto ampio – inerente sia gli aspetti di concettualizzazione e definizione della qualità del lavoro, che quelli connessi di operativizzazione e misurazione.
Nonostante ognuno degli approcci teorici (e collegate modalità di misurazione) presenti delle proprie peculiarità e delle significative differenze da tutti gli altri, è ravvisabile tra essi una convergenza concettuale. Tale convergenza si identifica nella concettualizzazione "a più dimensioni" della qualità del lavoro, con la quale si ovvia all'impossibilità di pervenire a una definizione. Ognuna di tali dimensioni corrispon-

dente a un insieme omogeneo di aspetti intrinseci ed estrinseci del lavoro e del rapporto tra l'individuo e il proprio lavoro, al quale è associato un altrettanto articolata operativizzazione: a ognuna delle dimensioni della qualità del lavoro corrisponde un gruppo di indicatori che dovrebbe permettere la misurazione dei vari ambiti che a essa afferiscono.
Le differenze tra i vari approcci sono invece ravvisabili in relazione a taluni aspetti. In primo luogo, all'enfasi posta su una particolare dimensione della qualità del lavoro, per esempio gli aspetti di salute e sicurezza o quelli retributivi e di carriera. In secondo luogo, alla diversa finalità dell'esercizio di concettualizzazione e misurazione: in taluni casi la finalità è prettamente politica, e di conseguenza obiettivi, dimensioni e indicatori sono il frutto di un processo di negoziazione tra attori politici e parti sociali, in altri casi è prettamente conoscitiva e di supporto al *policy making* e risponde dunque principalmente a considerazioni di carattere teorico e tecnico. Infine, all'ambito territoriale di riferimento – a cui si associa uno specifico contesto legale, normativo e istituzionale – che comporta una diversa caratterizzazione concettuale della qualità del lavoro e rende talvolta difficili le analisi di carattere comparativo: la realtà del mondo occidentale o quella dell'Unione europea differiscono notevolmente da quelle dei paesi emergenti o delle economie più svantaggiate, influenzando dunque in maniera diversa la concettualizzazione e conseguente operativizzazione della qualità del lavoro.
Passando ad analizzare alcuni tra i principali approcci all'analisi della qualità del lavoro adottati da organismi e istituzioni sovranazionali, per poi dire brevemente delle caratteristiche degli approcci adottati in ambito nazionale, vanno segnalati *in primis* quelli, in ambito europeo, della Commissione europea e della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (EUROFOUND). In riferimento al primo dei due, esso è riassunto dall'ormai famoso slogan adottato dalla Commissione europea agli inizi degli anni 2000 *More and better jobs*, più e migliori posti di lavoro, che annunciava l'irruzione, nel dibattito politico europeo e negli orientamenti comunitari di *policy* in materia di occupazione, del concetto di *qualità del lavoro*. L'attenzione alla *qualità* dell'occupazione (e non soltanto alla *quantità*) compare già nei vertici di Lisbona e Nizza del 2000, ma è il Consiglio europeo di Stoccolma del marzo 2001 a proporre per la prima volta, nelle sue conclusioni, l'introduzione della qualità del lavoro tra gli obiettivi prioritari della Strategia europea per l'occupazione (SEO), accanto a quelli "tradizionali" relativi alla crescita dell'occupazione e alla riduzione della disoccupazione. Già nelle *Guidelines* della SEO per il 2002, infatti, il "mantenimento e miglioramento della qualità del lavoro" diviene uno dei sei obiettivi trasversali ai quattro pilastri in cui tradizionalmente erano strutturati i Piani nazionali di azione (NAP), volti, nel loro complesso, a creare le condizioni per la piena occupazione nella società della conoscenza. Nelle *Guidelines* per il 2003 la qualità del lavoro è uno dei tre obiettivi di fondo (*overarching objectives*) della SEO, che viene coniugato in maniera esplicita con la produttività del lavoro e collegato, quindi, alla competitività dell'economia europea. Anche la Comunicazione della Commissione su

"Politiche sociali e del mercato del lavoro: una strategia d'investimento nella qualità"[1] individua nella qualità del lavoro l'elemento di raccordo tra la sfera sociale e quella economica della società europea, in quanto rappresenta "uno degli elementi chiave della promozione dell'occupazione in un'economia competitiva che favorisca l'integrazione e che si fondi sulla conoscenza"[2]. Nel 2010 è stata presentata la strategia Europa 2020[3], quale prosecuzione della strategia di Lisbona e nuova strategia economica per l'Europa, articolata in nuove linee guida integrate per l'economia e l'occupazione. Sebbene nella nuova strategia non si faccia riferimento alla qualità del lavoro in quanto tale, elementi quali la conciliabilità tra vita e lavoro, le politiche di invecchiamento attivo, il dialogo sociale, il Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF), lo sviluppo delle competenze, e infine le politiche per l'innovazione e quelle di inclusione sociale, che caratterizzano il concetto di qualità del lavoro, rientrano tutte nella strategia Europa 2020[4].
L'attenzione si è andata insomma progressivamente spostando dalle politiche e dagli interventi finalizzati esclusivamente alla crescita dell'occupazione a quelle che puntano a coniugare "quantità" e "qualità", perseguendo dunque un aumento delle opportunità di lavoro "buono".
Il riconoscimento dell'importanza della qualità del lavoro, tuttavia, non è avvenuto soltanto attraverso l'orientamento delle strategie occupazionali dei governi nazionali, ma anche attraverso quello delle strategie d'impresa.
Il Libro verde "Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese"[5], è nato con l'obiettivo di lanciare il dibattito sul concetto di responsabilità sociale dell'impresa, intesa come "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate", il che si traduce anche in un maggiore investimento nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate. Per quel che riguarda in particolare la dimensione lavorativa interna all'impresa, il Libro verde mette in relazione le condizioni di lavoro e gli investimenti nel capitale umano, nella salute e nella sicurezza sul posto di lavoro con la produttività del lavoro e dunque con la competitività dell'impresa. In altre parole, il Libro verde suggerisce di investire nella qualità del lavoro per accrescerne la produttività.
Da un punto di vista dell'operativizzazione del concetto di qualità del lavoro, per le finalità di misurazione e comparazione dei risultati raggiunti dai vari Stati membri nell'ambito della SEO, i rappresentanti di tutti gli Stati membri, nell'ambito del Comitato per l'Occupazione, hanno individuato una batteria di indicatori, ricavabile in ampia misura dalla *European Labour Force Survey* (LFS), dall'*European Union Stati-*

1 Com(2001) 313 del 20 giugno 2001.
2 Com(2001) 313 del 20 giugno 2001, introduzione.
3 http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm.
4 http://register.consilium.europa.eu/pdf/it/10/st09/st09231.it10.pdf.
5 Commissione europea, Libro verde Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese, COM(2001) 366.
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_en.htm

stics on Income and Living Conditions (EU-SILC) o da altre fonti statistiche disponibili a livello nazionale, afferente a dieci distinte dimensioni della qualità del lavoro[6]. Dette dimensioni, tradotte in linee guida, orientano l'azione degli Stati membri, che implementano la strategia tramite azioni concrete e rendono conto su queste ultime. Sempre in ambito europeo, va poi citato l'approccio della Fondazione Europea per il Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Eurofound*), impegnata sin dalla fine degli anni Ottanta nella definizione e sviluppo di strumenti per l'analisi della qualità e delle condizioni di lavoro in Europa. L'EUROFOUND contribuisce al monitoraggio della qualità del lavoro in Europa predisponendo degli strumenti specifici, quali l'Indagine europea sulle Condizioni di lavoro (*European Working Conditions Survey*, EWCS) e l'Osservatorio europeo sulle condizioni di lavoro (*European Working Conditions Observatory*, EWCO), che raccoglie i risultati delle ricerche condotte in ambito nazionale su tematiche inerenti la qualità del lavoro. Per quanto riguarda in particolare l'EWCS, l'obiettivo è quello di descrivere e monitorare le tendenze della qualità e delle condizioni di lavoro degli individui occupati nei paesi dell'Unione europea. L'indagine è condotta su un campione rappresentativo di occupati con cadenza quinquennale sin dal 1991, ed è oggi alla 5ª edizione. Il questionario d'indagine è stato rivisitato e ampliato in occasione delle varie edizioni, coprendo progressivamente, oltre all'ambiente fisico di lavoro e all'ergonomia del posto di lavoro, numerosi altri aspetti della qualità del lavoro. Nella sua attuale configurazione, copre i seguenti ambiti, che operativizzano il concetto di qualità del lavoro sotteso all'approccio di EUROFOUND e la cui lettura d'insieme restituisce il quadro della qualità del lavoro nei paesi interessati dalla rilevazione. La prima dimensione considerata è quella relativa a *carriera e sicurezza dell'occupazione*: i principali aspetti considerati sono lo *status* occupazionale, la retribuzione e i diritti, in particolare riguardo informazione, consultazione, partecipazione e in generale diritto alla rappresentanza, oltre alla non discriminazione e alle pari opportunità. La seconda dimensione riguarda *la salute e il benessere* dei lavoratori, in relazione ai vari aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, dall'esposizione ai rischi sul posto di lavoro alla salute sul lavoro e dalla prevenzione dei rischi all'organizzazione del lavoro che tutela la salute del lavoratore. La terza dimensione è quella relativa alla possibilità di *conciliare il lavoro con la vita extra-lavorativa*, e comprende l'orario di lavoro – in quanto a durata complessiva e a organizzazione, il bilancio tra vita e lavoro e, infine, l'infrastruttura sociale. La quarta e ultima dimensione è rappresentata dall'opportunità offerta dal lavoro all'individuo di utilizzare al meglio e di *sviluppare le competenze e le capacità* possedute. Tali ambiti sono indagati tramite un'ampia batteria di indicatori, che permette di evidenziare la multidimensionalità del concetto di qualità del lavoro, di sui studia-

6. Le dimensioni considerate sono le seguenti: qualità intrinseca del lavoro, competenze e sviluppo di carriera, salute e sicurezza sul lavoro, flessibilità e *job security*, inclusione e accesso al mercato del lavoro, organizzazione del lavoro e conciliabilità vita e lavoro, dialogo sociale e coinvolgimento del lavoratore, uguaglianza di genere, diversità e non discriminazione, performance complessiva sul lavoro.

re i legami tra i vari aspetti che lo definiscono, e di rilevare anche la percezione soggettiva dell'individuo.
I risultati delle indagini di EUROFOUND sulla qualità del lavoro alimentano il dibattito in diversi ambiti: gli indicatori rilevati possono, infatti, essere usati con finalità di confronto tra diverse realtà (in particolare tra paesi, ma anche tra gruppi di lavoratori, professioni, settori, ecc.), in una logica di *benchmarking*, ma anche per il supporto al dibattito e alla discussione, riflettendo così il peculiare ruolo di EUROFOUND quale agenzia di ricerca comparativa a supporto delle politiche pubbliche, nel fare da ponte tra la ricerca e il *policy-making* nel campo della qualità del lavoro e dell'occupazione.
Da quanto detto, la qualità del lavoro è divenuta, in definitiva, uno degli elementi principali del modello economico e sociale europeo, e in tal senso vanno pertanto interpretate le iniziative messe in campo dalle istituzioni europee. Ma tale impegno trova un importante riferimento a livello globale nella campagna che l'Organizzazione internazionale per il lavoro (ILO) conduce per colmare il deficit di *decent work* e in quella che l'Organizzazione mondiale della salute (OMS) conduce per promuovere il *fair employment* e minimizzare così l'impatto delle condizioni di lavoro sulla salute del lavoratore.
In riferimento al *decent work*, la disoccupazione, la sottoccupazione, il lavoro mal retribuito, privo di diritti, nocivo, il lavoro minorile, le discriminazioni e i fenomeni di segregazione sono gli aspetti contro i quali l'ILO combatte al fine di garantire un'occupazione di qualità o, perlomeno, un lavoro decente. Al centro dell'Agenda del *decent work* si rinvengono quattro dimensioni principali, che rappresentano altrettanti obiettivi strategici. La prima di tali dimensioni è quella dei *principi fondamentali e diritti sul lavoro e standard occupazionali internazionali*, che punta a colmare il *gap di diritti e di "voice"*: L'affermazione e il rispetto dei diritti fondamentali nel lavoro costituiscono la chiave di volta del lavoro decente, come anche le norme fondamentali in materia di libertà di associazione e di contrattazione collettiva. La seconda dimensione riguarda *l'occupazione e l'opportunità di guadagno*, che vuole colmare il *gap occupazionale*, ovvero facilitare l'accesso all'occupazione e a una retribuzione a chi non ce l'ha. Il terzo asse è quello della *previdenza e sicurezza sociale* che vuole colmare il *gap di protezione sociale*, al fine di offrire ai lavoratori sicurezza e favorire l'adattamento ai cambiamenti. La quarta e ultima dimensione riguarda il *dialogo sociale e il tripartitismo* che punta a colmare il *gap del dialogo*, elemento necessario affinché i diversi soggetti – pubblico e privato, sindacati e associazioni datoriali, associazioni e organismi internazionali – possano, assieme, individuare e costruire percorsi e assumere decisioni necessarie a realizzare le condizioni per un lavoro decente. L'ILO ha iniziato a predisporre un sistema di indicatori per la misurazione del *decent work*, che combina indicatori di *decent work* con informazioni sul contesto legale e normativo: gli indicatori proposti, che fanno riferimento a dati provenienti da indagini sulle forze di lavoro e da altre fonti statistiche nazionali, sottolineano l'influenza del contesto economico e infrastrutturale sulla qualità del lavoro.

In riferimento invece al *fair employment* (giusta occupazione), va sottolineata la specifica angolatura da cui la qualità e le condizioni di lavoro vengono osservate, ovvero quella del loro impatto sulla salute e sul benessere del lavoratore: l'OMS, e in particolare la sua Commissione sui Determinanti sociali della salute, ritiene infatti che le condizioni di lavoro siano una dimensione chiave della salute e del benessere della popolazione. Al fine di sviluppare nel dettaglio tale approccio, è stata predisposta la rete di esperti *Emconet* (*Employment Conditions Network* – Rete sulle condizioni occupazionali[7]), che ha articolato il concetto di *giusta occupazione* in sette dimensioni, la cui lettura complessiva dovrebbe favorire la comprensione dei legami esistenti tra condizioni di lavoro e determinanti sociali. Le dimensioni considerate sono le seguenti: *assenza di coercizione*; *job security*; *giusta retribuzione*, ovvero idonea a garantire un adeguato livello di vita; *protezione del lavoratore e previdenza sociale*; *rispetto e dignità sul lavoro*, compresa la non discriminazione in base a caratteristiche personali; *partecipazione del lavoratore*; infine, *arricchimento e non alienazione*: il lavoro non deve essere soltanto un mezzo di sostentamento. Secondo tale approccio, l'analisi delle dimensioni va condotta sia a livello macro – ovvero in relazione ai rapporti di potere e ai modelli di funzionamento del mercato del lavoro e dello stato sociale – che micro – in riferimento cioè alle specifiche condizioni occupazionali e di lavoro e alle disuguaglianze in termini di salute – dal momento che entrambi questi livelli influenzano il legame tra i rapporti di lavoro e la salute.
Un altro approccio alla qualità del lavoro che vale la pena citare, in ambito globale, è quello promosso dal gruppo di lavoro costituito sin dal 2005 dalla Commissione economica per l'Europa delle Nazioni Unite (UNECE), congiuntamente all'ILO e all'EUROSTAT, con lo scopo di predisporre una batteria di indicatori per la misurazione della qualità dell'occupazione. Si tratta di un approccio che tende a considerare numerose dimensioni afferenti ad altrettanti aspetti della qualità dell'occupazione: sicurezza ed eticità dell'occupazione, retribuzioni e redditi da lavoro, orario di lavoro e conciliabilità tra lavoro e vita privata, sicurezza dell'occupazione e previdenza sociale, dialogo sociale, sviluppo professionale e formazione, relazioni sociali sul luogo di lavoro e motivazione per il lavoro. In riferimento a ognuna di tali dimensioni è stata individuata una batteria esaustiva di indicatori, illustrati nel *taskforce final report on potential indicators*[8]: gli indicatori sono stati sottoposti agli istituti nazionali di statistica dei vari paesi coinvolti, che sono stati invitati a fornire, relativamente agli indicatori predisposti, dati di fonte nazionale per tracciare un quadro della qualità del lavoro nei vari paesi coinvolti, anche e soprattutto in una logica comparativa e di *benchmarking*.
Passando dagli approcci adottati da organismi e istituzioni di livello sovranazionale per la concettualizzazione e l'analisi della qualità del lavoro sin qui descritti, a quelli adottati invece a livello nazionale, nell'impossibilità di passare in rassegna tutti quelli

7. http://www.who.int/social_determinants/resources/articles/emconet_who_report.pdf.
8. http://www.unece.org/stats/documents/ece/ces/2010/9.e.pdf.

esistenti[9], ci si limita in questa sede a richiamare l'attenzione su alcuni aspetti di carattere generale.
Gli orientamenti europei in materia di qualità del lavoro e la crescente attenzione alle condizioni di lavoro si sono tradotti, da un lato, in iniziative messe in campo dagli Stati membri e volte ad introdurre il concetto di qualità nel *policy making* relativo alle tematiche occupazionali e, dall'altro, nella crescita del numero di attività di ricerca sull'argomento condotte, nei vari paesi europei, da organismi talvolta collegati alle istituzioni governative (in particolare ai Ministeri del Lavoro), a indicare la volontà di ampliare la base conoscitiva a supporto del *policy-making*. Gli approcci seguiti nell'indagare la qualità del lavoro differiscono, nei diversi paesi europei, da un lato in relazione al maggiore o minore interesse verso specifici aspetti della qualità del lavoro e, dall'altro, in relazione alla metodologia di ricerca adottata. In ultima analisi, però, ciò che determina la principale differenza negli approcci è il diverso concetto di qualità del lavoro a essi sotteso: gli elementi che determinano la differenza fra un "cattivo" lavoro e un "buon" lavoro, infatti, variano in maniera significativa in funzione dei valori esistenti nel contesto territoriale. In tal senso, in taluni contesti nazionali si presta particolare attenzione agli aspetti correlati alle *working conditions* in senso stretto, vale a dire agli aspetti di salute e sicurezza sul posto di lavoro, alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, ecc., mentre in altri ci si spinge ad indagare gli aspetti "altri" del lavoro, quelli cioè che concorrono a definire la *working life* di un individuo, nonché le ricadute della propria situazione lavorativa sulla vita privata. Tale approccio appare maggiormente in linea con quello proposto e promosso dall'Unione europea, che ha introdotto il concetto di *quality of work and employment* per tenere conto delle molteplici dimensioni che caratterizzano il lavoro e non soltanto delle condizioni di lavoro in senso stretto.
Per concludere, si vuole evidenziare un aspetto comune a tutti gli approcci analizzati in questa sede, che riguarda le implicazioni metodologiche della misurazione del concetto di qualità del lavoro. In nessuno degli approcci illustrati si vuole pervenire alla definizione di un indicatore sintetico di qualità del lavoro (così come non si perviene a una definizione univoca di qualità del lavoro, come evidenziato sopra), dal momento che ciò contraddirebbe proprio la multidimensionalità del concetto e l'assenza di gerarchia tra le varie dimensioni e di conseguenza l'attribuzione di un differente "peso" ad ognuna delle dimensioni. Al fine di una piena traduzione operativa del concetto di qualità del lavoro, pertanto, in tutti gli approcci considerati vengono individuati gruppi di indicatori di ampiezza variabile selezionati con la finalità di misurare ciascuna delle dimensioni della qualità del lavoro considerate concettualmente incorrelate. Va segnalato, tuttavia, che non mancano tentativi di definizione di un indicatore sintetico della qualità del lavoro, condotti attraverso una procedura di attribuzione di pesi alle varie dimensioni individuate, o attraverso medie aritmetiche. In tal modo si procede a sintetizzare gli indicatori relativi alle varie dimensioni in un unico indicatore composito. È il caso, per esempio, dello *European*

9. Per una dettagliata analisi, si rimanda ad altre fonti informative: Giovine *et al.* (2004), pp. 31-40 e http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/surveyreports.htm, a titolo esemplificativo.

Job Quality Index (JQI)[10], elaborato dall'*Etui-Rehs* per i paesi europei, o del *Good Jobs Index* (GJI)[11], elaborato dal *Global Policy Network* per la misurazione della qualità del lavoro in tutti i paesi del mondo.
In conclusione, la qualità del lavoro è un concetto complesso che può rappresentare un importante obiettivo per ogni economia e per la società nel suo insieme e che può essere analizzato da diversi punti di vista teorici, che possono o meno essere il frutto di un processo, di un accordo politico. Ciò ha delle implicazioni dirette per la sua misurazione, dal momento che la decisione di includere o meno talune dimensioni o elementi nella concettualizzazione della qualità del lavoro comporta la conseguente scelta della quantità e tipologia degli indicatori. Inoltre, risulta utile affiancare e complementare le informazioni sulla qualità del lavoro, con le altre di carattere strutturale sul mercato del lavoro in ciascuno dei paesi considerati: soltanto così è possibile accrescere la comprensione e migliorare l'analisi della qualità del lavoro, anche in relazione a gruppi specifici di popolazione occupata.

1.2 La "via italiana" alla qualità del lavoro e il contributo dell'ISFOL

I numerosi approcci alla qualità del lavoro, sviluppatisi nel corso degli anni nel panorama nazionale e internazionale, sono riconducibili all'evoluzione di differenti contesti teorici e all'identificazione di diversi domini di analisi. La riflessione teorica sul tema della qualità del lavoro nel caso italiano trova le sue origini a cavallo tra gli anni Settanta e Ottanta, ad opera principalmente di Luciano Gallino e Michele La Rosa.
Gli elementi innovativi dell'approccio riconducibile a Gallino e a La Rosa sono numerosi e attengono principalmente alla definizione della qualità del lavoro, non più declinata in base alle sole *condizioni di lavoro* (centrate sullo studio del posto di lavoro in termini strettamente ergonomici e sui livelli retributivi), ma anche rispetto alla complessità dell'esperienza lavorativa e alla molteplicità degli aspetti del lavoro che fanno riferimento ai bisogni dell'individuo. In tal senso, la qualità del lavoro costituisce l'esito del rapporto fra bisogni del lavoratore e profilo dell'organizzazione del lavoro (Gallino, 1983).
L'analisi sulle condizioni di lavoro focalizza l'attenzione sulla presenza di modelli organizzativi volti alla massimizzazione dell'efficienza del lavoro, vincolata ad evitare solo i danni più devastanti causati da basse condizioni di sicurezza (La Rosa, 2000). Il graduale passaggio verso un'accezione più ampia del profilo lavorativo, dalle *condizioni di lavoro* alla *qualità del posto di lavoro* fino al significato che oggi si attribuisce alla *qualità del lavoro*, ha contemplato l'introduzione successiva di domini di studio indipendenti. La sfera di interesse è stata allargata, passando da fattori tipi-

10. Per la metodologia dettagliata si veda: http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Putting-a-number-on-jobquality; http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Job-quality-in-Europe.
11. http://www.gpn.org/research/gji/GJI_Proposal.pdf.

camente ergonomici ad elementi relativi al controllo degli obiettivi del proprio lavoro e alle prospettive di crescita, nonché ad aspetti legati agli ambiti motivazionale, psicologico e relazionale, spostando in tal modo l'enfasi sul principio dell'adeguamento del lavoro all'individuo e non viceversa. Il percorso che caratterizza la transizione dalla nozione di *condizione* a quella di *qualità* vede quindi il passaggio da una concezione del lavoro come insieme di elementi di carattere prevalentemente fisico e ambientale, ad una nella quale fanno il loro ingresso fattori legati al benessere psichico e sociale, accanto ad aspetti connessi al controllo degli obiettivi del proprio lavoro e alle prospettive di crescita. Al progressivo ampliamento dei domini che costituiscono la qualità del lavoro è riconducibile il quadro teorico fondato sulle dimensioni indipendenti, che costituisce oggi quella che può essere definita "la via italiana all'analisi della qualità del lavoro" (Giovine *et al.,* 2004) e al quale si rifanno le attività di studio e di ricerca condotte dall'ISFOL sin dagli anni Ottanta, di cui si dirà oltre.
Un elemento ulteriore, che ha contribuito a delineare in maniera efficace il dominio di competenza degli studi sulla qualità del lavoro, attiene alla distinzione tra *qualità dell'occupazione* e *qualità del lavoro*. La prima si riferisce al rapporto tra le persone e il mercato del lavoro (includendo quindi anche condizioni di non lavoro) e comprende tutto ciò che caratterizza lo status occupazionale; la qualità del lavoro è ascrivibile al rapporto della persona con il lavoro svolto concretamente e ai riflessi che esso ha sulla vita lavorativa (Gosetti, 2012). Tale distinzione ha consentito di delineare in maniera precisa il quadro teorico dell'analisi, che si serve così di categorie complementari alle chiavi di lettura proprie dell'analisi del mercato del lavoro.
Le innovazioni introdotte a livello definitorio non sono di poca portata e implicano una riformulazione per molti versi radicale della nozione di qualità del lavoro e un conseguente ampliamento degli spazi di intervento tramite l'individuazione di alcuni elementi propri (La Rosa, 1997). Nella concettualizzazione introdotta da Gallino si tende a considerare l'intero campo di variazione del "fenomeno lavoro", assumendo che la qualità del lavoro possa modificare il proprio significato in relazione alle condizioni soggettive e di contesto. 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, p.116).
I nuovi paradigmi che hanno orientato gli studi sul lavoro e sulle organizzazioni hanno permesso di far luce su aspetti sempre più articolati, facendo emergere il reale livello di complessità insita nel concetto di qualità del lavoro e la conseguente difficoltà di pervenire a una definizione univoca, nonché la necessità di scomporre il concetto in dimensioni articolate, plastiche, non necessariamente connesse tra loro, che solo se lette nella loro totalità, riescono ad inquadrarlo compiutamente. La qualità del lavoro è definita da Gallino da quattro dimensioni riferite ad altrettanti aspetti del lavoro (la dimensione ergonomica, la dimensione della complessità, la dimensione dell'autonomia, la dimensione del controllo), secondo un approccio che respinge qualsiasi tentativo tendente a descrivere il concetto di qualità del lavoro attraverso una dimensione prioritaria o tramite una sintesi di elementi mutuamente indipendenti. Tra le dimensioni della qualità inoltre non vi è alcuna relazione gerarchica, né "*alcuna connessione necessaria, logica o metrica. In realtà esse sono lar-*

gamente indipendenti, poiché una dimensione può assumere modalità positive o negative – o meglio, più o meno elevate – senza determinare variazioni a carico delle dimensioni rimanenti" (Gallino, 1983, p. 396). Tali dimensioni non corrispondono, dunque, a "gradi di una scala" ma rappresentano, piuttosto, particolari punti di osservazione o spaccati sulla condizione di lavoro, a significare che un lavoro di qualità elevata deve essere in grado di soddisfare i bisogni afferenti a ciascuna delle dimensioni individuate. La partizione individuata da Gallino è inoltre "aperta", riconoscendo la possibilità di integrare e ampliare le dimensioni. Come sottolineato da Gosetti (2012), tuttavia, le dimensioni della qualità del lavoro possono sottostare a una logica di scambio o di compromesso. In altri termini un lavoratore può decidere di rinunciare a qualche componente di una determinata dimensione per prediligerne un'altra; ad esempio una persona può decidere di rinunciare ad un ambito che migliora l'ergonomia del proprio lavoro per ricevere dei vantaggi economici.
Oltre alle dimensioni citate e alle proprietà a esse associate, Gallino descrive anche i fattori macro-sistemici che possono influenzare la qualità del lavoro, che quindi può variare di volta in volta da una condizione più sfavorevole a una migliore rispetto al livello tecnologico, all'organizzazione del lavoro, alle condizione del mercato del lavoro, al tipo di organizzazione sindacale dei lavoratori e alla struttura del sistema politico, al valore attribuito al lavoro.
Un ulteriore e importante contributo è riconducibile a Michele La Rosa che ha sottolineato l'importanza dell'ambito economico (La Rosa, 2000) a cui è legata la possibilità di soddisfare bisogni basilari ed essenziali per la sopravvivenza e che costituisce una chiave non trascurabile di analisi delle condizioni di lavoro. In accordo con il carattere aperto delle dimensioni individuate da Gallino e in considerazione della possibilità di integrare e ampliare il paradigma concettuale, La Rosa propone di aggiungere un'ulteriore dimensione rispetto alle quattro già conosciute, la dimensione economica.

La carica innovativa di una simile concettualizzazione ha ricadute importanti sulle scelte metodologiche relative alla predisposizione di un sistema di misura della *qualità del lavoro*, che non può che contemplare l'analisi dei cinque domini – *le dimensioni della qualità del lavoro* – non ulteriormente sintetizzabili[12] e mutuamente indipendenti, relative ai fattori necessari al soddisfacimento dei bisogni della persona per ciò che attiene all'intera sfera lavorativa. Tale approccio contiene un'accezione di carattere fortemente operativo sul piano della misura e della produzione di evidenze empiriche, dal momento che supporta in modo robusto il passaggio dalla definizione alla misura, mettendo a disposizione una griglia concettuale nella quale inserire un sistema di misura adeguato. La costruzione di un sistema di misura necessita di un bagaglio informativo ricavato da evidenze empiriche, per le quali è opportuno un si-

12. La declinazione delle dimensione della qualità del lavoro cui si è fatto riferimento è stata ricavata del "Dizionario di sociologia" (Gallino, 1976) e dal volume *La qualità del lavoro in Italia* edito dall'ISFOL (Giovine *et al.*, 2004).

stema di definizione puntuale delle dimensioni coerente con il quadro teorico esposto.

La 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: questo significa disporre di un ambiente da cui siano assenti fattori nocivi (riguardo a luminosità, rumore, umidità, polveri, gas, fumi, ecc.) e che sia, al contrario, in grado di stimolare le funzioni vitali. Il secondo gruppo di bisogni è relativo alla qualità fisica dell'attività lavorativa, deve cioè essere rispettata la struttura anatomica e le esigenze fisiologiche dei lavoratori. Il terzo gruppo si riferisce alle esigenze ergonomiche di tipo psicologico e alla possibilità di strutturare il lavoro in modo da comprenderne lo scopo, osservarne ed essere informato riguardo ai risultati, disporre di un "territorio" riservato (rappresentato da spazi, utensili, materiali, attrezzi, oggetti personali), compiere le operazioni necessarie a raggiungere un risultato senza interferenze altrui, poter adeguare il ritmo di lavoro al particolare ritmo psicofisico di chi lo compie e, infine, disporre di una certa libertà di scelta riguardo all'esecuzione concreta del lavoro e agli strumenti necessari per realizzarlo.

La dimensione della complessità. Questa dimensione fa riferimento ai contenuti di creatività, di impegno nella soluzione di problemi e nel superamento di difficoltà, di formazione professionale e di 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. Più complesso è il problema tanto più è elevata la qualità del lavoro. In letteratura molto spesso parte degli ambiti inerenti la complessità del lavoro sono trattati in termini di "professionalità" (Gallino, 1983).

La dimensione dell'autonomia. Fa riferimento al bisogno di partecipare alla formulazione degli obiettivi del proprio lavoro. Ci si riferisce alla possibilità di scegliere non soltanto tra diverse alternative prestabilite da altri per il raggiungimento degli obiettivi produttivi (aspetto preso in considerazione in riferimento alla dimensione della complessità), ma anche alla possibilità di 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 alla fase di *problem setting*, nella quale deve essere il lavoratore a definire il quadro decisionale entro cui dovrà poi svolgere il suo lavoro materiale. Il grado minimo di autonomia – secondo questa accezione – 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 collocano quelle professioni o condizioni professionali in cui viene lasciata ampia libertà di determinazione dei tempi e dei modi attraverso i quali realizzare un compito definito.

La dimensione del controllo. Questa dimensione 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. Le esigenze cui si fa riferimento in questo caso si manifestano, evidentemente, nel lavoro a carattere subordinato e laddove la dimensione e gli orientamenti aziendali conducono ad una forte differenziazione dei compiti e ad 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. In tal modo, e in questo senso specifico, essi perverranno a controllare in una certa misura le condizioni generali del lavoro che devono poi materialmente svolgere a un livello decisionale subordinato" (Gallino, 1976, Gallino, 1983).

L'attenzione dell' ISFOL per il tema della qualità del lavoro nasce sin dai primi anni Ottanta, con lo sviluppo di un filone di ricerca contenente diverse attività. Le prime esperienze di studio si sono concentrate su un approfondimento a carattere teorico e metodologico e sullo sviluppo di un programma di ricerca esplorativo a carattere prevalentemente qualitativo. Su tali basi, a conferma di un interesse sistematico per il tema della qualità del lavoro, l'ISFOL ha avviato successivamente una nuova fase caratterizzata dall'esigenza di produrre evidenze empiriche sulla qualità del lavoro in Italia. Pur non tralasciando la ricerca a carattere teorico sulla definizione, in questa nuova fase ci si è maggiormente concentrati su aspetti operativi connessi principalmente a questioni di misura. In altri termini, si è affrontata la questione inerente l'individuazione di una metodologia specifica, in grado di preservare il carattere multidimensionale del fenomeno e di evitare l'eccessiva sintesi imposta da indicatori precostituiti che impediscono la rappresentazione di una realtà costituita da elementi mutuamente indipendenti, che mal si prestano ad una sintesi meramente quantitativa. Il percorso ha comportato la soluzione di una serie di questioni di natura metodologica, legati al passaggio dalla definizione alla misura tramite la produzione di evidenze empiriche, percorso non sempre agevole che ha comportato una serie di riduzioni sul piano degli strumenti di rilevazione. Una caratteristica peculiare della nuova fase è dunque l'approccio statistico-quantitativo alla misura della qualità del lavoro. L'attività ha previsto la conduzione di indagini campionarie, con cadenza quadriennale, che hanno permesso di considerare anche questioni legate alla rappresentatività dei fenomeni indagati. La base conoscitiva è ottenuta tramite un campione rappresentativo di lavoratori, disegnato in modo da rendere massima l'efficienza delle stime e controllando eventuali fonti di distorsione. Lo strumento di rilevazione

è divenuto un questionario strutturato che ha sostituito tecniche utilizzate in passato, più orientate a rilevazioni di carattere qualitativo.
Il nuovo progetto è stato avviato in collaborazione con EUROFOUND e la prima indagine quantitativa è stata realizzata nel 2002; a questa sono seguite altre due rilevazioni realizzate nel 2006 e nel 2010. Le diverse indagini risentono di un continuo lavoro di revisione dello strumento di rilevazione in ragione sia dell'evoluzione del lavoro e dei suoi paradigmi interpretativi, sia della nascita di nuovi modelli organizzativi, dovuti alla mutata geografia del lavoro, alla pressione competitiva internazionale e allo sviluppo tecnologico che ha accompagnato le diverse innovazioni di processo e di prodotto. In particolare, l'ultima rilevazione si differenzia dalle edizioni precedenti poiché è stata rivista sensibilmente la struttura del questionario, sono stati modificati alcuni quesiti e ne sono stati aggiunti di nuovi, soprattutto al fine di cogliere gli effetti delle mutate condizioni congiunturali. In particolare è stato dato maggior risalto ai percorsi di carriera orizzontali, imposto dall'evoluzione verso la società dei lavori, caratterizzata de più elevati livelli di eterogeneità e di complessità, e alle traiettorie professionali. La nuova indagine ha visto inoltre un miglioramento della strategia campionaria ed un aumento della numerosità del campione, più che raddoppiata[13].
Uno sforzo importante, reso necessario dalla necessità di voler confrontare le differenti occasioni d'indagine, è relativo alla definizione di alcuni item rimasti invariati rispetto alle precedenti indagini.
In linea generale, l'indagine ISFOL sulla Qualità del Lavoro in Italia, esplora numerosi aspetti della qualità del lavoro, i cui contenuti sono brevemente riassunti[14] qui di seguito.

- *Le caratteristiche del lavoro e del posto di lavoro*. Sono rilevate informazioni necessarie a delineare i tratti dell'occupazione principale svolta dall'intervistato, quali quelle relative ai contenuti e ai compiti svolti, al luogo di lavoro, al rapporto di lavoro e al grado di formalizzazione e regolarità di tale rapporto, alle forme contrattuali e alle caratteristiche e dimensioni dell'organizzazione produttiva.
- *Gli orari e i ritmi di lavoro*. Sono rilevati gli aspetti relativi all'articolazione e alla durata degli orari, alla flessibilità oraria e quelli riguardanti l'intensità della prestazione lavorativa.
- *Le caratteristiche dell'ambiente fisico di lavoro*. Si tratta delle informazioni essenziali per valutare quanto le condizioni materiali di lavoro possano determinare il benessere o al contrario presentino criticità per lo stato psico-fisico dei lavoratori, che riguardano, per esempio, la presenza di eventuali fattori di rischio o danno per la salute, infortuni o insorgenza di malattie contratte sul lavoro, ma anche la percezione di eventuali rischi derivanti dal lavoro stesso.
- *La complessità del lavoro e la possibilità di apprendimento*. Sono rilevate informazioni che consentono di indagare sulle opportunità di sviluppo e apprendi-

13. Per ulteriori indicazioni a carattere metodologico si rinvia all'appendice.
14. Le sezioni del questionario relativo alla III Indagine, nonché l'intero questionario sono riportate nell'appendice metodologica del presente volume.

mento e sulla capacità delle organizzazioni produttive di valorizzare individui e gruppi al lavoro.

- *Le caratteristiche relazionali e il clima sociale sul lavoro*. Gli ambiti relazionali del lavoro riguardano principalmente i rapporti con i colleghi e investono tratti culturali e materiali della condizione lavorativa in grado di generare situazioni di benessere come anche di profondo disagio. Di particolare rilievo per definire il clima delle relazioni è anche la rilevazione dei comportamenti molesti, vessatori, discriminatori così come la qualità percepita delle relazioni con i colleghi e i superiori.
- *La conciliabilità tra lavoro e vita*. A questo tema fanno riferimento le informazioni riguardanti l'armonizzazione tra diversi aspetti dell'esistenza che consentono di collocare il lavoro in un panorama di relazioni e di significati più ampi di quanto tradizionalmente considerato.
- *La soddisfazione per il lavoro*. Costituisce un utile indicatore della condizione percepita e un complemento importante per rilevare la colorazione qualitativa e soggettivamente rilevante del lavoro svolto.
- *L'autonomia, il controllo e la partecipazione dei lavoratori*. La rilevazione di tali elementi è finalizzata a rilevare se e come l'organizzazione del lavoro conceda gradi di libertà e preveda il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori alle decisioni e alla gestione delle attività produttive.
- *Il reddito da lavoro*. Aspetto certamente non semplice da rilevare, consente di raccogliere informazioni non solo sull'entità delle retribuzioni, ma anche sulla loro stabilità e regolarità.

I risultati della prima rilevazione (2002) sono stati presentati in un testo del 2005 (Giovine *et al.,* 2004), quelli della seconda (2006) sono proposti in un Dossier ISFOL del mercato del lavoro (Giovine *et al*., 2007) e nel volume "La buona occupazione" (Curtarelli M. e Tagliavia C., 2012), mentre quelli della III Indagine, condotta a fine del 2010, vengono presentati nel presente volume.

1.3 Le caratteristiche degli occupati italiani

Descrivere un mercato del lavoro non è operazione agevole, specialmente se l'analisi è finalizzata a presentare un quadro di contesto nel quale leggere il profilo della qualità del lavoro. Se poi l'esposizione dei tratti fondamentali del lavoro in Italia intende, seppur in chiave descrittiva, dare conto dei legami con altri sistemi, quali il tessuto produttivo, il sistema di protezione sociale o la struttura demografica della popolazione, il compito diviene arduo. La prima difficoltà deriva dall'accezione che normalmente si impone al termine *mercato*, affermando implicitamente che l'assetto e il profilo del lavoro derivino esclusivamente dal risultato di attività negoziali. Se è pur vero che numerosi aspetti del lavoro legati alla qualità rappresentano l'esito del confronto tra domande e offerte (di lavoro, di competenze, di salario), è altrettanto indubbio che il profilo del lavoro svolto è il risultato di dinamiche non individuabili

con le sole categorie interpretative legate al mercato. Inoltre l'aver adottato come modello interpretativo il paradigma delle dimensioni indipendenti rende la lettura dell'occupazione in termini di mercato certamente riduttiva. Il profilo del lavoro nel nostro Paese è, in ultima analisi, comprensibile in maniera compiuta ricorrendo ad una lettura congiunta dei numerosi fattori che, direttamente o indirettamente, contribuiscono a determinarne i caratteri, agendo sia secondo meccanismi negoziali sia secondo dinamiche la cui comprensione richiede categorie di lettura diverse e articolate.
Il profilo del mercato del lavoro va inteso pertanto in una accezione ampia, ed esteso a quei domini che, pure per il tramite dell'assetto del mercato, agiscono più o meno direttamente sulla qualità del lavoro. In primo luogo occorre considerare i sistemi collegati al lavoro (sistema di istruzione e formazione, welfare, tessuto produttivo, sistema di regolamentazione), accanto a fattori che determinano quote rilevanti del livello della qualità, come il rendimento del capitale umano, la struttura demografica della popolazione, i modelli organizzativi d'impresa, la dinamica della mobilità sociale. In tal modo è possibile dare conto del contesto nel quale la qualità del lavoro viene osservata e misurata, senza imbrigliare la trattazione in logiche eccessivamente riduttive e chiavi di lettura non esaustive della complessità del tema trattato.
Altra questione riguarda il carattere strutturale dell'assetto del lavoro in Italia, a cui sono il larga misura legate le caratteristiche della qualità, piuttosto che a dinamiche congiunturali di breve periodo. Il mercato del lavoro italiano si caratterizza per alcuni tratti organici, che si traducono spesso in elementi di debolezza, sia per i lavoratori che per le imprese. Tra questi l'elevato livello di segmentazione, un'inefficiente allocazione delle competenze, un basso rendimento dell'investimento in istruzione, una scarsa propensione delle imprese alla formazione, un tessuto produttivo fortemente sbilanciato verso la piccola e piccolissima impresa e poco incline all'innovazione, una marcata eterogeneità territoriale. A tali fattori sono in buona parte riconducibili sia il livello dell'occupazione nel nostro Paese, inferiore rispetto alla media europea, sia il profilo e la dinamica dell'occupazione e della disoccupazione.

1.3.1 La dinamica del mercato del lavoro tra crescita e recessione

Nel 2012 gli occupati in età compresa tra 15 e 64 anni sono stati in Italia poco meno di 22,5 milioni[15], per un corrispondente tasso di occupazione pari al 56,8%, valore sensibilmente distante dalla media comunitaria (64,2% nell'UE-27). Anche non considerando l'impatto della fase recessiva, il livello dell'occupazione in Italia è lontano da quello dei maggiori paesi comunitari: nel 2007, prima dell'avvio della crisi economica, il tasso di occupazione italiano era pari al 58,7% a fronte del 69,0% della Germania, del 64,3% della Francia, del 71,5% del Regno Unito e del 65,3 della media comunitaria. Il basso livello di occupazione in Italia è riconducibile principalmente alle regioni del Mezzogiorno continentale e insulare (43,8% nel 2012) e alla componente femminile della popolazione (47,1%). Sia il tasso di occupazione maschile

15. Fonte: ISTAT. Gli occupati in età superiore ai 15 anni assommano a 22,9 milioni.

(66,5%) che quello riferito alle regioni del Nord (65,0%) sono, infatti, in linea con la media europea. L'elevata variabilità, sia di genere che territoriale, della propensione all'occupazione rende nel nostro Paese poco significativo il dato medio nazionale, portando a concludere che il basso livello di occupazione è dovuto in parte a problemi specifici piuttosto che ad un fenomeno comune all'intero mercato del lavoro.
L'impatto della crisi economica sul volume complessivo dell'occupazione non è stato in Italia più critico rispetto a quanto accaduto in Europa: il numero di occupati è diminuito di 323mila unità tra il 2007 e il 2012, pari ad una flessione in termini relativi dell'1,4%, valore simile alla media comunitaria (-1,3%). Il confronto puntuale con alcuni tra i principali paesi europei rivela tuttavia che la Francia e Germania hanno visto aumentare il numero di occupati nel medesimo periodo (+1,0% e +5,5%, rispettivamente) mentre Grecia e Spagna hanno subito flessioni più consistenti (-16,6%, -15,1%). Occorre considerare che la dinamica del numero di occupati non fornisce una misura corretta dell'impatto della crisi sugli individui, dal momento che riporta un saldo tra ingressi e uscite dal lavoro. I lavoratori che hanno perso il lavoro nei primi anni della fase recessiva, e non ancora riassorbiti, aumentano le fila della disoccupazione, mentre i nuovi ingressi al lavoro compensano le uscite, sostenendo il volume complessivo dell'occupazione.
La disoccupazione risulta pertanto aumentata in misura sensibile dal 2007 al 2012 (+4,6%) a fronte di un aumento pari al 3,3% della media comunitaria. Nel corso del 2012 il tasso di disoccupazione ha subito l'aumento più rilevante, dovuto in parte alla transizione di un numero elevato di inattivi verso la ricerca di lavoro, spinti dalle difficoltà delle famiglie che, nella fase più critica della recessione, hanno messo in campo tutte le risorse per cautelarsi dalla perdita del lavoro o anche solo dal rischio di essere licenziati[16].
Prima dell'avvio della crisi economica la disoccupazione italiana mostrava di aver recuperato ampiamente gli elevati livelli degli anni Novanta, passando in meno di un decennio, da valori superiori al 12% al 6,1% del 2007. Pur nascondendo la consueta variabilità, soprattutto rispetto al territorio, il livello medio della disoccupazione italiana non presentava fino al 2007 caratteri marcatamente strutturali. Tuttavia il mercato del lavoro italiano si è dimostrato più esposto agli effetti di congiuntura rispetto ai maggiori paesi europei: la relativamente bassa flessione dell'occupazione e il parallelo cospicuo aumento della disoccupazione sono riconducibili ad un mercato sufficientemente in grado di tamponare brevi effetti di congiuntura ma in difficoltà nel riassorbire quote crescenti di disoccupazione. Tali elementi suggeriscono la presenza di caratteristiche riconducibili all'azione delle politiche per il lavoro, il cui assetto ha contribuito alle dinamiche osservate nei recenti anni di congiuntura economica negativa e relative, in estrema sintesi, all'assenza di un sistema universalisti-

16. Accanto a tali motivazioni va aggiunto il lento ma progressivo processo di erosione del risparmio delle famiglie, che nel corso della lunga fase recessiva è stato utilizzato per compensare la diminuzione del reddito da lavoro. La riduzione del risparmio ha spinto quote di popolazione inattiva a cercare lavoro, contribuendo all'aumento del tasso di disoccupazione.

co di ammortizzatori sociali e ad un apparato frammentato delle politiche attive del lavoro.

1.3.2 La politiche del lavoro: ammortizzatori sociali e formazione professionale

Il regime ordinario della cassa integrazione guadagni si è dimostrato fin dai primi mesi di recessione largamente insufficiente per tamponare gli effetti della crisi sull'occupazione. La perdita del posto di lavoro, e la conseguente riduzione delle entrate delle famiglie, non sarebbe stata compensata in misura adeguata se dai primi mesi del 2009 non fosse stato attivato un sistema di sostegno al reddito di carattere straordinario, avviato con provvedimenti in deroga[17] all'insufficiente regime ordinario di ammortizzatori. Se da un lato l'adozione di misure di emergenza ha consentito di tamponare rapidamente l'impatto della crisi sui redditi delle famiglie, dall'altro ha messo in luce la necessità di un sistema strutturato di ammortizzatori sociali in grado di limitare i danni in periodi recessivi, ma anche di favorire, in fasi espansive, la copertura del reddito nei periodi di disoccupazione del segmento del mercato del lavoro caratterizzato da maggiore flessibilità occupazionale e da elevata mobilità.
Fino ai primi mesi del 2013 il regime di sostegno al reddito in caso di sospensione o di espulsione dal lavoro ha mantenuto il carattere di emergenza; una spinta all'introduzione di un sistema universalistico e strutturato di ammortizzatori è venuta dalla legge 92 del 2012, voluta dal Ministro del lavoro Elsa Fornero, che ha introdotto, accanto alla cassa integrazione guadagni, lo strumento dell'ASPI[18] (Assicurazione sociale per l'impiego) destinato al sostegno del reddito dei disoccupati.
L'entrata a regime dell'ASPI, la cui piena attuazione non è prevista prima del 2017, sebbene abbia generato più di una perplessità sulla sua reale capacità di introdurre nel nostro Paese un sistema di ammortizzatori di carattere universalistico, rappresenta un passo in avanti per adeguare il mercato del lavoro italiano a quello di molti paesi europei.
Accanto alle misure di sostegno al reddito nei periodi di perdita del lavoro, le politiche attive, quali i servizi all'impiego e la formazione, assumono nel nostro Paese una valenza importante. Il tema della formazione professionale rappresenta uno dei pilastri del modello della *flexicurity*, promosso dalla Commissione europea come schema virtuoso di funzionamento del mercato del lavoro (Muffels *et al.*, 2002). In estrema sintesi il modello prevede un assetto regolamentativo del lavoro in cui la compresenza di un elevato livello di flessibilità in ingresso e in uscita, di un robusto sistema di sostegno al reddito dei lavoratori nei periodi di disoccupazione, di una offerta diffusa ed efficiente di servizi per l'impiego e di opportunità formative per adeguare le competenze dei lavoratori alle esigenze della domanda di lavoro, assicura un adeguato livello di tutela dell'impiego in un mercato caratterizzato da elevata mobilità e flessibile contrattuale. Nella sua formulazione originaria il paradigma – che oggi, dopo oltre quattro anni di recessione quasi ininterrotta, appare invero assai meno applicabi-

17. Legge 2 del 2009.
18. Legge 92 del 2012, articolo 2, comma 4.

le rispetto agli anni in cui fu introdotto – prevedeva che anche l'assenza di uno dei fattori sopra richiamati avrebbe minato l'applicabilità dell'intero modello.
La promozione di un sistema compiuto di formazione professionale, che sul piano sistemico ha trovato sostegno nella diffusione della *flexicurity* nel nostro Paese, non appare aver ancora pienamente raggiunto gli obiettivi. L'assetto della formazione professionale in Italia appare oggi eccessivamente disarticolato: accanto ad esperienze positive, dove essa ha dimostrato di svolgere una funzione fondamentale nel formare le competenze più opportune per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e per sostenere la domanda di competenze delle imprese, si registrano contesti dove la formazione professionale non riesce a conquistare uno spazio adeguato e a mantenere il livello qualitativo necessario ad allocare correttamente le competenze nel mercato del lavoro. All'assetto della formazione professionale sono legati due ulteriori elementi del sistema di sviluppo delle competenze: la formazione continua erogata dalle imprese ai propri dipendenti e il contratto di apprendistato, rimasto l'unica forma di lavoro che prevede la formazione del lavoratore come obbligo contrattuale. Riguardo il primo aspetto si rileva una tendenza alla formazione da parte delle imprese sensibilmente più bassa in Italia rispetto alla media europea; il sistema produttivo italiano mostra una propensione alla formazione fortemente sbilanciata verso le medie e le grandi imprese, mentre le piccole e piccolissime imprese stentano anche solo ad esprimere una domanda formativa compiuta (ISFOL, 2012). Un simile contesto rende l'intero mercato del lavoro italiano largamente inefficiente nell'affrontare le sfide più recenti, non necessariamente connesse alla fase di congiuntura negativa, ma strutturalmente legate alle mutate condizioni della divisione internazionale del lavoro e all'aumento della pressione competitiva dei mercati esteri, di rilevanza cruciale per un paese con una marcata vocazione all'export, dove il pilastro dell'adeguamento delle competenze assume una valenza di carattere sistemico.

1.3.3 Mercato del lavoro e capitale umano

Quest'ultimo elemento introduce una ulteriore caratteristica del mercato del lavoro italiano, relativa al basso rendimento dell'investimento in capitale umano, sia per i lavoratori che per le imprese.
Considerando separatamente offerta e domanda di competenze, un meccanismo virtuoso viene attivato incrementando la propensione allo sviluppo di capitale umano da parte dell'offerta di lavoro grazie alla maggiore remunerazione, e garantendo, dal lato della domanda, una dinamica delle innovazioni del sistema produttivo in grado di assorbire le nuove conoscenze e competenze di cui sono portatori i lavoratori e incrementare i propri livelli di produttività ed efficienza. Tale processo, che rende incentivante l'investimento in capitale umano sia per i lavoratori che per le imprese (e in ultima analisi per l'intero sistema), sembra nel nostro Paese aver subito un rallentamento, con ricadute sulla sostenibilità del mantenimento dei livelli di competitività, rischiando di allontanare l'Italia dai principali *competitors* dell'area continentale. Nel nostro Paese la remunerazione, in termini retributivi, dei livelli di istruzione superiore è inferiore rispetto ad altri paesi: un laureato italiano, in età compresa tra 25 e 34 anni, percepisce un reddito da lavoro pari al 122% di quello di un diplomato

nella stessa classe di età[19], a fronte del 134% di un laureato francese e del 139% di un tedesco. Un basso premio retributivo disincentiva i giovani ad investire in istruzione con il risultato di limitare l'accesso di nuove competenze nel sistema produttivo.
Il livello medio di istruzione della forza lavoro è inoltre in Italia più basso rispetto ai principali paesi europei: l'incidenza degli occupati con istruzione terziaria era pari nel 2010 al 17,5%, contro il 29% della media comunitaria a 27 paesi[20], il 27,6% della Germania, il 33% della Francia e il 27,1% del Regno Unito. L'analisi dinamica mostra che l'incidenza dell'istruzione terziaria sull'occupazione è aumentata in dieci anni di 5,4 punti percentuali, a fronte di oltre 9 punti della Spagna, 7,7 della Francia e 7,7 del Regno Unito. Solo la Germania ha visto aumentare la quota di laureati sull'occupazione in misura minore rispetto all'Italia (+2%), ma occorre considerare che la Germania presenta un livello superiore all'Italia di quasi 10 punti percentuali. Per contro l'Italia registra una elevata incidenza di occupati con livello di istruzione inferiore alla scuola secondaria, pari al 35,8% nel 2010, contro il 22% della media comunitaria.
Il capitale umano è pertanto un bene scarso nel nostro Paese, ma sebbene l'offerta di tale bene sia limitata, il suo prezzo (la remunerazione in termini salariali) è basso. Ciò porta a ritenere che non vi sia una domanda adeguata di tale bene e che, parallelamente, la qualità del capitale umano non sia appropriata alle esigenze delle imprese. Da un lato, le imprese non ritengono di dover attivare strategie di investimento basate sull'utilizzo delle competenze, specialmente quelle innovative, limitandosi a competere sui costi di produzione e assumendo forza lavoro mediamente poco scolarizzata; dall'altro il sistema di istruzione terziaria ha mantenuto una distanza eccessiva dal mercato del lavoro, ritardando in molti casi l'adeguamento dei percorsi alle mutate esigenze della domanda.
Lo scarso rendimento del capitale umano contribuisce ad un altro fenomeno del nostro mercato del lavoro, il sottoinquadramento. Una quota rilevante di occupati, in prevalenza giovani, svolge una professione per la quale è richiesto un titolo di studio inferiore a quello posseduto. L'incidenza del sottoinquadramento[21] era pari nel 2012 al 20,0% sul totale degli occupati e al 29,3% nella fascia di età compresa tra 15 e 34 anni. Tale fenomeno conferma le distorsioni presenti nell'allocazione del capitale umano nel nostro Paese, che non ha effetto solo sulla qualità del lavoro degli occupati e sulle loro aspettative verosimilmente frustrate, ma anche sul livello di efficienza dell'intero sistema paese. Il costo della formazione di capitale umano ricade in massima parte sulla collettività, dal momento che l'istruzione pubblica è solo par-

19. Fonte: OECD (2013), *Indicator A6 What are the earnings premiums from education?*, in OECD, *Education at a Glance 2013*: *OECD Indicators*, OECD Publishing.
20. Fonte: EUROSTAT.
21. I sottoinquadrati comprendono gli occupati in possesso di un titolo di studio più elevato rispetto a quello prevalentemente associato alla professione svolta (la definizione ISTAT utilizza la classificazione internazionale ISCO-88, il dato riportato utilizza la classificazione nazionale CP-2001). Fa eccezione il primo gruppo professionale (legislatori, dirigenti e imprenditori), per il quale qualsiasi titolo di studio è considerato adeguato. Il dato è stato calcolato sui dati dell'Indagine sulle forze di lavoro condotta dall'ISTAT.

zialmente finanziata dalle tasse di iscrizione alla scuola e all'università. Il costo sostenuto rappresenta un investimento dal quale ci si attende un rendimento in termini di maggiore efficienza produttiva[22], in assenza della quale la spesa sostenuta dalla collettività rappresenta una perdita di risorse.
In un simile scenario il capitale umano investito nel processo di produzione di beni e servizi rischia, da un lato, un lento deterioramento dovuto all'obsolescenza delle competenze, e, dall'altro, di non essere più in grado di sostenere, tramite una adeguata remunerazione, quel meccanismo virtuoso in grado di assicurare benefici paralleli e complementari per l'offerta di lavoro e per il sistema produttivo.

1.3.4 Struttura demografica e segmentazione del mercato del lavoro

Il profilo demografico dell'occupazione italiana si caratterizza, come accennato in apertura, per alcuni tratti critici, che assumono sovente un carattere strutturale: una debole incidenza della componente femminile nella forza lavoro; un basso tasso di occupazione della popolazione in età avanzata; un livello elevato di disoccupazione giovanile; una elevata variabilità territoriale dei tassi di occupazione e disoccupazione.
Il tasso di attività femminile nel 2012, riferito alla popolazione in età compresa tra 15 e 64 anni, è stato pari al 53,5%, a fronte del 65,6% della media comunitaria a 27 paesi. Il livello di partecipazione femminile al mercato del lavoro è in Italia superiore solo a quello di Malta e si discosta in misura sensibile non solo dai paesi dell'Europa centrale come Germania (71,7%) e Francia (66,7%) ma anche dagli stati dell'area mediterranea come Portogallo (70,1%), Spagna (67,9%) e Grecia (58,4%). La propensione alla partecipazione delle donne non è omogenea sul territorio nazionale: le regioni del mezzogiorno continentale e insulare mostrano livelli particolarmente contenuti (39,3% nel 2012) mentre nelle regioni del Nord il livello del tasso di attività femminile è prossimo a quello medio comunitario (62,3%).
La componente femminile della popolazione rappresenta una risorsa importante per la crescita dell'occupazione: la maggior parte dell'incremento degli occupati registrato nel periodo di espansione, precedente alla crisi economica del 2008, è stato dovuto alle donne, che hanno registrato un aumento dell'occupazione, tra il 1998 e il 2007, pari al 20,3% contro l'8,4% degli uomini. Tali evidenze non rendono meno urgente il problema dell'inattività femminile che conserva nel nostro Paese tratti di natura marcatamente strutturale. Numerosi studi (Pistagni, 2011) hanno evidenziato alcuni tra i fattori determinanti della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, mostrando che accanto ad elementi riconducibili al mercato (minore retribuzione attesa rispetto agli uomini, ridotta flessibilità degli orari di lavoro, domanda di lavoro segmentata) si trovano motivi legati all'assetto del sistema di welfare

22. L'aumento di capitale umano produce una serie di effetti per l'intera collettività, non limitati alla sfera produttiva: una crescita dei livelli di scolarizzazione nel medio-lungo periodo tende a generare una serie di esternalità che favoriscono direttamente o indirettamente lo sviluppo, riconducibili al senso di appartenenza alla comunità, ad una maggiore condivisione di virtù civiche, a più bassi tassi di criminalità, ad una maggiore efficienza delle scelte dei consumatori, ad un migliore stato di salute e allo sviluppo di abilità cognitive. Cfr. Centra, Tronti (2011).

del nostro Paese e a fattori di origine culturale o meramente discriminatori. La mancanza di una adeguata offerta di servizi alle famiglie e un sistema di welfare basato in misura elevata sul sistema di reti familiari non permette di scardinare rapidamente il modello di divisione del lavoro all'interno della famiglia (*male bread-winner model*), secondo il quale l'uomo si occupa del sostentamento economico tramite il lavoro retribuito e la donna si dedica al lavoro di cura domestica, alla prole e ai parenti non autosufficienti. La divisione del lavoro prevista da tale modello tende nel lungo periodo ad essere sostituita con una ripartizione più bilanciata dei compiti all'interno della famiglia, favorendo una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il processo appare tuttavia lento e, specialmente in alcune aree del paese, ancora legato a modelli culturali che prevedono che il ruolo della donna al lavoro sia sacrificabile alle esigenze domestiche.

Un altro aspetto legato alla struttura demografica della popolazione nel nostro Paese riguarda la componente più anziana della forza lavoro. L'invecchiamento attivo è uno dei temi cui i vertici comunitari dedicano maggiore attenzione. La popolazione dei paesi sviluppati subisce da diversi decenni un costante processo di invecchiamento, dovuto al miglioramento delle condizioni di vita, allo sviluppo della ricerca in ambito medico e all'abbassamento della natalità. L'Italia è tra i paesi la cui popolazione invecchia più velocemente: l'incidenza dei residenti in età superiore ai 64 anni sul totale della popolazione è più che raddoppiata nel corso di un cinquantennio, passando dal 9,3% del 1960 al 20,2% nel 2010. Parallelamente, la brusca diminuzione della natalità registrata a partire dagli Settanta ha ridotto progressivamente l'incidenza della componente giovanile e ha provocato una sostanziale stabilità della quota di popolazione in età lavorativa: la quota dei giovani in età inferiore a 15 anni sul totale della popolazione residente è passata dal 22,6% del 1980 al 14,1% del 2010, con un decremento di 8,5 punti percentuali, mentre la popolazione in età compresa tra 15 e 64 anni di età ha subito un aumento, in termini di incidenza, limitato all'1,5% e dovuto peraltro esclusivamente alla componente immigrata.

Le conseguenze del processo di invecchiamento della popolazione incidono pesantemente sulla sostenibilità del sistema di welfare e della crescita economica. L'aumento marcato della popolazione in età avanzata – che riceve una quota rilevate della spesa pubblica, concentrata principalmente nella componente sanitaria e in quella previdenziale – e il debole aumento della popolazione in età lavorativa, che contribuisce alla crescita economica e al gettito fiscale, rischia di minare la sostenibilità della spesa previdenziale e sanitaria e di innescare pericolosi processi di inerzia intergenerazionale. Al di là delle riforme del sistema pensionistico, varate con preoccupante sistematicità nel corso dell'ultimo ventennio, una elevata propensione all'occupazione della popolazione in età avanzata rappresenta un elemento di compensazione dello squilibrio demografico, dal momento che una permanenza nella vita attiva sostiene il finanziamento della spesa pubblica e riduce la spesa per prestazioni pensionistiche. Il tasso di occupazione in età compresa tra 55 e 64 anni è stato pari in Italia al 40,4% nel 2012, un livello sensibilmente più basso rispetto alla media comunitaria (48,9%). Il nostro Paese, ad una popolazione con l'età media tra le più

elevate al mondo, aggiunge un'incidenza di occupati sulla popolazione anziana tra le più basse d'Europa.
Accanto alle difficoltà della popolazione in età avanzata il mercato del lavoro italiano registra una situazione particolarmente critica delle giovani generazioni. La componente giovanile della popolazione italiana, compresa tra i 15 e i 24 anni di età, risulta più esposta alla congiuntura, sia nelle fasi di crescita che nei periodi di recessione. Il tasso di occupazione giovanile reagisce con una maggiore elasticità alla crescita, aumentando ad un ritmo maggiore rispetto al tasso di occupazione totale; per contro, nei periodi di congiuntura negativa l'occupazione giovanile diminuisce più velocemente rispetto alla media. Inoltre, la fase di avvio all'occupazione, particolarmente delicata nel contesto italiano, nella quale sono coinvolti i giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione, tende a generare in fasi recessive un aumento marcato della disoccupazione. Il tasso di disoccupazione nella fascia di età tra 15 e 24 anni è passato da valori di poco superiori al 20% nel corso del 2007 ad oltre il 35% nel 2012, registrando un aumento di oltre 15 punti percentuali in cinque anni. Se, da un lato, un livello della disoccupazione giovanile più elevato rispetto alla disoccupazione media, riferita all'intera popolazione, appare fisiologico in un mercato del lavoro segmentato, dove la fase di ingresso al lavoro per le giovani generazioni è caratterizzata da periodi di instabilità occupazionale e di alternanza tra periodi di lavoro e di disoccupazione, dall'altro, la lunga fase recessiva ha acuito tale caratteristica, rischiando di innescare una ripresa della disoccupazione strutturale, al pari di quanto è avvenuto nel corso della crisi occupazionale della prima metà degli anni Novanta. Tra il 1993 e il 1997 il tasso di disoccupazione giovanile ha toccato valori di poco superiori al 30%, per poi diminuire lentamente nel corso del decennio successivo. Il livello attuale della disoccupazione giovanile è superiore al 35%, mostrando che la crisi del periodo 2009-2012 ha avuto un impatto decisamente più elevato sulla componente giovanile rispetto al passato. Le difficoltà della fascia giovanile della forza lavoro non indicano solo un momento critico per una componente specifica della popolazione, ma rispecchiano gli elementi di distorsione e di cattiva allocazione delle risorse nel mercato del lavoro, che rischiano di avere conseguenza rilevanti per la sostenibilità della crescita e della competitività del paese.
Il carattere strutturale della condizione giovanile nel lavoro è riconducibile ad un'ulteriore caratteristica, che sembra opportuno richiamare per dar conto del contesto del mercato del lavoro italiano, e relativa alla sua elevata segmentazione, in termini di distribuzione delle tutele, a danno principalmente di sottopopolazioni specifiche, quali i giovani e le donne. Ad una platea, maggioritaria ed omogenea, di lavoratori fortemente tutelati, sia in termini di stabilità dell'occupazione che di continuità salariale, corrisponde un segmento di occupati, minoritario ed eterogeneo, che non ha accesso alle medesime garanzie. L'assenza di un mercato del lavoro segmentato era stata indicata dai vertici comunitari come un presupposto fondamentale per l'applicazione del modello della *flexicurity*, già richiamato. Al di là del riferimento specifico a tale paradigma – la cui applicabilità nel nostro Paese presenta problemi ancora irrisolti, specialmente dopo le evidenze mostrate nel corso dell'attuale fase recessiva – preme segnalare che una diversa allocazione delle tutele nella forza lavo-

ro, non motivata da differenze nella prestazione lavorativa e non bilanciata da un adeguato sistema di ammortizzatori sociali, genera distorsioni che, oltre ad essere un grave elemento di disuguaglianza, rappresentano un ostacolo ad un valido governo del mercato del lavoro e un fattore di inefficienza sistemica.
Il fenomeno della progressiva segmentazione del mercato e della iniqua distribuzione delle tutele deriva in qualche misura dalla lenta capacità di adattamento dell'assetto regolamentativo del lavoro ai cambiamenti indotti dai processi strutturali della produzione. Nel corso degli ultimi due decenni numerosi paesi industrializzati hanno avviato un processo di riforma degli assetti regolamentativi del mercato del lavoro. Le riforme hanno riguardato la deregolamentazione al margine dei regimi di protezione del lavoro e in pochi anni si è assistito ad una diffusione di contratti di lavoro a termine nella quasi totalità dei paesi europei. In Italia l'incidenza del lavoro a tempo determinato sul totale del lavoro dipendente è passata da valori intorno al 10,5%, registrati nella prima metà degli anni Novanta, ad oltre il 13% negli anni immediatamente precedenti la fase recessiva del 2008-2009. L'allentamento dei vincoli normativi sull'utilizzo dei contratti a termine ha accompagnato il processo di aggiustamento del fattore lavoro alle mutate condizioni di competizione internazionale, contribuendo a favorire la ripresa occupazionale tra la fine degli anni Novanta e la prima metà degli anni Duemila. Tale processo è stato particolarmente intenso in un paese come l'Italia con una elevata vocazione all'esportazione, marcatamente nel comparto manifatturiero, e pertanto particolarmente esposto alle pressioni competitive internazionali. Le modifiche apportate al sistema di regolamentazione del lavoro sono state attivate al margine, vale a dire sulla sola quota di occupati in ingresso nell'occupazione, che ha coinvolto le generazioni più giovani nella fase di avvio al lavoro, causando una spiccata segmentazione generazionale. Il processo di aggiustamento del fattore lavoro alle mutate condizioni della produzione e della competizione si è servito delle forme di lavoro flessibile, generalmente meno costoso[23], per abbassare il costo del lavoro, finendo per rendere tali forme di lavoro non più uno strumento di regolazione di breve periodo dell'input di lavoro, ma attribuendo loro una funzione di carattere strutturale.
Tale processo ha avuto due conseguenze critiche sia sulla dinamica che sul profilo della competitività dell'intero sistema paese: da un lato ha determinato in larga misura il carattere strutturale della flessibilità occupazionale, non più utilizzata, come

23. Il lavoro dipendente a termine è generalmente meno costoso rispetto al lavoro a tempo indeterminato. In termini di retribuzione netta, recenti elaborazioni su dati ISTAT hanno stimato nel 2011 in oltre 350 euro il differenziale retributivo medio tra dipendenti a termine e dipendenti permanenti a svantaggio degli occupati temporanei. Anche se il lavoro dipendente prevede generalmente l'applicazione di salari minimi legati ai contratti collettivi nazionali, dove previsti, la componente di lavoratori a termine risulta comunque più penalizzata: in primo luogo poiché il lavoro a termine evita, con la scadenza dei contratti, l'applicazione delle fasce di anzianità previste dai contratti collettivi; inoltre i dipendenti a termine usufruiscono in misura minore della componente retributiva legata a straordinari e ad altri emolumenti. A ciò si aggiunga che altre forme di lavoro flessibile, come il contratto a progetto, presentano un costo del lavoro sensibilmente ridotto rispetto al lavoro standard; in tal modo l'utilizzo del lavoro non standard risulta incentivato non solo da motivi di flessibilità organizzativa e di aggiustamento congiunturale dell'*input* di lavoro ma viene utilizzato anche e soprattutto come leva per ridurre semplicemente il costo del lavoro.

in passato, quale strumento per favorire la delicata fase di ingresso al lavoro delle coorti più giovani, ma divenuta un fattore di competizione sui costi. In secondo luogo il ricorso massiccio alla flessibilità contrattuale ha contribuito a comprimere il rendimento che le nuove competenze di giovani, mediamente più istruiti rispetto al totale della forza lavoro, generalmente assicurano al sistema produttivo in termini di efficienza e capacità di innovazione. In Italia tali conseguenza sono state particolarmente accentuate: il nostro sistema produttivo, fortemente sbilanciato verso la piccola e piccolissima impresa e caratterizzato da un settore manifatturiero a tecnologia matura, con una bassa propensione all'innovazione, si è ulteriormente orientato verso un sistema di competizione sui costi piuttosto che sull'efficienza. Un simile processo ha contribuito a comprimere in breve tempo la dinamica della produttività del lavoro: l'Italia è passata da un livello della produttività del lavoro nel 2001 pari al 116,8% della media comunitaria a 27 paesi[24], al 100,4% nel 2012. Nel 2007, non considerando quindi eventuali effetti della crisi economica, la produttività del lavoro era pari in Italia al 102,8% della media europea. Nello stesso periodo la Germania, tra i nostri maggiori *competitors* nell'esportazione di manufatti, è passata da un valore pari al 124,2% nel 2001 al 123,9% nel 2012.
Numerosi studi (Cappellari *et al.*, 2011) hanno evidenziato come il ricorso sistematico a contratti flessibili disincentivi la formazione di capitale umano da parte delle imprese e ne riduca il rendimento, comprimendo i livelli di efficienza produttiva e, in ultima analisi, i margini di profitto.

Gli elementi sopra richiamati, pur non avendo l'ambizione di fornire un quadro esaustivo, consentono di rilevare alcuni tra i principali fattori di criticità del mercato del lavoro italiano. Preme ricordare come tali fattori non siano riconducibili alle difficoltà emerse nella lunga fase recessiva che il paese sta attraversando, ma presentino un carattere strutturale del nostro sistema, contribuendo in buona misura a determinare le conseguenze che la crisi economica ha avuto sull'occupazione.
L'impatto che tali fattori hanno sulla qualità del lavoro, sia direttamente che indirettamente, appare elevato. L'eterogeneità osservata nella distribuzione delle dimensioni della qualità tende a riprodurre il profilo della segmentazione del mercato, sia in termini di caratteristiche demografiche, come l'età e il genere, sia per ciò che riguarda la distribuzione delle tutele all'impiego. Il progressivo processo di segmentazione tende ad avere inoltre effetti ripetuti su più dimensioni, come nel caso delle difficoltà di trovare un lavoro mostrate dalla componente giovanile della popolazione che si traducono, una volta avuto accesso all'occupazione, in lavori di minore qualità rispetto alla media, sia in termini salariali, di sottoinquadramento che di prospettive di carriera.

24. Fonte: EUROSTAT.

Sezione II – Misurare ed analizzare le dimensioni della QdL

Introduzione

In questa sezione del volume sono presentate le evidenze ricavate dalla III Indagine ISFOL sulla Qualità del Lavoro in Italia. È utile una breve premessa sulla metodologia utilizzata per la traduzione operativa del concetto di qualità del lavoro che si basa, come accennato, sulla definizione introdotta da Luciano Gallino e Michele La Rosa (Gallino, 1976, 1983; La Rosa, 2000). I risultati delle analisi sono illustrati seguendo il paradigma che prevede la declinazione del concetto di qualità del lavoro in cinque dimensioni. Sul piano operativo le cinque dimensioni sono state misurate attraverso una serie di *items*, o *sintomi elementari*, rilevati tramite l'indagine. Nello specifico l'operativizzazione del concetto di qualità del lavoro prende spunto e approfondisce il lavoro realizzato da La Rosa e presentato nel primo volume edito dall'ISFOL sulla qualità del lavoro in Italia (La Rosa, 2000; Giovine *et al*., 2004).
L'operazione di allocazione dei sintomi elementari, corrispondenti ai quesiti contenuti nel questionario, nelle diverse dimensioni è stata laboriosa e oggetto di dibattito, dal momento che, pur avendo costruito l'intera metodologia di analisi in maniera funzionale alle costruzione delle dimensioni, tale operazione mantiene margini di discrezionalità difficilmente riducibili. Le difficoltà incontrate sono imputabili da un lato ai differenti modi di interpretare il significato operativo delle dimensioni, dall'altro all'evoluzione stessa del lavoro, sia in merito al proliferare delle forme di lavoro atipico, sia alla necessità di interpretare correttamente nuovi modelli di organizzazione del lavoro, che ha determinato una parziale rilettura del contenuto stesso delle dimensioni[1].
Di seguito si riporta, in breve, la logica sottostante il processo di costruzione e di misura di ciascuna dimensione; vengono elencate inoltre, per ciascuna dimensione, le variabili e gli indicatori elementari selezionati.
La dimensione ergonomica, è stata resa operativa e misurata associando ad essa un significato più ampio di ergonomia. Non ci si è limitati a considerare solo gli elementi strettamente legati alle condizioni di lavoro, e agli effetti sulla salute, o il rapporto con l'ambiente di lavoro e i problemi legati alla sicurezza. La misurazione ha, infatti,

1. Si pensi, ad esempio, alla diffusione di forme di lavoro parasubordinato, che prevedono formalmente un rapporto di lavoro autonomo (dove il controllo è presumibilmente elevato) mentre le mansioni sono generalmente riconducibili a quelle previste per il lavoro subordinato.

riguardato tutti i rapporti che intercorrono fra lavoratore e ambiente, considerando tutte le possibili relazioni tra l'uomo, le macchine, le tecnologie, l'ambiente fisico, l'ambiente sociale e il contesto di vita. In tal senso le variabili adottate per descrivere la dimensione ergonomica sono state raggruppate in quattro sotto dimensioni: l'ambiente sociale di lavoro, la salute e la sicurezza sul lavoro, l'articolazione dei tempo di lavoro, l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Scheda 1 - **Variabili e indicatori selezionate per la misurazione della qualità del lavoro nella dimensione ergonomica**

Dimensione ergonomica
• **Ambiente sociale di lavoro**
Presenza di discriminazioni nel posto di lavoro
Episodi di violazione dei diritti nel posto di lavoro
Episodi di molestie sessuali nel posto di lavoro
Presenza di un rappresentante dei lavoratori sul luogo di lavoro
• **Salute e sicurezza sul lavoro**
Salute a rischio a causa del lavoro
Malattie causate dal lavoro
Infortuni causati dal lavoro
Gravosità del lavoro in termini di impegno mentale/sforzo fisico/coinvolgimento psicologico/emotivo
Lavoro stressante
• **L'articolazione dei tempo di lavoro**
Tempi per raggiungere il luogo di lavoro
Orario di lavoro e involontarietà del lavoro con orari ridotti
Giorni lavorati settimanalmente
Lavoro di notte/a turni/nei giorni festivi
Flessibilità dell'orario di lavoro
• **Equilibrio tra lavoro e vita privata**
Percezione del grado di conciliazione tra lavoro e vita privata
Ambiti di conciliazione

La dimensione della complessità, è stata tradotta operativamente considerando i fattori che stimolano l'acquisizione delle capacità utili nella risoluzione dei problemi e nel superamento delle difficoltà. In tal senso, anche in considerazione del mutato assetto planetario del lavoro – che comporta tra l'altro una diversa distribuzione delle competenze specialistiche utilizzate nei processi produttivi – si è ritenuto opportuno misurare tale dimensione con indicatori legati allo sviluppo, alla conservazione e al non deterioramento del capitale umano. Si è inoltre dato rilievo a quesiti di carattere percettivo legati alle aspirazioni e alle motivazioni, sotto l'ipotesi di forte correlazione tra tali aspetti e la capacità di sviluppare processi virtuosi di *problem solving*. Le variabili selezionate per analizzare tale dimensione sono state, anche in questo caso, raggruppate in sub-dimensioni che si riferiscono alle progressioni di carrie-

ra e alla mobilità intragenerazionale, allo sviluppo delle competenze tramite la formazione professionale, all'adeguatezza delle capacità del lavoratore rispetto al lavoro svolto e alle motivazioni e aspirazioni.

Scheda 2 - **Variabili e indicatori selezionate per la misurazione della qualità del lavoro nella dimensione della complessità**

Dimensione della complessità
• **Carriera e mobilità intragenerazionale**
Esperienza professionale
Mobilità professionale
Percezione dell'andamento del proprio lavoro in termini di carriera
Percezione delle prospettive di avanzamento di carriere
• **Skills development e skill-mismatch**
Formazione finanziata e formazione informale sul luogo di lavoro
Adeguatezza delle proprie capacità professionali (*skill*)
• **Motivazioni e aspirazioni**
Corrispondenza dell'attuale lavoro con le proprie aspirazioni
Percezione di essere apprezzato sul lavoro
Lavoro motivante

La dimensione dell'autonomia, è stata operattivizzata considerando i singoli elementi che rilevano la possibilità per il lavoratore di partecipare alla formulazione degli obiettivi del proprio lavoro, al fine di rilevare in che misura il lavoratore riesca a determinare tempi e modi attraverso i quali realizzare un compito definito. In tal senso nel processo di traduzione operativa che ha caratterizzato questa dimensione sono state prese in esame variabili sul ritmo di lavoro e gli annessi fattori che lo influenzano, sulla ripetitività dei compiti, sul grado di libertà di valutazione dell'operato e sulle responsabilità. Anche nella misurazione di questa dimensione, inoltre, è stato considerato l'ambito soggettivo rilevato tramite la percezione dei cambiamenti nel tempo del grado di autonomia sul lavoro.

Scheda 3 - **Variabili e indicatori selezionate per la misurazione della qualità del lavoro nella dimensione dell'autonomia**

Dimensione dell'autonomia
• **Grado di autonomia sul lavoro**
I cambiamenti del grado di autonomia nel tempo
La soddisfazione per il proprio gradi di autonomia
• **Varietà del lavoro e le responsabilità**
Prevalenza compiti ripetitivi
Il lavoro comporta il rispetto di precisi standard di qualità
Il lavoro comporta una personale valutazione della qualità del lavoro svolto

segue

Scheda 3 segue

Dimensione dell'autonomia
Interruzione del lavoro ordinario per compiti imprevisti
Lavoro con tempi stretti e scadenze ravvicinate
Lavoro anche con cattive condizioni di salute
Responsabilità e persone supervisionate
• **Intensità del lavoro**
Ritmo di lavoro
Fattori che influenzano il ritmo di lavoro

Il processo di operativizzazione della *dimensione del controllo* è stato sicuramente il più complesso per due ordini di ragioni: da un lato a causa delle modificazioni avvenute nel tempo dei modelli organizzativi che comportano, per alcuni versi, maggiori difficoltà nell'individuazione del tipo di assetto aziendale; dall'altro, in ragione della limitatezza delle informazioni che è possibile reperire tramite un'indagine che ha come unità di rilevazione e di analisi i soli lavoratori e non consente di introdurre elementi conoscitivi sul profilo organizzativo del processo di produzione. Al fine di descrivere in modo più compiuto la dimensione del controllo sono necessarie informazioni provenienti anche dal lato del datore di lavoro, così da poter caratterizzare il tipo di organizzazione e le modalità di utilizzo del lavoro in termini di partecipazione alla formulazione degli obiettivi sovraordinati. La disponibilità di informazioni dal solo lato del lavoratore permette quindi di avere una visione parziale della qualità del lavoro in termini di controllo. Il processo di identificazione delle variabili che descrivono tale dimensione ha posto pertanto l'accento sulla necessità di identificare delle *proxy* di alcuni aspetti del modello organizzativo, rappresentative del coinvolgimento del lavoratore nella formulazione degli obiettivi sovraoridinati. In tale senso si è indagata la possibilità da parte del lavoratore di intervenire in termini propositivi a processi decisionali (strategie e obiettivi da raggiungere, metodi e tecniche di lavoro), ma anche la possibilità di scegliere o modificare alcuni aspetti del proprio lavoro che influenzano l'intero processo produttivo (la programmazione delle attività, l'ordine dei compiti, la velocità di lavoro) o la possibilità di determinare la gestione del tempo di lavoro (quando fare una pausa o prendere un permesso). Si è assunto quindi che chi ha la possibilità di intervenire sul lavoro in tali termini svolge una ruolo all'interno dell'organizzazione a cui è associato un elevato grado di controllo. Al contrario, per evidenziare situazioni di minor controllo sono state usate informazioni relative alla "supervisione diretta da parte di un superiore".

Scheda 4 - **Variabili e indicatori selezionate per la misurazione della qualità del lavoro nella dimensione del controllo**

Dimensione del controllo
• **Possibilità di proporre/modificare**
Strategie e obiettivi da raggiungere
Metodi e tecniche di lavoro
Programmazione delle sue attività
Ordine delle mansioni/compiti
Velocità di lavoro
• **Gestione del lavoro**
Lavoro in un team che può programmare e organizzare il proprio lavoro
Lavoro sottoposto alla supervisione diretta da parte di un superiore
• **Partecipazione alle decisioni**
Possibilità di decidere: quando fare una pausa
Possibilità di decidere: quando prendere un permesso di qualche ora

Infine, la *dimensione economica* è stata resa operativa considerando quattro elementi ritenuti cruciali nella soddisfazione del bisogno di sussistenza: la retribuzione, la sicurezza economica, la *job security* e le condizioni economiche della famiglia. Il processo di operativizzazione presuppone quindi non solo la valutazione delle condizioni monetarie del lavoratore nel momento in cui è stato intervistato, ma anche una valutazione sul bisogno di sussistenza in termini di prospettive future e quindi di sostenibilità. In altri termini, nella resa operativa di questa dimensione si è deciso di considerare anche elementi, quali ad esempio la sicurezza economica e del lavoro, che permettono di comprendere quanto un dato lavoro possa garantire il mantenimento nel tempo di un determinato tenore di vita.

Scheda 5 - **Variabili e indicatori selezionate per la misurazione della qualità del lavoro nella dimensione economica**

Dimensione economica
• **Le retribuzioni**
• **La sicurezza economica**
Percezione della possibilità di riduzione stipendio nell'anno successivo
Percezione del peggioramento delle condizioni economiche nel lavoro
• **La job security**
Riduzione del personale da parte dell'impresa nell'ultimo anno
Percezione della possibilità di perdita di lavoro nell'anno successivo
Percezione del peggioramento della stabilità lavorativa
• **Percezione della difficoltà ad arrivare alla fine del mese**

2. Dimensione ergonomica

...che "riguarda i bisogni minimi di benessere psicofisico del lavoro". (Gallino, 1985, p.117)

2.1 Introduzione

La dimensione ergonomica, come già dettagliato nella prima parte del volume, fa riferimento ai bisogni dell'individuo al lavoro ovvero ai bisogni relativi alla qualità dell'ambiente di lavoro, alla qualità fisica dell'attività lavorativa nonché ai bisogni ergonomici di tipo psicologico (Giovine *et al.*, 2004). All'interno di questa dimensione sono contenute tutte le informazioni che riguardano le caratteristiche dell'ambiente fisico di lavoro, gli ambiti relazionali e il clima sociale, gli aspetti che riguardano l'equilibrio e l'armonia fra la sfera lavorativa e quella privata (Centra *et al.*, 2012).
Nel presente capitolo sarà quindi osservato l'ambiente fisico e relazionale all'interno del quale si muove il lavoratore con l'obiettivo di identificare i diversi elementi, sia oggettivi che percettivi, che riguardano la sfera della salute e sicurezza sul lavoro nonché le modalità con cui le persone riempiono lo spazio relazionale del proprio ambiente lavorativo e lo confrontano con la propria vita privata. Si considererà, inoltre, l'intensità e l'articolazione dei tempi di lavoro in quanto elementi determinanti nella valutazione e nella percezione della qualità del lavoro. Nel fare ciò, si terrà conto del fatto che la misurazione qualitativa dei diversi aspetti del lavoro è fortemente influenzata dalla dimensione soggettiva della percezione e delle aspettative del lavoratore, oltre che dalla dimensione oggettiva del contesto in cui viene effettuata la rilevazione (Borghi V., 2004). Uno stesso dato, ad esempio il livello di soddisfazione espresso per l'ambiente fisico di lavoro, o la segnalazione della presenza di forme di discriminazione, può essere considerato e interpretato in modo diverso se riferito a un periodo di crescita piuttosto che di congiuntura economica sfavorevole, se riguarda i lavoratori impiegati con un rapporto di lavoro standard piuttosto che con forme contrattuali atipiche o precarie, se è stato rilevato nel competitivo Nord piuttosto che nel convergente Sud. Il tema della qualità del lavoro può, al riguardo, essere utile a svelare gran parte delle trasformazioni in atto in ambito socio-economico e va quindi sempre considerato come un oggetto d'analisi storicamente e culturalmente determinato (Borghi V., 2004).

La dimensione ergonomica è stata forse quella più a lungo esplorata e studiata negli anni passati con il rischio, spesso, di ridurre tutti gli interventi e i cambiamenti intrapresi in ambito organizzativo a questa unica dimensione (Gallino, 1983). In questo capitolo sarà analizzata tenendo sempre presente che non esiste una gerarchia fra le dimensioni e che ognuna di esse rappresenta un essenziale e peculiare punto di osservazione sulla condizione lavorativa (Centra *et al.*, 2012).
Il capitolo è strutturato in quattro paragrafi che affrontano i temi principali caratterizzanti l'ergonomia del lavoro. In dettaglio nel primo paragrafo verrà dato conto di quello che è stato definito "l'ambiente sociale di lavoro"; in altri termini si analizzerà da un lato il benessere sul luogo di lavoro, misurato tramite i livelli di soddisfazione dei rapporti con colleghi e superiori e del clima aziendale, dall'altro lato il malessere sul luogo di lavoro, misurato indirettamente tramite la presenza di fenomeni di discriminazione, di molestie e soprusi. Nel secondo paragrafo si tratterà uno degli argomenti cardine di questa dimensione, ossia la salute e sicurezza (o insicurezza) sul lavoro descritta tramite informazioni sugli infortuni e sulle malattie contratte a causa del lavoro. Il terzo paragrafo avrà come variabile oggetto di studio il tempo di lavoro, inteso come orari lavorativi, anche non standard (turni, notturni, ecc.) ma, anche come numero di giorni dedicati al lavoro. Il capitolo termina con un paragrafo dedicato al tema del *work life balance* e a ciò che permette agli individui di raggiungere un adeguato equilibro tra vita lavorativa e vita privata.

2.2 L'ambiente sociale di lavoro

In questo paragrafo si osserveranno le variabili che sono in grado di rivelare in che modo le persone abitano, riempiono lo spazio relazionale del proprio ambiente lavorativo. Se sono, ad esempio, a loro agio sul luogo di lavoro, se hanno buoni rapporti con i colleghi e con i superiori, se hanno un rinvio positivo dall'intero ecosistema lavorativo. Banalmente, se si sentono apprezzati sul posto di lavoro.
Si considererà, quindi, "il clima sociale" con l'obiettivo di individuare, e quando possibile classificare, gli ambienti lavorativi che si caratterizzano per il clima positivo favorevole e quelli invece che sono vissuti come ostili, avversi al punto tale da far insorgere situazioni di disagio o malessere talmente incresciose da suggerire la presenza di vere e proprie forme di discriminazione. Disponendosi, quindi, ad osservare l'ambiente sociale di lavoro la prima domanda a cui bisogna tentare di rispondere è "cosa distingue un ambiente lavorativo sano, accogliente da un luogo ostile, discriminante?"

2.2.1 Il benessere e la soddisfazione sul lavoro

Gli studi sul clima aziendale si sono diffusi in Italia a partire dagli anni '80 seguendo la spinta fornita dalle ricerche sul benessere nei luoghi di lavoro e in particolare sulla sicurezza e sulla salute fisica degli individui ed estendendo l'ambito di interesse anche per le dimensioni psicologiche e relazionali (Avallone e Paplomatas, 2005). Tutta-

via oggetto di studio è stato, fin dal principio, più lo stress che il benessere lavorativo (Avallone e Paplomatas, 2005), più la "mancata qualità" e il malessere organizzativo, che l'organizzazione proficua e favorevole (Gallino,1983).

"La qualità del lavoro prende la forma di una variabile che si caratterizza per le modalità negative con cui viene contrassegnata dai lavoratori, sarebbe necessario invece individuarne le declinazioni positive, identificando gli elementi distintivi che, se presenti nel contesto lavorativo/organizzativo, possono contribuire alla soddisfazione dei bisogni fondamentali dei lavoratori" (Gallino, 1983).

La diffusione di quest'orientamento ha lasciato delle tracce anche dal punto di vista linguistico, poiché la definizione stessa di "benessere organizzativo", è apparsa nel dibattito scientifico solo in un secondo momento e si presenta ancora oggi come sommaria e non del tutto in grado di specificare le condizioni in presenza delle quali si può parlare di salute e benessere organizzativo (Avallone e Paplomatas, 2005). Nonostante i ritardi e i limiti, un aspetto importante è stato però riconosciuto e documentato in letteratura, ovvero che gli ambienti di lavoro caratterizzati da un buon clima sociale, i così detti ambienti sani, si distinguono per l'alta produttività, il buon livello di soddisfazione espresso da parte dei lavoratori e lo scarso assenteismo (Avallone e Paplomatas, 2005; Gergen e Gergen, 1990; Mayo, 1969).

Le precedenti indagini ISFOL hanno dedicato spazio all'analisi del clima sociale ed hanno utilizzato la "soddisfazione dei lavoratori" come indicatore sintetico del livello di benessere nello svolgimento dell'attività lavorativa. Tale scelta è stata privilegiata nella consapevolezza che, pur trattandosi di un indicatore qualitativo basato sulla percezione soggettiva del lavoratore, il livello di soddisfazione può restituire un'immagine piuttosto accurata dei punti di forza e delle criticità nel rapporto dell'individuo con il proprio lavoro (ISFOL, 2004).

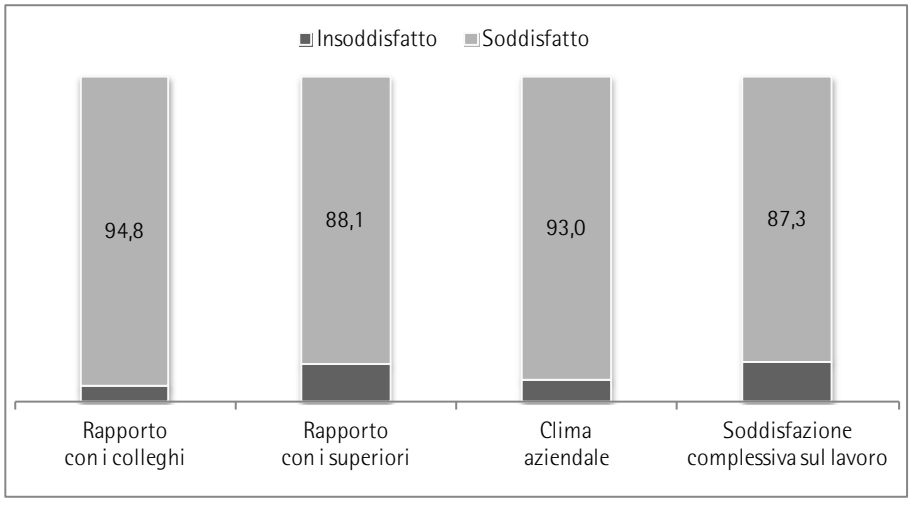
L'EUROFOUND che dal 1995 attraverso l'indagine *European Working Conditions Survey* (EWCS) rileva, ogni cinque anni, le condizioni lavorative degli occupati in Europa, affronta in maniera residuale gli aspetti connessi alle relazioni lavorative e dedica invece molto spazio all'analisi dell'ambiente fisico (rilevando le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro) e agli episodi di molestie e discriminazione. Riguardo al clima sociale rileva sostanzialmente il livello di soddisfazione per il proprio lavoro e l'esistenza di un ambiente amichevole.

Osservando i dati europei dal 1995 al 2010, e in particolare esaminando l'evoluzione della soddisfazione espressa nei confronti del proprio lavoro sembra che non sia cambiato molto nel clima sociale dei lavoratori europei. L'alta percentuale di soddisfatti[1], l'85,6% nella media UE, è rimasta, infatti, quasi invariata nel tempo, mutando in 15 anni di solo 0,3 punti percentuali in più. Tuttavia, considerando i dati di ogni paese, nonché i livelli di soddisfazione, è possibile avere un quadro più dettagliato. Si può ad esempio notare che i molto soddisfatti, il 27,2%, sono calati di quasi cinque 5 punti percentuali nel corso degli anni, e che i paesi dell'area mediterranea mostrano,

1. Sono considerati, in questa sede, soddisfatti coloro che dichiarano di essere molto soddisfatti e soddisfatti. Cfr. http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_11_04.htm.

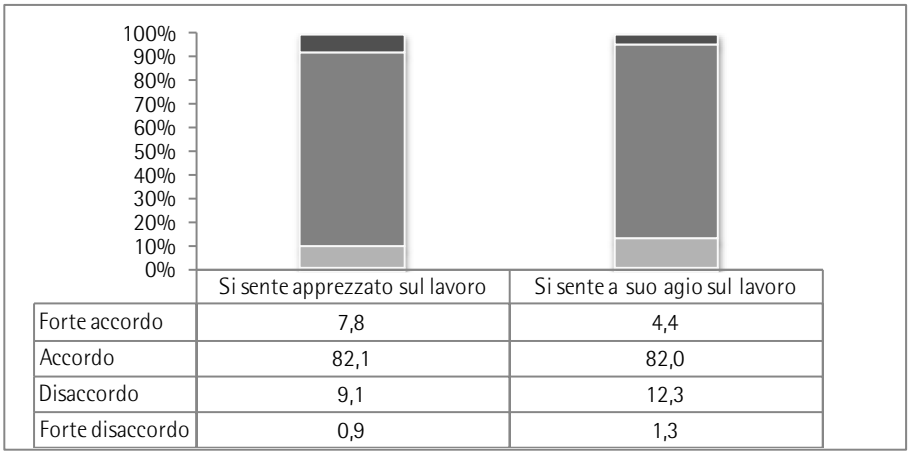
al riguardo, percentuali al di sotto della media europea (Spagna 22,8%, Italia 19,3%, Grecia 16,8% e Portogallo 16,1%).
Riguardo all'esistenza di un clima amichevole sul posto di lavoro, le dichiarazioni sono molto incoraggianti: il 72,2% sostiene di ricevere sempre, o nella maggior parte delle situazioni, l'aiuto dei colleghi e nel 59,1% dei casi l'aiuto da parte del capo. Il 73,6%, inoltre, afferma di avere dei buoni amici sul posto di lavoro, con valori oltre l'80% per i paesi del Nord Europa.
Anche le rilevazioni dell'ISFOL hanno evidenziato, nel corso degli anni, la presenza di un buon clima sociale negli ambienti di lavoro, persino per quelle categorie di lavoratori, come i dipendenti temporanei o i lavoratori part-time, che manifestavano, frequentemente, segni di malessere per altre dimensioni (ISFOL, 2004). Che si trattasse della soddisfazione mostrata nei confronti dei rapporti con i propri pari o superiori, del giudizio espresso nei confronti del clima aziendale percepito o della soddisfazione complessiva, le opinioni sono sempre state molto positive, e nell'ultima rilevazione le percentuali di soddisfatti sono ben al di sopra dell'80% (figura 2.1). Inoltre, coloro che dichiarano di sentirsi apprezzati e a proprio agio sul luogo di lavoro sono oltre l'86% (figura 2.2).
Un altro aspetto interessante riguarda il fatto che, mediamente, i più soddisfatti sono i giovani e le donne, ovvero coloro che normalmente incontrano più difficoltà nel mondo del lavoro, soprattutto all'ingresso. Tali ostacoli, probabilmente, finiscono per influenzare positivamente la percezione e le aspettative di questa categoria di lavoratori e lavoratrici che quando ottengono un impiego, forse già solo per aver conseguito questo risultato, mostrano segnali di maggiore comfort e benessere per il clima sociale che li circonda.

Figura 2.1 - **Clima sociale in ambiente lavorativo per livello di soddisfazione espresso in alcuni items. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 2.2 - **Clima sociale in ambiente lavorativo per livello di riconoscimento e agio sul lavoro. Anno 2010**

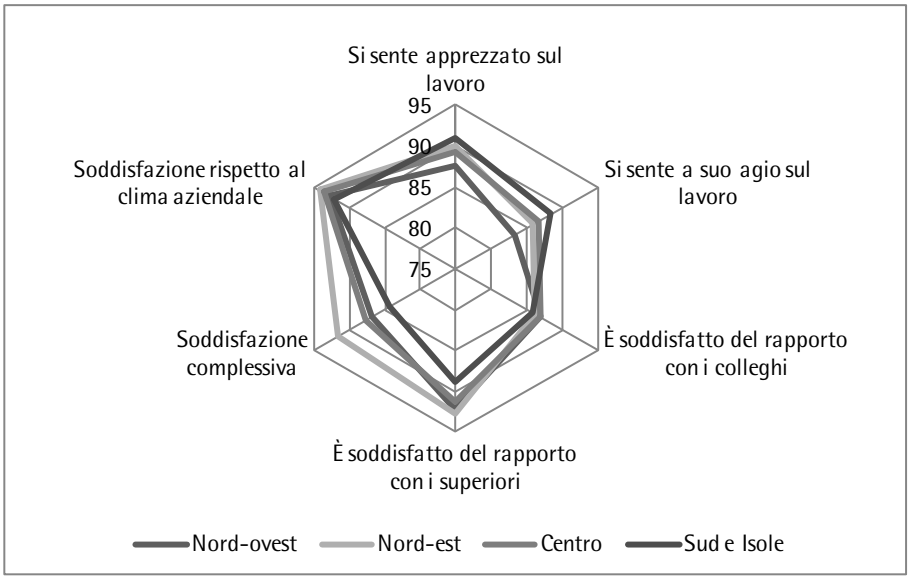


	Si sente apprezzato sul lavoro	Si sente a suo agio sul lavoro
Forte accordo	7,8	4,4
Accordo	82,1	82,0
Disaccordo	9,1	12,3
Forte disaccordo	0,9	1,3

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

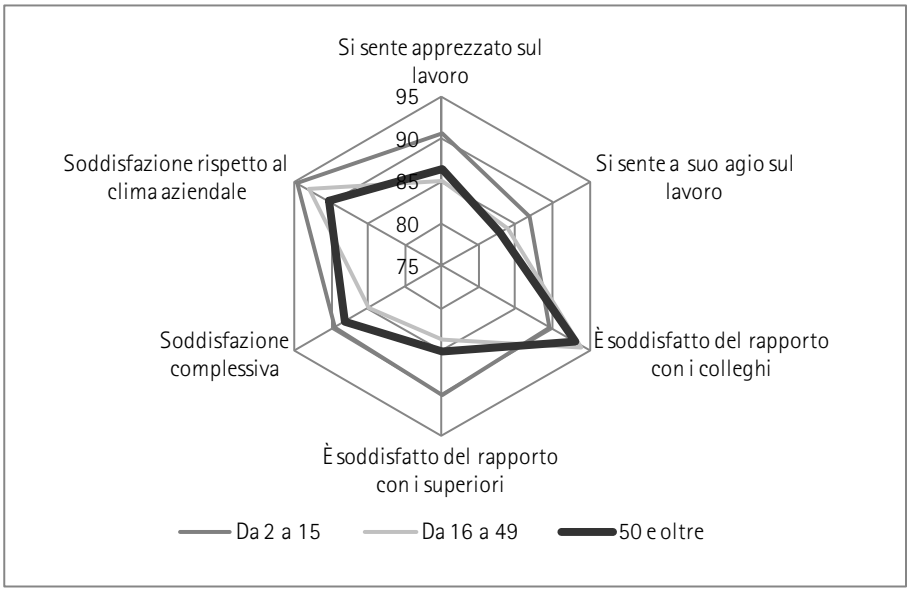
Provando ad identificare gli ambienti più accoglienti, quelli in cui si rilevano i maggiori livelli di soddisfazione, con i dati a disposizione si può osservare che i luoghi più confortevoli si trovano nel Nord dell'Italia e sono solitamente ambienti di piccole dimensioni. In particolare nel Nord si incontrano i lavoratori che esprimono i maggiori livelli di soddisfazione nei confronti dei rapporti con i colleghi ed i superiori, mentre il Sud sembra caratterizzarsi per un maggiore agio e apprezzamento sul lavoro (figura 2.3).
Le aziende che hanno unità locali di piccole dimensioni, come rilevato anche nelle precedenti indagini, sono quelle in cui le persone si sentono maggiormente apprezzate, soddisfatte e a loro agio sul lavoro, mentre le imprese con unità locali di grandi dimensioni, nonostante mostrino comunque alti livelli di soddisfazione, figurano come le meno accoglienti (figura 2.4).
In generale, l'aspetto che colpisce di più è che i colleghi appaiono come un punto di riferimento importante e contribuiscono a creare ed aumentare la soddisfazione rispetto al clima aziendale.
Per scoprire, invece, quali siano i territori con il peggior clima sociale, gli ambienti più ostili, è necessario considerare le dichiarazioni fornite sulle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Figura 2.3 - **Clima sociale in ambiente lavorativo per area geografica. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 2.4 - **Clima sociale in ambiente lavorativo per dimensione dell'unità locale. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

2.2.2 Le discriminazioni e i luoghi del malessere

Quando si parla di discriminazioni sul lavoro, in generale, ci si riferisce a quei comportamenti in base ai quali si distinguono le persone, e si trattano diversamente, per delle caratteristiche fisiche o delle opinioni personali. Tali comportamenti possono causare discriminazioni dirette o indirette[2]. Si parla di *discriminazione diretta* quando una persona è trattata per una propria caratteristica, meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga. Un esempio classico di *discriminazione diretta* è la mancata assunzione di un lavoratore perché straniero; oppure, la mancata promozione di un lavoratore perché ritenuto troppo giovane. La *discriminazione indiretta* si verifica, invece, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone con una specifica caratteristica. Un esempio di *discriminazione indiretta* è l'assegnazione di una particolare indennità solo per i dipendenti che abbiano sempre optato per il full-time. Le donne che più spesso richiedono il part-time per ragioni di conciliazione fra famiglia e lavoro, ne sarebbero indirettamente escluse. Non vi è discriminazione sulla singola persona, ma adottando un simile criterio indubbiamente si avvantaggiano gli uomini rispetto alle donne.

Le discriminazioni sul lavoro sono socialmente riconosciute come riprovevoli, ma soprattutto sono a norma di legge perseguibili.

Ogni paese ha introdotto storicamente, nella sua Costituzione, nello Statuto dei lavoratori o nel suo bagaglio normativo, un "codice" che tutela il lavoratore di fronte alle possibili forme di discriminazione. Inoltre a livello comunitario un input importante è stato fornito da due direttive europee[3] che hanno sollecitato gli Stati membri a definire norme nazionali che vietino ogni forma di discriminazione (razziale, etnica, di credo o religiosa, d'età, disabilità o orientamento sessuale).

Tuttavia, nonostante negli ultimi anni il quadro normativo contro la discriminazione si sia ampiamente sviluppato e strutturato in tutti i paesi europei, gli stessi miglioramenti non sono stati compiuti nella conoscenza e nella rilevazione del fenomeno. Tralasciando per un istante le difficoltà legate alla rilevazione di aspetti delicati, come ad esempio l'orientamento sessuale, il principale ostacolo che s'incontra, in generale, nello studio e nella misurazione del fenomeno consiste nella limitata attendibilità e comparabilità dei dati (ILO, 2011). Abitualmente, infatti, le informazioni sono raccolte su base nazionale nell'ambito di ricerche specifiche e raramente i dati possono essere confrontati, oltre che per le differenze in termini di rilevazione, *in primis* perché molto spesso la discriminazione sul lavoro è definita in modo diverso nei vari paesi. Ne consegue che è molto difficile monitorare e valutare l'impatto delle misure adottate per la lotta alle discriminazioni, poiché se le statistiche non sono esaurienti

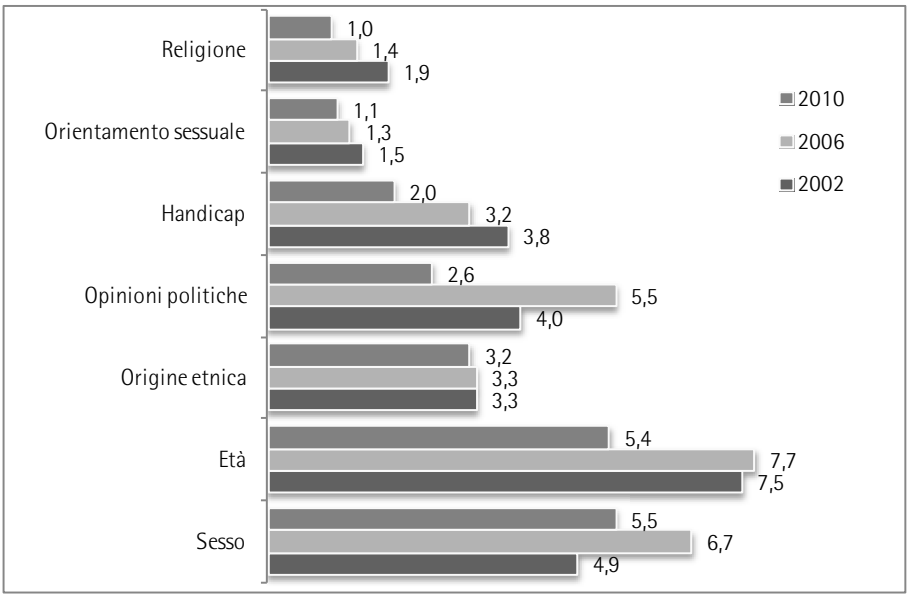
2. Cfr. con l'art. 25 del decreto legislativo 198/2006.
3. La direttiva n.43 del 2000, "The racial equality directive", che riconosce il principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla loro razza e origine etnica, e la direttiva n. 78 del 2000, "The employment equality directive" che riconosce la necessità di combattere qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di individui appartenenti a categorie socialmente svantaggiate.

o sono poco comparabili, la reale portata delle pratiche discriminatorie rimane ignota (ILO, 2011).
Tra le fonti attendibili, a livello europeo, si può fare riferimento, sia ai rapporti che l'ILO realizza per monitorare a livello globale le disuguaglianze e le forme di discriminazione esercitate sul lavoro[4] sia alla già citata indagine della *European Foundation*, che raccoglie informazioni domandando direttamente ai lavoratori se hanno subito discriminazioni, sono stati vittime di episodi di violenza fisica o verbale, fenomeni di bullismo o altre forme di molestia ed umiliazione.
Le rilevazioni dell'ISFOL forniscono informazioni importanti per il contesto italiano e identificano, invece, il fenomeno indirettamente, chiedendo agli intervistati se sono a conoscenza di episodi di molestie o discriminazioni nel loro ambiente di lavoro. Questa strada è stata privilegiata per la delicatezza dell'argomento e per la reticenza che normalmente si incontra quando si chiede di raccontare apertamente le proprie esperienze al riguardo (ISFOL, 2004).
Osservando i dati europei, un aspetto singolare che si evidenzia facilmente è che l'Italia figura sempre fra i paesi in cui i livelli di disagio (molestie, violenze e discriminazioni) sono più bassi, mentre paesi come la Finlandia e la Svezia, che vantano una lunga e approfondita tradizione, in termini di normativa e azioni positive intraprese negli anni per favorire l'integrazione e contrastare gli episodi di discriminazione, sono quelli in cui se ne registrano il maggior numero. Sorge spontaneo domandarsi se il nostro Paese sia realmente indenne da queste problematiche o se non abbia ancora sviluppato un sistema immunitario in grado di riconoscere e quindi contrastare questi eventi. L'esperienza maturata nella rilevazione del fenomeno rivela, infatti, che ad una maggiore attenzione e sensibilità nei confronti della discriminazione sul lavoro si associa spesso una più alta percezione e diffusione dello stesso, evento solo apparentemente contradditorio, ma in realtà alquanto coerente e ragionevole (Giovine *et al.*, 2004).
Prima di osservare la morfologia delle discriminazioni che emerge dai dati ISFOL è interessante segnalare ciò che ha rilevato l'ILO nel suo ultimo rapporto, circa il ruolo e l'impatto che la crisi economica ha avuto nella percezione del fenomeno. L'ILO ha, di fatto, messo in evidenza che nei periodi di recessione economica e di crisi occupazionale, le discriminazioni sul lavoro corrono il rischio di essere percepite come meno pesanti o meno gravi, poiché la disparità maggiore, in questi momenti, resta quella del mancato accesso al mondo del lavoro (ILO, 2011).
Questa riflessione aiuta a capire, in parte, perché i dati rilevati dall'ISFOL non sono sostanzialmente peggiorati, anzi sono migliorati, rispetto alle indagini precedenti.
Le discriminazioni più diffuse continuano a essere quelle legate alle caratteristiche fisiche, e in particolare quelle relative all'appartenenza di genere e all'età, e le donne continuano ad essere le principali "vittime". Si attestano su percentuali molto basse (sotto il 3%) le disparità riguardo agli orientamenti politici, sessuali o religiosi. I minori cambiamenti riguardano le discriminazioni rispetto alla propria origine etnica, e

4. Cfr. http://www.ilo.org/asia/info/public/pr/WCMS_155364/lang--en/index.htm

calano di quasi 2 punti percentuali, rispetto alle prime rilevazioni, le discriminazioni segnalate in presenza di un handicap (figura 2.5).

Figura 2.5 - **Discriminazioni sul luogo di lavoro per motivazione. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

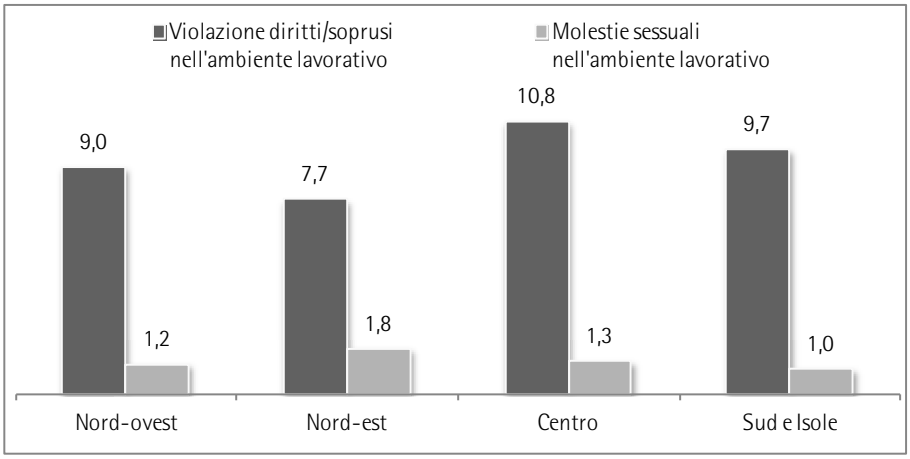
L'aspetto che colpisce di più riguarda la riduzione delle discriminazioni in base all'età che, oltre a rappresentare uno dei fenomeni maggiormente evidenziati in Europa, riguarda soprattutto gli under 30 e non è sostanzialmente diminuito negli altri paesi europei (tranne alcune eccezioni).
Il tema, invece, delle discriminazioni in base all'orientamento sessuale, il più delicato e il più difficile da rilevare (presenta sempre percentuali molto basse) è stato, nel corso del 2011, per la prima volta in Italia al centro di un'indagine nazionale. L'ISTAT ha condotto, infatti, una rilevazione statistica sulle discriminazioni attraverso la quale ha raccolto le opinioni e gli atteggiamenti degli italiani nei confronti degli omosessuali e dei transessuali, investigando, in particolare, le difficoltà che questi ultimi incontrano nella famiglia, nel lavoro e nella società (ISTAT, 2011). Uno degli esiti più interessanti mostrati dall'indagine è l'emergere di un'elevata consapevolezza circa l'esistenza delle discriminazioni associata, tra l'altro, ad una sostanziale condanna di tali orientamenti sessuali, nonché a segnali di apertura nei confronti delle persone con differente orientamento sessuale, soprattutto da parte delle donne e dei giovani, nelle regioni del Centro-nord.

Rispetto alle discriminazioni segnalate in presenza di un handicap, i veri problemi si incontrano nell'accesso al mondo del lavoro, nonostante l'Unione europea disponga di uno dei quadri giuridici più avanzati per la lotta contro le discriminazioni e in Italia la legge 68/99 rappresenti un valido provvedimento normativo per l'inclusione e il diritto al lavoro dei disabili[5].
La ricerca di un lavoro per un disabile è quasi sempre lunga e spesso inefficace. L'Ufficio per i Diritti dei Portatori di Handicap delle Nazioni Unite[6] (SCRPD) ha rilevato che nei Paesi industrializzati, la disoccupazione dei disabili raggiunge punte del 70%. Il problema si è aggravato con la recessione economica, poiché in caso di crisi, le aziende possono chiedere la sospensione dagli obblighi previsti dalla legge 68/99 sulle categorie protette. Di fatto, tra il 2008 e il 2009, durante la prima ondata della crisi, l'occupazione dei disabili si è ridotta di oltre un terzo[7].
Gli episodi di molestie sessuali e soprusi nell'indagine ISFOL sono considerati e segnalati separatamente dalle discriminazioni, poiché se la rilevazione delle discriminazioni è legata alla percezione soggettiva e al clima sociale diffuso, nel caso delle molestie e dei soprusi, il loro riconoscimento è ancora di più influenzato, oltre che dall'impressione personale, dalla consapevolezza e dalla conoscenza dei propri diritti e delle tutele a cui si può fare ricorso.
Tuttavia, anche se questi comportamenti sono più difficili da riconoscere e rilevare, inaspettatamente, sono i più segnalati, i più diffusi (Curtarelli e Tagliavia, 2011). Ed è importante osservare che gli ambienti positivi, quelli in cui si rilevano i maggiori livelli di soddisfazione (le piccole aziende del Nord), sono anche quelli in cui si segnala la minore presenza di molestie sessuali e soprusi (figure 2.6 e 2.7). Gli ambienti dove si rileva un numero più elevato della media di soprusi e molestie si trovano invece nelle aziende che hanno unità locali di grandi dimensioni, nel settore del commercio e dei servizi, e nelle zone del Centro e del Sud dell'Italia.
Se le segnalazioni sulle discriminazioni appaiono relativamente moderate, i disagi legati alla violazione dei diritti e ai soprusi sono, quindi, più evidenti e manifesti. Si tratta, inoltre, di un fenomeno ampiamente segnalato sia dagli uomini che dalle donne, importante da evidenziare soprattutto per gli effetti che può avere sulla salute e sul benessere dei lavoratori.

---

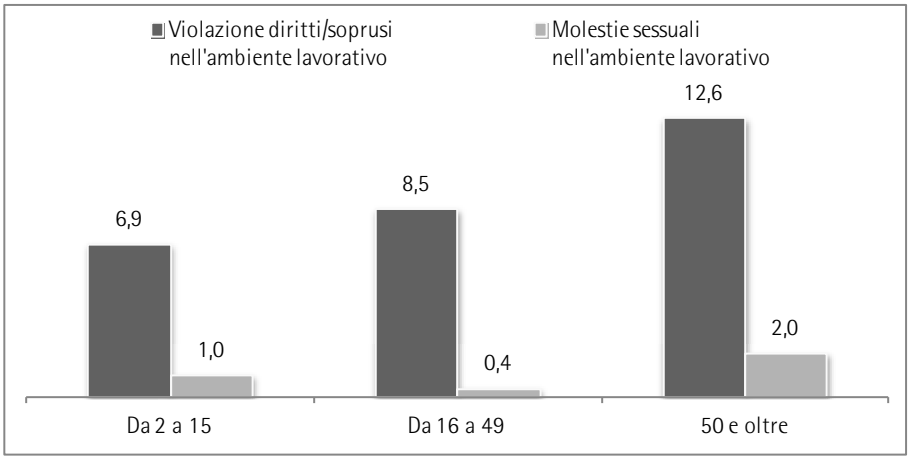
5. Quale sia il termine più corretto per definire le persone portatrici di un handicap è una domanda a cui si è tentato di rispondere nel corso degli anni da più parti con risultati lessicali diversi: handicappato, portatore di handicap, disabile, persona con disabilità, diversabile, cfr. http://www.accademiadellacrusca.it/it/lingua-italiana/ consulenza-linguistica/domande-risposte/meglio-handicappato-portatore-handicap-disab.Anche "SuperAbile", la rivista dell'INAIL dedicata ai temi della "disabilità" ha sollevato la questione pubblicando un'inchiesta dal titolo "Qual è il modo migliore per definire la disabilità?" http://www.superabile.it/web/it/ CANALI_TEMATICI/ Politiche_e_Buoni_Esempi/Dossier/info48753561.html
È opinione di chi scrive che i termini vanno considerati e utilizzati valutandone le connotazioni e la funzionalità a seconda del contesto e dell'obiettivo per cui vengono usati. In questo paragrafo sarà utilizzato quindi il termine "disabile" facendo riferimento alla normativa giuslavorista della Legge 68/1999 sulle "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm
6. Cfr. http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=17
7. Cfr.http://www.disabili.com/lavoro/26582-lavoro-nei-paesi-industrializzati-un-disabile-su-due-e-disoccupato.

Figura 2.6 - **Molestie e soprusi sul luogo di lavoro per area geografica. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 2.7 - **Molestie e soprusi sul luogo di lavoro per dimensione dell'unità locale. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Interessante, infine, osservare a chi si rivolgerebbero i lavoratori in caso di soprusi o discriminazioni, chi sono le persone deputate a ricevere le denunce dei comportamenti scorretti. La persona a cui si rivolgerebbero la maggior parte degli intervistati è il proprio capo (43,1%), figura che evidentemente mantiene in qualche misura il primato della fiducia e del credito, crescendo, tra l'altro, di 9 punti percentuali rispetto al 2006. Questo dato può essere in parte interpretato come un effetto del buon clima sociale diffuso e della soddisfazione espressa nei confronti del rapporto con il

proprio superiore. Il 24,4% si rivolgerebbe al sindacato, che ha perso credibilità nel corso degli anni (la percentuale era del 27% nel 2006) e il 12,4% ad un avvocato. Il 3,3% ignorerebbe l'accaduto, evitando qualsiasi forma di segnalazione o denuncia (tabella 2.1).

Tabella 2.1 - **Persona di riferimento in caso di discriminazioni, molestie, soprusi. Anno 2010**

Persona di riferimento	%
Capoufficio/superiori	43,1
Sindacato	24,4
Avvocato	12,4
Forze dell'ordine	9,0
Lascerei cadere la cosa	3,8
Colleghi	3,3
Servizi ispettivi (INPS ISP, Lavoro)	2,0
Affronterei da solo o in famiglia	1,4
Altro	0,4
Totale	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Riepilogando, i dati raccolti nel 2010 in parte confermano quanto descritto nelle precedenti analisi dell'ISFOL. Tuttavia, partendo dal presupposto che la qualità del lavoro è una materia di studio storicamente e culturalmente determinata, l'aspetto che forse sarebbe più interessante sottolineare, nell'analisi dell'ambiente sociale di lavoro, è che la crisi economica, che fa da sfondo a tutta la rilevazione, influenza le percezioni e gli umori degli intervistati. Ad una riflessione affine giunge anche l'ILO che nel suo ultimo rapporto evidenzia:

"*La discriminazione è frutto delle azioni dei datori del lavoro, della legislazione e della prassi nazionale, di fattori socio-culturali e delle diverse percezioni delle cause delle difficoltà economiche e sociali. Pertanto, il nesso fra la non discriminazione e la stabilità sociale è particolarmente rilevante in un periodo di avversità economica*" (ILO, 2011).

Rispetto alle precedenti rilevazioni sulla qualità del lavoro si registrano, infatti, opinioni più positive riguardo al clima sociale, nonché riduzioni degli episodi di discriminazione. Tuttavia, il rischio che si corre in periodi di recessione e d'intensa disoccupazione è di dare meno importanza alle politiche contro la discriminazione, come se fossero un elemento meramente accessorio cui è doveroso rinunciare in tempi di crisi (ILO, 2011).

Le misure di austerità rischiano, infine, di compromettere gravemente la capacità delle istituzioni pubbliche di contrastare le disuguaglianze. In questo senso, l'emergenza più rilevante alla quale si potrebbe andare incontro è che i tagli di bilancio si traducano in un aumento della discriminazione e della disuguaglianza, soprattutto

per le categorie più fragili di lavoratori, come chi ha un impiego temporaneo o un lavoro precario.

2.3 Salute e sicurezza sul lavoro

Il tema della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe rivestire, come da più parti sostenuto, un ruolo prioritario per tutti coloro che si occupano di politiche del lavoro, da un lato per le indiscutibili conseguenze in termini di costi sociali e personali e, dall'altro, in quanto ambito determinate nella qualificazione del posto di lavoro.
Nella storia dell'Unione europea il tema della sicurezza sul lavoro ha da sempre avuto un'attenzione particolare da parte dei decisori con distinti e continui interventi normativi[8], atti a favorire contesti lavorativi in cui i rischi per la salute del lavoratore fossero bassi e facilmente controllabili. Nell'Agenda comunitaria il tema della salute e sicurezza sul lavoro è al centro della strategia per il 2007-2012[9] nonché della nuova strategia comunitaria Europa 2020[10], ma anche in ambito nazionale è stata oggetto di numerosi provvedimenti[11].
Il modello prevalente alla base della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro mette in rilievo il ruolo fondamentale che l'organizzazione del lavoro svolge nel determinare le condizioni di rischio per la salute non solo fisica, ma anche psichica dei lavoratori. L'ampliamento della tipologia dei rischi per la salute dei lavoratori dunque, da un lato, consente di estendere l'analisi ai processi produttivi nel suo insieme e, dall'altro, contribuisce alla riformulazione dei modelli organizzativi e di gestione del rischio nelle imprese.
Il processo che ha portato a tali risultati parte da molto lontano. È a cavallo tra gli anni '30 e '40 che si comincia, seppur in chiave meramente meccanicistica (rischio e possibile rimedio), a prestare attenzione agli aspetti che determinano i rischi per la salute del lavoratore. Nel ventennio successivo si comincia a delineare una concezione più ampia e globale del concetto di salute nel contesto lavorativo, si studiano e si valutano i fattori (fisici e psichici e la loro interazione) che influenzano lo stato di salute del lavoratore[12]. Negli anni '70-'80 avviene il passaggio da una concezione in-

8. Regolamenti CE n. 883/2004, n. 1338/2008 e n. 987/2009.
9. Commissione europea, Migliorare la qualità e la produttività sul luogo del lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, Com (2007) 62 del 21 febbraio 2007. L'obiettivo della strategia è quello di ridurre gli infortuni del 25% entro il 2012.
10. Commissione europea, Europa 2020, Una strategia per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, COM (2010) 2020, Bruxelles, 3.3.2010.
11. Si vedano i decreti legislativi n. 626/1994 e n. 38/2000, rivisitati poi nel 2008 con il decreto n.81/2008, il Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (n.106/2009) nel 2009 e, infine, la legge n. 122/2010 nel 2010 con la quale si perviene alla creazione del Polo della salute e della sicurezza sul lavoro che ha come obiettivo la condivisione delle conoscenze e il monitoraggio di nuovi rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori e della collettività nel suo insieme.
12. Già con Majo (1933, 1945) e la sua teoria delle relazioni umane si era cominciato a parlare delle possibili interconnessioni tra le relazioni interpersonali che si instaurano all'interno dei posti di lavoro e il malessere e disagio psico-fisico dei lavoratori.

centrata sulla cura ad una visione che pone l'accento sulla prevenzione e sulle modalità per aumentare la sicurezza negli ambienti di lavoro *(Health protection).* Un ulteriore passo in avanti si realizza a partire dagli anni '80 con l'introduzione del concetto di "conservazione attiva della salute" (Glasgow e Terborg, 1988) inteso come "*l'altro estremo di un continuum al centro del quale si trova l'assenza di invalidità o di malattia*" e facilitando, di fatto, modalità di approccio e di analisi sistemica al tema della salute e sicurezza nei contesti lavorativi (Avallone e Bonaretti, 2003).
Nel presente paragrafo verranno esaminati gli aspetti precipui che attengono alla dimensione ergonomica (i rischi percepiti, le malattie, gli infortuni, la gravosità del lavoro in termini di impegno mentale, fisico, di coinvolgimento psico-emotivo e di stress) ponendoli in relazione alle caratteristiche del lavoratore (l'età, il genere, il livello di istruzione, ecc.) e al suo contesto lavorativo (il carattere dell' occupazione, la tipologia dell'azienda, la dimensione dell'azienda ecc.).
I rischi per la salute del lavoratore risiedono sia nell'ambiente fisico in cui viene svolta l'attività lavorativa, come il luogo di utilizzo di macchinari e sistemi automatizzati, sia nelle modalità con le quali viene compiuta la prestazione lavorativa (intensità del lavoro intesa come ritmo, durata del lavoro, ore lavorate, lavoro notturno, il lavoro nei giorni festivi e il lavoro con turni). Diversi e accreditati studi sul benessere organizzativo hanno messo in rilievo che anche gli aspetti riguardanti la sfera delle relazioni rivestono un ruolo fondamentale nell'influenzare e determinare lo stato di salute del lavoratore in termini di possibilità di contrarre una malattia, ma anche di avere un infortunio o un incidente sul lavoro (Avallone e Bonaretti, 2003).
In tale contesto, la III Indagine ISFOL sulla qualità del lavoro in Italia, permette di esplorare:

1. la soddisfazione dei lavoratori per le condizioni di sicurezza e di tutela della salute sul luogo di lavoro;
2. la percezione soggettiva dei lavoratori del rischio per la salute, anche in relazione all'ambiente lavorativo;
3. l'incidenza delle malattie e degli infortuni causati dal lavoro.

Le analisi possono inoltre essere approfondite tramite una serie di indicatori specifici quali: la gravosità del lavoro in termini di impegno mentale, fisico, di coinvolgimento psico-emotivo e di stress; gli orari atipici (lavoro notturno, lavoro nei giorni festivi e lavoro con turni); l'intensità del lavoro; ecc.
Prima di presentare i risultati dell'indagine ISFOL, sarà fornita una breve panoramica sulla consistenza in ambito europeo di fenomeni quali il numero di infortuni, di morti sul lavoro e di malattie professionali. Verranno analizzati altresì i dati riguardanti l'Italia e provenienti da fonte amministrativa.

2.3.1 Il contesto europeo e nazionale: infortuni e morti sul lavoro, malattie

Gli infortuni

Nel 2010 la Commissione europea, tenuto conto del Regolamento (CE) n. 1338/2008 relativo alle statistiche europee in materia di sanità pubblica e sicurezza europea, ha istituito una procedura comune per la produzione sistematica dei dati relativi agli infortuni sul lavoro, superando così di fatto gli ostacoli relativi alle differenti normative di ciascuno Stato membro, sia in materia assicurativa che di previdenza sociale, nonché oltrepassando le difficoltà inerenti i diseguali sistemi di gestione, le diverse strutture e assetti demografici e occupazionali delle popolazioni dei diversi Stati (INAIL, 2012)[13].

Nel 2008 (ultimo dato disponibile di fonte EUROSTAT EU-SILC[14]) l'Italia registra un indice infortunistico pari a 2.362 infortuni per 100.000 occupati continuando così il trend decrescente iniziato nel 2003, situandosi al di sotto dei paesi come la Spagna (4.792), la Francia (2.891) e la Germania (3.024) nella classifica generale[15].

Per quanto riguarda gli infortuni mortali, nel 2008 si rileva, rispetto al 2007, una diminuzione complessiva per tutti gli Stati membri dei tassi standardizzati. L'Italia con 2,4 decessi per 100.000 occupati si situa al di sotto della Spagna (2,6) ma registra un tasso d'incidenza standardizzato superiore alla Francia (1,7) e alla Germania (1,9).

L'Italia inoltre si posiziona sotto la media UE per gli infortuni in generale, mentre per gli infortuni mortali si situa al di sopra della media europea. Il dato sugli infortuni mortali è attribuibile di fatto ai lavoratori che svolgono la propria attività in nero, che in Italia sono piuttosto numerosi (l'ISTAT ha stimato nel 2010, 2 milioni e 548mila), ma anche al fatto che è più difficile nascondere gli incidenti mortali piuttosto che un lieve infortunio[16].

La generale diminuzione degli infortuni nell'Unione europea dal 2001 al 2008, che coinvolge prevalentemente i lavoratori di sesso maschile, dipende sia dalla diminuzione complessiva della forza lavoro, sia dalla distribuzione degli occupati in specifici settori lavorativi: fin dal 1991 si osserva in tutta Europa una diminuzione degli occupati nei settori del comparto agricolo e dell'industria, mentre aumentano i lavoratori impegnati nei servizi, dove il numero degli infortuni è tendenzialmente più basso[17].

---

13. Per EUROSTAT gli "infortuni sul lavoro" sono ritenuti tali solo se con "assenze dal lavoro di almeno quattro giorni", il sistema non tiene conto degli infortuni in itinere perché non rilevati da tutti gli Stati membri.
14. Cfr. INAIL Rapporto annuale 2012 (INAIL, 2012); EUROSTAT – EU-SILC – *Statistics on income and living conditions (2010),* Quadro statistiche salute e sicurezza 1999-2007.
15. EUROSTAT utilizza il tasso standardizzato di incidenza infortunistica (numero di incidenti sul lavoro accaduti durante l'anno per 100.000 occupati). Inoltre ha elaborato, per ciascun Stato membro, un indicatore (metodologia Esaw) che serve a correggere le differenze esistenti tra i diversi paesi. Per quanto riguarda gli infortuni mortali, sono esclusi anche gli infortuni stradali o a bordo di qualsiasi mezzo di trasporto occorsi in occasione di lavoro.
16. ISTAT (2010), Indagine conoscitiva su taluni fenomeni distorsivi del mercato del lavoro (lavoro nero, caporalato e sfruttamento della manodopera straniera); cfr. INAIL Rapporto annuale 2012, *op.cit.*
17. Di Nunzio D., Ranieri D. (a cura di), *Rapporto di ricerca IRES-CGIL*, n. 04/2011.

Dal confronto dei dati italiani per settore di attività economica con la media UE si registra per il nostro Paese un tasso infortunistico superiore nel settore agricolo, rispetto all'industria manifatturiera e ai trasporti. La differenza è da attribuire in particolare alle modalità di lavoro tipiche di tali settori, dove le tutele sono più basse, o in alcuni casi assenti, e dove risulta essere principalmente impegnata la popolazione straniera (Di Nunzio e Ranieri, 2011).
Focalizzando l'attenzione alla situazione italiana e analizzando dati di fonte amministrativa provenienti dall'INAIL si osserva che il numero degli infortuni nel 2011 registra un ulteriore calo: si passa da 775mila unità del 2010 a 725mila unità nel 2011[18] (tabella 2.2).

Tabella 2.2 - **Infortuni sul lavoro per settore d'attività economica. Anni 2007-2011**

Anno	V.a	Var. % su anno precedente	Var. % su anno 2001	V.a	Var. % su anno precedente	Var. % su anno 2001
	Totale			Servizi		
2007	912.379	-1,7	-8,1	453.776	0,5	0,5
2008	875.347	-4,1	-11,8	451.514	-0,5	0,0
2009	790.397	-9,7	-20,4	438.643	-2,9	-2,8
2010	776.099	-1,8	-21,8	440.228	0,4	-2,5
2011	725.174	-6,6	-26,9	416.059	-5,5	-7,8
	Agricoltura			Industria		
2007	57.252	-9,2	-22,1	401.351	-2,9	-14,2
2008	53.388	-6,7	-27,4	370.445	-7,7	-20,8
2009	52.687	-1,3	-28,3	299.067	-19,3	-36,1
2010	50.215	-4,7	-31,7	285.656	-4,5	-38,9
2011	46.963	-6,5	-36,1	262.152	-8,2	-44,0

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati INAIL, 2012

La diminuzione è riscontrata anche per i morti sul lavoro che nel 2011 sono pari a 920 unità (5,4% in meno rispetto ai 973 del 2010)[19]. Dal 2002 al 2011 la contrazione complessiva degli infortuni è stata del 26,9% (circa 270.000 infortuni in meno). Tale contrazione ha riguardato tutti i settori di attività economica anche se con intensità differenti nel settore agricolo (-36,1%), nel settore industriale (-44,0%) e nel settore dei servizi (-7,8%) (INAIL, 2012)[20]. L'indice di incidenza (rapporto tra il numero di infortuni e numero di occupati) elaborato dall'ISTAT mostra che nel periodo 2002-2011 il settore dell'industria ha avuto una contrazione complessiva dell'indice di in-

18. Nei dati forniti dall'INAIL non rientrano i lavoratori in nero che per l'irregolarità del rapporto di lavoro sono quelli più soggetti ad infortuni in quanto meno tutelati. Gli infortuni occorsi a tali lavoratori sono stimati dall'INAIL, sulla base dei dati ISTAT, nel 2010 in circa 164.000.
19. Cfr. INAIL Rapporto annuale 2012, *op.cit.*
20. Cfr. INAIL Rapporto annuale 2012, *op.cit.*

cidenza del 42,6% (la riduzione del numero di occupati è stata del 2,4%); la contrazione nel settore Agricolo è stata del -25,6% (con un calo degli occupati del 14,1%); mentre è stata inferiore nel settore dei servizi con un indice di incidenza del -15,8% (+9,5% per gli occupati). Tale differenza è dunque attribuibile alla diversa dinamica occupazionale, che a fronte di una diminuzione nel settore dell'industria e dell'agricoltura ha invece registrato un aumento occupazionale nel settore dei servizi[21].
Per avere un quadro completo è necessario anche distinguere le modalità in cui avviene l'infortunio: se per quanto riguarda gli infortuni "in itinere" (ossia quelli avvenuti al di fuori del posto di lavoro, durante il percorso da casa al lavoro e dal lavoro a casa) il fenomeno è in diminuzione da 88.129 nel 2010 a 81.861 nel 2011, per gli infortuni avvenuti all'interno del posto di lavoro il calo nel 2011 è pari a -6,5% (costituiscono il 90% delle denunce).

Le malattie

Le misure di prevenzione sembrano dunque efficaci, come evidenziano i dati finora presentati, a ridurre i cosiddetti rischi tradizionali, mentre risultano ancora inefficaci nel far diminuire quelli sorti con le nuove tecnologie e le nuove forme di organizzazione del lavoro. Si pensi ai rischi per la salute dei lavoratori legati alle biotecnologie, per esempio, nonché alle condizioni di stress derivanti dalle nuove e più complesse modalità lavorative e di gestione dei processi produttivi. La trasformazione dei rapporti lavorativi, la flessibilizzazione, nonché la crisi economica hanno generato disturbi e disagi psicologici meglio definiti come disturbi da stress lavoro-correlato. L'approccio alla base delle linee guida elaborate dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e sicurezza sul lavoro considera la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato come parte "*integrante della valutazione dei rischi*"; "(...) *considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme* (...)". (Accordo europeo sullo stress sul lavoro, Bruxelles, 8 ottobre 2004).
Il lavoratore che soffre di stress da lavoro-correlato non soltanto si ammala, ma è anche più predisposto ad infortunio in generale. Da più parti si sottolinea che per quanto riguarda i disturbi psichici da stress lavoro-correlato in generale essi appaiono sottostimati per la ovvia difficoltà a riconoscere in fase di denuncia la pertinente patologia psichica.
Lo strumento per la valutazione del rischio elaborato dalla Commissione Consultiva, che si basa sul modello dei *Management Standard*, adattato alla realtà italiana, permette di rilevare i livelli di stress riconducibili ad: *eventi sentinella* (infortuni, assenza per malattia, rotazione del personale, segnalazioni stress-lavoro correlato ecc.), *contenuto del lavoro* (ambiente di lavoro, pianificazione dei compiti, carico di lavoro-ritmo di lavoro, orario di lavoro), *contesto del lavoro* (funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito organizzativo, evoluzione della carriera, autonomia decisionale

21. Cfr. INAIL Rapporto annuale 2012, *op.cit.*

controllo del lavoro, rapporti interpersonali sul lavoro, interfaccia casa lavoro-conciliazione vita/lavoro)[22].

Dai dati EU-SILC (l'ultimo dato disponibili risale al 2008)[23] l'8,6%[24] dei lavoratori con età compresa tra 15 e 64 anni ha avuto problemi di salute correlati al lavoro, dato in costante crescita a partire dal 1999 e che corrisponde a circa 20 milioni di persone. Il numero delle denunce per malattie professionali è in aumento sia per gli uomini che per le donne e cresce con l'aumentare dell'età (da 3,1% nella fascia 15-24 a 11,4% nella fascia 55-64). Le malattie professionali hanno un'incidenza maggiore tra i lavoratori con un basso livello d'istruzione (8,2%) rispetto ai lavoratori con un livello di istruzione più alto (6,9%). I lavoratori con un livello di istruzione basso denunciano di soffrire di disturbi connessi all'apparato muscolo scheletrico, mentre i lavoratori con un livello d'istruzione più elevato denunciano problemi legati allo stress, alla depressione e all'ansia. La correlazione tra livello di scolarizzazione e incidenza delle malattie professionali è spiegata per il tramite della professione svolta: a elevati livelli di istruzione sono presumibilmente associate professioni e mansioni ad alta qualificazione che maggiormente si correlano con malattie connesse all'apparato psichico, al contrario titoli di studio medio bassi sono associati a mansioni a media-bassa qualificazione alle quali con maggior probabilità sono collegate malattie professionali che interessano l'apparato muscolo scheletrico. Sono per lo più lavoratori uomini quelli che denunciano problemi all'apparato muscolo scheletrico (30,7%), le donne invece lamentano problemi legati allo stress, alla depressione e all'ansia (15,5%). Inoltre, gli uomini che denunciano malattie professionali sono maggiormente impiegati nel settore manifatturiero ed edile, mentre le donne che contraggono malattie professionali lavorano principalmente nel settore della salute e dell'assistenza sociale[25].

In Italia le denunce dei lavoratori per aver contratto malattie professionali, così come evidenzia l'INAIL nel Rapporto 2012, continuano ad aumentare: 46.558 casi nel 2011 (+9,6% contro il 42.347 denunce nel 2010). I dati relativi ai diversi settori evidenziano che nel 2011 le denunce di malattie nel settore agricolo crescono di più rispetto agli altri settori: quasi 1.600 in più per un totale di 7.971 denunce (+24,8% rispetto al 2010); nell'industria e servizi le denunce nel 2011 sono 38.101 con una crescita del 6,9% rispetto al 2010 (quasi 2.500 in più); infine tra i dipendenti della P.A. le denunce, sempre nel 2011, registrano un aumento del 14,4% rispetto al 2010 (61 in più) (tabella 2.3). Nel 2010, inoltre, si è registrato un aumento del tasso di riconoscimento (rapporto tra casi riconosciuti e casi denunciati) che si è attestato al 42% delle denunce (quasi 18.000 su oltre 42mila) e di queste il 75% (13.000 casi) ha ottenuto l'indennizzo.

---

22. Cfr. Rapporto INAIL 2011, *op. cit.*; INAIL (2011), *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, Roma.
23. EU-SILC – *Statistics on income and living conditions* (2010).
24. Il dato non comprende la Francia.
25. EUROSTAT, *Population and Social Conditions* – Statistic in focus, 63/2009; EUROSTAT (2010b), *Health and safety at work in Europe. A statistical portrait* (1999-2007).

Tabella 2.3 - **Malattie professionali denunciate per gestione economica. Anni 2007-2011**

Anno	Agricoltura		Industria e servizi		Dipendenti P.A.		Totale	
	V.a.	Var. % su anno precedente	V.a.	Var. % su anno precedente	V.a.	Var. % su anno precedente	V.a.	Var. % su anno precedente
2007	1.650	-	26.888	-	395	-	28.933	-
2008	1.832	11,0	27.906	3,8	355	-10,1	30.093	4,0
2009	3.926	114,3	30.584	9,6	379	6,8	34.889	15,9
2010	6.389	62,7	35.651	16,6	425	12,1	42.465	21,7
2011	7.971	24,8	38.101	6,9	486	14,4	46.558	9,6

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati INAIL, 2012

2.3.2 Salute e sicurezza sul lavoro: i risultati della III Indagine sulla Qualità del lavoro in Italia

Di seguito sono esaminati ed approfonditi i diversi aspetti, sia oggettivi che percettivi, che riguardano la sfera della salute e sicurezza sul lavoro emersi dalla III Indagine ISFOL sulla qualità del lavoro. Tramite tale fonte dati è, infatti, possibile studiare ed evidenziare le caratteristiche, dei lavoratori e del lavoro, che incidono sulla soddisfazione nell'ambito della salute e sicurezza, sulla percezione di insicurezza sul lavoro (rischio per la propria salute) e sulla possibilità di subire infortuni o di contrarre malattie.

La soddisfazione e il rischio per la salute

In relazione al grado di soddisfazione circa la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro soltanto 1.853.157 lavoratori su 22.980.730, pari all'8,1%, dichiarano la propria insoddisfazione (tabella 2.4). Il livello di insoddisfazione cresce nelle zone d'Italia più depresse e con meno risorse strutturali e ambientali e per gli occupati che svolgono professioni meno qualificate e meno tutelate; al contrario si riduce dove vi è un territorio con possibilità di sviluppo e per i lavoratori in possesso di un alto titolo di studio e che svolgono professioni ad alta qualificazione. In particolare ad essere più insoddisfatti sono gli uomini (9,0%), i lavoratori che risiedono nel Mezzogiorno (10,5%) e i lavoratori con un'età superiore ai 55 anni (9,0%).

Per quanto attiene alle caratteristiche del lavoro svolto, si osserva inoltre che una maggiore percezione di insoddisfazione è associata agli occupati con un lavoro temporaneo ed in particolare con un contratto di collaborazione (16,2%), quanti lavorano su basi orarie ridotte e con un part-time involontario (13,7%), e coloro che hanno una professione non qualificata (11,5%, cfr. tabella 2.5).

Tabella 2.4 - **Soddisfazione per la propria salute e sicurezza sul luogo di lavoro e percezione del rischio per la propria salute per caratteristiche individuali. Anno 2010**

Caratteristiche		Soddisfazione per la salute e sicurezza			Ritiene che la sua salute sia a rischio			
		Si	No	Totale	Si	No	Non sa/ n.r.	Totale
Area geografica	Nord-ovest	93,9	6,1	100,0	14,0	85,5	0,5	100,0
	Nord-est	93,5	6,5	100,0	14,4	84,8	0,8	100,0
	Centro	90,8	9,2	100,0	20,8	78,3	1,0	100,0
	Sud e Isole	89,5	10,5	100,0	22,7	76,9	0,4	100,0
Genere	Uomo	91,0	9,0	100,0	19,5	79,7	0,8	100,0
	Donna	93,3	6,7	100,0	15,5	84,1	0,4	100,0
Età in classi	15-29 anni	93,8	6,2	100,0	10,3	89,3	0,4	100,0
	30-44 anni	91,7	8,3	100,0	19,3	80,0	0,7	100,0
	45-54 anni	91,8	8,2	100,0	20,0	79,4	0,6	100,0
	55 anni o più	91,0	9,0	100,0	16,9	82,3	0,8	100,0
Titolo di studio	Nessuno/lic. elementare	89,8	10,2	100,0	23,1	75,4	1,5	100,0
	Licenza media	91,7	8,3	100,0	22,1	77,3	0,6	100,0
	Diploma 2-3 anni	89,4	10,6	100,0	21,0	78,6	0,5	100,0
	Diploma 4-5 anni	92,0	8,0	100,0	14,7	84,8	0,4	100,0
	Titolo universitario	94,1	5,9	100,0	14,3	84,7	0,9	100,0
Totale		**91,9**	**8,1**	**100,0**	**17,9**	**81,5**	**0,6**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 2.5 - **Soddisfazione per la propria salute e sicurezza sul luogo di lavoro e percezione del rischio per la propria salute per caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche	Soddisfazione per la salute e sicurezza			Ritiene che la sua salute sia a rischio			
	Si	No	Totale	Si	No	Non sa/ n.r.	Totale
Carattere occupazione							
Dipendente permanente	91,9	8,1	100,0	17,1	82,1	0,8	100,0
Dipendente temporaneo	91,6	8,4	100,0	18,1	81,9	0,0	100,0
Collaboratore o prestatore d'opera	83,8	16,2	100,0	9,1	89,7	1,2	100,0
Altro autonomo	93,2	6,8	100,0	20,7	78,9	0,5	100,0
Orario di lavoro							
Tempo pieno	91,4	8,6	100,0	17,9	81,3	0,8	100,0
Part-time volontario	95,4	4,6	100,0	10,2	89,6	0,2	100,0
Part-time involontario	86,3	13,7	100,0	18,2	81,3	0,5	100,0
Indipendente	93,5	6,5	100,0	20,6	78,9	0,5	100,0

segue

Tabella 2.5 segue

Caratteristiche	Soddisfazione per la salute e sicurezza			Ritiene che la sua salute sia a rischio			
	Si	No	Totale	Si	No	Non sa/ n.r.	Totale
Professione							
Legislatori, dirigenti e imprenditori	96,8	3,2	100,0	15,6	82,7	1,7	100,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	93,6	6,4	100,0	16,2	83,2	0,6	100,0
Professioni tecniche	92,4	7,6	100,0	14,8	84,8	0,4	100,0
Impiegati	94,0	6,0	100,0	8,9	90,7	0,4	100,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	93,4	6,6	100,0	17,1	82,8	0,1	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	91,0	9,0	100,0	27,5	71,9	0,7	100,0
Conduttori di impianti e operai semiqualificati	88,7	11,3	100,0	18,8	80,5	0,7	100,0
Professioni non qualificate	88,5	11,5	100,0	16,9	81,4	1,7	100,0
Forze armate	76,8	23,2	100,0	37,6	60,3	2,1	100,0
Settore di attività							
Agricoltura	94,1	5,9	100,0	31,9	67,5	0,6	100,0
Industria in senso stretto	92,0	8,0	100,0	13,3	86,7	0,1	100,0
Costruzioni	92,2	7,8	100,0	33,1	66,1	0,9	100,0
Commercio	91,3	8,7	100,0	13,3	86,0	0,7	100,0
Altri servizi	91,9	8,1	100,0	17,4	81,8	0,8	100,0
Dimensione unità locale							
Lavora da solo	93,4	6,6	100,0	20,7	78,9	0,4	100,0
Da 2 a 15	93,7	6,3	100,0	15,0	84,7	0,4	100,0
Da 16 a 49	88,5	11,5	100,0	18,7	81,0	0,4	100,0
50 e oltre	90,7	9,3	100,0	19,6	79,4	1,0	100,0
Non risponde	88,3	11,7	100,0	20,0	76,4	3,5	100,0
Azienda pubblica o privata							
Pubblica o partecipata	89,1	10,9	100,0	23,3	76,1	0,5	100,0
Privata	92,7	7,3	100,0	16,4	82,9	0,7	100,0
Totale	**91,9**	**8,1**	**100,0**	**17,9**	**81,5**	**0,6**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

I lavoratori che dichiarano di percepire rischi per la propria salute sono 4.107.663, pari al 17,9% del totale; sono prevalentemente i lavoratori uomini a sentirsi più a rischio (19,5%) rispetto alle lavoratrici donne (15,5%), hanno un'età compresa tra i 45 e i 54 anni (20,0%), e risiedono nel meridione (22,7%); inoltre i lavoratori in possesso di un basso titolo di studio come la licenza elementare (23,1%) percepiscono un rischio per la propria salute maggiore rispetto a chi è in possesso di una istruzione e-

levata come il diploma universitario (14,3%). La lettura dei dati sulla percezione del rischio incrociati con quelli relativi al contesto lavorativo ci permettono di trattegiare ulteriormente la tipologia del lavoratore che avverte un rischio maggiore per la propria salute e sicurezza: autonomo (20,7%), operaio specializzato (27,5%) e che lavora nel settore delle costruzioni (33,1%).
Altre variabili, inoltre, come già dimostrato dalle precedenti indagini ISFOL sulla qualità del lavoro e confermate da altre ricerche dell'EUROFOUND, determinano e condizionano la percezione del lavoratore sul rischio per la propria salute: la gravosità del tipo di lavoro svolto (fisico, mentale, psico-emotivo), il numero di ore lavorate, l'intensità del lavoro e gli orari atipici. All'aumentare delle ore lavorate cresce dunque la percezione del rischio per la propria salute: il 15,0% degli occupati che lavorano fino a 30 ore percepisce la propria salute a rischio, la quota sale al 17,5% per coloro che lavorano da 31 a 45 ore per poi giungere al 23,5% per quei lavoratori che superano le 45 ore di lavoro a settimana (tabella 2.6). Tra il 22,5% di lavoratori che svolgono lavoro notturno il 33,1% dichiara di percepire un certo rischio per la propria salute, mentre tra coloro che lavorano nei giorni festivi (38,7%) la percezione del rischio è del 26,9% e si abbassa il livello di percezione di rischio tra quei lavoratori che non svolgono il proprio lavoro nei giorni festivi (14,9%).

Tabella 2.6 - **Rischio per la propria salute per ore lavorate e tipo di lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche		Ritiene la sua salute a rischio		
		Si	No	Totale
Ore lavorate a settimana in classi	Fino a 30	15,0	85,0	100,0
	Da 31 a 45	17,5	82,5	100,0
	oltre 45	23,5	76,5	100,0
Lavoro notturno	No	15,9	84,1	100,0
	Si	33,1	66,9	100,0
Lavoro festivo	No	14,9	85,1	100,0
	Si	26,9	73,1	100,0
Lavoro festivo	No	18,0	82,0	100,0
Totale		18,0	82,0	100,0

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Per quanto riguarda il rapporto tra la percezione del rischio e la gravosità del lavoro, dalla lettura dei dati emerge che, tra gli occupati che mostrano una notevole preoccupazione per la gravosità del lavoro in termini di impegno e sforzo fisico, il 28,6% esprime preoccupazione per la propria salute, mentre tra coloro che dichiarano una gravosità lavorativa in termini mentali il 21,2% percepisce un rischio per la salute. Infine tra i lavoratori che avvertono come gravoso il loro impegno lavorativo in termini di coinvolgimento psico-emotivo il 24,7% sostiene di percepire la propria salute a rischio.
Ad ogni tipo di gravosità lavorativa si associa prevalentemente un particolare profilo teorico di lavoratore. Se da un lato coloro che avvertono maggiormente gravoso il

lavoro in termini di sforzo fisico sono lavoratori di sesso maschile, giovani, con basse qualifiche, che svolgono lavori precari nel settore delle costruzioni e che risiedono nel Sud del paese, dall'altro lato si trovano i lavoratori che sentono maggiormente un impegno di tipo mentale e psico-emotivo, hanno un diploma di laurea, appartengono alla fascia adulta della popolazione (45-54 anni), svolgono lavori autonomi, nel settore dei servizi e risiedono nel Nord Italia. Gli uomini percepiscono maggiormente gravoso il lavoro mentale, mentre le lavoratrici avvertono come prevalentemente gravoso il coinvolgimento psico-emotivo sul posto di lavoro. Questa differenza è probabilmente dovuta sia al tipo di lavoro svolto (le donne per esempio sono prevalentemente occupate in lavori di cura dove il grado di coinvolgimento psico-emotivo è piuttosto alto, mentre gli uomini risultano prevalentemente impegnati in attività di tipo manageriale), ma anche a specificità proprie legate al genere, tesi questa avvalorata anche dalla letteratura che vede le donne più attente ai problemi che possono presentarsi nelle diverse situazioni lavorative (Becker, 1985; Rosti, 2006).

Tabella 2.7 - **Rischio salute per gravosità del lavoro. Anno 2010**

Gravosità del lavoro		Ritiene che la sua salute sia a rischio		
		Si	No	Totale
Gravosità sforzo fisico	No	9,7	90,3	100,0
	Si	28,6	71,4	100,0
Gravosità impegno mentale	No	13,4	86,6	100,0
	Si	21,2	78,8	100,0
Gravosità impegno psico-emotivo	No	12,0	88,0	100,0
	Si	24,7	75,3	100,0
Totale		18,0	82,0	100,0

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 2.8 - **Gravosità del lavoro per caratteristiche individuali. Anno 2010**

Caratteristiche	Sforzo/ disagio fisico			Impegno mentale			Coinvolgimento psico-emotivo		
	No	Si	Totale	No	Si	Totale	No	Si	Totale
Area geografica									
Nord-ovest	56,2	43,8	100,0	36,2	63,8	100,0	50,4	49,6	100,0
Nord-est	58,5	41,5	100,0	43,0	57,0	100,0	52,0	48,0	100,0
Centro	57,3	42,7	100,0	41,3	58,7	100,0	53,1	46,9	100,0
Sud e Isole	52,8	47,2	100,0	44,4	55,6	100,0	55,9	44,1	100,0
Genere									
Uomo	50,0	50,0	100,0	39,5	60,5	100,0	55,8	44,2	100,0
Donna	64,9	35,1	100,0	43,2	56,8	100,0	48,5	51,5	100,0

segue

Tabella 2.8 segue

Caratteristiche	Sforzo/ disagio fisico			Impegno mentale			Coinvolgimento psico-emotivo		
	No	Si	Totale	No	Si	Totale	No	Si	Totale
Età in classi									
16-29 anni	56,0	44,0	100,0	48,4	51,6	100,0	60,2	39,8	100,0
30-44 anni	55,2	44,8	100,0	40,9	59,1	100,0	53,8	46,2	100,0
45-54 anni	57,7	42,3	100,0	38,0	62,0	100,0	48,9	51,1	100,0
55 anni o più	55,3	44,7	100,0	39,4	60,6	100,0	49,8	50,2	100,0
Titolo di studio									
Nessuno/lic. elementare	21,4	78,6	100,0	59,4	40,6	100,0	61,6	38,4	100,0
Licenza media	39,2	60,8	100,0	54,8	45,2	100,0	68,5	31,5	100,0
Diploma 2-3 anni	54,9	45,1	100,0	45,7	54,3	100,0	58,3	41,7	100,0
Diploma 4-5 anni	64,5	35,5	100,0	36,7	63,3	100,0	49,8	50,2	100,0
Titolo universitario	79,1	20,9	100,0	17,7	82,3	100,0	26,2	73,8	100,0
Totale	**41,0**	**59,0**	**100,0**	**56,0**	**44,0**	**100,0**	**52,8**	**47,2**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 2.9 - **Gravosità del lavoro per caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche	Sforzo/ disagio fisico			Impegno mentale			Coinvolgimento psico-emotivo		
	No	Si	Totale	No	Si	Totale	No	Si	Totale
Carattere occupazione									
Dipendente permanente	59,2	40,8	100,0	39,2	60,8	100,0	52,0	48,0	100,0
Dipendente temporaneo	50,9	49,1	100,0	55,4	44,6	100,0	59,4	40,6	100,0
Collab. o prestatore d'opera	45,3	54,7	100,0	58,8	41,2	100,0	68,4	31,6	100,0
Altro autonomo	52,2	47,8	100,0	34,9	65,1	100,0	49,5	50,5	100,0
Professione									
Legislatori, dirigenti e imprenditori	54,6	45,4	100,0	35,1	64,9	100,0	51,0	49,0	100,0
Profes. intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	80,5	19,5	100,0	9,8	90,2	100,0	22,8	77,2	100,0
Professioni tecniche	73,3	26,7	100,0	20,8	79,2	100,0	32,4	67,6	100,0
Impiegati	78,1	21,9	100,0	31,4	68,6	100,0	50,2	49,8	100,0
Profes. qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	51,1	48,9	100,0	52,4	47,6	100,0	57,0	43,0	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	32,1	67,9	100,0	55,0	45,0	100,0	70,5	29,5	100,0
Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	49,9	50,1	100,0	56,2	43,8	100,0	69,1	30,9	100,0
Professioni non qualificate	31,2	68,8	100,0	70,6	29,4	100,0	77,6	22,4	100,0
Forze armate	49,6	50,4	100,0	34,4	65,6	100,0	39,8	60,2	100,0

segue

Tabella 2.9 segue

Caratteristiche	Sforzo/ disagio fisico			Impegno mentale			Coinvolgimento psico-emotivo		
	No	Si	Totale	No	Si	Totale	No	Si	Totale
Settore di attività									
Agricoltura	31,2	68,8	100,0	70,2	29,8	100,0	74,4	25,6	100,0
Industria in senso stretto	50,0	50,0	100,0	49,0	51,0	100,0	63,8	36,2	100,0
Costruzioni	18,9	81,1	100,0	37,1	62,9	100,0	61,3	38,7	100,0
Commercio	60,9	39,1	100,0	49,6	50,4	100,0	63,3	36,7	100,0
Altri servizi	64,7	35,3	100,0	34,2	65,8	100,0	42,8	57,2	100,0
Totale	**41,0**	**59,0**	**100,0**	**56,0**	**44,0**	**100,0**	**52,8**	**47,2**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Come esplicitato in precedenza, nel presente paragrafo si è voluto esaminare, oltre agli aspetti propri della dimensione ergonomica in relazione con le caratteristiche del lavoratore, la possibile influenza che l'ambiente lavorativo relazionale ha sullo stato di salute del lavoratore. Del resto nel già citato modello del *Management Standard* elaborato dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, tra le variabili prese in considerazione per la valutazione del rischio sono comprese anche quelle riferite ai rapporti interpersonali sul lavoro.
Si è deciso quindi di considerare alcune variabili, trattate anche nel precedente paragrafo, proprie della dimensione sociale del lavoro, ma ritenute significative anche ai fini dell'analisi, come quelle riguardanti la soddisfazione relativa al rapporto con i colleghi, con i superiori e il sentirsi a proprio agio sul lavoro, e di studiarle in relazione alla percezione di rischio per la propria salute.
Dalla tabella 2.10 si evince l'esistenza di una relazione tra la percezione di un rischio per la propria salute e il grado di soddisfazione del rapporto con colleghi e superiori e il sentirsi a proprio agio sul posto di lavoro.

Tabella 2.10 - **Rischio per la salute per soddisfazione del rapporto con i superiori, soddisfazione rapporto colleghi e agio sul lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche		Ritiene che la sua salute sia a rischio			
		Si	No	Non sa/n.r.	Totale
Soddisfatto del rapporto con i superiori	Si	16,4	82,9	0,7	100,0
	No	31,6	67,3	1,1	100,0
Soddisfatto del rapporto con i colleghi	Si	14,3	85,0	0,7	100,0
	No	36,8	62,8	0,5	100,0
A lavoro si sente a proprio agio	Si	16,1	83,4	0,5	100,0
	No	29,1	69,6	1,4	100,0
Totale		**17,9**	**81,5**	**0,6**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Sono pochi i lavoratori che lamentano un'insoddisfazione nel rapporto con i colleghi, ma tra questi sono molti quelli che avvertono un maggiore rischio per la propria salute. Analogamente, sono molti i lavoratori che stanno bene con i colleghi, e tra questi sono relativamente pochi coloro che avvertono un maggiore rischio per la salute. Il lavoratore che è insoddisfatto del rapporto con i superiori percepisce anche un rischio maggiore per la propria salute rispetto a quel lavoratore che ha invece, un buon rapporto con i superiori. Come viene evidenziato dalla tabella si osserva anche una correlazione diretta tra il sentirsi a proprio agio sul lavoro e avvertire un minor rischio per la propria salute.

Gli infortuni

I lavoratori che dichiarano di aver subito almeno un infortunio durante la vita lavorativa sono il 16,4% e sono più frequenti uomini che svolgono lavori manuali. L'utilizzo di macchine e attrezzature fa aumentare la possibilità di infortunarsi. Per quanto riguarda la gravità degli infortuni, si registrano per lo più infortuni lievi: 563.421, pari al 60,8%, mentre ad aver riportato conseguenze gravi ma risolvibili sono le lavoratrici donne (25,8%) che posseggono un la licenza media (24,9%), con oltre 55 anni (28,5%) che lavorano nel settore industriale (28,6%), in aziende con unità locali di piccole dimensioni (28,3%), come dipendenti temporanei (32,8%) e che sono prevalentemente operaie (29,0%).
Per quanto riguarda la relazione tra infortuni e ore lavorate a settimana, come atteso, il rischio di avere infortuni cresce all'aumentare delle ore: fino a 30 ore il 10,7% dei lavoratori ha avuto incidenti, oltre le 45 ore ben il 13,1%. La maggioranza degli occupati italiani (61,2%) lavora da 31 a 45 ore a settimana e di questi ben il 19,4% ha subìto infortuni. Questo dato si può spiegare con il fatto che i lavori ad alto rischio sono sindacalmente tutelati e non possono quindi oltrepassare un certo numero di ore settimanali. Vi è inoltre una relazione evidente tra infortuni e lavoro notturno (che riguarda il 12,2% del lavoro totale); tra coloro che lavorano di notte la percentuale degli infortuni è del 27%, contro il 15% di chi non svolge lavoro notturno (tabella 2.13). Stessa relazione, ma meno marcata, si ravvisa tra coloro che svolgono lavoro in giorni festivi (20,5% contro il 15%). Tra coloro che svolgono turnazione nel lavoro (il 20,1% del totale) si vede raddoppiata la possibilità di avere infortuni (26,6%) rispetto al valore medio. Infine anche l'intensità del lavoro incide sul numero degli infortuni, infatti, il lavoratore che ha un ritmo di lavoro elevato o discontinuo ha un rischio maggiore (attorno al 20%) di contrarre infortuni sul posto di lavoro rispetto a chi ha un ritmo normale (14,1%) o lento (11,4%).
Si è inoltre analizzato quanto la gravosità del lavoro svolto sia correlata con la possibilità di avere infortuni.

Tabella 2.11 - **Gravità degli infortuni per caratteristiche individuali. Anno 2010**

Caratteristiche	Gravità degli infortuni				
	Lieve	Grave, ma risolvibile	Invalidante	Non sa/ n.r.	Totale
Area geografica					
Nord-ovest	81,5	15,5	1,6	1,4	100,0
Nord-est	67,4	27,6	2,4	2,6	100,0
Centro	71,8	27,1	1,0	0,1	100,0
Sud e Isole	68,0	26,9	3,2	1,9	100,0
Genere					
Uomo	73,3	22,7	2,3	1,7	100,0
Donna	72,4	25,8	1,2	0,6	100,0
Età in classi					
16-29 anni	69,6	27,6	0,0	2,8	100,0
30-44 anni	74,3	22,1	2,3	1,3	100,0
45-54 anni	75,3	21,3	1,7	1,7	100,0
55 anni o più	67,8	28,5	3,4	0,4	100,0
Titolo di studio					
Nessuno/lic. elementare	87,3	12,7	0,0	0,0	100,0
Licenza media	70,9	24,9	1,5	2,6	100,0
Diploma 2-3 anni	75,0	23,7	0,7	0,6	100,0
Diploma 4-5 anni	71,8	23,9	3,7	0,6	100,0
Titolo universitario	75,0	22,8	2,2	0,0	100,0
Totale	**73,1**	**23,4**	**2,0**	**1,5**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 2.12 - **Gravità degli infortuni per caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche	Gravità degli infortuni				
	Lieve	Grave, ma risolvibile	Invalidante	Non sa/ n.r.	Totale
Carattere occupazione					
Dipendente permanente	73,5	24,9	1,5	0,1	100,0
Dipendente temporaneo	65,5	32,8	0,9	0,8	100,0
Collaboratore o prestatore d'opera	52,8	29,0	1,3	17,0	100,0
Altro autonomo	78,2	12,4	4,5	4,9	100,0
Settore di attività					
Agricoltura	87,2	10,1	2,3	0,4	100,0
Industria in senso stretto	68,2	28,6	1,4	1,7	100,0
Costruzioni	67,0	25,9	2,4	4,7	100,0
Commercio	82,6	13,0	4,3	0,0	100,0
Altri servizi	73,9	23,9	1,6	0,6	100,0

segue

Tabella 2.12 segue

Caratteristiche	Gravità degli infortuni				
	Lieve	Grave, ma risolvibile	Invalidante	Non sa/ n.r.	Totale
Professione					
Legislatori, dirigenti e imprenditori	76,5	15,9	3,6	3,9	100,0
Professioni. intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	75,3	21,2	3,5	0,0	100,0
Professioni tecniche	82,3	14,3	3,4	0,0	100,0
Impiegati	74,1	22,6	3,3	0,0	100,0
Profes. qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	76,0	23,7	0,3	0,0	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	76,7	16,9	2,6	3,8	100,0
Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	70,8	29,0	0,0	0,2	100,0
Professioni non qualificate	52,7	46,0	0,2	1,1	100,0
Forze armate	34,3	53,3	12,5	0,0	100,0
Totale	**73,1**	**23,4**	**2,0**	**1,5**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 2.13 - **Infortuni per ore lavorate, tipo di lavoro e ritmo di lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche		Ha subito infortuni		
		Si	No	Totale
Ore lavorate a settimana	Fino a 30	10,7	89,3	100,0
	Da 31 a 45	19,4	80,6	100,0
	Oltre 45	13,1	86,9	100,0
Lavoro notturno	No	15,0	85,0	100,0
	Si	27,0	73,0	100,0
Lavoro festivo	No	15,0	85,0	100,0
	Si	20,5	79,5	100,0
Lavoro a turni	No	13,9	86,1	100,0
	Si	26,6	73,4	100,0
Ritmo di lavoro	Elevato	18,6	81,4	100,0
	Normale	14,1	85,9	100,0
	Lento	11,4	88,6	100,0
	Discontinuo	20,3	79,7	100,0
Totale		**16,4**	**83,6**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Come si evince dalla lettura dei dati (tabella 2.14) tale relazione risulta abbastanza evidente: tra i lavoratori che dichiarano di svolgere un lavoro abbastanza gravoso

mentalmente (43,9%), il 16,4% afferma altresì di avere avuto anche infortuni. Sono di più gli occupati che dichiarano di svolgere un lavoro gravoso fisicamente (più del 60,0%) di chi dichiara di non svolgerlo (più del 30%).

Tabella 2.14 - **Infortuni per gravosità del lavoro. Anno 2010**

Gravosità del lavoro		Infortuni		
		Si	No	Totale
Gravosità impegno fisico	Per nulla	7,9	92,1	100,0
	Poco	10,8	89,2	100,0
	Abbastanza	22,5	77,5	100,0
	Molto	34,5	65,5	100,0
Gravosità impegno mentale	Per nulla	12,4	87,6	100,0
	Poco	21,4	78,6	100,0
	Abbastanza	16,4	83,6	100,0
	Molto	14,4	85,6	100,0
Gravosità coinvolgimento psico-emotivo	Per nulla	16,1	83,9	100,0
	Poco	18,4	81,6	100,0
	Abbastanza	12,9	87,1	100,0
	Molto	21,6	78,4	100,0
Totale		**16,4**	**83,6**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tra i lavoratori che svolgono un lavoro *abbastanza* gravoso fisicamente il 22,5% ha avuto infortuni, mentre il 34,5% di quelli che svolgono un lavoro fisicamente *molto* gravoso hanno avuto infortuni. I lavoratori che dichiarano di non svolgere un lavoro emotivamente e psicologicamente gravoso sono in lieve maggioranza (più del 50%), ma tra coloro che dichiarano di svolgere un lavoro *molto gravoso* in termini psico-emotivi un buon 21,6% ha avuto anche degli infortuni.

Le malattie contratte

Dall'Indagine sulla Qualità sul Lavoro si stima che fatto cento il totale dei lavoratori del 2010, ad aver contratto malattie a causa del lavoro sono il 4,0%. Diversamente da quanto rilevato sugli infortuni, la componente femminile dell'occupazione risulta aver contratto malattie a causa del lavoro più degli uomini (l'incidenza per le donne è pari al 5,1%, per gli uomini è del 3,3%). Anche il livello di scolarizzazione, ma soprattutto la professione svolta sembrerebbe essere in relazione con la probabilità di ammalarsi a causa del lavoro: si osserva infatti che per le persone per nulla o poco scolarizzate l'incidenza sale a quasi l'8%, per i diplomati è del 3,2% e per i laureati del 5,3%. I lavoratori che sono impiegati nel settore dei servizi hanno una possibilità più alta di contrarre malattie (5,6%), così come coloro che svolgono professioni tecniche (5,4%) e professioni intellettuali (4,9%), seguiti da coloro che sono impiegati in professioni non qualificate (4,2%). Inoltre, contraggono più malattie sul luogo di la-

voro le persone residenti nel Centro Italia (5,2%) e quelle residenti nel Sud e nelle Isole (4,0%) rispetto a coloro che risiedono nel Nord Italia.

Tabella 2.15 - **Gravità della malattia contratta a lavoro per caratteristiche individuali. Anno 2010**

Caratteristiche	Gravità della malattia				
	Risolvibile	Cronica, ma non invalidante	Invalidante	Non sa/ n.r.	Totale
Area geografica					
Nord-ovest	71,9	17,1	8,4	2,6	100,0
Nord-est	49,1	44,1	3,6	3,2	100,0
Centro	70,5	28,2	0,1	1,2	100,0
Sud e Isole	47,6	49,2	2,8	0,4	100,0
Genere					
Uomo	49,5	46,4	3,8	0,2	100,0
Donna	71,7	21,5	3,7	3,2	100,0
Età in classi					
16-29 anni	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
30-44 anni	65,0	33,5	0,0	1,5	100,0
45-54 anni	45,5	44,6	8,0	1,9	100,0
55 anni o più	65,6	26,0	5,2	3,2	100,0
Titolo di studio					
Nessuno/lic. elementare	23,0	77,0	0,0	0,0	100,0
Licenza media	60,9	33,8	5,3	0,0	100,0
Diploma 2-3 anni	32,0	43,7	11,8	12,5	100,0
Diploma 4-5 anni	67,5	30,1	0,7	1,8	100,0
Titolo universitario	80,8	14,0	4,7	0,5	100,0
Totale	**60,8**	**33,7**	**3,7**	**1,7**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Altre caratteristiche che influenzano l'ammalarsi sul lavoro sono legate al carattere dell'occupazione. I lavoratori che hanno un'occupazione dipendente hanno più possibilità di ammalarsi (4,8%) rispetto a quei lavoratori che svolgono un'attività indipendente (1,9%), ma se si osserva il dato relativo ai lavoratori dipendenti distinguendoli tra dipendenti permanenti e temporanei il dato è inverso: contraggono di più malattie i dipendenti temporanei (5,0%) rispetto ai dipendenti in modo permanente (4,7%).

Tabella 2.16 - **Gravità della malattia contratta a lavoro per caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche	Gravità della malattia				
	Risolvibile	Cronica, ma non invalidante	Invalidante	Non sa/ n.r.	Totale
Tipo di lavoro					
Dipendente permanente	58,4	36,1	4,0	1,5	100,0
Dipendente temporaneo	66,2	30,3	0,0	3,5	100,0
Collaboratore o prestatore d'opera	68,8	21,4	0,0	9,8	100,0
Altro autonomo	66,3	25,7	8,0	0,0	100,0
Professione					
Legislatori, dirigenti e imprenditori	84,2	8,7	7,1	0,0	100,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	79,3	12,0	8,7	0,0	100,0
Professioni tecniche	76,7	21,2	1,7	0,4	100,0
Impiegati	47,7	37,1	8,7	6,5	100,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	67,7	20,9	5,0	6,3	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	50,6	49,4	0,0	0,0	100,0
Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	55,8	44,2	0,0	0,0	100,0
Professioni non qualificate	13,2	80,6	5,2	1,0	100,0
Settore di attività					
Agricoltura	62,3	35,8	2,0	0,0	100,0
Industria in senso stretto	44,0	54,9	0,0	1,1	100,0
Costruzioni	30,9	69,1	0,0	0,0	100,0
Commercio	56,7	43,3	0,0	0,0	100,0
Altri servizi	64,1	28,8	4,9	2,2	100,0
Totale	**60,8**	**33,7**	**3,7**	**1,7**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

L'esame delle caratteristiche del lavoratore e il suo contesto lavorativo rispetto alla gravità della malattia contratta fa emergere ulteriori spunti per l'analisi (tabella 2.17). Un primo dato da sottolineare è la tendenza inversa rispetto a quanto precedentemente rilevato per gli infortuni (uomini, basso titolo di studio, lavoro nelle costruzioni). Se si fa riferimento a quei lavoratori che hanno contratto una malattia ma che si è risolta completamente si rientra nello schema di donne, laureate, che lavorano nei servizi ecc., mentre se si osserva il dato riferito a coloro che hanno riportato una cronicità grave della malattia, la tipologia del lavoratore è la stessa rilevata per gli infortuni. Del resto ciò appare abbastanza ovvio: svolgere un lavoro pesante in

termini fisici, utilizzare macchinari e sistemi automatizzati innalza il rischio per il lavoratore di avere un infortunio grave, ma anche di contrarre malattie invalidanti a causa del tipo di materiali utilizzati o essere più esposti a sostanze chimiche come polveri, gas, rumori e vibrazioni; generalmente sono persone di sesso maschile quelle che lavorano nei settori più esposti a tali rischi, come per esempio in quello manifatturiero e in quello delle costruzioni, così come viene avallato dalla relazione tra malattia e lavoro gravoso fisico.
Anche se in modo molto meno evidente, rispetto a quanto registrato per gli infortuni, si rileva una relazione tra malattie e ore lavorate, orario atipico ma in modo particolare la connessione è più palese per quanto concerne il ritmo di lavoro: più è elevato e maggiore è la possibilità di ammalarsi in modo grave (6,7%) contro il 2,2% di chi ha un ritmo normale.
A conferma di quanto esposto, osservando la tabella 2.18 risulta evidente la relazione tra malattia e gravosità del lavoro. I lavoratori che hanno più possibilità di contrarre una malattia svolgono per lo più lavori gravosi dal punto di vista psicoemotivo.

Tabella 2.17 - **Malattie con ore lavorate a settimana, tipo di lavoro e ritmo di lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche		Malattie		
		Si	No	Totale
Ore lavorate a settimana	Fino a 30	4,1	95,9	100,0
	Da 31 a 45	4,2	95,8	100,0
	Oltre 45	3,3	96,7	100,0
Lavoro notturno	No	3,5	96,5	100,0
	Si	7,8	92,2	100,0
Lavoro festivo	No	3,4	96,6	100,0
	Si	5,9	94,1	100,0
Lavoro a turni	No	3,4	96,6	100,0
	Si	6,6	93,4	100,0
Ritmo di lavoro	Elevato	6,7	93,3	100,0
	Normale	2,2	97,8	100,0
	Lento	1,4	98,6	100,0
	Discontinuo	5,5	94,5	100,0
Totale		**4,0**	**96,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 2.18 - **Malattie per gravosità del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche		Malattie		
		Si	No	Totale
Gravosità sforzo/disagio fisico	Per nulla	2,7	97,3	100,0
	Poco	2,8	97,2	100,0
	Abbastanza	4,5	95,5	100,0
	Molto	8,9	91,1	100,0
Gravosità impegno mentale	Per nulla	3,3	96,7	100,0
	Poco	2,3	97,7	100,0
	Abbastanza	3,0	97,0	100,0
	Molto	10,7	89,3	100,0
Gravosità psico-emotivo	Per nulla	1,7	98,3	100,0
	Poco	3,0	97,0	100,0
	Abbastanza	3,6	96,4	100,0
	Molto	11,0	89,0	100,0
Totale		**4,0**	**96,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

2.4 L'articolazione dei tempo di lavoro

2.4.1 Gli orari di lavoro

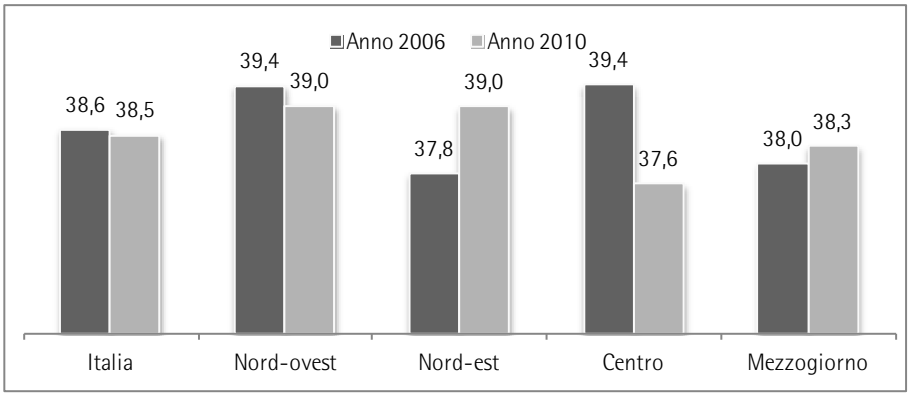
Daremo conto, in questo paragrafo, dell'intensità e dell'articolazione dei tempi di lavoro, in quanto elementi determinanti nella valutazione e nella percezione della qualità del lavoro.

L'orario di lavoro è, infatti, una variabile importante per analizzare le trasformazioni in atto nell'organizzazione della produzione ed è materia determinante sia per le imprese, che devono poter reagire con rapidità e innovazione al cambiamento, sia per i lavoratori, che devono preservare la loro qualità del lavoro cercando di dedicare al lavoro un tempo limitato e ben distribuito e hanno il diritto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare in relazione alle forme di orario non standard (quali i turni, il lavoro notturno, festivo, ecc.). La durata dell'orario di lavoro e il modo con cui viene organizzato, rappresentano dunque un elemento fondamentale in un ottica di valutazione della qualità del lavoro. È su questo, infatti, che si è concentrato il dibattito all'interno dell'UE negli ultimi 20 anni, orientandosi verso l'obiettivo di rendere l'orario di lavoro più flessibile e di favorire orari più ridotti, come strumento per stimolare la crescita dei posti di lavoro disponibili e aiutare un numero maggiore di cittadini a trovare un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata.

Anche a seguito di tali orientamenti comunitari, si è assistito, nell'Unione europea, ad una riduzione della durata media della settimana lavorativa, scesa dalle 40,5 ore nel 1991 (nella UE a 12), alle 37,5 ore nel 2010 nell'UE-27 (e a 36,4 ore nella UE-12, nello stesso anno). Il nostro Paese ha seguito lo stesso trend decrescente fino alla seconda metà degli anni Duemila. Secondo le stime dell'ISTAT, gli orari pro capite medi

settimanali hanno subito, tra il 1993 e 2007, una riduzione di circa tre quarti d'ora a settimana (ISTAT, 2011).
Nella penultima indagine ISFOL sulla qualità del lavoro (Curtarelli e Tagliavia, 2011) l'orario medio settimanale, per l'insieme degli occupati, risultava essere 38,6 ore, con una sensibile riduzione rispetto a quanto rilevato a inizio decennio (in cui lo stesso risultava 39,1 ore in media).
Con l'avvento della crisi, però, tale tendenza sembra essersi interrotta. Nel 2010 l'orario medio di lavoro[26] rilevato dalla nostra indagine, sempre per il complesso degli occupati, è risultato pressoché stabile attestandosi a 38,5 ore alla settimana (figura 2.8).
L'analisi territoriale rivela che la maggiore intensità di orario si registra nel Nord, in media circa 39 ore (sia nel Nord-est che nel Nord-ovest), mentre la minore si rileva nelle regioni centrali, dove si lavora, in media, 37,6 ore settimanali. Su quest'ultima macro area incide anche la maggiore concentrazione di occupazione nel settore dei servizi (escluso il commercio) e nel pubblico impiego.
Sono, infatti, i lavoratori occupati in agricoltura a sperimentare gli orari medi settimanali più lunghi (44,4 ore), seguiti dai lavoratori del commercio (43,5), delle costruzioni (41,3) e dell'industria, che superano di poco le 40 ore medie (tabella 2.19).

Figura 2.8 - **Numero medio di ore lavorate per area geografica. Anni 2006-2010**



Fonte: II e III Indagine ISFOL-QdL

26. Nel questionario della III Indagine ISFOL sulla Qualità del Lavoro il quesito utilizzato per rilevare l'orario di lavoro è formulato nel seguente modo: "Quante ore lavora mediamente a settimana?".

Tabella 2.19 - **Numero medio di ore lavorate settimanalmente per settore di attività economica, forma giuridica dell'ente, gruppo professionale. Anno 2010**

Caratteristiche		Ore medie settimanali
Settore di attività economica	Agricoltura	44,4
	Industria in senso stretto	40,3
	Costruzioni	41,6
	Commercio	43,5
	Altri servizi	35,6
Forma giuridica dell'ente	Azienda pubblica	33,2
	Azienda privata	40,0
Gruppo professionale	Legislatori, dirigenti e imprenditori	47,6
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	34,8
	Professioni tecniche	37,3
	Impiegati	36,5
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	38,9
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	41,6
	Conduttori di impianti e operai semi qualificati	40,0
	Professioni non qualificate	35,8
	Forze armate	37,3
Totale		**38,5**

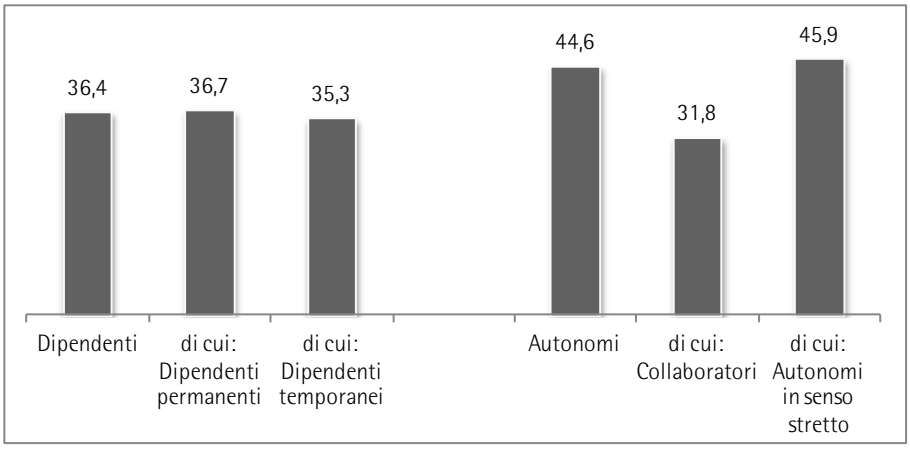
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Agli occupati nel settore degli altri servizi (inclusa la Pubblica Amministrazione) viene richiesta una prestazione media di poco inferiore alle 36 ore settimanali (35,59), misura che risente in particolare dell'abbattimento dell'orario nel comparto pubblico (poco più di 33 ore settimanali), mentre nel settore privato si lavora, in media, quasi 40 ore la settimana. Rispetto alle professioni, i più impegnati risultano essere i lavoratori nel primo gruppo della classificazione delle professioni[27], che comprende i legislatori/dirigenti/imprenditori (che si avvicinano alle 48 ore settimanali) e gli artigiani/operai specializzati/agricoltori (in media 41,6 ore settimanali). Tutte le altre professioni si mantengono sotto le 40 ore settimanali con la minore intensità di lavoro registrata dalle professioni ad elevata specializzazione (intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) che, in media, si mantengono di poco al di sotto delle 35 ore settimanali e, all'opposto, dalle professioni non qualificate che non raggiungono le 36 ore settimanali.
Come già evidenziato nelle precedenti indagini, il lavoro dipendente si mostra maggiormente contingentato nei tempi, meglio codificati e più ridotti, con un'intensità media che si aggira attorno alle 36 ore e mezza alla settimana, a fronte di una dila-

27. Nell'indagine le professioni sono state classificate tramite la classificazione dell'ISTAT - CP2001.

tazione dei tempi di lavoro per gli autonomi che raggiunge, in media, le 44 ore e mezza(figura 2.9), ma che sfiora le 46 ore nel caso degli autonomi in senso stretto.

Figura 2.9 - **Numero medio di ore lavorate settimanalmente per tipologia contrattuale. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Le cause di tale differenza sono principalmente imputate alla regolamentazione contrattuale del lavoro alle dipendenze, ossia alla legge e al CCNL che fissano un orario massimo di lavoro per il lavoro subordinato. Il lavoro autonomo inoltre comprende due tipologie molto diverse che rappresentano gli estremi opposti nella distribuzione delle tipologie contrattuali rispetto agli orari di lavoro. Il sottoinsieme dei collaboratori presenta, infatti, l'orario medio di lavoro più basso. Occorre tuttavia tenere in considerazione che, come noto, in Italia il contratto di collaborazione è utilizzato per definire rapporti di lavoro che possono essere molto differenti tra loro e le statistiche presentate non consentono di far emergere la maggiore variabilità dell'orario di lavoro che caratterizza questo particolare collettivo di occupazione.
Per entrambe le forme di lavoro, dipendente e autonomo, si rileva un lieve calo rispetto alla rilevazione precedente del 2006.
Sono sempre gli uomini a lavorare più a lungo delle donne (poco più di 42 ore i primi, contro le 33 ore delle seconde), con un ulteriore incremento dell'orario medio settimanale rispetto alla rilevazione precedente (40,9 le ore medie lavorate dagli uomini nel 2006). Nel quadriennio, però, risulta essersi lievemente intensificato anche l'orario delle donne, che nel 2006 risultava essere, in media settimanale, di 32,9 ore. Sul dato medio pesa, evidentemente, la maggiore incidenza del part-time sull'occupazione femminile (tabella 2.20). Dai dati raccolti, lavora part-time oltre il 28% delle occupate permanenti (contro solo il 3,5% degli uomini), quasi il 35% delle occupate con contratto di lavoro temporaneo (a fronte di un 14,4% degli stessi oc-

cupati uomini) e più della metà (il 55% circa) delle collaboratrici o prestatrici d'opera (laddove la percentuale per gli uomini non raggiunge il 24%).
Tuttavia, gli uomini confermano una maggiore intensità delle loro prestazioni lavorative tanto nel caso di impiego full-time (40,7 ore in media gli uomini, appena sopra le 37 ore le donne), quanto nel caso di impiego part-time (23,8 gli uni a fronte delle 21,4 delle altre). Queste evidenze, rappresentano una conferma, indiretta, del maggior impegno femminile nel lavoro di cura familiare e della conseguente minore presenza sul versante professionale.

Tabella 2.20 - **Numero medio di ore lavorate e composizione della popolazione per genere, tipologia contrattuale e orario di lavoro. Anno 2010**

Tipo di contratto	Orario di lavoro	Numero medio di ore lavorate		Composizione	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti permanenti	Part-time	25,7	22,6	3,5	28,3
	Full-time	40,4	36,4	96,5	71,7
	Totale	39,8	32,5	100,0	100,0
Dipendenti temporanei	Part-time	22,4	19,3	14,4	34,9
	Full-time	42,2	37,9	85,6	65,1
	Totale	39,4	31,4	100,0	100,0
Collaboratori/ prestatori d'opera	Part-time	20,8	18,3	23,6	55,1
	Full-time	42,7	37,5	76,4	44,9
	Totale	37,5	27,0	100,0	100,0
Autonomi in senso stretto		48,2	39,1		
Totale		**42,0**	**33,2**		

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

A riprova di quanto appena evidenziato sono le risultanze delle analisi dei dati disaggregati per classe d'età (tabella 2.21). Il divario minimo tra gli orari medi settimanali maschili e femminili si osserva nella classe di età inferiore, 15-29 anni (39,8 ore medie settimanali gli uomini, 34,2 le donne). Addirittura, se si considerano i dati del solo tempo pieno il divario, per questa fascia d'età, è quasi nullo (41,9 gli uomini e 41,8 le donne). La distanza cresce nelle classi superiori, dai 30 ai 49 anni, periodo in cui per le donne diviene più frequente l'esperienza della maternità e si accresce notevolmente il carico del lavoro di cura dei figli. Gli uomini lavorano, in media, dalle 9 (tra i 30 e i 39 anni) alle 10 (tra i 40 e i 49 anni) ore in più delle donne. Più costante la differenza nel caso del solo tempo pieno: sempre intorno alle 4 ore in più lavorate dagli uomini con il picco (4,8 ore) nella classe 35-39. Il divario torna, infine, a ridursi nelle classi di età più adulte, sebbene rimanga significativamente più elevato della classe di età più giovane.

Tabella 2.21 - **Numero medio di ore lavorate per genere e classe d'età. Anno 2010**

Classe d'età	Uomini	Donne
15-29 anni	39,9	34,3
30-34 anni	43,6	34,3
35-39 anni	43,0	33,3
40-44 anni	43,1	32,9
45-49 anni	41,5	31,1
50-54 anni	41,0	33,6
55-64 anni	42,7	34,1
65 anni o più	41,5	32,0
Totale	**42,1**	**33,3**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Il maggiore investimento in istruzione sembra essere ripagato da un minore impegno richiesto nelle attività professionali poiché si registra un'intensità degli orari decrescente al crescere del livello di istruzione posseduto dai lavoratori (tabella 2.22).

Tabella 2.22 - **Numero medio di ore lavorate per genere e titolo di studio. Anno 2010**

Titolo di studio	Uomini	Donne
Nessuno/lic. elementare	45,1	30,6
Licenza media	42,9	33,1
Diploma 2-3 anni	42,6	32,4
Diploma 4-5 anni	41,6	34,3
Titolo universitario	39,9	32,5
Totale	**42,1**	**33,3**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

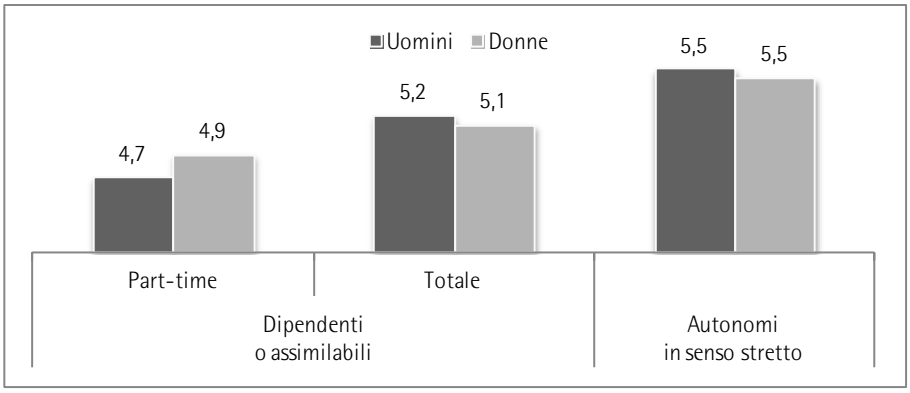
Questo è, però, costantemente vero per gli uomini, il cui orario medio settimanale passa dalle 45 ore e più per i meno istruiti (nessun titolo o licenza elementare), alle 39,8 per i possessori di un titolo universitario. L'andamento è meno lineare, invece, per le donne. In ogni caso il divario tra i sessi si riduce dalle 14,5 ore lavorate in più, mediamente, dagli uomini, nel caso di nessuna istruzione o di sola licenza elementare, alle 7 ore, circa, di maggior impegno maschile, tra i laureati.

2.4.2 Le giornate di lavoro

Le differenze nell'intensità degli orari di lavoro non sono l'unico tratto distintivo che caratterizza la qualità del lavoro in termini di tempo.
Per gli occupati italiani, nel 2010 l'impegno lavorativo si concentra principalmente sui 5 o 6 giorni di lavoro alla settimana (il 66% degli occupati e quasi il 68% delle occupate sono a lavoro 5 giorni su 7; quasi il 2% degli uomini e il 22% delle donne ne lavorano 6 giorni su 7). Coerentemente con quanto osservato rispetto all'inci-

denza del part-time, le donne sono ben più della maggioranza assoluta tra i lavoratori impiegati per 2, 3 o 4 giorni alla settimana (le donne sono quasi il 55% tra quanti lavorano solo 2 giorni, e quasi il 59% tra coloro che ne lavorano 4).
Mediamente è più corta la settimana lavorativa dei dipendenti (poco più del 73% lavora 5 giorni alla settimana a fronte del 48%, circa, degli autonomi) e in particolare di quanti hanno un contratto a tempo indeterminato, (il 75,6% presta la propria opera su 5 giorni settimanali, mentre lo stesso numero di giorni riguarda meno del 64% dei dipendenti temporanei). Per contro, lavorano 6 giorni alla settimana il 33%, circa, dei lavoratori autonomi (quasi il 35% degli autonomi in senso stretto), il 23% dei lavoratori dipendenti temporanei e poco meno del 21% dei dipendenti permanenti (figura 2.10).

Figura 2.10 - **Numero medio di giorni lavorati a settimana per genere e carattere dell'occupazione. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

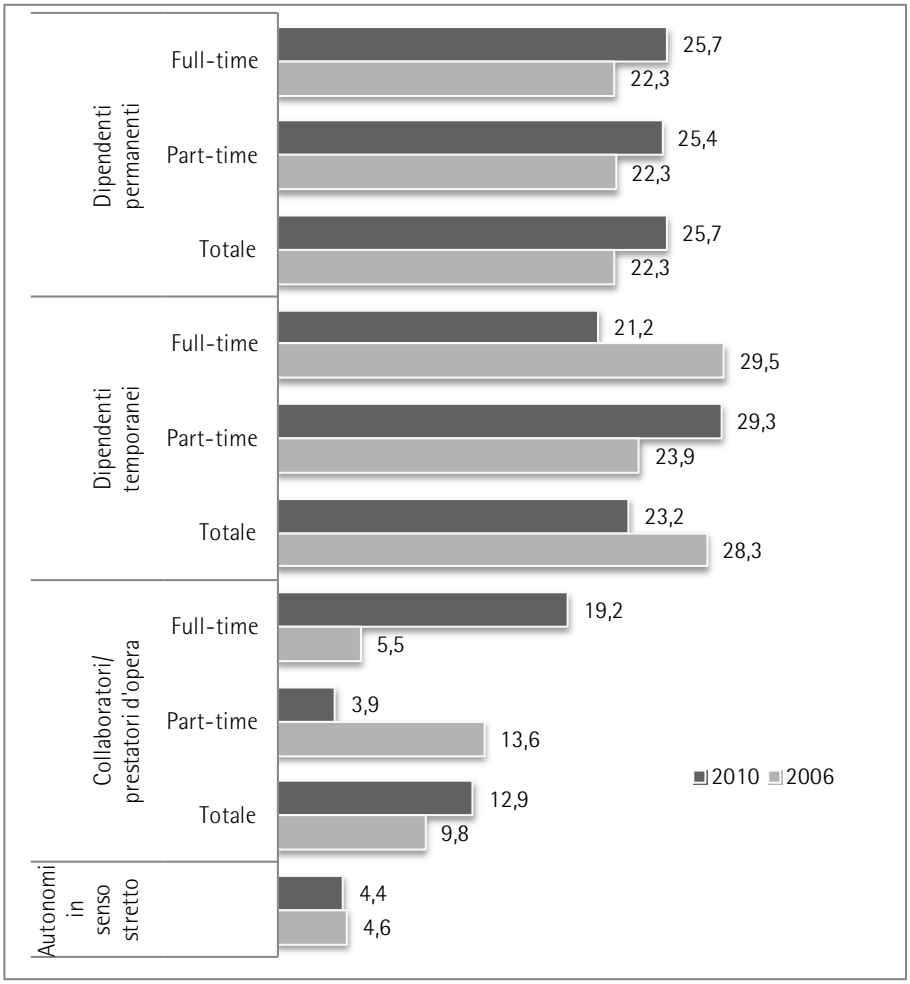
La prestazione lavorativa più concentrata sulle 5 giornate alla settimana si osserva nell'industria in senso stretto (riguarda poco più dell'82% dei lavoratori), mentre quella che si protrae maggiormente sulle 6 giornate alla settimana si osserva nel settore del commercio (dove il 44,3% dei lavoratori è impegnato 6 giorni su 7 e il 46,6% 5 giorni su 7).
La presenza di un tessuto industriale più ampio e consolidato è sicuramente determinante nel dato che si osserva in termini territoriali: quasi il 72% di chi lavora nelle regioni del Nord-ovest è impegnato per 5 giorni alla settimana, la stessa percentuale scende nel caso del Nord-est e del Centro Italia (in entrambe le macro aree intorno al 69%) e tocca il minimo nelle regioni meridionali (58% circa). Per contro, nel Sud e Isole lavora 6 giorni su 7 il 30%, circa, degli occupati, a fronte di un 22%, circa, che si registra in tutte le altre macro-aree del paese.
Interessante notare, nel dato disaggregato per genere, la dinamica femminile nel Centro Italia, in controtendenza rispetto a tutte le aree territoriali, dove le donne la-

vorano, in media, più giorni alla settimana degli uomini. La maggiore durata della settimana lavorativa per le donne occupate nelle regioni centrali, rispetto agli occupati uomini, potrebbe essere conseguenza di una maggiore concentrazione dell'occupazione femminile nel settore del commercio.
I dati indicano un connotato di residualità del lavoro, rispetto ad altre attività o ambiti di vita (cura della famiglia, studio), anche per i giovani, come già osservato per le donne: quasi il 53% di coloro che dichiarano di lavorare solo 2 giorni alla settimana, ha meno di 30 anni.
Più corta anche la settimana lavorativa dei laureati, che quasi nel 72% dei casi lavorano 5 giorni alla settimana (e nel 18% dei casi 6 giorni), mentre non avere un titolo di studio oltre la scuola dell'obbligo fa salire le probabilità di svolgere un lavoro che si protrae per 6 giorni alla settimana (i dati mostrano che questo tipo di impegno riguarda, infatti, quasi il 27% di coloro che non hanno un titolo di studio oltre la licenza media).
Rispetto alle professioni svolte, a lavorare più a lungo (6 giorni su 7) sono coloro che svolgono le professioni qualificate (nel 43,6% dei casi), i legislatori dirigenti e imprenditori (quasi il 40%) insieme ai non qualificati (nel 30% dei casi) e a chi presta servizio nelle forze armate (oltre il 27% dei casi). Solo 5 giorni di impegno lavorativo, invece, per quasi l'83% degli impiegati, circa il 77% dei conduttori di impianti e operai semi qualificati, quasi il 76% dei tecnici e oltre il 71% di coloro che svolgono professioni intellettuali, scientifiche o di elevata specializzazione.

2.4.3 Gli orari non standard

Come nelle altre indagini ISFOL sulla qualità del lavoro, anche in questo caso verrà ora presentata una disamina delle forme di orario atipiche (lavoro notturno, a turni, elastico e articolato nei giorni festivi), per verificarne la diffusione e l'incidenza sulle diverse categorie di soggetti e, laddove possibile, la dinamica.
Si conferma il trend crescente dell'articolazione oraria in *turni* di lavoro, spesso a rotazione. Nel 2010 sono circa il 20% degli occupati coloro che lavorano a turni, questi erano il 18,9% nel 2006 e poco più del 17% ad inizio decennio scorso.
Sono prevalentemente i lavoratori subordinati ad essere coinvolti nei turni (quasi il 26% dei dipendenti permanenti, poco più del 23% dei dipendenti temporanei e quasi il 13% dei collaboratori, assumendo, per questi ultimi, il connotato della parasubordinazione), mentre questa tipologia di orario si conferma scarsamente significativa per i lavoratori autonomi (4,4%, peraltro anche in lieve diminuzione rispetto alla precedente rilevazione, quando risultavano il 4,8%).
Ad orario non standard si somma il lavoro non standard: alta l'incidenza dei turni sui lavoratori part-time, ma mentre si mantiene circa un punto percentuale sotto la media nel caso di part-time volontario, supera quasi del doppio la media nel caso di part-time involontario (all'interno di questo segmento di occupazione i turnisti sono circa il 37%).

Figura 2.11 - **Incidenza del lavoro a turni per tipologia contrattuale e orario di lavoro. Anni 2006 e 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Si lavora a turni più frequentemente nel comparto pubblico, che non nel privato (tabella 2.23): i lavoratori coinvolti nei turni sono più del 31% nelle aziende di natura pubblica, a fronte del 17% degli occupati nelle aziende di natura privata. Dato che riflette la forte incidenza dei servizi pubblici essenziali che necessitano di essere forniti, senza soluzione di continuità, lungo tutto l'arco delle 24 ore (si pensi alla sanità, ai trasporti, alla sicurezza).

Tabella 2.23 - **Incidenza del lavoro a turni per forma giuridica dell'azienda, settore di attività economica. Anno 2010**

Caratteristiche		Lavoro a turni		Totale
		Si	No	
Settore di attività economica	Agricoltura	7,5	92,5	100,0
	Industria in senso stretto	22,4	77,6	100,0
	Costruzioni	8,0	92,0	100,0
	Commercio	18,2	81,8	100,0
	Altri servizi	22,5	77,5	100,0
Forma giuridica dell'ente	Azienda pubblica	31,4	68,6	100,0
	Azienda privata	17,0	83,0	100,0
Totale		**20,0**	**80,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

I turni rappresentano una conseguenza della dilatazione e di una maggiore articolazione del lavoro in ambito terziario o della necessità di sfruttamento intensivo degli impianti, in particolari tipi di produzioni non sostenibili senza il ciclo continuo (come nell'industria siderurgica) o della necessità di rispondere tempestivamente alle variazioni di domanda in ambito manifatturiero.
L'osservazione dell'articolazione del lavoro in turni, conferma, infatti, la maggiore incidenza di questa tipologia di orario nell'industria in senso stretto, dove i turni interessano il 22,4% dei lavoratori, nel commercio (poco più del 18% degli occupati del settore) e negli altri servizi (inclusi i servizi pubblici) dove il 22,5% lavora in turni.
Le donne hanno maggiori probabilità di doversi confrontare con un lavoro a turni degli uomini: lavora a turni il 22%, circa, delle occupate, a fronte del 18,7% degli occupati (tabella 2.24).

Tabella 2.24 - **Incidenza del lavoro a turni per genere e classe d'età. Anno 2010**

Caratteristiche		Lavoro a turni		Totale
		Si	No	
Genere	Uomini	18,7	81,3	100,0
	Donne	22,1	77,9	100,0
Classe d'età	15 – 29 anni	17,9	82,1	100,0
	30 – 34 anni	28,5	71,5	100,0
	35 – 39 anni	22,0	78,0	100,0
	40 – 44 anni	20,7	79,3	100,0
	45 – 49 anni	18,6	81,4	100,0
	50 – 54 anni	20,4	79,6	100,0
	55 – 64 anni	13,3	86,7	100,0
	65 anni o più	6,6	93,4	100,0
Totale		**20,0**	**80,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

È meno probabile, invece, che si finisca a fare il turnista all'inizio e alla fine della carriera lavorativa. Le fasce d'età meno interessate dai turni sono infatti quella dei più giovani (meno del 18% dei lavoratori in età compresa tra i 15 e i 29 anni svolge lavoro a turni) e dei lavoratori più maturi (dai 55 anni in poi i turni interessano il 12,5% degli occupati, e solo il 6,6% degli ultra sessantacinquenni). Nelle altre fasce d'età (tra i 30 e i 54 anni) la quota di occupati che svolge lavoro a turni si mantiene intorno al 20%, con il picco tra gli under 40 (i turnisti sono il 28,5% dei lavoratori tra i 30 e i 34 anni e il 22% di quelli tra i 35 e i 39 anni).
Studiare fa aumentare le probabilità di svolgere un lavoro giornaliero per il quale non sono previste turnazioni, con un più stabile equilibrio e, quindi, maggiore facilità di conciliazione tra vita privata e vita professionale. Meno del 13% dei laureati ha un orario di lavoro articolato su turni, a fronte del 22% dei diplomati (nel caso dei possessori di attestato professionale, ossia un diploma di 2-3 anni, la percentuale sale al 24,5%), del 20,9% dei possessori della sola licenza media e del 20,5% dei lavoratori senza titolo di studio o con la sola licenza elementare (tabella 2.25).

Tabella 2.25 - **Incidenza del lavoro a turni per livello d'istruzione e gruppo professionale. Anno 2010**

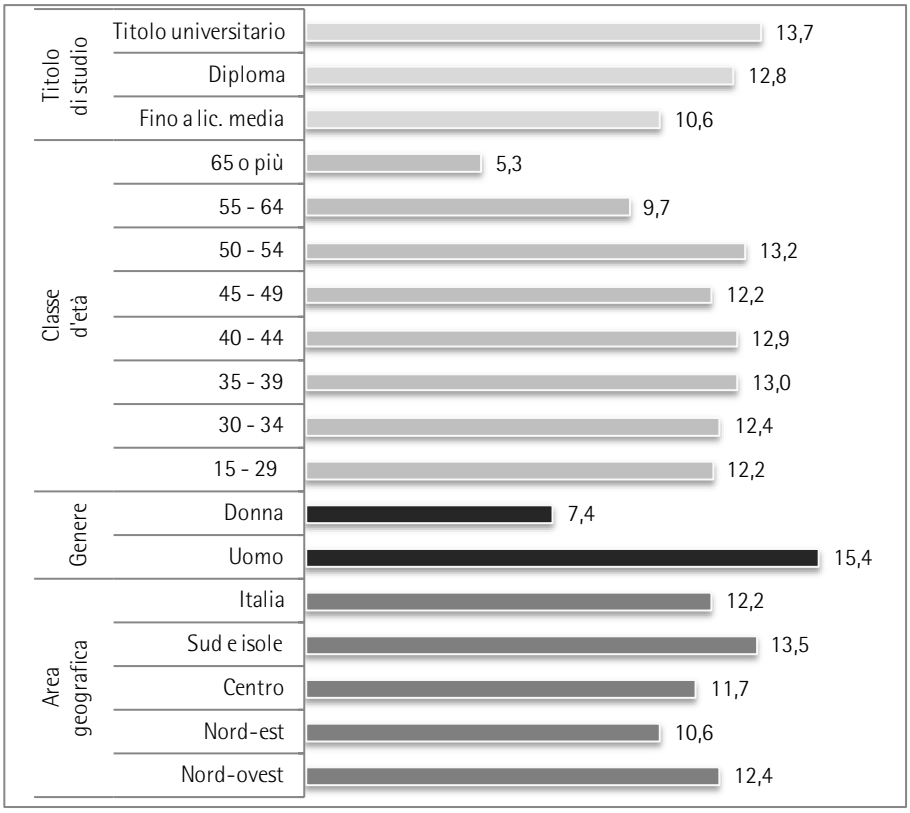
Caratteristiche		Lavoro a turni		Totale
		Sì	No	
Livello d'istruzione	Fino alla licenza media	20,8	79,2	100,0
	Diploma	22,1	77,9	100,0
	Titolo universitario	12,8	87,2	100,0
Professione	Legislatori, dirigenti e imprenditori	7,3	92,7	100,0
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	13,6	86,4	100,0
	Professioni tecniche	17,4	82,6	100,0
	Impiegati	12,0	88,0	100,0
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	34,2	65,8	100,0
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	13,6	86,4	100,0
	Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	39,3	60,7	100,0
	Professioni non qualificate	17,7	82,3	100,0
	Forze armate	37,0	63,0	100,0
Totale		**20,0**	**80,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Questa evidenza si riflette come atteso nell'incidenza dei turni rispetto alla professione svolta: i meno coinvolti nei turni sono coloro che svolgono professioni intellettuali o di tipo dirigenziale (poco più del 7% dei legislatori, dirigenti e imprenditori e il 13,6% di coloro che svolgono professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione); sono più frequentemente turnisti coloro che svolgono professioni

qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (poco più del 34%) e i conduttori di impianti e operai semiqualificati, addetti a macchinari fissi e mobili (più del 39% di questa tipologia professionale lavora su turni), nonché i militari (il 37% di coloro impiegati nelle forze armate).
Il *lavoro notturno* riguarda il 12,2% degli occupati totali (figura 2.12), anche in questo caso con un lieve aumento rispetto alla rilevazione precedente (11,5%).

Figura 2.12 - **Incidenza del lavoro notturno (almeno un giorno al mese) per area geografica di residenza, genere, classe d'età e titolo di studio. Anno 2010**



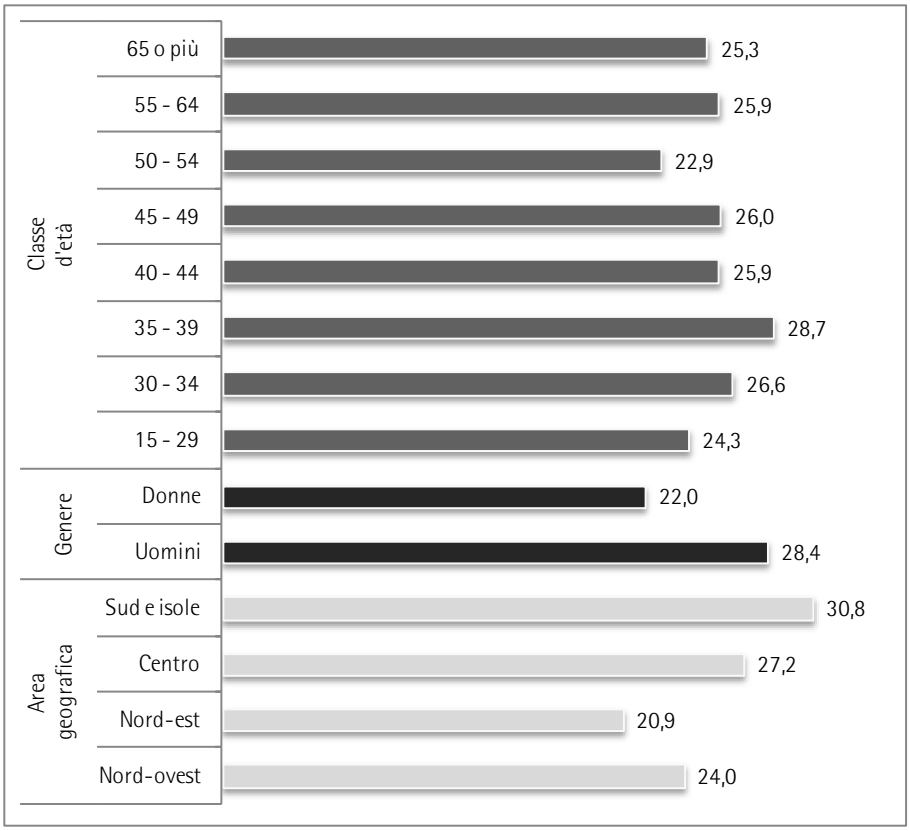
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

È una forma di lavoro più diffusa nel Sud e Isole (13,5%) che non nel Centro-nord (sebbene il Nord-ovest si collochi anch'esso decisamente sopra la media nazionale, con un 12,4% di lavoratori interessati) e che coinvolge prevalentemente i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato (13,8%), ma che incide in maniera più significativa sugli autonomi (poco più del 10%) che non sui lavoratori tempora-

nei o flessibili (lavorano di notte il 9,7% dei dipendenti temporanei e il 6,6% dei collaboratori o prestatori d'opera).
Il genere è una caratteristica che avvantaggia, in questo caso, le donne, interessate dal lavoro notturno nel 7,4% dei casi, a fronte di un 15,4% di uomini che lavorano di notte.
Mentre l'età non sembra correlarsi in modo particolare all'incidenza di questa tipologia di orario: la variabilità della quota di lavoratori notturni tra le diverse fasce d'età oscilla tra il 12,2% (di coloro in età compresa tra i 15 e i 29 anni) e il 12,8 (della classe 30-44).
La percentuale di laureati che svolgono lavoro notturno si colloca al di sopra della media (13,7%), seguendo, a poca distanza, l'incidenza di questa forma di lavoro sul segmento di occupati in possesso di qualifiche professionali (14,4%).
I lavoratori con il più basso livello di istruzione (fino alla licenza media) sono comunque quelli che più frequentemente lavorano di notte (10,6%).

Come nel caso dei turni, anche il lavoro notturno (che, del resto, rappresenta una delle articolazione dei turni nelle lavorazioni a ciclo continuo) è maggiormente diffuso nel terziario ad esclusione del commercio (riguarda circa il 17% degli occupati negli "altri servizi") e nell'industria in senso stretto (dove i lavoratori interessati sono il 9,3%). Più significativo dei turni, il lavoro notturno in agricoltura, dove coinvolge l'8,5% degli occupati. Sempre in analogia con quanto osservato nel caso dei turni, il lavoro notturno interessa più lavoratori nelle aziende pubbliche o partecipate (20,5%) che non in quelle private (poco meno del 10 per cento). Anche rispetto alle qualifiche professionali, si ritrovano a svolgere più frequentemente lavoro notturno coloro impiegati in professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (18%, circa) e i conduttori di impianti e operai semiqualificati, addetti a macchinari fissi e mobili (20,5%). In questo caso, però, il settore delle forze armate manifesta una forte specificità, essendo, in questo, il lavoro notturno una tipologia di orario quasi ordinaria, fisiologica, dal momento che interessa quasi la metà dei suoi occupati (il 47%).
Più di un quarto degli occupati (per la precisione il 25,8%) è coinvolto nel *lavoro festivo*, con un significativo aumento rispetto all'ultima rilevazione (in cui il fenomeno coinvolgeva il 23,4% degli occupati), confermando, anche in questo caso, l'ampliamento dell'articolazione oraria e l'allargamento dell'area di lavoro non standard, in termini di orario, oltre che, come già visto, l'intensificarsi dell'impegno orario richiesto.
Particolarmente elevata la variabilità territoriale del fenomeno: svolge lavoro festivo quasi un terzo degli occupati meridionali (il 30,8%), ma appena poco più di un quinto (il 20,9%) di quelli occupati nelle regioni del Nord-est. Sopra la media nazionale anche le regioni centrali, dove lavora nei giorni festivi il 27%, circa, degli occupati (figura 2.13).

Figura 2.13 - **Incidenza del lavoro festivo (almeno un giorno al mese) per area geografica di residenza, genere e classe d'età. Anno 2010**

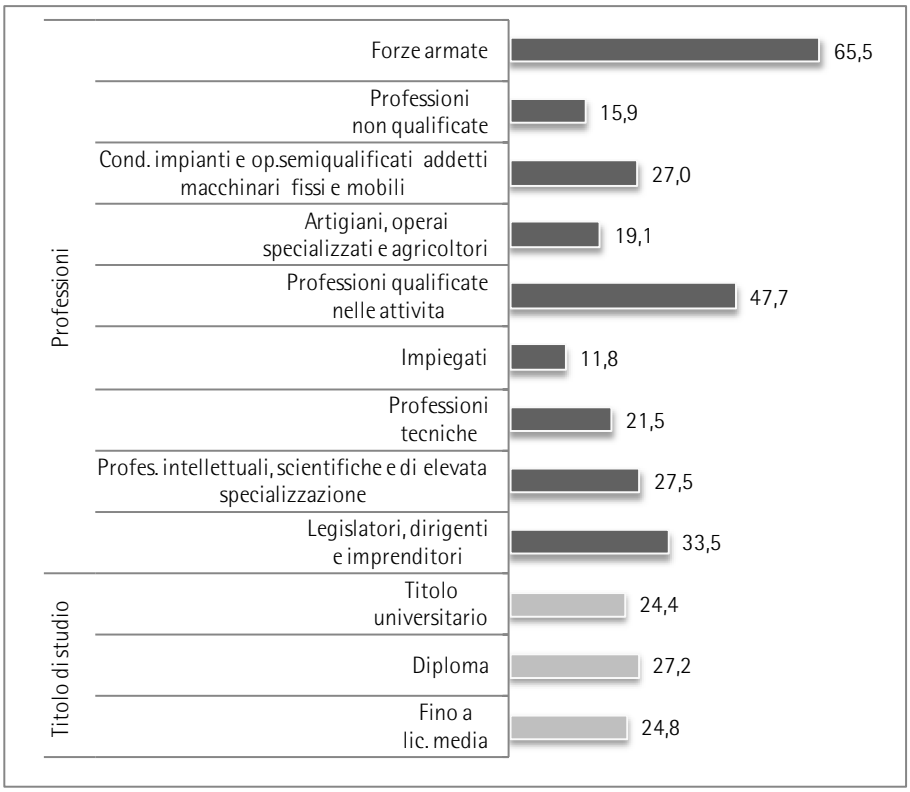


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Sono più spesso gli uomini (28,4%) a lavorare durante le feste, che non le donne, cui questa tipologia di orario tocca nel 22% dei casi.
L'incidenza per fasce d'età mostra qualche sorpresa, rispetto a quanto osservato nelle altre forme di orari "anti-sociali". Sono sempre i lavoratori tra i 30 e i 39 anni i più coinvolti anche in questa modalità di orario (per la precisione il 26,6% di quelli in età compresa tra i 30 e i 34 anni e il 28,7% della classe 35-39 anni), per quanto anche sui quarantenni l'incidenza si mantiene al di sopra della media nazionale (introno al 26%, circa). In questo caso, però, si mantiene perfettamente in linea con la media nazionale anche il coinvolgimento dei lavoratori adulti e anziani (il 25,8% degli ultra cinquantacinquenni).
Rispetto al livello di istruzione, questa forma di lavoro riguarda quasi un quarto dei laureati (il 24,4%) a fronte, però, di un terzo dei lavoratori senza istruzione o con la

sola licenza elementare (33,2%). Ma nelle giornate festive lavora anche il 30,9% dei possessori di un diploma di 2 o 3 anni (figura 2.14).

Figura 2.14 - **Incidenza del lavoro nei giorni festivi (almeno un giorno al mese) per titolo di studio e gruppo professionale. Anno 2010**

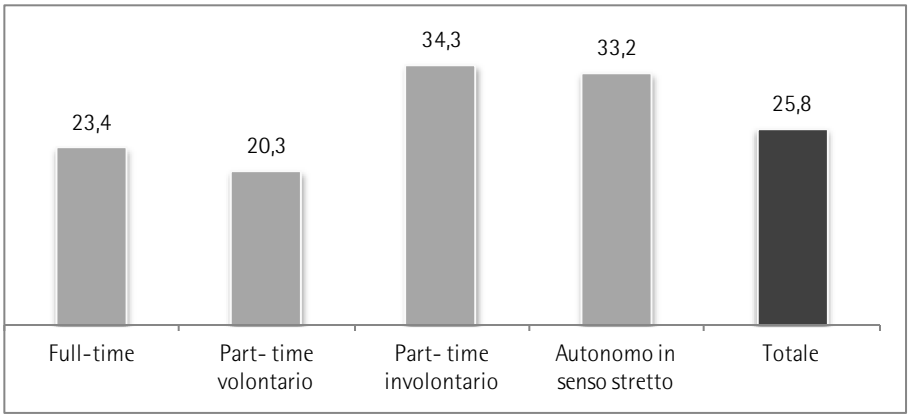


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Contrariamente a quello che ci si aspetterebbe rispetto ai livelli d'istruzione, sono le professioni più qualificate, quelle intellettuali e dirigenziali che richiedono più frequentemente il lavoro festivo: lavora nei giorni festivi quasi la metà (il 47,7%) di coloro che svolgono una professione qualificata nelle attività, il 33,5% di legislatori, dirigenti e imprenditori e il 27,5% di coloro che svolgono professioni intellettuali, scientifiche o di elevata specializzazione. Un caso a parte è rappresentato dalle forze armate, dove quasi due terzi (il 65,5%) degli occupati lavora nei giorni di festa.
La distinzione tra giorni feriali e festivi mostra avere meno significato per i lavoratori autonomi, il 33% dei quali dichiara di lavorare nei giorni che convenzionalmente la società destina al riposo e al tempo libero. L'incidenza minore la si riscontra, invece, nel segmento occupazionale più strutturato, i dipendenti permanenti, tra i quali me-

no del 23% lavora in giorni festivi, mentre questa forma di lavoro sembra essere "scaricata" prevalentemente sui loro colleghi con contratti atipici (il lavoro festivo coinvolge il 27,5% dei dipendenti temporanei). Non trascurabile, tuttavia, nemmeno la quota di collaboratori o prestatori d'opera che svolge lavoro festivo (25%).
Il lavoro festivo è più diffuso nel terziario (incluso il commercio), dove il 29% circa (28,5% nel commercio) degli occupati è al lavoro nei festivi, e, soprattutto, in agricoltura, in cui sabato, domenica e festività sono ordinari giorni di lavoro per il 46,9% degli occupati.
Stagionalità ed estensione di apertura degli esercizi commerciali o della fornitura dei servizi, sembrano, quindi, indicare una domanda di lavoro mirata per i periodi di festività o per i giorni, tradizionalmente, di riposo settimanali. I dati sul part-time, disaggregati rispetto alla libera scelta o meno del lavoratore, ci indicano, infatti, un'incidenza particolarmente elevata (34,3%) del lavoro festivo su coloro impiegati part-time non per scelta (figura 2.15), mentre nel caso del part-time volontario il lavoro festivo coinvolge solo poco più del 20% dei lavoratori (a dire che, chi può scegliere di ridurre il proprio orario di lavoro, sceglie anche una articolazione di orario più confortevole e conciliabile con la vita privata, ovvero scegli anche un orario non "anti-sociale").

Figura 2.15 - **Incidenza del lavoro nei giorni festivi (almeno un giorno al mese) per orario di lavoro e volontarietà del part-time. Anno 2010**

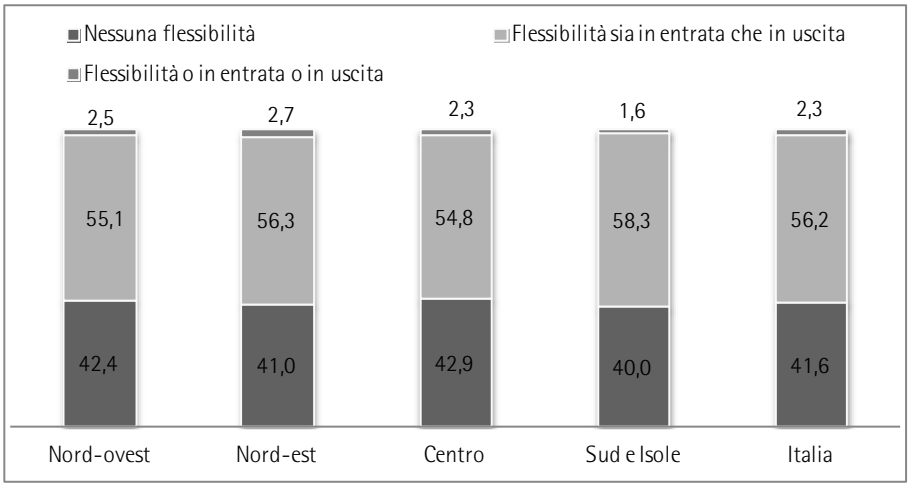


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

La *flessibilità oraria* è una caratteristica che si è andata diffondendo e consolidando negli anni, e che riguarda bel oltre la metà dei lavoratori (il 56,2% degli occupati può variare il proprio orario sia in entrata che in uscita dal lavoro), con un ulteriore lieve incremento anche rispetto all'ultima indagine ISFOL sulla qualità del lavoro (figura 2.16).

Si presenta come un fenomeno piuttosto omogeneo a livello territoriale, oscillando, nelle diverse macro aree, di non più di un paio di punti percentuali intorno alla media: riguarda, infatti, il 54,8% dei lavoratori dei lavoratori nelle regioni del Centro Italia, fino al 58,3% dei lavoratori del Sud e Isole.

Figura 2.16 - **Flessibilità oraria per area geografica di residenza. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Rispetto alle caratteristiche individuali, infine, si osserva una maggiore flessibilità oraria gli uomini rispetto alle donne: il 58% della componente maschile può variare l'orario di ingresso e uscita dal lavoro, la percentuale si riduce al 53,5% per le occupate (tabella 2.26). Al contempo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle proprie esigenze riguarda più i lavoratori più anziani (il 64% degli ultra cinquantacinquenni gode di flessibilità in entrata e in uscita, e la quota sale all'89% degli ultra sessantacinquenni), rispetto ai più giovani (la flessibilità oraria interessa il 55,2% dei lavoratori in età compresa tra i 30 e i 44 anni e il 53,5% di quelli in età 45-54). Se si guarda al livello di istruzione si rileva un debole legame positivo tra investimento in capitale umano e flessibilità oraria: i laureati svolgono attività lavorative che lasciano una maggiore autonomia nella gestione degli orari di ingresso e uscita nel 58,5% dei casi mentre, la quota più bassa di lavoratori interessati da flessibilità oraria si registra tra coloro che possiedono un titolo di studio pari alla licenza elementare, ma rappresentano, comunque, oltre il 55% del totale).

Tabella 2.26 - **Flessibilità oraria per caratteristiche degli occupati (età, genere, titolo di studio). Anno 2010**

Caratteristiche	Solo in entrata	Solo in uscita	Sia in entrata che in uscita	Nessuna flessibilità	Totale
Classe d'età					
15 - 29 anni	1,8	1,4	56,7	40,2	100,0
30 - 34 anni	0,3	0,3	58,6	40,7	100,0
35 - 39 anni	3,1	1,1	56,9	38,9	100,0
40 - 44 anni	0,9	0,3	50,9	47,9	100,0
45 - 49 anni	0,8	0,5	53,9	44,8	100,0
50 - 54 anni	2,1	1,6	53,0	43,3	100,0
55 – 64 anni	1,0	0,7	60,8	37,5	100,0
65 anni o più	0,0	0,3	89,0	10,7	100,0
Genere					
Uomo	1,3	1,0	58,0	39,7	100,0
Donna	1,7	0,5	53,5	44,3	100,0
Titolo di studio					
Fino a lic. Media	1,0	0,7	55,3	42,9	100,0
Diploma	1,8	0,8	56,0	41,4	100,0
Titolo universitario	1,4	1,0	58,5	39,1	100,0
Totale	**1,4**	**0,8**	**56,2**	**41,6**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

La flessibilità oraria è particolarmente indicativa della diversa autonomia nella gestione del proprio tempo di lavoro, ma anche dell'esistenza di confini più sfumati tra lavoro e tempo libero, per i lavoratori autonomi, che dichiarano di variare l'orario di inizio e fine lavoro in oltre il 90% dei casi (tabella 2.27).
Per contro è il segmento più strutturato dell'occupazione, i dipendenti a tempo indeterminato, ad essere soggetto alle maggiori rigidità di orario (ben il 54% di questi, infatti, non dispone di nessuna flessibilità né in entrata né in uscita). Più elastici gli orari dei lavoratori dipendenti a tempo determinato (il 52,5% gode di flessibilità sia in entrata che in uscita), ma soprattutto dei collaboratori e prestatori d'opera, che sono vincolati ad orari rigidamente definiti solo nel 37,4% dei casi.
Anche il part-time offre una maggiore flessibilità oraria, rispetto al tempo pieno (dove questa riguarda il 44,8% dei lavoratori full-time), e con incidenza non troppo dissimile tra part-time volontario (dove coinvolge il 53,6% dei lavoratori) e part-time involontario (in cui la corrispondente quota scende al 50% dei lavoratori).

Tabella 2.27 - **Flessibilità oraria per caratteristiche degli occupati (tipologia contrattuale, orari di lavoro, gruppo professionale, settore di attività economica, forma giuridica dell'ente). Anno 2010**

Caratteristiche		Solo in entrata	Solo in uscita	Sia in entrata che in uscita	Nessuna flessibilità	Totale
Carattere dell'occupazione	Dipendente permanente	1,7	1,0	43,3	54,0	100,0
	Dipendente temporaneo	2,6	1,2	52,5	43,7	100,0
	Collaboratore o prestatore d'opera	1,6	0,3	60,7	37,4	100,0
	Altro autonomo	0,0	0,3	91,3	8,4	100,0
Professione	Legislatori, dirigenti e imprenditori	0,6	1,6	81,2	16,6	100,0
	Profes. intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	1,7	0,7	56,4	41,2	100,0
	Professioni tecniche	1,3	0,4	59,2	39,1	100,0
	Impiegati	2,4	1,3	53,0	43,3	100,0
	Profes. qualificate nelle attività comm.li e nei servizi	2,7	0,9	60,0	36,4	100,0
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	1,0	0,8	58,2	39,9	100,0
	Conduttori impianti, operai semiqual., addetti macchinari fissi e mobili	0,0	1,5	41,3	57,2	100,0
	Professioni non qualificate	0,5	0,3	46,2	53,0	100,0
	Forze armate	0,0	0,0	39,9	60,1	100,0
Settore di attività economica	Agricoltura	0,8	0,0	78,3	20,9	100,0
	Industria in senso stretto	1,3	0,9	50,9	47,0	100,0
	Costruzioni	0,2	1,3	59,5	39,0	100,0
	Commercio	0,6	1,2	64,3	33,9	100,0
	Altri servizi	2,0	0,7	53,8	43,6	100,0
Forma giuridica	Pubblica o partecipata	1,8	0,6	40,3	57,4	100,0
	Privata	1,3	0,9	60,5	37,2	100,0
Totale		**1,4**	**0,8**	**56,2**	**41,6**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

La maggiore libertà nell'auto-determinare l'articolazione giornaliera del proprio orario di lavoro va ad appannaggio delle professioni apicali (legislatori, dirigenti e imprenditori godono di flessibilità in entrata e in uscita in più dell'81% dei casi), mentre all'estremo opposto, con orari mediamente più rigidi, si collocano i lavoratori che svolgono professioni non qualificate (che sperimentano flessibilità a inizio e fine giornata in poco più del 46% dei casi) e i conduttori di impianti, addetti a macchinari e operari semi qualificati, in generale, per i quali gli orari di lavoro risultano total-

mente rigidi in oltre il 57% dei casi. Dato non troppo distante da quello registrato tra gli occupati nelle forze armate dove, come facilmente intuibile, l'assoluta rigidità degli orari interessa poco meno dei due terzi (il 60%, per la precisione) dei lavoratori.
Più articolata, invece, la situazione in termini settoriali. L'orario di ingresso e uscita dal lavoro è variabile per il 78% dei lavoratori agricoli, il 64,3% di quelli del commercio, il 59,5% degli occupati nel settore delle costruzioni fino a scendere a poco meno del 51% dei lavoratori dell'industria in senso stretto.
Il comparto privato utilizza (e offre) più flessibilità oraria del comparto pubblico: i lavoratori coinvolti in forme di flessibilità oraria, sia in ingresso che in uscita, nelle aziende di natura privata sono circa il 20% in più (pari al 60,5% degli occupati del comparto) di quelli interessati da analoga condizione nelle aziende pubbliche (che rappresentano il 40,3% del loro totale).

2.5 La sostenibilità del lavoro: tempi di lavoro e conciliazione

Il tempo dedicato al lavoro retribuito occupa una parte rilevante nella giornata delle persone ed influenza significativamente sia l'organizzazione dei bisogni e degli impegni quotidiani che le occasioni e gli scambi sociali.
Possedere una "buona occupazione" (Curtarelli e Tagliavia, 2011) può, infatti, non essere sufficiente a raggiungere adeguati livelli di benessere e soddisfazione se il carico e la distribuzione degli impegni lavorativi impediscono di trovare un equilibrio fra lavoro e tempi di vita familiare e sociale.
Il concetto di *work life balance*[28] si riferisce all'equilibrio fra il lavoro retribuito e la vita privata delle persone e il suo conseguimento interessa e coinvolge più ambiti: politico, sociale, organizzativo-aziendale, familiare.
L'espressione *work life balance* è stata adottata e si è diffusa soprattutto nelle politiche comunitarie ed ha ampliato e arricchito la definizione di *conciliazione*, emersa nel dibattito sociale negli anni '60 e '70, con l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. Il termine conciliazione era utilizzato per indicare il modo in cui le donne conciliavano i loro ruoli di madre, moglie e lavoratrice e le politiche di conciliazione erano essenzialmente politiche a favore delle pari opportunità (Calafà, 2001). Quest'impostazione, tuttavia, ne ha forse rappresentato il principale limite, poiché rivolgendosi solo all'universo femminile ha confermato implicitamente la divisione del lavoro e delle responsabilità familiari in base al genere, accentuando le differenze piuttosto che modificarle.
Solo negli ultimi anni la questione è stata estesa anche all'universo maschile. Il significativo aumento, in Europa, delle *dual-earner families* ha contribuito infatti a ridefinire i ruoli di genere nella gestione dei compiti domestici e di cura ed evidenze empiriche all'interno delle ultime indagini europee sulla qualità del lavoro e sulla qualità della vita hanno sottolineato come gli uomini manifestino maggiori difficoltà, ri-

28. Cfr. http://www.eurofound.europa.eu/ewco/balance/index.htm

spetto alle donne, a partecipare alla vita familiare (EUROFOUND, 2012a, EUROFOUND, 2012b). Il concetto di *work life balance* continua, in ogni caso, ad essere spesso confuso con il concetto di conciliazione e stenta a trovare una traduzione operativa soprattutto nei programmi e nelle proposte politiche e sociali. Tuttavia, il raggiungimento di un equilibrio fra le due sfere, quella lavorativa e quella personale, è talmente importante che sia l'OCSE che l'ISTAT l'hanno inserito fra gli indicatori proposti per misurare il "benessere delle persone[29], nel percorso d'individuazione di misure del benessere complementari o alternative al PIL.
Nella riflessione sulla qualità del lavoro il passaggio concettuale dalle "condizioni di lavoro" alla "qualità del lavoro" alla "qualità della vita lavorativa"[30] evidenzia la necessità di comprendere ed approfondire la relazione fra l'organizzazione del lavoro e il tempo richiesto e sottratto alla vita privata del lavoratore (Gosetti, 2012).
Complessivamente, sul piano politico e sociale, il raggiungimento di un equilibrio fra vita privata e vita lavorativa viene auspicato per consentire di aumentare l'occupazione femminile, garantire le pari opportunità tra i generi e favorire la libertà di scelta nei comportamenti individuali e familiari.
Le imprese e le aziende, invece, all'interno delle loro politiche di gestione delle risorse umane hanno iniziato ad interessarsi del *work life balance* alla fine degli anni'70. In particolare negli Stati Uniti un gruppo di imprese all'avanguardia[31], consapevoli della necessità e dell'importanza di implementare politiche di conciliazione, hanno avviato le prime iniziative di flessibilità organizzativa proponendo permessi o congedi per i figli, orari flessibili, nonché i primi progetti di telelavoro (Applebaum,1987).
Da allora, la letteratura sul *work life balance* si è ampiamente sviluppata ed ha evidenziato il vantaggio competitivo che mostrano le aziende che investono nella conciliazione (Galinsky *et al.*, 2004; Lau, 2000; Pruchno *et al.*, 2000; Watson Wyatt, 2002). Il raggiungimento di un equilibrio fra le due sfere, infatti, oltre ad offrire dei benefici ai lavoratori, che mostrano generalmente più alti livelli di soddisfazione e benessere sul luogo di lavoro (Ganster *et al.*, 2001) attiva delle trasformazioni positive anche per l'azienda poiché consente di ridurre i conflitti, attrarre e mantenere talenti, diminuendo l'*intentional turnover* e, in termini più generali, permette di migliorare il livello di produttività (Mazzucchelli, 2011). Sintetizzando, quella che si crea è una relazione *win-win* all'interno della quale nell'immediato è indubbiamente il lavoratore che ottiene i principali benefici migliorando la qualità del proprio lavoro,

29. Negli ultimi anni si è sviluppato un filone di ricerca sul benessere e la felicità il cui obiettivo è quello di individuare degli indicatori che possano sostituire o accompagnare quelli con cui solitamente viene misurato il benessere delle persone o delle nazioni (primo fra tutti il PIL). L'OCSE con il *Better Life Index*, Indice di una Vita Migliore (Cfr. http://www.oecdbetterlifeindex.org/) e l'ISTAT con il lavoro intrapreso dalla "Commissione scientifica per la misurazione del benessere" (http://www.istat.it/it/archivio/84348.) stanno offrendo il loro contributo in questa direzione.
30. Per un approfondimento si veda il par. 1.2.
31. Noto, fra tutti il caso dell'IBM, una delle prime aziende al mondo che, in seguito al crescente ingresso di manodopera femminile nella propria organizzazione, propose iniziative di cura infantile per i propri dipendenti, con l'obiettivo di consentire un miglior equilibrio fra vita lavorativa e vita privata. Cfr. Harrington B., (2007), *The Work-Life Evolution Study*, Boston College Center for Work e Family.

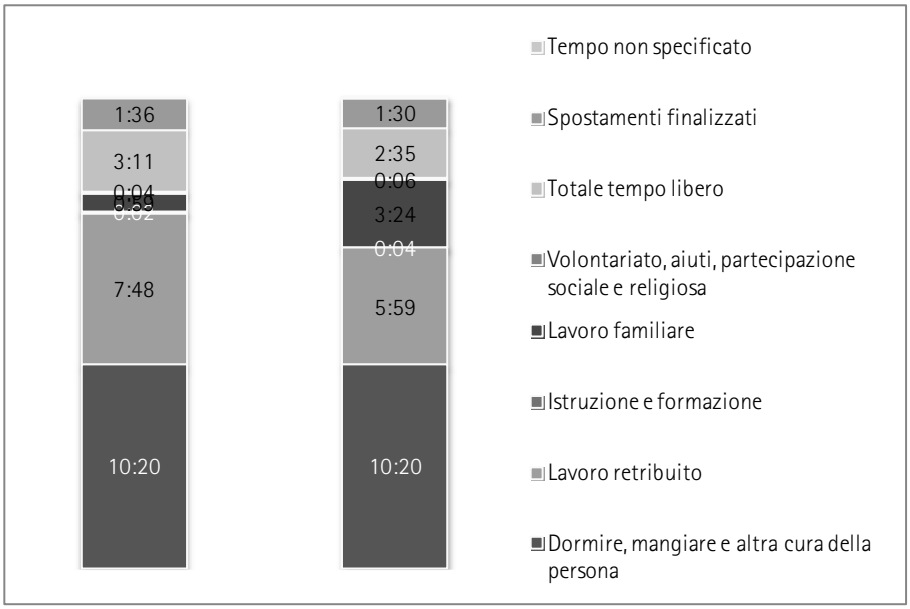
ma nel medio e lungo termine i vantaggi per l'azienda sono tali da ricompensare l'investimento realizzato, anche dal punto di vista economico.
Nell'analisi sulla qualità del lavoro è quindi indispensabile osservare e misurare tutti quegli aspetti che riguardano la conciliazione, o meglio, il *work life balance*. Tale operazione, tuttavia, non è affatto così immediata e semplice, poiché in primo luogo le risposte dei lavoratori e i livelli di soddisfazione espressi dipendono sia dalla percezione che dalle aspettative delle persone e variano, per uno stesso individuo, a seconda del ciclo di vita lavorativo o familiare che sta vivendo (se è ad esempio al primo impiego, ha avuto il primo figlio, sta per andare in pensione). In secondo luogo perché la maggior parte degli indicatori che si utilizzano per misurare la conciliazione riguardano, di solito, le indagini sull'uso del tempo, che forniscono una chiara immagine di come è scandita la giornata delle persone, ci dicono quanto tempo si dedica ad ogni attività, ma non ci dicono ad esempio se durante queste attività le persone sono soddisfatte se hanno scelto di compierle o sono obbligate a farlo, perché altrimenti nessun'altro lo farebbe al loro posto, né come desidererebbero organizzare il loro tempo.
Alcuni studiosi hanno tentato di superare questo limite osservando, oltre al tempo a disposizione da spendere fra le due sfere, familiare e lavorativa, anche lo sforzo, la tensione di fondo che può generarsi quando lo stress e la stanchezza di una sfera si riflette, e in qualche modo contamina, anche l'altra (Greenhaus e Beutell, 1985). L'esito finale può essere la nascita di un conflitto "bidirezionale" che può scaturire sia perché le pressioni sul lavoro possono compromettere gli equilibri all'interno della vita familiare, sia perché il carico domestico e familiare può interferire con il rendimento lavorativo (Frone *et al.*, 1997). Questo è ad esempio l'orientamento seguito dall'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), che nella sua rilevazione sulla qualità della vita prevede alcune domande su come il carico e le responsabilità sul lavoro ostacolino il lavoro familare e viceversa[32].
Prima di osservare, attraverso i dati della III Indagine ISFOL sulla Qualità del Lavoro, in che modo la sfera privata e quella lavorativa si relazionano fra loro in Italia, può essere interessante osservare come si svolge la giornata media degli italiani fra lavoro retribuito, tempo libero, cura familiare e ore dedicate al riposo.
I dati ISTAT sulla popolazione adulta[33] indicano che le donne italiane in un giorno medio settimanale dedicano al lavoro familiare più tempo rispetto alle altre donne europee, nello specifico 5 ore e 20 minuti, 1 ora e 30 minuti in più delle norvegesi, delle svedesi e delle finlandesi e più tempo, in ogni caso, delle donne dell'Europa orientale e mediterranea (ISTAT, 2007).
Anche se si considera solo il totale degli occupati l'impatto del tempo di lavoro e del tempo di cura familiare sulla giornata non è lo stesso per uomini e donne.

---

32. Cfr. European Quality of Life Survey 2012.
http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/3eqls/index.EF.php?locale=EN.
33. L'ISTAT, in questo caso, ha utilizzato come classe di età quella compresa tra i 20 e i 74 anni per poter effettuare un confronto internazionale con i dati EUROSTAT. Si veda ISTAT (2008), *Conciliare lavoro e famiglia*, Romano M.C., Ranaldi R. (a cura di), "Argomenti", n. 33, Roma.

Gli uomini dedicano al lavoro retribuito, in media, quasi due ore in più rispetto alle donne, mentre queste ultime riservano in media due ore e mezzo in più alla cura familiare e assegnano circa 40 minuti in meno al loro tempo libero rispetto agli uomini (figura 2.17).

Figura 2.17 - **Giornata media feriale di donne e uomini suddivisa per attività svolte. Anni 2008-2009 (popolazione occupata di 15 anni o più)**



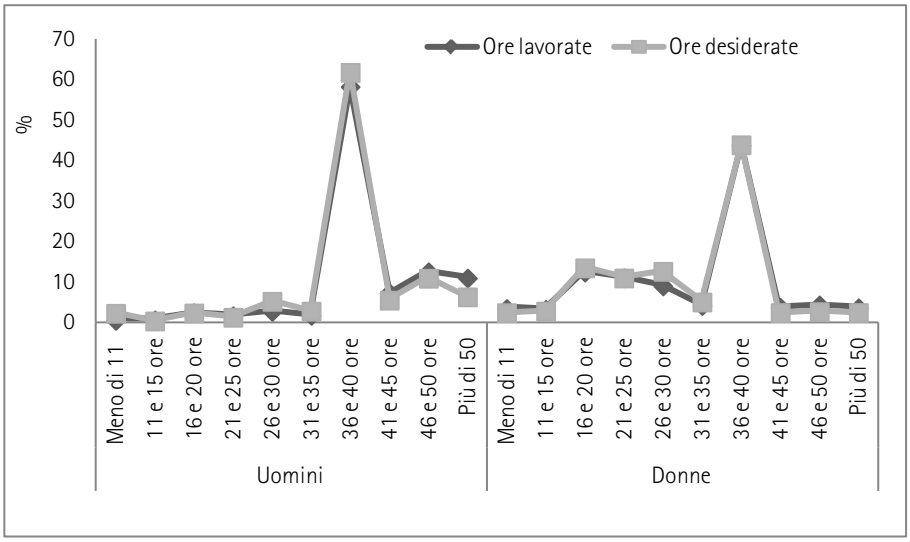
Fonte: elaborazione su dati ISTAT – Uso del tempo, anno 2008-2009

Ad ogni modo, in tutti i paesi europei, seppur con modalità e frequenze diverse, esiste un *gap* di genere nella gestione della casa e nella cura dei familiari, poiché da un lato la percentuale di donne che ogni giorno svolge lavoro familiare[34] è più alta rispetto a quella degli uomini e dall'altro le ore che queste ultime vi dedicano sono molto più numerose (EUROSTAT, 2006). Tuttavia, l'Italia si caratterizza, nel contesto europeo, come il paese in cui questo *gap* è più asimmetrico. Inoltre, quando sono occupate, le donne italiane mostrano i maggiori carichi, in termini di tempo speso, sia nel lavoro domestico che nel lavoro retribuito, ed il minor tempo libero, mentre gli uomini italiani, in Europa, sono coloro che lavorano il maggior numero di ore fuori casa e dedicano il minore numero di ore al lavoro domestico, disponendo quindi di più tempo libero (Belloni, 2007). Infine, confrontando i dati ISTAT delle indagini

34. Nel lavoro familiare sono comprese sia le attività domestiche (pulire, cucinare, fare la spesa, pagare le bollette, ecc.) che quelle relative alla cura dei bambini e degli adulti conviventi.

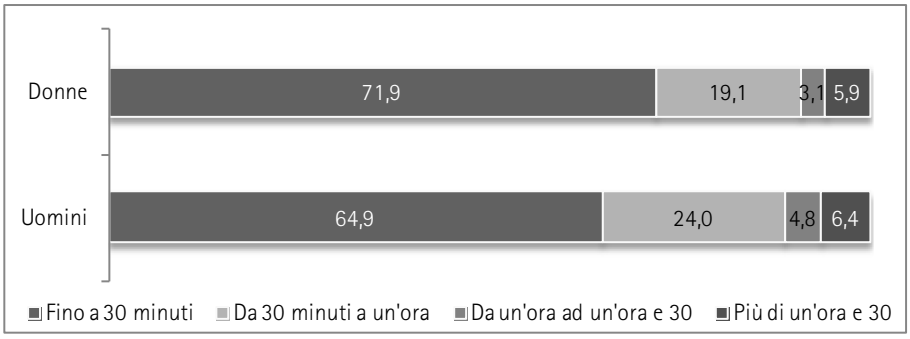
sull'uso del tempo condotte a distanza di 20 anni, è stato possibile evidenziare che, nel corso degli anni, se c'è stata una riduzione minima del gap di genere nel lavoro familiare tale mutamento è da attribuire più ad un minor impegno femminile nella cura della casa che ad un aumento del lavoro di cura maschile (ISTAT, 2010). Complessivamente il tempo che gli uomini dedicano al lavoro familiare è leggermente aumentato, anche se l'attenzione è comunque generalmente rivolta verso le attività non routinarie e di cura dei figli. Le attività più ripetitive, come il cucinare o pulire la casa continuano ad essere poco gradite agli uomini (ISTAT, 2010, ISTAT, 2007).
Nella III Indagine ISFOL sulla Qualità del Lavoro i diversi ambiti che riguardano il *work life balance* sono stati indagati osservando e rilevando sia il tempo che viene dedicato al lavoro, sia la percezione su quanto si riesce a conciliare fra sfera lavorativa e sfera privata. Inoltre sono stati esplorati gli ambiti nei confronti dei quali si vorrebbe avere più tempo a disposizione.
Il tempo di lavoro, come già mostrato nel paragrafo precedente, è un elemento importante nella valutazione e nella percezione della qualità del lavoro. All'interno di questa dimensione si possono recuperare informazioni sulla durata della giornata e della settimana lavorativa, sul tempo impiegato nei percorsi fra casa e lavoro, e indicazioni sugli aspetti di tipo organizzativo attinenti al proprio impiego (la presenza di turni, l'accesso al part-time e a strumenti di flessibilità oraria).
La durata media della settimana lavorativa in Italia è superiore alla media europea (38,5 ore lavorate in Italia contro le 37,5 ore lavorate nell'Europa a 27). In particolare i dati della III Indagine sulla Qualità del Lavoro mostrano che la maggior parte delle persone lavora dalle 36 alle 40 ore settimanali. Quest'orario sembra caratterizzare soprattutto la componente maschile, con la presenza di casi in cui si superano le 45 ore settimanali, mentre fra le donne è evidente la maggiore frequenza di lavoratrici su base oraria ridotta ed è possibile rilevare la presenza di un consistente numero di lavoratrici che vorrebbero ridurre l'orario di lavoro (figura 2.18)
Inoltre, la maggior parte dei lavoratori, il 70,2% degli uomini e il 62,1% delle donne presta la propria attività in un luogo dedicato e vi impiega per raggiungerlo, mediamente, circa mezz'ora di tempo (figura 2.19).
Se si sommano le ore sul luogo di lavoro al tempo medio che si impiega per raggiungerlo, lo spazio che rimane da dedicare alla vita privata è abbastanza limitato e sono soprattutto gli uomini a disporne in maniera residuale (lavorando più ore e mostrando tempi di percorrenza più lunghi rispetto alle donne). Dal confronto dei dati della III Indagine ISFOL con quelli della I rilevazione, si osserva che le dichiarazioni delle donne sui livelli di conciliazione sono mutate poco, ma c'è stata una variazione in termini di qualità. Sono diminuite di 3 punti percentuali le donne con difficoltà di conciliazione (si è passati dal 19,1% nel 2002 al 16,1% nel 2010) e sono aumentate, sempre di 3 punti percentuali coloro che riescono a conciliare (nel 2002 erano l'80,9% e nel 2010 sono l'83,9%), ma fra queste ultime la quota di coloro che dichiaravano di conciliare molto è diminuita di circa 20 punti percentuali (figura 2.20).

Figura 2.18 - **Orario effettivo e orario desiderato di lavoro per genere. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 2.19 - **Tempi di percorrenza fra casa e lavoro per genere. Anno 2010**

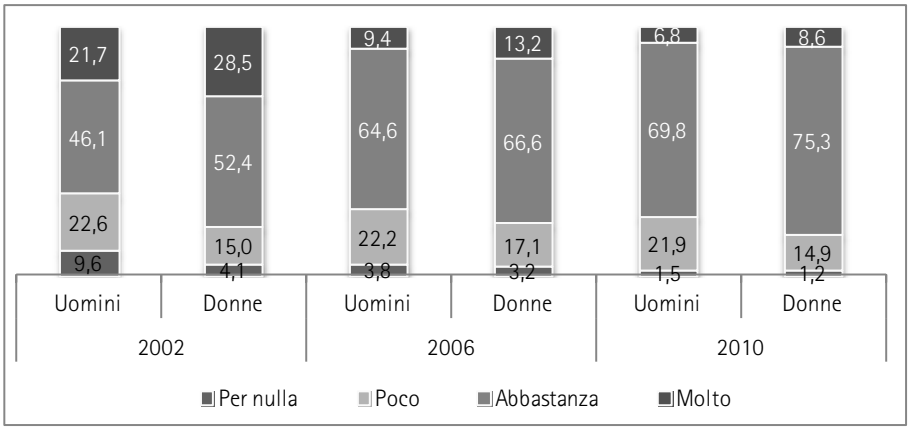


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Nel corso degli anni, invece, forse anche per effetto di una maggiore attenzione e sensibilizzazione da parte dell'universo maschile agli aspetti che riguardano la vita privata e familiare (ISTAT, 2006), tra la componente maschile è stato possibile evidenziare delle variazioni negli atteggiamenti e nella percezione riguardo alla conciliazione. Confrontando i dati delle tre rilevazioni sulla Qualità del Lavoro si può osservare, ad esempio, che la percentuale di coloro che dichiaravano di conciliare poco o per nulla è passata dal 32% nel 2002 al 23% nel 2010. Sono quindi aumentati di quasi 9 punti percentuali gli uomini che riescono a trovare un migliore equilibrio fra

vita lavorativa e vita familiare, anche se sono sempre le donne che, per scelta o necessità, mostrano un maggior impegno e un migliore esito in questo ambito.

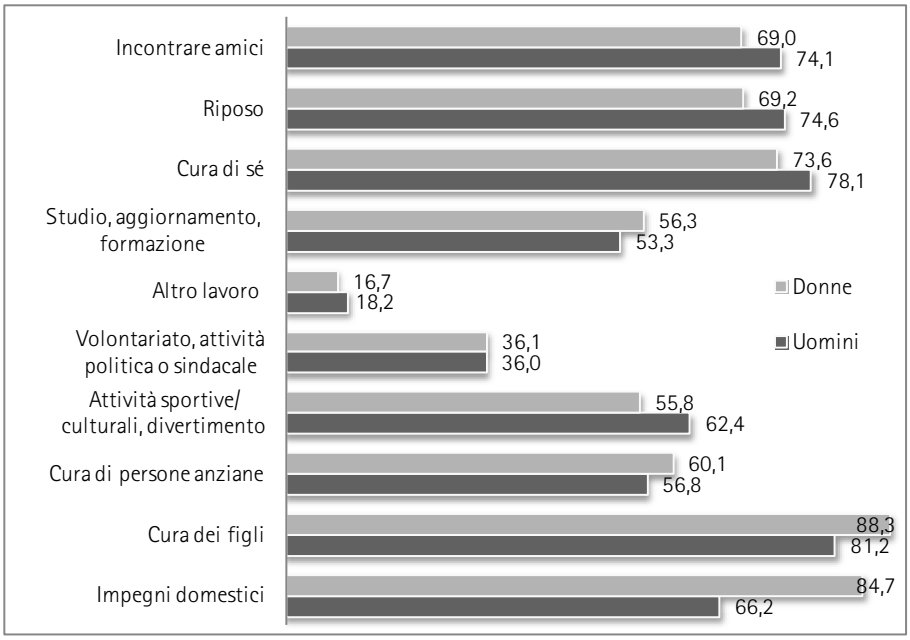
Figura 2.20 - **Livelli di conciliazione per genere. Anni 2002, 2006 e 2010**



Fonte: I, II e III Indagine ISFOL-QdL

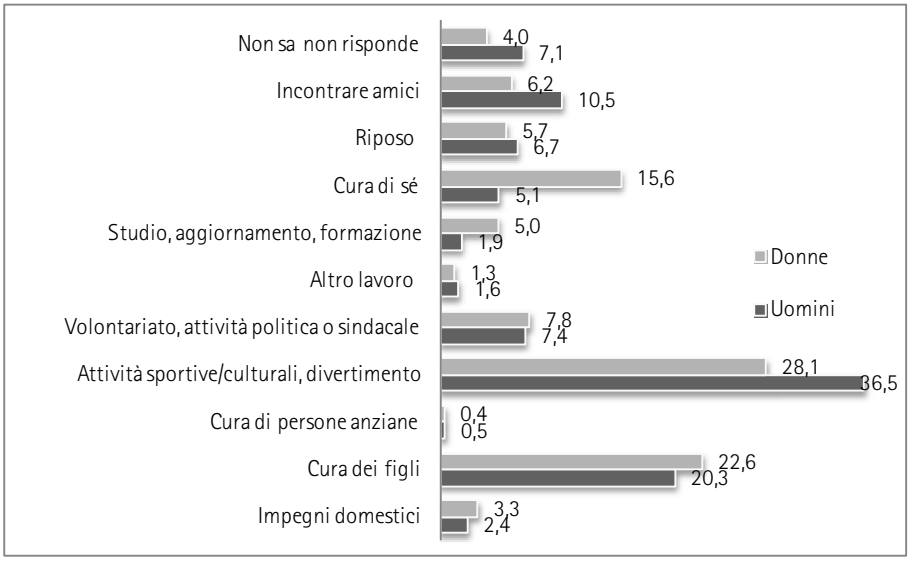
Questo dato, supportato in parte anche dalla letteratura che si è sviluppata negli ultimi anni che evidenzia maggiori propensioni alla cura e alla condivisione dei giovani padri (Canal, 2012; ISTAT, 2006), può forse suggerire una miopia da parte delle aziende nel recepire e accogliere, a livello organizzativo, questi cambiamenti culturali: gli uomini continuano, infatti, a segnalare maggiori difficoltà a conciliare e gli strumenti proposti, soprattutto in Italia, anziché favorire la parità accentuano la segregazione di genere, perché vengono proposti (soprattutto nel caso del part-time) come strumenti rivolti all'universo femminile. Ma quali sono gli aspetti su cui si riesce a trovare un maggior equilibrio per uomini e donne? I dati evidenziano, come mostrato anche dalle indagini ISTAT (ISTAT 2007, ISTAT 2010), la maggiore propensione delle donne a rivolgere il loro tempo di non lavoro alla cura (domestica, dei figli, di parenti anziani), mentre per gli uomini si può evidenziare la tendenza, fra l'altro già riscontrata nella precedente indagine ISFOL (Curtarelli e Tagliavia, 2011), a destinare il proprio tempo libero principalmente per occuparsi dei figli, o per dedicarsi ad attività come la cura di sé, il riposo, gli incontri amicali (figura 2.21). Inoltre, se si osservano per uomini e donne gli ambiti nei confronti dei quali si vorrebbe avere più tempo a disposizione, si possono distinguere due diversi tipi di orientamento: la propensione alla cura femminile e l'attitudine edonistica maschile (Tagliavia, 2011). Infatti, al di là della convergenza di genere nel desiderio di svolgere maggiore attività sportiva (lo dichiarano il 36,5% degli uomini e il 28,1% delle donne) e dedicarsi di più ai figli (il 20,3% degli uomini e il 22,6% delle donne) le lavoratrici vorrebbero avere più tempo da dedicare a se stesse, al volontariato e allo studio, mentre gli uomini vorrebbero riposarsi di più e avere più tempo per incontrare gli amici (figura 2.22).

Figura 2.21 - **Ambiti di conciliazione per genere. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 2.22 - **Ambiti su cui si vorrebbe avere più tempo per conciliare per genere. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Esplorando infine i dati sui livelli di conciliazione di uomini e donne per alcune caratteristiche individuali e professionali si possono evidenziare alcuni aspetti peculiari (tabella 2.28). Gli uomini che riescono meglio a conciliare la vita professionale con la privata vivono nel Nord-ovest, sono giovani (15-44 anni), hanno un elevato livello d'istruzione, contratti di collaborazione, sono impiegati o semiqualificati, lavorano in aziende pubbliche e nel settore dei servizi. Le donne con le maggiori difficoltà sono quelle del centro Italia, con un età compresa fra i 30-44 anni (età in cui generalmente si ha il primo figlio nel nostro Paese), hanno un titolo di studio universitario, un lavoro di tipo autonomo, una professione intellettuale o comunque altamente qualificata, lavorano in aziende private e nel settore del commercio.

Tabella 2.28 - **Livelli di conciliazione di uomini e donne per caratteristiche individuali. Anno 2010**

Caratteristiche	Uomo			Donna		
	Non concilia	Concilia	Totale	Non concilia	Concilia	Totale
Area geografica						
Nord-ovest	19,4	80,6	100,0	14,7	85,3	100,0
Nord-est	27,0	73,0	100,0	12,0	88,0	100,0
Centro	22,9	77,1	100,0	19,2	80,8	100,0
Sud e Isole	24,9	75,1	100,0	19,1	80,9	100,0
Età in classi						
15-29 anni	20,9	79,1	100,0	11,5	88,5	100,0
30-44 anni	22,7	77,3	100,0	17,6	82,4	100,0
45-54 anni	24,6	75,4	100,0	15,9	84,1	100,0
55 anni o più	25,5	74,5	100,0	16,6	83,4	100,0
Titolo di studio						
Fino alla licenza media	27,8	72,2	100,0	15,7	84,3	100,0
Diploma	20,6	79,4	100,0	14,6	85,4	100,0
Titolo universitario	18,9	81,1	100,0	19,8	80,2	100,0
Totale	**23,4**	**76,6**	**100,0**	**16,1**	**83,9**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 2.29 - **Livelli di conciliazione di uomini e donne per caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche	Uomo			Donna		
	Non concilia	Concilia	Totale	Non concilia	Concilia	Totale
Carattere occupazione						
Dipendente permanente	17,8	82,2	100,0	14,1	85,9	100,0
Dipendente temporaneo	31,0	69,0	100,0	14,0	86,0	100,0
Collaboratore o prestatore d'opera	5,7	94,3	100,0	16,6	83,4	100,0
Altro autonomo	32,8	67,2	100,0	26,7	73,3	100,0
Professione						
Legislatori, dirigenti e imprenditori	36,6	63,4	100,0	18,9	81,1	100,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	20,7	79,3	100,0	22,3	77,7	100,0
Professioni tecniche	21,3	78,7	100,0	14,3	85,7	100,0
Impiegati	19,2	80,8	100,0	15,6	84,4	100,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	32,0	68,0	100,0	18,4	81,6	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	25,1	74,9	100,0	15,5	84,5	100,0
Conduttori di impianti e operai semiqualificati	14,9	85,1	100,0	14,7	85,3	100,0
Professioni non qualificate	21,2	78,8	100,0	9,5	90,5	100,0
Forze armate						
Azienza pubblica o privata						
Pubblica o partecipata	12,6	87,4	100,0	13,7	86,3	100,0
Privata	25,5	74,5	100,0	17,0	83,0	100,0
Settore di attività						
Agricoltura	36,8	63,2	100,0	13,6	86,4	100,0
Industria in senso stretto	22,6	77,4	100,0	16,4	83,6	100,0
Costruzioni	23,2	76,8	100,0	6,1	93,9	100,0
Commercio	27,7	72,3	100,0	23,5	76,5	100,0
Altri servizi	20,8	79,2	100,0	14,8	85,2	100,0
Totale	**23,4**	**76,6**	**100,0**	**16,1**	**83,9**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Al fine di comprendere l'effetto netto delle caratteristiche individuali e del lavoro nel favorire il *work life balance*, evidenziando in particolar modo le differenze di genere, di seguito vien proposto un esercizio multivariato tramite l'adozione di un modello logistico (Agresti, 1996; McCullagh e Nelder 1989). Nel dettaglio, sotto l'ipotesi che la probabilità di riuscire conciliare il lavoro con gli impegni extra-lavorativi vari al mutare delle caratteristiche individuali e del lavoro svolto (ad esempio il genere, l'età, la condizione occupazionale, l'area geografica di appartenenza, ecc.), è stato sviluppato un modello logistico che permette di identificare quali variabili abbiano

un effetto staticamente significativo su suddetta probabilità. La variabile dipendente oggetto di studio è, appunto, la variabile *concilia lavoro e vita privata*[35]. Le variabili che si è deciso di adottare come esogene sono oltre alle consuete variabili che caratterizzano gli individui[36], le caratteristiche familiari[37], le caratteristiche del lavoro[38] e una variabile adottata come proxy della percezione di benessere al lavoro[39].
Passando ai risultati dell'analisi, il modello mostra (figura 2.23), apparentemente, esiti piuttosto comuni. Si osserva che la probabilità di conciliare aumenta[40] se:

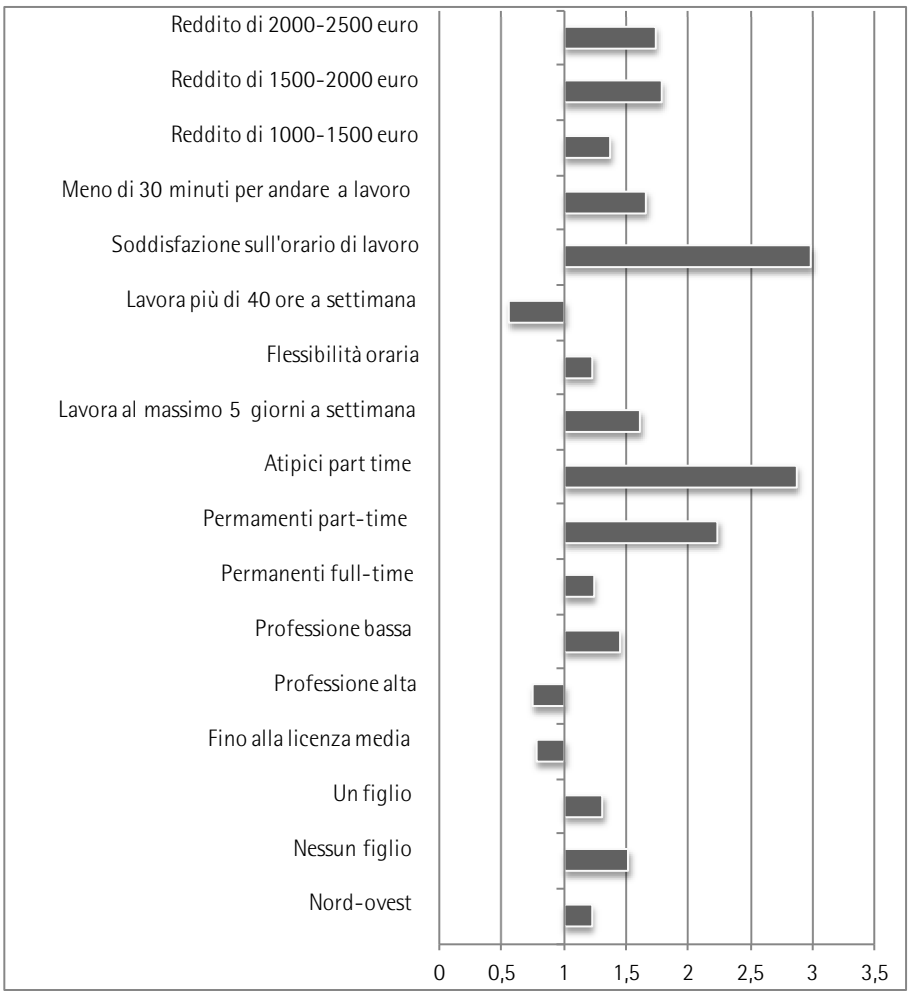
- si è soddisfatti del proprio orario di lavoro;
- si ha un orario di lavoro part-time, in Italia è diffuso l'uso del part-time come strumento di conciliazione, soprattutto fra le donne (Bergamante, 2011; Rustichelli, 2005);
- si impiega poco tempo per arrivare in ufficio, è noto infatti quanto la perdita di tempo negli spostamenti e il pendolarismo incidano negativamente sulla conciliazione (ISTAT, 2011);
- si lavora al massimo 5 giorni a settimana, al riguardo nel paragrafo precedente è stato evidenziato come il numero di giorni lavorati settimanalmente impatti nella quotidianità delle persone (cfr. par. 2.3);
- non si hanno figli, di conseguenza si dispone generalmente di più tempo e si hanno meno difficoltà nel bilanciare sfera lavorativa e sfera privata;
- si ha un reddito alto, quindi probabilmente ci sono anche maggiori possibilità di acquistare servizi a sostegno della conciliazione;
- si vive al Nord, l'area geografica italiana dove spesso viene sottolineata l'esistenza di un legame virtuoso fra occupazione, soprattutto femminile, e copertura dei servizi alla persona (Bergamante, 2011b).

Risultati, quindi, piuttosto scontati se non fosse per il fatto che il modello neutralizza gli aspetti di genere. Essere uomini o donne non incide sulla probabilità di conciliare, a differenza di quanto mostrato in tutte le analisi descrittive appena presentate e in tutta la letteratura sulla conciliazione che, soprattutto in Italia, è sempre molto *gender oriented*.

---

35. Questa variabile è stata costruita aggregando da un lato le modalità molto e abbastanza, e dall'altro le modalità poco o per niente del quesito " In generale, riesce a conciliare il suo lavoro con gli impegni extralavorativi?".
36. Genere, Classe d'età, Titolo di studio e Area geografica di residenza.
37. Numero di figli, Carico delle attività di cura e assistenza ai componenti della famiglia.
38. Gruppo professionale (*professioni high, tecnical, medium, low*), Tipo di contratto e orario di lavoro (permanenti full-time, permanenti part-time, atipici full-time, atipici part-time, autonomi in senso stretto), forma giuridica dell'ente (settore pubblico, settore privato), classi di reddito netto mensile da lavoro (1000-1550 euro, 1500-2000 euro, 2000-2500 euro, più di 2500 euro), giorni di lavoro a settimana (al massimo 5 giorni a settimana, più di 5 giorni a settimana), ore lavorate a settimana (meno di 40 ore a settimana, più di 40 ore a settimana), tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro (meno di 30 minuti, più di 30 minuti, non ha una sede fissa di lavoro), accesso a forme di flessibilità oraria.
39. Soddisfazione per il proprio orario di lavoro.
40. Di seguito sono presentati i risultati del modello relativi solo ai predittori che hanno un effetto statistica significativo sulla variabile dipendete.

Figura 2.23 - **Odds ratio statisticamente significative del modello sulla probabilità di conciliare il lavoro con gli impegni extra-lavorativi. Anno 2010**



Nota. Sono state omesse le seguenti categorie: reddito netto mensile pari o inferiore a 1.000 euro; più di 30 minuti per andare a lavorare; lavora 6 o 7 gg. a settimana; atipico full-time; professione media; titolo universitario; due figli o più; Sud e Isole.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Questo esito sembra importante perché suggerisce che forse un limite della qualità del lavoro italiana è relativo al continuare a proporre le politiche di *work life balance* come politiche di conciliazione rivolte alle donne.
In un contesto in cui gli uomini manifestano maggior interesse nei confronti della vita privata e familiare e soprattutto in un mercato del lavoro che propone nuove

modalità di accesso e permanenza (flessibili), soprattutto per i giovani, le politiche sociali ed aziendali non sono state, probabilmente e finora, in grado di adeguarsi ai cambiamenti in corso. Le politiche di conciliazione, in Italia, continuano a proporre un'obsoleta divisione di ruoli (*bread winner maschile* - responsabile di cura femminile) e non consentono spesso a tutti i lavoratori (ad esempio gli autonomi o gli atipici) l'accesso agli strumenti tradizionali di garanzia e sostegno alla conciliazione come i congedi, i permessi per studio o formazione, i servizi e i *benefit* aziendali.
Si potrebbe dunque rivedere l'impianto delle politiche di *work life balance* con un approccio neutro, come avviene in molti paesi europei, la connotazione di genere è tipicamente mediterranea (Naldini e Saraceno, 2011), anche in considerazione della presenza di nuove forme (atipiche) di accesso al mercato del lavoro. Un aspetto importante, infatti, a volte trascurato nell'analisi della relazione fra *work life balance* e qualità del lavoro riguarda i cambiamenti che hanno interessato la domanda di lavoro ed in particolare la richiesta di una maggiore flessibilità e temporaneità dei rapporti di lavoro. Queste modalità di ingresso nel mercato del lavoro, se in alcuni casi possono favorire la conciliazione, quando ad esempio si accompagnano a forme di flessibilità oraria (cfr. paragrafo 2.3), spesso non offrono la stessa protezione sociale di cui godono ad esempio i lavoratori con contratti di tipo permanente. Si potrebbe ricondurre il tema della conciliazione e del *work life balance*, in accordo anche con la letteratura corrente (Bergamante, 2011a; Naldini e Saraceno 2011; Piazza, 2010), da questione di "genere" a materia legata all'"individuo", evidenziando come ad incidere maggiormente nel suo raggiungimento non è più oggi, o quantomeno non soltanto, l'essere donna lavoratrice o avere figli, ma sono anche altre caratteristiche, come il tipo di contratto di lavoro, il reddito a disposizione, il carico e la distribuzione (oraria e settimanale) del lavoro, il livello d'istruzione, l'appartenenza geografica. Tale esito, evidenziato dalle analisi statistiche realizzate in questo contributo, può fornire uno spunto di riflessione, soprattutto per quanto riguarda le proposte politiche in tema di qualità della vita e del lavoro (Gosetti, 2012).
In una fase in cui vi è sempre meno stabilità lavorativa ed è sempre più richiesta disponibilità al lavoratore, si assiste alla dilatazione nella vita lavorativa personale del tempo produttivo, estensione che rischia di pregiudicare il benessere di alcune categorie di lavoratori (giovani e precari). Appare doverosa, pertanto, un'attenta valutazione sulla necessità di avere sistemi di protezione sociale adeguati e onnicomprensivi (Gosetti, 2012).

3. Dimensione della complessità

..."riguarda il grado di complessità dei problemi decisionali in cui qualsiasi lavoro può essere scomposto. Tanto più complesso è il problema tanto più elevata è la QdL lungo questa dimensione... Gran parte dei temi solitamente trattati sotto il titolo di «professionalità» rientrando in questa dimensione". (Gallino, 1985, p.119)

3.1 Introduzione

Questa dimensione fa riferimento alla complessità dei problemi decisionali che ogni singolo individuo si trova a dover affrontare in ambito lavorativo e vuole dar conto dell'articolazione di tali problemi e delle decisioni ad essi connesse. Con questa dimensione si intende quindi entrare nei contenuti del lavoro valutandone la sua complessità in termini di creatività, di impegno nella soluzione di problemi e nel superamento di difficoltà, di crescita professionale e di accumulazione dell'esperienza legata a un miglioramento della posizione professionale. In termini analitici, il lavoratore per essere soddisfatto sul piano della complessità dovrebbe sempre poter comprendere chiaramente gli obiettivi da raggiungere, scegliere tra modalità alternative per pervenire a tali obiettivi e verificarne il raggiungimento. A tal fine il lavoratore dovrà disporre di elementi sufficienti per poter compiere consapevolmente le scelte ottimali tra le diverse alternative e dovrà essere messo in condizione di acquisire o migliorare gradualmente le competenze necessarie ad affrontare nella maniera migliore eventuali problemi (complessi) al fine di raggiungere gli obiettivi del proprio lavoro.
La traduzione operativa di tale dimensione prende principalmente in esame i fattori che stimolano l'acquisizione delle capacità utili nella gestione del proprio operato. In tal senso, anche in considerazione dei cambiamenti intercorsi negli anni del sistema lavoro si è ritenuto opportuno misurare tale dimensione con indicatori legati allo sviluppo, all'aggiornamento del capitale umano. Dunque, anche in ragione della diversa distribuzione delle competenze specialistiche utilizzate nei processi produttivi ci si è soffermati sulle dinamiche e sulle modalità di accrescimento del capitale umano e non sul suo deterioramento o sui processi involutivi. L'ipotesi alla base di tale operativizzazione è la forte correlazione tra complessità del lavoro, decisioni che il lavoratore deve prendere e investimento in capitale umano.

Le informazioni selezionate per analizzare tale dimensione sono state dunque raggruppate in sub-dimensioni, da cui discendono i paragrafi del presente capitolo, e che si riferiscono alle progressioni di carriera e alla mobilità intragenerazionale, allo sviluppo delle competenze tramite la formazione professionale e al rapporto tra la capacità degli individui e la loro adeguata collocazione professionale. Si è inoltre dato rilievo a quesiti di carattere percettivo legati alle aspirazioni e alle motivazioni, sotto l'ipotesi di forte correlazione tra tali aspetti e la capacità di sviluppare processi virtuosi di *problem solving*.
Il capitolo è dunque strutturato in tre paragrafi. Nella prima parte si analizza la questione delle progressioni di carriera ipotizzando che tale processo favorisca l'ampliamento degli *skill* associati a compiti lavorativi di più elevata complessità. Le progressioni di carriera sono analizzate con un'accezione estesa del termine. Si darà conto della attuale situazione dei lavoratori sia in termini di carriera verticale (ossia all'interno della stessa azienda o considerando una medesima attività lavorativa), ma anche in termini di carriera orizzontale (ossia la mobilità *job to job*).
La parte centrale del capitolo è invece dedicata allo sviluppo professionale, ossia all'acquisizione e all'aggiornamento delle competenze sul luogo di lavoro. Nel paragrafo viene dunque analizzato l'accesso e l'utilizzo della formazione *on the job*, intesa sia come formazione finanziata sia come formazione non formale. Particolare rilievo è dato, inoltre, al fenomeno dello *skill-mismatch* e dell'*overskilling*, ossia alla non adeguata collocazione professionale degli occupati valutata in termini di capacità possedute. Tale fenomeno, che in Italia assume una consistenza non trascurabile soprattutto per le persone ad elevato investimento in istruzione, limita la possibilità dei soggetti coinvolti di migliorare la loro qualità del lavoro in termini di complessità.
L'ultimo paragrafo, come già esplicitato, si concentra sulla situazione dei lavoratori in termini di motivazioni e aspirazioni: l'ipotesi alla base di tali analisi è il forte legame tra questi aspetti e la realizzazione sul luogo di lavoro.
Tutte le analisi seguenti prendono in esame informazioni sia oggettive che a carattere soggettivo.

3.2 Progressione di carriera

La carriera, intesa come progressione nella propria situazione lavorativa, è un aspetto importante della qualità del lavoro. Essa favorisce, infatti, l'accrescimento e l'ampliamento delle competenze del lavoratore, nonché l'acquisizione di nuovi *skills*, associati allo svolgimento di compiti lavorativi di più elevata complessità e maggiore contenuto decisionale, alla crescente assunzione di responsabilità e anche, in alcuni casi, all'acquisizione di maggiore autonomia sul lavoro. La carriera appare dunque strettamente legata al *work-based learning*, all'apprendimento derivante dallo svolgimento del lavoro.
Dal punto di vista del lavoratore dunque la progressione di carriera comporta un miglioramento di alcuni aspetti della propria situazione lavorativa e della qualità del

proprio lavoro. In primo luogo perché, come ampiamente dimostrato dall'evidenza empirica, "fare carriera" ha ricadute positive su motivazione, soddisfazione e benessere psicologico dell'individuo al lavoro. In secondo luogo perché alla carriera è plausibilmente associata una progressione retributiva, e dunque "fare carriera" si traduce per il lavoratore anche in un miglioramento del proprio status socio-economico. Infine, la mobilità di carriera, nel favorire l'apprendimento continuo, permette da un lato di ampliare il set di competenze e *skill* del lavoratore, e dall'altro di evitare i fenomeni di obsolescenza delle *skill*, conferendo pertanto al lavoratore occupabilità, risorsa preziosa in un mercato del lavoro in cui il "posto fisso" va lasciando spazio alla temporaneità delle esperienze lavorative e in cui spesso si sviluppano meccanismi di maggior concorrenza indiretta tra i lavoratori e solo chi ha la possibilità di aggiornare le proprie competenze e di acquisirne di nuove, ha una posizione di maggior forza sul mercato del lavoro.
È importante sottolineare che il fattore carriera si rivela di grande importanza non soltanto per il lavoratore, ma anche per l'impresa. L'insieme di *chance* di crescita e di miglioramento professionale prospettate ai lavoratori rappresenta infatti uno snodo fondamentale nel rapporto tra le organizzazioni produttive e i propri dipendenti, giacché ha ricadute notevoli in termini di produttività e competitività dell'impresa. La possibilità di "fare carriera" diventa difatti, dal punto di vista dell'impresa, un fattore di *engagement*, ritenzione e attrazione del lavoratore quale risorsa produttiva strategica; al contempo, nel conferire un senso più chiaro di direzione e di scopo, la predisposizione di procedure e percorsi di carriera all'interno dell'azienda motiva e legittima la richiesta di un maggior impegno e di più elevate performance al lavoro. Infine, l'apprendimento associato alla mobilità di carriera mette il lavoratore in grado di svolgere compiti e mansioni di complessità crescente, trasformandolo pertanto in una risorsa centrale per la competitività dell'impresa e per il sistema economico nel complesso. Le politiche aziendali in tema di progressione di carriera, abbandonate definitivamente quelle di fidelizzazione del personale (lealtà del lavoratore in cambio di sicurezza e stabilità, crescente potere e miglioramento di status legate ad anzianità e fedeltà), rappresentano dunque le nuove politiche di attrazione e ritenzione del personale soprattutto dei lavoratori strategici per il *core business* aziendale, e hanno quindi lo scopo da un lato di limitare il *turn over* a livelli fisiologici e consolidare così l'apprendimento organizzativo, e dall'altro di sostenere la motivazione dei propri lavoratori, come si vedrà più avanti (par. 3.1), e raccoglierne l'impegno e il consenso verso i valori e le strategie aziendali.
Per "progressione di carriera" viene tradizionalmente inteso il passaggio, nell'ambito di un'organizzazione gerarchica, dai livelli più bassi della gerarchia a quelli più elevati, o, nel caso di organizzazioni con struttura orizzontale, verso posizioni di maggior responsabilità, sulla base di regole e percorsi di ascesa o promozione definiti dall'organizzazione stessa, in un contesto di maggiore stabilità lavorativa. Tuttavia, l'emergere, già dagli anni 70, di nuove forme di organizzazione aziendale, come anche l'emergere e il diffondersi di nuove forme di lavoro - diverse da quella standard a tempo pieno e indeterminato - nonché il venir meno del concetto di "posto fisso" all'interno della medesima organizzazione produttiva per tutta la vita attiva del lavo-

ratore, richiedono un maggiore sforzo di concettualizzazione della mobilità di carriera. È per tale ragione che già dagli anni 90 si è andato affermando il concetto di *boundaryless carrer* (carriera senza frontiere), al fine di tener conto dell'accresciuta complessità dello scenario economico e del mercato del lavoro prescindendo dal riferimento a una sola azienda e alla sua organizzazione strutturale, giacché interpreta la carriera come percorso della persona nelle sue interazioni con l'ambiente circostante, in particolare con il mercato del lavoro. La carriera viene dunque intesa come percorso che può racchiudere mobilità di diverso tipo: ascendente, orizzontale, all'interno o meno della stessa azienda, da una professione a un'altra (Arthur e Rousseau, 1996).

La III Indagine sulla Qualità del Lavoro in Italia offre una vasta gamma di informazioni che permettono di analizzare in maniera estensiva l'ambito delle progressioni di carriera dei lavoratori italiani, dal momento che questa è rilevata in termini sia di "progressione verticale" all'interno di una medesima impresa o tipo di lavoro (per gli autonomi in senso stretto), e sia di "progressione orizzontale" associata alla mobilità *job-to-job*[1].

Nell'indagine l'ambito della carriera è investigato per mezzo di due quesiti, uno di carattere retrospettivo che rileva - in termini di miglioramento, stabilità o peggioramento - l'andamento della carriera/affermazione professionale dall'inizio dell'attuale lavoro fino al momento dell'intervista; il secondo, di tipo prospettico, che indaga la percezione dell'individuo in relazione alle prospettive offerte dal proprio lavoro in termini di carriera/affermazione professionale. Tali quesiti, in associazione con l'informazione sui cambiamenti di lavoro (intesi sia come cambiamento del datore di lavoro che come cambiamento di tipologia di lavoro) permettono anche di comprendere in che misura la mobilità *job-to-job* possa influire sulle possibilità di miglioramento della propria situazione lavorativa. L'indagine prevede infine, nell'ambito del set delle domande sulla soddisfazione lavorativa, un quesito specifico relativo alla "soddisfazione per la carriera/affermazione professionale". Quest'ultima informazione letta in relazione alle informazioni retrospettive e prospettiche sull'avanzamento di carriera e sull'affermazione professionale e alla mobilità orizzontale, permette di delineare un quadro compiuto in termini di percezione individuale.

L'analisi che segue si sofferma in primo luogo sulla progressione verticale di carriera, in senso sia prospettico che retrospettivo e in relazione ad alcune caratteristiche dei lavoratori e del tipo di lavoro svolto. In secondo luogo, sfruttando l'informazione legata ai cambiamenti di datore di lavoro o di tipo di lavoro (nel caso degli autonomi puri), si evidenzia il nesso tra mobilità *job-to-job* e carriera sempre in modo prospettico e retrospettivo. Infine, si analizza la soddisfazione lavorativa legata alle prospettive di carriera in relazione alle altre informazioni presentate nei sotto paragrafi precedenti. I lavoratori autonomi in senso stretto (imprenditori, liberi professionisti e la-

1. L'indagine non consente di analizzare compiutamente i percorsi di carriera *boundaryless* giacché non registra tutti gli episodi lavorativi (e non lavorativi) pregressi dell'individuo, tuttavia permette di rilevare il numero di cambiamenti di lavoro effettuati durante l'intero arco della vita lavorativa e la variazione delle caratteristiche del lavoro nel confronto tra il primo episodio lavorativo e il lavoro svolto nel momento dell'intervista.

voratori in proprio) sono analizzati a parte – laddove rilevante - rispetto ai dipendenti, dal momento che i *pattern* di carriera degli autonomi sono concettualmente diversi da quelli dei lavoratori alle dipendenze e assimilati. Di conseguenza la "progressione verticale" dei lavoratori alle dipendenze viene intesa come "affermazione professionale" nel caso degli indipendenti in senso stretto, dal momento che la carriera di questi ultimi non avviene nei ranghi di un'organizzazione gerarchica.

3.2.1 La carriera verticale

L'analisi dei risultati dell'indagine mostra che la carriera è correlata positivamente a fattori quali la motivazione e la corrispondenza del lavoro alle proprie aspirazioni, o il *work-based learning* e la formazione (tabella 3.1), tutti elementi che caratterizzano le organizzazioni *high-performance*, quelle cioè più innovative nelle pratiche di gestione del personale, che sono anche quelle che registrano risultati economici e in termini di produttività migliori rispetto alle organizzazioni più tradizionali.

Tabella 3.1 - **Occupati secondo l'andamento della carriera nell'attuale lavoro e le prospettive di carriera per tipo di contratto, opportunità di crescita, motivazioni e aspirazioni. Anno 2010**

	Andamento della carriera nell'attuale lavoro			Prospettive di avanzamento di carriera			
	Peggiorata	Uguale	Migliorata	Totale	No	Si	Totale
	Dipendenti o collaboratori						
Opportunità di imparare a crescere a lavoro							
No	15,7	65,0	19,3	100,0	84,3	15,7	100,0
Si	5,0	53,2	41,9	100,0	43,7	56,3	100,0
Totale	6,5	54,9	38,6	100,0	49,4	50,6	100,0
L'organizzazione motiva a dare il meglio di se							
No	15,8	55,5	28,7	100,0	80,4	19,6	100,0
Si	4,1	54,7	41,2	100,0	41,4	58,6	100,0
Totale	6,5	54,9	38,6	100,0	49,4	50,6	100,0
L'attuale lavoro corrisponde alle sue aspirazioni							
No	7,9	63,8	28,3	100,0	59,9	40,1	100,0
Si	5,6	49,1	45,2	100,0	42,8	57,2	100,0
Totale	**6,5**	**54,9**	**38,6**	**100,0**	**49,4**	**50,6**	**100,0**
	Autonomi						
Opportunità di imparare a crescere a lavoro							
No	42,3	31,3	26,4	100,0	83,6	16,4	100,0
Si	13,5	38,0	48,5	100,0	39,5	60,5	100,0
Totale	16,8	37,2	46,0	100,0	44,5	55,5	100,0
L'organizzazione motiva a dare il meglio di se							
No	41,0	37,1	21,9	100,0	67,4	32,6	100,0
Si	13,9	37,2	48,8	100,0	41,8	58,2	100,0
Totale	16,8	37,2	46,0	100,0	44,5	55,5	100,0

segue

Tabella 3.1 segue

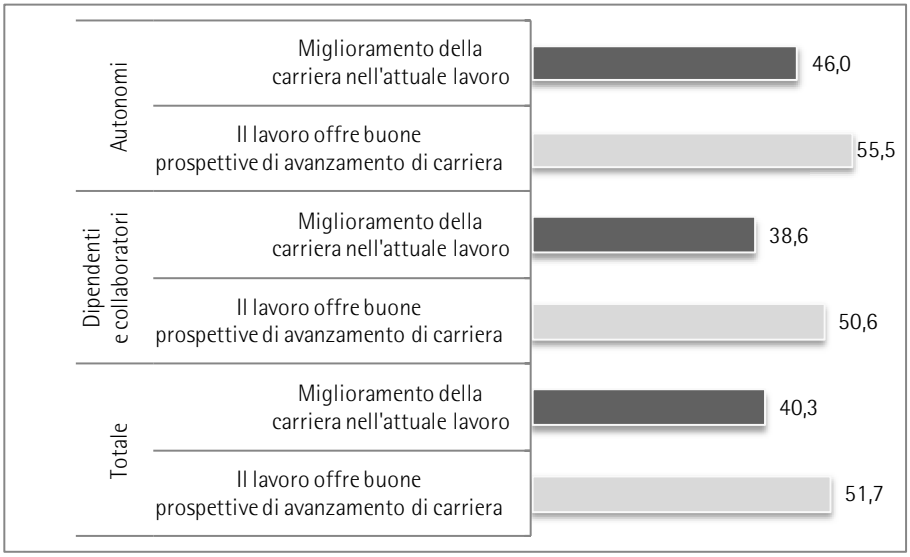
	Andamento della carriera nell'attuale lavoro				Prospettive di avanzamento di carriera		
	Peggiorata	Uguale	Migliorata	Totale	No	Si	Totale
	Autonomi						
L'attuale lavoro corrisponde alle sue aspirazioni							
No	21,2	46,6	32,2	100,0	49,7	50,3	100,0
Si	15,6	34,7	49,7	100,0	43,1	56,9	100,0
Totale	**16,8**	**37,2**	**46,0**	**100,0**	**44,5**	**55,5**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

È comunque opportuno segnalare che predomina una certa stabilità nell'andamento della carriera nell'attuale lavoro per i dipendenti ed i collaboratori e, al contrario, una maggiore possibilità di miglioramento per i lavoratori autonomi. La stabilità rilevata nell'andamento della carriera per i lavoratori subordinati o parasubordinati, sembra tuttavia essere mitigata da una visione migliore per quanto riguarda le prospettive di avanzamento di carriera.
Sulla criticità degli avanzamenti di carriera sia in termini retrospettivi che prospettici, incidono diverse specificità lavorative. Le possibilità di miglioramento della propria situazione lavorativa in termini di carriera appaiono, infatti, subordinate ad alcune caratteristiche del lavoratore e circoscritte a determinati contesti lavorativi e territoriali. In Italia, infatti, solo poco più della metà degli occupati (51,7%) ritiene di avere possibilità di fare carriera nell'attuale lavoro (figura 3.1).
Tale quota è leggermente più bassa per i lavoratori alle dipendenze (50,6%) che per gli autonomi in senso stretto (55,5%). Se si raffrontano però questi risultati con quelli relativi agli avanzamenti di carriera nell'attuale lavoro, emerge un quadro ben peggiore. Solo il 40,3% degli occupati riferisce di aver migliorato la propria situazione nell'ambito del lavoro attuale, quota che scende al 38,6% nel caso dei dipendenti e sale al 46% per gli autonomi in senso stretto. La fin troppo ottimistica percezione di poter fare carriera nel proprio lavoro, appare dunque fortemente influenzata da quella che si rivela essere la realtà: a fronte di quattro lavoratori italiani su dieci che riferiscono di aver migliorato la propria situazione lavorativa, cinque non riferiscono né miglioramenti né peggioramenti e uno ritiene di aver peggiorato la propria situazione.

Sulla criticità degli avanzamenti di carriera sia in termini retrospettivi che prospettici, incidono diverse specificità lavorative. Le possibilità di miglioramento della propria situazione lavorativa in termini di carriera appaiono, infatti, subordinate ad alcune caratteristiche del lavoratore e circoscritte a determinati contesti lavorativi e territoriali.

Figura 3.1 - **Occupati secondo l'andamento della carriera nell'attuale lavoro e le prospettive di carriera per tipo di contratto. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Analizzando poi i dati relativi ad alcune caratteristiche del lavoratore (tabelle 3.2 e 3.3), emerge in primo luogo che l'area geografica di appartenenza è ininfluente sulle aspettative di carriera dei dipendenti - equidistribuiti tra ottimisti e pessimisti in tutte le aree considerate - mentre sembrerebbe incidere su quelle degli autonomi del Centro positivamente (61,8%, contro un valore medio del 55,5%) e del Nord-ovest negativamente (51,5%). Andando però ad analizzare il giudizio retrospettivo sulla carriera, emerge che i dipendenti che riferiscono più frequentemente di aver migliorato la propria situazione sono quelli del Nord-ovest (43,3%), mentre quelli del Nord-est lo fanno in minor misura (36,3%) e quelli del Mezzogiorno in misura ancora inferiore (33,3%). Questi ultimi, inoltre, riferiscono un peggioramento in misura più elevata della media (8,4% contro 6,2%). I lavoratori autonomi in senso stretto, invece, riescono ad affermarsi professionalmente più frequentemente nel Nord-est del paese (51,9%), mentre il Centro (38,8%) e il Nord-ovest (44,9%) appaiono le aree del paese in cui lo sviluppo professionale dei lavoratori autonomi appare più difficile. Se si fa poi riferimento al genere, le donne ritengono di poter fare carriera in misura molto più limitata degli uomini: sia tra i lavoratori dipendenti che tra quelli indipendenti lo scarto tra donne e uomini possibilisti circa la propria carriera è di circa 10 punti percentuali (il 45,1% contro il 54,4% rispettivamente tra i dipendenti, il 48,5% contro il 58,1% tra gli autonomi). E d'altro canto ciò appare in linea con il giudizio retrospettivo sulla propria carriera nel caso dei lavoratori dipendenti: solo il 31,7% delle donne che lavorano alle dipendenze percepisce, infatti, un miglioramento, contro il 43,6% degli uomini. La situazione è tuttavia notevolmente migliore per le lavo-

ratrici autonome, le quali riferiscono di aver migliorato la propria situazione professionale grosso modo nella stessa misura degli uomini (45,3% contro 46,3%). Tali risultanze sono in linea con i dati sulle progressioni di carriera osservati da altre fonti e le connesse teorie economiche che riferiscono la presenza di un *glass ceiling*, ossia una barriera invisibile che impedisce alle donne di far carriera e di raggiungere posizioni ai vertici con la stessa probabilità dei colleghi uomini[2] (Rustichelli, 2010).

Tabella 3.2 - **Occupati secondo l'andamento della carriera nell'attuale lavoro per tipo di contratto e alcune caratteristiche individuali, Anno 2010**

Caratteristiche	Andamento della carriera nell'attuale lavoro							
	Dipendenti e collaboratori				Autonomi			
	Peggiorata	Uguale	Migliorata	Totale	Peggiorata	Uguale	Migliorata	Totale
Area geografica								
Nord-ovest	7,3	49,4	43,3	100,0	18,4	36,6	44,9	100,0
Nord-est	4,4	59,3	36,3	100,0	7,8	40,3	51,9	100,0
Centro	5,0	56,2	38,8	100,0	16,3	44,9	38,8	100,0
Sud e Isole	8,4	58,3	33,3	100,0	21,8	31,2	47,0	100,0
Genere								
Uomo	5,7	50,7	43,6	100,0	17,0	36,8	46,3	100,0
Donna	7,3	61,1	31,7	100,0	16,2	38,5	45,3	100,0
Età in classi								
15-29 anni	1,8	56,0	42,2	100,0		43,9	56,1	100,0
30-44 anni	5,3	54,1	40,6	100,0	13,5	35,9	50,6	100,0
45-54 anni	9,4	56,1	34,5	100,0	21,0	37,9	41,0	100,0
55 anni o più	10,5	58,1	31,3	100,0	24,0	36,6	39,4	100,0
Titolo di studio								
Fino a lic. media	7,1	59,1	33,7	100,0	21,1	41,5	37,4	100,0
Diploma	5,7	54,3	40,1	100,0	18,5	35,3	46,2	100,0
Titolo universitario	7,2	50,7	42,1	100,0	3,7	32,0	64,3	100,0
Totale	**6,2**	**55,2**	**38,6**	**100,0**	**16,8**	**37,2**	**46,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Considerando poi il livello di istruzione, si riscontra un maggiore ottimismo tra i diplomati (55,2%) rispetto ai laureati (44,1%) e a quanti sono in possesso di un livello

2. A tal proposito un articolo sul Guardian di febbraio 2011 mette in luce come il 73% delle donne manager, contro il 38% degli uomini manager, in UK pensa che il *glass ceiling* esista. Un'indagine riportato in questo articolo, condotto dalla London School of Economics mette in evidenza che 72% delle donne tra i 16 e i 24 anni dichiara di essere affascinata dall'idea di diventare imprenditrice: forviante risulta quindi imputare alle donne l'assenza di ambizioni carrieristiche. (http://www.guardian.co.uk/society/2011/feb/21/women-glass-ceiling-still-exists-top-jobs).

di istruzione basso (46,3%) nel caso dei lavoratori alle dipendenze, mentre tra gli autonomi hanno aspettative di affermazione professionale più alte della media i laureati (71,6%), probabilmente per le possibilità di esercitare una libera professione. Il giudizio retrospettivo, tuttavia, dimostra una correlazione positiva tra investimento in istruzione e perfezionamento della carriera sia per i dipendenti che per gli autonomi: il possesso della laurea permette di migliorare la propria situazione lavorativa più di quello degli altri titoli di studio, in particolare dei livelli più bassi. Il 42,1% dei dipendenti o collaboratori con titolo universitario riferisce di avere migliorato la propria situazione in termini di carriera rispetto al 40,1% dei colleghi con un diploma e al 33,7% di quanti hanno un titolo di studio pari alla scuola dell'obbligo. Per i lavoratori autonomi tali differenze sono ancora più marcate (64,3% dei laureati, 46,2% dei diplomati e 37,4% di coloro che hanno al massimo la licenza media).

Tabella 3.3 - **Occupati secondo le prospettive di carriera per tipo di contratto e alcune caratteristiche individuali. Anno 2010**

Caratteristiche	Prospettive di avanzamento di carriera					
	Dipendenti e collaboratori			Autonomi		
	No	Si	Totale	No	Si	Totale
Area geografica						
Nord-ovest	49,6	50,4	100,0	48,5	51,5	100,0
Nord-est	49,8	50,2	100,0	44,5	55,5	100,0
Centro	50,0	50,0	100,0	38,2	61,8	100,0
Sud e Isole	49,8	50,2	100,0	44,6	55,4	100,0
Genere						
Uomo	45,6	54,4	100,0	41,9	58,1	100,0
Donna	54,9	45,1	100,0	51,5	48,5	100,0
Età in classi						
15-29 anni	35,6	64,4	100,0	40,0	60,0	100,0
30-44 anni	46,7	53,3	100,0	37,3	62,7	100,0
45-54 anni	59,9	40,1	100,0	45,1	54,9	100,0
55 anni o più	58,1	41,9	100,0	59,5	40,5	100,0
Titolo di studio						
Fino a lic. media	53,7	46,3	100,0	51,1	48,9	100,0
Diploma	44,8	55,2	100,0	45,5	54,5	100,0
Titolo universitario	55,9	44,1	100,0	28,4	71,6	100,0
Totale	**49,4**	**50,6**	**100,0**	**44,5**	**55,5**	**100,0**

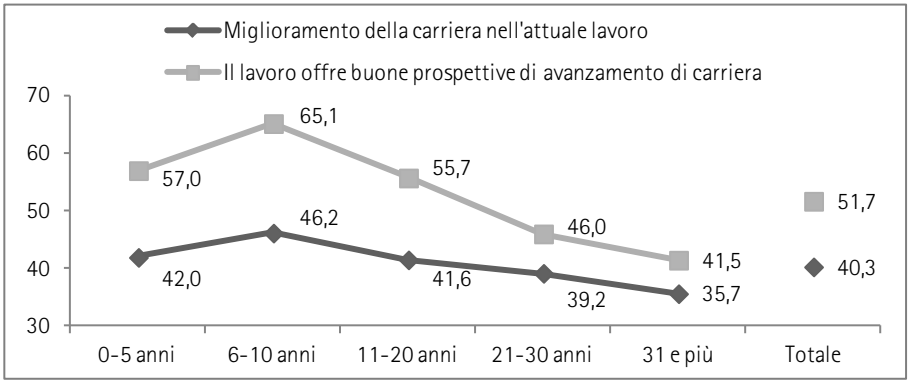
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Passando ad analizzare i risultati relativi all'età del lavoratore, emerge una correlazione inversa tra l'età e le prospettive di carriera e tra l'età e il giudizio retrospettivo di miglioramento sia per il lavoro alle dipendenze che per quello autonomo. Se si osserva il dato relativo alle prospettive di carriera, infatti, ben il 64,4% dei 15-29enni dipendenti e il 60,0% dei coetanei che lavorano come autonomi dichiara di avere buone prospettive di avanzamento di carriera, mentre tali quote scendono rispettivamente al 50,6% e 55,5% per la totalità degli occupati. Inoltre, in riferimento ai mi-

glioramenti in termini di carriera, il 42,2% dei dipendenti e assimilabili di 15-29 anni dichiara di avere migliorato il proprio lavoro in termini di carriera contro il 38,6% riscontrato per tutti i lavoratori dipendenti. Tale differenza si accentua ulteriormente nel caso degli autonomi: il 56,1% dei giovanissimi che lavorano come autonomi ritiene di aver progredito in termini di carriera, contro il 46,0% del totale degli indipendenti. Se tale associazione è facilmente intuibile per le prospettive di carriera, nel senso che sembra ragionevole un maggior ottimismo e più elevate aspettative tra i giovani riguardo la propria crescita professionale, lo è meno in riferimento al giudizio retrospettivo, soprattutto in un paese come l'Italia che di spazio e di ambiti di affermazione personale ai giovani ne lascia sempre meno. I dati mostrerebbero infatti che sarebbero proprio i lavoratori giovanissimi a fare carriera più degli altri, sia nel caso dei dipendenti che degli autonomi. Tale dato va tuttavia interpretato considerando le modalità di accesso all'occupazione dei giovanissimi, che avviene su basi di grande precarietà lavorativa, per cui il "miglioramento" in termini di carriera viene probabilmente inteso dai rispondenti come progressione verso una situazione lavorativa più stabile o, almeno, meno precaria, anche in riferimento all'esperienza di altri coetanei in posizioni di maggior precarietà lavorativa.
In maniera analoga, questi risultati sembrerebbero in linea con quelli relativi alla *seniority*, che evidenziano quote più elevate di lavoratori che riferiscono di avere prospettive di carriera o di affermazione professionale, o di aver migliorato la propria situazione professionale nei primi 10 anni di vita lavorativa. La quota di quanti sostengono di avere prospettive di carriera è, infatti, del 57% tra i lavoratori con un'anzianità di lavoro fino a 5 anni, cresce al 65% nella classe 6-10 anni di servizio e decresce poi in tutte le altre classi, fino a raggiungere il minimo (41,5%) in relazione all'anzianità più elevata (31 anni e oltre). Analogamente, la quota di quanti giudicano positivamente l'andamento della propria carriera è del 42% per gli occupati che hanno fino a 5 anni di anzianità, tocca il valore massimo nella classe di anzianità successiva (46,2%) e poi decresce fino a toccare il minimo (35,7%) nella classe più elevata di anzianità aziendale.
Spostando l'attenzione su alcune caratteristiche del lavoro svolto, si evidenzia in primo luogo, in riferimento alla professione, un andamento coerente con quello registrato per il titolo di studio. Tra i dipendenti sono infatti i lavoratori che ricadono nelle professioni "medie" (nella classificazione ISCO ci si riferisce ai gruppi professionali che vanno dal 4 al 7) a riferire in misura superiore alla media di avere prospettive di carriera (53,7%), seguiti – con valori inferiori alla media - da quanti ricadono nelle professioni "tecniche" (48,2%), nelle professioni "alte" (45,1%) e in quelle "basse" (41,1%). Tra gli autonomi, invece, si registra una correlazione positiva tra prospettive di affermazione professionale e categoria professionale: la quota di autonomi ottimisti circa il proprio futuro lavorativo è di gran lunga superiore alla media per quanti ricadono nelle professioni "alte" (69,2%) e decresce invece in corrispondenza delle classi professionali più basse. Fanno eccezione gli occupati impegnati in professioni "basse", che riferiscono ottimismo più di ogni altro gruppo di occupati (71,3%), probabilmente per le maggiori possibilità di crescita professionale offerte dal lavoro autonomo – rispetto a quello alle dipendenze - a quanti svolgono una

professione non qualificata. Analizzando invece i dati relativi al giudizio retrospettivo, emerge che le *chance* di miglioramento professionale sono strettamente correlate alla professione svolta nel caso sia dei dipendenti che degli autonomi, con l'eccezione, in questa categoria, delle professioni non qualificate: se tra i dipendenti solo il 22,9% in professioni non qualificate riferisce di aver migliorato, tra gli autonomi ben il 43,7% giudica positivamente la propria situazione, a indicare che il lavoro autonomo rappresenta una possibilità di riscatto professionale anche per quanti svolgono una professione non qualificata.

Figura 3.2 - Occupati per esperienza lavorativa, percezione di miglioramento dall'inizio dell'attuale lavoro al momento dell'intervista e percezione delle prospettive di carriera. Anno 2010



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Se si guarda alle caratteristiche dell'organizzazione per la quale il lavoratore opera, nel dettaglio il settore di attività e la dimensione dell'unità locale, si osservano dinamiche molto distinte fra lavoratori alle dipendenze e autonomi. Tra i primi sono soprattutto quanti operano nell'industria in senso stretto (60,8%) e nelle piccole imprese (53,6%) ad essere ottimisti circa la propria carriera, mentre tra gli autonomi sono quelli che ricadono nel settore dei servizi (62,7%) e delle costruzioni (58,6%) e nelle imprese con 16-49 addetti (72,7%) o 50 e più (70,6%) a pensare di avere possibilità di affermazione professionale. L'analisi dei giudizi retrospettivi sulla carriera evidenzia, tuttavia, una realtà parzialmente diversa. Tra i dipendenti, infatti, riferiscono miglioramento nella propria situazione professionale quanti operano nell'industria (45%), nelle costruzioni (44,7%) e nelle organizzazioni con più di 50 dipendenti (42,1%), quelle cioè con strutture organizzative più complesse, che permettono il passaggio tra livelli gerarchici od organizzativi. Tra gli autonomi sono invece soprattutto quanti operano nei servizi (55,1%) e in realtà organizzative tra i 16 e i 49 addetti (79,7%) a esprimere un giudizio positivo.

Tabella 3.4 - **Occupati secondo l'andamento della carriera nell'attuale lavoro per tipo di contratto e alcune caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche	Andamento della carriera nell'attuale lavoro							
	Dipendenti e collaboratori				Autonomi			
	Peggiorata	Uguale	Migliorata	Totale	Peggiorata	Uguale	Migliorata	Totale
Gruppi professionali								
Professione "alta"	7,4	49,6	43,0	100,0	10,8	32,3	57,0	100,0
Professione "tecnica"	6,4	50,0	43,6	100,0	12,1	32,3	55,5	100,0
Professione "media"	5,9	55,5	38,5	100,0	22,2	43,0	34,8	100,0
Professione "bassa"	8,1	69,0	22,9	100,0	22,3	34,0	43,7	100,0
Orario di lavoro								
Tempo pieno	5,9	52,7	41,4	100,0	-	-	-	-
Part-time volontario	5,8	72,3	21,8	100,0	-	-	-	-
Part-time involontario	14,4	61,2	24,5	100,0	-	-	-	-
Settore di attività								
Agricoltura	8,0	69,1	22,9	100,0	14,3	44,5	41,2	100,0
Industria	4,6	50,4	45,0	100,0	18,9	42,1	39,0	100,0
Costruzioni	8,0	47,3	44,7	100,0	29,6	33,1	37,3	100,0
Commercio	2,9	66,7	30,4	100,0	21,0	38,9	40,1	100,0
Altri servizi	7,6	55,4	36,9	100,0	10,1	34,8	55,1	100,0
Dimensione unità locale								
Lavora da solo	8,8	66,4	24,8	100,0	18,6	37,9	43,5	100,0
Da 2 a 15	5,9	57,4	36,8	100,0	14,5	36,7	48,8	100,0
Da 16 a 49	6,7	55,7	37,7	100,0	7,5	12,8	79,7	100,0
50 e oltre	6,8	51,0	42,1	100,0	0,0	48,5	51,5	100,0
Non risponde	5,2	62,5	32,3	100,0	21,4	16,2	62,3	100,0
Azienza pubblica o privata								
Pubblica o partecipata	8,3	53,2	38,5	100,0	-	-	-	-
Privata	5,8	56,2	38,1	100,0	-	-	-	-
Totale	**6,2**	**55,2**	**38,6**	**100,0**	**16,8**	**37,2**	**46,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Infine, se ci si concentra solo sui lavoratori alle dipendenze e i collaboratori e si analizza la percezione in relazione all'andamento della carriera nel passato e alle prospettive future, considerando l'orario di lavoro e l'appartenenza dell'azienda al settore pubblico o a quello privato, si segnala innanzitutto la stretta relazione tra il lavoro a tempo pieno e la carriera: l'evidenza mostra infatti che lavorare a *part-time* è penalizzante in termini di carriera e le *chance* di peggioramento sono associate in maggior misura al *part-time* involontario rispetto a quello volontario. Inoltre, il settore privato sembrerebbe più promettente in termini di prospettive di carriera: lo pensa il 53% di quanti operano nel privato, mentre solo il 42,7% di quanti sono impiegati nel pubblico pensa di avere possibilità di miglioramento. Tuttavia, in termini

retrospettivi non si registrano grosse differenze tra i due settori, come è dimostrato da una quota del 38% circa di lavoratori che in ognuno dei due settori riferisce di aver migliorato la propria situazione professionale nell'attuale lavoro.

Tabella 3.5 - **Occupati secondo le prospettive di carriera per tipo di contratto e alcune caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

	Prospettive di avanzamento di carriera					
	Dipendenti e collaboratori			Autonomi		
	No	Si	Totale	No	Si	Totale
Gruppi professionali						
Professione "alta"	54,9	45,1	100,0	30,8	69,2	100,0
Professione "tecnica"	51,8	48,2	100,0	40,6	59,4	100,0
Professione "media"	46,3	53,7	100,0	56,2	43,8	100,0
Professione "bassa"	58,9	41,1	100,0	28,7	71,3	100,0
Orario di lavoro						
Tempo pieno	48,2	51,8	100,0	-	-	-
Part-time volontario	58,3	41,7	100,0	-	-	-
Part-time involontario	56,7	43,3	100,0	-	-	-
Settore di attività						
Agricoltura	71,9	28,1	100,0	50,5	49,5	100,0
Industria	39,2	60,8	100,0	41,4	58,6	100,0
Costruzioni	43,5	56,5	100,0	52,2	47,8	100,0
Commercio	44,2	55,8	100,0	51,6	48,4	100,0
Altri servizi	55,0	45,0	100,0	37,3	62,7	100,0
Dimensione unità locale						
Lavora da solo	100,0	0,0	100,0	46,3	53,7	100,0
Da 2 a 15	46,4	53,6	100,0	42,2	57,8	100,0
Da 16 a 49	52,9	47,1	100,0	27,3	72,7	100,0
50 e oltre	50,9	49,1	100,0	29,4	70,6	100,0
Non risponde	54,1	45,9	100,0	65,4	34,6	100,0
Azienza pubblica o privata						
Pubblica o partecipata	57,3	42,7	100,0	-	-	-
Privata	47,0	53,0	100,0	-	-	-
Totale	**49,4**	**50,6**	**100,0**	**44,5**	**55,5**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

In conclusione, le possibilità di carriera o di affermazione professionale appaiono in Italia non alla portata di tutti gli occupati, ma vincolate ad alcune caratteristiche del lavoratore e del lavoro (e anche dell'impresa nel caso dei dipendenti). Considerando inoltre che le possibilità di arretramento o peggioramento sono soltanto marginali, l'immagine complessiva risultante dall'analisi dell'ambito della progressione di carriera è di "staticità", in ampia misura imputabile a un tessuto imprenditoriale che in Italia vede nella piccola impresa (con pochi livelli gerarchici, in cui i percorsi di carriera

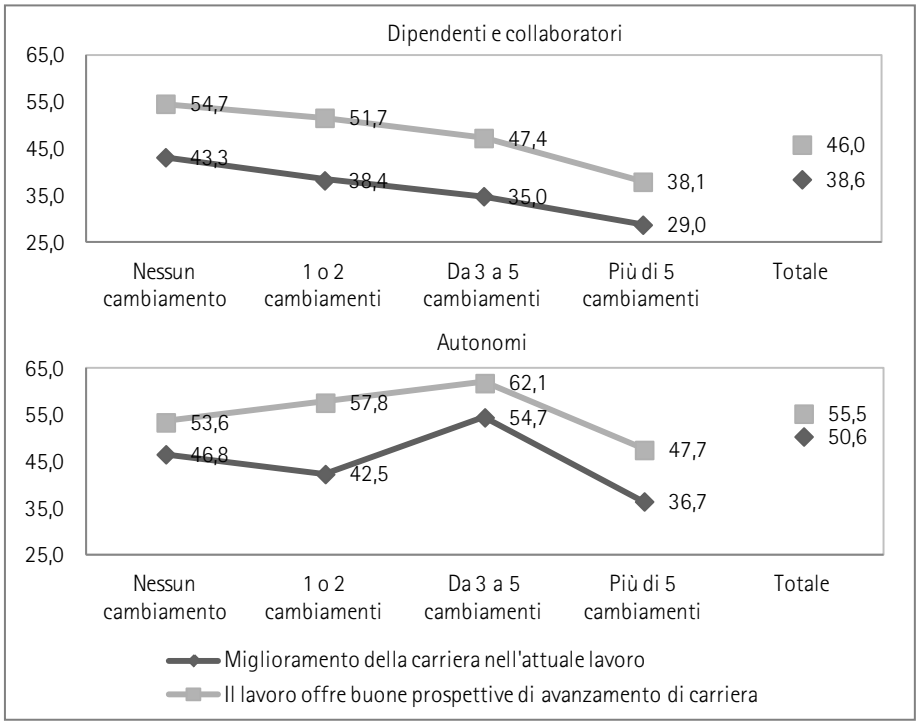
si esauriscono rapidamente), che opera in settori tradizionali (e dunque poco innovativi) e con organizzazioni non *high-performance*, i suoi aspetti prominenti.
A fronte di una situazione del genere, ci si attenderebbe un'elevata propensione a cercare di migliorare la propria situazione cambiando lavoro: per il lavoratore alle dipendenze si tratterebbe di optare per i "mercati esterni del lavoro", soprattutto nel caso dei lavoratori maggiormente qualificati e strategici per il *core business*, dal momento che quello "interno" (l'azienda in cui si opera) non offre possibilità di miglioramento. I risultati, tuttavia, mostrano che in Italia ciò avviene in misura ridotta.

3.2.2 La carriera orizzontale

I dipendenti e collaboratori che non hanno mai cambiato datore di lavoro in Italia sono il 39,5% del totale, mentre tra gli autonomi percentuale di quanti non hanno mai cambiato lavoro è del 55%. Soffermandoci in particolare sui lavoratori alle dipendenze, che sono il segmento più mobile tra gli occupati, i dati mostrano che il 27,5% dei dipendenti ha cambiato datore di lavoro fino a due volte e il 23,2% tra le 3 e le 5 volte, mentre solo il 9,6% ha cambiato datore di lavoro più di 5 volte.
D'altronde, analizzando gli esiti in termini di carriera relativi ai cambiamenti di datore di lavoro, si capisce il perché. Dai dati emerge chiaramente, infatti, che in Italia la "fedeltà" al datore è premiante: il 43,3% dei dipendenti[3] che riferisce un miglioramento in termini di carriera non ha mai cambiato lavoro, contro quote via via decrescenti di dipendenti che riferiscono miglioramento (nell'attuale lavoro) ma hanno cambiato lavoro una o più volte (dal 38,4% di quanti hanno cambiato datore una o due volte, al 35% di quanti hanno cambiato lavoro tra le tre e le cinque volte, al 29%, infine, di quanti riportano 5 o più cambiamenti) (figura 3.3).
Per i lavoratori autonomi si osserva invece, una correlazione diretta tra prospettive e miglioramenti in termini di carriera e cambiamenti di lavoro, solo quando il numero di cambiamenti non eccede i 5, probabilmente a causa del fenomeno del "falso" lavoro autonomo, che nasconde in realtà forme di lavoro parasubordinato: se in relazione alla classe 3-5 cambiamenti la quota di autonomi che riferiscono prospettive o miglioramento è nettamente superiore a quella analoga di dipendenti, dal 5 cambiamento in poi i comportamenti sono simili e la quota di autonomi che riferisce prospettive o miglioramenti di carriera è vicina a quella dei dipendenti, probabilmente a indicare una similitudine nelle condizioni di impiego. La mobilità *job-to-job* risulta maggiormente diffusa tra i lavoratori che ricadono nelle professioni non qualificate, per i quali si registra, infatti, il maggior numero di cambiamenti di datori da lavoro (il 15,2% del totale ha cambiato lavoro più di 5 volte), mentre i lavoratori che ricadono nelle professioni "alte" e "tecniche", quelli cioè più *skilled* e potenzialmente strategici per l'azienda, sono anche quelli più immobili (il 51% e il 47,1% rispettivamente non ha mai cambiato lavoro – (tabella 3.6).

3. Il valore medio dei dipendenti che riferiscono miglioramento in termini di carriera è, ricordiamo, pari al 38,6%.

Figura 3.3 - **Occupati secondo la percezione di miglioramento dall' inizio dell'attuale lavoro al momento dell'intervista e la percezione delle prospettive di carriera per cambiamenti di datore di lavoro e tipo di contratto. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 3.6 - **Occupati per cambiamenti di datore di lavoro o tipo di lavoro e caratteristiche individuali e del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche	Cambiamenti				
	Nessun	1 o 2	Da 3 a 5	Più di 5	Totale
Area geografica					
Nord-ovest	42,0	28,4	23,0	6,6	100,0
Nord-est	41,9	27,3	21,9	9,0	100,0
Centro	35,4	34,2	22,5	7,8	100,0
Sud e Isole	49,9	23,1	15,7	11,3	100,0
Genere					
Uomo	41,9	27,6	21,5	9,0	100,0
Donna	43,9	28,4	19,5	8,2	100,0

segue

Tabella 3.6 segue

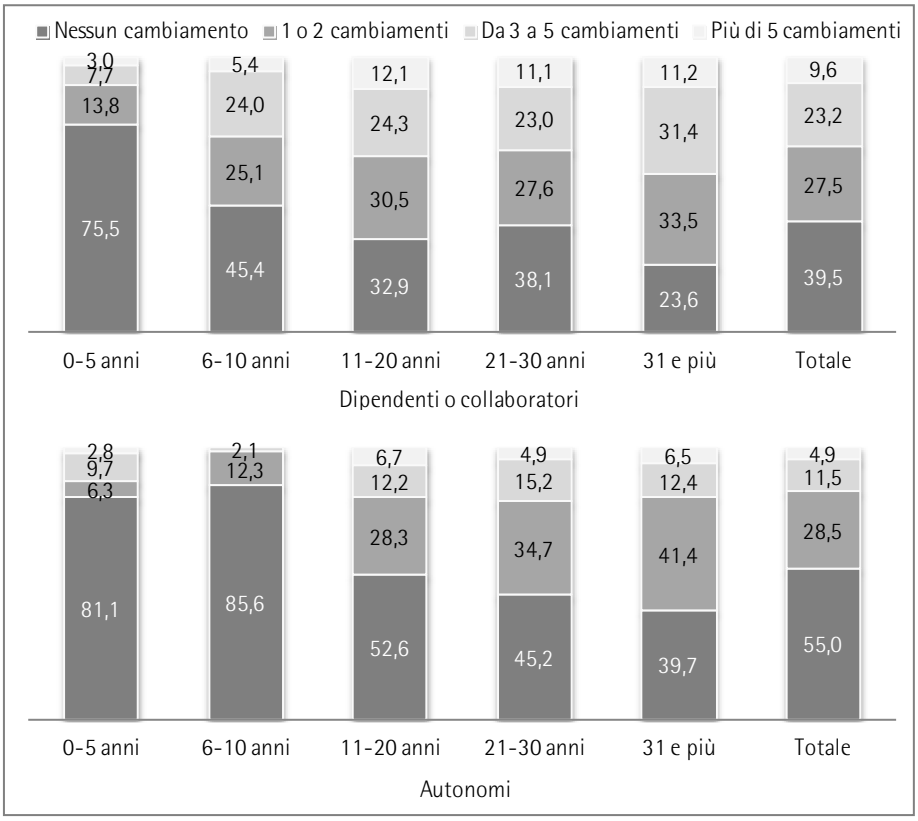
Caratteristiche	Cambiamenti				
	Nessun	1 o 2	Da 3 a 5	Più di 5	Totale
Età in classi					
15-29 anni	51,6	22,7	17,7	8,0	100,0
30-44 anni	40,8	27,6	22,3	9,3	100,0
45-54 anni	39,8	30,4	21,0	8,8	100,0
55 anni o più	45,5	29,9	17,9	6,8	100,0
Titolo di studio					
Fino a lic. media	40,8	28,2	20,8	10,2	100,0
Diploma	42,4	29,1	21,2	7,3	100,0
Titolo universitario	47,6	24,4	19,0	9,0	100,0
Gruppi professionali					
Perofessione "alta" (ISCO 1,2)	51,0	26,9	15,7	6,4	100,0
Perofessione "tecnica" (ISCO 3)	47,1	24,4	19,7	8,8	100,0
Perofessione "media" (ISCO 4,5,6,7)	39,3	29,9	22,9	8,0	100,0
Perofessione "bassa" (ISCO 8)	40,8	26,4	17,6	15,2	100,0
Settore di attività					
Agricoltura	45,8	25,4	20,3	8,4	100,0
Industria in senso stretto	36,6	31,0	27,1	5,3	100,0
Costruzioni	44,5	24,4	16,2	14,9	100,0
Commercio	42,9	32,8	16,3	8,0	100,0
Altri servizi	44,5	26,2	20,2	9,1	100,0
Azienda pubblica o privata					
Pubblica o partecipata	48,1	24,8	16,9	10,2	100,0
Privata	41,3	28,8	21,7	8,2	100,0
Totale	**42,7**	**28,0**	**20,7**	**8,6**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

In maniera analoga, a causa del nesso esistente tra livello d'istruzione e classe professionale, si registra una maggior mobilità tra quanti sono in possesso al massimo della licenza media rispetto ai laureati o ai diplomati: il 10,2% dei possessori di licenza media ha cambiato lavoro almeno 5 volte, contro il 7,3% dei diplomati e il 9% dei laureati, e il 40,8% di essi non ha mai cambiato lavoro, quota che sale al 42,4% per i diplomati e al 47,6% dei laureati.
I dati mostrano inoltre che la probabilità di aver cambiato datore di lavoro è direttamente proporzionale all'anzianità lavorativa: la quota di quanti non hanno mai cambiato lavoro è, infatti, minima (23,6%) tra quanti hanno 31 anni e più di esperienza lavorativa alle spalle (figura 3.4). Riguardo all'età, sono i più giovani quelli che riferiscono una più frequente "immobilità" rispetto a tutti gli altri lavoratori, ma sono tuttavia i 30-44enni quelli che hanno cambiato lavoro più spesso rispetto a tutti

gli altri. Il genere, invece, non appare significativamente correlato alla frequenza dei cambiamenti di lavoro nel corso della propria vita lavorativa.

Figura 3.4 - **Occupati per esperienza lavorativa e cambiamenti di datore di lavoro/tipo di lavoro per tipo di lavoro. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Considerando poi il contesto territoriale, il Centro presenta la quota più bassa di lavoratori che non hanno mai cambiato lavoro (35,4%), mentre è il Mezzogiorno, rispetto alle altre aree del paese, a presentare, contemporaneamente, l'incidenza più elevata di lavoratori che non hanno mai cambiato (49,9%) e di lavoratori che invece hanno variato almeno 5 volte (11,3%), ad indicare le maggiori difficoltà di accesso e permanenza nell'occupazione che caratterizza il Mezzogiorno: chi ha un lavoro stabile ha una bassa propensione a cambiarlo in una logica di miglioramento, mentre chi un lavoro stabile non ce l'ha è esposto a una più elevata precarietà e discontinuità lavorativa.
L'indagine permette inoltre di verificare il percorso professionale di quanti hanno cambiato lavoro almeno una volta nel corso della vita lavorativa, mettendo a con-

fronto la professione svolta al primo lavoro con quella attuale ed evidenziando pertanto avanzamenti o declassamenti nella gerarchia delle professioni, ai quali può essere anche associato un cambiamento dello status socioeconomico dell'individuo nel corso della propria vita lavorativa.
L'analisi evidenzia in primo luogo l'elevata quota di quanti sono entrati nell'occupazione svolgendo una professione "alta" e che hanno continuato a far parte di detto gruppo professionale per il resto della propria vita lavorativa: si tratta dell'83,8% del totale degli occupati. D'altronde per il tipo di dato a disposizione, per questa particolare sottopopolazione si possono verificare solo fenomeni di stabilità o discesa rispetto alla gerarchia delle professioni. Il 16,2% di chi ha iniziato a lavorare svolgendo una professione "alta" svolge, invece, nell'attualità una professione "tecnica" o "media" (8,1% in ciascun caso). Praticamente nullo, per questo gruppo di occupati, lo spostamento verso una professione non qualificata.
La mobilità, come atteso, sembra essere più elevata invece, in senso sia ascendente che discendente, per quanti svolgevano una professione "tecnica" o "media" all'inizio della propria vita lavorativa. Se il 63,2% degli occupati che svolgevano una professione "tecnica" al primo lavoro la svolge tuttora, l'11,1% si è invece spostato verso una professione "alta" e il 25,1% è confluito nelle professioni "medie". Molto ridotta, anche in questo caso, la mobilità discendente verso il gruppo professionale più basso. Per quanto riguarda invece il gruppo professionale "medio", il 72,8% degli occupati permane nella stessa categoria nel corso della propria vita lavorativa, mentre la mobilità ascendente appare nel complesso maggiore. In particolare, tra quanti avevano iniziato a lavorare con una professione "media" l'11,9% si sposta nel gruppo delle professioni "tecniche" e il 6,6% verso quello delle professioni "alte". Più elevata appare tuttavia la mobilità discendente che interessa l'8,7% di quanti lavoravano a inizio carriera con una professione "media".
I dati evidenziano poi un'incidenza piuttosto elevata della mobilità ascendente per quanti hanno avuto accesso alla prima occupazione con una professione non qualificata. Mentre il 44,8% di tali lavoratori permane nelle professioni non qualificate, il 45,8% si sposta, infatti, nel gruppo delle professioni "medie". Tuttavia, solo il 6,7% e il 2,7% riesce ad accedere, rispettivamente, alle professioni "tecniche" o "alte", a indicare dunque possibilità di miglioramento del proprio status piuttosto limitate.
L'analisi di genere nel percorso professionale fa rilevare importanti differenze. Innanzitutto, considerando sempre e solo gli occupati che hanno cambiato lavoro almeno una volta nell'arco della vita professionale (sino al momento dell'intervista), si osserva una maggior presenza di donne nelle professioni tecniche, in quelle non qualificate e, anche se lieve, in quelle alte. Inoltre, le donne se entrano in occupazione in una professione *high skill* meno degli uomini vedono mutare la loro posizione nel tempo (88,8% delle donne permangono nelle professioni alte contro l'80,0% degli uomini). Anche per ciò che attiene alle professioni tecniche, per la componente femminile dell'occupazione si osserva un più elevato tasso di permanenza ma, contemporaneamente si registra una maggior probabilità di transitare verso una professione più bassa (professioni medie) e una conseguente minore possibilità di ascendere verso professioni *high skill*. Per quanto attiene le professioni classificate come "medie" si

osserva al contrario una maggiore stabilità per la componente maschile. Questa tuttavia è associata ad uno svantaggio femminile poiché, anche in questo caso, per le donne il cambiamento professionale è associabile con più elevata probabilità a transizioni verso professioni non qualificate.

Tabella 3.7 - **Occupati che hanno cambiato almeno una volta datore di lavoro o tipo di lavoro per professione al primo lavoro, professione attuale e genere. Anno 2010**

Professione al primo lavoro	Professione attuale				
	Alte	Tecniche	Medie	Basse	Totale
Totale					
Alte	83,8	8,1	8,1	0,1	100,0
Tecniche	11,1	63,2	25,1	0,5	100,0
Medie	6,6	11,9	72,8	8,7	100,0
Basse	2,7	6,7	45,8	44,8	100,0
Totale	12,2	19,2	58,1	10,4	100,0
Uomini					
Alte	80,0	10,2	9,8	0,0	100,0
Tecniche	13,9	57,4	28,3	0,4	100,0
Medie	6,5	11,7	75,0	6,7	100,0
Basse	3,0	4,8	46,9	45,2	100,0
Totale	11,9	16,7	61,9	9,4	100,0
Donne					
Alte	88,8	5,2	5,8	0,3	100,0
Tecniche	8,6	68,7	22,2	0,6	100,0
Medie	6,6	12,3	69,2	12,0	100,0
Basse	2,3	9,8	43,9	44,1	100,0
Totale	12,7	22,9	52,5	11,9	100,0

* Nota: sono escluse le forze armate.

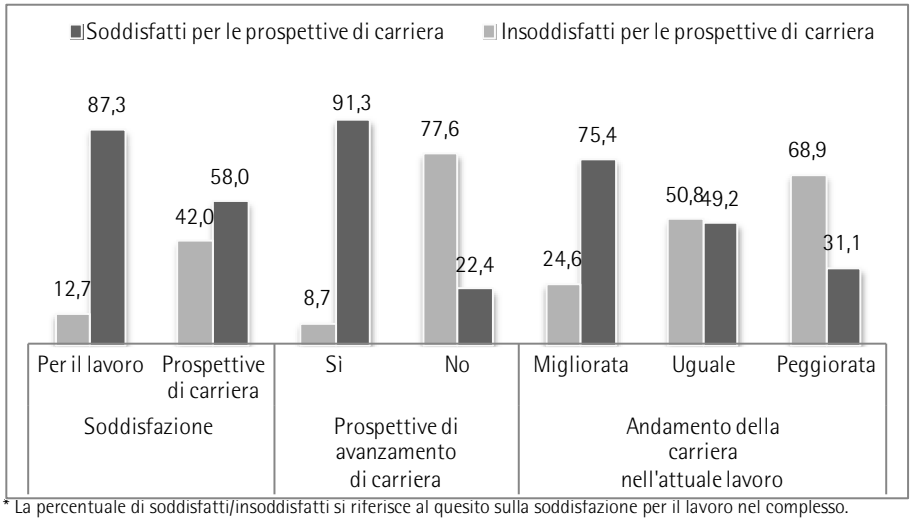
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

3.2.3 La soddisfazione per le prospettive di carriera

L'indicatore di soddisfazione per le prospettive di carriera riflette chiaramente la criticità del rapporto del lavoratore italiano con le possibilità di crescere professionalmente. Solo il 58% degli occupati si dichiara, infatti, molto o abbastanza soddisfatto per le prospettive di carriera nell'attuale lavoro, contro una percentuale di gran lunga più elevata (87,3%) di lavoratori molto o abbastanza soddisfatti del proprio lavoro in generale. Tale valutazione non risulta imputabile a una considerazione di carattere generale dettata dalle poche e note possibilità di "fare carriera", ma appare strettamente legata alla propria esperienza personale e professionale: sono soddisfatti nel 91,3% dei casi quanti riferiscono di avere prospettive di carriera, mentre lo sono solo nel 22,4% dei casi quanti invece riferiscono di non avere dette prospettive.
In analogia, la soddisfazione per le prospettive di carriera risulta associata fortemente all'aver fatto o meno carriera. Chi afferma di aver migliorato la propria situazione, infatti, si dichiara soddisfatto nel 75,4% dei casi, mentre solo il 31,1% di chi riferisce

peggioramento nel percorso professionale è soddisfatto per le prospettive di carriera, esprimendo evidentemente un giudizio ottimista sulle possibilità future.

Figura 3.5 - **Occupati secondo l'andamento della carriera nell'attuale lavoro e le prospettive di carriera per livelli di soddisfazione. Anno 2010**



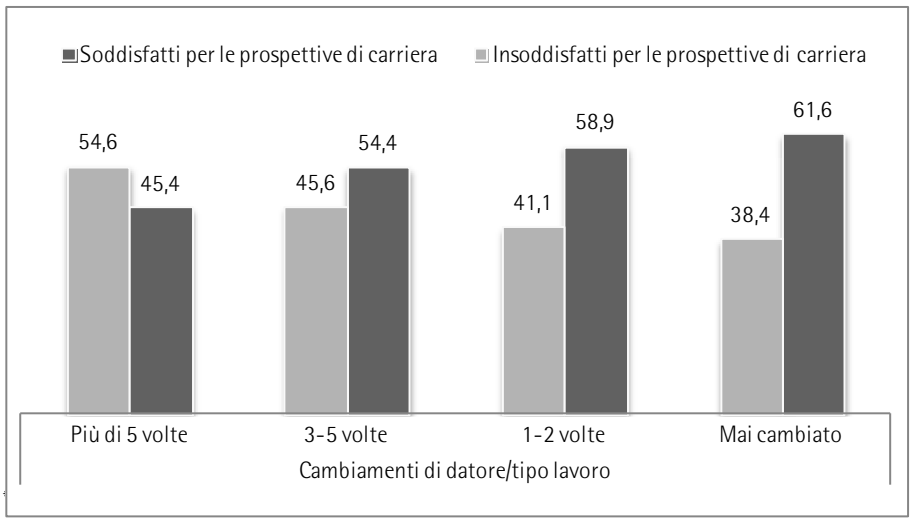
* La percentuale di soddisfatti/insoddisfatti si riferisce al quesito sulla soddisfazione per il lavoro nel complesso.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Analizzando infine la soddisfazione per le prospettive di carriera in relazione al numero di cambiamenti di lavoro, i dati evidenziano un maggior livello di soddisfazione (61,5%) tra quanti non hanno mai cambiato lavoro (viste le maggiori possibilità di carriera per tale gruppo di occupati), mentre tale quota decresce al crescere del numero di cambiamenti di lavoro, fino a raggiungere il 45,4% tra quanti hanno cambiato lavoro 5 o più volte, viste le ridotte possibilità di miglioramento della propria situazione lavorativa.

Volendo tirare le fila dell'analisi effettuata in riferimento all'ambito della carriera, sia legata a esiti di processi interni all'azienda o altrimenti collegata ai cambiamenti di lavoro, nonostante la letteratura di riferimento dimostri che la carriera rappresenta un ambito rilevante per la soddisfazione, motivazione e produttività del lavoratore, la III Indagine sulla Qualità del Lavoro in Italia evidenzia che le possibilità di carriera o di affermazione professionale nel nostro Paese appaiono limitate. Considerando anche che le possibilità di peggioramento risultano soltanto marginali, l'immagine complessiva risultante dall'analisi è di "staticità", in ampia misura imputabile a un tessuto imprenditoriale che si regge sulla piccola impresa (con pochi livelli gerarchici, in cui i percorsi di carriera sono "brevi"), che opera in settori tradizionali e con organizzazioni del lavoro di vecchio stampo.

Figura 3.6 - **Occupati per soddisfazione per le prospettive di carriera, cambiamenti di datore di lavoro o tipo di lavoro e professione. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Inoltre, sebbene i lavoratori italiani non abbiano prospettive di carriera nell'azienda per cui lavorano, si muovono in maniera limitata per cercare un altro lavoro, più interessante e promettente da un punto di vista economico o delle opportunità di crescita: buona parte degli occupati italiani non cambia lavoro per tutta la sua vita lavorativa, preferendo dunque la sicurezza del posto di lavoro alla carriera. Questo comportamento appare del tutto razionale, in considerazione del fatto che in Italia, come mostra l'evidenza empirica, cambiare lavoro molte volte risulta penalizzante in termini di carriera, dal momento che le aziende continuano a operare secondo logiche tradizionali e non sembrano competere tra di loro per accaparrarsi i lavoratori più strategici o meglio qualificati. Non solo, sembrerebbe addirittura che cambiare lavoro sia considerato negativamente dall'ultimo datore di lavoro, visti appunto gli esiti, in termini di carriera, di chi ha cambiato lavoro più volte in precedenza. L'analisi delle traiettorie professionali di quanti hanno cambiato lavoro almeno una volta nel corso della propria vita lavorativa, infine, evidenzia anche limitate possibilità di mobilità verso professioni di rango più elevato.
In conclusione, la III Indagine sulla Qualità del Lavoro in Italia restituisce un'immagine di "ingessamento" della situazione professionale degli occupati italiani, con ricadute negative per i lavoratori, in termini di qualità dell'occupazione e di *chance* di miglioramento del proprio status socio-economico e per le imprese, in termini di minor produttività e redditività: una maggior attenzione all'ambito dello sviluppo professionale dei lavoratori, di conseguenza, rappresenterebbe una soluzione di tipo *win-win*, dal momento che beneficerebbero sia i lavoratori che le stesse imprese, e gioverebbe, di conseguenza, all'intero paese.

3.3 Skills development e skill-mismatch

Un lavoro di qualità deve permettere all'individuo di apprendere e sviluppare continuamente nuove competenze, soprattutto in relazione ai cambiamenti che possono riguardare l'organizzazione del lavoro e, più in generale, il sistema produttivo. Un lavoro di qualità deve inoltre consentire all'individuo un impiego ottimale delle competenze in suo possesso, acquisite tramite i percorsi educativi (istruzione e formazione professionale) e le precedenti esperienze lavorative. Allo stesso tempo un lavoro di qualità deve garantire che il *matching* ottimale tra le competenze possedute dal lavoratore e quelle richieste dal datore di lavoro sia mantenuto durante tutto l'arco della vita lavorativa superando di conseguenza fenomeni di involuzione delle *skill* (Centra *et al.*, 2012).
Nel dibattito europeo riguardante le strategie per favorire il rilancio dell'economia e una crescita intelligente e sostenibile viene, infatti, ribadito il ruolo cruciale della formazione quale strumento di accrescimento e aggiornamento del capitale umano, sia per il mantenimento dei livelli occupazionali, soprattutto nei periodi di crisi, sia per innalzare le competenze, la qualità e la competitività della forza lavoro. Al fine di assicurare la crescita e la competitività del sistema economico occorre, dunque, sviluppare il capitale umano con il lavoro, incentivando e valorizzando l'apprendimento nelle sue diverse modalità ed integrando la formazione, nell'accezione più ampia del termine. Nella Strategia Europa 2020, in tal senso, viene riaffermato il ruolo del capitale umano nell'accrescimento delle competenze che possono risultare utili alle esigenze del mercato del lavoro (Commissione Europea, 2010).
Il capitale umano è definito in un noto lavoro dell'OECD come l'insieme delle "conoscenze, capacità, competenze e attributi individuali che facilitano il benessere personale, sociale e economico" (OECD, 2001). Il capitale umano è dunque costituito dall'insieme delle risorse umane acquisite durante l'arco della vita che permette all'individuo di sviluppare la capacità di svolgere attività di trasformazione e di creazione, finalizzate al raggiungimento di obiettivi singoli e collettivi (Becker, 1964; Gori, 2004). Nel processo di accumulazione e di sviluppo del capitale umano contribuiscono congiuntamente, interagendo tra di loro, vari fattori quali il livello di scolarizzazione, il *background* familiare, l'ambiente sociale (in particolare il gruppo dei pari), le attitudini, i tratti emotivi del carattere, la formazione professionale e le esperienze lavorative (Deidda, 2011). La letteratura sull'argomento rileva che l'istruzione e la formazione sono i fattori di maggior rilievo nella determinazione del capitale umano, poiché le conoscenze e le abilità acquisite tramite il percorso formativo, accrescono le competenze, il sapere e il saper fare delle persone e, più in generale, le capacità degli individui in termini di miglioramento delle prospettive di vita (Cipollone e Sestito, 2010).
Le evidenze empiriche, nazionali e sovranazionali sui rendimenti individuali del capitale umano indicano che un aumento del livello di scolarizzazione, e più in generale lo svolgimento di attività formative, generano maggiori redditi, minore rischio di disoccupazione e carriere più rapide. La correlazione positiva tra *education* e remunerazioni da lavoro, nonché il divario reddituale tra i lavoratori ad elevato investimento

in istruzione e formazione rispetto ai colleghi poco formati, è infatti una caratteristica strutturale comune a tutti i paesi avanzati (Bergamante e Gualtieri, 2012).
In Italia tuttavia si rilevano debolezze e distorsioni a livello strutturale che impediscono uno sviluppo e un impiego ottimale delle conoscenze e delle abilità nel processo produttivo. Il nostro Paese si caratterizza per una quota molto contenuta di persone a elevato investimento in istruzione e gli indicatori sulla partecipazione della popolazione ad interventi formativi mostrano che l'Italia poco investe in tale ambito rispetto agli altri paesi europei. Ciò è ancor più vero se si considerano le attività formative destinate alle persone occupate. Parallelamente a ciò in Italia si registrano proporzioni inconsuete di occupati *overskilled* e ridotti rendimenti dell'investimento in capitale umano rispetto agli altri paesi europei. Negli anni recenti, infine, l'investimento in capitale umano si è rivelato meno remunerativo rispetto al passato con una conseguente riduzione dei divari retributivi tra diversi livelli di scolarizzazione, che ha reso meno conveniente l'investimento stesso (Ricci 2011; Centra e Tronti 2011). Gli elementi che hanno contribuito a tale andamento sono numerosi e sono legati principalmente alla scarsa diffusione dell'innovazione tecnologica nel tessuto imprenditoriale del nostro Paese e alla specializzazione produttiva del settore manifatturiero in settori tradizionali a tecnologia matura. In Italia il sistema produttivo sembrerebbe dunque non essere in grado di remunerare adeguatamente l'investimento in capitale umano degli individui (Centra e Tronti, 2011).
Alla luce di questo quadro, in questo paragrafo si vuole analizzare, per la popolazione italiana occupata, il livello di accesso alla formazione professionale[4], anche tenendo presenti le modalità di finanziamento. Sarà inoltre debitamente considerato l'apprendimento non-formale che, contrariamente alla formazione in senso stretto, sembra essere la pratica formativa predominante negli ambienti lavorativi.
All'interno della categoria dell'apprendimento si prenderanno pertanto in considerazione sia le attività formative svolte sul lavoro in modo meno istituzionalizzato, sia le opportunità di imparare a crescere sul lavoro. Nella parte finale del paragrafo verrà inoltre esaminato il fenomeno dello *skill-mismatch* nel mercato del lavoro.

4. Il Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente del 2000 (CE, 2000) distingue tre principali categorie di apprendimento: l'apprendimento formale, l'apprendimento non-formale e l'apprendimento informale. Nel primo caso rientrano le tipologie formative svolte in istituti di istruzione o di formazione che danno luogo a certificazioni o diplomi riconosciuti. L'apprendimento non-formale che generalmente non prevede il rilascio di certificazioni, viene svolto sul luogo di lavoro o nell'ambito delle attività di altre organizzazioni (associazioni, sindacati, ecc.) o di altri organismi formativi a complemento dei sistemi formali (corsi d'istruzione artistica, di preparazione agli esami, ecc.). L'apprendimento informale si distingue dalle due altre modalità formative perché ha un carattere non sempre intenzionale e, proprio per questa peculiarità, il suo apporto in termini di conoscenze e competenze non sempre viene riconosciuto come tale dagli interessati. Il Cedefop (2004), oltre a ribadire la distinzione del Memorandum, ne integra alcuni aspetti. In particolare per quanto riguarda la formazione formale, sottolinea che il carattere di formalità dell'apprendimento è intenzionale per la persona formata; inoltre evidenzia come a caratterizzare questa tipologia formativa sia l'esplicita indicazione degli obiettivi, dei temi e delle risorse destinate (in questo senso rientra anche la formazione sul lavoro altamente organizzata e strutturata). Per quanto concerne la formazione sul lavoro, il Cedefop (2004) la definisce come attività di formazione svolta nelle normali situazioni di lavoro che può costituire l'insieme della formazione o può essere combinata con un'attività di *training off-the-job*.

3.3.1 Formazione finanziata e formazione non formale

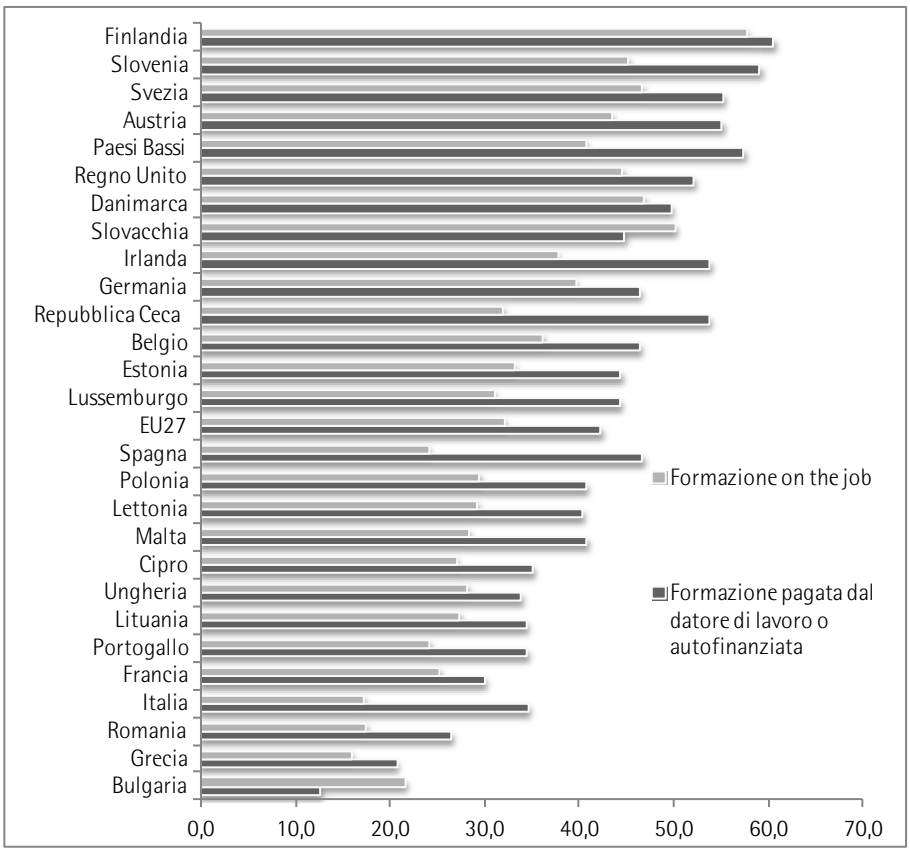
Prima di concentrare le analisi sul caso italiano, si ritiene opportuno offrire un quadro della situazione del nostro Paese in rapporto agli altri paesi europei, attingendo quindi ad una fonte di dati comunitaria. Tramite la European Working Conditions Survey dell'EUROFOUND è infatti possibile analizzare i comportamenti formativi degli occupati a partire da un quesito che rileva la partecipazione ad attività formative finanziate o lo svolgimento di formazione *on the job*.

Se si considerano le attività di formazione finanziate dal datore di lavoro o autofinanziate, si nota che in Italia, anche su questo aspetto, vi è uno scarso investimento nell'accrescimento delle competenze (figura 3.7). Nella media europea, infatti, il 42,4% degli occupati ha partecipato a eventi formativi finanziati dal datore di lavoro o autofinanziati, mentre in Italia il dato si attesta al 34,7%, valore tra i più bassi in assoluto dopo quelli di Bulgaria, Romania e Grecia. In alcuni Paesi Scandinavi (Finlandia e Svezia), Austria, Paesi Bassi e Regno Unito, al contrario si evidenzia che oltre la metà degli occupati è stata impegnata in processi formativi destinati allo sviluppo di competenze.

Se si fa riferimento ai dati relativi agli occupati che partecipano ad attività di formazione sul lavoro, la situazione dell'Italia rispetto agli altri paesi non migliora, ma anzi peggiora, mostrando il valore più basso dopo solo quello della Grecia. In Italia, infatti, solo il 17,3% degli occupati partecipa a processi di formazione *on the job*, contro una media europea del 32,2%. Sempre in riferimento alla formazione non-formale, i Paesi Scandinavi, insieme ad alcuni del blocco continentale, più Regno Unito, Slovacchia e Slovenia, mostrano i valori più alti.

Il confronto delle percentuali relative alle due modalità di sviluppo delle competenze, delineano un quadro in cui, da una parte ci sono realtà che considerano lo sviluppo del capitale umano come fondamentale e altri in cui l'investimento in termini formativi non viene considerato uno strumento da utilizzare. In Italia, lo scarso investimento in termini formativi sembra essere quasi una causa della tendenza a considerare come fondamentale l'esperienza maturata sul lavoro, sia in termini di occupabilità che di rendimento economico del capitale umano. A confermare tale ipotesi sono le analisi dell'OCSE in cui si evidenzia che nel nostro Paese i datori di lavoro retribuiscono l'esperienza dei lavoratori tra 45 e 54 anni laureati con il 120% in più rispetto ai giovani occupati di 25-34 anni, a fronte del 50% registrato per la media OCSE (OECD, 2011b). Le differenze riscontrate tra i paesi nella partecipazione ad attività di tipo formativo, sembrano dunque riflettere la struttura delle politiche del lavoro e, in particolare la loro composizione in termini di misure attive e passive (Bergamante, 2011). In tal senso è opportuno sottolineare il progressivo allontanamento dell'Italia dall'offerta di strumenti attivi di sostegno all'occupazione che invece continua a caratterizzare alcuni paesi europei tra i più virtuosi rispetto al tema dell'accrescimento e dello sviluppo di competenze. Inoltre in alcune realtà europee, il ricorso alla formazione è stato stimolato dall'idea che potesse anche essere uno strumento utile al mantenimento dei livelli occupazionali in una situazione congiunturale negativa.

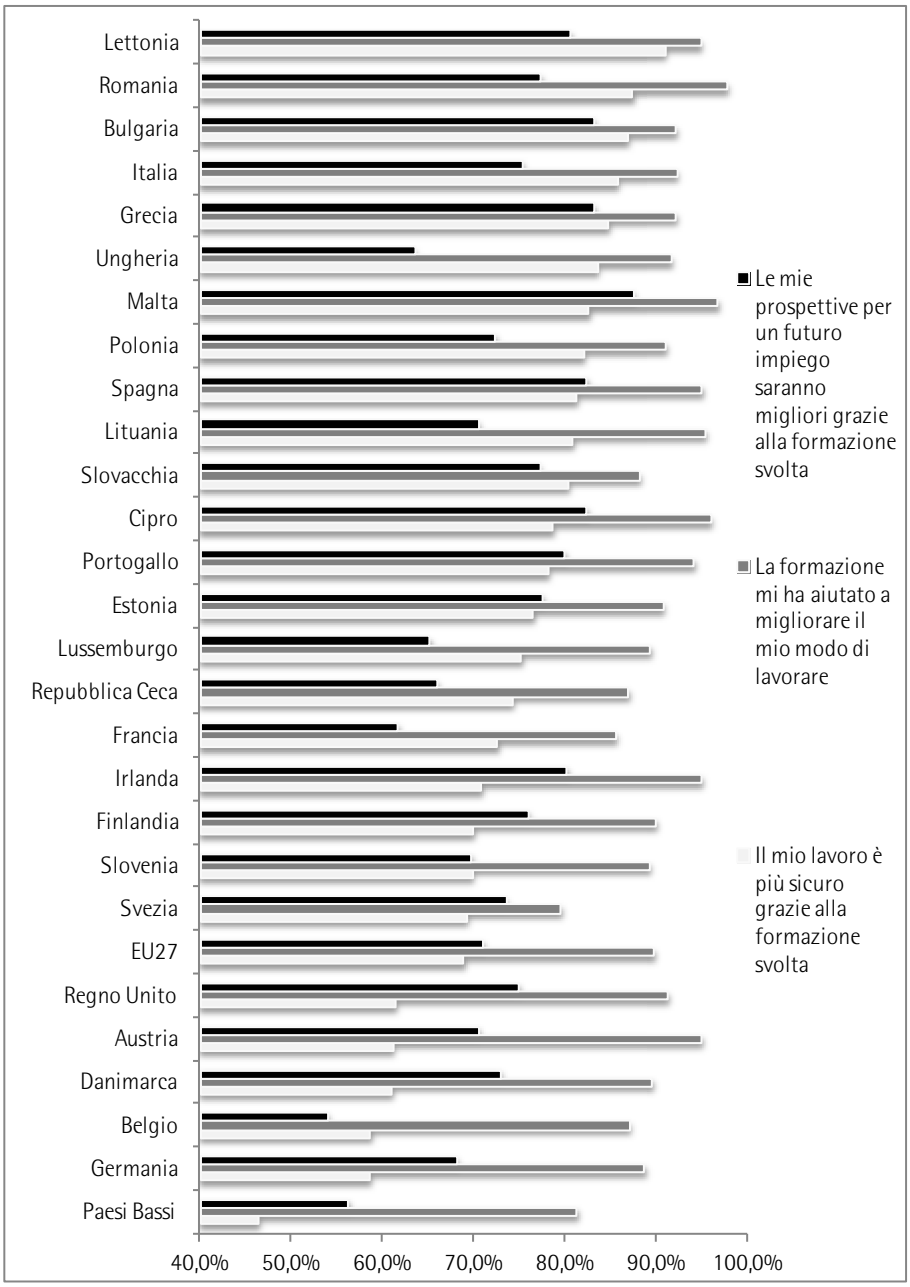
Figura 3.7 - **Tipologia di formazione svolta negli ultimi 12 mesi dagli occupati con 15 anni e più. Anno 2010**



Fonte: elaborazione su dati EUROFOUND – EWCS, 2010

Allo scarso investimento nella formazione, però si contrappone uno scollamento con la percezione che gli occupati hanno della sua utilità (figura 3.8). Gli occupati italiani che hanno fatto formazione, in quasi l'86% dei casi sentono il proprio lavoro più sicuro e tali valori sono tra i più alti dopo quelli relativi a Bulgaria, Romania (in cui si fa come detto un ridotto ricorso alla formazione) e Lettonia.

Figura 3.8 - **Percezione dell'importanza della formazione svolta negli ultimi 12 mesi dagli occupati con 15 anni e più. Anno 2010**



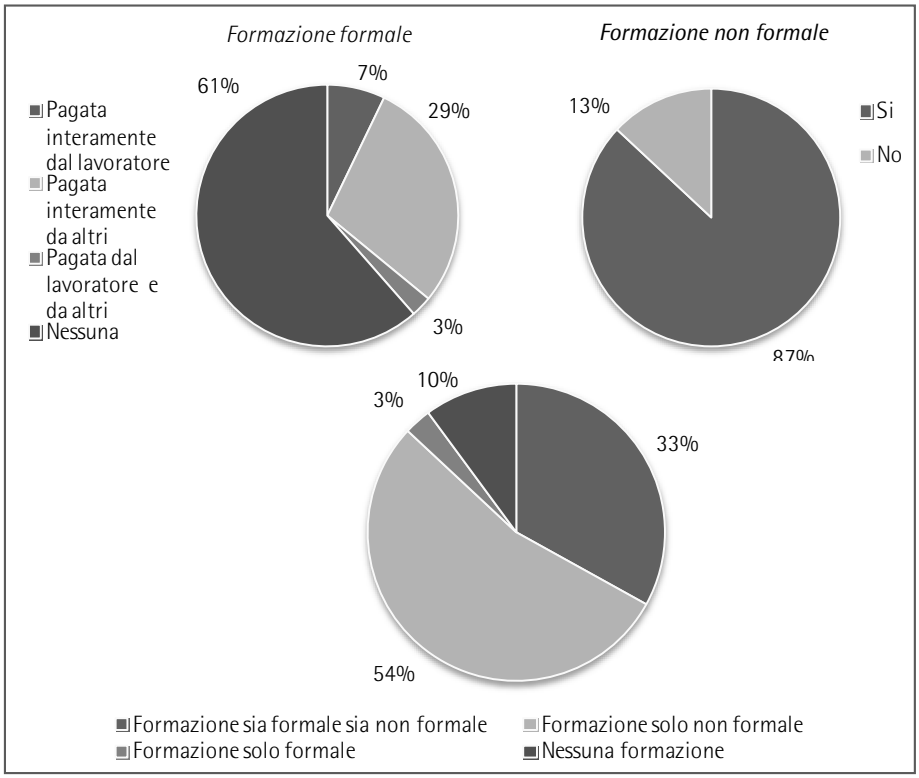
Nota: il quesito è stato posto soltanto nel caso di formazione fornita dal datore di lavoro.
Fonte: elaborazione su dati EUROFOUND-EWCS, 2010

A questo dato si affianca oltre il 92% di coloro che in Italia hanno partecipato ad attività formative e che dichiarano di averne beneficiato rispetto al modo di lavorare.
Infine è interessante evidenziare l'importanza attribuita dai lavoratori alla formazione anche come forma di prevenzione della disoccupazione o, comunque, come strumento per aumentare le possibilità di trovare un altro impiego in futuro. Anche in questo caso l'Italia presenta valori superiori alla media europea e, stranamente, molto vicini a quelli dei paesi che, al contrario dell'Italia sono virtuosi quanto a percentuale di occupati formati.
Quindi, in Italia a fronte di una percezione molto positiva dell'utilità che ha la formazione in termini di sicurezza del posto di lavoro, di miglioramento delle modalità di lavoro e di prospettive di cambiamento di lavoro, si osserva uno scarsissimo investimento nelle attività tese all'accrescimento delle competenze, il che evidenzia un forte disallineamento con le necessità ed i bisogni degli occupati e le tendenze del mercato del lavoro. Tale scollamento desta ancor più preoccupazione in un momento di crisi in cui è dimostrato (e la Germania è un valido esempio) che le attività di formazione destinate agli occupati sono un valido strumento di protezione del posto di lavoro.
Passando ai risultati di un'analisi più capillare, effettuata tramite la III Indagine sulla Qualità del lavoro in Italia[5], emerge che gli occupati italiani che svolgono formazione non autofinanziata, ma pagata interamente dall'azienda o da altre organizzazioni, si attestano nel 2010 al 25,8%. Particolarmente critico sembra inoltre l'investimento personale nell'accrescimento delle competenze che supera di poco il 7% (figura 3.9). Anche questi dati, confermano dunque che gli occupati italiani svolgono in misura molto ridotta attività di formazione.
L'evidente carenza di uno sviluppo delle competenze attraverso strumenti formativi classici, sembra in parte colmata dall'elevata quota di lavoratori che impara e cresce nello svolgimento della propria attività lavorativa. Solo il 13% di questi, infatti, dichiara di non migliorare o potenziare le proprie competenze attraverso meccanismi di formazione non-formale[6].
Considerando congiuntamente la formazione finanziata e quella non-formale si nota che solo circa il 10% degli occupati non ne fa ricorso o non ne beneficia. Al contrario oltre il 33% è impegnato nell'accrescimento delle proprie competenze con entrambi i tipi di formazione. I lavoratori che invece dichiarano di partecipare solo ad attività formative finanziate, senza la possibilità di accrescere le proprie capacità imparando sul lavoro, sono il 2,9%.

---

5. I quesiti contenuti nel questionario di questa rilevazione e presi in esame sono relativi alla formazione finanziata e alla formazione non-formale. Quanto al primo aspetto nel questionario è stato chiesto all'intervistato se nell'ultimo anno avesse frequentato corsi di formazione/aggiornamento attinenti il proprio lavoro, e se sì, chi ne ha sostenuto il costo (l'azienda, l'occupato o altri soggetti). Per la formazione non-formale è stato utilizzato il quesito in cui è stato chiesto il grado di accorso con la seguente affermazione: "Al lavoro ho opportunità di imparare e crescere".
6. Questi dati si discostano in parte da quanto evidenziato nella parte di comparazione a livello europeo, ma tale distanza è sostanzialmente dovuta da una parte alla differente struttura dell'indagine e, dall'altra, alla diversa formulazione del quesito contenuto nel questionario.

Figura 3.9 - **Partecipazione ad attività formative finanziate e formazione non-formale. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

La tabella 3.8 permette in parte di esplorare questa dicotomia e di caratterizzare meglio la popolazione di occupati che è impegnata in percorsi formativi in Italia.
In linea generale il processo di accrescimento delle competenze sembra riguardare più i lavoratori con titoli di studio elevati e occupati in professioni alte o tecniche. Gli occupati con un titolo universitario hanno svolto attività di formazione in modo formale nel 62,8% dei casi a fronte, ad esempio, del rispettivo 43,9% relativo alle persone con un diploma di 4-5 anni; solo il 6,7% delle persone con al massimo la licenza media ha, invece, partecipato ad un'attività formativa finanziata. Se si considerano i valori relativi alla formazione non-formale si osserva un significativo innalzamento delle percentuali, ma non cambia il tipo di influsso del titolo di studio posseduto: il 90,1% dei laureati contro il 70,5% degli occupati con al massimo la licenza media. Per quanto riguarda la categoria professionale di appartenenza, per le professioni elevate e tecniche si rileva una partecipazione ad attività di formazione finanziata per circa il 58% (oltre il 91% per la formazione non-formale), mentre lo stesso dato riferito alle professioni medie e basse è rispettivamente 29,6% e 17,4% (86% e 73,7% invece nel caso di formazione non-formale).

La forma contrattuale posseduta incide decisamente sulla determinazione dei livelli di partecipazione ad attività formative soprattutto finanziate. I dipendenti temporanei e i collaboratori, infatti, svolgono formazione rispettivamente solo nel 26,2% e nel 24,9% dei casi. Tali percentuali riferite agli occupati a tempo indeterminato si attestano sul 43,5% e sono le più elevate. Sul fronte della crescita e dell'apprendimento sul posto di lavoro i valori riferiti ai dipendenti temporanei o a collaborazione sono sempre inferiori, se pur con scarti minori rispetto a quanto si registra per gli autonomi e i lavoratori con un contratto permanente.
È noto che gli occupati atipici solo marginalmente sono impegnati in attività formative, mostrando una forte penalizzazione proprio in ragione della tipologia contrattuale che li contraddistingue. Se da un lato si può sostenere la tesi di un maggiore sottoinquadramento dei lavoratori atipici che non richiederebbe dunque formazione aggiuntiva, dall'altra però non si può non sottolineare il rischio dell'impoverimento del capitale umano. Il diffuso ricorso ai contratti non standard ha contribuito ad accrescere i livelli occupazionali (almeno negli anni antecedenti la crisi economica), ma c'è il rischio che questo forte dualismo nel mercato del lavoro conduca al progressivo indebolimento del capitale umano, con un impatto negativo su produttività e profittabilità (Draghi, 2010).

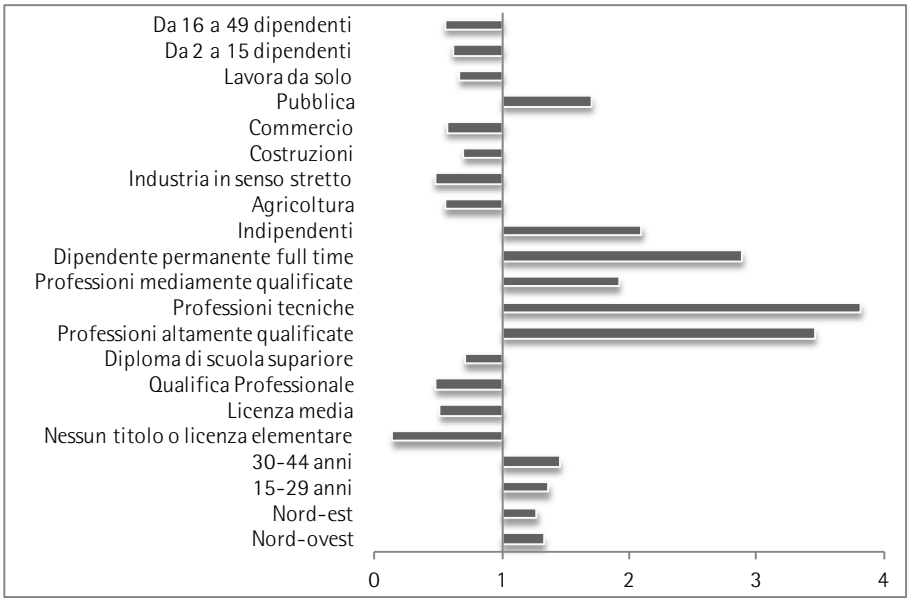
Tabella 3.8 - **Partecipazione ad attività formative finanziate e formazione non-formale secondo il titolo di studio, la professione e il carattere dell'occupazione. Anno 2010**

Caratteristiche	Formazione finanziata			Formazione non-formale		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
Titolo di studio						
Elementari	6,7	93,3	100,0	70,5	29,5	100,0
Licenza media	26,1	73,9	100,0	85,9	14,1	100,0
Diploma 2-3-anni	30,4	69,6	100,0	86,6	13,4	100,0
Diploma 4-5- anni	43,9	56,1	100,0	88,9	11,1	100,0
Titolo universitario	62,8	37,2	100,0	90,1	9,9	100,0
Professione						
Alta	58,3	41,7	100,0	91,3	8,7	100,0
Tecnica	58,1	41,9	100,0	92,7	7,3	100,0
Media	29,6	70,4	100,0	86,0	14,0	100,0
Bassa	17,4	82,6	100,0	73,7	26,3	100,0
Carattere occupazione						
Dipendente permanente	43,5	56,5	100,0	87,1	12,9	100,0
Dipendente temporaneo	26,2	73,8	100,0	84,6	15,4	100,0
Collaboratore	24,9	75,1	100,0	71,6	28,4	100,0
Altro autonomo	34,5	65,5	100,0	89,8	10,2	100,0
Totale	**38,5**	**61,5**	**100,0**	**87,0**	**13,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Al fine di comprendere quali sono le caratteristiche individuali e del lavoro svolto che in maniera congiunta influenzano la probabilità di frequentare un corso di formazione finanziato o di partecipare a processi di formazione non formale sono stati implementati due modelli logistici (Agresti, 1996; McCullagh e Nelder 1989).
Nelle figure seguenti (figura 3.10 e 3.11), sono riportati i valori delle *odds ratio* associate alle variabili statisticamente significative e che permettono di identificare dei profili teorici di occupati che con più elevata probabilità prendono parte ad attività formative.

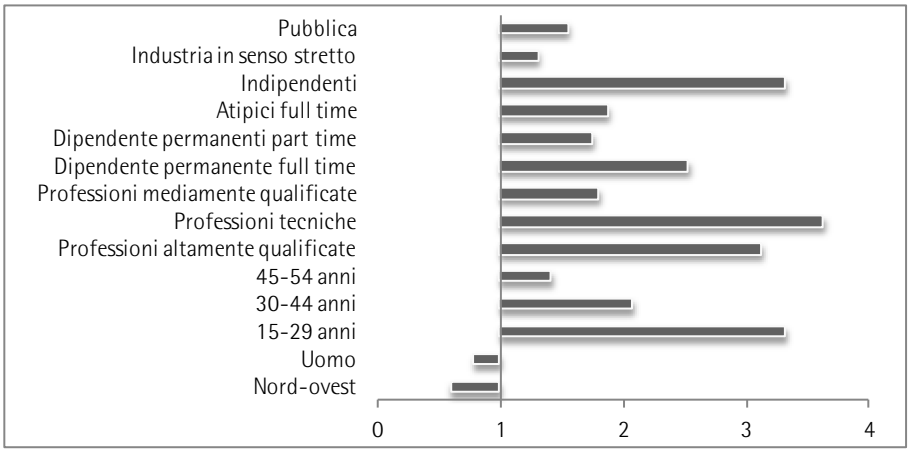
Figura 3.10 - Odds ratio statisticamente significative del modello sulla probabilità di partecipare a corsi di formazione finanziati. Anno 2010



Nota: sono state omesse le seguenti categorie: Sud e Isole, Donna, 55 anni o più, Titolo universitario, Professione non qualificata, Atipici part-time, Altri servizi, Azienda privata, Unità locale con più di 50 dipendenti. Sono escluse le forze armate. Modello pesato con pesi normalizzati.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 3.11 - **Odds ratio statisticamente significative del modello sulla probabilità di partecipare a formazione non formale. Anno 2010**



Nota: come figura precedente.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Nel caso della formazione finanziata si osserva che gli occupati che hanno maggiori probabilità di esserne coinvolti risiedono nell'Italia settentrionale, hanno un'età centrale (la più alta probabilità caratterizza gli occupati di 30-45 anni), hanno un livello d'istruzione molto alto e sono impiegati in professioni tecniche o altamente qualificate, lavorano alle dipendenze con un contratto su basi permanenti a tempo pieno, sono impiegati nel settore terziario (escluso il commercio), in enti pubblici di grandi dimensioni.

Per ciò che concerne la formazione non formale il numero di predittori statisticamente significativi è inferiore al caso precedente ed in particolare si osserva la non influenza del livello di istruzione nello spiegare la probabilità di "imparare sul lavoro". Tra le covariate statisticamente significative che caratterizzano l'occupato si prendono in esame l'area geografica, il genere e l'età. Gli occupati che risiedono nel Nord-ovest, gli uomini e le persone con età superiore a 45 anni hanno meno probabilità di fare formazione non formale; a questi ultimi in particolare si contrappongono quanti sono da poco entrati nel mercato del lavoro con un età inferiore a 30 anni. In merito all'impatto della professione e della tipologia contrattuale e oraria, i risultai di questo esercizio sono molto simili al quelli ottenuti nel modello precedente sulla probabilità di partecipazione alla formazione finanziate. Le caratteristiche del settore nel quale si presta servizio evidenziano invece che il luogo più favorevole per l'apprendimento non formale è l'industria in senso stretto, escluso il comparto delle costruzioni e il settore pubblico.

In conclusione, in ragione delle evidenze risultanti dalle analisi presentate sembra opportuno ripensare il ruolo della formazione in Italia e ridefinirne sia le modalità di attuazione che i contenuti, puntando a inserire i processi di formazione nel quadro più ampio dell'investimento in termini di politiche attive del mercato del lavoro. Pro-

prio in virtù di questo presupposto le attività formative dovrebbero essere riprogettate anche considerando il loro forte contributo in termini di miglioramento della qualità del lavoro e di crescita della produttività. In tal senso dovrebbe essere superata la concezione della formazione come esclusivamente destinata allo sviluppo del capitale umano specifico e, invece, potenziata la sua visione in termini di apporto "generalistico", proprio in quanto strumento di politica attiva. Si ritiene che tale passaggio possa essere fondamentale nell'ottica di riaffermare il ruolo della formazione come strumento di prevenzione e contenimento dei livelli di disoccupazione, soprattutto considerando il mancato accesso alla crescita professionale da parte degli occupati con forme contrattuali non standard.

3.3.2 L'adeguatezza delle capacità professionali: lo skill-mismatch tra offerta e domanda di lavoro

Come noto in Italia esiste un problema di raccordo tra le competenze possedute dagli occupati e quelle effettivamente utilizzate sul lavoro. Lo *skill-mismatch* è definito come la mancata corrispondenza tra le competenze e le abilità di cui è dotato un individuo e quelle richieste dall'impresa per lo svolgimento del lavoro (CEDEFOP, 2010; McGuinness, 2006; Ricci, 2011; Curtarelli e Gualtieri, 2011). Tale concetto si distingue dall'*educational mismatch* che invece evidenzia uno scollamento tra il livello di scolarizzazione di un individuo e quello effettivamente richiesto nella realizzazione del proprio lavoro.

La letteratura relativa al fenomeno dello *skill-mismatch* distingue tra *mismatch* verticale e *mismatch* orizzontale. Si è in presenza di un *mismatch* verticale quando un individuo è assunto per svolgere un lavoro per il quale si richiede un livello di competenze inferiore (*overskilling*) oppure superiore (*underskilling)* a quello che possiede. Si ha *mismatch* orizzontale quando il livello di competenza posseduto dall'individuo coincide con quello richiesto dal lavoro che svolge, ma il tipo di competenze posseduto è inappropriato per l'attività lavorativa svolta.

Tra vari tipi di *skill-mismatch*, quello che ha ricevuto maggior attenzione in letteratura è il fenomeno *dell'overskilling* (Cedefop, 2010) a causa delle ricadute negative che può avere sulla qualità del lavoro, sulla produttività e sulla capacità di generare ricchezza (Curtarelli e Gualtieri, 2010).

Tra le principali cause del *mismatch*, la letteratura di riferimento segnala la questione del cambiamento tecnologico *skill-biased* (Ricci, 2011). L'idea sottesa è che l'innovazione tecnologica favorisce l'assorbimento di persone con elevato livello di istruzione e competenze, giacché genera posti di lavoro a maggior contenuto di competenze, mentre l'assenza di innovazione tecnologica e dunque il permanere di attività produttive di carattere più tradizionale, fa sì che le persone maggiormente qualificate e con più elevate competenze siano assorbite in posti di lavoro che richiedono *skill* più ridotti (Acemoglu, 2002; Krueger, 1993). Un ulteriore processo esplicativo sotteso a fenomeno dello *skill-mismatch*, e in particolare dell'*overskilling*, è connesso alle asimmetrie informative esistenti sul mercato del lavoro, soprattutto nella fase di accesso al primo impiego (Kucel e Byrne, 2008; Centra *et al.*, 2011).

Dal punto di vista della misurazione, si individuano varie modalità per identificare il concetto *skill-mismatch*, distinte fondamentalmente in base all'informazione che utilizzano, ossia al carattere soggettivo o oggettivo del dato (Mc Guinness 2006). Di seguito si fa accenno alle tre principali modalità di misurazione dello *skill-mismatch*. La prima propone una valutazione soggettiva diretta: viene chiesto al lavoratore se le competenze da lui acquisite nel corso degli studi sono effettivamente utilizzate per svolgere il lavoro. Nella seconda la valutazione è di tipo indiretto: si chiede al lavoratore quali sarebbero secondo lui le competenze più adeguate per lo svolgimento della sua attività. Il *mismatch* è dunque identificato a posteriori confrontando la risposta con il livello di istruzione o le competenze dell'intervistato. La terza ipotesi di misurazione prevede un'analisi delle mansioni: attraverso degli strumenti denominati "dizionari delle occupazioni" si valuta le competenze più adatte per lo svolgimento di ogni specifica attività lavorativa. Ogni metodo di misurazione presenta tuttavia alcune criticità. Con le valutazioni soggettive dirette, su cui è basata la gran parte degli studi empirici, non si è in grado di stabilire quanto l'individuo si trovi in una situazione di mancata corrispondenza tra competenze possedute e richieste dal datore di lavoro. In aggiunta, le risposte soggettive possono essere legate agli stati d'animo e alle aspettative delle persone. Attraverso le rilevazioni soggettive è inoltre difficile capire se l'intervistato riesca a distinguere con precisione fra necessità formale o sostanziale di determinati livelli di competenza nello svolgimento delle attività. Tali limiti potrebbero essere superati da misurazioni oggettive tramite dizionari delle occupazioni che identificano le competenze appropriate per ogni mansione elementare. Tuttavia questi strumenti non sono quasi mai disponibili e comunque non raccordati alla forte mutevolezza nel tempo delle competenze necessarie per lo svolgimento di una stessa attività[7].

In questa sede, date le informazioni rilevate dalla III Indagine sulla Qualità del Lavoro, l'indicatore di percezione utilizzato per misurare lo *skill-mismatch* è di tipo indiretto e relativo all'adeguatezza o meno delle proprie capacità professionali per lo svolgimento del lavoro[8].

Passando ora ai risultati dell'analisi empirica, da una prima lettura della figura 3.12 emerge in primo luogo che nel 2010 circa 87 occupati su 100 dichiarano di possedere capacità professionali in linea con l'attività lavorativa svolta, mentre oltre il 12,7% si ritiene sovra qualificato; soltanto una parte residuale ritiene le proprie capacità del tutto insufficienti.

Le analisi descrittive effettuate sull'indicatore di *skill-mismatch* in base alle caratteristiche individuali e del lavoro svolto fanno emergerne una notevole eterogeneità nella percezione dell'*overskilling*, soprattutto in relazione al livello di scolarizzazione, al carattere dell'occupazione e agli orari di lavoro.

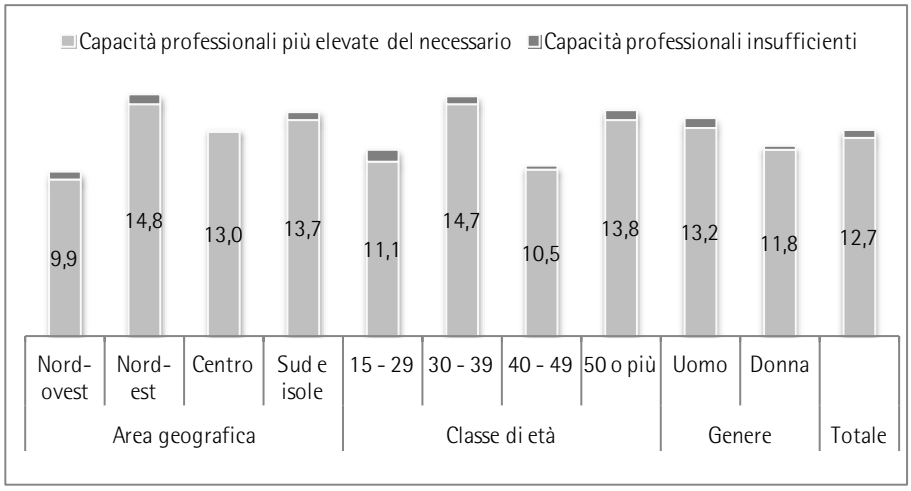
---

7. Un grande passo avanti in tal senso sta per essere compiuto. L'OCSE sta infatti conducendo una rilevazione volta a misurare in modo oggettivo, e tramite test cognitivi, le competenze possedute dalle persone di 16-64 anni. La rilevazione è attualmente in corso e i dati non saranno disponibili prima del 2013. Per maggiori dettagli sull'indagine condotta in Italia si rimanda a : http://piaac.ISFOL.it/it/content/che-cos%C3%A8-piaac

8. Si è fatto riferimento alla domanda: "In che misura le sue capacità professionali sono adeguate al lavoro che svolge?" (insufficienti; adeguate; più elevate del necessario).

Considerando la componente territoriale, il fenomeno si presenta diffuso sul territorio italiano seppur in maniera difforme. Si assiste infatti a una diffusione del *overskilling* che presenta incidenze diverse nelle ripartizioni geografiche con valori superiori alla media per le regioni del Nord-est (14,8%) e del Mezzogiorno (13,7%) e con valori inferiori al media per le regioni del Nord-ovest (9,9%).
In riferimento all'età, si segnala come questa giochi un ruolo discriminante nella percezione che gli individui hanno sull'adeguatezza delle proprie capacità professionali: gli occupati che ravvisano in maggior misura un sottoutilizzo delle capacità acquisite, hanno un'età compresa tra 30 e 39 anni, ossia l'età centrale della vita attiva di un individuo. L'incidenza più elevata di *skill-mismatch* percepito per questa classe di età potrebbe trovare spiegazione nella maggior scolarizzazione di questi individui che, nonostante abbiano accumulato già diversi anni di esperienza all'interno del mercato del lavoro, non vedono giustamente ricompensato il loro investimento in capitale umano. Quote leggermente superiori al valore medio si riscontano anche per la sottopopolazione di occupati con più di 50 anni che anche in questo caso potrebbero essere spiegate dall'insoddisfacente rendimento dell'esperienza accumulata nel corso della vita lavorativa.
L'analisi per genere mostra una lieve penalizzazione della componente maschile: le donne ricadono, infatti, meno frequentemente degli uomini in situazioni di *overskilling*, probabilmente in ragione della loro maggiore presenza nella Pubblica amministrazione che, come noto, permette inquadramenti più rispondenti almeno al titolo di studio posseduto, ma anche per l'assenza di donne nelle professioni tecniche e in quei settori ad elevata specializzazione.

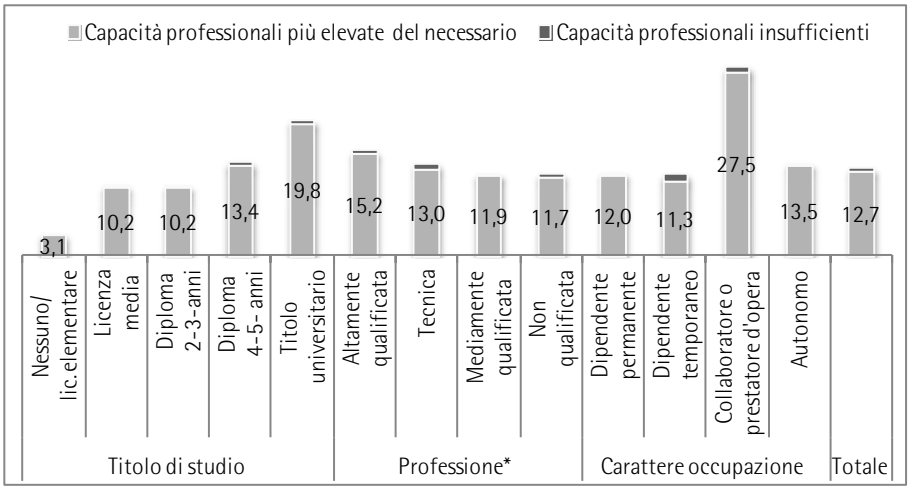
Figura 3.12 - **Adeguatezza delle capacità professionali per area geografica, classe d'età, genere. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Una delle caratteristiche maggiormente legata al fenomeno oggetto di studio è il titolo di studio: all'aumentare del livello di istruzione si osserva un progressivo aumento della quota di persone che dichiarano di avere capacità professionali più elevate del necessario. Tale risultato non stupisce in considerazione dei risultati riscontrati in letteratura sulla presenza massiccia di *overeducation* e data la nota correlazione esistente tra il fenomeno dell'*overeducation* e quello dell'*overskilling*, (Cedefop 2010; ISFOL, 2012). Risultati analoghi si ottengono suddividendo la popolazione in base alla professione svolta che come noto è spesso legata al livello di scolarizzazione.
Passando poi ad analizzare alcune delle caratteristiche della condizione lavorativa degli occupati, un primo aspetto che va evidenziato riguarda la forma di lavoro, che sembra incidere significativamente sulla probabilità di svolgere un lavoro che richiede capacità professionali inferiori a quelle possedute dal lavoratore. Lavorare come dipendenti appare, infatti, sempre vantaggioso. Invece, il lavoro parasubordinato sembra penalizzare gli occupati in termini di *overskilling*. Ben il 27,5% dei collaboratori o prestatori d'opera occasionale dichiara un sottoutilizzo delle proprie abilità in ambito lavorativo.

Figura 3.13 - **Adeguatezza delle capacità professionali per titolo di studio, professione e carattere dell'occupazione. Anno 2010**



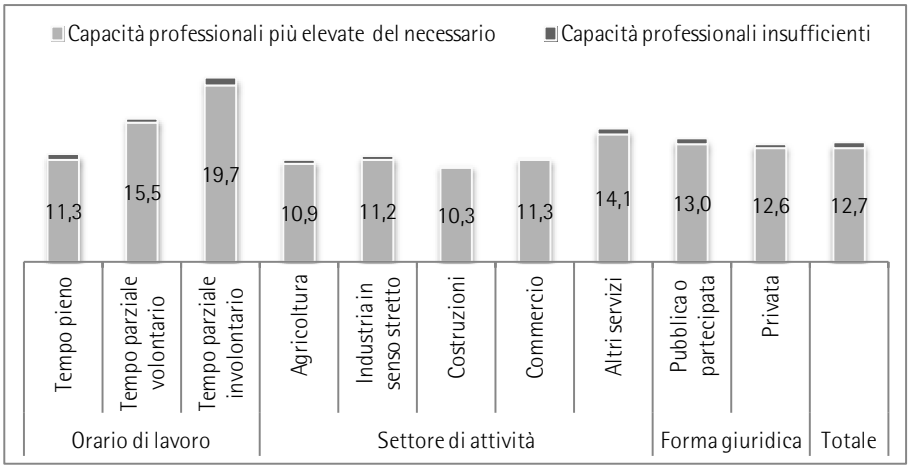
*Sono escluse le forze armate.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Un'altra caratteristica del lavoro che appare correlata con lo *skill-mismatch* è l'orario di lavoro. Chi lavora a part-time, infatti, è interessato dal problema dell'*overeskilling* in proporzione superiore a quanti lavorano con un orario standard, ciò è vero sia per quanti hanno scelto volontariamente di lavorare su basi orarie ridotte ma, soprattutto per coloro che lavorano a tempo parziale non per libera scelta (circa due occupati

su dieci). In riferimento alle caratteristiche dei contesti nei quali i lavoratori operano, non si osservano invece spiccate disomogeneità: la percezione dell'inadeguatezza delle proprie capacità professionali rispetto al lavoro svolto sembrerebbe essere poco influenzata dalle principali caratteristiche dell'impresa quali il settore di attività economica e la forma giuridica.
Allo scopo di approfondire la conoscenza del fenomeno e le risultanze delle analisi precedenti, è stato infine impiegato un modello logistico (Agresti, 1996; McCullagh e Nelder 1989) per mettere in luce le caratteristiche della popolazione in esame e le specificità del lavoro che maggiormente impattano sulla probabilità di svolgere un impiego che richiede l'utilizzo di competenze inferiori a quelle possedute. In altri termini, con particolare riferimento agli aspetti "formativi" del lavoro, si è inteso individuare le caratteristiche che più incidono sulla probabilità di trovarsi in una situazione di *overskilling*. A tal fine nell'analisi che segue si è tenuto conto di numerosi parametri, di tipo oggettivo ma anche soggettivo/percettivo, che caratterizzano l'occupato, il lavoro svolto e i percorsi di studio e formazione intrapresi. È, infatti, interessante verificare quanto, a parità di altre condizioni, la percezione del sottoutilizzo delle proprie capacità possa essere influenzata anche da aspettative, aspirazioni e motivazioni del lavoratore.

Figura 3.14 - **Adeguatezza delle capacità professionali per orario di lavoro, settore di attività economica, forma giuridica dell'impresa. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

In considerazione delle specificità del contesto italiano relative ai livelli di scolarizzazione, alla partecipazione a corsi di formazione e al fenomeno dell'*overskilling*, si è deciso inoltre di implementare due equazioni differenti: una per la sola popolazione occupata in possesso di titolo di studio universitario e l'altra per i lavoratori con istruzione secondaria (tabella 3.9).

I modelli hanno restituito una visione d'insieme delle varie informazioni utilizzate e del modo in cui queste interagiscono nell'influenzare la probabilità di ricadere nell'area dell'*overskilling*, confermando in gran parte i risultati delle analisi sin qui condotte e delle evidenze già note in letteratura.
Di seguito sono presentati i risultati relativi solo alle variabili statisticamente significative, suddivise in primo luogo rispetto alle due sottopopolazioni in esame e, secondariamente in riferimento al tipo di correlazione, negativa o positiva, con la variabile dipendente.
Entrando maggiormente nel dettaglio dei risultati, si osserva che in linea generale, su entrambe le sottopopolazioni prese in esame, tra le variabili *proxy* di capitale umano, ciò che spiega maggiormente la probabilità di non percepirsi in *oveskilling* è la formazione non-formale: avere un lavoro che permette di apprendere e imparare, riduce la probabilità di considerare le proprie capacità superiori a quelle richieste. Questo risultato non stupisce particolarmente data la natura soggettiva della variabile adottata come indicatore di *mismatch* e considerando anche il fenomeno del *mismatch* orizzontale.

Tabella 3.9 - **Probabilità di essere overskilled (modelli distinti in base al livello d'istruzione). Anno 2010**

Parametri	Titolo universitario			Diploma o qualifica professionale		
	Odds ratio	Stima	E.S.	Odds ratio	Stima	E.S.
Area geografica (Base=Sud e Isole)						
Nord-ovest	0,379	-0,97***	0,286	0,634	-0,46*	0,187
Nord-est	0,736	-0,31	0,277	0,841	-0,17	0,194
Centro	0,821	-0,20	0,256	0,640	-0,45*	0,205
Genere (Base=Donna)						
Uomo	0,767	-0,26	0,207	1,557	0,44**	0,158
Esperienza professionale	0,981	-0,02	0,031	1,054	0,05*	0,023
Esperienza professionale al quadrato	1,001	0,00	0,001	0,999	0,00	0,001
Esperienza nell'attuale lavoro	0,998	0,00	0,014	0,983	-0,02	0,010
Formazione finanziata (nell'ultimo anno)	1,090	0,09	0,220	0,645	-0,44**	0,157
Formazione non formate	0,391	-0,94**	0,310	0,572	-0,56**	0,192
Assenza di contratto e di versamento di contributi	0,249	-1,39	0,953	3,445	1,24**	0,395
Carattere occupazione (Base=dipendenti permanenti)						
Dipendenti temporanei	0,475	-0,74*	0,342	1,167	0,15	0,230
Collaboratori	1,267	0,24	0,648	1,579	0,46	0,413
Indipendenti	0,946	-0,06	0,360	1,609	0,48	0,252
Orario di lavoro (Base=Full-time)						
Part-time	1,242	0,22	0,360	1,410	0,34	0,256

segue

Tabella 3.9 segue

Parametri	Titolo universitario			Diploma o qualifica professionale		
	Odds ratio	Stima	E.S.	Odds ratio	Stima	E.S.
Professione (Base=Professioni non qualificate)						
Professioni altamente qualificate	0,408	-0,90	0,819	1,548	0,44	0,383
Professioni tecniche	0,344	-1,07	0,817	1,545	0,44	0,300
Professioni mediamente qualificate	0,695	-0,36	0,803	1,435	0,36	0,280
Forma giuridica dell'azienda (Base=Privata)						
Pubblica	1,020	0,02	0,294	0,726	-0,32	0,209
Settore di attività economica (Base=Altri servizi)						
Agricoltura	0,565	-0,57	1,052	0,457	-0,78	0,517
Industria in senso stretto	0,992	-0,01	0,381	0,377	-0,97***	0,227
Costruzioni	0,393	-0,93	1,452	0,663	-0,41	0,308
Commercio	0,355	-1,04*	0,447	0,819	-0,20	0,199
Dimensione dell'unità locale(Base=50 dipendenti o più)						
Fino a 15 dipendenti	1,074	0,07	0,286	0,571	-0,56**	0,209
Da 16 a 49 dipendenti	1,148	0,14	0,310	0,547	-0,60**	0,222
Prospettive per avanzamento di carriera	1,425	0,35	0,224	1,384	0,33*	0,159
Lavoro motivante	0,701	-0,36	0,243	0,354	-1,04***	0,175
Il lavoro corrisponde alle proprie aspirazioni	0,286	-1,25***	0,219	0,415	-0,88***	0,149
Presenza di persone che fungono da rappresentanti sindacali	0,666	-0,41	0,257	1,045	0,04	0,184
Intercetta		1,84*	0,866		-0,67	0,461
N. obs		1257			2524	

Sono escluse le forze armate; Modello pesato con pesi normalizzati;
***p<0.001;** 0.001<=p<0.01; *0.01<=p<0.05.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Per la sottopopolazione degli occupati ad elevato investimento in istruzione (persone con almeno un diploma di laurea) le altre varabili usate come indicatori di capitale umano (formazione finanziata, *experience* e *tenure*) non sembrerebbero avere nessun effetto sulla probabilità di percepirsi *overskilled*. Per gli occupati in possesso di diploma, invece, la formazione finanziata sembrerebbe incidere in maniera negativa, riducendo dunque la percezione di sottoinquadramento. Le ragioni di tale risultato potrebbero essere associate alla tipologia di formazione che viene somministrata agli occupati italiani. Il profilo della formazione in Italia è, infatti, legato all'incremento del capitale umano specifico e ha effetti positivi sulle capacità professionali dell'occupato, ma solo per quelle professioni di media qualificazione alle quali accedono, con maggior probabilità, le persone in possesso di un livello di istruzione secondaria. Per le persone altamente scolarizzate e, dunque, maggiormente sensibili al continuo accrescimento delle proprie capacità, la frequenza di corsi di formazione non cambia la percezione dell'inadeguatezza del lavoro svolto. Per coloro che hanno un'istru-

zione secondaria, inoltre, si osserva un impatto positivo dell'esperienza professionale sulla probabilità di considerarsi *overskilled*: all'aumentare dell'esperienza maturata sul mercato del lavoro aumenta la probabilità di essere sottoinquadrato. Anche questo risultato può essere attribuito al mal funzionamento del mercato del lavoro italiano, in cui la popolazione giovane è fortemente penalizzata in termini di ottenimento di un lavoro e quindi meno sensibile a considerare il grado di adeguatezza delle proprie capacità professionali. I giovani da poco entrati nel mercato del lavoro, considerano estremamente "fortunato" il loro inserimento lavorativo in relazione agli elevati livelli di inoccupazione e disoccupazione dei coetanei, e dunque hanno una visione meno negativa dell'adeguatezza delle loro capacità rispetto a quanti hanno una maggiore esperienza lavorativa e, quindi, un'approfondita conoscenza dei contesti di lavoro in cui operano.
Oltre alle indicazioni riguardanti lo specifico tema in esame, le risultanze dell'analisi multivariata permettono di caratterizzare ulteriori aspetti che incidono sulla la probabilità di essere *overskilled*. In generale, per i lavoratori con diploma, si evince un maggior grado esplicativo delle variabili inserite nel modello e per questi, ad incidere maggiormente sulla riduzione della probabilità di percepirsi in *overskilling,* sono le variabili di percezione, quelle che caratterizzano il contesto lavorativo e quelle territoriali. Se il lavoratore dichiara di svolgere un'attività a sua avviso motivante e se considera il suo lavoro corrispondente alle aspirazioni, come atteso, si osserva una netta riduzione della probabilità di sottoinquadramento.
Quanto invece alla dimensione delle unità locali, le persone con diploma che lavorano in imprese con unità locali piccole e medie (al massimo fino a 49 addetti), hanno una minor probabilità di ritenere le proprie capacità più elevate rispetto a quelle richieste dal datore di lavoro. Dal confronto per area geografica, inoltre, si osserva che la probabilità in analisi si riduce anche se i lavoratori risiedono nelle regioni del Nord-ovest e nel Centro Italia. L'esercizio realizzato mette anche in evidenza l'importante ruolo giocato dal contratto di lavoro: il coefficiente associato alla variabile che identifica l'assenza di un contratto di lavoro formalizzato e del versamento dei contributi assistenziali e previdenziali è, in valore assoluto, il più alto; dunque i diplomati che svolgono la loro attività senza alcun tipo di formalizzazione contrattuale sono sicuramente quelli più esposti al fenomeno dell'*overskilling*. Un ulteriore risultato interessante, sempre in relazione a questa sottopopolazione, attiene alla correlazione positiva tra *overskilling* e prospettive di carriera: gli occupati che affermano di avere buone prospettive di carriera, rispetto a quanti non sentono di avere questa opportunità, hanno maggiori probabilità di percepirsi sottoinquadrati. Questa evidenza può in parte essere messa in relazione al fatto che i lavoratori, quando sottoutilizzati, vengono rassicurati dal contesto o dal datore di lavoro sulla temporaneità della loro condizione e sulle possibilità di un suo miglioramento.
Per gli occupati con titolo di studio terziario, i coefficienti statisticamente significativi sono relativi alla localizzazione territoriale e alla forma contrattuale. Come per i diplomati, quanti risiedono nel Nord-ovest, a parità di altre condizioni, hanno una probabilità inferiore, rispetto ai colleghi dislocati nel resto d'Italia, di percepirsi *overskilled*. La maggiore probabilità di svolgere un lavoro che rispecchia il proprio livello

di competenze, si rileva anche per i dipendenti a termine rispetto agli alti occupati. Lavorare su basi temporanee, ma svolgendo lavori attinenti alle capacità possedute, può costituire una sorta di compromesso rispetto alla situazione di precarietà del lavoro: i lavoratori temporanei sembrerebbero essere, infatti, meno inclini ad accettare un lavoro meno corrispondente alla propria capacità.

3.4 Motivazioni e aspirazioni

Affrontare il tema della motivazione al lavoro, anche nel suo legame con la soddisfazione complessiva, assume un valore importante considerando che se la motivazione fa riferimento all'inizio di un'azione, la soddisfazione ne sta ad indicare la fine, qualificando dunque il rapporto tra i bisogni del lavoratore e le sollecitazione derivante dalla sua attività (La Rosa, 2000).
Dal punto di vista generale il concetto di motivazione rimanda ai motivi che suscitano in un individuo una determinata azione (Aristarchi, 1996). In psicologia la motivazione è considerata come il collegamento tra la persona e l'ambiente e, in virtù di questa concezione ha un ruolo decisamente delicato nei momenti di profondo cambiamento proprio perché indirizza i comportamenti e le scelte e condiziona le modalità di adattamento alla realtà (Aristarchi, 1996).
Sostanzialmente si può far riferimento a due tipi di motivazione: quella intrinseca che induce a determinati comportamenti senza pensare ad una ricompensa e quella estrinseca finalizzata al raggiungimento di ricompense (Deci e Ryan, 1985). Accanto a questi vi è inoltre il filone dell'orientamento motivazionale che meglio considera l'insieme dei fattori cognitivi ed affettivi caratterizzanti i meccanismi di motivazione.
Le prime indicazioni sul concetto di motivazione in ambito organizzativo sono riscontrabili nella teoria tayloristica che, però individua nello sviluppo della motivazione dei lavoratori uno strumento per aumentare la produttività aziendale e migliorare le prestazioni lavorative. Negli anni il concetto di motivazione si è andato modificando e numerosi sono stati i contributi di studiosi che hanno indagato quali potessero essere i fattori in grado di spiegare gli andamenti differenziati del rendimento dei lavoratori (Bonazzi, 2011). Tra questi sembra opportuno sottolineare il contributo di Vroom (Vroom, 1964). Nella Teoria dell'aspettativa-valenza di Vroom la motivazione è correlata all'importanza che il conseguimento dell'obiettivo ha per la persona e all'aspettativa considerata come la probabilità con cui la persona pensa possa riuscire a conseguire tale obiettivo. Sempre dalla teoria di Vroom ne deriva che per motivare il personale è fondamentale definire il rapporto tra il lavoro ed il raggiungimento dell'obiettivo, ma anche premiare quel comportamento che si considera positivo.
Yerkes e Dodson (Yerkes e Dodson, 1908) hanno invece individuato una relazione tra la lo stress o l'ansia e la prestazione del lavoratore. La legge di Yerkes-Dodson mostra che le performance del lavoratore aumentano all'aumentare dei livelli di attivazione (*arousal*), ma fino ad un certo punto.

Quando gli stimoli, da motivazione (eustress o stress positivo) si trasformano in stress distruttivi (distress) in cui i livelli di stress e di ansia diventano troppo elevati le prestazioni calano.
Il rapporto tra motivazione e prestazione è inoltre sottolineato nella teoria del goal-setting di Locke, Shaw, Saari e Latham (Locke *et al.*, 1981) in cui la prestazione lavorativa è positivamente orientata dal fissare obiettivi chiari e stimolanti. In quest'ottica un ruolo fondamentale è anche giocato dai meccanismi di incentivazione dei comportamenti positivi che a loro volta indicono sulla motivazione e producono sistemi di rinforzo verso le azioni, In particolare il rinforzo alimenta la motivazione anche se alimenta la "crescita e lo sviluppo professionale di lungo periodo" (Floris, 2008).
Tramite la III Indagine sulla Qualità del Lavoro è possibile dar conto dei fattori che secondo la letteratura hanno una certa rilevanza nel determinare i livelli motivazionali dei lavoratori.
Considerando in primo luogo la distribuzione percentuale relativa alla motivazione dei lavoratori, si nota che i valori riferiti alla presenza di un'alta motivazione tra i lavoratori risultano decisamente elevati (tabella 3.10). Circa 8 occupati su 10, infatti sono d'accordo o molto d'accordo con l'affermazione "Sul lavoro mi sento motivato a dare il meglio".

Tabella 3.10 - **Occupati per grado di motivazione. Anno 2010**

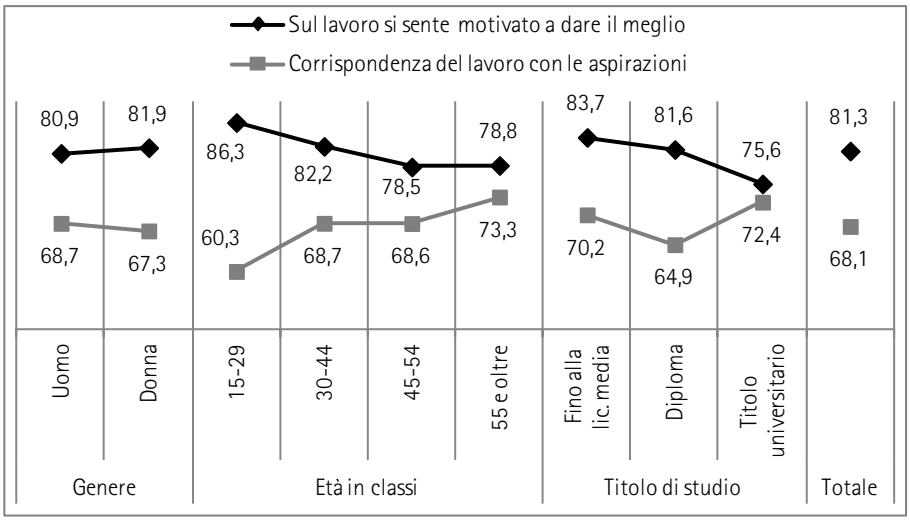
Si sente motivato a dare il meglio	%
Forte disaccordo	2,1
Disaccordo	16,6
Accordo	76,5
Forte accordo	4,8
Totale	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Al fattore motivazione sembra interessante agganciare l'informazione relativa alla corrispondenza del lavoro con le aspirazioni; per circa 3 occupati su 10 il lavoro si discosta dalle aspirazioni personali e, tra questi, il 56,3% dichiara di aver rinunciato a perseguirle e non pensa di realizzarle in futuro.
Analizzando in modo congiunto motivazioni e aspirazioni per alcune caratteristiche degli occupati l'indagine offre interessanti spunti di riflessione (figura 3.15)
L'età e il titolo di studio sembrano incidere fortemente nella variazione dei livelli di motivazione degli occupati; l'appartenenza di genere non fa segnare invece variazioni di rilievo. Le coorti più giovani sono quelle più motivate, probabilmente in ragione dell'entusiasmo legato all'ingresso nel mercato del lavoro, anche se per loro il lavoro corrisponde molto meno degli altri alle aspirazioni personali. Motivazione e corrispondenza delle aspirazioni mostrano un andamento contrario rispetto alle fasce

d'età: al crescere dell'età la motivazione scende, mentre le percentuali relative alla corrispondenza tra il lavoro e le aspirazioni tendono ad aumentare.

Figura 3.15 - **Occupati che sul lavoro si sentono motivati e che trovano corrispondenza tra lavoro e aspirazioni per genere, età e titolo di studio. Anno 2010**

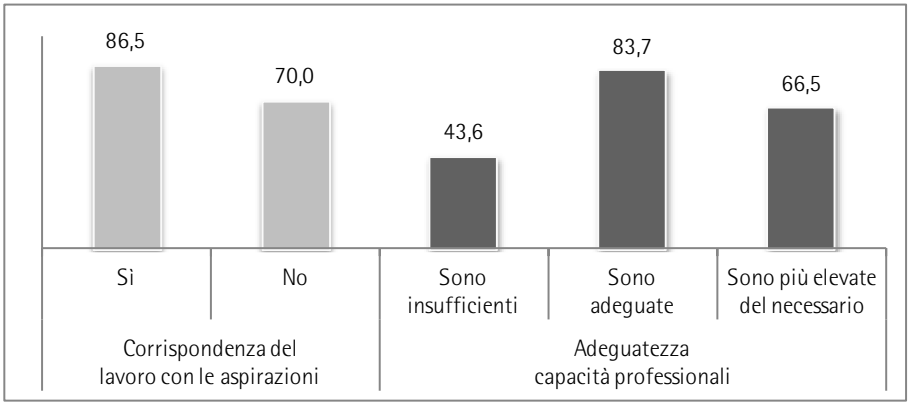


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Considerando i livelli di scolarizzazione, si nota una tendenza al decremento dei valori della motivazione al crescere del titolo di studio. Tale dato, come mostrato anche dalla figura 3.16, è probabilmente collegato al fenomeno dell'*overeducation* che, come noto caratterizza molto di più le persone con elevati livelli d'istruzione ed i giovani (Centra, Curtarelli, Gualtieri, 2011) ed evidentemente ha una precisa influenza sulla motivazione degli occupati. D'altra parte, però la percentuale più alta di occupati che dichiara che il lavoro corrisponde alle aspirazioni si rileva tra coloro che sono in possesso di un titolo di studio universitario, ma ciò non smentisce le argomentazioni sul ruolo dell'*overeducation* perché il concetto di aspirazione rimanda ad un'immagine più ampia in cui rientrano la professione in sé, ma anche il settore e l'ambito di attività che possono fare da cuscinetto rispetto alla motivazione.
L'analisi congiunta dei dati sulla motivazione per fasce d'età con le informazioni relative alla tipologia contrattuale che lega il lavoratore all'azienda (figura 3.17), fa emergere un quadro decisamente più chiaro. Le forme contrattuali atipiche sono quelle meno motivate, ma al contrario a sentirsi più motivate sono le persone che non hanno alcun contratto e tale evidenza sarà confermata anche dai risultati delle analisi più capillari. Quanto brevemente illustrato relativamente ad alcune teorie che hanno orientato gli studi sul tema della motivazione, ci ha permesso di selezionare

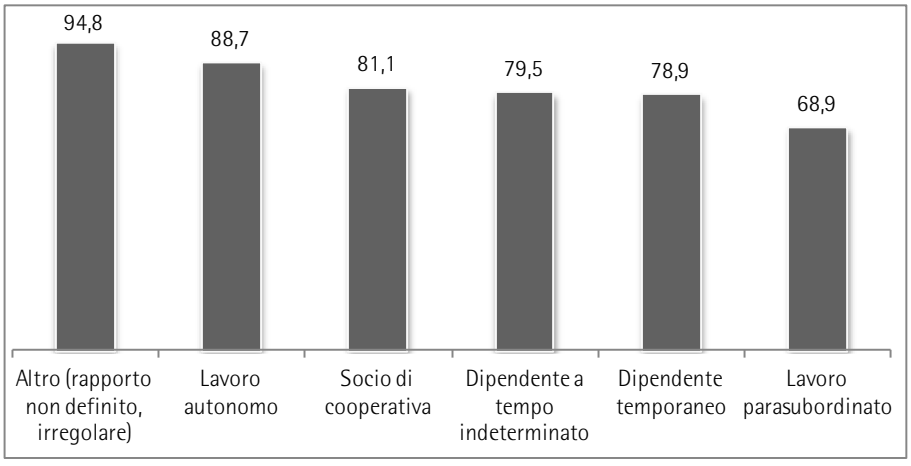
alcuni aspetti che in modo più o meno influente hanno ricadute sui livelli di motivazione degli occupati.
In primo luogo la gravosità del lavoro è un fattore decisamente determinante, ed indipendentemente dal fatto che coinvolga l'impegno mentale, lo sforzo fisico o gli aspetti psico-emotivi, tende a far diminuire la motivazione al lavoro (figura 3.18) In particolare un elevato coinvolgimento psicologico ed emotivo sul lavoro genera una diminuzione della motivazione degli occupati di oltre 8 punti percentuali.

Figura 3.16 - **Occupati che sul lavoro si sentono motivati a dare il meglio per corrispondenza del lavoro con le aspirazioni e adeguatezza delle capacità professionali. Anno 2010**



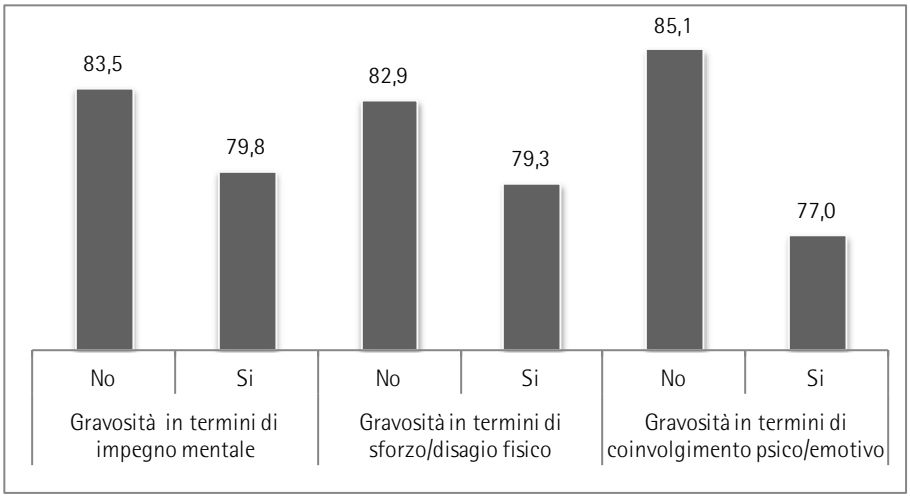
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 3.17 – **Occupati che sul lavoro si sentono motivati a dare il meglio per carattere dell'occupazione. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 3.18 - **Occupati che sul lavoro si sentono motivati a dare il meglio per gravosità del lavoro. Anno 2010**



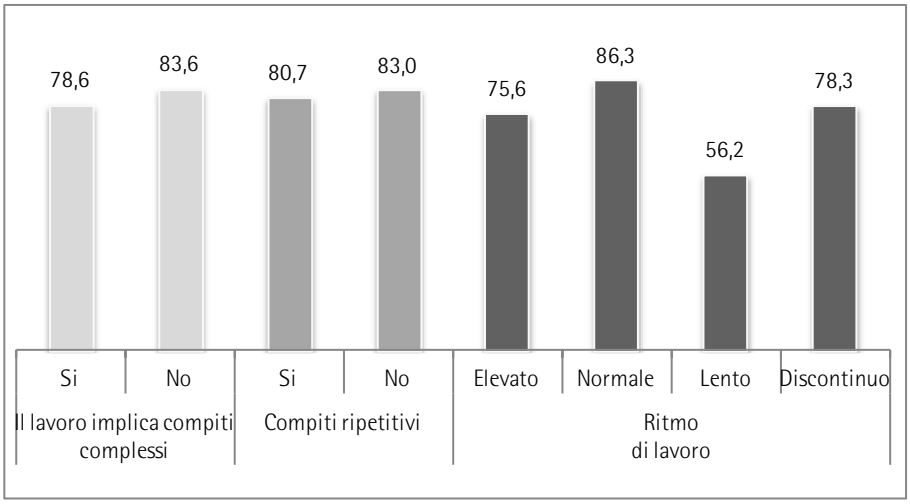
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Al tema della gravosità dell'impegno mentale ed emotivo è legato quello relativo alla complessità dei compiti assegnati (figura. 3.19). Seguendo sempre le indicazioni teoriche, una complessità dei compiti (cui si può spesso associare una mancanza di chiarezza) genera fenomeni di demotivazione. Tale relazione sembra riproporsi considerando che in presenza di un lavoro che implica compiti complessi la percentuale di occupati motivati scende di 5 punti. Ma se la complessità demotiva, anche un lavoro con compiti eccessivamente ripetitivi non ha positive ricadute sul fronte della motivazione.

Le informazioni relative ai ritmi di lavoro, aggiungono ulteriori elementi di riflessione in merito ai fattori che si dimostrano influenti sui meccanismi di motivazione del personale. Ritmi eccessivamente lenti sono decisamente demotivanti, mentre fortemente motivanti sono i lavori con un ritmo normale.

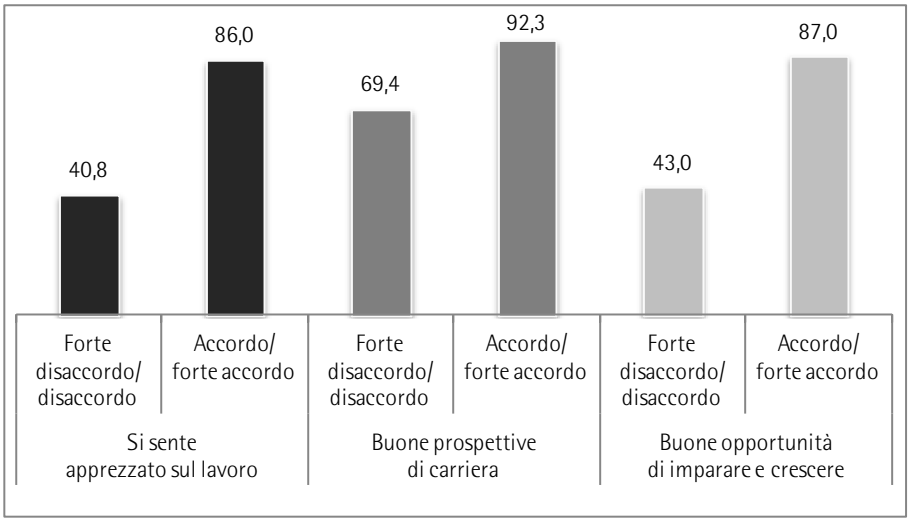
A conclusione di questa sezione descrittiva degli andamenti dei livelli di motivazione, si è ritenuto opportuno considerare gli aspetti maggiormente caratterizzanti il rapporto tra lavoratore e azienda (figura 3.20). Le realtà organizzative in cui ci si sente apprezzati sul lavoro, si hanno prospettive di carriera e ci sono opportunità di imparare a crescere sono quelle in cui è più forte la motivazione lavoratori degli occupati. In particolare quando ci si sente apprezzati sul lavoro la motivazione arriva all'86,0% a fronte del 40,8% per coloro che al contrario non trovano un riscontro nell'attività svolta. Inoltre la possibilità di un apprendimento informale, è in grado di raddoppiare il livello di soddisfazione tra gli occupati (dal 43,0% all'87,0%)

Figura 3.19 - **Occupati che sul lavoro si sentono motivati a dare il meglio per complessità del lavoro, tipologia di compiti e ritmo di lavoro. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 3.20 - **Occupati che sul lavoro si sentono motivati a dare il meglio per apprezzamento sul lavoro, prospettive di carriera e opportunità di crescita. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Come mostrato, molte delle teorie sulla motivazione partono dall'idea che questa sia il prodotto di diversi fattori che riguardano sia le caratteristiche individuali, sia le caratteristiche strutturali dell'attività lavorativa, ma anche ovviamente gli "incentivi" sul lavoro e l'insieme del clima di lavoro e dello sviluppo professionale. In tal senso si è ritenuto opportuno studiare in che modo tutti questi elementi influenzino, in modo congiunto, la probabilità che una persona possa essere motivata a dare il meglio sul lavoro. A tale scopo è stato implementato un modello di regressione logistica (Agresti, 2002) che consente di valutare congiuntamente l'impatto delle differenti caratteristiche dei lavoratori, del lavoro e di alcune variabili che qualificano il rapporto di lavoro, su suddetta probabilità. Nello specifico il modello logistico ha come variabile dipendente il forte accordo o l'accordo con l'affermazione "l'organizzazione per cui lavoro mi motiva a dare il meglio di me", mentre le variabili esplicative sono costituite dalle caratteristiche territoriali e demografiche della popolazione oggetto di analisi (genere, classe d'età, titolo di studio, ripartizione territoriale ecc.), dai fattori che concorrono a descrivere il profilo professionale (esperienza di lavoro nell'azienda, tipo di contratto, orario di lavoro, flessibilità dell'orario, professione, ecc.) dalle caratteristiche del datore di lavoro (pubblico o privato, settore economico, dimensione) e da alcune variabili che consentono di valutare la connessione tra la motivazione e le caratteristiche del lavoro in termini di opportunità formative o di crescita, adeguatezza delle capacità professionali, prospettive di avanzamento di carriera, ripetitività dei compiti, ritmi di lavoro e stress. In ultimo nel modello vengono considerate sia la corrispondenza del lavoro alle proprie aspirazioni, sia la soddisfazione sul lavoro.
I principali risultati dell'analisi sono illustrati di seguito (tabella 3.11).

Tabella 3.11 - **Modello logistico sulla probabilità di essere motivati a dare il meglio sul lavoro. Anno 2010**

Parametri	ODDS ratio	Stima	Errore standard
Genere (Base = Donna)			
Uomo	0,64	-0,45***	0,106
Classe di età (Base=55 anni o più)			
15-29 anni	0,63	-0,47*	0,233
30-44 anni	0,62	-0,47**	0,166
45-54 anni	0,76	-0,28	0,152
Titolo di studio (Base = Titolo universitario)			
Fino alla licenza media	1,75	0,56**	0,178
Diploma o qualifica professionale	1,42	0,35*	0,148
Area geografica (Base = Mezzogiorno			
Nord-ovest	0,88	-0,13	0,125
Nord-est	1,37	0,32*	0,142
Centro	0,93	-0,08	0,135
Prospettive per avanzamento di carriera	3,25	1,18***	0,103

segue

Tabella 3.11 segue

Parametri	ODDS ratio	Stima	Errore standard
Adeguatezza capacità professionali (Base = Matching)			
Overskilling	0,65	-0,43***	0,129
Il lavoro corrisponde alle aspirazioni	1,21	0,19	0,104
Prevalenza compiti ripetitivi	1,17	0,15	0,108
Ritmo di lavoro normale	1,70	0,53***	0,095
Lavoro stressante	0,60	-0,51***	0,147
Opportunità di imparare e crescere	4,06	1,40***	0,118
Formazione o aggiornamento nell'ultimo anno	1,03	0,03	0,108
Dimensione dell'unità locale(Base=50 dipendenti o più)			
Lavora da solo	1,00	0,00	0,184
Da 2 a 15 dipendenti	1,25	0,22	0,127
Da 16 a 49 dipendenti	1,33	0,29*	0,142
Forma giuridica dell'azienda (Base = Privata)			
Pubblica	0,64	-0,44**	0,136
Settore di attività economica (Base = Altri servizi)			
Agricoltura	1,12	0,12	0,283
Industria in senso stretto	1,27	0,24	0,149
Costruzioni	1,94	0,66**	0,216
Commercio	1,04	0,04	0,158
Esperienza nell'attuale lavoro	0,98	-0,02***	0,006
Tipo di contratto (Base = Autonomo in senso stretto)			
Dipendenti permanenti full-time	0,35	-1,05***	0,187
Dipendenti permanenti part-time	0,39	-0,94***	0,246
Atipici full-time	0,40	-0,92***	0,226
Atipici part-time	0,18	-1,72***	0,281
Assenza di contratto e versamento contributi	3,69	1,31***	0,305
Professione (Base = Professioni non qualificate)			
Professioni altamente qualificate	0,81	-0,21	0,238
Professioni tecniche	0,56	-0,57**	0,200
Professioni mediamente qualificate	0,88	-0,13	0,170
Flessibilità oraria (Base = flessibilità o in entrata o in uscita)			
Flessibilità in entrata e in uscita	1,08	0,08	0,297
Nessuna flessibilità	1,04	0,04	0,296
Soddisfazione per il lavoro	9,67	2,27***	0,123
Intercetta		-0,46	0,499
N.obs	4972		

Sono escluse le forze armate; Modello pesato con pesi normalizzati.
***p<0.001;** 0.001<=p<0.01*0.01<=p<0.05

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

In coerenza con quanto evidenziato in letteratura, i dati mostrano il forte legame tra la soddisfazione e la motivazione sul lavoro e dunque la forte interazione fra i bisogni del lavoratore e sollecitazioni del suo lavoro. Se il lavoratore è molto o abbastanza soddisfatto, è infatti più probabile che sia anche motivato a dare il meglio di sé a parità delle altre caratteristiche inserite nel modello. Altre analisi sottolineano che le donne hanno maggiori probabilità di essere soddisfatte degli uomini perché incontrano più difficoltà nella fase di ricerca del lavoro (Bergamante e Gualtieri, 2012); a partire da questa constatazione, appare dunque chiara la ragione alla base della più elevata motivazione della componente femminile dell'occupazione, così come evidente nei risultati del modello.
Un altro fattore che pesa fortemente nella determinazione del livello di motivazione sul lavoro è quello relativo alle possibilità che l'occupazione offre in termini di opportunità di imparare e crescere. A questo aspetto, specificamente legato al tema dello sviluppo professionale, si lega il dato relativo alla presenza di prospettive di avanzamento di carriera che, anche in questo caso, tende ad aumentare i livelli di motivazione degli occupati.
L'analisi relativa agli aspetti più legati alla dimensione professionale dell'occupazione si completa considerando il tema dell'adeguatezza delle capacità professionali per lo svolgimento dell'attività di lavoro. *Coeteris paribus* la probabilità di essere motivati aumenta nei casi in cui vi è corrispondenza; al contrario tale probabilità diminuisce nei casi in cui la persona ritiene le sue capacità più elevate rispetto a quelle effettivamente richieste dall'attività che svolge e quindi nei casi di *overskilling*.
Per quanto riguarda le modalità di svolgimento del proprio lavoro, si nota che la motivazione è maggiore quando i ritmi di lavoro sono normali; al contrario, situazioni di stress incidono negativamente. Tale evidenza è in linea con la già citata legge di Yerkes-Dodson secondo cui ad un elevato stress (negativo) si associa un peggioramento della motivazione e dunque del rendimento.
Non si evidenziano invece relazioni statisticamente significative tra la motivazione e la prevalenza di compiti ripetitivi sul lavoro, la non corrispondenza tra il lavoro e le aspettative o lo svolgimento di attività di formazione.
Se si considerano invece le caratteristiche delle aziende che maggiormente incidono sulla probabilità di essere motivati, emergono interessanti spunti di riflessione. Le aziende con unità locali di medie dimensioni (dai 16 ai 49 dipendenti), a parità di condizioni, sono quelle in cui è più probabile che le persone occupate siano motivate, in rapporto sia alle imprese con unità locali di più grande ampiezza (50 dipendenti e più) sia alle piccolissime e le piccole aziende. La maggiore motivazione si collega inoltre al lavoro svolto in un organizzazione privata rispetto ad una struttura pubblica.
Venendo alle specifiche caratteristiche del lavoro si delinea un quadro in cui ad essere più motivati sono i lavoratori autonomi in senso stretto. Rispetto a questi gli occupati che hanno meno stimoli e si sentono meno incentivati sono i lavoratori atipici con un contratto part-time; anche le altre forme di lavoro risultano meno motivanti in confronto agli autonomi ma con valori tra loro molto simili. Questo quadro sembra in particolare legato al noto problema dell'involontarietà del part-time che in

misura maggiore colpisce i lavoratori temporanei e che rappresenta l'impossibilità per alcune categorie di occupati di avere potere contrattuale nella scelta della tipologia contrattuale e dell'orario di lavoro.
Se però si considerano gli occupati che lavorano senza un contratto e senza che gli siano versati i contributi, si nota una maggiore motivazione a dare il meglio sul lavoro. Questo dato ci fa ipotizzare che la più alta motivazione sia dovuta al tentativo di dare il meglio proprio per provare ad arrivare alla "legalizzazione" del rapporto di lavoro non formalizzato o alla paura di perderlo.
Dal punto di vista teorico, in un mercato del lavoro "equilibrato" la motivazione sul lavoro dovrebbe essere più elevata per le professioni con maggiore specializzazione in cui i contenuti del lavoro sono più complessi e si generano meccanismi premianti o di sviluppo professionale. Lo sviluppo professionale, in cui sono ricompresi gli avanzamenti di carriera e le opportunità di crescita ed apprendimento (formali o informali), è un punto centrale nella determinazione del rapporto tra la struttura produttiva e i lavoratori, proprio perché ha importanti ricadute in termini motivazionali, soprattutto nei casi in cui gli occupati non hanno la sicurezza del posto di lavoro (cfr. cap. 6, ISFOL, 2011). I dati a nostra disposizione, al contrario mostrano che ad essere meno motivati sono gli occupati appartenenti al gruppo delle professioni tecniche rispetto alle altre categorie professionali.
La modulazione dell'orario di lavoro in senso flessibile non sembra incidere sulla motivazione, a conferma evidentemente del fatto che sulla motivazione incidono aspetti meno tecnici e più sostanziali che non riguardano tanto le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ma quanto piuttosto i contenuti espressivi e anche simbolici del lavoro.
Considerando il rapporto tra capitale umano e motivazione, si nota un'ulteriore deviazione da quello che la logica vorrebbe. Come detto vi è una non ovvia declinazione della motivazione rispetto alle professioni, ma a sostenere questa evidenza è anche il dato relativo all'esperienza nell'attuale lavoro, che al suo aumentare diminuisce la probabilità di essere motivati. A nostro parere tale evidenza è frutto di una mancata corrispondenza tra la permanenza in un posto di lavoro e lo sviluppo professionale e delle carriere che, come noto, è una componente fondamentale della motivazione.
Un ulteriore fattore che conferma la difficoltà di motivare persone con elevato capitale umano è dato dal fatto che le persone con licenza media, ma anche quelle con un diploma di qualifica professionale, hanno maggiori probabilità di essere motivati a dare il meglio sul lavoro, rispetto agli occupati in possesso di un titolo di studio universitario.
Il grado di motivazione sul lavoro assume inoltre caratteristiche diverse nel confronto delle fasce d'età. Rispetto alla fascia d'età 55 anni o più, i lavoratori tra 15 e 29 anni e quelli dai 30 ai 44 hanno minori probabilità di essere motivati; per gli occupati 45-54enni non vi sono invece variazioni. La logica vorrebbe che ad essere più motivate fossero le età centrali in cui si dovrebbe essere nel pieno della crescita professionale e nella fase di sviluppo di un percorso di carriera, ma i dati a nostra disposizione mostrano il contrario. La maggiore probabilità di motivazione degli occupati di

55 anni o più può essere in parte imputabile all'elevato rischio di perdere il lavoro che, secondo la Commissione Europea, oltre ai lavoratori temporanei, riguarda appunto i lavoratori anziani e quelli meno qualificati (cfr. par. 3.2, ISFOL, 2011) e che, dunque ha poco a che vedere con questioni squisitamente professionali.
Infine un risultato noto e confermato dall'analisi è relativo all'area geografica di appartenenza degli occupati. Rispetto alle altre regioni italiane, in quelle del Nord-est, è maggiore la probabilità di essere motivati. Questa informazione può essere in parte spiegata dal fatto che nel Nord-est la cultura del lavoro e la struttura del mercato del lavoro e delle professioni assume un carattere distintivo e peculiare che si lega ad un'eterogeneità della struttura produttiva che, tuttavia, non è possibile controllare con le variabili a nostra disposizione.

4. Dimensione dell'autonomia

...che corrisponde al "bisogno di formulare o di partecipare alla formulazione degli obiettivi del proprio lavoro, pur entro i limiti di obiettivi e funzioni più generali; di arrivare a decidere non soltanto tra alternative prefissate da altri, ma fra alternative individuate autonomamente; in breve di stabilire con una certa libertà il quadro del lavoro, la situazione entro la quale si esercita successivamente la propria competenza tecnica". (Gallino, 1985, p. 120)

4.1 Introduzione

Lo sviluppo dell'economia dei servizi e del lavoro basato sulle relazioni a svantaggio del lavoro industriale, il passaggio dall'economia focalizzata sulla produttività dell'offerta di beni di consumo a una orientata a soddisfare le diverse domande dei servizi, hanno rivoluzionato le modalità di lavoro, così come i suoi tempi e spazi. Ciò ha apportato notevoli cambiamenti per i lavoratori non solo nei contenuti del lavoro ma anche nei ritmi e nelle modalità di vivere i luoghi di lavoro.
Il lavoro è cambiato tendendo a diventare in alcuni casi immateriale (Lazzarato, 1997; Moulier Boutang, 2002; Gorz, 2003) e trasformandosi in un lavoro fatto spesso di relazione e di comunicazione, che richiede di conseguenza un alto livello di disponibilità (Marazzi, 1994). Ai compiti puramente esecutivi si unisce dunque la capacità di astrazione, di risoluzione dei problemi e di raggiungimento degli obiettivi, a cui talvolta corrisponde anche un aumento dei livelli di autonomia.
Come già chiarito nella prima parte del volume, un lavoro per essere definito di qualità deve garantire al lavoratore la possibilità di prendere decisioni in autonomia e di soddisfare il bisogno di formulare o di partecipare alla formulazione degli obiettivi del proprio lavoro (nei limiti degli obiettivi e funzioni più generali). In termini di autonomia, dunque, un lavoro di qualità permette di scegliere con un certo grado di libertà le modalità di svolgimento del proprio lavoro garantendo la determinazione dei tempi e dei modi attraverso i quali realizzare un compito definito. Di conseguenza, un lavoro per il quale è predeterminato l'obiettivo produttivo da raggiungere, ma anche le modalità procedurali da utilizzare a tal fine, ossia un lavoro che non ammette discrezionalità, risulta di bassa qualità in termini di autonomia.
Il processo di deindustrializzazione del sistema produttivo italiano e i notevoli cambiamenti nei modelli organizzativi intercorsi negli ultimi anni fanno supporre delle

forti modifiche in termini di autonomia del lavoratore. Tuttavia, prima di verificare empiricamente tale affermazione occorre fare alcune considerazioni introduttive.
L'autonomia e il contenuto del lavoro sono aspetti della qualità del lavoro molto interrelati tra di loro e, allo stesso tempo, sono entrambi strettamente legati al tipo di organizzazione del lavoro (Cerdeira e Kovács, 2008). Le modalità di organizzazione del lavoro, sono infatti fondamentali nella definizione dei livelli di autonomia, sia a livello individuale che di gruppo. In linea generale nelle organizzazioni di tipo tayloristico, infatti, la partecipazione è possibile solo in modo "clandestino" o "nascosto", come forma di autonoma regolazione che riesce a far funzionare le imprese, superando le carenze, e a trovare soluzioni a problematiche impreviste (Cerdeira e Kovács, 2008). Al contrario, le nuove forme di organizzazione del lavoro, chi più chi meno, permettono ai lavoratori di partecipare allo scopo di sfruttarne le conoscenze e le capacità per ottenere migliori prestazioni e aumentare la competitività dell'impresa. In tal senso il contenuto del lavoro tende a diventare più vario e allo stesso tempo più complesso per quei lavoratori che assumono una maggiore responsabilità nei risultati (Cerdeira e Kovács, 2008). In effetti, è oramai opinione diffusa che le rigide forme burocratiche di organizzazione con una forte gerarchia, centralizzazione del controllo e specializzazione dei compiti non siano in grado di adattarsi o non siano sufficientemente reattive nei confronti delle esigenze di elasticità provenienti dall'attuale forma capitalistica. In tal senso le rigidità sono state sostituite da forme "post-burocratiche", più piatte e snelle e dunque maggiormente flessibili ed adattabili; le nuove forme organizzative sono definite a rete, senza confini, organiche, imprenditoriali e *tight-loose* nel senso che possono essere contemporaneamente chiuse e aperte (Wilton, 2010; Jacques, 1990).
I cambiamenti nei sistemi organizzativi del lavoro vanno nella direzione di una maggiore flessibilità funzionale così da mobilitare il *know-how* dei dipendenti per soddisfare le esigenze poste dalla riduzione dei costi, dalla maggiore flessibilità, qualità e innovazione. Gli strumenti più utilizzati sono l'ulteriore integrazione orizzontale e verticale dei compiti, l'auto-organizzazione e l'autocontrollo; i lavoratori devono essere creativi, prendere l'iniziativa e sviluppare competenze adeguate per compiti più complessi (Cerdeira e Kovács, 2008).
In contrasto con questa prospettiva deterministica rispetto al rapporto tra organizzazione e qualità del lavoro va sottolineato che i processi in atto sono però molto complessi e anche ambigui e comportano un'erosione dei classici modelli relativi ai mercati del lavoro interni (Grimshaw *et al.*, 2008). Gli attuali processi, infatti, riguardano sia il rafforzamento e il rinnovamento delle forme organizzative neotayloristiche legato agli alti livelli di investimento in tecnologie rigide e centralizzate, sia le nuove forme di organizzazione del lavoro che però hanno forme miste e destrutturate (Gosetti, 2012).
Almeno in teoria nelle nuove organizzazioni a rete, piatte e non gerarchiche si ha una maggiore autonomia, ma quello che si nota è la progressiva rottura dei modelli di sviluppo della carriera e di accesso a percorsi professionalizzanti (Grimshaw *et al.*, 2008).

In ogni caso, le nuove configurazioni sembrano andare verso alti livelli di produttività e di qualità dei prodotti e dei servizi, ma sembrano anche produrre risultati positivi in termini di autonomia, di sviluppo del lavoro in team, *job rotation* e conseguenti ricadute sulla motivazione, le prestazioni, l'identità e la soddisfazione dei lavoratori (Cerdeira e Kovács, 2008; Capelli e Rogovski, 1998).
Un contributo utile anche alla lettura del complesso intreccio tra prestazioni, identità, soddisfazione e aspetti relazionali del lavoro, viene dalla teoria del *job crafting*, elaborata a partire dagli studi sul *job design*. Questa teoria nasce dalla lettura di risultati di ricerche che suggerivano che i lavoratori non sempre descrivono il loro lavoro per come effettivamente e formalmente assegnato, ma invece lo raffigurano attivamente e utilizzano i loro lavori per adattarli ai propri bisogni, valori e preferenze (Berg *et al.*, 2008). Le diverse analisi suggeriscono che i processi di *job crafting* non solo riguardano i lavoratori con alti livelli di autonomia e di discrezionalità, ma si sviluppano anche quando le attività ed i compiti sono decisamente rigidi e soggetti a forti vincoli. L'importanza di far riferimento alle teorie sul *job crafting* è dovuta ai benefici riscontrati sia sul fronte dei lavoratori che a livello manageriale. Il percorso di ridefinizione del proprio lavoro in termini di significato e di ricostruzione dell'identità lavorativa, infatti, ha rilevanti implicazioni (quasi sempre positive) sui livelli di soddisfazione e motivazione, ma anche sulla performance individuale ed organizzativa (Berg *et al.*, 2008). In tal senso, a livello organizzativo e manageriale, il *job crafting* non solo è accettato ma anche incoraggiato, purché sia in linea con gli obiettivi aziendali. Sul fronte del lavoratore questi processi si identificano come uno strumento per migliorare la vita lavorativa, agendo attivamente sulla modifica dei compiti a loro assegnati, sul sistema di relazioni e sulle loro credenze relative al lavoro. L'attuale e progressiva incentivazione di processi di *job crafting*, facendo leva sugli elementi percettivi, sembra anche andare nella direzione di trovare soluzioni in grado di mitigare le difficoltà sul lavoro, rendendo migliore la permanenza all'interno dei posti di lavoro in cui molti aspetti della qualità del lavoro non sembrano evolvere.
In tal senso, dunque, nello studiare l'autonomia, i suoi andamenti ed i fattori costitutivi è opportuno tenere presente che ciò che si rileva, oltre ad essere anche permeato da aspetti di natura soggettiva, può anche essere il risultato di processi di creazione di significato. Qualora si riscontrassero forti scollamenti tra la rigidità dei compiti assegnati e il relativo grado di autonomia, si potrebbe ipotizzare una possibile influenza di processi di *job crafting* sulla percezione del proprio lavoro. In questo contesto sarebbe dunque interessante proseguire nella direzione della costruzione della dimensione simbolica della qualità del lavoro (Gosetti, 2012) che potrebbe dare un utile contributo a questo tema dal punto di vista analitico, vista proprio la sua attenzione anche agli aspetti di identificazione e significazione.
Per altri versi alcuni studi mostrano però come in realtà il beneficio dell'aumento dell'autonomia sia decisamente vanificato dall'intensificazione dei ritmi di lavoro, dall'insicurezza e dallo stress (Cerdeira e Kovács, 2008). A tal riguardo EUROFOUND, sottolinea un aumento dell'autonomia sul lavoro, anche se tale aumento non riesce

a compensare il forte innalzamento dei livelli di intensità del lavoro che hanno come conseguenza notevoli sollecitazioni psicofisiche (EUROFOUND, 1997)
È stato inoltre evidenziato che non sempre competenza e controllo del proprio lavoro sono inestricabilmente legati e seguono traiettorie simili (Gallie, 2012), in particolare nel tempo sembra essersi rotto il rapporto di dipendenza tra la complessità e l'aumento dei livelli di autonomia.
Il concetto di autonomia sul lavoro racchiude una molteplicità di aspetti distinti che occorre tenere in considerazione anche quando si intende darne una misura. In tal senso non risulta opportuno utilizzare un unico metro di valutazione ma occorre leggere congiuntamente più informazioni ognuna delle quali coglie una parte del livello di autonomia che si ha sul proprio lavoro.
Per misurare l'autonomia di un determinato lavoro da una parte si può valutare il grado di varietà del lavoro (tipologia di compiti assegnati, ritmo del lavoro) e la tipologia di responsabilità possedute, dall'altro si possono studiare i cambiamenti dei livelli di autonomia nel tempo.

La III Indagine sulla Qualità del Lavoro offre la possibilità di valutare questa dimensione tramite vari items. Nell'indagine, infatti, oltre ad una domanda diretta a comprendere le variazioni nel tempo del proprio grado di autonomia nello svolgere le mansioni assegnate, si rilevano informazioni che colgono vari aspetti tra quelli su citati e che sono esposti nelle pagine successive.
Il capitolo è strutturato in quattro paragrafi nei quali si illustrano i risultati di analisi che esplorano in primis uno degli aspetti cruciali che caratterizza l'autonomia sul lavoro, ossia l'intensità di lavoro; in secondo luogo si da conto dei fattori che caratterizzano la varietà del lavoro e il grado di responsabilità (in termini di persone da supervisionare e autonomia nella valutazione della qualità del processo produttivo); il terzo e il quarto paragrafo si concentrano sulle dinamiche relative all'andamento dell'autonomia nel tempo e alla soddisfazione.

4.2 L'intensità e i ritmi di lavoro

A livello globale negli ultimi anni si sono sviluppati nuovi lavori e metodologie, anche grazie allo sviluppo tecnologico, che hanno sostituito, modificato e trasformato i modi tradizionali di lavorare. L'ampliamento delle responsabilità e i cambiamenti connessi alle nuove esigenze dalla domanda di lavoro e dell'economia (flessibilità, continuo aggiornamento professionale, riconversione delle competenze, ecc.) possono incidere in differenti modi sulla vita lavorativa delle persone. La rappresentazione del lavoratore come imprenditore di se stesso, esaltata dalla "cultura del nuovo capitalismo" (Sennet, 2006), mira da un lato a motivare gli attori che riescono a godere della possibilità di adattarsi alle forme del lavoro contemporaneo, ma diventa per gli altri una fonte di ansia ed insicurezza che crea automaticamente disequilibri e iniquità nel mondo lavorativo.

Luciano Gallino si chiede, a tal proposito, se i tempi in cui si lavorava come nel film *Tempi moderni* siano passati davvero per sempre. L'autore afferma che sembrerebbe spontaneo rispondere in maniera affermativa, ma in realtà *"ricerche condotte per campione in vari paesi europei descrivono, al contrario, situazioni diffuse di intensificazione (che vuol dire fare più cose nel medesimo lasso di tempo) e densificazione del lavoro (che significa invece soppressione di ogni tipo di pausa nel calcolo dell'orario. In questo caso un'ora di lavoro può durare, per dire, 95 minuti- come nel basket). Situazioni del genere si osservano non soltanto in settori tradizionali come quello automobilistico o degli elettrodomestici, ma anche in settori strettamente collegati alla net-economy. Nei nuovi centralini chiamati con ardita immagine call centers, nei magazzini dove si smistano gli ordinativi dell'e-commerce, nei servizi finanziari on-line, i ritmi di lavoro sono oggi altrettanto serrati di quanto lo fossero su una linea di montaggio o in una sala presse degli anni Sessanta, con le loro fasi di 60-70 secondi bersagliate dai critici dell'Organizzazione scientifica del lavoro. Si tratta di situazioni in cui, anche se l'Ufficio tempi e metodi non è più in primo piano, Ford e Taylor sembrano essere più che mai gli ispiratori dell'organizzazione dei modi di lavorare. Chiediamoci, ancora, se sarebbero realmente in via di progressiva estinzione le occupazioni a qualificazione medio-bassa e ad alta intensità di lavoro. [...] È lecito desumere che non esiste alcuna base reale per sostenere che queste tendenze alla riproduzione allargata delle qualificazioni medio-basse ad alta intensità di lavoro non continueranno pure in Italia per i prossimi decenni."* (Gallino, 2001).

I nuovi impieghi corrispondono spesso a occupazioni fragili, a tempo parziale non sempre richiesto dal lavoratore, mentre molte delle occupazioni standard a tempo pieno sono definitivamente scomparse. Accanto a questo emergono anche situazioni di "superlavoro" (Castel, 2002), che sembrerebbero progressivamente moltiplicarsi e diventare più frequenti per chi lavora in modo intermittente. Sembrerebbe sempre più svilupparsi una tendenza verso l'intensificazione del lavoro e ciò accade sia per i lavoratori alle dipendenze che per autonomi (Gallino, 2001).

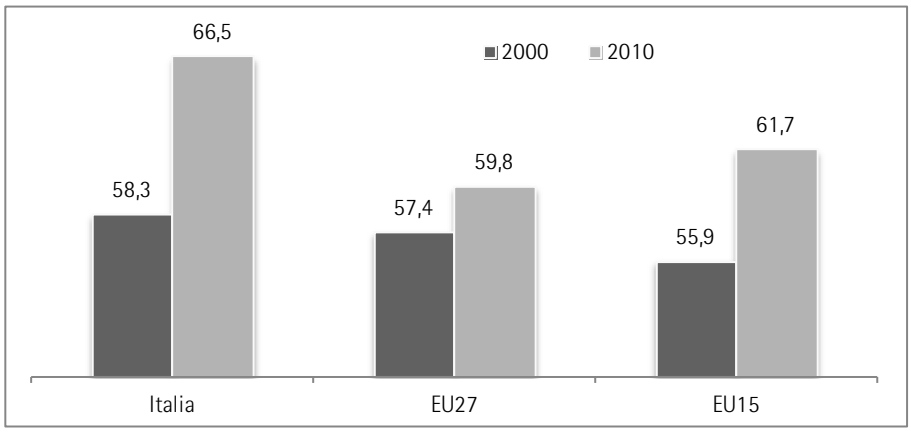
"La famosa liberazione dal tempo di lavoro ad opera dell'automazione non avrebbe dunque compiuto il suo corso, mentre incide sempre di più il fatto che per i lavoratori, anche quelli dipendenti, il lavoro viene organizzato tenendo conto del risultato finale e nell'ambito di un'attività di rete, dunque non vincoli, obblighi e standard da rispettare. Ciò che importa è sempre meno il tempo trascorso in azienda ma il prodotto finale, la consegna da rispettare, il traguardo da raggiungere. Ne nasce una lievitazione degli orari di lavoro oltre che dei ritmi, soprattutto in un mercato competitivo sempre alla ricerca della commessa e del contenimento dei tempi". (Dall'Agata, 2002; La Rosa, 2002).

I processi di intensificazione rappresentano una delle principali cause di peggioramento delle condizioni di lavoro, tanto da far sostenere che il lavoro intenso costituisca l'esatto opposto del lavoro sostenibile (Amossé, Gollac, 2007). I ritmi di lavoro discontinui o un'intensità di lavoro eccessiva cui si può essere sottoposti non garantiscono il benessere del lavoratore e favoriscono il peggioramento delle condizioni fisiche e psicologiche dei lavoratori.

È opportuno sottolineare, infatti, che la problematica inerente l'intensificazione dei ritmi di lavoro non caratterizza solo rischi e disagi a carattere fisico, né riguarda solo l'attività industriale. Nella produzione manifatturiera così come in quella a carattere terziario sempre più spesso, a forti vincoli di tempo, si associa un altrettanto intensa sollecitazione dell'attenzione, conseguenza diretta della nuove forme di organizzazione e delle nuove tecnologie (ISFOL, 2011; Gollac, 2005) che incide, piuttosto, sul versante psicologico e, in generale, rende impossibile una sedimentazione delle esperienze e dell'apprendimento professionale.
I cambiamenti delle modalità, dei tempi e degli spazi di lavoro nelle società contemporanee sono strettamente legati alla proliferazione di situazioni lavorative differenti dall'occupazione stabile, dipendente a tempo pieno e indeterminato, e ciò sembrerebbe dipendere sia dai contenuti delle attività professionali, sia dalle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro. Il fenomeno sembrerebbe dunque riguardare in modo più incisivo i lavoratori autonomi e i lavoratori atipici, identificati in questa sede sia dai collaboratori sia dai lavoratori dipendenti a tempo determinato.
I lavoratori non standard, spinti in molti casi dalla speranza che il proprio contratto venga se non stabilizzato perlomeno prorogato, cercano, infatti, di mantenere ritmi di lavoro sovradimensionati, rendendosi disponibili a svolgere qualsiasi mansione venga loro richiesta, sotto circostanze particolarmente stressanti. Questi lavoratori, maggiormente soggetti a interruzioni contrattuali, sono anche maggiormente "vittime" di discontinuità e irregolarità dei ritmi di lavoro.
Dato tale contesto appare dunque necessario analizzare l'intensificazione del lavoro in relazione alle caratteristiche del lavoro concentrandosi dal lato dei lavoratori.
Obiettivo di questo paragrafo è quello di proporre una lettura delle condizioni di lavoro con specifico riferimento all'intensità del lavoro. La nozione di intensità del lavoro, che rinvia fondamentalmente alla velocità e alla cadenza con cui sono effettuate le attività, è studiata in questo contesto tramite i ritmi di lavoro e i cambiamenti avvenuti nelle modalità di lavoro.
Dopo un'analisi comparativa effettuata tramite i dati dell'indagine sulle condizioni di lavoro in Europa della fondazione di Dublino, si illustreranno i risultati provenienti dalla III Indagine ISFOL sulla qualità del lavoro, frutto di analisi condotte utilizzando variabili di tipo percettivo.
Attraverso le indagini condotte dalla Fondazione Europea di Dublino (figura 4.1) si rileva come tra il 2000 e il 2010 sia aumentata, a livello europeo, la quota di lavoratori soggetti a ritmi di lavoro sostenuti o meglio sia aumentata la quota di lavoratori che ritiene di avere ritmi di lavoro elevati per almeno un quarto del tempo dedicato al lavoro retribuito. Dai dati dell' EWCS si osserva un incremento sia per l'Europa a 15 Paesi sia per l'Europa a 27 Paesi. Ciò che si evidenzia in particolare è da un lato, in riferimento al 2010, un valore più elevato per la media europea a 15 Paesi, e dall'altro una variazione positiva più sostenuta per la media degli Stati membri più "anziani". Ciò potrebbe essere giustificato da una maggior intensificazione del lavoro per le economie più avanzate, maggiormente interessate da processi di cambiamenti delle modalità, dei tempi e degli spazi di lavoro. Se si guarda il medesimo dato per l'Italia, si osserva non solo un incremento più elevato rispetto alla media UE ma anche

un'incidenza superiore alla media per entrambi gli anni presi in considerazione. A significare un fenomeno di intensificazione del lavoro per il nostro Paese ancor più accentuato rispetto alla media europea.
Quello sinteticamente delineato non rappresenta però un processo lineare e uniformemente distribuito nei differenti territori europei. In alcuni Paesi, ma non in Italia, si è, infatti, manifestata nel corso degli ultimi anni, un'inversione di tendenza o un arresto riguardo al processo di intensificazione del lavoro (ISFOL, 2011).

Figura 4.1 - **Il lavoro comporta ritmi elevati per almeno per un quarto del tempo. Anno 2010**



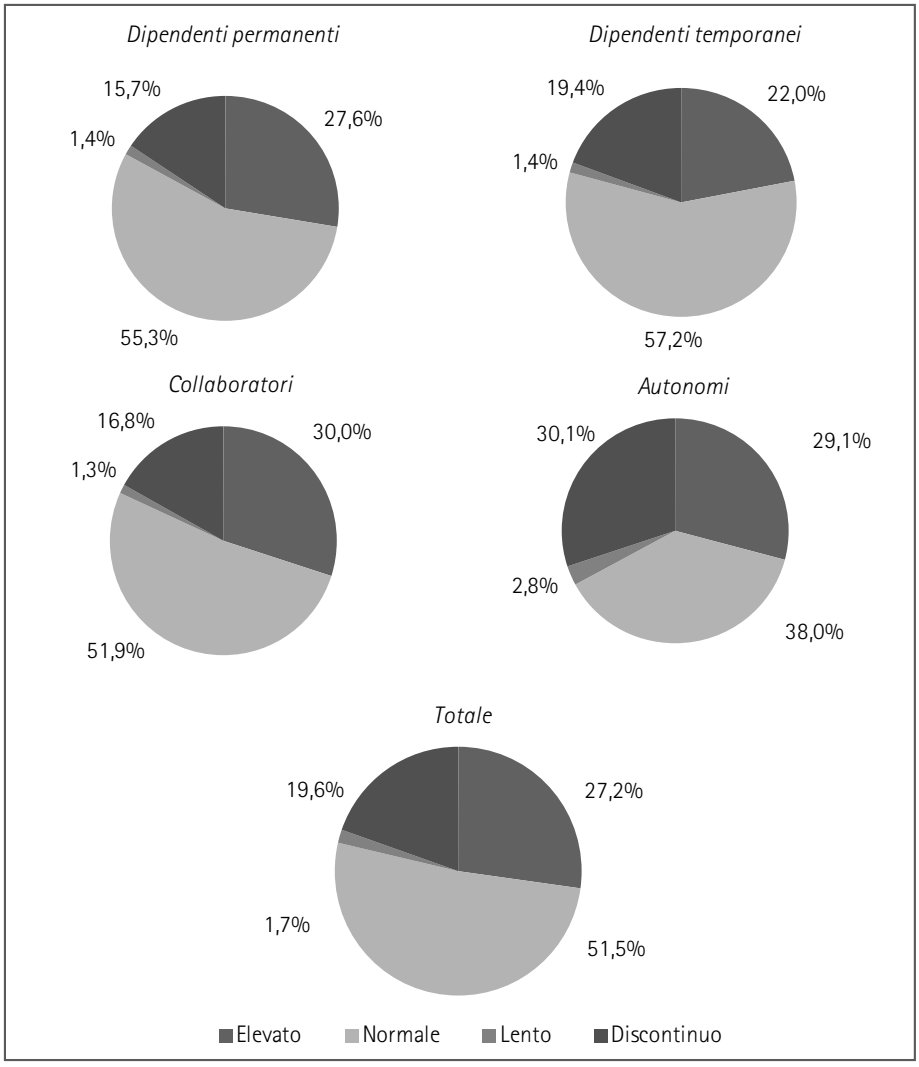
Fonte: elaborazione su dati Eurofound – EWCS 200, 2010

Nelle Indagini ISFOL sulla qualità del lavoro l'intensità del lavoro viene rilevata sottoponendo agli intervistati una domanda riguardante il proprio ritmi di lavoro[1].
Nell'ultima rilevazione ISFOL si osserva (figura 4.2) per poco più della metà degli occupati italiani (51,5%) il prevalere di ritmi lavorativi giudicati "normali" ma, sono largamente diffuse anche condizioni di lavoro intenso, con ritmi permanentemente "elevati" oppure caratterizzati da picchi di attività e dunque da discontinuità (rispettivamente, nel 27,2% e 19,6% degli occupati). Particolarmente ridotta è invece la percentuale di occupati che lavorano "con lentezza" (appena l'1,7% del totale).
Come già osservato da differenti autori (Tagliavia, 2011b) e come anticipato, le analisi effettuate permettono di identificare nella tipologia contrattuale una caratteristica discriminante della percezione del proprio ritmo di lavoro.
Si evince, infatti, che tra i dipendenti standard la cadenza di lavoro è giudicata, in prevalenza, "normale" (55% di essi). I ritmi di lavoro particolarmente accelerati caratterizzano il 28% di questi soggetti mentre quelli discontinui e con picchi di lavoro

1. Alla domanda: "Il suo ritmo di lavoro è...:", le possibili risposte erano "elevato", "normale", "lento" e "discontinuo (picchi di lavoro)".

interessano un altro 16%. Quasi del tutto assenti i ritmi lenti, che riguardano appena l'1% dei dipendenti.

Figura 4.2 - **Ritmi di lavoro per carattere dell'occupazione. Anno 2010**



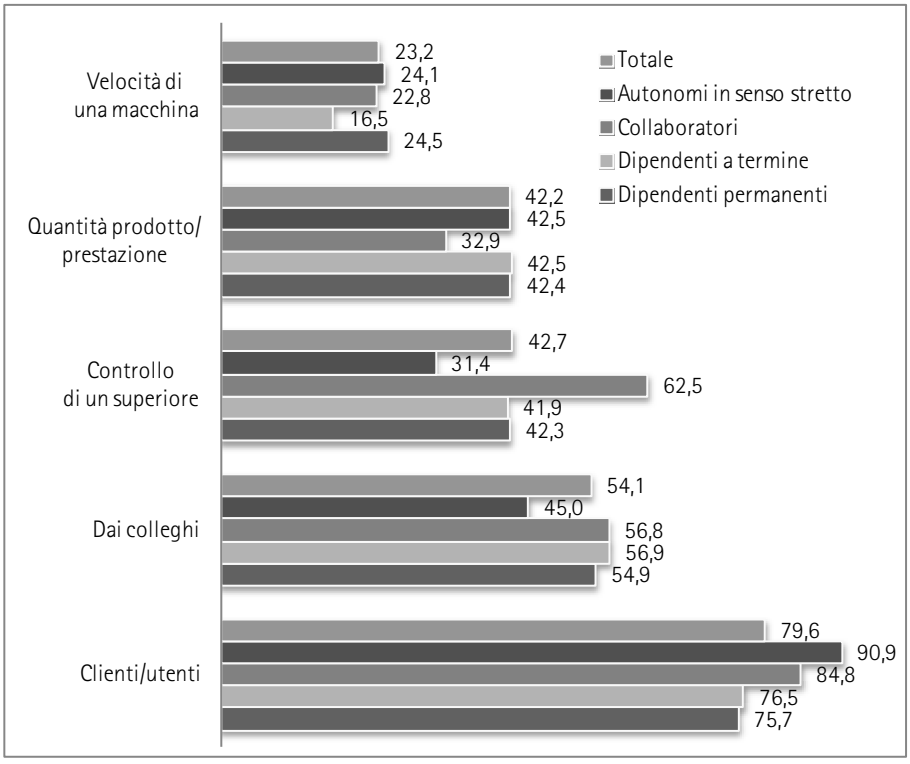
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tra i lavoratori dipendenti a termine la quota di quanti giudica "normale" la cadenza di lavoro si discosta da quella dei colleghi a tempo indeterminato di 2 punti percentuali a favore di questi ultimi. Per questa particolare categoria di lavoratori risulta

più elevata la quota di quanti soffrono ritmi di lavoro discontinui a discapito dei ritmi di lavoro elevati (il 19% dei lavoratori a temine dichiara che il proprio ritmo di lavoro è discontinuo mentre il 22% giudica la propria intensità di lavoro elevata). I collaboratori dichiarano in quota minore la percezione di ritmi di lavoro giudicati normali (52%) e risultano, rispetto ai colleghi con altra tipologia contrattuale, quelli con maggior incidenza di ritmi elevati di lavoro (30%); la quota di collaboratori che dichiara di avere un ritmo di lavoro prevalentemente discontinuo si attesta al 17%.
La percezione dei lavoratori indipendenti sembra essere ben diversa dai lavoratori subordinati o parasubordinati: i ritmi di lavoro discontinui sono ravvisati da ben il 30% degli autonomi e l'elevata intensità del lavoro caratterizza il 29% di essi. Per questa tipologia di lavoratori si osserva anche l'incidenza più elevata che altrove di attività che è possibile svolgere lentamente (3% sul totale degli indipendenti). In altri termini, il lavoro indipendente è poco caratterizzato da lavoro svolto a velocità "normale" (38%).
Prima di passare ad analizzare le caratteristiche che incidono sul ritmo di lavoro si ritiene opportuno verificare da cosa questo dipende in riferimento sempre al carattere dell'occupazione ma anche rispetto al settore di attività economica per il quale si lavora.
La principale determinante dei ritmi di lavoro è costituita dalla domanda espressa dai clienti/utenti (figura 4.3): quasi l'80% degli occupati afferma, infatti, che l'intensità del proprio lavoro è influenzata dal destinatari finali delle attività svolte. Per il 91% dei lavoratori autonomi (in senso stretto, ossia esclusi i collaboratori), in particolare, il rapporto con la clientela è centrale nel definire l'intensità di lavoro, la percentuale si riduce passando al lavoro subordinato raggiungendo il 76% per i dipendenti standard.
Il carattere relazionale, ossia quello legato al lavoro svolto dai colleghi o al controllo di un superiore, agisce in maniera rilevante nel determinare i ritmi di lavoro anche se in modo diverso a seconda del tipo di rapporto di lavoro. Il ruolo esercitato dalla comunità di pari - ossia dai colleghi - è, come atteso, meno incisivo per i lavoratori autonomi in senso stretto, mentre risulta più rilevante per i lavoratori subordinati e parasubordinati. Riguardo al controllo da parte dei superiori la pressione sembrerebbe esercitata in misura più rilevante sui lavoratori alle dipendenze e soprattutto sui collaboratori, a sottolineare per questi ultimi la presenza di elementi di subordinazione del lavoro in contrasto con la tipologia contrattuale; il controllo dei superiori incide, infatti, sul ritmo di lavoro per ben il 62,5% dei lavoratori con contratto di collaborazione. Gli autonomi sono al contrario la categoria meno interessata da forme di controllo dell'attività.
Il quarto fattore di determinazione della cadenza del lavoro è relativo, in media, agli obiettivi produttivi pre-definiti ossia alla quantità di prodotto o di prestazione richiesta (rilevato nel 42,2% dei casi). In questo caso, sono i collaboratori a dichiararsi meno soggetti a questo fattore di pressione, con il 32,9%, mentre non si osservano frequenze statisticamente differenti per le altre tipologie contrattuali. Questo risultato è particolarmente interessante poiché in contraddizione rispetto alle finalità contrattuali di questa fetta di occupati ma in linea con il risultato ottenuto sul "con-

trollo da parte di un superiore": i contratti di collaborazione dovrebbero infatti essere prevalentemente adottati per le attività che prevedono la definizione di un prodotto e, di conseguenza, il ritmo di lavoro dei collaboratori dovrebbe correlarsi prevalentemente al prodotto finale.
All'ultimo posto, in ordine di frequenza, nel determinare il ritmo del proprio lavoro compaiono i vincoli di natura tecnologica (rilevati solo nel 23,2% dei casi). Ad essere soggetti ai ritmi imposti da macchine sono prevalentemente i dipendenti standard e i lavoratori autonomi; tra i dipendenti temporanei si rileva invece la quota più bassa di lavoratori sottoposti a vincoli tecnologici (pari al 16,5%).

Figura 4.3 - **Aspetti che influenzano il ritmo di lavoro per carattere dell'occupazione (% per ciascuna forma contrattuale). Anno 2010**

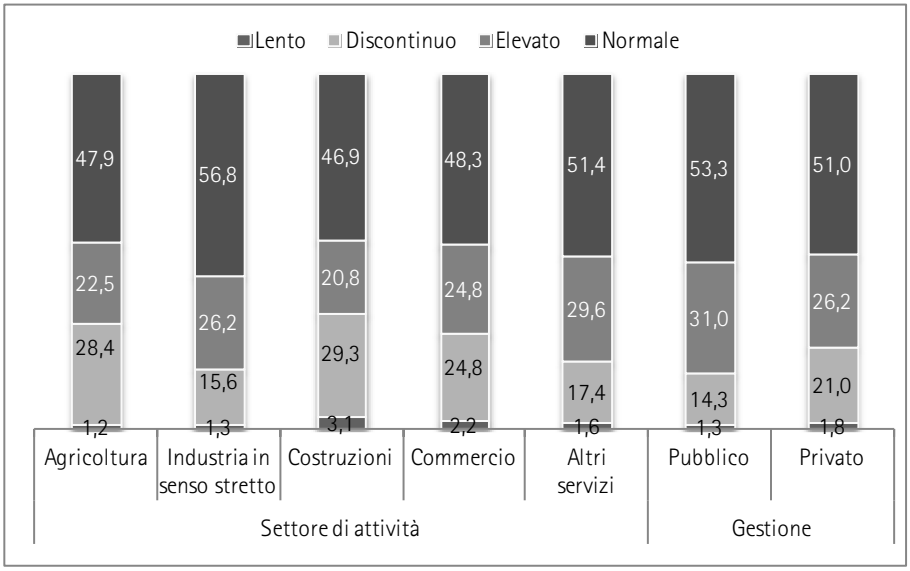


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Considerando la natura dell'organizzazione per cui si lavora, i lavoratori che operano nel settore privato e specificatamente nel settore delle costruzioni o nell'agricoltura sono maggiormente caratterizzati da ritmi discontinui (figura 4.4). Al contrario si osservano, più spesso che altrove, condizioni di particolare intensità di lavoro – ritmi

elevati - nelle aziende a carattere industriale e nel settore dei servizi escluso il commercio. Di conseguenza i contesti produttivi che sembrerebbero più che altrove garantire ritmi di lavoro normali appartengono al settore pubblico e all'industria in senso stretto. Quest'ultimo risultato conferma il cambiamento ormai in atto da anni, riguarda il passaggio dalla società dei servizi e concerne la problematica dell'intensità e intensificazione del lavoro nel settore della produzione di servizi. Un esempio citato da Gallino (2001) è quello relativo all'operatore di call center.

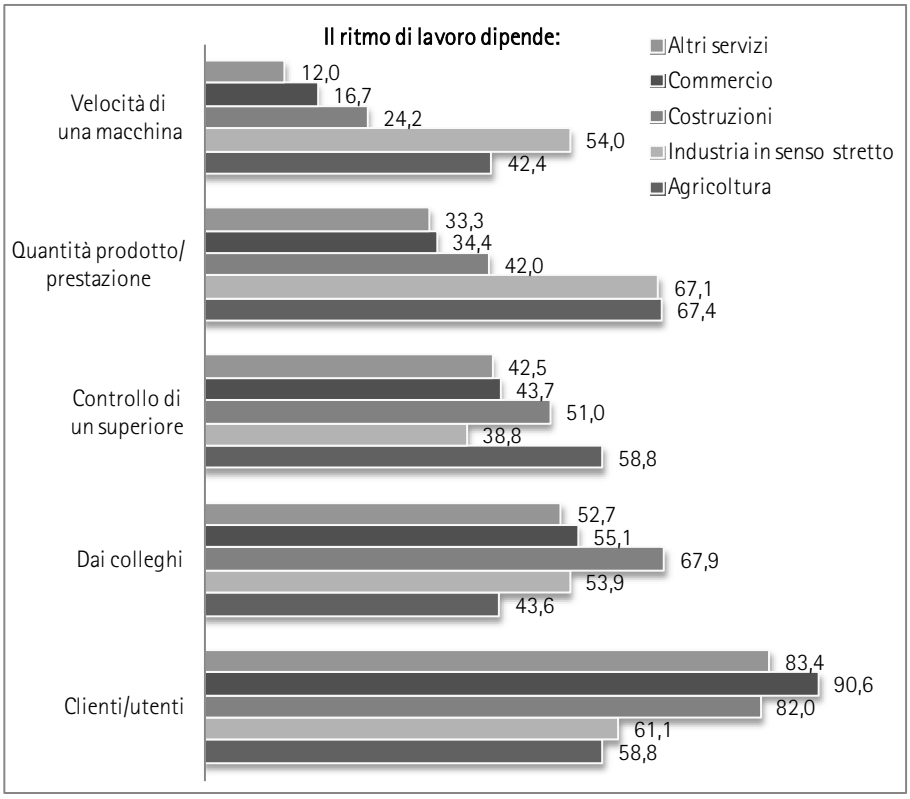
Figura 4.4 - Ritmi di lavoro per settore di attività economica e forma giuridica dell'ente. Anno 2010



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Se alla lettura per forma contrattuale si associa l'analisi delle determinanti del ritmo di lavoro anche in base al settore di attività economica, la variabilità delle frequenze osservate assume un carattere più deciso (figura 4.5).
Si osserva, infatti, che il rapporto con la clientela/utenza, come atteso, influenza il ritmo di lavoro di quanti svolgono la propria attività nel terziario e in particolare nel commercio (90,6%). Gli occupati nel settore delle costruzioni, risentono più degli altri del lavoro svolto dai colleghi, mentre il controllo da parte di un superiore modifica il ritmo di lavoro di quanti operano nel settore agricolo. In quest'ultimo settore, insieme a quello industriale (in senso stretto), vi è una forte relazione fra ritmo di lavoro e esigenze produttive pre-determinate, nonché tra intensità di lavoro e vincoli dettati dalla tecnologia e della velocità delle macchine.

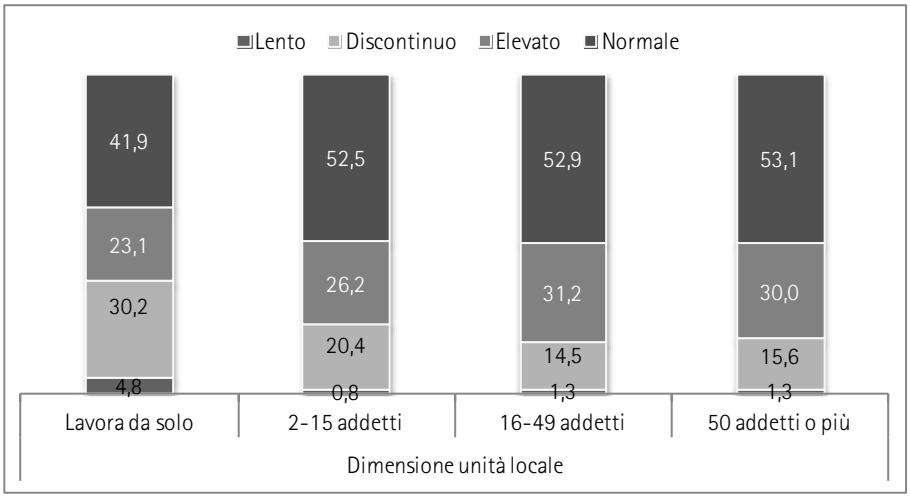
Figura 4.5 - **Aspetti che influenzano il ritmo di lavoro per settore di attività economica (% per ciascuna settore). Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Se si guarda invece all'incidenza dei ritmi di lavoro sull'aspetto dimensionale del contesto produttivo (figura 4.6), si osserva che i lavori caratterizzati da ritmi discontinui si situano più che altrove in unità locali di piccolissime dimensioni ed in generale all'aumentare della dimensione della sede di lavoro si osserva una riduzione della frequenza di quanti dichiarano ritmi di lavori discontinui. Specularmente, all'aumentare della dimensione dell'unità locale, si evidenzia una crescita della frequenza percentuale di occupati che dichiarano ritmi di lavoro normali. Si registra, altresì, un maggior numero di occupati in situazioni di particolare intensità di lavoro – ritmi elevati – nelle unità locali di medie dimensioni (con un numero di addetti compreso tra le 16 e i 49 addetti).

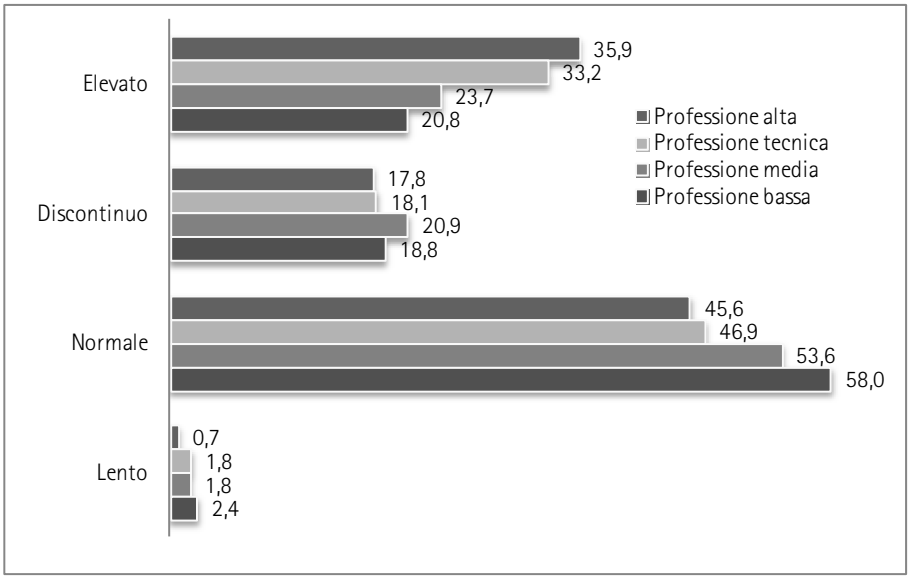
Figura 4.6 - **Ritmi di lavoro per dimensione dell'unità locale. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

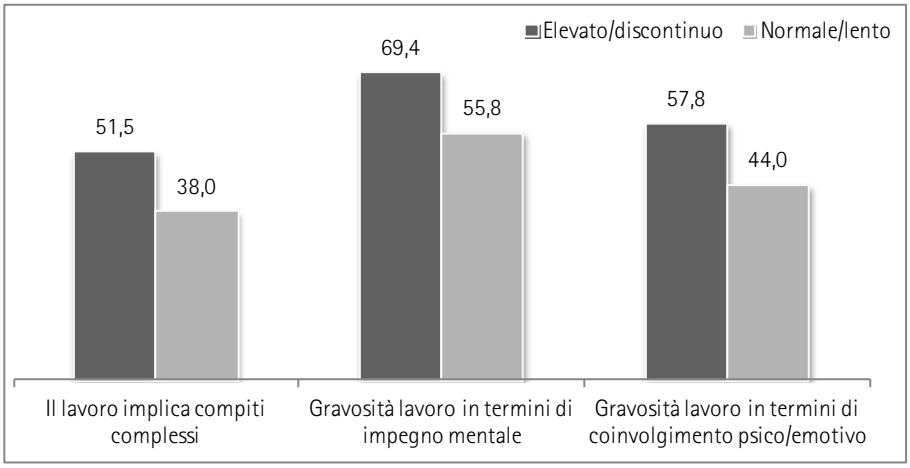
L'analisi delle caratteristiche del lavoro che maggiormente fanno variare la percezione degli occupati rispetto al ritmo di lavoro, parallelamente alla tipologia contrattuale, mostra un ruolo discriminante giocato dalla professione svolta. Si osserva, infatti, che all'aumentare del livello professionale la frequenza di lavoratori che dichiarano ritmi di lavoro normali o lenti tende a diminuire (figura 4.7); specularmente si osserva un aumento deciso della quota di occupati che percepiscono ritmi di lavoro eccessivamente elevati. L'incidenza dei lavoratori che risentono di discontinuità nei ritmi lavorativi, differisce poco in relazione ai gruppi professionali.
La relazione diretta tra intensità del lavoro e livello professionale potrebbe essere spiegata dalla presenza nelle professioni alte di lavori complessi e di lavoratori che hanno elevati gradi di responsabilità che per rispondere a commesse e richieste da parte dei committenti risentono di un'elevata intensità del lavoro. Al contempo i lavoratori con professioni medie e basse, che racchiudono prevalentemente impiegati e operai qualificati, semiqualificati e non qualificati (di conseguenza per la maggior parte dei casi occupati con contratti alle dipendenze standard), svolgono lavori routinari con ritmi regolari.
A conferma di quanto appena sostenuto vi è il dato che mette in relazione l'informazione sui ritmi di lavoro e sul livello di complessità del lavoro svolto (figura 4.8), si osserva, infatti, che il 52% dei lavoratori che percepiscono il proprio ritmo di lavoro elevato o discontinuo dichiara che il proprio lavoro implica compiti complessi, tale quota si riduce di 14 punti percentuali attestandosi al 38% per gli occupati con un ritmo di lavoro giudicato normale o lento.

Figura 4.7 - **Ritmi di lavoro per gruppi professionali. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 4.8 - **Ritmi di lavoro per complessità e gravosità del lavoro. Anno 2010**

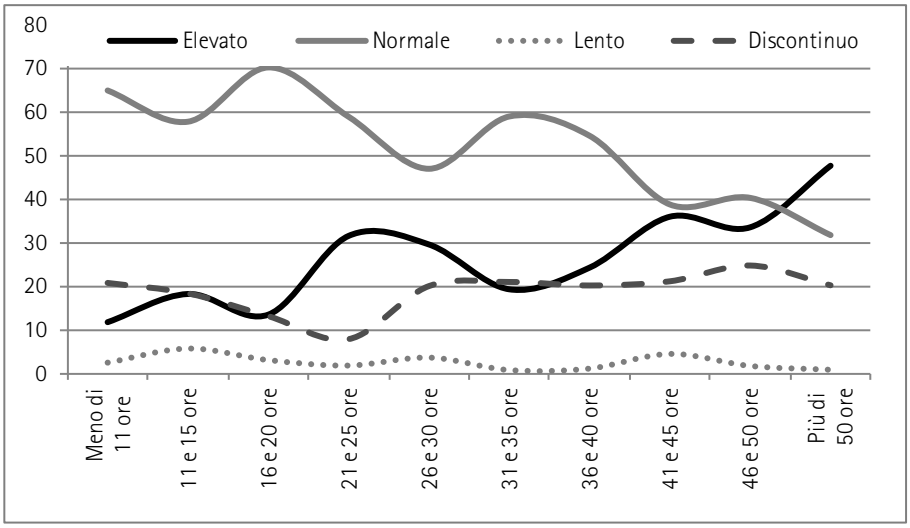


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Dalle analisi, risulta, dunque che la velocità di lavoro si accompagna di frequente a contenuti lavorativi complessi e ciò rende il lavoro particolarmente gravoso sia in termini di impegno mentale, sia sul piano psicologico ed emotivo. Il 69,4% di lavora-

tori sottoposto a ritmi di lavoro elevati o discontinui considera, infatti, il lavoro svolto gravoso dal punto di vista dell'impegno mentale e il 57,8% dichiara di essere sottoposto a pressione in relazione al coinvolgimento psico-emotivo, contro il 55,6% e il 58,2% osservato tra quanti sono soggetti a ritmi normali o lenti.
L'intensità di lavoro ha, come atteso, una relazione diretta con l'orario di lavoro. Dalle analisi dei ritmi di lavoro per numero di ore lavorate a settimana (figura 4.9) si osserva, infatti, una relazione diretta tra orario di lavoro e ritmi elevati, tale relazione si inverte quando i ritmi sono normali. Nel dettaglio, all'aumentare del numero di ore di lavoro, la quota di persone che dichiara ritmi di lavoro prevalentemente normali si riduce e specularmente aumenta la quota di quanti dichiarano ritmi di lavoro elevati. Il giudizio sui ritmi di lavoro discontinui e lenti sembrerebbe essere meno influenzato dal numero di ore lavorate.

Figura 4.9 - **Ritmi di lavoro per classi orarie di lavoro. Anno 2010**

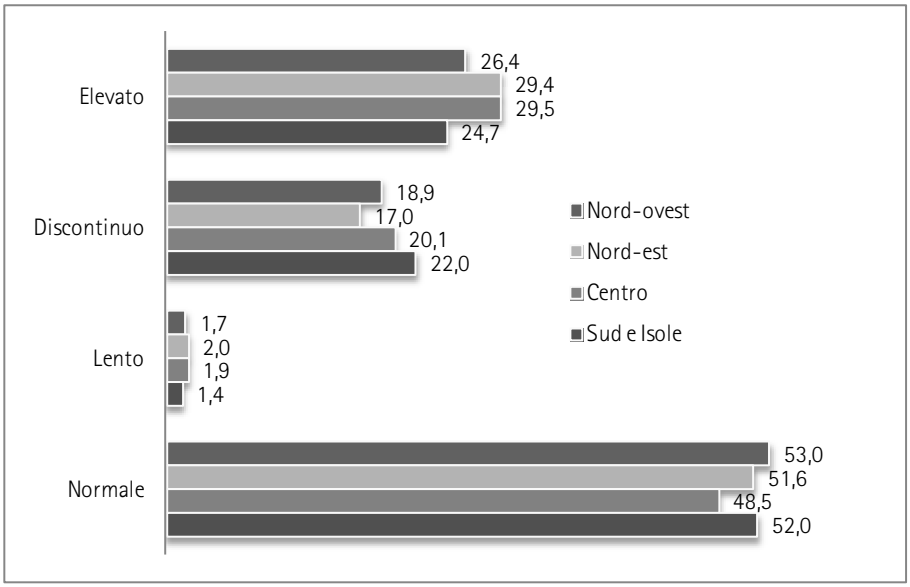


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Poiché come noto l'intensità del lavoro può essere assai diversa anche a seconda delle caratteristiche individuali e di contesto geografico, oltre che dell'ente/impresa, tramite analisi specifiche si tenterà di individuare con maggiore precisione le tipologie di soggetti sottoposti a condizioni di lavoro caratterizzate da elevata intensità nei ritmi.
Dal punto di vista geografico non si osservano forti differenze nella variabile in esame anche se sono più frequenti ritmi di lavoro intensi nel Nord-est e nel Centro Italia mentre soprattutto a Nord-ovest e nel Mezzogiorno prevalgono ritmi di lavoro "normali" (figura 4.10).

Si assiste a una diversa distribuzione geografica quando ci si concentra sui ritmi di lavoro discontinui: sono, infatti, il Centro e il meridione a far registrare una maggiore diffusione di attività svolte con ritmi discontinui e picchi di lavoro.

Figura 4.10 - **Ritmi di lavoro per area geografica di residenza. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Considerando il rapporto tra intensità di lavoro e caratteristiche personali (tabella 4.1), tra i lavoratori più giovani – con un'età inferiore a 30 anni – si osserva una maggiore frequenza di coloro che dichiarano di avere ritmi di lavoro normali ma, contemporaneamente, l'incidenza più alta di ritmi di lavoro discontinui. Quest'ultima evidenza è probabilmente associabile alla forte correlazione tra età e tipologia contrattuale che caratterizza il nostro Paese: i giovani, che come noto accedono al mercato del lavoro con contratti prevalentemente non standard, sono soggetti a discontinuità contrattuale e interruzioni lavorative che automaticamente impediscono una regolarità nei ritmi di lavoro. Sempre per questa sottopopolazione si registrano anche i valori più bassi di ritmi giudicati elevati: ciò probabilmente dipende anche dall'inesperienza e del ridotto grado di capacità valutativa rispetto all'intensità di lavoro. I lavoratori intervistati, al di sotto dei 30 anni, sono probabilmente entrati da poco in occupazione e non hanno accumulato una diversificata esperienza professionale (soprattutto i laureati potrebbero trovarsi infatti alla prima esperienza di lavoro) che permetta loro di valutare il ritmo di lavoro al quale sono sottoposti.

Tabella 4.1 - **Ritmi di lavoro per classe di età, genere e titolo di studio degli occupati. Anno 2010**

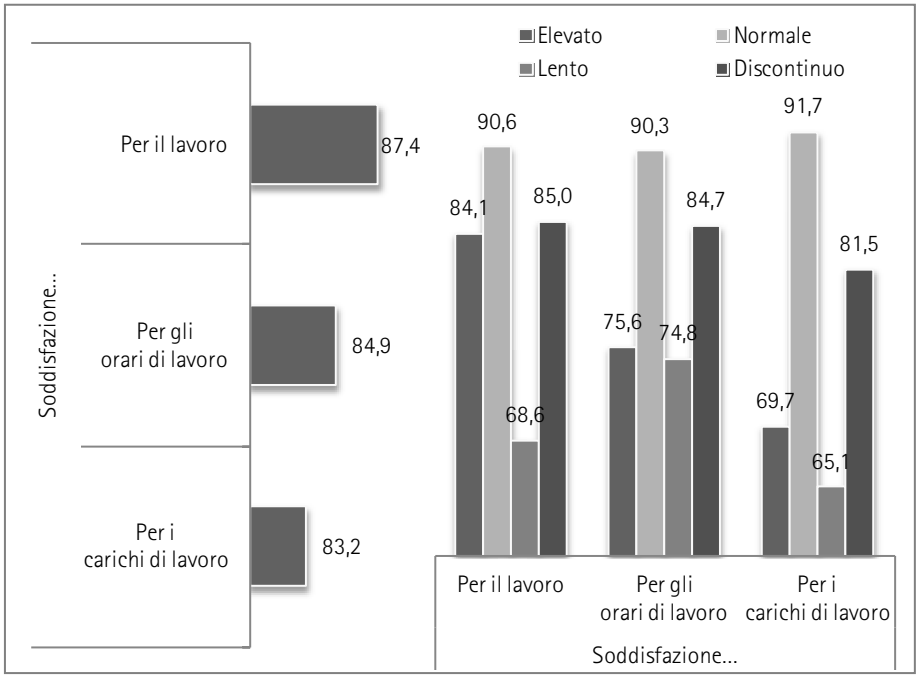
Caratteristiche	Ritmo di lavoro				
	Elevato	Discontinuo	Lento	Normale	Totale
Età in classi					
fino a 29	20,9	21,9	1,0	56,2	100,0
30-44 anni	28,7	19,4	1,9	50,0	100,0
45-54 anni	28,7	17,9	1,7	51,7	100,0
55 anni o più	26,1	21,2	1,9	50,8	100,0
Genere					
Uomini	25,4	22,6	1,6	50,4	100,0
Donne	29,9	15,1	1,9	53,1	100,0
Titolo di studio					
Fino alla licenza media	24,3	20,3	1,7	53,7	100,0
Dipl. scuola secondaria o qualifica professionale	26,3	20,5	1,8	51,5	100,0
Laurea o più	36,0	15,6	1,7	46,6	100,0
Totale	**27,2**	**19,6**	**1,7**	**51,5**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Sono gli uomini a risentire maggiormente di una discontinuità nel ritmo di lavoro, a causa probabilmente della maggior propensione della componente maschile dell'occupazione a svolgere lavori su basi autonome. Sono invece le donne che con maggior frequenza giudicano i proprio ritmo di lavoro elevato; tale considerazione potrebbe tuttavia risentire di una valutazione che incorpora al suo interno anche le difficoltà di conciliare il lavoro ed i suoi ritmi con le esigenze legate alla gestione degli impegni extra lavorativi pressanti e scadenzati. Tale ipotesi interpretativa è avvalorata dall'analisi fatta incrociando l'informazione sull'intensità di lavoro e la possibilità di riuscire a conciliare gli impegni lavorativi con quelli extra-lavorativi: per le donne che dichiarano ritmi di lavoro elevati o discontinui si osserva una netta riduzione di quante affermano di riuscire a conciliare: in media 83,9% delle donne dichiara di riuscire a conciliare la vita professionale con quella extra lavorativa, tale quota scende al 75,4% per le donne che dichiarano ritmi di lavoro elevati e al 80,7% per i ritmi di lavoro discontinui; si attesta invece all'89,3% quando i ritmi sono normali e raggiunge il 94,0% con ritmi lenti.
Gli occupati con elevati livelli d'istruzione percepiscono più degli altri il proprio ritmo di lavoro elevato; più in generale all'aumentare del livello di scolarizzazione si osserva una riduzione della frequenza di quanti dichiarano di lavorare con ritmi normali. La discontinuità lavorativa caratterizza invece, in egual misura quanti possiedono titoli di studio pari al massimo al secondo ciclo scolastico. La spiegazione di tali risultanze, in coerenza con quanto osservato nelle analisi per gruppo professionale, è probabilmente connessa ai differenti contenuti del lavoro che caratterizzano le persone con diversi livelli d'istruzione: alcuni impieghi di maggiori responsabilità, che prevedono ad esempio le relazioni con i clienti e la definizione dei "prodotti finali",

sono probabilmente appannaggio dei lavoratori ad elevato investimento in istruzione e sono contestualmente caratterizzati da un abuso e un uso frenetico del tempo lavorato al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati.
Infine, risulta interessante mettere in relazione l'indicatore sull'intensità di lavoro con ulteriori aspetti di carattere percettivo che identificano il benessere del lavoratore nel luogo di lavoro (figura 4.11). In tal senso si osserva che i lavoratori soggetti a maggiore intensità di lavoro sono, nel complesso, caratterizzati da maggior pessimismo e scontentezza. Per gli occupati che dichiarano ritmi di lavoro normale la quota di soddisfazione per il lavoro nel complesso è molto elevata (si attesta infatti al 90,6%), per gli occupati con ritmi di lavoro sostenuti o discontinui la percentuale scende rispettivamente all'84,1% e all'85,0%; tuttavia la quota di maggiore insoddisfazione si registra per quei lavoratori che risentono della lentezza dei ritmi di lavoro (68,6%).

Figura 4.11 - **Soddisfazione per il lavoro svolto per l'orario di lavoro e per il carico di lavoro secondo il ritmi di lavoro. Anno 2010**

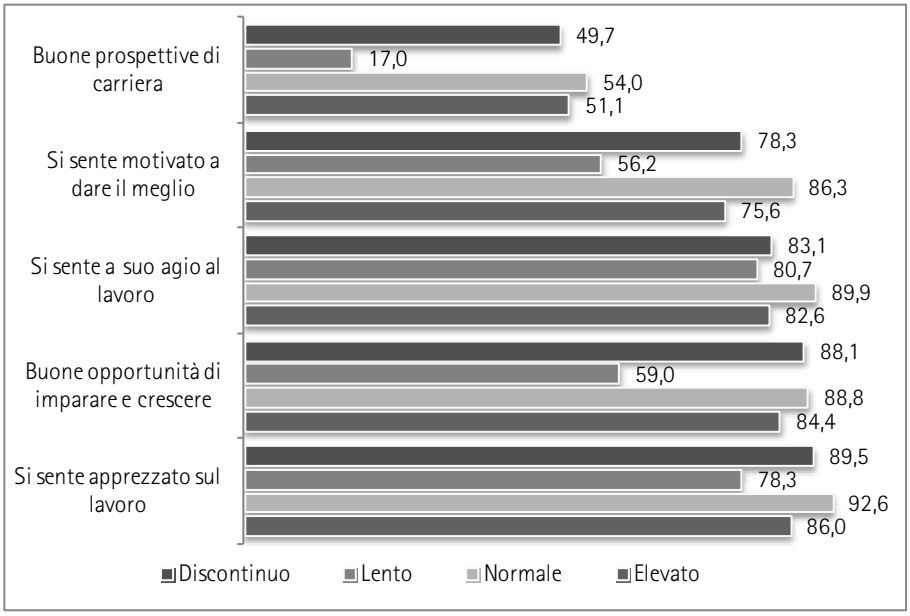


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Se si osserva la soddisfazione dei lavoratori rispetto ad ambiti specifici quali gli orari di lavoro e il carico di lavoro, in generale, la quota di soddisfatti è più bassa e ad essere maggiormente insoddisfatti sono sempre i lavoratori a bassa intensità di lavoro

o con ritmi di lavoro elevati. Per ciò che attiene gli orari di lavoro si registra che in media l'84,9% dei lavoratori si dichiara soddisfatto, tale quota scende di circa dieci punti percentuali, fino al 75,6% degli occupati con ritmi di lavoro elevati e al 74,8% per quanti hanno una ridotta intensità di lavoro. Percentuali ancor più basse e differenze maggiori si osservano riguardo alla soddisfazione per il carico di lavoro: mentre per i lavoratori con un ritmo di lavoro normale la quota è superiore al 91%, per quanti sono interessati da ritmi di lavoro elevati o lenti tale percentuale scende rispettivamente al 69,7% e al 65,1%.
Guardando ad ulteriori indicatori percettivi di "benessere sul lavoro" si osserva in generale una condizione migliore per i lavoratori con ritmi di lavoro normali o discontinui (figura 4.12). A una bassa intensità di lavoro si associa, al contrario, un maggior malessere sul luogo di lavoro descritto da giudizi negativi sulle prospettive di carriera, sulla motivazione "a dare il meglio di se", sul sentirsi a proprio agio a lavoro, sulle opportunità di imparare a crescere e, infine, sul sentirsi apprezzato sul luogo di lavoro.

Figura 4.12 - Percezione degli occupati sul benessere a lavoro per l'orario di lavoro e per il carico di lavoro secondo il ritmi di lavoro. Anno 2010



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

4.3 La ridotta autonomia sul lavoro: alcuni sintomi

Come già sottolineato il concetto di autonomia sul lavoro ha un carattere molto complesso e diversificato, comprendendo un insieme di elementi da tener presenti nella sua osservazione. Nel presente paragrafo ci si concentrerà su alcuni aspetti che identificano la varietà del lavoro, le responsabilità sul lavoro e che descrivono il campo di azione sul lavoro del lavoratore stesso. In tal senso la III Indagine sulla Qualità del Lavoro permette di rilevare la presenza di compiti ripetitivi, indicatore di limitata libertà di azione, di descrivere le modalità con le quali si svolge il proprio lavoro, ma anche di capire il ruolo del lavorato in termini di responsabilità. Tutti questi elementi, che sono qui considerati sintomi elementari di autonomia, saranno analizzati di seguito con l'obiettivo di evidenziare quelle caratteristiche, del lavoratore e del lavoro svolto, che determinano delle variazioni significative del grado di autonomia.

Il paragrafo si apre con delle statistiche descrittive che consentono di osservare ed esaminare l'entità dei sintomi di poca autonomia selezionati. Le analisi sono effettuate separatamente rispetto alla tipologia di occupazione (dipendenti permanenti, temporanei, autonomi) in considerazione dei comportamenti dissimili che si registrano per queste sottopopolazioni. Successivamente, tramite analisi probabilistiche multivariate, si intende individuare se vi sono associazioni tra particolari profili di popolazione e scarsa autonomia sul lavoro, sempre utilizzando i sintomi elementari.

I sintomi elementari di poca autonomia selezionati per le analisi che seguono sono sette e si riferiscono:

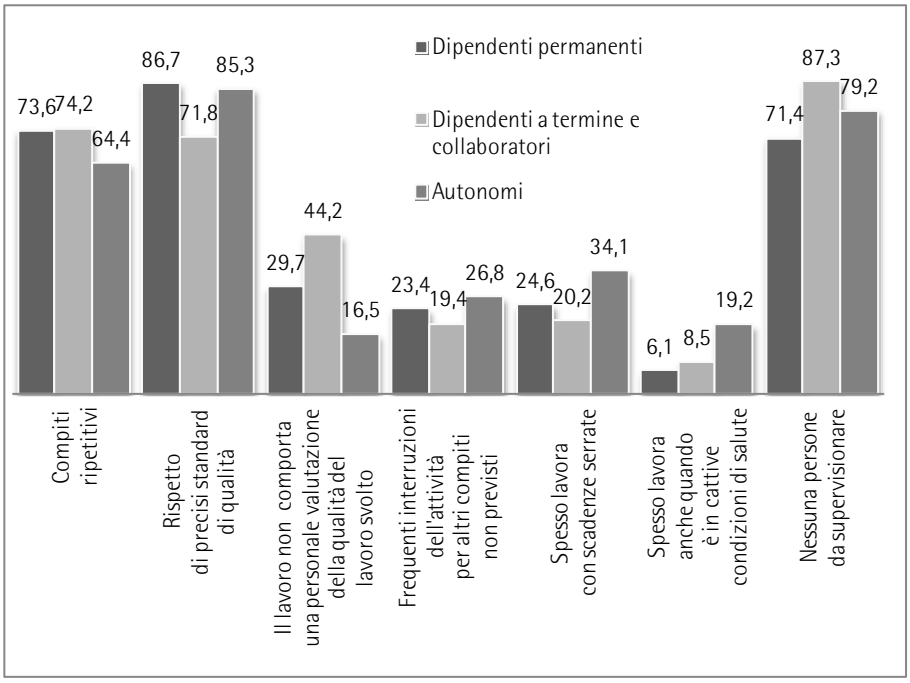
- alla prevalenza nel lavoro di compiti ripetitivi;
- al rispetto di precisi standard di qualità;
- all'assenza di auto valutazione della qualità del lavoro svolto;
- alle frequenti interruzioni dell'attività per altri compiti non previsti;
- alle scadenze serrate;
- alla necessità di dover lavorare anche quando si è in cattive condizioni di salute;
- al numero di persone supervisionate.

Gli indicatori presi in esame, come si può osservare dalla figura 4.13, hanno delle incidenze molto differenti sia confrontandoli l'uno con l'altro sia quando vengono analizzati rispetto al tipo di occupazione. Si osserva che, in media, circa il 72% dei lavoratori dichiara di svolgere un'attività che prevede una prevalenza di compiti ripetitivi; tale percentuale ha un *gap* di variazione di quasi 10 punti percentuali se si confronta il dipendente standard con il lavoratore autonomo in senso stretto (a sfavore dei lavoratori permanenti). Per i lavoratori temporanei (inclusi i collaboratori) si rileva, inoltre, la quota più alta di quanti dichiarano di svolgere un'attività caratterizzata prevalentemente da compiti ripetitivi (74,2%).

La maggior parte dei lavoratori (84%) dichiara, inoltre, di svolgere un lavoro che comporta il rispetto di precisi standard di qualità. Mentre l'incidenza non presenta forti variazioni quando si confrontano le due tipologie di occupazioni prevalenti (dipendenti a tempo indeterminato vs indipendenti in senso stretto), per i temporanei

la percentuale risulta ben al di sotto della media (71,8%) a significare, per questo particolare sintomo, una maggior autonomia per quest'ultimo sottogruppo di occupati.

Figura 4.13 - **I sintomi elementari[2] di poca autonomia per tipo di occupazione. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Incidenze estremamente elevate si riscontrano anche quando si analizza la variabile utilizzata come indicatore di "responsabilità", ossia il numero di persone supervisionate. La stragrande maggioranza degli occupati (76%) dichiara di non avere una po-

2. L'indicatore "Compiti ripetitivi" si riferisce al quesito del questionario "Nel suo lavoro prevalgono compiti complessi?" (si/no); l'indicatore "Il lavoro comporta il rispetto di precisi standard di qualità" si riferisce alla medesima domanda del questionario"; l'indicatore "Il lavoro non comporta una personale valutazione della qualità del lavoro svolto" si riferisce alla medesima domanda del questionario"; l'indicatore "Frequenti interruzioni dell'attività per altri compiti non previsti" si riferisce alla modalità "spesso" del quesito "in generale, nello svolgimento della sua attività lavorativa, le capita con quale frequenza di doversi interrompere per passare ad altri compiti non previsti?"; l'indicatore "Spesso lavora con scadenze serrate" si riferisce alla modalità "spesso" del quesito "in generale, nello svolgimento della sua attività lavorativa, le capita con quale frequenza di lavorare con tempi stretti e scadenze serrate?"; l'indicatore "Spesso lavora anche quando è in cattive condizioni di salute" si riferisce alla modalità "spesso" del quesito "in generale, nello svolgimento della sua attività lavorativa, le capita con quale frequenza di lavorare anche nei giorni in cui è in cattive condizioni di salute?"; l'indicatore "Nessuna persona da supervisionare" si riferisce alla modalità "nessuno" del quesito "Quante persone mediamente lavorano sotto la sua supervisione?".

sizione lavorativa che prevede la supervisione di altri occupati. Come atteso la quota di occupati che non ha ruolo di responsabilità raggiunge il suo valore massimo nel caso di lavoratori temporanei (87,3%), al contrario sono i dipendenti standard che con maggior probabilità ricoprono un ruolo di responsabilità avendo un *team* da supervisionare.
I restanti sintomi elementari di poca autonomia presi in esame presentano delle frequenze decisamente più basse.
In media il 29% dei lavoratori dichiara di non essere personalmente coinvolto nella valutazione della qualità del lavoro svolto. Anche in questo caso chi risente maggiormente di poca autonomia in tal senso sono i lavoratori a tempo determinato e i collaboratori. All'estremo opposto si collocano i lavoratori autonomi che solo nel 16,5% dei casi dichiarano di svolgere un'attività che non prevede un'autovalutazione della qualità del proprio lavoro.
I restanti tre sintomi presi in esame (frequenti interruzioni dell'attività per altri compiti non previsti, lavora con scadenze serrate, lavora anche quando è in cattive condizioni di salute) presentano al contrario incidenze più elevate, sempre ad indicare ridotta autonomia, per i lavoratori indipendenti in senso stretto. Il 26,8% dei lavoratori autonomi molto spesso si ritrova a dover interrompere l'attività ordinaria a causa di richieste inattese, tale problematica riguarda il 19,4% degli occupati temporanei e si attesta al 23,4% dei dipendenti standard. Un ulteriore sintomo di scarso controllo, che coinvolge prevalentemente i lavoratori autonomi è il dovere frequentemente lavorare con tempi stretti e scadenze serrate: ben il 34,1% dei lavoratori indipendenti mostra questa dinamica contro il 20,2% dei lavoratori temporanei e il 24,6% dei dipendenti standard. Questi ultimi due sintomi risultano particolarmente problematici anche se letti in relazione al processo di accumulazione di conoscenze e competenze utili al miglioramento della qualità del proprio lavoro. Come illustrato anche in precedenza, infatti, l'accumulazione delle competenze che solitamente avviene anche tramite l'apprendimento non formale sul luogo di lavoro necessita di una sedimentazione che può risultare incompatibile con attività saltuarie o che prevedono tempi molto stretti e scadenze serrate.
In generale, ciò che emerge da queste prime analisi è un quadro abbastanza complesso che vede la popolazione occupata interessata da ridotta autonomia per aspetti diversi in base al tipo di occupazione svolta. Per alcuni sintomi di poca autonomia presi in esame emergere un quadro maggiormente negativo per i lavoratori temporanei meno coinvolti nel processo produttivo, assunti per svolgere compiti più routinari e in generale di minore responsabilità. Per altri aspetti la ridotta autonomia sembrerebbe interessare più i lavoratori indipendenti in senso stretto, chiamati a svolgere attività predefinite, con scadenze serrate senza la possibilità di gestire il lavoro in modo da non invadere la vita privata. Di conseguenza, si prefigura una situazione tale per cui i lavoratori standard presentano situazioni migliori per alcuni aspetti che caratterizzano l'autonomia.
I risultati appena illustrati stimolano l'interesse ad indagare maggiormente le determinanti della ridotta autonomia, provando ad analizzarle a parità di caratteristiche personali, professionali, ecc. Di seguito sono quindi presentati i risultati di analisi

multivariate che permettono di comprendere quali caratteristiche del lavoratore e del lavoro svolto incidono maggiormente sulla probabilità di presentare sintomi di ridotta autonomia sul lavoro. Al tal fine sono stati sviluppati sette distinti modelli logistici (Agresti, 1996, McCullagh and Nelder 1989). Data le differenze nelle incidenze dei sintomi appena evidenziate si è deciso di sviluppare modellizzazioni distinte ma di leggere le evidenze in maniera congiunta (tabelle 4.2 e 4.3).
Le differenze di genere si riscontrano sui modelli che prendono in esame la probabilità di svolgere un lavoro che prevede compiti ripetitivi, la necessità di dover lavorare anche quando si è in cattive condizioni di salute e la probabilità di avere delle responsabilità, misurata tramite le persone da dover supervisionare. In tutti questi casi le differenze sono a discapito delle donne che sembrerebbero interessate più degli uomini da una scarsa autonomia.
L'età dei lavoratori sembrerebbe incidere poco sui sintomi di autonomia sul lavoro presentando un effetto significativo solo in relazione a due indicatori: all'aumentare dell'età da un lato cresce la probabilità di svolgere un'attività che comporta un'individuale valutazione della qualità del proprio operato e dall'altro aumenta la probabilità di dover lavorare anche quando si è in cattive condizioni di salute. Ciò può dipendere dalla relazione diretta tra età ed esperienza professionale che è associabile presumibilmente ad una progressiva acquisizione di maggiori responsabilità.
A livello territoriale si osservano differenze significative rispetto a molti dei sintomi di autonomia. Le maggiori differenze territoriali si rilevano in relazione al "rispetto di precisi standard di qualità" e alle modalità di svolgimento delle attività lavorative, con particolare riferimento ai tempi stretti e scadenze serrate. I lavoratori del Nord-est hanno una minor probabilità di svolgere un lavoro che prevede compiti ripetitivi ma, lavorano più spesso degli altri con scadenze serrate. Al Centro invece i lavoratori risentono più che altrove della rigidità imposta dal rispetto di precisi standard di qualità ma sono coinvolti più che altrove nel processo di valutazione del proprio operato. Questa evidenza è probabilmente associata ad una maggiore presenza nelle regioni centrali del settore pubblico che impone standard di qualità a tutta la filiera produttiva ad esso collegata. Il Mezzogiorno differisce dalle altre regioni soprattutto per la ridotta probabilità di lavorare con scadenze serrate. Nonostante le risultanze appena descritte sono depurate dall'effetto delle altre variabili inserite nei modelli, alcune delle quali usate per descrivere alcune caratteristiche della domanda di lavoro (settore di attività economica, ente pubblico o privato e dimensione dell'unità locale), si ha evidenza di una diversificazione territoriale che rispecchia e si associa all'assetto produttivo del territorio italiano.
Per caratterizzare l'investimento in capitale umano e verificare quanto questo incida sui sintomi di poca autonomia sono state considerate, oltre al titolo di studio, ulteriori due variabili: la partecipazione ad attività formative finanziate e la percezione di adeguatezza delle proprie capacità professionali rispetto al lavoro svolto; quanto a questo secondo elemento è stato verificato in particolare quanto il giudicare le proprie capacità professionali più elevate rispetto a quelle richieste dal lavoro svolto possa incidere sull'autonomia sul lavoro.

Tabella 4.2 - **Modelli logistici sulla probabilità di svolgere un lavoro che: ha compiti ripetitivi, comporta il rispetto di precisi standard di qualità, non comporta una personale valutazione della qualità del lavoro svolto, si caratterizza per frequenti interruzioni dell'attività per altri compiti non previsti. Anno 2010**

Parametri	Compiti ripetitivi				Il lavoro comporta il rispetto di precisi standard di qualità				Il lavoro non comporta una personale valutazione della qualità del lavoro svolto				Frequenti interruzioni dell'attività per altri compiti non previsti			
	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq
Nord-ovest	0,952	-0,049	0,092	0,596	1,541	0,433	0,115	0,000	0,868	-0,142	0,094	0,132	1,149	0,139	0,094	0,139
Nord-est	0,831	-0,185	0,097	0,057	1,145	0,135	0,117	0,248	0,842	-0,173	0,101	0,087	1,113	0,107	0,101	0,289
Centro	0,946	-0,055	0,099	0,577	1,259	0,230	0,118	0,051	0,785	-0,242	0,102	0,018	1,042	0,041	0,103	0,691
Uomo	0,736	-0,307	0,077	<,0001	0,972	-0,029	0,094	0,758	0,988	-0,012	0,080	0,884	1,081	0,078	0,079	0,323
Fino alla lic. Media	1,454	0,374	0,087	<,0001	1,016	0,016	0,099	0,872	1,307	0,268	0,082	0,001	1,014	0,014	0,088	0,876
Titolo universitario	0,583	-0,539	0,102	<,0001	1,560	0,445	0,153	0,004	0,603	-0,506	0,132	0,000	1,579	0,457	0,108	<,0001
Over skilling	1,335	0,289	0,107	0,007	1,063	0,061	0,127	0,629	0,654	-0,424	0,113	0,000	0,947	-0,054	0,107	0,612
Formazione	0,787	-0,240	0,075	0,002	1,810	0,594	0,102	<,0001	0,593	-0,522	0,082	<,0001	1,021	0,021	0,079	0,792
Età	-	0,023	0,020	0,236	-	0,007	0,023	0,772	-	-0,059	0,020	0,003	-	-0,017	0,020	0,398
Età al quadrato	-	0,000	0,000	0,105	-	0,000	0,000	0,460	-	0,001	0,000	0,006	-	0,000	0,000	0,910
Tenure	-	0,012	0,004	0,006	-	0,011	0,005	0,046	-	0,007	0,004	0,118	-	0,016	0,005	0,001
Permanenti full-time	1,155	0,144	0,106	0,175	0,930	-0,072	0,134	0,588	1,638	0,494	0,118	<,0001	1,109	0,103	0,109	0,341
Permanenti part-time	1,792	0,583	0,167	0,001	0,977	-0,024	0,186	0,898	1,865	0,623	0,158	<,0001	0,946	-0,056	0,159	0,726
Atipici full-time	1,075	0,072	0,132	0,584	0,534	-0,628	0,155	<,0001	2,506	0,919	0,138	<,0001	0,943	-0,059	0,138	0,670
Atipici part-time	2,167	0,774	0,218	0,000	0,345	-1,064	0,194	<,0001	4,164	1,427	0,185	<,0001	0,352	-1,045	0,243	<,0001
Flessibilità oraria	0,993	-0,007	0,075	0,923	0,856	-0,155	0,092	0,092	0,540	-0,616	0,075	<,0001	1,269	0,238	0,077	0,002
Prof. Alta	0,518	-0,657	0,173	0,000	2,198	0,787	0,204	0,000	0,472	-0,752	0,185	<,0001	0,886	-0,121	0,166	0,464
Prof. Tecnica	0,480	-0,734	0,155	<,0001	2,490	0,912	0,167	<,0001	0,627	-0,467	0,142	0,001	1,010	0,010	0,144	0,947
Prof. Media	0,818	-0,201	0,139	0,148	1,440	0,364	0,128	0,005	0,897	-0,109	0,115	0,342	0,641	-0,445	0,123	0,000

segue

Tabella 4.2 segue

Parametri	Compiti ripetitivi				Il lavoro comporta il rispetto di precisi standard di qualità				Il lavoro non comporta una personale valutazione della qualità del lavoro svolto				Frequenti interruzioni dell'attività per altri compiti non previsti			
	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq
Agricoltura	1,606	0,474	0,213	0,026	1,170	0,157	0,196	0,424	0,941	-0,061	0,186	0,744	0,788	-0,238	0,204	0,244
Industria	0,941	-0,061	0,104	0,559	2,572	0,945	0,143	<,0001	0,883	-0,125	0,105	0,233	0,773	-0,257	0,111	0,020
Costruzioni	0,649	-0,432	0,131	0,001	3,782	1,330	0,212	<,0001	0,789	-0,237	0,142	0,094	1,369	0,314	0,134	0,019
Commercio	1,340	0,293	0,113	0,010	0,692	-0,368	0,117	0,002	1,193	0,177	0,108	0,103	1,061	0,059	0,110	0,589
Motivazione	0,939	-0,063	0,092	0,491	1,120	0,114	0,109	0,298	0,878	-0,130	0,091	0,151	0,745	-0,294	0,089	0,001
Aspirazioni	0,740	-0,301	0,077	<,0001	1,146	0,137	0,092	0,137	0,586	-0,534	0,074	<,0001	0,847	-0,166	0,077	0,032
Intercetta	-	1,187	0,468	0,011	-	0,562	0,538	0,296	-	1,250	0,462	0,007	-	-0,363	0,474	0,444

Nota: sono state omesse le seguenti categorie: Sud e Isole; Donna; Diploma di scuola superiore; Autonomo in senso stretto; Professione non qualificata; Altri servizi.
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 4.3 - **Modelli logistici sulla probabilità di lavorate con scadenze serrate, di lavorare anche quando si è in cattive condizioni di salute, e di non avere nessuna persona da supervisionare. Anno 2010**

	Spesso lavora con scadenze serrate				Spesso lavora anche quando è in cattive condizioni di salute				Nessuna persona da supervisionare			
	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq
Nord-ovest	1,377	0,320	0,095	0,001	1,197	0,180	0,138	0,194	1,050	0,049	0,098	0,616
Nord-est	1,330	0,285	0,101	0,005	0,935	-0,067	0,156	0,668	1,145	0,135	0,106	0,202
Centro	1,333	0,288	0,102	0,005	1,217	0,197	0,147	0,180	1,079	0,076	0,107	0,474
Uomo	1,079	0,076	0,077	0,324	0,721	-0,327	0,113	0,004	0,589	-0,529	0,084	<,0001
Fino alla lic. Media	0,777	-0,253	0,087	0,004	0,779	-0,249	0,136	0,067	0,945	-0,057	0,091	0,535
Titolo universitario	1,549	0,438	0,105	<,0001	1,132	0,124	0,154	0,421	1,222	0,201	0,115	0,080
Over skilling	1,312	0,271	0,100	0,007	1,356	0,305	0,141	0,031	0,596	-0,517	0,105	<,0001
Formazione	1,164	0,152	0,077	0,049	1,037	0,036	0,119	0,763	0,620	-0,477	0,080	<,0001
Età	-	0,041	0,021	0,052	-	0,083	0,032	0,009	-	0,017	0,022	0,443
Età al quadrato	-	-0,001	0,000	0,005	-	-0,001	0,000	0,003	-	0,000	0,000	0,329
Tenure	-	0,020	0,005	<,0001	-	0,010	0,007	0,139	-	-0,005	0,005	0,315
Permanenti full-time	0,761	-0,273	0,106	0,010	0,251	-1,384	0,166	<,0001	0,443	-0,815	0,120	<,0001
Permanenti part-time	0,453	-0,793	0,168	<,0001	0,148	-1,909	0,289	<,0001	0,878	-0,130	0,189	0,491
Atipici full-time	0,742	-0,299	0,135	0,026	0,352	-1,044	0,199	<,0001	0,881	-0,127	0,157	0,422
Atipici part-time	0,253	-1,373	0,245	<,0001	0,254	-1,370	0,301	<,0001	1,950	0,668	0,298	0,025
Flessibilità oraria	1,247	0,221	0,076	0,004	1,147	0,137	0,124	0,268	0,752	-0,285	0,079	0,000
Prof. Alta	1,648	0,500	0,178	0,005	1,297	0,260	0,245	0,290	0,204	-1,588	0,188	<,0001
Prof. Tecnica	1,851	0,616	0,160	0,000	0,797	-0,227	0,229	0,321	0,434	-0,834	0,170	<,0001
Prof. Media	1,320	0,277	0,143	0,052	0,843	-0,170	0,198	0,389	0,811	-0,209	0,152	0,169
Agricoltura	0,801	-0,222	0,204	0,278	3,046	1,114	0,217	<,0001	0,771	-0,260	0,208	0,212
Industria	0,993	-0,007	0,104	0,945	0,533	-0,630	0,202	0,002	0,800	-0,224	0,107	0,036

segue

Tabella 4.3 segue

	Spesso lavora con scadenze serrate				Spesso lavora anche quando è in cattive condizioni di salute				Nessuna persona da supervisionare			
	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq	Odds ratio	Stima	SE	Pr > ChiSq
Costruzioni	1,321	0,278	0,134	0,037	0,752	-0,286	0,239	0,232	0,965	-0,036	0,146	0,807
Commercio	0,868	-0,142	0,110	0,198	1,289	0,254	0,154	0,100	1,429	0,357	0,128	0,005
Motivazione	0,640	-0,446	0,088	<,0001	0,363	-1,013	0,122	<,0001	0,764	-0,269	0,099	0,007
Aspirazioni	0,852	-0,160	0,076	0,036	0,933	-0,069	0,119	0,560	1,200	0,183	0,150	0,023
Intercetta	-	-1,738	0,491	0,000	-	-2,142	0,746	0,004	-	2,948	0,520	<,0001

Nota: come nota precedente.
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Avere un titolo universitario consente di svolgere un lavoro poco caratterizzato da compiti ripetitivi e per il quale è richiesta una valutazione della qualità del proprio operato ma, implica maggiori possibilità di svolgere un impiego frammentato perché soggetto a frequenti interruzioni (causate dalla sovrapposizione con attività impreviste) e di avere tempi stretti e scadenze serrate.
Gli occupati che hanno dichiarato di aver effettuato corsi di formazione nell'anno precedente la rilevazione sembrerebbero avere un maggior grado di autonomia sul lavoro rispetto ai colleghi non interessati da formazione: i "formati" hanno, infatti, una minore probabilità di svolgere un lavoro che comporta compiti ripetitivi, con maggior probabilità sono a capo di uno staff e sono chiamati a compiere una personale valutazione della qualità del lavoro svolto. Tuttavia si osserva anche una maggior probabilità di svolgere lavori che richiedono il rispetto di precisi standard di qualità. Ciò probabilmente trova spiegazione nelle modalità di erogazione della formazione in Italia. La formazione continua in Italia è spesso somministrata ai lavoratori con obiettivi specifici legati a necessità dettate dai cambiamenti del processo produttivo ed è quindi più frequentemente utilizzata in quei contesti ove la produzione di beni o servizi è vincolata a dettati standard di qualità.
La variabile adottata come proxy di *overskilling* (ossia la percezione di avere delle capacità professionali troppo elevate rispetto al lavoro svolto) sembrerebbe essere correlata positivamente, a parità delle altre caratteristiche, con un numero cospicuo di sintomi di poca autonomia: chi dichiara di essere sottoinquadrato ha, infatti, maggiori possibilità di svolgere un lavoro con scadenze serrate, quando è in cattive condizioni di salute e caratterizzato da compiti ripetitivi. Allo stesso tempo, però, questi lavoratori hanno più frequentemente degli altri la possibilità di giudicare la qualità del loro operato. Questi ultimi risultati risentono tuttavia della tipologia di quesiti analizzati: un lavoratore che si percepisce sottoutilizzato in termini di abilità ha probabilmente una visione più negativa dell'attività lavorativa che è chiamato a svolgere e di conseguenza tende a giudicare più negativamente la maggior parte degli ambiti caratterizzanti l'autonomia sul lavoro.
L'esperienza maturata all'interno dell'organizzazione per cui si lavora (*tenure*), a parità di altre caratteristiche (e quindi anche al netto dell'età che si correla fortemente con la permanenza nel mercato del lavoro e la durata della vita attiva), sembrerebbe avere un effetto negativo sull'autonomia: gli occupati anziani, in termini di durata contrattuale (per i dipendenti) o costanza nello svolgere la stessa attività (per gli autonomi), con maggior probabilità lavorano con scadenze serrate, sono soggetti a frequenti interruzioni per compiti imprevisti, svolgono compiti ripetitivi e hanno un impiego che comporta il rispetto di precisi standard di qualità. Ciò in parte potrebbe trovare spiegazione nel perverso legame tra la durata e la stabilità dei contratti e la tipologia di contratto: in Italia, infatti, contratti o rapporti di lavoro di durata elevata sono principalmente associati a mansioni routinarie a elevato contenuto manuale, ridotto contenuto intellettuale e di conseguenza ad una scarsa autonomia. Ciò è solo in parte colto dalle caratteristiche del lavoro inserite nell'esercizio statistico e di conseguenza tale effetto è presumibilmente assorbito dalla variabile che identifica la durata del contratto.

Se si guarda la forma contrattuale (dipendente a tempo indeterminato, lavoratore temporaneo o autonomo in senso stretto) e l'orario di lavoro (full-time o part-time) i risultati che si ottengono confermano le evidenze già osservate tramite le analisi descrittive. I lavoratori autonomi (in senso stretto) solo per alcuni aspetti risentono di più bassi livelli di autonomia: più degli altri si trovano spesso a dover lavorare anche quando sono in cattive condizioni di salute, di dover rispettare precisi standard di qualità e di lavorare con scadenze serrate. I lavoratori atipici (dipendenti a tempo determinato o collaboratori), soprattutto se impiegati con lavoro part-time, a parità di caratteristiche inserite nel modello, hanno una probabilità più alta di essere impiegati in occupazioni che non comportano una valutazione personale della qualità di ciò che si produce, di svolgere più frequentemente lavori caratterizzati da compiti ripetitivi, di non avere persone da supervisionare e di cui essere responsabili. I dipendenti standard sembrerebbero collocarsi meglio dei colleghi in termini di autonomia: meno degli autonomi lavorano con scadenze serrate o quando sono in cattive condizioni di salute ma, più che agli atipici gli viene richiesta una personale valutazione della qualità del proprio lavoro. Per i lavoratori permanenti con orario part-time queste differenze si mantengono anche se con un'intensità meno marcata.
Una lettura congiunta degli indicatori di autonomia per forma contrattuale fa emergere dunque dei panorami differenti tra autonomi, atipici e lavoratori standard: sia per gli autonomi che per i lavoratori temporanei si registra la presenza marcata di sintomi di poca autonomia, cosa meno presente per i lavoratori standard. Tuttavia se le componenti di ridotta autonomia, scelte come indicatori elementari, vengono lette in termini comparati tra i lavoratori temporanei e gli indipendenti emergono problematiche connesse all'autonomia molto diversificate. I lavoratori indipendenti si caratterizzano per una ridotta autonomia legata probabilmente alla necessità di soddisfare la domanda di una clientela che può comportare un'elevata intensità del lavoro e la rinuncia alla classica suddivisione tra tempi di lavoro e di vita extra lavorativa. Per gli atipici la situazione è molto diversa perché il loro poco grado di autonomia è dettato principalmente dal basso livello di responsabilità che gli viene concesso.
Tra le caratteristiche inserite nel modello vi è anche la flessibilità oraria. Tale variabile è stata inserita a livello esplorativo per comprendere se e come questo strumento che, quando usato, è utile a conciliare gli impegni lavorativi e quelli extra-lavorativi, agisce sull'autonomia nel lavoro. I risultati dell'analisi mostrano un legame tra flessibilità oraria e responsabilità: si evince che le persone che hanno la possibilità di variare l'orario di lavoro in entrata, in uscita o in ambo i casi, hanno una probabilità più alta, rispetto ai colleghi con orari "rigidi", di avere delle persone da supervisionare e di poter dare un giudizio sulla qualità del proprio operato. Nel contempo, per questi lavoratori si rileva anche una più elevata probabilità di svolgere lavori con scadenze serrate e di subire frequenti interruzioni del lavoro quotidiano a causa di compiti imprevisti. Tali elementi fanno emergere una possibile situazione di vantaggio per i lavoratori flessibili. D'altronde l'orario su basi flessibili è una pratica poco utilizzata nel nostro Paese ed i pochi lavoratori che ne possono usufruire ricoprono posizioni dirigenziali se non addirittura apicali.

Guardando ai macro gruppi professionali si evince che, *ceteris paribus*, a professioni *high skill* si associano lavori caratterizzati da più elevati livelli di responsabilità (persone da supervisionare), poco soggetti a compiti ripetitivi e dove è richiesta una personale valutazione della qualità del proprio operato. Parallelamente gli occupati che operano in professioni ad elevato livello di qualificazioni sono maggiormente soggetti a scadenze serrate e a lavori in cui è richiesto il rispetto di standard di qualità. Le medesime evidenze anche se con intensità differenti si osservano per le professioni tecniche. All'estremo opposto si collocano, invece, le professioni a bassa qualificazione.
L'analisi dell'effetto del settore di attività economica fa emergere che i compiti ripetitivi caratterizzano maggiormente i lavoratori del comparto agricolo e del commercio; nell'agricoltura più che altrove capita di dover lavorare anche quando si è in cattive condizioni di salute; nell'industria e nelle costruzioni invece occorre rispettare gli standard di qualità; sempre nel settore delle costruzione si hanno maggiori probabilità di dover interrompere il lavoro ordinario per compiti imprevisti e di dover lavorare con scadenze serrate.
Le ultime variabili inserite nei modelli sono relative ad aspetti percettivi e sono interpretabili come *proxy* di benessere percepito sul luogo di lavoro. Nello specifico ci si riferisce alle motivazioni (o meglio a quanto il lavoro motiva il lavoratore a dare il meglio) e alle aspirazioni (ossia la corrispondenza tra lavoro che si svolge e proprie aspirazioni) per altro già analizzate al termine del capitolo sulla complessità del lavoro. Queste variabili sono state inserite nell'analisi per comprendere se il sentirsi motivato ed appagato sul luogo di lavoro ha delle implicazioni su alcuni dei sintomi di autonomia. L'essere motivato è più probabilmente associato a lavoratori con compiti di supervisione di colleghi, che hanno un'occupazione caratterizza da poche interruzioni causate da compiti imprevisti e il cui lavoro non prevede scadenze serrate, né la necessità di dover lavorare quando si è in cattive condizioni di salute. Gli occupati che dichiarano l'esistenza di una corrispondenza tra le proprie aspirazioni e l'attuale lavoro, con ridotte probabilità svolgono un'attività caratterizzata da compiti ripetitivi, sono più probabilmente coinvolti nella valutazione della qualità del lavoro svolto e, come per i motivati, si osservano maggiori possibilità di lavorare con tranquillità, ossia senza scadenze serrate né interruzioni legate a imprevisti. Tali risultanze mettono dunque in evidenza un'associazione tra aspetti rilevanti di autonomia del lavoro e percezione di benessere sul luogo di lavoro.
Per concludere, le analisi presentate nella loro multivariabilità, lette in maniera unitaria fanno emergere un quadro articolato che vede per alcuni profili professionali, a cui sono anche connesse specifiche caratteristiche individuali, il prevalere di sintomi di scarso controllo del proprio lavoro. Ciò che sembra certo è che i differenti sintomi agiscono su alcuni collettivi di occupati con intensità e segni diversi, ma gli occupati con elevati livelli di scolarità, con occupazione stabile, impiegati in professioni *high skill*, motivati sul lavoro beneficiano comunque di una maggiore qualità del lavoro in termini relativi rispetto agli altri lavoratori, anche se evidenziano alcuni sintomi di poca autonomia.

4.4 L'andamento dell'autonomia nel tempo

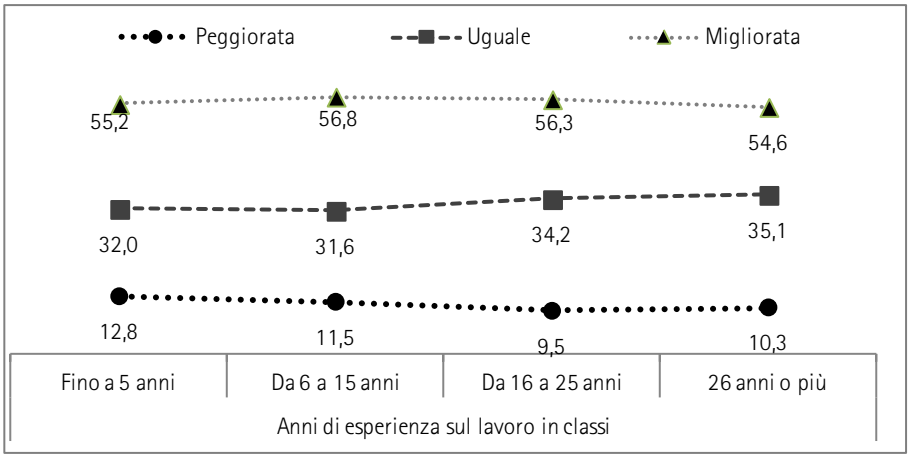
4.4.1 Dinamiche e determinanti

In questo paragrafo daremo conto dell'evoluzione nel tempo dei livelli di autonomia dei lavoratori, utilizzando variabili di natura percettiva riferite sia all'attuale lavoro che alle tendenze rispetto al primo lavoro[1].

L'utilizzo di misure di questo tipo permette di ragionare sull'investimento delle imprese e delle organizzazioni in termini di autonomia, operando confronti in termini di esperienza di lavoro, carattere dell'occupazione, complessità delle competenze, sviluppo professionale e di carriera.

Come noto in Italia, un fattore considerato fondamentale nella determinazione di alcune situazioni di lavoro è l'esperienza lavorativa (OECD, 2011), in particolare per quanto riguarda l'allocazione in determinate categorie professionali e la conseguente determinazione dei livelli retributivi. Dalle analisi sui dati della III Indagine sulla Qualità del Lavoro risulta che la valutazione dell'andamento della propria autonomia non è influenzata in modo significativo dall'esperienza professionale (figura 4.14). Più che altro si evidenzia una lievissima tendenza verso la diminuzione della percezione di un peggioramento ed una rispettiva crescita di situazioni di immutabilità considerando tutto l'arco della vita lavorativa.

Figura 4.14 - **Andamento dell'autonomia per anni di esperienza sul lavoro in classi. Anno 2010**

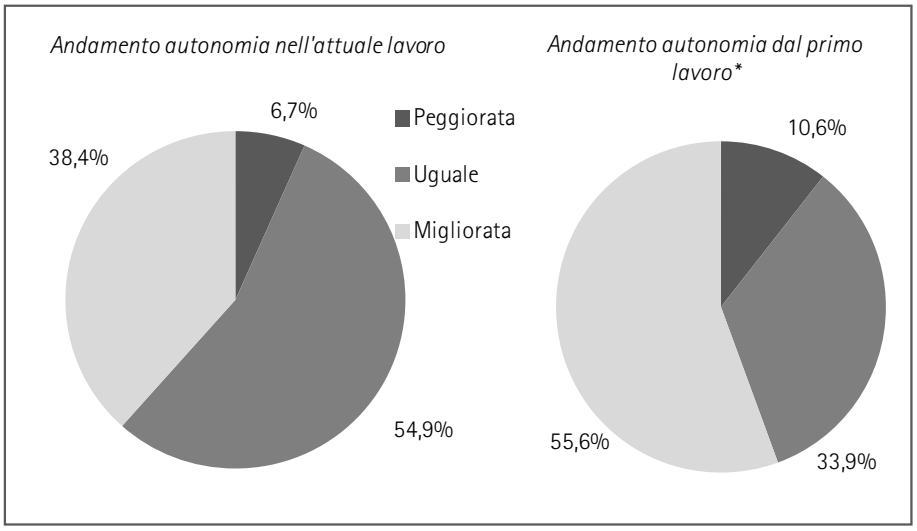


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

1. Per l'analisi dell'andamento dell'autonomia sono state utilizzati due quesiti: "Considerando il suo attuale lavoro, da quando ha iniziato a svolgerlo ritiene che il grado di autonomia sia peggiorato, uguale o migliorato?; Considerando la sua intera vita lavorativa fino ad oggi, ritiene che sia peggiorata, uguale o migliorata rispetto al grado di autonomia/potere decisionale/libertà?

Ciò però non vuol dire che la percezione relativa all'andamento del grado di autonomia non tenda ad aumentare nel lungo periodo. Confrontando i dati relativi all'andamento dell'autonomia nell'attuale lavoro con quelli che fanno riferimento ad un lasso di tempo più lungo (l'intero arco della vita professionale), si può osservare, infatti, una tendenza verso una percezione del miglioramento superiore nel caso in cui il riferimento sia dall'inizio dell'attività lavorativa (figura 4.15).
Va inoltre considerato che, l'autonomia lungo tutto l'arco della vita lavorativa sembra influenzare in modo deciso la percezione relativa all'autonomia dell'attuale lavoro. Tra coloro che dichiarano che la loro autonomia è migliorata in rapporto al primo lavoro, oltre il 57% sostiene che sia migliorata anche nell'attuale; a conferma di questo rapporto va anche la bassissima percentuale di occupati (9,2%) che vede la situazione lavorativa migliorare sul fronte dell'autonomia, pur considerando un peggioramento rispetto all'inizio del primo lavoro.

Figura 4.15 - **Andamento dell'autonomia nell'attuale lavoro e dal primo lavoro. Anno 2010**



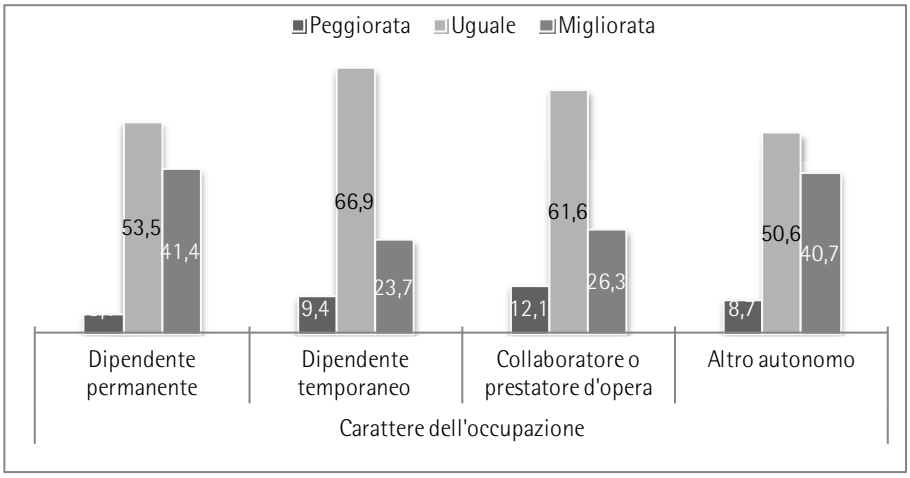
* Nota: sono escluse le persone che non hanno mai cambiato lavoro.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

A partire dagli anni '80 in letteratura si è andata diffondendo l'idea di una divisione della qualità del lavoro tra un settore "primario" di lavoratori con ampie garanzie e i lavoratori senza prospettive, "sottoposti ad una cronica insicurezza lavorativa" (Gallie, 2012). Negli anni '90, le nuove teorie sulla flessibilità hanno approfondito il tema del rapporto tra inquadramento contrattuale e qualità del lavoro, evidenziando che la forza lavoro stava sempre più divenendo frammentata, con un centro sicuro e privilegiato e una periferia flessibile e con poche sicurezze (Gallie, 2012). È per questo,

dunque che risulta opportuno rapportare il grado di autonomia sul lavoro percepito con la forma contrattuale di lavoro (figura 4.16).

Figura 4.16 - **Andamento dell'autonomia nell'attuale lavoro per carattere dell'occupazione. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

I dati a nostra disposizione confermano che la forma contrattuale non ha un carattere neutro rispetto alla percezione sull'andamento della propria autonomia sul lavoro. Ciò avvalora inoltre quanto visto nel paragrafo precedente in relazione al rapporto tra forma contrattuale e sintomi di poca autonomia sul lavoro. Rispetto ai dipendenti permanenti, quelli temporanei ed i collaboratori mostrano differenze sostanziali nelle percentuali di valutazione positiva dell'andamento dell'autonomia sul lavoro. In letteratura sono ampiamente diffuse le analisi in cui si sottolinea quanto l'atipicità contrattuale generi fenomeni non solo di scarsa tutela, ma anche di peggiori condizioni di lavoro. Su questo fronte è stato evidenziato quanto in particolare i collaboratori si avvicinino più ai dipendenti che non ai lavoratori in proprio in termini di autonomia (Pintaldi, 2008). In realtà i dati a nostra disposizione mostrano che la situazione dei collaboratori, quanto ad andamento dell'autonomia, è addirittura peggiorativa rispetto a chi ha maggiori garanzie contrattuali. Accanto a questa evidenza è anche possibile notare la scarsa sensazione di autonomia che connota i lavoratori indipendenti in senso stretto che, a prima vista, sembrerebbe essere una contraddizione di fondo ma che, come esplorato nel paragrafo precedente, non ha nulla di incoerente. La categoria degli autonomi, infatti, solo per il 40,7% dichiara miglioramenti nei propri livelli di autonomia e tale quota risulta praticamente identica a quella registrata per i dipendenti permanenti.
Teoricamente a una maggiore flessibilità contrattuale (e soprattutto per i lavoratori autonomi) dovrebbe corrispondere un livello di autonomia che cresce anche in ter-

mini tendenziali, ma in questo caso non è così. Nella spiegazione di questo evidente paradosso si può ricorrere alle analisi relative alla qualificazione e quantificazione di un utilizzo improprio delle forme contrattuali. Le analisi condotte sui dati provenienti dall'indagine ISFOL-PLUS, infatti, utilizzano una griglia di indicatori di subordinazione per identificare una soglia oltre la quale i lavoratori con forme contrattuali non alle dipendenze possano essere definiti "falsi autonomi" o, comunque parasubordinati (Mandrone e Marocco, 2012). Gli indicatori di subordinazione[2] possono essere tutti presenti o solo in parte; se si considerano gli autonomi e i collaboratori con almeno 4 dei sei individuati, si nota che circa il 15% dei lavoratori autonomi (con partita Iva o associati in partecipazione), pari a oltre 313.000 persone, possono essere considerati dei falsi autonomi e dunque assimilabili a dei dipendenti; tale percentuale sale al 74% in riferimento ai collaboratori (categoria che comprende i co.co.co, i collaboratori occasionali ed i lavoratori a progetto), quota che rappresenta oltre 834.000 occupati con questa forma contrattuale[3].

Tornando alle evidenze provenienti dalla III Indagine sulla Qualità del Lavoro, a ulteriore conferma dell'importanza della forma contrattuale nella definizione dell'andamento dei livelli di autonomia, vi è il dato su quanto incide il miglioramento in termini di stabilità del lavoro. In linea generale va sottolineato che per i lavoratori dipendenti temporanei e soprattutto per i collaboratori la stabilità nell'attuale posto di lavoro è migliorata rispettivamente solo nel 15,2% e nel 12,2%; al contrario le forme contrattuali più stabili per costruzione (i dipendenti permanenti) hanno visto migliorare ulteriormente la propria stabilità nel 33,0% dei casi; un simile miglioramento si riscontra tra gli autonomi con una quota del 30,4%[4].

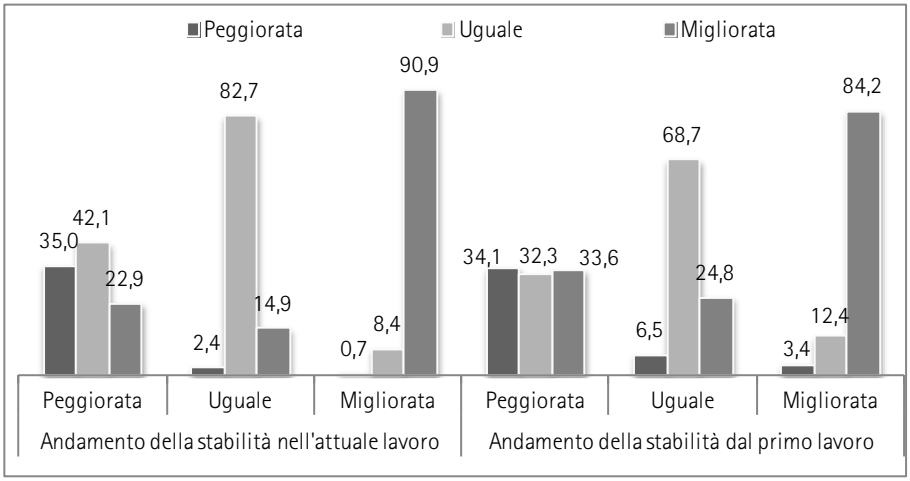
Questi dati dunque mostrano una tendenza contraria rispetto alle ipotesi di un'atipicità che sfuma nel tempo ed è sostituita da forme contrattuali meno temporanee e poco tutelate, e contribuiscono a sviluppare riflessioni sul rapporto tra andamento della stabilità (nell'attuale lavoro e lungo tutta la vita lavorativa) e andamento dell'autonomia sul lavoro.

Sia considerando l'andamento dell' autonomia nell'attuale lavoro che l'andamento dall'inizio del primo lavoro, è evidente (figura 4.17) che i miglioramenti in termini di controllo del proprio lavoro siano in corrispondenza di un processo di stabilità lavorativa. Tra gli occupati che rilevano un miglioramento nell'andamento del livello di stabilità del proprio lavoro, circa il 91% sostiene di riscontrare un positivo andamento anche per quanto riguarda il grado di autonomia sul lavoro; tale valore riferito alla stabilità del primo lavoro, scende all'84%, pur rimanendo dunque su una quota decisamente elevata.

---

2. Gli indicatori considerati sono: forma contrattuale atipica su richiesta, monocommittenza, presenza giornaliera, necessità di rispettare un orario, utilizzo degli strumenti della società, esistenza di una reiterazione del contratto.
3. Tali dati sono frutto di un'elaborazione di quelli presentati da Mandrone e Marocco (2012).
4. Queste informazioni sono frutto di elaborazioni effettuate sempre sul database della III Indagine ISFOL-QdL, ma che non sono riportate in forma grafica o tabellare.

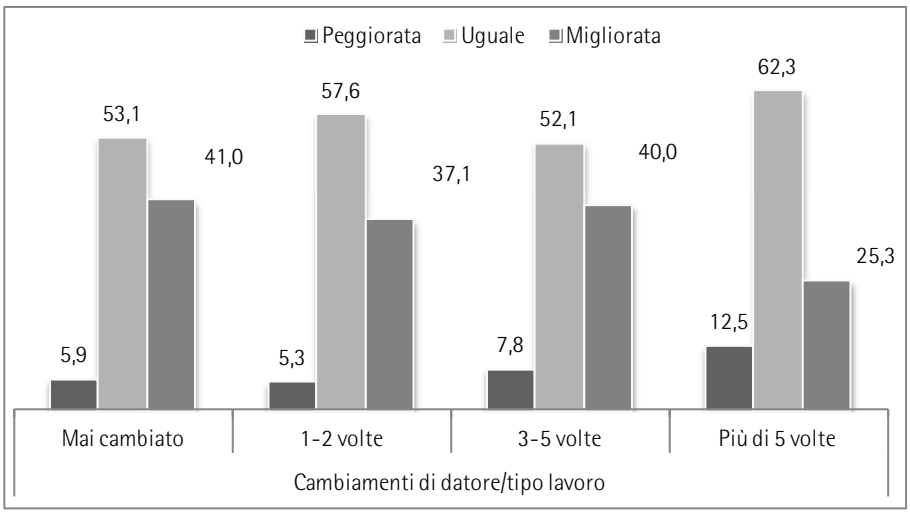
Figura 4.17 - **Andamento dell'autonomia per andamento della stabilità, nell'attuale lavoro e dal primo lavoro. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

I cambiamenti di datore o di tipo di lavoro non sembrano influenzare in modo positivo la percezione di un miglioramento nei propri livelli di autonomia sul lavoro (figura 4.18). La mobilità *job to job* che da un punto di vista teorico dovrebbe incidere positivamente sul miglioramento, in generale delle condizioni di lavoro e nello specifico sui livelli di autonomia, sembra in questo caso invece evidenziare che all'aumentare dei cambiamenti si verifichi in presenza di flessibilità organizzativa e contrattuale che non sempre porta con sé una tendenza verso lo sviluppo professionale da cui si genera una crescita dell'autonomia. Questi risultati sono peraltro coerenti con quanto già evidenziato nel paragrafo sullo sviluppo professionale e sulle carriere presentato nel capitolo sulla dimensione della complessità. In particolare va evidenziato che la minore percezione di un miglioramento in termini di autonomia nell'attuale lavoro (25,3%) si registra quando si sono effettuati oltre 5 cambiamenti di lavoro o di datore di lavoro. In tal senso appare evidente che la numerosità dei cambiamenti di lavoro non sembra tanto essere legata allo sviluppo di modalità di "contrattazione" di forme migliori di lavoro, ma più che altro sembrerebbe essere il risultato della ricerca di una nuova collocazione a seguito di scadenze contrattuali o della fine di una commessa. A sottolineare questa ipotesi vi è anche il dato relativo al rapporto tra soddisfazione per la stabilità e numero di cambiamenti di datore di lavoro: al crescere del numero dei cambiamenti aumenta, infatti, l'insoddisfazione per la stabilità nell'attuale posto di lavoro: si passa dal 17,4% di chi non hai mai cambiato al 29,3% per chi ha avuto più di 5 cambiamenti.

Figura 4.18 - **Andamento dell'autonomia nell'attuale lavoro per numero di cambiamenti di datore o di tipo di lavoro. Anno 2010**



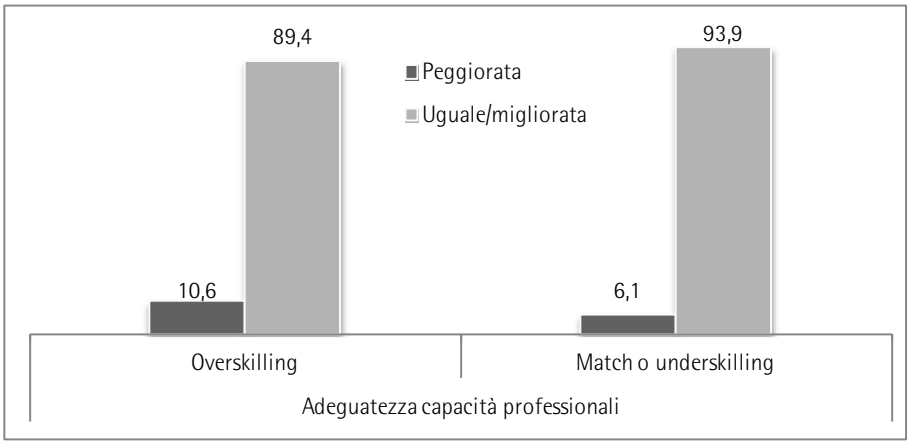
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Uno dei temi che ha interessato gli studi sulla qualità del lavoro è quello del rapporto tra competenze e controllo del proprio operato (autonomia). È stato anche evidenziato in letteratura che se prima vi era un legame diretto tra competenze e livello di controllo del proprio lavoro (e dunque ad una flessione delle competenze corrispondevano minori possibilità di controllo del lavoro), nell'attuale situazione del mercato del lavoro (non solo italiano), l'andamento dell'autonomia e del controllo sembrano non correlarsi al livello di competenze (Gallie, 2012). Nello studio di alcuni sintomi dell'autonomia sul lavoro (paragrafo precedente) è stata tuttavia mostrata l'esistenza di una certa relazione tra la complessità delle competenza ed il livello di controllo del proprio lavoro.

Se invece si tenta di studiare il legame tra livello di competenze e andamento dell'autonomia, sembra evidenziarsi una certa divergenza tra i due elementi, se pur caratterizzata da un processo di misurazione che mette insieme due aspetti entrambi di natura percettiva. Confrontando l'andamento dell'autonomia con la percezione dell'adeguatezza delle proprie competenze rispetto al lavoro svolto, e adottando quest'ultima variabile come indicatore di *skill mismach* percepito, infatti, si nota una variazione nella quota di occupati che giudicano il proprio lavoro migliorato in termini di autonomia (figura 4.19). Gli occupati che dichiarano uno scollamento tra le competenze possedute e quelle richieste per lo svolgimento dell'attività lavorativa, mostrano un peggioramento in termini di autonomia nell'attuale lavoro nel 10,6% dei casi. Al contrario, per coloro che affermano che le loro competenze sono in linea con le attività svolte o, addirittura risultano inferiori, si delinea una maggiore stabilità o un miglioramento nel proprio livello di autonomia sul lavoro.

La relazione negativa tra complessità delle competenze e miglioramento in termini di autonomia può essere anche supportata dalla lettura dei dati relativi alla relazione tra soddisfazione per i compiti o mansioni e andamento dell'autonomia sul lavoro. I lavoratori che affermano di essere insoddisfatti per i compiti e le mansioni assegnate, per i quali si può desumere una complessità di competenze non del tutto utilizzata, si delinea una crescita nel peggioramento dell'autonomia di circa 25 punti percentuali rispetto a coloro che al contrario si mostrano soddisfatti.

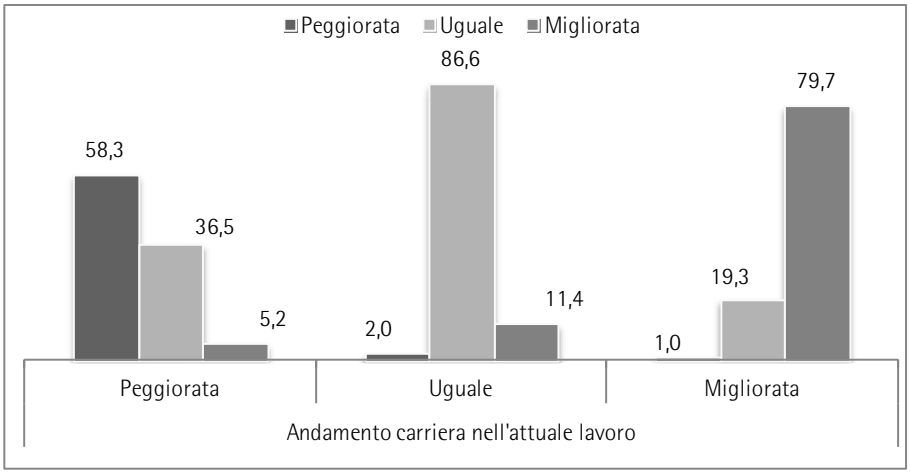
Figura 4.19 - **Andamento dell'autonomia nell'attuale lavoro per percezione dell'adeguatezza delle competenze. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Il carattere dell'occupazione, inteso come forma contrattuale, incide anche sulle opportunità di sviluppo professionale e dunque di carriera che a loro volta hanno una decisa influenza sulla percezione dell'autonomia. Come già evidenziato nel capitolo relativo alla dimensione della complessità, la tipicità contrattuale, ma anche l'elevato numero di cambiamenti lavorativi, incidono negativamente sulla percezione delle possibilità di sviluppo professionale. La figura 4.20 conferma il forte legame tra i percorsi di carriera e l'andamento dell'autonomia sul lavoro. Nelle situazioni di miglioramento professionale, infatti, il 79% dichiara di percepire un miglioramento in termini di autonomia; tale valore tra coloro che invece sentono di aver subito un'involuzione nella carriera scende al 5,2%.

Figura 4.20 - **Andamento dell'autonomia nell'attuale lavoro per andamento della carriera nell'attuale lavoro. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

4.4.2 Caratteristiche e soddisfazione per il grado di autonomia

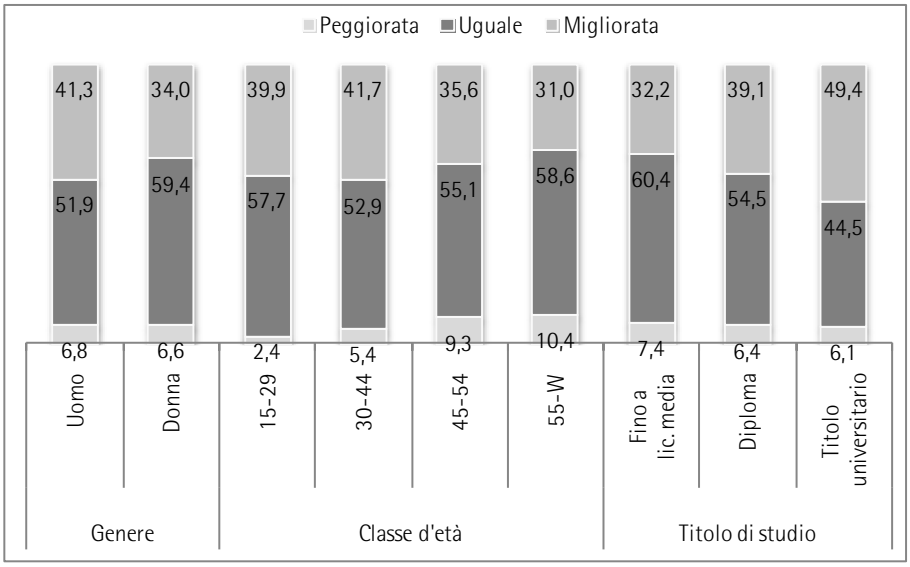
Le caratteristiche demografiche ed individuali quali genere, età e titolo di studio sembrano avere un'influenza significativa in riferimento all'andamento del grado di autonomia all'interno dell'attuale posto di lavoro (figura 4.21).

Considerando le differenze di genere è possibile evidenziare che gli uomini, sono la componente che in misura maggiore percepisce un miglioramento in termini di autonomia; al contrario le donne descrivono la loro situazione di autonomia più che altro come immutata nell'attuale lavoro, il ché per certi versi ripropone la nota maggiore difficoltà per le donne di crescita professionale nei luoghi di lavoro (par. 3.1).

Quanto alla relazione tra andamento dell'autonomia ed età si nota una certa penalizzazione dei livelli di controllo del proprio lavoro al crescere dell'età, evidenziata dalla percezione di un progressivo peggioramento. I miglioramenti più evidenti sono soggettivamente segnalati tra i giovani occupati e nella fascia tra i 30 ed i 44 anni. Va però sottolineato che sulla componente più giovane, come già ampiamente ricordato in riferimento alla soddisfazione complessiva sul lavoro, pesa a livello percettivo la consapevolezza di una forte difficoltà nell'accesso al lavoro che genera una visione positiva della propria occupazione anche solo per il fatto di avere un'occupazione (Bergamante e Gualtieri, 2012).

L'investimento in capitale umano da parte dei lavoratori, oltre ad aver un effetto positivo in termini di maggiore occupabilità e di redditi, incide positivamente sulla percezione di miglioramento in termini di autonomia nel proprio lavoro. Al crescere del livello di istruzione degli occupati, infatti, aumenta la percezione di un miglioramento dell'autonomia, anche perché tendenzialmente in relazione agli avanzamenti di carriera o professionali.

Figura 4.21 - **Andamento dell'autonomia nell'attuale lavoro per genere, classe d'età e titolo di studio. Anno 2010**

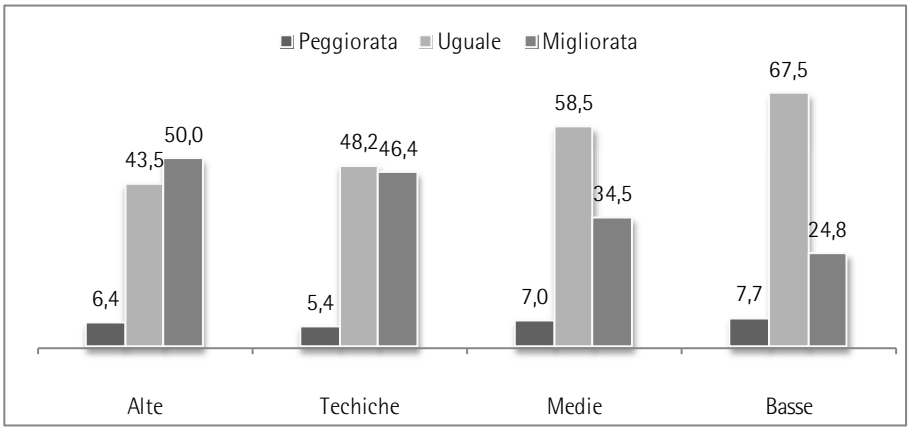


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Se, come evidenziato, i titoli più elevati sono la "garanzia" di miglioramenti in termini di autonomia sul lavoro, la lettura della percezione del suo andamento rispetto alle categorie professionali ne è una conferma (figura 4.22). Gli occupati appartenenti alle professioni "alte"[5], per le quali il possesso di una laurea è tipicamente un presupposto di accesso, sono quelli che più degli altri sottolineano un miglioramento nei livelli di controllo del proprio lavoro nel tempo (50,0%). Per coloro inseriti in professioni tecniche la sensazione di miglioramento scende al 46,4%, ma risulta più sentita la percezione di un'invariabilità (48,2%). Situazioni di forte costanza nei livelli di autonomia sono evidenziate dagli occupati nelle professioni a bassa qualifica o in tipologie di media qualifica (impiegati, artigiani, operai specializzati, ecc.).
Sembrerebbe delinearsi un quadro in cui la possibilità di veder migliorare i propri livelli di autonomia lavorativa sia appannaggio solo di chi, come nel caso delle professioni altamente specializzate, sia già in una condizione di elevato controllo del proprio lavoro. Al contrario per le persone occupate in contesti professionali a minore qualificazione, che dunque comportano minori possibilità di scelte nell'ambito della propria attività, non si intravedono potenzialità di miglioramento, ma anzi, se pur con percentuali non particolarmente rilevanti, si percepisce un peggioramento superiore rispetto a quanto mostrato dalle altre categorie professionali.

5. Comprendono i raggruppamenti professionali 1 (legislatori, dirigenti e imprenditori) e 2 (professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) della classificazione delle professioni dell'ISTAT CP2001.

Figura 4.22 - **Andamento dell'autonomia nell'attuale lavoro per tipologie professionali. Anno 2010**



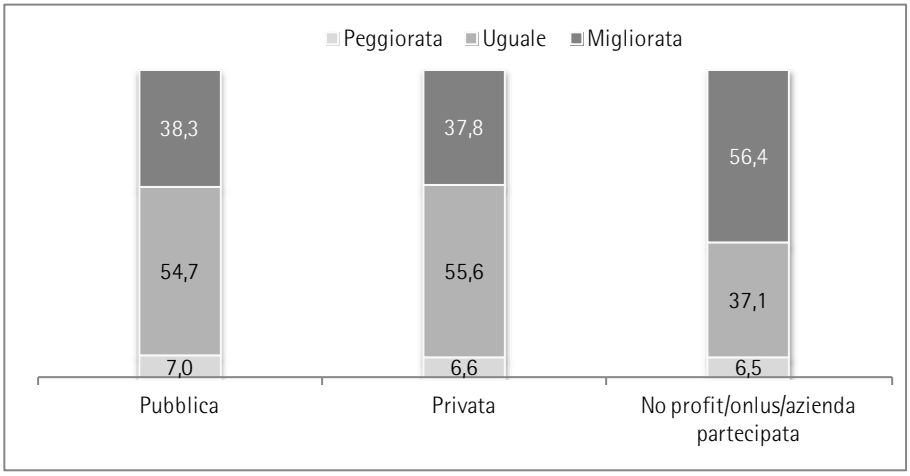
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Affiancando all'analisi dell'andamento dell'autonomia sul lavoro per tipologia professionale, quella per natura (pubblica, privata, ecc.) dell'organizzazione lavorativa di riferimento (figura 4.23), si rilevano variazioni interessanti rispetto ai lavoratori dipendenti; infatti, sono esclusi dalle analisi gli imprenditori, i liberi professionisti ed i lavoratori in proprio, ai quali non viene posto il quesito relativo alla tipologia di impresa perché ridondante rispetto alla forma di lavoro che è per costituzione di natura privata.

I dipendenti di organizzazioni pubbliche e private mostrano una quasi identica percezione dell'andamento dell'autonomia sul proprio lavoro, a sottolineare in questa distinzione che ancor più evidente è il ruolo del titolo di studio e della professione nel determinare la tendenza nel tempo dei livelli di controllo. In ogni caso sia nelle società private che nelle organizzazioni pubbliche prevale una sostanziale stabilità del grado di autonomia sul lavoro dei dipendenti.

Se invece si considerano le strutture con natura diversa (no profit, onlus o a partecipazione pubblica), si evidenzia da parte dei lavoratori dipendenti una migliore percezione dell'andamento dell'autonomia nel tempo: oltre il 56% di questi lavoratori, infatti avverte dei miglioramenti, a fronte del 38,3% nel settore pubblico e del 37,8% del settore privato. Per tutte e tre le tipologie d'impresa si osservano invece percentuali del tutto simili considerando le sensazioni negative espresse dai dipendenti.

Figura 4.23 - **Andamento dell'autonomia nell'attuale lavoro natura dell'impresa o dell'organizzazione lavorativa, solo dipendenti. Anno 2010**



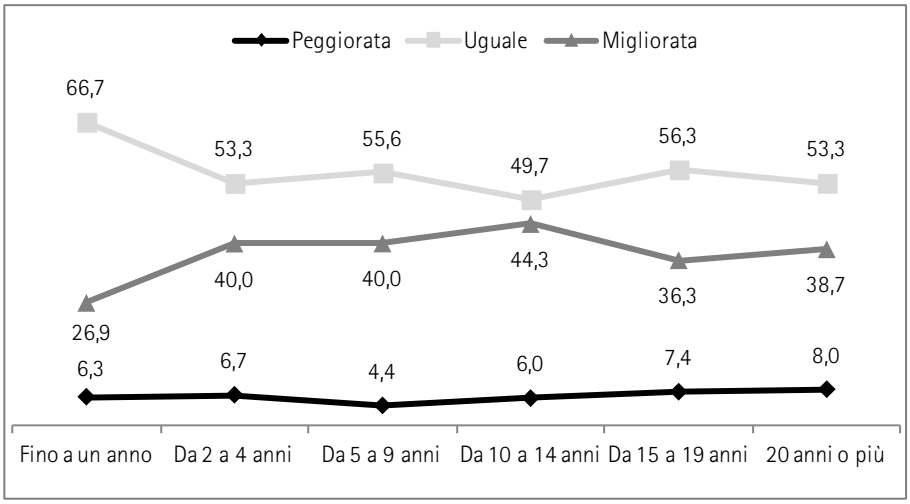
Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

A completamento nonché ad ulteriore sostegno all'esistenza di un fenomeno strutturale per cui a definire l'andamento dell'autonomia sono il titolo di studio e la collocazione professionale, è il confronto della percezione del suo cambiamento nel tempo rispetto agli anni di esperienza di lavoro nell'attuale posto di lavoro (figura 4.24).

A completamento dell'analisi, nonché ad ulteriore sostegno all'esistenza di alcune caratteristiche (forma contrattuale, titolo di studio e categoria professionale) che da sole incidono in modo quasi esclusivo nella definizione dell'andamento dell'autonomia è il confronto della percezione del suo cambiamento nel tempo rispetto agli anni di esperienza di lavoro nell'attuale posto di lavoro (figura 4.24). Si è già visto che considerando tutta l'esperienza di lavoro lungo l'arco della vita non si notano sostanziali variazioni, né tantomeno indicazioni tendenziali evidenti. Anche analizzando l'esperienza specifica nell'attuale posto di lavoro, non si nota una definita relazione tra l'aumento del numero di anni di permanenza nello stessa organizzazione e la variazione dei livelli di autonomia; in linea generale, infatti emerge una sostanziale stabilità nella percezione del livello di autonomia e dunque una conferma del forte peso giocato dal contratto di lavoro, dal titolo di studio e dalla professione.

Va in ogni caso sottolineato che i miglioramenti più evidenti sono percepiti dai lavoratori che hanno dai 10 ai 14 anni di esperienza, mentre, al contrario, salendo ancora nel numero di anni di esperienza, aumenta la percezione di un peggioramento in termini di autonomia.

Figura. 4.24 - **Andamento dell'autonomia per anni di esperienza nell'attuale lavoro in classi. Anno 2010**

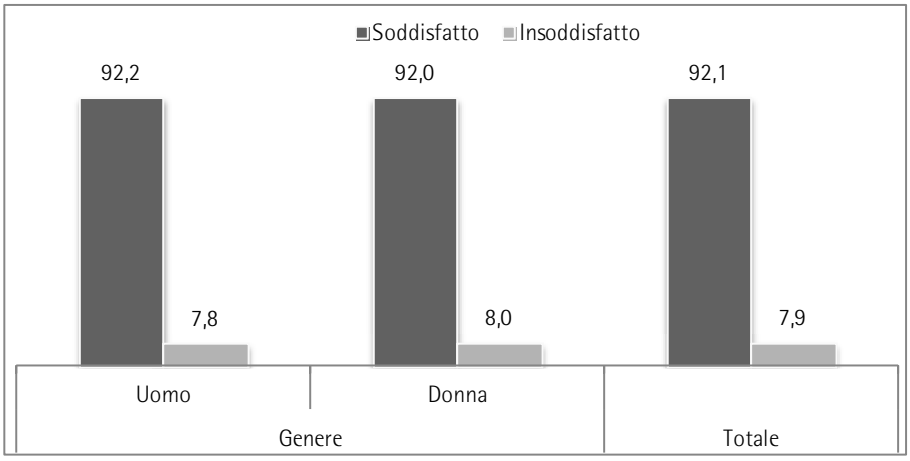


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Nello studio della qualità del lavoro viene dato ampio rilievo al grado di soddisfazione che, a livello generale, è assimilabile ad una misura del benessere lavorativo, ma che, in riferimento a singoli aspetti, si configura come una misura del benessere relativo ad una specifica dimensione. All'interno di questo volume e in letteratura sono stati più volte sottolineati gli alti livelli di soddisfazione che caratterizzano i lavoratori italiani. Anche per quanto riguarda la soddisfazione per il grado di autonomia sul lavoro, si riscontrano percentuali decisamente rilevanti che tuttavia non sembrerebbero mutare in maniera consistente considerando le specificità di genere (figura 4.25). In realtà rispetto al grado di soddisfazione non si riscontrano variazioni neanche in relazione alle diverse età o al titolo di studio, al contrario di quanto invece registrato analizzando il peso di queste due caratteristiche nel determinare variazioni in termini di andamento dell'autonomia.

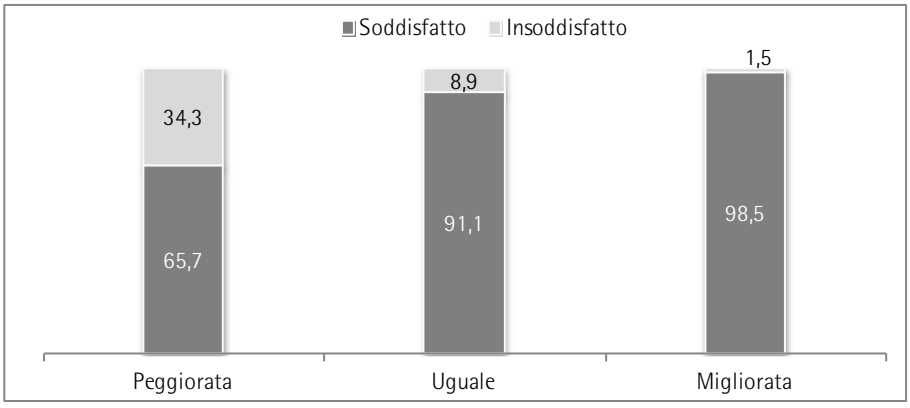
La soddisfazione per l'autonomia, come atteso, sembra essere collegata alla percezione che si ha dell'andamento dei livelli di autonomia sul proprio posto di lavoro (figura 4.26). In particolare se la tendenza è verso la percezione di un peggioramento in termini di autonomia lavorativa, si evidenzia una quota d'insoddisfazione decisamente sostenuta (34,3%).

Figura 4.25 - **Soddisfazione per l'autonomia sul lavoro per genere. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 4.26 - **Soddisfazione per l'autonomia sul lavoro per andamento dell'autonomia nel tempo. Anno 2010**

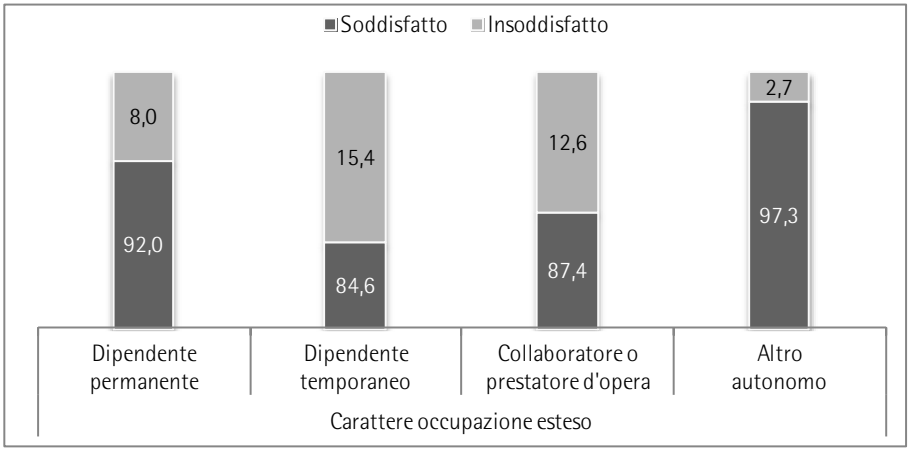


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

È stato più volte mostrato come la tipologia contrattuale non sia neutra rispetto a molte questioni riguardanti la qualità del lavoro. Le riflessioni sull'esistenza di due mercati del lavoro (uno per i "garantiti" e uno per i lavoratori "a margine") si sono anche spinte fino ad ipotizzare che vi siano altrettanti sistemi e meccanismi di qualità del lavoro che offrono spaccati del tutto diversificati (Gallie, 2012).
Come già evidenziato in merito all'andamento dei livelli di autonomia le forme contrattuali più atipiche sono associate a situazioni di minor controllo del proprio lavo-

ro. Anche il grado di soddisfazione sembra variare in corrispondenza della diversa forma di tutela contrattuale (figura 4.27). I dipendenti temporanei ed i collaboratori mostrano percentuali di insoddisfazione decisamente superiori sia ai dipendenti permanenti, sia agli autonomi; questi ultimi, al contrario mostrano i più elevati livelli di soddisfazione rispetto all'autonomia nello svolgimento della propria attività lavorativa. Inoltre, se pur di poco, tra gli atipici, i meno soddisfatti risultano essere i dipendenti con un contratto temporaneo.

Figura 4.27 - **Soddisfazione per l'autonomia per carattere dell'occupazione. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Per concludere, le analisi qui esposte indicano che effettivamente, così come evidenziato nella parte introduttiva del presente capitolo, non è possibile individuare fattori o elementi che in modo determinante incidono sull'andamento dell' autonomia. I nuovi ibridi organizzativi che spesso vedono la compresenza di più modelli organizzativi all'interno della stessa organizzazione produttiva (Gosetti, 2012b), hanno contribuito in modo forte a erodere la linearità dei processi e le dinamiche automatiche di crescita ed evoluzione professionale. Allo stesso tempo i dati dell'Indagine sulla Qualità del Lavoro non consentono di studiare nello specifico il rapporto tra le percezioni e le dichiarazioni dei lavoratori con le strutture organizzative di riferimento e, dunque, analiticamente non è possibile né confermare, né mettere in discussione il nuovo paradigma dell'anomia organizzativa e dell'indeterminatezza. È però evidente che emerge una chiara linea interpretativa che sembra comunque essere indipendente dalle forme organizzative in cui si opera.
Riguardo all'andamento dell'autonomia nell'attuale lavoro si delinea un certo miglioramento nel tempo su cui però pochi elementi sembrano intervenire; le uniche caratteristiche che appaiono come sostanziali nel migliorare le possibilità di controllo del proprio lavoro sono la tipologia contrattuale e il titolo di studio (e la conseguen-

te categoria professionale di riferimento). In tal senso si ripropongono per certi versi i contesti in cui sono maggiormente probabili miglioramenti in termini di carriera e di crescita professionale e, in particolare i fattori che riescono ad incidere positivamente sull'evoluzione professionale (cfr par 3.1 e par 3.2).
Si assiste ad un miglioramento dei livelli di autonomia (38%), ma tale tendenza è comunque ridimensionata da una stazionarietà dell'autonomia che riguarda circa il 55% dei lavoratori e da un peggioramento se pur limitato (6,7%). È noto che l'autonomia è un elemento fondamentale nella determinazione della soddisfazione e della motivazione sul lavoro, soprattutto nel suo legame con l'avanzamento di carriera, è dunque lecito domandarsi quali possano essere le condizioni che riescono (se pur con forti differenze per età e forma contrattuale) a mantenere alti i livelli di "attaccamento" al lavoro. La situazione economica sfavorevole è sicuramente un fattore che produce motivazione e soddisfazione tra gli occupati per il solo fatto di possedere un lavoro (Bergamante, Gualtieri, 2012a; par. 3.3). Oltre a questo aspetto, però sembra opportuno riflettere sul peso che i processi di *job crafting* potrebbero avere sullo sviluppo di meccanismi di "adattabilità positiva" alle difficoltà sul lavoro o al poco controllo della propria attività. La teoria del *job crafting*, infatti sostiene che i lavoratori si impegnino in percorsi di ricostruzione dei propri lavori quando sono spinti a cambiare le loro visioni del significato del lavoro o l'identità lavorativa; in tal senso il primo risultato di questo processo è proprio l'alterazione della percezione del significato del lavoro e dell'identità sul lavoro (Berg *et al.*, 2008) che non può che avere ricadute positive in termini di motivazione e soddisfazione, oltre che ovviamente di produttività, tant'è vero che è un processo anche molto caldeggiato a livelle gestionale e organizzativo.

5. Dimensione del controllo

..."che si riferisce al "bisogno di controllare le condizioni generali del proprio lavoro, come, ad esempio, l'oggetto della produzione, la sua destinazione, l'organizzazione, le attività da assegnare al proprio e agli altri centri decisionali" (Gallino, 1985, p.121)

5.1 Introduzione

Nell'ambito degli studi sulla qualità del lavoro un ruolo centrale viene svolto dalla dimensione che fa riferimento alla necessità da parte dei lavoratori di controllare le condizioni generali del lavoro e di partecipare alla formulazione degli obiettivi sovraoridinati (Gallino, 1985).

Secondo Gallino: "Chi è subordinato ha interesse a dilatare al massimo il rango delle proprie decisioni; chi è sovraodinato ha interesse a limitarglielo. Vi è però un limite insuperabile alla dilatazione del rango decisionale subordinato, da vedersi appunto nell'atomizzazione dell'organizzazione e nella scomparsa del suo centro direttivo. L'istanza storica del *controllo*, come dimensione più alta e motivante della QdL, nasce precisamente da questo fatto, più che dal disconoscimento della necessità di decisioni subordinate ad altre. Con essa i lavoratori chiedono di avere voce in capitolo nei centri decisionali da cui dipende il quadro generale entro il quale si svolge il lavoro esecutivo, e al limite di farne parte. Sotto questo rispetto 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 decisone, e come proporzione di lavoratori) alla formulazione delle decisioni sovraordinate da cui quel livello dipende. In tal modo, e in questo senso specifico, essi perverranno a "controllare" in una certa misura le condizioni generali del lavoro che devono poi materialmente svolgere a un livello decisionale subordinato (...). Lo sviluppo della QdL si attuerà dunque lungo la dimensione del controllo, mediante un crescente grado di partecipazione dei lavoratori alla formulazione degli obiettivi sovraordinati, anche su più livelli, che circoscrivono il rango degli obiettivi entro il quale essi, lungo la dimensione dell'autonomia, debbano necessariamente tenersi". (Gallino, 1985 p. 122).

La III Indagine sulla Qualità del lavoro dell'ISFOL consente di misurare questa dimensione utilizzando un sistema d'indicatori elementari peraltro già illustrati nella parte introduttiva della presente sezione.
Il livello raggiunto dalla dimensione del controllo per il singolo lavoratore è fortemente connesso ai modelli organizzativi adottati nell'impresa. L'indagine rivolta ai soli lavoratori, sulla quale si basa l'osservazione della dimensione del controllo, non consente tuttavia di conoscere con completezza il modello organizzativo di riferimento dell'impresa. Al fine di rendere misurabile la dimensione del controllo in questo contesto informativo si è quindi operata la scelta di porre l'accento su alcuni aspetti che misurino il coinvolgimento del lavoratore nella formulazione degli obiettivi sovraordinati e in tale senso si è indagata la possibilità da parte del lavoratore di intervenire in termini propositivi sui processi decisionali (strategie e obiettivi da raggiungere, metodi e tecniche di lavoro), ma anche la possibilità di scegliere o modificare alcuni aspetti del proprio lavoro che influenzano l'intero processo produttivo (la programmazione delle attività, l'ordine dei compiti, la velocità di lavoro) o la possibilità di determinare la gestione del tempo di lavoro (quando fare una pausa o prendere un permesso). Assumendo dunque che chi ha la possibilità di intervenire sul proprio lavoro in tali termini svolge un ruolo all'interno dell'organizzazione cui è associato un elevato grado di controllo. Al contrario, per evidenziare situazioni di minor controllo sono state usate informazioni riguardanti la "supervisione diretta da parte di un superiore".
Pur imponendo una riduzione nella complessità della definizione della dimensione stessa, il sistema di indicatori costruito consentirà di misurarne il livello e di stabilire quanto questa dimensione dipenda dalle caratteristiche individuali e dalle tipologie di lavoro svolto, nonché dalle caratteristiche dell'azienda per la quale si opera.
Al fine di produrre evidenze empiriche di facile lettura, anche attraverso la stima di modelli multivariati, le variabili e gli indicatori selezionati sono stati aggregati in indicatori sintetici intermedi e in un unico indicatore finale di questa dimensione.
Il capitolo è dunque strutturato nel seguente modo: nel paragrafo 5.1 si definisce la dimensione del controllo con riferimento alla letteratura sulla qualità del lavoro e si descrivono gli indicatori elementari che la compongono. Basandosi sui dati della III Indagine sulla Qualità del lavoro dell'ISFOL nel secondo paragrafo si forniscono statistiche descrittive degli indicatori sintetici e intermedi. Nella sezione 5.3 quindi si analizza la dimensione del controllo nel suo complesso accompagnando all'analisi descrittiva un'analisi multivariata in grado di riconoscere il contributo delle caratteristiche individuali, territoriali e del lavoro svolto sul valore della dimensione del controllo. Seguono alcune brevi note conclusive.

5.2 Definizione della dimensione del controllo e delle sue componenti

In questa sede, la dimensione del controllo misura la capacità del lavoratore di partecipare all'attività lavorativa e a controllare le condizioni generali del lavoro (gli obiettivi, le tecniche, la programmazione delle attività, l'ordine delle mansioni, i ritmi di lavoro, le pause, i permessi), di partecipare alle decisioni "aziendali" e di agire all'interno di una squadra di lavoro e in assenza di supervisione diretta da parte di un superiore.
Se una valutazione della qualità del lavoro richiede l'analisi complessiva delle diverse dimensioni che la compongono e fra queste anche la dimensione del controllo, un focus specifico sul controllo è giustificabile in termini del ruolo che la dimensione del controllo risulta avere rispetto ad altri elementi costitutivi della qualità del lavoro e delle condizioni del vivere posti in evidenza dalla letteratura. La dimensione del controllo riveste, infatti, un ruolo fondamentale nelle motivazioni e nel benessere psicologico del lavoratore (Gallie, 2012) e nel suo grado di soddisfazione rispetto al lavoro svolto (Green, 2006).
Un maggiore controllo sul lavoro in presenza di incertezza influisce positivamente sulla performance (Wall *et al.* 2002). Le dimensioni di autonomia e controllo risultano influenzare indirettamente la qualità della vita attraverso il loro effetto sul grado di soddisfazione del lavoro svolto (Drobnič, Beham e Präg, 2010; Lyness, Gornick, Stone e Grotto, 2012) e sulla conciliazione fra tempi di vita e di lavoro (Lennon e Rosenfield, 1992; Grönlund, 2007; Lyness, Gornick, Stone e Grotto, 2012; Kelly, Moen e Tranby, 2011). L'evidenza empirica mostra gli effetti negativi sulla salute di un basso livello di controllo e autonomia sul proprio lavoro coniugato ad elevata intensità lavorativa (Karasek, 1979; Karasek *et al.* 1998; Parent-Thirion *et al.*, 2007; Siegrist e Wahrendorf, 2011). Effetti negativi sullo stato di salute e sul grado di soddisfazione del lavoro svolto connessi a una minore capacità di esercitare il controllo, sono stati riscontrati anche in Italia utilizzando l'indagine ISFOL sulla qualità del lavoro del 2002 (Tagliavia, 2004).
La centralità della dimensione del controllo nella definizione della qualità del lavoro viene posta in rilievo anche nell'approccio sociologico alla qualità del lavoro (si veda a tale proposito Gallino, 1985). È dunque importante misurare tale dimensione della qualità del lavoro e studiarne il nesso con le caratteristiche individuali e del lavoro svolto.
Centra *et al.* (2012), basandosi sull'analisi della III Indagine ISFOL sulla qualità del lavoro, confermano un minore valore del controllo per i lavoratori occupati nell'industria, al crescere della dimensione dell'unità locale e nelle posizioni lavorative con minore qualifica o a tempo determinato.
Un maggiore controllo rispetto ai ritmi di lavoro e al suo svolgimento si riscontra all'interno delle posizioni apicali (EUROFOUND, 2012).
L'evidenza empirica (Gallie, 2012) mostra un declino nella dimensione controllo negli anni più recenti utilizzando le indagini del 2004 e del 2010 della European Social

Survey in particolare rispetto agli indicatori sulla capacità di decidere l'organizzazione delle proprie attività di lavoro quotidiane e di potere variare il proprio ritmo di lavoro.
In base all'evidenza empirica raccolta attraverso analisi *cross countries* da Siegrist e Wahrendorf (2011) si può stabilire che un effetto positivo sulla dimensione del controllo è ascrivibile a politiche attive volte ad assicurare attività formative lungo tutto l'arco della vita attiva.
Di seguito si analizzano in primo luogo i "sintomi elementari" che definiscono la dimensione del controllo ponendoli in relazione con le caratteristiche individuali, territoriali e del lavoro svolto per poi procedere ad un'analisi del valore che assumono gli indicatori compositi intermedi attorno ai quali è possibile addensare, coerentemente con la letteratura, i sintomi elementari ovvero:

- proposizione (rispetto a diverse caratteristiche del lavoro svolto)
- gestione del lavoro (lavoro in squadra/supervisione)
- partecipazione alle scelte rispetto a pause e permessi

Particolare attenzione è dedicata al gruppo di lavoratori dipendenti che in generale sono maggiormente interessati dalla dimensione del controllo e che notoriamente presenta minori raggiungimenti nella stessa.

5.3 Analisi delle singole componenti

Gli indicatori che compongono la dimensione del controllo sono raggruppabili in tre indicatori sintetici intermedi:

1. *Possibilità di proporre/modificare (proposizione)*
    - strategie e obiettivi da raggiungere;
    - metodi e tecniche di lavoro;
    - programmazione delle sue attività;
    - ordine delle mansioni/compiti;
    - velocità/ritmi di lavoro.
2. *Gestione del lavoro*
    - lavoro in un team che può programmare e organizzare il proprio lavoro;
    - lavoro sottoposto alla supervisione diretta da parte di un superiore.
3. *Partecipazione alle decisioni rispetto a pause e permessi*
    - possibilità di decidere: quando fare una pausa;
    - possibilità di decidere: quando prendere un permesso di qualche ora.

Analizziamo la distribuzione dei sintomi elementari degli indicatori sintetici intermedi della dimensione del controllo per poi analizzarli addensati negli indicatori sintetici intermedi ai quali afferiscono.
Nell'ambito della possibilità di *proposizione* la distribuzione per genere degli indicatori elementari mostra una maggiore possibilità di scelta dei propri obiettivi e delle strategie per i lavoratori di sesso maschile. Il 32% degli occupati, infatti, risulta pote-

re sempre scegliere gli obiettivi e le strategie contro il 29,6% delle donne. Simile in base al genere risulta la possibilità di scegliere sempre metodi e tecniche di lavoro (il 44% circa di uomini e donne dichiarano che questo è per loro sempre possibile), la programmazione delle attività (45% per maschi e femmine), e la velocità e i ritmi di lavoro (40%) mentre, più uomini (43%) che donne (40%) risultano potere sempre decidere i propri compiti e le proprie mansioni (tabella 5.1a).
L'analisi per fasce di età mostra come i lavoratori nella classe più giovane di età siano più limitati nelle scelte in particolare in merito a strategie e obiettivi, velocità e ritmi di lavoro, mansioni/compiti e programmazione delle attività (tabella 5.1b).

Tabella 5.1a - **Il controllo in termini di possibilità di scegliere, totale occupati per genere. Anno 2010**

Può scegliere/modificare	Sì, sempre	Qualche volta	Mai	Non sa/ non risponde	Totale
Strategie e obiettivi					
Uomo	32,4	23,6	43,3	0,7	100,0
Donna	29,6	27,3	42,2	0,9	100,0
Metodi/tecniche di lavoro					
Uomo	43,7	27,6	28,5	0,3	100,0
Donna	43,8	28,9	26,8	0,5	100,0
Programmazione attività					
Uomo	45,2	25,4	29,3	0,2	100,0
Donna	45,4	30,6	23,6	0,5	100,0
Mansioni/compiti					
Uomo	43,3	27,1	29,0	0,6	100,0
Donna	40,2	31,5	27,5	0,8	100,0
Velocità/ritmi					
Uomo	40,3	34,2	25,3	0,2	100,0
Donna	40,8	32,7	26,0	0,5	100,0

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.1b - **Il controllo in termini di possibilità di scegliere, totale occupati per classi di età. Anno 2010**

Può scegliere/modificare	Sì, sempre	Qualche volta	Mai	Non sa, non risponde	Totale
Strategie e obiettivi					
15-29	25,5	25,7	48,2	0,6	100,0
30-44	29,6	25,2	44,4	0,8	100,0
45-54	31,2	27,2	40,6	1,0	100,0
55 e oltre	43,2	19,8	36,6	0,3	100,0
Totale	31,3	25,1	42,9	0,8	100,0

segue

Tabella 5.1b segue

Può scegliere/modificare	Sì, sempre	Qualche volta	Mai	Non sa, non risponde	Totale
Metodi/tecniche di lavoro					
15-29	42,0	27,5	30,1	0,4	100,0
30-44	42,6	29,8	27,5	0,1	100,0
45-54	42,3	28,9	28,1	0,7	100,0
55 e oltre	52,1	22,0	25,7	0,3	100,0
Totale	43,7	28,2	27,8	0,4	100,0
Programmazione attività					
15-29	39,5	28,3	31,6	0,6	100,0
30-44	45,2	28,6	26,1	0,1	100,0
45-54	45,2	27,4	27,0	0,5	100,0
55 e oltre	51,8	23,2	25,0	0,1	100,0
Totale	45,2	27,5	27,0	0,3	100,0
Mansioni/compiti					
15-29	34,8	28,0	34,7	2,5	100,0
30-44	41,5	30,7	27,3	0,5	100,0
45-54	42,4	28,1	29,1	0,4	100,0
55 e oltre	51,0	25,2	23,7	0,1	100,0
Totale	42,1	28,9	28,4	0,7	100,0
Velocità/ritmi					
15-29	33,9	37,4	28,8	0,0	100,0
30-44	40,3	34,8	24,5	0,4	100,0
45-54	40,4	32,5	26,8	0,3	100,0
55 e oltre	48,5	27,7	23,5	0,3	100,0
Totale	**40,5**	**33,6**	**25,6**	**0,3**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Distinguendo in base al tipo di lavoro svolto (tabelle 5.2a e 5.3) nell'ambito del lavoro dipendente risulta meno diffusa la capacità di potere scegliere strategie, metodi di lavoro, programmazione attività, mansioni e ritmi del lavoro di quanto accada per i lavoratori indipendenti. Fra i lavoratori dipendenti le donne risultano caratterizzate da una più elevata incidenza di lavoratrici in grado di decidere queste caratteristiche del lavoro svolto. Distinguendo per tipologia contrattuale all'interno della posizione di lavoro dipendente fra chi ha un contratto a tempo indeterminato e chi ha un contratto a tempo determinato possiamo riscontrare (tabella 5.2b) come questi ultimi siano penalizzati in termini di possibilità di scegliere strategie e obiettivi, metodi e tecniche di lavoro, programmazione di attività, mansioni, compiti e velocità e ritmi di lavoro.

Tabella 5.2a - Il controllo in termini di possibilità di scegliere, lavoratori dipendenti per genere. Anno 2010

Può scegliere/modificare	Sì, sempre	Qualche volta	Mai	Non sa/ non risponde	Totale
Strategie e obiettivi					
Uomo	16,4	26,6	56,2	0,9	100,0
Donna	21,0	29,6	48,6	0,8	100,0
Metodi/tecniche di lavoro					
Uomo	29,1	32,8	37,8	0,3	100,0
Donna	35,8	32,6	31,1	0,6	100,0
Programmazione attività					
Uomo	30,0	30,7	39,1	0,2	100,0
Donna	38,1	34,3	27,2	0,5	100,0
Mansioni/compiti					
Uomo	28,8	32,1	38,5	0,6	100,0
Donna	32,8	34,3	32,2	0,7	100,0
Velocità/ritmi					
Uomo	28,5	39,9	31,4	0,2	100,0
Donna	34,4	36,1	29,1	0,4	100,0

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.2b - Il controllo in termini di possibilità di scegliere, lavoratori dipendenti per tipologia contrattuale (permanente o temporaneo). Anno 2010

Può scegliere/modificare	Sì, sempre	Qualche volta	Mai	Non sa/ non risponde	Totale
Strategie e obiettivi					
Permanente	19,4	28,7	50,9	1,0	100,0
Temporaneo	14,1	24,6	61,1	0,2	100,0
Metodi/tecniche di lavoro					
Permanente	32,7	34,1	32,7	0,5	100,0
Temporaneo	29,3	26,8	43,7	0,1	100,0
Programmazione attività					
Permanente	35,4	32,9	31,3	0,4	100,0
Temporaneo	25,5	29,8	44,5	0,1	100,0
Mansioni/compiti					
Permanente	32,4	33,9	33,1	0,6	100,0
Temporaneo	23,1	29,5	46,5	0,9	100,0
Velocità/ritmi					
Permanente	31,6	39,7	28,4	0,4	100,0
Temporaneo	29,1	32,0	38,8	0,1	100,0

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.3 - **Il controllo in termini di possibilità di scegliere, lavoratori indipendenti per genere. Anno 2010**

Può scegliere/modificare	Sì, sempre	Qualche volta	Mai	Non sa/ non risponde	Totale
Strategie e obiettivi					
Uomo	69,1	16,7	14,1	0,2	100,0
Donna	66,7	17,6	14,6	1,2	100,0
Metodi/tecniche di lavoro					
Uomo	76,8	15,7	7,2	0,3	100,0
Donna	78,2	13,4	8,3	0,1	100,0
Programmazione attività					
Uomo	79,8	13,2	6,8	0,2	100,0
Donna	76,8	14,6	8,2	0,4	100,0
Mansioni/compiti					
Uomo	76,5	15,6	7,4	0,5	100,0
Donna	72,0	19,4	7,5	1,0	100,0
Velocità/ritmi					
Uomo	67,2	21,2	11,5	0,2	100,0
Donna	68,6	18,1	12,6	0,8	100,0

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Non sono mai in grado di decidere strategie e obiettivi il 56% dei lavoratori dipendenti maschi contro il 14% dei lavoratori indipendenti dello stesso sesso e rispettivamente il 49% delle donne dipendenti e il 15% delle indipendenti.
Non sono mai in grado di scegliere metodi e tecniche di lavoro il 38% dei lavoratori dipendenti di sesso maschile e il 31% delle donne dipendenti contro rispettivamente il 7% dei maschi e l'8% delle femmine in lavori indipendenti.
Nella programmazione di attività la scelta non è mai possibile per il 39% dei lavoratori dipendenti maschi e per il 27% delle femmine contro il 7% dei maschi indipendenti e l'8% delle femmine indipendenti.
Considerando l'assenza di scelta rispetto a compiti o mansioni questa interessa il 38% dei lavoratori di sesso maschile dipendenti contro il 32% delle femmine e il 7% circa di uomini e donne lavoratori indipendenti.
Anche rispetto ai ritmi di lavoro la scelta è assente per circa il 31% dei lavoratori dipendenti di sesso maschile e per il 29% delle femmine contro l'11% dei maschi indipendenti e il 13% delle femmine. Un altro indicatore elementare nell'ambito del controllo attiene la *gestione del proprio lavoro* definito come l'attività in squadra o il non essere direttamente supervisionato da parte di un superiore. In media in base alla III Indagine ISFOL sulla qualità del lavoro in Italia il 43% degli occupati[1] risulta fare parte sempre della stessa squadra di lavoro (tabella 5.4), in Europa, sulla base dei ri-

1. I quesiti relativi alla gestione del proprio lavoro (attività di squadra e supervisione diretta da parte di un supervisore) non sono rilevati per i lavoratori autonomi in senso stretto. In altri termini i due quesiti interessano solo i lavoratori dipendenti e i parasubordinati.

sultati della quinta indagine EWCS, circa il 48% degli occupati risultano lavorare sempre all'interno della stessa squadra (EUROFOUND, 2012).
Le statistiche descrittive disaggregate per genere mostrano che più la donna che l'uomo lavora in squadra e sempre nella stessa (tabella 5.4) ma più donne (72%) che uomini (62%) sono sottoposte alla supervisione diretta (tabella 5.6)[2]. Disaggregando l'indicatore elementare per fasce di età (tabella 5.5) si nota come ancora di più per i lavoratori più giovani il lavoro sia svolto sempre nell'ambito della stessa squadra e in misura maggiore direttamente sotto diretta supervisione (tabella 5.7).

Tabella 5.4 - **Il controllo in termini di lavoro in squadra, totale occupati per genere. Anno 2010**

Fa parte di un gruppo/team di lavoro	Genere		
	Uomo	Donna	Totale
Sì, sempre nello stesso	40,4	47,3	43,2
Sì, in diversi	15,6	14,3	15,1
No	13,2	18,0	15,1
Non sa/non risponde	2,2	1,5	1,9
Inapplicabile*	28,6	18,9	24,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Il quesito non è stato posto ai lavoratori autonomi in senso stretto, ossia ai libero professionisti, ai lavoratori in proprio e agli imprenditori.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.5 - **Il controllo in termini di lavoro in squadra, totale occupati per fasce di età. Anno 2010**

Fa parte di un gruppo/team di lavoro	Fasce di età				
	15-29	30-44	45-54	55 e oltre	Totale
Sì, sempre nello stesso	49,7	44,5	42,63	33,2	43,2
Sì, in diversi	17,2	16,2	13,2	13,0	15,1
No	15,7	14,0	18,05	12,6	15,1
Non sa/non risponde	1,9	1,9	2,11	1,5	1,9
Inapplicabile*	15,6	23,5	24,01	39,8	24,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Il quesito non è stato posto ai lavoratori autonomi in senso stretto, ossia ai libero professionisti, ai lavoratori in proprio e agli imprenditori.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

2. Il lavoro in squadra è uno degli elementi costitutivi del controllo. Per un'analisi più approfondita sul nesso fra lavoro in squadra e qualità del lavoro si rinvia a EUROFOUND (2012).

Tabella 5.6 - **Il controllo in termini di supervisione diretta, totale occupati per genere. Anno 2010**

È sottoposto alla supervisione diretta di un superiore	Genere		
	Uomo	Donna	Totale
Sì	62,3	71,6	66,1
No	9,1	9,5	9,3
Inapplicabile*	28,6	18,9	24,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Il quesito non è stato posto ai lavoratori autonomi in senso stretto, ossia ai libero professionisti, ai lavoratori in proprio e agli imprenditori.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.7 - **Il controllo in termini di supervisione diretta, totale occupati per classe di età. Anno 2010**

È sottoposto alla supervisione diretta di un superiore	Classe di età				
	15-29	30-44	45-54	55 e oltre	Totale
Sì	76,7	69,1	63,9	48,8	66,2
No	7,7	7,4	12,1	11,5	9,3
Inapplicabile*	15,6	23,5	24,0	39,8	24,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Il quesito non è stato posto ai lavoratori autonomi in senso stretto, ossia ai libero professionisti, ai lavoratori in proprio e agli imprenditori.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

In termini di *partecipazione a scelte* relativamente al fare una pausa o al prendere un permesso si nota come questa possibilità risulti più diffusa fra gli uomini (tabella 5.8). In base all'analisi su tutti i lavoratori per fascia di età (tabelle 5.9 e 5.10) si nota una maggiore facilità a prendere permessi o pause per i lavoratori con più di 54 anni, pur essendo diffusa la possibilità di prendere pause o permessi anche fra le fasce più giovani.
Disaggregando per tipologia contrattuale si conferma una maggiore facilità per gli uomini di prendere una pausa o un permesso sia nelle posizioni di lavoro dipendente (tabella 5.11), dove il 62% dei lavoratori dipendenti di sesso maschile può prendere una pausa con facilità contro il 55% delle donne e il 64% dei lavoratori dipendenti di sesso maschile può prendere permessi contro il 60% delle donne, che nel lavoro indipendente (tabella 5.13). Anche in quest'ultimo caso più uomini (81%) che donne (71%) possono decidere con facilità pause nel lavoro e più uomini (79%) che donne (75%) possono prendere permessi. Fra i lavoratori dipendenti nella possibilità di prendere una pausa o un permesso si nota per i lavoratori a tempo indeterminato una maggiore facilità rispetto ai lavoratori a tempo determinato (tabella 5.12).

Tabella 5.8 - Il controllo in termini di partecipazione alle scelte, tutti i lavoratori per genere. Anno 2010

Può decidere quando:	Fare una pausa		Prendere un permesso	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Sì, con facilità	68,0	57,7	68,5	62,4
Sì, ma con difficoltà	23,4	30,0	26,3	31,0
No	8,6	12,3	5,3	6,6
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.9 - Il controllo in termini di partecipazione alla scelta di fare una pausa - tutti i lavoratori per fasce di età. Anno 2010

Può decidere quando fare una pausa	Classe di età				
	15-29	30-44	45-54	55 e oltre	Totale
Sì, con facilità	61,2	64,3	63,0	67,0	63,9
Sì, ma con difficoltà	29,2	24,5	26,9	26,0	26,1
No	9,7	11,2	10,0	7,0	10,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.10 - Il controllo in termini di partecipazione alla scelta di prendere un permesso - tutti i lavoratori per fasce di età. Anno 2010

Può decidere quando prendere un permesso	Classe di età				
	15-29	30-44	45-54	55 e oltre	Totale
Sì, con facilità	64,0	65,2	66,4	70,0	66,0
Sì, ma con difficoltà	28,8	29,9	26,9	24,4	28,2
No	7,2	4,9	6,8	5,6	5,8
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.11 - Il controllo in termini di partecipazione alle scelte - lavoratori dipendenti per genere. Anno 2010

Può decidere quando:	Fare una pausa		Prendere un permesso	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Sì, con facilità	62,4	54,6	64,0	59,5
Sì, ma con difficoltà	27,1	31,6	30,8	33,8
No	10,5	13,8	5,2	6,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.12 - **Il controllo in termini di partecipazione alle scelte - lavoratori dipendenti per fascia di età e tipo di contratto. Anno 2010**

Può decidere quando:	Fare una pausa		Prendere un permesso	
	Permanente	Temporaneo	Permanente	Temporaneo
Sì, con facilità	60,8	51,1	63,2	57,2
Sì, ma con difficoltà	28,5	31,6	32,0	32,7
No	10,7	17,3	4,8	10,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.13 - **Il controllo in termini di partecipazione alle scelte - lavoratori indipendenti per genere. Anno 2010**

Può decidere quando:	Fare una pausa		Prendere un permesso	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Sì, con facilità	80,8	71,2	78,6	74,8
Sì, ma con difficoltà	15,0	23,0	15,8	18,8
No	4,2	5,8	5,6	6,4
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Al fine di fornire una misura sintetica del raggiungimento dei lavoratori nelle sottodimensioni del controllo alle quali gli indicatori elementari su analizzati possono essere riportati, sono stati creati indicatori intermedi dei quali si propone l'analisi per caratteristiche dei lavoratori (età, genere, titolo di studio), tipologia contrattuale (dipendente, indipendente, a tempo determinato e indeterminato), tipologia di impresa per dimensione, settore e area in cui il lavoratore è inserito.
Gli indicatori che compongono la dimensione del controllo sono stati raggruppati in tre indicatori sintetici intermedi (possibilità di proporre/modificare, gestione del lavoro, partecipazione alle decisioni rispetto a pause e permessi).
Per ciascuno degli indicatori intermedi si è computata la media aritmetica sommando gli indicatori elementari (elencati in apertura del presente paragrafo) e si è normalizzato il valore ottenuto imponendo un intervallo di variazione da 0 a 100 ove 0 è il livello minimo che indica bassa qualità del lavoro in relazione all'ambito trattato e 100 è il valore che indica massima qualità del lavoro nel medesimo ambito.
Considerando le caratteristiche dei lavoratori (tabella 5.14) si può notare come in termini di *proposizione* ci sia un maggiore raggiungimento al crescere del livello di istruzione sia per gli uomini che per le donne. Tuttavia a parità di massimo titolo di studio si amplia il differenziale di genere a svantaggio delle donne (il valore medio dell'indicatore è pari a 71 per gli uomini e a 65 per le donne). In generale fra i più istruiti si amplia il differenziale di genere a svantaggio delle donne in tutti gli indicatori sintetici analizzati. Una possibile causa di questo aprirsi del differenziale in termini delle diverse dimensioni del controllo potrebbe essere legata alla presenza del

soffitto di cristallo che limita per le più istruite il raggiungimento di posizioni più elevate con maggiore possibilità di controllo.
Con il crescere dell'età per gli uomini aumenta in modo continuo il valore della dimensione propositiva all'interno del controllo mentre per le donne si osserva un andamento ad U. Considerando il valore assunto dall'indicatore intermedio nelle diverse aree il valore medio massimo si raggiunge nel Nord-ovest (57 su 100), per gli uomini nel Nord-est (58,5) e per le donne nel Sud (61). Nella distribuzione per genere, area, titolo di studio e classi di età dell'indicatore intermedio *gestione* (il cui valore aumenta al crescere del lavorare sempre nella stessa squadra e se non si è direttamente supervisionati) non si osservano rilevanti differenze.

Tabella 5.14 - **Le variabili intermedie della dimensione controllo per genere, caratteristiche individuali e area di residenza. Anno 2010**

Caratteristiche	Proposizione			Gestione			Partecipazione		
	Uomo	Donna	Tot.	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Tot.e
Area geografica									
Nord-ovest	57,6	55,3	56,6	49,4	47,7	48,6	81,6	74,8	78,7
Nord-est	58,5	53,3	56,3	50,2	51,7	50,9	84,3	74,8	80,3
Centro	52,4	51,4	52,0	50,4	50,7	50,5	80,5	75,6	78,4
Sud e Isole	52,3	61,1	55,3	52,4	48,3	51,0	77,2	76,1	76,9
Classe di età									
15 - 29	45,4	57,5	50,4	53,7	45,2	50,2	77,5	76,5	77,1
30 - 44	54,2	55,9	54,9	49,8	50,4	50,1	79,9	76,2	78,4
45 - 54	57,3	52,1	55,2	50,4	48,8	49,7	81,3	73,6	78,1
55 e oltre	63,1	58,0	61,3	50,0	53,2	51,4	84,7	74,6	81,1
Titolo di studio									
=<Lic. media	51,6	50,2	51,2	51,3	50,5	51,0	77,2	76,7	77,1
Diploma	53,5	53,6	53,5	49,3	49,3	49,3	81,5	76,1	79,2
Titolo univ.	71,0	65,4	68,0	53,9	48,7	50,9	88,3	71,7	79,5
Totale	**55,1**	**55,3**	**55,2**	**50,7**	**49,5**	**50,1**	**80,7**	**75,3**	**78,5**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Al contrario per la variabile intermedia *partecipazione* (possibilità di decidere permessi o pause) per gli uomini il valore medio diminuisce al Sud e, nelle altre aree, si mantiene a livelli sensibilmente più elevati rispetto a quanto si riscontra fra le lavoratrici. Da sottolineare poi come per gli uomini al crescere dell'età aumenti la possibilità di scegliere permessi o pause (dal 77% per i più giovani all'85% per i più anziani) mentre per le donne questo trend crescente non si osserva e inoltre il differenziale di genere aumenta con il crescere dell'età. Analizzando la distribuzione per genere e titolo di studio mentre per gli uomini aumenta la possibilità di scegliere pause e permessi all'aumentare degli anni di istruzione per le donne diminuisce e si amplia il differenziale a loro svantaggio anche in questa sottodimensione del controllo proba-

bilmente a segnalare una maggiore difficoltà per le donne con titolo di studio elevato ad accedere a posizioni in grado di assicurare un maggiore livello di controllo.
Considerando le caratteristiche del lavoro svolto si nota per gli uomini un valore medio più elevato rispetto alla dimensione intermedia propositiva nel settore del commercio e per le donne nel settore degli altri servizi, considerando la variabile intermedia gestione i settori in cui sia per uomini che per donne è più elevato il valore medio di questa variabile è il settore primario, la possibilità di potere intervenire nella scelta di permessi o pause è maggiore per le donne nel settore Primario e per gli uomini nel Commercio.
Gli occupati nel settore privato (sia uomini che donne) risultano raggiungere un più elevato valore medio della variabile intermedia propositiva e nel potere decidere rispetto a permessi o pause. Al contrario la variabile intermedia gestione assume un valore più elevato in media per le donne nel settore pubblico e non varia in modo significativo al variare della natura dell'ente per gli uomini (tabella 5.15). Le dimensioni intermedie propositiva e di partecipazione a scelte relative a permessi o pause assumono un valore medio più basso al crescere della dimensione dell'unità locale.

Tabella 5.15 - Le variabili intermedie della dimensione controllo per genere e caratteristiche del lavoro svolto. Anno 2010

Caratteristiche	Proposizione			Gestione			Partecipazione		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Settore									
Agricoltura	63,4	56,4	61,6	57,4	59,6	58,0	79,6	85,2	81,1
Industria in senso stretto	43,6	45,4	44,1	45,9	46,4	46,0	79,8	77,0	79,0
Costruzioni	57,2	-	57,9	56,3	-	55,3	79,3	-	79,1
Commercio	70,9	53,7	64,0	50,3	46,5	48,6	83,2	78,4	81,3
Altri servizi	54,6	57,3	56,0	51,8	50,5	51,1	80,8	73,9	77,2
Forma giuridica ente									
Pubblica	46,9	53,7	50,5	51,1	52,4	51,8	78,7	68,6	73,3
Privata	56,8	56,0	56,5	50,5	47,8	49,5	81,1	78,0	79,9
Dimensione unità locale									
Nessun dipendente	86,5	81,4	84,9				89,5	84,7	88,0
Da 2 a 15	54,5	56,0	55,1	53,9	49,8	52,1	80,3	78,8	79,7
Da 16 a 4	42,2	52,0	46,7	48,2	49,0	48,5	77,8	67,1	72,9
50 e oltre	42,3	45,8	43,8	48,6	50,1	49,3	77,4	71,0	74,8
Totale	**55,1**	**55,3**	**55,2**	**50,7**	**49,5**	**50,1**	**80,7**	**75,3**	**78,5**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Abbiamo quindi computato il valore medio degli indicatori sintetici intermedi con riferimento ai soli lavoratori dipendenti (tabelle 5.16 e 5.17).
Per i lavoratori dipendenti di sesso maschile si nota un valore più basso dell'indicatore intermedio sintetico in termini di *proposizione* nel Sud. La stessa variabile ha un

valore più elevato al crescere del livello di studio sia per gli uomini che per le donne. Considerando il settore in cui il lavoratore dipendente è occupato il punteggio più elevato in questa sottodimensione del controllo è raggiunto dagli uomini nel settore del commercio e dalle donne nel settore degli "altri servizi", mentre per entrambi il valore è più basso se sono occupati nel settore privato. Il suo valore risulta più basso in particolare per le donne che lavorano in unità locali con oltre 50 dipendenti. I lavoratori a tempo determinato raggiungono un valore medio inferiore in questo indicatore intermedio rispetto ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.
L'indicatore sintetico intermedio del controllo in termini di *lavoro in squadra e controllo diretto* risulta avere un migliore punteggio per i lavoratori dipendenti nel settore primario e negli altri servizi. Risulta simile invece considerando la tipologia contrattuale. Considerando congiuntamente la possibilità di *partecipare alle scelte sulle pause o sui permessi* si rileva un valore più basso per questo indicatore intermedio sintetico al Sud sia per gli uomini che per le donne, solo per le donne una sua riduzione al crescere dell'età e, solo per gli uomini, un valore maggiore se laureati. Per i lavoratori dipendenti il valore di questo indicatore sintetico intermedio è maggiore nel settore del commercio. Per gli uomini è leggermente inferiore nel settore privato e per le donne nel pubblico. Anche in questa dimensione intermedia, analizzando i lavoratori dipendenti per tipologia contrattuale, si nota come i lavoratori dipendenti a tempo determinato abbiano un punteggio inferiore rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato rispetto alla possibilità di partecipare alle scelte relativamente a pause o permessi.

Tabella 5.16 - **Le variabili intermedie della dimensione controllo per genere, caratteristiche individuali e area di residenza - lavoratori dipendenti. Anno 2010**

Caratteristiche	Proposizione			Gestione			Partecipazione		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Area geografica									
Nord-ovest	46,3	50,3	48,2	49,3	47,3	48,4	79,7	74,5	77,3
Nord-est	43,8	49,0	46,4	50,3	51,8	51,0	80,2	73,5	76,9
Centro	42,6	46,3	44,2	50,3	50,7	50,5	77,2	74,5	76,0
Sud e Isole	39,9	51,2	43,8	52,1	46,3	50,2	74,4	70,2	72,9
Classe di età									
15 - 29	40,6	52,5	45,7	53,9	42,7	49,4	76,8	75,6	76,3
30 - 44	43,3	49,9	46,3	49,9	50,5	50,1	77,1	74,9	76,1
45 - 54	44,2	46,6	45,3	50,1	48,8	49,5	78,2	70,9	74,9
55 e oltre	42,9	48,6	45,3	49,6	52,2	50,7	80,3	70,3	76,1
Titolo di studio									
=<Lic. media	37,8	39,3	38,3	50,9	48,7	50,2	73,4	73,2	73,3
Diploma	42,5	49,8	45,9	49,4	49,4	49,4	79,2	75,5	77,4
Titolo univ.	62,4	60,0	61,0	53,9	48,5	50,8	86,4	68,9	76,1
Totale	**43,1**	**49,3**	**45,8**	**50,6**	**49,0**	**49,9**	**77,7**	**73,4**	**75,8**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.17 - **Le variabili intermedie della dimensione controllo per genere e caratteristiche del lavoro svolto - lavoratori dipendenti. Anno 2010**

Caratteristiche	Proposizione			Gestione			Partecipazione		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Settore									
Agricoltura	46,9	26,7	41,4	56,3	54,1	55,8	75,4	75,5	75,4
Industria in senso stretto	34,6	41,0	36,4	46,0	45,9	46,0	77,6	75,6	77,0
Costruzioni	44,5	-	45,7	56,3	-	55,0	74,8	-	74,3
Commercio	55,2	37,2	46,8	49,6	43,6	46,8	81,9	77,8	80,1
Altri servizi	45,1	53,3	49,7	51,8	50,8	51,2	77,7	72,3	74,6
Forma giuridica ente									
Pubblica	46,8	53,8	50,5	51,1	52,5	51,8	78,7	68,6	73,3
Privata	41,9	46,9	43,9	50,4	47,0	49,1	77,4	75,9	76,8
Dimensione unità locale									
Nessun dipendente	45,2	69,1	64,7				73,9	79,5	78,5
Da 2 a 15	46,1	49,9	47,8	53,9	48,6	51,5	78,6	78,0	78,3
Da 16 a 4	41,6	51,4	46,1	48,0	49,3	48,6	78,2	67,5	73,3
50 e oltre	41,8	45,3	43,2	48,6	50,1	49,2	77,4	70,8	74,7
Tipologia contrattuale									
Indeterminato	45,1	51,0	47,6	50,9	49,3	50,2	79,1	74,4	77,1
Determinato	33,3	42,9	38,1	49,0	48,2	48,6	70,6	69,9	70,2
Totale	**43,1**	**49,3**	**45,8**	**50,6**	**49,0**	**49,9**	**77,7**	**73,4**	**75,8**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

5.4 L'indicatore composito della dimensione del controllo

In questo paragrafo si considera l'indicatore della dimensione del controllo costruito utilizzando le diverse componenti analizzate precedentemente e ortogonale alle diverse altre dimensioni della qualità del lavoro[3]. Il campo di variazione della variabile controllo varia da 0 (assenza di controllo) a 100 (massimo controllo). Dunque all'aumentare dell'indicatore aumenta la qualità del lavoro in termini di controllo: il lavoratore risulta maggiormente in grado di controllare il proprio operato.
Si propone una prima analisi descrittiva del valore medio dell'indicatore della dimensione del controllo al variare di caratteristiche sociodemografiche (tabella 5.18) e specifiche del lavoro svolto (tabella 5.19) per poi pervenire alla stima di un modello multivariato al fine di analizzare il contributo dei diversi fattori alla determinazione del valore assunto dalla dimensione del controllo nella popolazione analizzata prima

3. Sulla modalità seguita per la definizione di questa variabile si rimanda a Centra, Curtarelli, Gualtieri (2012).

con riferimento all'intero campione e quindi con riferimento al solo campione di lavoratori dipendenti (tabella 5.22).

Tabella 5.18 - **Indicatore sintetico della dimensione controllo per genere, caratteristiche individuali e area di residenza. Anno 2010**

Caratteristiche	Uomo	Donna	Totale
Area			
Nord-ovest	63,3	61,0	62,3
Nord-est	64,3	60,4	62,6
Centro	62,4	61,5	62,0
Sud e Isole	61,1	64,1	62,1
Classe di età			
15 - 29	57,1	60,1	58,4
30 - 44	62,3	62,2	62,3
45 - 54	63,6	61,1	62,5
55 e oltre	67,3	63,1	65,8
Titolo di studio			
=<Licenza media	60,2	57,5	59,3
Diploma	62,1	61,0	61,6
Titolo universitario	72,2	68,5	70,2
Totale	**62,7**	**61,7**	**62,3**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tabella 5.19 - **Indicatore sintetico della dimensione controllo per genere e caratteristiche del lavoro svolto. Anno 2010**

Caratteristiche	Uomo	Donna	Totale
Settore			
Agricoltura	68,2	62,0	66,6
Industria in senso stretto	55,2	55,6	55,3
Costruzioni	66,1	-	66,2
Commercio	68,9	60,2	65,5
Altri servizi	63,1	63,0	63,0
Forma giuridica ente			
Pubblica	58,3	61,1	59,8
Privata	63,5	61,9	62,9
Dimensione unità locale			
Nessun dipendente	80,6	77,0	79,5
Da 2 a 15	62,7	61,6	62,3
Da 16 a 4	55,7	58,2	56,8
50 e oltre	54,8	57,0	55,7

segue

Tabella 5.19 segue

Caratteristiche	Uomo	Donna	Totale
Tipologia contrattuale			
Dipendente	55,6	58,2	56,7
Indipendente	78,9	76,6	78,2
Stato impresa			
Non in crisi	63,7	62,2	63,1
In crisi	57,5	59,4	58,3
Totale	**62,7**	**61,7**	**62,3**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Non si osservano significative differenze di genere nel valore medio complessivo dell'indicatore sintetico della dimensione del controllo. Considerando la distribuzione geografica dei lavoratori per genere e dimensione del controllo si nota il raggiungimento di punteggi più elevati per gli uomini che vivono nel Nord-est e per le donne al Sud. La classe più anziana (oltre ai 55 anni di età) presenta valori più elevati in questa dimensione. Considerando il titolo di studio acquisito il punteggio medio della dimensione controllo è maggiore per chi è in possesso di laurea: 72 per gli uomini e 69 per le donne.
Osservando le caratteristiche del lavoro svolto il valore medio più elevato nella dimensione controllo viene raggiunto per gli uomini nel commercio e nell'agricoltura e per le donne negli altri servizi. Se per le donne la dimensione del controllo in media non ha un punteggio differente considerando la natura pubblica o privata dell'ente in cui lavorano, per gli uomini la dimensione del controllo ha punteggi mediamente più elevati nel settore privato (64 contro 58). Per entrambi il punteggio diminuisce con il crescere della dimensione dell'unità locale.
Si noti infine il punteggio più basso nella dimensione controllo per chi lavora in imprese in crisi ovvero in imprese nelle quali si sia verificata una riduzione del personale o i lavoratori abbiano fruito della Cassa integrazione guadagni nell'anno precedente la rilevazione.
Restringendo il campo di osservazione ai soli lavoratori dipendenti (tabelle 5.20 e 5.21) si nota per gli uomini un livello peggiore per il controllo al Sud e un trend non chiaro in termini di classe di età. Il punteggio raggiunto nella dimensione controllo è maggiore in presenza di un diploma o di laurea. Considerando la distribuzione per settore per gli uomini la dimensione del controllo ha un valore maggiore nel commercio e per le donne nel settore degli altri servizi. Sia per gli uomini che per le donne il controllo è in media maggiore nel settore pubblico e diminuisce al crescere della dimensione dell'unità locale. Rispetto al valore medio è inferiore per chi lavora a tempo determinato e non sembra cambiare al variare dello stato di crisi dell'impresa diversamente da quanto riscontrato nel campione complessivo dei lavoratori.

Tabella 5.20 - **Indicatore sintetico della dimensione controllo per genere, caratteristiche individuali e area di residenza - Lavoratori dipendenti**

Caratteristiche	Controllo		
	Uomo	Donna	Totale
Area			
Nord-ovest	56,47	58,27	57,33
Nord-est	55,88	58,30	57,08
Centro	56,82	58,53	57,59
Sud e Isole	53,69	58,00	55,18
Classe di età			
15 – 29	54,19	57,73	55,70
30 – 44	55,59	58,92	57,10
45 – 54	56,28	57,54	56,84
55 e oltre	56,00	58,21	56,92
Titolo di studio			
=<Licenza media	52,05	51,52	51,87
Diploma	55,64	58,47	56,98
Titolo univ.	67,25	65,97	66,50
Totale	**55,60**	**58,28**	**56,79**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Per distinguere l'apporto delle singole variabili individuali e riferite alle caratteristiche del lavoro svolto si è stimato un modello di regressione lineare considerando l'indicatore sintetico relativo alla dimensione del controllo come variabile dipendente e inserendo fra i regressori variabili osservate nell'indagine riferite all'individuo e al tipo di lavoro svolto[4].

4. I regressori comprendono:
- Il titolo di studio massimo conseguito: diploma scuola media superiore, laurea e oltre sono due variabili dicotomiche che assumono valore 1 rispettivamente se il massimo livello di istruzione è un diploma di scuola media superiore o laurea o titolo di studio superiore. L'effetto delle due variabili dicotomiche inserite è riferito all'essere in possesso di un titolo di studio inferiore o pari alla licenza di scuola media inferiore o l'essere senza titolo di studio.
- L'esperienza lavorativa passata misurata in anni al netto dell'esperienza lavorativa nel lavoro attuale.
- La *tenure* misurata in anni di esperienza lavorativa nell'ambito del lavoro attuale.
- Il settore di attività economica definito inserendo variabili dicotomiche che assumono valore pari a uno se l'individuo è occupato in un settore specifico (agricoltura, industria manifatturiera, costruzioni, commercio) rispetto al settore "Altri Servizi".
- Pubblico: variabile dicotomica che assume valore pari a uno se l'individuo è occupato nel settore pubblico, l'effetto è misurato rispetto all'essere occupato nel settore privato.
- Qualifica: sono state introdotte due variabili dicotomiche che esprimono un lavoro in qualifiche intermedie o senza qualifica rispetto a lavoro con elevato livello di qualifica.
- Dimensione dell'unità locale: sono state introdotte due variabili dicotomiche: u.l. 16-49 se l'unità locale presso la quale l'individuo è occupato ha da 16 a 49 addetti e 50 e oltre se l'unità locale presso la quale l'individuo è occupato ha più di 49 addetti. La dimensione dell'unità locale "meno di 16 addetti" costituisce il riferimento rispetto al quale è misurato l'effetto della dimensione dell'unità locale espressa dalle due variabili dicotomiche.
- Part-time: variabile dicotomica che assume valore pari a 1 se l'individuo lavora part-time. L'effetto viene misurato rispetto a lavoratori a tempo pieno.

Commentiamo di seguito i risultati ottenuti stimando il primo modello sull'intera popolazione occupata ed escludendo gli occupati nelle forze armate (tabella 5.21).
Per la popolazione presa in esame il possesso del diploma di scuola media superiore, rispetto a chi ha un titolo di studio inferiore o pari alla licenza media, aumenta il livello di controllo del 2% mentre, il possesso della laurea o di titolo di studio post laurea aumenta del 7% la dimensione controllo. La dimensione del controllo non varia in modo statisticamente significativo in base al genere.

Tabella 5.21 - **Indicatore sintetico della dimensione controllo per genere, caratteristiche individuali e area di residenza - Lavoratori dipendenti. Anno 2010**

Caratteristiche	Uomo	Donna	Totale
Settore			
Agricoltura	57,5	48,7	55,1
Industria in senso stretto	50,1	52,8	50,8
Costruzioni	57,6	-	57,9
Commercio	60,8	52,0	56,8
Altri servizi	57,2	60,5	59,1
Forma giuridica ente			
Pubblica	58,3	61,1	59,8
Privata	54,7	56,7	55,5
Dimensione unità locale			
Nessun dipendente	61,0	71,7	69,8
Da 2 a 15	57,5	58,2	57,8
Da 16 a 4	55,3	57,7	56,4
50 e oltre	54,5	56,7	55,4
Tipologia contrattuale			
Temporaneo	49,5	54,9	52,3
Stato impresa			
Non in crisi	55,5	58,1	56,6
In crisi	55,9	58,7	57,1
Totale	**55,6**	**58,2**	**56,7**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

- Determinato: variabile dicotomica che assume valore pari a 1 se l'individuo è assunto a tempo determinato (rispetto a contratto a tempo indeterminato).
- Autonomo: variabile dicotomica che assume valore 1 se l'individuo è un lavoratore autonomo.
- Area di residenza: sono introdotte due variabili dicotomiche, Centro che assume valore uno se l'individuo risiede nel Centro e Sud che assume valore uno se l'individuo risiede al Sud. L'area regionale di base è il Nord.
- Crisi è una variabile dicotomica che assume valore pari a uno se l'individuo lavora in un'impresa in cui nell'anno trascorso si è verificata una riduzione dell'occupazione o si è fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

La categoria di base è dunque un lavoratore dipendente con elevata qualifica occupato a tempo pieno e a tempo indeterminato in un'unità locale con meno di 16 addetti del settore "Altri Servizi" residente al Nord in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di scuola media superiore.

Sia l'esperienza di lavoro passata in altri posti di lavoro (variabile "esperienza passat"' che è stata introdotta al netto della *tenure* presso l'impresa in cui attualmente gli individui intervistati lavorano) che la *tenure* presso l'impresa in cui attualmente il lavoratore risulta occupato, hanno un effetto positivo ma debole e non statisticamente significativo sulla dimensione del controllo.
Coerentemente con la letteratura considerando come riferimento "Altri Servizi" il controllo sul proprio lavoro è inferiore per chi lavora nel settore manifatturiero: chi lavora nell'industria subisce infatti una riduzione del 2,4% nella dimensione del controllo. Rispetto agli "Altri Servizi" la dimensione del controllo aumenta del 3,7% per chi lavora nel settore delle Costruzioni.
L'essere occupati nel settore pubblico non influisce in modo statisticamente significativo sulla dimensione del controllo.
Al crescere della dimensione dell'unità locale diminuisce il controllo. Il controllo infatti diminuisce, rispetto alle unità locali con meno di 16 addetti, del 3,7% per i lavoratori occupati in unità locali dai 16 ai 49 addetti. Rispetto alle unità locali con meno di 16 dipendenti la dimensione del controllo si riduce del 6% per i lavoratori occupati in unità locali con più di 49 addetti.
Rispetto all'essere occupato dipendente a tempo indeterminato la dimensione del controllo diminuisce in modo statisticamente significativo se occupato a tempo determinato. In questo caso, infatti, la dimensione del controllo diminuisce del 6%. Il controllo aumenta in modo statisticamente significativo se si svolge un lavoro autonomo, per questi lavoratori infatti il controllo aumenta del 18%.
Considerando il tipo di qualifica rispetto alle posizioni altamente qualificate il controllo diminuisce in modo statisticamente significativo se i lavoratori si trovano in posizioni con qualifiche intermedie, infatti l'essere occupato in posizioni con qualifiche intermedie rispetto all'essere occupato con elevata qualifica diminuisce il valore della dimensione del controllo del 7%. Si noti poi come l'essere occupato in posizioni non qualificate rispetto all'essere occupato in posizioni altamente qualificate diminuisca in modo statisticamente significativo il valore della dimensione del controllo, infatti l'essere in posizioni non qualificate diminuisce il livello di controllo dell'8%.
Risiedere al Sud o al Centro rispetto al Nord non diminuisce il valore della dimensione del controllo in modo statisticamente significativo per l'intero campione.
L'essere in un'impresa in cui si è registrato utilizzo di Cassa Integrazione Guadagni o diminuzione della occupazione nell'anno precedente l'intervista non influisce in modo statisticamente significativo sulla dimensione del controllo.
Abbiamo quindi stimato lo stesso modello sul campione dei lavoratori dipendenti (tabella 5.22). Anche fra i lavoratori dipendenti non si riscontra nella dimensione controllo un effetto di genere statisticamente significativo.
Come e più che per l'intero campione all'aumentare del titolo di studio conseguito rispetto all'avere al massimo la licenza media inferiore aumenta il valore della dimensione del controllo (del 3% se si ha diploma superiore e del 10% se si è in possesso della laurea o di titolo di studio superiore).

Tabella 5.22 - **La dimensione del controllo analisi multivariata. Anno 2010**

Variabili	Occupati	Solo dipendenti
Donna	1.017	0,36
	(0.837)	(1,02)
Centro	-0.158	-0.279
	(0.937)	(1,13)
Sud e Isole	-1.056	-1.954*
	(0.925)	(1,18)
Diploma	2.086**	2.799**
	(1,05)	(1,34)
Laurea e oltre	7.051***	9.512***
	(1,33)	(1,73)
Esperienza Passata	0,75	0,1
	(0.0471)	(0.0629)
Tenure	0,07	0,07
	(0.0432)	(0.0597)
Professione media	-6.785***	-8.831***
	(0.822)	(1,02)
Professione bassa	-8.013***	-8.110***
	(1,88)	(2,3)
Part-time	-1.931	-1.662
	(1,19)	(1,27)
Determinato	-5.939***	-5.720***
	(1,24)	(1,31)
Autonomo	17.59***	
	(1,06)	
Riduzione del personale da parte dell'impresa	0,94	1.119
	(1,03)	(1,07)
Pubblico	1.374	-0.351
	(1,08)	(1,19)
Agricoltura	3.451	3.864
	(2,1)	(4,14)
Industria	-2.363**	-4.428***
	(1,19)	(1,34)
Costruzioni	3.663**	2.353
	(1,52)	(2,07)
Commercio	0,64	0,23
	(1,2)	(1,74)
16-49 addetti	-3.738***	-3.889***
	(1,23)	(1,3)
50 addetti e oltre	-5.959***	-6.286***
	(1,14)	(1,17)
Costante	61.89***	64.01***
	(1,72)	(2,11)

segue

Tabella 5.22 segue

Variabili	Occupati	Solo dipendenti
Osservazioni	4.768	3690
R^2	0,35	0,16

Errori Standard Rob. tra parentesi. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Nota: sono escluse le forze armate.
Sono state omesse le seguenti categorie: Uomo; Nord; Al massimo licenza media; Dipendente; Professione alta; Full-time; Privato; Altri servizi; Da 1 a 15 addetti

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Se l'investimento in capitale umano ha un effetto positivo e statisticamente significativo sul controllo, l'esperienza lavorativa passata (sia in altre imprese che in quella attuale) non vi influisce in modo statisticamente significativo. Fra i lavoratori dipendenti rispetto al settore "Altri servizi" il controllo risulta inferiore nell'industria: i lavoratori dipendenti nell'industria presentano infatti un livello di controllo inferiore del 4%.
Al diminuire della qualifica acquisita diminuisce il valore del controllo: del 9% passando da posizioni altamente qualificate a posizioni intermedie e dell'8% se si passa a posizioni non qualificate.
Al crescere della dimensione dell'unità locale diminuisce il controllo: del 4% per chi è occupato in unità locali dai 16 ai 49 addetti rispetto a chi è occupato in unità locali con meno di 16 addetti e del 6% per chi è occupato in unità locali con più di 49 addetti.
L'essere occupato nel settore pubblico non influisce in modo statisticamente significativo sulla dimensione del controllo anche per il sottogruppo di lavoratori dipendenti mentre differentemente dall'intero campione i lavoratori dipendenti che risiedono al Sud rispetto a chi risiede al Nord hanno un livello di controllo inferiore del 2%.
L'essere un lavoratore dipendente a tempo determinato riduce del 6% la dimensione del controllo rispetto all'essere occupato a tempo indeterminato.
Anche per i lavoratori dipendenti l'essere occupati in imprese che nell'ultimo anno hanno esperito Cassa Integrazione Guadagni o riduzioni del personale non ha un effetto statisticamente significativo sulla dimensione del controllo.

Alcune riflessioni conclusive

In questo capitolo si è posta l'attenzione su una dimensione rilevante della qualità del lavoro: la dimensione del controllo. La rilevanza di questa dimensione in termini di valutazione complessiva della qualità del lavoro e in relazione alle condizioni di vita è stata posta in evidenza nella prima sezione di questo capitolo per poi soffermarsi sulla sua definizione e misurazione.
La dimensione del controllo viene definita utilizzando sintomi elementari che esprimono la possibilità da parte dei lavoratori di proporre/modificare strategie e obietti-

vi, metodi e tecniche di lavoro, attività, ordine delle mansioni e velocità/ritmi di lavoro, l'essere parte di gruppi di lavoro che possono programmare e organizzare le proprie attività e la partecipazione a scelte relative a pause e permessi.
I sintomi elementari sono stati esaminati singolarmente analizzando il loro valore medio in relazione a variabili riferite all'individuo (genere, età, titolo di istruzione), al lavoro svolto (dimensione di impresa, settore, tipologia lavorativa) e territoriali (area di residenza). Nell'analisi dei sintomi elementari si nota una maggiore debolezza per i più giovani, per i lavoratori dipendenti e fra chi ha un contratto a tempo determinato. L'analisi dei valori medi assunti dagli indicatori intermedi consente di rilevare importanti differenze di genere al crescere del livello di istruzione, infatti, in corrispondenza del massimo livello di istruzione si nota un ampliarsi del differenziale di genere a svantaggio delle lavoratrici rispetto agli indicatori relativi alla possibilità di proporre/modificare strategie e obiettivi, metodi e tecniche di lavoro, attività, ordine delle mansioni e velocità/ritmi di lavoro e alla partecipazione a scelte relative a pause e permessi. Questo andamento del differenziale di genere è coerente con l'esistenza di un soffitto di vetro che limita l'accesso delle donne a posizioni apicali a livelli elevati di istruzione, posizioni che sono in media caratterizzate da un maggiore livello di controllo.
L'analisi multivariata mostra che il controllo aumenta al crescere del titolo di studio posseduto in particolare da chi ha almeno una laurea. Il controllo diminuisce al crescere della dimensione dell'unità locale. Il livello di controllo è maggiore sia nel lavoro autonomo che nelle posizioni con più elevato livello di qualifica mentre diminuisce per chi lavora a tempo determinato. Restringendo l'analisi a chi svolge lavoro dipendente si osserva una riduzione del valore della dimensione del controllo per i lavoratori dipendenti che risiedono al Sud e un maggiore impatto negativo dell'essere occupato nell'industria. Per i lavoratori dipendenti l'impatto della laurea sul controllo è più accentuato rispetto a quanto si osservi per il campione complessivo di lavoratori.
Nel complesso, quindi, sintetizzando i risultati delle analisi descrittive e multivariate si osservano maggiori penalizzazioni in termini di controllo per i lavoratori più giovani, fra i lavoratori a tempo determinato e fra i meno qualificati, con una penalizzazione per le donne, che si amplia in presenza di titoli di studio elevati, coerentemente con la presenza di un "soffitto di vetro" che ne impedisce l'accesso a posizioni apicali aventi un maggiore controllo.

6. Dimensione economica

"...cui è legata la possibilità di soddisfare bisogni basilari ed essenziali per la sopravvivenza dell'individuo e delle persone che da lui o da lei dipendono economicamente". (La Rosa, 2001)

6.1 Introduzione

L'analisi della dimensione economica, come già esplicitato nella prima parte del volume, non si può circoscrivere esclusivamente allo studio dell'ammontare di reddito da lavoro o al problema della disuguaglianza economica. Soprattutto in periodi di crisi economica, quando le condizioni del mercato del lavoro sono subottimali e sui livelli di occupazione si rilevano delle variazioni negative che rispecchiano le difficoltà incontrate dal tessuto produttivo, vi sono anche altri fattori da non trascurare e relativi principalmente alla stabilità sia economica che del posto di lavoro. Ad esempio la volatilità dei redditi dei giovani fa sì che il problema non risieda tanto nelle basse retribuzioni e nella disuguaglianza del reddito in sé, quanto nella percezione di precarietà e nell'instabilità lavorativa (Brandolini, 2005). In tal senso in un'analisi compiuta dell'ambito economico non si deve prescindere dal tenere in considerazione gli aspetti soggettivi e la percezione che i singoli individui hanno delle proprie condizioni economiche e di quanto queste influiscano sui comportamenti, sulle scelte e anche sui cambiamenti in termini di stili di vita. A tal riguardo e per avvalorare la tesi che analizzare solo le retribuzioni è riduttivo rispetto alla complessità della dimensione economica, Boeri e Brandolini (2005) sottolineano che, nonostante negli ultimi anni la disuguaglianza dei redditi delle famiglie, ove il reddito da lavoro gioca un ruolo fondamentale, sia rimasta sostanzialmente stabile, si registra malcontento e pessimismo per la situazione economica. Gli autori sostengono, infatti, che la ragione di tale valutazione negativa risieda principalmente nelle prospettive future, condizionate da una bassa crescita economica, dalla riduzione delle garanzie nel mercato del lavoro, dalla debolezza della rete di protezione sociale e del welfare, dall'aumento della pressione fiscale e dal rigore della finanza pubblica (Boeri e Brandolini, 2005). Di conseguenza un'analisi compiuta non si può in nessun caso sostanziare nelle sole evidenze empiriche sulla distribuzione delle retribuzioni degli occupati.
In questa sede non si vuole approcciare l'analisi in ottica macrosistemica, ma ci si concentrerà nell'evidenziare i fattori e le caratteristiche individuali e del mercato del

lavoro, che da un lato maggiormente incidono nella determinazione dei livelli retributivi, e dall'altro non assicurano garanzie di stabilità economica e di sicurezza lavorativa generando fenomeni di precarietà. Spazio sarà dato anche all'analisi delle condizioni economiche delle famiglie italiane con almeno un percettore di reddito da lavoro.
La struttura del capitolo si sostanzia in quattro paragrafi. Nel primo ci si concentrerà solo ed esclusivamente nell'analisi dei redditi da lavoro per poi passare, nei paragrafi successivi, agli altri ambiti che confluiscono nella dimensione economica quali la sicurezza economica, la *job security* e le condizioni economiche a livello familiare.

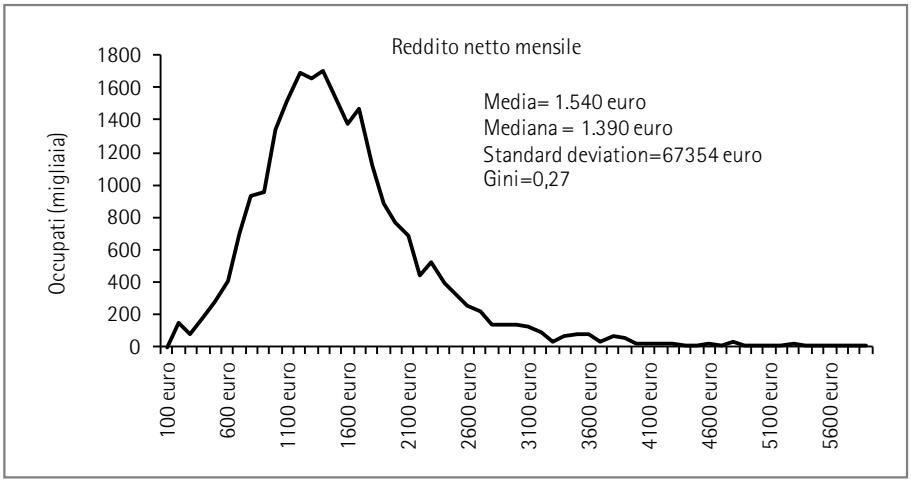
6.2 Le retribuzioni

In questo paragrafo sono presentati i risultati di analisi sui redditi da lavoro (dipendente o autonomo) degli occupati italiani, senza tenere quindi in considerazione la retribuzione familiare e le conseguenti altre voci che concorrono a comporre il reddito disponibile delle famiglie. Allo stesso modo l'analisi farà riferimento soltanto alle retribuzioni percepite nell'anno 2010 data l'impossibilità di comparare il dato con le altre indagini sulla qualità del lavoro.
Per introdurre l'ambito di studio appare opportuno sottolineare, che, dai dati presentati dalla Banca d'Italia nel rapporto "I bilanci delle famiglie italiane nel 2010" (Banca d'Italia, 2011[1]), nel 2010, rispetto al 2008, i redditi individuali da lavoro autonomo hanno subito una contrazione. Tale diminuzione ha interessato anche i salari dei dipendenti, con intensità più lieve e in linea con quanto evidenziato nel biennio precedente. Le variazioni registrate tra il 2008 e il 2010, analizzate secondo le classi d'età, fanno emergere un aumento dei divari osservati negli anni precedenti: dinamiche positive si evidenziano per gli over 45 mentre, per gli under 34 queste assumono un segno negativo. La Banca d'Italia stima, inoltre, che nel 2010 il reddito netto da lavoro dipendente si attestava a 16.559 euro annui, mentre quello da lavoro autonomo a 20.202 euro annui. Oltre a ciò nell'analisi delle varie componenti dei redditi familiari, il reddito da lavoro dipendente risulta la quota più cospicua del reddito familiare (39,5%) ed il reddito da libera professione rappresenta invece il 12,8%.
Un altro dato da annoverare prima di entrare nel dettaglio dei risultati della III Indagine QdL dell'ISFOL è relativo alla disuguaglianza. Secondo un recente studio comparativo dell'OECD[2], gli Stati Uniti hanno il più alto livello di disuguaglianza del reddito tra i Paesi aderenti all'organizzazione, seguiti immediatamente dall'Inghilterra e dall'Italia. Tuttavia, mentre Stati Uniti e Inghilterra hanno avuto un trend crescente di disuguaglianza per almeno venti anni, l'andamento della disuguaglianza in Italia è differente: essa è scesa gradualmente fino alla fine degli anni '80 fino a raggiungere

1. http://www.bancaditalia.it/statistiche/indcamp/bilfait/boll_stat/suppl_06_12new.pdf
2. OECD (2011), *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising.*
http://www.oecd.org/els/soc/dividedwestandwhyinequalitykeepsrising.htm

il valore minimo del 1991, è cresciuta fortemente nei primi anni '90 ed è rimasta pressoché costante da allora. Tuttavia, il fatto che l'indice di disuguaglianza sia rimasto stabile, non vuol dire che non si siano verificate delle dinamiche all'interno della distribuzione, e che alcune sottopopolazioni abbiano mutato la relativa posizione, contribuendo ad aumentare o a ridurre la disuguaglianza, nonostante l'effetto combinato sia una sostanziale stabilità.
Entrando nel dettaglio del contenuto del paragrafo, l'analisi presentata di seguito è condotta sulle retribuzioni mensili nette degli occupati in relazione non solo alle caratteristiche dei lavoratori e delle loro situazioni lavorative, ma anche alla situazione anagrafica dell'individuo. Dall'analisi dei dati relativi alla III Indagine sulla Qualità del Lavoro risulta che nel 2010 gli occupati italiani hanno una retribuzione media netta mensile pari a 1.540 euro. Il valore della mediana, ovvero quel valore che divide esattamente in due la distribuzione ordinata dei redditi, è al disotto della media ed è pari a 1.390 euro. Anche la moda, il valore più frequente del reddito, risulta inferiore alla media, ad indicare una distribuzione asimmetrica (figura 6.1).

Figura 6.1 - **Distribuzione di frequenza e indici di posizione della retribuzione mensile netta da lavoro. Anno 2010**

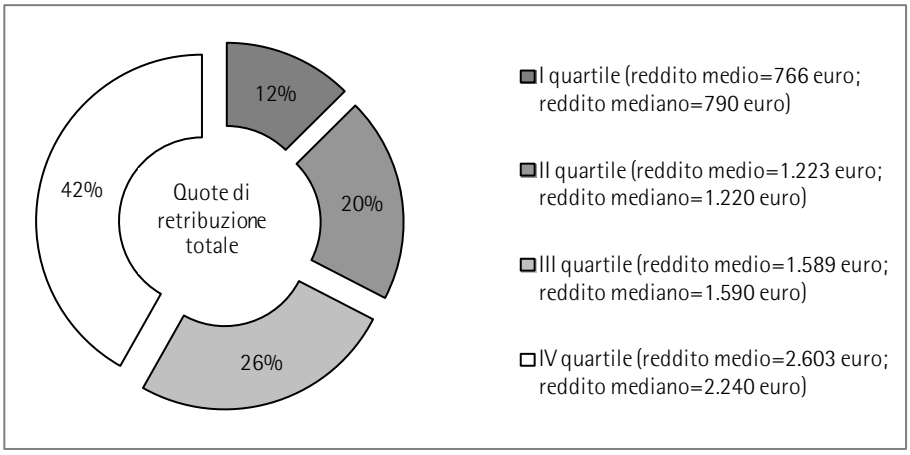


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

La distribuzione presenta, infatti, la consueta forma asimmetrica con un addensamento sui redditi medio bassi e una frequenza progressivamente meno elevata per i redditi più alti. Lo studio della distribuzione dei redditi da lavoro tramite l'utilizzo di un indice di concentrazione permette di sapere in che maniera l'ammontare totale dei redditi da lavoro sia distribuito tra i percettori dei redditi stessi. Si utilizza l'indice di Gini, che assume valore 1 per la massima concentrazione, ovvero il caso ipotetico in cui un solo individuo possiede tutto il reddito, ed è pari a 0 per una concentrazio-

ne nulla, ovvero quando ogni soggetto possiede la stessa quantità di reddito (il reddito da lavoro è equamente distribuito). L'indice di Gini per il totale degli occupati è pari a 0,27, valore che indica un discreto livello di concentrazione nelle retribuzioni, e quindi disuguaglianza nella distribuzione dei redditi da lavoro.
Anche in considerazione della concentrazione riscontrata, l'analisi riportata di seguito è condotta sia considerando il valore medio rilevato su particolari collettivi, sia suddividendo la popolazione in base ai quartili di reddito, ossia creando quattro sottopopolazioni ciascuna di medesima ampiezza (25% di occupati) selezionate in base alla distribuzione crescente della retribuzione mensile netta.
A livello nazionale, il 25% di occupati con le retribuzioni più elevare detiene ben il 41% del reddito totale dei lavoratori. Al contrario, il quarto di occupati che percepisce le retribuzioni più basse detiene soltanto il 13% del reddito totale.

Figura 6.2 - **Retribuzione totale da lavoro, reddito medio e mediano per quartili di reddito. Anno 2010**

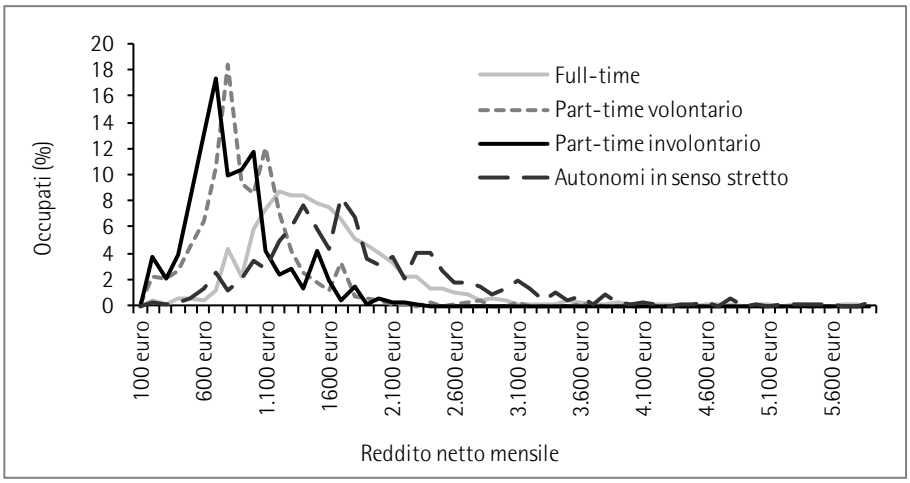


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Dal momento che le retribuzioni sono fortemente dipendenti dall'ammontare di tempo dedicato all'attività lavorativa e dal carattere dell'occupazione, occorre disaggregare per orario di lavoro (pieno o parziale) e per tipo di occupazione (dipendente o autonomo).
Come evidente dalla figura 6.3, la distribuzione del reddito degli occupati dipendenti varia sensibilmente considerando il tempo di lavoro pieno o parziale, a vantaggio di coloro che lavorano a tempo pieno, ma anche, all'interno dei lavoratori a tempo parziale, in base alla volontarietà o meno dell'orario ridotto. Lungo tutta la distribuzione dei redditi i lavoratori a tempo pieno percepiscono stipendi più elevati, mentre i lavoratori part-time che non hanno scelto volontariamente di operare con regimi orari

ridotti appaiono i più svantaggiati in assoluto. Non sorprende inoltre osservare che il lavoro autonomo garantisce maggiori guadagni.

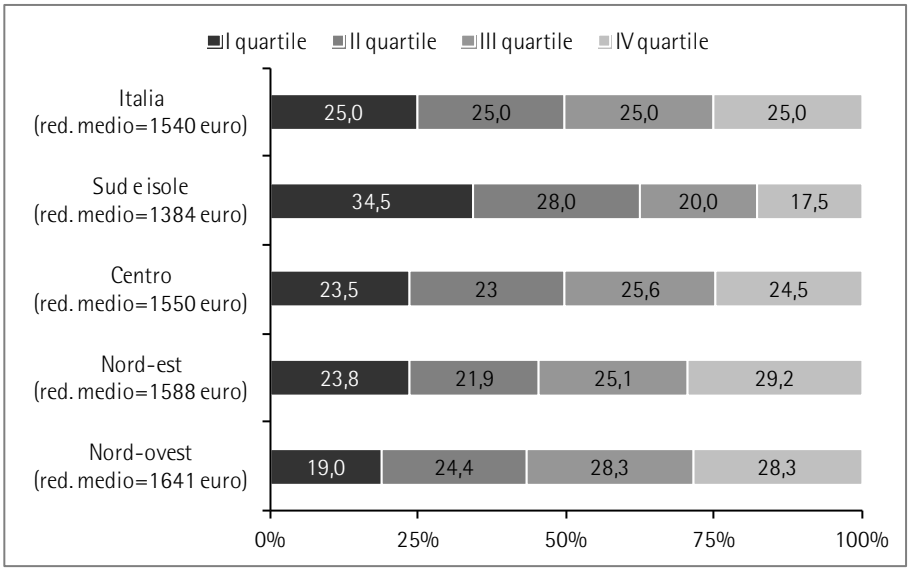
Figura 6.3 - **Distribuzione di frequenza della retribuzione mensile netta da lavoro per orario di lavoro. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

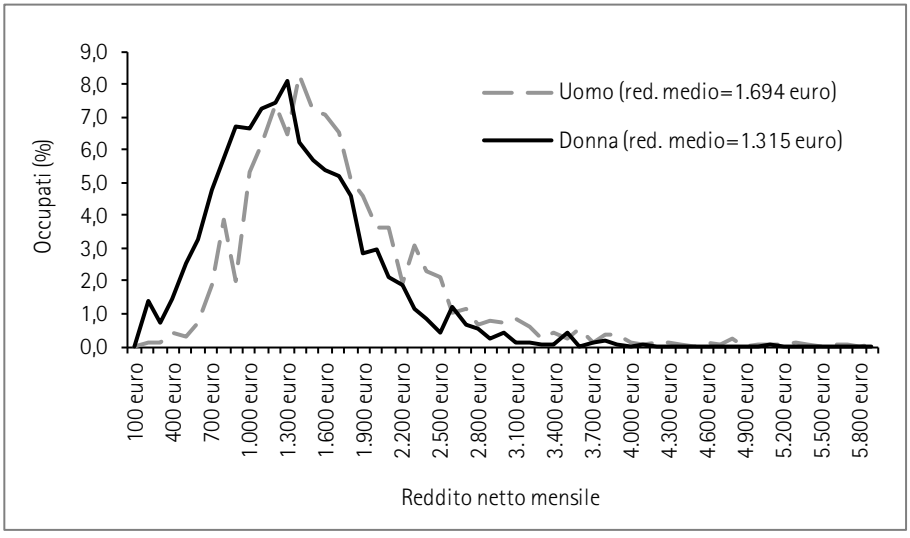
Per approfondire lo studio, le retribuzioni sono analizzate disaggregando il collettivo secondo alcune tra le principali caratteristiche degli individui.
L'analisi territoriale mette in evidenza il noto svantaggio dei lavoratori meridionali che, oltre a percepire redditi da lavoro mediamente più bassi (1.384 euro per gli occupati del Mezzogiorno contro 1.641 euro per i lavoratori del Nord-ovest), si collocano con maggiore frequenza al di sotto del primo quartile della distribuzione dei redditi al livello nazionale (figura 6.4). Mentre, infatti, a livello nazionale il 25% degli occupati ha un reddito inferiore a 1.050 euro, tale quota sale di circa 10 punti percentuali per gli occupati del Mezzogiorno. Al contrario il Nord-ovest è la ripartizione territoriale dove si registra la più ridotta presenza di lavoratori nel primo quartile (19,0%) mentre il Nord-est è l'area geografica con la quota più elevata di lavoratori che si collocano nel quartile con le retribuzioni più elevate (29,2%).
Anche il differenziale retributivo di genere risulta molto rilevante. I dati in esame confermano che le donne occupate hanno in media retribuzioni nettamente più basse rispetto ai colleghi: il reddito netto medio mensile della componente femminile degli occupati è pari a 1.315 euro, mentre quello maschile è di 1.694 euro.
Osservando la figura 6.5, si evidenzia come le donne si collochino con maggiore frequenza nella parte bassa della distribuzione, ma soprattutto si osserva una traslazione a sinistra "quasi perfetta" della curva, che denota appunto un costante svantaggio della componente femminile lungo tutti i livelli di retribuzione.

Figura 6.4 - **Retribuzione netta mensile media per area geografica e distribuzione degli occupati per quartili di retribuzione netta mensile per area geografica. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 6.5 - **Distribuzione di frequenza e media della retribuzione mensile netta da lavoro per genere. Anno 2010**

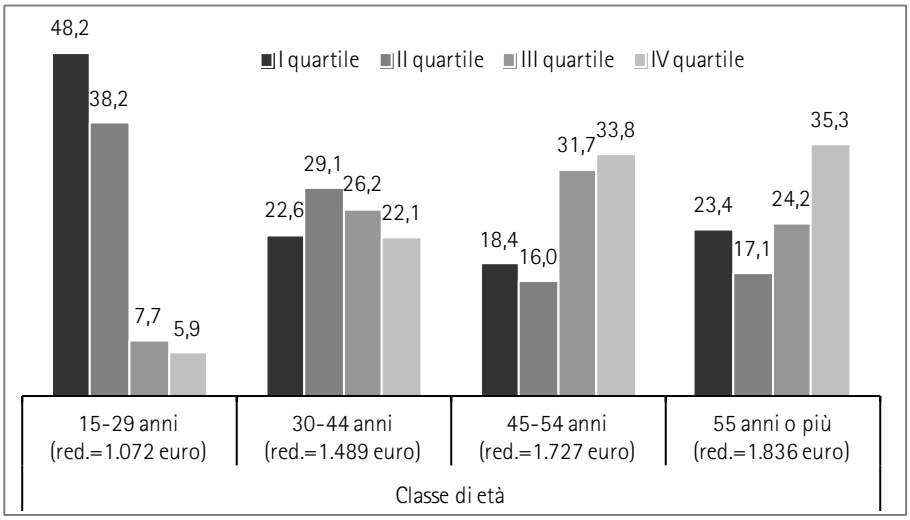


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Le più basse retribuzioni delle donne sono sicuramente legate al tipo di lavoro e all'orario di lavoro. Come noto, infatti, la componente femminile dell'occupazione, rispetto agli uomini, svolge più spesso lavori con orari ridotti, attività con posizioni professionali mediamente più basse e viene assunta con maggior frequenza con contratti di lavoro atipici (Rustichelli, 2010).
Analizzando la relazione tra retribuzione ed età, si osserva come la prima cresca al crescere della seconda (e dunque al crescere anche dell'anzianità lavorativa), a indicare basse retribuzioni di ingresso per i più giovani e un progressivo miglioramento delle condizioni retributive del lavoratore legato all'acquisizione di esperienze e competenze nel corso della vita professionale. In media, un giovane di età non superiore a 30 anni guadagna poco meno di 1.100 euro; tale valore aumenta progressivamente con l'età sino a superare i 1.800 euro per le persone con almeno 55 anni. Mentre il 48% dei giovani fino a 29 anni ha un reddito inferiore a quello associato al primo quartile dell'intera distribuzione dei redditi - pari a 1.050 euro - la percentuale si riduce di circa 30 punti per gli occupati di 45-54 anni. Le giovani generazioni entrano nel mercato del lavoro partendo da posizioni occupazionali scarsamente gratificanti dal punto di vista retributivo, e di conseguenza il 25% dei redditi più bassi distribuito nel sistema economico è destinato per una consistente parte ai giovani neo occupati.
Va evidenziato che l'ampia presenza dei giovani nelle parte bassa della distribuzione delle retribuzioni è imputabile da una parte alla mancanza, per questa particolare sottopopolazione, dei premi associati all'anzianità di servizio, che come noto in Italia assumono un ruolo rilevante nelle progressioni reddituali degli occupati, e alla mancanza di acquisizione di competenze *on the job*; ma anche alla maggior diffusione di rapporti di lavoro atipici, regolati da forme contrattuali che possono fissare la retribuzione al di fuori dei minimi previsti dalla contrattazione collettiva. Questo ultimo aspetto, peraltro, ha un forte impatto sulle retribuzioni delle donne, che più spesso dei maschi sono assunte con forme contrattuali atipiche (l'indagine stima che per i collaboratori la percentuale è pari al 3,4% del totale delle occupate contro il 1,9% degli occupati maschi).
La progressiva uscita da rapporti di lavoro meno stabili e meno tutelati al crescere dell'età, oltre che la già citata acquisizione di conoscenze e competenze *on the job* nel corso degli anni, giustifica la maggiore presenza dei 30-44enni nelle fasce retributive che ricadono nel terzo e quarto quartile della distribuzione. Tale spostamento nei quartili più alti della distribuzione delle retribuzioni si conferma e si accentua per la fascia d'età 45-54 anni. I lavoratori di età più avanzata, superiore ai 55 anni, evidenziano invece un rallentamento della dinamica retributiva (il 40% di questi si colloca al di sotto della mediana, contro il 34% dei 45-54enni). Da una parte, quindi, l'anzianità di per sé non garantisce miglioramenti retributivi oltre un certo limite; inoltre, questa evidenza potrebbe essere anche legata ai più bassi livelli di istruzione posseduti dalla coorte demografica dei più anziani rispetto alle generazioni più giovani.
Dalla figura 6.7 si evince, infatti, in maniera molto netta la relazione tra istruzione e retribuzioni. I lavoratori in possesso del solo titolo di scuola media inferiore presen-

tano retribuzioni che per il 64% ricadono al di sotto della mediana (il 33% nel primo quarto e il 31% nel secondo quarto), mentre raggiungono il quarto quartile solamente nel 13% dei casi. I lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore, invece, si equiripartiscono quasi perfettamente nei quattro quarti di popolazione, risultando leggermente meno presenti nel primo (22%). Il titolo universitario, infine, porta al disopra della mediana le retribuzioni del 71% dei lavoratori che ne sono in possesso, collocandone quasi la metà nell'ultimo quartile. Solamente il 16% si trova nel quarto più basso, in ragione anche della presenza di laureati neoassunti con contratti atipici.
Disaggregando il collettivo degli occupati secondo la classificazione delle professioni in quattro gruppi[3], la relazione tra professione e retribuzione appare ancora più evidente che quella tra titolo di studio e retribuzione. Questo accade anche perché l'Italia presenta la più bassa quota di laureati (meno del 55%) tra le professioni *high skill* (rientranti nei grandi gruppi 1 e 2 della classificazione delle professioni) (ISFOL, 2012).

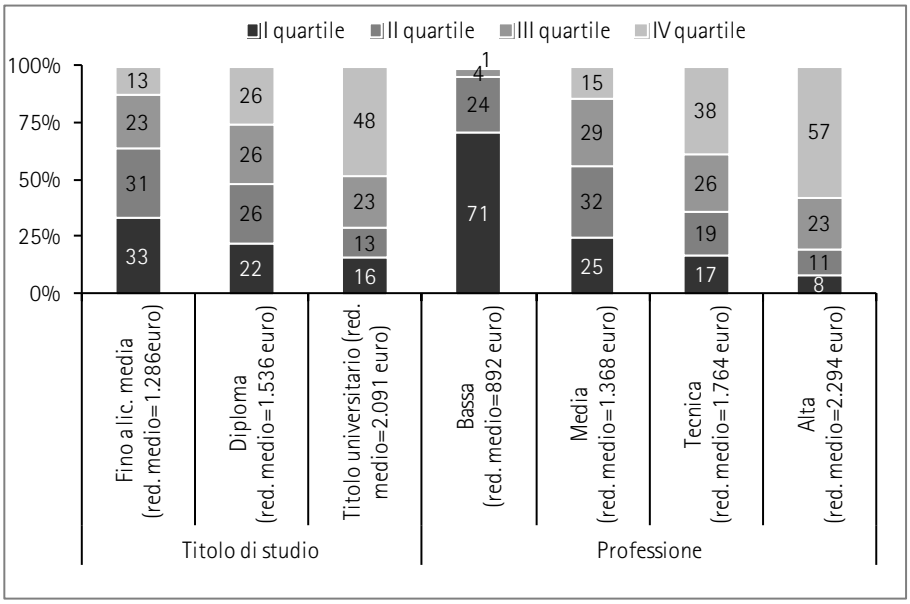
Figura 6.6 - **Retribuzione netta mensile media per classe d'età e distribuzione degli occupati per quartili di retribuzione netta mensile per classe d'età. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

3. Le professioni sono state raggruppate nel seguente modo: alte, che comprendono le professioni ISCO 1 e 2; tecniche, ad indicare le professioni ISCO 3; medie, che includono le professioni ISCO da 4 a 7; basse, dove sono incluse le professioni non qualificate con codice ISCO pari a 8.

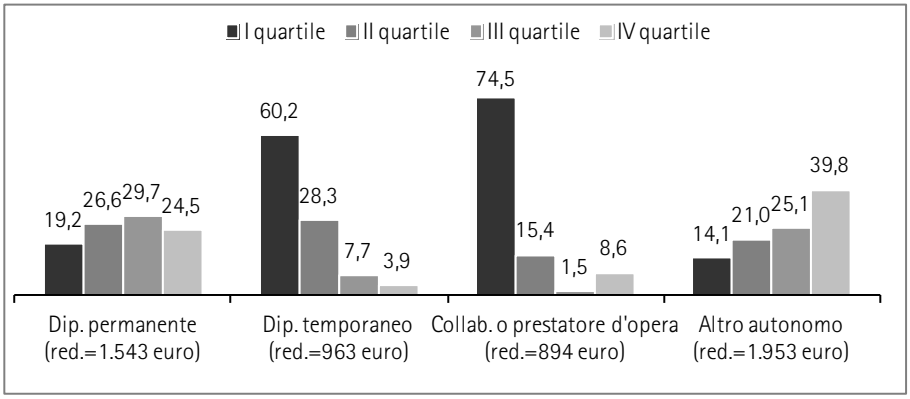
Figura 6.7 - **Retribuzione netta mensile media per titolo di studio e professione e distribuzione degli occupati per quartili di retribuzione netta mensile per titolo di studio e professione. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Nelle professioni basse appena il 5% dei lavoratori ha una retribuzione superiore alla mediana (il 4% nel terzo quarto); già con una professione di medio livello (grandi gruppi 4-7 della classificazione Isco), i lavoratori si distribuiscono in maniera più omogenea in tutti e quattro i quarti, e per il 15% fruiscono di retribuzioni che ricadono in quello più elevato. La qualità tecnica della professione migliora di molto la potenzialità retributiva dei lavoratori, che nel 64% dei casi risulta superiore alla mediana e nel 38% dei casi ricade nell'ultimo quarto. Infine le professione *high skill* collocano sopra la mediana l'80% dei lavoratori così inquadrati, con ben il 57% nella fascia retributiva più elevata. Dalla figura 6.8 emerge con evidenza il ruolo giocato dalla tipologia contrattuale nella determinazione della retribuzione. La condizione di dipendente permanente, a fronte di una retribuzione media di 1.543 euro, è quella che distribuisce più uniformemente gli occupati nelle quattro fasce di reddito, con una presenza leggermente minore nel primo. I lavoratori autonomi, che tra tutti presentano la retribuzione media più elevata (1.953 euro), hanno anche una distribuzione asimmetrica verso le retribuzioni più elevate, con il 64,9% di questi che si colloca al di sopra della mediana e il 39,8% nel quarto di occupati a maggiore retribuzione.
Gli occupati atipici, cioè i dipendenti a tempo determinato e i collaboratori e prestatori d'opera occasionale, presentano invece retribuzioni mediamente più basse degli altri, al di sotto dei 1.000 euro, e in quasi il 90% dei casi ricadono al di sotto della mediana.

Figura 6.8 - **Retribuzione netta mensile media per tipo di contratto e distribuzione degli occupati per quartili di retribuzione netta mensile per tipo di contratto. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Altre caratteristiche relative all'organizzazione nella quale si opera differenziano la distribuzione degli occupati lungo la curva delle retribuzioni nette mensili (tabella 6.1).

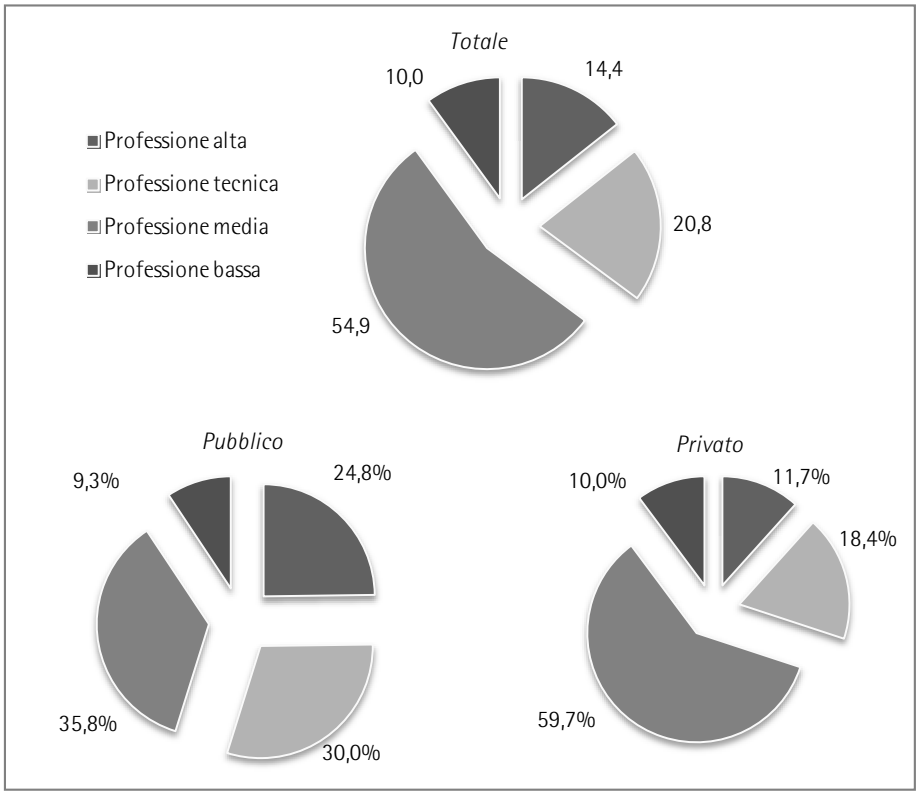
Tabella 6.1 - **Retribuzione netta mensile media per caratteristiche del lavoro e distribuzione degli occupati per quartili di retribuzione netta mensile e caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche	Reddito medio netto mensile	Quartili di reddito			
		I quartile	II quartile	III quartile	IV quartile
Carattere occupazione					
Dipendente permanente	1.543	19,2	26,6	29,7	24,5
Dipendente temporaneo	963	60,2	28,3	7,7	3,9
Collaboratore o prestatore d'opera	894	74,5	15,4	1,5	8,6
Altro autonomo	1.953	14,1	21,0	25,1	39,8
Settore di attività					
Agricoltura	1.008	57,0	31,5	7,4	4,1
Industria in senso stretto	1.555	16,6	29,9	28,5	25,0
Costruzioni	1.421	25,3	30,8	28,0	15,8
Commercio	1.427	26,5	32,0	20,2	21,2
Altri servizi	1.625	25,7	20,3	25,4	28,6
Azienda pubblica o privata					
Pubblica o partecipata	1.659	14,4	19,0	36,5	30,2
Privata	1.508	28,2	26,9	21,6	23,3
Totale	**1.540**	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Rispetto al settore di attività economica, l'agricoltura si presenta come il meno remunerativo, con una retribuzione media appena sopra i 1.000 euro e con il 90% degli occupati in questo settore che ricade nei due quarti più bassi della distribuzione. L'industria e gli altri servizi garantiscono, invece, retribuzioni medie più elevate, rispettivamente 1.555 e 1.625 euro, ma la distribuzione degli occupati nelle diverse fasce di reddito è alquanto diversa: nell'industria, infatti, circa il 60% dei lavoratori si collocano nelle due fasce intermedie di reddito, mentre nei servizi la distribuzione è più spostata nelle due fasce estreme, quella con i redditi più bassi (25,7% dei casi) e quella con i redditi più elevati (28,6% dei casi).

Figura 6.9 - **Occupati per tipologia di azienda (pubblica o privata) e grandi gruppi professionali. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Infine, il carattere pubblico dell'azienda favorisce in media una retribuzione più elevata, 1.659 euro a fronte di 1.508 dei lavoratori del settore privato, e una distribuzione più asimmetrica verso l'alto delle retribuzioni: il 66,7% degli occupati infatti fruisce di una retribuzione superiore alla mediana mentre nel privato in tale condi-

zione risulta il 44,9 degli occupati. Questo fatto è dovuto non solo alla maggiore presenza di lavoratori con più alti livelli di istruzione (il 29,4% degli occupati pubblici possiede un titolo post-secondario e il 49,9% un titolo di scuola secondaria superiore contro percentuali pari, rispettivamente a 13,9% e 45,3% tra li occupati del settore privato), ma anche e soprattutto alla tipicità professionale del settore pubblico, che, fornendo servizi, presenta le componenti operaia e semi qualificata (quelle a redditi più bassi) particolarmente ristrette rispetto al privato, che monopolizza i settori agricolo ed industriale. La composizione dell'occupazione in base ai grandi gruppi professionali all'interno dei due settori è, infatti, molto differente. Nel settore pubblico le professioni *high skill* (ISCO 1,2) sono ricoperte da un quarto degli occupati, tale quota si riduce al 12% nel settore privato; ciò che fa maggiormente la differenza è la percentuale di lavoratori collocati in professioni medie (ISCO 4-7): nel pubblico tale percentuale è pari al 36%, mentre nel privato raggiunge livelli molto elevati attestandosi al 60%.

Box - I premi retributivi dell'istruzione e della formazione

L'Italia presenta una relativa scarsità di alti livelli d'istruzione (nel 2010, il 14,8% dei 25-64enni è in possesso di un titolo di studio post-secondario, contro una media dell'UE-27 pari al 25,9%) e, al contempo, il più basso tasso di occupazione europeo per la popolazione più scolarizzata. Di conseguenza, la situazione ragionevolmente attesa nel mercato del lavoro italiano dovrebbe essere la presenza di un maggior rendimento dei titoli di studio più elevati sia in riferimento alla qualità dell'occupazione che al livello di retribuzione. Al contrario, il mercato del lavoro del nostro Paese offre pochi posti di lavoro qualificati, e solo una quota ridotta di questi interessa le persone con titolo universitario (ISFOL, 2012). Il rendimento dell'investimento in istruzione presenta inoltre una riduzione progressiva nel corso del tempo (Naticchioni *et al.*, 2010), fatto che costituisce un segnale negativo sulla qualità dell'istruzione, soprattutto post-secondaria.
Grazie alla III Indagine sulla Qualità del lavoro è possibile dar conto della situazione italiana in termini di rendimenti economici del capitale umano.
La metodologia di analisi per la stima del rendimento retributivo del capitale umano, misurato in termini di titolo di studio e formazione finanziata e non formale, utilizza l'approccio della *quantile regression*. Questa rappresenta un potente strumento analitico, poiché permette di stimare i rendimenti non solo rispetto alla tendenza centrale dei dati, come il modello dei minimi quadrati ordinari, ma anche in corrispondenza dei diversi punti della distribuzione delle retribuzioni, permettendo di osservare se i rendimenti delle diverse dotazioni di capitale umano rimangono costanti tra i redditi bassi e i redditi alti o se, invece, esistono delle differenze. La tecnica tiene quindi conto della forma distributiva della variabile dipendente, stimando l'intera distribuzione dei quantili condizionati. Tale metodologia può quindi essere particolarmente utile nell'analisi di un mercato del lavoro come quello italiano, che contiene numerosi elementi di contraddizione.

Per la formalizzazione del modello di regressione quantile si rimanda a Koenker and Basset (1978), Koenker (1994) e Buchinsky (1998).
La variabile dipendente è il reddito netto mensile da lavoro espresso in scala logaritmica. Le stime sono prodotte su diversi modelli che consentono di verificare come i coefficienti delle variabili esplicative principali (proxy del capitale umano) si modificano controllando o meno per le caratteristiche dell'occupazione svolta. La base di partenza è il classico modello di capitale umano (Mincer, 1958), che studia le dinamiche retributive in funzione di variabili del capitale umano quali: il titolo di studio (in quattro modalità): una *dummy* indicatrice di eventuale formazione finanziata (effettuata nell'ultimo anno); una *dummy* indicatrice di formazione non formale (misurata utilizzando il quesito in cui si chiede il grado di accordo con la seguente affermazione: "Al lavoro ho opportunità di imparare e crescere"); l'esperienza professionale in anni (sia in forma lineare che quadratica); gli anni nell'attuale occupazione (in quattro classi). Alle variabili di capitale umano sono aggiunte informazioni demografiche di controllo: il genere e l'area geografica di residenza. Successivamente, si è considerato un numero maggiore di variabili esplicative della retribuzione caratterizzanti la tipologia di occupazione svolta (forma contrattuale, professione, orario di lavoro, forma giuridica dell'ente, settore di attività economica). Questa seconda specificazione serve a considerare alcune peculiarità del mercato del lavoro italiano, che presenta aspetti di allocazione inefficiente del capitale umano, visibili nei fenomeni legati al *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, quali il sottoinquadramento. La collocazione professionale o la forma contrattuale degli occupati possono infatti essere influenzate da malfunzionamenti della domanda di lavoro che non dipendono dalle "abilità" possedute dagli individui. Infine, il terzo modello è riprodotto sui soli lavoratori dipendenti, per tenere conto della maggiore eterogeneità retributiva osservata tra i lavoratori autonomi.
Per comodità di lettura si presentano solamente in forma grafica i coefficienti ottenuti dalla regressione quantile per le variabili di capitale umano (figure b.1 e b.2), stimati in corrispondenza di alcuni punti caratteristici della distribuzione dei (log)redditi netti mensili, ovvero il 10, 25, 50, 75 e 90 percentile.
Osservando nel dettaglio i risultati ottenuti, si nota che rispetto al titolo di studio l'andamento del premio di laurea è crescente lungo la distribuzione dei redditi; un risultato analogo si presenta per i premi associati al diploma di scuola media superiore e di scuola media inferiore rispetto alla licenza elementare. Tali risultati rispecchiano il fatto che l'investimento in istruzione ha un impatto più rilevante per gli individui che si collocano sulla parte alta della distribuzione dei redditi e più contenuto per quanti invece appartengono alla coda bassa della distribuzione. Il possesso della laurea determina una parte rilevante dei redditi elevati (60,3% in più rispetto al titolo di licenza elementare), mentre incide in misura più contenuta nel determinare il livello dei redditi più bassi (32,0% in più).
Tale risultato è legato anche al fenomeno del sottoinquadramento, che colpisce in particolare i laureati: nella parte bassa della distribuzione dei redditi, coloro che sono in possesso di elevati livelli di scolarizzazione percepiscono un reddito simile

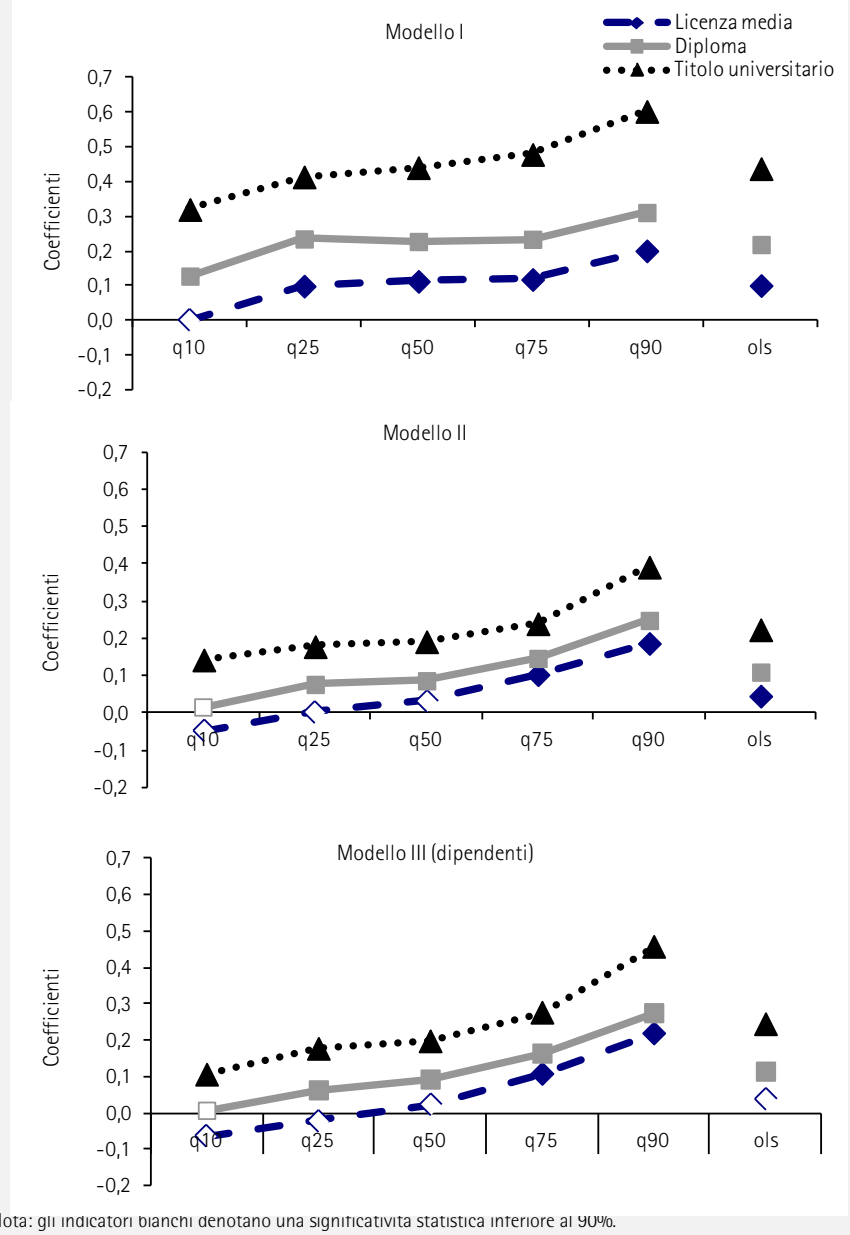
a quello percepito da lavoratori meno scolarizzati, essendo verosimilmente sottoinquadrati. In tale contesto la distanza tra il coefficiente associato al titolo post-secondario e quello degli altri livelli di istruzione è minore rispetto a quanto si osserva nella parte destra della distribuzione, ad indicare il basso livello del rendimento del titolo universitario in presenza di inefficienza allocativa nel mercato. Inoltre, è verosimile che l'eterogeneità non osservata a parità di titolo di studio sia correlata con il reddito stesso; in tal modo nella parte bassa della distribuzione sarebbero concentrati bassi livelli di competenze, colti solo in scarsa misura dal titolo di studio, mentre ad elevate retribuzioni corrisponderebbero maggiori competenze, rappresentate in misura maggiore dal titolo di studio.

Questi risultati sono confermati quando nel modello si introducono più variabili esplicative, come anche quando il modello viene stimato sulla sola sottopopolazione dei dipendenti: come atteso, l'intensità degli effetti si riduce, ma si conferma l'andamento crescente lungo la distribuzione dei redditi dei premi retributivi associati al conseguimento di un titolo aggiuntivo di istruzione (il titolo universitario rende, rispetto alla licenza elementare, dal +14,5% in corrispondenza del primo decile al +39,4% in corrispondenza del nono decile), e, elemento più significativo, la distanza tra il coefficiente associato all'istruzione post-secondaria e quello associato agli altri livelli di scolarizzazione si riduce e rimane pressoché costante lungo tutta la distribuzione dei redditi. Tale specificazione, quindi, coglie alcuni elementi legati al sottoinquadramento, non considerati nel primo modello, di capitale umano puro. Questo ultimo non riesce, infatti, a cogliere propriamente le caratteristiche del mercato del lavoro italiano, fortemente caratterizzato dal malfunzionamento della domanda di lavoro e da inefficienze nell'allocazione del capitale umano.

Nella prima specificazione del modello si osserva inoltre che gli effetti della formazione formale (effettuata nell'ultimo anno) e soprattutto della formazione informale *on the job,* hanno un andamento decrescente lungo la distribuzione delle retribuzioni. Tale risultato evidenzia, a parità delle altre caratteristiche inserite nel modello, un maggior grado esplicativo della formazione per gli individui con retribuzioni non elevate. Questo fatto rispecchia il particolare profilo della formazione continua, legata, in estrema sintesi, all'incremento del capitale umano specifico, che ha margini elevati nel determinare il livello del reddito nelle professioni meno qualificate, concentrate nella parte sinistra della distribuzione, mentre nella parte destra della distribuzione i redditi più elevati sono dovuti solo in minima parte all'aver seguito corsi di formazione. La formazione continua degli adulti si pone quindi come elemento chiave per favorire lo sviluppo professionale dei lavoratori situati nella parte bassa della scala delle retribuzioni nel corso della loro vita lavorativa, al fine di non cristallizzare le posizioni rispetto all'accesso al mercato del lavoro, in larga misura determinato dal titolo di studio posseduto. L'intensità dell'effetto della formazione si riduce sensibilmente, mantenendo però la stessa forma lungo la distribuzione delle retribuzioni, quando nel modello vengono inserite variabili caratterizzanti il lavoro svolto, e perde quasi totalmente di significatività quando le stime vengono prodotte per gli occupati dipendenti.

Per ciò che riguarda invece l'esperienza e l'anzianità nello stesso lavoro, inserite nel modello come proxy di capitale umano rispettivamente generico e specifico, si ottengono risultati attesi, cioè con rendimenti crescenti al crescere di entrambe, che però non risultano particolarmente differenziati lungo la distribuzione dei redditi. In conclusione, l'analisi della *quantile regression* nello studio sui rendimenti dell'istruzione e della formazione si è dimostrata una metodologia appropriata in quanto ha prodotto risultati che il metodo classico della regressione non avrebbe consentito: è emerso innanzitutto che lungo la scala delle retribuzioni i rendimenti sono differenziati rispetto al titolo di studio e alla formazione, mentre l'esperienza e l'anzianità nel lavoro corrente mostrano rendimenti costanti. Secondo, l'investimento in istruzione ha un impatto più rilevante per gli individui collocati sulla parte alta della distribuzione dei redditi, e più contenuto per quanti invece appartengono alla coda bassa. I risultati sembrano inoltre dimostrare che un modello di capitale umano puro non riesce a cogliere propriamente le caratteristiche del mercato del lavoro italiano, fortemente caratterizzato dal malfunzionamento della domanda di lavoro e da inefficienze nell'allocazione del capitale umano. Infine, la formazione continua degli adulti si pone come elemento chiave per favorire lo sviluppo professionale dei lavoratori situati nella parte bassa della scala retributiva, al fine di non cristallizzare le posizioni rispetto all'accesso al mercato del lavoro, in larga misura determinato dal titolo di studio posseduto.

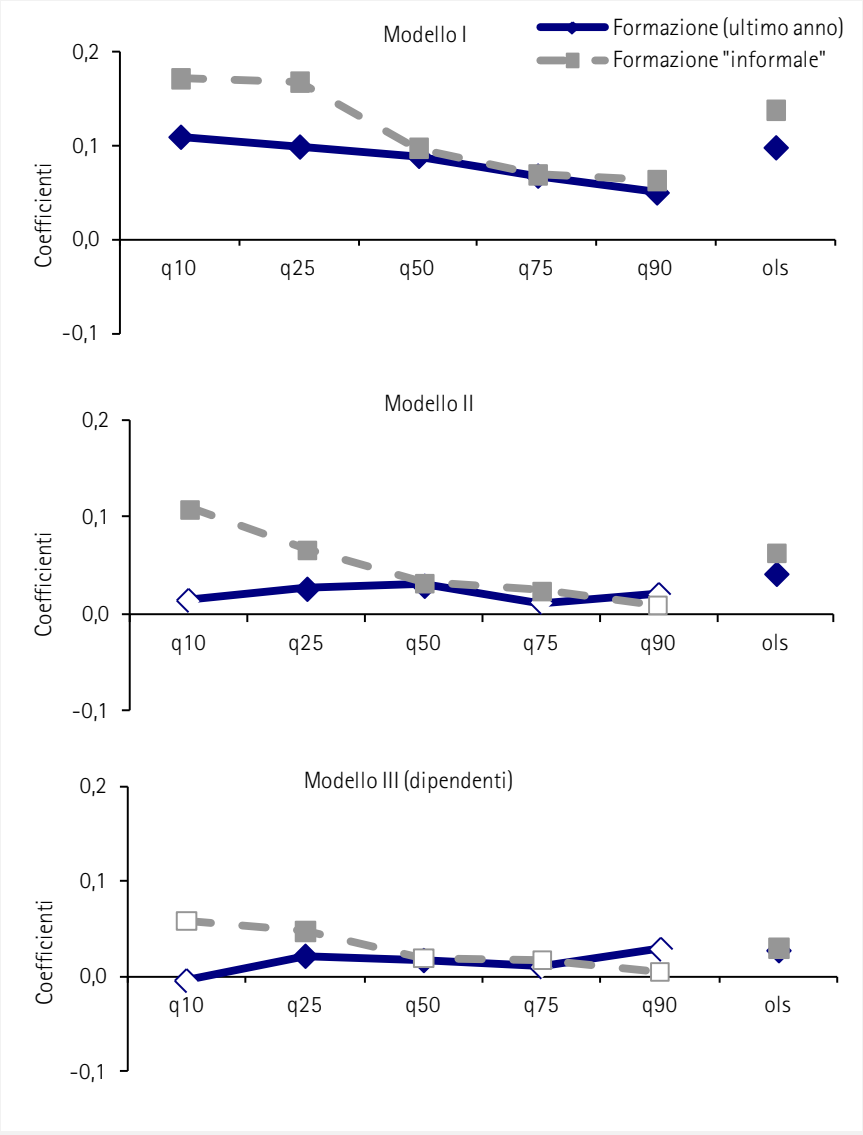
Figura b.1 - **Stima quantile e OLS sul logaritmo delle retribuzioni nette, occupati dipendenti di 25-64 anni, Anno 2010: coefficienti relativi al livello d'istruzione**



Nota: gli indicatori bianchi denotano una significatività statistica inferiore al 90%.
La categorie omessa è: nessun titolo di studio o licenza media

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura b.2 - **Stima quantile e OLS sul logaritmo delle retribuzioni nette, occupati dipendenti di 25-64 anni, Anno 2010: coefficienti relativi alla formazione**



Nota: gli indicatori bianchi denotano una significatività statistica inferiore al 90%.

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

6.3 La sicurezza economica

Quando si valuta la dimensione economica di un lavoro non si può prescindere dall'analizzare l'ambito della sicurezza o stabilità. Ad un'attenta analisi delle retribuzioni occorre, infatti, necessariamente affiancare lo studio di variabili che identifichino il grado di sicurezza e dunque di continuità della retribuzione. In altri termini non è garantito che a determinati livelli retributivi siano necessariamente associate medesime garanzie di stabilità economica.
Una conferma di quanto affermato proviene dal rapporto dell'ILO *Economic Security for a Better World* nel quale viene osservato empiricamente che l'elemento chiave determinante del benessere individuale non è il reddito percepito ma bensì il grado di sicurezza e stabilità dello stesso, benché, come atteso, vi sia una forte associazione positiva tra le due entità (Ilo, 2004).
Per tale ragione nel presente paragrafo è affrontato lo studio delle variabili che misurano la sicurezza e la stabilità economica. Nel dettaglio gli indicatori selezionati sono di due tipi: il primo, di tipo prospettico, indaga su una possibile riduzione dello stipendio nell'anno successivo la rilevazione, il secondo, che copre un periodo temporale più ampio, è retrospettivo ed è sotteso alla valutazione dell'andamento della condizione economica nell'ambito dell'ultimo lavoro svolto.
L'analisi si concentra sull'individuazione degli aspetti del lavoratore (sesso, età, titolo di studio, professione, ecc.) e della sua occupazione (settore produttivo, dimensione d'impresa, ecc.) che maggiormente incidono sulle variabili su menzionate. In generale i dati della III Indagine sulla Qualità del lavoro in Italia fanno emergere un quadro piuttosto articolato e diversificato della sicurezza economica percepita, nel quale si individuano aree di scarsa o ridotta sicurezza economica e aree invece di elevata sicurezza economica, in relazione alle differenti caratteristiche del lavoratore e del tipo di lavoro svolto.
Nel 2010, poco meno di un terzo (28,3%) degli occupati italiani dichiara di aver visto peggiorare la propria condizione economica nel corso dell'attuale lavoro, a tale quota si contrappone, invece il 34,7% di quanti hanno dichiarato un miglioramento sempre nell'ambito del lavoro svolto nel momento dell'intervista. Il 23% circa dei lavoratori vede altresì plausibile l'ipotesi di una riduzione dello stipendio nel corso del 2011 (tabella 6.2). Dall'incrocio delle due informazioni si osserva, come atteso, che la situazione passata influenza la prospettiva futura in termini di valutazione della stabilità delle proprie condizioni economiche: la quota di quanti temono una riduzione dello stipendio sale al 35% circa per coloro che hanno già sperimentato il peggioramenti delle condizioni economiche nel passato, mentre si attesta al 17,2% per coloro che hanno riscontrato dei miglioramenti. Nell'analizzare tali evidenze non si può prescindere dal considerare che la rilevazione è stata effettuata durante la crisi economica: le risposte ai quesiti di tipo prospettico, che possono riguardare la stabilità economica come anche la *job security*, possono essere influenzate da una possibile distorsione peggiorativa della percezione degli individui motivata dai dati e dalle notizie sulla situazione critica del mercato del lavoro e delle condizioni economiche del Paese.

Tabella 6.2 - **Possibilità di riduzione della stipendio nei 12 mesi successivi all'indagine e andamento della condizione economica nell'attuale lavoro. Anno 2010**

Riduzione dello stipendio nei 12 mesi successivi	Andamento della condizione economica nell'attuale lavoro			
	Peggiorata	Uguale	Migliorata	Totale
		% di riga		
Sì	42,7	30,7	26,6	100,0
No	23,5	38,8	37,7	100,0
Totale	28,3	37,0	34,7	100,0
		% di colonna		
Sì	34,8	18,9	17,2	22,9
No	65,2	81,1	82,8	77,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Gli occupati che in maggior misura temono una riduzione dello stipendio durante il 2011 hanno le medesime caratteristiche degli occupati che hanno risentito maggiormente dell'attuale crisi economica: si tratta di persone prevalentemente giovani, residenti nel Mezzogiorno e con bassi livelli di scolarizzazione (ISFOL, 2012). Allo stesso modo i lavoratori che esprimono una valutazione negativa dell'andamento della condizione economica nel proprio lavoro hanno le stesse specificità di quanti prevedono una riduzione del proprio guadagno, fatta eccezione per gli occupati giovani. L'analisi per età mette in evidenza che sono soprattutto le persone da tempo entrate nel mercato del lavoro, ossia quanti hanno un età non inferiore a 45 anni, a ritenere peggiorata la propria condizione economica (tabella 6.3).

Tabella 6.3 - **Possibilità di riduzione della stipendio nei 12 mesi successivi all'indagine e andamento della condizione economica nell'attuale lavoro per alcune caratteristiche individuali. Anno 2010**

Carattersitiche	Riduzione dello stipendio nei 12 mesi successivi			Andamento della condizione economica nell'attuale lavoro			
	Sì	No	Totale	Peggiorata	Uguale	Migliorata	Totale
Area geografica							
Nord-ovest	19,9	80,1	100,0	28,3	34,6	37,1	100,0
Nord-est	20,1	79,9	100,0	24,5	40,6	35,0	100,0
Centro	23,7	76,3	100,0	25,7	40,3	34,1	100,0
Sud e Isole	27,8	72,2	100,0	33,6	34,0	32,4	100,0
Genere							
Uomo	23,2	76,8	100,0	30,0	32,0	38,0	100,0
Donna	22,4	77,6	100,0	25,9	44,3	29,8	100,0

segue

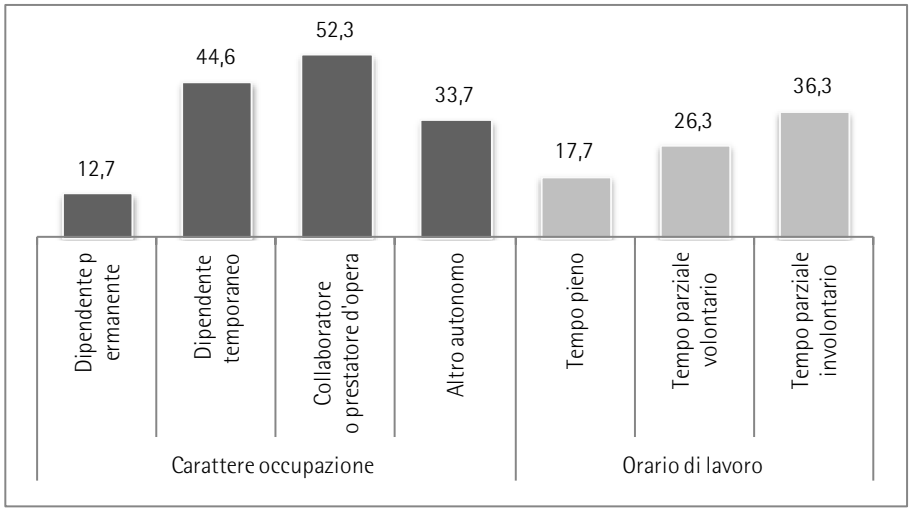
Tabella 6.3 segue

Carattersitiche	Riduzione dello stipendio nei 12 mesi successivi			Andamento della condizione economica nell' attuale lavoro			
	Sì	No	Totale	Peggiorata	Uguale	Migliorata	Totale
Età in classi							
15-29 anni	26,0	74,0	100,0	10,4	49,3	40,3	100,0
30-44 anni	21,5	78,5	100,0	24,5	37,7	37,8	100,0
45-54 anni	23,6	76,4	100,0	38,7	31,5	29,7	100,0
55 anni o più	22,7	77,3	100,0	39,3	32,3	28,4	100,0
Titolo di studio							
Fino a lic. media	25,3	74,7	100,0	36,4	35,6	28,0	100,0
Diploma	21,8	78,2	100,0	24,3	38,9	36,8	100,0
Titolo universitario	20,7	79,3	100,0	22,2	34,4	43,4	100,0
Totale	**22,9**	**77,1**	**100,0**	**28,3**	**37,0**	**34,7**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

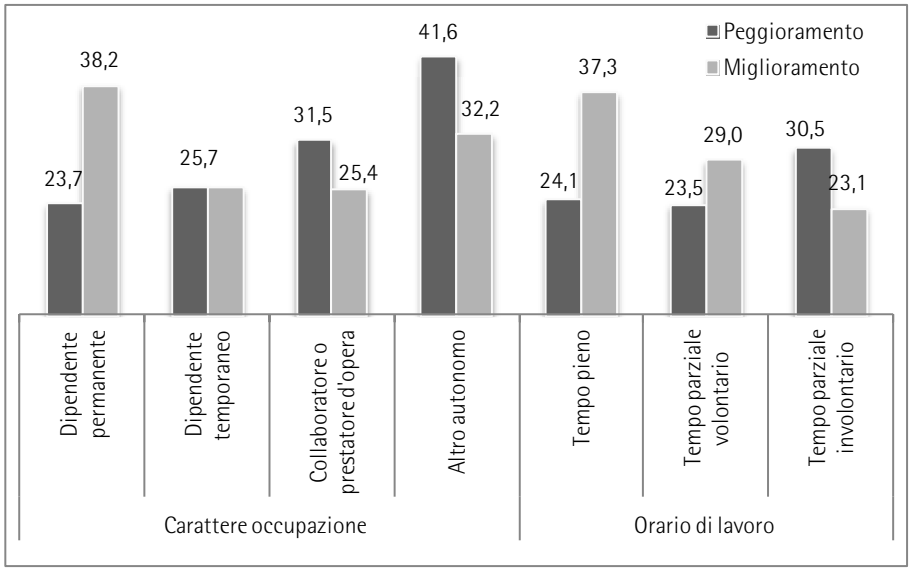
Se si guarda l'altra faccia della medaglia, ossia gli occupati che giudicano migliorata la propria situazione economica nell'ambito del lavoro svolto, si evince una prevalenza di persone molto giovani, con elevati livelli d'istruzione e residenti nelle regioni settentrionali.
L'analisi di genere evidenzia delle differenze soltanto sull'indicatore retrospettivo: le donne sembrerebbero essere meno inclini degli uomini a esprimere valutazioni negative o positive il 44,3% delle donne occupate ritiene invariata la propria condizione economica nell'ambito del lavoro svolto, la quota scende al 32,0% per la componente maschile.
Più che le caratteristiche individuali sono quelle del lavoro ad incidere sulla "sicurezza economica" percepita (figure 6.10 e 6.11).
In termini prospettici chi maggiormente teme di subire una riduzione della propria retribuzione nel corso del 2011 sono i lavoratori atipici: in particolare poco più della metà dei collaboratori (52,3%) e il 44,6% dei dipendenti a termine, all'estremo opposto si collocano, come atteso, i dipendenti a tempo indeterminato (12,7%). Valori decisamente superiori alla media si registrano anche per i lavoratori autonomi: circa un terzo di questi teme una riduzione del proprio reddito da lavoro nei dodici mesi successivi all'indagine.
In termini retrospettivi, quando ai lavoratori si chiede di valutare l'andamento delle proprie condizioni economiche nel corso dell'attuale lavoro, la maggior incidenza di giudizi negativi si riscontra per i lavoratori autonomi (41,6%) che come noto si caratterizzano per una minore stabilità sia contrattuale, sia retributiva, data la natura stessa del loro lavoro.
Gli occupati che con maggior probabilità esprimono un giudizio positivo sull'andamento della qualità del loro lavoro in termini retributivi sono i dipendenti su basi permanenti: poco più del 38% di essi, infatti, vede migliorata la propria condizione economica.

Figura 6.10 - **Possibilità di riduzione della stipendio nei 12 mesi successivi all'indagine per alcune caratteristiche del lavoro. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

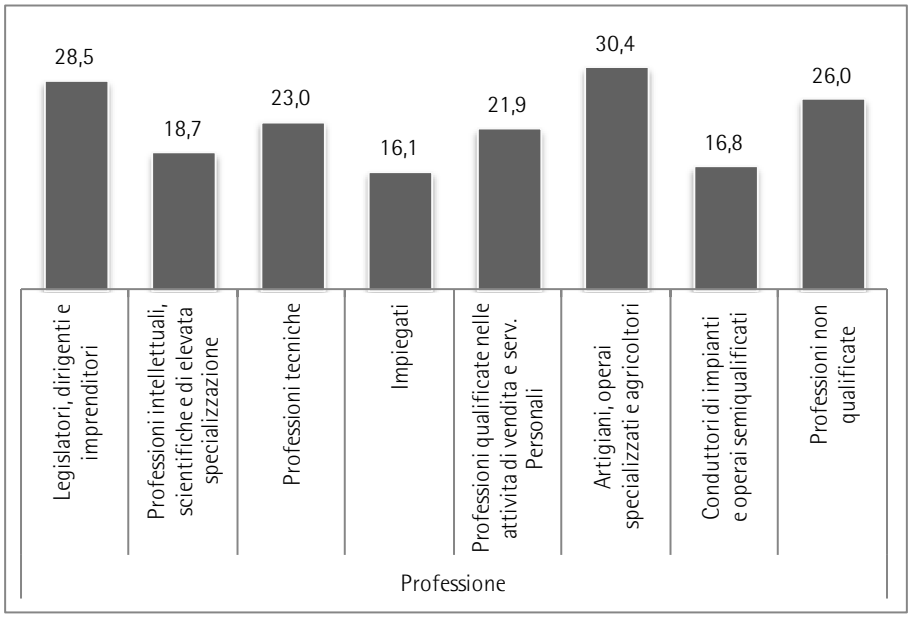
Figura 6.11 - **Andamento della condizione economica nell'attuale lavoro per alcune caratteristiche del lavoro. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

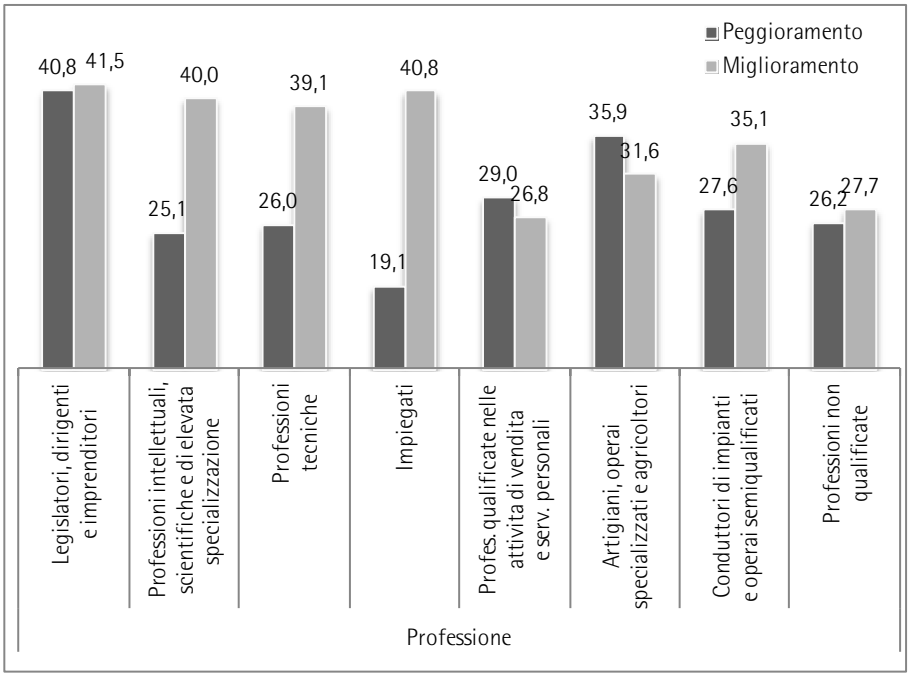
L'analisi della sicurezza e delle condizioni economiche in base all'orario di lavoro mostra evidenti differenze non tanto tra i lavoratori a tempo pieno e i *part-timer* ma piuttosto tra quanti dichiarano di aver scelto di lavorare su basi orarie ridotte e quanti invece affermano che il part-time non è stata una libera scelta. Per quest'ultima sottopopolazione si osservano incidenze superiori alla media sia per il quesito che indaga sulla possibilità di riduzione dello stipendio nell'anno successivo alla rilevazione (36,3%), sia per quello che rileva l'andamento delle proprie condizioni economiche nell'ambito del lavoro attuale (30,5%).
I gruppi professionali per i quali si riscontra maggior incertezza nelle retribuzioni in termini prospettici sono quelli collocati agli opposti della gerarchia delle professioni (figura 6.12). A temere la riduzione dello stipendio nel corso del 2011 sono il 30,4% degli artigiani, operai specializzati e agricoltori, il 26,0% dei lavoratori impiegati in professioni non qualificate e il 28,5% dei lavoratori occupati nelle professioni *high skill* (legislatori, dirigenti e imprenditori). Per quest'ultimo gruppo la professione che pesa maggiormente nel determinare l'elevato valore di persone che dichiarano una possibile riduzione della retribuzione è quella degli imprenditori. Per gli occupati nelle professioni altamente qualificate, e nello specifico, anche in questo caso, per gli imprenditori si rilevano quote decisamente superiori alla media di quanti valutano negativamente l'andamento della propria condizione economica.

Figura 6.12 - **Possibilità di riduzione della stipendio nei 12 mesi successivi all'indagine per gruppi professionali. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Figura 6.13 - **Andamento della condizione economica nell'attuale lavoro per gruppi professionali. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Per entrambi gli indicatori adottati in questa analisi, il gruppo professionale che presenta le incidenze più ridotte è quello composto dagli impiegati: soltanto il 16,1% di questi teme una riduzione dello stipendio nel 2011 e il 19,1% dichiara di aver visto peggiorare le proprie condizioni economiche nell'ambito dell'attuale lavoro.
Se l'analisi viene effettuata concentrandosi sulle caratteristiche dei contesti produttivi ove le persone operano si osservano delle significative differenze per entrambe le variabili considerate (tabella 6.4).
In generale gli occupati che esprimono maggior timore per una futura riduzione della retribuzione lavorano in enti/aziende privati: ben un quarto delle persone che lavorano nel privato afferma di poter subire una riduzione stipendiale contro il 15% di quanti lavorano nel pubblico. In riferimento alla dimensione dell'unità locale si evince una correlazione negativa con la percezione di riduzione dello stipendio: all'aumentare del numero di addetti che operano nella stessa sede diminuisce la quota di quanti pensano che nel corso dei dodici mesi successivi all'intervista guadagneranno meno.
Inoltre, i lavoratori più pessimisti in termini di "prospettive future" a livello retributivo appartengono ai settori produttivi maggiormente colpiti dalla recente crisi economica, ossia le costruzioni e il settore agricolo. Per i medesimi settori si registrano

anche le quote più alte di quanti hanno valutato negativamente l'andamento della propria condizione economica.

Tabella 6.4 - **Possibilità di riduzione dello stipendio nei 12 mesi successivi all'indagine e andamento della condizione economica nell'attuale lavoro per alcune caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

	Riduzione dello stipendio nei 12 mesi successivi			Andamento della condizione economica nell' attuale lavoro			
	Sì	No	Totale	Peggiorata	Uguale	Migliorata	Totale
Settore di attività							
Agricoltura	43,9	56,1	100,0	41,8	29,2	29,0	100,0
Industria in senso stretto	20,3	79,7	100,0	24,4	37,6	38,0	100,0
Costruzioni	35,4	64,6	100,0	36,1	30,6	33,3	100,0
Commercio	19,1	80,9	100,0	28,7	40,1	31,2	100,0
Altri servizi	21,4	78,6	100,0	27,5	37,4	35,1	100,0
Dimensione unità locale							
Lavora da solo	34,2	65,8	100,0	39,3	31,8	28,8	100,0
Da 2 a 15	22,9	77,1	100,0	26,4	38,6	35,1	100,0
Da 16 a 49	19,8	80,2	100,0	24,8	42,1	33,1	100,0
50 e oltre	17,2	82,8	100,0	26,4	34,7	38,9	100,0
Azienda pubblica o privata							
Pubblica o partecipata	14,9	85,1	100,0	29,4	35,7	34,9	100,0
Privata	25,1	74,9	100,0	28,0	37,3	34,7	100,0
Totale	**22,9**	**77,1**	**100,0**	**28,3**	**37,0**	**34,7**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

6.4 La job security

Il tema della *job security* ha assunto negli ultimi anni un ruolo di primaria importanza all'interno del dibattito economico e politico dei principali paesi industrializzati, specie in quelli, come l'Italia, dove sono stati introdotti rilevanti cambiamenti normativi al fine di aumentare il grado di flessibilità (sia in entrata che in uscita) del mercato del lavoro. Il tema appare ancora di più vivo interesse nell'attuale momento storico caratterizzato da una fase recessiva del ciclo economico che si riflette sul mercato del lavoro generando maggiore insicurezza lavorativa.
La flessibilizzazione del mercato del lavoro è stata introdotta come strumento per accrescere l'occupazione, la produttività e dunque promuovere la crescita economica, tuttavia sia l'evidenza empirica, sia la maggior parte della letteratura economica in materia non sembrano orientati ad affermare una relazione positiva e sostenibile nel lungo periodo tra maggiore flessibilità e crescita della produttività (Tronti e Ceccato, 2005; Kleinknecht, 2008; Stirati, 2008; Tridico, 2009).

L'introduzione della flessibilità lavorativa ha avuto come conseguenza la diffusione di tante forme di lavoro che permettono un'interruzione o un non rinnovo del rapporto di lavoro, soprattutto in periodi caratterizzati da una ridotta domanda di lavoro, e ha generato di conseguenza un ampliamento della *job insecurity*. In particolare, in Italia la legge 30/2003 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" comunemente nota come "legge Biagi", ed il conseguente Decreto Legislativo 276/2003, hanno portato ad un ampliamento delle forme contrattuali contribuendo ad accrescere la complessità del mondo lavorativo che è arrivato a presentarsi oggi in molto decisamente articolato. Tra il lavoro autonomo e quello subordinato, ovvero i due grandi blocchi del lavoro tipico, da tale legislazione sono, infatti, nate numerose forme contrattuali denominate flessibili. Tuttavia, la riforma italiana del mercato del lavoro ha prodotto dei risultati distorti rispetto agli obiettivi che la stessa si era posta. L'introduzione di una maggiore flessibilità dei rapporti di lavoro non accompagnata da una necessaria riforma dei sistemi di sicurezza sociale ha generato un indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori e un rafforzamento di quello dei datori di lavoro (Leon e Realfonzi, 2008). Questo sbilanciamento ha fatto sì che in Italia lo strumento della flessibilizzazione assumesse un tratto distintivo caratterizzato da minori tutelate e ha dato vita a fenomeni di precarizzazione dei posti di lavoro e di conseguenza un aumento dell'instabilità di rapporti di lavoro e una riduzione della *job security* (Frey e Croce, 2002; Berton *et al*., 2009). Si sono innescate, quindi, una serie di problematiche che hanno ridimensionato il vantaggio dato dalla flessibilità che ha portato ad una sola modesta riduzione del tasso di disoccupazione (Fadda *et al*., 2010).
Diversi studi empirici mostrano l'esistenza di una forte correlazione diretta tra *job security*, benessere dell'individuo a lavoro e livelli di produttività del lavoro. La *job security* è dunque un aspetto che incide in modo rilevante sia per l'occupato sia per l'impresa. Inoltre, il rischio di perdere il posto di lavoro si ripercuote negativamente oltre che sul benessere lavorativo (incidendo anche in termini di motivazioni), anche sulla qualità della vita del lavoratore che ha dei limiti nella pianificazione del proprio futuro e di quello della propria famiglia.

Per tali ragioni, le Indagini ISFOL sulla Qualità del Lavoro in Italia esplorano l'ambito della sicurezza del lavoro e permettono di individuare le caratteristiche sia degli occupati che percepiscono un'insicurezza circa il proprio futuro lavorativo, sia dei contesti in cui essi operano. Inoltre, sempre tramite questa fonte informativa, confrontando i risultati della II e III rilevazione, condotte rispettivamente nel 2006 e nel 2010, è possibile verificare quanto gli indicatori di *job security* abbiano subito variazione in conseguenza della crisi economica iniziata nel 2008. A tal proposito, tuttavia, non può essere trascurata la selezione della popolazione rispondente all'indagine che, come già ampiamente esplicitato, è riferita alle sole persone occupate ed è di tipo *cross-section*.
Entrando maggiormente nel dettaglio, l'analisi sulla *job security*, proposta di seguito, fa riferimento alla previsione di perdita del posto di lavoro nei 12 mesi successivi l'intervista. L'indagine permette anche di misurare la stabilità lavorativa tramite un

quesito retrospettivo che rileva la presenza di effettivi licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'intervista nell'impresa ove il lavoratore è occupato. Quest'ultima informazione è di particolare interesse soprattutto per caratterizzare i contesti lavorativi a maggior rischio di perdita di lavoro.
Lo studio dell'indicatore di tipo percettivo mette in evidenza che nel 2010 in Italia vi è una apprezzabile diffusione della *job security* che tuttavia ha subito una flessione rispetto al 2006: nel 2010 il 19,2% degli occupati italiani, ossia circa 4 milioni e duecentomila persone, ritiene di poter perdere il lavoro nell'arco dei 12 mesi successivi, tale quota è aumentata di 1,5 punti percentuali rispetto al 2006 (tabella 6.5).
Tramite l'indicatore relativo al depauperamento della forza lavoro all'interno dell'ente per il quale si presta servizio si osserva che nel 2010 il 18,4% del totale degli occupati riferisce di aver assistito a riduzioni di personale nella propria impresa nei 12 mesi precedenti l'intervista; anche tale quota ha subito un lieve incremento rispetto al 2006 (+0,7%).
Se l'indicatore di tipo percettivo viene incrociato con quello relativo alla riduzione del personale nei 12 mesi precedenti si ha una notevole variazione delle quota di quanti dichiarano *job insecurity*. In altri termini la stabilità lavorativa viene percepita più criticamente nei contesti lavorativi in cui si è assistito a riduzioni di personale: si osserva, infatti, che nel 2010 circa il 34% degli occupati che hanno assistito ad una riduzione del personale da parte dell'impresa dichiara di poter perdere il lavoro nell'anno successivo. Tale quota è cresciuta notevolmente rispetto al 2006, quando si attestava intorno al 23%, probabilmente anche in conseguenza alla crisi economica che ha colpito maggiormente alcuni contesti lavorativi.

Tabella 6.5 - **Percezione della perdita del lavoro nei 12 mesi successivi all'indagine e riduzione del personale da parte dell'impresa nei 12 mesi precedenti l'indagine. Anno 2010**

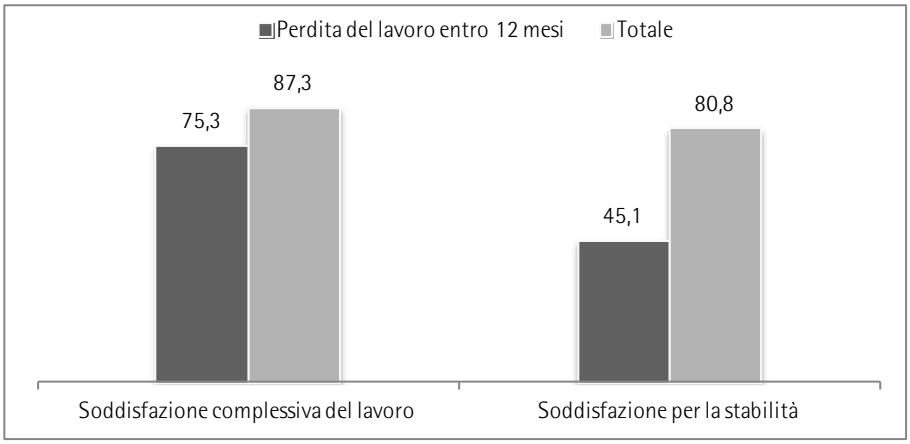
Riduzione del personale nei 12 mesi precedenti	Percezione della perdita del lavoro nei 12 mesi successivi							
	2006				2010			
	Sì	No	Totale	% di colonna	Sì	No	Totale	% di colonna
Sì	22,8	77,2	100,0	17,7	33,6	66,4	100,0	18,4
No	16,6	83,4	100,0	82,3	15,6	84,4	100,0	81,6
Totale	**17,7**	**82,3**	**100,0**	**100,0**	**19,2**	**80,8**	**100,0**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

L'insicurezza circa il proprio posto di lavoro è inoltre, e come atteso, associata a livelli più elevati di insoddisfazione per la propria occupazione e anche di insoddisfazione rispetto alle prospettive di stabilità lavorativa (figura 6.14). Nel 2010 il 75,3% di chi ritiene di poter perdere la propria occupazione si dichiara soddisfatto per il lavoro nel complesso, contro livelli di soddisfazione complessivi pari al 87,3%. La percentuale è ancora più bassa in relazione alla stabilità della propria occupazione. In tal caso soltanto il 45,1% di quanti riferiscono *job insecurity* è soddisfatto, contro ben l'

80,8% di tutti gli occupati: con molta probabilità ricadono in questa categoria soprattutto quanti lavorano su basi temporanee, per i quali si registrano indici di soddisfazione per la stabilità molto più contenuti rispetto alla media.

Figura 6.14 - **Soddisfazione per il lavoro e percezione della perdita del lavoro nei 12 mesi successivi all'indagine. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Considerando soltanto i risultati provenienti dalla III Indagine sulla Qualità del lavoro, se la popolazione analizzata viene suddivisa in base alle caratteristiche individuali, si osserva una forte disomogeneità nelle quote di quanti percepiscono un'instabilità lavorativa.
In generale, si osserva che i soggetti maggiormente esposti al rischio di espulsione, che svolgono lavori a tutele ridotte e che ricadono nell'area della precarietà sono quelli che dichiarano maggiore insicurezza lavorativa.
Come atteso infatti la precarietà del rapporto di lavoro è la caratteristica che più di ogni altra ha un impatto negativo sulla *job security*. Di conseguenza i gruppi di occupati che maggiormente "beneficiano" di questa tipologia di rapporto di lavoro percepiscono la loro situazione lavorativa poco sicura: si tratta principalmente di occupati giovani, donne, persone che lavorano con orari ridotti, occupati in professioni non qualificate e che percepiscono una bassa retribuzione.
Entrando maggiormente nel dettaglio ed analizzando l'indicatore di *job security* percepita in base alle caratteristiche territoriali si evince che gli occupati che hanno maggior timore di perdere il posto di lavoro risiedono nelle regioni meridionali: nel Mezzogiorno l'incidenza di *job insecurity* percepita si attesta al 22,5%, a questo dato si contrappone quello relativo agli occupati delle regioni del Nord-est (16,9%) (tabella 6.6).

Tabella 6.6 - **Possibilità di perdere il lavoro nei 12 mesi successivi all'indagine per alcune caratteristiche individuali. Anno 2010**

Caratteristiche	Perdita del lavoro entro 12 mesi		
	Sì	No	Totale
Area geografica			
Nord-ovest	18,1	81,9	100,0
Nord-est	16,9	83,1	100,0
Centro	19,2	80,8	100,0
Sud e Isole	22,5	77,5	100,0
Genere			
Uomo	18,5	81,5	100,0
Donna	20,4	79,6	100,0
Età in classi			
15-29 anni	24,4	75,6	100,0
30-44 anni	19,3	80,7	100,0
45-54 anni	17,7	82,3	100,0
55 anni o più	16,6	83,4	100,0
Titolo di studio			
Fino a licenza media	19,3	80,7	100,0
Diploma	19,6	80,4	100,0
Titolo universitario	18,2	81,8	100,0
Totale	**19,2**	**80,8**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Le donne (nel 20,4% dei casi), ma anche e soprattutto i giovani fino a 29 anni (24,4%) riferiscono maggiore incertezza lavorativa. L'età, in particolare, sembrerebbe avere una relazione inversa con la percezione dell'insicurezza lavorativa. Si osserva, infatti, che all'aumentare dell'età diminuisce la percezione della possibilità di perdita di lavoro: questo risultato è probabilmente connesso anche all'anzianità lavorativa. Gli occupati con un'età più elevata, ossia quanti con molta probabilità possono vantare una più lunga esperienza lavorativa e di conseguenza hanno consolidato la propria presenza sul mercato del lavoro, riferiscono in proporzioni di gran lunga inferiori preoccupazione per il proprio futuro (per gli occupati di 45-54 anni la percentuale si attesta al 17,7% e per quelli di 55 anni o più la percentuale si riduce ulteriormente di 1,1 punti percentuali).
Conducendo l'analisi in relazione al titolo di studio non si osservano variazioni fortemente significative nella percezione di *job security*: mostrano una lieve maggiore incertezza sul proprio futuro lavorativo gli occupati in possesso di titoli di studio medio-bassi, cioè quanti hanno maggiori probabilità di ricadere nelle professioni meno qualificate e nei *bad job.*
L'analisi della *job security* percepita in base alle caratteristiche del lavoro svolto evidenzia con decisione che la precarietà del rapporto di lavoro è l'aspetto che più di ogni altro incide sulla variabile di studio: ben il 60,2% dei collaboratori e il 52,9% dei

dipendenti con contratto a termine ritengono di poter perdere il lavoro nei 12 mesi seguenti (tabella 6.7).

Tabella 6.7 - **Possibilità di perdere il lavoro nei 12 mesi successivi all'indagine per alcune caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche	Perdita del lavoro entro 12 mesi		
	Sì	No	Totale
Carattere occupazione			
Dipendente permanente	10,0	90,0	100,0
Dipendente temporaneo	52,9	47,1	100,0
Collaboratore o prestatore d'opera	60,2	39,8	100,0
Altro autonomo	19,1	80,9	100,0
Orario di lavoro			
Tempo pieno	17,7	82,3	100,0
Tempo parziale	25,8	74,2	100,0
Professione			
Legislatori, dirigenti e imprenditori	17,5	82,5	100,0
Profes.intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	15,4	84,6	100,0
Professioni tecniche	20,9	79,1	100,0
Impiegati	13,9	86,1	100,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	15,9	84,1	100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	23,8	76,2	100,0
Conduttori di impianti e operai semiqualificati	18,3	81,7	100,0
Professioni non qualificate	26,3	73,7	100,0
Forze armate	1,3	98,7	100,0
Classe di reddito			
Fino a 900 euro	28,3	71,7	100,0
Da 900 a 1.250 euro	24,4	75,6	100,0
Da 1.250 a 1.750 euro	14,5	85,5	100,0
Oltre 1.750 euro	12,3	87,7	100,0
Totale	**19,2**	**80,8**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Anche dalle retribuzioni emerge chiaramente l'insicurezza del lavoro legata alla precarietà: sono infatti proprio gli occupati che lavorano su base oraria ridotta e quelli che svolgono un lavoro con basse remunerazioni a sostenere, in proporzioni ben superiori alla media, di sentirsi insicuri circa il proprio futuro lavorativo immediato. Chi lavora part-time, infatti, percepisce insicurezza nel 25,8% dei casi, mentre chi lavora con un orario full-time crede di poter perdere il proprio posto di lavoro soltanto nel 17,7% dei casi. Analogamente, chi ha una retribuzione inferiore ai 900 euro mensili si ritiene insicuro nel 28,3% dei casi, tale quota si riduce drasticamente all'aumentare del guadagno percepito, raggiungendo valori intorno al 12% per gli occupati con uno stipendio mensile non inferiore a 1.750 euro netti.

Sono prevalentemente le professioni non qualificate (26,3%), gli artigiani, gli operai specializzati (23,85) e le professioni tecniche (20,9%) a riferire maggiore incertezza sul proprio futuro lavorativo.
Al contrario, le professioni per le quali si rileva una ridotta incidenza nella percezione di insicurezza lavorativa sono gli impiegati (13,9%), e le professioni *high skill (*17,5% per i legislatori, dirigenti e imprenditori; 15,4% per le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) che con maggiore probabilità ricadono nelle forme contrattuali tipiche (dipendenti permanenti e autonomi).
Come anticipato sono soprattutto le caratteristiche individuali dei soggetti ad influenzare la percezione di insicurezza, piuttosto che quelle dei contesti in cui questi operano. Tuttavia, anche dall'analisi della *job security* riferita al contesto produttivo, ed in particolare sul settore di attività economica, sulla dimensione dell'unità locale e sulla forma giuridica dell'impresa, fa emergere delle differenze.
Per quanto riguarda il settore di attività economica, infatti, gli occupati che maggiormente temono di perdere il proprio posto di lavoro operano nelle costruzioni (28,1%) e nell'agricoltura (23,9%). Anche nel settore industriale la quota supera il valore medio (21,15). Come atteso i lavoratori del pubblico impiego manifestano meno preoccupazione circa la possibilità di perdita di lavoro (12,6%), come anche quanti lavorano in organizzazioni di grandi dimensioni (unità locali con più di 50 addetti).
In generale dall'analisi risulta che i contesti produttivi che si caratterizzano per il maggior ricorso al lavoro atipico o per la minor tutela dell'occupazione (e dunque la maggior facilità nel licenziare personale) sono quelli dove un più elevato numero di occupati percepisce *job insecurity*.
Il dato relativo a quanti riferiscono che nell'anno precedente all'indagine l'impresa/ente per il quale lavorano ha effettuato riduzione del personale fa emergere una maggior concentrazione del fenomeno nei settori delle costruzioni e dell'industria, nelle imprese con unità locali medio-grandi e nel pubblico impiego (e negli enti a partecipazione pubblica).
Infine, dal raffronto fra i dati relativi a quanti percepiscono un'insicurezza e quelli relativi a quanti riportano riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti si osserva che, nonostante l'esistenza di una correlazione positiva fra queste due grandezze, come mostrato poco sopra, l'analisi per settori e dimensioni di impresa mette in evidenza una maggior insicurezza proprio nei settori o nelle imprese in cui si sono registrati minori riduzioni di personale.

Tabella 6.8 - **Possibilità di perdere il lavoro nei 12 mesi successivi all'indagine e riduzione del personale nei 12 mesi precedenti l'indagine per alcune caratteristiche del lavoro. Anno 2010**

Caratteristiche	Perdita del lavoro nei 12 mesi successivi			Riduzione del personale negli ultimi 12 mesi		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
Settore di attività						
Agricoltura	23,9	76,1	100,0	8,6	91,4	100,0
Industria in senso stretto	21,1	78,9	100,0	26,0	74,0	100,0
Costruzioni	28,1	71,9	100,0	21,9	78,1	100,0
Commercio	13,5	86,5	100,0	12,5	87,5	100,0
Altri servizi	18,4	81,6	100,0	17,3	82,7	100,0
Dimensione unità locale						
Fino a 15	20,6	79,4	100,0	10,7	89,3	100,0
Da 16 a 49	21,3	78,7	100,0	26,9	73,1	100,0
50 e oltre	15,1	84,9	100,0	29,8	70,2	100,0
Azienda pubblica o privata						
Pubblica o partecipata	12,6	87,4	100,0	25,4	74,6	100,0
Privata	21,0	79,0	100,0	16,5	83,5	100,0
Totale	**19,2**	**80,8**	**100,0**	**18,4**	**81,6**	**100,0**

Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

6.5 La percezione delle difficoltà economiche a livello familiare

6.5.1 Il legame tra difficoltà economiche e povertà

Il tema delle difficoltà economiche è strettamente collegato a quello della povertà, spesso considerata uno dei sintomi più evidenti del complesso concetto dell'esclusione sociale. L'obiettivo della riduzione della povertà e le sue ricadute positive sulla crescita della coesione sociale è stato ampiamente considerato a livello europeo e, in particolare nel 2001 dal Consiglio Europeo di Laeken (2001) e nel 2010 nella nuova Strategia europea per l'occupazione (Europa 2020).

Il concetto di povertà ha un carattere multidimensionale, che rende la sua misurazione particolarmente problematica, forse ancora di più di quanto si evidenzia per il tema della qualità del lavoro. Molteplici sono i modi per definire la povertà e altrettanto varie pertanto le modalità con cui può essere misurata. Si può parlare di povertà in termini assoluti o relativi, familiari o individuali, in ottica trasversale o in termini dinamici (persistenza in povertà), si può misurare la povertà considerando il reddito o il livello dei consumi, ma anche tramite indicatori di diversa natura quali ad esempio quelli di deprivazione adottati dall'EUROSTAT (Consiglio europeo, 2010).

La vivacità dell'attuale dibattito relativo a quali siano i modi e gli strumenti migliori per misurare la povertà, si concentra dunque su una pluralità di questioni che af-

frontano anche il tema in una prospettiva di natura soggettiva (Gualtieri, 2011). Un rilievo importante viene infatti attribuito agli aspetti percettivi nella considerazione che la valuazione delle proprie condizioni di vita in termini economici, rappresenti anche una misura di povertà con ricadute sulle gestione del quotidiano delle persone e delle relative famiglie.

Agli studi sulla definizione e misurazione del concetto di povertà, tuttavia quasi sempre associata ad indicatori monetari, si è andato affiancando, inoltre, il tema dei *working poor* che mette in luce l'esistenza di persone al di sotto della soglia di povertà (spesso calcolata a livello familiare), nonostante il ruolo attivo nel mercato del lavoro. I *working poor* sono un segmento della popolazione difficile da definire poiché riguarda sia l'ambito individuale relativo alle condizioni economiche legate allo svolgimento di un'attività lavorativa, sia quello collettivo riferito alla misura del livello di povertà all'interno del contesto familiare (Giaccone, 2010; Peña-Casas e Latta, 2004). In tal senso nello studio dei *working poor* possono essere adottati due approcci, sebbene la combinazione tra i due sembrerebbe meglio riflettere la concettualizzazione del fenomeno. Da una parte possono essere considerati i lavoratori poveri, concentrando l'attenzione sul lavoratore e sulla sua situazione dal punto di vista del livello salariale, delle caratteristiche personali e del lavoro svolto. La seconda impostazione, invece, si sofferma sui poveri che lavorano, considerando le diverse dimensioni che definiscono la povertà, con particolare riferimento a quella familiare (Centra *et al*., 2011; Peña-Casas e Latta, 2004).

In generale nell'analisi dei *working poor* sono considerate le relazioni tra l'indicatore del rischio di povertà[4] ed alcune caratteristiche del lavoro (Gualtieri, 2011). Se da una parte è dimostrato che il rischio di povertà varia in corrispondenza della condizione occupazionale, allo stesso tempo è verificato anche che alcuni segmenti della popolazione occupata sono maggiormente a rischio di povertà, come le donne, le persone con un'istruzione bassa e i più giovani (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2010). Tali rischi possono essere associabili da una parte alle caratteristiche dell'occupazione in termini di forme contrattuali, redditi, professione svolta, ecc., dall'altra alla struttura familiare e dalla composizione occupazionale della famiglia (Gualtieri, 2011).

Il fenomeno dei poveri occupati è andato sempre più emergendo negli ultimi anni, al punto di generare secondo alcuni la nuova categoria sociale della *working poor class* (Di Bartolomeo A., Di Bartolomeo G., Pedaci M., 2011) che sembrerebbe configurarsi come una trasformazione in negativo della *middle class*. Gli studi mostrano che c'è stata una trasformazione della struttura sociale in cui molte persone appartenenti alla classe media sono "scese verso il basso" e poche sono salite (Pugliese, 2008).

4. In questo caso la povertà è misurata tramite il reddito netto mediano equivalente. In dettaglio si considera il reddito netto familiare (che comprende non solo il reddito da lavoro ma anche quello da capitale e da pensioni), reso equivalente tramite la scala di equivalenza dell'OCSE modificata. Un individuo è dunque definito povero se vive in una famiglia che ha un reddito inferiore al 60% della mediana del reddito netto equivalente.

Ampio è il dibattito sull'emergere della *working poor class*, che tenderebbe a intrecciare le riflessioni sulle classi sociali e sul mercato del lavoro, a partire dalle trasformazioni che negli ultimi decenni hanno portato allo sviluppo dei processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro e dell'occupazione (Pugliese, 2008). Sembra però opportuno sottolineare in questo senso che i *working poor* sono definiti come "soggetti sociali identificati come poveri, che però lavorano e non di lavoratori particolarmente poveri" (Pugliese, 2008).
Spesso, inoltre, nelle analisi sulle difficoltà economiche viene dato ampio peso al segmento dei lavoratori *low paid*, considerati anche come sinonimo di *working poor* in virtù della relazione, se pur non lineare, che lega gli occupati *a basso reddito* alla povertà (ILO, 2010). La non linearità del legame tra bassi salari e povertà, è dovuta al fatto che mentre alle basse remunerazioni è legato il guadagno individuale, la povertà è tipicamente collegata al reddito disponibile del nucleo familiare. In tal senso non necessariamente i lavoratori con un basso reddito sono poveri, soprattutto se appartenenti ad un nucleo familiare multi reddito; allo stesso tempo però lavoratori ben pagati potrebbero essere poveri se appartenenti ad una famiglia numerosa monoreddito (ILO, 2010).
Le ricerche sui paesi avanzati mostrano che, in linea generale, i lavoratori *low-paid* si concentrano tra le persone con bassi livelli nel titolo di studio, tendono ad essere giovani e donne e fanno parte di minorità etniche svantaggiate o sono immigrati (ILO, 2010).
Come evidenziato, dunque nella lettura delle difficoltà economiche si può far riferimento a diverse concettualizzazioni. In questa sede, sarà utilizzata una misura percettiva di "povertà" che dunque non è confrontabile con misure oggettive siano esse relative o, tantomeno, assolute, ma tende a far luce sulle condizioni delle famiglie a prescindere dalla loro appartenenza alla *working poor class,* o del loro posizionamento al di sotto delle soglie di povertà. In tal senso, oltre a considerare la percezione delle difficoltà dei lavoratori a livello generale, ci si soffermerà anche sulle situazioni di disagio delle famiglie, osservando anche l'intensità di lavoro familiare e le caratteristiche del nucleo stesso allo scopo di offrire un quadro generale su cui possono insistere le diverse condizioni di povertà.
In questo contributo in primo luogo sarà offerta una breve analisi del livello di capacità di far quadrare il bilancio familiare a fine mese, un indicatore questo che in letteratura viene spesso considerato come misura della povertà soggettiva. In secondo luogo saranno approfondite le caratteristiche e le specificità relative alle difficoltà economiche delle persone che tra gli intervistati sono i principali responsabili del mantenimento della famiglia, soffermandosi anche sui single.

6.5.2 La povertà nel contesto italiano

Prima di entrare nel dettaglio relativo all'analisi della percezione delle difficoltà economiche da parte degli occupati italiani misurata tramite la III Indagine sulla Qualità del Lavoro, è opportuno contestualizzare brevemente la situazione delle famiglie italiane, facendo riferimento alla spesa per consumi, ritenuta dall'ISTAT la misura più adatta a studiare la povertà relativa.

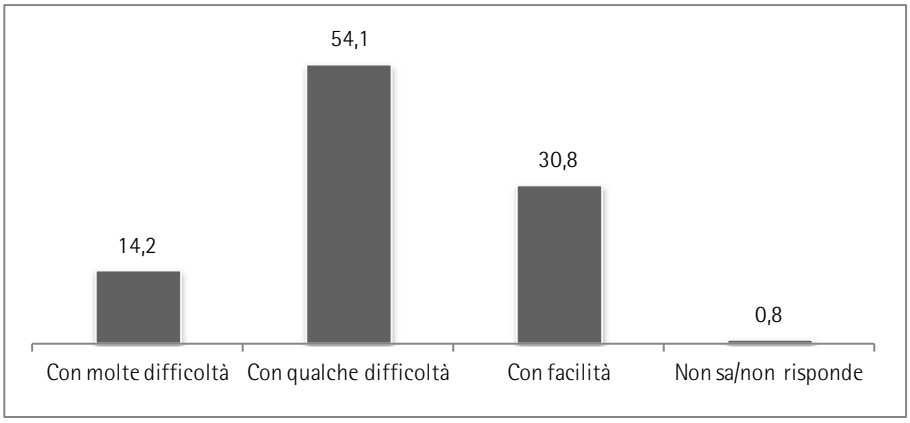
Nella stima dell'incidenza della povertà relativa si utilizza un valore di riferimento della spesa per i consumi al di sotto del quale una famiglia viene definita povera; nel 2010 tale valore o linea di povertà per una famiglia con due componenti era di 992,46 euro mensili. Dal 1997 al 2010 vi è stata una certa stabilità nei livelli di povertà delle famiglie italiane che si attesta sul 10% per i nuclei con persona di riferimento tra i 35 ed i 64 anni (ISTAT, 2012). Al contempo si osserva una persistenza del forte divario tra Nord e Sud nell'incidenza della povertà ed una gravosità in termini di intensità proprio per le regioni del Mezzogiorno.
Tra il 1997 ed il 2010, a fronte di una certa stabilità dell'incidenza della povertà relativa a livello generale si evidenziano alcune interessanti specificità. L'incidenza della povertà tra le famiglie senza occupati è scesa, mente è rimasta uguale quella relativa alle famiglie con un occupato, ma è cresciuta (passando dal 6% al 7%) quella riferita a nuclei con due o più occupati. Considerando le tipologie familiari si nota che è diminuita l'incidenza della povertà relativa per le famiglie con almeno un occupato solo nel caso in cui si tratti di single o di una coppia senza figli; in tutti gli altri casi sono decisamente aumentate le situazioni di povertà relativa.
Il peggioramento nel tempo delle condizioni economiche delle famiglie, come visto sembra dunque anche legato alla ridotta capacità dell'occupazione di tutelare le persone dal rischio di povertà, anche considerando la presenza di più redditi all'interno del nucleo familiare (ISTAT, 2012).
Il legame tra lavoro e povertà sembra anche delinearsi nella lettura delle informazioni relative alle principali preoccupazioni desunte dall'indagine multiscopo dell'ISTAT *Aspetti della vita quotidiana* (ISTAT, 2012). Considerando le preoccupazioni prioritarie si nota che nel 2010 al primo posto viene indicata la disoccupazione (che rispetto al 2009 è un tema molto più sentito), seguita dalla criminalità e dalla povertà. Disoccupazione e criminalità sono i temi che, dal 1998 al 2010 sono sempre stati considerati prioritari; quanto alla povertà va notato che ha avuto un andamento quasi sempre crescente nell'arco di tempo in esame, passando dalla sesta alla terza posizione e, dunque, diventando una questione di particolare preoccupazione (ISTAT, 2012).
Anche nel V Rapporto sulla sicurezza in Italia e in Europa si nota una forte crescita della paura per l'insicurezza economica che, se pur al secondo posto dopo quella globale, ha avuto l'incremento più grande tra il 2010 ed il 2011, passano dal 10,8% al 19,3% (Osservatorio europeo sulla sicurezza, 2011).
È inoltre interessante notare l'articolazione delle singole "paure" all'interno della dimensione dell'insicurezza economica (Osservatorio europeo sulla sicurezza, 2011). Nel 2012 il 51,5% della popolazione italiana con più di 15 anni dichiara di essere spesso preoccupata per sé o per i propri familiari per la perdita del posto di lavoro e di ricadere nella disoccupazione; inoltre il 48,4% dichiara di aver paura di perdere o non avere la pensione; circa il 42% è teme di non avere abbastanza soldi per vivere e il 38,4% è preoccupata per la perdita dei propri risparmi.
Quanto all'andamento dei risparmi nel 2011, inoltre si sottolinea che il 56,1% del campione intervistato ha dichiarato di aver "tirato avanti", a fronte di circa il 14% che ha messo da parte dei soldi. Considerando le persone che hanno sperimentato gli effetti dal crisi da un punto di vista occupazionale, si nota che il 21,4% è stato co-

stretto ad utilizzare i risparmi, il 4,8% ha richiesto prestiti ed il 2,7% ha speso sia i risparmi che i soldi ottenuti con i prestiti (Osservatorio europeo sulla sicurezza, 2011).
La paura per l'insicurezza economica o la minore disponibilità di denaro dovuta ai negativi andamenti del mercato del lavoro, hanno avuto come conseguenza anche quella di una sostanziale riduzione dei consumi; il 38,7% delle persone dichiara infatti di aver ridotto i propri consumi e tale percentuale sale al 43,2% nel caso in cui si tratti di famiglie colpite dalla crisi sul fronte occupazionale (Osservatorio europeo sulla sicurezza, 2011).

6.5.3 La percezione delle difficoltà economiche da parte degli occupati

Dalla III Indagine sulla Qualità del Lavoro è possibile analizzare la percezione delle difficoltà economiche da parte delle persone occupate. Come ovvio le indicazioni, essendo di tipo percettivo, non sono rapportabili ad analisi che in modo oggettivo stimano l'effettiva situazione di difficoltà e, soprattutto, di povertà delle famiglie. Data la multidimensionalità del fenomeno risulta però decisamente interessante e rilevante riferirsi ad indicatori percettivi in grado di cogliere aspetti non catturati da misure oggettive, soprattutto se di carattere economico o monetario.
L'opportunità di considerare la percezione degli individui delle condizioni economiche della propria famiglia, è inoltre sostenuta dall'esistenza di importanti ricadute anche sulle dinamiche dei consumi all'interno dei nuclei familiari.
Dalla lettura dei dati (figura 6.15) emerge che gli occupati italiani in molti casi hanno difficoltà nel far quadrare il bilancio a fine mese; in particolare circa il 14% degli occupati dichiara di arrivare alla fine del mese con molte difficoltà.

Figura 6.15 - **Occupati per livello di difficoltà nel far quadrare il bilancio a fine mese. Anno 2010**

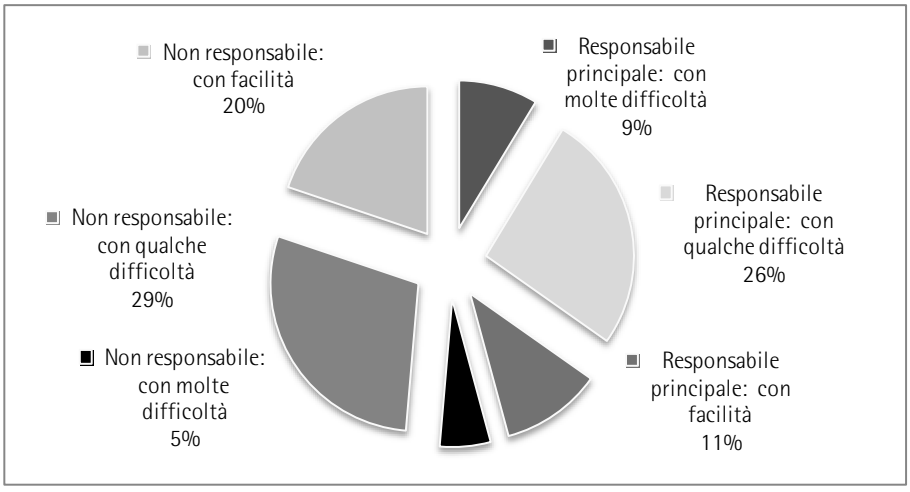


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Nelle analisi che seguono sono stati considerati soltanto gli occupati che si dichiarano responsabili principali del mantenimento della famiglia; tale informazione è uti-

lizzata come *proxy* per l'identificazione del capo famiglia (persona di riferimento della famiglia). L'ipotesi sottesa a tale scelta è connessa al fatto che le difficoltà dichiarate dal principale responsabile ricadono direttamente sulle condizioni e sui consumi familiari. Tale operazione consente di conoscere anche in modo dettagliato le caratteristiche socio-demografiche ed occupazionali dei lavoratori che in misura maggiore non riescono a gestire la situazione economica del nucleo.
Le analisi condotte sui dati della III Indagine sulla Qualità del Lavoro mostrano che tra gli occupati, il 45,8% è responsabile principale del mantenimento della famiglia e che tra questi l'80,7% è di sesso maschile.
Considerando in modo congiunto la responsabilità del mantenimento con le difficoltà di far quadrare il bilancio a fine mese emerge un quadro maggiormente dettagliato (figura 6.16). Per gli occupati che sostengono in modo dominante il nucleo si denota una maggiore problematicità nel sostenere le spese familiari; in particolare dichiarano di avere molte difficoltà nell'8,7% dei casi a fronte del rispettivo 5,5% di coloro che non rappresentano la fonte primaria di sostentamento. Lo scostamento tra responsabili e non è particolarmente evidente in riferimento alle percentuali di occupati che dichiarano di riuscire a quadrare con facilità il bilancio mensile.

Figura 6.16 - **Responsabilità principale del mantenimento e per livello di difficoltà nel quadrare il bilancio a fine mese. Anno 2010**

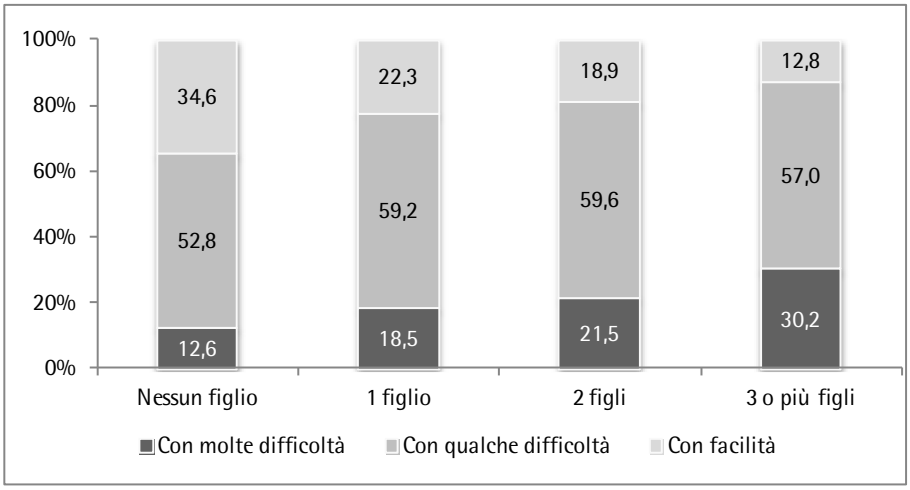


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Un ulteriore affondo sul tema è dato dall'incrocio delle difficoltà economiche dei responsabili principali del mantenimento con alcune caratteristiche del nucleo familiare, il titolo di studio e la tipologia del rapporto di lavoro che li lega all'azienda.
Come noto, in Italia, ad essere maggiormente penalizzate in termini di sostegno e ad avere più difficoltà economiche sono le famiglie numerose. Il Rapporto Annuale

dell'ISTAT sulla situazione del paese sostiene che tra il 1997 ed il 2010 vi è stato un progressivo peggioramento della condizione delle famiglie di più grandi dimensioni; le famiglie con 5 o più componenti hanno fatto registrare nell'arco di tempo considerato un aumento di oltre 7 punti percentuali. In particolare la povertà relativa ha registrato un aumento di circa 5 punti percentuali per i nuclei con 3 o più minori, per i quali l'incidenza della povertà è arrivata nel 2010 al 31,2%; da segnalare anche l'incidenza della povertà relativa per le famiglie con due minori che si attesta sul 18,7% nel 2010 a fronte del rispettivo 16,2% del 1997.
I dati provenienti dalla III Indagine sulla Qualità del Lavoro confermano decisamente la presenza di criticità nella gestione del budget familiare (figura 6.17).

Figura 6.17 - **Numero di figli per livello di difficoltà nel quadrare il bilancio a fine mese, solo responsabili principali del mantenimento. Anno 2010**

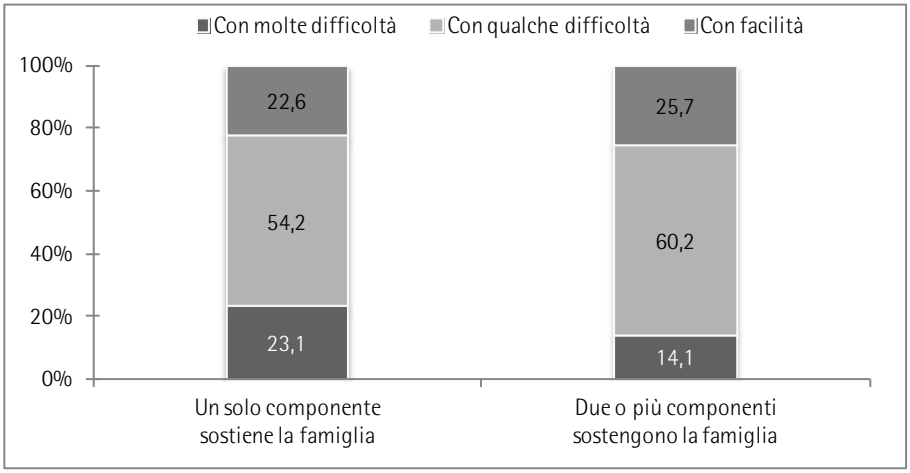


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Tra i responsabili del mantenimento, infatti, coloro che hanno 3 figli o più dichiarano di arrivare a fine mese con molte difficoltà in oltre il 30% dei casi; la percentuale relativa alle persone con 2 figli è del 21,5%. Al contrario, nei nuclei in cui non sono presenti figli, le difficoltà sono minori e oltre il 34% sostiene di quadrare il bilancio mensile con facilità.
Tali dati sono in linea anche con la tesi che negli ultimi anni il reddito da lavoro di una famiglia non è più in grado di tutelare dalle situazioni di povertà: in particolare considerando le famiglie povere con una persona di riferimento tra i 35 ed i 64 anni si nota che tra il 1997 ed il 2010 vi è stato un aumento della percentuale di nuclei con due o più occupati e di quelli con un solo occupato, a fronte di una diminuzione delle famiglie senza occupati (ISTAT, 2012).

La presenza di 2 o più componenti che sostengono la famiglia (figura 6.18) ha, infatti, un potere solo relativo nel ridurre la percezione della difficoltà economica. Rispetto ai nuclei con un unico percettore di reddito, per quelli con due o più componenti che percepiscono un reddito, non si evidenziano variazioni di rilievo nei valori relativi alla facilità di arrivare a fine mese. In tal senso la maggiore concentrazione di sostegno economico all'interno delle famiglie non riesce in modo sostanziale a migliorare le situazioni finanziarie e la gestione dei bilanci mensili.

Figura 6.18 - **Numero componenti che sostengono la famiglia per difficoltà nel quadrare il bilancio a fine mese, solo responsabili principali del mantenimento. Anno 2010**

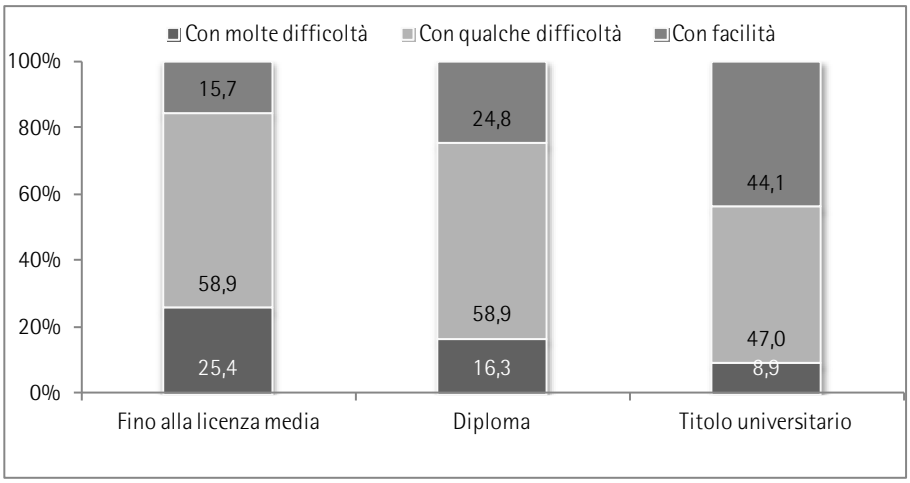


Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

In linea generale si è visto che l'occupazione non sempre è in grado di proteggere le famiglie dalle situazioni di difficoltà; il sostegno derivante da un'attività lavorativa, risulta invece determinante quando il lavoratore è in possesso di un titolo di studio elevato. Come noto, a titoli di studio più alti sono associate tendenzialmente professioni di rango più elevato e dunque retribuzioni migliori che ovviamente rendono più semplici le questioni amministrative familiari.
Se infatti si considerano le problematiche economiche percepite dai responsabili del mantenimento, rispetto ai diversi i titoli di studio posseduti, si nota che al crescere del livello d'istruzione diminuiscono le quote di persone che si dichiarano in difficoltà (figura 6.19). In particolare gli occupati con un titolo universitario solo nell'8,9% dichiarano di arrivare a fine mese con molte difficoltà, a fronte del rispettivo 16,3% per i diplomati e del 25,4% delle persone con al massimo la licenza media. Inoltre va sottolineato che oltre il 44% delle persone con almeno una laurea sostiene di riuscire a far quadrare il bilancio mensile con facilità, dato questo notevolmente distante

dalle percentuali riferite ai diplomati e a coloro in possesso al massimo della licenza media.

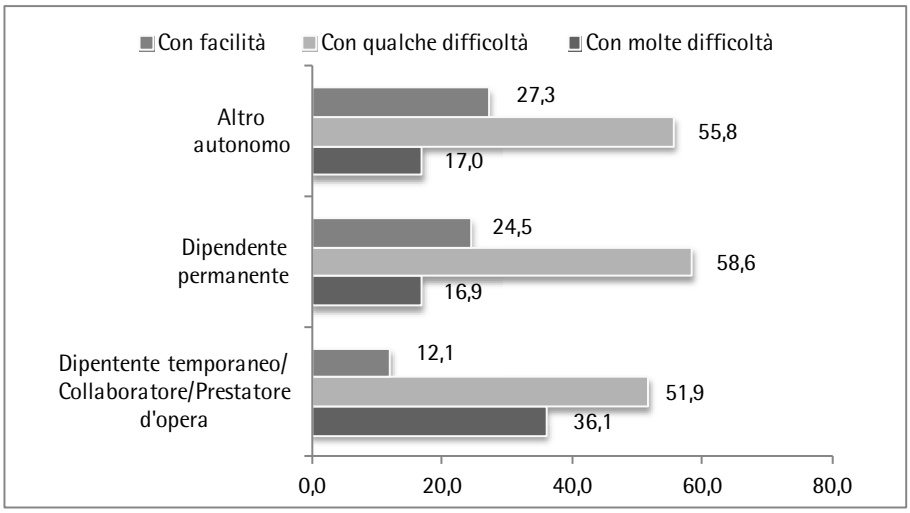
Figura 6.19 - **Titolo di studio per livello di difficoltà nel quadrare il bilancio a fine mese, solo responsabili principali del mantenimento. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

In linea con il ruolo del titolo di studio universitario nel determinare maggiori redditi, vi è il dato relativo alle difficoltà economiche che si registra in relazione alla professione svolta dall'occupato responsabile del mantenimento della famiglia. La maggiore facilità nel far quadrare il bilancio a fine mese si riscontra per coloro che sono inseriti nell'occupazione nelle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e per i legislatori, dirigenti e imprenditori.
Le difficoltà economiche delle famiglie con occupati che, come detto, sono cresciute nel tempo, possono essere in parte legate alla progressiva crescita del lavoro temporaneo a cui sono spesso associati redditi inferiori (ISFOL, 2012). La figura 6.20 mostra chiaramente che chi sostiene principalmente la famiglia ed ha un contratto temporaneo di collaborazione, ha decisamente più difficoltà dei dipendenti permanenti o degli autonomi nel far quadrare il bilancio a fine mese. Gli atipici dichiarano di avere molte difficoltà nel 36,1% dei casi, a fronte di circa il 17% relativo sia agli autonomi che ai dipendenti a tempo indeterminato.

Figura 6.20 - **Tipologia del rapporto di lavoro per livello di difficoltà nel far quadrare il bilancio a fine mese, solo responsabili principali del mantenimento. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

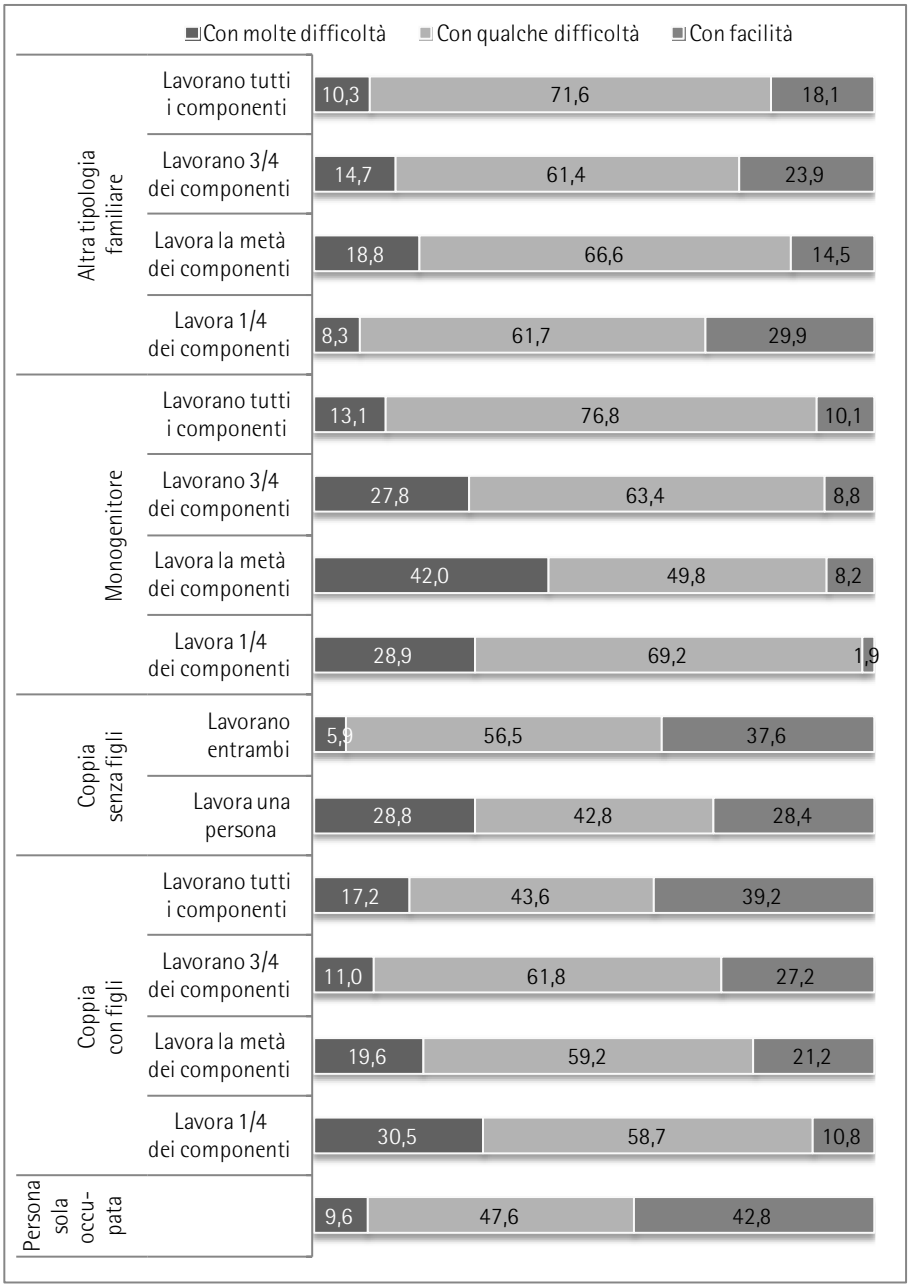
6.5.4 Struttura familiare e livelli di difficoltà economiche

Le analisi appena proposte hanno mostrato un certo legame tra la maggiore intensità di lavoro all'interno dei nuclei familiari e la minore problematicità nella gestione della vita da un punto di vista economico. Si è tuttavia evidenziata anche una maggiore difficoltà per le famiglie con più figli, che l'occupazione solo in parte riesce mitigare. Allo scopo di approfondire questo tema è stato creato un indicatore che considera l'intensità di lavoro nel nucleo familiare, calcolato considerando il numero di componenti che sostengo la famiglia sul numero totale di componenti. Tale indicatore è stato studiato secondo la tipologia familiare ed i livelli percepiti di difficoltà economiche.

La figura 6.21 mette in relazione le tipologie familiari con l'indicatore di sostegno economico nel nucleo e mostra in modo chiaro che le maggiori difficoltà si riscontrano tra le famiglie con figli e, in particolare, in quelle monogenitoriali. Se è vero che all'aumentare dell'intensità di sostegno dei componenti diminuiscono le difficoltà, è altrettanto evidente che, soprattutto per le famiglie con un solo genitore, le percentuali rimangono molto alte. Questi dati confermano la già nota e documentata maggiore esposizione alla povertà delle famiglie monoparentali o di quelle di grandi dimensioni che in Italia sono decisamente una categoria svantaggiata, soprattutto quando hanno una bassa intensità di lavoro (Samek e Semenza, 2008; EGGE, 2009).

Allo stesso tempo va aggiunto che le situazioni di minor disagio si riscontrano per gli occupati che vivono da soli o per le coppie senza figli. Nei nuclei con figli i livelli di difficoltà economica si riducono in modo evidente solo quando lavorano almeno i ¾ dei componenti.

Figura 6.21 - **Tipologia familiare, intensità di sostegno per livello di difficoltà nel quadrare il bilancio a fine mese, solo responsabili principali del mantenimento. Anno 2010**



Fonte: III Indagine ISFOL-QdL

Se si considera l'indicatore di sostegno insieme al numero di componenti della famiglia, si evidenzia comunque una tendenza ad avere più difficoltà economiche in corrispondenza di nuclei familiari numerosi. In particolare le famiglie con quattro componenti o più sono quelle in cui si delineano le situazioni economicamente più critiche. Per queste tipologie familiari, infatti, anche quando lavorano tutti i componenti, si registra un 22% di persone che dichiarano di riuscire a far quadrare il bilancio familiare con molte difficoltà.
È stato ampiamente sottolineato in letteratura quanto le politiche Italiane siano deboli o manchevoli sul fronte del sostegno (economico e materiale) alle famiglie e, in particolare a quelle monogenitoriali, quasi sempre rappresentate dalle madri sole (Samek e Semenza, 2008). La tipologia di welfare che caratterizza il nostro Paese ha come noto, infatti, un preciso orientamento nei confronti della famiglia, che invece di proteggerla ci si appoggia e la rende un ammortizzatore sociale. Il perdurare di questa visione, accanto alle conseguenze della congiuntura economica negativa tutt'ora in atto, pone nuovamente al centro dell'agenda il problema della povertà delle famiglie numerose e con un solo genitore, rendendo la questione non più differibile, in termini di assistenza, agevolazioni e di offerta di servizi.

Conclusioni

"Conclusioni" è una parola impegnativa: al termine di un volume le conclusioni hanno il compito di riassumere il percorso conoscitivo alla base della ricerca e di riportare i principali risultati delle analisi. Sul piano semantico tuttavia il termine non ha in questo caso un significato adeguato. Le analisi riportate nel volume sono il risultato del nuovo corso che l'ISFOL ha imposto al filone di studi sulla qualità del lavoro. Le novità introdotte in occasione della III Indagine e la conferma della validità dell'impianto teorico, che si è dimostrato in grado di cogliere le modifiche profonde del lavoro intervenute negli ultimi anni, hanno ampliato notevolmente le prospettive di ricerca, tanto da rendere i lavori, allo stato attuale, tutt'altro che conclusi. Sembra più opportuno pertanto riportate le prospettive future del nuovo progetto, derivate da una lettura propositiva delle evidenze emerse dalle analisi, accanto a possibili sviluppi per gli studi sulla qualità del lavoro di cui questo volume rappresenta un inizio.
L'attività di ricerca sulla qualità del lavoro svolta dall'ISFOL negli anni recenti, di cui una parte importante è stata presentata in questo volume, ha segnato in qualche modo un cambio di passo rispetto al passato. Dopo aver seguito per oltre un decennio il paradigma interpretativo della qualità del lavoro basato sui lavori di Luciano Gallino e Michele La Rosa, al quale sono riconducibili le analisi su esposte, lo studio è stato integrato focalizzando l'attenzione su una possibile verifica empirica dell'assunto teorico.
Tra gli obiettivi della fase recente dei lavori è stato inserito il riscontro empirico del carattere multidimensionale della qualità del lavoro e la pertinenza delle proprietà associate a tale assunto, principalmente l'indipendenza delle dimensioni che costituiscono la qualità del lavoro e la loro capacità di adattarsi ai cambiamenti anche di lungo periodo del mercato del lavoro. La definizione e la declinazione delle dimensioni, richiamata nella prima sezione del volume, è stata la base teorica che ha guidato il processo di applicazione empirica. Partendo da tale definizione, che include implicitamente una traccia precisa per rendere operativo il modello teorico, sono stati individuati un sistema di misura e una metodologia di sintesi che hanno permesso di costruire una serie di indicatori delle dimensioni della qualità.
Si è trattato di un'operazione in cui le scelte metodologiche hanno rappresentato una fase cruciale del passaggio dalla realtà ad una sua rappresentazione, ricomponendo l'intero processo conoscitivo dalla fase di definizione del modello teorico alla

fase di misura. L'impianto metodologico è stato definito con l'obiettivo di ottimizzare la riduzione che necessariamente comporta il passaggio dalla realtà alla sua rappresentazione, servendosi di sistemi di indicatori capaci di cogliere i fenomeni osservati nelle loro interezza.
Il processo di operativizzazione del modello teorico si è servito dei dati rilevati dalla III Indagine ISFOL sulla qualità del lavoro. Le singole variabili rilevate sono state associate alle cinque dimensioni, ottenendo altrettanti indicatori sintetici. Un parte cruciale del lavoro ha riguardato la conduzione di analisi di robustezza e di sensibilità associate al processo di misura, volte a verificare la corretta associazione delle variabili rilevante nel questionario con le cinque dimensioni predefinite. Tramite opportune tecniche statistiche sono stati costruiti gli indicatori sintetici, ciascuno dei quali relativo ad una specifica dimensione (Centra *et al.,* 2012).
Il tentativo di validare empiricamente il modello teorico cui si richiama l'intero progetto ISFOL ha avuto esiti positivi consentendo di raggiungere risultati singolari e stimolanti, peraltro senza ricorrere in misura eccessiva alla strumentazione statistica. È stata ampiamente confermata l'indipendenza delle cinque dimensioni e l'adeguatezza di tale concettualizzazione. Ciò ha rafforzato il paradigma teorico non solo nella necessità di dover scomporre un concetto complesso in più dimensioni incorrelate tra loro, ma anche e soprattutto riguardo la sua capacità di adattamento nel tempo. Nonostante il tentativo di verifica empirica del paradigma teorico sia stato condotto su dati rilevati a più di trent'anni a distanza dalla sua formulazione, le analisi hanno permesso di cogliere in maniera adeguata le trasformazioni del lavoro. Il modello interpretativo proposto si è dimostrato, quindi, in grado di cogliere in maniera appropriata l'aumento dell'eterogeneità e la complessità del lavoro ed il passaggio, ormai consolidato, dalla società del lavoro alla società dei lavori nella quale aumentano le biografie lavorative frammentate e ci si deve organizzare per costruire un proprio percorso di lavoro, venuta meno la certezza del posto (Gosetti, 2012).
Le evidenze empiriche ottenute rappresentano certamente un punto di arrivo ma contestualmente fanno affiorare nuove e molteplici domande di studio e aprono nuove prospettive nella fase di analisi e nella ricerca di relazioni causali tra fenomeni che incidono sulla qualità del lavoro.
Nell'attuale fase di congiuntura negativa ci si sta interrogando sui possibili effetti della crisi sulla qualità del lavoro, ma anche su quanto una scarsa attenzione ad alcuni aspetti della qualità del lavoro abbia contribuito a determinare impatti particolarmente critici della crisi sull'occupazione, attivando processi regressivi e aggravando l'impatto della recessione su alcuni segmenti dell'occupazione. È necessario pertanto porre l'accento sulla necessità di mantenere vivo il dibattito e l'attenzione sulla qualità del lavoro, anche e soprattutto in momenti di congiuntura economica sfavorevole, nonostante la qualità del lavoro sia letta principalmente come un fenomeno strutturale. In periodi di crisi occupazionale si tende a focalizzare maggiormente l'attenzione sulle difficoltà di mantenimento del posto di lavoro, sul depauperamento della forza lavoro e sulle difficoltà incontrate nella ricerca di un'occupazione e spesso l'interesse per le condizioni e la qualità del lavoro viene posto in secondo piano. A tale fine è bene ribadire che la qualità dell'occupazione e la qualità del lavoro

devono essere considerati separatamente e analizzati in modo complementare. La crisi economica ha peggiorato decisamente la qualità dell'occupazione in Italia, riducendo i tassi di occupazione, elevando la quota di persone in cerca di occupazione, soprattutto tra i giovani, e favorendo l'utilizzo del lavoro caratterizzato da elevati livelli di precarietà. Ma cosa è successo e cosa accadrà sul versante della qualità del lavoro? L'impatto della crisi sulle condizioni di lavoro si attuano probabilmente con tempi differenti e più lunghi, rispetto a quelle relative all'occupazione. Si ravvede quindi la necessità di predisporre strumenti idonei ad indagare la relazione esistente tra qualità del lavoro e crisi economica, nella convinzione che una causa, anche se minore, di quest'ultima sia proprio associata ad una bassa qualità del lavoro, soprattutto nella dimensione della complessità che, nella sua accezione più ampia, comprende il filone di analisi del capitale umano e sullo sviluppo degli investimenti volti a riattivare il volano della crescita e della competitività.
Nella progettazione della IV indagine ISFOL sulla QdL, che sarà svolta nel 2014, si sta procedendo in tal senso, ampliando e modificando il questionario d'indagine che, attualmente, raccoglie informazioni finalizzate principalmente ad analisi di carattere strutturale e non consente di esaminare fenomeni di natura congiunturale. In occasione della prossima indagine si intende inoltre apportare ulteriori innovazioni, legate principalmente alla rilevazione di informazioni dal lato dell'impresa. Nello studio della qualità del lavoro gli aspetti legati al profilo organizzativo d'impresa rappresentano forse una tra le carenze conoscitive più rilevanti. L'indagine ISFOL, condotta su un campione di lavoratori, non consente di rilevare in maniera adeguata il profilo del modello organizzativo adottato dall'impresa, che pure influisce notevolmente sul livello delle dimensioni della qualità. Attualmente, i legami causali tra organizzazione e qualità del lavoro sono rilevati principalmente da informazioni di struttura (settore di attività, dimensione, ecc.), ma ciò non consente di cogliere in maniera adeguata l'eterogeneità, spesso anche molto elevata, delle strutture organizzative all'interno dei singoli settori. A sostegno di tale esigenza informativa occorre ricordare che i notevoli mutamenti che i sistemi di produzione hanno subito nel corso del tempo (su cui la congiuntura ha ulteriormente insistito) hanno dato vita a modelli organizzativi spesso disarticolati, in cui sono presenti allo stesso tempo elementi di frammentazione, ma anche di ricomposizione in sistemi multiformi. Le nuove geografie dei processi di produzione e la necessità di nuove chiavi di lettura degli assetti organizzativi di settori emergenti del terziario, si traducono in mondi eterogenei che rompono le tradizionali relazioni tra organizzazione del lavoro e dimensioni della qualità. Spesso più profili organizzativi convivono nella stessa impresa, generando parallelamente diversi livelli di qualità del lavoro.
Di qui la necessità di integrare la base informativa dal lato dei lavoratori con informazioni sulle imprese. Ciò consentirà di rilevare, oltre al profilo organizzativo, anche altri elementi importanti che contribuiscono a spiegare la qualità del lavoro, legati principalmente alle strategie aziendali in merito alle scelte di posizionamento competitivo, alle modifiche nella composizione dei fattori di produzione, alla propensione all'investimento in capitale umano e alla tendenza a competere sui costi piuttosto che sull'efficienza. Considerare il lavoro dal punto di vista dell'impresa permetterà,

inoltre, di pervenire ad ulteriori informazioni rilevanti sulla qualità del lavoro, quali la produttività, i margini di innovazione e i meccanismi di controllo sul lavoratore o gli aspetti motivazionali.
La pianificazione della nuova indagine sta procedendo quindi in tal senso, progettando un campione congiunto di imprese e lavoratori, in modo da arricchire la base informativa, anche in termini di confronto tra la percezione del lavoratore e la visione dell'impresa, e rendere più robuste le relazioni causali tra gli elementi che determinano la qualità del lavoro.
Un ulteriore aspetto del progetto che si intende riaffermare riguarda l'approccio multidisciplinare, che ha guidato le analisi dell'ISFOL sulla qualità del lavoro. Le chiavi di lettura proprie delle discipline economiche, che consentono di leggere il "mercato del lavoro", integrano le categorie interpretative della sociologia, che consentono di leggere il "lavoro", accanto ad altre discipline come il diritto del lavoro, che permette di dare conto dell'impatto sulla qualità delle modifiche nella regolamentazione del lavoro, o le scienze statistiche, che garantiscono la robustezza delle informazioni raccolte e delle metodologie di analisi.
Troppo spesso, nelle scienze sociali, discipline diverse si sono mostrate restie a cooperare, incapaci di cedere quote di sovranità per integrarsi tra loro. L'attività di ricerca dell'ISFOL sulla qualità del lavoro si caratterizza per una forte interazione tra diverse discipline e tale elemento rappresenta una ricchezza cui si vuole dare continuità, come è stato fin dall'avvio del progetto voluto da Marinella Giovine, che ha dato vita al progetto ISFOL sulla qualità del lavoro, e a cui questo volume vuole mandare un saluto e un ringraziamento.

Ringraziamenti

Sinceri e mai sufficienti sono i ringraziamenti ad alcune persone che mi hanno aiutato nella cura di questo volume e senza le quali tutto ciò non avrebbe mai visto la luce. La mia gratitudine è legata non solo al loro elevato apporto professionale e scientifico ma anche al supporto in termini di affetto, vicinanza e capacità risolutiva.

Ringrazio Maurizio Curtarelli perché solo grazie a lui mi sono appassionata al tema della qualità del lavoro e solo tramite il suo supporto tante mie idee sfocate si sono trasformate in fatti concreti.

Un ringraziamento speciale va al responsabile della struttura ISFOL dove lavoro, Marco Centra, che ha sempre creduto in me, ha avvalorato le mie scelte e ha perfezionato i miei metodi.

Un sincero grazie a Francesca Bergamante e a Tiziana Canal che non mi hanno mai abbandonato in questo lungo percorso conoscitivo e mi hanno sopportato e supportato nei momenti difficili.

In ultimo, ma non certo per importanza, vorrei ringraziare Michele La Rosa e Giorgio Gosetti, per aver incoraggiato la riuscita del volume e per averne sicuramente elevato la qualità con la redazione dell'introduzione.

Valentina Gualtieri

Appendice

A.1 L'impianto metodologico della III indagine ISFOL sulla QdLavoro

A.1.1 La popolazione obiettivo

L'indagine è riferita agli occupati in Italia nel 2009. L'universo di riferimento è definto dagli individui di età non inferiore ai 15 anni, appartenenti alla categoria degli occupati, secondo la definizione utilizzata da EUROSTAT per l'Indagine sulle Forze di Lavoro, persone cioè che hanno svolto, in una settimana prestabilita, un qualsiasi tipo di lavoro remunerato, autonomo o alle dipendenze. Rientrano in tale popolazione i soli occupati componenti di famiglie residenti, con l'esclusione perciò dei membri permanenti delle grandi convivenze (ospizi, brefotrofi, istituti religiosi, di cura, di prevenzione e pena, caserme, alberghi, ecc.).
Per definire in termini numerici la consistenza della popolazione di interesse si è fatto riferimento alla media annuale 2009 dell'Indagine ISTAT sulle Forze di Lavoro, che svolge un ruolo di primo piano nella documentazione statistica e nell'analisi della situazione occupazionale in Italia e si rivela uno strumento conoscitivo indispensabile per stimare il numero degli occupati e il profilo dell'occupazione (professione, settore di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, ecc.)
In base alla rappresentazione dell'universo fornita dall'ISTAT, gli occupati residenti in famiglia che hanno compiuto 15 anni assommano a 23.025.000 unità, per il 59,9% di sesso maschile (13.789.000), mentre le donne sono poco più di 9 milioni.
Una breve analisi dell'universo di riferimento[1] è stata condotta con lo scopo di acquisire informazioni utili per le successive fasi della ricerca, costituite dal campionamento e dalla fase di stima.

1. La distribuzione degli occupati italiani tra le diverse ripartizioni geografiche mette in evidenza uno squilibrio territoriale: la netta maggioranza, pari ad oltre la metà degli occupati totali (51,7%), è costituita da lavoratori del Nord; seguono poi gli occupati del Sud e Isole, pari al 28,3%; da ultimi, i lavoratori del Centro, pari a poco più di un quinto del totale (21%). La distribuzione degli occupati e della popolazione tra le regioni italiane fa risaltare ulteriormente la diversa incidenza dell'occupazione nei mercati del lavoro regionali: così, la maggiore popolosità della circoscrizione Nord-ovest (26,5% della popolazione italiana) si traduce in una quota di occupati ancora maggiore (circa 30%) per effetto di un tasso di occupazione del 43,3%; mentre nell'area insulare, dove risiede l'11,2% degli italiani, la quota di occupati scende al 8,9% grazie ad un'incidenza dell'occupazione sensibilmente inferiore. La struttura per età degli presenta, come evidente, una quota di occupati più

A.1.2 Il disegno campionario

Prima di definire la strategia campionaria, è stato necessario effettuate due scelte metodologiche propedeutiche e fondamentali: da un lato, quella relativa alla tecnica di rilevazione da utilizzare per raccogliere le informazioni sul campo; dall'altro quella concernente la lista da cui estrarre i nominativi. Tali decisioni sono state prese tenendo conto dei tempi e del budget prestabiliti, e inevitabilmente hanno condizionato, in qualche misura, le successive scelte relative al piano di campionamento ed alla dimensione del campione, di cui si tratterà in seguito.
Considerando congiuntamente tanto le risorse disponibili, quanto l'obiettivo di svolgere una rilevazione capillare sull'intero territorio nazionale, si è optato – come per le precedenti due edizioni dell'indagine - per l'intervista telefonica; tale strumento, che consente tra l'altro un più elevato grado di controllo sulla qualità del processo, può essere infatti considerato in certi casi una valida alternativa al contatto *face-to-face*, soprattutto se si adottano determinati criteri nella stesura del questionario e se non si allungano i tempi di somministrazione.
La scelta del contatto telefonico condiziona la soluzione alla seconda questione accennata, quella della lista di campionamento. Non è, infatti, disponibile una lista della popolazione obiettivo (teorica), quella cioè identificata dalle finalità della ricerca e che è stata brevemente illustrata nel precedente paragrafo: i componenti delle famiglie residenti, occupati e con età non inferiore a 15 anni.
Si è reso quindi necessario il ricorso ad altre liste, ed in particolare agli elenchi degli abbonati di telefonia fissa, che offrono la possibilità di contattare gli individui e costituiscono per le esigenze poste dalla ricerca l'unica fonte utilizzabile. Utilizzando come lista di campionamento gli elenchi telefonici inevitabilmente si determina uno scarto tra popolazione obiettivo teorica, come prima descritta, e popolazione fattuale da cui effettivamente è tratto il campione di rispondenti, scarto dovuto a numerosi molteplici: per esempio, ai ritardi ed alle incompletezze nell'aggiornamento degli elenchi, o all'esistenza di famiglie con più di una utenza telefonica o di famiglie senza telefono fisso. L'entità di questo scarto, da cui deriva un errore non campionario, non è precisamente valutabile, ma sembra ragionevole attendersi che almeno per le stime di totali e rapporti ad un elevato livello di aggregazione tale scarto sia trascu-

---

consistente (31,8%) nella classe tra i 34 ed i 44 anni, accanto ad una percentuale tutt'altro che trascurabile di persone con più di 45 anni (26,5%) a cui vanno ad aggiungersi un ulteriore 11,3% con età compresa tra i 55 ed i 64 anni, dimostrando un marcato "invecchiamento" della popolazione italiana occupata. Va poi rilevato che l'universo di riferimento risulta sempre più costituito in prevalenza da lavoratori dipendenti: 17.277.000 unità, pari al 75%, mentre i lavoratori indipendenti sono meno di 6 milioni (25%). Con maggiore dettaglio, tra i dipendenti prevalgono ancora nettamente i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ma questa predominanza si conferma variabile nelle diverse circoscrizioni, mostrandosi via via più ridotta, di molti punti percentuali, passando dalle circoscrizioni del Nord a quelle del Sud e delle Isole. Infine, merita rilievo la distribuzione degli occupati per una delle principali caratteristiche del lavoro svolto, e cioè il tempo - pieno o parziale - della loro occupazione: il peso dei lavoratori a tempo pieno, già ridimensionato tra il 2001 ed il 2005 (dal 91,6 all'87,2%), si attesta nel 2009 su un valore medio nazionale dell'85,7%. Tale ridimensionamento è un fenomeno generalizzato alle diverse circoscrizioni, anche al Sud dove la quota del tempo pieno è comunque la più elevata e pari all'88,4%.

rabile. Inoltre la particolare metodologia utilizzata nella fase di stima - basata su tecniche di calibrazione, come sarà chiaro più avanti – consente di recuperare parte della distorsione indotta da specifici effetti dei selezione del campione dei rispondenti.
La scelta, in buona parte obbligata, dell'elenco delle famiglie con utenza telefonica fissa quale base campionaria ha necessariamente orientato le decisioni in merito al piano di campionamento. Ai nominativi negli elenchi corrispondono infatti famiglie, e quindi "grappoli" di unità secondarie (componenti occupati[2]). Implicitamente, dunque, si è cominciato a profilare un campionamento a più stadi, in cui vengono prima selezionate alcune famiglie e, solo successivamente, campionati i soggetti da intervistare tra i componenti delle famiglie che svolgono un'attività lavorativa.
È stata a questo punto affrontata la questione della distribuzione geografica delle interviste, sulla quale non hanno inciso tanto i limiti di bilancio (la scelta della tecnica telefonica rende sostanzialmente uguale il costo di una intervista in qualsiasi area del Paese), quanto il fatto che gli elenchi telefonici sono redatti su base comunale, e ciò ha reso quindi necessaria l'estrazione di un campione di comuni in cui concentrare l'indagine, imponendo il ricorso ad un campionamento a più stadi.
Quanto ai criteri da adottare per la scelta dei comuni, all'estrazione casuale dalla lista completa dei comuni italiani è stata preferita una stratificazione basata su variabili territoriali e dimensionali, in ragione dell'ipotesi che la regione di appartenenza dei lavoratori e la dimensione dei comuni di residenza avesse un'influenza significativa sulle caratteristiche del lavoro svolto e contribuisse a recuperare parte dell'eterogeneità dei fenomeni di interesse.
La dimensione del campione di occupati è stata determinata o in funzione di un livello di efficienza desiderato con il vincolo del costo complessivo dell'indagine, assicurando una soluzione di compromesso fra le due esigenze in grado di ottimizzare l'efficienza e costi. La dimensione del campione è stata stabilita in 5.000 occupati, con un decisivo incremento rispetto alle passate edizioni, che prevedevano una numerosità pari a 2000 occupati, allo scopo di realizzare analisi di maggiore dettaglio mantenendo un sufficiente livello di precisione delle stime.
In ultima analisi il piano di campionamento prevede un disegno a tre stadi, con stratificazione delle unità di primo stadio.
In sintesi, le unità di primo stadio sono rappresentate dai comuni italiani, stratificati secondo la regione e sei classi che identificano le differenti tipologie comunali. Dall'elenco di utenze telefoniche fisse di ogni comune campionato a primo stadio è stato estratto in modo sistematico un campione di famiglie con almeno un occupato (unità secondarie e grappoli a loro volta). Per ogni famiglia è stato infine campionato casualmente un solo occupato.

---

2. La circostanza per cui gli elenchi telefonici contengono anche famiglie prive di componenti occupati (solo pensionati, casalinghe, studenti, disoccupati ecc.) è in questa indagine una delle principali fonti di errore non campionario; d'altro canto non esiste nessun elenco delle sole famiglie con componenti occupati (cfr. più avanti: II stadio: campione sistematico di famiglie).

Più in dettaglio, nel seguito viene fornita una descrizione accurata delle tecniche e degli schemi impiegati nei tre stadi di campionamento, con riferimento particolare ai seguenti aspetti: unità elementari, frazioni di sondaggio, probabilità di inclusione.

I stadio: Campione casuale stratificato di comuni

Unità primarie. Il primo stadio di campionamento prevede l'estrazione di un campione di comuni dalla lista degli 8.100 comuni italiani alla data del 31/12/2009[3], che si è valutato opportuno stratificare sia per regione di appartenenza sia per livello di urbanizzazione ed ampiezza demografica dei comuni stessi, al fine di tenere sotto controllo le differenze tra le varie aree del paese, sia in termini territoriali che di grado di urbanizzazione, nell'ipotesi che vi sia una relazione tra tali variabili e i fenomeni di interesse. Alla prima variabile di stratificazione sono associate le 20 regioni italiane, mentre alla seconda corrispondono sei classi scelte con riferimento all'appartenenza ad aree metropolitane ed alla numerosità della popolazione residente in famiglia. La prima classe comprende le 12 città italiane situate al centro di altrettante aree metropolitane, indipendentemente dalla loro dimensione demografica (si va dai 156mila componenti circa del comune di Cagliari agli oltre 2 milioni e 700mila di Roma). La seconda classe comprende 483 comuni appartenenti alle suddette aree metropolitane, in posizione periferica, ed anche in questo caso si è in presenza di una certa variabilità di popolazione, con alcuni comuni sotto la soglia dei 200 componenti ad altri, come Monza e Giugliano in Campania, con una popolazione residente in famiglia di oltre 100mila unità. Le restanti tre classi riuniscono invece comuni esterni alle aree metropolitane classificati per ampiezza demografica: comuni fino a 2.000 abitanti (3.523 comuni); 2.001 -10.000 abitanti (3.156 comuni);10.001- 50.000 abitanti (815 comuni); > 50.000 abitanti (111 comuni).

Congiuntamente alla distribuzione dei comuni nei 101 strati generati dall'incrocio tra le variabili di stratificazione, è stata analizzata l'analoga distribuzione delle famiglie con almeno un componente occupato: osservando i totali per classe dimensionale si rileva che nei comuni delle aree metropolitane risiede il 28% di tali famiglie (e rispettivamente 15,1% nei comuni centrali e il 12,9% in quelli periferici), mentre delle restanti quattro classi di comuni (dai più piccoli ai più grandi) le più popolose sono quelle mediane (con, rispettivamente, il 24,3% ed il 25,9% di famiglie). In particolare, i comuni più piccoli, che sono particolarmente numerosi, assorbono solo il 4,7% delle famiglie con occupati. Questo dato, come si vedrà nel seguito, ha assunto particolare rilevanza nel campionamento di secondo stadio.

Frazione di sondaggio. Oltre alla stratificazione, si è posto il problema di quanti comuni estrarre in ciascuno strato, e con quali criteri. È stato così stabilito di considerare autorappresentativi i 12 comuni centro delle aree metropolitane, includendoli quindi tutti nel campione di primo stadio; per i comuni periferici delle aree metropolitane sono stati invece estratti due comuni in ogni strato. Per quel che riguarda invece gli altri strati è stata scelta una numerosità campionaria variabile in funzione

3. I dati utilizzati nel campionamento sono tratti dal Bilancio demografico dei comuni realizzato dall'ISTAT: comuni e popolazione residente al 31 dicembre 2009.

della dimensione media dello strato in termini di famiglie residenti, per cui sono stati campionati da 1 a 4 comuni per ciascuno strato. Complessivamente, i comuni (grappoli) estratti sono 147, sugli 8.100 esistenti.

Probabilità di inclusione del primo ordine. Nel primo stadio di campionamento i comuni centro delle aree metropolitane sono autorappresentativi e hanno probabilità di estrazione pari a 1. Per gli altri comuni è stato realizzato un campionamento con probabilità variabili, proporzionali al peso demografico dei comuni stessi.

Per l'estrazione è stata preferita, tra le altre, la tecnica di Lahiri (Cicchitelli *et al.*,1992), che, pur prevedendo un numero elevato di estrazioni ripetute per selezionare ciascun comune, soprattutto negli strati con ampiezza dei comuni più elevata, non richiede calcoli particolarmente complessi.

Se la tecnica è di facile applicazione pratica, il calcolo della probabilità di inclusione di ciascun comune nel campione di primo stadio si presenta invece complesso[4], in particolare per la classe dei comuni più piccoli, dove per ogni regione è stato estratto un campione di 4 comuni. È stato dunque stabilito di calcolare le probabilità di inclusione del primo ordine in modo approssimato.

Si assume in definitiva il rispetto della proprietà di proporzionalità tra le probabilità di inclusione del primo ordine e le probabilità iniziali di estrazione.

Nella seguente tabella sono riassunte e schematizzate le caratteristiche del primo stadio di campionamento.

4. Le formule per il calcolo della probabilità di inclusione utilizzano le probabilità di estrazione di ogni unità. Il primo comune viene estratto in ogni strato con probabilità pari alla sua ampiezza demografica normalizzata:

$$P_i = \frac{X_i}{X}$$

Dove X_i = componenti delle famiglie del comune i-esimo e X = componenti delle famiglie totali dello strato.

Per il secondo comune devono essere ricalcolate tutte le probabilità di estrarre ciascuna unità residua j:

$$P_j = \frac{P_j}{1-P_i} = \frac{X_j}{X - X_i} \quad \text{per j=1, 2, ..., i-1, i+1, ... N.}$$

La procedura deve essere ripetuta in modo analogo per le successive unità da estrarre. Per n=2 la probabilità che il comune i-esimo sia incluso nel campione di due elementi è:

$$\pi_i = P_i \left(1 + \sum_{j \neq i=1}^{N} \frac{P_j}{1-P_j} \right).$$

La formula della probabilità di inclusione del primo ordine diviene poi molto complicata per n>2.

PRIMO STADIO: CAMPIONE STRATIFICATO	
Unità primarie (i) :	comuni italiani stratificati per regione, per appartenenza ad un'area metropolitana e per ampiezza demografica (101 strati)
Frazione di sondaggio:	variabile da strato a strato. comuni centro delle aree metropolitane: autorappresentativi (sono 12, perché alcune regioni ne sono prive). comuni periferia delle aree metropolitane: 2 comuni per regione con area metropolitana (per totali 24 comuni) restanti strati da 1 a 4 comuni per regione in funzione della dimensione media dello strato in termini di famiglie residenti (per totali 113 comuni).
Probabilità di inclusione del primo ordine π_i :	variabile secondo il peso demografico dei comuni: $\pi_i = n\frac{X_i}{X}$ dove: i = indice di comune; n = numero di comuni campione nello strato; X_i = popolazione (componenti delle famiglie) del comune i-esimo; X = popolazione (componenti delle famiglie) totale dello strato del comune i-esimo.

II stadio: campione sistematico di famiglie

Unità secondarie. Dovendo intervistare un occupato per ogni famiglia, il secondo stadio di campionamento prevede l'estrazione di un campione di 5.000 famiglie con almeno un componente occupato, effettuata in modo sistematico dagli elenchi telefonici dei comuni campionati al primo stadio. La principale difficoltà di tale operazione è costituita dalla presenza negli elenchi di tutte le famiglie residenti e non solo di quelle con almeno un componente occupato. È quindi necessario accertare con il primo contatto telefonico la presenza in famiglia di almeno un componente occupato, e sostituire le famiglie campionate con esito negativo, per l'assenza di occupati tra i componenti, con altre tratte da elenchi suppletivi[5].

Frazione di sondaggio. Il numero di famiglie da campionare in ciascun comune è stato calcolato con un tasso di sondaggio variabile secondo la classe dimensionale dei comuni. Tale scelta è motivata dal fatto che con una frazione di sondaggio costante nei comuni, proporzionale al numero di famiglie residenti nei comuni campionati, si otterrebbe un campione fortemente sbilanciato sui comuni di maggiori dimensioni, che nella realtà complessiva del Paese costituiscono invece una quota minoritaria (su 8.100 comuni solo 123 hanno più di 50 mila abitanti, inclusi i 12 centri delle aree metropolitane). Al fine di ottenere un campione di famiglie in cui la realtà dei piccoli

5. La stessa procedura è stata applicata anche in altri casi, per l'impossibilità oggettiva di effettuare l'intervista (rifiuto, irreperibilità del soggetto da intervistare, ecc.).

centri sia adeguatamente rappresentata, le famiglie sono state campionate nei comuni in proporzione al peso del relativo strato sul totale delle famiglie italiane.
Per ogni regione e per ogni classe dimensionale del comune è stato dunque calcolato un numero di famiglie da campionare proporzionale alla quota di famiglie complessivamente residenti nello strato; per ognuno dei comuni dello strato è stata poi utilizzata la stessa frazione di sondaggio. Con tale procedimento si è pervenuti all'estrazione di 5.000 famiglie, selezionate dall'elenco telefonico di ciascun comune in modo sistematico; complessivamente sono state campionate 1.402 famiglie nei comuni metropolitani (di cui 756 nei centri e 646 in periferia), 233 famiglie nei comuni fino a 2mila abitanti, 1.217 nei comuni tra 2mila e 10mila abitanti, 1.293 nei comuni tra 10mila e 50mila abitanti ed infine 855 famiglie nei comuni con 50mila abitanti ed oltre.
Probabilità di inclusione del primo ordine. La probabilità di inclusione di una famiglia di un dato comune è data dal rapporto tra il numero di famiglie campionate nel comune e il totale delle famiglie con almeno un occupato dello comune stesso.
Nella tabella che segue sono riassunte e schematizzate le caratteristiche del secondo stadio di campionamento.

SECONDO STADIO: CAMPIONE SISTEMATICO	
Unità secondarie (k) :	famiglie con almeno un occupato
Frazione di sondaggio:	variabile secondo la regione e la classe dimensionale dei comuni. Il campione di 5.000 famiglie è così ripartite: comuni centro delle aree metropolitane: 756 famiglie comuni periferia delle aree metropolitane: 646 famiglie comuni > 50 mila abitanti: 233 famiglie. comuni tra 10 mila e 50 mila abitanti: 1217 famiglie. comuni tra 2 mila e 10 mila abitanti: 1293 famiglie. comuni < 2 mila abitanti: 855 famiglie.
Probabilità di inclusione del primo ordine $\pi_{k\|i}$:	costante per tutte le famiglie di ciascun comune: $$\pi_{k\|i} = \frac{m_i}{M_i}$$ dove: k = indice di famiglia; m_i = numero di famiglie campionate nel comune i -esimo; M_i = numero totale di famiglie con almeno un occupato del comune i -esimo.

III stadio: campione casuale di occupati

Unità elementari. Il terzo stadio di campionamento comporta infine l'estrazione casuale semplice di un occupato per ciascuna famiglia estratta nel campione di secondo stadio. Tra tutti i componenti della famiglia campionata che nella settimana di riferimento hanno svolto un lavoro, è stato intervistato quello il mese e giorno di nascita è immediatamente successivo alla data dell'intervista.

Frazione di sondaggio. Viene campionato sempre un solo componente tra gli occupati della stessa famiglia, che sono in numero variabile da famiglia a famiglia.
Probabilità di estrazione. Il soggetto da intervistare l-esimo viene selezionato casualmente tra gli occupati della famiglia k-esima, campionata nel comune i-esimo, con probabilità costante.
Nella tabella che segue sono riassunte e schematizzate le caratteristiche del terzo stadio di campionamento.

TERZO STADIO: CAMPIONE CASUALE	
Unità elementari (l):	occupati
Frazione di sondaggio:	variabile, secondo numero di occupati della famiglia.
Probabilità di inclusione del primo ordine $\pi_{l\|k\|i}$:	costante per tutte i componenti occupati di ciascuna famiglia: $\pi_{l\|k\|i} = \frac{1}{A_{k,i}}$ dove: l = indice dell'individuo; $A_{k,i}$ = numero dei componenti occupati della famiglia k-esima del comune i-esimo

Attraverso le probabilità di estrazione delle unità nei campioni di primo, secondo e terzo stadio è stato infine possibile calcolare la probabilità di inclusione del primo ordine del singolo occupato nel campione finale:

$$\pi_l = \pi_i \pi_{k|i} \pi_{l|k|i} = n \frac{X_i}{X} \frac{m_i}{M_i} \frac{1}{A_{k,i}}$$

Con: l = indice di occupato; k = indice di famiglia; i = indice di comune; n = numero di comuni del campione nello strato; x_i = popolazione (numero di componenti delle famiglie) del comune i-esimo; x = popolazione (numero di componenti delle famiglie) totale dello strato del comune i-esimo; m_i = numero di famiglie campionate nel comune i-esimo; M_i = numero totale di famiglie con almeno un occupato del comune i-esimo; $A_{k,i}$ = numero dei componenti occupati della famiglia k-esima del comune i-esimo.

A.1.3 Le procedure di stima degli aggregati

La fase di stima è un elemento particolarmente delicato nell'intero processo conoscitivo basato su procedure inferenziali. In questa fase è possibile correggere eventuali fattori di distorsione indotti da selezione del campione e da mancata risposta totale. Alcune tecniche sono particolarmente efficienti nel garantire una elevata efficienza

delle stime e, in ultima analisi, una rappresentazione accurata dei fenomeni di interesse.
La tecnica utilizzata per la costruzione dello stimatore dell'indagine si fonda sull'approccio predittivo e prevede la messa a punto di uno stimatore secondo sulla teoria degli stimatori assistiti da modello, sulla base degli stimatori di regressione. È stato seguito perciò un approccio riconducibile a modelli di superpopolazione (Dorfman *et al.*, 2000), che contestualmente permette la messa a punto di stimatori calibrati (Deville e Särndal, 1992) basati su una serie di informazioni ausiliarie disponibili sulla popolazione di riferimento dell'indagine. Oltre a sfruttare le informazioni delle variabili ausiliare riducendo la varianza campionaria, tale classe di stimatori gode di una serie di proprietà tra le quali quella della calibrazione, secondo la quale le stime dei totali delle variabili ausiliarie utilizzate come regressori, corrispondono ai totali noti sulla popolazione. In tal modo è possibile calibrare la popolazione stimata rispetto ai totali noti ricavati dalla popolazione di riferimento, disaggregati secondo specifiche caratteristiche.
Una stima del totale di una variabile *Y* è data dalla seguente espressione:

$$\tilde{Y} = \sum_{l \in s} y_l w_l$$

dove con riferimento al campione s si indica con y_l il valore della variabile *Y* osservato nella l-ma unità campionaria e con w_l il peso di riporto all'universo associato alla l-ma unità campionaria. La metodologia di calcolo dei pesi di riporto all'universo w_l secondo la tecnica della calibrazione prevede in primo luogo il calcolo del peso diretto d_l, sulla base del disegno campionario, definito come l'inverso della probabilità di inclusione della l-ma unità campionaria: $d_l = 1/\pi_l$; successivamente prevede il calcolo di un fattore correttivo ω_l ottenuto vincolando a totali noti le stime dirette.
Il coefficiente di riporto all'universo w_l si ottiene moltiplicando il peso diretto per il fattore correttivo: $w_l = d_l\, \omega_l$

$$\tilde{Y} = \sum_{l \in s} y_l w_l = \sum_{l \in s} y_l d_l \omega_l$$

I fattori correttivi ω_l si ottengono risolvendo il seguente problema di minimo vincolato, in cui si minimizza una funzione di distanza tra i pesi diretti d_l e i pesi finali w_l; i vincoli sono definiti dalla condizione di uguaglianza tra le stime campionarie dei totali di alcune variabili ausiliarie e i totali noti degli stessi:

$$\begin{cases} \min\left\{\sum_{l \in s} dist\left(d_l, w_l\right)\right\} \\ \sum_{l \in s} y_l w_l = t \end{cases}$$

dove t è il vettore dei totali noti e y_l è il vettore delle variabili ausiliarie osservate nella l-ma unità campionaria (ISTAT, 2006). La soluzione del problema è data dalla seguente espressione che definisce il fattore correttivo ω_l per ciascuna unità del campione Deville e Särndal (1992)[6].

$$\omega_l = 1 + \left(t - \sum_{l \in s} \mathbf{x}_l \; w_l \right)' \left(\sum_{l \in s} \mathbf{x}_l \; \mathbf{x}_l' \; w_l \right)^{-1} \mathbf{x}_l$$

Gli aggregati di riferimento, utilizzati come totali noti dalla procedura di calibrazione, sono stati ricavati dalle anagrafi comunali e dalla Rilevazione ISTAT sulle Forze di Lavoro condotta nell'anno 2010. Il ricorso all'approccio predittivo e l'utilizzo di uno stimatore calibrato hanno permesso inoltre di correggere eventuali distorsioni delle stime derivate da autoselezione del campione, ottimizzando così l'informazione ausiliaria sulla popolazione. In particolare in indagini condotte sugli individui, specialmente con disegni non probabilistici, si rileva una spiccata tendenza alla mancata risposta nei segmenti meno istruiti della popolazione, con il risultato che la distribuzione secondo il titolo di studio del campione rispondente risulta sensibilmente sbilanciata verso i titoli più elevati. Uno stimatore calibrato secondo la distribuzione del titolo di studio osservata nella popolazione consente di recuperare sia tale distorsione diretta, sia la dose di distorsione di stime relative a fenomeni di interesse di cui non si conosce la distribuzione nella popolazione ma che si ipotizza correlati al titolo di studio. Le informazioni ausiliarie utilizzate nella costruzione dello stimatore calibrato sono riportate nello schema seguente:

Schema 1 - Informazione ausiliarie per la procedura di calibrazione

Descrizione	Modalità
Area geografica	Nord-ovest
	Nord-est
	Centro
	Mezzogiorno
Genere	Uomini
	Donne
Età in classi 1	15 - 29 anni
	30 - 34 anni
	35 - 39 anni
	40 - 44 anni
	45 - 49 anni
	50 - 54 anni
	55 - 64 anni
	65 anni o più

segue

6. Deville J. C., Särndal C. E., (1992), *Calibration Estimators*, "Survey Sampling", Journal of the American Statistical Association, vol. 87, pp. 367-382.

Schema 1 segue

Descrizione	Modalità
Età in classi 2	15 - 29 anni 30 - 44 anni 45 - 54 anni 55 anni o più
Titolo di studio 1	Nessuno/licenza elementare Licenza media Diploma 2-3-anni Diploma 4-5- anni Titolo universitario
Titolo di studio 2	Fino a licenze media Qualifica professionale o diploma Titolo universitario
Numero di componenti in famiglia	1 componente 2 componenti 3 componenti 4 componenti o più
Tipo di lavoro	Dipendente Autonomo
Gruppo professionale	1 - legislatori, dirigenti e imprenditori 2 - professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione 3 - professioni tecniche 4 - impiegati 5 - professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi 6 - artigiani, operai specializzati e agricoltori 7 - conduttori di impianti e operai semiqualificati di macchinari fissi e mobili 8 - professioni non qualificate 9 - forze armate
Orario di lavoro	Full-time Part-time Autonomo in senso stretto
Settore di attività economica	Agricoltura Industria in senso stretto Costruzioni Commercio Altri servizi

In alcuni casi sono state utilizzate codifiche di variabili contenute in partizioni più aggregate (età in classi e titolo di studio). Ciò ha permesso di definire un piano di calibrazione articolato, imponendo il rispetto di vincoli nidificati a livelli diversi ed evitando, contestualmente, che le partizioni contenessero un numero insufficiente di unità campionarie rischiando di far crescere in misura eccessiva la varianza delle stime.

Le variabili di calibrazione sono state utilizzate seconda la seguente nidificazione:

Schema 2 - Nidificazione per la procedura di calibrazione

			N. vincoli*
Area geografica	Sesso	Età in classi 1	64
Età in classi 2	Titolo di studio 1		20
Area geografica	N. di componenti		16
Tipo di lavoro	Titolo di studio 2	Età in classi 1	48
Gruppo professionale	Titolo di studio 2		27
Settore di attività economica	Età in classi 1		40
Gruppo professionale	Età in classi 1		72
Orario di lavoro	Età in classi 1	Sesso	48
Tipo di lavoro	Sesso	Settore di attività economica	20

* Dalla procedura di calibrazione sono tolti i vincoli ridondanti.

Lo stimatore così ottenuto, applicato come coefficiente moltiplicativo delle unità campionarie, ha permesso di produrre stime sulla popolazione di riferimento in modo che gli aggregati riferiti a ciascuna nidificazione riportata nel piano di calibrazione, coincidessero con i corrispondenti totali noti ricavati dalla Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro dell'ISTAT, annualità 2010.

A.1.4 La definizione dello strumento di rilevazione: il questionario

Un'attività rilevante del progetto 2010 è stata la ridefinizione del questionario rispetto alle precedenti indagini. Il questionario è stato messo a punto con la duplice finalità di raccogliere informazioni utili a fornire un quadro sufficientemente completo delle caratteristiche e della qualità del lavoro in Italia, e di consentire confronti con altri studi e ricerche già svolti sull'argomento e con le precedenti edizioni della stessa indagine ISFOL. Sebbene il punto di partenza sia stato lo strumento utilizzato nel 2002 e nel 2006 in occasione della prima e della seconda indagine ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia, si è posta l'esigenza di revisionare il questionario, sia alla luce dell'esperienza di analisi e lettura dei dati che ne conseguì, sia in riferimento all'aggiornamento degli strumenti predisposti dalla *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* di Dublino, che nel 2010 è giunta alla quinta edizione dell'indagine europea sulle condizioni di lavoro (*Fifth European Working Conditions Survey*) e che costituisce un ineludibile punto di riferimento per gli studio sulla materia.
Inoltre, in considerazione della recente crisi economica e delle sue ripercussioni sul mercato del lavoro, si è posta anche la necessità di adeguare il questionario relati-

vamente a tali aspetti, introducendo nuovi quesiti in grado di indagare sugli effetti che l'attuale congiuntura ha avuto, oltre che sull'occupazione in senso più generale, specificatamente sul profilo della qualità del lavoro.
Le modifiche che il gruppo di lavoro ha apportato al questionario sono state motivate da specifiche esigenze e da una serie di criteri di riferimento. In primo luogo, si è evidenziata la necessità di utilizzare uno strumento maggiormente adeguato a cogliere alcune specificità dell'occupazione italiana, specie in merito alla recente crisi economica; in secondo luogo, si è manifestata l'esigenza di misurare il peso di nuove variabili, non considerate nelle precedenti indagini, che possono contribuire a spiegare e a definire il complesso concetto di qualità del lavoro; infine, le modifiche introdotte sono state tali da rendere comparabili i risultati della presente edizione sia con quelli delle precedenti rilevazioni del 2002 e del 2006, sia con quelli dell'European Foundation 2010. Un vincolo ulteriore, legato alla scelta della metodologia di rilevazione, riguarda i limiti insiti alla tecnica di rilevazione telefonica, che impone tempi di somministrazione necessariamente contenuti e semplificazioni nelle modalità di risposta.
Si è pervenuti così ad una prima stesura del questionario che è stato sottoposto a pre-test, al fine di verificare la validità, l'efficacia e la coerenza interna, nonché il livello di adeguatezza all'intervista telefonica. Questa attività è stata svolta in modo da simulare precisamente le condizioni della vera e propria fase di campo su larga scala, consentendo di testare non solo il questionario, ma anche, più in in generale, la tecnica di rilevazione prescelta e il processo di produzione.

Rispetto ai contenuti, il questionario rielaborato prevede un'articolazione in 11 sezioni, ciascuna delle quali contiene diversi gruppi di domande. Di seguiito sono riportate le sezioni del questionario nella sua versione definitiva:
Caratteristiche del lavoro e dell'organizzazione, con riguardo alla professione, alle modalità contrattuali, al tipo di organizzazione (numero di dipendenti e origine pubblica o privata), all'anno di inizio del rapporto di lavoro;
Mobilità job to job, in termini di analisi retrospettiva (indagando sul primo lavoro svolto) e confronto con la situazione lavorativa attuale; verifica dell'accordo o meno con alcune affermazioni che definiscono possibilità o opportunità di carriera;
Orari e tempi di lavoro, con riguardo al pendolarismo e all'orario di lavoro (orari settimanali e giornalieri, presenza di turni ovvero di lavoro notturni e festivi, frequenza di orari straordinari);
Organizzazione e modalità di lavoro, in termini di autonomia, controllo, processi decisionali (modalità di organizzazione del lavoro, grado di coinvolgimento nelle decisioni, gradi di libertà), modalità di svolgimento (presenza di compiti ripetitivi, ritmi e carichi di lavoro, giudizio sui ritmi di lavoro, dipendenza dei ritmi di lavoro da fattori esterni, presenza di superiori ovvero di subordinati e qualità dei rapporti);
Skill e skill development, con riferimento alle competenze e alle possibilità di formazione e di apprendimento sul lavoro, alla domanda esplicita di formazione o aggiornamento;

Discriminazioni, soprusi e molestie sul luogo di lavoro, relativamente alla percezione diretta e indiretta dell'individuo sulla presenza di episodi di molestie, soprusi, discriminazioni nell'ambiente di lavoro;
Soddisfazione e valutazione dell'andamento dell'attuale lavoro, con riferimento alla percezione del lavoro in termini di valutazione e soddisfazione (livello di adeguatezza delle capacità professionali, possibilità di crescita/carriera, percezione sul riconoscimento dei meriti lavorativi e sull'utilità del lavoro);
Conciliabilità tra lavoro e impegni extra lavorativi, si rileva il giudizio sul grado di conciliabilità, tipologia di impegni conciliabili, tempo extra-lavorativo e attività preferite;
Salute e sicurezza sul lavoro, si indaga sulla presenza di aspetti negativi o dannosi, sulla presenza di rischi per la salute, anche in termini retrospettivi, rilevando la presenza ed eventuale gravità di infortuni e di malattie contratte sul lavoro;
Caratteristiche anagrafiche e familiari, si rilevano le principali caratteristiche dell'individuo intervistato (genere, età, titolo di studio e stato civile) nonché il numero di componenti della famiglia, numero di componenti lavoratori e una dettagliata scheda familiare;
Redditi da lavoro e condizioni economiche, si rileva la retribuzione netta mensile, la stabilità e rilevanza del reddito, il carico di responsabilità familiari.

Va in ogni caso precisato che al fine di facilitare la somministrazione telefonica l'ordine delle domande non coincide necessariamente con la sequenza delle sezioni riportata.
Di seguito si riporta il questionario di rilevazione.

[Digitare una citazione tratta dal documento o il sunto di un punto di interesse. È possibile collocare la casella di testo in qualsiasi punto del documento. Utilizzare la scheda Strumenti casella di testo per cambiare la formattazione della citazione.]

A.2 Il questionario di rilevazione

D1) *Includendo anche lei, da quante persone è composto il suo nucleo familiare?*
(Faccia riferimento alle persone che vivono stabilmente con lei e sono unite da vincoli familiari o affettivi.
Escluda le persone che lavorano presso la sua abitazione, ad esempio, collaboratori domestici, badanti, ecc.)
n. .....

D2) *Quante di queste persone hanno svolto nella scorsa settimana almeno un'ora di lavoro retribuito ed hanno compiuto 15 anni?*
(Includa anche coloro che la settimana scorsa non hanno ricavato un guadagno ma lavorano abitualmente presso l'azienda familiare, anche se non retribuiti, Includa anche coloro che la settimana scorsa, pur avendo un'occupazione, non hanno lavorato a causa di malattia, congedo, cassa integrazione, sciopero, controversie di lavoro, maltempo)
n. ..... 0. Nessuna → L'intervista termina qui, grazie per la disponibilità.
L'intervista dovrebbe proseguire con una di queste persone scelta a caso. Chi è il prossimo a compiere gli anni?
È in casa?
1. Si 2. No Quando posso trovarla in casa?_____ (L'intervista termina qui)

Sezione 1 - CARATTERISTICHE DEL LAVORO E DELL'ORGANIZZAZIONE

D3) *Può dirmi il nome della sua professione/mestiere attuale?*
Nel caso in cui svolge più attività lavorative, faccia riferimento alla principale e indichi nel modo più dettagliato possibile qual è la professione o il mestiere svolto (es.: commercialista, professore di lettere, camionista, ecc.) evitando termini generici come impiegato oppure operaio.
_____(CP 2001, 4 digit)

D4) *In riferimento al lavoro attuale, lei si definisce un lavoratore dipendente, autonomo o altro?*
1. Dipendente 2. Autonomo 3. Altro (non sa definirsi)

D5) *(SE D4=1,3) Che rapporto di lavoro ha?*
(SE D4=2) *Che forma di lavoro autonomo ha?*
1. a tempo indeterminato
2. a tempo determinato
3. contratto di formazione e lavoro, di inserimento
4. apprendistato
5. lavoro interinale o di somministrazione
6. collaboratore co.co. o a progetto (co.co.pro.)
7. prestatore d'opera occasionale
8. imprenditore (con dipendenti)
9. libero professionista
10. lavoratore in proprio (per esempio:
11. coadiuvante azienda familiare
12. socio di cooperativa
13. altro e cioè: .....

D6) *(SALTARE se D5=8/9/10) Il suo attuale rapporto di lavoro è regolato da un contratto o da un accordo verbale con il datore di lavoro?*
1. contratto o incarico scritto
2. accordo verbale
88. non sa/non risponde

D7) *Lei beneficia del versamento di contributi assistenziali/previdenziali?*
1. si 2. no 88. non sa/non risponde

D8) *(SALTARE se D5=8/9/10) L'impresa/organizzazione in cui lavora è:*
1. pubblica
2. privata
3. no profit/ONLUS
4. azienda a partecipazione pubblica
88. non sa/non risponde

D9) *Può dirmi in quale settore d'attività opera l'ente, azienda, organizzazione in cui lavora*?

1 Agricoltura, caccia e silvicoltura, pesca, piscicoltura e servizi connessi
2. Estrazioni minerali
3. Industria manifatturiera
4. Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
5. Costruzioni/edilizia
6. Servizi (commercio, trasporti, Pubblica Amministrazione, servizi in genere)
7. Altro settore e cioè .....

D10) *Comprendendo anche lei, in totale quante persone lavorano nell'unità locale, ovvero nella sede in cui lei lavora*?
(se l'impresa/organizzazione ha più sedi, far riferimento solo a quella dove il soggetto lavora)

1. lavora da solo
2. 2 - 5 persone
3. 6 - 15 persone
4. 16 - 49 persone
5. 50 - 199 persone
6. 200 persone e più
88. non sa/non risponde

D11) *Quando è iniziato l'attuale rapporto di lavoro o l'attuale attività in proprio*?

Mese_____
Anno_____

D12) *La sua impresa o ente ha effettuato negli ultimi 12 mesi una riduzione di personale o è ricorsa alla cassa integrazione*?

1. si 2. No 88. Non sa

È d'accordo con le seguenti affermazioni:

		si	no	andrò in pensione
D13)	Nei prossimi 12 mesi potrei non avere più lavoro, mio malgrado	1.	2.	3.
D14)	Nei prossimi 12 mesi potrei subire una riduzione dello stipendio/guadagno	1.	2.	3.

Sezione 2 - MOBILITÀ JOB TO JOB

D15) *(wording1 se D5 ≠ 8/9/10) Quante volte ha cambiato datore di lavoro da quando ha iniziato a lavorare?*
(wording2 se D5 = 8/9/10) Quante volte ha cambiato tipo di lavoro da quando ha iniziato a lavorare?

1. mai cambiato
2. 1/2 volte
3. 3/5 volte
4. più di 5 volte
88. non sa/non risponde

D15_1) (PORRE se D15 > 1) Consideri il primo lavoro da cui ha ricevuto un guadagno, con o senza contratto, o il primo lavoro non pagato ma svolto abitualmente presso l'azienda di un familiare. Non consideri i lavoretti occasionali per pagare le vacanze o i divertimenti.
Quando ha iniziato a lavorare?
Anno_____ (8888. non sa/non risponde)

D15_2) (PORRE se D15 > 1) *Con quale rapporto di lavoro ha svolto il suo primo lavoro?*
1. Dipendente 2. autonomo 3. altro (non sa definirsi

D15_3) (PORRE se D15 > 1) *Sempre riguardo al suo primo lavoro, può dirmi se svolgeva la stessa professione di oggi o una diversa, e quale?*
1. la stessa di oggi 2. una diversa e cioè: _____(CP 2001, 4 digit) (8888. non sa/non risponde)

(PORRE se D15 > 1) *Considerando la sua intera vita lavorativa fino ad oggi, ritiene che rispetto ai seguenti aspetti sia peggiorata, uguale o migliorata?*

		peggiorata	uguale	migliorata	non sa /non risponde
D15_4)	Nella condizione economica	1.	2.	3.	88.
D15_5)	Nella carriera/affermazione professionale/crescita dell'attività	1.	2.	3.	88.
D15_6)	Nel grado di autonomia/potere decisionale/libertà	1.	2.	3.	88.
D15_7)	Nella stabilità del lavoro	1.	2.	3.	88.

Sezione 3 - ORARI E TEMPI DI LAVORO

D16) *Dove svolge principalmente il suo lavoro?*

1. presso la mia abitazione
2. "in giro", non in una sede fissa

3. in un luogo dedicato al lavoro

D16_1) (PORRE se D16 = 3) *Mediamente, in un giorno, quanto tempo impiega per gli spostamenti da casa al lavoro e viceversa (totale)?*
Ore.....
Minuti.....

D17_1) (SALTARE se D5=8/9/10) *Si tratta di un lavoro a tempo pieno o part-time?*
1. tempo pieno..... 2. Part-time.....

D17_2) (PORRE se D17_1 = 2) *Quella del part-time è stata una sua scelta?*
1. sì 2. no (0. Inapplicabile)

D18) *Quante ore lavora mediamente a settimana?*
.....ore

D19) *Quante ore vorrebbe invece lavorare mediamente a settimana?*
.....ore

D20) *Rispetto ad un anno fa il suo orario di lavoro è*:
1. aumentato 2. Uguale 3. Diminuito 88. non sa/non risponde

D21) *Quanti giorni lavora mediamente in una settimana*?
.....giorni

D22) *Mediamente quante volte al mese lavora di notte (almeno 2 ore dalle 22.00 alle 5.00)*?
.....notti

D23) *In un mese quante volte le capita di lavorare di domenica o altro giorno festivo*?
.....giorni festivi

D24) *Effettua lavoro a turni*?
1. Si 2. No

D25) *Di quale flessibilità sull'orario dispone*?
1. solo in entrata
2. solo in uscita
3. sia in entrata che in uscita
4. nessuna flessibilità, orari rigidi

Sezione 4 - ORGANIZZAZIONE E MODALITÀ DI LAVORO

Lei ha la possibilità di scegliere o modificare:

		sì, sempre	qualche volta	mai
D26)	Le strategie e gli obiettivi da raggiungere	1.	2.	3.
D27)	I metodi e le tecniche di lavoro del suo lavoro	1.	2.	3.
D28)	La programmazione delle sue attività	1.	2.	3.
D29)	L'ordine delle mansioni/compiti	1.	2.	3.
D30)	Velocità/ritmi di lavoro	1.	2.	3.

D31_1) (SALTARE se D5=8/9/10 e D10=1) *Lei lavora in un gruppo o team che ha mansioni in comune e può programmare e organizzare il proprio lavoro?*

1. sì, sempre nello stesso
2. sì, in diversi
3. io non lavoro in un team o gruppo del genere
88. non sa/non risponde

D32) *Quante persone mediamente lavorano sotto la sua supervisione?*

.....persone

D33) *(PORRE se D5 # 8/9/10 e D10≠ 1) Il suo lavoro è sottoposto alla supervisione diretta di un superiore?*

1. Sì 2. No

D34) *Nel suo lavoro prevalgono compiti ripetitivi?*

1. Si 2. No

D35) *Il suo ritmo di lavoro è:*

1. elevato
2. normale
3. lento
4. discontinuo (picchi di lavoro)

In generale, il suo ritmo di lavoro dipende:

		si	no	
D36)	Dal lavoro svolto dai colleghi	1.	2.	99. non ho colleghi
D37)	Da richieste dirette di persone come clienti, passeggeri, alunni, pazienti, ecc.	1.	2.	99. non lavoro a contatto con il pubbli-

				co
D38)	Da quantità predefinita di prodotto/prestazione	1.	2.	
D39)	Dalla velocità automatica di una macchina o dallo spostamento del prodotto	1.	2.	
D40)	Dal controllo diretto di un superiore	1.	2.	99. non ho superiori

Nello svolgimento del suo lavoro:

		sì, con facilità	sì, ma con difficoltà	no
D41)	Può decidere quando fare una pausa?	1.	2.	3.
D42)	Può decidere quando prendere 1 o 2 ore di permesso/libertà per occuparsi di questioni familiari o personali?	1.	2.	3.

Il suo lavoro comporta:

		si	no	non sa/non risponde
D43)	Il rispetto di precisi standard qualitativi	1.	2.	88.
D44)	Una sua personale valutazione della qualità del lavoro svolto	1.	2.	88.
D45)	Lo svolgimento di compiti complessi	1.	2.	88.

Utilizza i seguenti strumenti?

		si	no	non sa/non risponde
D46)	Computer e/o attrezzature informatiche	1.	2.	88.
D47)	Macchinari e/o sistemi automatizzati	1.	2.	88.

In generale, nello svolgimento della sua attività lavorativa, le capita e con quale frequenza di:

		sì, spesso	sì, talvolta	raramente	mai	non sa/non risponde
D48)	Doversi interrompere per passare ad altri compiti non previsti?	1.	2.	3.	4.	88.
D49)	Lavorare con tempi stretti o scadenze ravvicinate?	1.	2.	3.	4.	88.
D50)	Lavorare anche nei giorni in cui è in cattive condizioni di salute?	1.	2.	3.	4.	88.
D51)	Lavorare anche fuori dall'orario di lavoro?	1.	2.	3.	4.	88.

Sezione 5 - SKILLS E SKILLS DEVELOPMENT

D52) *In che misura le sue capacità professionali sono adeguate al lavoro che svolge?*
1. insufficienti
2. Adeguate
3. più elevate del necessario

D53) *Riterrebbe necessario per il suo lavoro frequentare corsi di formazione/aggiornamento?*
1. Si 2. No 88. non sa/non risponde

D54) *Nell'ultimo anno ha frequentato corsi di formazione/aggiornamento attinenti al suo lavoro, e se sì, chi ne ha sostenuto il costo?*
1. pagati interamente da me 2. Si, pagati interamente da altri 3. Si, pagati da me e da altri 4. No

D54_1) (PORRE se D54 = 1/2/3) *Tale formazione è stata utile al suo lavoro?*
1. Si 2. No 88. non sa/non risponde

Sezione 6 - DISCRIMINAZIONI, SOPRUSI E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

È mai capitato nel suo ambiente di lavoro che qualcuno abbia subito discriminazioni in relazione a:

		si	no	non sa/non risponde
D55)	Età	1.	2.	88.
D56)	Sesso	1.	2.	88.
D57)	Handicap	1.	2.	88.
D58)	Nazionalità/provenienza geografica	1.	2.	88.
D59)	Religione	1.	2.	88.
D60)	Opinioni politiche	1.	2.	88.
D61)	Orientamento sessuale	1.	2.	88.
D62)	Altro, specificare	1.	2.	88.

D63_1) (SALTARE se D5=8/9/10) *È mai capitato che nel suo ambiente di lavoro qualcuno abbia subito episodi di violazione dei propri diritti?*
1. Si 2. No 88. Non sa/non risponde

D64) *È mai capitato che nel suo ambiente di lavoro qualcuno abbia subito molestie sessuali?*
1. Si 2. No 88. Non sa/non risponde

D65) *(SALTARE se D5=8/9/10) Nel caso in cui sul lavoro lei subisse discriminazioni, episodi di violazione dei suoi diritti o molestie sessuali, a chi si rivolge-*

rebbe?

1. Capufficio/superiori
2. Colleghi
3. Avvocato
4. Sindacato
5. Forze dell'ordine
6. Servizi ispettivi (Inps, Ispettorato del lavoro, ecc.)
7. A nessuno, lascerei cadere la cosa
8. Altro, specificare
88. non sa/non risponde

D66_1) (SALTARE se D10=1) *Nel suo posto di lavoro c'è un dipendente che funge da rappresentante dei lavoratori?*
1. Si 2. No 88. Non sa/non risponde

Sezione 7 - SODDISFAZIONE E VALUTAZIONE DELL'ANDAMENTO DELL'ATTUALE LAVORO

Considerando il suo attuale lavoro, da quando ha iniziato a svolgerlo ritiene che rispetto ai seguenti aspetti sia peggiorato, uguale o migliorato?

		peggiorata	uguale	migliorata
D67)	Nella condizione economica	1.	2.	3.
D68)	(wording1 se D5 # 8/9/10) Nella carriera (wording2 se D5 = 9) Nell'affermazione professionale (wording3 se D5 = 8/10) Nella crescita dell'attività	1.	2.	3.
D69)	Nel grado di autonomia	1.	2.	3.
D70)	Nella stabilità del lavoro	1.	2.	3.

Quanto è d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni:

		Forte disaccordo	Disaccordo	Accordo	Forte accordo
D71)	Sono soddisfatto/a del rapporto con i colleghi	1.	2.	3.	4.
D72)	Sono soddisfatto/a del rapporto con i superiori	1.	2.	3.	4.
D73)	Sul lavoro mi sento apprezzato per quello che faccio	1.	2.	3.	4.
D74)	Guadagno bene per il lavoro che faccio	1.	2.	3.	4.

D75)	Il mio lavoro mi offre buone prospettive per un avanzamento di carriera o professionale	1.	2.	3.	4.
D76)	Sul lavoro mi sento a mio agio, come "a casa"	1.	2.	3.	4.
D77)	Al lavoro ho opportunità di imparare e crescere	1.	2.	3.	4.
D78)	L'organizzazione per cui lavoro mi motiva a dare il meglio di me	1.	2.	3.	4.

D79) *Nel complesso lei è soddisfatto/a del suo lavoro?*

1. per nulla soddisfatto
2. poco soddisfatto
3. abbastanza soddisfatto
4. molto soddisfatto

Ora le elencherò alcuni aspetti del lavoro. Può dirmi per ognuno se è soddisfatto o insoddisfatto?

		soddisfatto	insoddisfatto
D80)	Orari di lavoro	1.	2.
D81)	Carichi di lavoro	1.	2.
D82)	Autonomia	1.	2.
D83)	Stabilità	1.	2.
D84)	Guadagni, retribuzione	1.	2.
D85)	Clima dei rapporti	1.	2.
D86)	Compiti/mansioni	1.	2.
D87)	Salute e sicurezza	1.	2.
D88)	Prospettive di miglioramento professionale/di carriera	1.	2.

D89) *Il suo attuale lavoro corrisponde alle sue aspirazioni, cioè a quello che avrebbe voluto fare?*

1. si 2. no 88. non sa/non risponde

D89_1) (PORRE se alla D89 = 2) *Ha rinunciato del tutto alle sue aspirazioni o pensa comunque di realizzarle in futuro?*

1 . sì, ho rinunciato 88. non sa/non risponde 2. no, penso di realizzarle in futuro

Sezione 8 - CONCILIAZIONE TRA LAVORO E IMPEGNI EXTRA-LAVORATIVI

D90) *In generale, riesce a conciliare il suo lavoro con gli impegni extra-lavorativi?*

1. per nulla
2. poco
3. abbastanza
4. molto

In particolare, riesce e in che misura a conciliare il lavoro con:

		per nulla	poco	abbastanza	molto	non ho quest'impegno/non mi interessa
D91)	Impegni domestici	1.	2.	3.	4.	99.
D92)	Cura dei figli	1.	2.	3.	4.	99.
D93)	Cura di persone anziane	1.	2.	3.	4.	99.
D94)	Attività sportive, culturali e di divertimento	1.	2.	3.	4.	99.
D95)	Volontariato, attività politica o sindacale	1.	2.	3.	4.	99.
D96)	Altro lavoro	1.	2.	3.	4.	99.
D97)	Studio, aggiornamento, formazione	1.	2.	3.	4.	99.
D98)	Cura di sé	1.	2.	3.	4.	99.
D99)	Riposo	1.	2.	3.	4.	99.
D100)	Incontrare amici	1.	2.	3.	4.	99.

D101) *Se avesse più tempo extra-lavorativo, a quale di queste attività si dedicherebbe prioritariamente? (indicare una sola risposta)*

1. impegni domestici
2. cura dei figli
3. cura di persone anziane
4. attività sportive, culturali e di divertimento
5. volontariato, attività politica o sindacale
6. altro lavoro
7. studio aggiornamento, formazione
8. cura di sé
9. riposo, fare nulla
10. incontrare amici
11. altro e cioè

88. non sa/non risponde

Sezione 9 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

D102) *Crede che la sua salute sia a rischio a causa del suo lavoro?*
1. si 2. no 88. non sa/non risponde

D103) *Ha mai contratto malattie in conseguenza del lavoro che svolge?*
1. si 2. no 88. non sa/non risponde

D103_1) (PORRE se D103 = 1) *Di che gravità?*
1. risolvibile completamente
2. cronica, ma non invalidante
3. invalidante
88. non sa/non risponde

D104) *Ha mai subito infortuni sul lavoro?*
1. si 2. no 88. non sa/non risponde

D104_1) (PORRE se D104 = 1) *Di che gravità?*
1. lieve
2. grave, ma risolvibile
3. invalidante
88. non sa/non risponde

D105_1) (PORRE se D103=1 o D104 = 1) *In conseguenza della malattia contratta o dell'infortunio subito ha ottenuto un risarcimento o un indennizzo?*
1. Si 2. No 88. Non sa/non risponde

Considera il suo lavoro gravoso in termini di:

		per nulla	poco	abbastanza	molto
D106)	impegno mentale	1.	2.	3.	4.
D107)	sforzo o disagio fisico				
D108)	coinvolgimento psicologico/emotivo				

D109) *Considera il suo lavoro stressante?*
1. sempre o per la maggior parte del tempo
2. solo in alcuni momenti (ad esempio, in corrispondenza di scadenze o picchi di lavoro)
3. mai

Sezione 10 - CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE E FAMILIARI

D110) *Qual è il suo anno di nascita*?
19.....

D111) *Qual è la sua cittadinanza*?
1. Italiana 2. Altra e cioè _____

D112) *Qual è il suo titolo di studio*?
1. nessun titolo
2. licenza elementare
3. licenza media
4. diploma di scuola superiore di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'università
5. diploma di scuola superiore di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'università
6. Titolo universitario

D113) *Genere*
1. maschile 2. femminile

(SALTARE se D1=1) Mi ha detto che il suo nucleo familiare è composto da .....N.-1..... componenti, oltre lei.
Mi può dire la relazione di parentela che c'è tra lei e ognuna di queste persone?
Per ogni componente selezionare da elenco una delle seguenti:

114_1	Componente n.1	1.	Coniuge (Marito/Moglie)
114_2	Componente n.2	2.	Convivente (Compagno/a)
114_3	Componente n.3	3.	Genitore (Padre/Madre)
114_4	Componente n.4	4.	Coniuge/convivente del genitore
114_5	Componente n.5	5.	Suocero/a
114_6	Componente n.6	6.	Figlio/a
114_7	Componente n.7	7.	Figlio/a del coniuge convivente
114_8	Componente n.8	8.	Fratello/sorella
114_9	Componente n.9	9.	Nonno/nonna
114_10	Componente n.10	10.	Altro parente
114_11	Componente n.11	11.	Persona legata da amicizia

Sezione 11 - REDDITI DA LAVORO E CONDIZIONE ECONOMICA

D115_1) (SALTARE se D1=1) *Quanti componenti partecipano al sostentamento economico della famiglia*?
n. ..... (inapplicabile = 1)

D116_1) (SALTARE se D1=1) *È lei che contribuisce maggiormente al sostentamento economico della famiglia*?
1. si 2. no 88. non sa/non risponde

D117_1) (SALTARE se D1=1) *Il carico delle attività di cura ed assistenza ai componenti della famiglia* è:
1. totalmente o quasi totalmente a mio carico
2. è ripartito tra tutti i componenti della famiglia
3. totalmente o quasi totalmente non a mio carico
88. non sa/non risponde

D118) *Mi può dire a quanto ammonta la sua retribuzione/guadagno mensile al netto di tasse e contributi (calcolare la media mensile tenendo conto eventualmente di 13a, 14a mensilità, assegni familiari e buoni pasto)*?
Euro .....,00

D119) *Tenendo conto di tutti i redditi disponibili, la sua famiglia come arriva a far quadrare il bilancio a fine del mese*?
1. con molte difficoltà
2. con qualche difficoltà
3. con facilità
88. non sa/non risponde

Bibliografia

Accornero A., *Alternative e argini alla precarietà del lavoro*, "Quaderni Rassegna Sindacale – Lavori", Anno VIII, n. 2, Aprile-Giugno, 2007, pp. 7-21.

Acemoglu D., *Technical Change, Inequality, and the Labor Market*, "Journal of Economic Literature", 40, 2002.

Agresti A., *An Introduction to Categorical Data Analysis*, New York, John Wiley e Sons, 1996.

Agresti A., *Categorical Data Analysis,* New York, John Wiley e Sons, 2002.

Applebaum E., *Restructuring work: temporary, part-time, and at-home employment*, Hartmann H.I. (ed), *Computer Chips and paper Clips: Technology and Women's Employment*, Washington DC, National Academy Press, 1987.

Aristarchi A.Q., *Motivazione*, "Enciclopedia delle Scienze Sociali", 1996.

Arthur M.B., Rousseau D.M., *The boundaryless careeer : a new employment principle for a new organisational era*, New York, Oxford University Press, 1996.

Avallone F., Bonaretti M., *Benessere organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche*, Soveria Mannelli (CZ), Rubettino, 2003.

Avallone F., Paplomatas A., *Salute Organizzativa,* Milano, Raffaello Cortina Editore, 2005.

Becker G. S., *Human Capital, Effort and the sexual division of labour*, "Journal of Labour Economics", 1, supplement, 1985, pp.S33-S58.

Becker G. S., *Human capital*, New York, Columbia University Press, 1964.

Berg J. M., *What is Job Crafting and Why Does It Matter*?, Michigan Ross School of Business, Center for Positive Organizational Scholarship, 2008.

Bergamante F. (a cura di), *Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità*, Isfol - I libri del FSE, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2011.

Bergamante F., *La modulazione dei tempi di lavoro*, "Osservatorio Isfol", Sesto Ulteriano (MI), Arti Grafiche Fiorin, I (2011), n. 2, 2011a, pp. 87-104.

Bergamante F., Gualtieri V., *La soddisfazione per il lavoro*, "Osservatorio Isfol", Sesto Ulteriano (MI), Arti Grafiche Fiorin, II (2012), n. 1, 2012, pp. 77-93.

Berton F., Richiardi M. e Sacchi S., *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, il Mulino, 2009.

Berton F., Richiardi M. e Sacchi S., *Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavoratori in Italia*, "Rivista Italiana di Politiche Pubbliche", n. 1, 2009.

Belloni M. C. (a cura di), *Andare a tempo. Il caso Torino: una ricerca sui tempi della città,* Milano, Franco Angeli, 2007.
Biggeri L., *Il capitale umano: problemi di misura ed alcune evidenze empiriche*, "Global Competition", Rivista Bimestrale, 2007.
Boeri T., Brandolini A., *The Age of Discontent: Italian Households at the Beginning of the Decade*,"Giornale degli Economisti", GDE (Giornale degli Economisti e Annali di Economia), Bocconi University, vol. 63 (3-4), Dicembre 2004, pp. 449-487.
Bonazzi G., *Storia del pensiero organizzativo*, Milano, Franco Angeli, 2011.
Borghi V., *Una qualità male intesa? Una indagine sulla qualità del lavoro in tre settori ed aree territoriali regionali*, in *Istituto Per il Lavoro, Ergonomia, salute e sicurezza in Emilia Romagna*, Milano, Franco Angeli, 2004, pp. 41-60.
Brandolini A., *La disuguaglianza di reddito in Italia nell'ultimo decennio*, "Stato e mercato", Bologna, il Mulino, issue 2, 2005, pp. 207-230.
Buchinsky M., *Recent advances in quantile regression model: a practical guideline for empirical research*, "The Journal of human resources", 33, 1998, pp. 88-126.
Calafà L., *La conciliazione tra incentivi e azioni positive*, in Del Punta R., Gottardi D. (a cura di), *I nuovi congedi*, ed. Il Sole 24 Ore, 2001.
Canal T., *Paternità e cura familiare*, "Osservatorio Isfol", II (2012), n. 1, 2012, pp. 95-111.
Capelli P., Rogovski N., *Employee Involvement and Organizational Citizenship: Implications for Labor Law and Lean Production*, "Industrial and Labor Relations Review", vol. 51, N. 4, 1998, pp. 633-653.
Cappellari L., Dell'Aringa C., Leonardi M., *Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of two Reforms*, Cesifo working paper n. 3520, 2011.
Caprara G. V., *Le ragioni del successo*, Bologna, Il Mulino, 1996.
Cedefop, *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, Luxembourg, Publication Office of the European Union, 2010.
Cedefop, *Terminology of vocational training policy. A multilingual glossary for an enlarged Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Communities, 2004.
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, Milano, Franco Angeli, 2012.
Centra M., Curtarelli M., Gualtieri V., *(Im)mobilità sociale e overeducation: il caso italiano*, Paper presentato alla Quarta conferenza annuale ESPAnet Italia 2011, Innovare il welfare. Percorsi di trasformazione in Italia e in Europa, Milano, 29 settembre 2011 – 1 ottobre 2011.
Centra M., Curtarelli M., Gualtieri V., *La qualità del lavoro dei working poor: evidenza empirica e (possibili) ambiti di intervento*, Paper for the Espanet Conference "Innovare il welfare. Percorsi di trasformazione in Italia e in Europa", Milano, 29 Settembre-1 Ottobre 2011.

Centra M., Tronti L., *Capitale umano e mercato del lavoro. Spunti analitici e questioni aperte*, "Osservatorio Isfol", Sesto Ulteriano (MI), Arti Grafiche Fiorin, I , n. 1, 2011, pp. 77-93.
Cerdeira M., kovács I., *Job Quality in Europe: the North-South Divide*, "Enterprise and Work Innovation Studies", 4, IET, 2008, pp. 21-47.
Cicchitelli G., Herzel A., Montanari G. E., *Il campionamento statistico*, Bologna, Il Mulino, 1992.
Cipollone P., Sestito P., *Il capitale umano, come far fruttare i talenti*, *Farsi un idea*, Bologna, Il Mulino, 2010.
Commissione Europea, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro*, COM (2007) 62 del 21/02/2007.
Commissione Europea, *Comunicazione della Commissione. Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles, COM(2010) 2020 del 3/3/2010.
Consiglio Europeo, *Consiglio europeo 17 giugno 2010, conclusioni*, 2010.
Curtarelli M., Tagliavia C. (a cura di), *La buona occupazione, I risultati delle indagini Isfol sulla qualità del lavoro in Italia, Isfol* - I libri del FSE, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2011.
Curtarelli M., Gualtieri V., *L'offerta di lavoro qualificato e skill mismatch: un analisi microeconomica*, in Ricci A (a cura di), "Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia", Isfol - I libri del FSE, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2011.
Curtarelli M., Gualtieri V., *Educational mismatch e qualità del lavoro: un quadro d'insieme e alcune specificità del caso italiano*, "Economia e Lavoro", XIV, n. 3, 2011, pp. 27-50.
Curtarelli M., Gualtieri V., *Investire nella propria istruzione garantisce un lavoro di qualità? Non sempre...: evidenze dal caso italiano*, relazione presentata al XXV Convegno dell'Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Pescara, 9-10 settembre 2010.
Dall'Agata C., *Lavoro e nuovi lavori nel postfordismo: paradossi e cambiamenti*, in La Rosa M. (a cura di), *Sociologia dei lavori*, "Collana Sociologia del Lavoro", Milano, Franco Angeli, 2002.
Deci E. L., Ryan R. M., *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York, Plenum, 1985.
Deidda M. (a cura di), *Lisbona 2000-2010, Rapporto di monitoraggio Isfol sulla Strategia europea per l'occupazione*, I libri del FSE, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2011.
Devicienti F., Gualtieri V., *Dinamiche e persistenza della povertà in Italia: un'analisi con microdati panel di fonte ECHP*, in Rovati G. (a cura di), *Le dimensioni della povertà. Strumenti di misura e politiche*, Roma, Carocci editore, 2006. pp. 179-208.
Deville J. C., Särndal C. E., *Calibration Estimators in Survey Sampling*, "Journal of the American Statistical Association", 87, 1992, pp. 376-382.

Di Bartolomeo A., Di Bartolomeo G., Pedaci M., *Chi sono i lavoratori poveri?*, Department of Communication, University of Teramo, Working Paper N. 55, 2009.
Di Nunzio D., Ranieri D., *Rapporto di ricerca* IRES-CGIL, n.4, 2011.
Dorfman A.H., Royall R.M., Valliant R., *Finite Population Sampling and Inference: a Prediction Approach*, New York , John Wiley e Sons, 2000.
Draghi M., *Crescita, benessere e compiti dell'economia politica*, Lezione Magistrale del Governatore della Banca d'Italia, ISTAO – Facoltà di Economia "G. Fuà" Associazione degli Economisti di Lingua Neolatina, Convegno in ricordo di Giorgio Fuà "Sviluppo economico e benessere", Ancona, 5 novembre 2010.
Drobnič S., Beham B. e Präg P., *Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe*, "Social Indicators Research", Vol. 99, n. 2, 2010, pp. 205–225.
EGGE – *European Commission's Expert Group on gender and Employment Issues, The provision of childcare services. A comparative review of 30 European Countries*, European Commission, Bruxelles, 2009.
EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012.
EUROFOUND, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxembourg Publications Office of the European Union, 2012b.
EUROFOUND, *Cambiamenti nel tempo – Primi risultati dalla quinta Indagine europea sulle condizioni di lavoro,* Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011.
EUROFOUND, *Vincoli di tempo e autonomia sul lavoro nell'Unione europea*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 1997.
EUROSTAT, EU-SILC – *Statistics on income and living conditions,* Quadro statistiche salute e sicurezza 1999-2007, 2010.
EUROSTAT, *Health and safety at work in Europe*. A statistical portrait (1999-2007), 2010b.
EUROSTAT, *Population and Social Conditions*, Statistic in focus, n. 63, 2009.
EUROSTAT, *How is the Time of Women and Men Distributed in Europe?, Statistics in Focus*, 4, 2006.
Fadda S., Mennella A. e Tridico P., *Flessibilità e produttività: il caso del lavoro in somministrazione*, articolo presentato alla conferenza Annuale AIEL, Pescara 9-10 Settembre 2010.
Ferrante F., *Educational/skill mismatch: cosa ci dicono i dati AlmaLaurea?* Atti del Convegno "Investimenti in capitale umano nel futuro di Italia ed Europa - XII Indagine Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati", Cosenza, 19 marzo 2010.
Fiorio C. V., Leonardi M. e Scervini F., *La diseguaglianza dei redditi in Italia*, in Checchi D. (a cura di), *Disuguaglianza diverse*, Collana "Studi e Ricerche", Bologna, Il Mulino, 2012.
Floris P. L., *Leadership e change management. Leadership: non il successo di un singolo ma la forza di un gruppo*, Milano, Franco Angeli, 2008.

Frone M. R., Yardley J. K., e Markel K. S., *Developing and testing an integrative model of the work-family interface*, Journal of Vocational Behavior, 50, 1997, 145-167.
Frey L., Croce G., *Flessibilità, precarietà e politiche del lavoro,Quaderni di economia del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2002.
Galinsky E., Bond J.T., Hill J., *When Work Works: A Status Report on Work Flexibility: Who has it? Who wants it? What difference does it make?*, Families and Work Institute, New York, 2004.
Gallie D., *La qualità del lavoro: una visione d'insieme della ricerca britannica*, 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, Milano, Franco Angeli, 2012.
Gallie D., *Skills, Job Control and the Quality of Work: The Evidence from Britain Geary Lecture 2012*, "The Economic and Social Review", Vol. 43, No. 3, Autumn, 2012b, pp. 325-341.
Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Roma- Bari, Editore Laterza, 2001.
Gallino L., *Se tre milioni vi sembran pochi*, Torino, Einaudi, 1998.
Gallino L., *Lavoro e spiegazione sociologica*, "Sociologia del lavoro", n. 29, Milano, Franco Angeli, 1989.
Gallino L., *Culture emergenti del lavoro e decisioni manageriali*, "Quaderni di sociologia", n. 8, 1987.
Gallino L., *Informatica e qualità del lavoro*, Torino, Einaudi, 1985.
Ganster D.C., Fox M.L. e Dwyer D.J., *Explaining employees health care costs: a prospective examination of stressful job demands, personal control, and physiological reactivity*, "Journal of Applied Psychology", 86, 5, 2001, pp. 954-964.
Gatto R., Romano M. C. (a cura di), *I tempi del lavoro*, "Argomenti", n. 40, Roma, Istat, 2011.
Geregen K. J., Gergen M. M., *Psicologia Sociale*, Bologna, Il Mulino, 1990.
Giaccone M., *Working poor in Europe – Italy*, EUROFOUND, 2010.
Giovine M., *La qualità del lavoro in Italia. Seconda Indagine*, "I Dossier del Mercato del Lavoro", Isfol editore, 2007.
Giovine M. *et al.*, *La qualità del lavoro in Italia*, "Temi e Strumenti", Roma, Isfol, 2004.
Glasgow R. E., Terborg J. R., *Occupational Health Promotion Programs to Reduce Cardiovascular Risk*, "Journal of Consulting and Clinical Psychology", Vol. 56, Issue 3, June 1988, pp. 365-373.
Gosetti G., *Dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa: persistenze e innovazioni nel profilo teorico e nelle modalità di analisi,* 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, Milano, Franco Angeli, 2012.
Gosetti G. (a cura di), *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavoratori e prevenzione al tempo della flessibilità*, Milano, Franco Angeli, 2012b.
Gori E., *L'investimento in capitale umano attraverso l'istruzione*, in Green, F. (a cura di), *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 2004.

Greenhaus J. H., Beutell N.J., *Sources of conflict between work and family roles*, "Academy of Management Review", 10, 1985, pp. 76-88.
Grimshaw D., Ward K., Rubery J. and Beynon H., *Organisations and the transformation of the internal labour market*, Work, "Employment and Society", 15(1), 2008, pp. 25-54.
Grönlund A., *More Control, less conflict? Job Demand-control, Gender and work-family conflict*, "Gender, Work and Organization", 14(5), 2007, pp.476-97.
Gualtieri V., *Esclusione sociale, povertà, occupabilità e lavoro*, Deidda M. (a cura di), *Lisbona 2000-2010, Rapporto di monitoraggio Isfol sulla Strategia europea per l'occupazione*, Isfol - I libri del FSE, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2011.
Harrington B., *The Work-Life Evolution Study*, Boston, College Center for Work e Family, 2007.
Hanzl-Weiß D. e Vidovic H., *Working poor in Europe*, EUROFOUND, TN0910026S, 2010.
ILO, *Equality at work: the continuing challenge*, Report of the Director-General, Geneva, International Labour Office, 2011.
ILO, *Wage policies in times of crisis*, Global Wage Report 2010/11, 2010.
ILO, *Economic security for a better world*, Geneva, International Labour Office, 2004.
INAIL, *Rapporto annuale 2011 con l'analisi dell'andamento infortunistico*, Roma, 2012.
INAIL, *Rapporto annuale 2010 con l'analisi dell'andamento infortunistico*, Roma, 2011.
INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*, Roma, 2011.
ISFOL, *La qualità del lavoro in Italia. Seconda Indagine*, "I Dossier del Mercato del Lavoro", Roma, Isfol, 2007.
ISFOL, *XIII Rapporto sulla Formazione Continua, Annualità 2011-2012*, 2012.
ISFOL, *Rapporto Isfol 2012 - Le competenze per l'occupazione e la crescita*, Roma, Isfol, 2012.
ISTAT, *Rapporto annuale 2012. La situazione del Paese*, Roma, Istat, 2012.
ISTAT, *La popolazione omosessuale nella società italiana*, Nota Metodologica, Statistiche Report, Roma, Istat, 2011.
ISTAT, *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2010*, Roma, Istat, 2010.
ISTAT , *La divisione dei ruoli nelle coppie. Anni 2008-2009*. Statistiche in breve, 10 novembre 2010, Roma, Istat, 2010.
ISTAT, *Indagine conoscitiva su taluni fenomeni distorsivi del mercato del lavoro (lavoro nero, caporalato e sfruttamento della manodopera straniera)*, Roma, Istat, 2010.
ISTAT, *La Rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*, "Metodi e Norme", Roma, Istat, 2006.
Jacques E., *In praise of hierarchy*, "Harvard Business Review", 1990 Jan-Feb; 68(1), 1990, pp. 127-33.
Karasek R.A. Jr., *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*, "Administrative Science Quarterly", Vol. 24, 1979, pp. 285–308.

Karasek R., Brisson C., Kawakami N., Houtman I., Bongers P., e Amick B., *The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics*, "Journal Of Occupational Health Psychology", 3(4), 1998, pp. 322-355.

Kelly E. L., Moen P. e Tranby E., *Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization*, "American Sociological Review", 76, 2011, pp. 265-90.

Kleinknecht A., *The impact of labour market deregulation on jobs and productivity: Empirical evidence and a non-orthodox view*, EAEPE Conference 2008, Rome, University of Roma Tre, 2008.

Koenker R., Basset G., *Quantile regression*, "Econometrica", 46, part 1, 1978, pp. 33-50.

Koenker R., *Quantile regression,* Cambridge, Cambridge University Press, 2005.

Krueger A.B., *How Computers Have Changed the Wage Structure: Evidence from Microdata*, 1984-1989, "The Quarterly Journal of Economics", February 1993, 108(1), 1993, pp. 33-60.

Kucel A., Byrne D., *Are overeducated people insiders or outsiders? A case of job search methods and overeducation in the UK*, Dublin: ESRI – European Studies Research Insitute, working paper, n. 258, 2008.

La Rosa M., *Qualità della vita, qualità del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1983.

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

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

La Rosa M., *Dalla sicurezza alla qualità del lavoro*, "Osservatorio Isfol", n. 2-3, 2000.

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

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

Lau R., *Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model*, "International Journal of Service Industry Management", 11, 5, 2000, pp. 422-437.

Leon P., Realfonzo R. (a cura di), *L'Economia della Precarietà*, Manifestolibri, 2008.

Lennon M.C. e Rosenfield S., *Women and mental health. The interaction of job and family conditions*, "Journal of Health and Social Behavior", 33 (3), 1992, pp. 316-27.

Locke E. A. *et al.*, *Goal Setting and Task Performance*: 1969–1980, Psychological Bulletin, 90(1), 1981, pp. 125-152.

Lyness K. S *et al.*, *It's All about Control: Worker Control over Schedule and Hours in Cross-National Context*, "American Sociological Review", 77(6), 2012, pp. 1023-1049.

Mayo E., *I problemi umani e socio-politici della civiltà industriale*, Torino, UTET, 1969.

Mandrone E., Marocco M., *La variante italiana della flessibilità*, , "Research Paper",n. 1, Isfol, 2012.

Mazzucchelli S. (a cura di), *Conciliazione Famiglia e lavoro, Buone pratiche di welfare aziendale*, Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, eBook/1, 2011.
McCullagh P. e Nelder J.A., *Generalized Linear Models*, London, Chapman and Hall, 1989.
Mincer J., *Investiment in Human Capital and Personal Income Distribution*, in Journal of Political Economy, 66, 1958, pp. 281-302.
McGuinness S., *Overeducation in the labour market*, Journal of Economic Surveys, vol. 20, 2006.
Mincer J., *Schooling, Experience and Earnings*, New York, Columbia University Press, 1974.
Muffels R., Wilthagen T., Van Den Heuvel N., *Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility- Security Nexus in Transitional Labour Markets*, Berlin: WZB Discussion Paper (FS I 02 204), 2002.
Naldini E., Saraceno C., *Conciliare famiglia e lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2011.
Naticchioni P., Ricci A., *Decreasing Wage Inequality in Italy: The Role of Supply and Demand for Education*, Working Papers CELEG 1004, Dipartimento di Economia e Finanza, LUISS Guido Carli, 2010.
Naticchioni P., Ricci A., Rustichelli E., *Far away from a skill-biased change: falling educational wage premia in Italy*, "Applied Economics", vol. 42(26), 2010, pp. 3383-3400.
OECD, *Education at Glance 2012*, Paris, Oecd, 2012.
OECD, *Education at Glance 2011*, Paris, Oecd, 2011a.
OECD, *Education at Glance 2011*, (Uno sguardo sull'Istruzione). Nota paese – Italia, Paris, Oecd, 2011b.
OECD, *The Well-being of Nations. The role of human and social capital*, Paris, Oecd, 2001.
Osservatorio europeo sulla sicurezza, *La sicurezza in Italia e in Europa significati, immagine e realtà*, Rapporto completo, Luglio 2011.
Parent-Thirion A. *et al.*, *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2007.
Peña-Casas R., Latta M., *Working poor in the European Union*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.
Piazza M., *Conciliare stanca. Cambiamo strategia*, ingenere.it, 2010.
Pintaldi F., *Non-standard and informal employment in Italy*, Paper for the WIEGO meeting on "Measuring Informal Employment in Developed Countries" 31 October-1 November 2008, Harvard University, 2008.
Pistagni R. (a cura di), *Perché non lavori. I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, I libri del FSE, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2010.
Pruchno R., Litchfield L., Fried M., *Measuring the Impact of Workplace flexibility, Findings from the National Work Life Measurement Project*, Boston M.A, Boston College for Work e Family, 2000.
Pugliese E., *Le trasformazioni delle classi sociali in Italia negli ultimi decenni*, "Economia Italiana", vol. 3, 2008, p. 609-640.

Raitano M., *La segmentazione del mercato del lavoro come vincolo alla flexicurity: il caso italiano*, "Quaderni di rassegna sindacale", n. 2, 2008.
Romano M. C. (a cura di), *I tempi della vita quotidiana*, "Argomenti", n. 32, Roma, Istat, 2007.
Rosina A., Sabbadini L. L. (a cura di), *Diventare padri in Italia*, "Argomenti", n. 31, Roma, Istat, 2006.
Rosti L., *La segregazione occupazionale in Italia*, in Simonazzi A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Milano, Carocci, 2006.
Rustichelli E. (a cura di), *Il nuovo part-time- La concertazione della flessibilità*, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL – RP(MDL)-7/05, Roma, Isfol, 2005.
Rustichelli E. (a cura di), *Rompere il Cristallo. I risultati di un'indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere in Italia*, I libri del FSE, n. 142, Isfol, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2010.
Ricci A. (a cura di), *Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia,* I libri del FSE, n.153, Isfol, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2011.
Samek M., Semenza R., *Lone women in Europe: social risks and policy responses*, Paper presentato alla Prima conferenza annuale ESPAnet Italia 2008, Ancona, 6-8 novembre 2008.
Schultz T. P., *Education investments and returns,* Handbook of Development Economics, in Hollis Chenery e T.N. Srinivasan (ed.), Handbook of Development Economics, edition 1, volume 1, chapter 13, Elsevier, 1988, pp. 543-630.
Siegrist J. e Wahrendorf M., *Quality of work health and early retirement: European comparisons*, ch.15 pp.169-177 in Börsch-Supan A., Brandt, M., Hank K., Schröder, M. (eds) (2011) *The individual and the welfare state. Life histories in Europe*, Heidelberg, Springer, 2011.
Stirati A., *La flessibilità del mercato del lavoro e il mito del conflitto tra generazioni*, in Leon P., Realfonzo R., (a cura di) *L'Economia della Precarietà*, Manifestolibri, 2008.
Tagliavia C., *Partecipazione e autonomia del lavoro*, in Giovine M. *et al.* (a cura di), *La qualità del lavoro in Italia*, Temi e Strumenti, Roma, Isfol, 2004.
Tagliavia C., *Il tempo* , in Curtarelli M. e Tagliavia C. (a cura di), *La buona occupazione*, I libri del FSE, Isfol, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2011.
Tagliavia C., *Organizzazione ed intensità del lavoro*, in Curtarelli e Tagliavia (a cura di) La Buona occupazione, I libri del FSE, Isfol, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2011b.
Tridico P., *Flessibilità e istituzioni nel mercato del lavoro: dagli economisti classici agli economisti istituzionalisti*, "EconomiaeLavoro", n. 1, gennaio/maggio, 2009, pp. 113-139.
Tronti L., Ceccato F., *Il Lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica*, "Argomenti", n. 14, 2005, pp. 27-58.

Vittadini G. (a cura di), *Capitale umano. La ricchezza dell'Europa*, Milano, Guerini e Associati, 2004.
Visco I., *Investire in conoscenza. Per la crescita economica*, Bologna, Il Mulino, 2009.
Vroom V., *Work and Motivation*, New York, Wiley, 1964.
Wall T. D., Cordery J. L. e Clegg C. W., *Empowerment, performance, and operational uncertainty: A theoretical integration*, "Applied Psychology: An International Review", 51, 2002, pp. 146-169.
Watson Wyatt, *Human Capital As a Lead Indicator of Shareholder Value Research Report*, February 2002.
Wilton N., *An Introduction to Human Resource Management*, London, SAGE Publications Ltd, 2010.
Yerkes R. M., Dodson J. D., *The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation*, "Journal of Comparative Neurology and Psychology", 18, 1908, pp. 459-482.

Collana editoriale
I libri del Fondo sociale europeo

I file pdf dei volumi della collana sono disponibili nella sezione Europalavoro del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (area "Prodotti editoriali", http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/DGPOF/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/LibriFSE/)

1. **I termini della formazione.** *Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, 2002
2. **Compendio normativo del FSE.** *Manuale 2000-2006*, 1a edizione 2002, 2a edizione aggiornata 2003
3. **Compendio normativo del FSE.** *Guida operativa*, 1a edizione ed. 2002, 2a edizione aggiornata 2003
4. **Il FSE nel web.** *Analisi della comunicazione attraverso Internet*, 2002
5. **Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione**, 2003
6. **Politiche regionali per la formazione permanente.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
7. **Sviluppo del territorio nella new e net economy**, 2003
8. **Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro**, 2003
9. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Terzo rapporto di monitoraggio*, 2003
10. **Manuale per il tutor dell'obbligo formativo.** *Manuale operativo e percorsi di formazione*, 2003
11. **Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2000-2001*, 2003
12. **Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione**, 2003
13. **Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione**, 2003
14. **I contenuti per l'apprendistato**, 2003
15. **Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese**, 2003
16. **L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job**, 2003
17. **L'offerta di formazione permanente in Italia.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
18. **Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso.** *Primo rapporto nazionale sulla domanda*, 2003
19. **La qualità dell'e-learning nella formazione continua**, 2003

20. **Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning**, 2003
21. **Apprendimento in età adulta.** *Modelli e strumenti*, 2004
22. **Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori**, 2004
23. **La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione**, 2004
24. **La formazione continua nella contrattazione collettiva**, 2004
25. **Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE** (volume + cd rom), 2004
26. **Appunti sull'impresa sociale**, 2004
27. **Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies.** *Synthesis report*, 2004
28. **Formazione continua e grandi imprese** (volume + cd rom), 2004
29. **Guida al mentoring.** *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. **Gli appalti pubblici di servizi e il FSE.** *Guida operativa*, 2004
31. **La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema.** *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. **Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione**, 2004
33. **Tecnici al lavoro.** *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. **Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego**, 2004
35. **Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego**, 2004
36. **Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O.** *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. **Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia**, 2004
39. **Accreditamento delle sedi orientative** (8 volumi in cofanetto), 2004
40. **Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione**, 2004
41. **Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi**, 2004
42. **Guida al mentoring in carcere**, 2004
43. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi.** *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. **Certificazione delle competenze e life long learning.** *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. **Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione**, 2004
46. **Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione**, 2004
47. **Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione** (volume + cd rom), 2005
48. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio**, 2005
49. **I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa**, 2005
50. **Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord.** *Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, 2005
51. **La rete, i confini, le prospettive.** *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. **La spesa per la formazione professionale in Italia**, 2005
53. **La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario** (volume + cd rom), 2005
54. **Informare per scegliere.** *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. **Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.** *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005

56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2002-2003*, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione: monografie**, 2005
65. **Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive.** *Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti**, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultatidi due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia**, 2006
76. **Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative.** *Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, 2006
77. **Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema.** *I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 2006
78. **Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.** *Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Partecipation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006
81. **Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation.** *Executive Summary*, 2006
82. **La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti**, 2006
83. **Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006.** *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006

84. **Organizzazione Apprendimento Competenze.** *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. **L'offerta regionale di formazione permanente.** *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, 2007
86. **La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia**, 2007
87. **Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete**, 2007
88. **Verso il successo formativo.** *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. **xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line.** *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. **Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE.** *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. **I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione**, 2007
92. **Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?** *Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, 2007
93. **La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti**, 2007
94. **La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005**, 2007
95. **Gli organismi per le politiche di genere.** *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. **L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali.** *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. **La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi**, 2007
98. **Analisi della progettazione integrata.** *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. **L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto.** *I risultati del SIST II mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. **Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego.** *Manuale operativo*, 2007
101. **I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano**, 2007
102. **Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche.** *Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. **I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali**, 2007
104. **Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie**, 2007
105. **Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno.** *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. **La riflessività nella formazione: modelli e metodi**, 2007
107. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio**, 2007
108. **Rapporto annuale sui corsi IFTS.** *Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, 2007
109. **La formazione permanente nelle Regioni.** *Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, 2007
110. **Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)**, 2008
111. **Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007).** *Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, 2008

112. **Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile.** *I risultati di una indagine conoscitiva*, 2008
113. **Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego.** *Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, 2008
114. **Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE**, 2008
115. **Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro.** *Una indagine qualitativa*, 2008
116. **La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua**, 2008
117. **Fostering the participation in lifelong learning.** *Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), 2008
118. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, 2008
119. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, 2008
120. **Partecipazione e dispersione.** *Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2008
121. **Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, 2008
122. **Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, 2008
123. **La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione.** *I risultati dell'indagine ISFOL*, 2008
124. **La partecipazione degli adulti alla formazione permanente.** *Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, 2008
125. **Il bene apprendere nei contesti e-learning**, 2008
126. **Il bisogno dell'altra barca. Percorsi di relazionalità formativa**, 2008
127. **I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro**, 2008
128. **Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione**, 2008
129. **Quattordici voci per un glossario del welfare**, 2008
130. **Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo.** *Piste di lavoro e indicazioni operative*, 2008
131. **Verso l'European Qualification Framework**, 2008
132. **Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato**, 2008
133. **Donne sull'orlo di una possibile ripresa.** *Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, 2009
134. **Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008**, 2009
135. **Le misure per il successo formativo.** *Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, 2009
136. **La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate**, 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE**, 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione**, 2010
139. **Il Nuovo Accreditamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo.** *La sfida di una sperimentazione in corso*, 2010
140. **Rapporto orientamento 2009.** *L'offerta di orientamento in Italia*, 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale.** *X Rapporto di Monitoraggio*, 2010
142. **Rompere il cristallo.** *I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, 2010

143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno.** *La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, 2010
144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale.** *Un quadro di riferimento*, 2010
145. **Perché non lavori?** *I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010
146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego.** *Verso una personalizzazione dei servizi*, 2010
147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese.** *L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, 2010
148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità**, 2011
149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo**, 2011
150. **Rapporto orientamento 2010**. *L'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, 2011
151. **Lisbona 2000-2010**. *Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, 2011
152. **Il divario digitale nel mondo giovanile**. *il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, 2011
153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia**, 2011
154. **La terziarizzazione del sommerso**. *Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, 2011
155. **Donne e professioni**. *Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, 2011
156. **Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento**, 2011
157. **La buona occupazione**. *I risultati delle indagini ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia*, 2011
158. **La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro**, 2011
159. **Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva**, 2011
160. **Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza**, 2012
161. **Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori**, 2012
162. **Dimensioni e caratteristiche del lavoro sommerso/irregolare in agricoltura**, 2012
163. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa**, 2012
164. **Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia.** *Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2012
165. **Strumenti per la formazione esperienziale dei manager**, 2012
166. **Etnie e Web.** *La rappresentazione delle popolazioni migranti e rom nella rete Internet*, 2012
167. **Indagine Plus. Il mondo del lavoro tra forma e sostanza**. *Terza annualità*, 2012
168. **Manuale di Peer Review per l'Istruzione e la Formazione Professionale iniziale**, 2012
169. **Lauree ambientali triennali: inserimento lavorativo e prosecuzione degli studi**, 2012
170. **Energie rinnovabili e efficienza energetica**. *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2012
171. **Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito**, 2012
172. **Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative**, 2012
173. **Attuazione primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupzionale**. *Il triennio 2009-2011*, 2012
174. **Sviluppo locale: diffusione delle conoscenze e competenze nei sistemi produttivi e filiere territoriali,** 2012

175. **Rapporto nazionale di valutazione intermedia delle attività di informazione e pubblicità dei programmi operativi Fse 2007-2013**, 2013
176. **Lavoratori autonomi: Identità e percorsi formativi**. *Risultati di un'indagine quali-quantitativa*, 2013
177. **Impatto delle tematiche dello sviluppo sostenibile sui sistemi produttivi e professionali**, 2013
178. **Il tutor aziendale per l'apprendistato: Manuale per la formazione**, 2013
179. **Le competenze trasversali nelle équipe della salute mentale**, 2013
180. **Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012**, 2013
181. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa. Edizione aggiornata 2103,** 2013
182. **La riqualificazione sostenibile dei contesti urbani metropolitani. Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative**, 2013
183. **Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla qualità del lavoro**, 2013

Il lavoro rappresenta un aspetto cruciale per lo sviluppo individuale e un elemento centrale per il progresso economico e sociale di una collettività. Comprendere i meccanismi che sottendono al funzionamento del mercato del lavoro contribuisce a migliorarne l'assetto e la dinamica, fornendo una base conoscitiva necessaria all'attività di policy. Tuttavia, l'accezione che normalmente si impone al termine mercato afferma implicitamente che l'assetto e il profilo del lavoro derivino esclusivamente dal risultato di attività negoziali. Se è pur vero che numerosi aspetti del lavoro rappresentano l'esito del confronto tra domanda e offerta, è altrettanto indubbio che il profilo del lavoro svolto è il risultato di dinamiche non individuabili con le sole categorie interpretative legate al mercato.

Assumere il lavoro come oggetto di studio impone di non limitare l'analisi agli usuali indicatori del mercato del lavoro, ma rende necessaria la qualificazione del profilo lavorativo, tramite la scomposizione di un concetto complesso in dimensioni articolate, plastiche, capaci di descrivere e spiegare i cambiamenti e le molte trasformazioni che attraversano il lavoro. Al di là dei livelli e delle dinamiche occupazionali, lo studio del lavoro non può non considerare gli aspetti che ne definiscono la qualità, declinata secondo dimensioni legate principalmente alle prospettive di carriera, alla realizzazione delle aspettative, alla sicurezza economica, all'autonomia e al grado di controllo, ai rapporti con i colleghi e agli orari di lavoro. In tale accezione, l'analisi del lavoro assume una valenza non riconducibile a sintesi aprioristiche ma, al contrario, deve considerare la totalità delle dimensioni nelle quali si articola.

L'Isfol è da tempo impegnato nell'analisi della qualità del lavoro, seguendo un approccio teorico e una metodologia specifici: la III indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro in Italia, i cui principali risultati sono riportati in questo volume, ha permesso di misurare i vari aspetti che identificano il concetto di qualità del lavoro, evidenziando i fattori che ne determinano i livelli e il profilo.

ISSN 1590-0002

ISBN 978-88-543-0225-9