Unione europea
Fondo sociale europeo

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

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

La qualità del lavoro
Evidenze nazionali e sovranazionali

Convegno ISFOL – 14 dicembre 2012
Roma, Corso d'Italia 33

Programma
e
Raccolta di abstract

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

La qualità del lavoro ha conseguenze rilevanti sui percorsi di vita delle persone ed è uno degli elementi principali nella determinazione del benessere individuale e della qualità della vita.
Nel corso degli ultimi due decenni gli aspetti qualitativi del lavoro hanno assunto sempre più una posizione di rilievo in materia di lavoro e promozione dell'occupazione sia in ambito internazionale che nazionale.
L' Isfol è da tempo impegnato nella ricerca sul tema della qualità del lavoro. Il filone di analisi riguarda sia la messa a punto di un quadro teorico di riferimento, sia attività volte a rendere operativi e a misurare i vari aspetti che congiuntamente definiscono il concetto di qualità del lavoro.
Il convegno "La Qualità del lavoro. Evidenze nazionali e sovranazionali" ha come principale obiettivo la presentazione di alcune evidenze provenienti dalla III indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro in Italia e dalla V indagine Eurofound sulle European Working Conditions.
Questo appuntamento sarà anche un'occasione per riaffermare l'importanza degli studi sulla materia e una valida opportunità di condivisione di idee, metodologie e di differenti tipologie di analisi sul tema.

Programma

9.00 Registrazione dei partecipanti

9.30 Apertura dei lavori
Aviana Bulgarelli (Isfol)
Maurizio Curtarelli e Greet Vermeylen (Eurofound)

10.00 Sessione I - La qualità del lavoro: quadro teorico e problemi di misura

Introduce e coordina Michele La Rosa (Università di Bologna)

Il concetto di qualità del lavoro in Europa
Greet Vermeylen (Eurofound)

L'approccio italiano: dalla concettualizzazione alla misurazione
Claudia Tagliavia (Isfol)

Il filone di indagini sulla qualità del lavoro in Italia e l'esperienza Isfol
Marco Centra (Isfol)

11.30 Pausa caffè

12.00 Sessione II – La III indagine Isfol sulla QDL

Introduce e coordina Valentina Gualtieri (Isfol)

La soddisfazione per il lavoro, le aspirazioni e le motivazioni degli occupati italiani
Francesca Bergamante (Isfol)

La sostenibilità del lavoro: tempi di lavoro e conciliazione
Tiziana Canal (Isfol)

Istruzione, formazione e qualità del lavoro
Andrea Cutillo (Istat)

13.30 Pausa pranzo

14.30 Sessione III - La qualità del lavoro in Europa

Introduce e coordina Marco Centra (Isfol)

European Working Conditions Survey (EWCS)
Maurizio Curtarelli e Greet Vermeylen (Eurofound)

Le principali evidenze dalla 5th EWCS e gli sviluppi futuri
Maurizio Curtarelli (Eurofound)

15.30 Discussione di Giorgio Gosetti (Università di Verona)

16.30 Chiusura dei lavori
Laura Piatti (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

I Sessione - La qualità del lavoro: quadro teorico e problemi di misura

Il concetto di qualità del lavoro in Europa

Greet Vermeylen
Eurofound
e-mail: Greet.Vermeylen@eurofound.europa.eu

La relazione si focalizza sull'approccio teorico di Eurofound alla qualità del lavoro e alla sua operativizzazione, facendo riferimento anche all'approccio teorico di altri organismi sovranazionali che hanno iniziato a interessarsi da diversi anni non soltanto alla crescita dell'occupazione, ma anche alle condizioni di lavoro, concentrandosi sulla promozione dell'occupazione di qualità.

La Fondazione Europea per il Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Eurofound) con sede a Dublino, è impegnata sin dalla fine degli anni Ottanta nella definizione e sviluppo di strumenti per l'analisi e il monitoraggio della qualità e delle condizioni di lavoro in Europa, in particolare tramite la conduzione di un'indagine campionaria periodica di livello europeo, l'Indagine europea sulle Condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey, EWCS), volta a misurare, descrivere e monitorare una serie di aspetti della qualità e delle condizioni di lavoro degli occupati nell'Unione europea e in altri paesi del continente, in un'ottica comparativa.

In riferimento alla definizione del concetto di qualità del lavoro, un primo aspetto importante di cui bisogna tener conto è la sua spiccata componente di soggettività: reputare positive o negative le caratteristiche di un lavoro è una questione in buona misura soggettiva. E ciò perché la qualità del lavoro è principalmente percepita, ed è dunque influenzata da numerosi elementi, alcuni dei quali sono relativi alle caratteristiche personali o anagrafiche dell'individuo, mentre altri riguardano il contesto normativo o economico più generale in cui l'individuo vive e lavora. La percezione della qualità del proprio lavoro risulta in prima istanza influenzata dall'esperienza e dalle caratteristiche personali e familiari del lavoratore, nonché dalla posizione relativa che l'individuo occupa in seno alla società in funzione di vari fattori, tra i quali il genere o il livello di istruzione, e nel mercato del lavoro, in termini di forma di lavoro, di tipologia contrattuale e di professione. Per quanto riguarda poi fattori come il contesto legale e normativo della società nella quale il lavoratore vive (e lavora), o l'evoluzione della situazione economica generale, va detto che questi influenzano senza dubbio le caratteristiche del posto di lavoro e le modalità di erogazione della prestazione lavorativa, e per questa via anche la percezione che il lavoratore ha del proprio lavoro. Allo stesso modo, le politiche e i servizi per il lavoro, nonché il sistema di previdenza sociale sono aspetti che incidono sul modo in cui il lavoratore valuta e percepisce il proprio lavoro: ad esempio, la disponibilità di servizi per l'infanzia influenza la percezione della qualità del lavoro di un individuo in misura diversa se è erogata dallo Stato o dal datore di lavoro. Accanto a

questa componente soggettiva, di percezione, la definizione del concetto di qualità del lavoro deve includere anche il rapporto tra occupato e lavoro svolto, che tiene conto sia delle caratteristiche oggettive del lavoro e della loro corrispondenza con quelle del lavoratore, da un lato, e sia dei requisiti richiesti dal posto di lavoro, dall'altro. Una prima distinzione nell'ambito delle dimensioni oggettive viene spesso fatta per distinguere le caratteristiche intrinseche del lavoro da quelle estrinseche, ovvero gli aspetti oggettivi legati al lavoro in sé dalle conseguenze di carattere sociale del rapporto di lavoro. Elementi intrinseci del lavoro sono il suo contenuto e l'impiego delle competenze possedute, l'intensità del lavoro, la salute e la sicurezza nonché i rapporti sociali sul lavoro. Caratteristiche estrinseche del lavoro sono il salario, l'orario di lavoro, la conciliabilità tra lavoro e vita privata, la sicurezza e stabilità del posto di lavoro, le prospettive di carriera in termini di remunerazioni, posizione gerarchica, tipo di contratto, apprendimento sul lavoro e formazione pagata dall'impresa, il sistema di previdenza sociale, il dialogo sociale e infine i rapporti sociali anche fuori dal lavoro.

Nella definizione del concetto di qualità del lavoro appaiono poi rilevanti anche le molte sfaccettature del concetto di lavoro, così come i valori che a esso vengono generalmente associati. Il lavoro rappresenta, per l'individuo, una fonte costante di reddito, a cui sono associate numerose opportunità: favorisce la crescita personale e offre opportunità di formazione, conferisce identità, status sociale e riconoscimento, permette l'accesso a reti sociali più ampie di quella primaria, influenza l'autostima e la fiducia in sé stessi e fa venire in contatto con ambienti lavorativi diversi, anche in termini di qualità. Considerando il lavoro dal punto di vista dell'impresa, poi, ulteriori dimensioni potrebbero essere aggiunte alla definizione del concetto di lavoro, quali la sua produttività, la creatività che esso racchiude, il suo orientamento all'innovazione, o la motivazione con cui viene erogato.

Da quanto sin qui detto, emerge chiaramente la difficoltà di dare una definizione univoca e unidimensionale della qualità del lavoro: i molteplici fattori di carattere soggettivo e oggettivo che influenzano la percezione che l'individuo ha della qualità del proprio lavoro, come anche le molteplici sfaccettature del concetto di lavoro e delle funzioni cui esso adempie, fanno del concetto di qualità del lavoro un concetto multidimensionale, relativo e in evoluzione, e di conseguenza aperto, ovvero soggetto a modificazioni nel tempo e nello spazio. Da ciò discende da un lato la coesistenza di diversi possibili approcci teorici alla concettualizzazione della qualità del lavoro, e dall'altro la correlata questione della misurazione della qualità del lavoro.

In riferimento alla misurazione della qualità del lavoro, va sottolineato come la multidimensionalità e la relatività del concetto implichino la necessità di impiegare un'estesa batteria di indicatori significativi relativi a ciascuna delle dimensioni (e sottodimensioni) considerate e di valutarne l'associazione con valori positivi o negativi in termini di qualità del lavoro, anche in corrispondenza delle caratteristiche individuali, per tenere conto proprio di tale complessità. Per l'analisi del concetto di qualità del lavoro, tale batteria di indicatori deve essere considerata nella sua totalità, dal momento che ogni singolo indicatore concorre a favorire la comprensione del concetto, contribuendo alla

sua misurazione, ma preso singolarmente non rappresenta una misura neppure approssimata della qualità del lavoro.

Nell'approccio teorico di Eurofound, la qualità del lavoro viene articolata in quattro dimensioni. La *prima dimensione* è quella inerente alla *carriera e alla sicurezza dell'occupazione*. I principali aspetti che sono considerati in tale ambito sono lo status occupazionale, la retribuzione, la previdenza sociale e, infine, i diritti dei lavoratori (in particolare riguardo informazione, consultazione, partecipazione e in generale diritto alla rappresentanza, oltre alla non discriminazione e alle pari opportunità, in considerazione della forte segregazione di genere tuttora esistente nel mercato del lavoro di molti paesi). 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 partecipazione dei lavoratori, dalla salute sul lavoro e prevenzione dei rischi all'organizzazione del lavoro attenta alla tutela della salute. La salute del lavoratore è qui considerata in senso lato, comprendendo sia quella fisica che quella mentale e viene considerata inoltre la capacità del lavoro di contribuire al mantenimento e al miglioramento della salute del lavoratore, anche in una logica di sostenibilità del lavoro stesso, che dovrebbe consentire all'individuo di conservare la capacità di rimanere sul mercato del lavoro per tutta la propria vita lavorativa. Gli ambiti indagati in questa dimensione riguardano non soltanto i problemi di salute, ma anche le cause di tali problemi. La *terza dimensione* è quella relativa alla possibilità offerta dal lavoro di *conciliare l'impegno lavorativo con la vita privata*, e comprende l'orario di lavoro (in termini sia di durata complessiva che di organizzazione, anche in termini di flessibilità dell'orario), il bilancio tra vita e lavoro, le "aree grigie" tra tempo di lavoro e tempo libero 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*. Oltre all'istruzione iniziale, tale dimensione considera il contenuto cognitivo del lavoro, la formazione e la formazione continua, l'apprendimento organizzativo e, infine, lo sviluppo professionale.

In conclusione, la qualità del lavoro è un concetto multidimensionale, relativo e aperto, 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.

L'approccio italiano: dalla concettualizzazione alla misurazione

Claudia Tagliavia
Isfol
e-mail: c.tagliavia@isfol.it

Il lavoro rappresenta un aspetto cruciale per lo sviluppo individuale e sociale, nonché elemento centrale per il progresso economico di una collettività.

Assumere il lavoro come oggetto di studio impone di non limitare l'indagine alla sola quantificazione dei volumi occupazionali, ma rende necessaria la "qualificazione" del lavoro stesso, la scomposizione di un concetto complesso e pervasivo in dimensioni articolate, plastiche, capaci di descrivere e spiegare le molte articolazioni e trasformazioni che attraversano il lavoro stesso. Al di là dei livelli e delle dinamiche occupazionali il lavoro si declina, infatti, in dimensioni legate agli orari, ai rapporti con i colleghi, alle prospettive di carriera, alla realizzazione delle aspettative individuali e dei percorsi di vita. Il lavoro assume, in tale accezione, una valenza non riconducibile a sintesi aprioristiche ma, al contrario, deve mantenere la totalità delle dimensioni nelle quali si articola.

La riflessione teorica sul tema della qualità del lavoro, nel caso italiano, trova le sue origini a cavallo tra gli anni '70 e '80 e si fonda sul principio dell'adeguamento del lavoro all'uomo e non viceversa; viene in tal modo affrontato il problema della qualità del lavoro in senso pieno. L'aspetto innovativo di rilevante interesse riguarda la definizione di un lavoro di qualità, non più declinato solo in base alle condizioni di lavoro (centrate sullo studio del posto di lavoro in termini ergonomici e sulle condizioni economiche garantite dal lavoro), ma anche rispetto alla complessità dell'esperienza lavorativa e quindi alla multidimensionalità degli aspetti del lavoro che fanno riferimento ai bisogni dell'individuo a lavoro. La qualità del lavoro costituisce, infatti, l'esito del rapporto fra bisogni del lavoratore e profilo dell'organizzazione del lavoro (Gallino, 1983). Il percorso che ha caratterizzato il passaggio dalla nozione di condizione a quella di qualità ha visto, dunque, il passaggio da una concezione del lavoro come insieme di elementi di carattere prevalentemente fisico e ambientale, a una nella quale fanno il loro ingresso fattori psico-sociologici ma anche altre dimensioni e caratteristiche. Il passaggio da condizioni a qualità del lavoro ha dunque previsto la riformulazione e ampliamento degli spazi di intervento e l'individuazione di alcuni elementi propri della qualità del lavoro (La Rosa, 1997).

La concettualizzazione introdotta da Luciano Gallino impone di tenere in considerazione l'intero campo di variazioni del "fenomeno lavoro" e di assumere che la qualità del lavoro modifica 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). In tal senso le dimensioni della qualità del lavoro includono i fattori necessari al soddisfacimento dei bisogni della persona per ciò che attiene alla sfera lavorativa.

Le singole dimensioni individuate da Gallino, riferite alle categorie di bisogni dell'individuo e al loro grado di soddisfazione, sono:

1. la dimensione ergonomica, che 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;
2. la dimensione della complessità, che corrisponde alle esigenze di creatività e di impegno nel *problem-solving*, di sviluppo delle competenze e di accumulazione dell'esperienza nell'ambito del lavoro svolto;
3. la dimensione dell'autonomia, che corrisponde al bisogno di stabilire con una certa libertà le condizioni immediate del proprio lavoro, di determinare autonomamente la propria condotta lavorativa, di autodeterminare le regole da seguire per evolvere le attività assegnate a un dato livello decisionale;
4. la 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.

Secondo tale approccio, il concetto di qualità del lavoro si contraddistingue per alcune proprietà quali:

1. la multidimensionalità. Si respinge qualsiasi approccio tendente a descrivere il concetto di qualità del lavoro attraverso una dimensione prioritaria o indipendente;
2. l'assenza di rapporti gerarchici tra le dimensioni. Tra di esse, infatti, "non vi è alcuna connessione necessaria, logica o metrica. In realtà esse sono largamente 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, 1993: 396). Tali dimensioni non corrispondono, dunque, a "gradi di una scala" ma rappresentano, piuttosto, particolari punti di osservazione o spaccati sulla condizione di lavoro. Questo significa che un lavoro di qualità elevata dovrà essere in grado di soddisfare i bisogni afferenti a ciascuna delle dimensioni individuate;
3. l'apertura. Si riconosce la possibilità di integrare e ampliare le dimensioni individuate.

Oltre alle dimensioni citate e alle proprietà ad 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 ad una migliore secondo: la tecnologia; l'organizzazione del lavoro; il mercato del lavoro; il tipo e il grado di organizzazione sindacale dei lavoratori; la struttura del sistema politico; il valore del lavoro.

La carica innovativa di questa concettualizzazione risiede dunque nel fatto che prima di tutto nessuno fino ad allora aveva scomposto il lavoro attraverso più dimensioni, facendo

esplicito riferimento ai diversi bisogni che le lotte dei lavoratori e le proteste avevano fatto emergere. In secondo luogo ciò che viene messo al centro della valutazione è il punto di vista, i bisogni, le aspettative, le motivazioni, le richieste del lavoratore stesso. L'aspetto qualitativo prevale sul quantitativo e ciò che viene messo in rilievo è il fatto che tali dimensioni risultano significative di per se stesse, senza essere una conseguenza del processo lavorativo.

Un ulteriore e importante contributo è quello di Michele La Rosa che sottolinea 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. Anche in considerazione della possibilità di integrare e ampliare le dimensioni individuate da Gallino, La Rosa propone di integrare un'ulteriore dimensione rispetto alle quattro già conosciute: la dimensione economica.

Pur partendo da una definizione puntuale delle dimensioni della qualità del lavoro, la traduzione operativa delle stesse necessariamente deve confrontarsi con fattori contingenti e con suggestioni, dettati anche–dal contesto di riferimento, dagli ambiti produttivi e dalle profonde metamorfosi avvenute nel mondo del lavoro. Di qui la rilevanza dei problemi di misura che hanno imposto nel corso delle varie esperienze di rilevazione della qualità del lavoro la soluzione di numerosi problemi legati alla costruzione dell'impervio percorso tra definizione ed evidenze empiriche, che ha comportato una serie di riduzioni sul piano degli strumenti di rilevazione.

Riferimenti bibliografici

Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino

Gallino L., (1989), *Lavoro e spiegazione sociologica*, in Sociologia del lavoro, n. 29

Gallino L., (1993), voce: "*Lavoro, sociologia del*", in *Dizionario di sociologia*, Tea, Milano.

Gosetti G. (2012), *Dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa: persistenze e innovazioni nel profilo teorico e nelle modalità di analisi*, in Sociologia del lavoro, N. 127, Franco Angeli, Milano.

Giovine M. et al. (2005), *La qualità del lavoro in Italia*, Isfol, Roma.

La Rosa M. (1981), *Qualità della vita e qualità del lavoro negli anni '80 (quattro progetti esecutivi di ricerca)*, in Sociologia del lavoro, n. 13.

La Rosa M. (a c. di), (1983), *Qualità della vita, qualità del lavoro*, F.Angeli, Milano

La Rosa M., (1997), *Qualità del lavoro e partecipazione: verso nuove modalità di approccio al problema?*, in Sociologia del lavoro, n. 68.

La Rosa M., (1998A), *Il problema del lavoro, il lavoro come problema*, in Sociologia del lavoro, n. 69.

La Rosa M., (1998B), Il problema della qualità del lavoro, in M. La Rosa (a c. di), Il lavoro nella sociologia, Carocci, Roma.

La Rosa M. (2000), *Dalla sicurezza alla qualità del lavoro*, in Osservatorio ISFOL, n. 2-3.

Il filone di indagini sulla qualità del lavoro in Italia e l'esperienza Isfol

Marco Centra
Isfol
e-mail: m.centra@isfol.it

Il contributo intende ricostruire l'evoluzione del filone di ricerca dell'Isfol sulla qualità del lavoro nell'arco degli ultimi tre decenni, focalizzando l'attenzione sugli sviluppi più recenti.

L'attenzione dell'Istituto alla qualità del lavoro nasce dal filone di analisi delle condizioni di lavoro, inserito nel più ampio scenario degli studi sulla crisi del modello taylorista tra gli anni '70 e '80. In tale ottica la qualità del lavoro è studiata in termini di valutazione dello scambio che caratterizza il rapporto di lavoro e l'attenzione è rivolta principalmente alle condizioni di lavoro come risultato delle dinamiche e dei rapporti di forza che si instaurano nell'attività lavorativa e nei rapporti negoziali.

Negli anni '90 l'impianto teorico legato al concetto di condizioni di lavoro è stato esteso verso una rappresentazione multidimensionale della qualità del lavoro, dando avvio ad un nuovo filone di ricerca sulla qualità del lavoro da parte dell'Istituto. Il concetto stesso di qualità si è dovuto adattare alle profonde mutazioni del lavoro e alla necessità di nuovi paradigmi interpretativi, derivata dalla mutata allocazione geografica della pressione competitiva, dal peso sempre più rilevante di nuovi settori di attività e dalle trasformazioni indotte nell'organizzazione del lavoro dallo sviluppo tecnologico.

Parallelamente ha acquistato sempre più rilevanza lo studio della qualità del lavoro in relazione alla produttività delle imprese, secondo un'ottica di analisi che vede il miglioramento di aspetti cruciali - tra cui la stessa qualità del lavoro, lo sviluppo di capitale umano, la salute e la sicurezza, la conciliazione - come obiettivo congiunto di lavoratori e imprese. Una più elevata qualità del lavoro (così come un maggior input di capitale umano nel processo produttivo, un più elevato livello di conciliazione, migliori forme del rapporto di lavoro) sarebbe in grado di soddisfare interessi non necessariamente contrapposti, quali le performance aziendali, in termini di produttività e profitto, e la soddisfazione degli occupati per il lavoro.

L'Isfol ha avviato nei primi anni duemila un nuovo progetto di studio in grado di accogliere e rendere operativo il paradigma introdotto da Luciano Gallino e Michele La Rosa. Fin dall'avvio del progetto, voluto nel 2001 da Marinella Giovine, l'impianto concettuale è stato ricondotto all'approccio che prevede una serie di dimensioni indipendenti della qualità del lavoro, pur mantenendo un saldo raccordo con l'approccio legato alle condizioni di lavoro. Il salto è stato comunque notevole e non privo di compromessi: l'impianto teorico seguito dall'Istituto nei passati decenni, fondato sulle

condizioni di lavoro, è stato arricchito di altre aspetti che determinano la qualità del lavoro in maniera indipendente, in modo che nessuna dimensione domini le altre.

Una caratteristica peculiare del nuovo progetto è l'approccio statistico-quantitativo alla misura della qualità del lavoro. L'attività prevede la conduzione di un'indagine campionaria che permette di considerare le questioni legate alla rappresentatività dei fenomeni. La base conoscitiva è ottenuta tramite un campione rappresentativo di lavoratori, disegnato in modo da rendere massima l'efficienza delle stime e controllando i fenomeni di distorsione. Inoltre lo strumento di rilevazione è divenuto il questionario strutturato che ha sostituito tecniche utilizzate in passato più orientate alle rilevazioni qualitativa. Questi due elementi hanno permesso lo sviluppo di metodologie in grado di operativizzare il nuovo approccio teorico, non senza problemi legati principalmente a questioni di misura. Nel corso dell'ultimo decennio sono state condotte tre rilevazioni statistiche sulla qualità del lavoro.

Il progetto avviato nel 2001, e giunto oggi alla terza rilevazione, ha comportato un grande sforzo in chiave di integrazione multidisciplinare: la rilevazione della qualità del lavoro tramite un'indagine statistica strutturata ha posto problemi di misura di non poco conto, specialmente nella prospettiva di rendere operativo il paradigma multidimensionale. Nel corso dell'ultimo anno si è giunti ad un risultato di non poca rilevanza, relativo alla conferma empirica dell'indipendenza delle cinque dimensioni, ottenuta grazie ai dati delle terza indagine condotta dall'Isfol nel 2010 e applicando fedelmente la declinazione delle dimensioni. Tale risultato rafforza il paradigma teorico, in particolare riguardo la capacità di cogliere in maniera compiuta le trasformazioni del lavoro osservate negli ultimi due decenni. L'eterogeneità del lavoro è aumentata considerevolmente e il modello interpretativo proposto si è dimostrato in grado di cogliere tale mutazione grazie ad un adeguato sistema di definizione articolato in più dimensioni indipendenti, non gerarchiche e aperte. La definizione di qualità del lavoro include, implicitamente, anche una traccia per rendere operativo il modello teorico: il progetto Isfol ha proposto un sistema di misura della qualità del lavoro e una metodologia in grado di costruire per ciascuna dimensione un indicatore in grado di consentire un'analisi compiuta supportata da evidenze empiriche. Ciò è stato dovuto a un approccio all'intera attività di ricerca che si è avvalso dell'integrazione di più discipline che troppo spesso sono restie a condividere metodologie e chiavi di lettura.

Tale risultato rappresenta certamente un punto di arrivo ma apre contestualmente prospettive nuove nella fase di analisi e nella ricerca di relazioni causali tra fenomeni. Le direttrici future del progetto prevedono un utilizzo intensivo dei dati della terza indagine e una serie di innovazioni in vista della prossima rilevazione, legate principalmente alla rilevazione di informazioni dal lato dell'impresa. Nello studio della qualità del lavoro gli aspetti legati ai modelli organizzativi 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. I legami causali tra organizzazione e qualità del lavoro sono colti principalmente da

informazioni di struttura (settore di attività, dimensione, ecc.), non consentendo di cogliere in maniera adeguata l'eterogeneità dei modelli organizzativi all'interno dei singoli settori, spesso anche molto elevata. La pianificazione della nuova indagine sta procedendo in tal senso, progettando un campione congiunto di imprese e lavoratori in modo da arricchire la base informativa e rendere più robuste le relazioni causali tra gli elementi che determinano la qualità del lavoro.

II Sessione - La III indagine Isfol sulla qualità del lavoro

Introduzione alla II Sessione

La III indagine isfol sulla QDL

Valentina Gualtieri
Isfol
e-mail: v.gualtieri@isfol.it

Questa sessione vuole dare evidenza di alcuni risultati provenienti dalla III indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro.

In questa breve introduzione si cercherà innanzitutto di dettare le principali coordinate, sia metodologiche che tematiche, dell'indagine e successivamente si espliciterà la logica sottostante la scelta dei contributi che verranno presentati di seguito.

Come già anticipato nella sessione precedente, nella stragrande maggioranza degli approcci teorici alla qualità del lavoro, tra cui quello italiano riconducibile a Gallino e La Rosa, un aspetto comune riguarda la complessità e la multidimensionalità del concetto di qualità del lavoro. La nozione di qualità del lavoro è declinata secondo un'articolazione complessa e richiede una riflessione preliminare, oltre che sul concetto stesso, anche sulle relative modalità di misurazione. Ciò si riflette nell'impossibilità di pervenire alla definizione di un unico indicatore di qualità del lavoro e in stimolanti implicazioni metodologiche. Di conseguenza, al fine di una piena traduzione operativa sono spesso individuati gruppi di indicatori di ampiezza variabile, selezionati con la finalità di misurare le varie dimensioni della qualità del lavoro.

L'indagine sulla qualità del lavoro realizzata dall'Isfol, è concepita come la metodologia che permette di misurazione le dimensioni della qualità del lavoro assumendo la concettualizzazione proposta da Gallino e La Rosa. L'indagine, infatti, operativizza un concetto multidimensionale di qualità del lavoro che considera le dimensioni della qualità del lavoro (dimensione economica, ergonomica, della complessità, dell'autonomia e del controllo) mutuamente indipendenti.

Di conseguenza la rilevazione assume un profilo articolati e raccoglie un cospicuo numero di dati. Tale bagaglio informativo, con le opportune elaborazioni, consente di produrre una misura compiuta della qualità del lavoro.

A tal fine la rilevazione ospita quesiti di carattere oggettivo ma anche soggettivo e precettivo, nonché quesiti di tipo diretti e indiretti.

La III indagine QDL fa parte delle rilevazioni presenti nel Piano Statistico Nazionale ed è stata realizzata dall'Area Analisi e Valutazione delle Politiche per l'Occupazione dell'Isfol in collaborazione con il Ministero del Lavoro e finanziata dal FSE a cavallo tra il 2010 e il 2011.

La rilevazione è campionaria, le unità di rilevazioni sono gli individui e la numerosità del campione è pari a 5000 occupati residenti sul territorio italiano. La popolazione di riferimento è costituita dalle persone occupate di età non inferiore a 16 anni ed è quella fornita dall'Istat con la Rilevazione Continua delle Forze Lavoro. Per ciò che attiene alla strategia campionaria si è scelto un piano di campionamento a tre stadi con la stratificazione delle unità di primo stadio mentre la fase di stima ha previsto la messa a punto di uno stimatore calibrato. Va ricordato, a tal proposito, che la consistenza dei principali aggregati riferiti all'occupazione in Italia, ricavati dalla III rilevazione QDL, coincidono con le stime fornite dalla Istat tramite la Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro del 2010, di conseguenza ci si riferisce a circa 22.981 mila occupati di 16 anni o più residenti in Italia.

Gli ambiti d'interesse che si è inteso esplorare e misurare tramite la rilevazione, come detto, sono molteplici e afferiscono principalmente ai seguenti aspetti: la descrizione del lavoro svolto, del posto di lavoro, dell'organizzazione; le competenze, la formazione e l'apprendimento sul posto di lavoro; i percorsi carrieristici intesi come mobilità job to job; la presenza di molestie, soprusi e discriminazioni sul posto di lavoro; la salute e la sicurezza sul posto di lavoro; gli aspetti retributivi e le condizioni economiche della famiglia; i tempi di lavoro e la conciliabilità tra lavoro e impegni familiari e sociali; la soddisfazione del lavoro; le caratteristiche familiari e socio-anagrafiche.

L'indagine si discosta in parte dalle edizioni precedenti perché è stata rivista la struttura del questionario, sono stati modificati alcuni quesiti e ne sono stati aggiunti dei nuovi, soprattutto in ragione delle mutate condizioni congiunturali e dei cambiamenti intercorsi nel mondo del lavoro. In particolare, ad esempio, è stato dato maggior risalto ai percorsi carrieristici orizzontali, dato il passaggio ormai conclamato alla società dei lavori (ossia la società dell'eterogeneità e della complessità). L'indagine si discosta dalle precedenti anche perché è stata migliorata la strategia campionaria ed è stata aumentata la numerosità campionaria.

Soprattutto per ragioni di carattere operativo, quali la confrontabilità (anche se parziale) con i dati dell'EWCS - dalla quale l'indagine prende spunto - e la confrontabilità con le rilevazioni precedenti e anche per ragioni legate alla comprensione del questionario da parte dei rispondenti (logica conseguenziale di determinati quesiti) il questionario della III indagine è strutturato in sessioni che corrispondono agli ambiti di interesse sopra citati. Di conseguenza non vi è un'associazione immediata tra la struttura del questionario e le dimensioni concettuali della qualità del lavoro. Tuttavia, a posteriori è possibile identificare nel questionario le variabili che afferiscono a ciascuna dimensione.

Il gruppo di ricerca che lavora sull'indagine si è impegnato a lungo nel processo di associazione dei quesiti del questionario alle cinque dimensioni concettuali della qualità del lavoro, al fine di pervenire ad una schematizzazione operativa che identifica per ogni dimensione gli *items* di riferimento. Successivamente un passo rilevante compiuto è stata la verifica empirica dell'assunto di indipendenza. Tramite metodologie statistiche di sintesi si è pervenuto a un indicatore composito per ogni dimensione. Infine, tramite la semplice analisi di correlazione, si è confermata la "quasi perfetta" ortogonalità degli

indicatori: è stata quindi verificata empiricamente l'indipendenza delle cinque dimensioni della qualità del lavoro e la conseguente impossibilità di ridurre il concetto ad un indicatore unidimensionale.

Da ciò si è deciso di voler presentare i risultati dell'Indagine in un volume nel quale la nozione di qualità del lavoro è declinata secondo le 5 dimensioni e di conseguenza le evidenze empiriche sono presentate come analisi di ciascuna dimensione e degli indicatori che la compongono.

I risultati provenienti dall'indagine saranno quindi diffusi a breve tramite un volume che il gruppo di lavoro sta predisponendo. La struttura del volume si compone di due sezioni, la prima concettuale e la seconda composta da 5 capitoli – uno per ogni dimensione.

In questa sessione si ha la possibilità di dare evidenza solo di alcuni risultati provenienti dall'indagine e di conseguenza, non volendo prediligere una dimensione piuttosto che un'altra - data la non gerarchia che le caratterizza - e non potendole presentare tutti gli ambiti di ciascuna dimensione, si è deciso di selezionare in maniera ragionata tre argomenti che ben caratterizzando la qualità del lavoro, ma che allo stesso tempo rappresentano in modo compiuto linee centrali degli studi condotti dall'Isfol.

Il primo che sarà presentato da Francesca Bergamante vuole dar conto degli aspetti soggettivi rilevati nell'indagine. Chi meglio di se stesso sa come si sviluppa la sua vita lavorativa in termini qualitativi? Gli aspetti relativi alla soddisfazione per il lavoro e alle aspirazioni sono stati selezionati poiché identificano la percezione dei lavoratori rispetto a determinati ambiti; ciò su cui si è voluto porre l'accento è l'individuazione delle caratteristiche proprie del lavoratore, del lavoro e del contesto produttivo che maggiormente influenzano il benessere lavorativo.

La relazione che sarà presentata da Tiziana Canal si focalizza sul tema del "work-life balance" e più nello specifico sull'individuazione di quelle caratteristiche del lavoro che favoriscono la conciliazione tra vita e lavoro. Questo argomento, che come noto riguarda più gli studi sulla qualità della vita lavorativa e dei legami tra il mondo lavorativo e la vita extra-lavorativa, non può essere trascurato se si intendo guardare al tema della qualità del lavoro anche in un ottica di sostenibilità.

L'ultimo dei contributi scelti, che sarà esposto da Andrea Cutillo, è relativo alla misura del rendimento retributivo dell'investimento in capitale umano, definito in termini di titolo di studio e formazione *on the job*, sia formale che informale. Questo contributo, oltre a presentare delle interessanti evidenze empiriche è a carattere maggiormente metodologico e permette di comprendere quanto la scelta dello strumento statistico/econometrico sia rilevante nella determinazione dei risultati.

La soddisfazione per il lavoro, le aspirazioni e le motivazioni degli occupati italiani

Francesca Bergamante[1]
[1] Isfol
e-mail: f.bergamante@isfol.it

Parole chiave: benessere lavorativo, soddisfazione, motivazione

1. Obiettivo

Nello studio della qualità del lavoro, come noto, esistono forti legami ed interazioni tra i fattori di natura oggettiva e strutturale e gli elementi a carattere soggettivo/percettivo che sono frutto delle condizioni oggettive, ma allo stesso tempo le influenzano. In questo complesso intreccio, l'obiettivo del presente contributo è quello di soffermarsi sugli elementi considerati essenziali per lo studio delle misure percettive. Da una parte viene dunque esaminata la soddisfazione sul lavoro come indicatore di benessere lavorativo e, dall'altra, sono analizzate le aspirazioni e le motivazioni sul lavoro nella loro capacità di contribuire a garantire e preservare il benessere lavorativo stesso.

2. Quadro teorico

Profonde trasformazioni stanno interessando il lavoro, sia dal punto di vista del contesto spazio-temporale in cui si opera, della complessità e frammentazione, sia rispetto alla scomposizione e ricombinazione dei modelli organizzativi di produzione (Gosetti, 2012a). Queste nuove geografie pongono ulteriori interrogativi sulla capacità delle organizzazioni di garantire il benessere del lavoratore, ma anche sulla tenuta dei livelli di motivazione, anche in relazione al disallineamento con le aspirazioni dei lavoratori.
Per poter comprendere i cambiamenti in termini di qualità del lavoro, risulta dunque fondamentale una riflessione sul rapporto tra le concrete situazioni e condizioni in cui si esplicano le attività lavorative e l'insieme delle visioni e delle percezioni dei lavoratori che operano in un contesto caratterizzato da continue mutazioni (Gosetti e La Rosa, 2012; Borghi, 2004).
La soddisfazione per il lavoro svolto è un elemento centrale della qualità del lavoro in quanto assimilabile a una misura di benessere lavorativo in cui prendono forma i contenuti e i significati del lavoro e si legano i livelli di produttività degli individui (Bergamante e Gualtieri, 2012; Isfol, 2004).
Se da un lato la soddisfazione come detto è una proxy del benessere, dall'altro il riferimento alle aspettative e alle motivazioni, contribuisce ad esplorare il rapporto tra bisogni del lavoratore e struttura dell'organizzazione del lavoro, quale presupposto per lo studio della qualità del lavoro (Gosetti, 2012b).
Le prime riflessioni sul concetto di motivazione in ambito organizzativo, riscontrabili nella teoria tayloristica, consideravano la motivazione dei lavoratori come semplice

strumento per aumentare la produttività aziendale e migliorare le prestazioni lavorative. Negli anni il concetto di motivazione si è esteso e numerosi sono state le riflessioni che hanno contribuito alla sua progressiva evoluzione, con l'obiettivo di indagare i fattori in grado di spiegare gli andamenti differenziati del rendimento dei lavoratori (Bonazzi, 2011), di operare distinzioni tra i diversi tipi di motivazione (Deci e Ryan, 1985) o delineare elementi in grado di incidere positivamente sulle prestazioni del lavoratore (Vroom, 1964; Locke et al, 1981; Floris, 2008).

3. Risultati

Le analisi descrittive realizzate sulla soddisfazione per le condizioni di lavoro mostrano elevati livelli di soddisfazione tra i lavoratori italiani, pur evidenziando una lieve contrazione nel tempo tra il 2002 ed il 2010 (dal 90,6% all'87,3%). Gli ambiti per i quali si registra la minore soddisfazione sono quello relativo alle prospettive di miglioramento di carriera (58,0%) e quello inerente le retribuzione o i redditi percepiti (54,2%). Inoltre tra il 2002 ed il 2010 si registra un calo per la soddisfazione rispetto alla stabilità del posto di lavoro e la retribuzione.
Considerando i livelli di motivazione si evidenzia che circa 8 occupati su 10 dichiarano di sentirsi motivati a dare il meglio, nonostante per circa il 30% il lavoro si discosti dalle aspirazioni. Studiando congiuntamente la corrispondenza del lavoro con le aspirazioni e la motivazione per alcune caratteristiche degli occupati si rileva, inoltre che l'età e il titolo di studio sembrano incidere fortemente nella variazione dei livelli di motivazione degli occupati. La motivazione tende ad essere superiore in presenza di opportunità di imparare a crescere sul lavoro o nei contesti in cui ci si sente apprezzati sul lavoro.
Sia i livelli di soddisfazione sul lavoro che di motivazione sono influenzati da diversi fattori che riguardano le caratteristiche individuali, le caratteristiche strutturali dell'attività lavorativa, ma anche ovviamente il contesto e il clima di lavoro. Allo scopo di approfondire lo studio di queste due variabili sono stati implementati pertanto due differenti modelli logistici che permettono di studiare in modo congiunto come i diversi elementi richiamati determinano la probabilità di essere soddisfatti e la probabilità di essere motivati sul lavoro.

Riferimenti bibliografici

Bergamante F., Gualtieri V. (2012), *La soddisfazione per il lavoro*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 1, pp. 77-93.

Borghi V. (2004), *Una qualità male intesa? Una indagine sulla qualità del lavoro in tre settori ed aree territoriali regionali*, paper presentato al XIX Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, Modena 23-24 Settembre 2004, http://www.aiel.it/bacheca/MODENA/PAPERS/Borghi.pdf.

Bonazzi G. (2011), *Storia del pensiero organizzativo*, Milano, Franco Angeli.

Deci E. L., Ryan R. M. (1985), *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum.

Floris P. L.(2008), *Leadership e change management. Leadership: non il successo di un singolo ma la forza di un gruppo*, Milano, Franco Angeli.

Gosetti G. (2012a), *Lavoro frammentato, rischio diffuso*, Franco Angeli, Milano.

Gosetti G. (2012b), *Dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa: persistenze e innovazioni nel profilo teorico e nelle modalità di analisi*, in Sociologia del lavoro, N. 127, Franco Angeli, Milano.

Gosetti G. e La Rosa M. (2012), *Introduzione, in Sociologia del lavoro*, N. 127, Franco Angeli, Milano.

Isfol, La qualità del lavoro in Italia, Temi e Strumenti, Isfol editore, 2004.

Locke E. A., Shaw K. N., Saari L. M., Latham G. P. (1981), Goal Setting and Task Performance: 1969–1980, Psychological Bulletin, 90(1), 125–152.

Vroom V.(1964), Work and Motivation, New York, Wiley.

La sostenibilità del lavoro: tempi di lavoro e conciliazione

Tiziana Canal
Isfol
e-mail: t.canal@isfol.it

1. Obiettivo

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" (Isfol, 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 contributo intende descrivere la distribuzione del tempo delle persone fra lavoro retribuito, impegni famigliari, tempi di percorrenza fra casa e ufficio, tempo libero e cura di sé, con l'obiettivo di evidenziare quali caratteristiche dei lavoratori determinano la probabilità di raggiungere un buon equilibrio fra sfera lavorativa e privata.

2. Quadro teorico

Il concetto di *Work life balance*[*] si riferisce all'equilibrio fra il lavoro retribuito e la vita privata. Questa espressione adottata e diffusa soprattutto nelle politiche comunitarie 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. 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, rispetto 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

[*] Cfr. http://www.eurofound.europa.eu/ewco/balance/index.htm

conciliazione e stenta a trovare una traduzione operativa soprattutto nei programmi e nelle proposte politiche e sociali.
Inoltre, un aspetto importante nell'analisi del *work life balance,* soprattutto per le generazioni più giovani, e a volte trascurato, riguarda i cambiamenti che hanno interessato la domanda di lavoro e in particolare la richiesta di una maggiore flessibilità e temporaneità dei rapporti di lavoro. Queste nuove 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, spesso non consentono l'accesso agli strumenti tradizionali di garanzia e sostegno alla conciliazione come i congedi, i permessi per studio o formazione, i servizi e/o i benefits aziendali (Naldini e Saraceno 2011).

3. Risultati

Il contributo riconduce il tema della conciliazione e del *work life balance*, in accordo con la letteratura corrente, da una questione di "genere" a un materia legata all' "individuo", evidenziando come ad incidere maggiormente per il suo raggiungimento non è più, o quantomeno non soltanto, l'essere donna lavoratrice o avere figli, ma sono anche altre caratteristiche, come il tipo di contratto di lavoro posseduto, 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 interessante, soprattutto per quanto riguarda le proposte politiche in tema di qualità della vita e del lavoro (Gosetti, 2012).

Riferimenti bibliografici

Curtarelli M., Tagliavia C. (a cura di), (2011), *La buona occupazione, I risultati delle indagini Isfol sulla qualità del lavoro in Italia, Isfol* - I libri del Fondo Sociale Europeo, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali.

Eurofound (2012a), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2012b), *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Gosetti G. (2012), *Dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa: persistenze e innovazioni nel profilo teorico e nelle modalità di analisi*, in Sociologia del lavoro, N. 127, Franco Angeli, Milano.

Naldini E., Saraceno C., (2011), *Conciliare famiglia e lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Istruzione, formazione e qualità del lavoro

Andrea Cutillo
Istat
e-mail: cutillo@istat.it

1. Obiettivo

La retribuzione percepita dal lavoratore è un elemento che non può essere trascurato nell'analisi della qualità del lavoro. Essa afferisce infatti alla dimensione economica della qualità del lavoro alla quale è associata la possibilità di soddisfare i bisogni basilari ed essenziali per la sopravvivenza dell'individuo.
Il reddito da lavoro è una variabile fortemente determinata dal livello di capitale umano dell'individuo, e dunque dal grado di scolarizzazione e dalla formazione professionale.
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'EU27 pari al 25,9%) e, al contempo, il più basso tasso di occupazione europeo per la popolazione più scolarizzata. Di conseguenza, la situazione che si dovrebbe delineare nel mercato del lavoro italiano sarebbe 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).
Il principale obiettivo di questo contributo è la stima del rendimento retributivo del capitale umano, misurato in termini di titolo di studio e formazione *on the job*, sia formale che informale, quest'ultima acquisita grazie alla possibilità di apprendimento sul luogo di lavoro tramite una diretta esperienza lavorativa.

2. Quadro teorico

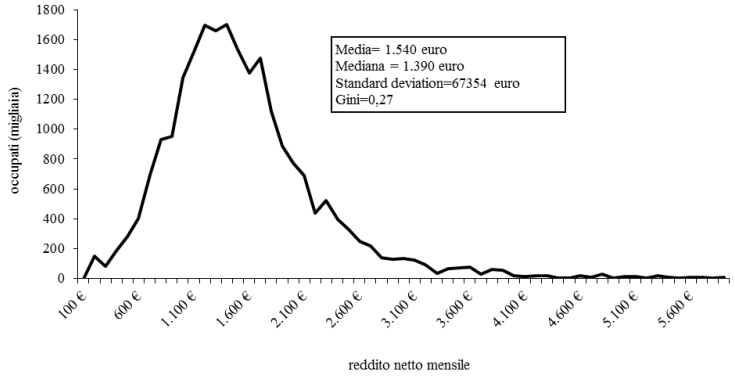
Il contributo va ascritto al filone di ricerca sul capitale umano e a quella parte della letteratura sull'argomento che analizza il capitale umano in termini di rendimenti economici, sottolineando che la retribuzione percepita dall'individuo a lavoro dovrebbe almeno compensare il costo sostenuto per l'investimento in istruzione o in formazione. In altri termini si fa riferimento alla teorizzazione e agli studi sull'investimento in capitale umano a livello microeconomico.
La metodologia di analisi per la stima del rendimento retributivo del capitale umano, misurato in termini di titolo di studio e formazione, utilizza l'approccio della *quantile regression*: questa permette di misurare l'impatto dell'istruzione e della formazione in diversi punti della distribuzione dei redditi da lavoro; in tal modo è quindi possibile stimare i rendimenti non solo rispetto alla tendenza centrale dei dati, come con le stime OLS, ma anche con una stima differenziata dei rendimenti delle variabili oggetto di analisi in corrispondenza dei punti stessi. Tale metodologia può essere particolarmente

utile nell'analisi di un mercato del lavoro segmentato e con numerosi elementi di contraddizione come quello italiano.
La base di partenza delle analisi econometriche è un classico modello di capitale umano (Mincer, 1958), e studia le dinamiche retributive in funzione di variabili del capitale umano quali: il titolo di studio; la formazione finanziata; la formazione informale; l'esperienza professionale in anni (sia in forma lineare che quadratica) e gli anni nell'attuale occupazione (in quattro classi). Alle variabili di capitale umano sono aggiunte informazioni demografiche di controllo: il genere e la ripartizione geografica di residenza. Successivamente, si sono considerati un numero maggiore di predittori 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.

3. Risultati

Dall'analisi dei dati risulta che nel 2010 gli occupati italiani hanno una retribuzione media netta mensile pari a 1.540. Il valore della mediana, ossia quel valore del reddito che è posseduto dagli occupati più ricchi della prima metà dei percettori, è al disotto della media ed è pari a 1.390 euro. Anche la moda, il valore del reddito più frequente, risulta inferiore alla media, ad indicare una distribuzione asimmetrica (Fig. 1) con asimmetria a sinistra, e dunque una distribuzione in cui vi è un maggior numero di occupati che si concentrano su livelli di reddito bassi ed un numero inferiore verso redditi significativamente più elevati. L'indice di Gini, che assume valore 1 nel caso di massima concentrazione e 0 per una concentrazione nulla, è pari a 0,27, ad indicare una discreta presenza di concentrazione nelle retribuzioni e quindi disuguaglianza nella distribuzione dei redditi da lavoro.

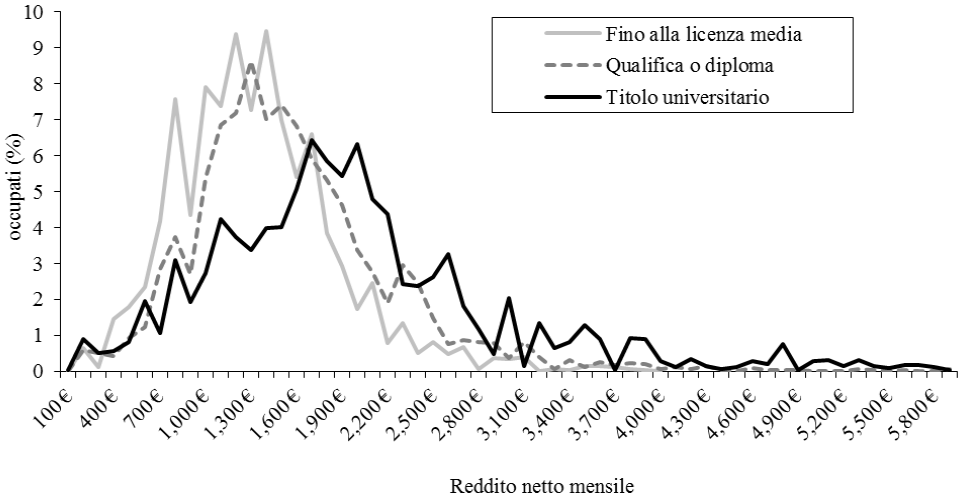
Fig.1 Distribuzione di frequenza e indici di posizione della retribuzione mensile netta da lavoro



Fonte: III indagine sulla Qualità del Lavoro, Anno 2010
Già dalle analisi descrittive della distribuzione del reddito condizionato al livello di scolarizzazione degli occupati si osserva una posizione di vantaggio per le persone con altri livelli d'istruzione (Fig. 2). All'aumentare del grado di scolarizzazione si osserva,

infatti, una traslazione della curva verso le retribuzioni più elevate, ma contemporaneamente si evidenzia anche un aumento della variabilità.

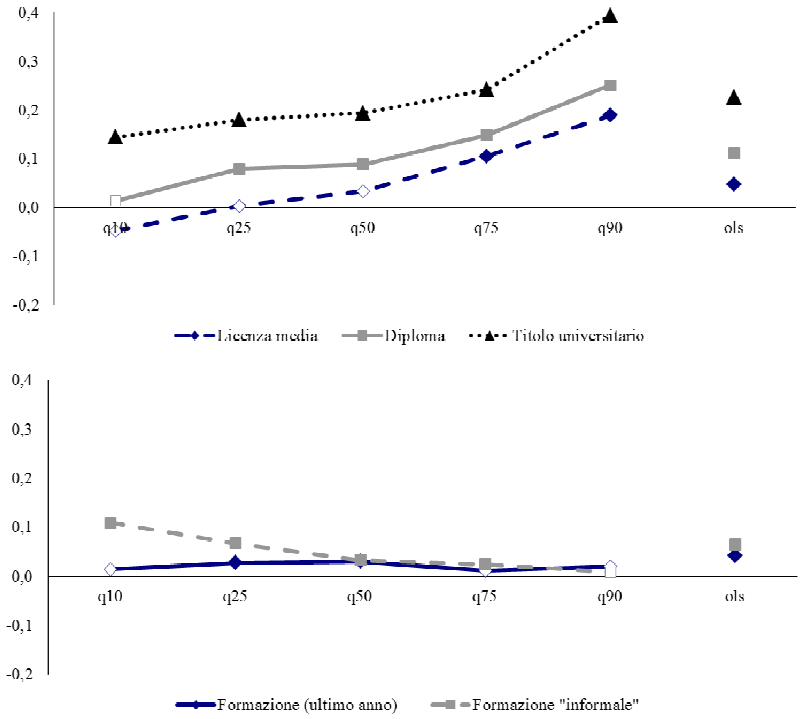
Fig.2 Distribuzione di frequenza della retribuzione mensile netta per livello di istruzione



Fonte: III indagine sulla Qualità del Lavoro, Anno 2010

Passando ai principali risultati dell'analisi econometrica e concentrando l'attenzione sulle sole variabili di capitale umano, si osserva che lungo la scala delle retribuzioni i rendimenti sono differenziati rispetto al titolo di studio e alla formazione (Fig. 3), mentre l'esperienza e l'anzianità nel lavoro corrente mostrano rendimenti costanti. L'investimento in istruzione ha, inoltre, 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.

Fig. 3 – Stima quantile e OLS sul logaritmo delle retribuzioni nette, occupati di 25-64 anni: coefficienti relativi al livello d'istruzione e alla formazione



Fonte: III indagine sulla Qualità del Lavoro, Anno 2010

Nota: Le variabili dipendenti inserite nel modello sono: livello di istruzione, formazione formale, formazione informale, genere, area geografica, experience, tenure, tipologia contrattuale, orario di lavoro, gruppo professionale e settore di attività economica. Nel grafico i coefficienti non statisticamente significativi sono rappresentati da un simbolo non colorato all'interno.

Riferimenti bibliografici

Buchinsky M. (1998), *Recent advances in quantile regression model: a practical guideline for empirical research*, The Journal of human resources, 33, pp. 88-126

Isfol (2012), Rapporto ISFOL 2012. Le competenze per l'occupazione e la crescita, Isfol, Roma

Koenker R., Basset G. (1978), *Quantile regression*, Econometrica, 46, part 1, pp. 33-50.

Mincer J. (1958), *Investiment in Human Capital and Personal Income Distribution*, in Journal of Political Economy, 66, 281-302.

Naticchioni P., Ricci A., Rustichelli E. (2010), Far away from a skill-biased change: falling educational wage premia in Italy, Applied Economics, vol. 42(26), pages 3383-3400.

III Sessione - La qualità del lavoro in Europa

European Working Conditions Survey (EWCS)

Maurizio Curtarelli
Eurofound
e-mail: Maurizio.Curtarelli@eurofound.europa.eu

Greet Vermeylen
Eurofound
e-mail: Greet.Vermeylen@eurofound.europa.eu

La relazione illustra le principali caratteristiche dell'EWCS. L'obiettivo dell'EWCS è quello di descrivere e monitorare le tendenze della qualità e delle condizioni di lavoro degli individui occupati nell'Unione europea.

L'indagine è stata condotta con cadenza quinquennale sin dall'inizio degli anni 90 ed è oggi alla 5a edizione. Si tratta di un'indagine campionaria la cui tecnica di rilevazione è l'intervista face-to-face, condotta presso il domicilio del rispondente e basata su un questionario che, sebbene sia stato ampliato e modificato in concomitanza delle varie edizioni dell'indagine, per tener conto sia dell'evoluzione del concetto di qualità del lavoro che delle istanze degli stakeholder di Eurofound, ha mantenuto immutato un gruppo di quesiti nel tempo, per l'analisi delle tendenze di periodo più lungo. Il questionario d'indagine è stato infatti rivisitato e ampliato in occasione delle varie edizioni dell'indagine - coprendo progressivamente, oltre all'ambiente fisico di lavoro e all'ergonomia del posto di lavoro, numerosi altri aspetti della qualità del lavoro - in stretta collaborazione con un gruppo ad hoc formato da esperti dei vari paesi coinvolti nell'indagine provenienti da istituti di statistica ed enti di ricerca, organizzazioni internazionali (Commissione Europea, Eurostat, ILO, OECD) e parti sociali, al fine di garantire un processo condiviso di definizione di quesiti rilevanti per tutti i paesi.

Una delle sfide principali per Eurofound, nel disegno e la realizzazione dell'indagine è stata quella di garantire la comparabilità nel tempo e nello spazio delle informazioni raccolte attraverso la creazione di una banca dati armonizzata sulle condizioni di lavoro di portata europea.

La prima edizione dell'indagine (First European Survey on the Work Environment, Prima indagine europea sull'Ambiente di lavoro) risale al 1991, fu condotta come modulo ad hoc dell'Eurobarometro su un campione di 12.500 occupati dei 12 Stati membri, utilizzando un questionario di rilevazione comprendente 19 domande relative principalmente all'esposizione a fattori di rischio per la salute e ad aspetti ergonomici del lavoro.

L'indagine è stata successivamente estesa a un numero sempre maggiore di paesi per riflettere sia le nuove adesioni all'Ue, che le candidature. La quinta edizione

dell'indagine, del 2010, è stata condotta in 34 paesi: i 27 Stati membri, tre dei paesi candidati (Turchia, Croazia e l'Ex Repubblica Yugoslava della Macedonia), tre dei potenziali candidati (Albania, Kosovo e Montenegro) e la Norvegia. La dimensione campionaria per ogni paese è stata aumentata rispetto alle precedenti edizioni dell'indagine e varia tra le 1.000 e le 4.000 interviste per paese. Il numero totale di interviste realizzate per l'indagine del 2010 è stato di circa 44.000 e la tecnica di campionamento casuale utilizzata è chiamata "random walk".

Nella sua attuale configurazione, l'indagine copre i seguenti ambiti, la cui lettura d'insieme restituisce il quadro della qualità del lavoro nei paesi interessati dalla rilevazione: orari e tempi di lavoro; intensità del lavoro; fattori fisici; fattori cognitivi; fattori psicosociali; salute e benessere; competenze, formazione e prospettive di carriera; organizzazione del lavoro; rapporti sociali; soddisfazione per il lavoro; conciliazione vita/lavoro e sicurezza economica; violenza, molestie e discriminazioni.

Tali ambiti sono indagati tramite un'ampia batteria di indicatori, che permette di evidenziare la multidimensionalità del concetto di qualità del lavoro e dell'occupazione, e al contempo sottolinea necessità di indagare in maniera più approfondita sui legami tra i vari aspetti che concorrono a definire lo schema teorico di riferimento.

Gli indicatori rilevati possono essere usati con due finalità: da un lato per il confronto tra diverse realtà (in particolare tra paesi, ma anche tra gruppi di lavoratori, professioni, settori, ecc.) in una logica di benchmarking e dall'altro per il supporto al dibattito e alla discussione.

In riferimento alla prima funzione, va sottolineato che sono diversi i processi politici cui tale esercizio è sotteso. Si tratta di un esercizio delicato, solitamente finalizzato a misurare i progressi registrati in riferimento a un determinato ambito considerato rilevante. Gli indicatori definiti con una finalità comparativa vanno tuttavia usati con cautela, dal momento che per comprendere appieno le possibili differenze (per esempio confrontando i vari paesi in relazione a un tema quale le intimidazioni e le molestie sul lavoro) è necessaria una conoscenza più approfondita del contesto di riferimento, che dovrebbe riguardare anche gli aspetti economici, legislativi e mercatolavoristici. Per quanto riguarda il secondo aspetto, la comparabilità nel tempo e nello spazio fa dell'EWCS uno strumento utile per i policy makers. Gli indicatori contemplati dall'EWCS puntano, infatti, principalmente a supportare il dibattito e la discussione che precedono il disegno delle politiche di intervento: essi forniscono informazioni di carattere comparativo che riflettono le tendenze nel corso del tempo, oltre a descrivere i cambiamenti (o l'assenza di cambiamenti) in aspetti specifici delle condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, o di specifici gruppi di lavoratori, permettendo così di focalizzare l'attenzione su ambiti specifici che possono rivelarsi particolarmente problematici e dunque richiedere un intervento specifico del decisore pubblico.

La relazione segnala, in chiusura, alcune delle limitazioni dell'EWCS. In primo luogo, l'indagine sicuramente non misura in maniera esaustiva tutti gli elementi che caratterizzano il concetto di qualità del lavoro, il quale, come è stato precedentemente

illustrato, è multidimensionale, relativo e aperto, suscettibile cioè di evoluzione nel tempo e a seconda del contesto di riferimento. Ciononostante, l'ampia batteria di indicatori utilizzata nell'EWCS operativizza al meglio il concetto di qualità del lavoro e dell'occupazione adottato da Eurofound, e tiene conto anche delle limitazioni legate alla metodologia di rilevazione (di cui si dice oltre) e delle risorse finanziarie disponibili per la realizzazione dell'indagine. Un'altra limitazione deriva dall'impiego di indicatori di carattere soggettivo e basati sulla percezione dell'individuo, oltre a quelli di carattere oggettivo. Il primo problema che si pone in questo caso è quello dell'impossibilità (per definizione) di un riscontro oggettivo dell'indicatore, che vuole infatti esprimere un giudizio, uno stato d'animo o la percezione dell'individuo in relazione ad alcuni aspetti del proprio lavoro. Un secondo problema che si pone è la possibile variabilità dell'indicatore: due individui che lavorano con identiche condizioni di lavoro, riportano valori distinti di un medesimo indicatore perché questo varia, in relazione al background personale dell'individuo, alla correttezza e accuratezza delle informazioni in possesso suo (per esempio sui propri diritti) ma anche all'ordine con cui sono poste le domande nel questionario. Infine, ulteriori limitazioni dell'EWCS derivano dalla metodologia di rilevazione. Questa consiste nella realizzazione d'interviste face-to-face presso il domicilio dei rispondenti e durata media dell'intervista di 42 minuti (nel caso della 5a edizione dell'EWCS): per tali motivi, e considerando l'estensione dell'attuale questionario, che pur vuole coprire un'ampia gamma di aspetti relativi alle condizioni di lavoro, l'approfondimento di alcune questioni non appare possibile, e dunque anche la stessa concettualizzazione (e conseguente operativizzazione) della qualità del lavoro e dell'occupazione risentono di tale limitazione.

Le principali evidenze dalla 5th EWCS e gli sviluppi futuri

Maurizio Curtarelli
Eurofound
e-mail: Maurizio.Curtarelli@eurofound.europa.eu

La relazione illustra alcuni risultati della 5a edizione dell'Indagine europea sulle Condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey, EWCS), condotta nel 2010 dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro con sede a Dublino. L'indagine copre molteplici aspetti della situazione lavorativa dell'individuo. In occasione del convegno, tuttavia, nell'impossibilità di presentare tutti i risultati dell'indagine, ci si focalizza su alcuni di quelli ricadenti in quattro specifici ambiti: 1) salute e fattori di rischio connessi, 2) motivazione, ricompense intrinseche e soddisfazione, 3) skills, formazione e apprendimento sul lavoro, 4) conciliabilità tra lavoro e vita privata.

La scelta di tali ambiti non è casuale, ma risponde alla logica di "sostenibilità" del lavoro, aspetto del lavoro che assume una crescente importanza, soprattutto in vista dell'allungamento della vita attiva e della permanenza nell'occupazione derivante dalla necessità di riforme dei sistemi pensionistici associati ai grandi cambiamenti demografici in corso in Europa. L'idea sottostante a tale approccio è che il lavoro non deve "logorare" l'individuo con il passare del tempo, sancendone l'espulsione dall'occupazione, ma deve garantire al lavoratore il mantenimento del suo stato di salute, il mantenimento (se non il miglioramento) della motivazione/soddisfazione, la non obsolescenza degli skills posseduti e, infine, la conciliabilità tra lavoro e vita privata. In altre parole, pur nell'estrema varietà di situazioni e condizioni lavorative a cui corrispondono livelli diversi di qualità del lavoro, un lavoro di qualità è un lavoro sostenibile, e soltanto la sostenibilità del lavoro può garantire un invecchiamento attivo.

1) In riferimento al primo degli ambiti di cui sopra, la 5a edizione dell'EWCS rileva numerosi indicatori relativi all'ambito della salute e della sicurezza del lavoratore, che permettono di indagare sia i fattori di rischio (fisici e psicosociali) connessi all'attività lavorativa e sia le conseguenze dell'esposizione a detti fattori sulla salute fisica e mentale del lavoratore, anche in termine di percezione del lavoratore. Nel corso del convegno si illustrano soltanto alcuni dei risultati della rilevazione relativi a quest'ambito d'indagine e si propone una visione d'insieme dei risultati relativi ad alcune tipologie di rischio e alle loro conseguenze per la salute, nonché alla percezione che l'individuo ha del rapporto tra il lavoro svolto e la propria salute. Per quanto riguarda i rischi fisici, l'indagine rileva i fattori che possono rappresentare dei rischi per la salute fisica del lavoratore e che possono essere raggruppati in rischi "ergonomici" (vibrazioni, rumori, posizioni stancanti, spostamento di persone, trasporto carichi pesanti, stare in piedi, effettuare

movimenti ripetitivi), rischi "biologici e chimici" (inalare fumi o vapori, maneggiare sostanze chimiche, materiali infetti) e infine rischi "ambientali" (rumore, alte e basse temperature). La 5a EWCS ha rilevato diversi indicatori di rischio psicosociale. Utilizzando la tassonomia proposta dal College d'Expertise de Suivi des Risques Psychosociaux essi possono essere raggruppati nelle seguenti categorie: high demands e intensità del lavoro, gravosità emotiva, mancanza di autonomia, conflitti etici, relazioni sociali povere, insicurezza lavorativa. Concentrando l'analisi soltanto sulle prime due categorie, è possibile considerare indicatori quali il lavoro svolto ad alta velocità, il lavoro che prevede scadenze ravvicinate e gli indicatori relativi ai ritmi di lavoro per il primo gruppo, mentre il contatto con clienti arrabbiati, la necessità di nascondere i propri sentimenti sul luogo di lavoro e le conseguenze di eventuali errori commessi per il secondo gruppo.

Si tratta nel complesso di situazioni che possono generare comprensibilmente tensioni e una sensazione di lavoro "sotto pressione" che possono generare stress e, alla lunga, possono minare la salute mentale e fisica del lavoratore. In conclusione, si evidenzia la percezione che i lavoratori hanno della propria salute in relazione al lavoro svolto.

2) In riferimento al secondo degli ambiti indicati, nella relazione si fa riferimento al benessere e motivazione del lavoratore, considerate componenti essenziali della qualità del lavoro, che può inoltre contribuire in misura rilevante alla qualità della vita degli individui. Se si considera, infatti, l'elevato numero di ore che in media viene dedicato all'attività lavorativa nell'arco della giornata e nel corso di tutta la vita attiva, si comprende facilmente quanto sia importante svolgere un lavoro che offra ricompense intrinseche (per esempio conferisca un senso di utilità del lavoro svolto), sia motivante e al contempo dia soddisfazione. Un lavoro che possiede tali caratteristiche, nel garantire il benessere dell'individuo al lavoro, ha un impatto significativo anche per le aziende, in termini di produttività e riduzione dell'assenteismo, e permette anche di ridurre le uscite premature dall'occupazione e dalla vita attiva. La EWCS rileva tali aspetti della qualità del lavoro con delle domande ad hoc, che restituiscono un'informazione di carattere ovviamente soggettivo che riflette la percezione che l'individuo ha del proprio lavoro. Dall'analisi svolta sui dati della 5a edizione dell'EWCS emerge un'estrema variabilità degli indicatori relativi all'ambito del benessere in connessione alla professione svolta o a specifiche caratteristiche dell'individuo o del proprio contest lavorativo. In primo luogo, per quel che riguarda le ricompense intrinseche del lavoro, gli indicatori considerati sono la "sensazione di un lavoro ben fatto" e quella di "svolgere un lavoro utile". L'evidenza empirica mostra che la stragrande maggioranza degli occupati nell'Ue-27 riferisce tale sensazione e va inoltre segnalato che tali variabili risultano fortemente correlate tra di loro per la maggior parte degli occupati. Il secondo aspetto considerato nell'indagine e afferente a quest'area della qualità del lavoro è quello della motivazione, anche in connessione con la sensazione di essere a proprio agio ("sentirsi a casa") nell'organizzazione presso la quale si opera. Infine, l'EWCS rileva la soddisfazione del lavoratore come "soddisfazione per le condizioni di lavoro" e a tal fine considera indicatori relativi ai primi due fattori sopra indicati (organizzazione e caratteristiche del

lavoro): si tratta di una valutazione soggettiva e d'insieme delle condizioni di lavoro del principale lavoro retribuito svolto quale fonte di soddisfazione.

3) Riguardo il terzo degli ambiti coperti dalla relazione, si segnala che un lavoro di qualità dovrebbe permettere all'individuo l'impiego ottimale delle competenze e delle abilità in suo possesso – acquisite tramite un percorso di studio e formazione o attraverso esperienze professionali pregresse – richieste per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Inoltre, un lavoro di qualità dovrebbe permettere al lavoratore di apprendere e acquisire continuamente nuove competenze e abilità, soprattutto in connessione con cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, nell'adozione di nuove procedure o di innovazioni lavorative o nel passaggio di grado nella gerarchia lavorativa. L'EWCS indaga quest'area della qualità del lavoro in relazione sia al *matching* tra competenze possedute e competenze richieste per lo svolgimento del proprio lavoro e sia in relazione alle possibilità di apprendimento offerte dal lavoro in sé, per le sue caratteristiche e contenuti, o dalle opportunità formative messe a disposizione dal datore di lavoro o finanziate direttamente dal lavoratore.

4) In riferimento al quarto ed ultimo degli ambiti sopra indicati, la relazione evidenzierà come, sebbene la possibilità di conciliare il lavoro con le attività e gli impegni extra-lavorativi non sia, stricto sensu, un aspetto delle condizioni in cui viene erogata la prestazione lavorativa, la conciliabilità tra lavoro e vita privata rientra debba essere considerata a pieno titolo nella definizione di qualità del lavoro, soprattutto in una logica di sostenibilità. In riferimento agli aspetti di conciliabilità, un lavoro di qualità è infatti un lavoro che – per la durata oraria dell'impegno lavorativo, l'organizzazione e la flessibilità dell'orario di lavoro, la possibilità di avere sufficiente tempo libero dal lavoro, ecc. – consente al lavoratore di far fronte agevolmente alle proprie attività e ai propri impegni extra-lavorativi. Si tratta di un aspetto del lavoro particolarmente importante soprattutto per chi lavora e si ritrova a farsi carico delle attività di assistenza e cura di figli e/o di parenti non autosufficienti oltre che di cura e gestione della casa, ruoli tradizionalmente di incombenza femminile, con gradi e intensità distinte, in tutti i paesi dell'Ue-27. I risultati della 5a edizione dell'EWCS mettono in evidenza che poco più del 18% degli occupati nell'Ue-27 riferisce di avere difficoltà nel conciliare il proprio lavoro con la vita privata. Sono in particolare gli uomini a non riuscire a conciliare bene vita e lavoro (nel 20,5% dei casi), mentre la quota di donne che non riferisce difficoltà a conciliare bene è sensibilmente più ridotta (circa 15% del totale). Le difficoltà di conciliazione aumentano in corrispondenza della fascia centrale di età per entrambi i generi, a causa della maggior probabilità di dover conciliare il lavoro con la presenza di figli e/o parenti non autosufficienti.


ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI