

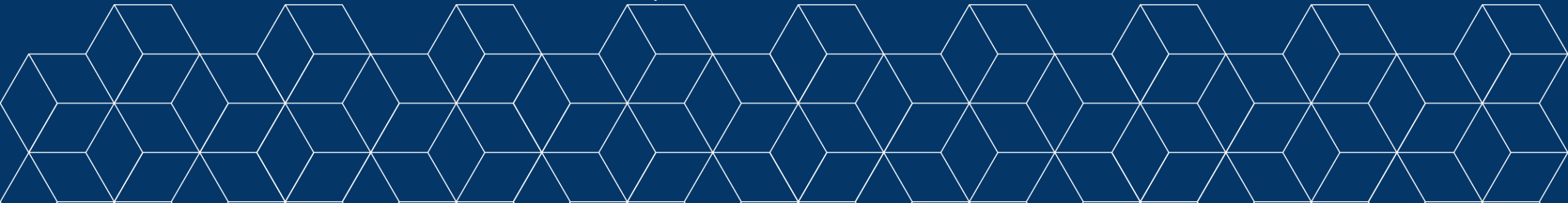
TIZIANA CANAL

# LE DETERMINANTI DI UN BUON LAVORO DURANTE L'EMERGENZA SANITARIA

Convegno Inapp

La qualità del lavoro in Italia. Concetti, evidenze  
empiriche e prospettive

Roma, 18 Gennaio 2023



# CONTENUTI

**LA QDL IN ISFOL – INAPP**

**LE DIMENSIONI DELLA  
QDL**

**LE INDAGINI INAPP SULLA  
QDL**

**RISULTATI V INDAGINE  
QDL - LAVORATORI**

**RIFLESSIONI CONCLUSIVE  
E PROSPETTIVE**



# LA QDL IN ISFOL - INAPP

- **Concetto complesso**, si riferisce non soltanto all'ambiente fisico di lavoro e alle condizioni di salute del lavoratore, ma anche alla tipologia di lavoro (tipo di contratto, orario, retribuzioni, ecc.), al clima sociale sul luogo di lavoro, alle attitudini ed esigenze dei lavoratori, alle possibilità di sviluppo delle skills, agli obiettivi e alle pratiche organizzative delle aziende, ecc.
- Amplia quindi ed estende il concetto di **condizioni di lavoro** (riferito agli aspetti ergonomici del posto di lavoro e a quelli connessi alla salute del lavoratore).
- È considerato nella sua **multidimensionalità**. Non esiste una definizione univoca di qualità del lavoro, ma vi è accordo nel definire un insieme di dimensioni che la compongono.



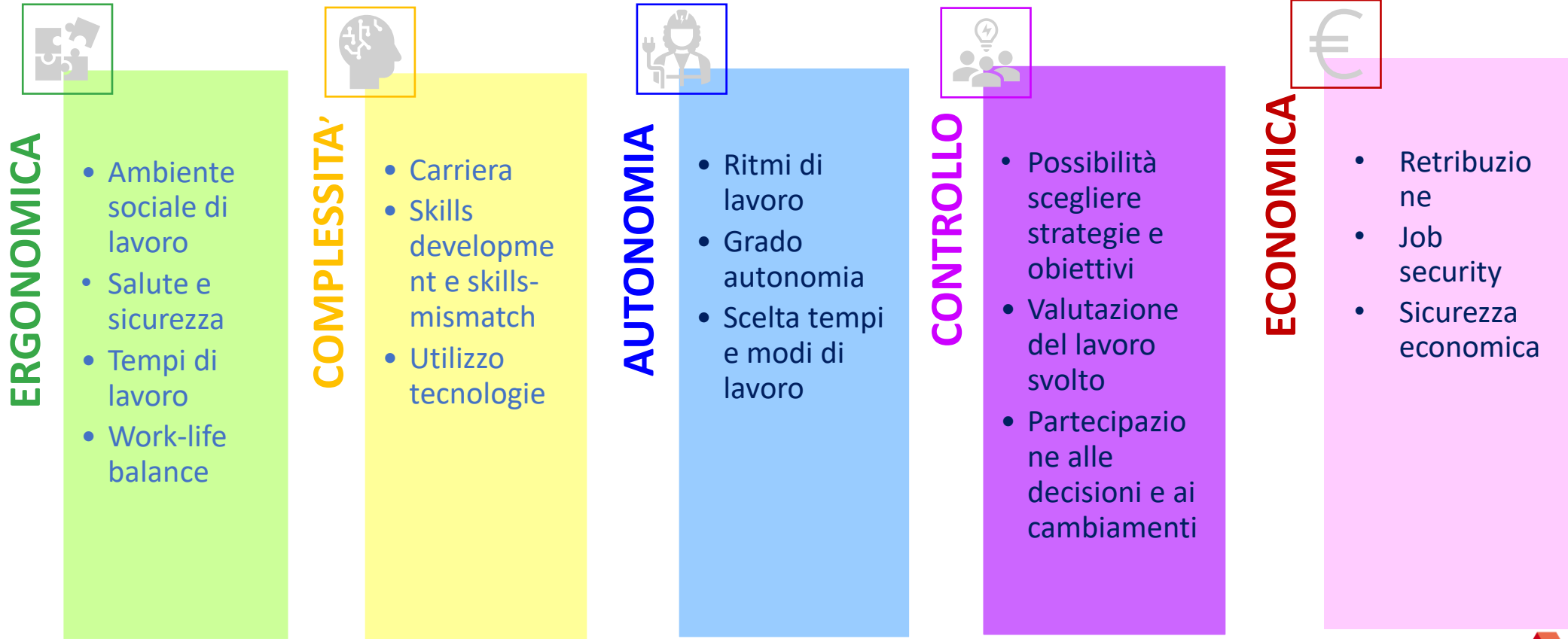
# LA QDL IN ISFOL - INAPP

- Lo studio della qualità del lavoro, in Isfol/Inapp, **risale agli anni' 80** e si è caratterizzato per la metodologia adottata e sviluppata, **seguendo il paradigma analitico proposto da Luciano Gallino e Michele La Rosa.**
- Entrambi proponevano di guardare alla qualità del lavoro non solo tenendo conto delle condizioni di lavoro, ma considerando **la complessità dell'esperienza lavorativa** e soprattutto la molteplicità degli aspetti del lavoro **facendo riferimento ai bisogni dell'individuo.**
- Sostanzialmente Gallino e La Rosa, evidenziando il livello di eterogeneità e complessità del concetto di qualità del lavoro, **scompongono il fenomeno in cinque dimensioni:** la dimensione ergonomica; la dimensione della complessità; la dimensione dell'autonomia; la dimensione del controllo e infine la dimensione economica.



# LE DIMENSIONI DELLA QDL

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



(Gallino 1983; La Rosa 1983; Isfol 2013)



# LE DIMENSIONI DELLA QDL

## Proprietà

- Non gerarchicamente ordinabili: tra le dimensioni non vi è alcuna connessione necessaria, logica o metrica. Esse sono largamente indipendenti.
- Aperte: soggette a revisioni e integrazioni dei loro contenuti e confini.
- Permeabili e Contestualizzate: capaci di plasmarsi in relazione alla variazione del fenomeno lavoro (della tecnologia, dell'organizzazione del lavoro, del mercato del lavoro, del tipo e del grado di organizzazione sindacale dei lavoratori; del valore del lavoro, ecc.).

**Implicazione metodologica:** così come non si perviene a una definizione univoca del concetto di qualità del lavoro, in nessun caso si cerca di definire un indicatore sintetico di qualità del lavoro; ciò contraddirebbe la **multidimensionalità** del concetto e l'assenza di gerarchia tra le varie dimensioni



# LE INDAGINI SULLA QDL

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

- Nel **2002** lancia la prima indagine campionaria sulla qualità del lavoro in Italia (2.000 occupati/e), Seguono le indagini del **2006** (2.000 occupati/e) e del **2010** (5.000 occupati/e).
- Nel **2015** per avere un quadro più completo si inizia a condurre **due indagini**: occupati (15.000) e Imprese (5.000 Unità Locali/Imprese). Lo stesso accade nel **2021**.



# LE INDAGINI SULLA QDL

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

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

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





# RISULTATI V QDL LAVORATORI



Tramite i dati della V indagine sulla QDL (2021) sono stati costruiti **cinque indicatori sintetici** in grado di misurare le dimensioni della qualità del lavoro. **La metodologia** di sintesi si è articolata in tre passi:

**A) Traduzione operativa delle dimensioni della QDL e selezione dei sintomi elementari (variabili) di ciascuna dimensione**

**B) Costruzione dei 5 indicatori sintetici, tramite una metodologia di sintesi di carattere additivo:**

- Ponderazione delle variabili: ad ogni variabile è stato associato un punteggio crescente all'aumentare della qualità della specifica dimensione.
- Creazione di 5 indicatori compositi come somma dei punteggi associati alle variabili elementari.
- Verifica del grado di correlazione tra gli indicatori sintetici.

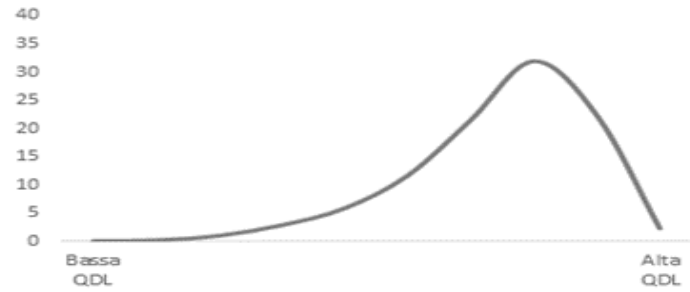
**C) Ortogonalizzazione degli indicatori sintetici**

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

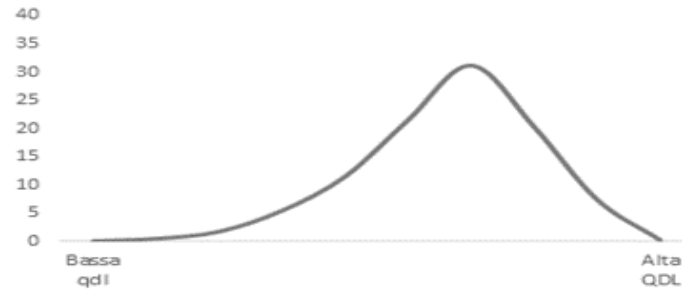


# RISULTATI

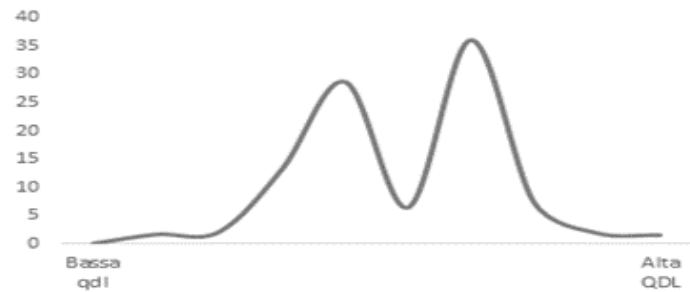
Dimensione Economica



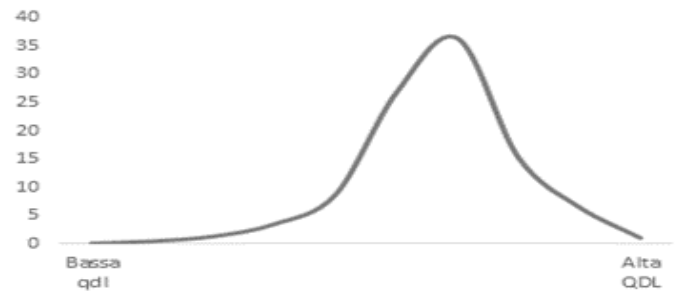
Dimensione ergonomica



Dimensione della complessità



Dimensione dell'autonomia



Dimensione del controllo



Distribuzione degli indicatori sintetici della QDL



# ALCUNI RISULTATI

Quali caratteristiche individuali, tipologie di occupazione e contesti lavorativi sono associati a un'elevata o bassa qualità del lavoro in Italia?

Le analisi tentano di rispondere a tale domanda attraverso i risultati di cinque modelli di regressione lineare aventi tutti il medesimo set di predittori\*\* ma differenziandosi in base alla variabile dipendente: ogni modello assume **lo specifico indicatore sintetico di ciascuna dimensioni della qualità del lavoro come variabile dipendente.**

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



# ALCUNI RISULTATI

## I lavoratori. Fattori che determinano bassa QdL

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

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



# RIFLESSIONI CONCLUSIVE

- Le evidenze empiriche confermano la **elevata complessità della QDL**, avvalorandone il carattere marcatamente multidimensionale e la necessità di dover studiare in modo distinto le diverse dimensioni.
- La misura della qualità del lavoro integra la lettura dell'occupazione ricavata dagli indicatori specificatamente di mercato (disoccupazione, occupabilità, retribuzione, ore lavorate, ecc.). Le dimensioni della qualità del lavoro offrono una **lettura del lavoro complementare a quella ricavata dagli indicatori riconducibili alle logiche del mercato**.
- Pur essendo i due luoghi di analisi complementari, le evidenze a mostrate rilevano che i fattori che determinano ridotti livelli di qualità del lavoro sono quasi totalmente sovrapponibili a quelli che determinano criticità generate dal mercato: **doppio svantaggio?**
- A parità di altri fattori, appaiono essere le medesime caratteristiche ad agire sia nel ridurre i livelli di qualità del lavoro che a produrre iniquità e segmentazione nel mercato: **donne, giovani, lavoratori del Mezzogiorno**, persone con ridotto investimento in istruzione (e basse qualifiche).



## *APPROFONDIMENTI E ULTERIORI ANALISI IN CORSO*

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



# RIFERIMENTI

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





# RIFERIMENTI

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

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

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

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



# RIFERIMENTI

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

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

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

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





# GRAZIE PER L'ATTENZIONE



[t.canal@inapp.org](mailto:t.canal@inapp.org)