

VI Indagine Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia

Anno 2015

Che cos'è la Qualità del Lavoro?

Il concetto di qualità del lavoro amplia ed estende quello di **condizioni di lavoro**, che fa riferimento agli **aspetti ergonomici** del posto di lavoro e quelli connessi alla **salute del lavoratore**.

Si presenta come un **concetto multidimensionale**, che si riferisce non soltanto all'**ambiente fisico** di lavoro e alle **condizioni di salute del lavoratore**, ma anche:

- ✓ alla **condizione lavorativa** degli occupati (tipologie contrattuali, redditi, ecc.)
- ✓ agli **obiettivi e alle pratiche organizzative** delle aziende
- ✓ al **clima sociale** sul luogo di lavoro
- ✓ alle **attitudini ed esigenze** dei lavoratori
- ✓ alla **corrispondenza tra le aspettative** del lavoratore e le caratteristiche dell'occupazione
- ✓ alla percezione che il lavoratore ha, in termini di **soddisfazione**, del lavoro che svolge
- ✓ alle **possibilità di sviluppo** dei propri **skills** attraverso attività formative

Le Indagini sulla Qualità del Lavoro

Dall'inizio degli anni duemila l'Isfol ha avviato un progetto con l'intento esplicito di **misurare la qualità del lavoro**.

La metodologia adottata dall'Isfol per misurare la qualità del lavoro è **un'indagine campionaria** condotta utilizzando un questionario strutturato.

L'indagine è periodica: la prima è stata svolta nel 2002, la seconda nel 2006 la terza nel 2010 e nel 2015 è stata condotta la

IV Indagine sulla Qualità del Lavoro in Italia

IV Indagine sulla QDL: obiettivi conoscitivi

La IV Indagine sulla Qualità del Lavoro è condotta sia sui **lavoratori** che sulle **imprese** (unità locali/sedi).

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 (dimensione ergonomica, economica, della complessità, del controllo, dell'autonomia e simbolica).

L'obiettivo principale dell'**indagine sulle imprese** è descrivere i differenti modelli organizzativi e comprendere se questi, unitamente alle strategie messe in atto dalle imprese, condizionano la qualità del lavoro degli occupati.

IV Indagine sulla QDL: chi viene intervistato

Un campione di **15.000 occupati** e un campione di **5.000 imprese** o unità locali d'impresa.

Ogni **individuo** del campione è stato estratto con **criterio di scelta casuale dagli elenchi telefonici**.

Le **unità locali/sedi/imprese** sono state estratte con **criterio di scelta casuale da archivi statistici**.

In entrambi i casi la strategia di campionamento adottata è volta a produrre un campione statisticamente rappresentativo delle variabili oggetto d'indagine.

La strategia campionaria prevede un **sottocampione congiunto employer-employee** (lavoratori-imprese): ad una parte di lavoratori sarà richiesto di fornire informazioni sul datore di lavoro che sarà successivamente intervistato e viceversa.

Ambiti d'interesse: lavoratori

- ❑ Le caratteristiche del lavoro e del posto di lavoro (contenuti del lavoro, compiti, luogo di lavoro, rapporto di lavoro, forme contrattuali, ecc.)
- ❑ Gli orari e i ritmi di lavoro (durata degli orari di lavoro, flessibilità oraria, intensità della prestazione lavorativa, ecc.)
- ❑ Le caratteristiche dell'ambiente fisico di lavoro (fattori di rischio o danno per la salute, infortuni o insorgenza di malattie contratte sul lavoro, percezione di eventuali rischi derivanti dal lavoro stesso, ecc.)
- ❑ La complessità del lavoro e la possibilità di apprendimento (opportunità di sviluppo e apprendimento, capacità delle organizzazioni produttive di valorizzare individui e gruppi al lavoro, ecc.)
- ❑ Le caratteristiche relazionali e il clima sociale sul lavoro (rapporti con i colleghi e superiori, clima delle relazioni, presenza di comportamenti molesti, vessatori, discriminatori, ecc.)
- ❑ La conciliabilità tra vita professionale e vita privata
- ❑ La soddisfazione per il lavoro
- ❑ L'autonomia, il controllo e la partecipazione dei lavoratori
- ❑ Il reddito da lavoro e la sicurezza economica

Ambiti d'interesse: imprese/sedi

- ❑ Demografia e caratteristiche di profilo dell'impresa
- ❑ Caratteristiche dei dipendenti
- ❑ Profilo e struttura organizzativa
- ❑ Procedure di reclutamento del personale
- ❑ Valorizzazione delle risorse umane (formazione e accrescimento del capitale umano)
- ❑ Strategia aziendale, posizionamento sul mercato, internazionalizzazione
- ❑ Produttività, performance finanziaria, qualità dei prodotti e servizi
- ❑ Strategie di innovazione
- ❑ Relazioni industriali e rappresentanza dei lavoratori
- ❑ Informazioni sociodemografiche sull'imprenditore

I CONTENUTI DEL QUESTIONARIO

Schema questionario lavoratori

Sezione 1 - CARATTERISTICHE DEL LAVORO E DELL'IMPRESA

Professione
Tipologia di contratto
Canale di accesso al lavoro
Settore di attività economica dell'impresa e dimensione dell'impresa
Anzianità lavorativa

Sezione 2 - MOBILITÀ JOB TO JOB

Cambiamenti di datore di lavoro/tipologia di lavoro
Caratteristiche del primo lavoro
Cambiamenti degli anni in alcuni ambiti di lavoro (orari, condizioni economiche, sicurezza, ecc.)

Sezione 3 - TEMPI DI LAVORO

Principale luogo di svolgimento del lavoro
Orario di lavoro
Flessibilità oraria e tele lavoro
Giorni di lavoro settimanale
Lavoro notturno, a turni, nei giorni di festività

Sezione 4 - CONCILIAZIONE TRA LAVORO E IMPEGNI EXTRA-LAVORATIVI

Possibilità di conciliare il suo lavoro con gli impegni extra-lavorativi
Ambiti di conciliazione
"Desiderata" extra-lavorativo

Sezione 5 - ORGANIZZAZIONE E MODALITÀ DI LAVORO

Lavoro di gruppo
Responsabilità
Margini di autonomia sul lavoro
Controllo del proprio lavoro
Compiti ripetitivi
Ritmo di lavoro

Sezione 6 - SKILLS E SKILLS DEVELOPMENT

Adeguatezza delle capacità professionali
Frequenza di corsi di formazione/aggiornamento
Utilità della formazione

Sezione 7 - DISCRIMINAZIONI, SOPRUSI E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Episodi di discriminazioni sul luogo di lavoro
Episodi di violazione dei diritti sul luogo di lavoro
Episodi di molestie sul luogo di lavoro
Rappresentante dei lavoratori

Sezione 8 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Valutazione sulle condizioni di salute in relazione al lavoro
Malattie in conseguenza del lavoro che svolge
Infortuni sul lavoro
Gravosità del lavoro
Stress da lavoro correlato

Sezione 9 - SODDISFAZIONE E VALUTAZIONE DELL'ANDAMENTO DELL'ATTUALE LAVORO

Prospettive di carriera
Corrispondenza del lavoro con le proprie aspirazioni
Apprezzamento del lavoro
Soddisfazione del lavoro in generale
Soddisfazione del rapporto con i colleghi e con i superiori
Soddisfazione su vari ambiti del lavoro (orari, carichi, autonomia, stabilità, ecc.)

Sezione 10 - IMPORTANZA, VALORE E RICONOSCIMENTO DEL LAVORO

Fiducia verso i superiori e i colleghi
Gestione dei rapporti sociali sul lavoro
Importanza del proprio lavoro per colleghi, superiore, familiari, amici e società in generale
Riconoscimento del proprio ruolo sul lavoro
Riconoscimento sociale del proprio lavoro
Condivisione del valore sociale del proprio lavoro e dell'organizzazione

Sezione 11 - CONDIZIONE ECONOMICA e REDDITI DA LAVORO

Contributo al sostentamento economico della famiglia
Retribuzione/guadagno mensile netto
Valutazione delle condizioni economiche familiari

Sezione 12 - INFORMAZIONI ANAGRAFICHE E FAMILIARI

Anno di nascita, genere, cittadinanza
Titolo di studio
Composizione della famiglia
Titolo di studio dei genitori
Condizione lavorativa e professione prevalente dei genitori
Titolo di studio del partner
Condizione lavorativa e professione del partner

Sezione 13 - INFORMAZIONI SUL DATORE DI LAVORO [esclusi lavoratori autonomi]

Ragione sociale dell'impresa:
Nome e Cognome del Proprietario /Titolare/Socio Maggioritario/Direttore Generale
(se l'impresa ha più sedi) Nome e Cognome del Responsabile della sede
Anagrafiche della sede

Schema questionario imprenditori

Sezione 1 – ANAGRAFICA dell'impresa e della sede oggetto dell'indagine

Ragione sociale dell'impresa
Forma giuridica dell'impresa
Anno di costituzione dell'impresa
Settore di attività economica prevalente dell'impresa e della sede
Numero di unità locali
Attività svolte dalla sede ed attività in outsourcing

Sezione 2 - CARATTERISTICHE dei dipendenti

Numero di dipendenti della sede
Numero di dipendenti rispetto al livello professionale (dirigenti, quadri, impiegati operai)
Distribuzione dei dipendenti in base al titolo di studio e alla classe di età
Distribuzione dei dipendenti in base alla modalità contrattuale (determinati e indeterminati)
Numero di dipendenti a tempo parziale (part-time)
Numero di dipendenti che hanno la possibilità di beneficiare di flessibilità oraria
Numero di dipendenti che possono usufruire di riposi compensativi
Numero di dipendenti 12 mesi prima dell'intervista
Numero di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato negli ultimi 12 mesi
Numero di prestatori d'opera o di attività lavorativa non dipendenti secondo la forme di lavoro

Sezione 3 - Pratiche di organizzazione del lavoro

Livelli gerarchici presenti nella sede
Cambiamenti nei livelli gerarchici negli ultimi 12 mesi
Numero di dipendenti con ruolo di responsabile/supervisore/capo (esclusi i dirigenti o manager)
Selezione delle materie che rientrano nei compiti dei lavoratori con ruolo di responsabile/capo
Procedure di controllo della qualità dei processi di produzione e fornitura di beni e servizi
Presenza del registrazione delle buone pratiche di lavoro o degli errori risolti
Monitoraggio degli sviluppi tecnologici delle imprese concorrenti
Presenza di processi per ridurre al minimo scorte di forniture, semilavorati e prodotti
Lavoro di gruppo (team work o lavoro di squadra)
Gruppi di lavoro (task force)
Pratiche di coinvolgimento dei dipendenti
Approccio usato per coprire posizioni vacanti e canali di reclutamento più comunemente utilizzati
Pratiche di valutazione della performance dei dipendenti

Sezione 4 – La formazione dei dipendenti e la gestione delle risorse umane

Iniziative di formazione per i dipendenti organizzate negli ultimi 12 mesi
Numero di dipendenti che hanno partecipato a iniziative formative negli ultimi 12 mesi
Tipo di iniziative organizzate
Finanziamento dei costi della formazione
Obiettivi della formazione
Valutazione delle competenze trasversali e tecnico-professionali più importanti

Sezione 5 – I risultati della sede/azienda e i cambiamenti intercorsi negli ultimi anni

Strumentazioni tecnologiche impiegate nella produzione di beni e di servizi
Elenco degli obiettivi da rispettare da parte della sede
Clima lavorativo generale
Effetti della crisi economica sulla sede
Azioni messe in atto dalla sede per fronteggiare la crisi economica
Valutazione della performance finanziarie
Valutazione della produttività del lavoro
Valutazione della qualità di prodotti o servizi

Sezione 6 – La rappresentanza sindacale e le relazioni industriali

Forme di rappresentanza sindacale esistenti nella sua sede
Numero di dipendenti attualmente iscritti ad una qualunque sigla sindacale nella sede
Valutazione del lavoro e dei rapporti con la rappresentanza sindacale
Appartenenza delle imprese ad associazioni di categoria
Iscrizione dell'impresa a un Ente Bilaterale di settore
Numero di contratto collettivi nazionali di categoria applicati dalla sede
Applicazione di un contratto collettivo di secondo livello
Materie disciplinate dal contratto collettivo

Sezione 7 - Caratteristiche del rispondente e dell'"manager, amministratore, CEO"

Sesso, età e livello d'istruzione del rispondente
Numero di anni di lavoro nella sede
Presenza di qualificazione nell'organizzazione del lavoro

Richiesta contatti per interviste ai lavoratori

Nominativi di alcuni lavoratori della sede