

Italia promossa a metà sulla qualità del lavoro Sud indietro

da pag. 41

Percezione di pericolo, mancata flessibilità e immobilismo nelle carriere tra i punti critici

L'occupazione senza qualità Ancora indietro il Mezzogiorno, le lavoratrici e i giovani

Pagina a cura
DI ANTONIO LONGO

Italia promossa a metà sulla qualità del lavoro. Se le aziende e i lavoratori al Centro - Nord manifestano segnali positivi, restano, invece, ancora indietro il Mezzogiorno, le lavoratrici e i giovani, nonché coloro che hanno basse qualifiche. Sono i principali trend delineati in seno alla quinta edizione dell'indagine **Inapp** sulla «Qualità del lavoro» secondo cui l'Italia si colloca tra i paesi in cui la qualità del lavoro è più elevata, ad esempio i paesi scandinavi, Germania, Austria, Svizzera, e i paesi dell'Est Europa che si collocano, invece, in fondo alla classifica, soprattutto per una scarsa protezione nel mercato del lavoro e dell'ambiente lavorativo, secondo i dati elaborati dall'Ocse. In particolare, in base agli esiti dello studio, il 24% dei lavoratori italiani percepisce a rischio la propria salute sul posto di lavoro e tale aspetto risulta più preoccupante nel Mezzogiorno (28%) e tra i dipendenti pubblici (30%). In tal senso, gli esperti ipotizzano che tale profilo sia

in relazione, per alcune professioni come quelle sanitarie e del comparto istruzione, con il ridotto distanziamento sociale del 2021 che può aver influito sulla percezione di rischio - salute. Inoltre, più di un terzo dei lavoratori (37%) dichiara di non avere alcuna flessibilità rispetto all'orario, questo aspetto risulta più marcato tra le donne (42%) specialmente se dipendenti nel pubblico (50%). Un ulteriore elemento critico evidenziato dai lavoratori riguarda l'immobilismo nelle carriere professionali che coinvolge il 69% degli occupati e presenta valori maggiori tra i dipendenti pubblici e tra i giovani 18 - 34enni (73%). A tutto ciò si aggiunge una crescente routinizzazione delle attività lavorative che riguarda, in particolare, i lavoratori del Mezzogiorno, area in cui il 71% degli occupati dichiara di svolgere attività prevalentemente ripetitive, e coloro che sono in-



Peso: 1-2%, 41-92%

cardinati in realtà produttive di piccolissime dimensioni (68%).

Le dimensioni della qualità del lavoro. Gli analisti di **Inapp** hanno individuato cinque dimensioni per «misurare» la qualità del lavoro. La dimensione economica attiene ai bisogni minimi di carattere economico, ritenuti cruciali nella soddisfazione del bisogno di sussistenza. Riguarda, quindi, sia la retribuzione, sia la sicurezza economica intesa in termini di prospettive future. La dimensione ergonomica corrisponde, invece, ai bisogni minimi di benessere psicofisico del lavoratore. Tali bisogni riguardano la qualità dell'ambiente di lavoro, la qualità fisica dell'attività lavorativa, le esigenze ergonomiche di tipo psicologico e relazionale. La terza dimensione, quella della complessità, riguarda i contenuti di creatività, di impegno nella soluzione di problemi e nel superamento di difficoltà, di formazione e crescita professionale e di accumulazione dell'esperienza nell'ambito del lavoro svolto. La dimensione dell'autonomia richiama il bisogno di partecipare alla formulazione degli obiettivi del proprio lavoro, ossia poter scegliere non soltanto tra diverse alternative prestabilite, ma anche poter determinare autonomamente opzioni differenti per il raggiungimento di tali obiettivi. Infine, la dimensione del controllo fa riferimento al bisogno di controllare le condizioni generali del proprio lavoro, riguarda, quindi, l'esigenza di partecipare alle decisioni riguardanti i diversi aspetti della produzione, assumendo responsabilità di gestione, indirizzo e

strategia.

Donne penalizzate dagli impegni familiari. L'approccio multidimensionale mostra come le donne, che rappresentano il 42% degli occupati con più di 17 anni, abbiano minori livelli di qualità del lavoro nella dimensione economica, dell'autonomia e del controllo e ciò può essere in parte spiegato da quella parte di «segregazione di genere» che ne limita l'accesso in determinate occupazioni e settori, ma anche dalle scelte, in alcuni casi obbligate, che queste ultime compiono in termini di investimento sul lavoro retribuito e sul lavoro di cura. In Italia l'impegno richiesto dalla conciliazione tra vita professionale e privata è, infatti, una prerogativa quasi esclusivamente femminile.

Le difficoltà dei giovani. I giovani, invece, risentono di una più bassa qualità del lavoro in termini economici, ergonomici e di controllo. Tali evidenze confermano risultati già noti sulla componente giovanile dell'occupazione, che rappresenta circa il 21,3% degli occupati italiani con più di 17 anni, che oltre ad avere difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro, consegue lavori caratterizzati da retribuzioni ridotte, contratti non standard (temporanei e part time) e spesso non coerenti con il titolo di studio posseduto.



Peso:1-2%,41-92%

Un divario chiamato Mezzogiorno. I lavoratori del Sud Italia evidenziano una peggiore qualità del lavoro in termini economici, ergonomici e di controllo. Tale risultato è stato ottenuto tramite un'analisi multivariata, in grado di identificare l'effetto dovuto al territorio al netto delle altre variabili considerate nello studio, si ribadisce, quindi, come il divario territoriale si confermi, anche in termini di qualità del lavoro, come un elemento critico nel sistema produttivo.

Le differenze tra privato e pubblico. Gli occupati del settore privato presentano i livelli peggiori di qualità del lavoro nella dimensione ergonomica e dell'autonomia

mentre si posizionano meglio nella dimensione economica e della complessità, restituendo in tale modo un'immagine del settore impegnativa, in termini di orari di lavoro, stress, sforzo fisico, eterodiretta e routinaria, ma anche redditizia, che in qualche modo restituisce dei vantaggi in termini economici, di sviluppo e di carriera. Nella posizione opposta si trovano, invece, i dipendenti del settore pubblico.

I titoli di studio premiano. Gli occupati scarsamente istruiti con basse qualifiche presentano ridottissimi livelli di qualità del lavoro in tutte le dimensioni. Nonostante il rendimento del capitale umano in Italia sia basso rispetto agli altri paesi europei, l'istru-

zione terziaria favorisce nell'ingresso al mercato e protegge da "cattivi" lavori. Solo la dimensione della complessità fa eccezione e richiama l'attenzione sul tema del limitato investimento da parte delle imprese italiane nello sviluppo della forza lavoro, come formazione e percorsi di carriera, che riguarda trasversalmente tutti gli occupati.

—© Riproduzione riservata—

Come si misura la qualità del lavoro

Dimensione economica	Si riferisce ai bisogni minimi di carattere economico, ritenuti cruciali nella soddisfazione del bisogno di sussistenza. Riguarda, quindi, sia la retribuzione, sia la sicurezza economica intesa in termini di prospettive future per comprendere quanto il lavoro posseduto possa garantire il mantenimento nel tempo di un determinato tenore di vita individuale e/o familiare
Dimensione ergonomica	Corrisponde ai bisogni minimi di benessere psicofisico del lavoratore. Tali bisogni possono essere suddivisi in tre gruppi. Il primo è relativo alla qualità dell'ambiente di lavoro e presuppone si lavori in luoghi in cui, non solo siano assenti fattori nocivi ma in grado di tutelare e favorire le funzioni vitali. Il secondo gruppo di bisogni è relativo alla qualità fisica dell'attività lavorativa e prevede il rispetto della struttura anatomica e delle esigenze fisiologiche dei lavoratori. Il terzo gruppo si riferisce alle esigenze ergonomiche di tipo psicologico e relazionale, concerne quindi la possibilità di strutturare il lavoro in modo da comprenderne lo scopo e osservarne i risultati, ma tiene conto anche di come le persone occupino lo spazio relazionale dell'ambiente di lavoro, la loro percezione di agio (o meno), i rapporti con i colleghi e con i superiori
Dimensione della complessità	Fa riferimento ai contenuti di creatività, di impegno nella soluzione di problemi e nel superamento di difficoltà, di formazione e crescita professionale e di accumulazione dell'esperienza nell'ambito del lavoro svolto. In termini analitici, per essere soddisfacente sul piano della complessità un lavoro deve consentire di individuare gli obiettivi da raggiungere e verificarne il raggiungimento; scegliere, esercitando la propria capacità di giudizio, tra modalità alternative per raggiungere tali obiettivi; disporre di elementi sufficienti per poter operare la scelta tra le diverse alternative; acquisire gradualmente competenze necessarie ad affrontare problemi sempre più complessi; stabilire rapporti di comunicazione e di cooperazione con i colleghi
Dimensione dell'autonomia	Richiama il bisogno di partecipare alla formulazione degli obiettivi del proprio lavoro, ossia poter scegliere non soltanto tra diverse alternative prestabilite, ma anche poter determinare autonomamente opzioni differenti per il raggiungimento di tali obiettivi. Il grado minimo di autonomia sarà rappresentato dai lavori nei quali non soltanto è definito l'obiettivo produttivo da raggiungere, ma anche le modalità procedurali da utilizzare a tal fine; mentre all'estremo opposto si collocheranno quelle professioni in cui si riscontra ampia libertà di determinazione dei tempi e dei modi attraverso i quali realizzare un compito definito
Dimensione del controllo	Fa riferimento al bisogno di controllare le condizioni generali del proprio lavoro, come ad esempio l'oggetto della produzione, la sua destinazione e l'organizzazione. Si riferisce, quindi, all'esigenza di partecipare alle decisioni riguardanti i diversi aspetti della produzione, assumendo responsabilità di gestione, indirizzo e strategia

Fonte: quinta edizione dell'indagine INAPP sulla "Qualità del lavoro"



Peso: 1-2%, 41-92%