

## ITALIA

### ENCUESTA DEL ISFOL SOBRE CALIDAD DEL TRABAJO EN 2006.-

---

El Instituto para el Desarrollo y la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL) ha llevado a cabo la Segunda "Encuesta sobre la calidad del trabajo en Italia" para el año 2006 (la primera encuesta se realizó en 2002). La investigación se ha llevado a cabo sobre una muestra de 2.000 personas representativas de todo el mundo del trabajo en todas sus formas (por cuenta ajena y autónomo, fijo y precario, de todos los sectores productivos, sea públicos, sea privados y de todas las dimensiones de empresa).

Al parecer, los trabajadores italianos están bastante satisfechos de su trabajo, pero preocupados por no tener grandes perspectivas de ascenso y crecimiento profesional.

#### **Satisfacción por su trabajo según los trabajadores**

(Valores porcentuales)

Muy satisfechos	<b>24</b>
Bastante satisfechos	<b>64</b>
Muy insatisfechos	<b>3</b>
Bastante insatisfechos	<b>9</b>

**Fuente** ISFOL: II Encuesta sobre calidad del trabajo en Italia.

Diferentemente de otras recientes encuestas (de la Fundación de Dublín y de Kelly Services), en esta nueva investigación la tasa de satisfacción en el trabajo parece ser mayor: el 64% de la muestra se ha declarado "bastante satisfecho", el 24,1% "muy satisfecho", mientras sólo el 2,9% se ha declarado "bastante insatisfecho" y un 9% "bastante insatisfecho". Hay mayor insatisfacción en los lugares de trabajo con menos de 15 dependientes, entre los autónomos, en la industria y en el sector privado, y mayor satisfacción entre las mujeres, los más instruidos y los que llevan a cabo tareas más altas.

En esta investigación parece haber una mayor coherencia entre aspiraciones y trabajo llevado a cabo, si bien para cuatro ocupados sobre diez la coherencia con las aspiraciones no existe y el 56% ha renunciado a perseguirla. De todas formas, la mayoría de los entrevistados declara llevar a cabo un trabajo, si no en línea con sus deseos, sí con sus capacidades (80%), mientras un 71% considera sus tareas demasiado repetitivas, probable síntoma de tareas no muy cualificadas.

Según la encuesta, el 84% de los dependientes trabaja en contacto estrecho con los colegas y los jefes, con los que establece relaciones satisfactorias: más del 90% tiene una buena relación con los colegas y más del 80% con los superiores; más del 77% se siente a gusto en el trabajo.

De esta segunda encuesta del ISFOL se desprenden elementos muy críticos sobre los que hay que reflexionar. Además de la renunciación a recorrer el camino de la coherencia entre aspiraciones y trabajo desarrollado, los otros dos aspectos son la remuneración y las posibilidades de ascenso.

Son consideradas insatisfactorias las retribuciones por el 43,7% de los entrevistados, y las posibilidades de ascenso por el 54,5%. Se trata de una alarma fuerte, puesto que en 2002 los insatisfechos por el ascenso eran el 42%.

Así pues, según los italianos, calidad del trabajo significa ascenso; y éste no puede significar sólo ascenso vertical y jerárquico, sino también posibilidad de realizar horizontalmente nuevas tareas, según confirma otro dato de la investigación: el 46% de los empleados ha cambiado al menos una vez profesión durante su vida laboral pero, a pesar de esto, según más del 50% no ha habido mejora en términos de ascenso profesional, y según el 58% ninguna mejora en la retribución; las cosas van mejor en el campo de la autonomía y del poder de decisión, que ha mejorado según un 54%.

#### Satisfacción en porcentaje

<b>Ascenso</b>	45,5
<b>Salud y seguridad</b>	84,8
<b>Tareas</b>	89,2
<b>Clima relaciones</b>	90,8
<b>Retribuciones</b>	56,3
<b>Estabilidad</b>	79,9
<b>Autonomía</b>	83,1
<b>Cargas de trabajo</b>	76,6
<b>Horarios</b>	77,9
<b>Trabajo globalmente</b>	88,1

**Fuente:** ISFOL - II Encuesta sobre calidad del trabajo en Italia - 2006.

## ENCUESTA SOBRE RETRIBUCIONES

---

Según el "Informe sobre las retribuciones 2001-2006", elaborado por "OD & M", el Centro Estudios que, a través de Internet, recoge los datos sobre las nóminas de más de millón y medio de trabajadores por cuenta ajena del sector privado de vario tipo (las empresas analizadas ocupan a más de 10 millones de personas) para sacar las líneas guía del sistema salarial, el sueldo no ha aumentado para todos.

En efecto, los empleados han visto disminuir el poder de adquisición año tras año, y los licenciados envidian a los obreros.

Las cifras indican que la renta media anual ha subido en todos los sectores y para todas las categorías de trabajo: una inversión de tendencia respecto al período 2002-2004. Pero los retoques, considerados junto con la inflación del período aludido, medida por el ISTAT, marcan un confín neto entre los que han ganado y los que han perdido. Han ganado cuadros y directivos, han perdido empleados y jóvenes licenciados, mientras los obreros han disfrutado de un incremento modesto.

#### Retribución media 2006 en euros

Cuadros	49.996
Directivos	99.447
Obreros	21.607
Empleados	23.383

Los directivos son los que han ganado más: sólo entre 2005 y 2006 han experimentado un incremento de sueldo del 6% y que, sumando los aumentos de los cinco últimos años, alcanzan la cifra record del 22,3% bruto, que llega al 10,3% si se calcula la inflación.

La renta media anual llega a 100.000 euros para los directivos y a 50.000 para los cuadros. Salen ganando también los obreros, que en 2006 podían contar, como media, con un sueldo anual bruto de 21.600 euros y que, habida cuenta de la carestía de vida han experimentado, en cinco años, un incremento del 3,6%.

Los que han salido perdiendo han sido los empleados: redondeando por exceso su sueldo medio bruto anual a 26.383 euros, en realidad han perdido en poder de adquisición más de tres puntos porcentuales. Peor ha ido para los jóvenes licenciados con menos de 30 años, que pueden contar con una renta bruta anual que oscila entre 23.626 euros (con experiencia de 1 o 2 años), y 26.504 euros (con experiencia entre 3 y 5 años). Si se conmensuran estas cifras a la inflación, sale a relucir que, en términos de poder de adquisición, su renta ha disminuido entre el 7,8% y el 13,1%

#### 2001-2006 - Variación porcentual de las retribuciones (sin considerar el aumento debido a la inflación) de los trabajadores menores de 30 años

Licenciados con 1-2 años de experiencia	-7,8
Licenciados con 3-5 años de experiencia	-13,1
No licenciados, con 1-2 años de experiencia	+ 1,5
No licenciados con 3-5 años de experiencia	- 7,3

**Fuente:** "OD & M".

Se han reducido las diferencias entre Norte y Sur, y entre hombres y mujeres.

### Sueldos: diferencia entre hombres y mujeres

Datos 2006, en euros

	Hombres	Mujeres	Diferencia 2006	Diferencia 2001
<b>Directivos</b>	99.961	95.439	4,5%	7,6%
<b>Cuadros</b>	50.334	48.521	3,6%	5,8%
<b>Empleados</b>	27.318	24.591	10,0%	12,7%
<b>Obreros</b>	21.701	21.143	2,5%	9,0%

**Fuente:** "OD & M"

Cabe subrayar que entre los aspectos puestos de relieve por el estudio, hay uno que atañe a la composición de la retribución: diferentemente de 2003, cuando se privilegiaba sobre todo la parte variable del sueldo, retocando incentivos y premios, hoy se tiende nuevamente a la parte fija, componente decisivo para las nóminas de 2006.

La diferencia de las retribuciones entre Norte y Sur se ha reducido en más del 30% en todos los niveles de la carrera, y aquella entre hombres y mujeres también, aunque permanece en una media del 10%.