

EWCS Alto Adige

Modelli di orario di lavoro: collocazione, regolarità e flessibilità

In breve

28,5% degli intervistati (sia lavoratori dipendenti che autonomi) lavora 4-5 sabati al mese, quota che sale all'**80,0%** nell'agricoltura e all'**85,4%** nel turismo

13,6% degli stessi intervistati lavorano 4-5 domeniche al mese

14,7% la quota di lavoratori (sia autonomi che dipendenti) con lavoro notturno da 1 a 5 volte al mese

15,5% la quota di lavoratori (sia autonomi che dipendenti) interessati da turni

54,5% dei lavoratori dipendenti ha orari fissati dal datore di lavoro

39,0% la quota di lavoratori dipendenti che hanno la possibilità di entrare ed uscire dal lavoro con orari flessibili

11,0% la quota di lavoratori (sia autonomi che dipendenti) coinvolti da cambiamenti di orario il giorno stesso o un giorno prima

5,6% la quota di occupati del turismo (sia autonomi che dipendenti) che devono recarsi quotidianamente al lavoro senza preavviso

Oltre alla flessibilità temporale si sta lentamente diffondendo (anche a livello legislativo) la flessibilità spaziale: è il c.d. **lavoro agile** (*smart working*)

Indice

Il punto di partenza	3
1. La collocazione dell'orario di lavoro	4
1.1 Il lavoro notturno.....	4
1.2 Il lavoro di sabato.....	5
1.3 Il lavoro domenicale	6
1.4 Il lavoro a turni.....	8
2. La regolarità dell'orario di lavoro	10
3. La flessibilità degli orari di lavoro	15
Flessibilità temporale e contrattazione.....	18
La flessibilità spaziale: il lavoro agile	23
Conclusioni	25
Bibliografia.....	27
Appendice	28

Il punto di partenza

Le pagine che seguono offrono un'analisi della collocazione della settimana lavorativa nonché della flessibilità degli orari di lavoro, sulla base della prima indagine sulle condizioni di lavoro in Alto Adige (seguendo lo standard riconosciuto a livello europeo dello *'European Working Conditions Survey'*, in breve EWCS). I dati raccolti garantiscono una perfetta comparabilità con i dati di altri paesi europei; i confronti sono stati fatti in particolare coi paesi dell'area dell'Europa centrale: Italia (I), Germania (D), Austria (A), Svizzera (CH) e UE-28.

Parlando di tempi di lavoro analizziamo in particolare 3 macro-aspetti, ovvero la durata della prestazione lavorativa (Zoom IPL n. 26 del 19.01.18), il collocamento dell'orario nella settimana, nel mese e nell'anno, nonché la flessibilità dell'orario e la sua organizzazione (nel presente Zoom IPL), ma anche come gli orari di lavoro si concilino con gli orari della vita privata e sociale di ogni persona (che sarà oggetto del terzo approfondimento), come esemplificato nella sottostante tabella.

Tabella 1: L'orario di lavoro nel questionario EWCS

Tematica	Domande del questionario
Durata	<ul style="list-style-type: none"> Numero di ore lavorate abitualmente nella settimana Frequenza mensile di turni di lavoro superiori a 10 ore Stacchi inferiori alle 11 ore Secondo lavoro e ore lavorate nel secondo lavoro Tempo impiegato per raggiungere il lavoro Variazione del numero di ore lavorate negli ultimi 12 mesi Ore di lavoro desiderate
Collocazione, regolarità e flessibilità dell'orario di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Numero giornate di lavoro nella settimana Lavoro di sabato, domenica, lavoro notturno Declinazione dell'orario di lavoro nel giorno e nella settimana Necessità di recarsi al lavoro con scarso anticipo Tipologia dei turni di lavoro Come vengono stabiliti gli orari di lavoro Regole dell'orario di lavoro fisso /flessibile Cambio di orario e tempi di preavviso
Conciliazione tempi di vita/tempi sociali e tempi di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Come si conciliano orari di lavoro con impegni familiari e sociali Preoccupazione per il lavoro durante il tempo libero Stanchezza dopo il lavoro nello svolgere lavori domestici Lavoro impedisce dedicare tempo desiderato alla famiglia Difficoltà di concentrazione sul lavoro per responsabilità familiari Famiglia impedisce di dedicare tempo dovuto al lavoro Lavoro nel tempo libero per far fronte a esigenze lavorative Facilità nel prendere brevi permessi lavorativi per dedicarsi alla famiglia

Oltre alla durata anche la collocazione del lavoro nell'arco della settimana (lavoro in giorni festivi, lavoro notturno ecc.) impatta sulla qualità del lavoro su due piani: innanzitutto l'orario di lavoro e la sua collocazione gioca un ruolo fondamentale nella salute e nel benessere del lavoratore, e dall'altro la flessibilità dell'orario col giusto equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di non-lavoro permette all'individuo di lavorare e continuare a farlo (Eurofound 2016 A: 52).

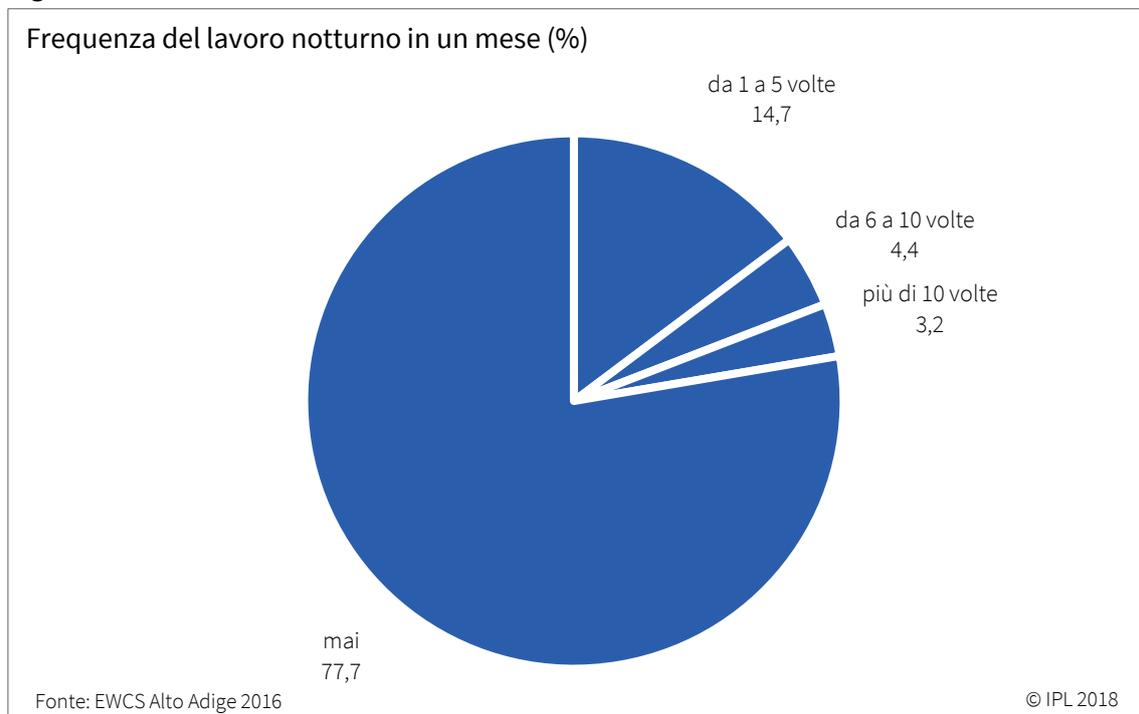
1. La collocazione dell'orario di lavoro

In questo capitolo trattiamo la collocazione delle ore di lavoro nell'arco della settimana e nel week-end (parleremo quindi lavoro notturno, di sabato, di domenica, a turni), tutte collocazioni orarie con forti implicazioni sulla vita privata e sociale del lavoratore/della lavoratrice (Eurofound 2016 A: 58).

1.1 Il lavoro notturno

Il lavoro notturno¹ interessa 1 lavoratore ogni 4, mentre 3 lavoratori su 4 non lavorano mai tra le ore 22 e le 6 del mattino. Presta lavoro notturno da 1 fino a 5 volte al mese il 14,7% degli altoatesini, il 4,4% tra 6 e 10 volte al mese e il 3,2% ben più di 10 notti al mese.

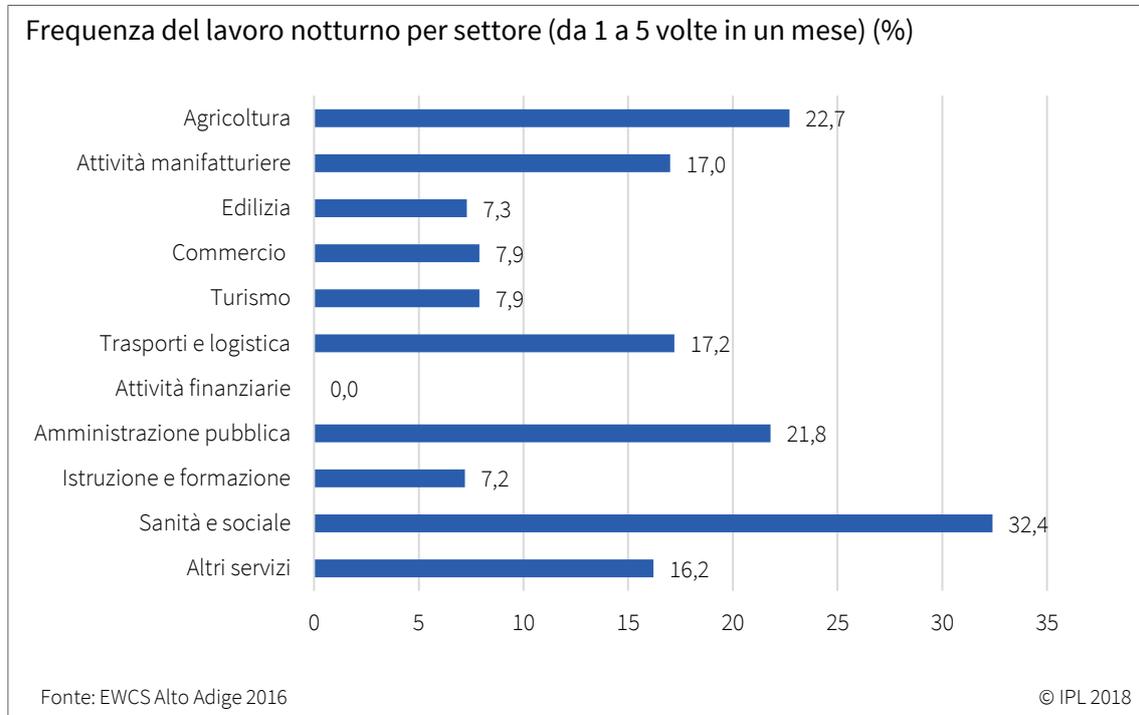
Figura 1



¹ La direttiva europea 88 del 2003 sugli orari di lavoro stabilisce prescrizioni minime di salute e sicurezza in materia di organizzazione dell'orario di lavoro per i lavoratori, che comprendono anche il lavoro notturno normale, che dovrebbe essere di non più di 8 ore in media per ogni periodo di 24 ore. Inoltre, i lavoratori notturni hanno diritto a controlli sanitari gratuiti a intervalli regolari.

Come ci si aspetta molto lavoro notturno è presente nella sanità e nel sociale (dove 1 lavoratore ogni 3 lavora di notte tra 1 e 5 volte al mese), nella pubblica amministrazione (dove sono ricompresi ad es. la polizia e la pulizia delle strade) e nei trasporti (dove 1 lavoratore ogni 10 lavora addirittura più di 10 notti al mese).

Figura 2



1.2 Il lavoro di sabato

Il lavoro di sabato coinvolge oltre il 60% degli altoatesini; ben il 28,5% lavora praticamente tutti i sabati del mese, mentre il 29,2% lavora 1-2 volte al mese di sabato. Oltre un terzo degli altoatesini non lavora mai di sabato. In Alto Adige il lavoro di sabato è decisamente più diffuso che nei paesi UE di riferimento, con incidenza minima in Svizzera, Austria e Germania, dove lavorano regolarmente di sabato rispettivamente solo l'11,4%, il 10,8% e l'8,4% dei lavoratori.

Tabella 2: Frequenza mensile del lavoro di sabato – confronto tra Paesi (%)

Paese	1 volta	2 volte	3 volte	4-5 volte	mai
Alto Adige	16,1	13,1	5,1	28,5	37,3
Italia	7,4	12,1	5,6	32,1	42,9
Austria	11,0	17,1	5,2	10,8	56,0
Germania	14,7	20,2	4,3	8,4	52,4
Svizzera	12,5	17,3	5,0	11,4	53,9
UE-28	11,3	16,6	5,3	17,0	49,8

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

Lavorare di sabato è normale in agricoltura - dato che tutti gli occupati del settore lavorano almeno 2 sabati al mese, e addirittura l'80% tutti i sabati nell'arco di un mese. Ancora più diffuso il lavoro di sabato nel turismo laddove l'85,4% dei lavoratori dichiara di lavorare praticamente tutti i sabati. Nel commercio 6 lavoratori su 10 lavorano tutti i sabati, cifra che scende a 1 lavoratore ogni 4 nel settore "altri servizi". Il 73,3% dei lavoratori dei trasporti e il 57,1% dei lavoratori della sanità lavorano almeno 1 sabato al mese; poco diffusa invece questa giornata lavorativa nell'amministrazione pubblica e nel settore educativo e dell'istruzione.

Tabella 3: Frequenza mensile del lavoro di sabato per settore (%)

Settore economico	1 volta	2 volte	3 volte	4-5 volte	mai
Agricoltura	-	15,6	4,4	80,0	-
Attività manifatturiere	29,0	20,0	2,0	9,0	40,0
Edilizia	38,2	10,9	3,6	5,5	41,8
Commercio	6,0	6,0	6,5	61,0	20,5
Turismo	1,1	2,2	3,4	85,4	7,9
Trasporti e logistica	20,0	30,0	10,0	13,3	26,7
Attività finanziarie	10,0	15,0	-	15,0	60,0
Amministrazione pubblica	14,5	20,0	3,6	1,8	60,0
Istruzione e formazione	19,1	8,8	2,9	10,3	58,8
Sanità e sociale	15,7	22,9	10,0	8,6	42,9
Altri servizi	15,2	12,4	3,8	26,7	41,9

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

Il lavoro di sabato è assai diffuso tra i lavoratori autonomi (tra cui molti imprenditori agricoli), che nel 62,1% dei casi lavorano 4-5 sabati al mese. 1 lavoratore dipendente su 4 lavora 4-5 sabati al mese (in particolare lavoratori e lavoratrici dipendenti del commercio e del turismo).

Tabella 4: Frequenza mensile del lavoro di sabato per situazione occupazionale (%)

Situazione occupazionale	1 volta	2 volte	3 volte	4-5 volte	mai
Dipendenti	16,8	14,5	4,6	19,8	44,3
Autonomi	12,4	9,9	6,8	62,1	8,7

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

Il lavoro di sabato è la norma per il 47,7% dei dirigenti ed è più diffuso tra gli uomini (69,0%) che non tra le donne (56,9%).

1.3 Il lavoro domenicale

Il 64,4% degli altoatesini non lavora mai di domenica; i valori dei paesi limitrofi sono decisamente superiori. Il 13,6% degli altoatesini lavora 4 domeniche al mese (quota quasi doppia rispetto alla media europea e decisamente superiore a tutti i paesi dell'area tedesca), e il restante 22,0% da 1 a 3 domeniche al mese. La Germania è il paese dove si

lavora meno di domenica: poco più del 20% degli occupati lavora almeno 1 domenica al mese, e solo il 2,5% tutte le domeniche.

Tabella 5: Frequenza mensile del lavoro domenicale nel mese – confronto tra Paesi (%)

Paese	1 volta	2 volte	3 volte	4-5 volte	mai
Alto Adige	11,0	7,8	3,2	13,6	64,4
Italia	6,6	8,2	2,4	6,7	76,1
Austria	7,0	8,5	2,5	5,2	76,9
Germania	7,5	9,6	1,3	2,5	79,1
Svizzera	7,6	10,5	2,0	4,1	75,8
UE-28	9,2	12,5	3,5	7,3	67,6

Fonte: EWCS 2016

© IPL 2018

Il confronto settoriale a livello locale mostra come il lavoro domenicale sia diffusissimo nel turismo (il 67,0% degli addetti lavora 4-5 domeniche al mese). Anche in agricoltura vi è spesso necessità di lavoro domenicale, nel 23,8% dei casi solo una volta al mese, ma per il 33,3% degli occupati si tratta di una costante. Pure nella sanità il lavoro domenicale è la norma per almeno la metà degli occupati, anche se la quota maggiore (21,4%) è quella di chi lavora 2 domeniche al mese. Nel settore dei trasporti e della logistica 4 lavoratori su 10 lavorano la domenica almeno 1 volta al mese.

Tabella 6: Frequenza mensile del lavoro domenicale per settore (%)

Settore economico	1 volta	2 volte	3 volte	4-5 volte	mai
Agricoltura	23,8	9,5	2,4	33,4	31,0
Attività manifatturiere	4,1	6,1	2,0	2,0	85,7
Edilizia	5,7	-	-	-	94,3
Commercio	12,4	7,1	1,8	4,4	74,3
Turismo	4,5	5,7	3,4	67,0	19,3
Trasporti e logistica	9,7	12,9	9,7	9,7	58,1
Attività finanziarie	-	5,0	-	5,0	90,0
Amministrazione pubblica	9,1	16,4	5,5	-	69,1
Istruzione e formazione	14,7	4,4	1,5	13,2	66,2
Sanità e sociale	14,3	21,4	8,6	7,1	48,6
Altri servizi	18,1	6,7	1,9	7,6	65,7

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

Tra gli autonomi il lavoro domenicale coinvolge 4-5 volte al mese ben il 29,3%, quota che tra i dipendenti scende al 10,1%. Chiaramente il dato dei lavoratori autonomi è molto influenzato dagli imprenditori agricoli, che rappresentano il 21,3% del totale di categoria.

Tabella 7: Frequenza mensile del lavoro domenicale per situazione occupazionale (%)

Situazione occupazionale	1 volta	2 volte	3 volte	4-5 volte	mai
Dipendente	9,9	7,6	3,8	10,1	68,6
Autonomo	15,3	8,9	1,3	29,3	45,2

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

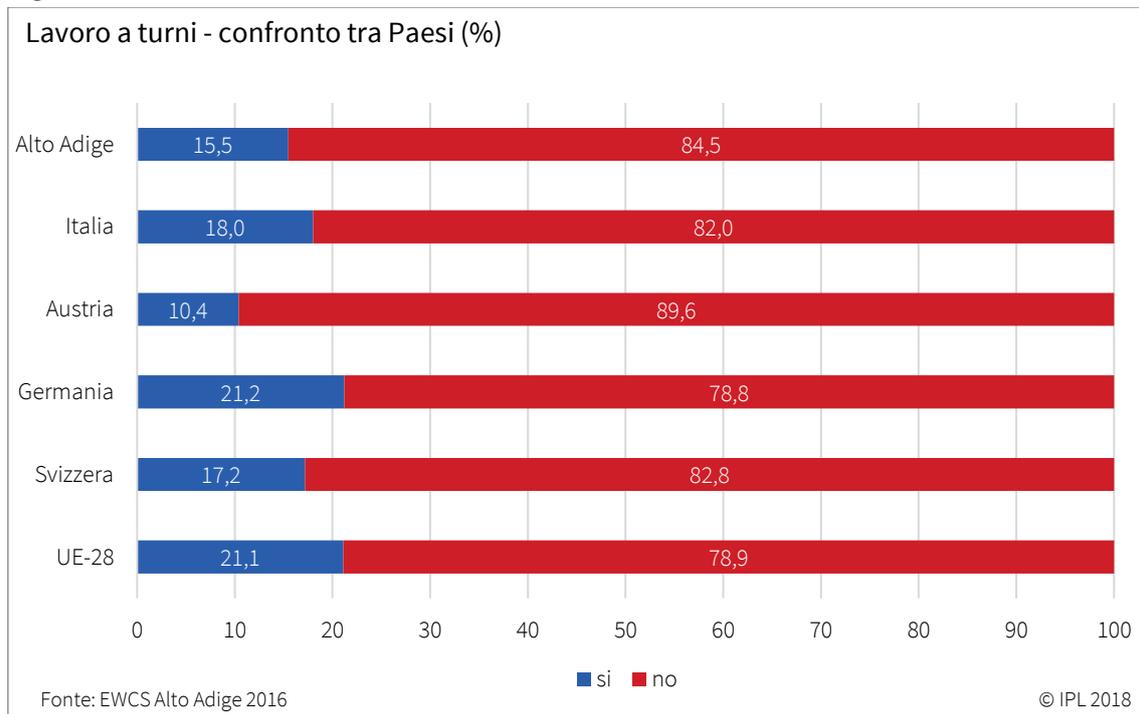
© IPL 2018

Se analizziamo i dati per categoria professionale vediamo che il 53,1% dei dirigenti lavora almeno 1 domenica al mese (il 35,4% praticamente tutte le domeniche), quota che è pari al 33,3% tra gli accademici. Tra i lavoratori a tempo determinato quasi la metà (48,9%) presta servizio domenicale, rispetto al 28,9% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Non significativa invece la differenza di genere.

1.4 Il lavoro a turni

Il lavoro a turni interessa il 15,5% degli altoatesini. Nel confronto territoriale solo l’Austria ha meno turnisti (10,4%), mentre la Germania (21,2%) si colloca nella media degli altri paesi europei (dove un lavoratore ogni 5 è turnista).

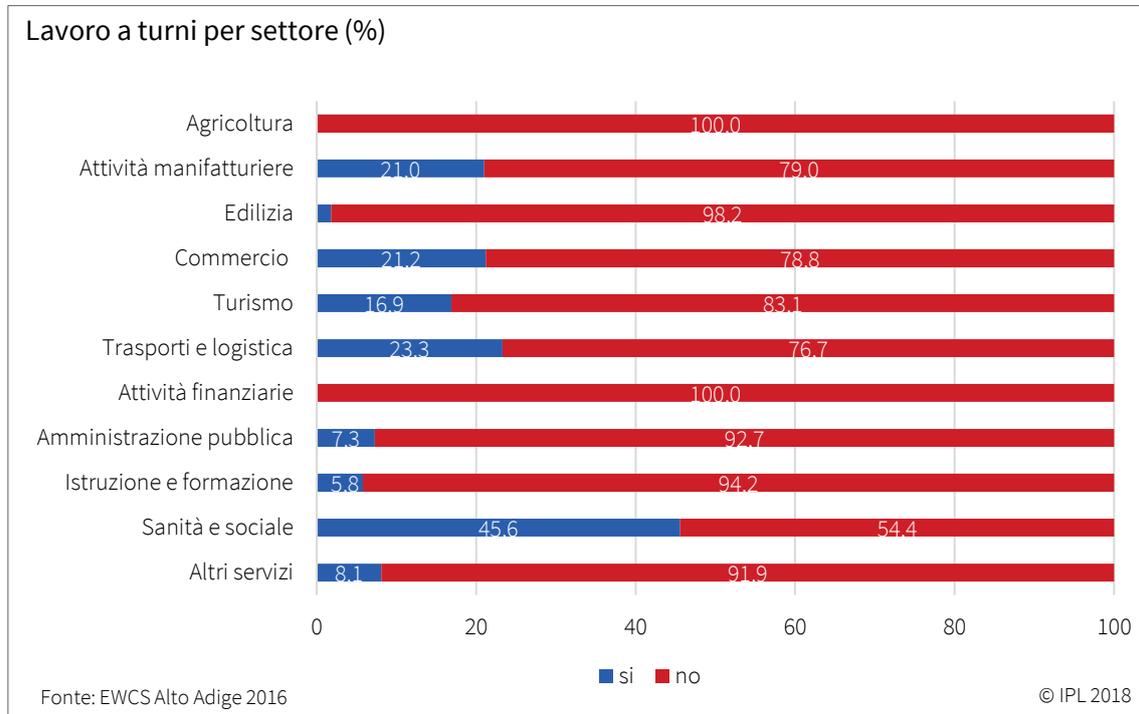
Figura 3



La turnazione degli orari è largamente diffusa nella sanità e nell’assistenza sociale (45,6%), in misura minore nei trasporti (23,3%), nel manifatturiero (21,0%) nonché nel commercio (21,2%). In agricoltura il fatto che nessun lavoratore abbia detto di lavorare a turni è sicuramente da ricondurre al fatto che il concetto stesso di turno risulta “estraneo” rispetto ad un impegno che si orienta secondo le condizioni climatiche lungo l’arco della giornata e

della settimana, nonché al fatto che quasi 9 addetti del settore su 10 si dichiarano lavoratori autonomi.

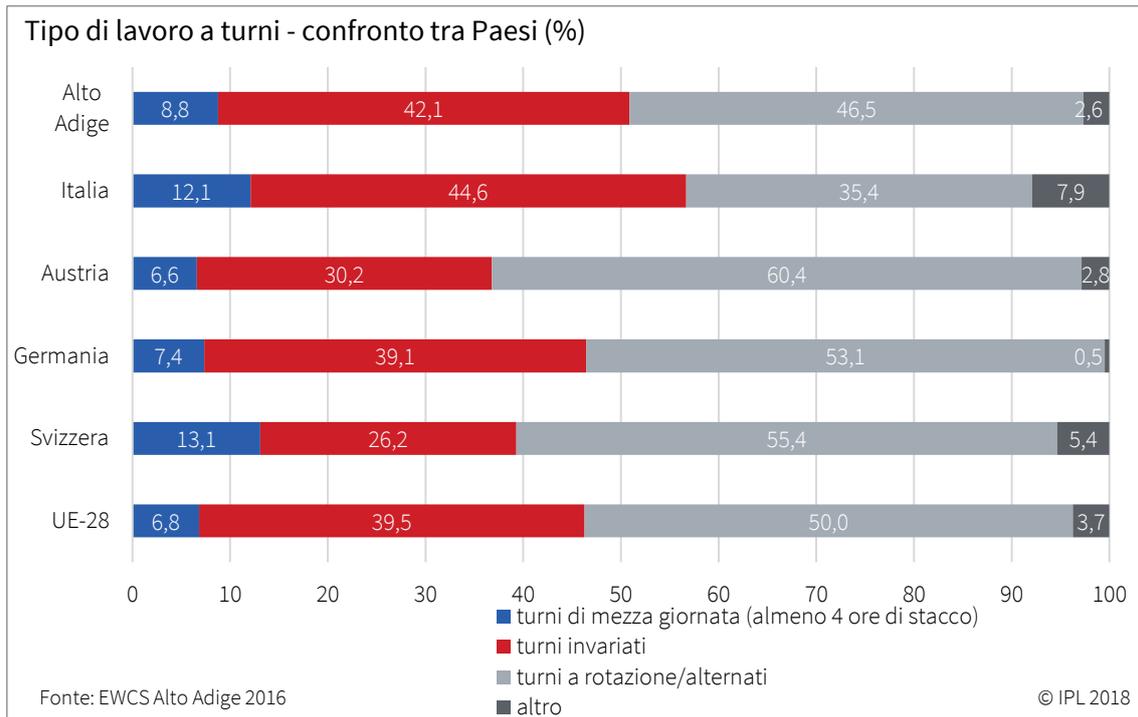
Figura 4



Tra i turnisti l'8,8% degli altoatesini dichiara di fare turni giornalieri ad orario spezzato (ovvero a turni di mezza giornata con almeno 4 ore di stacco), il 42,1% fa turni fissi (turno di mattina, turno del pomeriggio, turno notturno), mentre la maggioranza relativa (46,5%) lavora con turni a scorrimento/ a rotazione² (vedi Figura 5). I turni a rotazione/scorrimento sono assai diffusi in Austria, molto meno in Italia, mentre l'Alto Adige non si discosta molto dalla media europea per quanto concerne le tipologie dei turni.

² Vista la bassa numerosità dei turnisti per tale domanda non è possibile disaggregare ulteriormente le risposte per settore, categoria professionale o altra variabile.

Figura 5



2. La regolarità dell'orario di lavoro

Oltre alla collocazione dell'orario di lavoro l'indagine EWCS cattura differenti aspetti della regolarità degli orari, come illustra la Figura 6, ovvero quanto nell'arco della settimana sia fissa la collocazione del tempo lavorato (stesso numero di ore tutti i giorni, stesso numero di ore tutte le settimane, stessi giorni lavorativi tutte le settimane). Un ulteriore aspetto, che approfondiremo successivamente, riguarda la flessibilità oraria.

Figura 6 Gli aspetti della regolarità e flessibilità degli orari di lavoro nel questionario EWCS

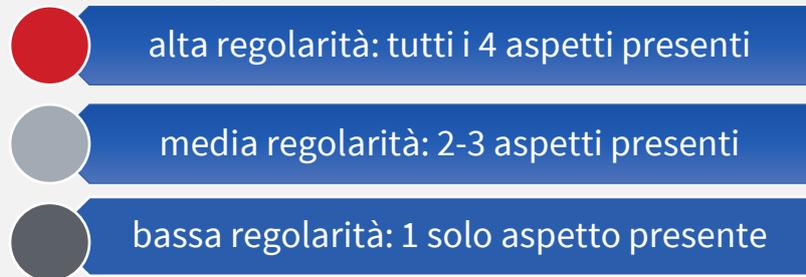


Fonte: Questionario EWCS 2016

© IPL 2018

La fondazione Eurofound calcola un indice di regolarità dell'orario di lavoro (Eurofound 2016 A: 59-60), laddove in caso di 1 solo tra i 4 aspetti presenti parla di bassa regolarità, con 2-3 aspetti di media regolarità e con tutti e 4 gli elementi di alta regolarità.

Figura 7 Indice di regolarità degli orari di lavoro



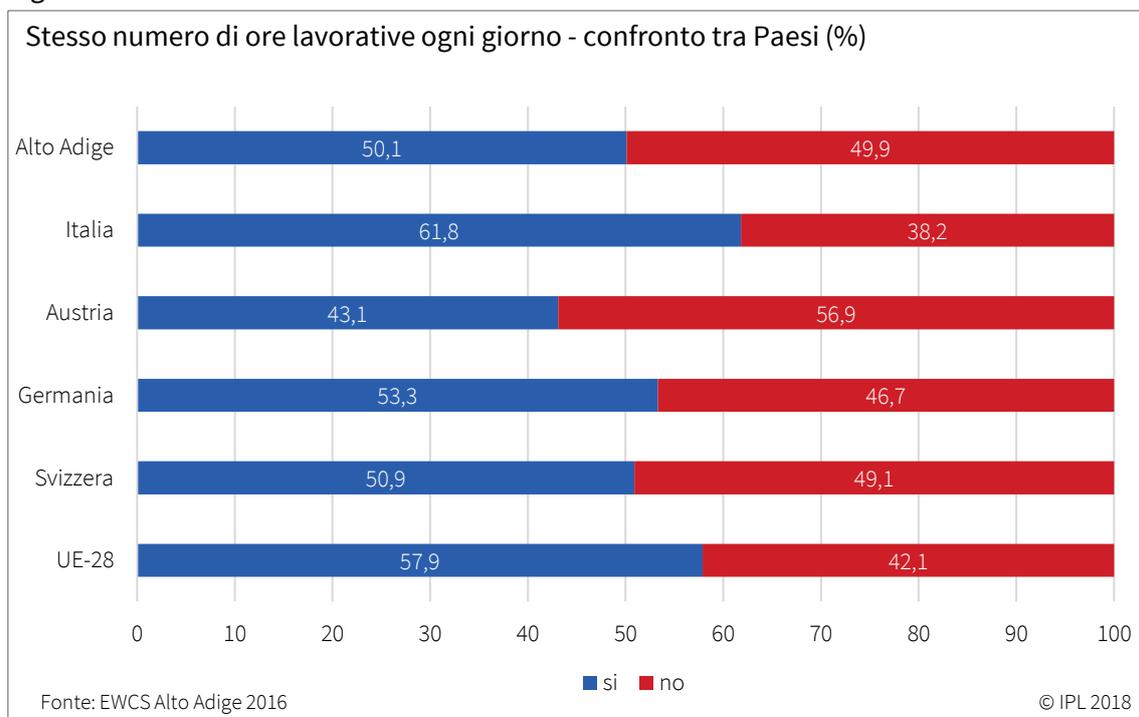
Fonte: Eurofound (2016 A)

© IPL 2018

In Italia circa il 50% dei lavoratori ha alta regolarità di orari lavorativi, un quarto media regolarità e il restante quarto bassa regolarità. La media europea a 28 paesi è in proporzione 40% alta regolarità, 30% media e 30% bassa. Danimarca, Finlandia, Svezia e Olanda registrano basse quote di lavoratori con orari molto regolari (tra il 20 e il 30%) ed elevate quote di lavoratori con orari poco regolari (toccano il 40% del totale).

Primo elemento di regolarità è lavorare ogni giorno la stessa quantità di ore.

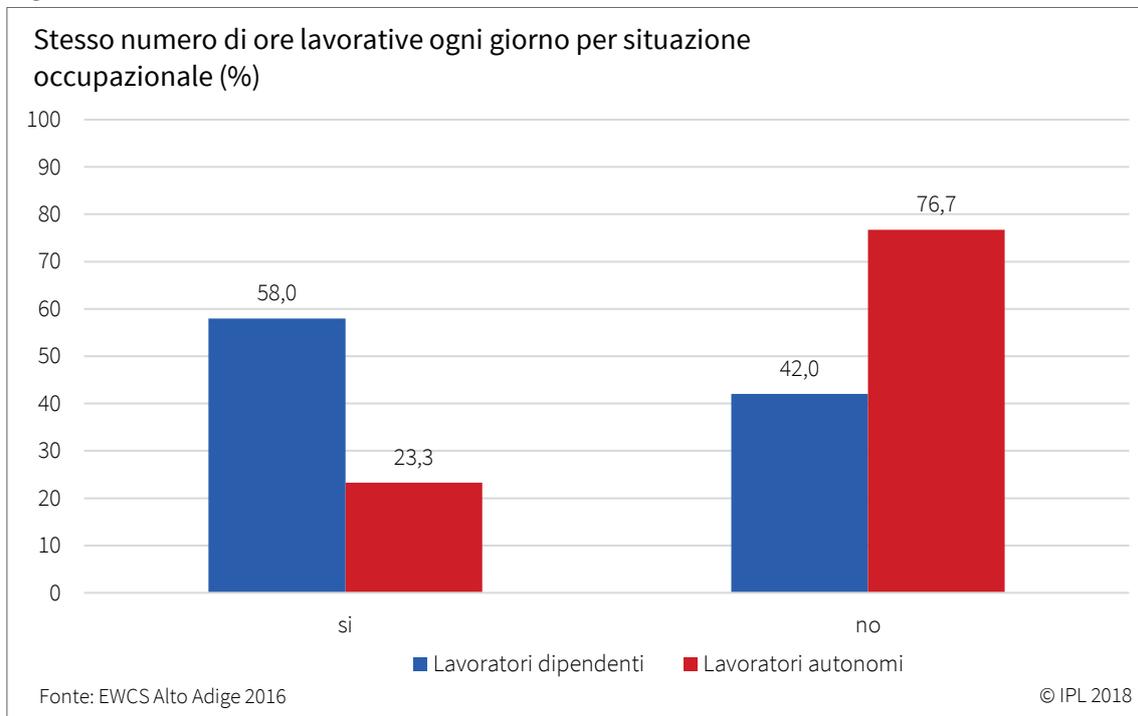
Figura 8



In Alto Adige la metà dei lavoratori lavora tutti i giorni lo stesso numero di ore, l'altra metà no (Figura 8). In un confronto territoriale notiamo una forte regolarità lavorativa

in Italia, laddove il 61,8% dei lavoratori lavora ogni giorno lo stesso numero di ore, mentre la media UE si attesta al 57,9%.

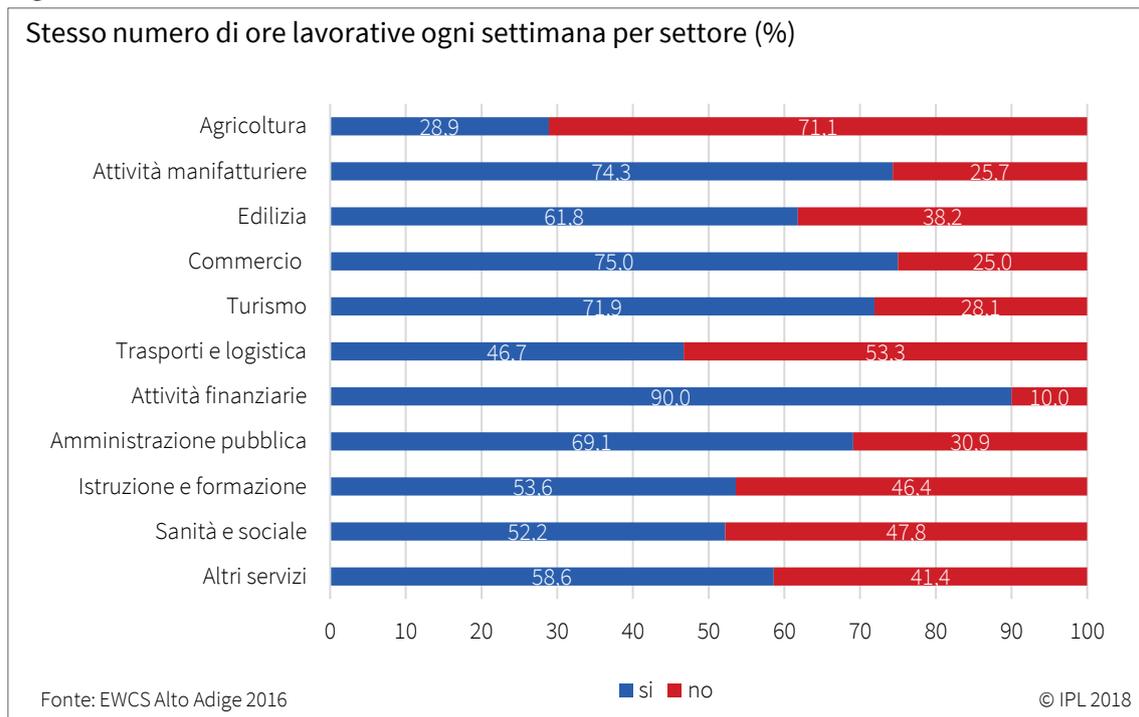
Figura 9



Tra i lavoratori dipendenti il 58,0% ha un orario uguale tutti i giorni, cifre che per i lavoratori autonomi scende al 23,3% (figura 9).

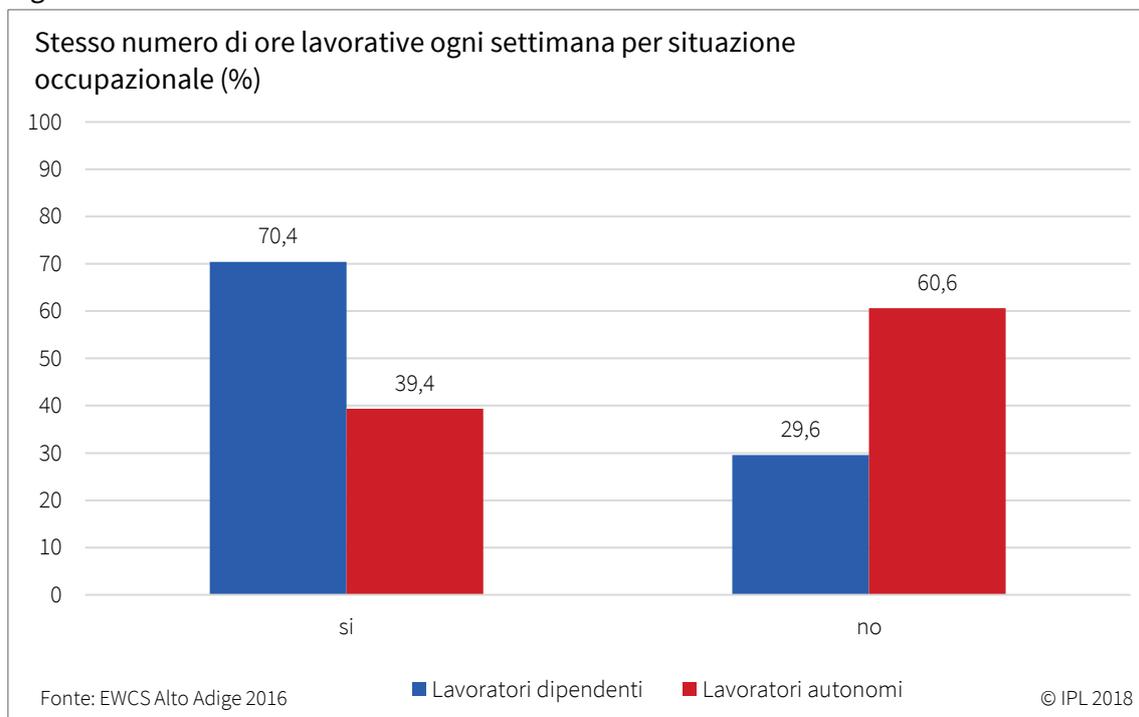
Rispetto ai settore emerge una bassa regolarità lavorativa in particolare in agricoltura (solo il 28,9% lavora ogni settimana le stesse ore), ed in misura minore nei trasporti (46,7%) e nella sanità/assistenza sociale (52,2%).

Figura 10



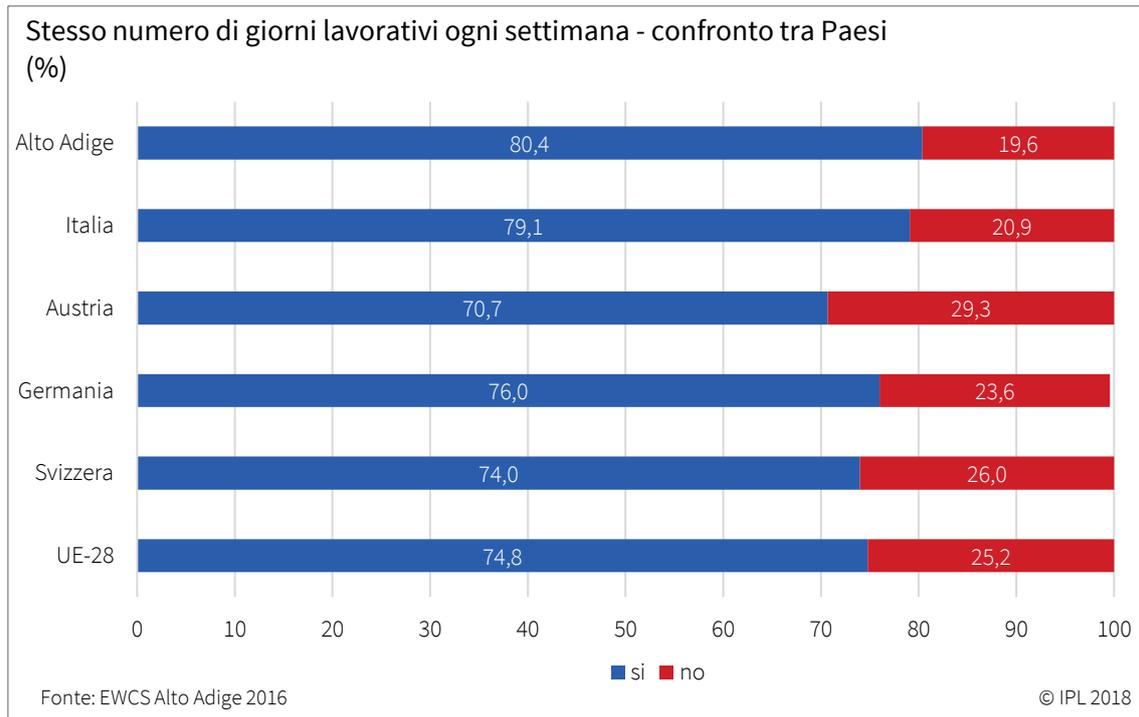
La regolarità del numero settimanale di ore riguarda il 70,4% dei dipendenti e appena il 39,4% degli autonomi, come illustra la Figura 11.

Figura 11



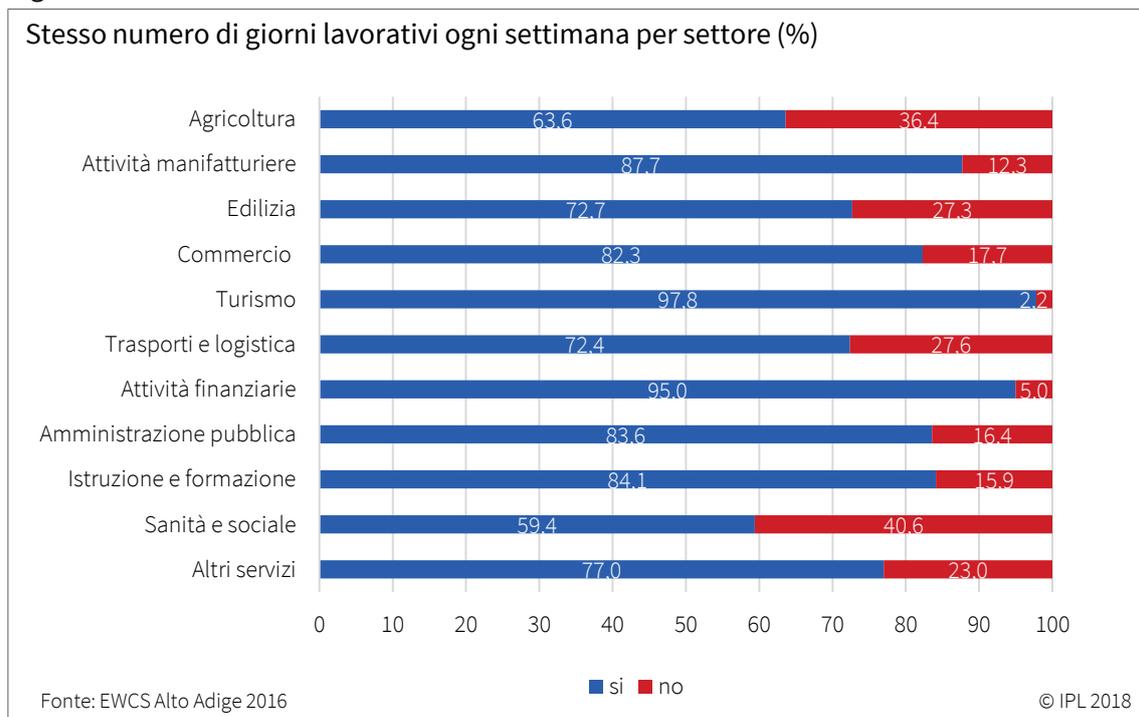
Secondo elemento di regolarità è dato dal fatto che ogni settimana si lavori lo stesso numero di giorni: tale situazione è realtà per l'80,4% degli altoatesini.

Figura 12



Il confronto settoriale mostra come la massima regolarità nel lavorare gli stessi giorni tutte le settimane si ha nel settore turistico (regolarità che sfiora il 98,0%), mentre la minore regolarità si ha nel settore agricolo (dove il 36,4% degli addetti cambia il numero di giorni di lavoro ogni settimana) e nella sanità e assistenza sociale dove il 40,6% degli addetti non ha lo stesso numero di giorni di lavoro ogni settimana

Figura 13



3. La flessibilità degli orari di lavoro

Esistono varie forme di flessibilità del lavoro, come ben illustra la matrice della tabella 6: innanzitutto bisogna distinguere tra flessibilità interna ed esterna, riferita all'uso o meno di personale fisso o esterno all'azienda.

Tabella 8: Forme di flessibilità del lavoro

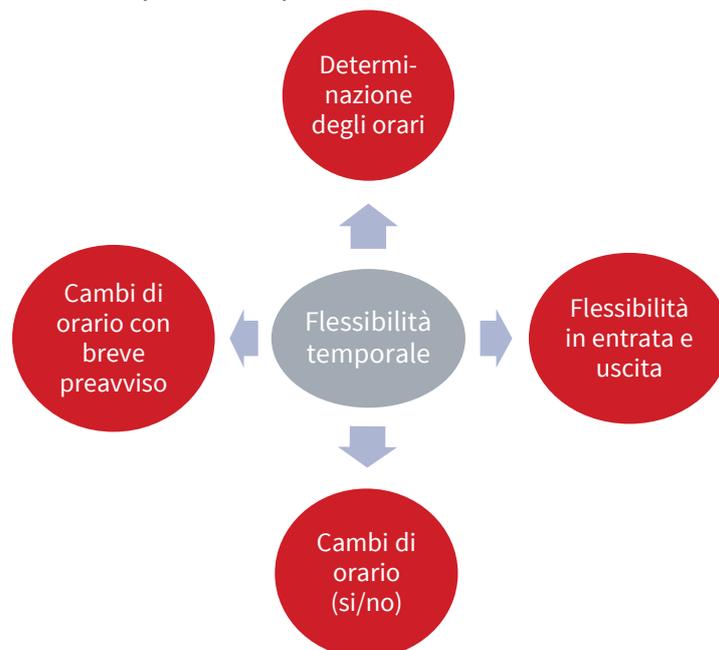
	Flessibilità quantitativa	Flessibilità qualitativa
Flessibilità esterna	<p><u>Contrattuale/numerica</u> (attraverso l'utilizzo delle varie tipologie contrattuali, quali lavoro tempo determinato, a termine, interinale, stagionale, a chiamata ecc.)</p>	<p><u>Produttiva</u> (attività in outsourcing, uso del subappalto, utilizzo di professionisti e consulenti esterni, ecc.)</p>
Flessibilità interna	<p><u>Temporale</u> (riduzione delle ore lavorate, straordinari, part-time, lavoro notturno e a turni, lavoro nel week-end, settimana compressa, ecc.)</p>	<p><u>Funzionale</u> (nell'organizzazione del lavoro, utilizzando rotazione delle mansioni, lavoro di gruppo, lavoro in autonomia, multitasking, multiskilling, incentivando la responsabilità dei dipendenti su progettazione, budget, innovazione, tecnologia ecc.)</p>

Fonte: Goudswaard e Nanteuil in Eurofound 2000: 20.

© IPL 2018

Un'altra distinzione è tra flessibilità quantitativa (riferita al numero di personale impiegato) e flessibilità qualitativa (che si concentra su come le varie attività sono organizzate in azienda). La flessibilità degli orari (c.d. flessibilità temporale) è quindi un tipo di flessibilità interna quantitativa, che nel questionari EWCS è affrontata in quattro domande specifiche (vedi Figura 14).

Figura 14: La flessibilità temporale nel questionario EWCS

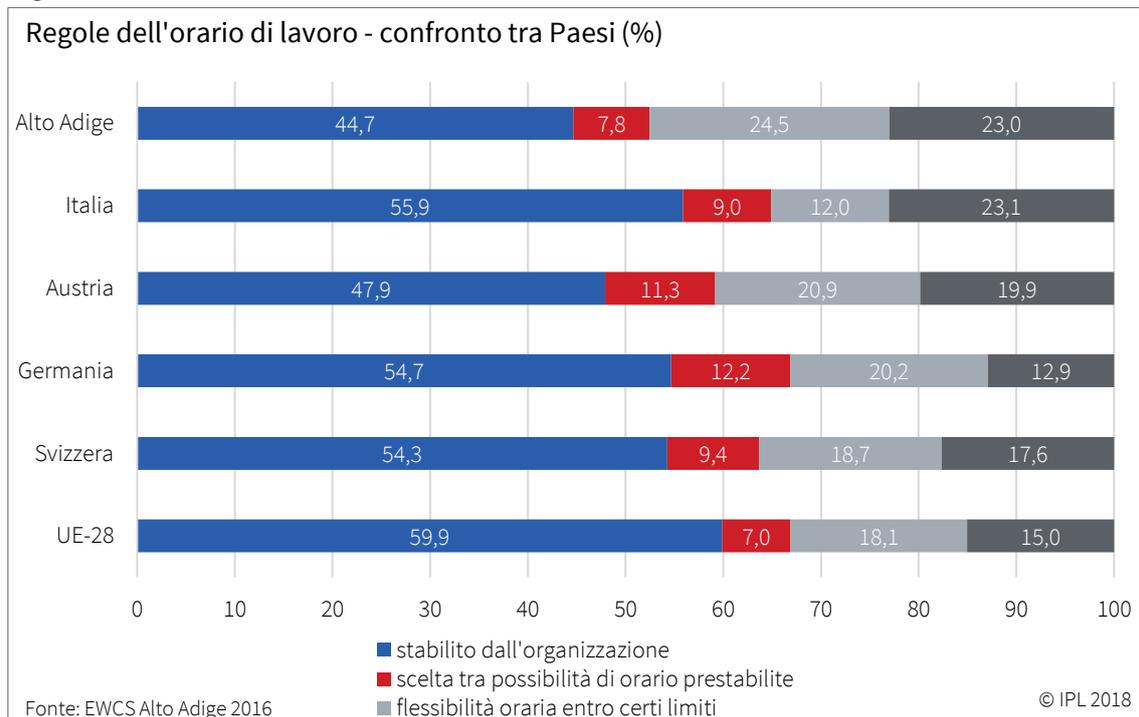


Fonte: Questionario EWCS 2016

© IPL 2018

Il primo elemento della flessibilità è capire chi determina gli orari di lavoro, ovvero se gli orari sono stabiliti dall'azienda, se il lavoratore può scegliere tra orari prestabiliti, se ha flessibilità entro certi limiti, o se determina in maniera autonoma l'orario. La figura 15 esemplifica come in Alto Adige il 44,7% dei lavoratori ha un orario prestabilito, mentre il 24,5% ha entro certi limiti una flessibilità di orari. Solo il 23,0% dei lavoratori stabilisce da sé i propri orari. La Provincia di Bolzano ha una quota di lavoratori con orari flessibili più elevata rispetto ai paesi del confronto, anche se i valori in Austria non si differenziano che di pochi punti percentuali. Nell'UE-28 ben 6 lavoratori ogni 10 hanno orari totalmente stabiliti dalle proprie organizzazioni.

Figura 15



Chiaramente il dato medio è influenzato fortemente dalla situazione occupazionale della popolazione lavorativa; infatti tra i dipendenti il 54,5% ha un orario fisso, e solo il 7,8% decide autonomamente i propri orari, situazione opposta per i lavoratori autonomi che in quasi 8 casi su 10 determinano da sé gli orari.

Tabella 9: Regole dell'orario di lavoro per situazione occupazionale (%)

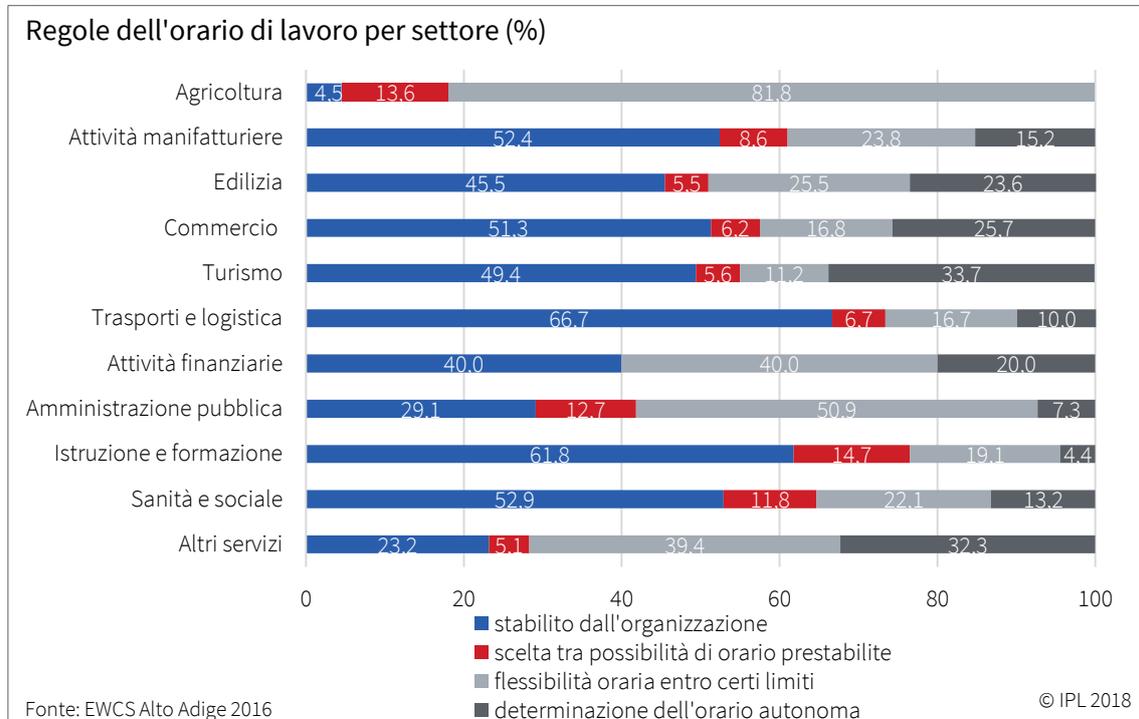
Situazione occupazionale	stabilito dall'organizzazione (%)	scelta tra possibilità di orario prestabilite (%)	flessibilità oraria entro certi limiti (%)	determinazione autonoma dell'orario (%)
Dipendente	54,5	9,4	28,2	7,8
Autonomo	9,4	1,9	10,7	78,0

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

L'analisi per settore mostra chiaramente il picco della determinazione autonoma degli orari in agricoltura (81,8%)³, mentre l'apice di orari stabili dall'azienda è nel settore trasporti/logistica (66,7%) (Figura 16).

Figura 16



Il 60,5% dei lavoratori intervistati (dipendenti ed autonomi) dichiara di non dover mai recarsi al lavoro con scarso preavviso, cifra perfettamente in media con dato europeo a 28 paesi, ma più alto dei paesi di lingua tedesca. 1 occupato altoatesino ogni 4 tuttavia deve recarsi al lavoro con scarso preavviso solo raramente.

Tabella 10: Recarsi al lavoro con scarso anticipo – confronto tra Paesi (%)

Paese	quotidianamente	più volte alla settimana	più volte al mese	raramente	mai
Alto Adige	1,2	2,9	8,4	27,0	60,5
Italia	0,2	2,1	7,3	22,5	68,0
Austria	0,4	1,8	8,2	32,3	57,3
Germania	0,1	1,8	10,6	35,9	51,6
Svizzera	0,9	3,3	11,2	33,2	51,4
UE-28	0,6	2,5	9,0	27,3	60,6

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

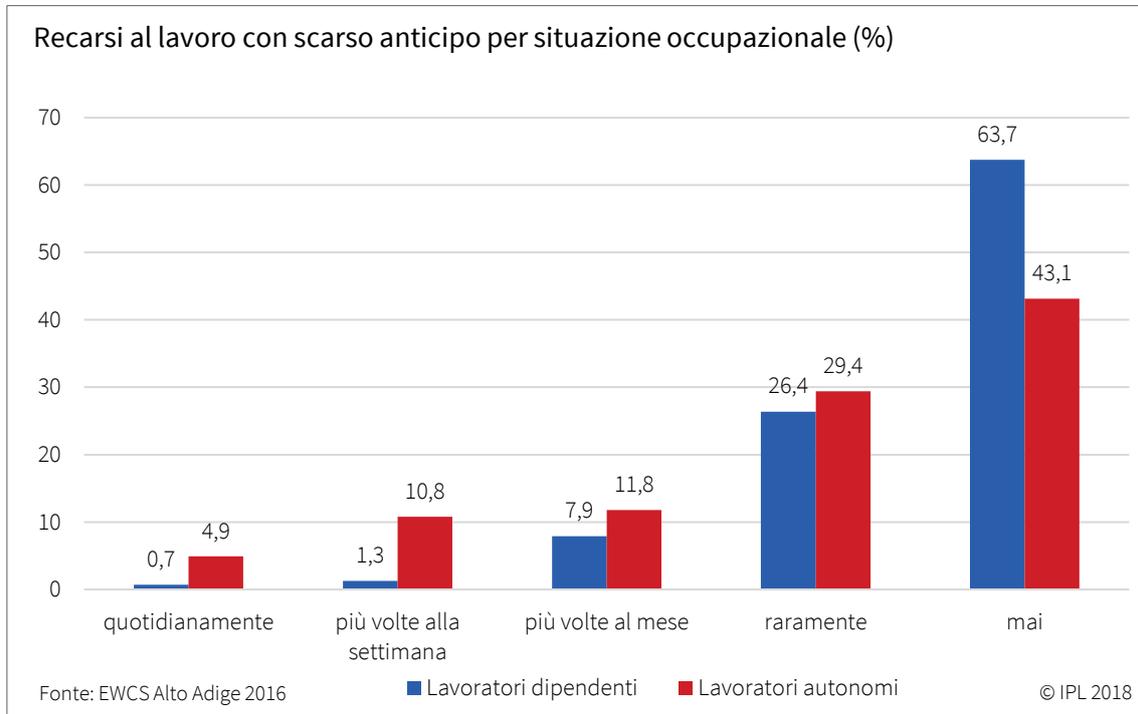
© IPL 2018

I lavoratori autonomi sono maggiormente soggetti a dover andare al lavoro con scarso preavviso: quasi il 30% di essi lo deve fare raramente, l'11,8% più volte al mese, il 10,8% più

³ Ricordiamo che 87,0% di chi lavora in agricoltura si dichiara lavoratore autonomo.

volte alla settimana e quasi il 5% addirittura quotidianamente, mentre le percentuali dei lavoratori dipendenti sono molto minori.

Figura 17



Infobox 1

Flessibilità temporale e contrattazione

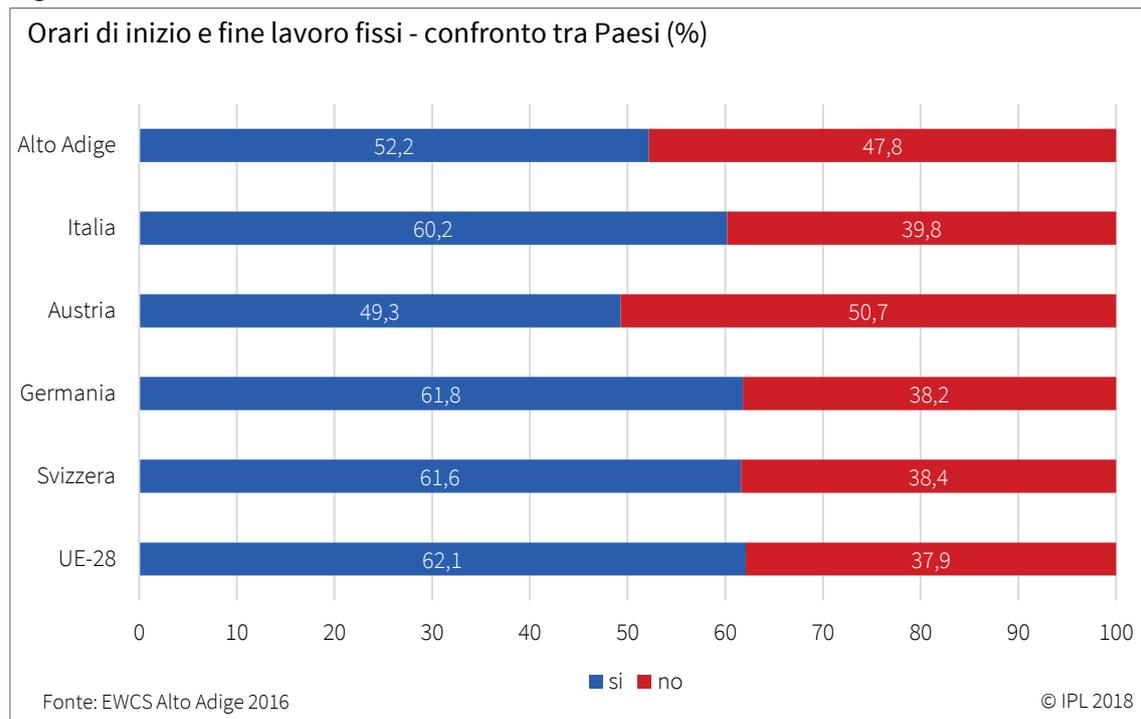
In tema di flessibilità oraria risulta decisivo il ruolo della contrattazione di secondo livello: tra gli strumenti maggiormente utilizzati nella contrattazione troviamo sicuramente gli orari flessibili individuali, il lavoro a tempo parziale o part time, il lavoro multi-periodale con la contrattazione dei calendari annui e il sistema della “banca delle ore”.

La materia dell’orario di lavoro ha subito importanti modifiche nel Decreto legislativo 66/2003 (così come integrato dal Decreto Legislativo 213/2004), che rinvia alla contrattazione collettiva, nazionale e di secondo livello la declinazione di strumenti e soluzioni per flessibilizzare l’orario di lavoro.

Il 21 novembre 2012 è stata firmata un’intesa a livello interconfederale dalle principali associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale ad esclusione della CGIL; è il c.d. “accordo sulla produttività” (denominato Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia). Esso affida alla contrattazione di secondo livello il compito di definire condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro. Al punto 7 viene specificato l’obiettivo di una “ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione anche con modelli flessibili”, collegata ad un discorso di produttività aziendale.

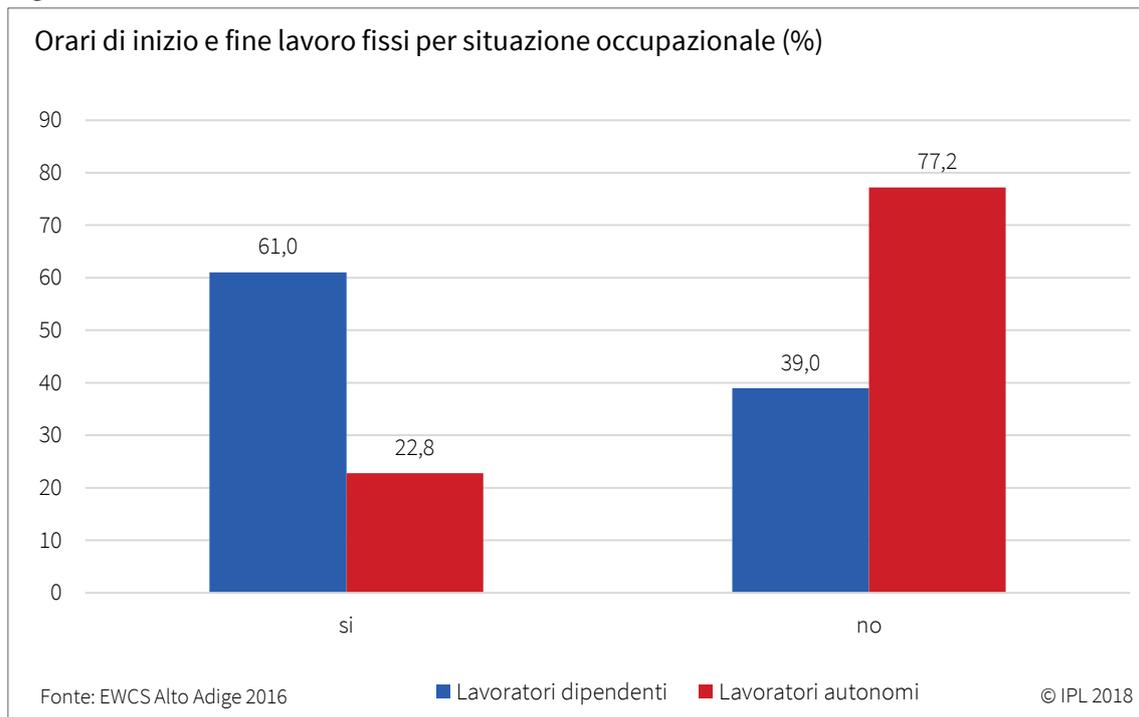
Un secondo importante elemento di flessibilità è la possibilità di entrare ed uscire dal lavoro in maniera flessibile. Il 52,2% degli altoatesini intervistata dichiara di avere orari fissi, mentre poco meno della metà dei lavoratori (47,8%) ha orari flessibili. In un confronto territoriale vediamo che Germania, Svizzera ed Italia si collocano tra i paesi con orari maggiormente rigidi (la quota di chi ha orari fissi si aggira in tutti questi stati sul 60%), mentre in Austria i lavoratori con orari fissi sono poco meno della metà.

Figura 18



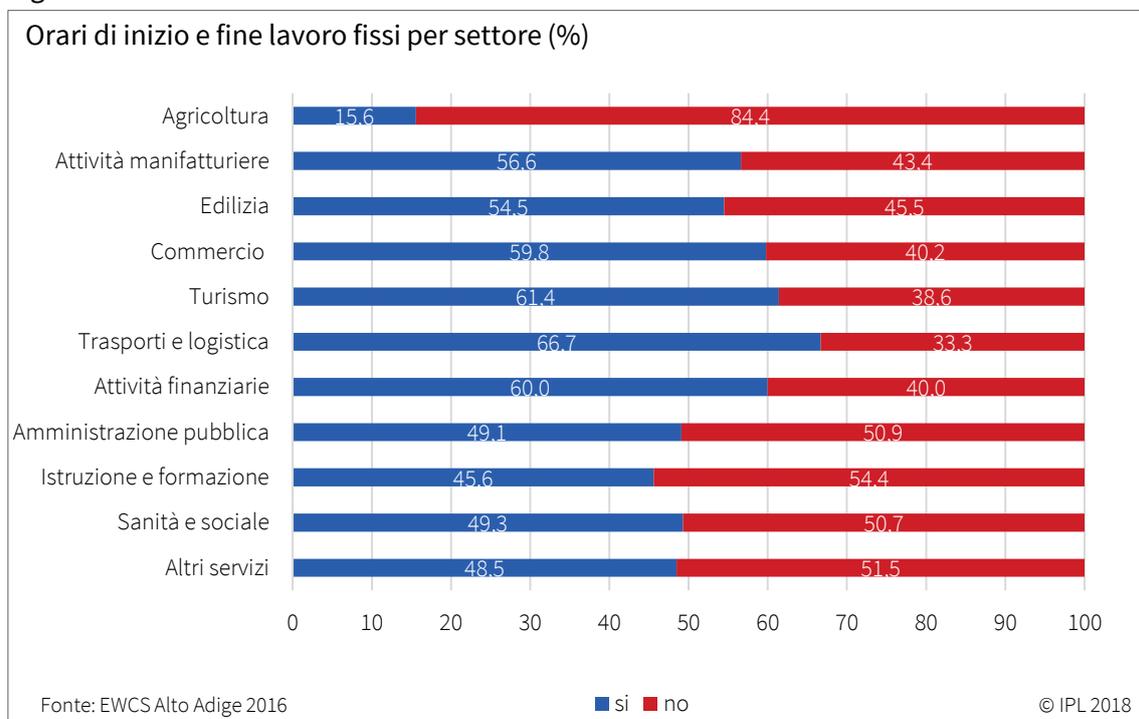
Come ci si aspetta tra i lavoratori dipendenti prevalgono regimi di orario fissi (61,0%), tra i lavoratori autonomi orari flessibili (77,2%), come illustra la Figura 19.

Figura 19



Orari di lavoro fissi sono assai diffusi nei trasporti e logistica (66,7%), nel turismo (61,4%) e nel commercio (che sfiora il 60); l'agricoltura rappresenta invece un caso particolare, in quanto l'84,4% dei lavoratori non ha orari predeterminati⁴.

Figura 20



⁴ Teniamo presente che l'87,0% degli addetti dell'agricoltura si dichiarano lavoratori autonomi.

Nel questionario EWCS vi è un terzo elemento di flessibilità relativo alla frequenza con cui vi sono cambiamenti di orario. Il 74,3% degli intervistati non cambia orario di lavoro in maniera regolare, mentre tra chi si vede regolarmente modificare gli orari di lavoro le quote sono quasi equamente divise tra chi sa dei cambiamenti il giorno stesso (5,5%), chi il giorno prima (5,5%), chi alcuni giorni prima (6,8%) e chi qualche settimana prima (6,2%). Non vi sono grandi differenze tra lavoratori autonomi e dipendenti, dato che sia gli uni che gli altri in 3 casi su 4 non hanno di regola cambiamenti di orario.

Tabella 11: Cambiamenti nell'orario di lavoro per situazione occupazionale (%)

Situazione occupazionale	no, nessun cambiamento	sì, lo stesso giorno	sì, il giorno prima	sì, alcuni giorni prima	sì, alcune settimane prima	altro
Dipendente	74,2	5,5	5,5	6,6	6,6	1,6
Autonomo	76,5	-	5,9	11,8	-	6,0

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

Un'analisi per settore (Tabella 12) indica il settore trasporti e logistica come uno di quelli dove è richiesta una certa flessibilità di orario, con modifiche di orario che nel 22,7% dei casi sono comunicate lo stesso giorno e nel 13,5% da un giorno prima ad alcune settimane prima. Pure nel commercio è quasi normale avere cambiamenti di orario, nel 7,8% dei casi comunicati lo stesso giorno, spesso però anche con giorni di anticipo. Anche nell'industria si hanno frequenti cambiamenti di orario, alcuni a brevissimo termine (nel 11,1% dei casi il giorno stesso), altri con maggior preavviso (nel 15,9% dei casi con anticipo di alcune settimane).

Tabella 12: Cambiamenti nell'orario di lavoro per settore (%)

Settore economico	no, nessun cambiamento	sì, lo stesso giorno	sì, il giorno prima	sì, alcuni giorni prima	sì, alcune settimane prima	altro
Agricoltura	100,0	-	-	-	-	-
Attività manifatturiere	61,9	11,1	3,2	6,3	15,9	1,6
Edilizia	89,7	3,4	-	6,9	-	-
Commercio	65,6	7,8	7,8	10,9	7,8	-
Turismo	83,3	2,1	6,3	2,1	4,2	2,1
Trasporti e logistica	63,6	22,7	4,5	4,5	4,5	-
Attività finanziarie	100,0	-	-	-	-	-
Amministrazione pubblica	78,3	-	-	8,7	-	13,0
Istruzione e formazione	77,4	1,9	3,8	9,4	3,8	3,8
Sanità e sociale	76,7	2,3	7,0	4,7	9,3	-
Altri servizi	75,9	-	17,2	6,9	-	-

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

Ultimo elemento di flessibilità riguarda la richiesta di recarsi al lavoro con scarso preavviso, ovvero la frequenza con cui questa richiesta viene esercitata. Il 60,5% dei lavoratori non sperimenta mai questa istanza, 1 lavoratore ogni 4 (27,0%) la vive raramente. In tal ambito un settore del tutto particolare è quello della sanità, dove solo il 36,9% non si sente mai richiedere di andare al lavoro con scarso preavviso, mentre per il 40,0% dei lavoratori della sanità tale richiesta è fatta raramente, per il 13,8% più volte al mese e per il 7,7% più volte alla settimana.

Tabella 13: Frequenza della richiesta di recarsi al lavoro con scarso preavviso (%)

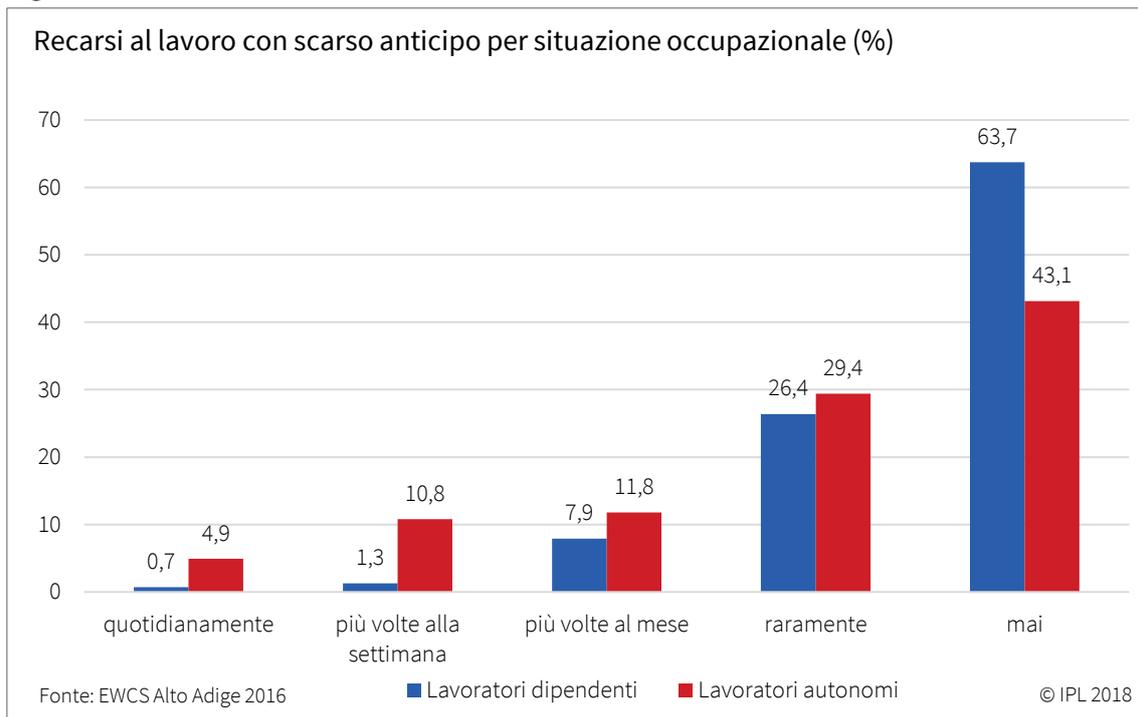
Settore economico	quotidia- namente	più volte alla settimana	più volte al mese	raramente	mai
Agricoltura	-	15,0	15,0	20,0	50,0
Attività manifatturiere	3,2	1,1	5,4	32,3	58,1
Edilizia	-	3,8	13,5	30,8	51,9
Commercio	-	3,0	8,0	26,0	63,0
Turismo	5,6	-	4,2	20,8	69,4
Trasporti e logistica	-	3,4	3,4	20,7	72,4
Attività finanziarie	-	5,6	11,1	22,2	61,1
Amministrazione pubblica	-	-	5,7	24,5	69,8
Istruzione e formazione	-	1,5	6,0	25,4	67,2
Sanità e sociale	1,5	7,7	13,8	40,0	36,9
Altri servizi	-	3,2	10,8	22,6	63,4

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

I lavoratori dipendenti sono meno coinvolti dal dover andare al lavoro con scarso preavviso: il 63,75% mai e il 26,4% solo raramente. Situazione opposta per i lavoratori autonomi, che nel 29,4% dei casi devono tornare al lavoro senza preavviso, e per il restante 27,5% hanno necessità di recarsi a breve termine al lavoro da più volte al mese a quotidianamente (Figura 21).

Figura 21



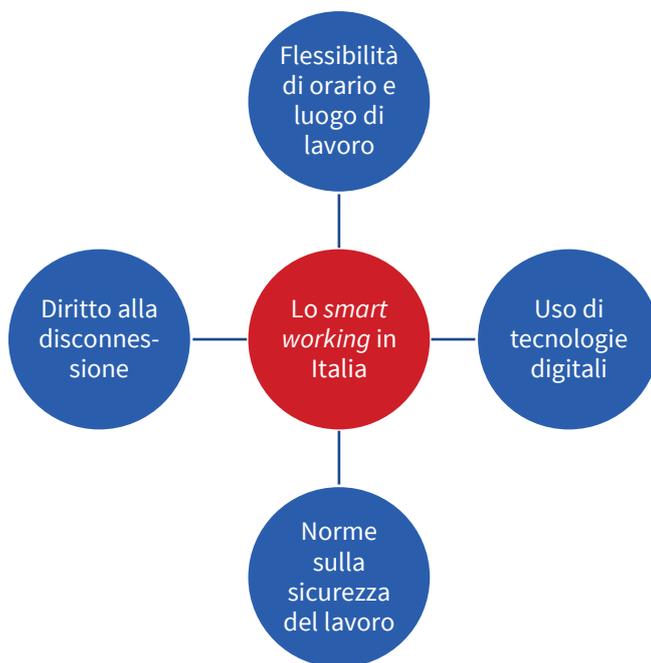
Infobox 2

La flessibilità spaziale: il lavoro agile

In Italia sono state approvate il 22 maggio 2017 delle “Misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, con la Legge n. 81/2017, che oltre a prevedere misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, disciplina per la prima volta in Italia il c.d. “lavoro agile” (lo *smart working*). La legge enuncia alcuni principi fondamentali, ovvero la possibilità di lavorare in modo flessibile rispetto a orario e luogo di lavoro (con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo). La prestazione lavorativa viene quindi eseguita in parte all’interno di locali aziendali e, senza una postazione fissa, in parte all’esterno entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, avvalendosi ampiamente di tecnologie digitali. La norma pone anche l’accento sulla sicurezza del lavoratore agile e sul suo diritto alla disconnessione, ed è applicabile anche alla Pubblica amministrazione.

Rischi e opportunità per i lavoratori e per le imprese rispetto allo *smart working* sono evidenziati in appendice.

Figura 22 Lo *smart working* in Italia (Legge 81/2017) in sintesi



© IPL 2018

Conclusioni

La collocazione dell'orario di lavoro nell'arco della settimana e/o nel week-end mette in luce in quali settori in Alto Adige vi siano orari di lavoro particolarmente "scomodi", in quanto è diffuso il lavoro di sabato (60% degli occupati), domenicale (1 lavoratore ogni 3) e a turni (1 lavoratore ogni 4), tutti regimi di orario con forti implicazioni sulla vita privata e sociale del lavoratore/della lavoratrice, e quindi sul suo benessere complessivo, nonché sulla possibilità di conciliare al meglio lavoro, vita familiare e vita sociale.

I risultati della presente analisi evidenziano una situazione assai particolare in agricoltura, settore caratterizzato da bassa regolarità dei regimi di orario e da rilevanti prestazioni lavorative nei week-end, ovvero da secondi lavori, nonché da una quota di lavoro autonomo che sfiora il 90%. Anche il turismo emerge come un settore caratterizzato da regimi di orario che spesso includono il fine settimana. Elevata la percentuale di lavoro di sabato nel commercio, di domenica nei trasporti (soprattutto nel trasporto pubblico), mentre il lavoro a turni è molto presente nella sanità e nell'assistenza sociale.

Per quanto concerne invece la determinazione degli orari di lavoro, rileviamo che come la situazione sia ovviamente assai differente tra lavoratori dipendenti ed autonomi. Mentre il 78,0% degli autonomi decide autonomamente il proprio orario, il 54,5% dei lavoratori dipendenti ha un orario stabilito dalla propria organizzazione, mentre una certa flessibilità oraria (pur entro certi limiti) è prerogativa solamente del 28,2% dei lavoratori dipendenti. Il 61,0% dei lavoratori dipendenti ha orari di inizio e fine lavoro che sono fissi, rispetto agli autonomi che invece nel 77,2% dei casi non ha orari fissi di inizio e fine lavoro. Rispetto alla flessibilità temporale nei settori l'indagine ha evidenziato come orari di entrata ed uscita fissi siano ancora piuttosto diffusi nei trasporti (dove il 66,7% ha orari rigidi, compresi i lavoratori del trasporto pubblico). I lavoratori autonomi hanno però spesso la necessità di rientrare al lavoro senza preavviso nel 27,5% dei casi da più volte al mese a quotidianamente. Chiaramente la flessibilità temporale della prestazione lavorativa è un elemento importante nel poter conciliare al meglio vita professionale, familiare e sociale, ma oltre alla flessibilità temporale del lavoro, si sta facendo strada anche nella legislazione nazionale la flessibilità spaziale, caratterizzata dal "lavoro agile".

Si tratta della possibilità di lavorare in modo flessibile logicamente rispetto sia all'orario ma anche rispetto al luogo di lavoro, con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario o di luogo. Certamente non in tutti i settori si può pensare di lavorare in maniera "agile" (pensiamo alla elevata quota di addetti a lavori di front office nel turismo, nel commercio, nella sanità), tuttavia anche in Alto Adige ci sono molti ambiti lavorativi e professionalità dove lo *smart working* può avere un futuro, laddove la prestazione lavorativa non è strettamente legata al luogo di lavoro e non è di front office (pensiamo a tutto il settore IT, ai lavori di ufficio e di back office, alle vendite online e tante altre attività di servizi eseguibili a distanza con uso di mezzi tecnologici). Lo *smart working* produrrebbe sicuramente effetti positivi rispetto al tema

della conciliazione famiglia-lavoro non solo per mamme e papà, ma anche per adulti con carichi di cura di persone anziane e/o non autosufficienti) e per disabili fisici e pendolari (con effetti positivi anche sulla mobilità e sull'ambiente), pur con le dovute cautele e pericolo di sentirsi esclusi o distanti da quanto succede sul posto di lavoro.

Il lavoro agile – pur con le dovute cautele⁵ - può altresì essere una potente leva per una nuova cultura ed organizzazione del lavoro, nonché uno stimolo alla trasformazione delle relazioni di lavoro, laddove anche la contrattazione collettiva potrebbe giocare un ruolo decisivo nel favorire una cultura di responsabilizzazione dei lavoratori e di orientamento ai risultati che favorisca un modello gestionale incentrato su obiettivi e professionalità (Tiraboschi e.a. 2016: 21-22).

Questo lavoro è il secondo Zoom IPL che si occupa della tematica degli orari di lavoro; è già stato pubblicato lo Zoom n. 26 del 19.01.2018 relativo alla durata del tempo di lavoro; seguirà un ultimo Zoom IPL che invece approfondirà il tempo di lavoro e il tempo di lavoro non retribuito dedicato a famiglia e vita sociale (la c.d. conciliazione famiglia-lavoro).

Silvia Vogliotti (silvia.vogliotti@afi-ipl.org)

*In collaborazione con Anna Tagliabue
per l'elaborazione di grafici e tabelle*

(anna.tagliabue@afi-ipl.org)

⁵ Si veda in particolare l'appendice del presente Zoom IPL, nonché il working paper di Albano R., Bertolini S., Curzi Y., Fabbri T., Parisi T. (2017), DigitAgile: l'ufficio nel dispositivo mobile. Opportunità e rischi per lavoratori e aziende, Osservatorio MU.S.I.C. Working Paper n. 3/2017.

Bibliografia

Albano R., Bertolini S., Curzi Y., Fabbri T., Parisi T. (2017), *DigitAgile: l'ufficio nel dispositivo mobile. Opportunità e rischi per lavoratori e aziende*, Osservatorio MU.S.I.C. Working Paper n. 3/2017.

Eurofound (2017 A), *Working time developments in the 21st century: work duration and its regulation in the EU*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2017 B), *Developments in working time 2015–2016*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2016 A). *Sixth European Working Conditions Survey- Overview Report*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2016 B). *Working time developments in the 21st century. Work duration and its regulation in the EU*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2013): *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions, Overview Report*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Peruzzi M. (2017): *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, 2017

Tiraboschi M., Dagnino E., Tomassetti P., Tourres C. (2016), *Il “lavoro agile” nella contrattazione collettiva oggi*, Working Paper Adapt, n. 2/2016.

© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org

Appendice

Nella presente appendice elenchiamo in forma tabellare rischi e opportunità del lavoro agile sia dal punto di vista di lavoratori e lavoratrici, che dal lato delle imprese.

Tabella A.1 Il lavoro agile - Opportunità e rischi per il lavoratore /la lavoratrice

OPPORTUNITÁ	RISCHI
Azzeramento dei tempi di spostamento con connesso risparmio in denaro (vantaggi per pendolari e disabili fisici)	Riduzione della visibilità (agli occhi del datore di lavoro)
Miglior conciliazione famiglia-lavoro, per la possibilità di flessibilità spaziale e temporale di mamme e papà con figli piccoli ma anche per adulti con carichi di cura di persone anziane e/o non autosufficienti	Essere disponibile in ogni momento e in ogni luogo, al fine di fornire una buona immagine di sé e rafforzare la propria posizione (dipendenza da lavoro)
Discrezionalità di scelta relativamente a luoghi, tempi e modi di svolgimento dell'attività nei limiti dei vincoli imposti da norme interne ed esterne	Intrusione del lavoro nella vita privata
Opportunità di produrre regole proprie per strutturare parti del processo di lavoro	Limitazione del tempo libero e quindi del recupero con impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza
Efficienza, risparmio e discrezionalità nello svolgimento delle attività	Aumento dei carichi di lavoro, lavorando anche più delle ore previste da contratto
Miglior conciliazione dei tempi lavorativi con quelli familiari e di vita privata	Ostacolo allo sviluppo dell'autonomia organizzativa nella regolazione dei processi
Incentivo allo sviluppo di centri di <i>co-working</i>	Perdita di identità e senso di appartenenza al gruppo di lavoro (isolamento)
Adozione del comportamento atteso dalla direzione data la consapevolezza di poter essere costantemente monitorati	Ritardo temporale nell'apprendere novità e avvenimenti dell'azienda accaduti mentre si lavorava non in azienda
Possibilità di anticipare i problemi, ossia capacità di valutare se convenga seguire la procedura formalmente prevista, oppure una di quelle disponibili, oppure necessità di svilupparne di nuove	Difficoltà nel condividere informazioni e nel creare relazioni spaziali con i colleghi (le interazioni con i colleghi sono sempre più indirette e formali)
Capacità di identificare rapidamente i punti di riferimento interni (colleghi) e esterni riuscendo a sviluppare relazioni e a scambiare informazioni	Cali di produttività e aumento della probabilità di errore (causati dalla perdita di concentrazione) dovuti alle frequenti interruzioni causate dalla continua sollecitazione da parte dell'azienda
Minore necessità di ricorrere ad aspettative, permessi e part-time	

Tabella A.2 Il lavoro agile - Opportunità e rischi per l'impresa

OPPORTUNITÀ	RISCHI
Incremento della competitività	Pretesa che il lavoratore sia costantemente disponibile
Comunicazione più efficace delle informazioni per il coordinamento dello svolgimento dei compiti e schemi di risoluzione dei problemi	Continua sollecitazione dei lavoratori, facilitata dalla comunicazione via ICT
Miglioramento del capitale umano disponibile soprattutto quando tale modalità è combinata con il <i>coworking</i>	Aumento dei carichi organizzativi di lavoro
Adozione di modalità di controllo alternative alla supervisione diretta dei risultati individuali di lavoro	Incentivo ad accentuare il controllo (anche in tempo reale) e la supervisione, frenando nel medio-lungo periodo l'autonomia organizzativa e lo sviluppo di innovazione nella regolazione dei processi
Riduzione dei tassi di assenteismo	Possibile barriera per l'accesso al mercato del lavoro di alcuni lavoratori, dovuta alle competenze digitali richieste
Riduzione di assenze per motivi personali e familiari, rientro anticipato dalla maternità	Rischio di estinzione di alcuni mestieri, soprattutto quelli routinari e non manuali (<i>medium skills</i>)
Comportamento più corretto da parte del lavoratore data l'opportunità di poterlo costantemente monitorare	Freno alla formulazione di regole autonome e alla valorizzazione delle competenze del lavoratore

da Albano e.a. (2017)

© IPL 2018