



MODELLI DI LAVORO

ESIGENZE DEI COLLABORATORI

TREND E DATI

WORK-LIFE-BALANCE

FUTURO DEL LAVORO

Gli orari di lavoro nell'Euregio Studio EWCS 2025 Tirolo Alto Adige Trentino EWCS Tyrol ITAT-62-007

Prefazione dei presidenti

Alla luce delle esperienze positive del passato, prosegue la collaborazione tra la Arbeiterkammer (Camera del lavoro) Tirolo, l'IPL | Istituto Promozione Lavoratori di Bolzano e l'Agenzia del Lavoro del Trentino nell'ambito di un progetto comune finanziato dall'UE nel quadro del programma Interreg Italia-Austria.

Per l'iniziativa, i tre partner hanno intervistato 2.250 occupati nell'area Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino sulla qualità delle loro condizioni di lavoro, utilizzando la metodologia EWCS (*European Working Conditions Survey*), sviluppata dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound). Questo approccio metodologico consente, nel corso dell'analisi dei risultati, non solo di comprendere il contesto locale, ma

anche di collocare le conoscenze acquisite in un quadro comparativo europeo più ampio.

Il primo di sei studi è dedicato ai tempi di lavoro. Vengono esaminati i più svariati aspetti della qualità dell'orario di lavoro, quali il numero di ore e di giorni lavorativi, la mancanza di periodi di riposo, i tempi di pendolarismo e il lavoro notturno. Inoltre, il presente rapporto monitora l'eventuale desiderio degli occupati dell'Euregio di modificare il proprio carico orario di lavoro. Obiettivo di questa prima pubblicazione è individuare le principali criticità legate ai tempi di lavoro per sottoporle all'attenzione dei decisori politici e del pubblico interessato.



Erwin Zangerl
Presidente della Camera
del lavoro
Tirolo



Stefano Mellarini
Presidente AFI |
Istituto Promozione
Lavoratori Bolzano



Riccardo Salomone
Präsident Agenzia
del lavoro
Trento

INDICE

1. Introduzione..... 5

2. Perché è importante un orario di lavoro orientato alla qualità:
fondamenti giuridici e sociali 6

3. Quanto lavorano gli occupati:
il carico di lavoro nell'Euregio..... 9

3.1 Ore settimanali abituali 9

3.2 Giorni lavorativi abituali..... 16

3.3 Regolamentazione dell'orario di lavoro..... 20

4. Sotto pressione: il lavoro nemico del tempo..... 24

4.1 Giornate lunghe con 10 o più ore di lavoro..... 24

4.2 Riposo di 11 ore tra un giorno lavorativo e l'altro 30

4.3 Tempo di pendolarismo 36

4.4 Lavoro notturno 41

5. Desiderio di modifica dell'orario di lavoro da parte dei lavoratori 47

6. Discussione e conclusioni..... 54

Riferimenti 55

Allegato statistico 57

1. Introduzione

Il presente rapporto di ricerca è il primo di una serie di analisi sulle condizioni di lavoro nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino.

La raccolta dei dati si è svolta tra il 2025 e il 2026. Basandosi sugli standard metodologici dell'Indagine europea sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey – in breve EWCS), condotta regolarmente dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) con sede a Dublino, il presente studio si fonda su un modello di indagine regionale ad hoc.

La redazione del presente rapporto rientra nell'ambito di un progetto di cooperazione finanziato dall'Unione europea attraverso il programma Interreg. La realizzazione scientifica e operativa è affidata alle istituzioni partner delle tre regioni: la Camera del Lavoro del Tirolo (AK Tirol), l'Istituto Promozione Lavoratori dell'Alto Adige (AFI-IPL) e l'Agenzia del Lavoro del Trentino, che già nel 2021 hanno collaborato a un'indagine sulle condizioni di lavoro nell'Euregio.

Il primo rapporto del progetto Interreg si concentra su un'analisi dettagliata del tema dell'orario di lavoro. Vengono analizzati i seguenti aspetti principali:

- l'entità e la distribuzione degli orari di lavoro effettivi, nonché le preferenze espresse dagli occupati in materia di orario di lavoro,
- la struttura degli orari di lavoro in base all'età e al genere, nel raffronto regionale, professionale e settoriale nei tre territori, nonché

- la diffusione di picchi di intensità temporale del lavoro, lo svolgimento regolare di giornate lavorative di 10 ore, i tempi di pendolarismo e il lavoro notturno.

Inoltre, i risultati regionali vengono messi a confronto, in alcuni casi, con i dati di riferimento nazionali di Austria e Italia, nonché con la media complessiva europea. Il rapporto mira a evidenziare, su basi empiriche, le principali criticità connesse all'orario di lavoro e a formulare raccomandazioni per i decisori pubblici, al fine di promuovere un'organizzazione del lavoro più sana ed equa.



2. Perché è importante un orario di lavoro orientato alla qualità: fondamenti giuridici e sociali

L'organizzazione dell'orario di lavoro non è soltanto una questione di organizzazione della quotidianità aziendale. È infatti un fattore rilevante per il benessere e la sicurezza sul posto di lavoro, nonché per la partecipazione sociale dei lavoratori. La regolamentazione dell'orario di lavoro è fondamentale a tal fine, ma riguarda in linea di principio solo i lavoratori dipendenti. A tale proposito è opportuno sottolineare che la base dati su cui si basa il presente rapporto EWCS include tutti gli occupati nell'Euregio, compresi i lavoratori autonomi, ai quali non si applicano gli aspetti normativi in materia di orario di lavoro descritti di seguito.

La direttiva UE 2003/88/CE del 4 novembre 2003 sull'orario di lavoro (Unione Europea) costituisce la base per l'organizzazione dell'orario di lavoro in tutti gli Stati membri. Il suo obiettivo dichiarato è stabilire norme minime in materia di sicurezza e tutela della salute. La direttiva chiarisce che il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro non può essere subordinato a considerazioni di natura meramente economica.

Tra i punti cardine della succitata direttiva figurano:

- Un orario di lavoro settimanale massimo di 48 ore in media, straordinari compresi.
- Un periodo di riposo giornaliero minimo di 11 ore consecutive ogni 24 ore.
- Un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore, oltre al periodo di riposo giornaliero.
- Il diritto a ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

In Austria, questa direttiva UE a tutela dei lavoratori è recepita dalla legge sull'orario di lavoro (AZG, Arbeitszeitgesetz, Austria, 2022). L'orario di lavoro normale previsto dalla legge è, in linea di principio, di 8 ore al giorno e 40 ore alla settimana. Tuttavia, molti contratti collettivi, frutto di intense trattative sindacali, prevedono già orari di lavoro più brevi. Nonostante la maggiore flessibilità introdotta nel 2018, vigono limiti massimi rigorosi: l'orario di lavoro giornaliero di norma non può superare le 12 ore e quello settimanale le 60 ore. Rimane comunque fondamentale il requisito previsto dal diritto europeo, secondo cui l'orario di lavoro settimanale medio, calcolato su un periodo di riferimento di 17 settimane, non può superare le 48 ore. La legge prevede inoltre delle pause obbligatorie: se la durata complessiva dell'orario di lavoro giornaliero supera le sei ore, deve essere osservata una pausa di almeno 30 minuti. Al termine del lavoro deve essere concesso un periodo di riposo ininterrotto di almeno 11 ore, al fine di garantire il necessario recupero.

In Italia, il decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003 disciplina l'organizzazione dell'orario di lavoro recependo la suddetta direttiva UE. Anche in questo caso, l'orario di lavoro normale è di 40 ore settimanali. Di conseguenza, in Italia i contratti collettivi stabiliscono l'orario di lavoro settimanale massimo, mentre l'orario di lavoro medio, calcolato su un periodo di 7 giorni, non può superare le 48 ore. Tale valore medio deve essere calcolato sulla base di un periodo di 4 mesi, ma può essere esteso fino a 6 o fino a 12 mesi nei contratti collettivi per motivi oggettivi, tecnici o di organizzazione del lavoro (Italia, 2018).

Dal punto di vista sociologico e psicologico, l'organizzazione dell'orario di lavoro è un fattore determinante per la qualità della vita e il benessere dei lavoratori. Studi recenti hanno rilevato un'associazione tra la durata del lavoro retribuito e il livello di soddisfazione generale nella vita. L'analisi dell'European Social Survey, per esempio, ha evidenziato che una settimana lavorativa più breve è associata a un maggiore livello di soddisfazione nella vita (Shao, 2022). In questo contesto, un fattore mediatore essenziale è la salute: orari di lavoro eccessivamente lunghi sono correlati negativamente al benessere fisico e psichico, mentre una riduzione delle ore consente il recupero necessario (Artazcoz et al., 2018). I dettagli relativi al benessere fisico e psichico saranno trattati in modo approfondito in uno studio successivo dei partner del progetto EWCS. Non è solo la durata del lavoro a determinarne la qualità, ma anche la possibilità di organizzare il proprio tempo, la cosiddetta «sovranità sul tempo». Analisi empiriche evidenziano che i lavoratori che godono di un'elevata sovranità sul tempo presentano un livello di soddisfazione più alto. Tra i lavoratori che possono gestire autonomamente il proprio orario di lavoro adattandolo alle esigenze private e familiari, la soddisfazione aumenta. Al contrario, orari di lavoro atipici, come il lavoro a turni, il lavoro nel fine settimana o gli straordinari frequenti non retribuiti, sono associati a una minore soddisfazione e a maggiori difficoltà di partecipazione sociale (Wanger, 2017). Questa associazione è particolarmente marcata quando gli straordinari sono involontari.

Il rapporto sull'orario di lavoro dell'Istituto Momentum per il 2024 (Sturm, 2024)

evidenzia un netto squilibrio sociale nella riduzione dell'orario di lavoro in Austria. Negli ultimi anni, la riduzione effettiva delle ore lavorative ha riguardato principalmente i lavoratori con redditi elevati. I lavoratori appartenenti al decile di reddito più alto hanno ridotto maggiormente il proprio orario di lavoro dal 2014, mentre le persone con redditi più bassi spesso continuano a lavorare involontariamente a tempo parziale perché non riescono a trovare un impiego a tempo pieno o perché sono vincolate da impegni di formazione e responsabilità di cura. Gli incentivi monetari per l'estensione dell'orario di lavoro hanno effetti limitati sui lavoratori con redditi elevati, in quanto hanno già raggiunto un buon tenore di vita e desiderano dedicarsi al tempo libero.

Un aspetto cardine della ricerca riguarda le differenze di genere. I dati di Eurofound mostrano che in Europa sono ancora le donne a occuparsi della maggior parte del lavoro di cura non retribuito (Parent-Thirion et al., 2026). Mentre la nascita di un figlio non comporta una significativa riduzione dell'orario di lavoro retribuito per i padri, che tendono anzi ad aumentarlo, l'orario di lavoro retribuito delle madri diminuisce drasticamente. Questo «divario di cura» (Gender Care Gap) può essere ricondotto anche alla carenza di servizi per l'infanzia e a modelli di ruolo tradizionali, con possibili conseguenze sull'autonomia economica e sul rischio di povertà in età avanzata (Sturm, 2024).

Per quanto riguarda la salute mentale dei lavoratori, approcci come la settimana lavorativa di quattro giorni possono contribuire a ridurre il carico complessivo.

Gli studi indicano che una riduzione dell'orario di lavoro non solo può aumentare la produttività, ma offre ai lavoratori spazio per la cura di sé (self-care). Questo tempo aggiuntivo viene utilizzato per il riposo, la realizzazione personale o il disbrigo delle faccende domestiche, il che riduce il livello di stress durante il fine settimana e aumenta la concentrazione durante i giorni lavorativi. Tuttavia, si mette anche in guardia contro il rischio del "superamento dei limiti": quando il lavoro viene percepito come particolarmente importante, i lavoratori tendono all'autosfruttamento e all'eccessivo impegno, fenomeno rispetto al quale gli autori richiamano l'importanza di chiari limiti temporali (Pedersen et al., 2024).

Secondo gli studi scientifici e di ricerca applicata qui discussi, una riduzione dell'orario di lavoro potrebbe favorire il benessere lavorativo. Gli studi richiamano inoltre la necessità di cambiamenti strutturali, come il potenziamento dei servizi di assistenza all'infanzia e incentivi per i padri affinché si assumano una quota maggiore di lavoro di cura, al fine di correggere la distribuzione sbilanciata dell'orario di lavoro tra i sessi. Un'organizzazione dell'orario di lavoro che valorizzi la tutela della salute e l'autonomia temporale, spaziale e organizzativa dei lavoratori può contribuire al benessere individuale nel lungo periodo. Per tutti questi aspetti, i risultati della ricerca del rapporto EWCS nell'Euregio, riportati di seguito, forniscono prime indicazioni utili che dovranno essere approfondite in studi successivi.

Note importanti sul rapporto:

- Il campione è costituito da persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni residenti in Tirolo, Alto Adige o Trentino che, nella settimana precedente l'intervista, hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito o un'attività finalizzata al conseguimento di un profitto o di un reddito familiare. L'analisi è integrata in alcuni punti da dati provenienti dall'Austria, dall'Italia e dalla media europea dello studio EWCS di Eurofound del 2024. Il campione include sia lavoratori dipendenti sia lavoratori autonomi. Pertanto, tutti i risultati comprendono gli orari di lavoro di entrambi i gruppi.
- Nell'indagine basata su quote, il numero di persone appartenenti alla categoria di genere «diversa» che hanno partecipato è troppo esiguo per consentire una rappresentazione metodologicamente solida. Pertanto, i risultati per genere includono dati relativi a donne e uomini.
- Dati: le discordanze delle percentuali ponderate rispetto a 100 sono dovute all'arrotondamento. Le numerosità campionarie non ponderate (n) sono riportate nell'appendice statistica alla fine del presente rapporto.

3. Quanto lavorano gli occupati: il carico di lavoro nell'Euregio

3.1 Ore settimanali abituali

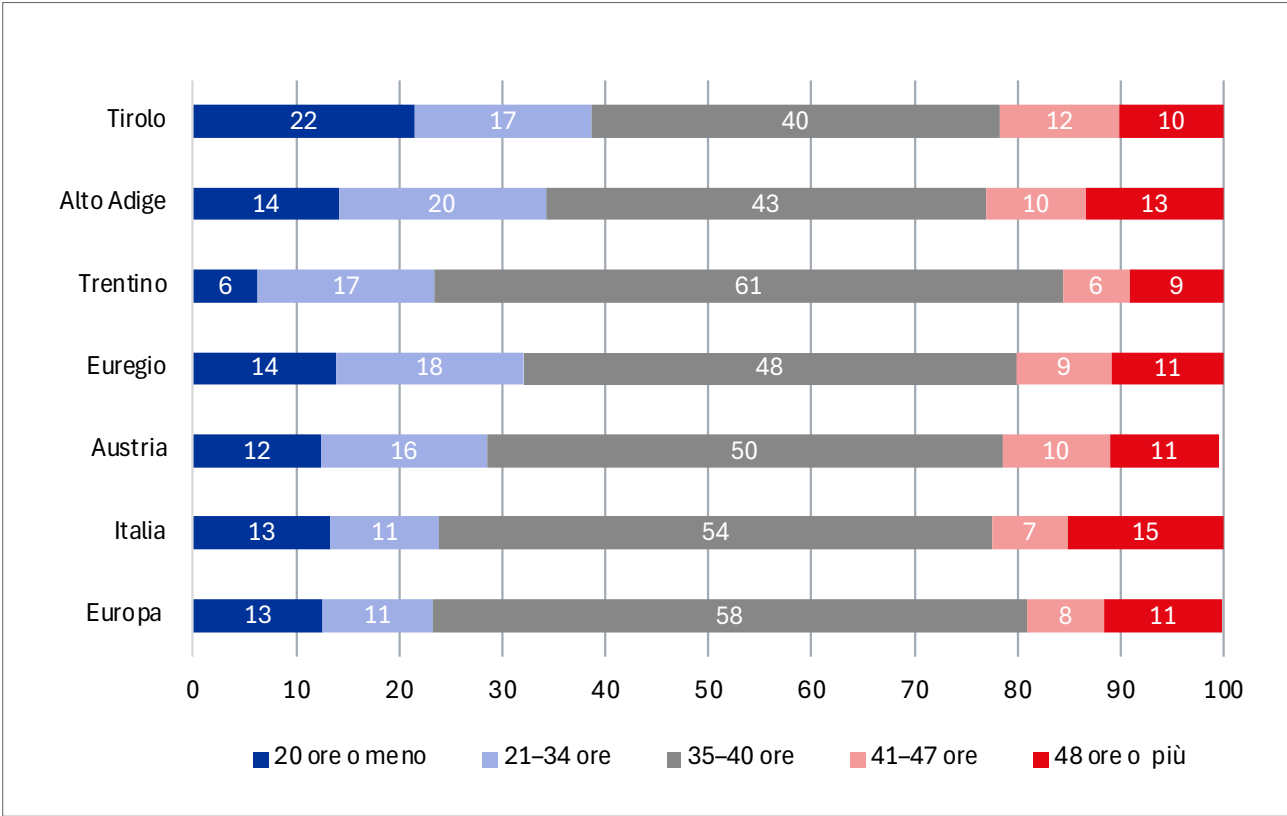
Come già osservato, tutti i risultati riportati in questo rapporto includono sia i dati riguardanti i lavoratori dipendenti che quelli riguardanti i lavoratori autonomi. Le ore settimanali medie differiscono notevolmente tra questi due gruppi, in quanto i lavoratori autonomi riportano più frequentemente settimane lavorative lunghe. Per questo motivo, tale dimensione incide fortemente anche sull'analisi comparativa settoriale nelle sezioni successive di questo capitolo. I lavoratori autonomi (n = 318) presentano infatti più spesso orari prolungati (il 35% lavora 48 ore o più), rispetto ai lavoratori dipendenti (il 7% lavora 48 ore o più, n = 1905). Mentre il 52% dei lavoratori dipendenti lavora con un orario settimanale compreso tra 35 e 40 ore, tale percentuale scende al 27% tra i lavoratori autonomi.

L'integrazione dei dati nazionali ed europei nella figura 1 evidenzia differenze nella distribuzione delle ore lavorate all'interno dell'Euregio, con un profilo particolare per il Tirolo. Mentre nella media europea un carico di lavoro settimanale compreso tra 35 e 40 ore rappresenta la fascia più frequente, con il 58%, nell'Euregio e in Austria si osserva una situazione diversa. In Austria questa percentuale è pari al 50%, in Alto Adige scende al 43% e in Tirolo raggiunge il valore più basso tra i tre territori, pari al 40%. Il Trentino, con il 61%, rimane il territorio dell'Euregio in cui la settimana lavorativa da 35-40 ore è più diffusa.

Rispetto alla fascia tradizionale di 35-40 ore emergono tuttavia due configurazioni differenti. Da un lato, sono più diffusi i

modelli lavorativi con orario ridotto: in Tirolo, il 22% dei lavoratori lavora 20 ore o meno, mentre il 17% lavora tra le 21 e le 34 ore. Questi dati sono superiori alla media austriaca (rispettivamente 12% e 16%) e anche alla media europea (rispettivamente 13% e 11%). D'altro canto, sono presenti anche orari di lavoro molto lunghi: in Alto Adige, il 13% dei lavoratori lavora 48 ore o più alla settimana, che tuttavia rimane al di sotto della media nazionale italiana (15%). Questi dati evidenziano come, in Tirolo e in Alto Adige, la fascia di 35-40 ore risulti meno centrale, mentre, al contempo, la quota di orari ridotti (in Tirolo) e quella di orari molto lunghi (in Alto Adige) siano superiori alla media europea.

Figura 1
Ore settimanali abituali - Per regione (%)



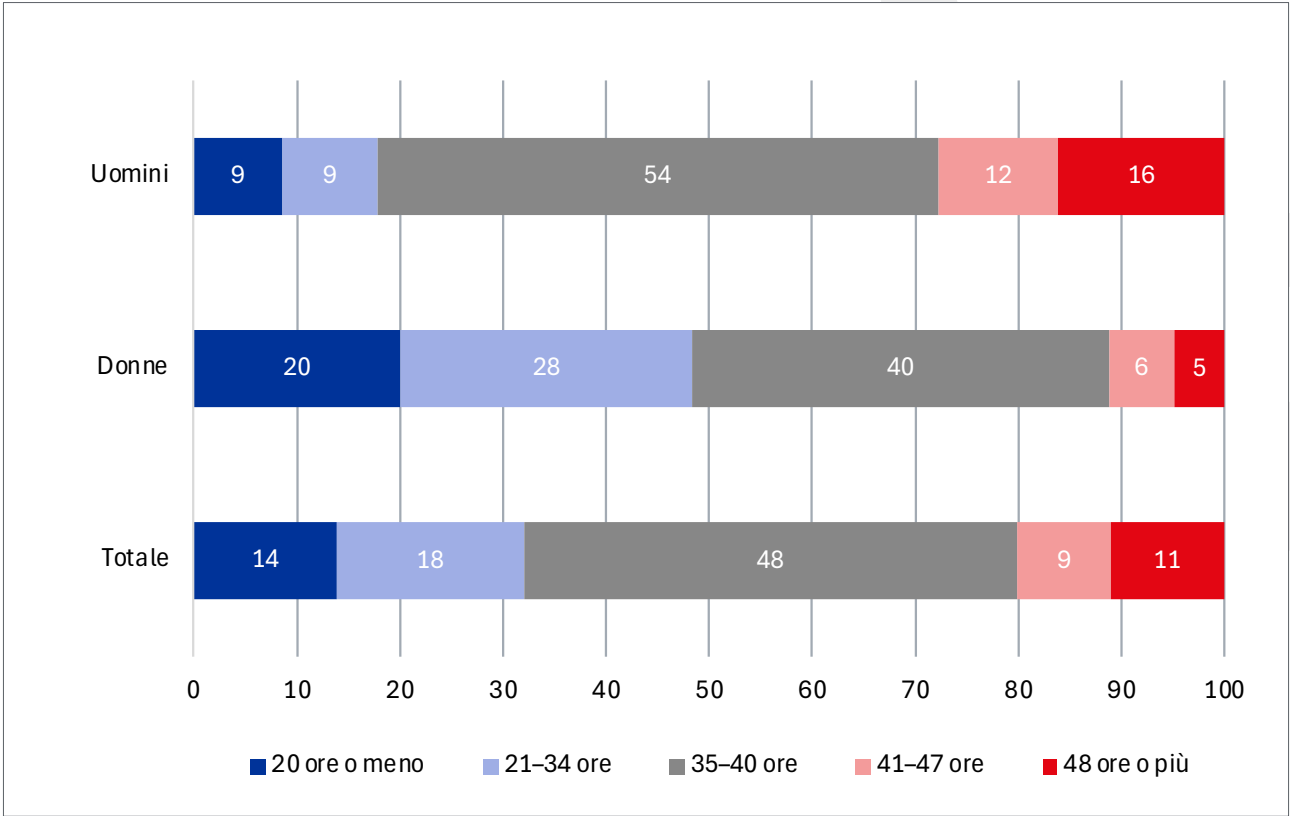
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

L'analisi per genere dell'orario di lavoro settimanale effettivo mette in luce le differenze tra donne e uomini nell'Euregio (Figura 2). Mentre la fascia standard da 35 a 40 ore riguarda la maggioranza degli uomini (54%), ciò vale solo per circa due donne su cinque (40%). Una donna su cinque (20 %) lavora al massimo 20 ore, percentuale che scende al 9% tra gli uomini. Anche nelle settimane con un orario compreso tra le 21 e le 34 ore il divario risulta altrettanto evidente: il 28 % delle donne contro solo il 9 % degli uomini.

All'estremo opposto, gli uomini risultano più frequentemente interessati da orari di lavoro molto lunghi: il 12% di loro lavora abitualmente da 41 a 47 ore, mentre un ulteriore 16% ha settimane lavorative di 48 ore o più. Tra le donne, la quota com-

pletiva nelle due fasce oltre le 40 ore è dell'11%. Come dimostrato dagli studi del Momentum Institut, questa prevalenza di modelli con orario ridotto tra le donne può essere collegata alla distribuzione squilibrata del lavoro di cura non retribuito (Sturm, 2024).

Figura 2
Ore settimanali abituali - Per genere (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

I risultati dettagliati relativi agli orari di lavoro per genere nei singoli territori evidenziano inoltre che la distribuzione non è affatto uniforme, ma presenta disparità regionali. Tra gli uomini, la fascia di 35-40 ore è più diffusa in Trentino, dove riguarda circa due terzi degli occupati (68 %), mentre i modelli con orario ridotto fino a 20 ore settimanali sono praticamente inesistenti.

Un quadro completamente diverso emerge invece in Alto Adige. Qui, infatti, più di un uomo su cinque (21%) ha un orario di lavoro settimanale di 48 ore o più e, se a questo si aggiunge la fascia di orario estesa da 41 a 47 ore (12%), si evince che un terzo degli uomini occupati (33%) supera la soglia delle 40 ore settimanali. In Tirolo, tra gli uomini, si registra la quota più alta di orari ridotti fino a 20 ore settimanali (18%),

mentre il 42% lavora tra le 35 e le 40 ore e il 15% ha orari notevolmente più elevati, pari ad almeno 48 ore.

Le differenze territoriali sono ancora più marcate tra le donne occupate, per le quali la diffusione degli orari ridotti varia sensibilmente tra i tre territori. In Alto Adige più della metà delle donne (58%) lavora meno di 35 ore settimanali. Una donna su tre (35%) lavora 21-34 ore, mentre un ulteriore 23% lavora al massimo 20 ore a settimana. In Tirolo la situazione è simile, ma mostra una tendenza ancora più marcata verso orari di lavoro ridotti: più di una tirolese su quattro (26%) lavora al massimo 20 ore alla settimana, mentre un ulteriore 24% lavora da 21 a 34 ore. Nel complesso, in Tirolo la metà delle donne occupate (50 %) lavora meno di 35 ore settimanali.

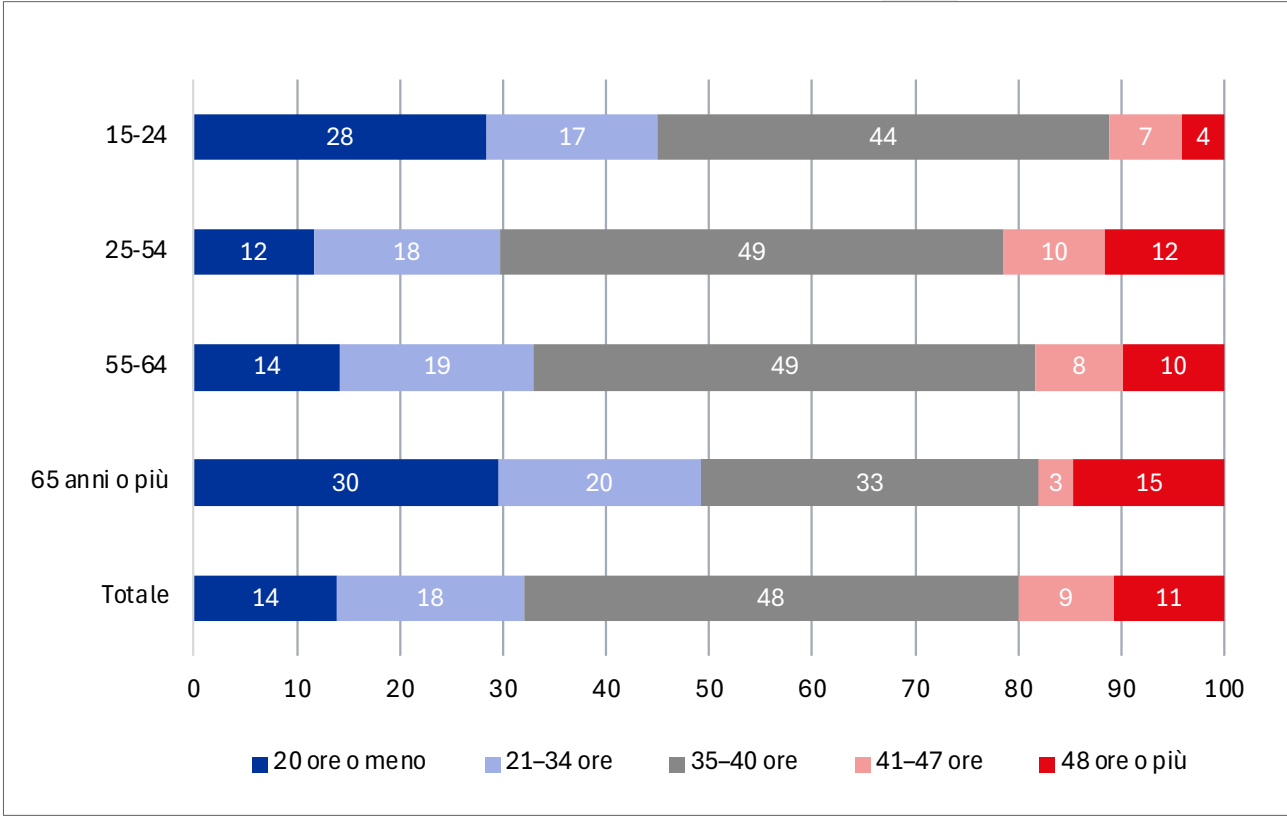
Il Trentino, invece, presenta un quadro leggermente diverso per quanto riguarda le donne: più della metà (53 %) lavora tra le 35 e le 40 ore, mentre i modelli di lavoro a orario ridotto fino a 20 ore, con l'11%, sono nettamente meno diffusi rispetto al nord dell'Euregio.

L'analisi per fasce d'età mostra che gli orari di lavoro prolungati sono un fenomeno che varia in base alla fase della vita (Figura 3). La fascia di 35-40 ore è più diffusa tra i 25-54enni e i 55-64enni, per entrambi pari al 49%.

Tra i lavoratori giovani (dai 15 ai 24 anni) emerge un quadro duplice: da un lato, quasi un terzo (28%) lavora con un orario ridotto, pari a 20 ore o meno alla settimana. Dall'altro, un gruppo significativo di giovani sotto i 25 anni (il 7% con un orario compreso tra le 41 e le 47 ore e il 4% con 48 ore o più) presenta già orari di lavoro

molto lunghi, superiori alle 40 ore. Nella fascia dei lavoratori più anziani (65 anni o più) la fascia standard è ancora meno diffusa (solo il 33% lavora con un orario compreso tra le 35 e le 40 ore). Al contrario, quasi un terzo (30 %) lavora al massimo 20 ore settimanali, mentre contemporaneamente quasi un lavoratore anziano su sette (15 %) effettua orari di lavoro prolungati pari a 48 ore o più. Anche tra i 25-54enni, la quota di chi lavora più di 40 ore è pari complessivamente al 22%.

Figura 3
Ore settimanali abituali - Per fasce di età (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino



L'analisi regionale della fascia d'età compresa tra i 15 e i 24 anni evidenzia, inoltre, differenze nell'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Il Tirolo si distingue per quanto riguarda gli orari di lavoro più brevi: qui, infatti, il 44% dei giovani occupati lavora al massimo 20 ore settimanali. Se a questi si aggiungono quelli che lavorano tra le 21 e le 34 ore (12%), in Tirolo più della metà dei giovani occupati (55%) si discosta dal modello standard di 35-40 ore settimanali. Questo andamento nella parte settentrionale dell'Euregio può essere collegato all'elevata presenza di lavori part-time svolti da studenti e a modelli formativi specifici. Un andamento opposto si registra nel sud dell'Euregio, dove i giovani occupati rientrano più spesso in modelli di orario di lavoro più estesi. In Alto Adige, con il 52%,

più della metà dei giovani tra i 15 e i 24 anni svolge un'attività lavorativa compresa tra le 35 e le 40 ore settimanali. Qui gli orari di lavoro ridotti fino a 20 ore settimanali rappresentano solo il 22%. Anche in Trentino, dove il 42% dei lavoratori svolge un'attività compresa fra le 35 e le 40 ore settimanali, si osserva una maggiore concentrazione nella fascia standard; al contempo emerge un dato da considerare con attenzione: l'11% dei giovani occupati trentini lavora abitualmente più di 48 ore la settimana. Come emerge chiaramente dalla figura 4, l'effettivo carico di lavoro nell'Euregio varia notevolmente da un settore economico all'altro, poiché il classico orario di lavoro compreso tra le 35 e le 40 ore risulta meno diffuso in diversi settori. Il carico di lavoro più elevato si registra nell'agricoltura e nella silvicoltura, dove quasi due quinti degli

occupati (39 %) hanno un orario di lavoro settimanale di 48 ore o più. Anche il settore edile (24 %) e quello alberghiero e della ristorazione (22 %) registrano un'alta percentuale di settimane lavorative lunghe. Se si considera anche la fascia di orario di lavoro estesa dalle 41 alle 47 ore, nel settore alberghiero e della ristorazione ben più di un terzo degli intervistati (38 %) svolge orari di lavoro prolungati. Il dato potrebbe essere collegato anche alla carenza di personale qualificato nel settore alberghiero e della ristorazione, già analizzata dalla letteratura di sociologia del lavoro (Neuhauser et al., 2022). L'orario di lavoro più tradizionale si riscontra invece nell'industria, dove il 68% dei lavoratori si attesta nella fascia compresa tra le 35 e le 40 ore.

A ciò si contrappongono i settori caratterizzati da un orario di lavoro ridotto. Nel

settore dell'istruzione, per esempio, più di un quarto dei lavoratori (26%) non supera le 20 ore settimanali, mentre un ulteriore 30% lavora da 21 a 34 ore. Pertanto, in questo settore, il 56% dei lavoratori lavora meno di 35 ore settimanali. Una concentrazione altrettanto significativa verso un numero inferiore di ore lavorative si riscontra nel settore sanitario e sociale, in cui complessivamente il 49% dei lavoratori lavora meno di 35 ore (il 15% per un massimo di 20 ore e il 34% tra 21 e 34 ore). Questa distribuzione è coerente con altre indagini secondo cui, proprio nei settori socialmente rilevanti come l'istruzione e la sanità, molte persone sono impegnate in attività di formazione iniziale e continua (Huemer et al., 2025) e hanno responsabilità di assistenza familiare, fattori che possono contribuire alla diffusione di orari ridotti.

Figura 4
Ore settimanali abituali – Settori (%)

	20 ore o meno	21 - 34 ore	35 - 40 ore	41 - 47 ore	48 ore o più
Agricoltura e silvicoltura	9	11	31	10	39
Manifatturiero	5	10	68	9	8
Edilizia	9	2	53	12	24
Commercio	18	18	45	11	9
Alberghiero e ristorazione	21	9	32	16	22
Trasporti	14	14	49	9	13
Servizi finanziari	10	14	60	8	8
Pubblica amministrazione	3	20	65	5	6
Istruzione	26	30	34	6	4
Sanità e sociale	15	34	43	3	5
Altri servizi	15	21	46	10	8
Totale	14	18	48	9	11

Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

Le disparità socioeconomiche del mercato del lavoro si riflettono anche nell'analisi per categorie professionali (vedi Figura 5). I dirigenti presentano la quota più elevata di orari di lavoro lunghi: oltre un terzo (36 %) lavora abitualmente 48 ore o più alla settimana, mentre un ulteriore 15 % lavora tra le 41 e le 47 ore. Di conseguenza, un dirigente su due (51 %) supera le 40 ore settimanali. Una quota elevata di orari pari a 48 ore o più si riscontra anche tra i lavoratori qualificati nei settori agricolo e artigianale (21 %). Per contro, tra i lavoratori non qualificati e nelle professioni del settore dei servizi si riscontrano spesso orari di lavoro ridotti. Tra i lavoratori non qualificati, più di una persona su cinque (22%) lavora al massimo 20 ore, mentre nelle professioni del settore dei servizi la percentuale è del 21%. Se si considerano le persone con un orario compreso tra le 21 e le 34 ore, com-

pletivamente il 44% dei lavoratori nelle professioni del settore dei servizi e della vendita lavora meno di 35 ore la settimana. Si osserva per contro una forte concentrazione nella fascia standard tra gli operatori di impianti e macchinari, dove quasi i due terzi (64 %) presentano una settimana lavorativa regolare compresa tra le 35 e le 40 ore, mentre solo il 5 % lavora meno di 20 ore.

Figura 5
Ore settimanali abituali – Categorie professionali (%)

	20 ore o meno	21 - 34 ore	35 - 40 ore	41 - 47 ore	48 ore o più
Dirigenti	5	11	33	15	36
Professioni accademiche	15	23	46	9	7
Tecnici e professioni di pari livello	9	21	52	10	8
Impiegati d'ufficio	19	20	51	5	4
Servizi e affini	21	23	37	10	10
Personale qualificato nel settore agricolo/artigianale	5	6	58	10	21
Operatori di impianti	5	8	64	12	11
Personale non qualificato	22	17	49	5	6
Totale	14	18	48	9	11

Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

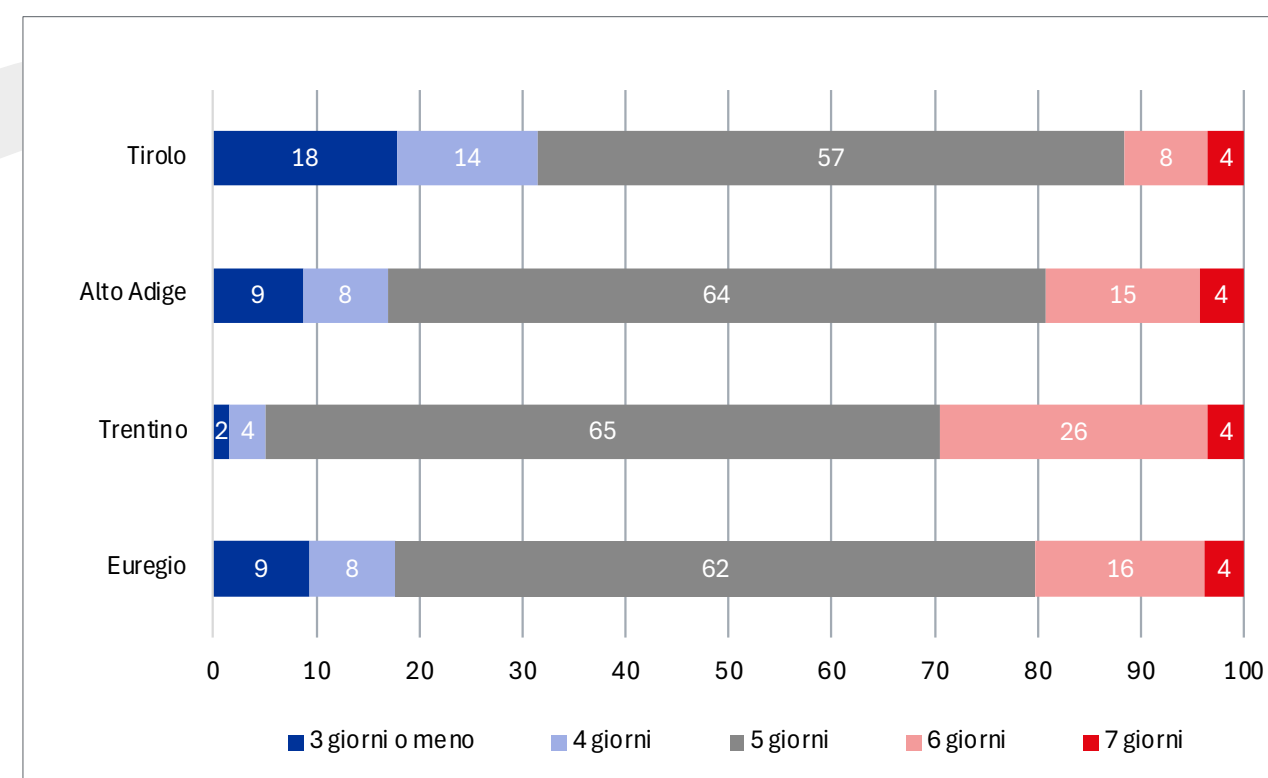
3.2 Giorni lavorativi abituali

Come si evince chiaramente dalla Figura 6, la tradizionale settimana lavorativa di 5 giorni rimane il modello dominante nell'Euregio, con una media complessiva del 62%. In Trentino la settimana lavorativa di 6 giorni è particolarmente diffusa: riguarda oltre un quarto dei lavoratori (26 %); segue l'Alto Adige con il 15 %. Se si considera anche la quota di chi lavora sette giorni su sette (Alto Adige: 4 %, Trentino: 4 %), in questi due territori una parte considerevole della popolazione attiva lavora quasi ogni giorno della settimana.

Il Tirolo, invece, presenta un quadro diverso: quasi un terzo degli intervistati lavora meno di cinque giorni la settimana: il 18% lavora tre giorni o meno e un ulteriore 14% quattro giorni.

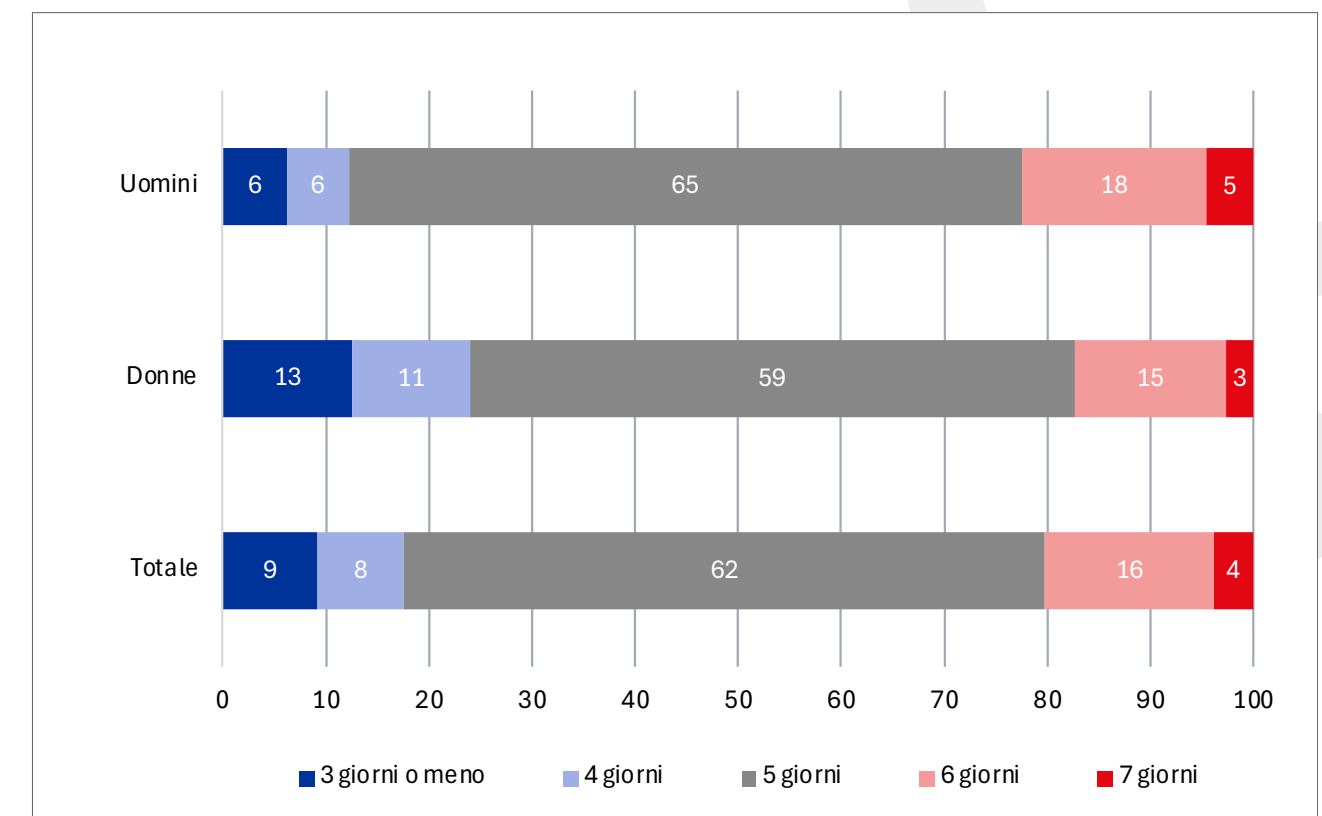
L'analisi della distribuzione dei giorni lavorativi settimanali tra donne e uomini (vedi Figura 7) evidenzia differenze di genere nella distribuzione dei giorni di lavoro retribuito nell'Euregio. Mentre il 65% degli uomini rientra nel modello tradizionale della settimana lavorativa di 5 giorni, questa percentuale scende leggermente per le donne, attestandosi al 59%. Le settimane lavorative ridotte sono più frequenti tra le donne: una su otto (13 %) lavora tre giorni o meno, mentre un ulteriore 11 % lavora quattro giorni alla settimana. Quasi un quarto degli uomini lavora sei giorni (18 %) o addirittura tutti i sette giorni della settimana (5 %). Tra le donne, la quota che lavora sei o sette giorni è più bassa, pari complessivamente al 18%.

Figura 6
Giorni lavorativi abituali - Per regione (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

Figura 7
Giorni lavorativi abituali - Per genere (%)



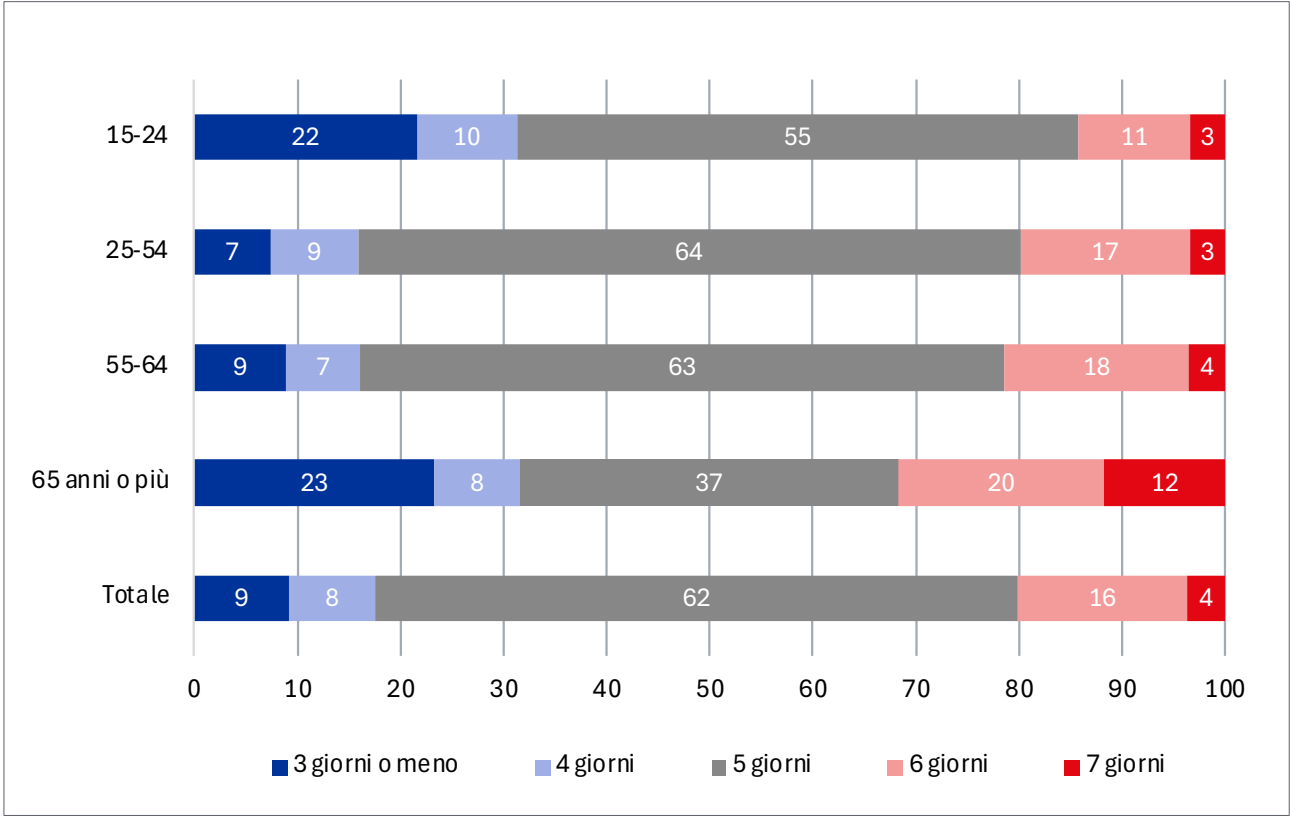
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

Se si considerano i giorni lavorativi settimanali in base alle fasce d'età, come illustrato nella Figura 8, emerge una netta differenza tra i due estremi della distribuzione dei lavoratori in termini di età. La settimana lavorativa di 5 giorni è più diffusa tra i 25-54enni (64%), seguiti dai 55-64enni (63%).

Al contrario, i gruppi di lavoratori più giovani e più anziani presentano scostamenti più marcati. Tra i 15 e i 24 anni, più di una persona su quattro lavora meno di cinque giorni (il 22% lavora tre giorni o meno e il 10% quattro giorni), un dato compatibile con percorsi di ingresso nel mercato del lavoro che spesso si affiancano alla formazione post-scolastica. Tra i lavoratori di 65 anni o più è invece più frequente la settimana di sei o sette giorni: se da un lato poco meno di un quarto (23%) lavora tre giorni

o meno, dall'altro quasi un terzo di questa fascia d'età lavora sei giorni (20%) o addirittura sette giorni su sette (12%). Tuttavia, il sottogruppo degli ultra 65enni nel campione preso in esame è relativamente esiguo (N non ponderato = 74). Pertanto, è difficile trarre conclusioni generalizzabili da questo risultato.

Figura 8
Giorni lavorativi abituali - Per fasce di età (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

L'analisi settoriale riportata nella Figura 9 evidenzia i settori economici in cui la settimana di cinque giorni è meno diffusa. Le quote più elevate di settimane lavorative di sei o sette giorni si osservano nell'agricoltura, nella silvicoltura e nel turismo. Nel settore agricolo, un terzo delle persone intervistate (il 33%) lavora sette giorni su sette, mentre un ulteriore 39% lavora sei giorni su sette. Nel complesso, oltre il 70% degli occupati in questo settore lavora sei o sette giorni alla settimana. Situazione simile nel settore alberghiero e della ristorazione: il 40% degli intervistati lavora sei giorni su sette e il 7% sette giorni su sette. Questi orari prolungati possono incidere sul benessere e sono stati indicati dalla letteratura tra i fattori connessi alla carenza di personale nel settore turistico (Neuhauser et al., 2022). Il modello contrapposto è rappresentato

dai settori con un'organizzazione più standardizzata della settimana lavorativa. Nella pubblica amministrazione (87%), nell'industria (83%) e nell'edilizia (81%), la settimana lavorativa di cinque giorni è la regola. Al contrario, un'alta percentuale di settimane lavorative ridotte si riscontra nel settore sanitario e sociale: il 17% dei lavoratori opera tre giorni o meno alla settimana e il 19% quattro giorni. Considerate la pressione lavorativa e la persistente carenza di personale nel settore sanitario e sociale, tale distribuzione è coerente con i risultati di altri studi che individuano diverse e ben note ragioni per le settimane lavorative ridotte, quali i lunghi turni di lavoro o il numero elevato di dipendenti con responsabilità di cura (Müller, 2025).

Figura 9
Giorni lavorativi abituali - Settori (%)

	3 giorni o meno	4 giorni	5 giorni	6 giorni	7 giorni
Agricoltura e silvicoltura	1	3	24	39	33
Manifatturiero	3	5	83	9	1
Edilizia	5	4	81	9	2
Commercio	17	8	47	24	4
Alberghiero e della ristorazione	14	5	35	40	7
Trasporti	4	7	61	27	1
Servizi finanziari	4	11	78	6	1
Pubblica amministrazione	3	4	87	4	1
Istruzione	12	9	68	10	1
Sanità e sociale	17	19	51	11	2
Altri servizi	8	9	65	14	4
Totale	9	8	62	16	4

Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

La Figura 10 mostra le differenze per categoria professionale: una maggiore concentrazione di giorni lavorativi si riscontra principalmente tra i lavoratori non qualificati e tra le professioni del settore dei servizi e della vendita. Tra i primi, quasi un terzo (31%) ha una settimana lavorativa regolare di sei giorni, mentre nel settore dei servizi e della vendita il 28% lavora sei giorni alla settimana. Questi dati indicano che è proprio in queste categorie professionali che si osserva frequentemente un numero elevato di giorni lavorativi, pur con un numero di ore lavorative spesso ridotto, come visto nella sezione precedente. Tuttavia, anche tra il personale dirigente si registra un numero elevato di giorni lavorativi: il 21% dei dirigenti lavora sei giorni alla settimana e un

ulteriore 13% lavora sette giorni su sette. La maggiore concentrazione sulla settimana di cinque giorni si riscontra nelle professioni tecniche e amministrative. Sia tra i tecnici e le figure professionali di pari livello (73%) che tra gli impiegati d'ufficio (72%), la settimana lavorativa di cinque giorni è la norma, mentre quella di sette giorni è praticamente inesistente. Inoltre, gli impiegati d'ufficio presentano una quota relativamente elevata di settimane lavorative ridotte, con una percentuale complessiva del 19% (meno di 3 giorni: 8%, 4 giorni: 11%).

Figura 10
Giorni lavorativi abituali - Categorie professionali (%)

	3 giorni o meno	4 giorni	5 giorni	6 giorni	7 giorni
Dirigenti	4	5	57	21	14
Professioni accademiche	11	11	66	9	3
Tecnici e professioni di pari livello	8	10	73	7	1
Impiegati d'ufficio	8	11	72	8	0
Servizi e affini	18	9	42	28	4
Personale qualificato nel settore agricolo e nell'artigianato	2	4	63	22	10
Operatore di impianti e macchinari	3	3	78	16	1
Personale non qualificato	7	5	55	31	3
Totale	9	8	62	16	4

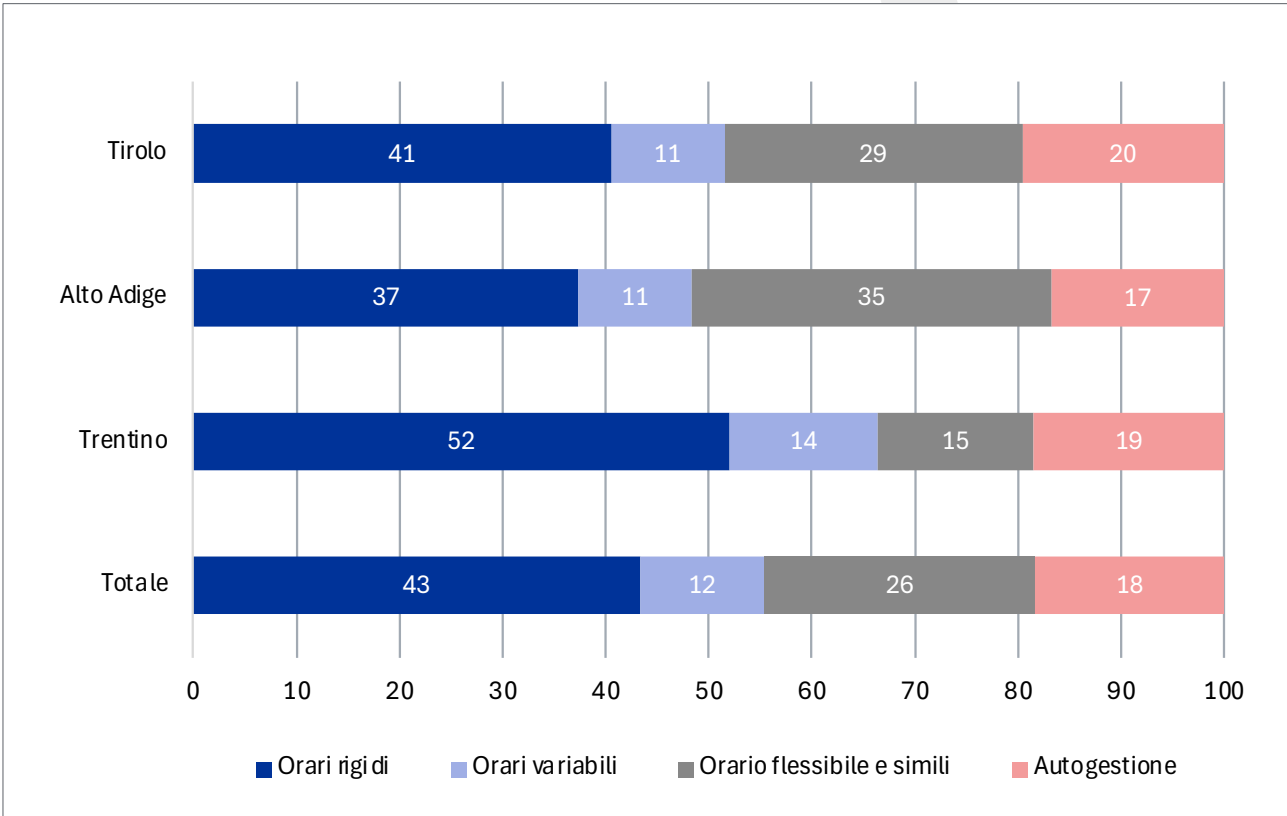
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

3.3 Regolamentazione dell'orario di lavoro

Come mostra la Figura 11, più di due quinti dei lavoratori dell'Euregio (43%) seguono orari di lavoro rigidi, senza alcun margine di autonomia individuale. Questo dato è particolarmente rilevante per il Trentino, dove la metà degli intervistati (52%) segue orari rigidamente prestabiliti, mentre le forme di flessibilità oraria rappresentano solo il 15% e hanno un ruolo marginale. In Alto Adige, invece, più di un terzo (35%) dei lavoratori dispone di forme di flessibilità oraria, mentre il 37% segue ancora orari rigidi. Il Tirolo registra la percentuale più alta di gestione autonoma dell'orario di lavoro (20%), seguito dal Trentino (19%) e dall'Alto Adige (17%).



Figura 11
Regolamentazione dell'orario di lavoro – Per regione (%)



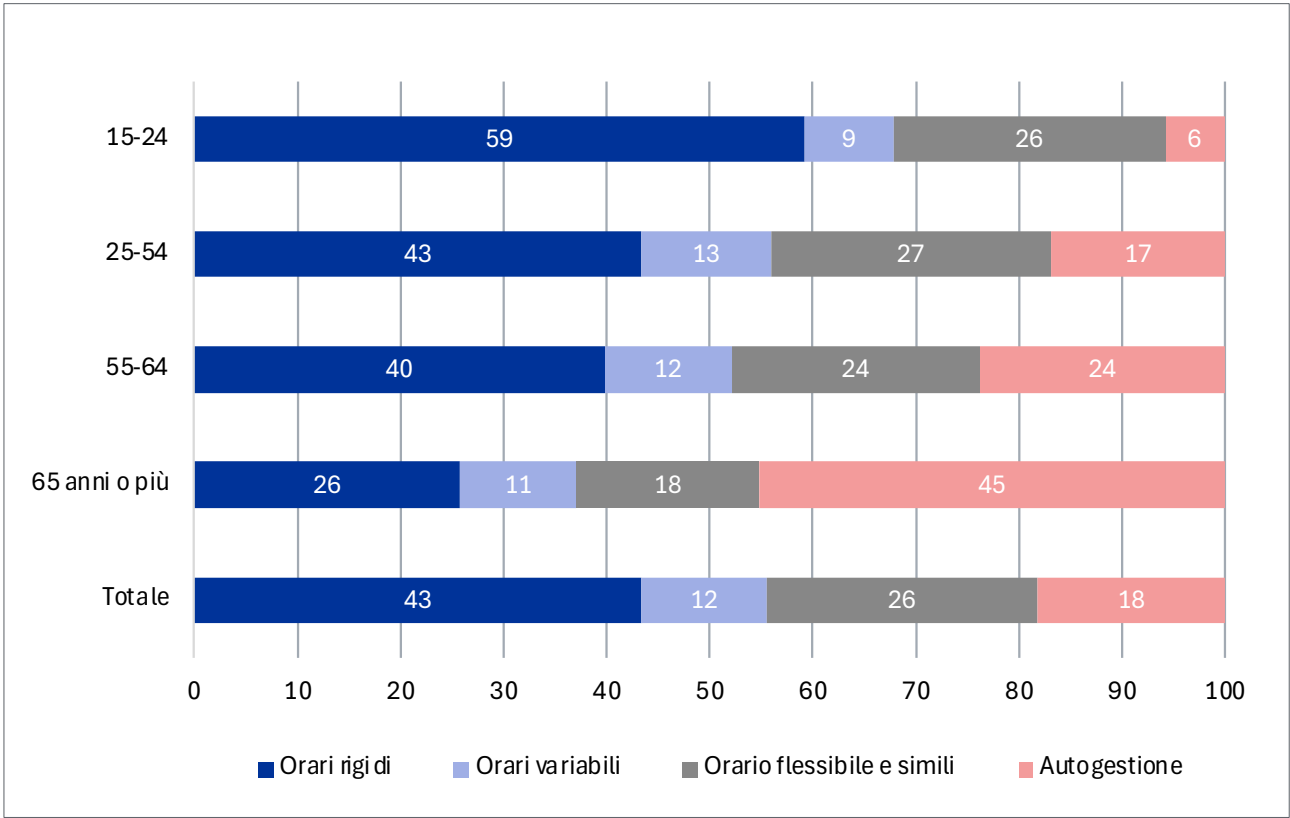
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

L'analisi per fasce d'età (vedi Figura 12) mostra che gli orari rigidi sono particolarmente diffusi tra i lavoratori più giovani. Nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 24 anni, quasi tre quinti (59%) sono vincolati a orari di lavoro rigidi. Solo una piccola minoranza di questa fascia d'età, pari al 6%, gode di orari di lavoro autogestiti.

Con l'avanzare dell'età, i vincoli di orario rigidi tendono a diminuire gradualmente: nella fascia centrale dell'età lavorativa (25-54 anni), la percentuale di orari di lavoro rigidi scende al 43% e l'orario flessibile raggiunge il 27%. Si osserva, infine, un quadro diverso tra i lavoratori di 65 anni o più. In questa fascia di età, solo il 26% segue orari rigidi, mentre quasi la metà (45%) dichiara di gestire l'orario di lavoro in completa autonomia. Questo maggior

grado di autodeterminazione in età avanzata può essere collegato anche all'elevata percentuale di lavoratori autonomi di età superiore ai 65 anni presenti nel campione, che, per definizione, non sono soggetti alle stesse regole sull'orario previste per i lavoratori dipendenti.

Figura 12
Regolamentazione dell'orario di lavoro – Per fasce di età (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

La ripartizione per settore riportata in Figura 13 mostra una forte associazione tra settore economico e modalità di regolamentazione dell'orario di lavoro. I settori che registrano le percentuali più elevate sono l'istruzione (56%), i trasporti (52%) e l'industria (52%): in questi settori, più della metà dei lavoratori opera secondo orari prestabiliti. Nel settore sanitario e sociale, invece, questa percentuale è pari al 50%.

Il modello opposto lo si osserva nei settori maggiormente caratterizzati da lavoro d'ufficio e attività amministrative. Nella pubblica amministrazione (46%) e nei servizi finanziari (37%), l'orario flessibile è la forma di regolamentazione più diffusa e offre ai lavoratori una maggiore autonomia. Un caso particolare è rappresentato dall'agricoltura e dalla silvicoltura: in questi setto-

ri, solo il 17% degli intervistati dichiara di avere orari rigidi, mentre il 69% dichiara di poter determinare autonomamente il proprio orario di lavoro. Questa distribuzione può essere collegata soprattutto all'elevata percentuale di lavoratori autonomi e alle specificità organizzative del settore.

Figura 13
Regolamentazione dell'orario di lavoro – Per settori (%)

	Orari di lavoro rigidi	Orari variabili	Orario flessibile e simili	Auto-gestione
Agricoltura e silvicoltura	17	5	9	69
Manifatturiero	52	9	31	8
Edilizia	44	10	25	21
Commercio	50	10	19	21
Alberghiero e ristorazione	42	22	20	17
Trasporti	52	10	24	14
Servizi finanziari	29	10	37	25
Pubblica amministrazione	36	12	47	5
Istruzione	56	12	23	9
Sanità e sociale	50	18	20	11
Altri servizi	33	11	32	25
Totale	43	12	26	18

Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

Dall'analisi della Figura 14, relativa alle categorie professionali, emerge che gli operatori di impianti e macchinari sono soggetti a una regolamentazione rigida: più dei tre quarti (76%) operano secondo orari prestabiliti, mentre i modelli di orario flessibile (10%) o di autogestione (5%) sono poco diffusi in questo comparto. Anche la maggior parte dei lavoratori non qualificati (56%) e di quelli del settore dei servizi (56%) segue orari rigidamente prestabiliti.

Il personale dirigente dispone di maggiore autonomia nella gestione dell'orario di lavoro. Solo il 14% dei dirigenti è vincolato a orari rigidi, il 37% segue un orario flessibile e il 41% gestisce il proprio tempo in modo completamente autonomo. Anche le professioni accademiche (il 33% con orario flessibile e il 18% in autonomia) e gli im-

piegati d'ufficio (il 43% con orario flessibile e il 10% con autonomia) presentano quote più elevate di flessibilità e autonomia nella gestione del tempo.

Figura 14
Regolamentazione dell'orario di lavoro – Categorie professionali (%)

	Orari di lavoro rigidi	Orari variabili	Orario flessibile e simili	Auto-gestione
Dirigenti	14	8	37	41
Professioni accademiche	38	11	33	18
Tecnici e figure simili	34	12	38	16
Impiegati d'ufficio	38	10	43	10
Servizi e affini	56	16	12	15
Personale qualificato nel settore agricolo/artigianale	46	7	13	34
Operatori di impianti	76	9	10	5
Personale non qualificato	56	21	12	11
Totale	43	12	26	18

Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

4. Sotto pressione: il lavoro nemico del tempo

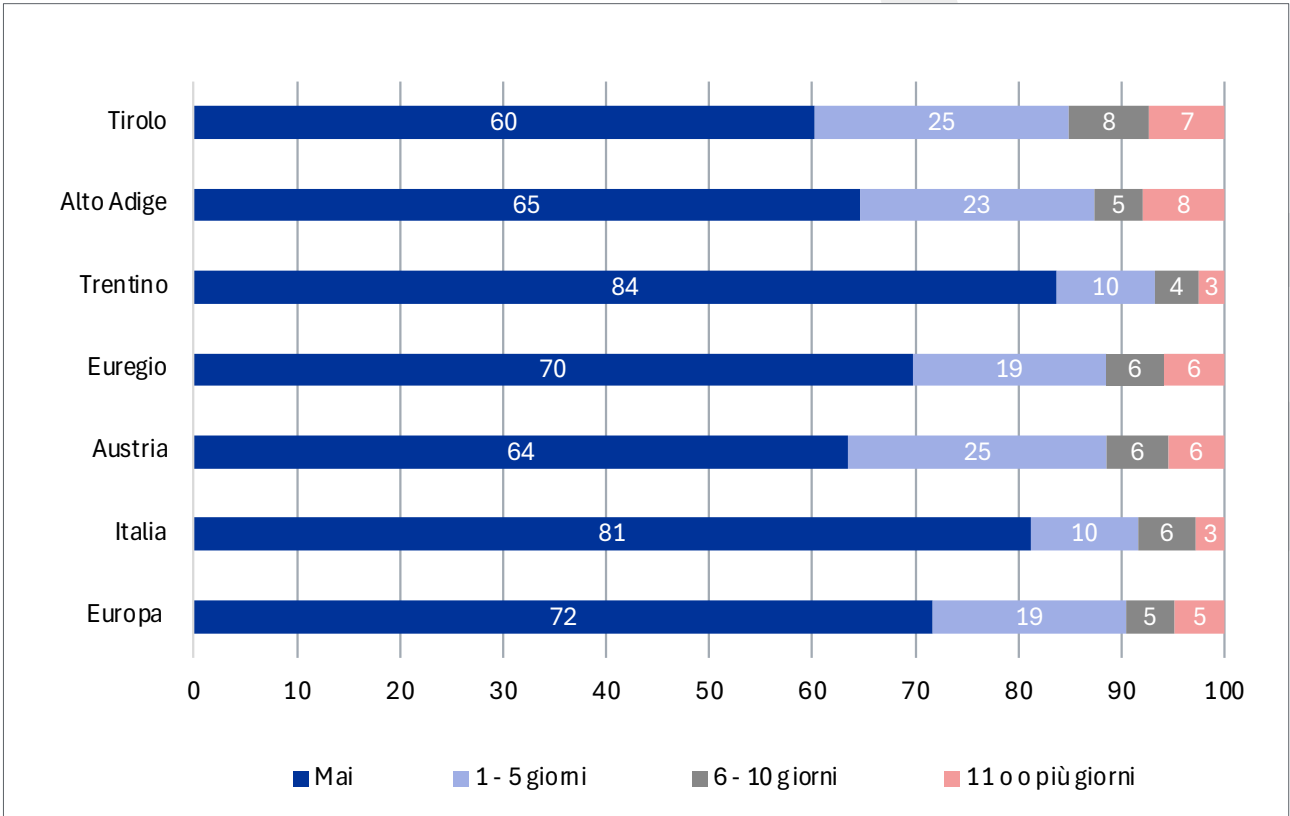
4.1 Giornate lunghe con 10 o più ore di lavoro

La Figura 15 mostra che le giornate lavorative di 10 o più ore sono particolarmente diffuse in alcuni territori dell'Euregio. Nella media europea, la maggioranza dei lavoratori (72%) dichiara di non svolgere giornate lavorative così lunghe. Anche in Italia, per l'81% dei lavoratori le giornate da 10 ore non si verificano e in Trentino questa percentuale sale all'84%.

Un caso a parte è l'Austria, dove solo il 64% dichiara di non svolgere mai giornate di 10 ore o più, mentre più di un quarto (25%) raggiunge questa durata da una a cinque volte al mese.

Nel quadro austriaco e in quello italiano, si osservano i valori più elevati rispettivamente in Tirolo e in Alto Adige. In Tirolo, il 40% dei lavoratori svolge turni di 10 o più ore almeno una volta al mese, mentre in Alto Adige la quota è del 36%. A titolo di confronto, in Italia questo dato si attesta solo al 19%. Queste differenze nel raffronto nazionale indicano una maggiore diffusione delle giornate lavorative di 10 o più ore in Tirolo e in Alto Adige.

Figura 15
Giornate da 10 ore al mese – Per regione (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

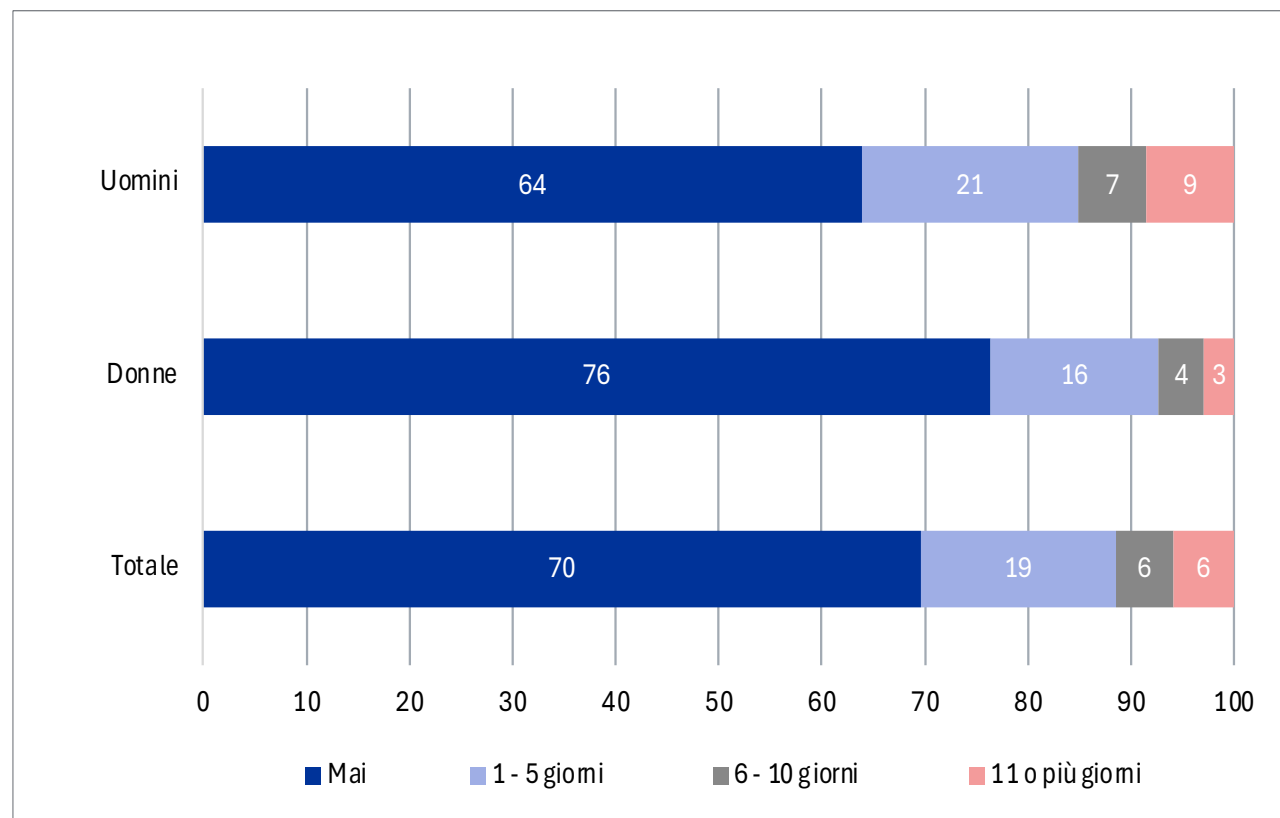
Il confronto dei dati in base al genere (Figura 16) rivela che le giornate lavorative molto lunghe continuano a caratterizzare maggiormente la realtà lavorativa degli uomini, mentre le donne si trovano più raramente a dover affrontare lunghe giornate lavorative.

Mentre oltre tre quarti delle donne (76%) dichiarano di non lavorare mai più di 10 ore al giorno, la quota scende al 64% tra gli uomini. Per contro, il 36% degli uomini svolge turni di lavoro così lunghi almeno una volta al mese.

Nell'Euregio, il 9% degli uomini lavora oltre le 10 ore per 11 o più giorni al mese, mentre tra le donne questa percentuale scende al 3%. Gli uomini intervistati sono quindi più spesso impiegati in giornate lavorative

eccessivamente lunghe, sebbene in questi sottogruppi il numero di casi sia esiguo sia tra gli uomini (N = 85) che tra le donne (N = 30).

Figura 16
Giornate da 10 ore al mese – Per genere (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

Come emerge dalla Figura 17, le giornate lavorative di 10 o più ore sono più frequenti tra i 25-54enni e i 55-64enni. La quota più bassa si registra nella fascia d'età più giovane, compresa tra i 15 e i 24 anni, la cui stragrande maggioranza (85%) dichiara di non aver mai lavorato più di 10 ore al giorno. Come già emerso dai risultati precedenti del presente rapporto, tra i giovani sotto i 25 anni si registrano più spesso anche orari di lavoro ridotti.

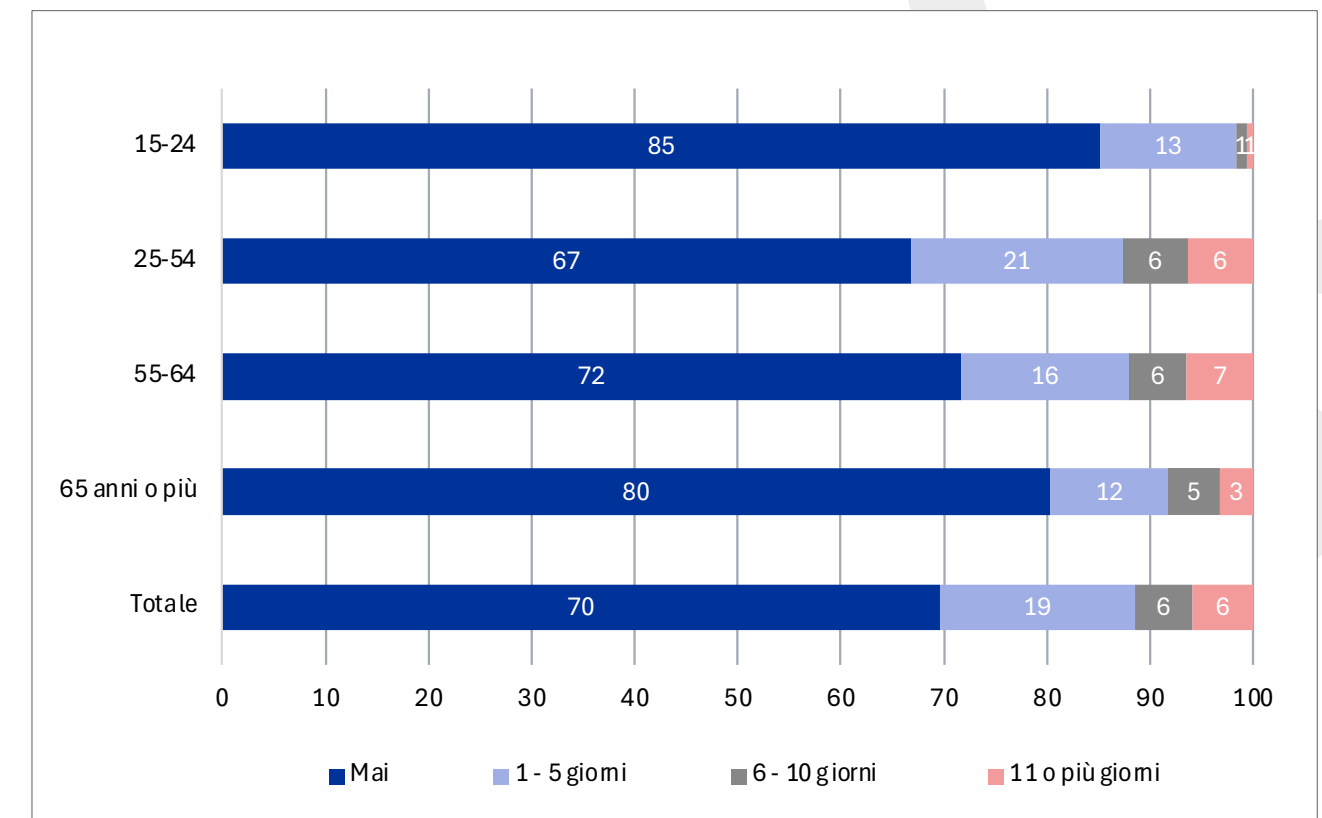
Inoltre, in questa fascia d'età, molti lavoratori seguono un percorso formativo o un corso di studi, il che può spiegare in parte la bassa percentuale di giornate lavorative eccessivamente lunghe.

Nel segmento dei 25-54enni, invece, la situazione è diversa: complessivamente, un

terzo dei soggetti intervistati (33%) svolge giornate di 10 ore o più almeno una volta al mese, mentre il 6% lo fa per 11 o più giorni.

Tra le persone di 55-64 anni, la percentuale di chi lavora almeno una volta al mese per 10 ore o più rimane elevata, pari complessivamente al 31% (il 7% per 11 o più giorni). Tra le persone di 65 anni e oltre, l'80% dichiara di non aver svolto giornate di 10 ore o più nel mese considerato, ma allo stesso tempo quasi un quinto (19%) dei lavoratori anziani supera le 10 ore almeno un giorno al mese.

Figura 17
Giornate da 10 ore al mese – Per fasce di età (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

L'analisi dei vari settori, riportata nella Figura 18, evidenzia i comparti economici in cui le giornate di 10 ore o più sono particolarmente frequenti. La quota più elevata si osserva nel settore agricolo e forestale, in cui quasi tre quinti (59%) degli intervistati hanno dichiarato di lavorare più di 10 ore al giorno almeno una volta al mese. Tuttavia, è importante sottolineare che nel settore agricolo e forestale la maggior parte dei lavoratori è autonoma e non soggetta agli stessi limiti sull'orario previsti per il lavoro dipendente. Quote elevate si osservano anche nel settore edile, in cui il 41% dei lavoratori è interessato da giornate di lavoro estremamente lunghe, e nel settore dei trasporti, con una percentuale complessiva del 35%. Nel settore dei trasporti, una persona su otto (13%) svolge turni prolungati per 11 o più giorni, il che comporta un

rischio elevato in termini di sicurezza stradale e di incidenti dovuti alla stanchezza, come dimostrato da studi di psicologia del traffico (Casey et al., 2024).

Quote elevate si osservano anche nel settore sanitario e sociale. In questo settore, il 40% dei lavoratori lavora per più di 10 ore almeno una volta al mese e il 13% addirittura per 6-10 giorni al mese. In un settore che, quantomeno in Tirolo, è percepito dai lavoratori come un ambito con prospettive occupazionali negative, come emerge da un precedente studio commissionato dalla Camera del Lavoro del Tirolo (IGSF, 2024), questa concentrazione di turni di lavoro prolungati merita particolare attenzione. Al contrario, nel commercio e nell'industria il 77% risponde «mai»: in questi settori le giornate lavorative di 10 ore risultano meno diffuse.

Figura 18
Giornate da 10 ore al mese – Settori (%)

	Mai	Da 1 a 5 giorni al mese	Da 6 a 10 giorni al mese	11 o più giorni al mese
Agricoltura e silvicoltura	41	23	10	26
Manifatturiero	77	17	3	3
Edilizia	60	23	5	13
Commercio	77	18	2	2
Alberghiero e ristorazione	70	11	10	10
Trasporti	65	16	6	13
Servizi finanziari	73	20	7	0
Pubblica amministrazione	70	20	2	8
Istruzione	76	19	3	2
Sanità e sociale	60	20	13	7
Altri servizi	70	21	5	4
Totale	70	19	6	6

Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

I risultati per categoria professionale (vedi Figura 19) mostrano che la quota più elevata di giornate di 10 ore o più si osserva tra i dirigenti: il 58% supera questa soglia almeno una volta al mese. Un dirigente su sette (il 16%) lavora addirittura 11 o più giorni al mese con questa frequenza.

Tuttavia, i dati evidenziano un carico di lavoro elevato anche tra gli operatori di impianti: il 28% svolge almeno una volta al mese giornate lavorative lunghe di questa portata, mentre il 12% lo fa per 11 o più giorni al mese.

Quote più basse si osservano in altre categorie professionali. Il personale non qualificato, con una percentuale del 93% nella categoria «mai», presenta una diffusione molto limitata di questa forma di orario

prolungato. Anche gli impiegati d'ufficio (79% «mai») e i lavoratori delle professioni di servizio e affini (77% «mai») presentano valori più contenuti.

Figura 19
Giornate da 10 ore al mese – Categorie professionali (%)

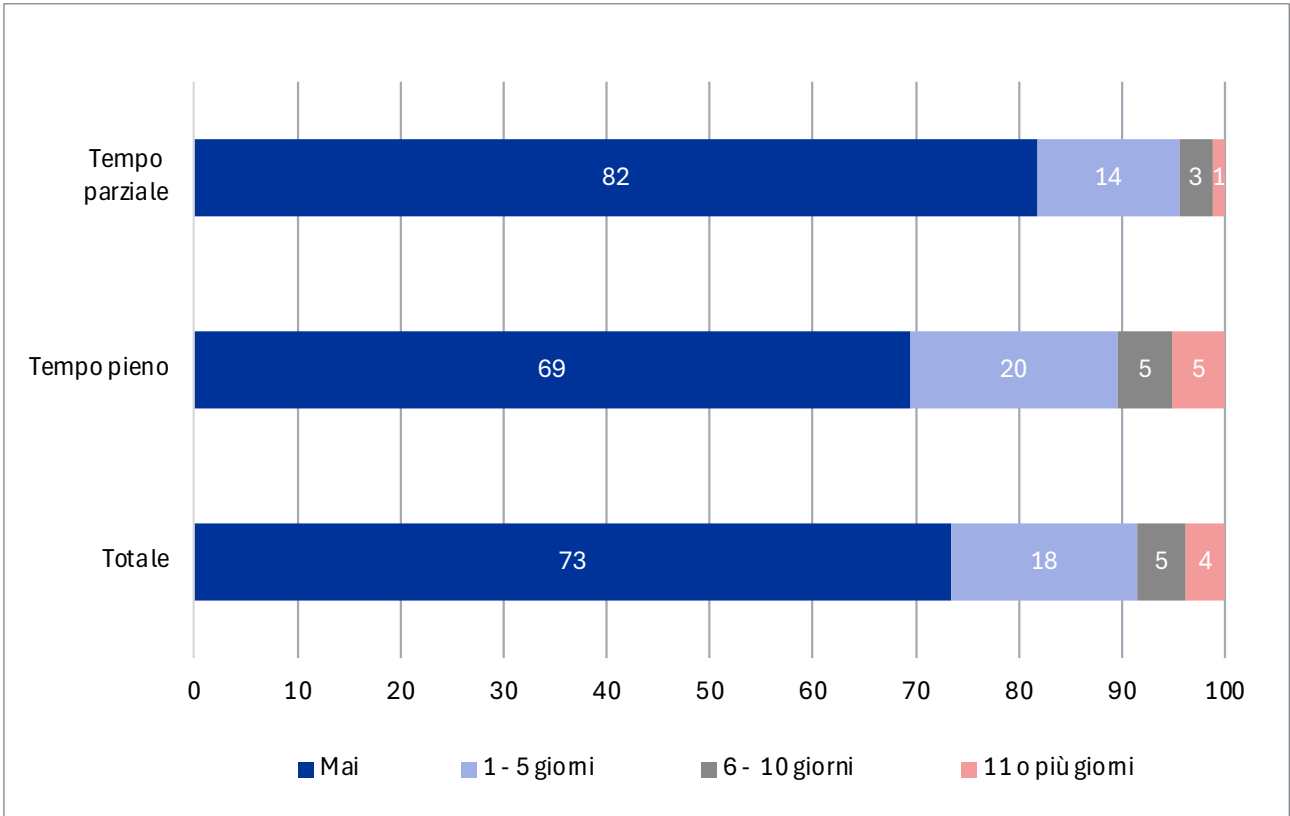
	Mai	Da 1 a 5 giorni al mese	Da 6 a 10 giorni al mese	11 o più giorni al mese
Dirigenti	42	30	12	16
Professioni accademiche	61	27	7	5
Tecnici e figure simili	67	22	6	5
Impiegati d'ufficio	79	17	2	3
Servizi e affini	77	12	7	4
Personale qualificato nel settore agricolo e artigianale	64	20	6	11
Operatori di impianti	72	12	3	12
Personale non qualificato	93	6	1	1
Totale	70	19	6	6

Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

I risultati riportati in Figura 20, basati sul regime di orario di lavoro, mostrano che una riduzione dell'orario di lavoro settimanale protegga automaticamente dai picchi di carico di lavoro. Nel settore del lavoro a tempo pieno, le giornate lavorative lunghe di almeno 10 ore si verificano almeno una volta al mese per quasi un terzo dei lavoratori (31 %). Il 5% di questi lavoratori svolge giornate di 10 ore o più per 11 o più giorni al mese. Il confronto con il numero abituale di giorni lavorativi prestati mostra che una settimana lavorativa ridotta a circa 4 giorni non esclude giornate lavorative più lunghe. Mentre il 34% dei lavoratori con una settimana lavorativa di 4 giorni svolge mensilmente giornate di 10 ore, questa percentuale scende al 27% tra i lavoratori con una settimana lavorativa di 5 giorni. Una riduzione dei giorni lavorativi

non comporta quindi sempre una riduzione dell'orario di lavoro, ma può associarsi a una maggiore concentrazione delle ore svolte. Un dato rilevante riguarda il lavoro a tempo parziale. Nell'Euregio, quasi un lavoratore a tempo parziale su cinque (il 18%) lavora almeno una volta al mese per più di 10 ore al giorno. Questi dati indicano che, nonostante l'orario settimanale ridotto, i lavoratori possono comunque svolgere giornate lavorative molto lunghe. I risultati dettagliati relativi ai lavoratori a tempo parziale indicano che, tra le donne, la percentuale di lavoratrici che svolgono giornate lavorative di 10 ore è superiore di 5 punti percentuali rispetto a quella degli uomini. L'occupazione a tempo parziale non comporta quindi necessariamente una riduzione dei picchi di lavoro.

Figura 20
Giornate da 10 ore al mese – modello contrattuale (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

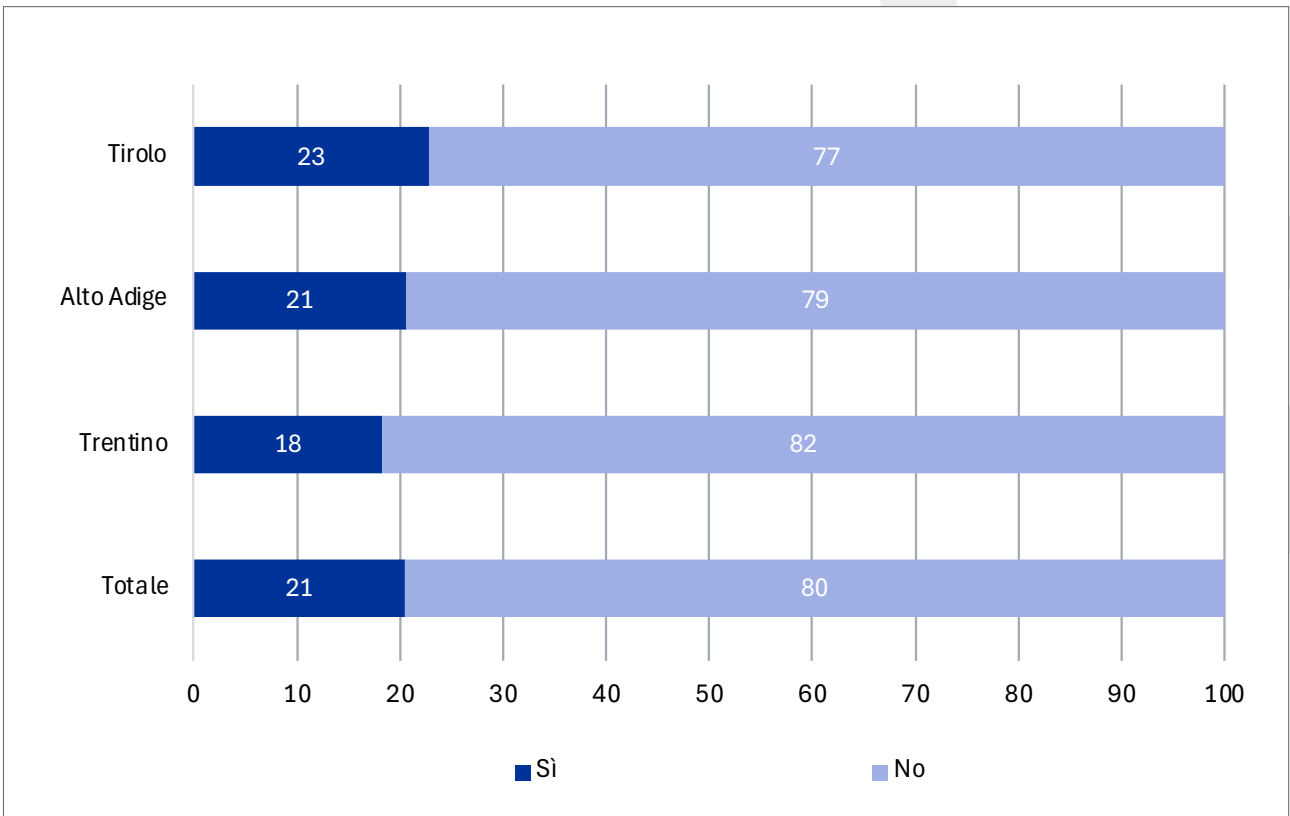
4.2 Riposo di 11 ore tra un giorno lavorativo e l'altro

La figura 21 illustra il fenomeno dei periodi di riposo insufficienti nei tre territori del Tirolo, dell'Alto Adige e del Trentino. In media, nell'Euregio, più di un lavoratore su cinque (il 21%) riferisce di non aver avuto almeno 11 ore consecutive di riposo tra due giorni lavorativi.

Il Tirolo presenta la quota più elevata: qui il 23% degli intervistati ha dichiarato di aver avuto meno di 11 ore di riposo almeno una volta nel mese precedente. In Alto Adige la situazione è simile, con il 21% di lavoratori interessati dal fenomeno, mentre in Trentino la percentuale scende al 18%, pur rimanendo significativa.



Figura 21
Meno di 11 ore di riposo– Per regione (%)



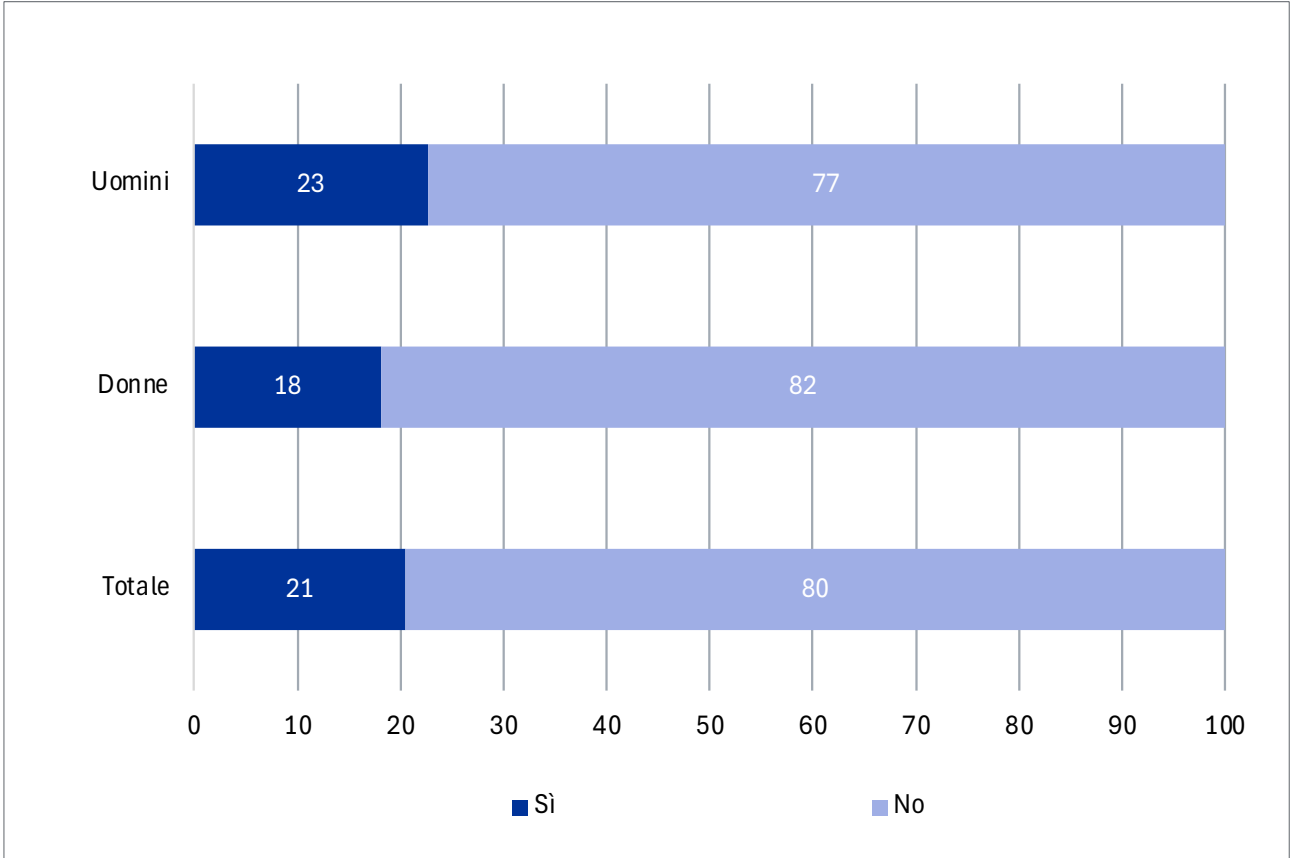
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

I risultati relativi alla mancanza di adeguati periodi di riposo, suddivisi per genere (vedi Figura 22), mostrano che gli uomini sono interessati da periodi di riposo insufficienti in misura leggermente superiore rispetto alle donne. Mentre il 18% delle lavoratrici dichiara di aver avuto almeno una volta nell'ultimo mese un periodo di riposo inferiore a 11 ore, questa percentuale sale al 23% tra gli uomini.

Di conseguenza, nell'Euregio quasi un uomo su quattro riferisce periodi di riposo inferiori a 11 ore tra un giorno lavorativo e l'altro. Questo risultato è in linea con la precedente constatazione di una maggiore incidenza, tra gli uomini, di orari di lavoro settimanali prolungati e di giornate lavorative di 10 ore.

La quota, pari a quasi un quinto, osservata tra le donne merita attenzione anche alla luce della distribuzione del lavoro di cura non retribuito documentata in letteratura (Sturm, 2024), che può ridurre ulteriormente il tempo effettivamente disponibile per il recupero.

Figura 22
Meno di 11 ore di riposo- Per genere (%)



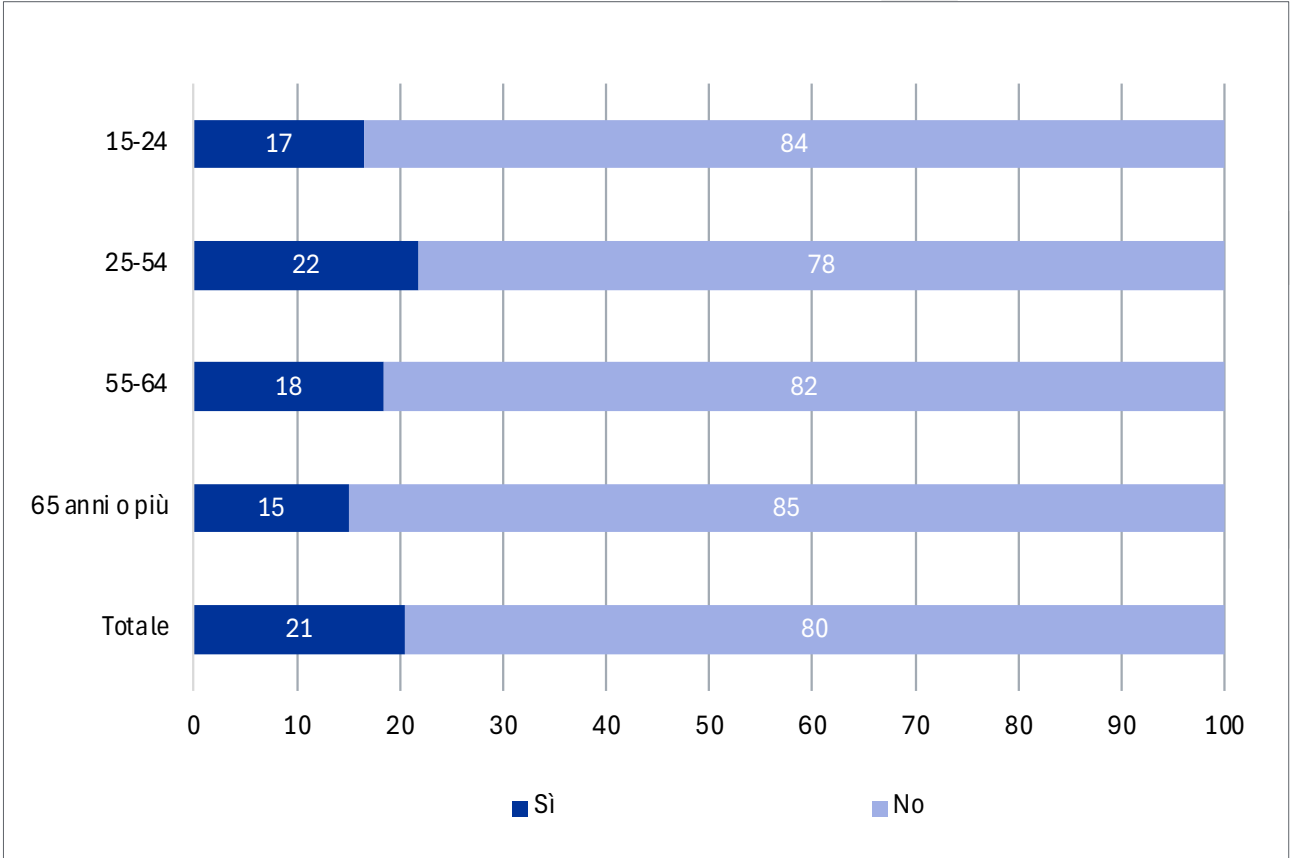
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

Come si evince dalla Figura 23, la quota di chi riferisce periodi di riposo inferiori a 11 ore è presente in tutte le fasce d'età. Nella fascia di età compresa tra i 25 e i 54 anni, tale percentuale è pari al 22%. Tra i lavoratori più giovani, di età compresa tra i 15 e i 24 anni, la percentuale scende al 17%, un dato comunque rilevante.

Nelle fasce d'età più avanzate, la percentuale scende leggermente al 18% (dai 55 ai 64 anni) e, infine, al 15% tra gli over 65. La minore incidenza osservata tra i lavoratori più anziani va interpretata con cautela; la letteratura mostra infatti che la tolleranza alla privazione di sonno tende a diminuire con l'avanzare dell'età (Saksvik et al., 2011).



Figura 23
Meno di 11 ore di riposo- Per fasce di età (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

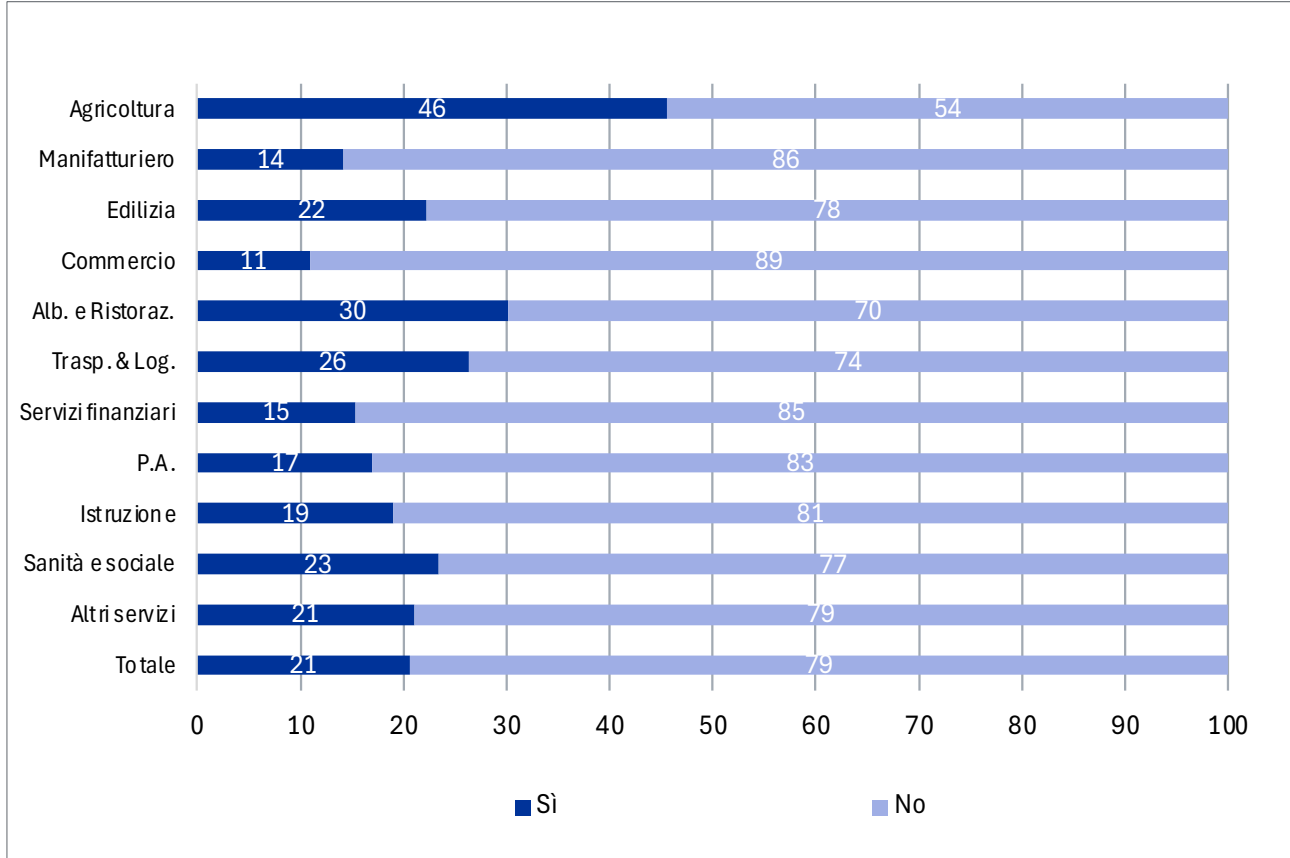
Nel confronto tra i vari settori (Figura 24), l'agricoltura e la silvicoltura rappresentano un punto critico: quasi la metà dei lavoratori (il 46%) riferisce, infatti, di aver avuto almeno una volta nel mese un periodo di riposo inferiore a 11 ore.

Segue il settore alberghiero e della ristorazione con il 30%. Anche nel settore dei trasporti (26%) e in quello sanitario e sociale (23%) si registrano quote elevate di periodi di riposo inferiori a 11 ore tra due giorni lavorativi. Al contrario, i settori del commercio (11%) e dell'industria (14%) presentano valori nettamente più bassi.

La letteratura sulla carenza di personale nel turismo offre una chiave di lettura ulteriore: nello studio citato, turni frazionati

e periodi di riposo insufficienti sono indicati dai lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione tra i fattori che incidono negativamente sulla qualità della vita (Neuhauser et al., 2022).

Figura 24
Meno di 11 ore di riposo- Settori (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

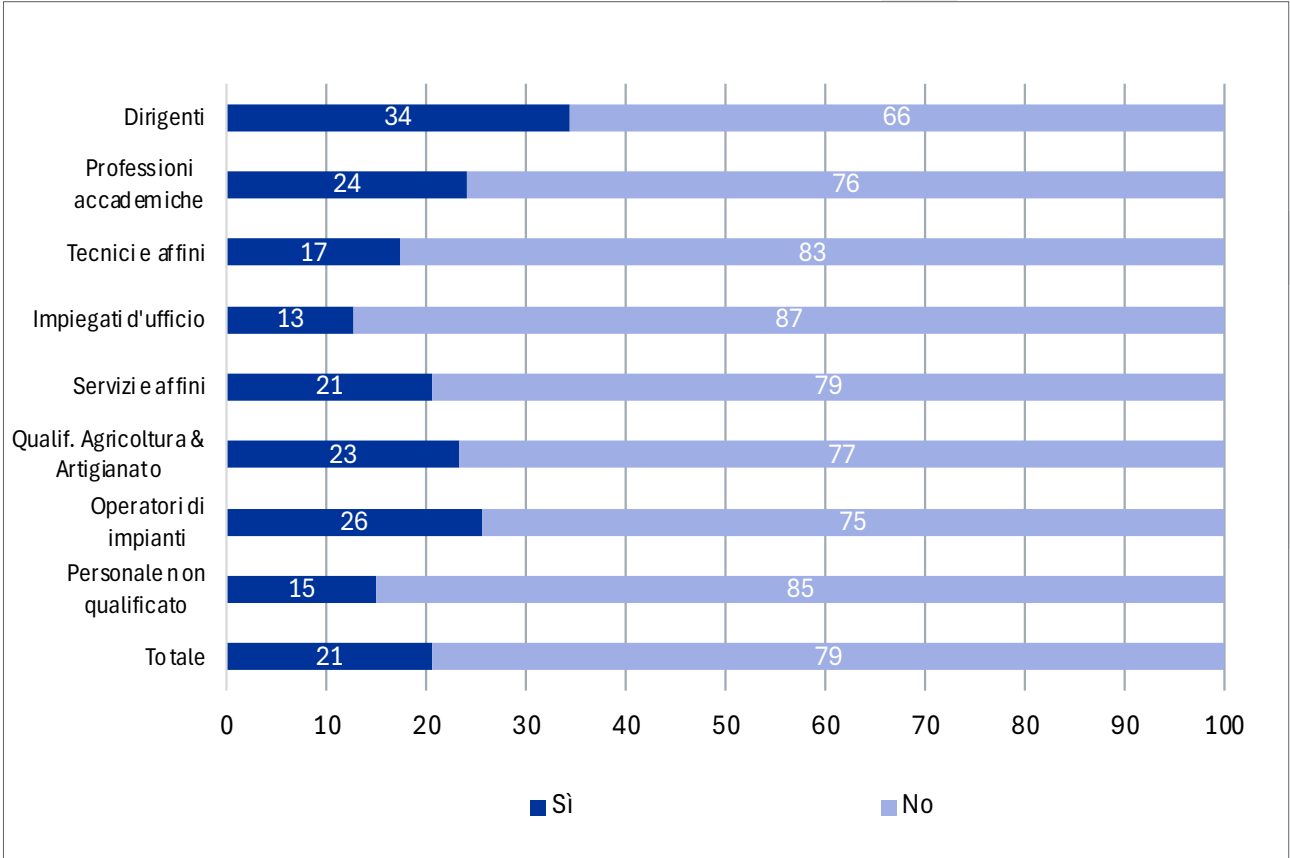
Nella Figura 25, la quota più elevata si osserva tra i dirigenti, dei quali più di uno su tre riferisce periodi di riposo inferiori a 11 ore tra un giorno lavorativo e l'altro.

Seguono poi gli operatori di impianti (26%), gli occupati in professioni accademiche (24%), i lavoratori qualificati nel settore agricolo (24%) e nell'artigianato (23%), e infine quelli nel settore dei servizi (21%).

Le quote più basse di periodi di riposo insufficienti si osservano tra gli impiegati d'ufficio (13%) e i lavoratori ausiliari (15%). Per gli impiegati d'ufficio, la limitazione dell'orario di lavoro giornaliero e la presenza di regimi di orario flessibile possono contribuire a contenere questa esposizione.

Il pattern indica una maggiore esposizione a periodi di riposo insufficienti tra i dirigenti e in alcune professioni tecniche, artigianali e dei servizi.

Figura 25
Meno di 11 ore di riposo- Categorie professionali (%)

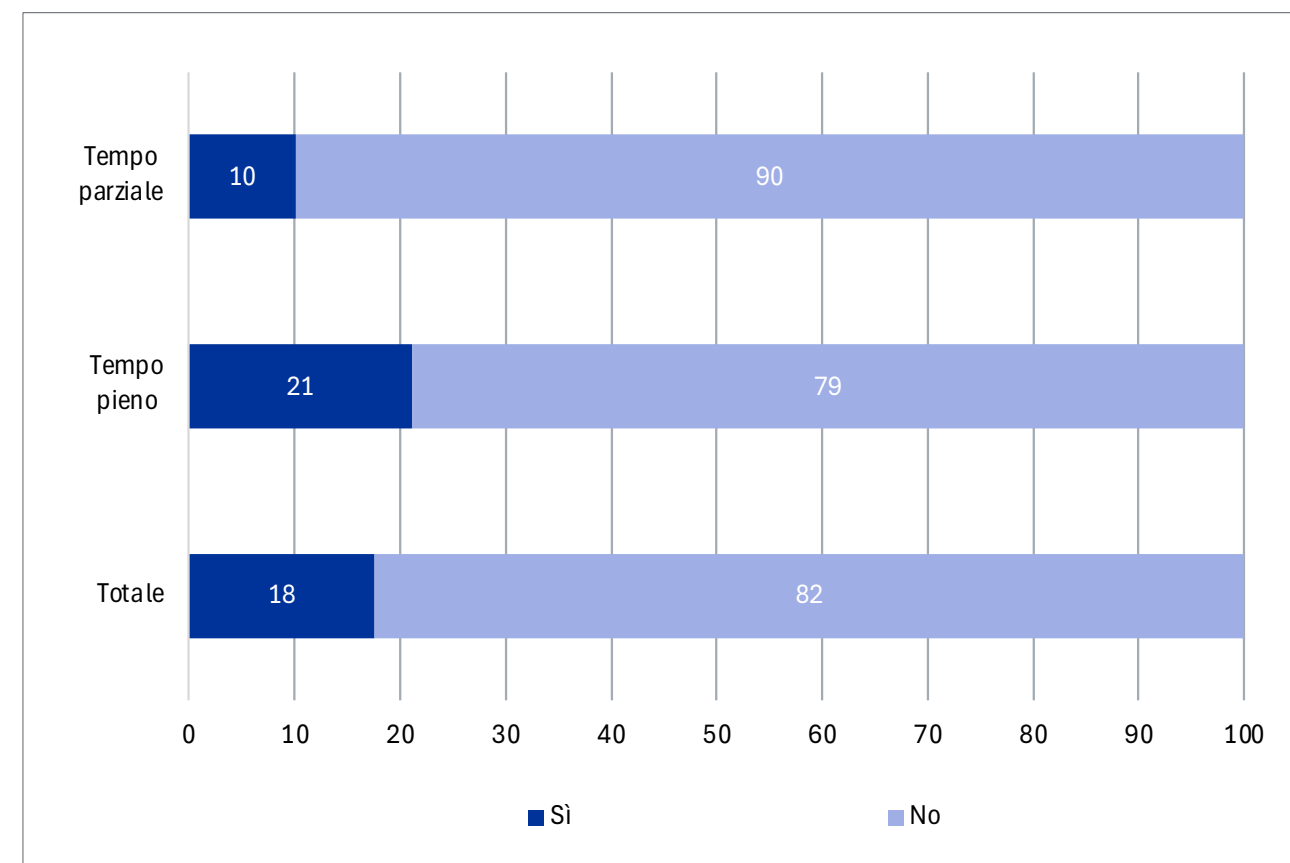


Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

L'analisi illustrata in Figura 26, basata sul regime di orario di lavoro, mostra anche in questo caso che una riduzione dell'orario di lavoro settimanale non garantisce un periodo di riposo di almeno 11 ore tra un giorno lavorativo e l'altro, come era già stato riscontrato per le giornate lavorative prolungate. Nel segmento dell'occupazione a tempo pieno, più di un lavoratore su cinque (21%) riferisce almeno una volta al mese un periodo di riposo inferiore a 11 ore, mentre nell'Euregio, un lavoratore a tempo parziale su dieci (10%) è interessato da una pausa tra due giorni lavorativi inferiore alle 11 ore. Il lavoro a tempo parziale può essere associato, tra le altre cose, a responsabilità di cura o a motivi di salute, come riportato dall'AMS, servizio austriaco per il mercato del lavoro (AMS, 2026).



Figura 26

Meno di 11 ore di riposo- modello contrattuale (%)

Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

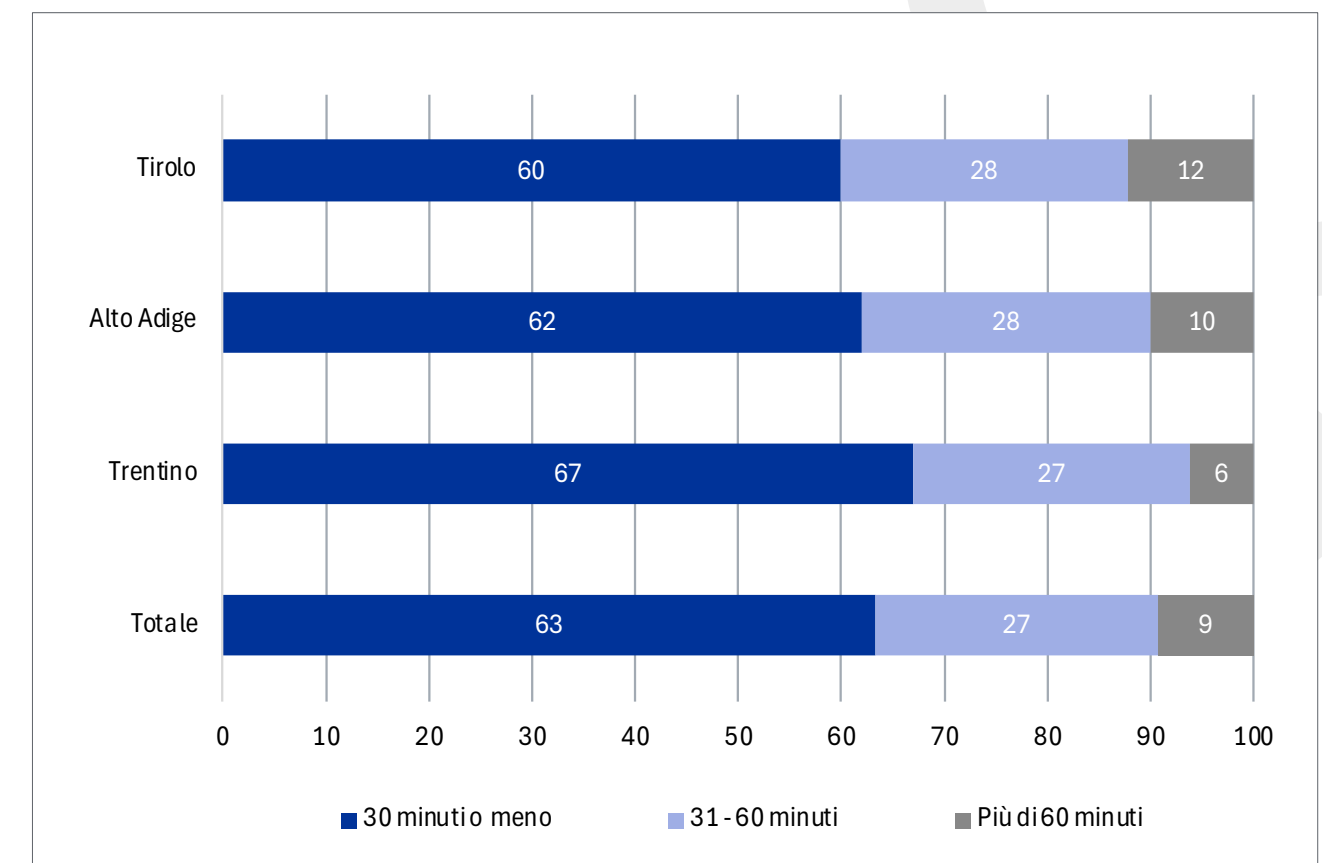
4.3 Tempo di pendolarismo

La Figura 27 illustra il tempo impiegato per il tragitto casa-lavoro (andata e ritorno) nell'Euregio, una componente non retribuita del tempo quotidianamente dedicato al lavoro, con possibili ricadute sulla qualità della vita. In media, quasi due terzi degli occupati (63 %) impiegano al massimo 30 minuti per il tragitto casa-lavoro. Tra i singoli territori, il Tirolo presenta la quota più alta di tempi di percorrenza superiori a 30 minuti: qui, due quinti degli intervistati (40 %) impiegano ogni giorno più di 30 minuti nel tragitto casa-lavoro. Di questi, il 28 % impiega tra i 31 e i 60 minuti per recarsi al lavoro, mentre una persona attiva su otto (12 %) deve affrontare un tempo di pendolarismo superiore a un'ora al giorno.

Il Trentino registra la percentuale più alta (67%) di tragitti brevi inferiori a 30 minuti. Segue l'Alto Adige con il 62%, dove tuttavia si registra anche un 10% di lavoratori che affronta tempi di pendolarismo superiori ai 60 minuti.

L'elevata incidenza del pendolarismo in Tirolo può essere considerata una componente non retribuita del tempo connesso al lavoro. Secondo gli studi del WIFO (Istituto di ricerca economica) sui modelli abitativi e di mobilità in Austria, tale fenomeno è collegato anche ai costi elevati degli alloggi e al conseguente spostamento della residenza fuori dai centri urbani (Klien, 2016).

Figura 27

Tempi di pendolarismo - Per regione (%)

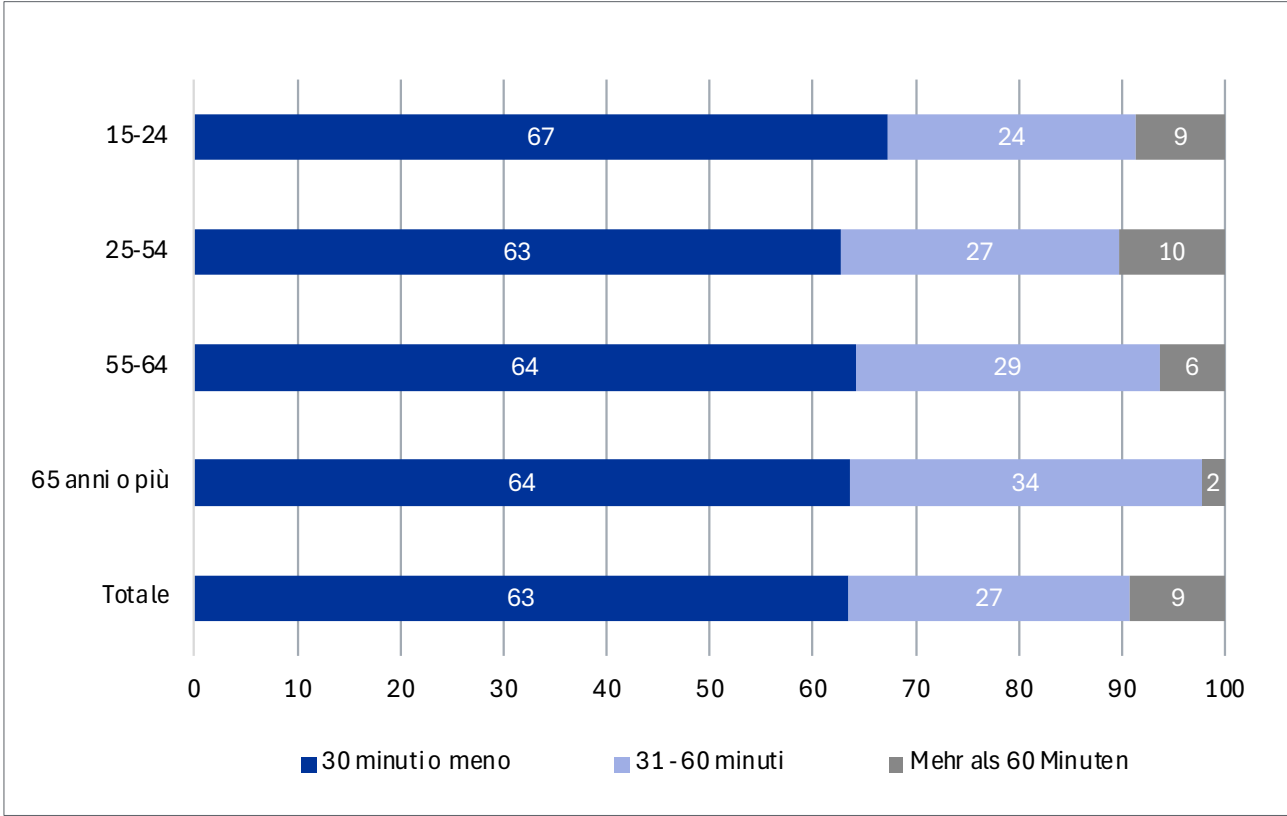
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

I risultati relativi ai tempi di percorrenza giornalieri per fascia d'età (vedi Figura 28) evidenziano che la distribuzione dei tempi di percorrenza è relativamente simile tra le fasce d'età. Con il 10%, il segmento dei 25-54enni presenta la percentuale più elevata di pendolari con tragitti superiori a 60 minuti (oltre 60 minuti).

Nelle fasce d'età più avanzate: la percentuale di pendolari con tempi di percorrenza superiori a 60 minuti si riduce al 6% tra i 55-64enni e scende addirittura al 2% tra gli over 65. Al contrario, tra gli occupati di 65 anni o più è invece relativamente alta (34%) la quota con tempi di percorrenza compresi tra 31 e 60 minuti.



Figura 28
Tempi di pendolarismo - Per fasce di età (%)



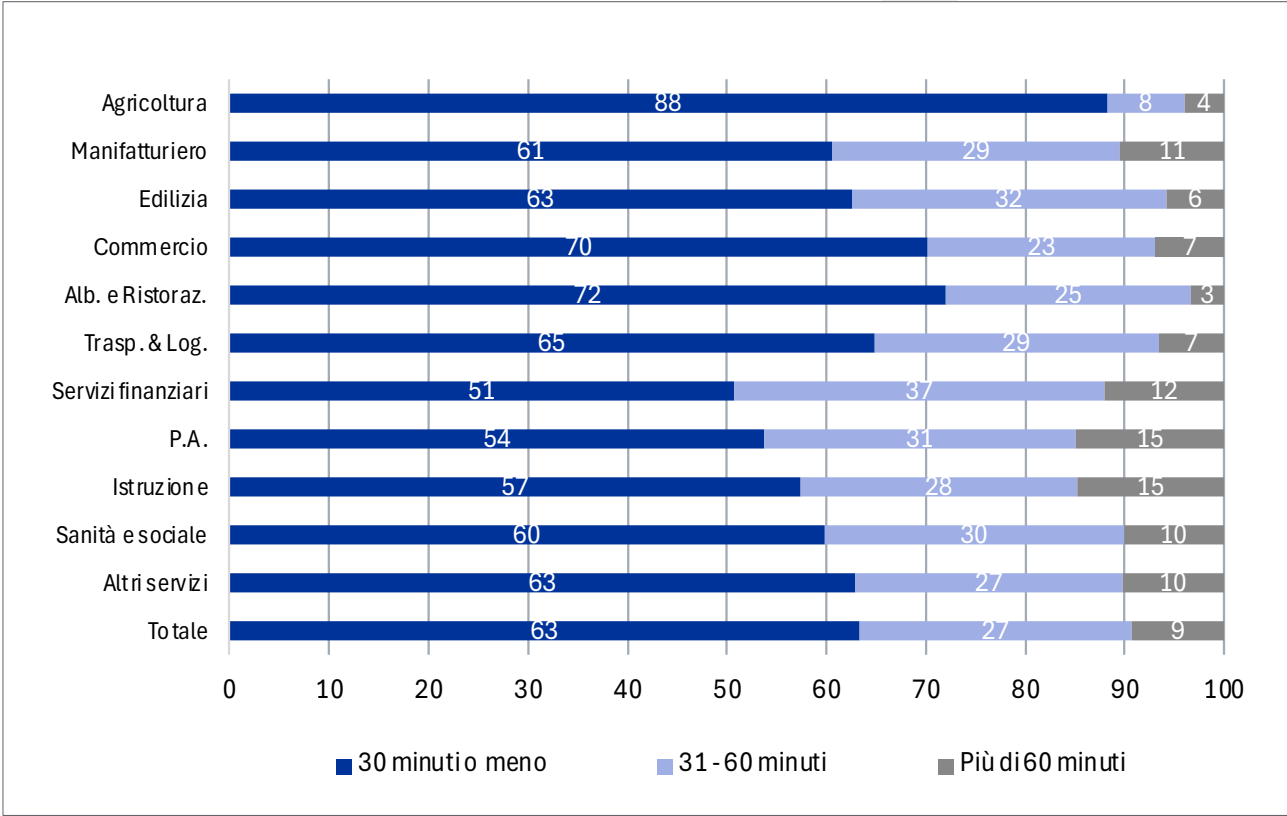
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

Come illustrato in Figura 29, la durata del tragitto giornaliero varia in modo marcato tra i settori. I settori che registrano i tempi di pendolarismo più lunghi, superiori ai 60 minuti, sono la pubblica amministrazione e l'istruzione, con il 15%, e il settore dei servizi finanziari, con il 12%. In questi settori, una possibile ragione della maggiore diffusione dei tragitti lunghi potrebbe essere la forte concentrazione di enti pubblici, istituti di istruzione superiore e società finanziarie nei principali centri urbani.

Per contro, i settori che tendono a essere distribuiti in modo più ampio a livello regionale presentano tragitti casa-lavoro più brevi. Nel settore dell'agricoltura e della silvicoltura, i tempi di pendolarismo superiori a 60 minuti sono poco frequenti (4%), mentre l'88% impiega meno di 30 minuti.

Anche il settore alberghiero e della ristorazione registra una percentuale molto elevata di tragitti casa-lavoro brevi, inferiori a 30 minuti (72%). A questo risultato può contribuire anche la disponibilità, in alcuni casi, di alloggi per i dipendenti in prossimità del luogo di lavoro.

Figura 29
Tempi di pendolarismo - Settori (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

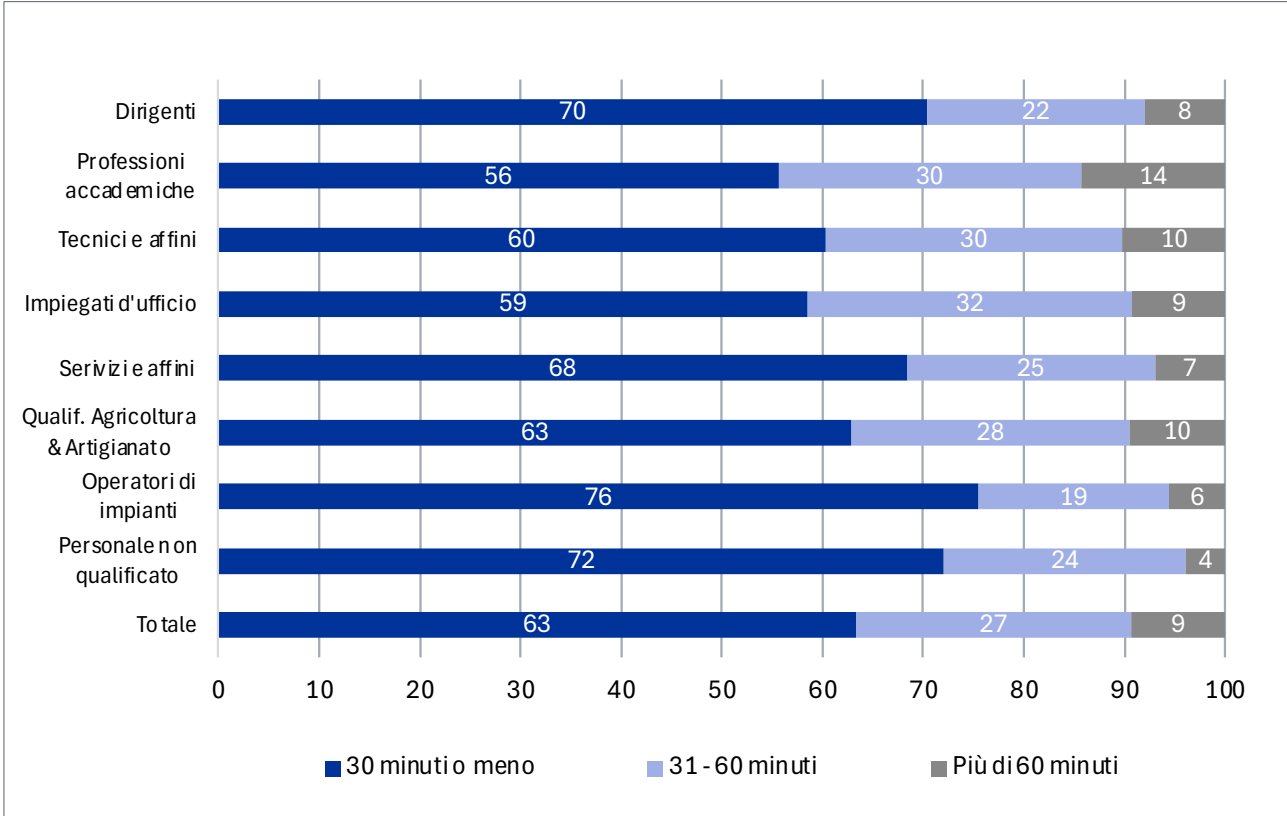
La suddivisione per categorie professionali (vedi Figura 30) conferma che i lunghi tempi di pendolarismo sono strettamente legati all'attività professionale svolta.

La quota più elevata di tempi di percorrenza superiori a un'ora al giorno si riscontra nelle professioni accademiche (14%), seguite dai tecnici e dalle professioni di pari livello (10%). Queste categorie professionali presentano quindi tempi di pendolarismo più lunghi, che comportano un maggiore impiego di tempo non retribuito.

Al contrario, le categorie professionali operative ed esecutive presentano più spesso tragitti brevi. Gli operatori di impianti e macchinari registrano la percentuale più alta di tragitti brevi inferiori ai 30 minuti (76%). Anche i lavoratori ausiliari (72%

sotto i 30 minuti) e le professioni del settore dei servizi (68%) sono soliti percorrere distanze brevi.

Figura 30
Tempi di pendolarismo - Categorie professionali (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

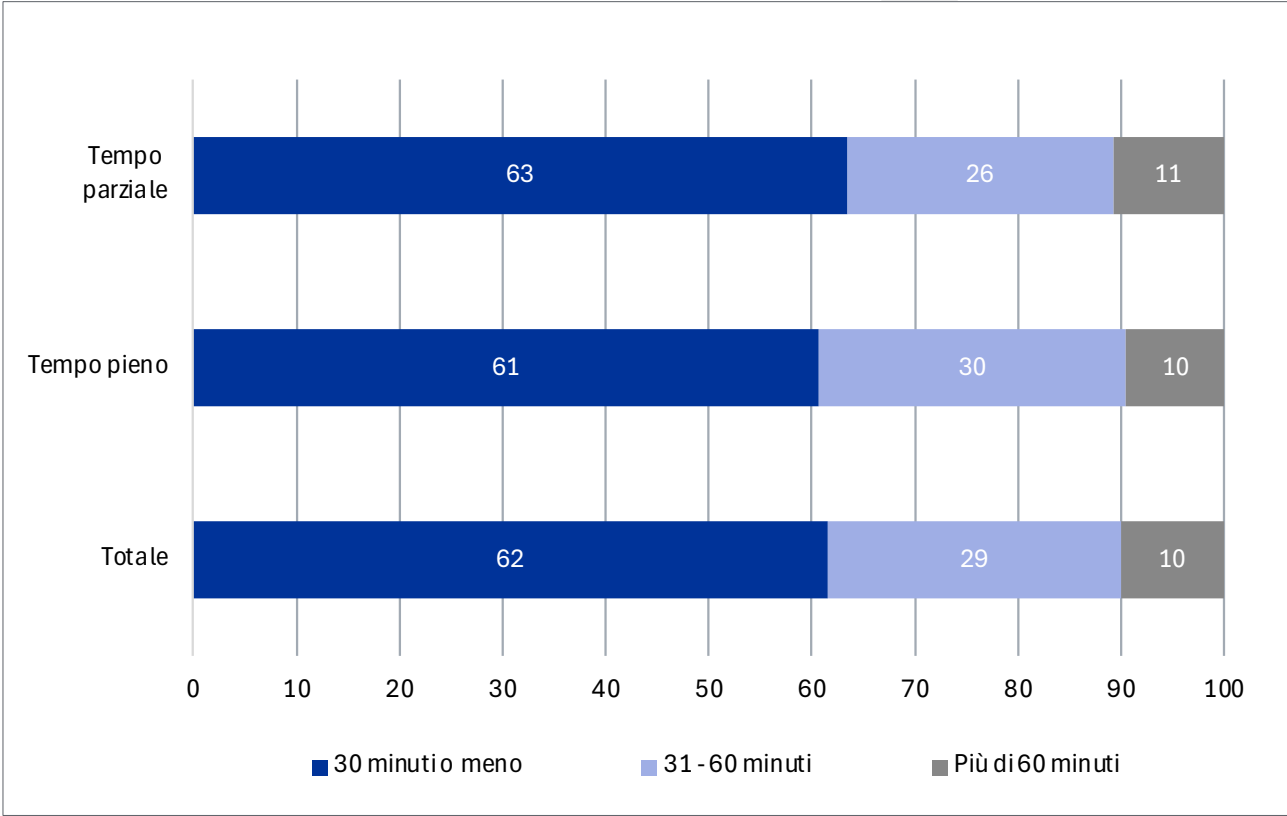
I risultati riportati in Figura 31, basati sul regime di orario (tempo pieno o parziale), evidenziano che i tragitti casa-lavoro dei lavoratori a tempo parziale risultano molto simili da quelli dei lavoratori a tempo pieno.

Nel segmento del lavoro a tempo pieno, il 60% dei lavoratori impiega al massimo 30 minuti per recarsi al lavoro, mentre poco meno di un terzo (29%) impiega tra i 31 e i 60 minuti e il 10% deve affrontare tempi di percorrenza superiori a un'ora.

Il gruppo dei lavoratori a tempo parziale, invece, pur avendo un numero ridotto di ore settimanali, presenta tempi di pendolarismo quasi identici a quelli dei lavoratori a tempo pieno: il 26% dei lavoratori a tempo parziale impiega tra i 31 e i 60 minuti per recarsi al lavoro e la percentuale di

pendolari con tragitti superiori a 60 minuti è dell'11%, leggermente superiore a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Figura 31
Tempi di pendolarismo - modello contrattuale (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

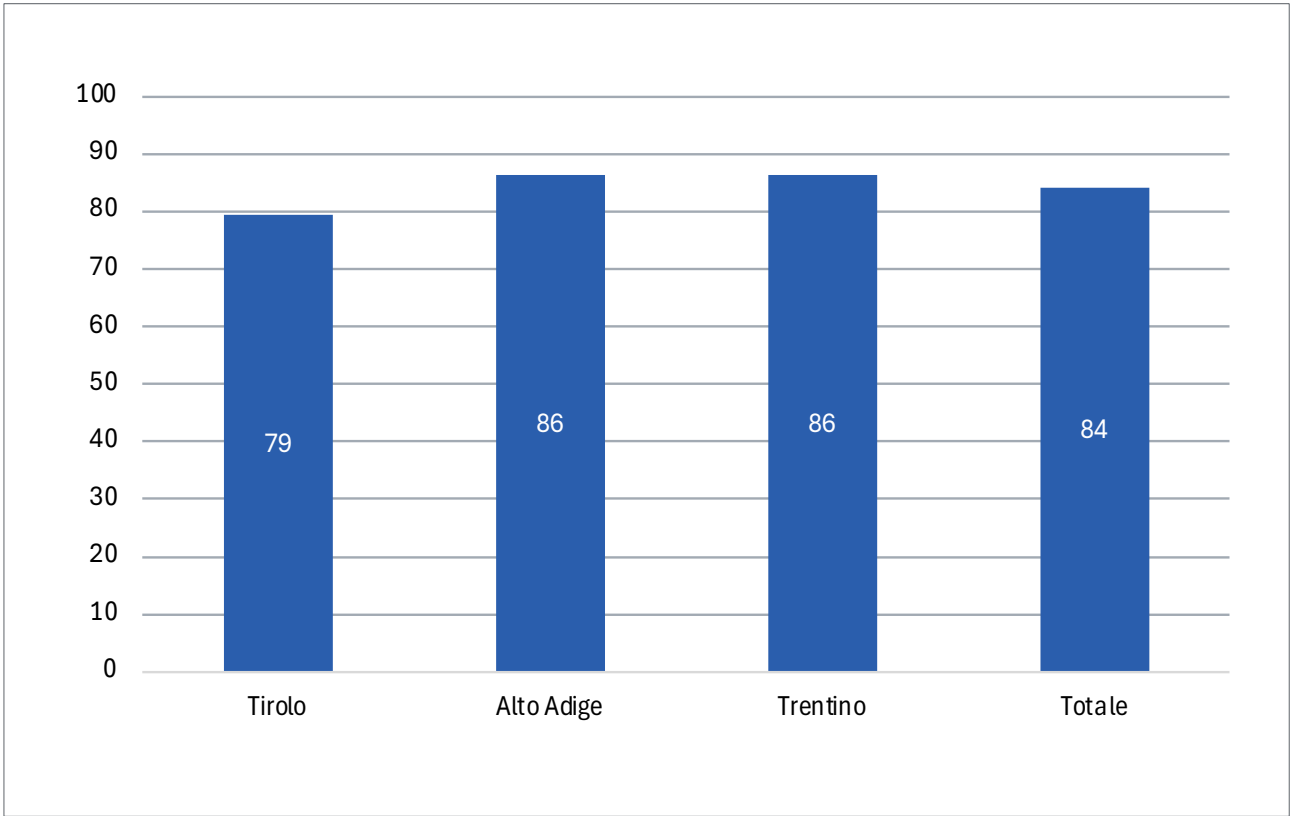
4.4 Lavoro notturno

La figura 32 mostra la diffusione del lavoro notturno nell'Euregio, considerato una delle forme di lavoro più gravose a causa dei rischi elevati e clinicamente comprovati per la salute fisica e mentale (Beermann, 2005). In media, la maggior parte (84%) della popolazione attiva nell'Euregio non svolge lavoro notturno. A livello regionale, tuttavia, il Tirolo presenta la quota più elevata di lavoro notturno: qui una persona attiva su cinque (21%) lavora regolarmente o occasionalmente di notte e solo il 79% dichiara di non svolgere mai lavoro notturno.

Il Trentino e l'Alto Adige (con l'86% degli occupati che dichiara di non svolgere lavoro notturno) registrano un livello inferiore di lavoro durante le ore notturne.



Figura 32
Lavoro notturno al mese - Per regione (%)



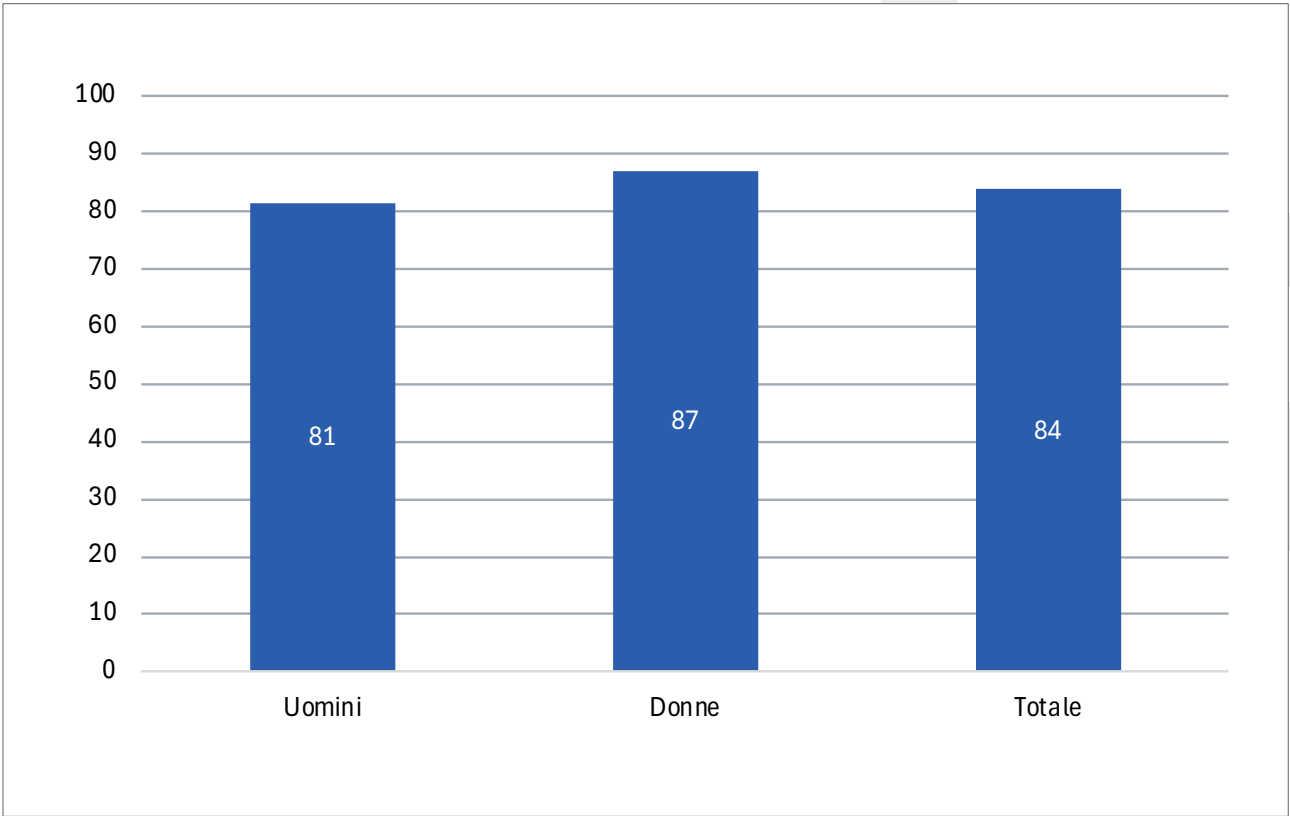
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

L'analisi dei dati in base al genere (vedi Figura 33) mostra un quadro differenziato: la stragrande maggioranza delle donne (87%) dichiara di non svolgere mai lavoro notturno, percentuale che scende all'81% tra gli uomini. Di conseguenza, nell'Euregio quasi un uomo su cinque (19%) almeno una volta al mese svolge la sua attività lavorativa durante le ore notturne. Tra le donne, la situazione interessa poco meno di una lavoratrice su otto (13%).

Questo risultato riflette la persistente segmentazione del mercato del lavoro, in quanto gli uomini sono impiegati molto più spesso in settori caratterizzati da un'elevata intensità di lavoro notturno, come l'industria, i trasporti o i settori con turnazione. Tuttavia, la letteratura in materia evidenzia che, le donne continuano a sostenere una

quota maggiore del lavoro familiare e di cura non retribuito (Sturm, 2024). Di conseguenza, la concomitanza di orari di lavoro irregolari e lavoro notturno può rendere più difficile, per le persone interessate, la conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Figura 33
Lavoro notturno al mese - Per genere (%)



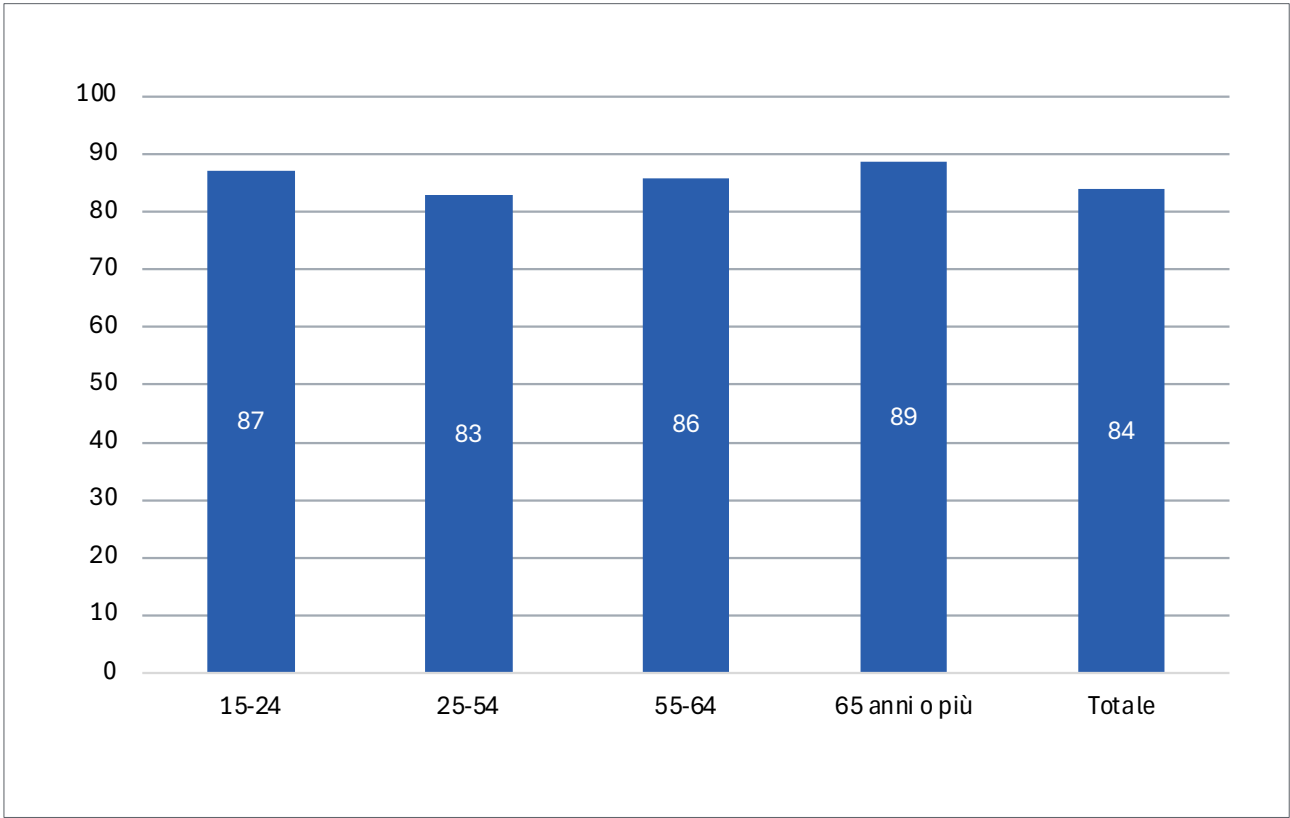
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

Come illustrato nella figura 34, l'onere del lavoro notturno è distribuito in modo asimmetrico. Il gruppo più esposto al lavoro notturno è quello dei lavoratori di età compresa tra i 25 e i 54 anni: in questa fase della vita, il 17% degli intervistati è interessato dal lavoro notturno. Nella coorte dei giovani dai 15 ai 24 anni, la percentuale di coloro che non svolgono lavoro notturno è pari all'87% (a fronte di un 13% che invece ne è interessato).

Con l'avanzare dell'età, la percentuale di persone che svolgono lavoro notturno diminuisce progressivamente: nella fascia tra i 55 e i 64 anni (14% di persone interessate) e tra gli occupati di 65 anni o più, l'89% dichiara di non svolgere lavoro notturno e l'11% di svolgerlo.



Figura 34
Lavoro notturno al mese - Per fasce di età (%)

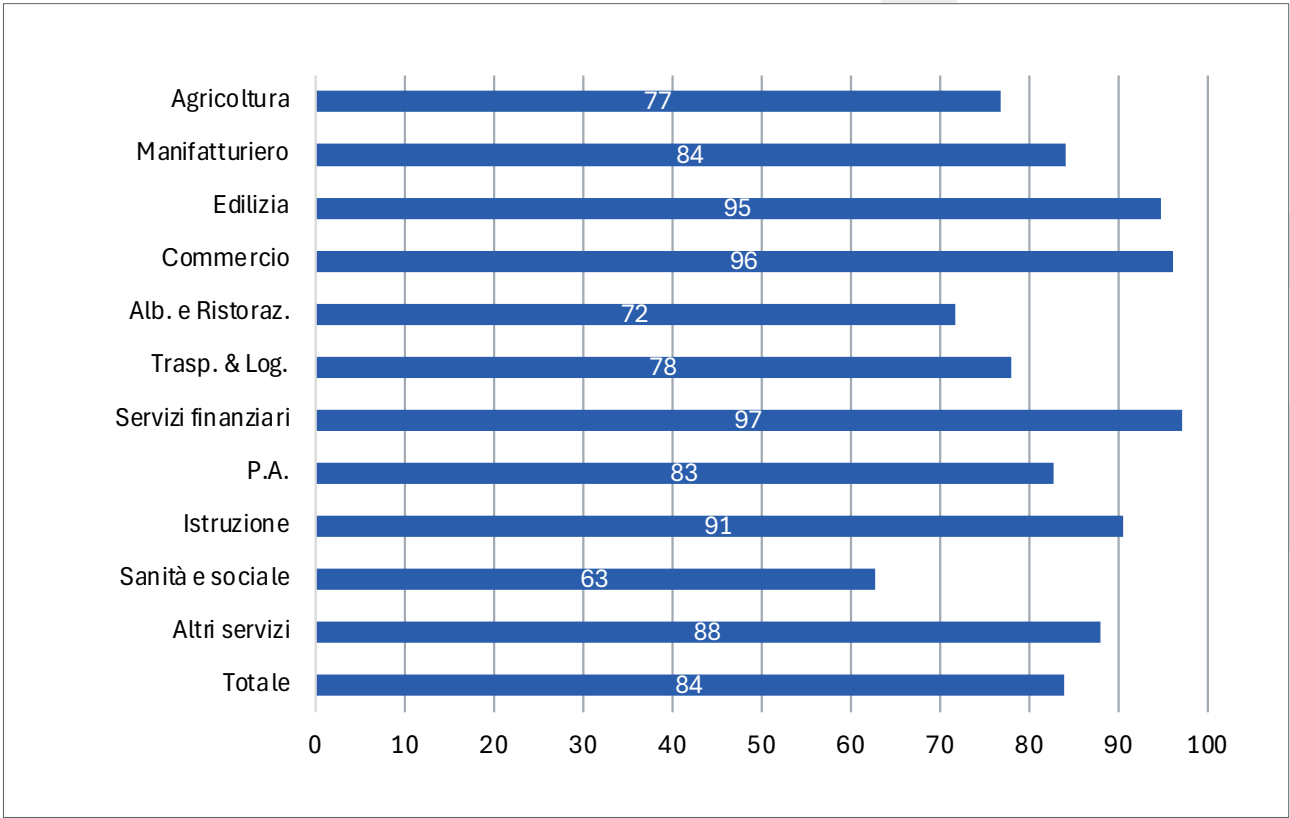


Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

Il grafico 35 mostra i settori economici in cui il lavoro notturno è più diffuso. La quota più elevata si osserva nel settore sanitario e sociale, dove il 37% dei lavoratori svolge attività notturna almeno una volta al mese e solo il 63% dichiara di non svolgerlo mai. Seguono il settore alberghiero e della ristorazione con il 28% e l'agricoltura e la silvicoltura con il 23%.

Un elevato livello di lavoro notturno si registra inoltre nel settore dei trasporti, in cui quasi un quarto dei lavoratori (22%) è in servizio di notte almeno una volta al mese. Considerati i rischi di incidenti legati all'eccessiva stanchezza (Casey et al, 2024), la diffusione del lavoro notturno in questo settore merita particolare attenzione sul piano della sicurezza. Quote molto più basse si osservano nei settori caratterizzati pre-

Figura 35
Lavoro notturno al mese - Settori (%)



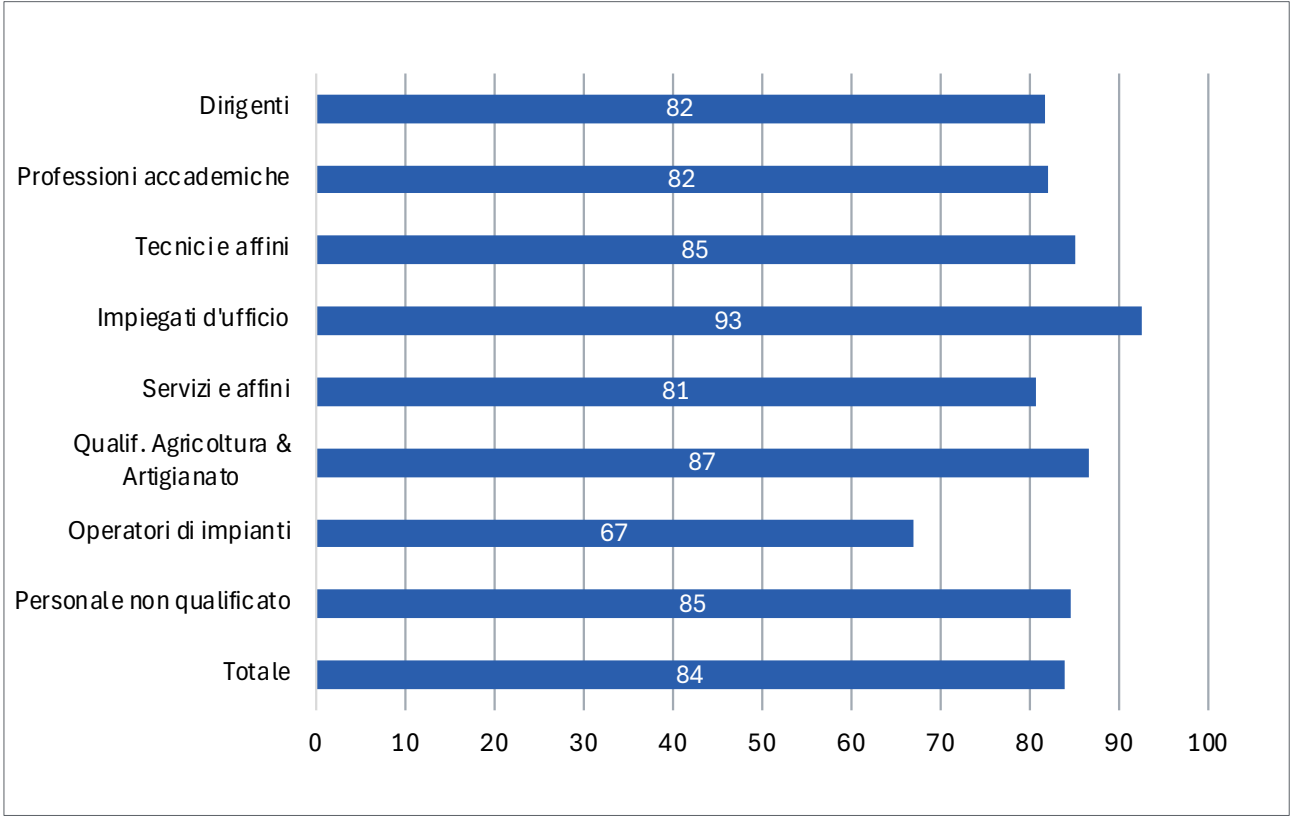
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

L'analisi per categorie professionali (vedi Figura 36) riflette la distribuzione dei turni di lavoro notturno in base all'attività svolta. La quota di chi lavora durante le ore notturne è più elevata per gli operatori di impianti: esattamente un terzo di loro (33%) svolge lavoro notturno almeno una volta al mese. Seguono, le professioni nel settore dei servizi e affini (19 %) e il personale dirigente (18 %).

Le quote più basse di lavoro notturno si registrano tra gli impiegati d'ufficio, la cui larga maggioranza (93 %) dichiara di non lavorare mai di notte, tra i lavoratori qualificati del settore agricolo e artigianale (87 %) e tra i lavoratori non qualificati (85 %).



Figura 36
Lavoro notturno al mese - Categorie professionali (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino



5. Desiderio di modifica dell'orario di lavoro da parte dei lavoratori

Per rilevare la differenza tra l'orario di lavoro effettivamente prestato e quello desiderato, è stata costruita una variabile ottenuta come differenza tra le ore settimanali abituali e quelle desiderate. Nell'indagine condotta, l'opzione di risposta "Invariato" relativa alle ore settimanali desiderate è stata inizialmente ricodificata, ai fini dei calcoli, in base al valore individuale delle ore settimanali abituali.

Successivamente è stata calcolata la differenza tra le ore desiderate e le ore abituali, dove un valore positivo indica il desiderio di aumentare l'orario di lavoro, mentre un valore negativo indica il desiderio di ridurlo. Per consentire confronti chiari tra i vari gruppi, tale differenza in termini di ore è stata suddivisa in cinque categorie:

- Più di 5 ore in meno: forte desiderio di riduzione
- Fino a 5 ore in meno: moderato desiderio di riduzione
- Nessuna variazione: le ore desiderate corrispondono a quelle abituali
- Fino a 5 ore in più: moderato desiderio di aumento
- Oltre le 5 ore in più: forte desiderio di aumento

I risultati consentono di trarre conclusioni sulla misura in cui i lavoratori vorrebbero ridurre o aumentare il proprio orario di lavoro, ma non permettono di dedurre se sono insoddisfatti del loro orario attuale.

La maggior parte dei lavoratori nell'Euregio e nei Paesi europei a confronto (Figura 37) non auspica alcuna modifica dell'attuale orario di lavoro settimanale. Tuttavia, il desiderio di modificarlo varia a seconda

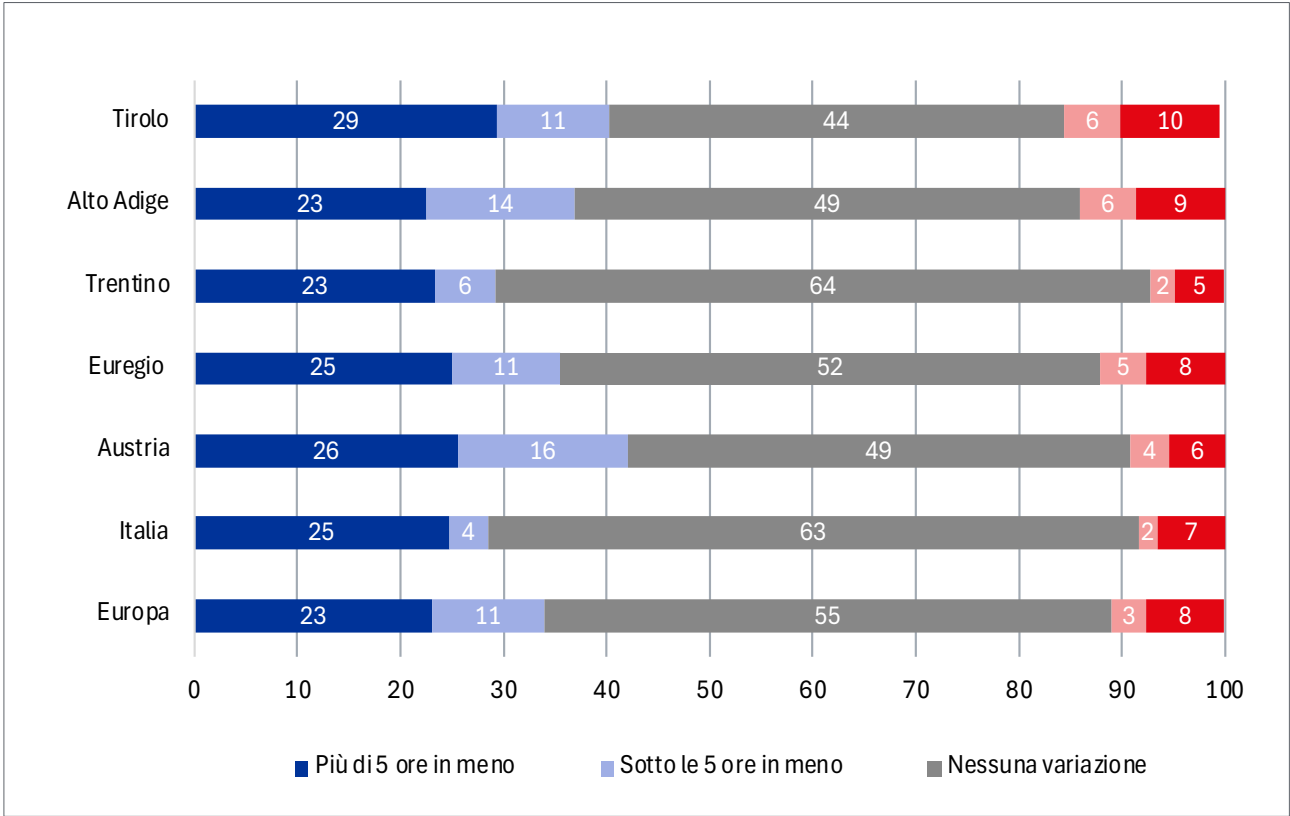
della regione. La percentuale di intervistati che non desidera alcuna modifica varia dal 44% in Tirolo al 64% in Trentino (totale Euregio: 52%; Europa nel suo complesso: 55%).

Tra i lavoratori che auspicano un adeguamento, nell'Euregio prevale il desiderio di ridurre l'orario di lavoro: in Tirolo il 40% si dichiara favorevole a un minor numero di ore lavorative (il 29% a una riduzione di oltre 5 ore e l'11% a una riduzione fino a 5 ore), seguito dall'Alto Adige con il 37%.

L'Austria, con il 42%, registra un desiderio di riduzione dell'orario di lavoro leggermente superiore a quello del Tirolo, mentre l'Italia e il Trentino (entrambi al 29%) presentano la quota più bassa di persone che desiderano una riduzione.

Il desiderio di un aumento delle ore settimanali risulta nettamente inferiore in tutte le regioni; i valori più elevati relativi a un aumento di oltre 5 ore si registrano in Tirolo (10%) e in Alto Adige (9%), mentre l'Italia (7%) e il Trentino (5%) presentano le percentuali più basse.

Figura 37
Desiderio di modifica delle ore settimanali - Per regione (%)



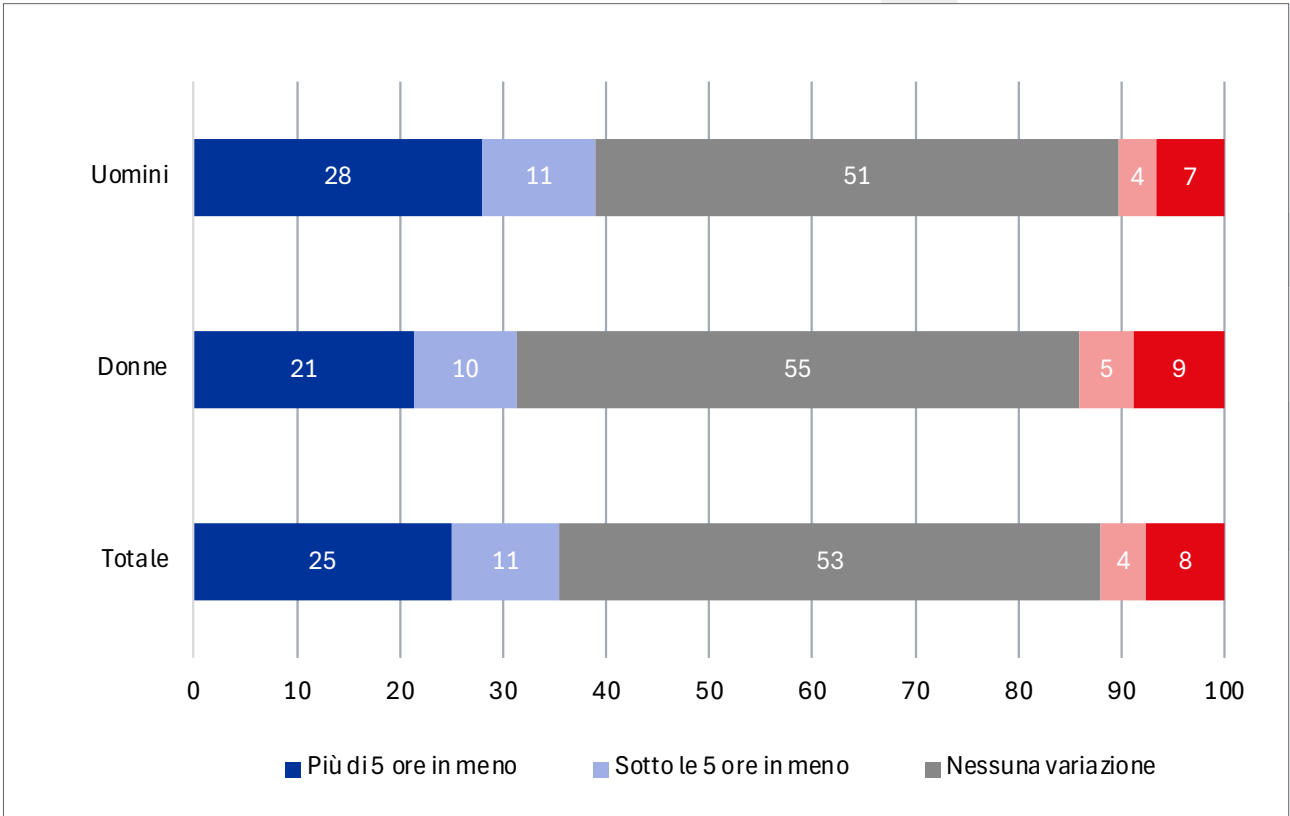
Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

Per quanto attiene alle differenze di genere, la figura 38 indica che la maggioranza sia delle donne (55 %) sia degli uomini (51 %) manterrebbe l'attuale numero di ore lavorative settimanali (per un totale del 53 %). Le differenze emergono soprattutto in relazione al desiderio di riduzione: mentre il 39% degli uomini auspica una riduzione dell'orario di lavoro, e per il 28% la riduzione desiderata supera le 5 ore, questa percentuale scende al 31% tra le donne (21% oltre le 5 ore).

Il desiderio di aumentare l'orario di lavoro risulta sostanzialmente simile tra i due sessi: il 14% delle donne desidera più ore di lavoro (il 5% fino a 5 ore, il 9% più di 5 ore), rispetto all'11% degli uomini (il 4% fino a 5 ore, il 7% più di 5 ore).



Figura 38
Desiderio di modifica delle ore settimanali - Per genere (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

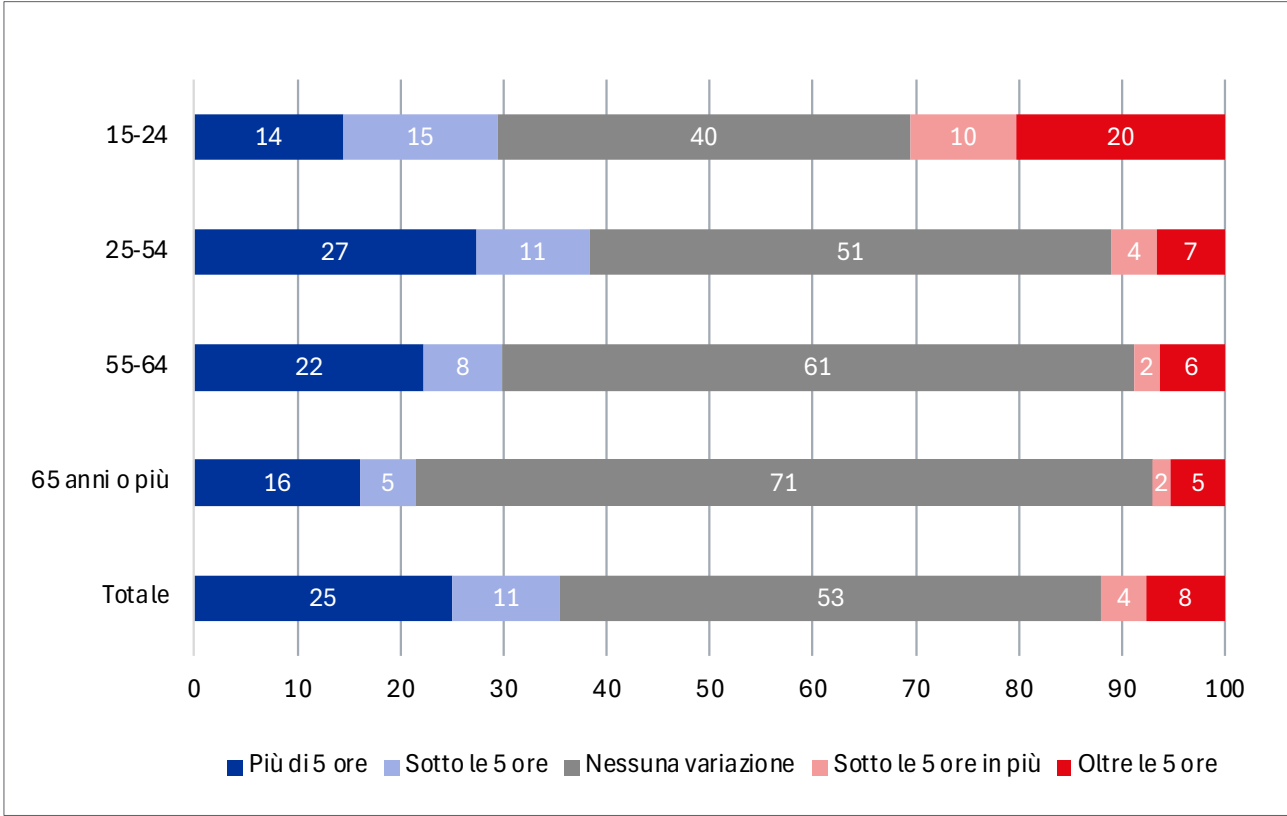
La percentuale di occupati che non desidera alcuna modifica cresce con l'avanzare dell'età (Figura 39) e varia dal 40% nella fascia di età più giovane (15-24 anni) al 71% tra gli occupati di età pari o superiore a 65 anni. Tra i 25 e i 54 anni questa percentuale è del 51% e tra i 55 e i 64 anni del 61%.

La fascia dei 15-24enni è l'unica in cui il desiderio di aumentare l'orario di lavoro è particolarmente diffuso: complessivamente il 30% desidera più ore settimanali e il 20% un incremento di oltre 5 ore.

Con l'aumentare dell'età, questa quota diminuisce notevolmente e, a partire dai 55 anni, si attesta rispettivamente all'8% (55-64 anni) e al 7% (65 anni e oltre). Al contrario, il desiderio di una riduzione dell'orario

di lavoro è più elevato nella fascia di età compresa tra i 25 e i 54 anni, con un totale del 38% (27% per una riduzione di oltre 5 ore, 11% per una riduzione fino a 5 ore), prima di scendere al 21% tra i lavoratori di età pari o superiore a 65 anni.

Figura 39
Desiderio di modifica delle ore settimanali - Per fasce di età (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

La percentuale di lavoratori che non desidera alcuna modifica varia a seconda del settore economico di appartenenza, come illustrato in Figura 40, e oscilla tra il 46% nel settore alberghiero e della ristorazione e il 60% nella pubblica amministrazione (per un totale pari al 52%). In tutti i settori, il desiderio di ridurre l'orario di lavoro è nettamente più marcato rispetto a quello di aumentarlo.

La quota più elevata di persone che desiderano un minor numero di ore lavorative si riscontra nel settore edile (43% in totale, di cui il 31% per una riduzione di oltre 5 ore), nell'agricoltura e silvicoltura (39% in totale, di cui il 32% per una riduzione di oltre 5 ore) e nei servizi finanziari (40% in totale). Al contrario, i settori che registrano le percentuali più elevate di lavoratori

che desiderano un aumento dell'orario di lavoro settimanale sono l'istruzione (22%, di cui il 13% per un aumento di oltre 5 ore e il 9% per un aumento fino a 5 ore), il settore alberghiero e della ristorazione (18%) e i trasporti (16%).

La quota più bassa di persone che desiderano un aumento si registra nel settore edile, con appena il 4%, nella pubblica amministrazione (6%) e nei servizi finanziari (7%).

Figura 40
Desiderio di modifica delle ore settimanali - Settori (%)

	Riduzione oltre le 5 ore	Riduzione fino a 5 ore	Nessuna modifica	Aumento fino a 5 ore	Aumento oltre le 5 ore
Agricoltura e silvicoltura	32	7	52	1	7
Manifatturiero	26	12	57	3	3
Edilizia	31	12	53	2	2
Commercio	23	8	57	4	9
Alberghiero e ristorazione	25	12	46	6	12
Trasporti	18	10	56	5	11
Servizi finanziari	29	11	53	1	6
Pubblica amministrazione	25	10	60	5	1
Istruzione	20	8	49	9	13
Sanità e sociale	20	11	56	8	7
Altri servizi	28	11	47	4	9
Totale	25	11	52	5	8

Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

In tutte le categorie professionali (Figura 41), la percentuale di lavoratori che non desidera alcuna modifica dell'orario di lavoro oscilla tra il 46% delle professioni accademiche e il 59% del personale qualificato nel settore agricolo e artigianale (per un totale del 53%).

Il desiderio di ridurre le ore settimanali è più diffuso tra i dirigenti (46% complessivo: 31% oltre le 5 ore e 15% fino a 5 ore), seguiti dagli operatori di impianti e macchinari (44%, di cui il 36% oltre le 5 ore) e dalle professioni accademiche (42%).

Il desiderio di ridurre l'orario di lavoro risulta notevolmente inferiore tra i lavoratori non qualificati (28% in totale) e gli impiegati d'ufficio (31%). Al contrario, i lavoratori non qualificati presentano la quota più ele-

vata di persone che desiderano aumentare l'orario di lavoro: complessivamente il 23% si dichiara favorevole a un aumento delle ore settimanali, di cui il 19% desidera un incremento superiore alle 5 ore.

Anche nelle professioni del settore dei servizi e della vendita il desiderio di lavorare di più risulta relativamente elevato (18%), mentre è meno marcato tra i dirigenti (5%) e gli operatori di impianti e macchinari (6%).

Figura 41
Desiderio di modifica delle ore settimanali - Categorie professionali (%)

	Riduzione oltre le 5 ore	Riduzione fino a 5 ore	Nessuna modifica	Aumento fino a 5 ore	Aumento oltre le 5 ore
Dirigenti	31	15	50	1	4
Professioni accademiche	30	12	46	5	8
Tecnici e figure simili	26	11	54	5	4
Impiegati d'ufficio	19	12	58	4	7
Servizi e affini	22	9	51	7	11
Personale qualificato nel settore agricolo/artigianale	23	10	59	3	5
Operatori di impianti	36	8	51	2	4
Personale ausiliario	22	6	49	4	19
Totale	25	11	53	4	8

Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino



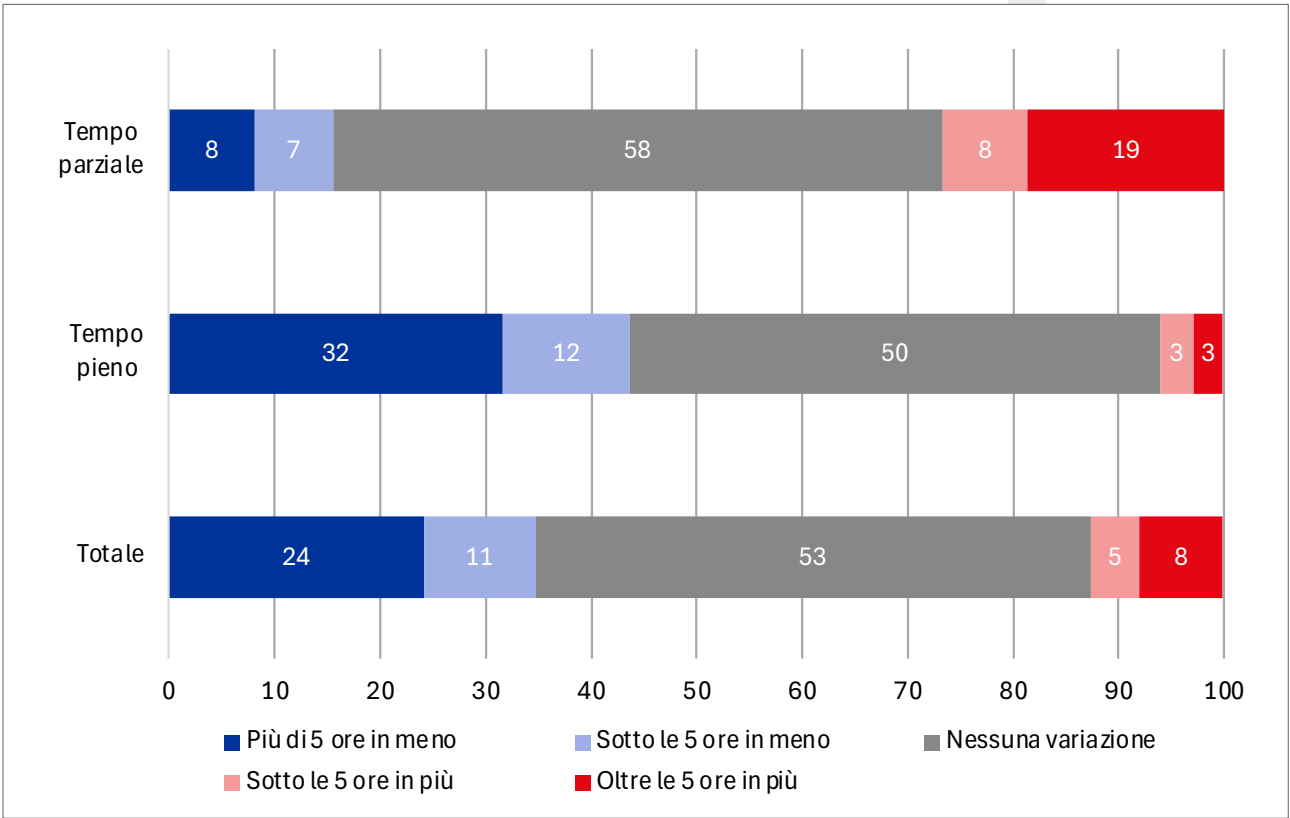
Dall’analisi dei dati (Figura 42) emergono preferenze diverse tra i lavoratori a tempo pieno e quelli a tempo parziale rispetto alla modifica dell’orario di lavoro; la quota di chi non desidera alcuna modifica è invece simile nei due gruppi (58% per il tempo parziale e 50% per il tempo pieno).

Tra i lavoratori a tempo pieno, prevale l’esigenza di ridurre l’orario di lavoro: il 44% vorrebbe ridurre le proprie ore settimanali e il 32% di questi preferirebbe una riduzione superiore alle 5 ore.

Tra i lavoratori a tempo pieno, solo il 6% desidera aumentare l’orario di lavoro. Tra i

lavoratori a tempo parziale, invece, il quadro si inverte: il 27% di loro aspira a un aumento dell’orario di lavoro (il 19% di oltre 5 ore e l’8% fino a 5 ore), mentre solo il 15% vorrebbe ridurre ulteriormente le proprie ore.

Figura 42
Desiderio di modifica delle ore settimanali - modello contrattuale (%)



Fonte: EWCS 2025 Tirolo-Alto Adige-Trentino

6. Discussione e conclusioni

I risultati presentati sulla qualità dell'orario di lavoro in Tirolo, Alto Adige e Trentino mostrano un quadro diversificato della durata e della distribuzione degli orari di lavoro, nonché delle preferenze dei lavoratori nell'Euregio. Da un lato, emerge una maggiore diffusione di orari prolungati, in particolare in Tirolo, dove sono più frequenti le giornate lavorative di 10 ore e il lavoro notturno. Oltre il 40% dei lavoratori a tempo pieno auspica una riduzione delle ore lavorative.

D'altra parte, il confronto di genere mette in luce la diffusione degli orari ridotti. In Alto Adige e in Tirolo, la metà delle donne occupate lavora con un orario ridotto, e una tirolese su quattro non supera le 20 ore. Che questa configurazione non corrisponda sempre alle preferenze dei lavoratori è suggerito dai risultati relativi alle ore desiderate: più di un lavoratore a tempo parziale su quattro vorrebbe aumentare il proprio orario rispetto a quello attuale. A ciò si aggiunge il tempo non retribuito associato ai tragitti casa-lavoro, che per i lavoratori a tempo parziale differiscono in misura limitata da quelli dei lavoratori a tempo pieno.

Sebbene i risultati attuali non siano pienamente confrontabili con i dati dell'indagine precedente condotta nel 2021 in quanto il metodo di rilevazione e il design dello studio sono diversi, si riscontrano comunque alcune analogie negli orari di lavoro. Nell'indagine del 2021, l'Alto Adige presentava il valore più alto in termini di ore lavorative settimanali. Un pattern analogo emerge descrittivamente anche dai nuovi dati, nei quali l'Alto Adige registra i valori più alti per quanto riguarda gli orari di lavoro superiori alle 48 ore settimanali e il nu-

mero dei giorni lavorativi. Anche nel 2021, il Tirolo presentava i tragitti di pendolarismo più lunghi. L'indagine attuale evidenzia tuttavia un ulteriore fattore di stress per il Tirolo: i valori elevati relativi alle giornate lavorative di 10 ore e la quota di lavoratori che riferisce periodi di riposo inferiori a 11 ore tra un giorno lavorativo e l'altro indicano la presenza di criticità legate alla durata del lavoro e ai tempi di recupero nella parte settentrionale dell'Euregio.

A livello settoriale, si osserva che nel 2021 i settori in cui sono stati riscontrati con maggiore frequenza orari di lavoro eccessivamente lunghi sono stati l'agricoltura e la silvicoltura, l'edilizia, nonché il settore alberghiero e della ristorazione. In particolare, il settore del turismo, rilevante per i tre territori dell'Euregio, presenta, secondo il nuovo studio, un quadro simile a quello emerso dalla precedente indagine del 2021. Il settore è caratterizzato da una polarizzazione tra orari di lavoro molto lunghi e modelli di orario ridotto. Questa configurazione può rendere più difficile conciliare il lavoro con le altre esigenze di vita.

I risultati del presente rapporto evidenziano che le sfide fondamentali nella definizione di orari di lavoro orientati alla qualità sono molteplici e complesse, e indicano l'importanza di condizioni quadro mirate, a livello politico e contrattuale, per promuovere orari di lavoro di qualità nell'Euregio.

Riferimenti

AMS. (2026). Teilzeitjobs: Formen, rechtliche Aspekte & wichtige Tipps. Von <https://www.ams.at/arbeitsuchende/topicliste/teilzeit-jobs> abgerufen

Artazcoz et. al., L. (2018). Long Working Hours and Job Quality in Europe: Gender and Welfare State Differences. Von <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/11/2592> abgerufen

Beermann, B. (2005). <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A23>. Von <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A23> abgerufen

Casey et al, G. (2024). Heavy vehicle driver fatigue: Observing work and rest behaviours of truck drivers in Australia. Von Transportation Research Part F: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1369847824001153> abgerufen

Europäische Union. (2003). Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32003L0088> abgerufen

Huemer et al, U. (2025). Teilzeitbeschäftigung in Österreich 2024. Von www.wien.arbeiterkammer.at: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitszeit/Teilzeit_Wifo_Analyse_20260220.pdf abgerufen

IGSF. (2024). Erhebung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in Gesundheits- und Sozialberufen in Tirol. Von https://tirol.arbeiterkammer.at/service/studien/sonstige/Studie_AK_Tirol_Pflege_24_Endbericht.pdf abgerufen

Italien. (Dezember 2018). DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2003, n. 66 Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Von normattiva.it: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2003-04-08;66> abgerufen

Klien, M. (2016). Österreich 2025: Perspektiven einer regional differenzierten Wohnungs- und Verkehrspolitik vor dem Hintergrund des demographischen Wandels in Österreich. https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-4043/s_2016_OE2025_wohnungs_u_verkehrspolitik_58985_-1.pdf. Von https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-4043/s_2016_OE2025_wohnungs_u_verkehrspolitik_58985_-1.pdf abgerufen

Müller, G. (2025). Bereitschaft zur Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in der mobilen und stationären Langzeitpflege in Österreich. Von <https://www.caritas-pflege.at/ueber-uns/news/news-detail/news/98409-caritas-studie-zeigt-weg-aus-pflegekrise-1/>: https://www.caritas.at/fileadmin/storage/global/caritas-at/Ueber-uns/Publikationen/Pflege_Betreuung/Studie_Caritas_Pflege_Bereitschaft_stunden_erhoehung_kf_2024.pdf abgerufen

Neuhauser et al, J. (2022). Was steckt hinter dem Personalmangel? Arbeitsbedingungen in Gastronomie und Hotellerie in Oberösterreich. Von forschungsnetzwerk.ams.at: https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:4e3fb275-b00b-4b9c-b88b-e877a8a69779/2022-UniWien-AKOOE-Gesamtbericht_Arbeitsbed_Gastronomie_Hotellerie_OOE.pdf abgerufen

Österreich. (2022). Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitszeitgesetz. Von [ris.bka.gv.at](https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238> abgerufen

Parent-Thirion et. al., A. (2026). European Working Conditions Survey 2024: Overview Report. Von https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-overview-report#msdynmkt_trackingcontext=7d7a66c8-f305-4f1f-8ea5-50b0a3c70000 abgerufen

Pedersen et. al., M. (2024). The Care of the Self and the Meaningful Four-Day Work-week. Von <https://link.springer.com/article/10.1007/s40926-024-00314-2> abgerufen

Saksvik et al., I. (2011). Individual differences in tolerance to shift work – A systematic review. Sleep Medicine Review,15 (4). Von s: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1087079210000687?via%3Dihub> abgerufen

Shao, Q. (2022). Does less working time improve life satisfaction? Evidence from European Social Survey. Von <https://link.springer.com/article/10.1186/s13561-022-00396-6> abgerufen

Sturm, J. (2024). Arbeitszeitreport 2024: Reiche reduzieren ihre Arbeitszeit am stärksten. Von <https://www.momentum-institut.at/publikation/arbeitszeitreport-2024-reiche-reduzieren-ihre-arbeitszeit-am-staerksten/> abgerufen

Wanger, S. (2017). What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction. Von <https://www.econstor.eu/handle/10419/172884> abgerufen

Allegato statistico

Dati	N (non ponderato)	Dati	N (non ponderato)
Abb. 1 (Euregio)	2233	Abb. 22	2286
Abb. 2	2231	Abb. 23	2277
Abb. 3	2224	Abb. 24	2286
Abb. 4	2232	Abb. 25	2282
Abb. 5	2227	Abb. 26	1933
Abb. 6	2289	Abb. 27	2130
Abb. 7	2287	Abb. 28	2123
Abb. 8	2279	Abb. 29	2129
Abb. 9	2288	Abb. 30	2125
Abb. 10	2284	Abb. 31	1857
Abb. 11	2307	Abb. 32	2300
Abb. 12	2294	Abb. 33	2299
Abb. 13	2306	Abb. 34	2289
Abb. 14	2302	Abb. 35	2298
Abb. 15 (Euregio)	2273	Abb. 36	2294
Abb. 16	2272	Abb. 37 (Euregio)	2188
Abb. 17	2262	Abb. 38	2186
Abb. 18	2271	Abb. 39	2180
Abb. 19	2267	Abb. 40	2187
Abb. 20	1922	Abb. 41	2183
Abb. 21	2287	Abb. 42	1874



Note

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. On the left side, there is a large, light gray curved graphic element that starts near the bottom and curves upwards and towards the right, resembling a stylized wave or a partial arc. The overall appearance is clean and minimalist, typical of a notebook or a template for writing.[illegible]

