

AIEL – ASSOCIAZIONE ITALIANA DEGLI ECONOMISTI DEL LAVORO
XIX CONVEGNO NAZIONALE DI ECONOMIA DEL LAVORO
Modena, 23-24 settembre 2004

L'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO
Mario Albisinni^(*) e Nicola Massarelli^(*)

SOMMARIO

L'apertura dei mercati alla competizione globale, il progressivo maggiore utilizzo della tecnologia nei processi produttivi, lo sviluppo del terziario, la diffusione di prodotti sempre più personalizzati spingono verso una crescente flessibilità nell'organizzazione delle diverse fasi di produzione di beni e servizi. Di conseguenza, l'organizzazione del lavoro sta subendo una rapida evoluzione, che produce profondi effetti anche sull'orario di lavoro favorendo la diffusione di articolazioni "non standard".

Dal lato delle imprese, la flessibilità dell'orario di lavoro risponde all'esigenza di fronteggiare la variabilità della produzione con strumenti che consentano tempestivi aggiustamenti della quantità di lavoro impiegata e che risultino meno onerosi rispetto a quelli tradizionali, ovvero lo straordinario e la cassa integrazione guadagni. Dal punto di vista del lavoratore, invece, la possibilità di gestire con flessibilità l'orario di lavoro può costituire un elemento per migliorare la conciliazione tra tempi di lavoro e vita extralavorativa. In quest'ottica, la flessibilità dell'orario di lavoro ha acquistato notevole rilevanza agli occhi del policy maker europeo quale strumento per favorire una maggiore partecipazione della componente femminile al mercato del lavoro nella direzione del perseguimento degli obiettivi fissati dalla Strategia europea dell'occupazione.

Negli ultimi anni un numero crescente di contratti collettivi di lavoro ha previsto un'articolazione flessibile dell'orario. Inoltre, assumono ormai una certa rilevanza anche i casi in cui la modulazione dell'orario è concordata individualmente tra lavoratore e datore di lavoro e quelli che non prevedono alcun vincolo formale.

In Italia l'informazione statistica relativa all'eterogenea articolazione dell'orario di lavoro è alquanto limitata. Il modulo ad hoc del 2001 inserito nell'indagine sulle Forze di lavoro dell'Istat, concordato a livello europeo, costituisce pertanto una preziosa fonte informativa, ancor più in quanto è la sola in grado di fornire informazioni dal lato dell'offerta di lavoro. Il saggio utilizza i risultati del modulo ad hoc per analizzare la diffusione dei diversi schemi di orario flessibile, prestando particolare attenzione all'impatto su gruppi di lavoratori con caratteristiche differenti.

Classificazione JEL: J22, J28

Parole chiave: Banca delle ore, Orario annualizzato, Schema di turnazione, Lavoro in orari disagiati, Conciliazione lavoro-famiglia

^(*) Entrambi gli autori lavorano per l'Istat. Nonostante il lavoro sia frutto di un lavoro comune, Mario Albisinni ha curato i par. 1, 4 e 5 e Nicola Massarelli i par. 2 e 3. Il saggio riflette esclusivamente le opinioni degli autori e non impegna la responsabilità dell'Istituto di appartenenza.

Riferimenti: albisinn@istat.it, tel.: +39.06.4673.4731; nimassar@istat.it, tel.: +39.06.4673.4735

1. Introduzione

La Strategia Europea per l'Occupazione delineata a Lussemburgo nel 1997, che tra l'altro prevede la promozione della adattabilità della forza lavoro, ha dato ulteriore impulso alle politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro. In questo ambito, oltre alla diffusione delle forme contrattuali flessibili, è andato guadagnando maggiore attenzione l'aspetto relativo alla flessibilità dell'orario. Tale aspetto ha rilevanti implicazioni sia per l'organizzazione della produzione di beni e servizi sia per i mutamenti nella distribuzione tra lavoro e tempo libero dei lavoratori coinvolti. In altri termini, la flessibilità dell'orario di lavoro risponde da un lato all'esigenza di fronteggiare la variabilità della produzione (stagionalità, congiuntura, picchi di domanda) con strumenti più efficaci e meno onerosi di quelli tradizionali, straordinario e cassa integrazione guadagni; dall'altro, può costituire un elemento per migliorare la conciliazione tra tempi di lavoro e vita extralavorativa.

Fino al più recente periodo lo studio della flessibilità dell'orario nel sistema economico italiano poteva tuttavia basarsi su poche informazioni raccolte da un'indagine sulle imprese svolta dalla Banca d'Italia. L'Indagine sulle Forze di Lavoro dell'Istat di aprile 2001 ha in buona parte colmato questa lacuna informativa attraverso uno specifico modulo ad hoc, concordato in sede comunitaria. Le informazioni così rilevate vanno quindi ad integrare quelle abitualmente raccolte relative al tipo di orario di lavoro part-time/full-time e alla diffusione degli orari disagiati.

Con riferimento alla rilevazione di aprile 2001 questo saggio esamina le informazioni ad hoc riguardanti la modulazione dell'orario di lavoro e quelle sugli orari disagiati. Inoltre, al fine di trarre indicazioni sul livello di flessibilizzazione raggiunto dal mercato del lavoro italiano, i risultati dell'indagine sono stati messi a confronto con quelli dei paesi dell'Ue.

2. Orario rigido o orario flessibile

Nell'aprile 2001 dei 15 milioni 411 mila dipendenti registrati dalla rilevazione sulle forze di lavoro il 72,5% ha un orario di ingresso e di uscita dal lavoro stabilito in modo rigido, mentre il restante 27,5% è interessato da un sistema di orario flessibile (tavola 1)¹. In primo luogo si osservano ampie differenze nella diffusione degli orari flessibili tra i settori di attività economica, dove all'elevata probabilità di un orario flessibile per l'agricoltura, servizi alle famiglie² e le costruzioni si contrappone quella più contenuta dei servizi sociali. L'articolazione eterogenea dell'orario si manifesta con maggiore intensità nelle unità produttive più piccole (fino a 15 addetti) e in quelle più grandi (con 250 addetti e oltre), nelle quali riguarda circa il 30% dei dipendenti. D'altro canto, nonostante i differenti modelli produttivi che caratterizzano le aree territoriali, la diffusione dell'orario flessibile si presenta sostanzialmente omogenea su tutto il territorio nazionale.

Con riguardo alle caratteristiche individuali dei lavoratori, la diffusione degli orari flessibili si presenta piuttosto differenziata. Ciò deriva principalmente dalle specificità dei lavoratori impiegati nei diversi settori produttivi³. Peraltro, in una stessa realtà aziendale la flessibilità dell'orario può coinvolgere alcuni gruppi di individui più di altri, in base al ruolo ricoperto nel processo produttivo o alla tipologia contrattuale. In questo quadro, l'orario flessibile riguarda oltre il 60% dei dirigenti e meno del 20% dei conduttori di impianti; i lavoratori in part-time più di quelli a tempo pieno⁴. Le donne registrano una minore probabilità di seguire un orario flessibile rispetto agli uomini. Tale risultato è in primo luogo da collegare alla bassa incidenza dell'orario flessibile nei settori caratterizzati da un'elevata presenza di lavoratrici (ad esempio, i servizi sociali) a fronte dell'elevata incidenza dell'orario flessibile nei settori a prevalenza maschile (agricoltura, costruzioni). In secondo luogo, la componente femminile è maggiormente presente nelle professioni esecutive, meno interessate ad una modulazione flessibile dell'orario, mentre quella maschile è preponderante nelle posizioni di maggiore responsabilità. La posizione professionale è inoltre verosimilmente all'origine della più elevata probabilità di avere un orario flessibile per le classi di età adulta, in particolare per gli ultra 55enni, rispetto ai lavoratori più giovani.

La flessibilità dell'orario di lavoro assume una molteplicità di forme, le quali rispondono essenzialmente a differenti organizzazioni dell'attività lavorativa. Solitamente la modulazione dell'orario è stabilita da contratti di lavoro collettivi, in altri casi deriva da un accordo individuale con il datore di lavoro. I modelli contrattuali più diffusi sono quelli conosciuti come "banca delle ore" e l'orario "annualizzato". Il primo, che riguarda poco meno dell'8% del totale dei dipendenti, dispone il monte ore periodico (solitamente plurisettimanale, mensile o annuo), una fascia giornaliera rigida dell'orario e l'accantonamento in un apposito conto individuale del lavoratore delle ore eventualmente prestate in eccedenza rispetto alla media giornaliera. Que-

ste ore potranno poi essere decumulate a discrezione del lavoratore nei tempi e nei modi comunque stabiliti dal contratto. A questo proposito una distinzione rilevante nell'ottica della conciliazione tra lavoro e attività extralavorative riguarda la possibilità di poter usufruire di intere giornate di riposo compensativo o soltanto di ridurre la durata della giornata lavorativa al di sotto dell'orario medio. L'orario annualizzato, che coinvolge il 6% degli occupati dipendenti, stabilisce invece il monte ore lavorativo annuo e lascia al datore di lavoro la possibilità di variare l'orario giornaliero o settimanale in base alle esigenze della produzione determinate dalla fase ciclica e stagionale.

La banca delle ore trova applicazione principalmente nel terziario, soprattutto nei servizi sociali, alle famiglie e alla produzione. In questi comparti prevalgono le posizioni impiegatizie e ciascun lavoratore può gestire con una certa autonomia il proprio tempo di lavoro⁵. Non si riscontrano invece differenze significative nell'utilizzo del banca delle ore secondo la dimensione delle unità produttive. L'orario annualizzato, d'altro canto, assume rilevanza, oltre che nei servizi distributivi e alla produzione, nelle aziende con almeno 250 addetti. L'orario annualizzato è ancora una volta significativamente meno diffuso nell'industria rispetto al terziario. Nelle forme regolate contrattualmente l'incidenza dell'orario flessibile è superiore alla media per coloro che svolgono professioni di elevata specializzazione o intermedie di natura tecnica.

Il 6% dei dipendenti seguono un orario flessibile concordato individualmente con il datore di lavoro, mentre un altro 4% denuncia l'assenza di qualsiasi vincolo di orario nella prestazione dell'attività lavorativa. La prima tipologia assume rilevanza per lo più in contesti caratterizzati da un'elevata flessibilità del processo produttivo e da una diffusione di rapporti lavorativi poco formalizzati. La seconda tipologia è in molti casi associata ai lavoratori che ricoprono ruoli di elevata responsabilità e che possono gestire del tutto liberamente l'orario di lavoro. Gli accordi diretti con il datore di lavoro sono più diffusi in agricoltura e nei servizi personali. Al pari dello schema che non prevede alcun vincolo di orario, l'incidenza degli accordi diretti è molto elevata nelle imprese con al più 15 addetti e decresce all'aumentare della dimensione aziendale. Infine, le due fattispecie trovano più ampia diffusione nelle regioni meridionali. La gestione del tempo di lavoro in piena autonomia, tipica di chi ricopre incarichi di indirizzo dell'organizzazione produttiva, è particolarmente diffusa tra i dirigenti. Il peso degli accordi extra-contrattuali è piuttosto forte per le categorie che svolgono mansioni esecutive di minore responsabilità (ad esempio, nell'amministrazione di un'impresa o come addetti alle vendite nella distribuzione commerciale), per i conduttori di impianti e gli operatori di macchinari. In definitiva per tutti questi lavoratori è possibile adombrare un minor potere contrattuale.

Come detto, l'indagine sulla flessibilità ha interessato tutti i paesi dell'Unione europea. I risultati mostrano una situazione piuttosto differenziata. In un estremo si collocano la Francia e il Regno Unito, dove la flessibilità riguarda la gran parte dei lavoratori. Nell'altro si trovano il Portogallo e la Spagna dove lo schema orario più utilizzato è quello rigido. Nell'insieme dell'Unione europea circa il 58% dei dipendenti presenta una modulazione flessibile dell'orario di lavoro. L'incidenza dell'orario flessibile sul totale dell'occupazione dipendente è dunque in Italia nettamente inferiore al dato medio dell'Unione europea e più vicina ai paesi dell'area mediterranea.

In confronto agli altri paesi, l'Italia registra in particolare una delle quote più elevate di flessibilità regolata dal datore di lavoro (orario annualizzato) e una delle quote più basse di gestione dell'orario da parte del lavoratore (banca delle ore). La prima tipologia di orario riguarda il 4,3% dei lavoratori dipendenti europei mentre il relativo valore dell'Italia, pari al 6%, è il più elevato tra i principali paesi dell'Unione, ed è inferiore soltanto a quello di Belgio, Svezia e Paesi Bassi (figura 1). Al contrario, procede a rilento la rimozione delle rigidità che ostacolano una migliore conciliazione tra lavoro e tempo libero. È infatti ancora carente in Italia la diffusione della gestione dell'orario con piena autonomia da parte del lavoratore attraverso la banca delle ore: meno dell'8% in Italia a fronte di circa il 13% nella media dell'Unione. Solo la Grecia, il Portogallo e Lussemburgo segnalano incidenze inferiori a quella dell'Italia. La banca delle ore trova invece grande diffusione nei paesi scandinavi dell'Unione europea (Danimarca, Svezia, Finlandia), tradizionalmente attenti alle problematiche di conciliazione tra lavoro e attività extralavorative, con incidenze intorno al 22-23%. Il divario dell'Italia in confronto agli altri paesi risulta particolarmente accentuato se si considera la possibilità di compensare le ore prestate in eccesso con intere giornate di riposo. Possono usufruire di questa possibilità oltre il 9% dei dipendenti dell'Ue contro meno del 5% di quelli italiani, il valore più basso fatta eccezione per la Spagna e il Portogallo. Rispetto ai principali paesi dell'Unione, il divario è particolarmente accentuato con la Germania, che presenta un'incidenza superiore al 18%, più contenuto nei confronti del Regno Unito, mentre la Francia presenta un valore analogo a quello italiano (figura 2).

Per cogliere gli effetti della modulazione dell'orario sulla conciliazione tra lavoro e tempo libero è stato chiesto ai dipendenti di esprimere un giudizio riguardo al loro schema di flessibilità dell'orario⁶. In l'Italia

circa il 77% degli intervistati ha manifestato un diffuso e ampio gradimento della flessibilità oraria. In confronto al risultato di sintesi non emergono apprezzabili differenze tra le diverse tipologie di orario flessibile e nella disaggregazione per genere. Gli scostamenti più significativi appaiono tra la ripartizione meridionale, in cui il gradimento della flessibilità oraria è inferiore al 70%, e le regioni centro-settentrionali, dove invece il gradimento è intorno all'80%. Una possibile spiegazione di una differenza così ampia può essere individuata nella maggiore "fragilità" dell'occupazione nelle regioni meridionali, in cui la flessibilità dell'orario di lavoro si inserisce, almeno in un certo numero di casi, in un contesto più precario di quanto non accada altrove. In altri termini, il giudizio sulla soddisfazione del tipo di orario flessibile potrebbe aver risentito nel Mezzogiorno delle maggiori difficoltà nella creazione di posti di lavoro. Il grado di soddisfazione, peraltro, varia notevolmente a seconda della condizione lavorativa. Considerando l'intero territorio nazionale, esso si attesta all'80% per gli occupati con un lavoro stabile e a tempo pieno, mentre scende al 70% per coloro che lavorano part-time e al 59% per chi ha un lavoro temporaneo. Ancora una volta tutte le incidenze sono di gran lunga inferiori nelle regioni meridionali.

3. Il lavoro a turni

Il lavoro a turni risponde a particolari esigenze produttive, che richiedono nel corso della giornata l'alternanza di squadre di lavoratori per svolgere le medesime mansioni. Dai risultati che verranno illustrati di seguito emerge sia un utilizzo differenziato del lavoro a turni sia un diverso ricorso agli schemi di turnazione (due turni vs. tre/quattro turni). Tali differenze riguardano soprattutto i settori di attività economica, le classi dimensionali delle imprese, gli orari di lavoro abituali. Il disagio causato dalla rotazione dell'orario determina inoltre una differente diffusione del lavoro a turni tra i diversi gruppi di individui.

Nell'aprile 2001 circa il 20% dei dipendenti ha dichiarato di lavorare abitualmente a turni (tavola 1). Il lavoro a turni assume rilevanza nell'industria in senso stretto e nei servizi, in particolare nei servizi sociali; è meno diffuso in agricoltura e nelle costruzioni. L'utilizzo del lavoro a turni cresce all'aumentare della dimensione aziendale, fino a superare il 40% nelle imprese con almeno 250 addetti; inoltre è più elevato nelle classi centrali di orario abituale (31-36 e 37-39 ore) rispetto a quelle estreme. Sebbene la struttura produttiva delle regioni settentrionali sia più orientata alla trasformazione industriale mentre quella delle regioni centro-meridionali sia maggiormente rivolta verso il settore terziario, la diffusione del lavoro a turni presenta differenze contenute tra le ripartizioni geografiche.

La tipologia contrattuale influisce sulla probabilità di lavorare a turni. I lavoratori "standard" (a tempo indeterminato e full-time) segnalano una probabilità più elevata di lavorare a turni dei lavoratori "non standard" (a termine o part-time). Inoltre, la diffusione del lavoro a turni presenta differenze significative in base alla professione svolta, all'età (più accentuata nelle classi centrali dai 25 ai 44 anni), al sesso (maggiore per gli uomini che per le donne). Per quanto riguarda i grandi gruppi professionali, la diversa incidenza del lavoro a turni è plausibilmente legata all'attività economica svolta. I valori più elevati si registrano sia per i conduttori di impianti e gli operatori di macchinari, professioni attinenti per lo più alla produzione industriale, sia per gli addetti alle vendite e ai servizi per le famiglie, soprattutto per le professioni legate ai servizi sanitari e ai servizi di sicurezza. Il coinvolgimento relativamente scarso nel lavoro a turni dei giovani è plausibilmente da imputare alla rilevante presenza nella classe di età fino a 24 anni di persone che lavorano *part-time* o che svolgono lavori saltuari. La maggiore anzianità aziendale e le progressioni di carriera già acquisite tenderebbero invece a ridurre il numero dei dipendenti più anziani che lavorano a turni.

Oltre il 40% dei lavoratori a turni svolgono la propria attività lavorativa su due turni, in gran parte in orario diurno o pomeridiano. Il lavoro così organizzato riguarda l'industria in senso stretto e il terziario, in particolare i servizi distributivi, alla produzione e alle famiglie⁷. In tutti i casi il fenomeno è diffuso nelle attività produttive di medio-piccole dimensioni che utilizzano macchinari che possono essere spenti e riavviati con relativa facilità e rapidità (es.: falegnamerie, laboratori artigianali in genere, officine, ecc.). La rotazione dell'orario su due turni è particolarmente elevata per la classe 16-30 ore settimanali (il 60% dei turnisti di questa classe svolge due turni). Ciò è dovuto in gran parte alla rilevanza dei servizi sociali dove oltre il 55% dei lavoratori ha un orario compreso tra 16 e 30 ore. A livello territoriale la probabilità di seguire una turnazione su due fasce orarie è significativamente maggiore nelle regioni centrali e meridionali rispetto a quelle settentrionali. Dall'analisi per gruppo professionale continua ad emergere la trasversalità di questo schema di turnazione rispetto ai differenti settori di attività. Esso difatti viene svolto sia dalle professioni tipiche dei servizi, quali quelle esecutive per l'amministrazione e la gestione, sia dalle professioni che riguardano più da vicino l'industria, quali gli artigiani e gli operai specializzati, oltre al personale non qualificato.

Dal punto di vista delle caratteristiche individuali, tale schema di turnazione assume rilevanza soprattutto per la componente femminile, sulla quale tradizionalmente ricadono maggiori incombenze extralavorative che riducono la possibilità di accettare lavori con un'articolazione dell'orario nelle ore serali e notturne. Non si riscontrano invece particolari caratterizzazioni dello schema su due turni in base all'età degli individui intervistati. Infine, per quanto riguarda la tipologia contrattuale, anche se l'incidenza di questo schema di turnazione è più elevata per il part-time e per il tempo determinato la probabilità di lavorare su due turni non è significativamente diversa da quella dei dipendenti full-time o a tempo indeterminato.

Oltre il 46% dei turnisti è inserito in schemi di turnazione più articolati che prevedono tre o quattro fasce orarie giornaliere, con una suddivisione sostanzialmente paritaria tra le due fattispecie. In generale, la maggiore articolazione dello schema di turnazione è legata ai contesti produttivi di grandi dimensioni che richiedono un'attività a ciclo continuo. Più in particolare, lo schema su tre turni assume rilievo nell'industria, dove l'orario di lavoro medio giornaliero è più lungo; lo schema su quattro turni è tipico di alcuni comparti dei servizi, come quelli sanitari, dove peraltro si applica un orario lavorativo minore. Contrariamente al doppio turno diurno e pomeridiano, la specializzazione settoriale degli schemi di turnazione più articolati si ripercuote sui grandi gruppi professionali. L'incidenza del lavoro a turni organizzato su tre fasce orarie è superiore alla media per i conduttori di impianti, gli operatori di macchinari, gli artigiani e gli operai specializzati che costituiscono i gruppi professionali più rappresentativi della trasformazione industriale. La turnazione su quattro fasce orarie caratterizza invece le professioni scientifiche e di elevata specializzazione, le professioni intermedie di natura tecnica e quelle relative ai servizi per le famiglie. In tutti questi gruppi sono presenti figure che fanno capo all'assistenza sanitaria, che ricopre un ruolo di primo piano nella conformazione del lavoro a turni di queste categorie. Trattandosi di un'organizzazione del lavoro estremamente vincolante per l'organizzazione delle attività extralavorative, la probabilità di seguire il triplo o il quadruplo turno è significativamente più elevata per gli uomini rispetto alle donne e per gli individui nelle classi di età centrali (25-34 e 35-44 anni) in confronto ai lavoratori più giovani e soprattutto a quelli più anziani. In questo caso è plausibile ritenere che col progredire dell'età la propensione al lavoro a turni si riduca attraverso impieghi con orari meno gravosi e progressioni di carriera.

Il rimanente 11% dei dipendenti che dichiarano di lavorare a turni non si riconoscono in nessuno degli schemi di turnazione precedenti. Si tratta probabilmente di schemi di rotazione che variano frequentemente nel tempo, oppure di un utilizzo del lavoratore su base settimanale piuttosto che giornaliera (ad esempio, una settimana di giorno e la successiva di notte). Tali schemi rispondono a particolari esigenze di flessibilità, tra cui quella di adeguare l'orario di lavoro alle specifiche richieste dei clienti. Gli schemi di turnazione di altro tipo assumono rilevanza soprattutto nelle unità produttive di piccole dimensioni dei servizi alle famiglie e distributivi. In ogni caso, considerando la dimensione aziendale nel complesso, la probabilità di lavorare secondo uno schema di turnazione di altro tipo cresce con la dimensione dell'unità produttiva, di pari passo con la probabilità di lavorare a turni tout-court. Tali schemi di turnazione sono diffusi tra i dirigenti, tra chi svolge professioni intellettuali e, in misura più contenuta, tra gli addetti alle vendite e ai servizi per le famiglie e tra il personale non qualificato. Il maggiore utilizzo infine si registra tra i lavoratori part-time.

L'Italia presenta una diffusione del lavoro a turni sensibilmente superiore a quella media dell'Ue (il 20,4% a fronte del 16,9%) e di tutti i principali paesi dell'Unione (figura 3)⁸. Lo scarto è particolarmente ampio per il lavoro su tre turni (che in Italia trova la massima diffusione) e per quello articolato su due turni diurno e pomeridiano (in cui l'Italia è seconda solo alla Finlandia), mentre è meno accentuato per il lavoro su 4 turni. Viceversa, il lavoro su due turni diurno/notturno e gli altri schemi di turnazione sono meno diffusi che nella media dell'Unione (figura 4).

Come detto, il lavoro a turni deriva unicamente da specifiche esigenze di organizzazione della produzione. Il singolo lavoratore dunque non controlla ma "subisce" questa modulazione dell'orario di lavoro. I turni sono fortemente vincolanti per il lavoratore da diversi punti di vista. In primo luogo, in un contesto produttivo di questo tipo l'orario di lavoro è rigorosamente rigido. I turni, infatti, hanno una durata prefissata all'interno di fasce orarie che iniziano e terminano ad orari prestabiliti. Tale caratteristica deriva dall'alternanza di squadre di lavoratori per svolgere una medesima mansione, per cui una squadra non può smontare finché non subentra quella che dovrà svolgere il turno successivo. La seconda e forse più rilevante fonte di disagio è costituita dalla rotazione insita in questo tipo di organizzazione del lavoro, per le difficoltà che essa comporta nel conciliare il lavoro con le attività del tempo extralavorativo. Tale disagio è maggiore per i turni che prevedono frequenti cambiamenti dell'orario di lavoro e l'alternanza su diverse fasce orarie (la sera, la notte, nei fine settimana). In tal caso, al disagio della rotazione si aggiunge quello del lavoro in orari disagiati.

D'altro canto, la rotazione dell'orario di lavoro potrebbe comportare anche dei benefici nell'ottica della ripartizione tra lavoro e tempo libero: si pensi ai giorni di riposo che solitamente seguono un ciclo di turni nei processi produttivi a ciclo continuo; alla possibilità, per chi non ha vincoli di altra natura, di poter disporre delle ore del giorno (quando si effettua il turno pomeridiano, serale o notturno) o di quelle del pomeriggio e della sera (quando si effettua il turno diurno) per altre attività. Per analizzare questo aspetto, nel modulo è stato inserito un quesito relativo alla "volontarietà" del lavoro a turni, concetto più restrittivo rispetto a quello di "gradimento" utilizzato per la flessibilità dell'orario. Nel valutare dunque la volontarietà del lavoro a turni è necessario tenere conto sia della presenza di vincoli, come quelli familiari, sia della possibilità di alternative occupazionali.

Il 23% di coloro che svolgono turni hanno scelto liberamente questa modulazione dell'orario. L'incidenza della volontarietà oscilla tra il 21% del doppio turno e il 25% del triplo turno. Tale ultimo risultato, apparentemente sorprendente in quanto legato ad un tipo di orario lavorativo che prevede anche turni in orari disagiati, potrebbe essere attribuito da un lato a fattori di carattere economico, come la maggiore remunerazione per il lavoro notturno o nei fine settimana; dall'altro, ai giorni di riposo che solitamente si alternano al ciclo di turni⁹. L'incidenza della volontarietà del lavoro a turni presenta differenze di genere contenute. Il valore leggermente più elevato per gli uomini (circa il 24%) rispetto alle donne (intorno al 22%) è probabilmente da ricondurre a carichi familiari meno gravosi per i primi. Anche nell'analisi per classe di età è difficile scorgere differenze marcate, sebbene si osservi una tendenza alla volontarietà della turnazione crescente con l'età (fa eccezione la classe 55 e oltre). Lo scostamento maggiore si registra tra i giovani fino a 24 anni e le classi adulte. Questa tendenza può almeno in parte essere collegata con quanto riportato nella letteratura economica sulle teorie della *job search* (*job matching, experience good, search good*), secondo cui un lavoratore tende nel tempo a cambiare occupazione per migliorare progressivamente le condizioni lavorative.

L'effetto dell'età peraltro si riflette nella minore volontarietà del lavoro a turni tra coloro, in gran parte giovani, che hanno un'occupazione a tempo determinato. La più bassa propensione al lavoro a turni dei lavoratori part-time, invece, risente presumibilmente della forte caratterizzazione femminile del part-time. Il lavoro *part-time* costituisce uno dei principali strumenti per conciliare il lavoro con le responsabilità familiari. Al contrario l'orario a turni, in quanto rende più difficoltosa l'organizzazione della vita extralavorativa, diventa particolarmente gravoso per individui con esigenze di questo tipo. In particolare, ai lavoratori *part-time* risultano sgraditi gli schemi di turnazione che prevedono orari notturni, mentre la differenza con chi lavora *full-time* è decisamente più contenuta per il doppio turno diurno/pomeridiano.

4. Lavoro in orari disagiati

L'organizzazione della vita extralavorativa è influenzata in misura rilevante dall'orario di lavoro. Ciò avviene soprattutto se il lavoro viene svolto in orari "disagiati" (la sera, la notte, nei week-end, a casa oltre l'orario di lavoro) e, ancora di più, nei casi in cui al disagio dell'orario "non standard" si associa quello della variabilità dell'orario dettata da esigenze produttive o quello connesso alla rotazione dell'orario in base ad uno schema di turnazione¹⁰.

Come è stato accennato, le informazioni relative alla diffusione degli orari non standard vengono rilevate regolarmente dall'Indagine sulle forze di lavoro. Per coerenza temporale con le informazioni del modulo ad hoc presentate nei paragrafi precedenti, vengono qui considerati i risultati relativi alla rilevazione di aprile 2001.

Il lavoro in orari non standard presenta in Italia una diffusione piuttosto ampia, interessando oltre un terzo dei lavoratori dipendenti¹¹ (tavola 1). Di questi, circa il 30% lavora abitualmente il sabato, il 7% la domenica, l'11% la sera, il 6% la notte¹². In generale, il lavoro in orari disagiati è strettamente legato al lavoro a turni. Infatti, lavora in orari "non standard" poco più della metà dei turnisti, un'incidenza pressoché doppia rispetto a quella dei lavoratori non a turni.

Il fenomeno si presenta soprattutto in agricoltura e nei servizi, mentre coinvolge in misura minore i lavoratori dell'industria. In agricoltura vi è una larga diffusione del lavoro prefestivo; nei servizi è relativamente più comune il lavoro svolto nel fine settimana. Il dato complessivo del terziario cela ampie differenze tra i comparti. Il lavoro in orari disagiati riguarda quasi il 60% degli addetti dei servizi alle famiglie, il 48% dei lavoratori dei servizi distributivi, il 41% di quelli dei servizi sociali e soltanto il 15% di quelli dei servizi alla produzione. Il divario tra i servizi alle famiglie e gli altri comparti assume dimensioni particolarmente consistenti per il lavoro serale e per quello domenicale. Nell'industria in senso stretto, alla contenuta estensione del lavoro il sabato e la domenica si contrappone un'incidenza più elevata della media del lavoro notturno.

La diffusione del lavoro in orari non standard denota differenze contenute per dimensione delle unità produttive. Le incidenze sono comprese tra il 32% circa della classe dimensionale maggiore e il 35% circa di quelle con al più quindici addetti. Per le unità produttive più piccole il ricorso al lavoro prefestivo assume una dimensione relativamente più ampia; viceversa, nella classe 250 o più addetti le fasce orarie serale, notturna e domenicale presentano un'incidenza superiore alla media.

Il fenomeno degli orari non standard assume particolare rilevanza per le professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie a motivo dell'allungamento degli orari di apertura al pubblico delle attività commerciali o all'estensione temporale dei servizi di assistenza personale. Il 64% di coloro che svolgono queste attività lavora abitualmente in una o più fasce orarie disagiate, una misura quasi doppia rispetto a quella dei dipendenti nel complesso. La distanza è particolarmente accentuata per il lavoro notturno, svolto abitualmente da oltre il 20% degli addetti alle vendite ed ai servizi per le famiglie. L'incidenza del lavoro in orari disagiati assume valori superiori alla media anche per coloro che svolgono professioni scientifiche e di elevata specializzazione, soprattutto per l'elevata presenza del lavoro prefestivo; gli orari disagiati riguardano invece meno di un quarto degli artigiani, degli operai specializzati e delle professioni esecutive per l'amministrazione di un'impresa. Solo i conduttori di impianti e gli operatori di macchinari registrano una forte incidenza del lavoro serale e notturno.

Le differenze di genere, molto contenute se si osserva il fenomeno nel complesso, sono rilevanti se si considerano le singole fasce orarie disagiate. Gli uomini presentano una più elevata incidenza del lavoro serale, notturno e domenicale; viceversa, il lavoro prefestivo registra maggiore diffusione per la componente femminile. L'incidenza del lavoro in orari disagiati varia in base alla durata del rapporto di lavoro, a termine o a tempo indeterminato. In particolare si osserva una utilizzazione dei lavoratori temporanei relativamente più ampia per coprire le fasce orarie del fine settimana, mentre il lavoro notturno si presenta più diffuso tra i dipendenti permanenti. Circa un terzo dei dipendenti con un orario part-time lavorano in orari disagiati. Nonostante i lavoratori a tempo pieno siano relativamente più coinvolti rispetto a quelli con orario ridotto in tutte le fasce orarie disagiate, le distanze più ampie si registrano nel lavoro serale e notturno. L'incidenza del lavoro in orari non standard presenta differenze contenute tra coloro che seguono un orario rigido e quanti invece un orario flessibile, con l'unica significativa eccezione del lavoro notturno. In questa fascia oraria lavorano il 6% dei dipendenti che seguono un orario rigido, contro poco più del 4% dei dipendenti con orario flessibile. Tra questi lavoratori, l'incidenza degli orari non standard è più elevata tra coloro che fissano l'orario direttamente con il datore di lavoro e tra quanti svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di orario. Non a caso si tratta delle tipologie che richiedono la più rapida adattabilità alle esigenze della produzione.

In base ai dati diffusi da Eurostat è possibile anche in questo caso verificare la posizione dell'Italia in confronto agli altri paesi europei¹³. Le quote degli occupati che in Italia lavorano abitualmente la sera, la notte o nei giorni festivi sono molto vicine a quelle rilevate nell'insieme dell'Unione (tavola 2). Per queste modalità di articolazione non standard dell'orario, l'accostamento dell'Italia all'Unione è in realtà sintesi di lievi divergenze per la componente maschile e di più accentuate differenze per quella femminile. Tra i diversi paesi le maggiori differenze emergono per il lavoro serale, dove il campo di variazione è compreso tra un minimo del 5% del Belgio ed un massimo del 26% della Finlandia. Il lavoro nei giorni prefestivi ha invece in Italia una diffusione particolarmente ampia e decisamente superiore alla media dell'Unione. Questa evidenza empirica è presumibilmente da collegare alla relativa maggiore presenza nel sistema economico italiano di occupazione autonoma che frequentemente svolge la propria attività anche il sabato. Peraltro, l'incidenza del lavoro prefestivo in Italia è elevata anche per i dipendenti.

5. Conclusioni

Questo studio, utilizzando un'indagine europea ad hoc, condotta in Italia dall'Istat nell'ambito della rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro, ha indagato sull'organizzazione dell'orario di lavoro e in particolare sulle diverse forme di flessibilità del tempo di lavoro, sia nell'ottica dell'organizzazione della produzione sia in quella della conciliazione lavoro-famiglia. Dal lato della domanda di lavoro, infatti, la possibilità di fare ricorso a prestazioni differenziate rispetto al modello standard di impiego (il lavoro feriale diurno con un orario rigido di entrata e uscita) risulta determinante per accrescere (massimizzare) l'efficienza delle unità produttive, consentendo di adeguare tempestivamente l'utilizzo degli impianti alle mutevoli e differenziate esigenze del mercato. Dal lato dell'offerta di lavoro, alcune tipologie di orario necessarie per aumentare la

flessibilità dell'organizzazione produttiva possono tuttavia essere conflittuali con i tempi della vita sociale e familiare, mentre altre possono favorire la conciliazione tra lavoro e tempo libero.

Al di là della differente diffusione delle diverse forme di organizzazione dell'orario lavoro in base alle caratteristiche del contesto produttivo e dei lavoratori, su cui peraltro ci si è dilungati nei paragrafi precedenti, i risultati più significativi emergono dal confronto della situazione italiana con quella degli altri paesi dell'Unione Europea. In primo luogo, l'analisi effettuata contribuisce a smentire la falsa credenza della eccessiva rigidità del mercato del lavoro italiano. Rispetto alla media dell'Unione, infatti, nel nostro paese è relativamente più diffuso l'utilizzo degli strumenti di flessibilità che rispondono al mutevole andamento della produzione: l'orario flessibile che prevede un monte ore stabilito su base annua modulato sulla base delle esigenze aziendali, il lavoro a turni. Al contempo, l'incidenza del lavoro abitualmente svolto la sera, la notte o la domenica si colloca in Italia appena al di sotto della media dell'Unione europea. Inoltre, l'accostamento dell'Italia agli altri paesi europei è tuttavia ampiamente sbilanciato verso le dimensioni della flessibilità privilegiate dalle imprese. In questo quadro è significativa la carente diffusione in Italia della "banca delle ore", sintomatica delle difficoltà di rimuovere gli ostacoli per una migliore conciliazione tra lavoro e tempo libero.

Allo stato attuale, quindi, gli ostacoli all'incremento del tasso di occupazione, in conformità al raggiungimento degli obiettivi di Lisbona e di Stoccolma, sembrano derivare più dalla presenza di elementi che determinano strozzature dal lato dell'offerta di lavoro che da vincoli dal lato dell'organizzazione produttiva. È allora necessario implementare misure che, permettendo una migliore conciliazione tra il lavoro e le attività extralavorative, favoriscano la partecipazione al mercato del lavoro. L'incentivazione della flessibilità dell'orario gestita dal lavoratore, come del part-time, costituisce senza dubbio un passo nella giusta direzione. Nel contempo, data la distanza che ancora separa il nostro paese dall'obiettivo, misure che si muovono in questo senso rischiano di rivelarsi insufficienti se non accompagnate da uno sviluppo dei servizi sociali, in particolar modo di quelli di assistenza che attualmente vengono svolti all'interno della famiglia.

Note

- ¹ I quesiti ad hoc sono stati somministrati a coloro che, in base a precedenti risposte, erano risultati occupati alle dipendenze. Tutte le risposte si basano sull'autodichiarazione degli intervistati. Occorre sottolineare che gli intervistati possono avere un'imperfetta conoscenza delle norme contrattuali che regolano il rapporto di lavoro.
- ² La disaggregazione del settore dei servizi utilizzata segue quella proposta dall'Ocse nel 2000 (OECD 2000). Essa raggruppa i diversi comparti del terziario su base funzionale, in considerazione del principale utilizzatore finale: il sistema produttivo per i servizi alle imprese, gli individui o le famiglie per i servizi sociali e personali, mentre i servizi distributivi si collocano a cavallo tra le diverse categorie. I servizi alle imprese includono i servizi alla produzione, quelli finanziari, quelli assicurativi e le attività immobiliari; i servizi distributivi, invece, comprendono il commercio, sia all'ingrosso sia al dettaglio, i trasporti e le comunicazioni; i servizi sociali includono la pubblica amministrazione, la sanità, l'istruzione e altri servizi sociali; infine, i servizi personali sono composti da alberghi e ristorazione, servizi ricreativi e culturali, servizi domestici e altri servizi personali.
- ³ Ad esempio il settore delle costruzioni è caratterizzato da una netta prevalenza della componente maschile con un basso titolo di studio mentre alcuni comparti dei servizi presentano un'elevata incidenza dell'occupazione femminile e un grado di istruzione superiore.
- ⁴ In base ai test statistici effettuati, la diffusione dell'orario flessibile tra i lavoratori a tempo determinato non è invece significativamente diversa da quella dei lavoratori stabili.
- ⁵ Nei servizi sociali, l'analisi multinomial logit rivela una probabilità significativamente più elevata della banca delle ore piuttosto che dell'orario rigido in confronto all'agricoltura, all'industria e ai servizi distributivi.
- ⁶ In realtà, il quesito relativo al gradimento dell'orario flessibile è stato rivolto soltanto ai lavoratori dipendenti che seguono un orario flessibile regolato per via contrattuale.
- ⁷ Nei servizi sociali, sebbene il doppio turno diurno/pomeridiano sia relativamente meno diffuso che negli altri comparti del terziario, la probabilità che il lavoro sia organizzato secondo questo schema è più elevata che altrove.
- ⁸ Gli altri paesi dell'Ue adottano una differente definizione di lavoro a turni, che include coloro che lavorano sempre nello stesso turno. Pertanto, l'esclusione di questi individui in linea con la definizione italiana avrebbe l'effetto di ridurre l'incidenza del lavoro a turni negli altri paesi dell'Unione e di conseguenza il valore medio dell'Ue.
- ⁹ Il lavoro su tre turni spesso si articola secondo lo schema di rotazione mattina-pomeriggio-notte, seguito da uno o più giorni di riposo.
- ¹⁰ Si pensi ad esempio alla difficoltà di conciliare l'assistenza e la cura di altre persone con un'attività lavorativa in fasce orarie serali o notturne o con un orario che non è costante nel tempo.
- ¹¹ Il dato fa riferimento a quanti lavorano abitualmente in orari disagiati. Se si considerano anche coloro che lavorano in queste fasce orarie saltuariamente l'incidenza arriva al ragguardevole valore del 53,6 %.
- ¹² L'incongruenza tra la somma delle incidenze delle singole voci e l'incidenza complessiva del lavoro in orari disagiati deriva dalla possibilità che un individuo lavori in diverse fasce orarie disagiate.
- ¹³ Il confronto è possibile con riferimento all'occupazione totale e non a quella dipendente.

Bibliografia

ALBISINNI M., *Flessibilità del lavoro e organizzazione del processo produttivo nelle imprese industriali: i risultati dell'inchiesta ad hoc dell'ISCO*, in: Rassegna di lavori dell'ISCO n. 4, ISCO, Roma, 1995.

ALBISINNI M., MASSARELLI N., *L'organizzazione dei tempi di lavoro: la diffusione degli orari "atipici"*, Istat, Roma, 2004.

CASADIO P., D'AURIZIO L., *Flessibilità oraria, occupazionale e retributiva nell'industria italiana: complementi o sostituti?*, Economia e Lavoro, settembre-dicembre 2001, anno XXXV, n. 3.

EUROPEAN COMMISSION, *Employment in Europe 2002*, Luxembourg, July 2002.

EUROPEAN COMMISSION, *European social statistics – Labour force survey results 2001*, Luxembourg, 2002.

EUROPEAN COMMISSION, *Pillar 3: Adaptability - Flexibility – changing the way work is organised*, all'indirizzo internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/data/docment/DOC_Flexibility_EN.rtf.

JOVANOVIC B., *Job matching and the theory of turn-over*, Journal of Political Economy, vol. 87 n. 5, 1979.

MASSARELLI N., *La flessibilità dell'orario di lavoro*, in: Rapporto Annuale: La situazione del paese nel 2001, Istat, Roma, 2002.

MILLER R.A., *Job matching and occupational choice*, Journal of Political Economy, vol. 92 n. 6, 1984.

TOPEL R.H., WARD M.P., *Job mobility and the careers of young man*, Quarterly Journal of Economics, Maggio 1992.

TORRINI R., *Orari di lavoro atipici in Italia: un'analisi attraverso l'indagine dell'uso del tempo dell'Istat*, Temi di discussione n. 348, Banca d'Italia, Roma, Marzo 1999.

Tavola 1: Occupati dipendenti per tipologia di orario, lavoro a turni e in orari disagiati – Italia
(migliaia di unità e composizioni percentuali)

	Totale	Tipologia di orario		Lavoro a turni		Lavoro in orari disagiati (a)	
		Rigido	Flessibile	Lavoro non a turni	Lavoro a turni	Orari standard	Orari disagiati
Totale	15.411	72,5	27,5	79,6	20,4	66,2	33,8
Sesso							
Maschi	9.121	70,5	29,5	78,2	21,8	66,5	33,5
Femmine	6.290	75,4	24,6	81,6	18,4	65,8	34,2
Settore di attività							
Agricoltura	434	59,7	40,3	90,6	9,4	53,5	46,5
Industria in senso stretto (b)	4.216	78,5	21,5	78,1	21,9	80,5	19,5
Costruzioni	1.028	69,1	30,9	95,7	4,3	79,9	20,1
Totale servizi	9.733	70,8	29,2	78,1	21,9	59,2	40,8
Servizi alla produzione	1.431	67,4	32,6	93,1	6,9	84,9	15,1
Servizi distributivi	2.567	70,5	29,5	78,3	21,7	52,5	47,5
Servizi sociali	4.727	73,5	26,5	73,1	26,9	58,8	41,2
Servizi alle famiglie	1.008	64,0	36,0	79,7	20,3	41,5	58,5
Classe dimensionale dell'unità locale (c)							
Fino a 15 addetti	7.642	69,5	30,5	86,8	13,2	64,7	35,3
16-49 addetti	3.351	76,9	23,1	78,6	21,4	67,9	32,1
50-249 addetti	2.701	76,0	24,0	72,5	27,5	67,2	32,8
250 addetti e più	1.559	72,1	27,9	59,3	40,7	68,1	31,9
Ripartizione geografica							
Nord-ovest	4.708	70,6	29,4	80,0	20,0	75,5	24,5
Nord-est	3.256	74,6	25,4	82,3	17,7	71,5	28,5
Centro	3.119	73,4	26,6	78,2	21,8	65,7	34,3
Mezzogiorno	4.328	72,3	27,7	78,2	21,8	52,5	47,5
Tipo di occupazione (d)							
Permanente full-time	12.935	73,0	27,0				
A termine	1.471	70,3	29,7	86,4	13,6	60,8	39,2
Part-time	1.473	68,0	32,0	83,6	16,4	67,9	32,1

Fonte: Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro, Aprile 2001.

(a) Comprende il lavoro serale, notturno, il sabato e la domenica.

(b) Comprende le attività estrattive e minerarie e la produzione e la distribuzione di energia elettrica, gas e acqua.

(c) L'informazione non è disponibile per 158.000 lavoratori dipendenti.

(d) Tra gli occupati alle dipendenze, la sovrapposizione tra lavoro a termine e lavoro part-time ammonta a 468 mila unità.

Tavola 2: Occupati che lavorano abitualmente in orari disagiati nei paesi EU
(*incidenza sull'occupazione complessiva*)

	B	DK	EL	E	F	IRL	I	L	NL(a)	A	P	FIN	S(a)	UK	EU(b)
Maschi e femmine															
Lavoro serale	4,8	22,5	24,2	12,1	10,2	8,8	12,4	8,6	12,1	16,3	(c)	25,6	20,4	27,9	13,2
Lavoro notturno	2,1	7,8	4,3	3,5	4,9	5,3	5,1	3,2	3,9	9,9	8,3	9,4	7,0	11,5	5,4
Lavoro prefestivo	9,6	23,8	40,7	33,2	24,3	23,9	35,8	17,3	11,9	26,6	25,3	24,5	18,4	21,7	20,9
Lavoro domenicale	3,9	18,1	13,1	13,2	9,3	13,2	8,0	7,6	6,8	15,6	9,9	17,7	16,7	11,0	8,7
Maschi															
Lavoro serale	5,3	24,3	24,6	12,8	11,9	9,8	13,8	8,1	12,6	19,1	(c)	25,9	19,0	30,5	14,2
Lavoro notturno	2,7	8,7	5,0	4,1	6,7	6,1	6,1	3,6	4,7	12,5	9,6	10,4	7,9	14,2	6,5
Lavoro prefestivo	9,0	23,0	42,9	32,0	22,4	27,8	35,8	15,3	11,7	24,1	25,7	24,5	14,9	22,5	21,0
Lavoro domenicale	3,8	17,6	13,9	13,4	9,5	15,5	8,4	7,2	6,4	15,6	10,0	17,8	13,9	10,4	8,6
Femmine															
Lavoro serale	4,1	20,4	23,8	10,9	8,2	7,4	10,1	9,5	11,4	12,7	(c)	25,2	21,9	24,6	11,8
Lavoro notturno	1,4	6,7	3,1	2,5	2,7	4,1	3,5	n.d.	2,9	6,7	6,7	8,3	6,0	8,3	3,9
Lavoro prefestivo	10,4	24,8	37,1	35,4	26,6	18,2	35,7	21,6	12,3	29,9	24,8	24,5	22,3	20,7	20,9
Lavoro domenicale	4,1	18,7	11,7	13,0	9,1	9,8	7,3	8,1	7,4	15,7	9,8	17,6	19,7	11,8	8,7

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat – EU Labour Force Survey, 2001.

(a) Dati 2000.

(b) Al netto della Germania.

(c) Non zero ma statisticamente non affidabile.

Figura 1 – Orario annualizzato in percentuale sul totale dell'occupazione

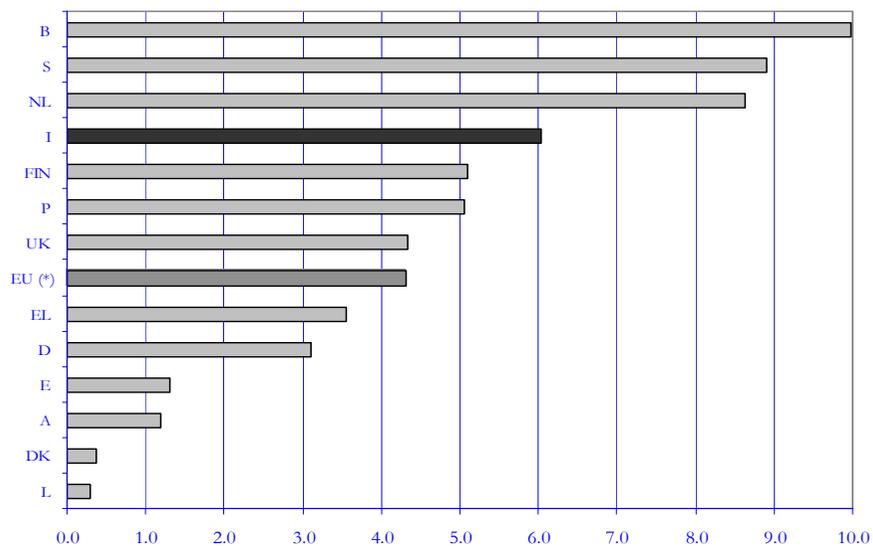


Figura 3 – Lavoro a turni in percentuale sul totale dell'occupazione

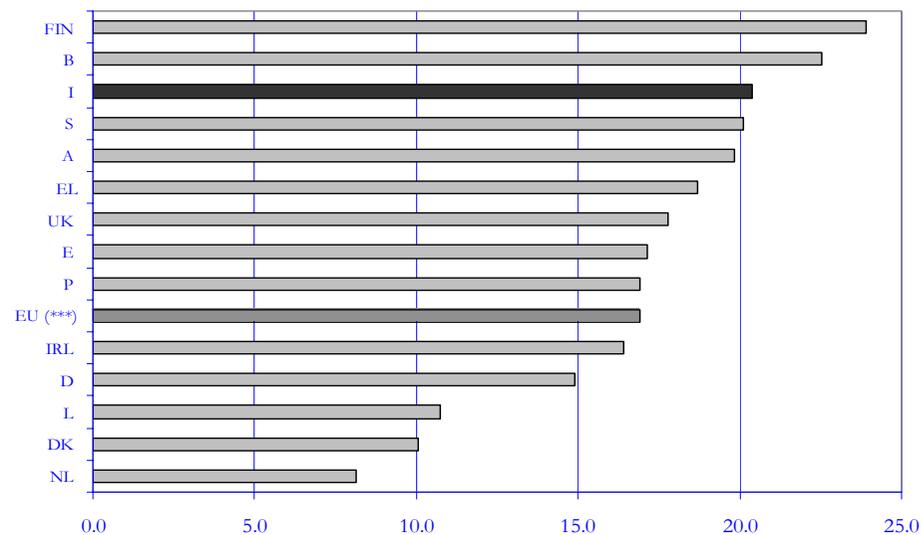


Figura 2 – Banca delle ore in percentuale sul totale dell'occupazione

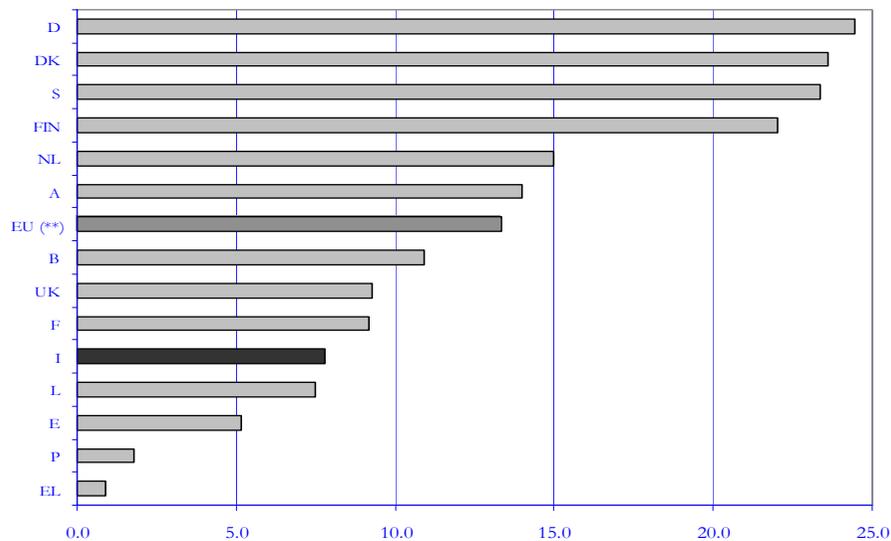
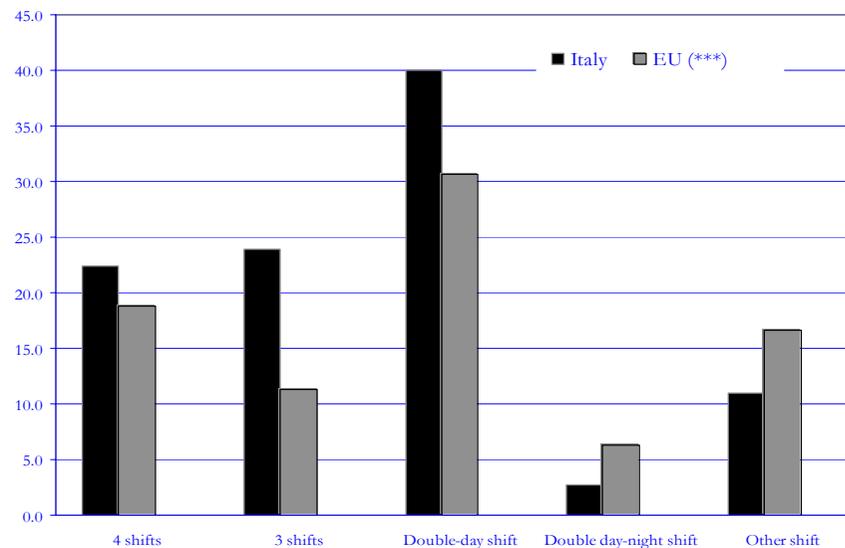


Figura 4 – Lavoro a turni per schema di turnazione in percentuale sul totale dell'occupazione



Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat – EU Labour Force Survey, 2001

(*) Al netto di Irlanda e Francia; (**) Al netto dell'Irlanda; (***) Al netto della Francia