



Collana **Aran Occasional Paper**

L'evoluzione del tempo di lavoro

*Dati ed analisi tratti da studi internazionali con
alcuni focus sulla pubblica amministrazione*

N. 10 – Dicembre 2019

Il presente lavoro è stato elaborato dall'Unità Monitoraggio contrattazione integrativa e Legale, nell'ambito della Direzione Studi Risorse e Servizi dell'Aran.

Pierluigi Mastrogiuseppe e **Paolo Matteini** hanno curato e coordinato il lavoro. Un particolare ringraziamento ad **Alessandra D'Agostino**, studentessa magistrale di Scienze politiche presso l'Università di Roma Tre che, in qualità di tirocinante presso l'Aran, ha predisposto una sintesi in italiano dei rapporti Eurofound e ILO. **Laura Orsini** ha collaborato alla redazione e **Rossella Di Tommaso** ha curato l'editing.

Citare questa pubblicazione come:

Aran (2019), "L'evoluzione del tempo di lavoro. Dati ed analisi tratti da studi internazionali con alcuni focus sulla pubblica amministrazione" – *Aran, Occasional paper 10/2019*"
<http://www.aranagenzia.it/index.php/statistiche-e-pubblicazioni/>

Collana Aran Occasional Paper

La collana **Aran Occasional Paper** raccoglie brevi contributi a carattere tecnico-scientifico su argomenti e temi collegati alle funzioni istituzionali dell'Aran ed è curata da **Pierluigi Mastrogiuseppe**, responsabile della **Direzione Studi, risorse e servizi dell'Aran**.

Riferimenti

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

Direzione Studi, risorse e servizi

Via del Corso, 476

00186 ROMA

Email: ufficiostudi@aranagenzia.it

web: www.aranagenzia.it

(Copyright (C) [2020] [ARAN])

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della
licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale -
Condividi allo stesso modo 3.0. Italia License.

Per leggere una copia della licenza visita il sito web:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/it/>



Indice

Introduzione	3
1. Working time in 2017-2018 - Eurofound.....	5
1.1. Sviluppi nella regolamentazione dell'orario di lavoro	6
1.1.1 Svilupi nella disciplina legale applicata alla generalità dei lavoratori	7
1.1.2 Svilupi nella disciplina legale di specifici settori	10
1.1.3 Svilupi contrattati con le parti sociali nell'ambito di accordi quadro generali	10
1.1.4 Svilupi contrattati nell'ambito di specifici settori	11
1.1.5 Dibattito e confronto in atto nei vari Paesi sul tema dei tempi di lavoro	12
1.2 Orario di lavoro settimanale	13
1.2.1 Orario di lavoro massimo previsto dalla legge	13
1.2.2 Orario di lavoro settimanale contrattuale	15
1.2.3 Orario di lavoro settimanale contrattuale in alcuni settori: chimico, metalmeccanico, bancario, commercio al dettaglio, pubblica amministrazione	16
1.2.4 Focus n. 1: le ore settimanali contrattuali nella pubblica amministrazione	21
1.2.5 Ore settimanali abitualmente lavorate	22
1.2.6 Focus n. 2: le ore di lavoro settimanale abitualmente lavorate nella pubblica amministrazione	25
1.3 Orario di lavoro annuale	27
1.3.1 Ferie annuali retribuite	27
1.3.2 Altri elementi che influiscono sull'orario di lavoro annuale	28
1.3.3 Stima dell'orario di lavoro annuale normale, contrattuale	29
2. Working time and the future of work - ILO.....	31
2.1 Ore di lavoro	31
2.1.1 Focus n. 3: il part-time nella Pubblica amministrazione	34
2.2 Modelli di orario ed organizzazione dei tempi di lavoro	38
2.3 Impatto delle nuove tecnologie sui tempi di lavoro e sul lavoro.....	42
2.3.1 Il lavoro da remoto con l'ausilio delle nuove tecnologie	42
2.3.2 I lavori della "gig-economy"	44
2.4 Indicazioni e suggerimenti per i decisori politici.....	47

Introduzione

Il lavoro qui presentato vuole essere l'avvio di una riflessione più che un lavoro organico e compiuto. Lo spunto per la sua elaborazione è stato offerto dalla pubblicazione di due interessanti contributi sul tempo di lavoro¹, uno da parte dell'Agenzia dell'Unione Europea, Eurofound (*European Foundation for the improvements of Living and Working Conditions*) intitolato *Working time in 2017-2018* e l'altro, dall'Agenzia dell'ONU, l'ILO (*International Labour Organization*) e intitolato *Working time and the future of work*.

Nel *Rapporto di Eurofound* si analizzano i principali sviluppi rilevati, a livello generale e settoriale, nei vari Paesi UE in tema di orario di lavoro, sia per effetto di modifiche del quadro legale di riferimento che attraverso la contrattazione collettiva. Esso fornisce anche un quadro aggiornato dei limiti legali, delle ore settimanali contrattuali, delle ore abitualmente lavorate e delle ore annuali nei diversi Paesi, anche con specifici approfondimenti su alcuni settori merceologici (settore metalmeccanico, bancario, commercio al dettaglio, settore chimico e pubblica amministrazione).

La sintesi dei contenuti del Rapporto è inoltre corredata da alcuni *focus di approfondimento sulla pubblica amministrazione*: il primo, offre un quadro di sintesi delle ore settimanali contrattuali nei diversi Paesi; il secondo, propone il medesimo raffronto sulle ore settimanali abitualmente lavorate.

Il *Rapporto ILO* propone invece un'analisi a livello mondiale dei cambiamenti sull'orario di lavoro, che considera sia le aree più sviluppate del mondo che le economie emergenti ed i Paesi in via di sviluppo. L'ottica è quella di una messa a fuoco delle macro-tendenze globali, in linea con la missione istituzionale dell'ILO.

Il Rapporto si sofferma, innanzitutto, sulla *quantità di ore lavorate*. In proposito, l'ILO rileva come la tendenza - osservata per buona parte del secolo scorso - ad una riduzione complessiva delle ore mediamente lavorate, abbia subito una battuta d'arresto negli ultimi decenni. Altro dato che emerge, è la crescente polarizzazione tra lavori con un numero eccessivo di ore di lavoro (anche nel caso di lavori ad elevato contenuto professionale) e lavori con un numero basso o molto basso di ore lavorate (cosiddetti part-time involontari o marginali, nel cui ambito l'ILO ricomprende anche il lavoro a chiamata).

A corredo della sintesi di questa prima parte del Rapporto, viene proposto un terzo *focus di approfondimento sulla pubblica amministrazione*, dedicato al lavoro part-time, nel quale emergono

¹ Di cui pubblichiamo ampia sintesi in italiano e link ai documenti originali.

alcune tendenze generali del part-time del settore pubblico, ma si evidenziano anche differenze tra i diversi Paesi oggetto di confronto.

La seconda parte del Rapporto ILO considera invece *i cambiamenti che interessano i modelli di orario di lavoro*. In questo ambito, la tendenza è quella di un graduale allontanamento dal modello classico della settimana lavorativa standard di matrice tayloristica. L'analisi prende in considerazione una pluralità di modelli di orario - da quelli più tradizionali, come il lavoro in turno a quelli emergenti, come il lavoro a chiamata - improntati ad una sempre maggiore flessibilità, guidata sia dalle esigenze dei datori di lavoro - ad esempio, di ampliamento degli orari di apertura al pubblico o di gestione dei fenomeni di variabilità della domanda - sia dalle esigenze dei lavoratori, nel senso di una maggiore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Si sottolinea, anche l'emergere di modelli di flessibilità che riescono a intercettare contemporaneamente sia le esigenze datoriali che le esigenze dei lavoratori (cosiddette soluzioni "win-win").

Nella parte finale, il Rapporto analizza invece i cambiamenti nei tempi di lavoro (e più in generale nel mondo del lavoro) indotti dai *nuovi dispositivi tecnologici* (come *smartphone*, *laptop* e PC), utilizzati per lavorare da remoto, con forte attenuazione dei vincoli di tempo e di luogo che caratterizzano il lavoro tradizionale. L'analisi si sofferma anche sui *lavori della gig-economy*, anch'essi strettamente correlati alle innovazioni tecnologiche. Si tratta di fenomeni ambivalenti - come spesso avviene nei cambiamenti spinti dalle nuove tecnologie - che per un verso possono favorire maggiore autonomia dei lavoratori nella gestione dei tempi oltreché nei contenuti del lavoro; ma dall'altro, presentano non trascurabili rischi di peggioramento della qualità del lavoro (come avviene, per esempio, a causa della crescente permeabilità tra tempi di vita e di lavoro) e di arretramento delle tutele (come si verifica nel caso del lavoro organizzato dalle grandi piattaforme digitali). In proposito, si sottolinea anche la necessità di un adeguamento delle definizioni giuridiche tradizionali, che mostrano crescenti limiti nell'intercettare queste nuove tipologie di lavoro ed esigenze di tutela. Su questo specifico punto, il paper fornisce alcuni elementi che riguardano specificamente il nostro Paese, a partire da casi recenti affrontati dalla giurisprudenza in ordine alla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro.

1. Working time in 2017-2018 - Eurofound²

Il rapporto di *Eurofound* sul tempo di lavoro (pubblicato ogni due anni) analizza gli sviluppi più importanti derivanti dalle riforme legislative o dai cambiamenti e dalla contrattazione collettiva a livello nazionale o settoriale nell'UE e in Norvegia negli anni 2017 e 2018. Riporta inoltre i dati sull'orario di lavoro settimanale medio stabilito dai contratti collettivi, a livello generale, per tutta l'economia, e per cinque settori specifici di attività: metalmeccanico, chimico, bancario, commercio al dettaglio e pubblica amministrazione.

Esamina, in particolare, le seguenti questioni:

- limiti legali sull'orario di lavoro settimanale e giornaliero;
- orario di lavoro medio settimanale effettivo;
- diritto alle ferie annuali, come stabilito dai contratti collettivi e dalla legge;
- stima del dato medio relativo al tempo di lavoro annuale stabilito collettivamente.

Effettuare confronti internazionali sulla durata dell'orario di lavoro concordato nei contratti collettivi non è sempre agevole. Questo perché non tutti i paesi raccolgono dati e, anche se disponibili, essi potrebbero provenire da fonti diverse non facilmente comparabili.

Ulteriori fattori che impediscono il confronto diretto sono:

- i diversi periodi di riferimento (annuali, mensili, settimanali) per il calcolo dell'orario di lavoro;
- la riduzione del tempo di lavoro dovuta ai giorni ulteriori di ferie o di riposo concessi, a parità di orario settimanale di lavoro;
- il crescente ricorso a schemi di orario multiperiodale, in cui le ore settimanali possono variare considerevolmente da un periodo all'altro, a parità di ore medie richieste;
- il trattamento riconosciuto ai lavoratori part-time;
- i differenti ruoli della contrattazione collettiva e della legislazione.

Ulteriori difficoltà nel confronto derivano da fattori come gli straordinari, la durata delle ferie annuali ed altre forme di congedo, l'uso di forme flessibili di organizzazione dei tempi di lavoro.

² Nel presente paragrafo viene presentata una sintesi in italiano del rapporto di Eurofound; per il testo completo in originale si rimanda al sito: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-time-in-2017-2018>.

Per l'analisi si farà riferimento a tre gruppi di Paesi:

- **EU28**: attuali 28 Stati membri dell'UE³;
- **EU15**: gruppo di 15 Stati membri prima dell'allargamento del 2004 (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svezia e Regno Unito);
- **EU13**: gruppo di 13 Stati membri che hanno aderito nel 2004 (Cipro, Repubblica Ceca, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovacchia e Slovenia), 2007 (Bulgaria e Romania) e 2013 (Croazia).

1.1. Sviluppi nella regolamentazione dell'orario di lavoro

Il rapporto analizza alcuni dei principali *sviluppi*, a livello generale o settoriale, registrati a livello europeo nella regolamentazione del tempo di lavoro.

Tali sviluppi sono stati distinti sulla base della seguente tassonomia:

a) *sviluppi nella disciplina legale applicata alla generalità dei lavoratori*: ad esempio, possibilità per il lavoratori di richiedere più o meno ore di lavoro al verificarsi di determinati eventi o circostanze (Finlandia, Germania, Irlanda) oppure aumento dei giorni di ferie o dei giorni di congedo per finalità assistenziali (trend che ha interessato molti Paesi tra quelli analizzati);

b) *sviluppi nella disciplina legale riguardanti solo taluni settori*: ad esempio, i cambiamenti di cui si dà conto in Belgio, nel settore alberghiero e della ristorazione;

c) *sviluppi previsti nell'ambito di accordi quadro generali con le parti sociali per tutto il mondo del lavoro*: ad esempio, le misure previste per la generalità dei lavoratori nel patto trilaterale per la competitività (governo, associazioni datoriali e sindacati) sottoscritto in Finlandia nel 2017;

d) *sviluppi previsti nell'ambito di contratti collettivi applicati a specifici settori*: come l'accordo sulla riduzione dell'orario di lavoro in Germania nel settore metalmeccanico o quello sulla riduzione della settimana lavorativa in Grecia, per i lavoratori del settore degli enti locali.

Si dà infine conto del dibattito che si è sviluppato, a livello dei singoli Paesi, sul tema dell'orario di lavoro.

³ Il Regno Unito è considerato all'interno dei Paesi UE.

1.1.1 Sviluppi nella disciplina legale applicata alla generalità dei lavoratori

A) Maggiore flessibilità nei tempi di lavoro

Germania

Dal 1° gennaio 2019, introduzione, per via legislativa, del diritto dei lavoratori di ridurre l'orario di lavoro da uno a cinque anni e di tornare al precedente orario dopo tale periodo (una sorta di part-time temporaneo, denominato Brückenteilzeit).

Sono stabiliti i seguenti requisiti per accedervi⁴:

- datori di lavoro con più di 45 dipendenti;
- rapporti di lavoro in essere da più di sei mesi;
- presentazione di una richiesta in forma scritta, senza indicare ragioni specifiche, con tre mesi di anticipo;
- possibilità da parte del datore di lavoro di negare solo per ragioni che compromettano in modo significativo l'organizzazione, i processi lavorativi e la sicurezza dei lavoratori;
- i datori di lavoro che impiegano tra 46 e 200 lavoratori devono garantire il diritto al Brückenteilzeit solo per un dipendente ogni 15.

Oltre a questo nuovo istituto, la nuova legge ha anche previsto maggiori facilitazioni per i lavoratori in part-time che vogliono lavorare più ore, stabilendo che i datori di lavoro trattino tali richieste preferenzialmente.

Austria

Nel luglio 2018, è stata modificata la legge sull'orario di lavoro, con previsione di un aumento delle ore giornaliere massime, compresi gli straordinari, da 10 a 12 ore e delle ore massime settimanali, compresi gli straordinari, da 50 a 60 ore.

Irlanda

Nel 2018 è stato previsto il diritto dei lavoratori di richiedere il passaggio ad un numero più elevato di ore settimanali, rispetto a quelle stabilite nel proprio contratto individuale (ad esempio, dalle 14

⁴ Per approfondimenti, si veda anche <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html>.

ore settimanali scritte nel contratto individuale ad un orario che preveda tra le 16 e le 21 ore), se essi dimostrano di aver lavorato in precedenza più del loro orario contrattuale, in un periodo di riferimento di 12 mesi.

Ungheria

Dal 2019, aumentata la durata massima di fruizione delle ore accantonate in banca delle ore da 12 a 36 mesi. Contestualmente, è stato aumentato anche il numero massimo di ore di lavoro straordinario in un anno (da 250 a 400 ore).

Finlandia⁵

Alla fine di settembre del 2018, dopo una fase di confronto con le parti sociali, il governo ha presentato una nuova legge sull'orario di lavoro (la legge in vigore risale al 1996). Previsto, in primo luogo, un modello di orario di lavoro improntato alla massima flessibilità, in base al quale datori e lavoratori si accordano, su basi di fiducia reciproca, su dove lavorare e quanto lavorare. Prevista, inoltre, l'introduzione, a livello generale, di una "banca delle ore" che consenta un utilizzo più flessibile dell'orario di lavoro. La Confindustria finlandese (EK) ha criticato la proposta, in quanto imporrà una regolazione troppo stringente a molte imprese. I sindacati (SAK e Akava) si sono invece dichiarati favorevoli in linea generale, condividendo l'obiettivo di andare verso una maggiore flessibilità nei tempi di lavoro, pur esprimendosi in modo critico su alcuni aspetti (ad esempio, essi ritengono che la flessibilità dovrebbe essere la norma più che un'eccezione ed hanno comunque lamentato il mancato coinvolgimento delle parti sociali nella fase finale di elaborazione della proposta).

B) Ferie, congedi e festività

Belgio

Dal 2018, possibilità per i lavoratori di accantonare giorni di ferie annuali, da utilizzare successivamente in altre fasi della loro vita lavorativa. La legge rinvia, per l'attuazione di questa misura, ai contratti collettivi nazionali o aziendali.

⁵ Nel rapporto, gli sviluppi che riguardano la Finlandia sono indicati come "cambiamenti in corso non ancora adottati in via definitiva".

Lussemburgo

Il Governo ha annunciato un giorno ulteriore di ferie retribuite (da 25 a 26 l'anno), con rinvio ai contratti collettivi, nel suo accordo di coalizione per il periodo 2018-2023. Introdotto anche un ulteriore giorno festivo (Europe day).

Malta

Previsto nel 2018 un aumento di otto ore delle ore di ferie riconosciute a livello legislativo.

Repubblica Ceca

Dal 2018 introdotte due nuove misure: 1) congedo di paternità, alla nascita del figlio, con diritto ad un assegno di paternità post-parto pari al 70% della retribuzione a condizione che i lavoratori siano coperti da un regime di assicurazione per malattia; 2) congedo retribuito fino a 90 giorni per fornire assistenza di lunga durata (almeno 30 giorni) ad una familiare bisognoso di cure.

Estonia

Dal 2018, introdotte misure di sostegno per i lavoratori che si prendono cura di un familiare disabile (cinque giorni retribuiti al livello del salario minimo legale, con finanziamento a carico del bilancio statale).

C) Indennità e maggiorazioni salariali**Slovacchia**

Dal 2018, aumento delle indennità minime di lavoro notturno (dal 20 al 30% del salario minimo legale), delle indennità di rischio (dal 20 al 35%), delle indennità per lavoro in giorno festivo (dal 50 al 100%). Nuove indennità sono state previste per il lavoro di sabato o di domenica (almeno, rispettivamente, 25 e 50% del salario minimo), con possibilità di deroghe a livello aziendale. A seguito delle critiche provenienti dal mondo delle imprese, è stata prevista, successivamente, una maggiore gradualità nella introduzione di queste nuove misure.

1.1.2 Sviluppi nella disciplina legale di specifici settori

Belgio

Una legge del 2018 ha introdotto modifiche alla disciplina del lavoro straordinario nel settore alberghiero e della ristorazione: previste fino a 360 ore volontarie di lavoro straordinario, con un aumento significativo del precedente limite, fissato a 100 ore. La retribuzione per queste ore aggiuntive è esente da imposte e contribuzione.

Ungheria

Dal 2019, i limiti legali delle ore settimanali e delle ore giornaliere per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono stati portati rispettivamente a 40 ore e 12 ore. Con il medesimo provvedimento, sono stati aboliti alcuni congedi speciali di cui beneficiavano i lavoratori pubblici, è stata esclusa la pausa pranzo dall'orario di lavoro ed è stata prevista la loro reperibilità durante le pause.

1.1.3 Sviluppi contrattati con le parti sociali nell'ambito di accordi quadro generali

Finlandia

Uno degli sviluppi più importanti nell'UE in materia di orario di lavoro è stato il patto tripartito sulla competitività firmato in Finlandia ed entrato in vigore nel 2017. Il patto per la competitività mira a migliorare la competitività del lavoro e delle imprese, a stimolare la crescita economica, a creare nuovi posti di lavoro, a sostenere l'aggiustamento fiscale e a promuovere la contrattazione collettiva locale mediante contratti collettivi nazionali. Una delle modifiche più importanti introdotte dal patto per la competitività è stata l'ampliamento dell'orario di lavoro annuale medio di 24 ore per i lavoratori a tempo pieno – corrispondenti ad un incremento di circa 30 minuti alla settimana – senza un corrispondente adeguamento delle retribuzioni. Ciò significa che le ore settimanali medie concordate collettivamente, che in precedenza erano di 37,5 ore, sono state portate a 38. L'ampliamento dell'orario di lavoro è stato successivamente attuato mediante accordi tra sindacati e associazioni datoriali in ciascun settore.

1.1.4 Sviluppi contrattati nell'ambito di specifici settori

Germania

Nel 2018 sono stati siglati nuovi contratti collettivi nei settori metalmeccanico ed elettrico e nel settore ferroviario, che hanno previsto la possibilità di fruire di giorni di ferie supplementari, parzialmente retribuiti. È stato inoltre riconosciuto il diritto del singolo lavoratore ad ottenere una riduzione dell'orario di lavoro fino a 28 ore settimanali per un minimo di sei ed un massimo di 24 mesi con parziale compensazione del salario perduto. Dopo la scadenza del periodo concordato, si potrà decidere di tornare a tempo pieno. Per esercitare tale diritto, i dipendenti devono aver lavorato per almeno due anni per il loro datore di lavoro. Il diniego da parte di quest'ultimo può avvenire solo se: i) non meno del 10% della sua forza lavoro già beneficia di questa misura; ii) non meno del 18% già lavora a orario ridotto; iii) non vi è la possibilità di sostituire con altri lavoratori la posizione di lavoro coperta a tempo parziale.

Estonia

Un nuovo contratto collettivo biennale è stato concluso nel 2018 nel settore sanitario estone. L'accordo aumenta la retribuzione minima, prevede indennità più elevate per il lavoro notturno (5% in più, a partire dal 2019) e nei fine settimana (10% in più, a partire dal 2020), concede due giorni supplementari di ferie, porta i giorni di congedo straordinario dagli attuali valori minimi e massimi, rispettivamente, di tre e sette giorni (a seconda della posizione di lavoro coperta) a nuovi valori minimi e massimi rispettivamente di cinque e sette giorni.

Grecia

Nel 2018 è stato firmato un contratto collettivo tra il sindacato degli enti locali (POE-OTA) e i ministeri dell'Interno e delle Finanze sulla retribuzione e le condizioni di lavoro dei dipendenti con rapporto di lavoro di tipo privatistico. L'accordo prevede disposizioni specifiche in materia di orario di lavoro, quali: i) settimana lavorativa di 32 ore per alcune tipologie di lavori (gestione dei rifiuti, gestione risorse idriche, lavori pubblici); ii) ulteriori cinque giorni di ferie annuali per i dipendenti che operano nel settore dei rifiuti. Un altro accordo collettivo sempre del 2018, applicabile ai dipendenti pubblici degli enti locali di secondo livello, ha stabilito una settimana lavorativa di 35 ore e due giorni ulteriori di ferie annuali per i lavoratori che operano in alcuni settori, quali la manutenzione e la pulizia delle strade e la manutenzione di parchi e giardini.

Slovenia

Un nuovo contratto collettivo nel settore alberghiero ha previsto un orario di lavoro di 40 ore settimanali, che può essere ridotto a 36 a livello aziendale. Lo stesso accordo prevede inoltre che la

formazione fatta nell'interesse del datore di lavoro sia a tutti gli effetti considerata orario di lavoro. Ha infine stabilito che il lavoro deve essere organizzato in modo tale da non obbligare i lavoratori a lavorare per più di 28 domeniche l'anno.

1.1.5 Dibattito e confronto in atto nei vari Paesi sul tema dei tempi di lavoro

Belgio

E' presente in questo Paese un dibattito, sviluppatosi soprattutto a livello mediatico, sulla riduzione a 30 ore della settimana lavorativa, che ha visto anche la partecipazione dei sindacati. Da parte dei datori, si sostiene invece che l'attuale contesto economico rende irrealizzabile una tale misura.

Repubblica Ceca

Il dibattito ruota soprattutto intorno alla proposta sindacale (ČMKOS) di riduzione della settimana lavorativa da 40 a 37,5 ore. I sindacati sostengono che la riduzione è già stata attuata in oltre tre quarti delle imprese sindacalizzate. Sempre da parte sindacale, si sostiene inoltre che tale misura avrebbe effetti di sostegno all'occupazione dopo l'avvento di "Industria 4.0". Le associazioni datoriali ritengono non sostenibile tale riduzione, sia per la carenza di manodopera sia perché l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione segnano ancora il passo in molte imprese. Da parte datoriale, si sostiene che la riduzione potrà aver luogo solo se compensata da corrispondenti aumenti di produttività. Il primo ministro Andrej Babiš ha dichiarato che la riduzione dell'orario di lavoro non è ancora all'ordine del giorno, condividendo le ragioni indicate dalle associazioni datoriali, anche se non ha escluso questa possibilità in futuro. I sindacati cechi hanno inoltre rinnovato una precedente richiesta di incremento delle ferie retribuite da quattro a cinque settimane.

Spagna

Molti lavoratori hanno sperimentato un aumento sistematico di lavoro straordinario non adeguatamente remunerato, il che ha portato i sindacati a denunciare questa tendenza e a richiedere una disciplina più rigorosa. Nel 2019, il governo, in risposta a queste sollecitazioni, ha previsto un obbligo di rilevazione dell'orario di lavoro effettivo, al fine di contrastare l'abuso di lavoro straordinario non retribuito. Un secondo dibattito si è sviluppato sul tema della conciliazione vita-lavoro. Vi sono, per esempio, molti lavoratori che terminano la giornata lavorativa alle 19, per la lunga durata della pausa pranzo nel corso della giornata. Per affrontare questo problema, è stato

proposto un adeguamento dei regimi orari al fine di consentire una maggiore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Bulgaria

Il principale argomento di dibattito è rappresentato dal lavoro notturno. Un'importante iniziativa è stata promossa dal sindacato Podkrepa, che ha lanciato una campagna per condizioni di lavoro dignitose e per un'adeguata retribuzione del lavoro notturno. Secondo la confederazione, ci sono oltre 400.000 lavoratori in Bulgaria che svolgono lavoro notturno senza ricevere salari adeguati. Questi lavoratori devono affrontare anche vari problemi sanitari e sociali.

Estonia

Il ministero degli Affari sociali ha proposto modifiche legislative per favorire una maggiore flessibilità degli orari di lavoro. La proposta principale prevede la possibilità di concordare a livello individuale un intervallo di ore settimanali (ad esempio da 25 a 35) anziché un numero fisso di ore (ad esempio 40 ore). I sindacati hanno espresso preoccupazione per il fatto che tale flessibilità potrebbe ripercuotersi negativamente sulle condizioni di lavoro ed hanno chiesto che la questione sia affrontata nell'ambito dei contratti collettivi. Le associazioni datoriali hanno invece condiviso tale proposta, con l'argomento che i contratti già prevedono tali misure di maggiore flessibilità e che, quindi, è auspicabile che il diritto del lavoro del Paese si adegui.

Regno Unito

I sindacati sollevano preoccupazioni in ordine alla possibile abolizione della disciplina legale sull'orario di lavoro (e di altre regolamentazioni che hanno recepito direttive comunitarie) a seguito della Brexit.

1.2 Orario di lavoro settimanale

1.2.1 Orario di lavoro massimo previsto dalla legge

La contrattazione collettiva sulla durata dell'orario di lavoro nell'UE e in Norvegia si svolge nel rispetto delle norme sull'orario massimo di lavoro, stabilite nella direttiva comunitaria (settimana lavorativa media massima di 48 ore in un periodo di riferimento di non oltre 4 mesi, periodo di riposo giornaliero minimo di 11 ore, riposo settimanale minimo ininterrotto di 24 ore).

Nell'ambito di questa regolazione quadro a livello comunitario, i vari Paesi si collocano all'interno di due principali gruppi (cfr. *tavola 1*):

- quelli che fissano le ore settimanali massime alle 48 ore specificate dalla direttiva comunitaria sull'orario di lavoro;
- quelli che applicano un limite inferiore, generalmente fissato a 40 ore (ed ampliabile fino a 48 ore o più a determinate condizioni).

Tavola 1 - Ore settimanali e giornaliere massime secondo la disciplina legale, Paesi UE e Norvegia, 2018

PAESE	Ore settimanali massime (orario normale)	Ore settimanali massime incluso straordinario	Ore giornaliere massime	Ore giornaliere massime, incluso straordinario
Austria	40	60	8	12
Belgium	38	50	8	9-12
Bulgaria	40	48	8	10
Croatia	40	50	8	12
Cyprus	Not specified	48	Not specified	Not specified
Czechia	40	48	12	Not specified
Denmark	48	48	Not specified	13
Estonia	40	48	8	13
Finland	40	Not specified	8	Not specified
France	35	48	7	10-12
Germany	48	60	8	10
Greece	40	48	8	12
Hungary	40	48	8	12
Ireland	48	48	Not specified	13
Italy	40	48	Not specified	Not specified
Latvia	40	48	8	Not specified
Lithuania	40	48	Not specified	12
Luxembourg	40	48	8	10
Malta	Not specified	48	Not specified	12.5
Netherlands	48	60	Not specified	12
Norway	40	48	9	13
Poland	40	48	8	Not specified
Portugal	40	48	8	10
Romania	40	48	8	12
Slovakia	40	48	8	9-12
Slovenia	40	48	8	10
Spain	40	Not specified	9	Not specified
Sweden	40	48	8	13
United Kingdom	Not specified	48	Not specified	Not specified

Fonte: Network of Eurofound Correspondents, <http://eurofound.link/wagedatabase>

Belgio e Francia continuano ad essere le eccezioni più rilevanti, con un massimo di ore settimanali rispettivamente di 38 e 35 ore. Se si considerano gli straordinari, la maggior parte dei paesi imposta il massimo settimanale a 48 ore. Le eccezioni sono Belgio e Croazia, a 50 ore, e Austria, Germania e Paesi Bassi, a 60 ore.

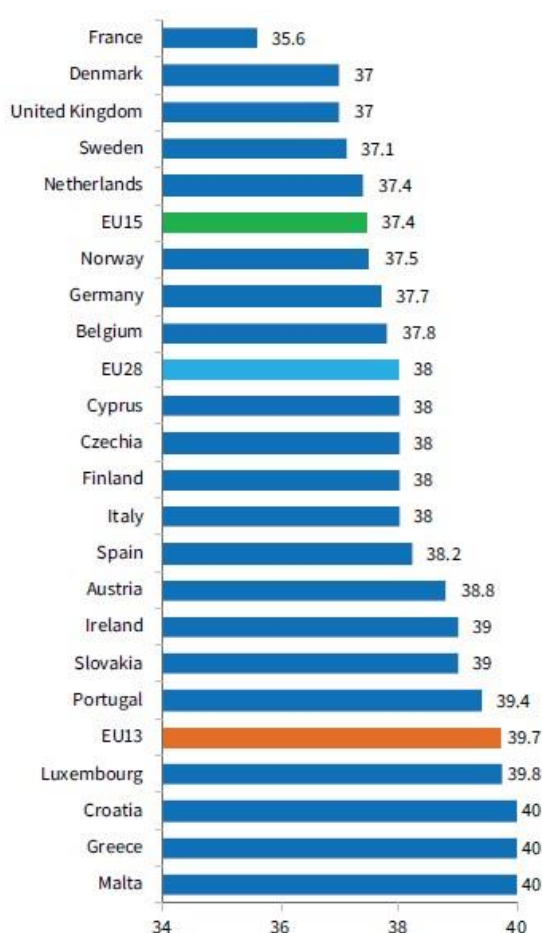
Molti Paesi hanno anche limiti di orario di lavoro giornaliero massimo. Nella maggior parte dei paesi, 8 ore è il massimo, ma questa cifra varia da 7 ore in Francia a 12 in Repubblica Ceca. Se si considerano gli straordinari, il massimo giornaliero può aumentare da 9 ore a 12 o addirittura 13 ore. In molti paesi, questo limite non è specificato nella legislazione, tuttavia, il massimo in questi casi è di 13 ore, dato che il periodo minimo di riposo tra due giorni lavorativi è di 11 ore.

1.2.2 Orario di lavoro settimanale contrattuale

La contrattazione collettiva svolge un ruolo importante nel determinare la durata dell'orario di lavoro in molti degli Stati membri dell'UE28, sebbene in misura minore o talvolta trascurabile in alcuni degli Stati membri dell'UE13. Il rilievo assunto dai vari tipi di contrattazione - intersettoriale, settoriale e aziendale - varia da Paese a Paese e tra settori di attività economica o gruppi di lavoratori. Variabile tra i Paesi è anche il rapporto tra disciplina legale e disciplina contrattuale.

La [tavola 2](#) mostra i dati medi delle ore di lavoro ordinarie per i lavoratori a tempo pieno stabilite contrattualmente, nei vari Paesi dove questi dati sono disponibili. La media è effettuata tra i diversi contratti collettivi, di comparto o aziendali. Per

Tavola 2 - Media ore di lavoro settimanali contrattuali, in alcuni Paesi UE e in Norvegia, 2018



Nota: il dato delle ore di lavoro per EU15, EU28 e EU 13 è stato calcolato come media ponderata dei Paesi dei tre gruppi pesato con il numero di occupati di ciascun Paese tratto da Eurostat's Labour Force Survey (EU LFS), 2018

Fonte: Network of Eurofound Correspondents, <http://eurofound.link/wagedatabase>

alcuni Paesi (Croazia, Grecia e Malta) è stata effettuata una stima, basata sull'assunzione che la maggior parte dei contratti stabilisca le ore normali al livello del minimo legale. I Paesi dove la contrattazione non tratta questo aspetto (Bulgaria, Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Romania e Slovenia) non sono considerati nel grafico.

Salvo pochissime eccezioni, dal 2016 non vi sono stati cambiamenti rilevanti. Slovacchia e Spagna sono stati gli unici Stati membri a registrare variazioni nelle ore settimanali stabilite dai contratti collettivi tra il 2017 e il 2018: in Slovacchia sono diminuite di 0,4 ore, mentre in Spagna sono aumentate di 0,1 ore. Cambiamenti, tuttavia, non abbastanza significativi da influire sulla media complessiva dell'UE-28, che è ferma a 38 ore settimanali dal 2016.

Tra i Paesi UE, la Francia resta quello con le minori ore settimanali contrattuali nell'UE, con una media di 35,6 ore⁶. Oltre alla Francia, sono Danimarca, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito, i Paesi che fanno registrare una settimana lavorativa media contrattuale pari o inferiore alla media UE15 (pari a 37,4 ore nel 2018).

1.2.3 Orario di lavoro settimanale contrattuale in alcuni settori: chimico, metalmeccanico, bancario, commercio al dettaglio, pubblica amministrazione

Il confronto tra le medie di settore delle ore settimanali contrattuali registrate nel gruppo dei Paesi UE (EU 28) evidenzia quanto segue:

- *il settore con il minor numero di ore medie è quello bancario, che fa registrare nel 2018 un dato di 37,5 ore, fermo dal 2016;*
- *il settore con il maggior numero di ore medie è quello del commercio al dettaglio (38,3 ore nel 2018, le stesse del 2017, 0,2 ore in meno rispetto al 2016).*

Le ore di lavoro settimanali contrattuali in tutti e cinque i settori sono più elevate nell'UE13 rispetto all'UE15. La differenza maggiore si riscontra nel settore bancario, in cui la settimana lavorativa media concordata nell'UE13 dura quasi tre ore in più rispetto all'UE15, una differenza equivalente a circa quattro settimane di lavoro nell'arco di un anno. Nel settore chimico, la settimana lavorativa contrattuale nell'UE13 è di 2,1 ore in più rispetto all'UE15, 0,1 in più rispetto al 2016. Nella pubblica amministrazione il divario è di 2,9 ore, 0,2 ore in più rispetto al 2016. Nel settore metalmeccanico,

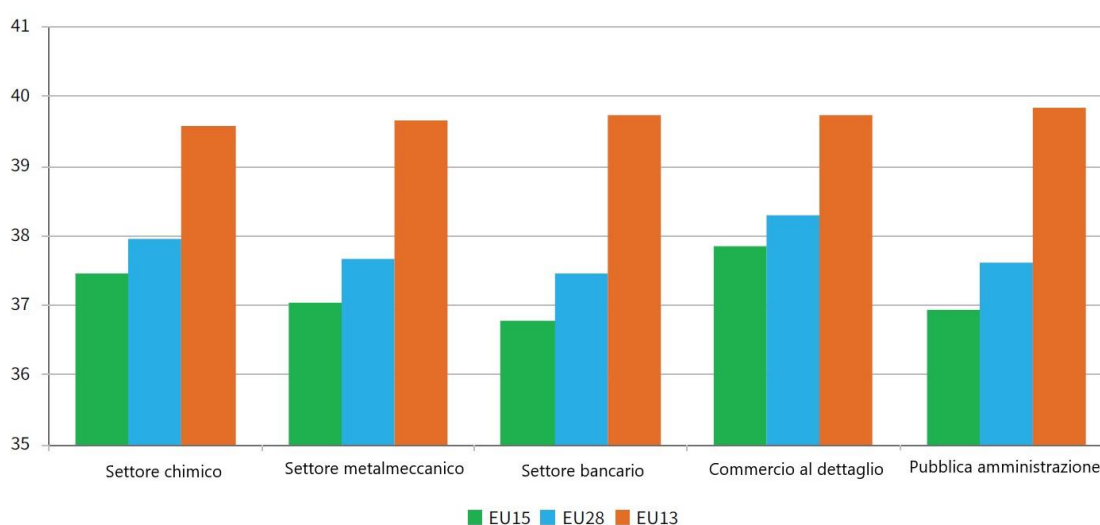
⁶ Sul dato francese, continua ad influire la cosiddetta Legge "Aubry" che ha stabilito una durata legale dell'orario settimanale di 35 ore.

la differenza tra i due gruppi di paesi è di 2,6 ore, 0,2 ore in più rispetto al 2016. Il commercio al dettaglio mostra la differenza più bassa: 1,9 ore, 0,2 ore in più rispetto al 2016.

La differenza tra i due gruppi di Paesi (EU15 vs. EU13) sta quindi aumentando in tutti i settori analizzati, ad eccezione di quello bancario.

Nella *tavola 3*, sono sintetizzate le differenze tra i cinque settori e tra i Paesi, ponendo a raffronto le medie delle ore di lavoro contrattuali nella EU15, nella EU28 e nella EU13.

Tavola 3 – Media delle ore settimanali contrattuali in alcuni settori, 2018



Nota: il dato delle ore di lavoro per EU15, EU28 e EU 13 è stato calcolato come media ponderata dei Paesi dei tre gruppi pesato con il numero di occupati di ciascun Paese tratto da Eurostat's Labour Force Survey (EU LFS), 2018

Fonte: Network of Eurofound Correspondents, <http://eurofound.link/wagedatabase>

Le successive tavole sinottiche spingono l'analisi a livello di singolo paese in tutti e cinque i settori analizzati, soffermandosi sui seguenti aspetti:

- andamento dell'orario contrattuale negli anni 2017 e 2018;
- differenze tra i due gruppi di Paesi (EU15 e EU 13);
- Paesi nei quali l'orario settimanale non è definito dai contratti collettivi;
- Paesi del gruppo EU15 con orario più basso e più alto rispetto alla media del gruppo;
- Paesi del gruppo EU13 con orario più basso e più alto rispetto alla media del gruppo.

Settore chimico

<i>Dinamica registrata nel 2017 e nel 2018</i>	<i>Differenze tra EU15 e EU13</i>	<i>Paesi dove la durata settimanale non è stabilita dai contratti ma dalla legge</i>	<i>Paesi con l'orario contrattuale più alto e con l'orario contrattuale più basso nella EU15</i>	<i>Paesi con l'orario contrattuale più alto e con l'orario contrattuale più basso nella EU13</i>
Nella maggior parte dei paesi non vi sono stati cambiamenti: le medie per EU28, EU15 e EU13, infatti, sono stabili.	EU15, 2018 è a 37,5 ore. EU13, 2018 è a 39,6. La differenza tra i due gruppi è di circa 2 ore.	Bulgaria, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Polonia.	Si collocano sotto la media (37,5) Francia e Danimarca, rispettivamente a 35 e a 37. Gli altri Paesi di questo gruppo sono invece di poco sopra (l'Italia 37,8, Grecia e Lussemburgo 40 ore).	La Repubblica ceca (37,7 ore) e la Slovacchia (39,1 ore) hanno un orario di lavoro settimanale contrattuale inferiore alla media (39,6), mentre la maggior parte degli altri Paesi di questo gruppo ha una durata di 40 ore.

Settore metalmeccanico

<i>Dinamica registrata nel 2017 e nel 2018</i>	<i>Differenze tra EU15 e EU13</i>	<i>Paesi dove la durata settimanale non è stabilita dai contratti ma dalla legge</i>	<i>Paesi con l'orario contrattuale più alto e con l'orario contrattuale più basso nella EU15</i>	<i>Paesi con l'orario contrattuale più alto e con l'orario contrattuale più basso nella EU13</i>
Le medie per EU28, EU15 e EU13 non sono cambiate tra il 2017 e il 2018. La Svezia è stato l'unico paese a registrare una lieve modifica, con un aumento di 0,1 ore nel 2018 rispetto all'anno prima. Nel 2017 rispetto al 2016: la media è diminuita di 0,3 ore nell'UE15, è rimasta invariata nella UE13 ed è diminuita di 0,1 ore nell'UE28.	EU15, 2018 è a 37 ore. EU13, 2018 è a 39,6. La differenza tra i due gruppi è di circa 2,5 ore ed è aumentata nel periodo preso in esame.	Bulgaria, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Polonia.	Si collocano sotto la media (37) Francia e Germania (35). Gli altri Paesi di questo gruppo sono invece a 37 o al di sopra (Spagna 38,2, Svezia 39,1, Italia 40 ore).	La Repubblica ceca (37,8 ore), Cipro (38 ore) e la Slovacchia (38,4 ore) hanno un orario di lavoro settimanale contrattuale inferiore alla media (39,6), mentre la maggior parte degli altri Paesi di questo gruppo ha una durata di 40 ore.

Settore bancario

<i>Dinamica registrata nel 2017 e nel 2018</i>	<i>Differenze tra EU15 e EU13</i>	<i>Paesi dove la durata settimanale non è stabilita dai contratti ma dalla legge</i>	<i>Paesi con l'orario contrattuale più alto e con l'orario contrattuale più basso nella EU15</i>	<i>Paesi con l'orario contrattuale più alto e con l'orario contrattuale più basso nella EU13</i>
Le medie per EU28 e EU15 non sono cambiate nel 2017 e nel 2018. In leggero calo la media dei Paesi EU13, passata da 39,9 del 2016 a 39,8 del 2017 a 39,7 del 2018.	EU15, 2018 è a 36,8 ore. EU13, 2018 è a 39,7. La differenza tra i due gruppi è di circa 3 ore ed è diminuita nel periodo preso in esame.	Bulgaria, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Polonia.	Si collocano sotto la media (36,8) Belgio, Francia, Portogallo e Regno Unito (35) e Olanda (36). Gli altri Paesi di questo gruppo sono invece a 37 o al di sopra.	Slovacchia, Cipro e Repubblica Ceca hanno un orario di lavoro settimanale contrattuale inferiore alla media (39,6), mentre gli altri Paesi di questo gruppo hanno una durata di 40 ore.

Commercio al dettaglio

<i>Dinamica registrata nel 2017 e nel 2018</i>	<i>Differenze tra EU15 e EU13</i>	<i>Paesi dove la durata settimanale non è stabilita dai contratti ma dalla legge</i>	<i>Paesi con l'orario contrattuale più alto e con l'orario contrattuale più basso nella EU15</i>	<i>Paesi con l'orario contrattuale più alto e con l'orario contrattuale più basso nella EU13</i>
Per EU28 la media delle ore settimanali contrattuali è passata da 38,5 del 2016 a 38,3 del 2017 e del 2018. Per EU15, da 38,1 del 2016 a 37,8 del 2017 e del 2018. Per EU13, da 39,8 del 2017 a 39,7 del 2018.	EU15, 2018 è a 37,8 ore. EU13, 2018 è a 39,7. La differenza tra i due gruppi è di circa 2 ore ed è aumentata nel periodo preso in esame.	Bulgaria, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Polonia, Romania	Si collocano sotto la media (37,8) Francia, Svezia, Belgio, Danimarca, Finlandia, Germania, Norvegia. Gli altri Paesi di questo gruppo sono invece tra 38 e 40.	Cipro, Slovacchia e Repubblica Ceca hanno un orario di lavoro settimanale contrattuale inferiore alla media (39,7), mentre gli altri Paesi di questo gruppo hanno una durata di 40 ore.

Pubblica amministrazione⁷

<i>Dinamica registrata nel 2017 e nel 2018</i>	<i>Differenze tra EU15 e EU13</i>	<i>Paesi dove la durata settimanale non è stabilita dai contratti ma dalla legge</i>	<i>Paesi con l'orario più alto e con l'orario più basso nella EU15</i>	<i>Paesi con l'orario più alto e con l'orario più basso nella EU13</i>
Per EU28 la media delle ore settimanali è passata da 37,8 del 2016 a 37,6 del 2017 e del 2018. Per EU15, da 37,1 del 2016 a 36,9 del 2017 e del 2018.	EU15, 2018 è a 36,9 ore. EU13, 2018 è a 39,8. La differenza tra i due gruppi è di quasi 3 ore.	Francia, Portogallo, Cipro, Belgio, Austria, Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Grecia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Polonia	Si collocano sotto la media (36,9) Francia, Portogallo, Italia, Olanda e Spagna. Gli altri Paesi di questo gruppo sono invece tra 37 e 40.	Cipro e Slovacchia hanno un orario di lavoro settimanale inferiore alla media (39,8), mentre gli altri Paesi di questo gruppo hanno una durata di 40 ore.

⁷ Nella tavola si fa riferimento anche ai Paesi che definiscono l'orario settimanale nelle norme di legge.

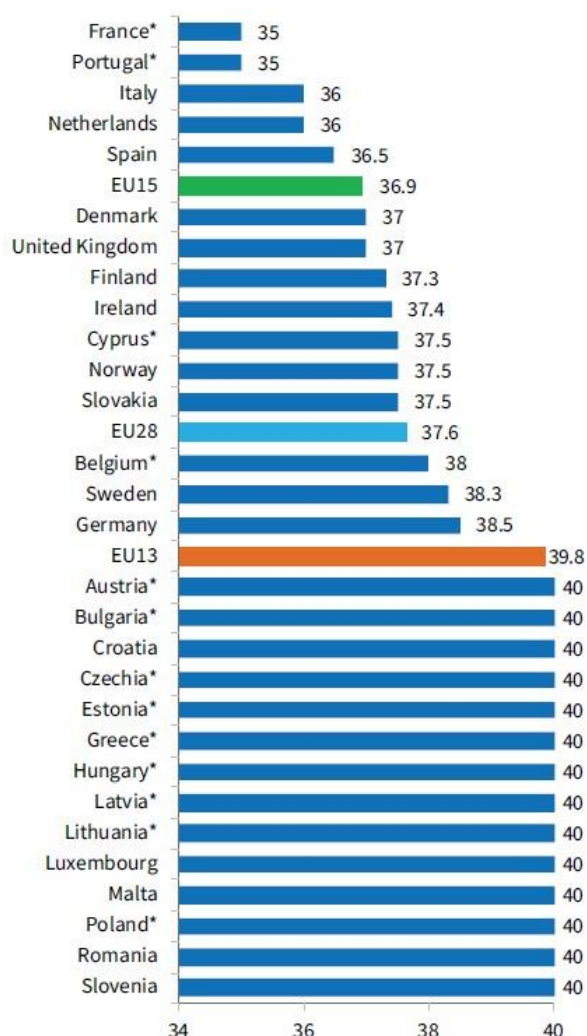
1.2.4 Focus n. 1: le ore settimanali contrattuali nella pubblica amministrazione

La PA si caratterizza, rispetto agli altri settori analizzati, per il più elevato numero di Paesi nei quali la durata settimanale dell'orario di lavoro è definita non attraverso i contratti collettivi, ma unilateralmente, attraverso la fonte legislativa (cfr. [tavola 5](#)): ciò avviene in 13 Paesi su 29. In buona parte di questi Paesi, la durata dell'orario normale di lavoro settimanale è stabilita in 40 ore. Durate inferiori si rilevano, invece, nei Paesi ove è la

contrattazione a fissare la durata dell'orario di lavoro (si va dalle 36 ore di Italia e Spagna, ai valori di poco superiori a 38 fatti registrare in Svezia e Germania). Da evidenziare, le eccezioni di Francia e Portogallo (ove l'orario è fissato dalla legge in 35 ore). Di un certo interesse, appare anche il raffronto tra le ore settimanali contrattuali della pubblica amministrazione e le ore settimanali medie contrattuali di tutta l'economia. Questo confronto fa emergere tre gruppi di Paesi (cfr. [tavola 6](#)):

- quelli nei quali le ore settimanali della PA sono inferiori alla media generale delle ore contrattuali settimanali rilevate per l'intera economia (in Portogallo la durata è di 4,4 ore in meno; in Italia di 2 ore in meno; in Spagna, Irlanda, Slovacchia, Olanda di circa 1,5 ore in meno);
- Paesi nei quali le ore settimanali della PA si raggugliano a quelle medie dell'intera economia

Tavola 5 – Ore settimanali contrattuali nella PA, Paesi UE e Norvegia, 2018

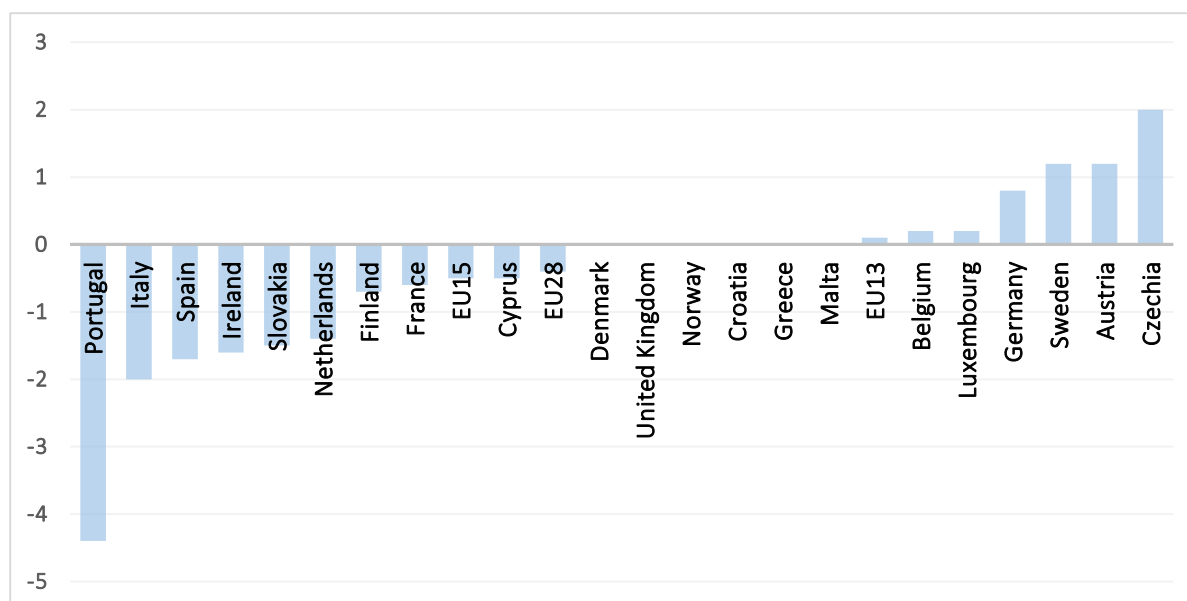


Nota: *durata stabilita da norme di legge

Fonte: Network of Eurofound Correspondents, <http://eurofound.link/wagedatabase>

(Danimarca, Regno Unito, Norvegia, Croazia, Grecia, Malta, Belgio, Lussemburgo);
 - infine, un gruppo di Paesi nei quali le ore settimanali della PA sono maggiori delle ore contrattuali medie di tutta l'economia (Germania, Svezia, Austria, Repubblica Ceca).

Tavola 6 – Differenza tra ore medie settimanali contrattuali nella PA e ore medie settimanali contrattuali per il complesso dell'economia, in alcuni Paesi UE e Norvegia, 2018



Fonte: ns. elaborazione su dati Eurofound

1.2.5 Ore settimanali abitualmente lavorate

Le *ore settimanali abitualmente lavorate* (“usual hours worked”) sono definite da Eurostat come “il valore modale delle ore effettivamente lavorate settimanalmente su un lungo periodo di riferimento, escluse le settimane in cui si verifica un'assenza dal lavoro (ad esempio, festività, ferie, scioperi, ...)”. Il “lungo periodo di riferimento” menzionato nella definizione si identifica almeno con le ultime quattro settimane ed al massimo con gli ultimi tre mesi di lavoro. In pratica, questo valore – rilevato nelle indagini statistiche sulle forze di lavoro - fornisce una misura delle ore effettivamente lavorate in una settimana tipica⁸. Le

⁸ Per la definizione statistica delle “ore abitualmente lavorate” (HWUSUAL) si rinvia al glossario dei termini statistici di Eurostat (EU Labour Force Survey explanatory notes to be applied from 2016q1 onwards),

ore di lavoro effettivamente lavorate sono le ore impiegate nelle attività di lavoro: oltre ai tempi dedicati all'attività di lavoro vera e propria, includono anche i tempi dedicati ad operazioni quali la preparazione del posto di lavoro, le riparazioni e la manutenzione, la preparazione e la pulizia degli attrezzi di lavoro, le attività formative, le pause brevi. Non includono invece i tempi impiegati per gli spostamenti tra il domicilio e il luogo di lavoro e viceversa, le pause per i pasti, le ore retribuite ma non lavorate, ad esempio per ferie, festività o congedi di malattia⁹.

I principali motivi per cui le ore effettivamente lavorate durante una determinata settimana divergono dalle ore abituali della persona sono riconducibili alle assenze per ferie, malattie o permessi, allo straordinario o alla flessibilità oraria. Nell'orario di lavoro abituale settimanale sono quindi rilevate le ore effettive di lavoro di una settimana di lavoro tipica, incluse le ore di straordinario ed escluse le ore retribuite, ma non lavorate. La rilevazione delle ore abitualmente lavorate restituisce un valore significativo solo per i lavori caratterizzati da una certa regolarità.

La [tavola 7](#) mostra le ore medie settimanali abitualmente lavorate rilevate da Eurostat¹⁰. I dati sono relativi all'anno 2018 e si riferiscono al lavoro principale dei lavoratori a tempo pieno di ciascun Paese UE.

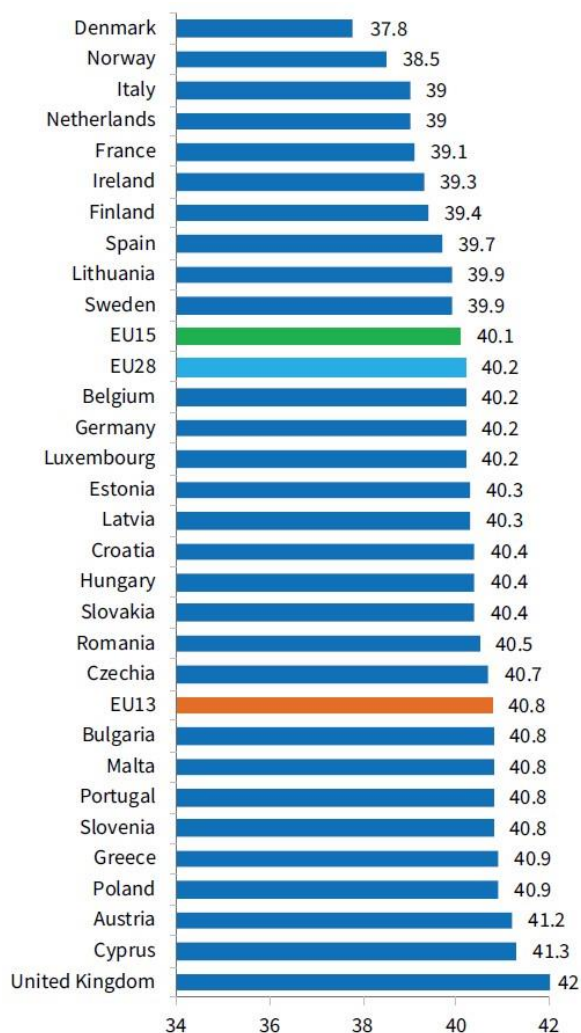
I Paesi con il numero più elevato di ore settimanali abitualmente lavorate sono il Regno Unito, Cipro e l'Austria (tutti e tre sopra le 41 ore). I Paesi con il minor numero di ore

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EU-LFS-explanatory-notes-from-2016-onwards.pdf/0fd0fa60-b533-4a94-8766-fe3d78bcccad>

⁹ Per la definizione statistica delle "ore effettivamente lavorate" (HWACTUAL) si rinvia al glossario dei termini statistici di Eurostat (cfr. nota n. 9)

¹⁰ Cfr. European Union Labour Force Survey (EU LFS), <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

Tavola 7 – Ore medie settimanali abitualmente lavorate, Paesi UE e Norvegia, 2018



Nota: le ore di EU13 sono state calcolate da Eurofound

Fonte: Eurostat, EU LFS, 2018

settimanali sono Danimarca, Norvegia, Italia e Olanda (tra le 38 e le 39 ore). Tra il gruppo di Paesi con più ore ed il gruppo dei Paesi con meno ore la differenza è di circa 3 ore.

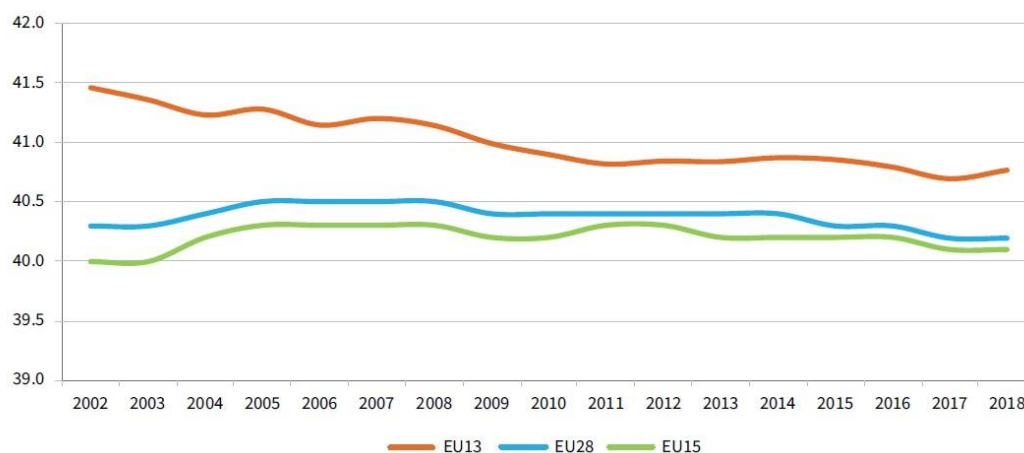
Tutti i Paesi di EU13, tranne uno, si situano al di sopra della media dei Paesi EU28.

Per tutti i Paesi, ad eccezione della Lituania, le ore di lavoro settimanali abituali sono maggiori delle ore settimanali di lavoro contrattuali. Questa differenza è più o meno ampia: in alcuni Paesi è inferiore ad un'ora (Croazia, Danimarca, Grecia, Irlanda, Lussemburgo, Malta); in un secondo gruppo di Paesi si colloca in un intervallo compreso tra una e due ore (Finlandia, Italia, Olanda, Portogallo, Slovacchia, Norvegia); in un terzo gruppo, assume valori compresi tra le due e le tre ore (Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Germania); infine, supera le tre ore a Cipro, in Francia e nel Regno Unito.

Di un certo interesse, anche la dinamica fatta registrare dal dato

delle ore settimanali abituali dall'inizio degli anni 2000. Questa informazione è fornita dalla [tavola 8](#), che prende in considerazione gli anni dal 2002 al 2018, mostrando una tendenziale riduzione per i Paesi del gruppo EU13 (anche se con un lieve aumento negli anni 2017 e 2018) ed un andamento sostanzialmente stabile per i Paesi EU15. La curva che rileva l'andamento complessivo di tutti i Paesi EU28 si mantiene stabile.

Tavola 8 – Ore medie settimanali abitualmente lavorate, Paesi UE e Norvegia, 2002-2018



Nota: le ore di EU13 sono state calcolate da Eurofound

Fonte: Eurostat, EU LFS, 2002–2018

1.2.6 Focus n. 2: le ore di lavoro settimanale abitualmente lavorate nella pubblica amministrazione

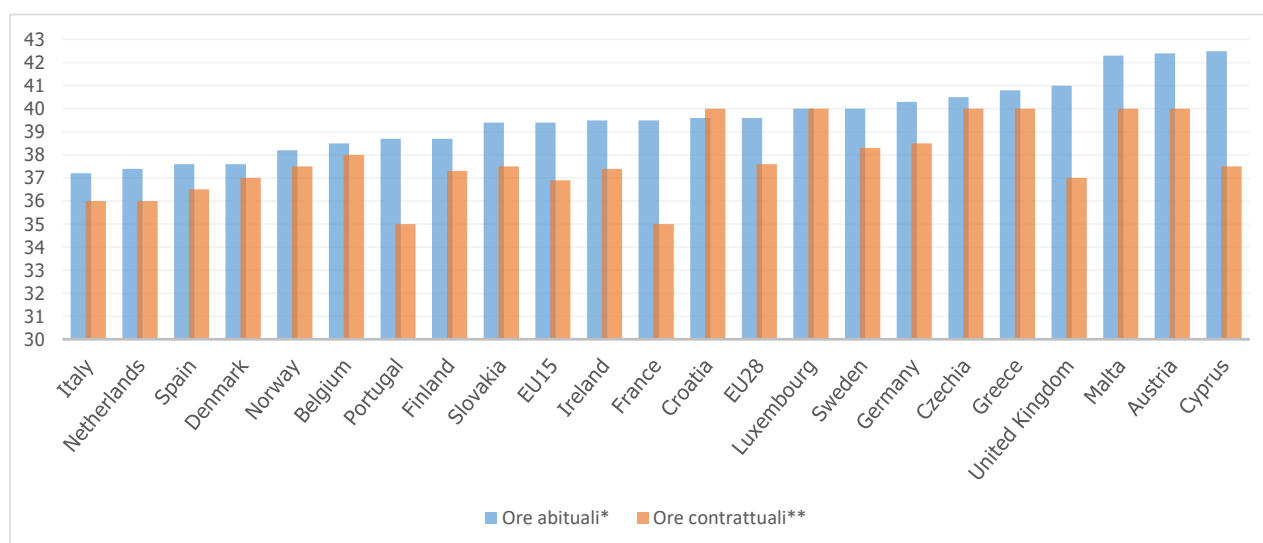
Analogamente a quanto già fatto per l’orario di lavoro settimanale contrattuale, in questo paragrafo si approfondiscono i dati sull’orario settimanale abituale con riferimento alla pubblica amministrazione. La serie di tali dati per la pubblica amministrazione è stata acquisita dal database di Eurostat¹¹, che consente estrazioni per settore di attività economica, secondo la classificazione NACE Rev. 2.

Il grafico di *tavola 9* espone i dati sull’orario abituale settimanale, per il settore “Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria” (per i soli lavoratori a tempo pieno), ponendoli a raffronto con i dati visti in precedenza sull’orario di lavoro settimanale contrattuale.

In tutti i Paesi, tranne uno, le ore abituali effettivamente lavorate sono maggiori delle ore contrattuali. La differenza è più marcata in alcuni Paesi (Francia, Regno Unito, Portogallo e Cipro), dove raggiunge valori tra le 4 e le 5 ore. Più contenuta in altri, collocandosi su valori intorno a una o due ore.

¹¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

Tavola 9 – Ore medie settimanali abitualmente lavorate e ore contrattuali nella PA, in alcuni Paesi UE e in Norvegia, 2018

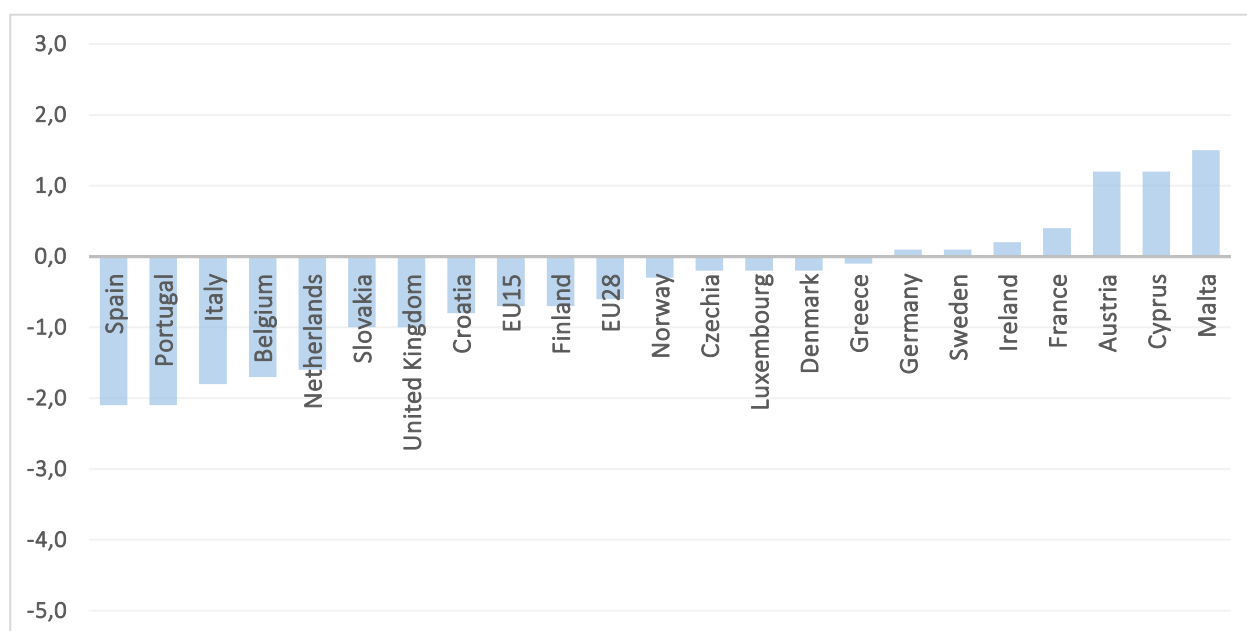


Note: *le ore abituali sono state estratte dal database Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> e sono riferite al settore "Public administration and defence; compulsory social security" della classificazione NACE Rev. 2; **le ore contrattuali sono state acquisite dal Rapporto di Eurofound.

Fonte: per le *ore abituali*: Eurostat, EU LFS; per le *ore contrattuali*: Network of Eurofound Correspondents, <http://eurofound.link/wagedatabase>.

Il grafico successivo (*tavola 10*) ripropone anche per le ore settimanali abitualmente lavorate il raffronto tra la PA e l'intera economia. Rispetto al grafico di *tavola 6*, visto in precedenza, si nota che un maggior numero di Paesi (la maggioranza di quelli analizzati) presentano dati sulla PA inferiori a quelli dell'intera economia. Presentano dati superiori Germania, Svezia, Irlanda, Francia, Austria, Cipro e Malta.

Tavola 10 – Differenza tra ore medie settimanali abitualmente lavorate nella PA* e ore medie settimanali abitualmente lavorate per il complesso dell'economia, alcuni Paesi UE e Norvegia, 2018



Note: *settoare "Public administration and defence; compulsory social security", NACE Rev. 2

Fonte: ns. elaborazione su dati Eurostat, EU LFS.

1.3 Orario di lavoro annuale

1.3.1 Ferie annuali retribuite

Dopo aver analizzato l'orario di lavoro settimanale (nelle sue diverse declinazioni), è necessario ora soffermarsi anche sull'orario di *lavoro annuale*. A tal fine, è necessario considerare nell'analisi anche la quantità di *ferie annuali retribuite* cui hanno diritto i lavoratori.

Tutti i Paesi UE e la Norvegia prevedono, nella propria legislazione, un periodo minimo di ferie annuali retribuite, in attuazione della direttiva europea sull'orario di lavoro: quest'ultima stabilisce, infatti, che "gli Stati membri adottano le misure necessarie per

garantire che ogni lavoratore abbia diritto a ferie annuali retribuite per almeno quattro settimane”, le quali *“non possono essere sostituite da un’indennità sostitutiva”*.

Nella maggior parte dei paesi – 20 su 29 – è fissato un minimo di 20 giorni di ferie annuali. Questo gruppo comprende Belgio, Finlandia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Paesi Bassi e Regno Unito, nonché tutta l’UE13 (ad eccezione di Malta, con 24 giorni). In Austria, Danimarca, Francia, Lussemburgo e Svezia, le ferie minime sono 25 giorni; in Portogallo e Spagna, 22 giorni.

Nel rispetto del minimo legale previsto dalla legislazione, le ferie effettivamente spettanti (ovviamente in numero uguale o superiore a detto minimo) variano da settore a settore o, nell’ambito dello stesso settore, in base agli anni di servizio o al tipo di occupazione. Nella maggior parte dei casi, il numero di giorni di ferie spettanti è definito dalla contrattazione collettiva.

Il rapporto di Eurofound fornisce anche –per i Paesi ove il dato è disponibile – il numero medio di giorni di ferie stabilito dai contratti collettivi: in Repubblica Ceca, Finlandia, Italia, Slovacchia e Regno Unito, si arriva ad una media di 25 giorni l’anno (mediamente, 5 in più rispetto al minimo). Danimarca e Germania arrivano ad una media di 30 giorni di ferie l’anno, il livello più alto tra i Paesi UE (10 in più rispetto al minimo).

1.3.2 Altri elementi che influiscono sull’orario di lavoro annuale

Oltre alle ferie, vi sono altri elementi che influiscono sul tempo di lavoro annuale. Uno di questi è rappresentato dalle *giornate festive*. Anche questo dato presenta differenze da Paese a Paese: considerano solo le festività infrasettimanali¹², nel 2018, per i Paesi EU28, si è avuto un numero medio di 10,5 giorni annui. Alcuni Paesi hanno riconosciuto un numero inferiore, tra 8 e 9 giorni (Estonia, Irlanda, Belgio, Regno Unito, Olanda, Germania, Danimarca), altri un numero superiore (si va dagli 11 giorni di Italia, Finlandia, Ungheria, Polonia, fino ai 14 giorni della Spagna e ai 16 giorni della Slovacchia).

¹² Sono escluse le festività coincidenti con la domenica.

1.3.3 Stima dell'orario di lavoro annuale normale, contrattuale

Mettendo insieme i dati sulle ferie e quelli sulle festività, il Rapporto di Eurofound perviene ad una *stima delle ore annuali normali contrattuali*, riferita all'anno 2018 (si veda [tavola 11](#)). La stima risente di alcune semplificazioni introdotte nel conteggio: ad esempio, per quanto concerne le ferie, nei Paesi per i quali non è stato possibile acquisire il dato medio delle ferie riconosciute dai contratti collettivi, questo dato è stato assunto uguale al minimo legale di giorni di ferie. Ovviamente, questa semplificazione si traduce, per quei Paesi, in una sovrastima delle ore normali annuali lavorabili.

Il procedimento seguito per arrivare alla stima è stato quello di partire dal dato medio, sull'intera economia, delle ore contrattuali settimanali, che è stato trasformato in ore annue (semplicemente, moltiplicando per le 52 settimane). Al dato così ottenuto sono state sottratte le ore medie annue di ferie e festività infrasettimanali (sommate tra loro e trasformate in ore). In tal modo, è stata ottenuta una stima delle ore annuali.

Nel complesso, l'orario di lavoro annuale più lungo dell'UE è stato rilevato nei Paesi EU13 (con una media di poco superiore alle 1.800 ore annue). I Paesi con il minor numero di ore annuali sono la Francia (1.602 ore), la Danimarca (1.635), la Svezia (1.654) e la Germania (1.666).

Tavola 11 – Stima delle ore annuali contrattuali, Paesi UE e Norvegia, 2018

Paesi	A	B	C	D	E	F
	Ore normali settimanali	Ore annuali lorde (A X 52)	Ferie annuali (giorni)	Festività (giorni)**	Ferie + festività in ore (C+D)	Ore annuali (B-E)
Estonia	40	2,080	20*	9	232	1,848
Greece	40	2,080	20*	10	240	1,840
Lithuania	40	2,080	20*	10	240	1,840
Hungary	40	2,080	20*	11	248	1,832
Poland	40	2,080	20*	11	248	1,832
Bulgaria	40	2,080	20	12	256	1,824
Latvia	40	2,080	20*	13	264	1,816
Romania	40	2,080	21	12	264	1,816
Slovenia	40	2,080	20*	13	264	1,816
Ireland	39	2,028	20*	9	226.2	1,801.8
Croatia	40	2,080	24	12	288	1,792
Luxembourg	39.8	2,067	25*	10	278.3	1,788.8
Portugal	39.4	2,048.8	22	12	267.9	1,780.9
Malta	40	2,080	24	14	304	1,776
Belgium	38	1,976	20*	9	220.4	1,755.6
Cyprus	38	1,976	21	11	243.2	1,732.8
Austria	38.8	2,017.6	25*	13	294.9	1,722.7
United Kingdom	37	1,924	20	8	207.2	1,716.8
Spain	38.22	1,987.44	22*	14	275.2	1,712.3
Slovakia	39	2,028	25.1	16	320.3	1,707.7
Finland	38	1,976	25	11	273.6	1,702.4
Italy	38	1,976	25	11	273.6	1,702.4
Netherlands	37.4	1,944.8	24.4	9	249.8	1,695
Czechia	38	1,976	25	12	281.2	1,694.8
Norway	37.5	1,950	25	10	262.5	1,687.5
Germany	37.7	1,960.4	30	9	294.1	1,666.3
Sweden	37.1	1,929.2	26	11	275	1,654.7
Denmark	37	1,924	30	9	288.6	1,635.4
France	35.6	1,851.2	25*	10	249.2	1,602
EU13	39.7	2,064.6	21.2	11.7	261.4	1,803.1
EU28	38.0	1,974.7	23.8	10.5	260.6	1,714.1
EU15	37.4	1,947.1	24.6	10.1	260.2	1,687

Nota: * giornate di ferie medie assunte uguali al minimo legale; **solo festività non coincidenti con la domenica

Fonte: Network of Eurofound Correspondents, <http://eurofound.link/wagedatabase>, author's calculations

2. Working time and the future of work - ILO¹³

Durante tutto il secolo scorso, **le ore effettive di lavoro si sono progressivamente ridotte in tutti i Paesi sviluppati**. Si è passati da una media pro-capite di ore effettivamente lavorate tra le 2.500 e le 3.000 ore annue dei primi anni del '900 a livelli inferiori alle 2.000 ore annue in quasi tutti i Paesi sviluppati. In molti di questi (ad esempio, Francia, Germania e Olanda) si è arrivati a valori inferiori alle 1.500 ore all'anno. Negli ultimi decenni del XX secolo questa tendenza si è tuttavia interrotta (o addirittura invertita).

La riduzione osservata è certamente ascrivibile alle crescenti tutele e protezioni introdotte attraverso le norme internazionali e le legislazioni nazionali sul lavoro. Va peraltro osservato che la riduzione delle ore lavorate è avvenuta attraverso modalità diverse, spesso in concorso tra loro: riduzione della settimana lavorativa standard, diffusione del part-time, aumento dei riposi e delle ferie, modelli di orario più flessibili e personalizzati.

L'obiettivo del lavoro dell'ILO è per l'appunto quello di individuare le **principali tendenze riscontrate a livello mondiale** per quanto concerne l'orario di lavoro e di valutarne le implicazioni per il futuro.

L'analisi di tali tendenze prenderà in considerazione due aspetti fondamentali:

- le ore di lavoro;
- i modelli di orario e l'organizzazione dei tempi di lavoro.

2.1 Ore di lavoro

Per quanto riguarda le ore di lavoro, si assiste ad una **crescente polarizzazione** tra:

- lavori con un numero molto elevato di ore lavorate (*"orari eccessivamente lunghi"*);
- lavori con un numero basso o molto basso di ore lavorate (*"orari brevi o molto brevi"*).

In linea con le convenzioni internazionali, si considerano **"orari eccessivamente lunghi"** quelli comportanti regolarmente un numero di ore di lavoro superiore alle 48 ore settimanali. Circa il 36% della forza lavoro globale lavora più di 48 ore settimanali. Nei Paesi in via di

¹³ Sintesi in italiano; per il testo completo in originale si rimanda al sito: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/research-papers/WCMS_649907/lang--en/index.htm

sviluppo, la quota di lavoratori occupati in lavori di questo tipo è più del doppio rispetto ai Paesi sviluppati. Orari così lunghi sono spesso associati, nei Paesi in via di sviluppo, a retribuzioni molto basse, il che comporta che si debba lavorare un maggior numero di ore per arrivare a fine mese. Diversamente, nei Paesi sviluppati il fenomeno del super-lavoro sembra interessare anche lavoratori con professionalità elevate o manager, chiamati a lavorare molto per dimostrare il loro impegno nei confronti dell'organizzazione ed avere maggiori prospettive di carriera. I dati evidenziano anche una componente di genere nei lavori con orari eccessivamente lunghi: nei Paesi sviluppati, gli uomini sono il doppio delle donne; anche nei Paesi in via di sviluppo, la quota di uomini è più elevata rispetto a quella femminile, ma è proporzionalmente inferiore rispetto a quella dei Paesi sviluppati.

I **lavori caratterizzati da “orari brevi”** sono spesso identificati con il **“part-time”**. Secondo le convenzioni internazionali, “lavoratori part-time” sono quelli a cui sono richieste ore di lavoro inferiori rispetto a quelle di un lavoratore a tempo pieno comparabile. Le definizioni statistiche di part-time considerano invece prevalentemente il numero delle ore settimanali lavorate, classificando come lavori part-time quelli con meno di 30/35 ore di lavoro a settimana. A livello di forza lavoro globale, poco meno di 1/5 dei lavoratori è classificabile come “lavoratore part-time”. I lavori part-time sono gradualmente aumentati nei Paesi sviluppati, dove sono finalizzati prevalentemente ad una maggiore conciliazione tra vita e lavoro. La quota di lavoratori part-time è più elevata nei Paesi sviluppati rispetto ai Paesi in via di sviluppo. Anche per questo tipo di lavori, vi è una componente di genere, ma di segno contrario rispetto a quanto visto prima: per i lavori “part-time” o “brevi” la quota di lavoratrici donne è il doppio rispetto ai lavoratori maschi, e questa quota è proporzionalmente più elevata nei Paesi sviluppati rispetto ai Paesi in via di sviluppo.

Lavori con “orari molto brevi” sono invece quelli con meno di 15 o 20 ore a settimana. A livello generale, la quota dei lavoratori occupati in lavori di questo tipo è di circa il 5%. Ma tale quota è un po' più alta in alcune regioni dei Paesi in via di sviluppo (Africa sub-Sahariana, Asia meridionale). Per questi lavori, la componente femminile è nettamente prevalente. Il principale motivo di preoccupazione riguardo ai lavori con un numero molto basso di ore di lavoro è che essi sono spesso **“part-time involontari”** associati a fenomeni di marginalità e sotto-occupazione. Negli Stati Uniti, ad esempio, si è un crescente ricorso a lavori part-time da parte di molti datori di lavoro, che ha portato nel tempo ad un incremento della

quota di “part-time involontari” (6,4 milioni nel 2015, pari al 4,4% della forza lavoro del Paese, con un incremento di circa 2 milioni di lavoro rispetto al periodo ante-crisi economica globale). Tale dinamica, vista per i part-time involontari negli Stati Uniti, è rilevabile anche in molti altri Paesi.

Il fenomeno dei lavori “brevi o molto brevi” è particolarmente rilevante nella **economia informale**, che prevale in buona parte dei Paesi in via di sviluppo. Nell’economia informale, il 10% delle persone lavora meno di 20 ore a settimana, contro il 4% dell’economia formale. Nel “lavoro autonomo” svolto nell’ambito dell’economia informale questa quota è ancora più elevata (11%). La condizione femminile nel lavoro informale è ancora più pesante: complessivamente, oltre il 14% di donne con un’occupazione informale lavora meno di 20 ore alla settimana rispetto al 3% delle donne che hanno un’occupazione formale. In modo simmetrico, nell’economia informale si trova anche una quota molto ampia di lavori con “orari eccessivamente lunghi” (44,7%). Questo vale in misura ancora maggiore per il “lavoro autonomo”, dove però il fenomeno degli orari eccessivamente lunghi sembra connotare soprattutto l’economia formale (49%).

La durata del lavoro ha conseguenze importanti sia per i lavoratori che per le imprese. Sempre più evidenze empiriche dimostrano che lavori con orari prolungati hanno **effetti negativi sulla salute mentale e fisica** (fatica, stress, ansia, depressione, disturbi del sonno), sull’umore, sulla sicurezza (infatti, il rischio di infortuni sul lavoro aumenta con l’aumentare dell’orario di lavoro), sulla vita privata, con accentuazione del conflitto tra lavoro e famiglia. Senza considerare che il maggior rischio di incidenti e malattie, fa aumentare anche i costi per le imprese.

I risultati di un recente studio condotto negli Stati Uniti per individuare i rischi di malattie croniche derivanti dall’esposizione ad orari di lavoro prolungati nell’arco di un periodo di 32 anni, hanno chiaramente evidenziato che lavorare stabilmente molte ore per un periodo prolungato espone maggiormente al rischio di contrarre malattie cardiache, cancro, artrite e diabete. Tale rischio è molto più elevato tra le femmine che tra i maschi. Numerosi studi dimostrano anche l’influenza negativa di un numero eccessivo di ore di lavoro sulle condizioni di vita, personali e familiari.

Per quanto concerne i lavori part-time, gli effetti sui lavoratori divergono molto tra “**part-time di qualità**” (il part-time scelto volontariamente) e “**part-time involontario**”. Mentre il

primo tipo di part-time ha generalmente effetti positivi sulla conciliazione vita-lavoro, il secondo, riscontrandosi soprattutto nei lavori con un basso livello di autonomia e qualificazione professionale o nei lavori saltuari e caratterizzati da orari irregolari, mette a dura prova la capacità di gestire l'equilibrio tra vita e lavoro.

Da ultimo, **va sfatato il mito che più ore di lavoro portino anche ad un aumento di produttività**. Molte analisi dimostrano che “orari di lavoro più lunghi” riducono le unità di prodotto per ora lavorata, per effetto della maggiore fatica, dei più elevati tassi di assenteismo, dal maggiore turnover, della più bassa motivazione e soddisfazione. Un'analisi dell'ILO del 2009 ha dimostrato che la relazione tra il numero pro-capite di ore lavorate annualmente e la produttività del lavoro vi è una correlazione negativa.

2.1.1 Focus n. 3: il part-time nella Pubblica amministrazione

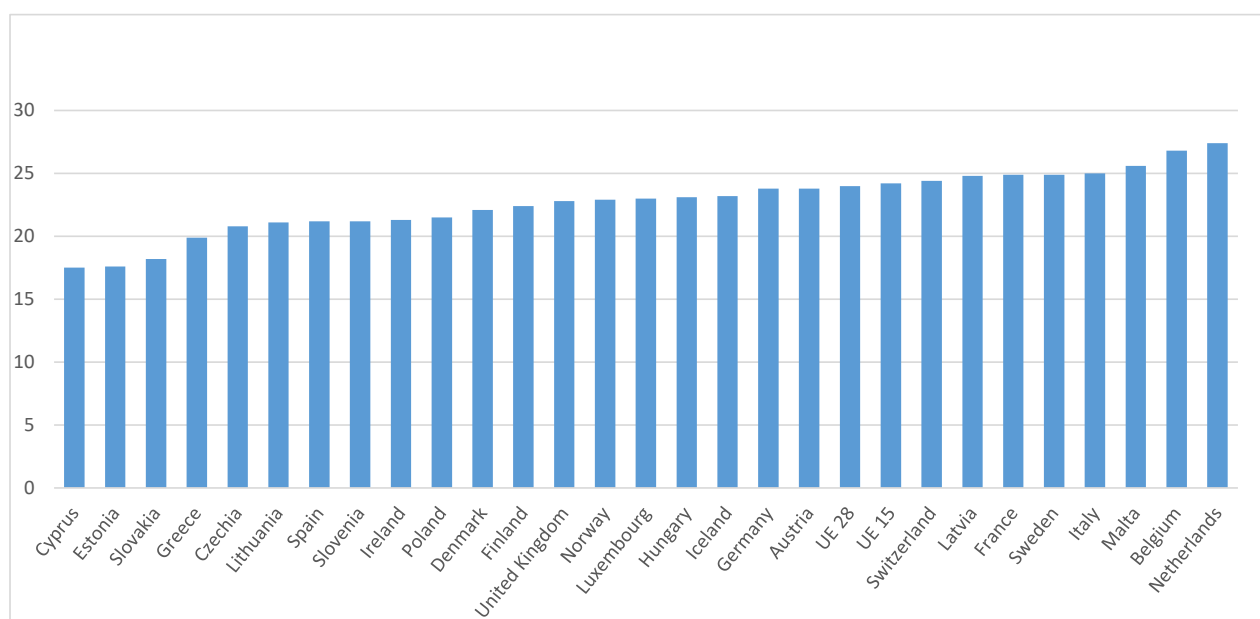
In questo focus, sono approfondite alcune caratteristiche del part-time nella pubblica amministrazione¹⁴, analizzate a partire dai dati della *Labour Force Survey* di Eurostat, che consente raffronti tra i diversi Paesi dell'Unione Europea ed i diversi settori di attività economica.

A livello generale, emerge, anzitutto, che il part-time nel settore pubblico è normalmente un part-time volontario, autonomamente scelto dai lavoratori, sia per obiettivi di maggiore conciliazione tra vita e lavoro, sia per poter svolgere altri lavori. Ciò si deve al livello maggiore di protezione che caratterizza il settore pubblico, rispetto ad alcuni settori del privato ed alla sostanziale assenza di fenomeni di marginalità o sotto-occupazione.

Emergono tuttavia differenze tra i vari Paesi sia nel numero di ore medie abitualmente lavorate che nella percentuale di ore rispetto a quelle del tempo pieno. Come evidenziato in **tavola 12**, le ore medie variano da valori inferiori alle 20 ore (Cipro, Estonia, Slovacchia, Grecia) fino a medie superiori alle 25 ore settimanali (Italia, Malta, Belgio, Olanda). E' probabile che tali differenze riflettano le differenti motivazioni alla base della scelta dei lavoratori che, nel caso di part-time di durate inferiori, sono più verosimilmente da ricondursi allo svolgimento di altri lavori.

¹⁴ Secondo le definizioni statistiche internazionali (ILO, Eurostat), si definisce “part-time” un lavoratore il cui orario di lavoro è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile.

Tavola 12 – Lavoratori dipendenti part-time della PA*: ore medie settimanali abitualmente lavorate, Paesi UE, Norvegia, Svizzera, Islanda, 2018



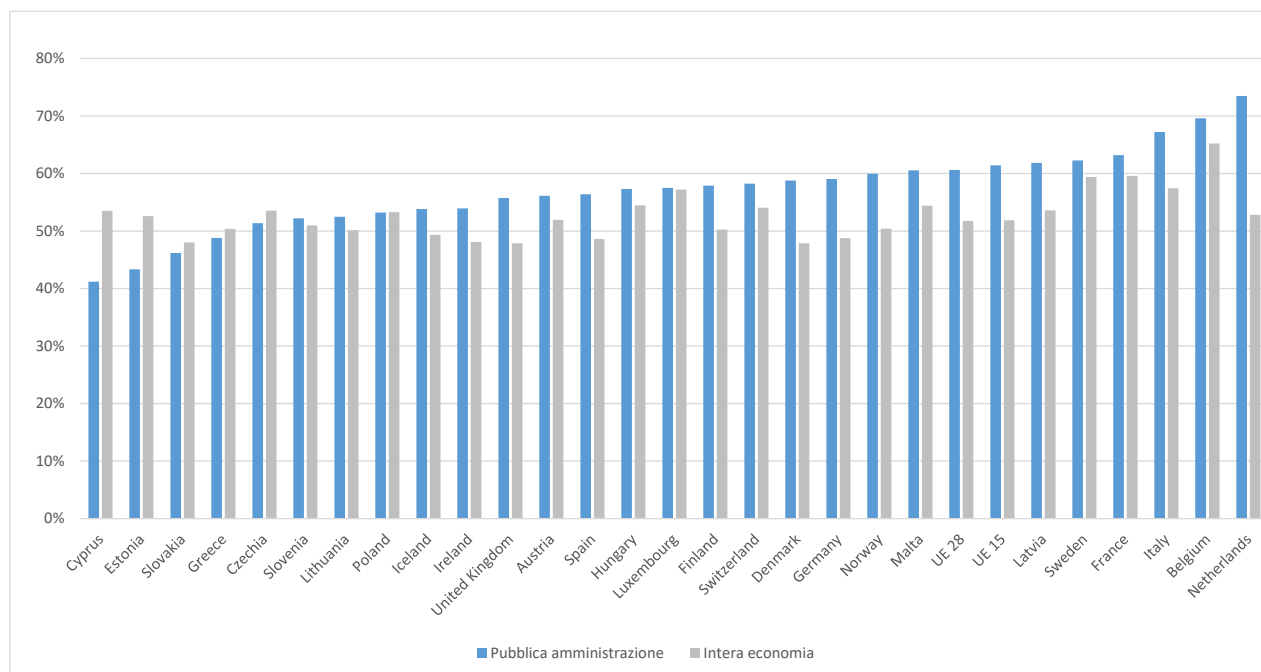
Note: *settore "Public administration and defence; compulsory social security", NACE Rev. 2

Fonte: Eurostat, EU LFS.

Alcune indicazioni si traggono anche dalla percentuale di ore medie lavorate in part-time rispetto alle ore medie del tempo pieno. In questo caso, oltre al confronto tra Paesi, è interessante anche, per ciascun Paese, il raffronto tra la percentuale riscontrata nella pubblica amministrazione (settore "Public administration and defence; compulsory social security", secondo la classificazione NACE Rev. 2) e quella rilevata per l'intera economia (si veda [tavola 13](#)).

Da questo raffronto emerge che nella maggior parte dei Paesi, il settore pubblico è caratterizzato da part-time di più lunga durata, rispetto alla media generale dell'economia, presumibilmente perché nel settore pubblico prevalgono part-time scelti autonomamente per esigenze di conciliazione vita-lavoro. Anche il dato medio rilevato a livello UE riflette questa tendenza generale (circa 10 punti percentuali in più nella UE15 e poco meno di 9 nella UE 28). Si segnalano tuttavia le eccezioni di taluni Paesi, dove invece le durate del part-time nel pubblico sono inferiori a quelle dell'intera economia (ciò avviene per Cipro, Estonia, Slovacchia, Grecia, Repubblica Ceca).

Tavola 13 – Lavoratori dipendenti part-time della PA* e dell’intera economia: ore medie settimanali abitualmente lavorate dai lavoratori in part-time in rapporto alle medesime ore medie dei lavoratori a tempo pieno, Paesi UE, Norvegia, Svizzera, Islanda, 2018

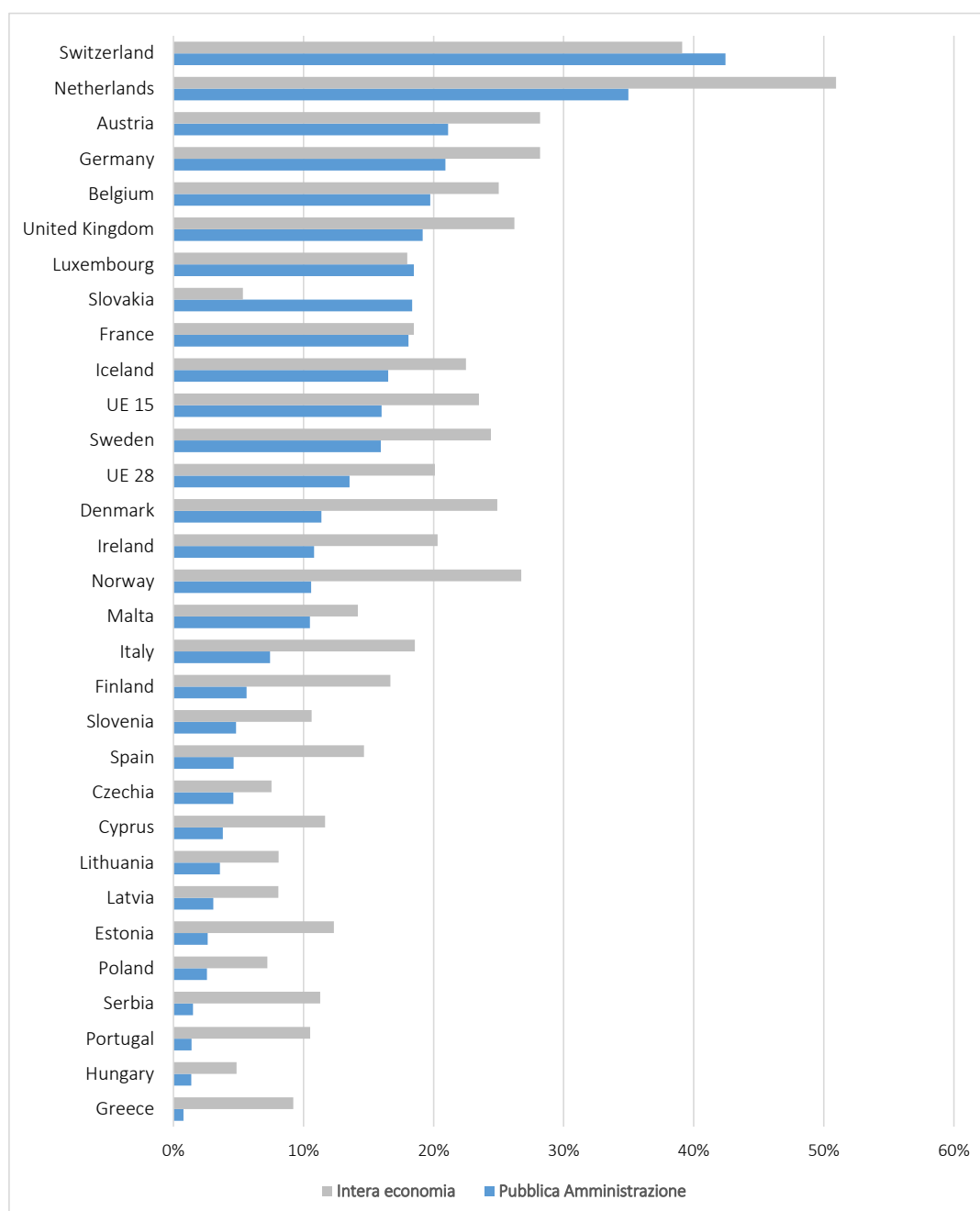


Note: *settore “Public administration and defence; compulsory social security”, NACE Rev. 2

Fonte: ns. elaborazione su dati Eurostat, EU LFS.

Infine, è necessario presentare il dato relativo al numero di lavoratori part-time, operando anche in questo caso un confronto tra Paesi e, per ciascun Paese, tra PA e intera economia. La [tavola 14](#) non mostra i dati in valore assoluto, ma le percentuali di lavoratori part-time rispetto al totale dei lavoratori. Anche in questo caso, si rileva che in quasi tutti i Paesi – pur con qualche eccezione – la quota percentuale di lavoratori part-time nella pubblica amministrazione è significativamente inferiore a quella dell’intera economia. E’ verosimile che essa rifletta la maggior presenza, nel settore privato, di “part-time subiti”, a conferma di quanto osservato inizialmente. Emergono anche differenze tra Paesi: oltre alle eccezioni di Svizzera, Lussemburgo e Repubblica Ceca, dove la quota percentuale di part-time del settore pubblico è inferiore rispetto a quella del settore privato, vi è un gruppo di Paesi con differenze più contenute (Francia, Austria, Germania, Regno Unito) ed altri con differenze più marcate (Italia, Spagna, Norvegia, Danimarca).

Tavola 14 – Numero lavoratori part-time sul totale dei lavoratori per la PA* e per l'intera economia, Paesi UE, Norvegia, Svizzera, Islanda, 2018



Note: *setore "Public administration and defence; compulsory social security", NACE Rev. 2

Fonte: ns. elaborazione su dati Eurostat, EU LFS.

2.2 Modelli di orario ed organizzazione dei tempi di lavoro

La seconda dimensione di analisi presa in considerazione nel Rapporto ILO è quella dell'organizzazione dei tempi di lavoro, alla quale spesso ci si riferisce con l'espressione "modelli o schemi di orario di lavoro". Dato un certo numero di ore a cui il lavoratore è tenuto, ci sono infatti infiniti modi, almeno in teoria, attraverso i quali è possibile articolare o organizzarne l'effettuazione. E queste articolazioni hanno importanti conseguenze sia per i lavoratori che per le imprese. Basti pensare alla differenza tra la settimana lavorativa standard di 40 ore con orario prestato in regolari giornate lavorative diurne di 8 ore ed una settimana lavorativa in cui il lavoratore sia chiamato a prestare le stesse 40 ore, ma sempre in orario notturno.

Sembra che la classica settimana lavorativa standard, con orario fisso giornaliero dalle 9 del mattino alle 5 del pomeriggio stia lentamente declinando, soprattutto nelle aree più sviluppate del mondo. Per esempio, negli Stati Uniti, spesso citati come il prototipo dell'economia delle "24 ore al giorno, 7 giorni su 7", il 20% di tutti i lavoratori dipendenti già dall'inizio del decennio lavorava più della metà del proprio tempo di lavoro, al di fuori della fascia oraria standard che va dalle 6 del mattino alle 6 del pomeriggio, ivi compreso un 13% di lavoratori che lavorava regolarmente nei fine settimana. Nell'Unione Europea (EU28), nel 2015, il 52% dei lavoratori ha lavorato per almeno un sabato al mese; il 26%, per almeno una domenica al mese; e il 19% ha lavorato di notte.

Guardando da una prospettiva di genere, emerge che nell'Unione Europea le donne lavorano con più frequenza rispetto agli uomini secondo schemi orari regolari; ed è meno frequente che lavorino in orari notturni. Queste differenze riflettono la differente distribuzione del lavoro per sesso nei diversi settori dell'economia, con l'occupazione femminile prevalente in alcuni servizi (per esempio, istruzione e pubblica amministrazione) e l'occupazione maschile prevalente nei settori della manifattura e delle costruzioni.

Da questo primo quadro, viene fuori tuttavia solo una parte della storia. Guardando più in profondità, emerge infatti che anche nelle fasce orarie standard, può esservi un'accentuata variabilità sia delle ore lavorate sia della loro articolazione durante la giornata. Un esempio limite è quello dei cosiddetti "lavori a chiamata" (denominati "zero-hours contracts" nel Regno Unito e "just-in-time schedules" negli Stati Uniti), ma questa variabilità riguarda anche molti altri lavori.

Passando all'analisi più in dettaglio dei diversi schemi di flessibilità dell'orario di lavoro, è necessario preliminarmente chiarire che questo di tipo di "flessibilità" va tenuta distinta da altri tipi di flessibilità, che pure sono presenti nell'ambito dei rapporti di lavoro. A questo riguardo, è utile definire una breve tassonomia:

- **flessibilità dei tempi di lavoro** è, per l'appunto, quella di cui si occupa il Rapporto dell'ILO;
- **flessibilità contrattuale**, si riferisce invece alle tipologie contrattuali o di rapporto di lavoro che presentano caratteristiche di maggiore flessibilità rispetto alla tipologia standard del lavoro a tempo indeterminato: si fa riferimento, in questo ambito, a tipologie contrattuali come il lavoro a tempo determinato o il lavoro somministrato;
- **flessibilità retributiva** – altra e diversa nozione di flessibilità cui si fa riferimento in ambito lavorativo – attiene invece alla variabilità che caratterizza alcune componenti salariali o, in alcuni casi, tutta la retribuzione;
- **flessibilità funzionale**, riguarda infine la variabilità dei contenuti del lavoro e dei compiti assegnati.

Al fine di chiarire meglio come si realizza la "flessibilità dei tempi di lavoro", è necessario ricordare che il "tempo lavorato" può essere reso più flessibile, rispetto alla "settimana lavorativa standard" (tutti i giorni lavorativi della settimana lo stesso numero di ore), introducendo la **possibilità di variazioni su uno o più dei seguenti elementi**:

- numero di ore lavorate ogni giorno lavorativo;
- numero di ore lavorate ogni settimana;
- collocazione del tempo di lavoro durante la singola giornata lavorativa;
- collocazione delle giornate di lavoro durante la settimana lavorativa.

Un altro aspetto che distingue i diversi tipi di flessibilità dei tempi di lavoro concerne le finalità da cui essa guidata; finalità che, ovviamente, si ripercuotono anche sui suoi contenuti. A questo riguardo è possibile operare una distinzione tra:

- flessibilità guidata dalle esigenze dei datori di lavoro;
- flessibilità guidata dalle esigenze dei lavoratori.

Nel primo tipo (**flessibilità guidata dalle esigenze datoriali**) si possono far rientrare tipologie di orario, come il *lavoro in turno*, l'*orario plurisettimanale* ed il *lavoro a chiamata*.

In generale, viene osservato che l'ampliamento degli orari di servizio e di apertura al pubblico (fino alle situazioni, ormai molto diffuse, soprattutto nel settore del commercio al

dettaglio e dell'assistenza domiciliare, di orari di servizio e/o di apertura 24 ore su 24, 7 giorni su 7) ha ampliato notevolmente il ricorso a tipologie di flessibilità guidata dalle esigenze datoriali. Il rapporto ILO mette in evidenza, con citazione di numerosi studi e varia letteratura in materia, le conseguenze, sul piano della salute dei lavoratori e della conciliazione vita-lavoro, degli schemi di orario di questo tipo. Questi effetti sono più rilevanti laddove vi è ampio ricorso al lavoro notturno o nei fine settimana.

Si passa poi all'esame di specifiche tipologie di orario nella quali sono prevalenti le esigenze datoriali.

Il **lavoro in turno**, uno dei più tradizionali strumenti di flessibilità oraria, dà la possibilità alle imprese, di ampliare l'orario di servizio ben oltre l'orario di lavoro individuale. Ciò avviene, ad esempio, per sfruttare al meglio la capacità produttiva degli impianti o per far fronte a picchi di domanda. Al lavoro in turno sono riconducibili molti schemi orari, tutti comunque riconducibili a due principali tipologie: turni fissi, in cui diversi gruppi di lavoro lavorano sempre nel stesso turno; turni avvicendati, nei quali il lavoro assegnato a ciascun lavoratore è predisposto in regolare alternanza con i turni di lavoro assegnati ad altri lavoratori.

L'**orario plurisettimanale** dà la possibilità alle imprese di variare, all'interno di un periodo più o meno lungo (finanche coincidente con l'anno), l'orario giornaliero o settimanale di lavoro – nel rispetto di eventuali limiti contrattuali o legali – con il vincolo: i) che sia tenuta ferma la media delle ore settimanali prestate nel periodo considerato; ovvero che ii) le ore richieste si mantengano all'interno di un predefinito limite annuale. Questi schemi consentono alle imprese di risparmiare sul costo degli straordinari. Essi variano a seconda di alcune concrete modalità applicative: ad esempio, la lunghezza del periodo di tempo assunto a riferimento per calcolare la media; oppure, l'anticipo con il quale il datore deve comunicare al lavoratore la variazione delle ore richieste; o, infine, le condizioni alle quali è possibile richiedere e retribuire il lavoro straordinario.

Il **lavoro a chiamata** è la tipologia che consente alle imprese la massima flessibilità oraria, in base alle proprie esigenze produttive ed organizzative. In questi schemi non vi è, di solito, un numero garantito di ore ed il numero di ore lavorate può variare molto da settimana a settimana. Inoltre, le ore richieste sono spesso imprevedibili e soggette a grande variabilità sulla base delle mutevoli esigenze del datore di lavoro (questo è il motivo per il quale, negli Stati Uniti, questa tipologia è qualificata con la dizione di "just-in-time scheduling").

Nel secondo tipo (**flessibilità guidata dalle esigenze dei lavoratori**) rientrano tutti gli schemi in cui il lavoratore ha qualche grado di libertà o di influenza nella determinazione del proprio tempo di lavoro (a volte, anche del luogo). Dal punto di vista del lavoratore 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.

Passando all'esame delle diverse tipologie rientranti in questo secondo gruppo, il rapporto si sofferma, in primo luogo, sull'orario flessibile.

Si parla tipicamente di "**orario flessibile**" quando il lavoratore ha la possibilità di scegliere l'orario di inizio e l'orario di fine della propria giornata lavorativa, all'interno di limiti predefiniti. Vi sono numerosi studi che hanno mostrato gli effetti positivi di questi schemi orari sulla conciliazione vita-lavoro, sulla produttività, sullo soddisfacimento dei lavoratori, sui tassi di assenza.

Un'altra tipologia è la **banca delle ore**, che consente ai lavoratori di accumulare "credito orario", destinando al proprio conto ore le ore lavorate in più rispetto all'orario d'obbligo, in modo da poter fruire in periodi successivi delle ore accumulate, sotto forma di maggiori riposi o congedi.

In generale, si osserva un ricorso differenziato a questi schemi di flessibilità, in base alle tipologie di lavoratori. I dati mostrano che nei gruppi di lavoratori più professionalizzati o di livello più alto, il ricorso alla flessibilità oraria è più frequente. Per ridurre le differenze tra i gruppi professionali, alcuni Paesi (per esempio, Australia, Olanda, Regno Unito) hanno sancito per legge il diritto di richiedere l'accesso a forme di flessibilità oraria o a misure di conciliazione vita-lavoro.

Ovviamente vi è anche la possibilità di prevedere schemi di flessibilità oraria in cui vi è un **bilanciamento tra esigenze datoriali ed esigenze dei lavoratori** ("soluzioni *win-win*").

L'**orario settimanale compresso**, a certe condizioni, è un tipico esempio di bilanciamento di questo tipo. L'impresa può infatti beneficiare di riduzioni nei costi (ad esempio, nei costi di funzionamento collegati all'apertura degli uffici) ed ha comunque la possibilità di organizzare il lavoro poiché si tratta comunque di un orario prevedibile. Uno schema tipico di orario compresso è il lavoro su 4 giorni a settimana per 10 ore al giorno. Vantaggi innegabili vi sono anche per i lavoratori, che hanno l'opportunità di conciliare meglio il lavoro con le proprie esigenze di vita (ad esempio, beneficiando di un weekend lungo o di

una giornata in più per le proprie esigenze di svago o per i propri impegni familiari ed extralavorativi).

2.3 Impatto delle nuove tecnologie sui tempi di lavoro e sul lavoro

Nella parte finale del Rapporto, l'Ilo si sofferma sui rilevanti cambiamenti, nel lavoro del 21° secolo, indotti dalle nuove tecnologie.

2.3.1 Il lavoro da remoto con l'ausilio delle nuove tecnologie

In tema di orario di lavoro, i cambiamenti investono soprattutto la classica distinzione tra “tempo di lavoro” e “tempo di vita”. Con le nuove tecnologie (come *smartphone* e *tablet*) - che consentono una connessione costante con i propri familiari ed amici, ma anche con colleghi di lavoro e “capi” – questa distinzione rischia di sfumare o, comunque, di non essere più così netta come classicamente era in passato per il lavoro dipendente; il lavoro retribuito rischia così di invadere progressivamente spazi e tempi prima riservati alla vita personale e familiare. Questo sviluppo era già stato previsto in molti studi ed analisi condotti sin dagli anni '70 e '80 del secolo scorso. Tuttavia, l'intensità del fenomeno ed i potenziali rischi che ne derivano si sono molto accentuati negli ultimi anni. Oggi, infatti, le nuove tecnologie hanno reso possibile la connessione dei lavoratori con il proprio ufficio senza più alcun vincolo di luogo o di tempo (si parla, in proposito, di “ufficio virtuale o di “terza generazione del lavoro da remoto”).

Questi effetti erano già stati analizzati in un precedente rapporto di ILO ed Eurofound del 2017¹⁵: vista l'evidente connessione con il tema, le analisi e le conclusioni di quel rapporto sono riprese e sintetizzate. La terza generazione del lavoro da remoto era stata indicata, nel rapporto citato, con l'acronimo T/ICTM (**Telework/ICT-Mobile Work**). Questa tipologia identifica lavori nei quali l'utilizzo delle nuove tecnologie (come *smartphone*, *tablet*, *laptop* e *PC*) è finalizzato principalmente a consentire il lavoro senza alcun vincolo di luogo. Il

¹⁵ Eurofound and ILO, Working anytime, anywhere: the effects on the world of work, 2017.

rapporto distingue i lavoratori occupati in lavori di questa tipologia, in base al luogo dove svolgono la loro prestazione lavorativa (casa, ufficio e/o altro luogo diverso dai primi due) ed in base alla intensità o frequenza con cui si servono della tecnologia per lavorare fuori dai locali della propria azienda (regolarmente o saltuariamente). Queste due variabili consentono di individuare i seguenti gruppi:

- lavoratori che lavorano regolarmente in modalità T/ICTM dalla propria abitazione;
- lavoratori che lavorano con media o bassa mobilità e intensità in modalità T/ICTM fuori dall'azienda (a casa o altrove);
- lavoratori che lavorano con alta mobilità e intensità in modalità T/ICTM fuori dall'azienda (a casa o altrove).

Il numero di occupati in modalità T/ICTM varia considerevolmente a seconda del grado di sviluppo tecnologico di ciascun Paese. Non è un caso che le prime esperienze di telelavoro, nella seconda metà degli anni '70, abbiano avuto luogo nella California del sud. I Paesi che hanno una quota relativamente alta di lavoratori di questa tipologia sono Finlandia, Giappone, Olanda, Svezia, Stati Uniti. I dati mostrano una crescita complessiva del numero di lavoratori interessati, maggiore ovviamente nei settori dove il lavoro si presta maggiormente ad essere svolto mediante l'utilizzo delle nuove tecnologie. Il numero di ore lavorate nei lavori da remoto tende ad essere maggiore, particolarmente in quelli ad "alta mobilità e intensità". Una quota elevata di lavoratori in modalità T/ICTM beneficia inoltre di minori vincoli di tempo e, quindi, di una maggiore autonomia nella gestione del tempo di lavoro rispetto ai lavoratori che non operano da remoto, con positivi risvolti sulla conciliazione vita-lavoro. Gli studi citati nel rapporto mostrano anche effetti positivi sulla produttività individuale, grazie alla riduzione dei tempi di spostamento, alla maggiore autonomia nella gestione dei tempi di lavoro ed ai conseguenti benefici sulla motivazione. Nello stesso tempo, si sottolineano i rischi di una sempre maggiore sovrapposizione (e indistinzione) tra vita lavorativa e vita personale o familiare. Sono messe in luce, infine, anche importanti differenze in base al genere: le donne tendono infatti a lavorare meno ore, ottenendo risultati un po' migliori nell'equilibrio tra vita e lavoro.

Il rapporto tende dunque evidenziare soprattutto gli elementi di ambiguità e, perfino, di contraddizione insiti in questi più recenti sviluppi.

2.3.2 I lavori della “gig-economy”

Nella cosiddetta “gig-economy”¹⁶ il Rapporto ILO individua la seconda, principale direttrice dei cambiamenti in atto - nei *tempi di lavoro* e nel *mondo del lavoro* - per effetto delle nuove tecnologie.

All'interno di questa nuova categoria sono classificabili diverse **tipologie di nuovi lavori “non-standard”**:

- micro-lavori che possono essere svolti on-line senza vincolo di luogo e che, quindi, possono essere organizzati su scala globale (ad esempio, il cosiddetto “crowdwork”¹⁷);
- servizi forniti da grandi imprese, con raggio d'azione globale, mediante “app” o siti internet, attraverso il lavoro, prevalentemente manuale, prestato da lavoratori che operano, invece, su base locale (“servizi on-demand”).

Entrambe le tipologie descritte si basano su un utilizzo spinto delle nuove tecnologie e, pertanto, hanno conosciuto negli ultimi anni uno sviluppo strettamente collegato alla evoluzione tecnologica.

La “gig-economy” ha conosciuto negli ultimi anni una **rapida espansione** in molti Paesi. Nel 2015, un rapporto della Banca Mondiale ne stimava una crescita del 33% su base annua. Una sua caratteristica tipica è la divisione spaziale tra lavoratori e clienti: le analisi condotte sui dati delle transazioni mostrano, infatti, che i lavori sono svolti in tutto il mondo, ma principalmente nei Paesi in via di sviluppo o nelle cosiddette economie emergenti (ad esempio, India e Filippine), mentre i clienti sono concentrati nelle aree più sviluppate del mondo. Un'ampia distribuzione spaziale dei lavoratori rappresenta comunque una caratteristica tipica della “gig-economy” (soprattutto nell'ambito del “crowdworking”), in conseguenza del fatto che si tratta di lavori che possono essere svolti senza vincoli di tempo e di luogo (“anywhere at any time”).

Il rapporto ILO evidenzia anche i **ritardi degli ordinamenti giuridici dei vari Paesi** nel registrare i cambiamenti in atto e nella elaborazione di “nuove definizioni giuridiche” per queste nuove

¹⁶ “Gig economy” è un'espressione inglese composta dai termini “gig” (lavoro temporaneo, “lavoretto”) ed “economy” (“economia”). Nel “Cambridge dictionary” ne viene data la seguente definizione: “a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer”.

¹⁷ “Crowdwork” è un modello di lavoro in cui i committenti (“crowd sourcer”) richiedono, attraverso una piattaforma digitale, lo svolgimento di attività alle persone che si sono registrate nella piattaforma stessa.

tipologie di lavoro¹⁸. E' prevedibile, come osservato da taluni autori citati nel Rapporto, che le situazioni determinatesi con la "gig-economy" condurranno, nel futuro, a cambiamenti nelle categorie giuridiche dei "lavoratori" e dei "lavori" oggi adottate negli ordinamenti giuridici nazionali¹⁹. Questi problemi definitivi derivano in buona parte dalla circostanza che nelle piattaforme digitali l'eterodirezione del lavoro da parte delle imprese si manifesta con forme e caratteristiche del tutto nuove rispetto al passato, anche se in molti dei giudizi instauratisi nelle corti dei diversi Paesi ne è stata riconosciuta la natura di lavoro subordinato, per la presenza comunque di elementi di eterodirezione (per esempio, il fatto

¹⁸ Nel nostro Paese ha attirato molto l'attenzione della dottrina e dei media il cosiddetto "caso Foodora", controversia giudiziaria che si è instaurata a seguito del ricorso dei "cicofattorini" di Foodora (piattaforma digitale globale per la consegna di cibo a domicilio) contro la società che ne curava la gestione in Italia. Il ricorso era finalizzato ad ottenere il riconoscimento, per le attività lavorative svolte, della qualificazione di "lavoro subordinato" ex art. 2094 C.C.. In primo grado, il Tribunale di Torino (Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778) aveva escluso che potesse configurarsi una ipotesi di lavoro subordinato sulla base di vari e diversi rilievi e, in particolare, della circostanza - emersa in sede di giudizio - che i riders avevano la piena libertà di dare o meno la propria disponibilità per i vari "slot" offerti dall'azienda e finanche di revocare la propria disponibilità successivamente alla accettazione. I gradi successivi di giudizio (Corte d'Appello di Torino n. 26/2019 e Cassazione civile, Sezione lavoro, n. 1663/2020) hanno invece ribaltato le conclusioni del giudice di primo grado. E' significativo rilevare come in tutti e tre i gradi di giudizio siano state offerte divergenti e non conciliabili ricostruzioni della questione definitoria con conclusioni ogni volta diverse, a conferma della non facile riconducibilità delle situazioni concrete alle attuali definizioni giuridiche: il tribunale, ha ritenuto che la fattispecie concreta non fosse inquadrabile nell'ambito del lavoro subordinato, ma configurasse una forma di lavoro autonomo, riconducibile alla categoria giuridica delle "collaborazioni continuative e coordinate"; la corte d'appello, ha condiviso la non riconducibilità al lavoro subordinato ex art. 2094 C.C., ma ha ritenuto, diversamente dal Tribunale, che il rapporto instaurato andasse qualificato come collaborazione ex art. 2 del d. lgs. n. 81 del 2015, sorta di *tertium genus* avente caratteristiche tanto del lavoro subordinato quanto di quello autonomo; infine, la Cassazione, discostandosi dalle conclusioni di entrambi i precedenti gradi di giudizio, ha qualificato le attività come "lavoro subordinato". E' bene ricordare che queste problematiche non investono solamente l'ordinamento giuridico italiano, come testimoniano analoghi giudizi instauratisi anche in altri Paesi: si vedano ad esempio una recente pronuncia della Chambre sociale della Cour de Cassation francese (Cour de Cassation, 28 novembre 2018), alcune sentenze nel Regno Unito (London Employment Appeal Tribunal, 10 novembre 2017, High Court of Justice, 5 dicembre 2018), una sentenza della Corte suprema della California (C. supr. di California, 30 aprile 2018) (queste sentenze sono citate in un lavoro di Raffele De Luca Tamajo, a commento della sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora, in *LavoroDirittiEuropa*, n. 1/2019).

¹⁹ Sempre con riferimento all'Italia, è necessario ricordare che l' art. 1, comma 1, lett. c), D.L. 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 2 novembre 2019, n. 128 ha inserito all'interno del cd job's act (d. ls. n. 81/2015) un intero capo dedicato alla tutela del lavoro svolto tramite piattaforme digitali. Con queste nuove norme, l'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 ("collaborazioni organizzate dal committente") è stato esteso al caso in cui "le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate anche mediante piattaforme digitali". La normativa così introdotta, estende ai lavoratori che rientrano nel suo ambito di applicazione la copertura assicurativa Inail e le norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Essa è ispirata "al fine di promuovere un'occupazione sicura e dignitosa e nella prospettiva di accrescere e riordinare i livelli di tutela per i prestatori occupati con rapporti di lavoro non subordinato". Essa, quindi, stabilisce "livelli minimi di tutela per i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 attraverso piattaforme anche digitali".

che le attività fossero svolte sulla base di precisi standard stabiliti dal datore di lavoro, o per il fatto di indossare divise ed elementi di abbigliamento uniformi o, ancora, per la circostanza che, diversamente dal lavoro autonomo, i lavoratori avessero poca autonomia nella scelta dei propri compiti e clienti).

Analoghi problemi definitivi si riscontrano anche nelle statistiche sui lavori della “*gig-economy*”. Alcuni studi hanno per esempio rilevato che in alcune importanti piattaforme di “*crowdwork*” vi sono 18 minuti di lavoro non pagato per ogni ora di lavoro pagato. Ciò determina, evidentemente, una difficoltà a rilevare, in modo statisticamente affidabile, il fenomeno.

In ogni caso, **la gig-economy offre raramente occupazioni a tempo pieno**. Alcuni studi citati nel Rapporto, rilevano che solo il 20% degli autisti di Uber negli Stati Uniti basano i loro redditi sul lavoro svolto attraverso la piattaforma. A conclusioni analoghe arrivano altri studi condotti sulle piattaforme di “*crowdworking*”. La prima motivazione di molti dei lavoratori a cui sono stati somministrati questionari, nell’ambito di studi internazionali, è proprio quella di voler integrare i propri redditi con altre fonti di entrata. Le analisi condotte in diversi Paesi evidenziano che le ore lavorate oscillano tra le quattro e le otto a settimana, con poche differenze da Paese a Paese²⁰.

Questa indeterminatezza dei tempi di lavoro ha, peraltro, come positivo risvolto una **notevole autonomia dei lavoratori nella gestione del tempo**. Tale aspetto emerge anche come frequente “motivazione” alla base della scelta di molti dei lavoratori coinvolti in alcuni degli studi citati nel Rapporto. Dei lavori della “*gig-economy*” molti apprezzano proprio la capacità di riconciliare tempi di lavoro e tempi di vita. Gli stessi “gestori delle piattaforme” presentano questa come una delle principali attrattive del lavoro offerto. Nonostante non vadano trascurate – ricorda l’ILO – le differenze importanti, riguardo a questi potenziali benefici, tra lavoratori che operano da remoto mediante le nuove tecnologie (come avviene nel “*crowdworking*”) e lavoratori che svolgono lavori manuali organizzati mediante le nuove tecnologie (ad esempio, i *riders*), ciò che emerge in alcuni studi, anche in recenti lavori della Banca Mondiale e di Eurofound, è l’aumento del livello di autonomia (rispetto al lavoro subordinato standard) nella scelta di *quando*, *quanto* e *dove* lavorare.

²⁰ Viene citato, ad esempio, uno studio condotto su 1000 lavoratori della piattaforma di “*crowdworking*” Mechanical Turk, una parte dei quali con base negli Stati Uniti ed una parte in India, che non ha evidenziato significative differenze tra i due gruppi.

Si tratta, tuttavia, di analisi che non poggiano ancora su solide basi empiriche e le cui conclusioni non sembrano ancora definitive ed univoche. In altri studi citati nel Rapporto si mostra infatti che il potenziale di autonomia presente in molti di questi lavori, deve comunque fare i conti con i molti vincoli imposti dai gestori delle piattaforme (ad esempio, l'obbligo di svolgere il lavoro una volta data la propria disponibilità e vari tipi di sanzioni collegate al successivo rifiuto, fino all'espulsione dalla piattaforma). Viene inoltre evidenziato che l'autonomia è "effettiva" quando: i) la domanda dei servizi è alta; ii) il reddito dei lavoratori non dipende interamente dai guadagni ottenuti attraverso la piattaforma. Una scarsa domanda riduce l'autonomia, perché generalmente non ci si può permettere di rifiutare i compiti offerti di volta in volta (con la conseguenza che i tempi sono dettati dalla piattaforma). In modo analogo, c'è poca autonomia sui tempi quando si lavora a tempo pieno sulla piattaforma, con elevata dipendenza da questa fonte di reddito (in questo caso, i lavoratori devono essere costantemente disponibili per evitare di perdere nuove offerte).

2.4 Indicazioni e suggerimenti per i decisori politici

Nella parte conclusiva del Rapporto, l'ILO si sofferma su alcune indicazioni di "politica del lavoro" che si possono trarre dalle analisi effettuate.

Nonostante i progressi sostanziali nella riduzione dell'orario di lavoro in molti Paesi delle aree più sviluppate, il fenomeno dei lavori con "durate eccessive" resta uno dei problemi con cui fare i conti. Né è possibile trascurare l'impatto delle innovazioni tecnologiche (tecnologie digitali e robotica) - come sta avvenendo, ad esempio, nei settori economici interessati dalla cosiddetta "quarta rivoluzione industriale" - anche in termini di sostituzione del lavoro umano²¹.

Il rapporto indica, pertanto, la "**riduzione dell'orario di lavoro**" come una delle possibili direzioni di marcia²². Si tratta, secondo ILO, di una indicazione sostenibile anche sul piano

²¹ Si sottolinea, peraltro, come non tutti gli studi e le analisi sugli effetti delle nuove tecnologie sul numero di occupati arrivino alle stesse conclusioni. Inoltre, la sostituzione dei lavori sembra interessare maggiormente lavori caratterizzati da compiti ripetitivi e routinari.

²² Tra le esperienze di riduzione dell'orario di lavoro, si citano i casi di Francia e Germania, descritti nella sintesi del rapporto di Eurofound, contenuta nella prima parte del presente paper. Il rapporto indica la riduzione dell'orario come

economico. Orari di lavoro più brevi sono infatti associati positivamente a una maggiore produttività del lavoro a causa della minore gravosità del lavoro, della maggiore motivazione, della riduzione dell'assenteismo, della riduzione del rischio di infortuni e del turn-over. È inoltre probabile che meno ore di lavoro riducano le malattie associate al lavoro e i relativi costi di assistenza sanitaria, oltreché l'equilibrio tra lavoro e vita privata, con benefici sulla soddisfazione delle persone.

Il Rapporto ha mostrato peraltro come vi sia una polarizzazione tra lavori con “durate eccessive” e “lavori con un numero medio-basso di ore”. Questi ultimi, come si è visto, non si identificano sempre con part-time scelti volontariamente per una miglior conciliazione vita-lavoro, ma più spesso come part-time involontari associati a condizioni di sotto-occupazione²³. Occorre dunque adottare anche [misure per tutelare maggiormente i “lavoratori part-time marginali”](#)²⁴ e garantire la parità di trattamento tra lavoratori part-time e lavoratori a tempo pieno di pari livello e qualifica, come sancito dalla Convenzione ILO sul lavoro a tempo parziale.

Sempre in tema di riduzione dell'orario di lavoro, il Rapporto riferisce di alcune [esperienze internazionali](#). In Germania, ad esempio, il Governo ha promosso misure ed iniziative di riduzione dell'orario di lavoro a livello aziendale per fronteggiare situazioni di crisi aziendale o di esubero di personale²⁵. Viene citata anche una recente esperienza della Corea del Sud, dove l'orario settimanale legale è stato ridotto da 44 ore a 40 ore, con effetti positivi sull'occupazione.

Nel valutare le diverse esperienze internazionali, ILO ricorda comunque la necessità di tenere conto delle differenti condizioni di contesto presenti nei vari Paesi, tra cui assume

misura, in qualche modo, alternativa ad altre strade pure percorribili, come le diverse forme di reddito minimo o “basic income”.

²³ Nel “lavoro part-time” il Rapporto include anche il “lavoro a chiamata”, che rappresenta, come si è visto, una forma di part-time estremamente flessibile, in cui prevalgono in misura preponderante le esigenze del datore di lavoro.

²⁴ Il Rapporto si sofferma in particolare su alcune misure come la fissazione di un numero minimo di ore per il lavoro part-time, la previsione di compensi minimi per il lavoro a chiamata (anche per il tempo non lavorato), la previsione di adeguati tempi di preavviso per la comunicazione del programma di lavoro, garantire le stesse opportunità in termini di di carriera e di sviluppo professionale.

²⁵ Attraverso questo tipo di misure, le aziende invece di ridurre il personale, poniamo del 20%, riducono di una pari percentuale le ore lavorate. Tali iniziative sono analoghe a quelle adottate nel nostro Paese, attraverso i contratti di solidarietà, accordi, stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro, al fine di mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi, art. 1 legge 863/84); ovvero, di favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84).

rilievo non secondario il livello dello sviluppo economico. In Paesi dove prevale l'economia informale, con bassi livelli retributivi e di produttività è piuttosto improbabile che possano essere adottate misure di riduzione dell'orario di lavoro nel prossimo futuro. Tanto più se si considera che, dove è presente una quota elevata di economia informale, le misure di riduzione legali dell'orario hanno comunque effetti molto limitati. In questi Paesi, invece, è importante rafforzare le protezioni sociali di base, con l'obiettivo di migliorare in generale le condizioni dei lavoratori.

Oltre alle misure di riduzione, l'ILO evidenzia anche l'importanza di **misure orientate a favore una maggiore flessibilità degli orari di lavoro**, con un'ottica che deve però permettere di tenere in equilibrio le esigenze datoriali e quelle dei lavoratori (cosiddette soluzioni "win-win"). In tema di misure concrete per realizzare questa maggiore flessibilità, in modo bilanciato ed equilibrato, il Rapporto rinvia ad uno strumento di lavoro denominato "Guida per applicare modelli di orario di lavoro equilibrati", un manuale che fornisce indicazioni e principi guida su come strutturare accordi sull'orario di lavoro, con vantaggi reciproci per lavoratori e imprese²⁶.

Da ultimo, sempre con riguardo alla flessibilità degli orari, il Rapporto ILO si sofferma sulle misure che permettono di **cogliere a pieno le opportunità offerte dai nuovi dispositivi ICT**. In questo ambito, sono state intraprese iniziative solo in pochi Paesi. Si tratta comunque di iniziative che, per quanto circoscritte, vanno nella direzione di limitare gli effetti negativi delle nuove tecnologie, le quali – come più sopra evidenziato – aumentano il rischio di una sempre maggiore permeabilità tra tempo di lavoro e tempo di vita (c.d. *time porosity*).²⁷

Nella parte finale del Rapporto, l'ILO ricorda il **ruolo importante che può giocare il dialogo sociale**, inclusa la contrattazione, nell'adozione delle misure a cui si fatto cenno.

²⁶ International Labour Office, Guide to developing balanced working time arrangements, Geneva, ILO, 2019 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_706159.pdf)

²⁷ In proposito, si citano gli esempi della Francia, dove è stato previsto per legge il "diritto alla disconnessione" e della Germania, dove alcuni contratti collettivi hanno limitato il potere dei datori di lavoro di contattare i dipendenti, dopo il normale orario o durante le ferie o i giorni festivi. Con riferimento all'Italia, si ricorda che l'art. 19, comma 1, della legge n. 81/2017, ha espressamente richiamato il diritto alla disconnessione, rimettendo all'accordo individuale tra le parti la individuazione delle misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.