

Istituto  
nazionale  
di statistica

STATISTICHE IN BREVE

Ufficio della comunicazione  
tel. +39 06 46732244-2243  
Centro di informazione statistica  
tel. +39 06 46733106

Informazioni e chiarimenti  
Servizio Formazione e lavoro  
Roma, Via Ravà 150 - 00142  
Nicola Massarelli, tel. +39 06 46734735  
e-mail: infolav@istat.it



29 dicembre 2005

## Flessibilità dell'orario e organizzazione del lavoro

Il modulo ad hoc della Rilevazione  
sulle forze di lavoro del II trimestre 2004

*I dati di seguito analizzati sono in larga parte il risultato della rilevazione ad hoc su contratti e orari atipici, inserita nel secondo trimestre 2004 nella Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat. Tale rilevazione ripropone quella effettuata nell'aprile 2001. La rilevazione del 2004 non è però completamente comparabile con quella del 2001, se non per i confronti riportati nel testo. Lo scopo dei quesiti ad hoc, concordati in sede comunitaria, consiste nel fornire indicazioni relative a fenomeni statisticamente poco conosciuti del processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro.*

*Con riferimento al lavoro dipendente, la flessibilità dell'orario di lavoro risponde essenzialmente a due obiettivi. Dal lato dell'organizzazione della produzione, essa consente un rapido adattamento dell'input di lavoro alle esigenze aziendali. Dal versante del lavoratore, la flessibilità dell'orario può costituire uno strumento di fondamentale importanza nel favorire la conciliazione tra lavoro ed esigenze familiari.*

*Relativamente al lavoro indipendente, sono sempre più diffusi, non solo in Italia, rapporti di lavoro formalmente autonomo che di fatto impongono al lavoratore vincoli propri del lavoro subordinato. Il modulo si propone di fornire una misura del reale grado di autonomia, attraverso l'osservazione e l'analisi di tali vincoli. In particolare, gli aspetti considerati riguardano la monocommittenza e il livello di autonomia nell'organizzazione del lavoro e nella gestione dell'orario.*

### L'articolazione dell'orario nel lavoro dipendente

Nel secondo trimestre 2004 i dipendenti che non sono tenuti ad entrare e uscire dal lavoro ogni giorno ad un medesimo orario rigidamente prefissato sono 5 milioni 453 mila, circa un terzo del totale dei dipendenti (16 milioni 141 mila). Tra i lavoratori subordinati, seguono un orario flessibile il 36,1% degli uomini e il 30,1% delle donne.

Nel 2001 i dipendenti con un orario flessibile erano il 27,5%, una quota sensibilmente inferiore rispetto a quella rilevata nel 2004. Anche in passato, l'eterogeneità del sistema di orari riguardava la componente maschile in misura più consistente di quella femminile (rispettivamente il 29,5% ed il 24,6%).

L'orario di entrata e di uscita dal lavoro può cambiare in base alle esigenze del datore di lavoro o del lavoratore. Nel secondo trimestre 2004, tra le diverse forme di flessibilità dell'orario emerge una diffusione piuttosto ampia di quella che prevede una fascia oraria flessibile per l'entrata ma una giornata lavorativa di durata rigida (l'orario di uscita è determinato da quello di entrata).

Segue questa tipologia di orario il 21,5% dei lavoratori subordinati (tavola 1) e, ancora una volta, l'incidenza è più elevata per la componente maschile (23,0%) rispetto a quella femminile (19,6%).

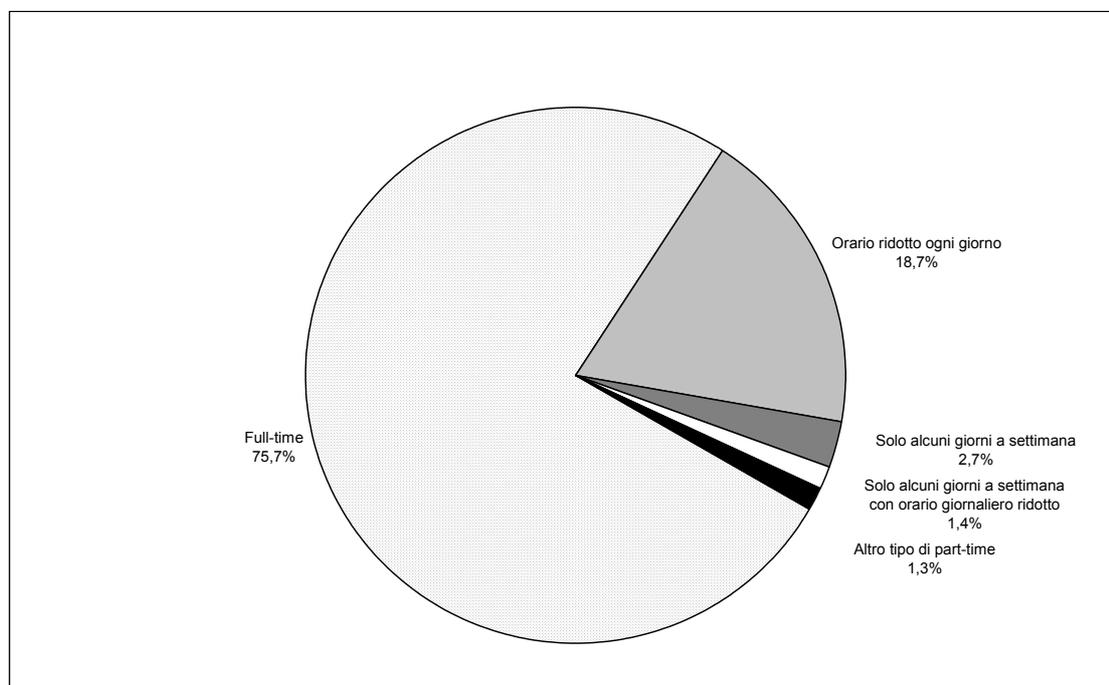
Sono relativamente diffusi e interessano il 5,2% dei dipendenti i casi in cui l'orario è determinato di volta in volta in base ad accordi individuali tra lavoratore e datore di lavoro. Il conto ore individuale – che stabilisce un orario medio settimanale o mensile e permette di gestire l'orario giornaliero attraverso un conto corrente delle ore<sup>1</sup> – coinvolge invece l'1,4% dei dipendenti. Infine, l'1,9% di questi ultimi segue un altro tipo di orario flessibile, mentre il restante 2,7% non ha alcun vincolo formale di orario.

Una quota ridotta di dipendenti (il 2,7%) lavora soltanto quando chiamato del datore di lavoro<sup>2</sup>. Generalmente questa forma di rapporto di lavoro riguarda, tra gli altri, braccianti agricoli, manovali, camerieri saltuari negli alberghi e nei ristoranti. Il lavoro a chiamata è particolarmente rilevante in agricoltura (34,1%), ma trova una certa diffusione anche nei servizi personali e nelle costruzioni, in cui assume l'incidenza rispettivamente del 7,4% e del 6,1%.

La quota di occupati part-time sul totale dei lavoratori subordinati è del 12,5% (tavola 1), ma supera il 24% per la componente femminile (figura 1). A fronte di tali risultati, nell'aprile 2001 l'incidenza del lavoro part-time era del 13,6% per l'occupazione nel complesso e del 25,0% per quella femminile.

Nella maggior parte dei casi rilevati nel secondo trimestre 2004, la riduzione dell'orario si configura in una giornata lavorativa più corta (part-time orizzontale). Tale situazione coinvolge il 9,2% dei lavoratori subordinati nel complesso e il 18,7% delle donne. Il 2,4% dei dipendenti lavora invece solo alcuni giorni a settimana (l'incidenza per la componente femminile è del 4,1%). Di questi, circa un terzo segue anche un orario più breve rispetto a quello dei colleghi full-time. Altri schemi di lavoro a orario ridotto assumono una rilevanza decisamente limitata.

**Figura 1 – Occupazione femminile dipendente per tipologia di orario e schema di lavoro part-time. Il trimestre 2004. (Composizioni percentuali)**



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro

<sup>1</sup> Tale conto è in attivo nei periodi in cui si è lavorato più dell'orario medio. In tal caso il lavoratore ha la possibilità, nei giorni seguenti, di compensare il credito o riducendo le ore lavorate giornalmente o attraverso intere giornate di riposo. Qualora invece il conto sia in passivo, il lavoratore è tenuto nei giorni seguenti a recuperare le ore necessarie per raggiungere l'orario medio.

<sup>2</sup> Il modulo ad hoc del 2004 mirava a rilevare la situazione di fatto e non quella contrattuale. È quindi plausibile che una parte dei lavoratori individuati attraverso il modulo ad hoc non avesse alcun contratto di lavoro.

**Tavola 1 – Tipologie di dipendenti per settore di attività economica e caratteristiche dell'orario di lavoro.**  
**Il trimestre 2004** (incidenze percentuali sul totale dei dipendenti e valori assoluti in migliaia).

ORARIO DI LAVORO	Agricoltura	Industria in s.s.	Costruzioni	Servizi				Totale	
				distributivi	alle Imprese	sociali	personali		totale
<b>FLESSIBILITA' DELL'ORARIO E LAVORO A CHIAMATA</b>									
Durata giornaliera rigida, entrata e uscita flessibili	19,7	18,8	20,6	22,5	28,6	21,1	21,0	22,7	21,5
Conto ore individuale	0,6	0,8	0,6	1,2	1,6	2,7	0,6	1,8	1,4
Accordo individuale	17,6	2,6	8,2	5,9	4,6	2,6	16,0	5,5	5,2
Completa flessibilità	5,7	1,5	2,0	3,1	2,4	3,2	3,6	3,1	2,7
Altro tipo di flessibilità	4,0	1,5	1,6	2,1	1,9	1,9	2,4	2,0	1,9
Non sa	2,0	0,8	1,8	1,3	0,8	1,1	1,4	1,1	1,1
Totale orario flessibile	49,6	26,1	34,7	36,1	39,8	32,5	45,0	36,3	33,8
Lavoro a chiamata	34,1	1,1	6,1	1,6	1,2	0,7	7,4	1,9	2,7
<b>PART-TIME</b>									
Orario ridotto ogni giorno	5,5	4,7	3,4	11,3	16,7	7,3	23,1	11,9	9,2
Ogni settimana mezza giornata in meno	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
Solo alcuni giorni a setti- mana	3,4	0,4	0,9	1,6	1,3	1,6	6,1	2,1	1,6
Solo alcuni giorni a setti- mana con orario giornalie- ro ridotto	0,7	0,1	0,2	0,6	0,4	0,6	5,1	1,1	0,8
Una settimana si e una no	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altro tipo di part-time	1,0	0,2	0,2	0,6	0,7	0,5	1,9	0,7	0,6
Non sa	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1
Totale	10,8	5,5	4,8	14,3	19,4	10,4	36,7	16,2	12,5
<b>LAVORO A TURNI</b>									
4 turni	0,2	2,3	0,4	3,6	1,5	6,2	2,0	4,2	3,3
3 turni	0,9	7,2	0,4	3,5	1,7	5,7	3,0	4,1	4,6
2 turni, diurno/pomeridiano	1,7	8,7	0,7	8,6	3,2	9,2	8,7	8,0	7,5
2 turni, diurno/notturno	0,0	1,2	0,1	0,6	0,3	0,9	1,7	0,8	0,9
Altro tipo di turno	0,4	0,7	0,4	2,6	1,0	3,3	2,9	2,7	1,9
Non sa	0,1	0,2	0,1	0,3	0,4	0,5	0,6	0,4	0,3
Totale	3,2	20,2	2,1	19,3	8,1	25,8	19,0	20,2	18,5
<b>LAVORO IN ORARI ATIPICI</b>									
Almeno un orario atipico	56,1	38,0	27,0	63,0	29,2	54,1	72,3	54,5	48,3
Lavoro serale	5,6	21,4	4,3	21,7	14,3	24,1	35,5	23,1	21,0
Lavoro notturno	4,3	11,7	2,1	10,7	5,5	17,6	21,2	14,0	12,4
Lavoro prefestivo	53,2	27,7	25,5	58,0	23,5	50,7	68,8	50,2	42,6
Lavoro domenicale	17,9	7,5	3,0	19,8	9,1	23,2	42,8	22,2	16,9
<b>STRAORDINARIO</b>									
Totalmente pagato	3,8	10,5	8,5	9,2	7,9	7,4	5,0	7,7	8,4
Pagato in parte	0,0	0,3	0,1	0,3	0,4	0,6	0,1	0,4	0,4
Totalmente non pagato	1,0	1,5	0,7	2,1	3,6	3,2	1,6	2,8	2,3
Non sa	1,5	0,7	0,6	0,9	1,0	0,9	0,6	0,9	0,8
Totale	6,3	13,0	9,9	12,5	12,9	12,1	7,4	11,8	11,8
Totale dipendenti	393	4.296	1.089	2.814	1.786	4.504	1.259	10.363	16.141

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro

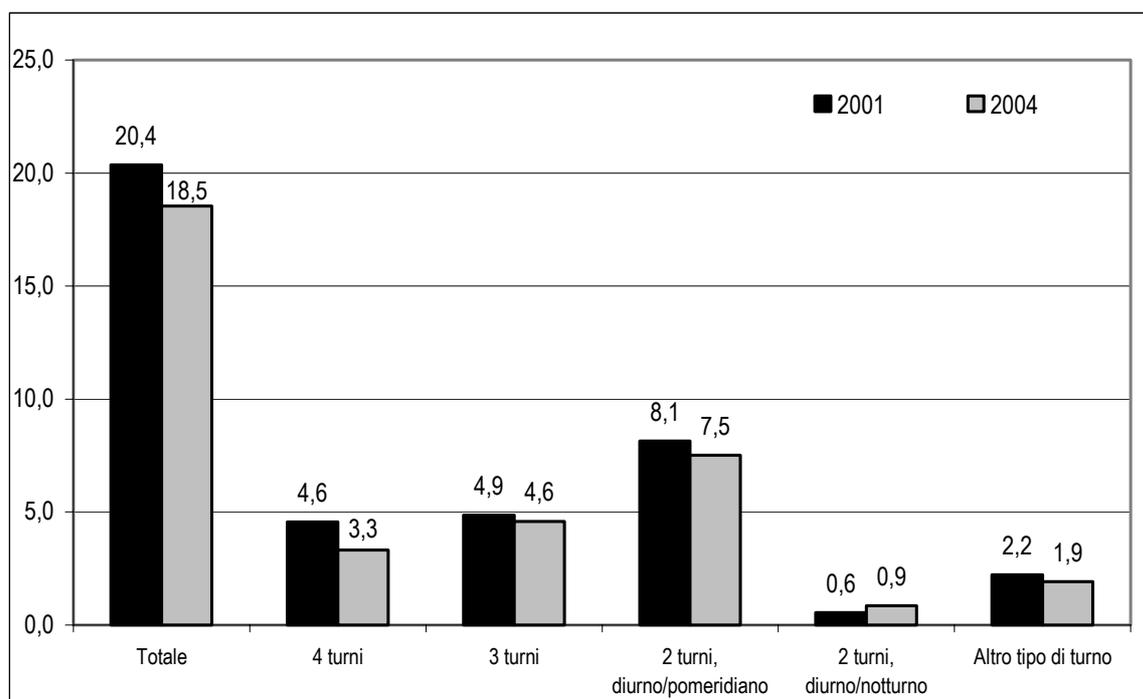
Nel secondo trimestre 2004, lavorano a turni due milioni 993 mila dipendenti, poco meno del 20% del totale, una quota leggermente ridotta rispetto al 2001 (20,4%) (tavola1). Il 3,3% dei lavoratori subordinati segue una turnazione articolata su quattro fasce orarie, che include la possibilità di lavorare la notte e nel fine settimana. Il 4,6% lavora invece su tre turni, mentre una quota più rilevante, pari all'8,4%, alterna la propria attività tra ore diurne e pomeridiane o diurne e notturne.

La diffusione del lavoro a turni si presenta simile tra le componenti di genere: riguarda infatti il 19,7% degli uomini ed il 17,0% delle donne. Le differenze rimangono contenute anche considerando i diversi schemi di turnazione. La componente maschile presenta incidenze più elevate per tutte le forme di lavoro a turni, fatta eccezione per l'orario articolato su due fasce, diurna e pomeridiana.

Il lavoro a turni trova ampio utilizzo nel settore della trasformazione industriale (20,2%) ed in quello dei servizi (20,2%), mentre è scarsamente utilizzato in agricoltura (3,2%) e nelle costruzioni (2,1%). La minore incidenza rispetto al 2001 ha riguardato tutti gli schemi di turnazione, ad eccezione di quello articolato su due fasce orarie diurna e notturna (figura 2).

Nel secondo trimestre 2004, sette milioni 790 mila occupati dipendenti, quasi la metà del totale, lavorano abitualmente o saltuariamente la sera, la notte e/o nel fine settimana. Più in dettaglio, lavorare il sabato è piuttosto comune e coinvolge il 42,6% dei lavoratori subordinati. Rilevante è anche la quota di quanti lavorano nelle altre fasce orarie atipiche. L'incidenza del lavoro serale è infatti pari al 21,0%; quella del lavoro domenicale raggiunge il 16,9%, mentre il lavoro notturno riguarda il 12,4% degli occupati dipendenti. Il lavoro prefestivo coinvolge oltre la metà degli addetti dell'agricoltura e dei servizi e poco più di un quarto di quelli dell'industria. Il lavoro domenicale, quello serale e quello notturno assumono la massima rilevanza nei servizi (22,2%), in particolare in quelli personali (42,8%).

**Figura 2 – Dipendenti a turni per schema di turnazione. Aprile 2001 e Il trimestre 2004 (incidenze percentuali sul totale dei dipendenti)**



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro

Nell'aprile 2001 gli occupati alle dipendenze che lavoravano abitualmente o occasionalmente in orari atipici erano complessivamente il 53,6% del totale. L'incidenza del lavoro prefestivo era del 48,6%; quella del lavoro domenicale si era attestata al 17,4%; la diffusione del lavoro serale raggiungeva il 24,0%; infine, la quota del lavoro notturno era pari al 12,4%.

Nel secondo trimestre 2004 un milione 912 mila lavoratori dipendenti, pari all'11,8% del totale, hanno effettuato almeno un'ora di straordinario. Sebbene nella larga maggioranza dei casi lo straordinario sia stato interamente retribuito, 365 mila lavoratori lo hanno effettuato senza ricevere alcun compenso, mentre ad altri 58 mila sono state pagate solo una parte delle ore lavorate al di là del normale orario di lavoro.

## L'organizzazione del lavoro autonomo

Nel secondo trimestre 2004 i lavoratori autonomi sono 6 milioni 297 mila. Di questi, il 57,9% svolge un lavoro in proprio, il 24,4% è imprenditore o libero professionista, il 7,7% è collaboratore, coordinato e continuativo o occasionale, il 9,1% lavora nell'impresa familiare.

Con l'esclusione dei coadiuvanti familiari, per la peculiarità del rapporto con il datore di lavoro, gli indipendenti che svolgono l'attività in piena autonomia, sia organizzativa sia nella gestione dell'orario, sono 4 milioni 596 mila, l'80,3% del totale.

**Tavola 2 – Indipendenti<sup>(\*)</sup> per posizione professionale, numero di clienti e grado di autonomia lavorativa. Il trimestre 2004**

GRADO DI AUTONOMIA	Valori assoluti (migliaia di unità)					Incidenza % (sul totale dei lavoratori nella stessa posizione professionale)				
	Impredit. e liberi prof.	Lavora- tori in proprio	Colla- bora- tori	Soci di coope- rati- va	Totale (a)	Impredit. e liberi prof.	Lavora- tori in proprio	Col- labo- ratori	Soci di coope- rati- va	Totale (a)
SOLO UN CLIENTE										
Decide come e quando lavorare	47	187	119	1	353	3,0	5,1	24,2	1,5	6,2
Decide quando, non come	4	5	46	0	56	0,3	0,1	9,4	0,0	1,0
Decide come, non quando	8	12	45	1	66	0,6	0,3	9,2	1,4	1,2
Non decide ne' come ne' quando	9	18	210	1	238	0,6	0,5	42,9	1,0	4,2
<b>Totale (a)</b>	<b>70</b>	<b>222</b>	<b>424</b>	<b>2</b>	<b>717</b>	<b>4,5</b>	<b>6,1</b>	<b>86,5</b>	<b>4,0</b>	<b>12,5</b>
PIU' DI UN CLIENTE										
Decide come e quando lavorare	1.134	2.726	20	12	3.892	73,7	74,8	4,2	23,5	68,0
Decide quando, non come	22	37	8	1	68	1,4	1,0	1,6	2,3	1,2
Decide come, non quando	69	353	10	1	433	4,5	9,7	2,0	1,8	7,6
Non decide ne' come ne' quando	35	125	25	3	188	2,3	3,4	5,2	6,7	3,3
<b>Totale (a)</b>	<b>1.261</b>	<b>3.247</b>	<b>64</b>	<b>17</b>	<b>4.589</b>	<b>82,0</b>	<b>89,1</b>	<b>13,0</b>	<b>34,3</b>	<b>80,2</b>
TOTALE (b)										
Decide come e quando lavorare	1.369	3.065	140	22	4.596	89,0	84,1	28,5	43,8	80,3
Decide quando, non come	30	43	54	2	130	2,0	1,2	11,1	4,6	2,3
Decide come, non quando	89	379	55	5	528	5,8	10,4	11,2	10,2	9,2
Non decide ne' come ne' quando	47	148	237	20	452	3,1	4,1	48,4	40,8	7,9
<b>Totale (a)</b>	<b>1.538</b>	<b>3.644</b>	<b>490</b>	<b>49</b>	<b>5.722</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro

(\*) Al netto dei coadiuvanti familiari

(b) Include i non sa.

(c) Include tutti i casi in cui il dato non è disponibile.

Sul fronte opposto, sono 452 mila, il 7,9% del totale, gli autonomi che nell'organizzazione del proprio lavoro sono tenuti sia a seguire le indicazioni del committente sia a rispettare gli orari da esso imposti. L'11,5% dei lavoratori autonomi presenta comunque dei vincoli imposti dal cliente. In particolare, 528 mila non possono gestire liberamente l'orario di lavoro, pur potendo organizzare il lavoro autonomamente. Altri 130 mila presentano una situazione speculare, in quanto possono gestire l'orario nell'ambito di un lavoro organizzato dal committente. Complessivamente, gli indipendenti che non godono della piena autonomia lavorativa sono 1 milione 32 mila unità.

Gli imprenditori, i liberi professionisti ed i lavoratori in proprio generalmente godono invece di piena autonomia. In ogni caso, una parte non irrilevante dei lavoratori in proprio (il 10,4%) presenta dei vincoli all'orario di lavoro, sebbene possa gestire autonomamente l'organizzazione dell'attività (Tavola 2).

Soltanto il 28,5% dei collaboratori può invece svolgere il proprio lavoro in piena libertà. Negli altri casi l'attività è condizionata dal committente e nel 48,4% di essi i vincoli riguardano sia l'organizzazione sia la gestione dei tempi di lavoro.

I lavoratori autonomi svolgono la loro attività per lo più da soli o comunque in contesti produttivi di piccole dimensioni. Questa caratteristica si riflette anche sulle situazioni di autonomia limitata, che si concentrano nel 96,2% dei casi in contesti produttivi con al più 10 addetti.

È interessante notare che il 19,7% dei lavoratori autonomi che non godono di piena libertà nell'organizzazione del lavoro e/o nella gestione dell'orario ha almeno una persona alle proprie dipendenze. Tale percentuale è più bassa per coloro che non gestiscono l'organizzazione (il 10,6% per i lavoratori che non gestiscono nemmeno l'orario; il 12,6% per quelli con libertà di orario), mentre raggiunge il 29,3% per gli individui, in gran parte lavoratori in proprio, che gestiscono l'organizzazione del lavoro ma non l'orario.

Un ulteriore elemento di debolezza sul mercato del lavoro di una parte dei lavoratori indipendenti è costituito dalla monocommittenza. Questa situazione riguarda 717 mila individui, il 12,5% dei lavoratori autonomi<sup>3</sup> (contro il 18,7% della rilevazione dell'aprile 2001<sup>4</sup>).

Per ogni cento autonomi con un solo committente, circa 59 sono rappresentati da collaboratori, 31 da lavoratori in proprio e 10 da imprenditori e liberi professionisti. L'incidenza della monocommittenza è particolarmente elevata tra i collaboratori (86,5%), mentre è più contenuta (tra il 4,0 ed il 6,1%) per gli altri lavoratori autonomi (tavola 2).

Per 360 mila individui, in gran parte collaboratori, il rapporto di monocommittenza si lega alla mancanza di autonomia nell'organizzazione del lavoro e/o nella gestione dell'orario; in particolare, per il 4,2% dei lavoratori autonomi sussistono entrambi i vincoli.

---

<sup>3</sup>Il risultato è calcolato al netto dei 575 mila coadiuvanti familiari. Nell'ipotesi estrema in cui tutti i coadiuvanti fossero lavorativamente legati soltanto all'azienda familiare, l'incidenza di quanti lavorano per un solo cliente salirebbe al 20,5 per cento.

<sup>4</sup>Come per il 2004, l'incidenza era calcolata al netto dei coadiuvanti familiari.