



Orario di lavoro ed equilibrio tra lavoro e vita privata nelle aziende europee

Nota **informativa**

“Questo sondaggio, oltre a fornire informazioni preziose sugli accordi relativi agli orari di lavoro vigenti in Europa, scatta un’istantanea alquanto rappresentativa delle prassi in uso nel mondo del lavoro, tenendo conto indistintamente delle opinioni di dirigenti e rappresentanti dei lavoratori”.

Jorma Karppinen, direttore, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro



Il contesto

Gli accordi sull’orario di lavoro e l’equilibrio tra lavoro e vita privata sono temi importanti dell’agenda politica dell’UE. In un clima economico diversificato e in rapida evoluzione, la flessibilità diventa un’esigenza sia per le imprese che per i lavoratori. Gli accordi sull’orario di lavoro possono avere un impatto non indifferente sull’efficienza, la produttività e la competitività delle aziende, per non parlare della salute, del benessere e della motivazione dei dipendenti. Per raggiungere gli obiettivi in materia di occupazione stabiliti dalla strategia di Lisbona, vale a dire posti di lavoro migliori e più numerosi per tutti, si incoraggiano i governi a mettere in atto politiche finalizzate a raggiungere una maggiore armonia tra lavoro e famiglia.

Motivazione della ricerca

Tenuto conto di queste premesse, tra l’autunno 2004 e la primavera 2005, la Fondazione ha svolto un sondaggio esaustivo sull’orario di lavoro e sull’equilibrio tra lavoro e vita privata in oltre 21.000 posti di lavoro in Europa. Tra i paesi coinvolti nel sondaggio vi erano i 15 “vecchi” Stati membri dell’Unione europea (Europa dei 15) e 6 nuovi Stati membri: Cipro, Lettonia, Polonia, Repubblica ceca, Slovenia e Ungheria. Sono stati intervistati sia i responsabili del personale sia, ove presenti, i rappresentanti dei lavoratori. L’intervista affrontava argomenti di vario genere: flessibilità negli accordi sull’orario di lavoro e nella contabilizzazione delle ore lavorate, lavoro a tempo parziale, straordinari e orario di lavoro non standard; congedo parentale e altri tipi di congedo a lungo termine; cessazione progressiva dell’attività e prepensionamento; politiche specifiche a sostegno dell’equilibrio tra lavoro e vita privata.

I risultati

Accordi flessibili sull'orario di lavoro

- In Europa, accordi flessibili sull’orario di lavoro sono presenti quasi in metà (48%) delle aziende con 10 o più dipendenti.
- Si riscontra l’esistenza di forme di flessibilità in prevalenza nel terziario (50%) rispetto all’industria (43%).
- Le ragioni principali, menzionate dai dirigenti in merito all’introduzione di accordi su orari di lavoro flessibili, sono state due: “consentire ai lavoratori una maggiore conciliazione tra lavoro e famiglia (o vita privata)” (68%) e “favorire l’adeguamento dell’orario al volume di lavoro dell’azienda” (47%).
- Sia i dirigenti che i rappresentanti dei lavoratori indicano, come risultato principale dell’introduzione di un orario di lavoro flessibile, una maggiore soddisfazione dei lavoratori e, in second’ordine, un migliore adeguamento dell’orario al volume di lavoro dell’azienda.

Lavoro a tempo parziale

- Una percentuale elevata di aziende, in cui il lavoro a tempo parziale rappresenta la principale o l’unica forma di lavoro, risiede in Germania, Lettonia, Svezia, Danimarca e, in maniera più incisiva, nei Paesi Bassi e nel Regno Unito.
- Si riscontrano enormi differenze tra i paesi rispetto all’incidenza di aziende che offrono un impiego a tempo parziale: nei Paesi Bassi circa nove aziende su dieci assumono dipendenti con

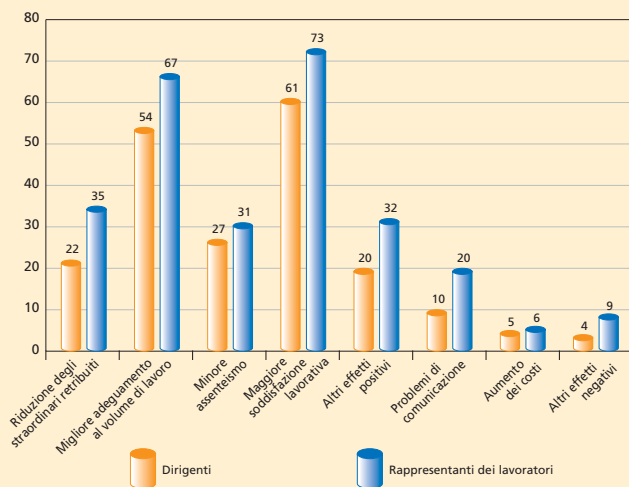
un contratto di lavoro a tempo parziale, mentre in Grecia e Portogallo la proporzione scende a circa due aziende su dieci.

- Una percentuale significativa dei rappresentanti dei lavoratori (41%) e dei dirigenti (34%) dichiara che il lavoro a tempo parziale ha effetti negativi sulle prospettive di carriera.

Congedo per motivi familiari

- Nella metà di tutte le aziende (51%) che hanno partecipato al sondaggio, almeno un dipendente ha richiesto il congedo parentale nei tre anni precedenti l'intervista.
- In media, il 30% di tutte le aziende con un'esperienza recente di congedo parentale riferisce che a richiedere il congedo sono stati uno o più dipendenti uomini.
- Circa il 22% di tutte le aziende offre programmi di formazione per favorire il rientro del lavoratore dopo un congedo prolungato.

Effetti riscontrati, riconducibili all'introduzione di orari di lavoro flessibili (in %)



Pensionamento

- Circa il 37% delle aziende che hanno partecipato al sondaggio ha introdotto programmi di pensionamento progressivo.
- Il pensionamento progressivo sembra essere più diffuso nei paesi che hanno una maggiore esperienza di impiego a tempo parziale rispetto agli Stati che ricorrono meno a questa forma di lavoro.



Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublino 18, Irlanda
Telefono: (+353 1) 204 21 00 e-mail: postmaster@eurofound.eu.int
sito web: www.eurofound.eu.int

- I regimi di pensionamento anticipato sono più diffusi rispetto ai regimi di pensionamento progressivo: il 48% di tutte le aziende intervistate offre, infatti, questo tipo di opportunità.
- L'incidenza del prepensionamento è particolarmente elevata nel settore dell'istruzione (72% degli istituti intervistati), nel campo dell'intermediazione finanziaria (63%) e nella sanità (61%).

Novità

La frenesia dell'epoca moderna impone alla gente enormi sacrifici di tempo. È chiaro che, per attirare i lavoratori ed evitare che lascino l'azienda, gli accordi sull'orario di lavoro devono tener conto delle esigenze individuali. Il sondaggio mostra che la presenza di accordi flessibili sull'orario di lavoro produce effetti positivi sull'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori, nonché una serie di benefici per le aziende che possono, in questo modo, adeguare gli orari al volume di lavoro effettivo, con maggiore soddisfazione professionale da parte dei dipendenti.

Verso la fine del 2006, la Fondazione farà seguire alla pubblicazione della relazione principale, riferita al sondaggio, l'uscita di una serie di relazioni analitiche più specifiche, in cui saranno trattati i seguenti argomenti: lavoro a tempo parziale, congedo di maternità, prepensionamento e cessazione progressiva dell'attività, orari di lavoro più lunghi, flessibilità nelle aziende e dialogo sociale su orario di lavoro ed equilibrio tra lavoro e vita privata.

Metodo d'indagine

- Interviste telefoniche in oltre 21.000 posti di lavoro, in 21 Stati membri dell'Unione europea.
- Sondaggio rappresentativo di tutte le aziende con 10 o più dipendenti in svariati campi dell'economia.
- Scelta casuale delle aziende partecipanti.
- Intervista condotta su 21.031 dirigenti e 5.232 rappresentanti dei lavoratori.
- Ricerca sul campo, coordinata dall'Istituto per la ricerca sociale TNS Infratest Sozialforschung, in Germania.

Le informazioni relative al sondaggio europeo sull'orario di lavoro e sull'equilibrio tra lavoro e vita privata (ESWT) sono disponibili al seguente indirizzo:
<http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>.

Lavori della Fondazione su argomenti correlati:

A new organisation of time over working life (Una nuova organizzazione del tempo nel corso della vita lavorativa)

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the EU (Conciliazione di lavoro, famiglia e contrattazione collettiva nell'UE)

http://www.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Orari di lavoro alternativi nel corso della vita: nuovi modelli di lavoro e nuove strategie aziendali)

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Per maggiori informazioni contattare:

Camilla Galli da Bino, Funzionario di collegamento per le informazioni, email: gdb@eurofound.eu.int