

Bruxelles, 26 ottobre 2010

Un nuovo studio della Commissione europea indica come un'organizzazione flessibile del lavoro aiuti sia i datori di lavoro che i lavoratori

Uno studio della Commissione europea pubblicato in data odierna rivela che sia i datori di lavoro che i lavoratori traggono vantaggio da un'organizzazione flessibile del lavoro. La relazione del gruppo di esperti giunge nel momento in cui i ministri responsabili delle politiche di pari opportunità si riuniscono a Bruxelles in via informale per discutere la nuova strategia per la promozione della parità fra uomini e donne 2010-2015 ([IP/10/1149](#), [MEMO/10/430](#)).

"Un orario di lavoro flessibile, strutture di assistenza per i bambini e altre persone a carico e il diritto a congedi familiari tendono ad aumentare i tassi di occupazione sia per gli uomini che per le donne e permettono di raggiungere tassi di natalità più sostenibili", ha dichiarato Viviane Reding, vicepresidente della Commissione europea responsabile della giustizia, dei diritti fondamentali e della cittadinanza. "In un periodo di rallentamento dell'economia, un'organizzazione flessibile del lavoro può aiutare le persone a conservare il loro impiego. Dobbiamo proseguire i progressi compiuti per rendere le strutture del mercato del lavoro più favorevoli alle famiglie: la flessibilità dell'organizzazione del lavoro e l'uguaglianza di genere sono entrambe importanti condizioni preliminari della ripresa economica".

La relazione degli esperti sull'organizzazione flessibile del lavoro e l'uguaglianza di genere ("Flexible working time arrangements and gender equality") offre un quadro completo delle attuali prassi dei 27 Stati membri dell'UE e dei paesi SEE-EFTA (Islanda, Norvegia, Liechtenstein e Svizzera). Si concentra sulla flessibilità interna (nell'ambito di imprese e organizzazioni) in termini sia di durata della giornata lavorativa (ad esempio il tempo parziale), sia di organizzazione dell'orario di lavoro (ad esempio l'orario flessibile o scaglionato e la flessibilità degli orari di inizio e fine della giornata lavorativa), giungendo alle seguenti conclusioni:

1. Rimangono differenze molto ampie tra gli Stati membri in termini di flessibilità dell'orario di lavoro:

- la giornata lavorativa è organizzata in modo più flessibile nell'Europa settentrionale e occidentale, mentre in Ungheria, Lituania, Repubblica ceca, Estonia, Bulgaria, Slovacchia, Slovenia e Romania continuano a dominare le 40 ore tradizionali;
- la Danimarca, la Svezia, la Germania, la Finlandia e la Norvegia si classificano relativamente bene per quanto riguarda la flessibilità nell'organizzazione delle formule di lavoro: poco più della metà degli impiegati ricorre a qualche forma di flessibilità durante l'orario lavorativo.

2. Orari di lavoro più flessibili non vanno sempre a vantaggio dell'uguaglianza di genere:

- l'orario di lavoro personalizzato ha un effetto positivo sul tasso di occupazione femminile e può aiutare i dipendenti a conciliare gli impegni lavorativi e quelli personali, ma il lavoro part-time (prevalentemente femminile) è tuttora concentrato nei settori con bassi livelli retributivi e che nella maggior parte dei paesi offrono minori prospettive di carriera e di formazione;
- anche la cultura organizzativa ha un ruolo importante: fintantoché la flessibilità verrà considerata una modalità "femminile" di organizzazione dell'orario di lavoro, gli orari flessibili tenderanno a consolidare le differenze di genere piuttosto che a ridurle.

3. Gli sviluppi recenti dimostrano che la flessibilità dell'orario di lavoro è all'ordine del giorno dei responsabili politici di numerosi paesi, pur con temi specifici variabili:

- alcuni paesi (ad esempio Repubblica ceca e Lituania) puntano sulla flessibilità quale strumento per aumentare il tasso di occupazione (in termini di singoli e di ore);
- il lavoro part-time viene sempre più utilizzato per promuovere l'invecchiamento attivo; specialmente nei paesi dell'Europa settentrionale, l'orario parziale imposto è un problema grave, che induce ad adottare misure politiche volte a creare un nuovo equilibrio tra flessibilità e sicurezza;
- anche la capitalizzazione dell'orario e l'annualizzazione delle ore di lavoro sono questioni all'ordine del giorno (in Finlandia, Germania e Lussemburgo); in alcuni paesi (come la Polonia e il Portogallo) gli orari lavorativi flessibili sono collegati al dibattito sulla riduzione delle ore di straordinario;
- l'attuale crisi finanziaria ed economica ha un effetto evidente: la flessibilità è oggi vista come uno strumento politico importante per aiutare i datori di lavoro ad adeguarsi all'evoluzione delle circostanze economiche; tuttavia, nel dibattito in corso la dimensione della parità tra uomo e donna non figura tra gli argomenti principali.

Contesto

Il 3 marzo 2010 la Commissione europea ha lanciato la prima iniziativa per una revisione della normativa UE in vigore in materia di orario di lavoro, con una prima fase di consultazione delle parti sociali europee ([IP/10/345](#)). Nell'ambito di tale revisione, la Commissione pubblicherà tra breve una relazione di esperti sull'impatto sociale ed economico delle norme sull'orario di lavoro.

La relazione pubblicata oggi è la terza di una serie di analisi comparative su questioni di equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare, comprendenti anche una relazione sulla riconciliazione tra lavoro e dimensione privata (2005) e una sui servizi di assistenza ai bambini (2009).

Per ulteriori informazioni

Relazione: "Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 European countries" (Organizzazione flessibile del lavoro e uguaglianza di genere: esame comparativo di 30 paesi europei)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=it&furtherPubs=yes>

Riunione informale dei ministri responsabili delle politiche di pari opportunità:

<http://www.eutrio.be/informal-meeting-ministers-gender-equality>

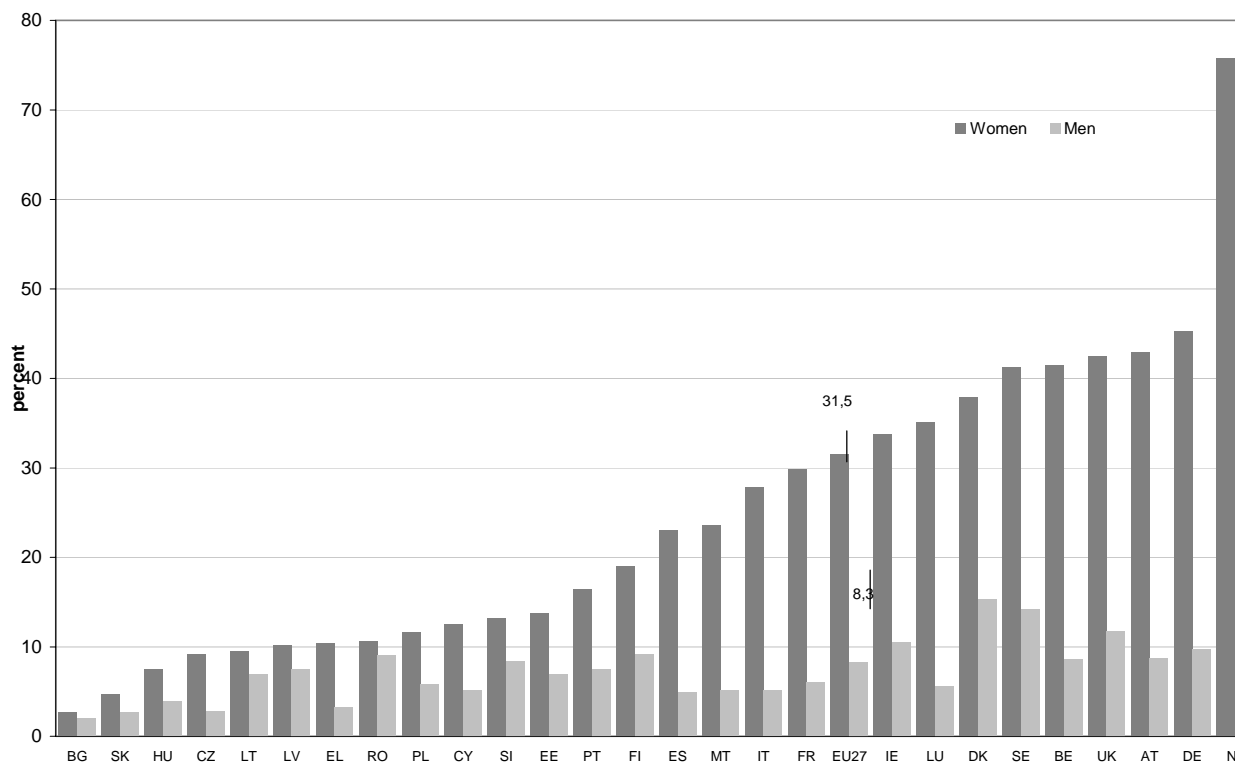
ANNEX

Summary of countries regarding flexibility in the length of working hours

	Below EU27 average	Around EU27 average	Above EU27 average
Part-time work	Portugal, Poland, Slovenia, Greece, Czech Republic, Lithuania, Cyprus, Latvia, Hungary, Slovakia, Bulgaria, Romania	Luxembourg, Denmark, Iceland, France, Italy, Ireland, Malta, Spain, Finland, Estonia	Netherlands, Germany, Norway, Belgium, Austria, United Kingdom, Sweden
Working overtime	Luxembourg, Cyprus, Malta, Portugal, Hungary, Poland, Lithuania, Norway, Spain, Romania, Denmark, Greece, Bulgaria	Sweden, Latvia, Slovenia, Belgium, Germany, Ireland, Italy, Finland, Slovakia, Estonia	Iceland, United Kingdom, Austria, Netherlands, Czech Republic
Working long hours	Italy, Denmark, Portugal, Cyprus, Malta, Hungary, Germany, Ireland, Belgium, Finland, Norway, Lithuania, Sweden, Netherlands, Luxembourg	Slovakia, Spain, France, Slovenia, Estonia	Iceland, United Kingdom, Greece, Poland, Austria, Bulgaria, Romania, Latvia, Czech Republic

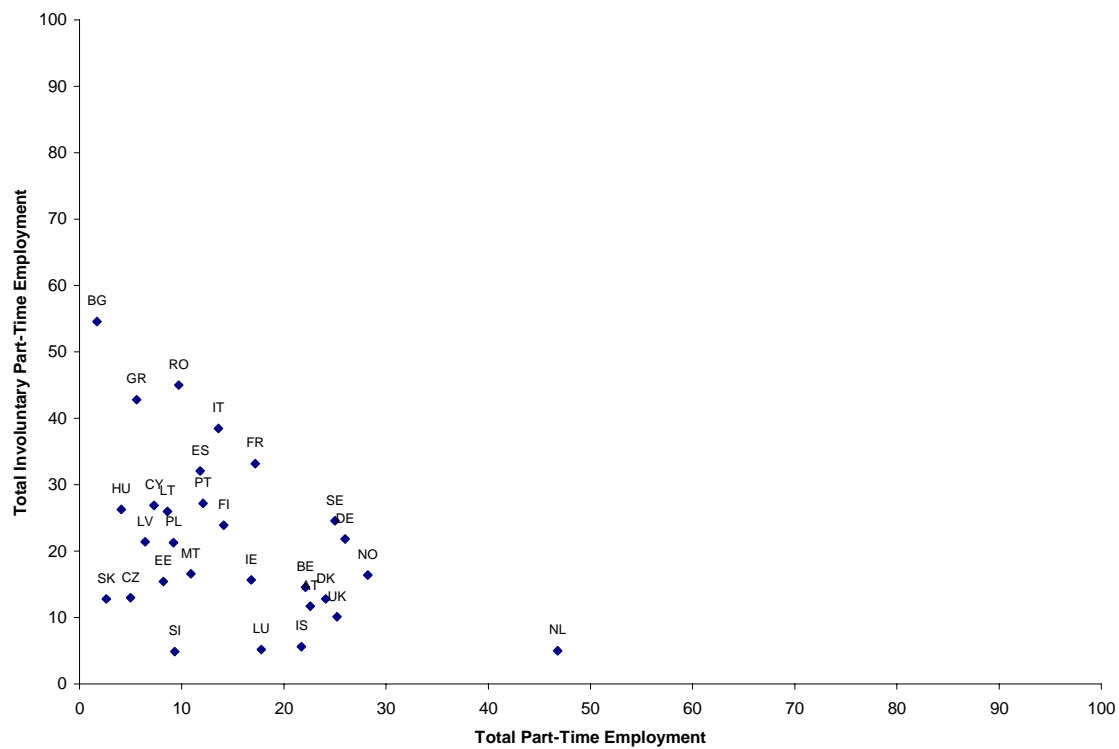
This table summarises the countries in regard to the three indicators of flexibility in the length of working hours. There does not appear to be a clear pattern regarding the flexibility in the length of working hours in terms of these indicators. The most flexible countries seem to be Austria and the United Kingdom, which have a high ranking on all three indicators. At the other end, four countries appear to be the least flexible and score low on all three indicators: Portugal, Lithuania, Cyprus and Hungary.

Share of part-time workers in total employment (persons aged 15 and over) in EU Member States - 2009



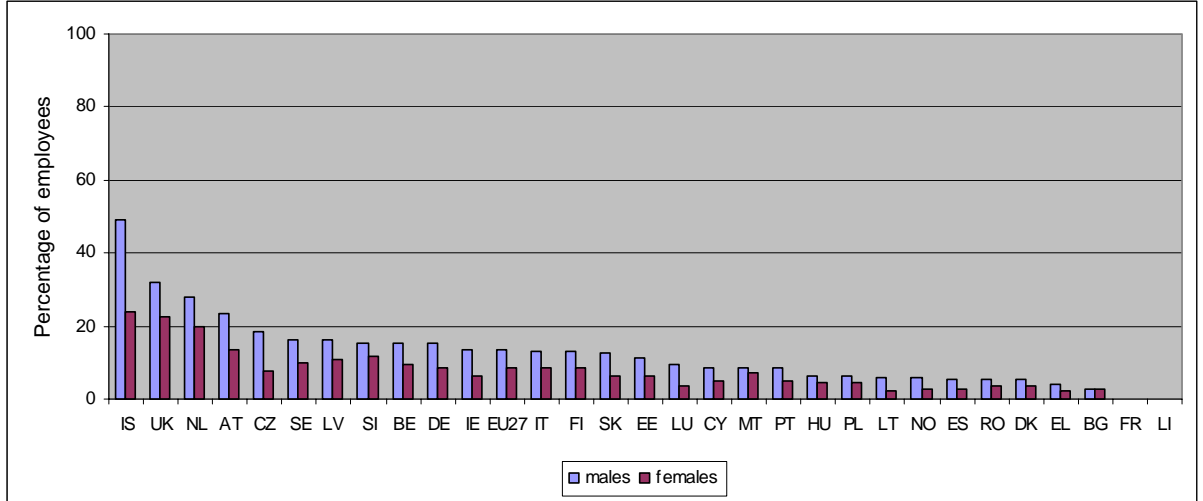
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Involuntary part-time work and total part-time employment rate, 2007



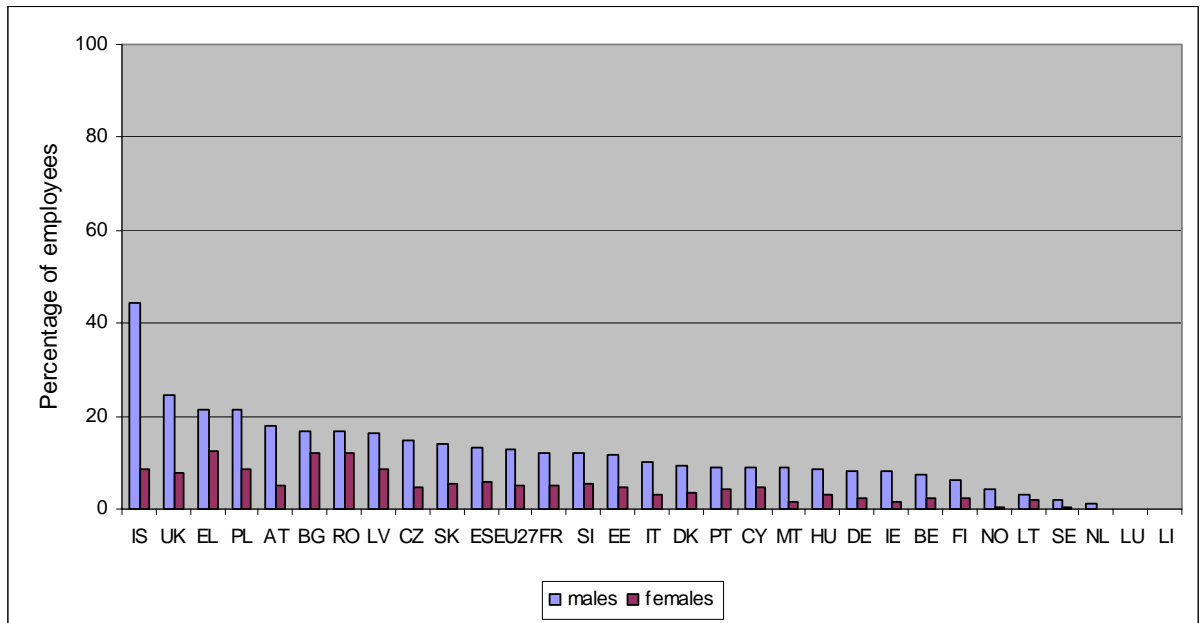
Source: Eurostat, EU Labour force survey 2007

Share of employees working overtime, by gender 2004



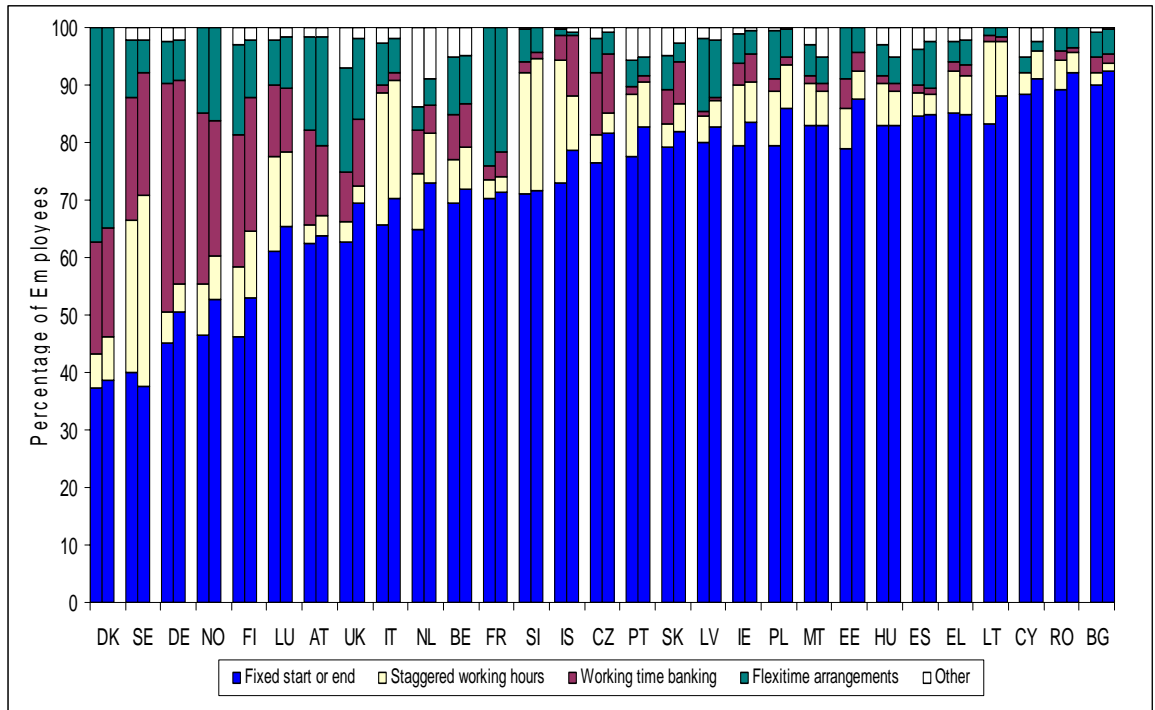
Source: Eurostat, EU Labour force survey, ad hoc module 2004 (no data available for France and Liechtenstein)

Share of employees working long hours (48 or more), by gender, 2007



Source: Eurostat, EU Labour force survey 2007 (no data available for Liechtenstein)

Working time schedules of men and women employees, 2004



Left bar: male employees, right bar: female employees - Source: Eurostat, EU Labour force survey, ad hoc module 2004 (no data available for Liechtenstein)