

29 settembre 2020

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO IN ITALIA: ORARI, LUOGHI, GRADO DI AUTONOMIA Anno 2019

L'indagine continua sulle Forze di Lavoro, come da Regolamento comunitario, prevede l'inserimento nel questionario standard di un "modulo ad hoc", che ogni anno approfondisce un aspetto del lavoro o alcune caratteristiche degli intervistati¹.

Il modulo ad hoc del 2019 raccoglie informazioni sull'organizzazione e gli orari di lavoro degli occupati allo scopo di valutare in che misura il lavoratore possa esercitare una certa autonomia in base alle proprie preferenze e necessità².

Il tema non si esaurisce nella possibilità di conciliare i tempi di lavoro con quelli delle altre sfere della vita né con la possibilità di sospendere l'attività lavorativa per qualche ora/giornata, e deve essere esteso ai margini di autonomia organizzativa, alle forme di misurazione e ai luoghi in cui essa viene svolta, alla penetrazione del lavoro nel tempo libero. Ciascuno di questi aspetti ha a che fare, almeno potenzialmente, con la valorizzazione professionale e con la conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare³.

Contestualmente a questo lavoro sono diffusi i dati europei disponibili al link: <https://urlsand.esvalabs.com/?u=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurostat%2Fen%2Fweb%2Fproducts-press-releases%2F-%2F3-29092020-AP&e=3cfb7ead&h=74706e46&f=y&p=y>.

Adattabilità degli orari

Oltre sette occupati su 10 (per un totale di 16,6 milioni di lavoratori) non hanno la possibilità di decidere l'orario di inizio e/o fine della propria giornata lavorativa. Per i lavoratori dipendenti l'orario è definito dal datore di lavoro mentre i vincoli che incontrano i lavoratori autonomi sono riferiti alle esigenze dei clienti o dalle norme.

Il 16,4% degli occupati ha invece piena autonomia nella scelta e un ulteriore 12,0%, pur dichiarandosi autonomo, è soggetto ad alcune limitazioni (Tavola 1, in allegato). Gli uomini, i lavoratori dai 50 anni in su e quelli con titolo di studio elevato - le categorie tradizionalmente più forti nel mercato del lavoro - hanno maggiori margini di flessibilità oraria: più spesso degli altri lavoratori possono decidere l'orario della giornata lavorativa e più facilmente possono accedere a permessi e a ferie, anche con breve preavviso. Più costrittive sono invece le condizioni lavorative di stranieri, giovani, donne e delle persone con un basso titolo di studio.

Non sorprende che per i lavoratori dipendenti l'orario sia stabilito dal datore di lavoro nella quasi totalità dei casi (85,0%) e che le condizioni siano ancora più vincolanti per i dipendenti a termine (90,9% a fronte dell'83,8% dei dipendenti a tempo indeterminato; Tavola 2, in allegato). La maggior parte dei datori di lavoro e degli autonomi puri senza dipendenti godono invece di ampia autonomia nella definizione della propria giornata lavorativa (57,2% per gli autonomi nel complesso, 63,8% e 58,4% rispettivamente per datori di lavoro e autonomi puri). In posizione intermedia, a conferma della loro natura ibrida, si collocano i *dependent contractor* (cfr. Glossario), tra i quali poco più di un terzo - il 36,1% - decide autonomamente (il 43,5% ha un orario stabilito da terzi, clienti o normativa).

¹ Regolamento delegato (UE) 2016/1851 della Commissione europea del 14 giugno 2016, che adotta il programma di moduli ad hoc, per gli anni 2019, 2020 e 2021 per l'indagine campionaria sulle forze di lavoro, e Regolamento di esecuzione (UE) 2017/2384 della Commissione europea del 19 dicembre 2017, che specifica le caratteristiche tecniche del modulo ad hoc 2019 sull'organizzazione del lavoro e le modalità di organizzazione dell'orario di lavoro.

² La realizzazione del modulo ad hoc è stato finanziato dall'Unione Europea.

³ Nel 2018 il modulo ad hoc era dedicato al tema della conciliazione tra lavoro e famiglia, mentre questo è focalizzato sull'organizzazione del lavoro. Per il modulo ad hoc 2018 si veda <https://www.istat.it/it/archivio/235619>.

La possibilità di assentarsi dal lavoro per qualche ora con breve preavviso è un aspetto centrale della flessibilità oraria e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro; nel complesso, il 73,1% degli occupati dichiara di poterlo fare con una certa facilità: il 39,2% dichiara di poter prendere ore abbastanza facilmente e il 33,9% molto facilmente.

FLESSIBILITÀ: I NUMERI CHIAVE. Anno 2019

Orario giornata lavorativa		Ore assenza con breve preavviso		Giorni assenza con breve preavviso		Richiesta modifica orario dal datore di lavoro/clienti	
Decide in piena autonomia	16,4	Molto facile	33,9	Molto facile	15,9	Almeno una volta a settimana	25,7
Decide con limitazioni	12,0	Abbastanza facile	39,2	Abbastanza facile	40,2	Almeno una volta al mese	21,6
L'orario è stabilito	71,1	Piuttosto difficile	18,6	Piuttosto difficile	30,5	Meno spesso o mai	50,1
Non sa	0,5	Molto difficile	7,0	Molto difficile	12,0	Non sa	2,5
		Non sa	1,2	Non sa	1,4		

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019

I lavoratori indipendenti hanno le condizioni più flessibili: il 65,0% dichiara di poter assentarsi dal lavoro molto facilmente per qualche ora con breve preavviso; tra i dipendenti la quota scende al 24,8%; d'altra parte il 45,8% dei dipendenti ritiene di poterlo fare abbastanza facilmente.

Le maggior difficoltà vengono dichiarate dai lavoratori a termine e dai *dependent contractor* che, in un caso su dieci (rispettivamente l'11,6 e il 10,1%), reputano molto difficile assentarsi per qualche ora dal lavoro.

Gli uomini, che più spesso svolgono un lavoro autonomo, dichiarano maggiori possibilità rispetto alle donne: il 37% dichiara che sarebbe molto facile prendere permessi a fronte del 29,1% delle donne.

La possibilità di prendere intere giornate di assenza con breve preavviso (giornate di ferie per i dipendenti) risulta in generale abbastanza ridotta; la difficoltà è particolarmente elevata, anche se per ragioni differenti, tra i lavoratori a termine e i datori di lavoro: la maggioranza - rispettivamente il 50,1% e il 54,1% - dichiara che l'eventualità risulta piuttosto o molto difficile.

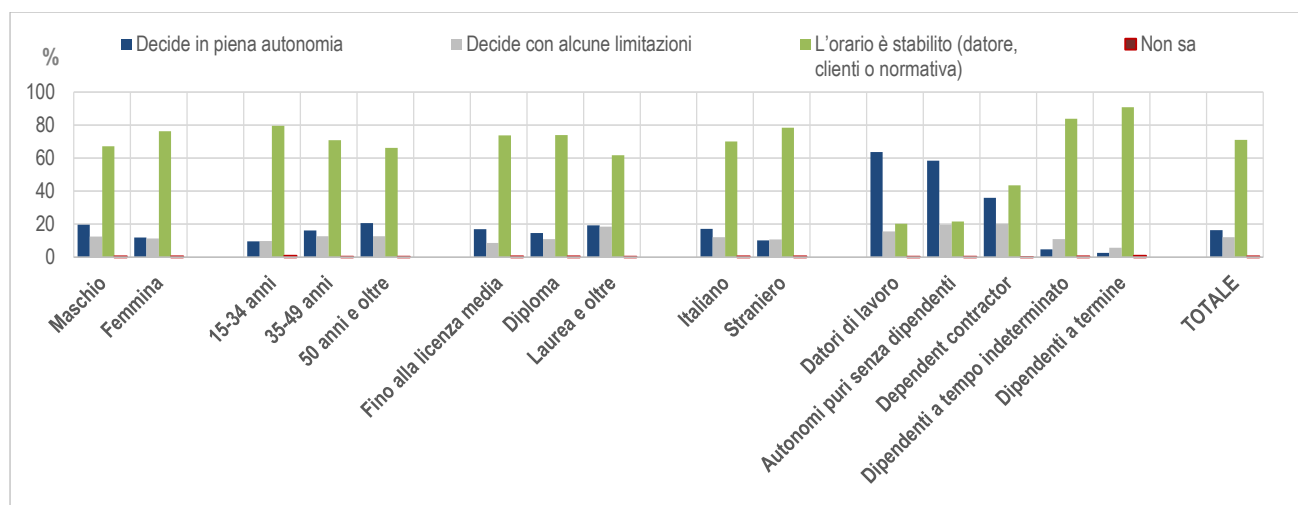
L'orario lavorativo più rigido si rileva per i lavoratori dell'industria, in particolare per quelli del comparto dell'industria in senso stretto che hanno un orario prestabilito nel 79,5% dei casi, e ancor di più per i lavoratori dei comparti istruzione (85,7%), pubblica amministrazione (82,3%), trasporti e magazzinaggio (82,2%), sanità e assistenza sociale (80,2%). Una maggiore flessibilità caratterizza i lavoratori in agricoltura (in ragione dell'incidenza dei lavoratori autonomi) e nei servizi alle imprese (il 48,1 e il 56,5% rispettivamente dichiara di avere un orario rigido).

Passando alle professioni, decisamente rigida è l'organizzazione oraria delle forze armate (91,7%), dei conduttori di impianti, degli operai di macchinari fissi e conducenti (89,6%) e delle professioni esecutive dell'ufficio (85,5%). Godono invece di ampia autonomia i legislatori, gli imprenditori e l'alta dirigenza (il 61,7% decide in piena autonomia) e hanno accesso a un discreto livello di flessibilità oraria anche gli artigiani, gli operai specializzati, gli agricoltori (il 25,1 decide in piena autonomia) e le professioni intellettuali (21,5%).

È facile accedere a permessi orari nel settore agricolo (molto facile per il 51,6%), nei comparti dell'informazione e comunicazione (46,3%), nei servizi alle imprese (45,3%) e nelle attività finanziarie (43,8%), mentre risulta più difficile nei settori dei trasporti e magazzinaggio (per il 38,1% è piuttosto o molto difficile), sanità e assistenza sociale (36,7%), alberghi e ristorazione (35,2%), ma anche istruzione (33,3%).

La possibilità di ottenere giornate di ferie con breve preavviso è più elevata nei settori dell'informazione e comunicazione (73,5% lo ottiene con molta o abbastanza facilità) e delle attività finanziarie (73,3%) ed è invece più ridotta per i lavoratori dell'istruzione (42,7%), degli alberghi e della ristorazione (44,8%) e della sanità e assistenza sociale (48,7%). Sia i permessi sia le ferie sono più accessibili per le professioni qualificate e impiegate.

FIGURA 1. OCCUPATI DI 16 ANNI E PIÙ PER MODO IN CUI VIENE DECISO L'ORARIO DELLA GIORNATA LAVORATIVA E PRINCIPALI VARIABILI SOCIO-ECONOMICHE. Anno 2019. 2W. Valori percentuali



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019

Flessibilità 'subita' e bilanci di tempo

Accanto alla flessibilità richiesta dai lavoratori per esigenze personali vi è quella del datore di lavoro in ragione di esigenze produttive. A un quinto dei dipendenti viene richiesta una modifica dell'orario lavorativo almeno una volta a settimana, a un ulteriore 22,6% almeno una volta al mese. Tali richieste sono più frequentemente rivolte agli occupati laureati, di sesso maschile o con cittadinanza italiana (agli stranieri, alle donne e alle persone con bassa istruzione molto più raramente viene chiesto di modificare il proprio orario di lavoro).

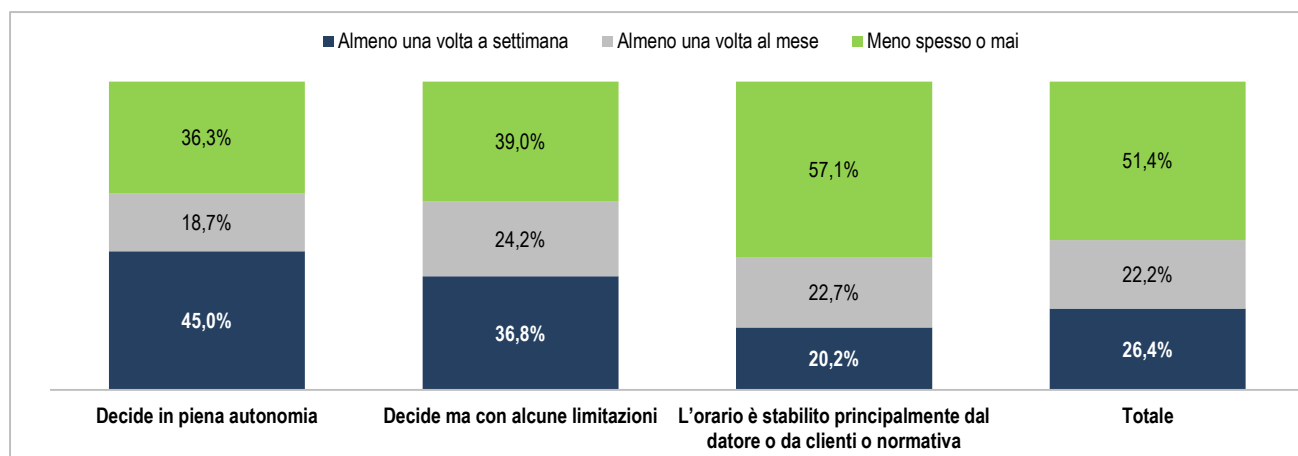
Tra i lavoratori autonomi, inclusi i *dependent contractor*, il 45,0% deve rivedere il proprio programma di lavoro almeno una volta a settimana per richieste di clienti o per variazioni della quantità di lavoro e un ulteriore 18,5% lo deve fare almeno una volta al mese.

In alcuni comparti la maggiore flessibilità oraria (flessibilità goduta) si associa alla più frequente richiesta di modificare l'orario di lavoro (flessibilità richiesta): è il caso dei servizi alle imprese o delle attività finanziarie e assicurative (il 34,2 e il 34,0% degli occupati devono rivedere l'orario più di una volta a settimana). Lo stesso vale per le professioni qualificate (33,5%), in particolare per legislatori, imprenditori e alta dirigenza (52,3%). Più stabile l'orario per i lavoratori nei servizi alle famiglie e nell'istruzione (rispettivamente il 68,1% e il 58,4% devono modificare il programma di lavoro meno di una volta al mese o mai) e per le professioni non qualificate (63,8%), impiegatizie (53,1%) o operaie (52,7%).

Il rapporto di scambio tra flessibilità goduta e flessibilità richiesta non sempre risulta vantaggioso o equo. A quasi la metà degli occupati che non possono decidere il proprio orario di lavoro (circa 7 milioni su oltre 16 milioni) viene richiesto di modificarlo per esigenze del datore, del cliente o dell'attività lavorativa (Figura 2); il rapporto tra flessibilità goduta e flessibilità richiesta risulta più bilanciato per i restanti 9 milioni.

D'altra parte, il 45,0% di coloro che hanno piena autonomia di orario si trova nella condizione di dover modificare almeno una volta a settimana il proprio lavoro a motivo di esigenze lavorative, il 18,7% almeno una volta al mese mentre solo il 36,3% non riscontra mai o quasi mai questa esigenza.

FIGURA 2. OCCUPATI DI 16 ANNI E PIÙ PER MODO IN CUI VIENE DECISO L'ORARIO DI LAVORO E FREQUENZA DELLE RICHIESTE DI CAMBIO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO. Anno 2019 (2W) (composizione percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019

Diritto alla disconnessione

Tra vita lavorativa e vita privata esiste un confine, sia di tempo sia di spazio, che può essere più o meno permeabile. Nel modulo si chiede la frequenza con cui si viene contattati per questioni di lavoro durante il tempo libero e il tipo di reazione attesa (se cioè il contatto prevede una reazione immediata o meno). Sebbene la maggioranza degli occupati (il 54,0%) nei due mesi precedenti l'intervista non sia mai stato contattato durante il proprio tempo libero, il 29,4% è stato contattato una o due volte e il 16,6% anche più spesso. Chi è stato contattato più frequentemente, nella metà dei casi deve assicurare una risposta prima della giornata lavorativa successiva; determinante, anche in questo caso, la variabile professionale: sono contattati nel tempo libero 7 datori di lavoro su 10 e meno di un terzo dei dipendenti a termine.

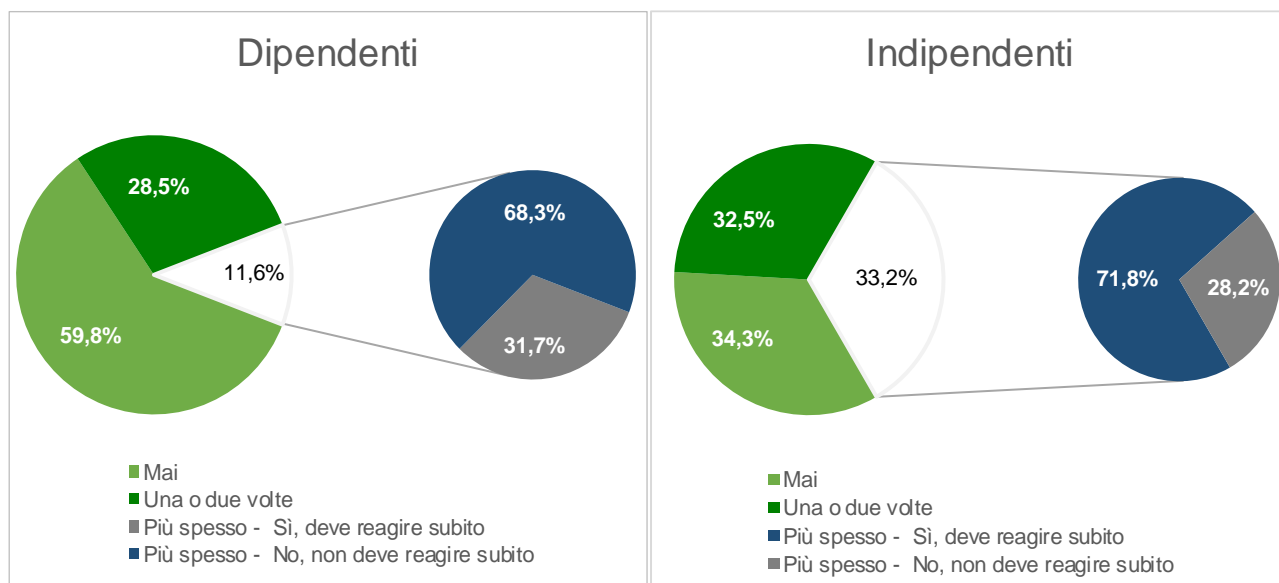
I "meno disturbati" durante il tempo libero sono gli stranieri, le persone meno istruite, i giovani, le donne (queste ultime nel 57,7% dei casi), con molta probabilità in ragione delle posizioni, più spesso marginali, che questi occupano nell'organizzazione del lavoro. Quelli più esposti a questo tipo di interferenze sono le persone con titoli di studio elevati, i lavoratori della fascia di età 35-49 anni, gli uomini (Tavola 3, in allegato).

Sebbene i contatti nel tempo libero non siano frequenti, le persone con bassa istruzione più frequentemente delle altre devono garantire una risposta immediata (il 57,0% di chi è stato contattato più di due volte contro il 50,1% calcolato sul totale), insieme ai lavoratori del Mezzogiorno (56,0%), agli uomini e alle persone con 50 anni e oltre (rispettivamente il 54,0 e il 52,4%).

I laureati, invece, si caratterizzano per essere i più contattati (il 25,5% è stato contattato oltre due volte negli ultimi due mesi) ma anche per essere quelli che più raramente devono garantire una reazione tempestiva (47,2% sul totale dei contattati più di due volte). Infine, i giovani, e ancora di più le donne, sono quelli con minore probabilità di essere contattati e di dover assicurare prontamente una reazione (il 46,5 e il 42,7% rispettivamente).

I lavoratori autonomi hanno confini più labili tra vita lavorativa e vita privata: il 65,7% ha avuto almeno un'occasione di interferenza del lavoro nel tempo libero e un terzo è stato contattato almeno tre volte; tra coloro che sono stati contattati più di due volte nei due mesi precedenti l'intervista, il 71,8% ha dovuto reagire immediatamente al sollecito; le percentuali sono più elevate per i *dependent contractor* e per i datori di lavoro (74,8 e 73,8%) (Figura 3). Più tranquilla la situazione dei dipendenti che, in circa il 60% dei casi, non hanno subito intrusioni, soprattutto se si tratta di dipendenti a termine (70,3%; Tavola 4, in allegato).

FIGURA 3. OCCUPATI DI 16 ANNI E PIÙ PER FREQUENZA CON CUI SONO STATI CONTATTATI NEL TEMPO LIBERO NEI DUE MESI PRECEDENTI L'INTERVISTA E REAZIONE ATTESA PER CONDIZIONE PROFESSIONALE*. Anno 2019 (2W) (composizione percentuali)



* Al netto dei 'non sa'.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019

I settori in cui l'interferenza del lavoro nella vita privata è più frequente sono i servizi, in particolare i servizi alle imprese (56,9%, di cui 25,7% frequenti) e il comparto dell'informazione e comunicazione (57,7%, di cui 23,1% frequenti). Sono più al riparo i lavoratori dei servizi alle famiglie, dell'industria in senso stretto e dell'agricoltura, dove le percentuali di coloro che non vengono mai contattati nel tempo libero variano tra il 67 e il 63%. Più esposte, in virtù evidentemente di responsabilità produttive e organizzative, le professioni qualificate e in particolare legislatori, imprenditori e alta dirigenza (il 77,0% viene contattato nel tempo libero, di questi al 42,8% capita spesso), ma anche le forze armate (rispettivamente 66,0% e 27,9%) mentre il 73,0% degli occupati con professioni non qualificate non viene mai contattato.

A dover garantire una reazione immediata nel momento in cui sono contattati non sono, tuttavia, coloro a cui questo accade più spesso, ma i lavoratori appartenenti al settore delle costruzioni (il 62,4% di coloro che sono contattati oltre due volte, deve reagire subito) e, oltre alle forze armate e ai legislatori, imprenditori e alta dirigenza, artigiani e operai specializzati (rispettivamente 64,2%, 63,6% e 62,0%). Oltre a venir disturbati di rado, gli occupati nell'istruzione e nelle professioni impiegatizie possono anche rimandare la reazione al rientro al lavoro. L'analisi suggerisce, anche in questo caso, l'esistenza di alcuni profili che nello scambio tra flessibilità goduta e flessibilità 'subita' ottengono bilanci favorevoli e di altri per i quali le richieste superano le facilitazioni.

Forme di misurazione del lavoro

I lavoratori dipendenti sono di solito soggetti a qualche forma di rilevazione del lavoro svolto. Esistono diverse forme e modalità di misurazione, legate soprattutto alla presenza e alle ore lavorate, effettuate tramite sistemi automatici, controllo diretto di superiori e colleghi o auto-registrazione.

La modalità di registrazione della presenza o dell'orario di lavoro dipende naturalmente dal contesto produttivo. Si pensi, ad esempio, alla dimensione di impresa o al settore di attività, ma anche al tipo di rapporto di lavoro, con i dipendenti a termine che più spesso degli altri sono soggetti a forme automatiche di controllo della presenza, che risulta comunque la modalità più diffusa (46,0% del totale, Tavole 5 e 6, in allegato), soprattutto nel Nord e tra gli occupati uomini, tra gli occupati con più di 50 anni e tra quelli con nazionalità italiana.

Per circa un quinto dei dipendenti (20,3%) non vi è alcuna registrazione né della presenza né dell'orario, soprattutto tra gli stranieri (44,4%) e, seppure con intensità diversa, tra le persone con basso titolo di studio, residenti al Centro o di sesso femminile.

Più rara, rispetto alle altre modalità, è la richiesta di registrare presenza e orario sotto la propria responsabilità (15,4% dei dipendenti), diffusa soprattutto tra i laureati e le donne (rispettivamente 22,5 e 19,2%).

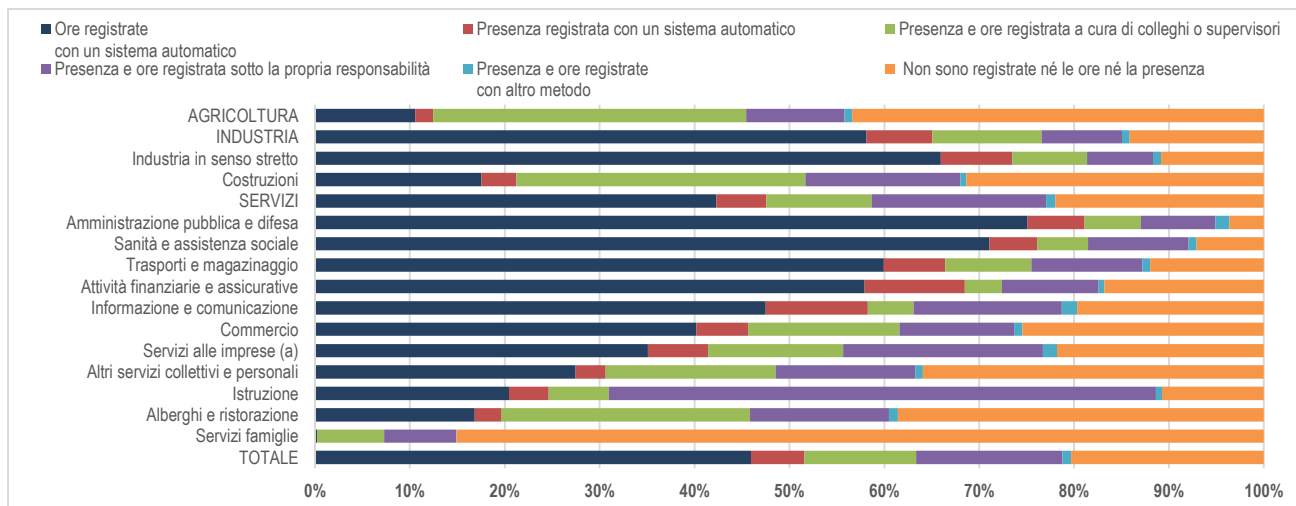
Infine, coloro la cui presenza o orario sono controllati da colleghi o datori di lavoro rappresentano l'11,8% dei dipendenti e sono più spesso stranieri (20,7%), poco istruiti (17,2%) e giovani (16,3%).

La registrazione di ore e presenza tramite sistemi automatici è più diffusa tra i dipendenti a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato (nel complesso 54,9 rispetto a 34,8%); per questi ultimi invece si ricorre più spesso a un sistema di verifica da parte di supervisori (21,5 rispetto al 9,9% dei dipendenti a tempo indeterminato).

Le modalità di registrazione del lavoro sono molto variabili per settore di attività (Figura 4 e Tavola 6, in allegato). I sistemi automatici sono più diffusi nella PA, nella sanità e assistenza sociale e nell'industria in senso stretto (rispettivamente 81,1%, 76,1 e 73,5%). Il sistema dell'autocertificazione è il più utilizzato nel settore istruzione mentre nei servizi alle famiglie per l'85,1% degli occupati non si registra orario né presenza. Sistemi misti caratterizzano il settore delle costruzioni, dell'agricoltura, degli alberghi e ristorazione, così come quello dei servizi alle imprese.

Considerando le professioni, la registrazione delle ore o della presenza in modalità automatica è molto frequente per i conduttori di impianti, le forze armate, le professioni tecniche e quelle impiegatizie (rispettivamente 72,2%, 65,9, 66,6 e 65,1%). Una quota rilevante delle professioni intellettuali autocertifica la propria presenza o orario (36,6%).

FIGURA 4. DIPENDENTI DI 16 ANNI E PIÙ PER TIPOLOGIA DI REGISTRAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anno 2019 (2w) (valori percentuali e valori assoluti in migliaia)*



* Al netto dei 'non sa'

a) Comprende le attività immobiliari, le attività professionali scientifiche e tecniche, le attività di noleggio, agenzie di viaggio e attività di supporto alle imprese (divisioni dalla 68 alla 82).

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019

Libertà di decidere sequenza e contenuti del lavoro

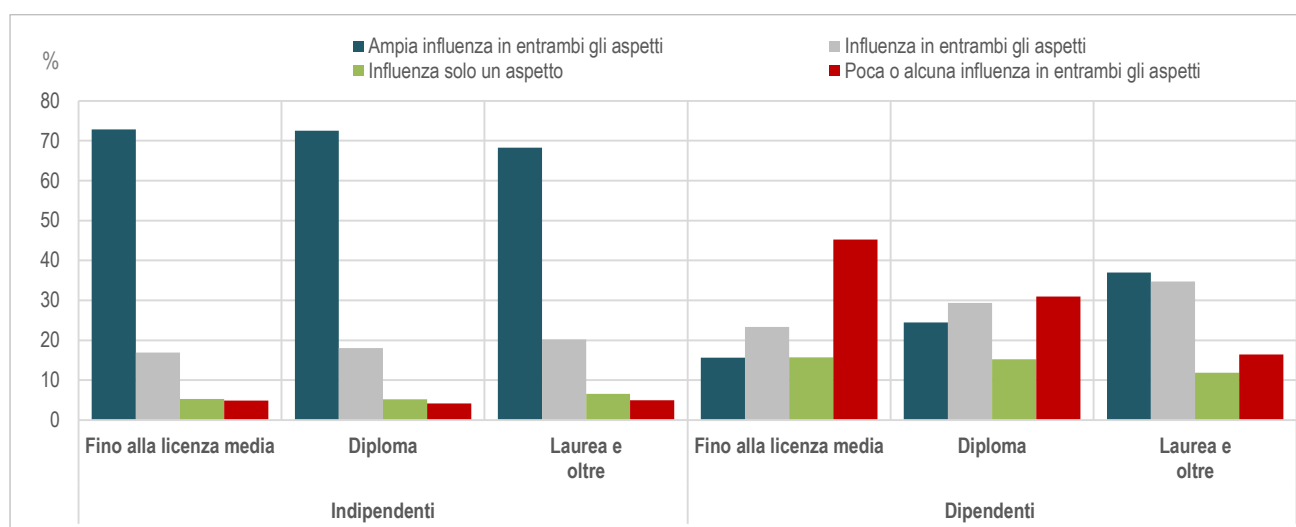
L'autonomia nello svolgimento del lavoro è stata rilevata con riferimento alla scelta dei contenuti e alla sequenza con cui le attività lavorative sono svolte. Il 61,8% degli occupati dichiara di poter influenzare entrambi gli aspetti (il 35,5% anche ampiamente), il 25,6% di avere scarsa o nulla influenza mentre il restante 12,6% può influenzare solo uno dei due aspetti.

La percentuale di chi dichiara di poter influire su entrambi gli aspetti è molto simile per donne e uomini (62,7% donne, 61,2% uomini), nonostante tra gli uomini sia più diffuso un livello di influenza più ampio (Tavola 7, in allegato). La maggiore autonomia contraddistingue anche i laureati e i lavoratori più anziani (rispettivamente, 45% e 41,4% degli occupati). Margini di autonomia più angusti riguardano invece gli stranieri (43,9%), i giovani di 15-34 anni (35,8%) e le persone meno istruite (35,3%).

Analizzando i livelli di autonomia per condizione professionale e considerando l'autonomia in entrambi gli aspetti, si passa dal 93,8% dei datori di lavoro al 38,6% dei dipendenti a termine (Tavola 8, in allegato). Da notare, anche in questo caso, la posizione intermedia dei *dependent contractor* che nel 49,8% dei casi hanno ampia autonomia e nel 21,7% la possibilità di influenzare comunque entrambi gli aspetti. Per gli autonomi puri i valori sono rispettivamente pari a 72,7 e 18,5%.

Tra i lavoratori indipendenti i livelli di autonomia prescindono dal titolo di studio (Figura 5 e Tavola 9, in allegato) mentre per i lavoratori dipendenti si osserva una relazione diretta tra autonomia e livello di istruzione, soprattutto per i dipendenti a termine. Tra questi ultimi, coloro che hanno larga autonomia sono il 14,5%: il 25,2% se hanno la laurea e il 9,7% se hanno un basso titolo di studio (per i dipendenti permanenti le percentuali sono 39,1 e 17,0% e per gli indipendenti 68,3 e 72,9% rispettivamente); oltre la metà dei dipendenti a termine con basso livello di istruzione (58,1%) ha poca o nessuna influenza nel definire ordine e contenuti del proprio lavoro (per i dipendenti a tempo indeterminato la quota scende al 42,3%).

FIGURA 5. OCCUPATI DI 16 ANNI E PIÙ PER LIVELLO DI AUTONOMIA, TITOLO DI STUDIO E CONDIZIONE PROFESSIONALE*.
Anno 2019 (2W) (valori percentuali)



* Al netto dei 'non sa'.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019

Circa la metà delle professioni qualificate ha ampia autonomia su ordine e contenuti del lavoro; solo il 10,7% dichiara poca o nessuna influenza. In particolare, l'ampia autonomia caratterizza il 78,3% di legislatori, imprenditori e alta dirigenza, il 51,5% delle professioni intellettuali, il 42,3% di quelle tecniche. Anche tra artigiani, operai specializzati e agricoltori vi è una quota significativa con ampi margini di autonomia in entrambi gli aspetti (37,0%).

All'opposto, le percentuali sono decisamente basse per conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e conducenti (10,5%) e per le professioni non qualificate (19,6%) e si contrappongono a quote molto elevate di lavoratori con poca o alcuna influenza in entrambi gli aspetti (rispettivamente 55,8 e 43,3%). Infine, gli occupati part time hanno mediamente ambiti di autonomia più stretti rispetto agli occupati a tempo pieno.

I luoghi del lavoro

L'81,7% degli occupati lavora principalmente in locali o uffici messi a disposizione dal datore di lavoro o, nel caso dei lavoratori autonomi, di proprietà (Tavola 10, in allegato). Tale condizione più spesso caratterizza le lavoratrici (90,4%), i laureati (88,8%) e i più giovani (83,4%).

Lavora principalmente da casa lo 0,8% degli occupati (1,5% tra i laureati), il 9,7% svolge la propria attività lavorativa presso i clienti (15,9% tra gli stranieri e 13,5% tra chi ha al massimo la licenza media). I lavoratori stranieri e quelli poco istruiti sono anche coloro che più spesso degli altri non hanno un luogo fisso di lavoro (rispettivamente il 10,2 e l'11,4%, rispetto al 7,1% del totale degli occupati). Ovviamente tali caratteristiche sono strettamente legate al tipo di professione e di attività lavorativa svolta. Circa un quarto degli occupati (25,7%) ha almeno due luoghi in cui svolge il proprio lavoro, soprattutto tra gli uomini e i laureati (33,3 e 33,6%), mentre

lavorare sempre nello stesso luogo caratterizza più spesso donne (84,7%), stranieri 83,8% e giovani (79,2% contro il 74,3% della media degli occupati).

I lavoratori dipendenti e i datori di lavoro svolgono la propria attività generalmente negli spazi messi a disposizione dal datore di lavoro o di proprietà (85,6 e 83,3% rispetto all' 81,7% del totale; Tavola 11, in allegato). I lavoratori dipendenti sono anche quelli che con maggiore frequenza hanno un unico luogo di lavoro (78,9% nel complesso), specie quelli a termine (82,8%). Gli autonomi senza dipendenti più spesso degli altri lavorano presso la propria abitazione (3,6% rispetto allo 0,8% della media degli occupati), presso i clienti (22,7%, con valore medio del 9,7%) o non hanno un luogo fisso di lavoro (11,5 e 7,1%). Di conseguenza per gli autonomi senza dipendenti è anche più frequente avere più sedi di lavoro (il 45,9% rispetto a una media di 25,7%).

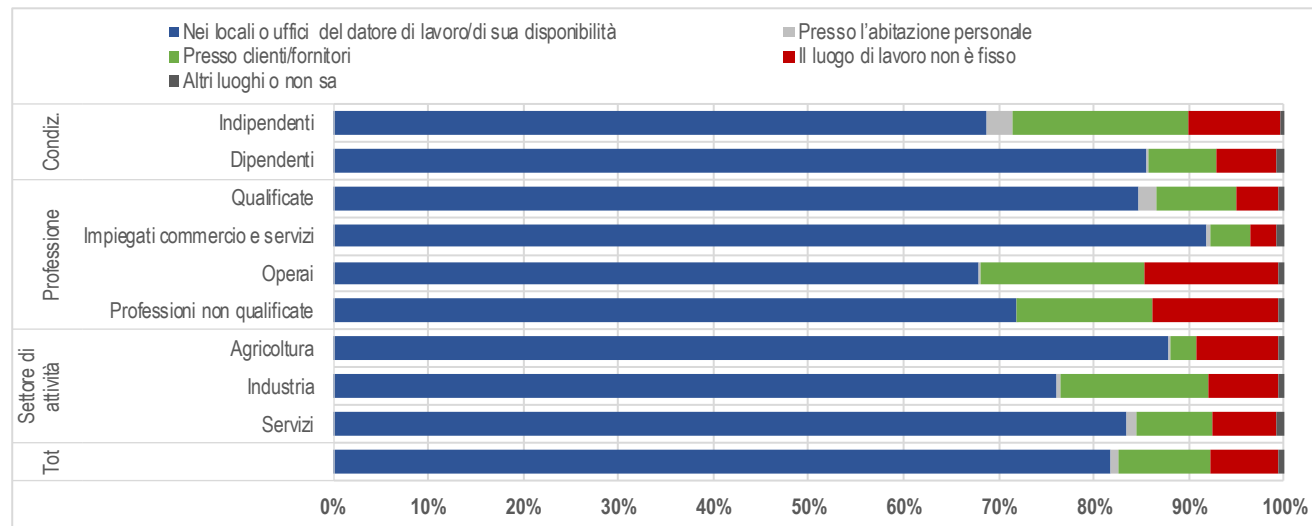
Chi svolge professioni impiegate ha di solito come luogo principale di lavoro gli uffici del datore (91,9%), una condizione simile caratterizza le professioni qualificate (84,8%) mentre per le professioni operaie è meno frequente, anche se riguarda comunque circa due lavoratori su tre. Le persone che svolgono professioni qualificate lavorano più degli altri presso il proprio domicilio (1,7% rispetto a una media dello 0,8%). Gli operai, in particolare quelli specializzati, ma anche le persone che svolgono professioni non qualificate o tecniche mostrano percentuali più elevate tra coloro che lavorano presso i clienti.

Le professioni qualificate sono anche le più mobili - cambia luogo di lavoro il 37,3% - insieme alle forze armate (50,4%); più stabili le professioni impiegate, l'88,4% ha un unico luogo di lavoro.

Il lavoro si svolge principalmente presso gli uffici del datore o presso locali propri per la quasi totalità dei lavoratori dei comparti istruzione (95,5%) e alberghi e ristorazione (93,5%). Il comparto dell'informazione e comunicazione si caratterizza per la più alta quota di occupati che lavorano principalmente presso la propria abitazione (3,6%); le costruzioni mostrano la quota più elevata di quanti lavorano presso i clienti (55,1%), i trasporti e magazzinaggio di coloro che non hanno un luogo di lavoro fisso (34,7%).

I settori in cui è più frequente avere un unico luogo di lavoro sono i servizi alle famiglie (97,1%) e alberghi e ristorazione (93,9%); all'opposto quelli in cui più spesso ci si sposta tra più luoghi di lavoro sono i trasporti e magazzinaggio (48,2%), l'informazione e comunicazione (47,6%) e le costruzioni (44,6%) (Figura 6).

FIGURA 6. OCCUPATI DI 16 ANNI E PIÙ PER LUOGO PRINCIPALE DI LAVORO E PRINCIPALI VARIABILI ECONOMICHE. Anno 2019 (2W) (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019

Lavoro da casa e *smart working*

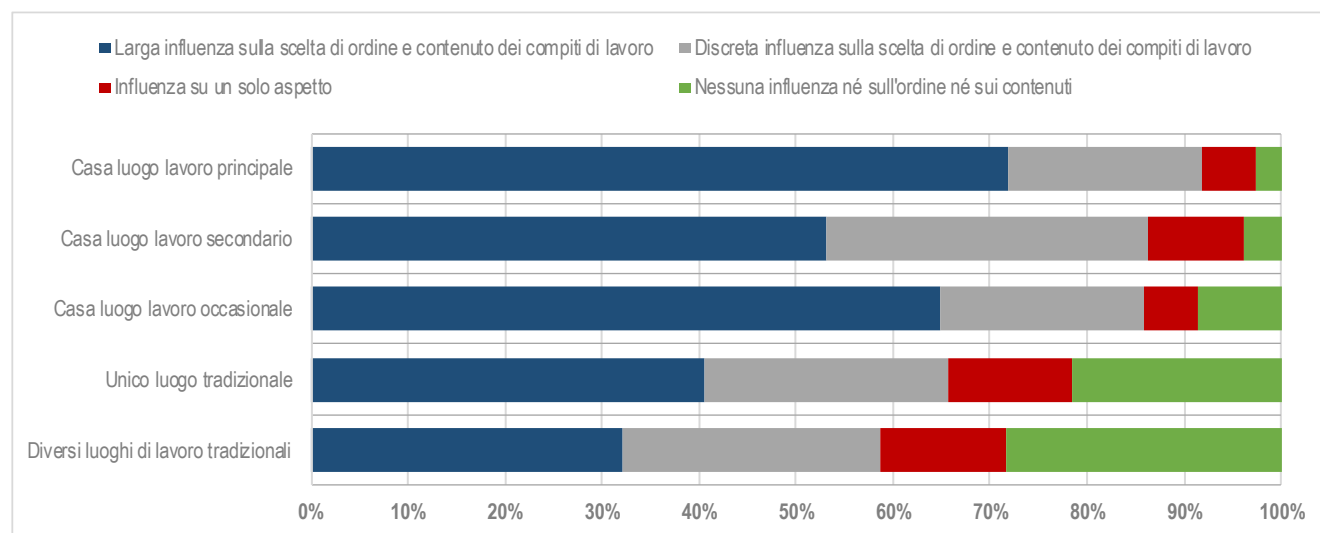
Il lavoro da casa – che nel 2019 ha coinvolto circa 1,3 milioni di occupati, il 5,7% - è più diffuso nel settore dei servizi, anche se con forti differenze tra i comparti. Lo adottano più di frequente il settore dell'informazione e comunicazione assieme a quello dei servizi alle imprese; inoltre, nel settore istruzione, l'abitazione rappresenta molto spesso il luogo di lavoro secondario (Tavola 12, in allegato). Il lavoro da casa è pressoché inesistente per gli occupati negli alberghi e ristorazione, trasporti e magazzinaggio, sanità e assistenza sociale, servizi alle famiglie.

Nello specifico dei servizi generali della pubblica amministrazione, soltanto l'1,7% dei lavoratori utilizza la casa come luogo di lavoro: lo 0,2% come luogo principale, lo 0,9% come luogo secondario, lo 0,6% occasionalmente.

La possibilità di lavorare presso il proprio domicilio è più frequente tra chi svolge una professione qualificata o di tipo intellettuale (12,9%) mentre ha più spesso un luogo di lavoro unico e tradizionale chi svolge una professione esecutiva, sia nel lavoro d'ufficio sia nel commercio (rispettivamente, 88,1 e 86,8%).

I lavoratori con almeno la laurea lavorano da casa (anche se come luogo secondario) molto più spesso di chi ha un titolo di studio più basso (12,7 contro 2,0%; Tavola 13, in allegato). Il lavoro da casa è associato a livelli di autonomia maggiori, con la possibilità di influenzare sia i contenuti sia la loro sequenza di svolgimento, specie quando la casa è il luogo principale o occasionale di lavoro (Figura 7).

FIGURA 7. OCCUPATI DI 16 ANNI E PIÙ PER LUOGO DI LAVORO E LIVELLO DI AUTONOMIA. Anno 2019 (2W) (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019

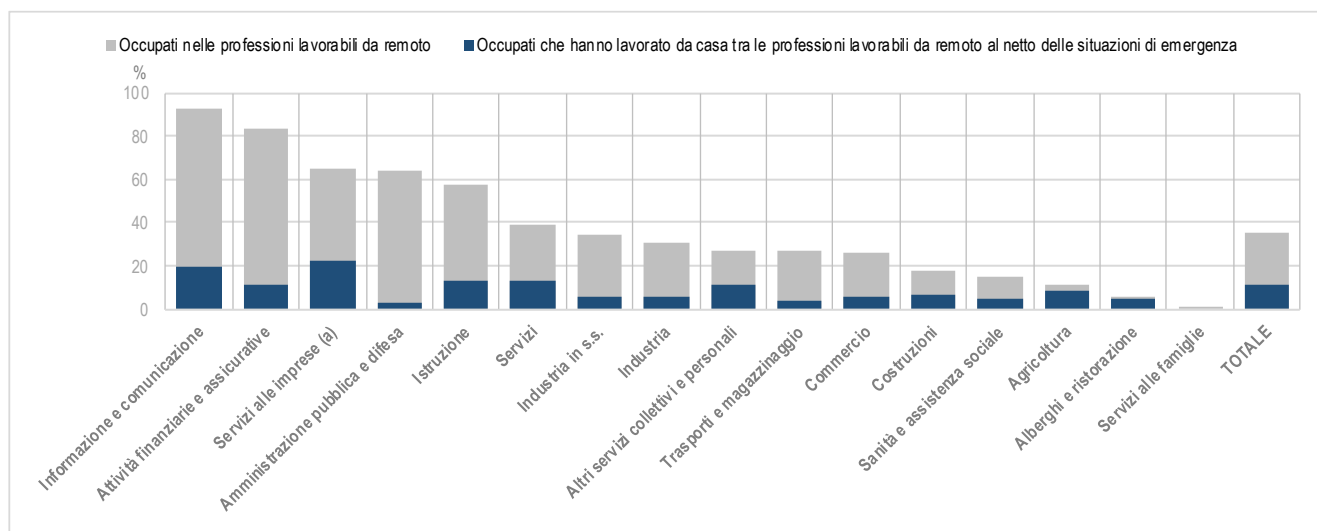
Le donne utilizzano più spesso la casa come luogo di lavoro principale e secondario ma allo stesso tempo sono presenti in misura maggiore anche tra coloro che lavorano in un unico luogo di lavoro tradizionale (Tavola 13, in allegato). Gli uomini hanno una maggiore mobilità lavorativa e più spesso, quando usano la casa come luogo di lavoro, lo fanno in modo occasionale. L'utilizzo della casa è meno diffuso tra i lavoratori meno istruiti (2,0%), gli stranieri (2,8%) e i più giovani (4,0%) i quali, come le donne, hanno più spesso attività lavorative che prevedono un unico luogo di lavoro tradizionale (rispettivamente, 76,4, 82,6 e 78,3% contro un valore medio di 73,4%). Il lavoro a casa è inoltre meno diffuso tra i lavoratori del Mezzogiorno.

Dei 408 mila lavoratori dipendenti che, nel 2019, utilizzano la propria abitazione come luogo principale o secondario di lavoro (1,7% degli occupati, il 2,3% dei lavoratori dipendenti), l'8,2% ha un contratto di telelavoro (lo 0,2% del totale dei dipendenti) e il 20,2% un accordo di *smart working* (0,5% del totale). Si tratta nel complesso di circa 116 mila persone. In entrambi i casi gli istituti sono quasi esclusivamente riservati ai lavoratori a tempo indeterminato soprattutto del settore dei servizi (circa il 73%).

Prima dell'epidemia Covid-19 il ricorso al lavoro da remoto ha interessato quindi un segmento limitato di attività e di lavoratori, nonostante la platea potenzialmente più ampia (Figura 8). Secondo una stima prodotta dall'Istat, sono 8,2 milioni gli occupati che svolgono una professione in qualche modo esercitabile da remoto⁴ (Tavola 14, in allegato), quota che scende a circa 7 milioni se si escludono le professioni per le quali il lavoro da remoto è ipotizzabile solo in situazioni di emergenza (ad esempio gli insegnanti nei cicli di istruzione primaria e secondaria). Nel corso del 2019 solo il 12,1% (circa un milione di occupati) ha concretamente sperimentato questa possibilità.

⁴ Si veda Istat, Rapporto annuale 2020, Roma, luglio 2020.

FIGURA 8. OCCUPATI DI 16 ANNI E PIU' CHE SVOLGONO PROFESSIONI TELELAVORABILI E HANNO LAVORATO DA CASA.
Anno 2019 (2W) (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc 2019

L'adozione dello *smart work* è stata tuttavia determinante per preservare i livelli occupazionali durante la pandemia e per limitare la mobilità quotidiana, soprattutto nelle aree urbane. Oltre a ridurre le possibilità di contagio, la minore mobilità lavorativa rappresenta uno strumento di salvaguardia ambientale, avendo come effetto la riduzione del tempo speso negli spostamenti e dell'inquinamento a esso associato. Nel 2019, il 2,8% degli occupati (630mila) ha dichiarato di aver impiegato più di un'ora per recarsi sul posto di lavoro, il 13,3% da mezz'ora a un'ora e l'83,1% non più di mezz'ora. Far lavorare a distanza anche solo i lavoratori che svolgono una attività telelavorabile e impiegano più di un'ora per recarsi al lavoro, significherebbe diminuire di circa 800mila ore il tempo speso negli spostamenti e l'inquinamento a esso associato per ogni giorno di *smart working*.

Glossario

Autonomi puri: si veda *Lavoratori indipendenti senza dipendenti*.

Datori di lavoro: l'insieme dei lavoratori indipendenti con dipendenti (imprenditori, liberi professionisti e lavoratori in proprio).

Lavoro presso il cliente: è inteso in senso generico, includendo anche i termini di utente o paziente. Si intende che il *luogo di lavoro* sia a casa di un cliente nel caso, ad esempio, di un assistente sociale o di un infermiere che fornisce assistenza domiciliare oppure di un consulente che, anche per periodi medio-lunghi, lavora presso l'impresa del cliente. Lo stesso vale per gli artigiani (elettricisti o falegnami).

Dependent contractor: si veda *Lavoratori autonomi senza dipendenti*.

Forme di registrazione del lavoro:

- *Con sistema automatico:* si intende quando il dipendente accede al luogo di lavoro e l'orario di ingresso o la presenza sono registrati da un sistema automatizzato o dall'avvio di una macchina o di un veicolo.
- *A cura di colleghi o supervisori:* descrive una situazione di registrazione manuale in cui il controllo o la registrazione viene effettuato da un collega o supervisore, a prescindere dal supporto che viene utilizzato per tale registrazione e che può essere tanto un foglio di carta quanto un foglio elettronico.
- *Sotto la propria responsabilità:* s'intende quando l'inserimento dei tempi viene lasciato alla discrezione del dipendente ed è indipendente dalla tecnica utilizzata che può essere: l'annotazione su carta, la compilazione di un modulo cartaceo, una compilazione di tabella di computer o un sistema elettronico.

Lavoratori indipendenti senza dipendenti: coloro che svolgono la propria attività senza vincoli formali di subordinazione e non hanno personale alle proprie dipendenze (sono esclusi i coadiuvanti familiari). Tra questi si possono distinguere gli autonomi "puri", che posseggono spiccate prerogative di autonomia organizzativa e i *dependent contractor* le cui tariffe non sono stabilite in modo autonomo perché dipendono dal cliente o dal committente o da una terza parte.

Luogo di lavoro principale: è quello in cui la persona trascorre la maggior parte del tempo o lavora più frequentemente. Se il lavoro è suddiviso in parti uguali tra due luoghi, il rispondente sceglie il principale.

Occupati: comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie, malattia o malattia o Cassa integrazione). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. I lavoratori indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Occupati dipendenti: occupati con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto.

Occupati indipendenti: coloro che svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori; liberi professionisti, lavoratori autonomi, coadiuvanti nell'azienda di un familiare (se prestano lavoro nell'impresa senza il corrispettivo di una retribuzione contrattuale come dipendenti), soci di cooperativa non dipendenti, collaboratori (con e senza progetto) e prestatori d'opera occasionali.

Smart working (o lavoro agile): modalità di realizzazione del lavoro che consente un'organizzazione autonoma e flessibile sia per gli orari che per i luoghi e che ha come vincolo principale il raggiungimento di specifici obiettivi. Lo smart work prevede generalmente un numero più basso di ore di lavoro da casa gestite con maggiore flessibilità. Non necessariamente al lavoratore viene fornito il computer ma è possibile prevedere l'accesso ai sistemi aziendali da remoto.

Telelavoro modalità di esecuzione del lavoro che consente lo svolgimento del lavoro al di fuori dei locali dell'impresa (solitamente la propria abitazione). Conserva alcuni vincoli contrattuali (es. fasce orarie). I contratti di telelavoro prevedono generalmente giorni fissi di lavoro da casa, la dotazione da parte del datore di lavoro di un computer collegato con i sistemi aziendali e sistemi di monitoraggio del lavoro effettuato.

Nota metodologica

Introduzione

La rilevazione sulle forze di lavoro è una indagine campionaria condotta mediante interviste alle famiglie, il cui obiettivo primario è la stima dei principali aggregati dell'offerta di lavoro, occupati e disoccupati.

Le principali caratteristiche della rilevazione, dagli aspetti metodologici alle definizioni delle variabili e degli indicatori, sono armonizzate a livello europeo, coerentemente con gli standard internazionali definiti dall'ILO e sono definite da specifici regolamenti del Consiglio e della Commissione europea. Il regolamento che istituisce una indagine campionaria armonizzata sulle forze di lavoro nei Paesi dell'Unione europea è il Regolamento n. 577/98 del Consiglio europeo; il Regolamento n. 1897/2000 della Commissione europea riporta la definizione di disoccupazione e i principi per la formulazione dei quesiti necessari a identificare gli occupati e i disoccupati; successivi regolamenti comunitari definiscono nel dettaglio le variabili dell'indagine.

Sempre da regolamento comunitario è disciplinata anche la realizzazione di moduli ad hoc, ovvero di moduli di approfondimento tematico. Nel 2019 il modulo ad hoc è stato dedicato all'organizzazione e agli orari di lavoro (*Work organisation and working time arrangements*; European Commission Implementing Regulation (EU) 2017/2384).

Popolazione di riferimento, unità di rilevazione e di analisi

La popolazione di riferimento è costituita da tutti i componenti delle famiglie residenti in Italia, anche se temporaneamente all'estero. Dalla popolazione di riferimento sono quindi esclusi i membri permanenti delle convivenze: ospizi, brefotrofi, istituti religiosi, caserme, ecc.

L'unità di rilevazione è la famiglia di fatto, definita come insieme di persone coabitanti ed aventi dimora nello stesso comune, legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi.

La popolazione di riferimento del modulo ad hoc 2019 è costituita da tutti gli individui di 16 anni e più.

Il disegno di campionamento

Il disegno campionario è a due stadi, rispettivamente comuni e famiglie, con stratificazione delle unità di primo stadio. Tutti i comuni con popolazione superiore ad una soglia prefissata per ciascuna provincia, detti autorappresentativi, sono presenti nel campione con probabilità pari a uno. I comuni la cui popolazione è al di sotto delle suddette soglie, detti non autorappresentativi, sono raggruppati in strati. Essi entrano nel campione attraverso un meccanismo di selezione casuale che prevede l'estrazione di un comune non autorappresentativo da ciascuno strato. Per ciascun comune campione viene estratto dalla lista anagrafica un campione casuale semplice di famiglie.

Da gennaio 2004 la rilevazione è continua, cioè le informazioni sono rilevate con riferimento a tutte le settimane di ciascun trimestre. Il campione trimestrale è uniformemente ripartito tra i 3 mesi, tenendo conto del numero di settimane che compongono ciascun mese (rispettivamente 4 o 5). Il mese di riferimento è composto dalle settimane, da lunedì a domenica, che cadono per almeno quattro giorni nel mese di calendario.

Circa il 10 per cento dei comuni campione viene ruotato annualmente. Ogni famiglia viene intervistata per due trimestri consecutivi, esce temporaneamente dal campione per i due successivi trimestri, poi viene nuovamente intervistata per altri due trimestri. Ne consegue che circa il 50% delle famiglie sono reintervistate a distanza di 3 mesi e il 50% a distanza di 12 mesi, a meno delle mancate risposte. Complessivamente, ogni famiglia rimane nel campione per un periodo di 15 mesi. Considerando che le transizioni dall'inattività all'occupazione degli individui di età superiore a 74 anni sono pressoché nulle, per ridurre la molestia statistica su questo target di popolazione, dal 1 gennaio 2011 le famiglie composte da soli ultra 74-enni inattivi non vengono reintervistate.

Il campione teorico trimestrale dell'indagine Forze lavoro è composto da 71.536 famiglie. Il modulo ad hoc è stato somministrato alle famiglie in seconda intervista (seconda wave) durante l'intero anno di rilevazione. Il campione teorico risultante ha una numerosità pari al campione teorico trimestrale. Il sistema di calcolo dei pesi è vincolato soltanto per alcuni degli aggregati principali stimati dall'indagine, è pertanto possibile che i valori assoluti riferiti alcuni aggregati differiscano da quelli riferiti al campione annuale.

La raccolta delle informazioni

L'intervista alla famiglia viene effettuata mediante tecnica mista Capi (*Computer assisted personal interview*) e Cati (*Computer assisted telephone interview*). La prima intervista a ciascuna famiglia viene condotta con tecnica Capi, le interviste successive vengono condotte con tecnica Cati (ad eccezione delle famiglie senza telefono o con capofamiglia straniero). In generale l'intervista viene condotta nella settimana successiva a quella di riferimento, o meno frequentemente nelle tre settimane che seguono. Per il modulo ad hoc somministrato in seconda intervista, la maggior parte delle interviste sono state condotte con tecnica CATI.

Taluni quesiti della rilevazione, a motivo della difficoltà nella risposta da fornire o della sensibilità dell'argomento trattato, prevedono la facoltà di non rispondere.

Ulteriori informazioni sulla Rilevazione sulle forze di lavoro e il questionario utilizzato per la raccolta dei dati sono disponibili al seguente link: <http://www.istat.it/it/archivio/8263>.

L'elaborazione dei dati: processo, strumenti e tecniche

Il campione effettivo del modulo ad hoc 2019 è composto da circa 63 mila famiglie intervistate in seconda wave e circa 121 mila individui di età maggiore di 15 anni residenti in 1.269 comuni distribuiti in tutte le province del territorio nazionale.

Lo stimatore utilizzato è uno stimatore di ponderazione vincolata i cui pesi finali, assegnati alle osservazioni campionarie, sono definiti in modo da produrre stime di popolazione residente (per sesso e classi di età) coerenti con i corrispondenti totali noti di fonte anagrafica, nell'ambito di diversi domini territoriali (regioni, province autonome di Trento e Bolzano, province, grandi comuni).

Per garantire la coerenza tra le stime dei principali indicatori ottenuti con il campione del modulo ad hoc e quelle del campione annuale della rilevazione sulle Forze di lavoro, quest'ultime sono state inserite come vincoli nella procedura di calibrazione, a livello regionale.

L'output: principali misure di analisi

Nel 2019 il modulo ad hoc inserito nella Rilevazione sulle forze lavoro è dedicato all'organizzazione e all'orario di lavoro, ovvero al grado di autonomia e flessibilità dei tempi e degli spazi di lavoro che hanno rilevanza per la conciliazione con la vita privata e per la qualità del lavoro stesso. Il modulo ha lo scopo di misurare i principali aspetti dell'organizzazione del lavoro e dell'orario di lavoro, e valutarne il grado di flessibilità di cui beneficiano e quella che gli viene richiesta di garantire.

Il modulo è rivolto a tutte le persone occupate di 16 anni o più, non importa se si tratti di lavoratori dipendenti, autonomi o coadiuvanti familiari. L'attenzione è rivolta all'attività principale.

È organizzato in tre sezioni: 1) flessibilità degli orari di lavoro; 2) metodi di lavoro; 3) luogo di lavoro. La prima considera la libertà di decidere l'orario di inizio e fine della giornata lavorativa, la possibilità di prendere una o due ore di pausa dal lavoro o di avere giorni di interruzione con breve preavviso, le richieste impreviste di cambiamento dell'orario di lavoro, la frequenza dei contatti di lavoro durante il tempo libero con richieste di agire rapidamente dopo il contatto. La seconda sezione si concentra sull'autonomia del lavoro - metodi di registrazione della presenza o dell'orario di lavoro e possibilità di influenzare l'ordine e il contenuto - e sulla frequenza del lavoro sotto la pressione di vincoli di tempo. Infine, la terza esamina i luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa e il tempo necessario per raggiungere il posto di lavoro.

La precisione delle stime

Al fine di valutare l'accuratezza delle stime prodotte da un'indagine campionaria è necessario tenere conto dell'errore campionario che deriva dall'aver osservato la variabile di interesse solo su una parte (campione) della popolazione. Tale errore può essere espresso in termini di errore assoluto (*standard error*) o di errore relativo (cioè l'errore assoluto diviso per la stima, che prende il nome di coefficiente di variazione, CV).

La valutazione della precisione delle stime del modulo ad hoc tiene conto della natura campionaria di alcune informazioni ausiliarie utilizzate come vincoli nella calibrazione e della struttura di correlazione dei dati, dovuta allo schema di rotazione adottato.

Nel prospetto A, per alcuni degli indicatori presenti in questo report, sono riportate le stime puntuali e gli errori relativi ad esse associati.

PROSPETTO A. ERRORI RELATIVI DELLE STIME DEI PRINCIPALI INDICATORI. Anno 2019

	Stima puntuale	Errore relativo (CV)
Occupati di 16 anni e più che decidono in piena autonomia l'inizio e la fine della propria giornata lavorativa (dati in migliaia)	3.833	0,00960
Occupati di 16 anni e più che devono modificare il proprio orario di lavoro per una richiesta dei superiori/clienti o per completare il lavoro meno di una volta al mese o mai (dati in migliaia)	11.713	0,00530
Occupati di 16 anni e più che sono stati contattati nel tempo libero nei due mesi precedenti l'intervista da parte di datore di lavoro e/o clienti più spesso di 2 volte (valori percentuali)	16,3% ⁵	0,00891
Occupati di 16 anni e più che hanno ampia autonomia nel definire sia i contenuti sia la sequenza del lavoro (valori assoluti)	8.134	0,00644
Occupati di 16 anni e più che lavorano come luogo di lavoro principale presso la propria abitazione (valori percentuali)	0,8%	0,04813

A partire da questi è possibile costruire l'intervallo di confidenza che, con un prefissato livello di fiducia, contiene al suo interno il valore vero, ma ignoto, del parametro oggetto di stima. L'intervallo di confidenza è calcolato aggiungendo e sottraendo alla stima puntuale il suo errore campionario assoluto, moltiplicato per un coefficiente che dipende dal livello di fiducia; considerando il tradizionale livello di fiducia del 95%, il coefficiente corrispondente è 1,96. Nel prospetto B, sono illustrati i calcoli per la costruzione dell'intervallo di confidenza di una delle stime in valore assoluto e di uno degli indicatori percentuali.

PROSPETTO B. CALCOLO ESEMPLIFICATIVO DELL'INTERVALLO DI CONFIDENZA. Anno 2019

	Occupati di 16 anni e più che decidono in piena autonomia l'inizio e la fine della propria giornata lavorativa (dati in migliaia)	Occupati di 16 anni e più che sono stati contattati nel tempo libero nei due mesi precedenti l'intervista da parte di datore di lavoro e/o clienti più spesso di 2 volte (valori percentuali)
Stima puntuale:	3.833	16,3
Errore relativo (CV)	0,00960	0,00891
Stima intervallare		
Semi ampiezza dell'intervallo:	$(3.833 \times 0,00960) \times 1,96 = 72$	$(16,3 \times 0,00538) \times 1,96 = 0,3$
Limite inferiore dell'intervallo di confidenza:	$3.833 - 72 = 3.761$	$16,3 - 0,3 = 16,0$
Limite superiore dell'intervallo di confidenza:	$3.833 + 72 = 3.905$	$16,3 + 0,3 = 16,6$

Il modulo ad hoc 2019 e la diffusione dei risultati

Il file di microdati per la ricerca sarà pubblicato nel mese di ottobre 2020.

Ricercatori e studiosi potranno inoltre accedere al Laboratorio di Analisi dei Dati Elementari (ADELE) per effettuare le proprie analisi statistiche sui microdati dell'indagine e dell'approfondimento tematico del Modulo ad hoc 2019, nel rispetto delle norme sulla riservatezza dei dati personali.

Per chiarimenti tecnici e metodologici

Alessia Sabbatini, sabbatini@istat.it

Francesca della Ratta Rinaldi, dellarat@istat.it

⁵ Nel testo del rapporto il dato è pari a 16,6% perché gli occupati di 16 anni e più che sono stati contattati nel tempo libero nei due mesi precedenti l'intervista da parte di datore di lavoro e/o clienti più spesso di 2 volte è calcolato al netto dei 'non sa' ed è di 16,6%.