

**“Da conciliazione a costrizione:  
il part-time in Italia non è una scelta.  
Proposte per l’equità di genere  
e la qualità del lavoro”**



**FORUM  
DISUGUAGLIANZE  
DIVERSITÀ**



**Da conciliazione a costrizione:  
il part time in Italia non è una scelta.  
Proposte per l'equità di genere  
e la qualità del lavoro**

---

# Indice

<b>1. Part-time e part-time involontario: dati dall'Europa e dall'Italia</b> .....	9
1.1. Il confronto con l'Europa .....	9
1.2. Il part-time involontario in Italia: alcune caratteristiche .....	10
1.3. Focus sui nuovi contratti: il ruolo del part-time .....	12
1.4. Il ricorso al part-time nelle unità locali italiane .....	13
<b>2. Lettura e analisi del fenomeno</b> .....	19
<b>3. Proposte di policy</b> .....	21
<b>4. “Non è stata una mia scelta”.</b> <b>Storie di lavoratrici che non scelgono il lavoro part-time</b> .....	24
<b>Riferimenti bibliografici</b> .....	27

## Premessa

*Il documento è frutto del lavoro collettivo di un gruppo composto da Giorgia Amato, Ricercatrice del Forum Disuguaglianze e Diversità, Susanna Camusso, Senatrice del Partito Democratico, Daniela Luisi, Ricercatrice e membro dell'Assemblea del Forum Disuguaglianze e Diversità, Matteo Luppi, Ricercatore Inapp, Federica Pintaldi, Dirigente di ricerca Istat e Silvia Vaccaro, Responsabile comunicazione del Forum Disuguaglianze e Diversità. Il testo che segue contiene una ricognizione dei principali dati disponibili sul part-time e sul part-time involontario, una loro analisi e alcuni spunti di policy per invertire la rotta. Il lavoro è corredato da storie di lavoratrici con un contratto part-time involontario.*

*[Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità dei rispettivi autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente di appartenenza]*

## Sintesi

Questo documento si concentra su un particolare fenomeno che presenta un forte trend di crescita: il **part-time involontario** che oggi riguarda oltre 2 milioni di lavoratori e lavoratrici (su 4 milioni e 203 mila di lavoratori e lavoratrici part-time)<sup>1</sup>, che non traggono da questa condizione alcun beneficio, né rispetto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro né sul fronte remunerativo. Si tratta, infatti, di lavoratrici e lavoratori che hanno cercato, o cercano un impiego a tempo pieno, ma accettano/subiscono per **necessità/assenza di altre possibilità** un lavoro part-time e che il loro orario sia allungato secondo la necessità del datore di lavoro.

Mentre la definizione di lavoratori e lavoratrici occupati con un part-time involontario risulta essere molto chiara in linea teorica, la trasposizione pratica di tale differenziazione risulta essere invece piuttosto complessa e delicata. Al fine di proporre delle politiche che possano disincentivare efficacemente il part-time involontario riteniamo necessario far emergere il fenomeno attraverso una logica di differenziazione negativa: identificare il part-time volontario e, per esclusione, quello involontario. L'Italia vive infatti un paradosso. Il lavoro a orario ridotto è una delle strade a cui in molte parti del mondo si guarda per consentire che la riduzione dei tempi di lavoro, anziché provocare disoccupazione, si trasformi per tutti, indipendentemente dal genere, in un riequilibrio fra tempi di vita e tempi di lavoro. Invece in Italia molto spesso è l'esito involontario di una marginalizzazione del lavoro che colpisce soprattutto le donne. La crescita che registriamo in Italia è anomala rispetto ad altri Paesi europei: tra il 2004 e il 2018 infatti la quota di part-time involontario calcolata rispetto al part-time totale è quasi raddoppiata, passando dal 36,2% del 2004 al 64,4% del 2018<sup>2</sup>.

Il part-time involontario risulta strettamente connesso con forme di lavoro precarie, più fragili, e meno soddisfacenti sia per i lavoratori che per le lavoratrici. Queste ultime, in particolare, risultano essere maggiormente coinvolte e colpite da questo fenomeno: rispetto all'incidenza sul totale degli occupati, nel 2022, si passa dal 5,6% per gli uomini al 16,5% per le donne. Inoltre, come noto, il fenomeno del part-time nel suo complesso è prevalentemente femminile: in oltre il 60% delle imprese i dipendenti part-time sono quasi esclusivamente o esclusivamente donne.

Il documento permette una comprensione complementare del fenomeno sia attraverso l'osservazione dei lavoratori e lavoratrici, e delle loro relative caratteristiche, che rispetto alle imprese che utilizzano personale a tempo parziale.

Dai dati si osserva che rispetto alla totalità delle realtà produttive italiane, le imprese che hanno un utilizzo dello strumento del part-time strutturale (oltre il 70% sul totale delle persone impiegate) hanno una probabilità maggiore di operare nel Sud e nelle Isole e tendono ad essere di grandi dimensioni. Tale tipologia di imprese si caratterizza per un forte ricorso a contratti atipici. Confrontando le sole imprese interessate dal part-time emerge

<sup>1</sup> Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro 2022.

<sup>2</sup> Fonte: Eurostat, Labour force survey.

che in quelle in cui vi è un ricorso elevato a questo strumento (strutturale, ossia superiore al 70%) hanno una probabilità maggiore di operare nel macrosettore degli “altri servizi” e nel macrosettore del commercio e turismo. Un altro dato interessante riguarda la polarizzazione rispetto alla dimensione d’impresa. Tali realtà produttive presentano infatti probabilità maggiori di essere microimprese (meno di 5 addetti) e imprese di grandi dimensioni con oltre 250 addetti. Rispetto alla gestione delle risorse umane, i dati evidenziano che le imprese in cui l’utilizzo del part-time è strutturale presentano la probabilità inferiore di rientrare nel cluster delle imprese definito “smart”, caratterizzate da un’elevata qualità del lavoro, mentre presentano una buona probabilità di rientrare nel cluster ibrido in cui il grado di tutela e partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici risulta essere nettamente inferiore.

In generale, anche a seguito della legge 81/2015 (jobs act) con la quale si rafforzano come “corredo” del part-time le clausole elastiche, il lavoro supplementare e il lavoro straordinario, in Italia la diffusione del part-time – che in oltre la metà di casi è involontario, ossia non voluto da chi lavora – sembra più dovuta alle esigenze delle imprese di ridurre il costo del lavoro che a quelle degli individui di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Infatti, le clausole flessibili ed elastiche permettono di aumentare e diminuire l’orario di lavoro del contratto part-time trasformandolo “di fatto” full-time all’occorrenza, in presenza di picchi di lavoro.

Un disegno efficace di politiche pubbliche può invertire la rotta, proponiamo dunque tre aree di possibile intervento al fine di migliorare l’attuale condizione di lavoratori e lavoratrici.

**Contrattazione:**

- il lavoro ad orario ridotto dovrebbe essere associato ad un contratto a tempo indeterminato;
- migliorare gli strumenti per la tutela contrattuale del lavoratore e della lavoratrice: dunque definire il numero minimo di ore, programmare turni e fasce orarie di lavoro, monitorare l’aderenza del monte ore definito contrattualmente e il lavoro straordinario, monitorare il ricorso all’uso di clausole elastiche e al lavoro supplementare, definire le clausole con il diritto di precedenza per la trasformazione in tempo pieno;
- prevedere che i contributi previdenziali di chi lavora part-time costino di più di quelli pagati attualmente per la stessa tipologia di contratto;
- costruire una gradualità nella quota progressiva del costo contributivo a carico del datore di lavoro proporzionale al grado di ricorso a questa tipologia di forma contrattuale.
- Inserire un sistema di denuncia a tutela del lavoratore e della lavoratrice;
- Costruire una politica di incentivazione per la trasformazione da contratto part-time a contratto full-time.

**Aumento dei controlli:**

- inserire un sistema di denuncia a tutela del lavoratore e della lavoratrice;
- costruire una politica di incentivazione per la trasformazione da contratto part-time a contratto full-time.

**Disincentivi alle forme involontarie di part-time:**

- migliorare il sistema di controlli aderendo alla raccomandazione Europea che prevede l’aumento degli ispettori del 20% (controlli relativi a clausole concordate prima, contributi annui sufficienti a raggiungere la soglia, ore effettivamente lavorate coerenti con quelle previste nel contratto, etc.).

# 1. Part-time e part-time involontario: dati dall'Europa e dall'Italia

## 1.1 Il confronto con l'Europa

In un quadro di marcata vulnerabilità lavorativa delle donne, i due Rapporti del CNEL (Fellini e Reyneri, 2018 e 2019) sul mercato del lavoro evidenziano il significativo aumento del part-time in Italia. In questo periodo infatti si è registrata una significativa diminuzione dei lavori a tempo pieno, mentre il numero complessivo di chi ha un impiego - registrato alla fine del decennio di crisi - è analogo, se non addirittura di poco superiore a quello del 2008. Di seguito alcuni dati che mostrano come in effetti le donne siano la categoria più vulnerabile nel mercato del lavoro italiano:

- il tasso di occupazione femminile (20-64 anni) è del 55% contro il 74,7% degli uomini (Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro 2022), registrando dunque una distanza di oltre 19 punti percentuali;
- il tasso di occupazione di donne senza figli (25-49 anni) è pari al 76,6% e quello delle donne con figli minori di 6 anni è del 55,5% (Istat, Rapporto Bes 2022);
- i divari territoriali relativamente al tasso di occupazione femminile sono molto significativi: al Nord lavora il 65,3% delle donne, al Centro il 61,8% e infine nel Mezzogiorno la percentuale cala al 37,1 (Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro 2022).

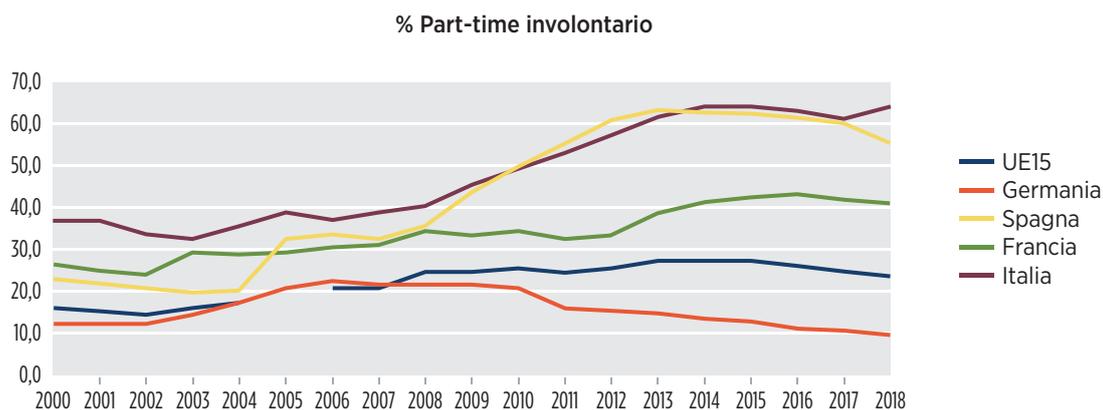
Tuttavia l'Italia, a differenza di quasi tutti gli altri paesi EU, ha visto l'aumento del part-time involontario, quello non scelto da chi lavora: il 30% dei posti di lavoro che nel 2018 ha riportato l'occupazione agli stessi livelli pre-crisi deriva infatti da part-time involontario (Fellini e Reyneri, 2018). Dunque, il principale "prodotto avvelenato della (precedente) crisi" (Fellini, Reyneri, 2019, p.37) è stato l'aumento del part-time involontario, più che la precarietà, poiché la quota di dipendenti a tempo indeterminato sul totale di chi ha un'occupazione è rimasta la medesima.

L'abuso del part-time involontario in Italia più che in altri Paesi europei è confermato anche dai dati Eurostat: l'incremento di questo fenomeno negli ultimi 20 anni non ha seguito dinamiche analoghe tra i vari paesi europei, come avvenuto invece per il part-time in generale (Busilacchi et al., 2024). La quota di part-time in Italia nel 2022 (18,2%) si è avvicinata a quella media europea (18,5%). Tuttavia, a una quota di lavoro a tempo parziale pressoché analoga tra Italia ed Europa corrisponde il peso estremamente differente di quanti e quante lavorano in part-time in mancanza di un'alternativa a tempo pieno. Nella media EU i lavoratori e le lavoratrici in part-time involontario sul totale di chi ha un impiego part-time sono meno di un quarto (19,7%) a fronte di più di uno su due in Italia (56,2%), il che segnala quanto **il ricorso al part-time in Italia sia legato più a strategie delle imprese che a esigenze degli individui di conciliazione tra lavoro e vita privata.**

Ciò era vero già nel 2000, quando l'Italia registrava un 37,2% di part-time involontario rispetto alla quota totale di part-time, mentre l'Europa a 15 paesi (EU15) segnava un valore pari a meno della metà (16,3%).

La Figura 1 evidenzia che in Italia, così come in Spagna, il secondo decennio di questo millennio è coinciso con una forte impennata della percentuale di part-time involontario, con un aumento di 25 e 20 punti percentuali rispettivamente rispetto al millennio precedente (da tenere in considerazione tuttavia che la Spagna dal 2017 ha registrato un'inversione di tendenza, a differenza del caso italiano). Tra il 2004 e il 2018 la quota di part-time involontario rispetto al part-time complessivo è quasi raddoppiata nel nostro paese, crescendo inesorabilmente dal 36,2% del 2004 al 64,4% del 2018.

Figura 1 – Tasso di part-time involontario sul totale degli occupati part-time: un quadro europeo.



Fonte: Eurostat, Labour force survey (Fellini e Reyneri, 2018).

L'incremento del part-time involontario ha riguardato in maniera analoga donne e uomini: per le prime l'aumento nel periodo 2004-2018 è stato di circa il 27% (passando dal 33,1 al 60,3%), mentre per i secondi la crescita è stata di circa 30 punti percentuali (da 46,7% a 76%). Tuttavia, è necessario sottolineare che la quota di donne che lavorano a part-time involontario rappresenta circa il 70% del totale di questo fenomeno (un dato costante in questo quindicennio: la tendenza è diminuita di soli due punti, dal 71% del 2004 al 69% del 2018).

Infine, secondo l'ultimo **Gender Equality Index**, sviluppato dallo European Institute for Gender Equality (EIGE) – che elabora dati raggruppati in sei domini di vita di uomini e donne: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, ed è composto da 31 indicatori - l'Italia ottiene un punteggio di 68,2 su 100, posizionandosi al 13° posto tra i paesi dell'Unione Europea, con 2 punti in meno rispetto alla media dell'UE. Il nostro paese è ancora stabilmente all'ultimo posto dal 2013 in Europa nel dominio del lavoro.

## 1.2. Il part-time involontario in Italia: alcune caratteristiche

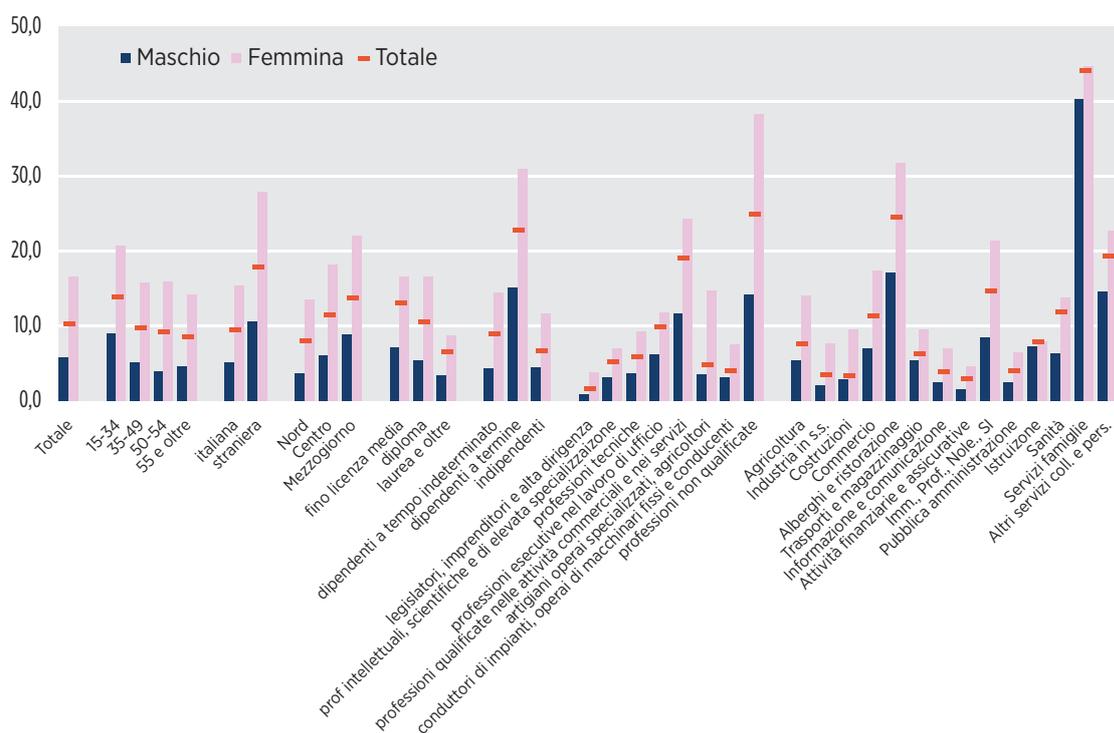
La crescita significativa del part-time involontario in Italia si inquadra in un contesto di generali trasformazioni del mercato del lavoro. **Tra i diversi fattori che hanno inciso sulla crescita del part-time vi è l'aumento della partecipazione femminile** al mercato del lavoro, contestuale alla ricomposizione dell'occupazione per settore di attività economica che ha visto espandersi i comparti dei servizi dove il tempo parziale è più diffuso e il calo di quelli a maggiore intensità dell'occupazione a tempo pieno, come l'industria in senso stretto e le costruzioni. In sintesi:

1. **nel 2022 le persone occupate a tempo parziale stimate dalla Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat sono 4,2 milioni, il 18,2% del totale;**
2. **il lavoro a tempo parziale ha una connotazione fortemente femminile: circa tre quarti delle persone occupate con questo regime orario sono donne.** Sebbene la quota di chi lavora a orario ridotto riguardi anche gli uomini, il fenomeno è ancora poco diffuso (8,3% rispetto al 31,8% delle donne) influenzando ancora meno sull'occupazione complessiva. Lo stesso andamento si verifica anche per il **part-time involontario**, per cui **l'incidenza sul totale delle persone occupate passa dal 5,6% per gli uomini al 16,5% per le donne;**
3. **i settori dei servizi alle famiglie e degli alberghi e ristorazione** sono caratterizzati contestualmente da percentuali di part-time e di part-time involontario più alte della media, insieme a chi svolge professioni non qualificate. **Inoltre, a subire in misura maggiore il part-time come condizione imposta, sono i lavoratori e le lavoratrici a termine:** l'incidenza del part-time involontario sul totale di chi ha un impiego a tempo determinato è del 23% (79% sul totale part-time) contro il 9% dei e delle dipendenti a tempo indeterminato (51% se a tempo parziale) e il 7% dei e delle indipendenti (47% se part-time). **I settori di attività del terziario e la posizione lavorativa influiscono su una maggiore incidenza del part-time involontario tra chi lavora di sabato e domenica;**

4. in relazione alle caratteristiche socio-demografiche, **il part-time involontario oltre che essere più diffuso tra le donne è più frequente nel Mezzogiorno, tra le persone straniere e tra chi possiede un basso titolo di studio**. Il part-time involontario, inoltre, è più frequente tra le giovani donne che lavorano a tempo parziale per mancanza di lavoro a tempo pieno: si parla del 21% delle occupate di 15-34 anni (65% delle lavoratrici part-time) rispetto al 14% di quelle di 55 anni e oltre (49% delle lavoratrici a tempo parziale);
5. il part-time involontario ha degli **effetti retributivi** molto significativi su chi lavora, che per il 39% vive in famiglie senza altro reddito, e laddove svolge mansioni poco qualificate (caso che si verifica per il 70% di chi ha un impiego con questa forma contrattuale) guadagnava (nel 2019) stipendi tra i 580 e 760 euro al mese (Fellini e Reyneri 2019);
6. nel complesso, **il part-time involontario va dunque ad aggiungersi a situazioni lavorative già minate da vulnerabilità e scarsa qualità del lavoro**. Ciò trova conferma negli indicatori soggettivi sulla soddisfazione del lavoro e sulla paura di perdere l'occupazione: **chi è in part-time involontario ha una soddisfazione media inferiore al totale**, dovuta soprattutto ai punteggi medi sulle dimensioni dell'orario di lavoro, del guadagno, delle opportunità di carriera e della stabilità.

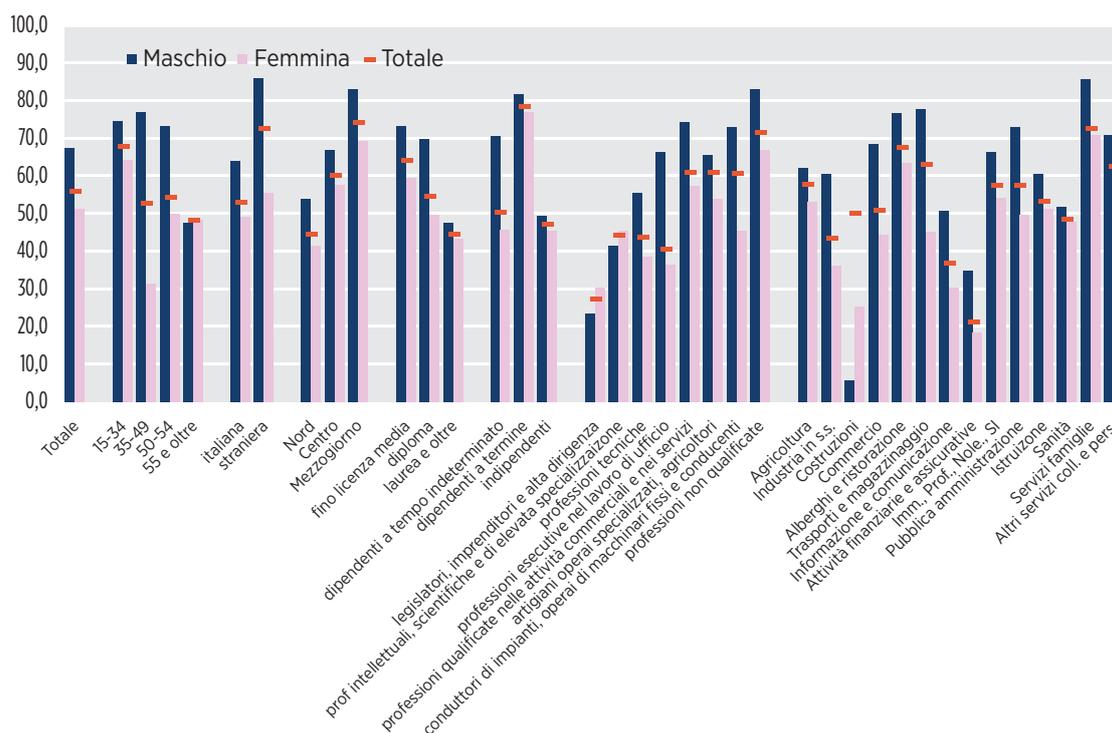
Le figure 2 e 3 mostrano l'incidenza del part-time involontario rispettivamente sul totale delle persone occupate e delle persone occupate part-time considerando il genere e altre caratteristiche socio-demografiche.

**Figura 2 – Incidenza del part-time involontario sul totale occupati per genere e diverse caratteristiche. Anno 2022 (valori percentuali).**



Fonte: elaborazioni su dati Istat della Rilevazione sulle forze di lavoro 2022.

Figura 3 – Incidenza del part-time involontario sui lavoratori part-time per genere e diverse caratteristiche. Anno 2022 (valori percentuali).



Fonte: elaborazioni su dati Istat della Rilevazione sulle forze di lavoro 2022.

### 1.3. Focus sui nuovi contratti: il ruolo del part-time<sup>3</sup>

Come evidenziato già nel primo paragrafo anche l'analisi dei dati Inps sull'andamento dei contratti attivati nel primo semestre 2022, mostra una **crescita del lavoro femminile all'insegna della precarietà e della debolezza contrattuale**, del regime orario ridotto e conseguentemente della minore redditività. L'analisi evidenzia quanto la **componente femminile del mercato del lavoro sia connotata da una condizione di debolezza rafforzata**, data dalla compresenza di due fattori di criticità associati: **la forma precaria contrattuale e il tempo parziale, quale forma di orario ridotto**.

Nel primo semestre del 2022 risultano attivati 4.269.179 contratti, di cui solo il 41,5% a donne. La quota di contratti stabili incide per il 20% su quelli maschili e solo per il 15% di quelli femminili. Resta ampia la quota di contratti a termine per entrambi, con una forte collocazione nel lavoro stagionale, nel lavoro a somministrazione e in quello intermittente.

**Su tutti i contratti attivati nel I semestre 2022 il 35,6% è a part-time**, con consolidate differenze di genere: **sul totale dei contratti attivati a donne quasi la metà (il 49%) è a tempo parziale contro il 26,2% dei contratti attivati agli uomini**. Una proporzione che ricalca esattamente quella del 2021. Questo *gap* appartiene a tutte le tipologie contrattuali. In particolare, se guardiamo al tempo indeterminato che rappresenta solo il 15% dei contratti attivati a donne, oltre la metà di questa quota (il 51,3%) è a tempo parziale.

**Si conferma, dunque, la specificità femminile del part-time come forma di ingresso al lavoro.**

Analizzando la **condizione lavorativa femminile guardando al concetto di "debolezza rafforzata"** e quindi osservando solo i contratti di lavoro a tempo determinato, che occupano il 38% dei contratti delle donne e il 43% di quelli degli uomini, si nota che della prima quota il 64% è part-time e della seconda lo è il 32%. Inoltre, se si

3 Dati e testo di analisi estratti da Inapp, *Gender Policies Report*, 2022 (Capitolo 1 - pagg. 7, 24, 25).

somma al tempo determinato anche l'apprendistato e il lavoro stagionale, per le donne si supera il 70%. Dato sottostimato che non considera il lavoro in somministrazione, per mancanza del dato disaggregato sulla tipologia contrattuale.

Quando il part-time coincide con una condizione contrattuale di accesso al lavoro e non con una condizione scelta, reversibile ai sensi delle norme, significa che l'ingresso nel mercato del lavoro delle donne avviene sin da subito con una penalizzazione oraria, e quindi retributiva, maggiore degli uomini. Questo fattore, parzialmente collegato alla specificità produttiva dei settori economici a prevalenza femminile, rischia di diventare un ulteriore fattore strutturale della debolezza del lavoro delle donne e uno dei fattori che incide all'ampliamento del *gender pay gap* a livello nazionale.

**La prevalenza femminile nel part-time e nell'indicatore di debolezza rafforzata appartiene anche alla classe giovanile (under 29)**, classe di età in cui il primo ingresso al lavoro può avere un ruolo importante. In questa classe di età il part-time, al pari del lavoro a termine o discontinuo, può avere fisiologicamente un'incidenza maggiore - ed in questa prospettiva, probabilmente, va letta la quota maschile comparativamente più alta del dato medio relativo alla classe di età "15-64" anni. Tuttavia, pur con questo caveat, il modello di lavoro a orario ridotto è comunque apparentemente e irreversibilmente connotato da *gap* di genere.

Per capire il ruolo che il part-time ha esercitato nel corso del tempo e in che modo è stato rappresentato lo specchio di un mercato del lavoro in cambiamento, il rapporto Inapp analizza **la dinamica della quota di part-time sul totale dei contratti stipulati, separatamente per uomini e donne**. Questa analisi è rappresentata sia per i contratti a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato.

Dato lo scenario strutturale di *gap* di genere del part-time, le cui curve parallele di uomini e donne segnano una distanza media di 30 punti percentuali, si evince che **sino al 2016 il part-time prevalente in fase di attivazione, per entrambi i generi, era quello a tempo indeterminato**. Come se i nuovi contratti a tempo parziale fossero il risultato dell'incontro tra esigenze di stabilità contrattuale e ore ridotte per l'esecuzione della prestazione. Da metà 2016 e più compiutamente **dal 2017, la quota di part-time a tempo determinato si impenna e supera quella a tempo indeterminato sia per uomini che per donne**, diventando una modalità ordinaria di reclutamento, tanto che la sua incidenza sul totale dei contratti diventa stabile sino al 2020, anno della pandemia, da cui poi la forma contrattuale a tempo indeterminato riprende una tendenza in recupero. **Anche la fase post 2020, tuttavia, segna un rialzo della quota di part-time a tempo determinato maggiore per le donne** i cui posti di lavoro della ripresa sono fortemente caratterizzati dalla debolezza rafforzata.

## 1.4 Il ricorso al part-time nelle unità locali italiane

L'indagine Inapp Qualità del Lavoro nella sua componente relativa alle unità locali, condotta nel 2021, permette di ottenere importanti informazioni rispetto alla distribuzione dei lavoratori e delle lavoratrici part-time nelle realtà produttive italiane e le relative caratteristiche di quest'ultime. L'indagine insiste sulle unità locali, ossia le singole unità produttive delle imprese che nel caso di imprese monolocalizzate, il 65% delle imprese italiane nel 2021, coincidono con l'impresa stessa, mentre nel caso di imprese plurilocalizzate (35%), le informazioni raccolte riguardano la singola unità produttiva piuttosto che l'impresa nel complesso<sup>4</sup>.

È possibile identificare quattro tipologie di unità locali in base all'impiego di persone part-time rispetto alla totalità dei dipendenti:

1. nessun persona impiegata part-time. Questo si verifica in più della metà delle unità locali (54,8%);
2. utilizzo parziale o limitato del part-time, ossia un'incidenza dei lavoratori e delle lavoratrici a questo regime orario sul totale pari o inferiore al 30%. Questo si verifica nel 19,4% delle imprese (utilizzando qui ed in seguito questo termine come sinonimo di unità locali);

<sup>4</sup> La struttura dell'indagine e la strategia di campionamento permettono di stimare i fenomeni di interesse rispetto alla totalità delle unità locali presenti sul territorio italiano nel 2021 appartenenti al settore privato extra agricolo.

3. utilizzo sostanziale o funzionale del part-time, con un'incidenza delle persone occupate a regime orario ridotto compresa tra il 30% e il 70%. Quasi il 14% delle imprese totali si concentra in questa tipologia di utilizzo;
4. utilizzo strutturale del part-time, ossia quelle imprese in cui **oltre i due terzi (70%) delle persone occupate risulta inquadrata a regime orario ridotto, e questa categoria riguarda quasi il 12% delle imprese.**

La tabella successiva (Tabella 1) conferma chiaramente che l'occupazione part-time è una questione prevalentemente femminile. Nel **61,5% delle imprese le persone occupate part-time sono quasi esclusivamente o esclusivamente donne**, mentre nel 20% la quota di lavoratrici part-time supera, anche ampiamente, la metà. Solo nel 17,3% dei casi si registra la presenza di lavoratori part-time uomini superiore alla componente femminile.

**Tabella 1 – Incidenza delle lavoratrici in regime di part-time sul totale delle persone occupate part-time. Anno 2021 (valori percentuali).**

Incidenza donne su totale PTs	Distribuzione Unità locali	
	%	% cumulata
0%-49,9%	17,3	17,3
50%-94,9%	21,2	38,5
95%-100%	61,5	100,0
Totale	100,0	-

Fonte: elaborazioni su dati Inapp, indagine Qualità del Lavoro lato unità locali 2021.

**Tabella 2 – Relazione tra incidenza dei dipendenti con part-time sul totale delle persone occupate rispetto all'incidenza del part-time femminile. Anno 2021 (valori percentuali).**

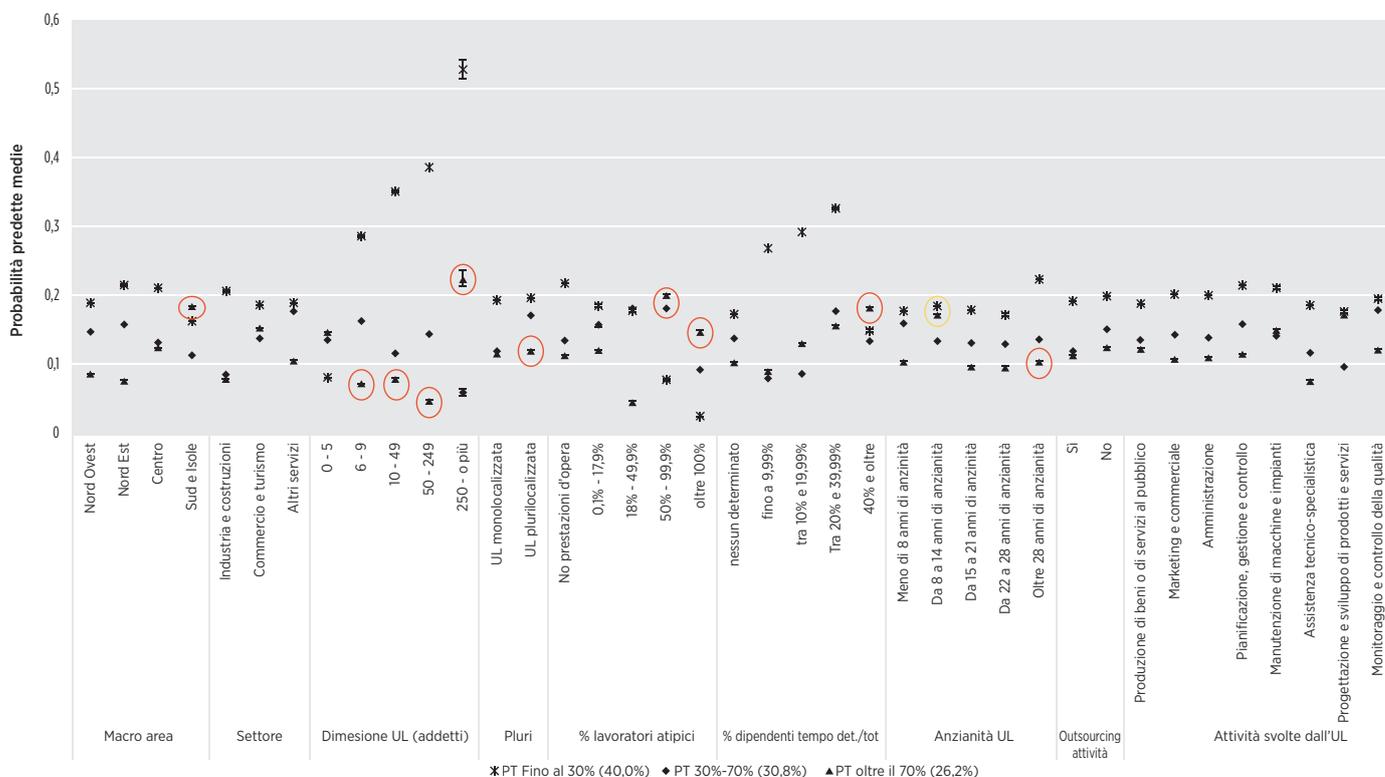
Incidenza Donne su totale PTs	Incidenza PT su totale addetti			Totale
	fino al 30%	30%-70%	oltre il 70%	
0%-49,9%	20,2	16,9	12,8	17,3
50%-94,9%	12,9	24,1	32,3	21,2
95%-100%	66,9	59,0	54,9	61,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp, indagine Qualità del Lavoro lato unità locali 2021.

La **Tabella 2** mostra che, seppur con qualche variazione rispetto al contesto nazionale complessivo, **l'elevata incidenza femminile tra chi ha un impiego part-time caratterizza tutti e tre i gruppi identificati in precedenza**. Se da un lato, infatti, il gruppo definito a part-time strutturale, in virtù dell'elevato ricorso a tale tipologia di lavoro, presenta una quota inferiore di imprese caratterizzate quasi esclusivamente da lavoratrici part-time (95% o oltre); dall'altro questo gruppo presenta un'incidenza maggiore di quasi 10 punti percentuali per quanto riguarda le imprese con una quota di lavoratrici a part-time ben oltre la metà (50%-94,9%). Alla luce di tali considerazioni le analisi successive relative sia alle caratteristiche strutturali che di gestione delle risorse umane non differenziano per quota di lavoratrici part-time sul totale di chi lavora part-time.

In relazione alle caratteristiche strutturali delle imprese<sup>5</sup> (Figura 4) si osserva che, rispetto alla totalità delle realtà produttive italiane, **le imprese che hanno un utilizzo dello strumento del part-time strutturale (oltre il 70%) hanno una probabilità maggiore di operare nel Sud e nelle Isole e tendono ad essere di grandi dimensioni.** Inoltre, al pari dell'elevato ricorso al part-time, **tali imprese si caratterizzano per un forte ricorso a contratti atipici.** Esse presentano infatti la probabilità più elevata di avere una quota di lavoratori atipici superiore alla quota di dipendenti ("oltre 100%" nel grafico), e un risultato simile riguarda sia un'incidenza dei lavoratori atipici superiore al 50%, che l'elevata incidenza delle persone impiegate a tempo determinato sul totale dei dipendenti (oltre il 40%). Queste imprese, infine, si caratterizzano per essere giovani, presentando la probabilità inferiore tra i tre gruppi analizzati di avere un'anzianità superiore ai 28 anni. Non si registrano invece particolari elementi caratterizzanti per quanto riguarda il settore di attività economica in cui queste imprese operano, né circa le loro specifiche attività e il grado di outsourcing.

**Figura 4 –Determinanti strutturali delle imprese appartenenti ai 3 gruppi di incidenza dei dipendenti a part-time rispetto al totale delle imprese. Anno 2021.**

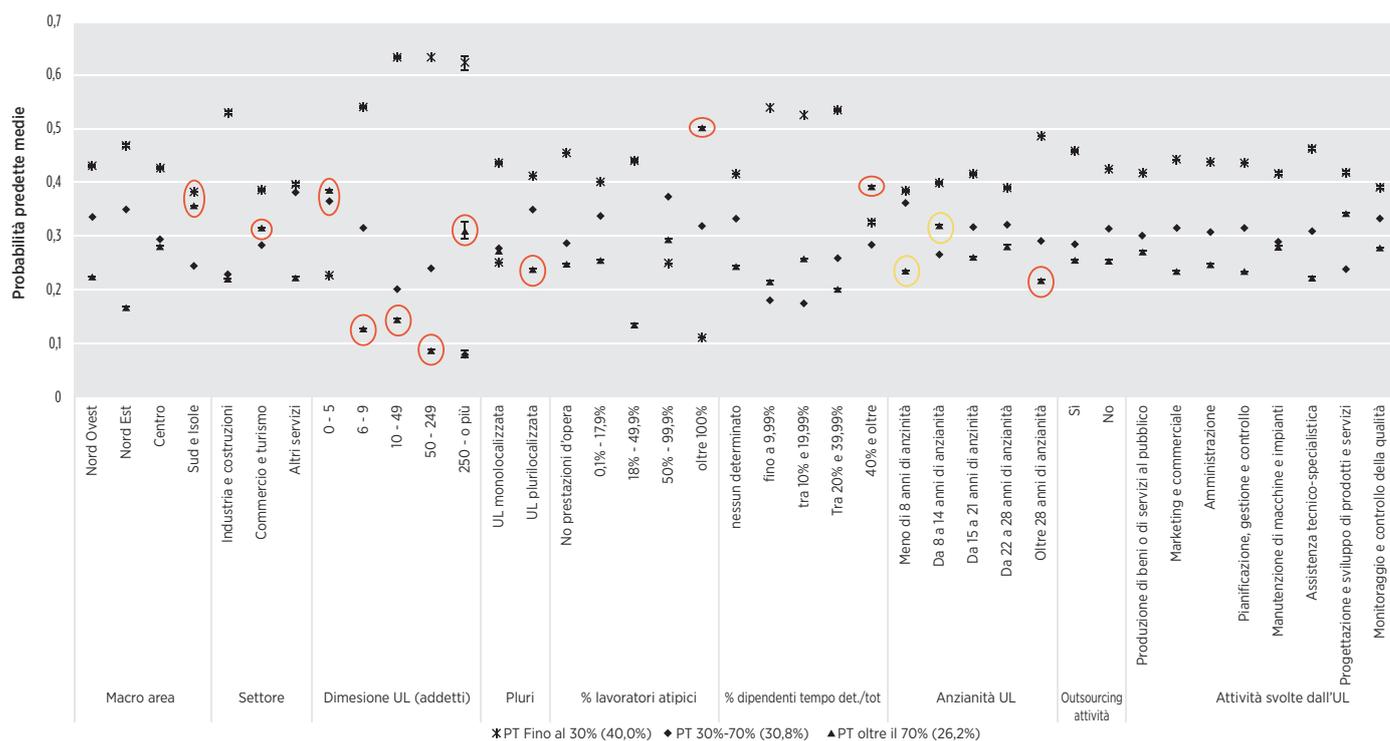


Fonte: elaborazione su dati Inapp, indagine Qualità del Lavoro lato unità locali 2021.

La Figura 5 presenta gli stessi risultati dei modelli precedenti ma escludendo dall'analisi le realtà produttive in cui non vi è presenza di lavoratori e lavoratrici part-time, permette di differenziare in modo puntuale le caratteristiche delle imprese in cui operano lavoratori e lavoratrici part-time. In sostanza i risultati emersi in precedenza sono ampiamente confermati ed **emergono due ulteriori elementi.**

5 I risultati presentati nelle figure successive (4/7) si riferiscono alle probabilità predette medie stimate a partire da due set di modelli di regressione logistica aventi la stessa variabile dipendente presentata in precedenza: l'incidenza, nell'UL, del personale in part-time. Il primo set di analisi include i principali controlli relativi alle caratteristiche strutturali delle UL, mentre il secondo si concentra sulle caratteristiche legate alla gestione delle risorse umane. I relativi output delle analisi e maggiori informazioni sono disponibili su richiesta agli autori.

Figura 5 –Determinanti strutturali delle imprese appartenenti ai 3 gruppi di incidenza dei dipendenti a part-time rispetto alle imprese che utilizzano part-time. Anno 2021.



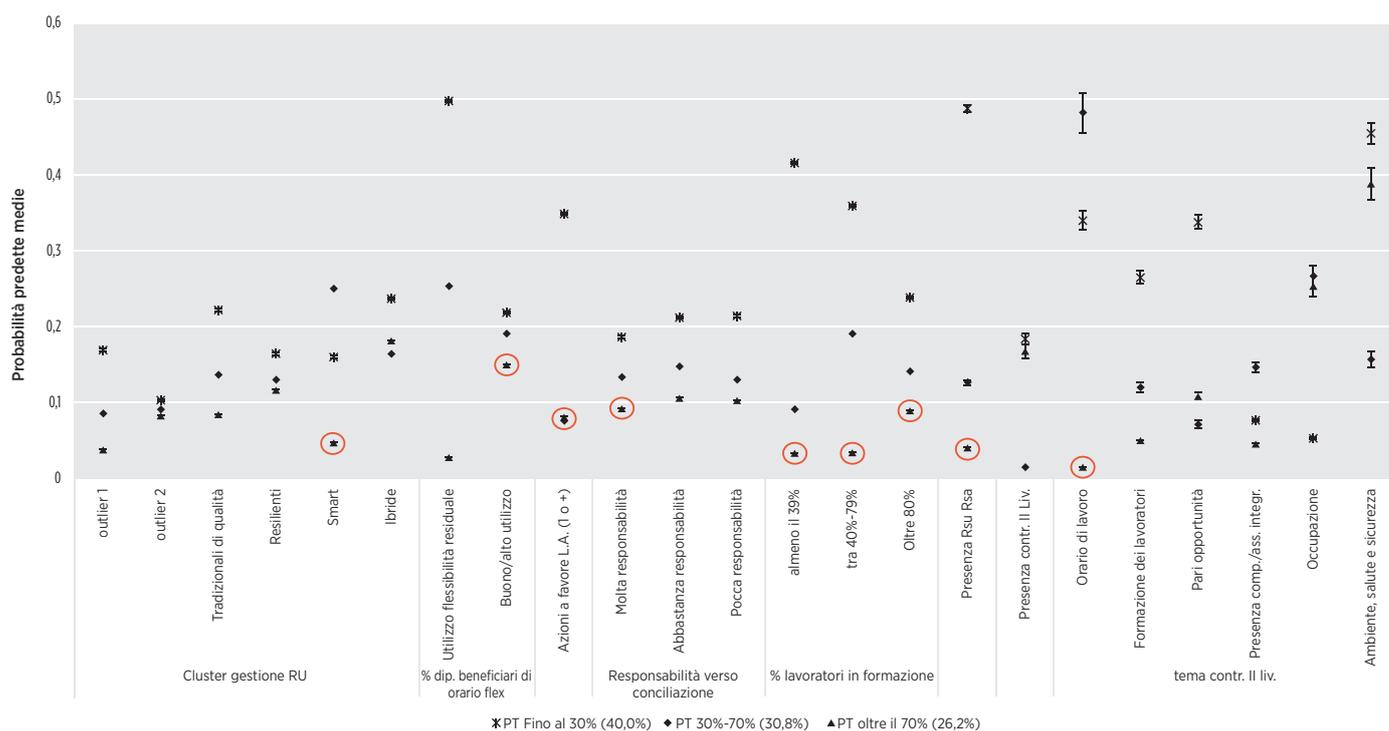
Fonte: elaborazione su dati Inapp, indagine Qualità del Lavoro lato unità locali 2021.

Confrontando le sole imprese interessate dal part-time emerge che in quelle in cui vi è un ricorso elevato a questo strumento (strutturale) hanno una probabilità maggiore di operare nel macrosettore degli **“altri servizi”** ed una buona probabilità di operare nel **macrosettore del commercio e turismo**. Un altro dato interessante riguarda la polarizzazione rispetto alla dimensione dell’impresa. Presentano infatti le probabilità maggiori di essere **microimprese** (meno di 5 addetti) e **imprese molto grandi** con oltre 250 addetti.

Passando alle caratteristiche delle imprese rispetto alla gestione delle risorse umane la Figura 6 indica che **le imprese in cui l’utilizzo del part-time è strutturale presentano la probabilità inferiore di rientrare nel cluster delle imprese definito “smart” in cui cioè si registra una elevata qualità del lavoro**, mentre presentano una buona probabilità di rientrare nel cluster ibrido in cui il grado di tutela e partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici risulta essere nettamente inferiore. In una recente analisi (Canal, Luppi 2023), partendo da dimensioni cruciali relative alla gestione delle risorse umane, quali *job security*, *job involvement* e *smart working*, sono stati identificati i quattro cluster presentati in figura (e due cluster *outliers* che riguardano una porzione nettamente minoritaria delle imprese italiane inferiore al 4%) rappresentativi di modelli di gestione delle risorse umane tra le imprese italiane<sup>6</sup>.

6 In breve, le unità locali rientranti nel cluster “Tradizionale di qualità” caratterizzate da elevata consistenza di lavoratori e lavoratrici permanenti, bassa propensione allo smart working, media partecipazione/autonomia delle persone occupate; le unità locali “Resilienti” in cui vi è una quota molto elevata di persone occupate a tempo determinato e limitata propensione alla stabilizzazione, bassa propensione allo smart working ed elevata autonomia ma non partecipazione; le imprese “Ibride” in cui vi è un elevato livello di lavoratori e lavoratrici a tempo determinato, bassa propensione al lavoro agile bassa autonomia e partecipazione; e le imprese “Smart” caratterizzate da un’elevata consistenza di lavoratori e lavoratrici permanenti e propensione alla stabilizzazione, elevato orientamento al lavoro agile ed alta autonomia concessa alle persone occupate e un altrettanto elevato gradi di partecipazione degli stessi.

Figura 6 –Determinanti gestione risorse umane delle unità locali appartenenti ai 3 gruppi di incidenza di dipendenti part-time rispetto alla totalità delle imprese. Anno 2021.



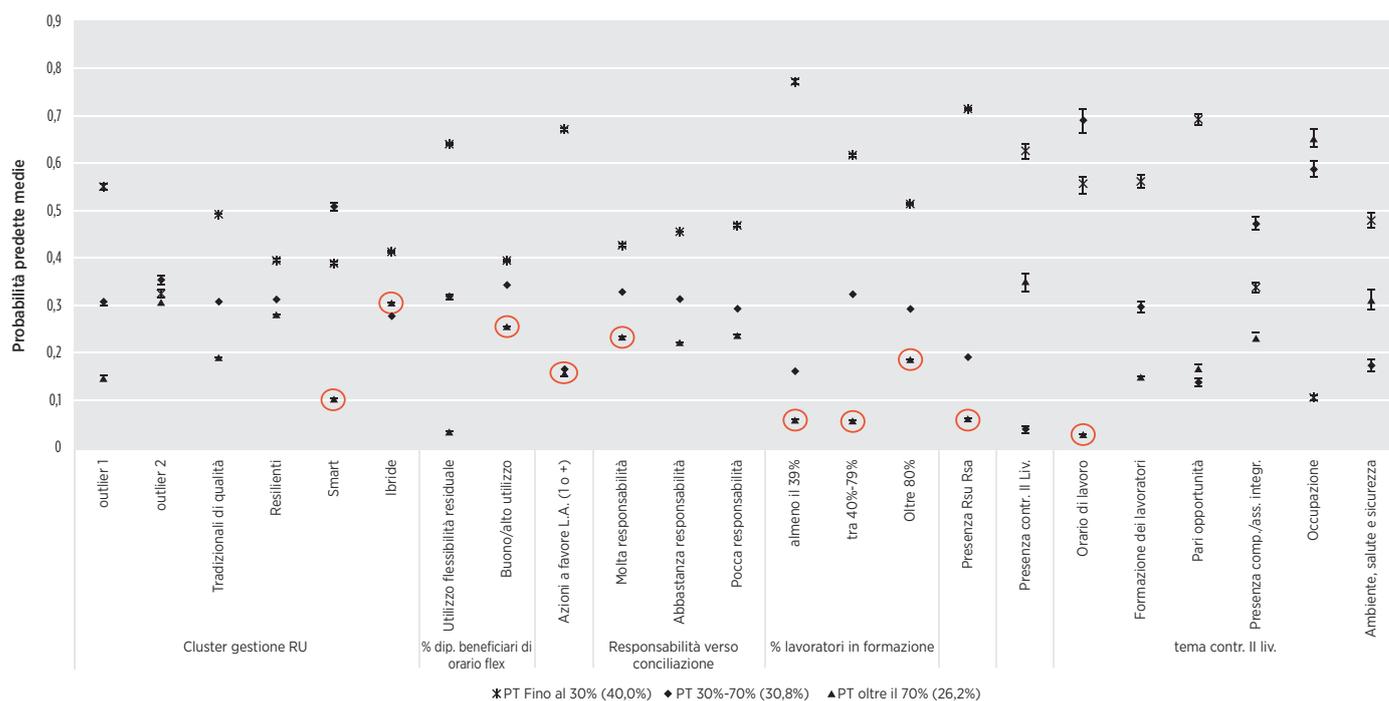
Fonte: elaborazione su dati Inapp, indagine Qualità del Lavoro lato unità locali 2021.

Le imprese in cui vi è un ricorso strutturale al part-time presentano una **bassa propensione all'utilizzo di strumenti di flessibilità a supporto dei lavoratori e delle lavoratrici, così come all'introduzione di azioni per favorire il lavoro agile**. Tra queste imprese si registra anche la **probabilità inferiore di svolgere attività formative** per chi lavora e una bassa responsabilità verso la conciliazione lavoro-vita privata. Colpisce inoltre che vi sia **una bassissima probabilità che in queste imprese siano presenti rappresentanze sindacali (RSA – RSU)**. Similmente colpisce che tra i temi di contrattazione di secondo livello, il tema dell'orario di lavoro, tra queste imprese, sia scarsamente preso in considerazione.

Una bassa propensione alle attività formative, inoltre, si accompagna spesso ad una scarsa propensione agli investimenti in innovazione e tecnologia, dato che si evince anche dalla non appartenenza alle imprese “smart”. Risulta dunque probabile che le imprese con percentuali alte di part-time (e di persone occupate non strutturate) basino la loro competitività sui costi ed in particolare sul costo del lavoro. **Analogamente, si può valutare una crescita di part-time involontario associato all'uso degli algoritmi sugli orari di lavoro** che strutturano una costante ma rapida variazione degli orari che ben si incontra con le norme introdotte circa la regolamentazione del part-time, ma infrange la programmabilità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Figura 7, che presenta i risultati relativi alla sola comparazione tra le imprese in cui si ricorre all'utilizzo del part-time, conferma pienamente i risultati emersi in precedenza: le caratteristiche identificate non solo differenziano le imprese a utilizzo strutturale del part-time rispetto alla totalità delle imprese, ma anche rispetto alle sole imprese che fanno ricorso a tale strumento.

Figura 7 – Determinanti gestione risorse umane delle unità locali appartenenti ai 3 gruppi di incidenza di dipendenti part-time rispetto alle unità locali che utilizzano lavoratori e lavoratrici a part-time. Anno 2021.



Fonte: elaborazione su dati Inapp, indagine Qualità del Lavoro lato unità locali 2021.

Al fine di dettagliare ulteriormente le analisi svolte la tabella successiva presenta un approfondimento descrittivo sul settore ATECO in cui operano le imprese osservate.

Tabella 3. Distribuzione delle imprese rispetto al ricorso al lavoro part-time per specifici settori ATECO e differenza relativa rispetto alla distribuzione nazionale.

Codice ateco (2 digit)	Incidenza lavoratori PT su totale lavoratori dell'unità locale								Totale
	nessun dipendente PT		fino al 30%		30%-70%		oltre il 70%		
	%	Differenza relativa	%	Differenza relativa	%	Differenza relativa	%	Differenza relativa	
Grande distribuzione (cod:47)	12,0	-1,5	8,6	-4,9	16,6	3,1	24,6	11,1	13,5
Trasporti e magazzinaggio (cod:52-53)	1,5	0,2	1,6	0,2	1,0	-0,4	0,7	-0,7	1,4
Alloggio e ristorazione (cod:55-56)	6,7	-1,5	6,0	-2,2	10,4	2,2	15,9	7,7	8,2

Fonte: elaborazione su dati Inapp, indagine Qualità del Lavoro lato unità locali 2021

La tabella permette di osservare chiaramente che nel **settore della grande distribuzione e nel settore dell'alloggio e ristorazione** la concentrazione di unità locali che presentano un ricorso strutturale al part-time è nettamente maggiore se comparata alla distribuzione complessiva.

Se, infatti, i dati dell'indagine Qualità del Lavoro indicano che nel 2021 il 13,5% delle imprese totali operava in un'attività economica rientrante nella grande distribuzione (identificata con il codice ATECO a 2 digit 47), **tra le imprese con incidenza dei lavoratori e delle lavoratrici part-time superiore al 70% questo valore sale al 24,6%**, ovvero un quarto di quelle operanti in questo settore, con una differenza relativa quindi di circa 11 punti percentuali. Un simile dato è riscontrabile anche tra le imprese in cui il ricorso al part-time ricopre un ruolo funzionale. Tra queste ultime, infatti, si registra una differenza relativa pari al 3,1%.

**Mentre lo stesso fenomeno non si registra nel settore del trasporto e magazzinaggio**, dove le quote tendono ad essere pressoché identiche con scostamenti inferiori al punto percentuale, **un pattern molto simile emerge in relazione al settore Alloggio e ristorazione** (codici ATECO: 55 e 56). Anche in questo caso, tra le imprese in cui vi è un ricorso funzionale e strutturale al lavoro part-time si registrano quote di imprese nettamente superiori al dato medio nazionale. Nello specifico, oltre 7 punti percentuali di differenza nel caso in cui il ricorso al part-time assume carattere strutturale, e 2,2% tra le imprese dove i lavoratori e le lavoratrici a part-time compongono tra il 30% e il 70% delle persone occupate complessive, quelle quindi funzionali.

## 2. Lettura e analisi del fenomeno

L'analisi dei dati presentata fin qui, mostra quanto il lavoro part-time sia un fenomeno diffuso in Italia, che riguarda oltre 4 milioni di lavoratori e lavoratrici. Tuttavia, non tutte e tutti scelgono il part-time. In alcuni casi, come visto nell'introduzione del documento, l'orario di lavoro ridotto **può essere definito involontario**:

- quando un lavoratore o una lavoratrice è assunto/a con orario ridotto ma a cui viene data una paga maggiore tramite ore di lavoro straordinarie o clausole elastiche;
- quando un lavoratore o una lavoratrice è assunto/a part-time ma lavora più ore di quanto concordato (persone il cui lavoro a volte si può definire "grigio": le ore lavorate in più vengono pagate fuori dalla busta paga o in alcuni casi non vengono retribuite);
- quando un lavoratore o una lavoratrice è assunto/a part-time, con un contratto che prevede un monte ore di lavoro da 12 o 20 ore. In questo caso la persona assunta vorrebbe lavorare di più ma non c'è domanda di lavoro sufficiente.

Un adeguato disegno di politiche pubbliche può contribuire a far uscire dalla condizione di part-time involontario i lavoratori e le lavoratrici che rientrano nelle prime due categorie.

Come suggerito dalle evidenze presentate da Istat e Inapp al tema di genere si affianca anche quello della classe di età, visto che il part-time involontario si concentra maggiormente tra i e le giovani. Inoltre, il part-time involontario incide di più sui lavoratori e sulle lavoratrici con un contratto a termine, quindi più vulnerabili, ed è più diffuso in alcuni settori di impiego quali le imprese di pulizie, le mense, la grande e media distribuzione e i servizi alla persona. Si tratta di **settori femminilizzati** dove lavorano maggiormente donne e donne migranti. Sono quei settori **caratterizzati dagli appalti**, quindi dalla pressione di riduzione dei costi, da alta flessibilità degli orari in relazione, soprattutto nella grande distribuzione, all'algoritmo che prevede i flussi di clientela, o dalla contemporaneità oraria della massima attività (pulizia a inizio o fine degli orari ordinari). In questo senso, con **il nuovo codice degli appalti** è probabile che ci siano contratti a poche ore di lavoro, difficilmente qualificabili e senza prospettive a cui manca inoltre, una definizione di orario minimo per considerarsi part-time e, di conseguenza, manca anche il riproporzionamento dei diritti contrattuali all'orario ridotto.

Si tratta inoltre di settori caratterizzati da retribuzioni basse, in cui viene applicato il contratto multiservizi che ha i minimi contrattuali più bassi di tutto il sistema contrattuale.

La crescita del part-time in Italia si può correlare agli interventi normativi che si sono attuati. Questi ultimi, infatti, non hanno favorito le finalità conciliatorie, ma hanno contribuito ad ostacolare la possibilità di avere un lavoro corrispondente ad una vita dignitosa, impedendo ai lavoratori e alle lavoratrici di investire in un futuro di stabilità.

L'eccessiva flessibilizzazione del lavoro ad interesse esclusivo delle imprese, ha impedito ai lavoratori e alle lavoratrici di sommare più attività, che in aggiunta alla scarsa retribuzione che caratterizza il part-time involontario ha generato un'aspettativa da parte delle imprese di maggior disponibilità da parte del lavoratore. Questo ha contribuito a danneggiare il dibattito in Italia sulla redistribuzione del lavoro attraverso la riduzione dell'orario, cruciale invece per accompagnare la transizione digitale e migliorare soprattutto il benessere lavorativo. Ulteriori informazioni circa lo sviluppo del sistema legislativo in Italia sono disponibili nei box di approfondimento.

### Box 1: Il Sistema legislativo in Italia

La direttiva europea del 1981, con il conseguente avviso comune delle parti, dà il via ad una specifica legge (61/2000) di regolazione del part time a cui seguono vari ed ulteriori atti legislativi, che altalenando l'orientamento, sono comunque molto incentrati sull'orario di lavoro e la condivisione della sua variabilità.

La norma iniziale era caratterizzata da un principio cardine, ossia che il part time è anzitutto una scelta del lavoratore e della lavoratrice, si realizza all'interno di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, può essere reversibile e l'orario è determinato e può variare in ragione di norme contrattuali e/o con il consenso del lavoratore o lavoratrice interessato/a e con preavviso. E' il decreto legislativo 276 che determina una prima inversione, introducendo le clausole flessibili ed elastiche e il ridimensionamento della contrattazione, poi ripristinata nel 2007. Ulteriori interventi sono nel 2010 e con la legge 92/2012.

Se questa sequenza indica lo spostarsi del part time da ipotesi di conciliazione a tipologia di lavoro flessibile, è con la legge 81/2015 (jobs act) che vengono meno alcune norme di principio fondamentali: il lavoro a tempo determinato può essere part time; non si distingue più la tipologia (verticale, orizzontale), diventano "corredo" del part-time le clausole elastiche, il lavoro supplementare e il lavoro straordinario.

Questa strumentazione permette di frammentare l'orario di lavoro sia in modo da coprire picchi o riduzioni dell'attività, ma soprattutto di non programmare nel tempo, variando quasi istantaneamente magari per scelte dell'algoritmo senza consentire alla lavoratrice o al lavoratore di organizzare la propria giornata, avendo un orario che si allunga e accorcia senza possibile programmazione (sono sufficienti due giorni di preavviso), o un part-time (soprattutto negli appalti) di pochissime ore la settimana. E come sono ripartite quelle ore è tema di contrattazione individuale, indebolendo così la contrattazione collettiva e favorendo la ricattabilità della lavoratrice o del lavoratore. Quello che all'inizio è una scelta legata alla conciliazione dei tempi di vita diventa un boomerang: orari non concordati, part-time che diventano full-time se ci sono dei picchi. Una flessibilità che quando non concordata diventa sfruttamento.

### 3. Proposte di policy

Il part-time involontario è di difficile definizione giuridica, tuttavia la sua definizione è necessaria per designare un intervento pubblico. Per superare questa difficoltà adottiamo un diverso approccio e definiamo piuttosto il part-time volontario: laddove non risulta possibile chiarire in modo univoco le caratteristiche del part-time involontario, si definiscono quelle del part-time volontario. Per mettere in pratica questo esercizio è possibile fare riferimento ad un precedente di legge che ha riguardato le dimissioni in bianco, ovvero quel tipo di “dimissioni” che seppur indicano una scelta volontaria del lavoratore o della lavoratrice, in realtà costituiscono un fenomeno di involontarietà.

**Box 2: Il lavoro supplementare** si configura come quello reso in aggiunta all’orario (ridotto) di lavoro concordato, pur entro i limiti dell’orario a tempo pieno. La disciplina del lavoro supplementare è stata significativamente modificata dalla riforma del 2015, attuata con il decreto legislativo n. 81/2015.

Prima dell’entrata in vigore di tale decreto, avvenuta a giugno 2015, la legge demandava alla contrattazione collettiva il compito di stabilire il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consentiva di richiedere a lavoratori e lavoratrici a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

I contratti collettivi potevano inoltre prevedere una maggiorazione da applicarsi alle ore di lavoro supplementare prestate, maggiorazione che poteva anche costituire una forma di forfetizzazione dell’incidenza della retribuzione corrisposta per tali ore sugli istituti retributivi indiretti (ferie, festività, Tfr, ecc.).

La legge prevedeva infine che, se la prestazione di lavoro supplementare non era prevista e regolamentata dal contratto collettivo, per il suo svolgimento era necessario il consenso del lavoratore o della lavoratrice. La nuova disciplina del lavoro supplementare, racchiusa nei primi due commi dell’art. 6 del d.lgs. 81/2015, nel chiaro intento di ridurre la rilevanza dei contratti collettivi nella regolamentazione del part-time, ha anzitutto eliminato buona parte dei rinvii alla contrattazione collettiva.

In secondo luogo, la riforma del 2015 ha escluso la necessità del consenso del lavoratore e della lavoratrice allo svolgimento delle prestazioni di lavoro supplementare: anche in assenza di previsioni ad hoc da parte dei contratti collettivi, quindi, il datore di lavoro è comunque libero di pretendere dalla persona che lavora lo svolgimento di ore lavorative extra, purché tali ore non superino il 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. Per lo svolgimento di lavoro supplementare, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad una maggiorazione della retribuzione pari al 15%.

La nuova normativa prevede infine che il lavoratore o la lavoratrice possano opporsi alla richiesta di lavoro supplementare solo in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Fonte: <https://www.wikilabour.it/dizionario/orario/part-time-lavoro-a-tempo-parziale>

#### Quali sono le caratteristiche fondamentali del part time volontario che vorremmo:

- il lavoro part time deve essere associato a un contratto a tempo indeterminato;
- la conversione del contratto da orario ridotto a full time deve essere sempre possibile, in particolare, per il lavoratore e la lavoratrice che in precedenza aveva chiesto e ottenuto la trasformazione del contratto full time in part time;
- l’applicazione di clausole elastiche, lavoro supplementare e lavoro straordinario, deve essere concordata preventivamente tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice, con adeguato preavviso e con maggiorazione della retribuzione;
- dal lato della contribuzione è necessario che si permetta al lavoratore e alla lavoratrice part time di maturare in un anno la quantità di contributi che figurino come un anno effettivo di contribuzione.

### Intervento sulla normativa

Abbiamo visto come la crescente diffusione del part-time involontario sia facilmente collegabile alla totale variabilità dell'orario: spostabile, allungabile, non programmabile, si potrebbe definire "a la carte".

#### Nella legislazione che vorremmo bisognerebbe intervenire su tre aree di intervento.

##### Contrattazione:

- il lavoro ad orario ridotto deve essere associato a un contratto a tempo indeterminato;
- definire un minimo di ore perché si tratti di contratto part-time (20);
- chiarire la collocazione della fascia oraria di lavoro (mattina, pomeriggio), favorendo la programmazione anche nel lavoro a turni, non permettendo dunque la frammentazione dell'orario;
- per rendere efficaci gli interventi normativi occorrerebbe prevedere la trasformazione in full-time nel caso di allungamento eccessivo e continuativo dell'orario di lavoro del contratto part-time, o la possibilità di rendere strutturale il maggior numero di ore all'interno del contratto. Ancora, sarebbe auspicabile costruire un incrocio tra costo e prospettiva dell'allungamento orario: ovvero se l'impresa assume un lavoratore o una lavoratrice a 20 ore, dalla 21esima ora il costo orario del lavoro per l'impresa deve crescere. Inoltre, la decisione di allungamento, variazione e/o spostamento dell'orario di lavoro deve essere condivisa o prevista in via contrattuale, non solo semplicemente comunicata da parte dell'impresa. Questo meccanismo dovrebbe tenere in considerazione, ed essere rafforzato, se lo strutturale allungamento dell'orario lavorativo riguarda lavoratori o lavoratrici part-time operanti in orari anti sociali (notte e/o nei giorni festivi).

In sintesi, i punti successivi identificano le potenziali azioni rispetto ai nodi principali individuati:

- maggiore coerenza tra le ore effettivamente lavorate e la tipologia contrattuale: qualora l'impresa faccia ricorso massivo all'allungamento dell'orario di lavoro, progressivamente è tenuta ad assicurare la certezza dell'orario, garantendo un tempo entro il quale si determina il cambiamento contrattuale dell'orario;
- qualora l'impresa superi un fissato monte ore di lavoro supplementare e straordinario è obbligatoria la trasformazione a tempo pieno;
- stabilire delle clausole con il diritto di precedenza per la trasformazione da lavoro part-time a lavoro a tempo pieno;
- definire per norma e/o nel quadro della contrattazione collettiva una percentuale massima accettabile di lavoro part-time per le imprese a seconda del numero totale di persone occupate.

##### Disincentivi alle forme involontarie di part-time:

- tra i disincentivi è possibile prevedere anche una forma di denuncia (che sia da parte del lavoratore, dell'ispettorato del lavoro o del sindacato) che faccia sì che, a seguito di verifica, il lavoratore o la lavoratrice sia poi assunto/a. Oppure si potrebbe porre in atto un sistema di controllo automatico che scatti laddove la quota di part-time/atipici supera certe soglie chiedendo di giustificare l'utilizzo di questi contratti. Un'organizzazione particolarmente fragile dal punto di vista della condizione di chi vi lavora è un'organizzazione non produttiva e quindi comprendere il motivo per cui le imprese attuano un uso eccessivo del part-time. Questo sistema di controlli è stato un esempio di successo nel caso dei collaboratori;
- al lavoro part-time non possono sommarsi clausole elastiche e lavoro supplementare e straordinario. La sommatoria di questi strumenti, infatti, si presta a part-time che tali non sono favorendo forme di lavoro almeno parzialmente sommerso. Sarebbe opportuno, quindi, vietare forme di allungamento degli orari, o definire la quota massima di variazione dell'orario con relative causali, o l'alternatività tra gli strumenti, comunque con il vincolo della contrattazione collettiva, della programmazione e del consenso del lavoratore e della lavoratrice interessati;

- evitare l'evasione contributiva: la diffusione di contratti part-time con orari che possono allungarsi a dismisura che sconfinano nel sommerso, nonostante manchino dati disaggregati che permettano di leggere il fenomeno, potrebbe rappresentare una delle casistiche dell'evasione contributiva (oltre che fiscale).

**Aumento dei controlli:**

- istituire un sistema di controllo per l'individuazione dei casi di "finti part-time" (In questo esiste la raccomandazione europea per l'aumento degli ispettori del 20%);
- **costruire una gradualità nella quota progressiva di costi contributivi a carico del datore di lavoro** che cresce al crescere della quota di ricorso a strumenti come il part-time o contratti atipici. E' possibile predisporre un semplice schema che incroci queste due incidenze e caratterizzi le imprese che vi rientrano. Questo meccanismo "lato imprese" può coesistere e integrare le proposte incentrate sul lato persona occupata. A titolo esemplificativo: assumiamo l'incidenza dei lavoratori/lavoratrici part-time sul totale dei dipendenti/addetti sino al 30% accettabile, oltre questa quota, ogni incremento di 1 punto percentuale di incidenza dei lavoratori part-time comporta un fattore moltiplicativo pari, ad esempio, a 0,2 sui contributi applicabili ai lavoratori/lavoratrici part-time. In altri termini, se assumiamo un "costo" di contributi di 1 euro per lavoratore/lavoratrice part-time ad incidenze pari o inferiori al 30%, con una incidenza al 31% il "costo" di tale contributo sale ad 1,2 euro. Alla soglia del 70% di incidenza del part-time, il fattore moltiplicativo passa dallo 0,2 allo 0,3. Volendo (anche se con potenziali forti problematiche di attuabilità) un meccanismo simile si può applicare anche all'incidenza delle lavoratrici e dei lavoratori atipici. Nel caso di imprese, che abbiamo visto essere non così rare tra quelle con ricorso a part-time molto elevato, in cui vi sia la compresenza di incidenza elevata di persone occupate part-time e incidenza elevata di lavoratrici e lavoratori atipici i relativi fattori moltiplicativi potrebbero interagire, anche semplicemente sommandosi.
- **lavorare sul fronte degli incentivi**, ovvero agevolare gli incentivi per quelle imprese che trasformano i contratti a tempo ridotto in contratti full-time.

**Questo insieme di proposte ha l'ambizione di concorrere ad affrontare gli aspetti economici e sociali che il part-time involontario evidenzia, nello specifico:**

- la necessità di investire in una crescita di qualità, strutturando una vera e propria politica industriale in Italia. L'aumento del costo del part-time infatti può rappresentare solo una parte della soluzione, mentre l'uso del part-time involontario è anche il riflesso di carenze nella domanda di lavoro;
- la correlazione con il differenziale retributivo presente e futuro che penalizza maggiormente le donne;
- percorsi di carriera (seppur limitati) più rapidi per gli uomini che per le donne: le erogazioni unilaterali delle imprese si concentrano sul personale maschile. Inoltre, congedi, visite mediche incidono indirettamente sulla definizione del premio di risultato, aumentando il differenziale salariale;
- il part-time involontario non risulta essere funzionale né rispetto alla vita del lavoratore o della lavoratrice, né rispetto alla qualità della performance delle imprese. Ossia fare impresa sapendo affrontare le trasformazioni del mercato del lavoro, non abusando dell'uso del part-time come modo per tagliare i costi del fare impresa.

## 4. “Non è stata una mia scelta”.

### Storie di lavoratrici che non scelgono il lavoro part-time

A completamento di quanto osservato dai dati, sono state realizzate cinque interviste a donne occupate con un contratto part-time di tipo involontario<sup>7</sup>. Le interviste hanno lo scopo di rilevare, dalla voce di donne, le dinamiche attraverso cui un part-time involontario nasce e come si consolida nel tempo.

La traccia di intervista ha approfondito tre dimensioni principali: 1. la storia lavorativa delle donne; 2. la scelta del part-time (esigenze individuali e/o del datore di lavoro) e l'eventuale presenza di condizioni di uso o abuso dell'orario di lavoro; 3. la percezione di una prospettiva lavorativa futura. Ne emerge una narrazione collettiva certamente indicativa dell'esperienza del part-time involontario, in linea con quanto rilevato dai dati e che rafforza le proposte di policy.

#### Le debolezze nell'accesso al mercato del lavoro rafforzano la precarietà

Le storie lavorative di tutte le donne intervistate sono frammentate e iniziano subito dopo il diploma, con lavori precari e spesso mal retribuiti.

La componente femminile del mercato del lavoro è connotata da una condizione di debolezza rafforzata, data dalla compresenza di due fattori di criticità: la forma precaria contrattuale e il tempo parziale. Si tratta di una debolezza spesso legata a percorsi formativi non professionalizzati e storie lavorative precarie.

“Ho 28 anni e lavoro da quando ne ho 19. Da sei anni lavoro in part-time e faccio due lavori. Volevo fare l'università ma avevo una situazione familiare un po' critica quindi ho iniziato subito a lavorare per dare una mano a casa. All'inizio facevo sostituzioni malattia e stavo a 6-7 ore, con la promessa di essere assunta. Ho tenuto duro e mi hanno assunto a 17 ore e mezzo, facendomi un contratto fisso, con la promessa che l'orario sarebbe aumentato, cosa che dopo sei anni non è successa” (Intervista n. 1).

“Arrivo a questo lavoro dopo averne fatti altri, di tutt'altro genere. Ho iniziato a lavorare a 20 anni e ho cambiato tanti lavori. Sono diplomata ma non ho finito l'università. Ero senza lavoro e a quasi cinquant'anni ho ricominciato a studiare. Ho provato nel sociale perché è una mia passione e perché ho pensato che sarebbe stato più facile trovare un'occupazione” (Intervista n. 3).

Emergono storie lavorative precarie e interrotte, che nascono in settori professionali diversi (turismo, educazione, ristorazione) ma che trovano una apparente stabilizzazione nel comparto dei servizi alla persona erogati da soggetti del terzo settore, con contratti prevalentemente a tempo indeterminato, ma part-time.

#### La non scelta del part-time

Per molte lavoratrici, dopo anni di precariato e percorsi diversificati, il part-time sembra essere la prospettiva occupazionale migliore: permette di conciliare vita professionale e lavorativa ed è regolato da contratti di lavoro a tempo indeterminato. Tra i fattori chiave che hanno spinto le donne ad accettare un part-time c'è l'esperienza della maternità, con la difficile conciliazione tra i tempi di cura dei figli e i tempi di lavoro. Molto spesso le donne accettano un part-time perché inizialmente lo trovano “conveniente” rispetto alle esigenze familiari. Tuttavia, la difficoltà nell'uscire da questa condizione e l'impossibilità di convertire un part-time in un full-time ne determinano l'involontarietà.

<sup>7</sup> Ringraziamo le Federazioni di Categoria della CGIL per il prezioso supporto.

“Ero sola e con due figli, non avevo scelta. Lavoravo come educatrice in un istituto privato, poi ho avuto un figlio e mi sono fermata. Quando mi sono inserita nuovamente non ho trovato altro. Non avevo molte opportunità lavorative” (Intervista n. 2).

La maternità segna le scelte lavorative delle donne, sia in uscita dal lavoro che in ingresso. In questo passaggio obbligato il part-time diventa una condizione necessaria, una conseguenza naturale per avere un giusto tempo da dedicare alla famiglia. In nessun caso le donne menzionano l'assenza di adeguate strutture o facilitazioni da parte dello Stato. La gravidanza è una condizione da attribuire solo alla donna e che solo lei è tenuta a gestire.

“La gravidanza è stata sicuramente l'evento principale che ha inciso sulle mie scelte lavorative. In quel momento avevo un compagno e anche delle diverse esigenze economiche, per cui sono state fatte delle scelte familiari. Ho fatto più una scelta da mamma piuttosto che una scelta da lavoratrice” (Intervista n. 5).

Ancora, dalle interviste emerge che molto spesso le donne accettano un lavoro part-time perché non esistono alternative o perché si prospetta la promessa di un contratto full-time. Il part-time si configura come una situazione passeggera, una soluzione momentanea, una opportunità spesso mascherata dal contratto a tempo indeterminato, che diventa un “inciampo” dal quale è difficile uscire.

“Non è stata una scelta, non ho scelto il part-time. Sono inciampata in un part-time” (Intervista n. 1).

“È stata una scelta obbligatoria. Nel nostro ambiente in molte ci ritroviamo a lavorare dopo essere state ferme a lavorare per 10-15 anni per aver cresciuto i figli. Avevo chiesto un full-time, ma non mi è stato dato. “Sei fortunata ad avere 4 ore”, mi dicono. Due ore di lavoro al giorno, inclusa la pausa pranzo, sono una presa in giro” (Intervista n. 2).

Tutte le donne intervistate hanno spiegato quanto sia difficile la gestione delle ore lavorative e dei turni, che in alcuni casi risultano essere insoddisfacenti implicando dunque una remunerazione troppo bassa, mentre in altri casi si tratta di turni di lavoro eccedenti le ore previste – riducendo quindi il contratto part-time ad un finto orario ridotto – senza la possibilità di un recupero adeguato e di tempi di riposo giusti.

Anche per quanto riguarda l'organizzazione dei turni si riscontra una cattiva gestione delle richieste di straordinari e/o di ore supplementari, richieste che non arrivano con tempistiche adeguate. Emerge anche che le donne molto spesso sono costrette ad accettare le richieste del datore di lavoro perché si sentono sotto ricatto, con la speranza di riuscire ad ottenere un contratto full-time. In alcuni casi le intervistate hanno affermato di non ricevere una remunerazione adeguata alle ore supplementari. Vista la necessità di non eccedere il 25% di ore supplementari previsto dalla legge, spesso i datori di lavoro usano degli escamotage per remunerare meno gli straordinari.

Al contempo, la formula contrattuale del part-time ciclico rappresenta a tutti gli effetti una trappola con numerosi svantaggi remunerativi e previdenziali.

“Ho richiesto, ma non solo io, di essere spostata a full-time in questa azienda, perché comunque il contratto è un part-time ma in realtà si lavora full-time, io facevo molti straordinari quindi il cosiddetto lavoro supplementare che non veniva retribuito come supplementare. La richiesta arrivava sempre all'ultimo minuto, senza una pianificazione e tendenzialmente io accettavo sempre perché mi sentivo sotto ricatto” (Intervista n. 5).

“Avrei preferito un full-time ben pagato, visto che comunque ero sottopagata, ma questo non è possibile perché l'azienda dice che i contratti sono questi. I turni venivano dati, quindi semplicemente bisognava accettarli. La comunicazione doveva arrivare il venerdì per il lunedì, ma molto spesso arrivava all'ultimo secondo utile. Nessun tipo di contrattazione o di programmazione. La paga era anche inferiore rispetto al lavoro normale, perché molto spesso si superava il limite di straordinario di legge e quindi l'azienda doveva trovare degli escamotage per remunerare (quindi bisognava mettere quelle ore come trasferta che sono pagate meno)” (Intervista n. 4).

“Non è stata una mia scelta. Avrei tanto voluto fare full-time, avendo figli grandi, ma con questo contratto non c'è il full-time. Il part-time è stato una possibilità di passaggio dal determinato all'indeterminato. Non avevamo capito bene di cosa si trattasse, cos'era questo indeterminato part-time ciclico. Questo lavoro non mi permette di lavorare durante l'estate né di percepire la Naspi. Il salario è sotto il salario minimo” (Intervista n. 3).

Nel caso in cui l'orario di lavoro è troppo corto rispetto alle esigenze personali o familiari, le donne sono costrette a cumulare due lavori, con una gestione ancor più difficoltosa dei turni e con l'impossibilità di avere un equilibrio con la loro vita privata. Emerge un paradosso: le donne si trovano in una condizione di part-time per avere più tempo per la famiglia, ma non possono aspirare ad avere una vita dignitosa dovendo cumulare due lavori, gestire turni spezzati e fare ore di lavoro straordinario.

“Ci propongono molte ore di straordinario, spezzate perché stando nella ristorazione è difficile farle in sequenza. Sono in part-time ma per cercare di avere un lavoro decente faccio due lavori, sette giorni su sette e non faccio altro che sentirmi dire 'sei giovane!'. Sì, è vero, però sono sempre sette giorni su sette. Sembra che sia impossibile fare diversamente” (Intervista n. 1).

Un altro elemento di criticità riguarda i contributi e l'assenza di una futura tutela previdenziale: con poche ore lavorate, infatti, oltre a non avere un salario dignitoso, non è possibile accumulare sufficienti contributi previdenziali per la pensione.

Tutte le donne intervistate hanno fatto esplicita richiesta all'azienda presso cui lavorano, o presso la quale hanno lavorato, di mutare il contratto part-time in un contratto full-time, ma in nessun caso la richiesta è stata tenuta in considerazione, senza motivazione specifica da parte dell'azienda.

“Spesso ti fanno le promesse 'se mi fai questo ti aumento le ore...se mi fai un lavaggio in più ti passo a tre ore', ma poi se lo dimenticano. Le ore sono poche: 4 ore e 700 euro al mese sono pochi (per 9 mesi l'anno), per fortuna c'è mio marito che lavora altrimenti non si vive. È lavoro povero” (Intervista n. 2).

“Il lavoro che faccio mi piace, è solo una questione di ore. Il lavoro c'è, potrebbero modificare il contratto ma non lo fanno. Perché non lo fanno non lo so. Chi ha un full-time è perché ha un contratto fatto venti anni fa. Pretenderei di avere uno stipendio decente. Senza fare straordinari non arrivo a 600 euro al mese” (Intervista n. 1).

### Quali prospettive

Tutte le lavoratrici sono impegnate nella ricerca di un lavoro migliore e più adeguato alle loro esigenze. Inoltre, tutte le donne sono impegnate in forme di attivismo sindacale e in organizzazioni informali tra lavoratori e lavoratrici, per ottenere condizioni di lavoro più giuste e dignitose.

Tuttavia, emerge un quadro poco rassicurante, in cui le lavoratrici faticano a immaginare un affrancamento da una condizione precaria e deficitaria, nella quale non sono previste stabilizzazioni strutturate se non attraverso processi di internalizzazione e superamento del sistema delle gare di appalto (nel terzo settore).

“Ho provato nei mesi scorsi a cambiare lavoro, cercando anche fuori città. Ho portato molti curriculum ma sono stata chiamata solo per lavori porta a porta, mascherati diversamente. Ho provato in molte fabbriche, qualcuna ha risposto chiedendomi se ho famiglia o figli” (Intervista n. 1).

“L’internalizzazione porterebbe a un aumento delle ore per tutte, due ore è una vergogna. È vergognoso che ci siano persone assunte a 7 ore a settimana, sono 1 ora e mezza al giorno. Donne separate con figli, con il marito che non passa gli alimenti, che devono fare lavori a nero e devono sottostare a questi contratti che sono dei ricatti. Se mi danno qualche ora in più per me va bene, così riesco ad avere una pensione un po’ più dignitosa” (Intervista n. 2).

## Riferimenti bibliografici

Busilacchi G., Gallo G. e Luppi M. (2024), “I would like to but I cannot. What influences the involuntariness of part-time employment in Italy”, in Social Indicators Research, forthcoming.

Canal T., Luppi M. (2023), “La qualità del lavoro nelle imprese italiane: modelli organizzativi e performance nell’immediato post-pandemia. Evidenze dalla v indagine inapp qualità del lavoro” in Economia & Lavoro, 3, p. 105-126.

Fellini I., Reyneri E. (2018), Intensità del lavoro, evoluzione dell’occupazione, polarizzazione, in XX Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018, CNEL, Roma.

Fellini I., Reyneri E. (2019), Evoluzione dell’occupazione: intensità, polarizzazione e soddisfazione del lavoro, in XXI Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2019, CNEL, Roma.

Inapp (2022), Gender Policies Report, <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3743>

Istat (2023), BES 2022 – Il benessere equo e sostenibile in Italia, <https://www.istat.it/it/archivio/282920>

