

I Tartufi n. 30
Novembre 2008

**CARATTERISTICHE STRUTTURALI E LINEE EVOLUTIVE
DEL LAVORO PART TIME IN VENETO**

di Maurizio Gambuzza



VENETO LAVORO

www.venetolavoro.it

Via Ca' Marcello, 67 - 30172 Venezia Mestre VE
tel. +39.041.29.19.311, fax +39.041.29.19.312
osservatorio.mdl@venetolavoro.it



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale
**Consigliera Regionale di Parità
del Veneto***

*La pubblicazione fa parte del Programma per il 2007
della Consigliera regionale di parità del Veneto*

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO
*Presso VENETO LAVORO – Via Cà Marcello, 67 – 30172 Mestre (Venezia)
Tel. 041.2794410-11-12 Fax 041.2794426
E-mail: consigliera.parita@regione.veneto.it*

Sommario

Premessa	5
1. Introduzione.....	7
Box 1 – La normativa di riferimento	8
2. Uno sguardo di insieme. Tendenze evolutive e tratti distintivi del fenomeno part time in Veneto e in Italia	8
2.1 <i>Una crescita potente ma su livelli ancora lontani dagli standard europei</i>	8
Box 2 – Il part time nelle indagini sulla forze lavoro: problemi di misura	11
2.2 <i>Una forma di lavoro sempre più “al femminile”</i>	14
2.3 <i>Lavoro autonomo vs dipendente</i>	19
Box 3 – Ancora sui problemi di misura del part time.....	19
3. Un approfondimento sul lavoro dipendente in Veneto.....	22
3.1 <i>Le principali dimensioni e tendenze</i>	22
3.2 <i>Il profilo dei dipendenti part time</i>	23
3.3 <i>Part time: scelta o vincolo</i>	27
4. Le dinamiche recenti del lavoro part time: l’esame dei flussi di assunzione	29
4.1 <i>Composizione e dinamiche dei flussi di lavoro a tempo parziale</i>	30
4.2 <i>Imprese e settori d’utilizzo</i>	32
Riferimenti bibliografici	34

Premessa

Numerosi sono i casi di part time che ho seguito da vicino, soprattutto nell'ambito del mio intervento per informare, promuovere e collaborare alla progettazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive per la flessibilità dell'organizzazione del lavoro volta a conciliare tempo di vita e di lavoro: vale a dire i progetti in applicazione dell'articolo 9 della legge 53 del 2000. Azioni che hanno determinato risultati positivi sia per le lavoratrici sia per le aziende, con una percepibile evoluzione dell'organizzazione del lavoro, specialmente se si pensa alla resistenza dei dirigenti delle aziende all'introduzione delle forme di flessibilità ed alla loro diffidenza nonostante la possibilità di fruire del finanziamento statale.

Un tabù che è caduto anche in un'azienda, con l'80 per cento di occupazione femminile, nella quale l'amministratore delegato – una donna – al primo incontro era stato tassativo: “Da noi il part time mai. Perché quando l'hai concesso ad una, diventa una valanga inarrestabile”. Naturalmente non ho conosciuto soltanto esperienze positive di part time. Uno dei casi di discriminazione documentato nel dvd “DonneLavoro” – prodotto in collaborazione con le Consigliere provinciali di parità del Veneto e con l'Assessore regionale alle Pari opportunità – si è presentato in un'azienda sanitaria che, dopo aver concesso il part time anche a chi se ne serviva per svolgere un secondo lavoro, lo negava ad una infermiera ragazza madre perché la dirigente non intendeva superare la “quota contrattuale”. Episodi come questo – tutt'altro che eccezionali – inducono a riflettere sul fatto che la prestazione lavorativa è ancora vista nella sua dimensione quantitativa e che si fanno ancora leggi ed accordi nei quali importanti aspetti del rapporto di lavoro – come salario accessorio, professionalità e carriera, produttività – sono legati al “tempo lavorato” e che manca ogni valutazione in termini qualitativi.

Per superare questa situazione sono necessarie politiche legislative e contrattuali che si propongano chiaramente l'obiettivo delle *flessibilità amiche, favorevoli* alle donne. Convincendosi e decidendo, una volta per tutte, che riproduzione umana e lavoro di assistenza e di cura sono un valore sociale – e non un peso da penalizzare – e che pertanto vanno promossi ed incentivati strumenti che puntano a superare la situazione disagiata vissuta dalle donne. È questa la direzione di marcia dell'Unione europea che, in ogni intervento, oltre agli obblighi di recepimento delle direttive ai quali sono tenuti gli Stati membri, non si stancano di sollecitare esplicitamente l'adozione di comportamenti ed iniziative necessari o opportuni in materia di pari opportunità e per il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita delle donne.

Alla fine del 2007 – Anno europeo delle pari opportunità per tutti – la legge 247, attuando il Protocollo per il welfare, ha delegato al governo l'emanazione, tra le altre, di norme in materia di incentivi all'occupazione che comprendano anche aspetti del part time. In particolare, per quanto riguarda l'occupazione femminile, si parlava di “incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile” e il “rafforzamento degli istituti previsti all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro. Come sappiamo, la manovra dell'estate scorsa ha ridimensionato questo quadro.

Dal canto suo, il Ministro per le Pari opportunità, il 5 novembre scorso, presentando alle Commissioni Affari istituzionali e Lavoro della Camera i progetti del suo dicastero sull'occupazione e la qualità del lavoro delle donne, ha parlato sia di incentivi allo strumento del part time sia di una nuova disciplina sulla conciliazione. Quest'ultima, in particolare, prevede "un programma organico di semplificazione e de regolazione del lavoro che, *senza abbassare il livello di tutela del lavoratore e della lavoratrice*, è rivolto a liberare sia l'impresa sia il prestatore d'opera da adempimenti burocratici e formali e a facilitarne l'occupazione, riducendone i costi indiretti". C'è da augurarsi che norme delegate e programma ministeriale si incontrino, per evitare ulteriori frantumazioni del quadro normativo, e, soprattutto, che sia effettivamente mantenuto, se non migliorato perché ce n'è bisogno, il livello di tutela, e che non si tratti invece di mera riduzione dei costi.

Con questa pubblicazione si completa l'impegno di divulgare i risultati di analisi e indagini, programmate dal mio Ufficio, su importanti temi del lavoro e della condizione economica e sociale delle donne nel Veneto. I dati e i risultati che si presentano rispondono alla finalità di "conoscere per operare" alla base del programma e forniscono un valido contributo per lo svolgimento dei compiti ed il perseguimento degli obiettivi propri della Consigliera di parità.

Venezia, 25 novembre 2008

Lucia Basso

Consigliera regionale di parità del Veneto

1. Introduzione

Il contratto di lavoro part time rappresenta uno strumento consolidato nell'ordinamento del mercato del lavoro italiano. Introdotto nel 1984 con la l. 863, è a partire degli anni '90 che il suo utilizzo ha conosciuto una rapida e veloce ascesa, in parallelo con la crescente partecipazione al lavoro da parte delle donne e con l'espansione delle attività di servizio, che maggiormente fanno uso di questo istituto contrattuale. Anche per queste ragioni, al lavoro a tempo parziale viene in genere attribuita una funzione rilevante per il perseguimento delle linee guida della Strategia Europea per l'occupazione (SEO), grazie al contributo che esso può dare all'incremento dei livelli di partecipazione al mercato del lavoro e all'attrazione (o al mantenimento) nell'occupazione di particolari segmenti dell'offerta di lavoro – quali le donne, i giovani e la popolazione anziana – meno disponibili a dedicarsi a tempo pieno ad attività lavorative.

Il part time può inoltre essere assunto come un utile punto focale attraverso il quale guardare al complesso mondo del lavoro e ai mutamenti che lo attraversano: dalla qualità alla flessibilità, dalla remunerazione alla carriera, dalle scelte individuali alle compatibilità produttive, dalla terziarizzazione del sistema economico al lavoro per le famiglie, dalle problematiche di genere alle tematiche legate ai diritti. Allo stesso tempo, a partire da un esame della sua diffusione nel corso degli anni si riescono a inquadrare i maggiori cambiamenti intervenuti nel sistema occupazionale, a rendere ragione dell'espansione avvenuta e ad evidenziare le componenti cui essa è prevalentemente imputabile.

A fronte di questi indubbi aspetti di rilevanza – tanto in relazione alle prospettive evolutive del mercato del lavoro italiano quanto in relazione alle concrete modalità con le quali tali prospettive tendono a prender corpo – e della centralità che tale strumento contrattuale riveste in una prospettiva di analisi dell'occupazione in chiave di genere, il quadro informativo disponibile non risulta all'altezza delle domande conoscitive che ne derivano.

Con riferimento alle statistiche ufficiali sulle forze di lavoro i principali problemi che si riscontrano possono essere ricondotti ai seguenti due aspetti:

- a. nelle indagini Istat viene rilevato l'insieme del lavoro ad orario ridotto (individuato sulla base di una auto dichiarazione da parte dei soggetti intervistati e non dell'effettivo orario di lavoro o della tipologia contrattuale applicata), riferito quindi tanto alle occupazioni di tipo autonomo che a quelle alle dipendenze e, all'interno di quest'ultimo aggregato, tanto al comparto pubblico che a quello privato dell'economia. In larga parte della produzione corrente dell'Istat queste articolazioni interne all'aggregato dell'occupazione part time non sono distinte; pertanto, è solo sulla base di specifiche elaborazioni a partire dai microdati individuali che diviene possibile arrivare ad una lettura puntuale del fenomeno;
- b. in secondo luogo, tra il 2003 e il 2004 è stato realizzato il passaggio dalla vecchia rilevazione trimestrale delle forze di lavoro (Rtfl) alla nuova rilevazione continua (Rcfl), passaggio che ha creato una forte discontinuità nella serie dei dati rendendo problematica la lettura dei trend di medio periodo. Le operazioni di revisione condotte dall'Istat hanno portato ad una più accurata definizione degli universi osservati e alla migliorare misurazione delle modalità di

presenza nel mercato del lavoro degli individui contraddistinti da maggiori discontinuità e frammentarietà di percorsi di impiego; pertanto i dati relativi agli anni più recenti appaiono più affidabili, mentre viceversa il confronto con il passato risulta più problematico. Proprio per cercare di venire incontro alle esigenze di valutare le tendenze di medio periodo è stata effettuata una ricostruzione delle vecchie serie di dati (almeno con riferimento alle principali grandezze del mercato del lavoro), che nel caso del part time ha comportato un significativo aggiustamento dei dati storici (si veda in merito il box 2).

Il presente contributo da un lato vuole offrire una documentazione analitica sufficientemente dettagliata del fenomeno, soprattutto a scala regionale, dall'altro mira a proporre una lettura delle dinamiche della sua evoluzione capace di depurare gli effetti "distorcenti" indotti dai problemi sopra richiamati utilizzando in maniera analitica tanto i dati ufficiali dell'Istat che quelli amministrativi organizzati nel database Giove 2008.¹

Più precisamente, nella prima parte prenderemo in considerazione le informazioni desumibili dalle indagini sulle forze di lavoro per valutare la consistenza e le dinamiche dell'occupazione a tempo parziale nel suo complesso, distinguendo le principali componenti che la caratterizzano e isolando gli effetti di aggiustamento introdotti con la nuova rilevazione continua rispetto alla serie precedente. L'attenzione sarà rivolta all'evoluzione del fenomeno nel medio-lungo periodo in Italia e nel Veneto, oltre che alla comparazione tra la situazione nazionale e quella presente nei principali Paesi europei.²

Nella seconda parte del lavoro, che riguarda invece solo la realtà regionale veneta, ci si focalizza sul lavoro dipendente e sugli anni più recenti, cercando di mettere a fuoco le caratteristiche dei lavoratori interessati e delle forme di impiego part time. In questo caso l'uso dei dati statistici ufficiali sarà integrato da quelli amministrativi desunti da Giove 2008 che permetteranno un più preciso esame delle relazioni tra orario parziale, settori di utilizzo e forme di flessibilità contrattuale.

Box 1 – La normativa di riferimento

La prima regolamentazione legislativa del part time, risalente al 1984 (l. 863), riflette le forti resistenze alla sua introduzione che ne hanno condizionato la (inizialmente lenta) diffusione nel nostro Paese. Pensato come misura in grado di incrementare e sostenere i livelli occupazionali, venne introdotto nel nostro ordinamento dopo un lungo periodo durante il quale la sua attuazione era stata demandata esclusivamente alla negoziazione collettiva. La legge istitutiva presentava disposizioni particolarmente rigide e vincolanti per quanto riguardava la gestione del tempo di lavoro (la distribuzione temporale della prestazione lavorativa non poteva essere modificata e valeva il divieto di lavoro supplementare) e mostrava in tutto il suo impianto (con i numerosi rimandi alla contrattazione collettiva) la volontà di ostacolarne uno sviluppo intenso ritenuto da molti potenzialmente generatore di marginalizzazione, di precarizzazione e di dequalificazione per i lavoratori coinvolti, specialmente per le lavoratrici. Al tempo stesso la legge introduceva una riduzione degli oneri contributivi, parametrati all'orario e non più alla prestazione giornaliera che finiva per costare, dal punto di vista contributivo, come quella ad orario pieno.

Quella normativa è rimasta in vigore fino all'emanazione del dlgs 61/2000 (e del successivo dlgs 100/2001, che costituisce una correzione e integrazione dello stesso) che ha operato una totale

1. "Giove" costituisce un database statistico costruito a partire dai dati amministrativi del Sistema informativo lavoro della Regione Veneto (Silrv) secondo un modello dati in grado di rispondere alle principali istanze dell'attività di ricerca sul mercato del lavoro. L'edizione del 2008 è stata realizzata a partire dai dati disponibili nel Silrv a fine dicembre 2007.

2. Di seguito si farà riferimento ai dati di media annuale desunti per il periodo 1993-2003 dalla Rtlf e per gli ultimi anni dalla Rclf.

riforma della materia. Nel frattempo, a parte la l. 554/1988 (e sue successive integrazioni) che disciplinava il lavoro part time nel pubblico impiego, gli interventi normativi hanno avuto come scopo quello di agire per incentivare il part time attraverso la riduzione delle aliquote contributive (l. 451/1994, l. 196/1997, l. 53/2000), privilegiando ora le staffette giovani-anziani, ora le azioni positive per la flessibilità attuate contrattualmente, ora le aziende che incrementavano l'occupazione tramite il part time.

Il decreto legislativo 61/2000 ha dato attuazione in Italia alle istanze comunitarie, abbandonando le rigidità della precedente disciplina e innovandola sostanzialmente. La nuova norma afferma che nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale, non considerando più quest'ultima una forma di lavoro atipico. Della direttiva 97/81/CE il decreto ha recepito:

- il principio di non discriminazione, in base al quale il lavoratore part time non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a quello a tempo pieno;
- la regola del riproporzionamento, cioè l'adeguamento degli istituti economici del rapporto di lavoro in ragione del minor tempo lavorato, mentre gli altri debbono trovar eguale applicazione (periodo di prova, astensione per maternità, ecc.);
- la volontarietà del part time;
- la possibilità da parte del datore di lavoro di richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare come pure di variare i turni di lavoro pattuiti, a patto che vi sia il consenso del lavoratore e una sua preventiva informazione.

Per tempo parziale si intende oggi l'orario fissato dal contratto individuale di lavoro che risulti inferiore a quello normale; le forme che può assumere sono riconducibili essenzialmente a quattro:³

- orizzontale, quando l'attività lavorativa viene prestata giornalmente con orario ridotto;
- verticale, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- ciclico, come variazione del verticale, quando il lavoro viene svolto in concomitanza di cicli lavorativi predeterminati;
- misto, come combinazione del verticale e dell'orizzontale, con attività ridotta sia su base giornaliera che settimanale, mensile, annuale.

Il dlgs 276/2003 ha introdotto una maggiore flessibilità per le imprese nella gestione dell'orario di lavoro attraverso la previsione di minori vincoli per la richiesta di prestazioni di lavoro supplementare, di lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. In particolare ha previsto la possibilità per le parti individuali del contratto di lavoro (lavoratore e datore di lavoro) di concordare la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (*clausole flessibili*) e, nei rapporti di lavoro part-time di tipo verticale o misto, le variazioni in aumento della durata della prestazione (*clausole elastiche*). Ha invece rinviato ai contratti collettivi la definizione dei limiti, delle causali (per il lavoro supplementare), delle condizioni e delle modalità (per il lavoro elastico e flessibile), oltre che delle sanzioni previste per il ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile.

La più recente legge 247/2007, che recepisce il Protocollo sul Welfare, torna a ridimensionare la possibilità offerta alle parti individuali di mutare le condizioni del part-time, demandando in via esclusiva alla contrattazione collettiva la disciplina in materia. In quest'ultimo ambito si riconosce al datore di lavoro la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nel caso di part-time verticale o misto), ovvero di modificare la collocazione temporale della stessa (nel caso di part-time orizzontale) previo preavviso di almeno cinque giorni lavorativi al dipendente (mentre secondo la previgente normativa il preavviso era di due giorni, salva diversa intesa tra le parti); al lavoratore viene attribuito il diritto a "specifiche compensazioni nella misura e nelle forme determinate dai contratti collettivi". La legge prevede inoltre che:

- chi ha trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti svolte nel rapporto di lavoro a tempo parziale;
- in relazione a gravi condizioni di salute del dipendente (patologie di carattere oncologico), ovvero per particolari situazioni familiari, lo stesso ha diritto alla trasformazione del rapporto oppure alla priorità nella trasformazione.

3. Anche se poi, a livello di rilevazione statistica, l'unico discrimine consentito - per Istat come per Eurostat - è quello se la prestazione è a part o a full time, a partire da una dichiarazione da parte dei soggetti intervistati.

Le modifiche recenti riguardano quindi prevalentemente le modalità specifiche d'espletazione delle prestazioni lavorative e la loro possibile variazione nel corso del tempo; per tale ragione risultano pertanto difficilmente "catturabili" e misurabili attraverso le informazioni statistiche correnti. Tanto più che, scontando i tempi con i quali le istituzioni del mercato del lavoro recepiscono le novità introdotte nell'ordinamento giuridico, nel mercato del lavoro italiano al momento "coesistono diverse discipline contrattuali che fanno riferimento, di volta in volta, alla legislazione ante 2000, a quella del 2001, alle ultime novità introdotte" (Isfol, 2005, p. 11). Su tale quadro di variabilità si innestano poi le specifiche discipline introdotte attraverso la contrattazione tra le parti sociali, il cui spazio di intervento arriva a riguardare parti salienti della normativa generale (per una organica trattazione di questi aspetti, per quanto non aggiornata, si rinvia a Isfol, 2005).

2. Uno sguardo di insieme. Tendenze evolutive e tratti distintivi del fenomeno part time in Veneto e in Italia

2.1 Una crescita potente ma su livelli ancora lontani dagli standard europei

Strettamente associato alla crescita dell'occupazione femminile, allo sviluppo delle attività di servizio e alle esigenze di flessibilizzazione delle prestazioni lavorative, il lavoro a tempo parziale ha costituito a partire dai primi anni '90 una delle forme di impiego contraddistinte da una maggiore dinamica di sviluppo. Una misura affidabile della sua effettiva performance risulta tuttavia non facilmente disponibile nel nostro Paese, stante i problemi che contraddistinguono le statistiche ufficiali a seguito della revisione dell'indagine sulle forze lavoro. Pur con le dovute cautele interpretative d'obbligo in questi casi, faremo prevalentemente riferimento di seguito ai dati della vecchia indagine trimestrale Istat (Rtfl) in relazione al periodo che va dai primi anni '90 al 2003, mentre per il periodo più recente utilizzeremo i dati della rilevazione continua, entrata a regime nel 2004 (sugli aspetti di misura si veda il box 2).

All'inizio degli anni '90 gli occupati part time risultavano in Italia poco più di un milione ed erano pari ad appena il 5-6% dell'occupazione complessiva; oggi essi superano i tre milioni di unità e arrivano a rappresentare quasi il 14% del totale. Stante questi dati, larga parte della variazione occupazionale registrata nel Paese tra il 1993 e il 2007 – poco meno di tre milioni di unità – sarebbe attribuibile alla diffusione del tempo parziale (tab. 1); sulla base dei nuovi dati elaborati dall'Istat tale contributo risulterebbe sensibilmente più contenuto ma comunque tale da far sì che ogni tre occupati in più uno sarebbe a tempo parziale.

Un andamento sostanzialmente analogo si osserva in Veneto, dove tuttavia l'esistenza di un mercato del lavoro contraddistinto da migliori performance complessive si riflette sia in una leggera minore incidenza del tempo parziale sulle variazioni occupazionali complessive (ad esso è imputabile circa il 60% dell'incremento registrato tra 1993 e 2007), sia in un tasso di part time regolarmente superiore a quello medio nazionale e attestato alla data più recente al 15%. In tutto il periodo considerato, comunque, la regione ha coperto stabilmente circa il 10% dell'occupazione italiana a tempo parziale, poco più di un punto percentuale al di sopra di quanto si osserva con riferimento all'occupazione complessiva.

Tab. 1 – Occupati totali e part time in Veneto e in Italia. 1993 – 2007 (valori assoluti in migliaia)

	VENETO			ITALIA		
	Totale	Part time	% part time	Totale	Part time	% part time
Rtfl						
1993	1.803	120	6,6%	20.484	1.130	5,5%
1994	1.787	127	7,1%	20.154	1.194	5,9%
1995	1.797	129	7,2%	20.026	1.261	6,3%
1996	1.816	139	7,7%	20.125	1.304	6,5%
1997	1.846	151	8,2%	20.207	1.376	6,8%
1998	1.859	162	8,7%	20.435	1.496	7,3%
1999	1.887	169	9,0%	20.692	1.636	7,9%
2000	1.940	193	10,0%	21.080	1.779	8,4%
2001	1.970	194	9,8%	21.514	1.816	8,4%
2002	1.987	209	10,5%	21.829	1.870	8,6%
2003	2.004	222	11,1%	22.054	1.881	8,5%
Rcfl						
2004	2.042	264	12,9%	22.405	2.841	12,7%
2005	2.063	287	13,9%	22.563	2.897	12,8%
2006	2.101	310	14,8%	22.988	3.054	13,3%
2007	2.119	317	14,9%	23.222	3.163	13,6%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfl e Rcfl

Box 2 – Il part time nelle indagini sulla forze lavoro: problemi di misura

Con il passaggio alla Rcfl si è avuta una significativa rivalutazione dell'occupazione part time: a livello nazionale tra il 2003 e il 2004 il cambio di rilevazione porta a registrare circa un milione di occupati in più; in media annua si è passati da 1.881 a 2.841 unità. In termini relativi al totale dell'occupazione ciò si è tradotto nell'innalzamento della quota del lavoro a tempo parziale sul totale dell'occupazione di oltre quattro punti percentuali, dall'8,5% al 12,7%. Tale risultato denota una maggiore capacità della nuova indagine di cogliere posizioni lavorative connotate da discontinuità e porta ad una valutazione del fenomeno che risulta in linea con quanto emerge dal confronto con altre fonti. Ad esempio Pirrone (2006), con riferimento al solo lavoro dipendente del settore privato, ha mostrato attraverso il confronto tra i dati desunti dagli archivi Inps (Dm10 e Clap) e le serie Istat che la distanza tra dato amministrativo e dato statistico delle serie trimestrali Rtfl, inizialmente pressoché nulla, risulta crescente nel corso del tempo, segnalando due momenti di progressiva apertura della forbice tra le serie di dati in corrispondenza dapprima con la metà degli anni '90 e poi con l'inizio del presente decennio; i livelli rilevati con la nuova indagine risultano invece decisamente più congruenti con quelli amministrativi.

La vecchia serie delle forze lavoro ha presentato quindi nel corso del tempo una progressivamente minore capacità di cogliere la diffusione del part time; d'altra parte, la ricostruzione della vecchia serie proposta in occasione dell'avvio della nuova indagine Istat pecca al contrario di una eccessiva ri-valutazione dell'occupazione ad orario ridotto, visto che attribuisce pressoché il medesimo volume di sottostima per tutti gli anni considerati, stemperando notevolmente la tendenza alla crescita del fenomeno e portando ad una sovrastima dei valori di inizio periodo (si vedano la tab. b1 e il graf. b1 riportati nel presente box). Così, se in rapporto alla vecchia serie la diffusione del part time arriverebbe a spiegare circa i $\frac{3}{4}$ della crescita occupazionale complessiva (poco più di 2milioni di occupati sui 2,7milioni complessivi in più), utilizzando la serie ricostruita il contributo dell'occupazione a tempo ridotto si fermerebbe al 36%, con una crescita di circa 900mila unità su un totale di quasi 2,5 milioni.

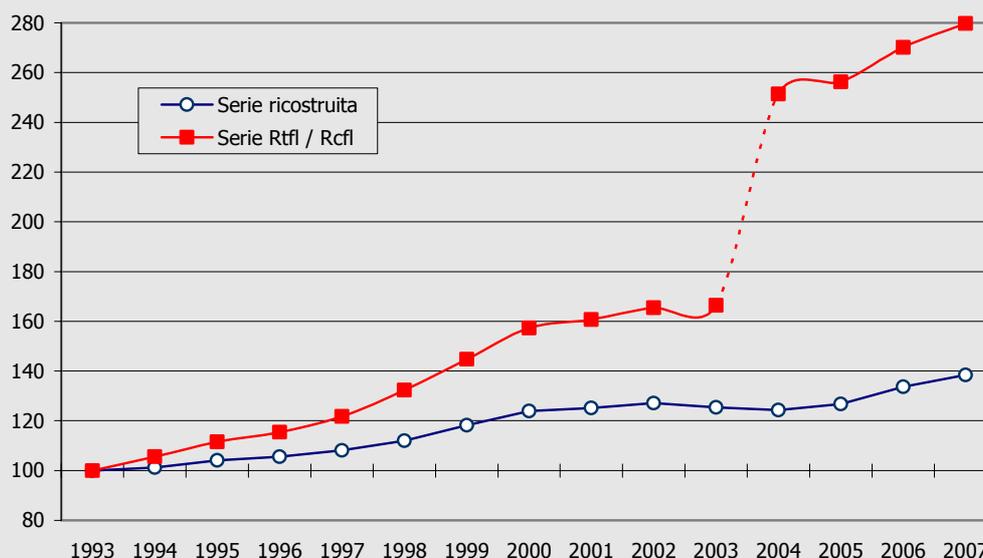
Questi problemi presentano un minore rilievo a livello regionale, in quanto la variazione tra le due serie registrata sui valori medi annui tra il 2003 e il 2004 è stata meno rilevante (nell'ordine del 19% contro il 52% nazionale), mentre non esiste a livello regionale una ricostruzione della serie in riferimento al fenomeno part time.

Tab. b1 – Italia. Occupati totali e part time: confronto vecchia e nuova serie. Anni 1993-2007

	Serie originale			Serie ricostruita		
	Totale	Part time	% part time	Totale	Part time	% part time
Rtfl						
1993	20.484	1.130	5,5%	20.765	2.285	11,0%
1994	20.154	1.194	5,9%	20.393	2.314	11,3%
1995	20.026	1.261	6,3%	20.240	2.380	11,8%
1996	20.125	1.304	6,5%	20.328	2.413	11,9%
1997	20.207	1.376	6,8%	20.384	2.470	12,1%
1998	20.435	1.496	7,3%	20.591	2.560	12,4%
1999	20.692	1.636	7,9%	20.847	2.702	13,0%
2000	21.080	1.779	8,4%	21.210	2.832	13,4%
2001	21.514	1.816	8,4%	21.605	2.859	13,2%
2002	21.829	1.870	8,6%	21.913	2.905	13,3%
2003	22.054	1.881	8,5%	22.241	2.867	12,9%
Rcfl						
2004	22.405	2.841	12,7%			
2005	22.563	2.897	12,8%			
2006	22.988	3.054	13,3%			
2007	23.222	3.163	13,6%			

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfl e Rcfl

Graf. b1 – Italia. Confronto della dinamica del part time secondo la vecchia e la nuova serie (1973=100)

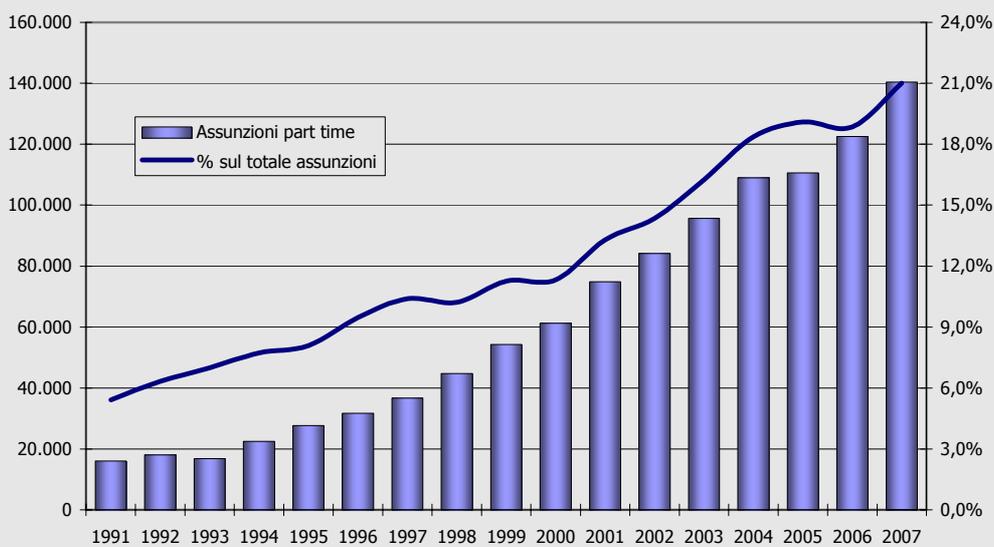


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rcfl

A livello regionale disponiamo comunque dei dati amministrativi derivati dalle comunicazioni obbligatorie effettuate dalle imprese ai Cpi in merito all'attivazione, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro, dati che permettono di cogliere con tempestività e dettaglio analitico le tendenze del mercato del lavoro a livello locale. Il graf. b2 mostra, per genere, l'incidenza delle assunzioni part time sul totale dei flussi attivati: pur in presenza di un forte aumento delle assunzioni complessivamente registrate, la quota dei rapporti stipulati a tempo parziale è passata da poco più del 5% all'inizio degli anni '90 a ben il 21% del 2001, seguendo un trend di crescita pressoché lineare; in valore assoluto le assunzioni con orario ridotto sono passate nello stesso periodo da circa 16mila a oltre 140mila.

Per l'insieme di tali ragioni sulla base dei dati Istat risulta problematica una lettura del trend di crescita dell'occupazione part time, soprattutto a livello nazionale, mentre appare certamente più affidabile il confronto delle sue caratteristiche tra la situazione presente nei primi anni '90 e quella degli anni più recenti.

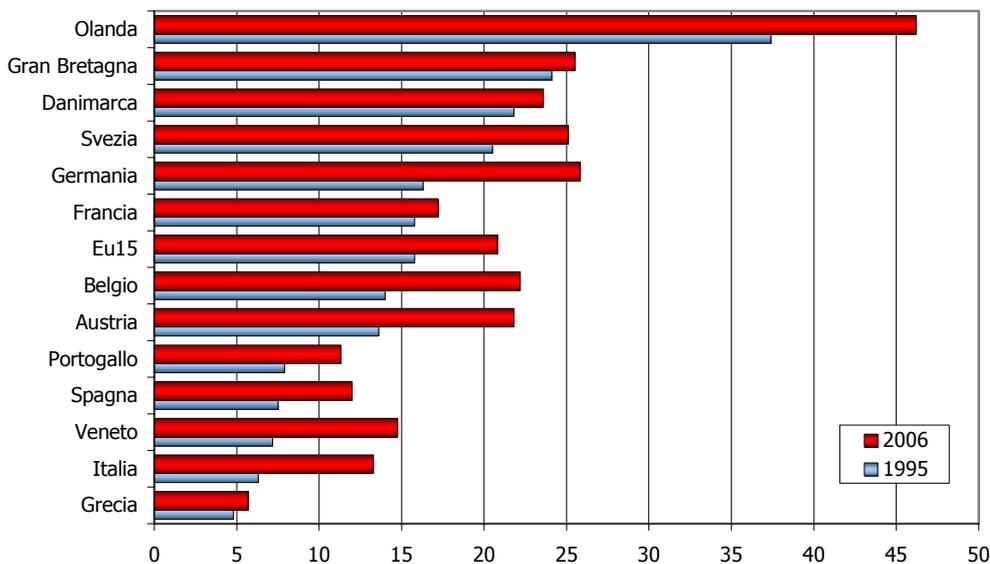
Graf. b2 – Veneto. Flussi di assunzioni part time e quota sul totale assunzioni. Anni 1991-2007



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv- Giove 2008

Nonostante questa “corsa” (e al di là dei problemi di misura richiamati) l’utilizzo dell’orario ridotto rimane ancora in Italia e nel Veneto ben al di sotto dei livelli presenti nel resto dell’Europa (graf. 1). Anzi, sotto questo profilo prevale ancora il riferimento ad un modello “mediterraneo”, nel quale rientriamo a pieno titolo: a fianco di Grecia (fanalino di coda), Spagna e Portogallo rimaniamo al di sotto della soglia del 15%; e se è vero che insieme a Germania, Belgio, Austria e Olanda abbiamo registrato nell’ultimo decennio una significativa crescita dell’occupazione part time, presentiamo ancora circa sei punti di distanza dalla media Ue (15 Paesi), oltre dieci dalle nazioni del centro nord Europa, per non parlare ovviamente dell’Olanda, il cui mercato del lavoro risulta strutturato proprio sul ruolo di primo piano assunto dagli impieghi con orario ridotto, che riguardano ben il 46% degli occupati complessivi.

Graf. 1 – Quota % dell’occupazione part time sul totale in alcuni Paesi europei, in Italia e in Veneto. Un confronto 1995 – 2006



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat; Istat, Rtlf e Rcfl (per il Veneto)

2.2. Una forma di lavoro sempre più “al femminile”

È noto che il part time costituisce una forma di impiego largamente praticata dalle donne perché è quella che meglio consente di conciliare il lavoro per il mercato con quello di cura, le esigenze del mondo della produzione con quelle della riproduzione sociale, offrendo così a molte di esse la possibilità di ricoprire un ruolo al di fuori delle mura domestiche. La sua scarsa diffusione tra gli uomini riflette pertanto, prima che fenomeni di discriminazione, il permanere di orientamenti culturali che vedono ancora quasi esclusivamente le donne farsi carico dei problemi della doppia presenza, dell'onere di ricoprire contemporaneamente più ruoli.

Questo tratto distintivo si è col tempo accentuato e, nonostante il riconoscimento che una presenza pienamente paritaria dei due sessi sul mercato del lavoro sia legata anche ad una evoluzione culturale e di comportamento per entrambi i generi, il part time mostra che la conciliazione rimane una prerogativa pressoché esclusiva delle donne.⁴ Ciò non equivale ad affermare che tra gli uomini l'occupazione a tempo ridotto non sia cresciuta, ma certamente che i ritmi di tale incremento risultano incomparabilmente più lenti di quanto non sia accaduto per le donne. Pochi dati bastano a documentarlo (tab. 2), iniziando dalla situazione nazionale:

- nell'ultimo anno disponibile (2007) gli uomini occupati part time risultano quasi 700mila e rappresentano il 5% dell'occupazione maschile; rispetto ai primi anni '90 il loro volume è più che raddoppiato e i 51mila *partimers* in più registrati negli ultimi quattro anni coprono appena il 12% della crescita complessiva degli occupati maschi;
- le donne *partimers* sfiorano invece (sempre al 2007) i due milioni e mezzo di unità, il che significa che ogni quattro occupate una risulta ad orario ridotto (esattamente una quota pari al 27% dell'occupazione femminile complessiva); rispetto all'inizio del decennio passato il loro volume risulta triplicato, mentre l'incremento registrato solo nel periodo 2004-2007 ammonta a ben 270mila unità e copre più del 70% della crescita complessiva di occupate.

La situazione del Veneto risulta ancora più polarizzata:

- gli uomini *partimers* sono nel 2007 44mila, appena il 3,5% degli occupati; le donne 273mila, il 32% delle occupate;
- rispetto al profilo medio nazionale, nel lungo periodo la crescita del part time è risultata sensibilmente inferiore per gli uomini e su livelli comparabili per le donne; negli ultimi anni (2004-2007), poi, gli uomini sono cresciuti solo nell'ambito dell'occupazione full time, mentre per le donne la crescita del lavoro part time (+54mila unità) è avvenuta a fronte di una contrazione di quello a tempo pieno (-16mila unità).

Queste differenze di performance si riflettono in una diversa modulazione nel tempo della quota del part time sul totale dell'occupazione. Se il tratto prevalente è quello della sua progressiva crescita, trainata dalla componente femminile, non mancano di emergere differenze che mettono in luce le peculiarità del contesto regionale: mentre il tasso di part time maschile risulta in Veneto

4. In questo senso le differenze di genere in relazione al part time costituiscono la conferma di una ancora molto modesta disponibilità maschile al lavoro di cura e domestico. Il 78% del lavoro familiare è svolto dalle donne, le quali, nell'insieme dedicano al lavoro retribuito il 17% del tempo complessivo (comprendendo nella valutazione l'attività di occupate extrado-

sempre inferiore di quello rilevato a livello nazionale (e la distanza tra i due tende nel tempo ad accrescersi) quello femminile è sempre più elevato (anche se le distanze relative tendono invece in questo caso a ridursi leggermente).

Se dunque il part time è una forma di lavoro declinata al femminile, in Veneto ciò è ancor più vero. E tale situazione riflette indubbiamente le diverse condizioni – storico, culturali ed economiche – di contesto: la centralità delle reti familiari nell'organizzazione della società e dell'economia, che si è riflessa storicamente in una minore attenzione per lo sviluppo di quei servizi sociali che possono allentare la pressione del lavoro di cura sulle donne; la diffusione di un'etica del lavoro che attribuisce a quest'ultimo una funzione centrale nella costruzione della identità individuale, soprattutto per chi riveste il ruolo di *bread winner*⁵; la marcata impronta manifatturiera del sistema produttivo locale che vede prevalere una domanda di figure operaie tarate su lavori a tempo pieno piuttosto che a tempo parziale.

Ciò non toglie che il Veneto, nel quadro di una condizione di piena occupazione vissuta ormai da numerosi anni, presenti oggi un mercato del lavoro inclusivo anche per le donne e manifesti una elevata capacità di attrarle sempre più nella vita attiva (come mostrano i tassi di attività e di partecipazione femminili, più elevati che nella media italiana); ma probabilmente anche patrigna, per le maggiori difficoltà presenti al superamento di quei modelli culturali che ostacolano il raggiungimento di condizioni di maggiore parità nella distribuzione dei carichi extralavorativi.

Tab. 2 – Occupati part time per genere in Veneto e in Italia. 1993 – 2007 (valori assoluti in migliaia)

	Veneto						Italia					
	Occupati part time			quota % part time			Occupati part time			quota % part time		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Rtfl												
1993	28	91	120	2,4%	14,2%	6,6%	338	793	1.130	2,5%	11,2%	5,5%
1994	28	99	127	2,5%	15,4%	7,1%	353	841	1.194	2,7%	12,0%	5,9%
1995	26	103	129	2,2%	15,9%	7,2%	372	889	1.261	2,9%	12,7%	6,3%
1996	28	111	139	2,4%	16,6%	7,7%	387	917	1.304	3,0%	12,9%	6,5%
1997	30	121	151	2,6%	17,4%	8,2%	409	967	1.376	3,1%	13,4%	6,8%
1998	34	127	162	2,9%	18,3%	8,7%	449	1.047	1.496	3,4%	14,3%	7,3%
1999	34	135	169	2,9%	18,9%	9,0%	460	1.176	1.636	3,5%	15,6%	7,9%
2000	38	155	193	3,2%	20,7%	10,0%	497	1.282	1.779	3,7%	16,5%	8,4%
2001	37	157	194	3,1%	20,4%	9,8%	476	1.340	1.816	3,5%	16,6%	8,4%
2002	37	172	209	3,1%	22,0%	10,5%	475	1.396	1.870	3,5%	16,9%	8,6%
2003	38	184	222	3,1%	23,3%	11,1%	434	1.447	1.881	3,2%	17,3%	8,5%
Rcfl												
2004	46	219	264	3,7%	27,0%	12,9%	648	2.194	2.841	4,8%	25,0%	12,7%
2005	46	241	287	3,7%	29,2%	13,9%	635	2.262	2.897	4,6%	25,6%	12,8%
2006	48	262	310	3,8%	31,2%	14,8%	660	2.394	3.054	4,7%	26,5%	13,3%
2007	44	273	317	3,5%	32,1%	14,9%	699	2.464	3.163	5,0%	26,9%	13,6%

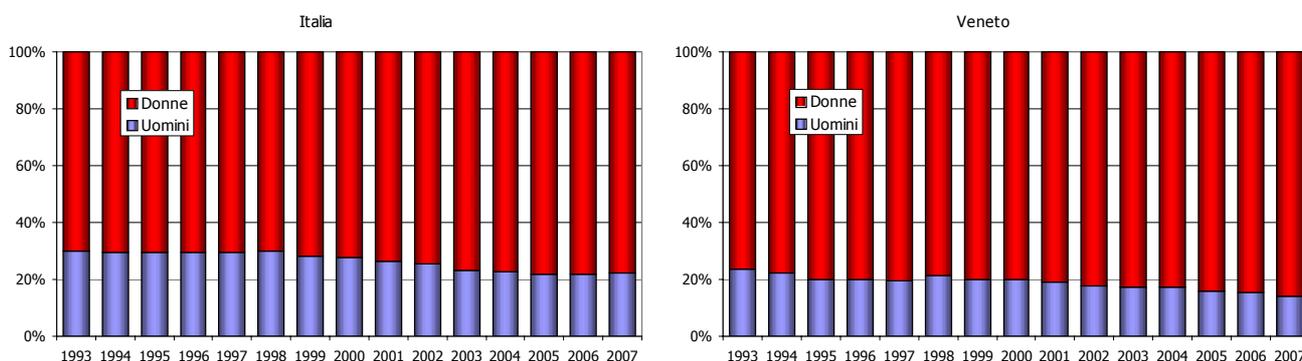
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfl e Rcfl

mestiche e non), mentre i maschi arrivano al 77%; si veda in proposito l'indagine Ires Cgil – Di Nunzio del 2007 citata da Servidori (2008).

5. È da notare che il tradizionale assetto basato su di un occupato per famiglia (l'uomo) sta iniziando ad incrinarsi anche nella realtà veneta, con l'aumento del peso delle famiglie connotate da un reddito e mezzo, ovvero da un occupato full time più uno part time; si veda in proposito quanto proposto in Anastasia e Maurizio, 2008, pp. 74-76.

Queste differenze tra Veneto e contesto nazionale operano comunque all'interno di un trend comune. Se guardiamo così alla evoluzione nel tempo della composizione di genere dell'occupazione part time (graf. 2) possiamo notare che, stante la maggiore femminilizzazione del Veneto, la riduzione del peso relativo della componente maschile costituisce un processo comune per entrambi gli ambiti osservati: tra il 1993 e il 2007 si passa dal 30% al 22% a livello italiano, dal 23% al 14% a scala regionale. Si tratta di una tendenza che prende avvio a cavallo tra gli anni '90 e l'inizio di questo decennio e che risulta pertanto indipendente dai problemi di misura che abbiamo visto condizionano i dati sulle forze di lavoro.

Graf. 2 – Composizione % dell'occupazione part time per genere in Italia e in Veneto. 1993 - 2007

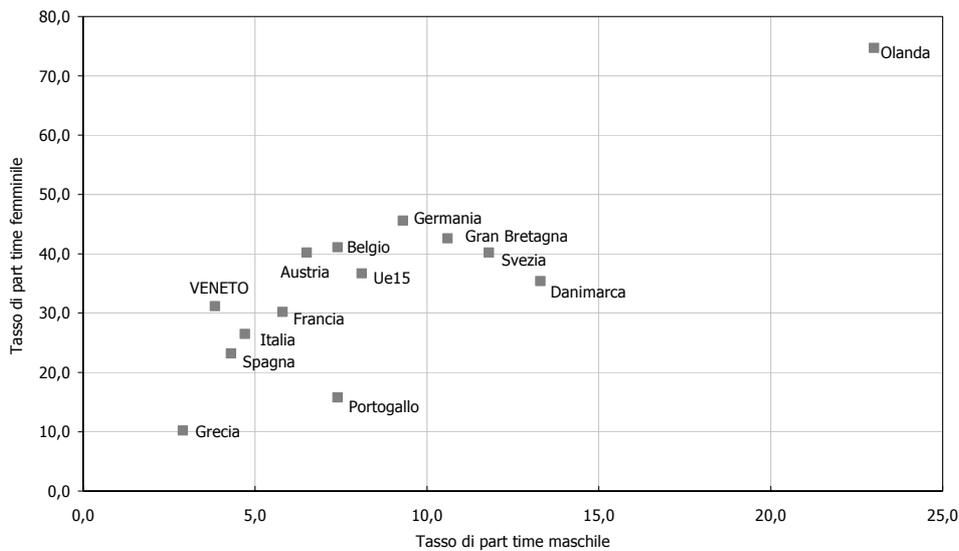


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI e RcfI

Ma quanto questa marginale presenza di occupazione maschile a tempo ridotto costituisce una peculiarità nostrana o, piuttosto, quanto risulta un tratto comune anche ad altre realtà nazionali? Uno sguardo alla situazione presente nel resto d'Europa (graf. 3) mostra come il connubio part time-occupazione maschile assuma valori ragguardevoli esclusivamente in Olanda (23%, a fronte di un tasso del 75% per le donne), mentre in soli altri tre Paesi la quota di *partimers* supera il dieci per cento: Danimarca (13%), Svezia (12%) e Gran Bretagna (11%); Italia e Veneto, invece, risultano insieme a Spagna e Grecia, al di sotto della soglia del 5%. L'esame congiunto dei tassi di part time per genere permette comunque di notare che:

- il Veneto costituisce il contesto nel quale la distanza tra i tassi di part time risulta, comparativamente, la più elevata in assoluto, con quello maschile pari ad appena il 12% di quello femminile;
- all'opposto, la realtà che mostra minori asimmetrie di genere è il Portogallo, paese nel quale il tasso di part time femminile, il più basso dopo quello della Grecia, è appena il doppio di quello maschile;
- più in generale, esiste una relazione positiva tra diffusione del tempo parziale femminile e il coinvolgimento crescente degli uomini nell'occupazione ad orario ridotto che sembra indicare l'agire di una tendenziale, lenta e moderata, attrazione della componente maschile in forme di lavoro part time.

Graf. 3 – Tassi di part time per genere al 2006. Un confronto a livello europeo



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

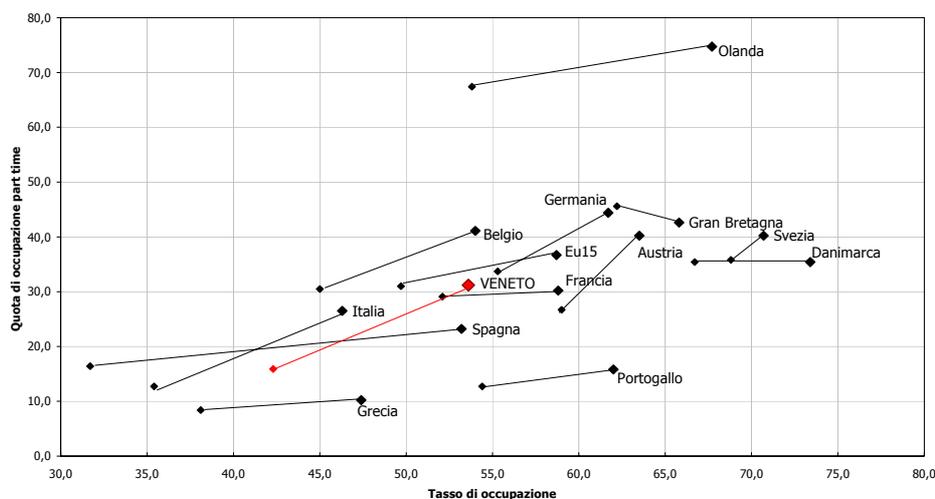
Più esplicita la relazione tra livelli di partecipazione femminile e part time, non a caso assunto di frequente dai governi europei quale strumento per aumentare la partecipazione femminile al lavoro⁶ in quanto può offrire un'alternativa alla polarità rappresentata da lavoro a tempo pieno vs non lavoro. Tutti i Paesi europei hanno conosciuto nell'ultimo decennio una crescita del tasso di occupazione femminile associata ad un incremento della quota di part time (graf. 4), con le sole eccezioni della Gran Bretagna (dove il tasso di part time ha teso a ridursi), della Svezia e della Francia (Paesi nei quali l'occupazione a tempo parziale si è mossa in linea con le tendenze generali dell'occupazione femminile nel suo complesso). In particolare notiamo che⁷:

- Olanda e Spagna, pur presentando condizioni significativamente diverse (basti pensare che le donne spagnole mostrano un tasso di occupazione che raggiunge a fine periodo il livello detenuto dieci anni prima dall'Olanda, ma permangono stabilmente circa 50 punti al di sotto del tasso di part time delle olandesi) hanno conosciuto gli incrementi più consistenti dei tassi di occupazione in presenza di modeste variazioni della quota di part time;
- Austria e Svezia presentano il maggiore dinamismo del tasso di part time;
- Italia e Veneto, insieme a Belgio e Germania, presentano una crescita dell'occupazione femminile trainata dall'espansione degli impieghi ad orario ridotto.

6. Anche se non esiste una riserva in chiave di genere dell'opportunità di lavorare a tempo ridotto, i fatti stanno a dimostrare che le donne sono il vero *target* della maggior parte delle politiche orientate alla riduzione temporale delle prestazioni.

7. Nella rappresentazione del graf. 4 ogni segmento indica il trend evolutivo dei Paesi sulla base dei due indicatori assunti, il tasso di occupazione (in ascissa) e quello di part time (in ordinata); il punto a sinistra di ciascuna retta indica la situazione al 1995, quello a destra la situazione al 2006.

Graf. 4 – Tassi di occupazione e quota part time femminili in alcuni Paesi europei, in Italia e in Veneto. Un confronto 1995-2006



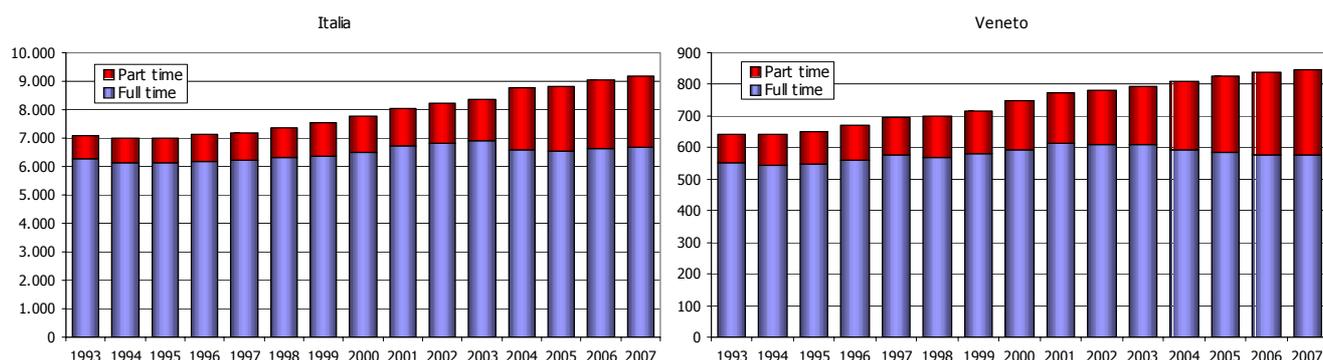
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat e Istat, RcfI (per il Veneto)

Se la diffusione del part time ha quindi avuto un ruolo centrale per la crescita occupazionale femminile, soprattutto in Italia, per valutare appieno la sua funzione e per qualificare le modalità con la quale si è realizzata la crescente presenza delle donne nel mercato del lavoro è opportuno cercare di capire quanto la sua diffusione sia risultata aggiuntiva rispetto all'occupazione full time o abbia finito per erodere lo spazio degli impieghi a tempo pieno. Se scorriamo così l'occupazione femminile in funzione dell'orario svolto (pieno o parziale) e ne osserviamo il trend evolutivo (graf. 5) possiamo notare che per tutti gli anni '90 e fino ai primi anni di questo decennio la crescita del part time è avvenuta in presenza di una parallela espansione dell'occupazione a tempo pieno, seppure – vista la diversa consistenza quantitativa di partenza dei due aggregati – quest'ultima abbia presentato ritmi decisamente più contenuti; successivamente, pur con tempi relativamente diversi tra la regione e il resto del Paese⁸, l'occupazione a tempo pieno ha conosciuto una battuta di arresto e tutto l'incremento è dovuto al part time.⁹ Tale processo è particolarmente evidente in Veneto dove gli impieghi full time, dopo aver raggiunto nel 2001 il loro massimo storico (615mila unità), sono progressivamente calati fino a toccare le 576mila unità nel 2007, livello già raggiunto circa un decennio prima.

⁸ A livello nazionale l'inversione della tendenza alla crescita dell'occupazione full time coincide con il passaggio dalla RtfI alla RcfI e quindi può riflettere prevalentemente i problemi tecnici connessi con i cambiamenti dell'indagine; non altrettanto si può dire in Veneto, dove è dal 2002 che le occupate full time sono costantemente in riduzione.

⁹ Negli ultimi anni, quindi, l'incremento del tasso di part time è avvenuto non solo per effetto della crescita del numeratore (le occupate a tempo parziale) ma anche della riduzione del complemento a cento che determina il denominatore del rapporto (le occupate full time).

Graf. 5 – Occupazione femminile part time e full time in Italia e in Veneto. 1993 – 2007
(valori assoluti in migliaia)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI e RcfI

2.3. Lavoro autonomo vs dipendente

Come accennato in apertura, nelle statistiche sulle forze di lavoro l'occupazione a tempo parziale viene individuata in larga misura sulla base dell'autodichiarazione degli intervistati e riguarda tanto i lavoratori dipendenti, per i quali esiste in effetti un riferimento all'orario di lavoro a tempo pieno dato dal contratto collettivo di lavoro di riferimento, quanto quelli autonomi, per i quali invece un orario di riferimento risulta decisamente più problematico da definire.¹⁰

Box 3 – Ancora sui problemi di misura del part time

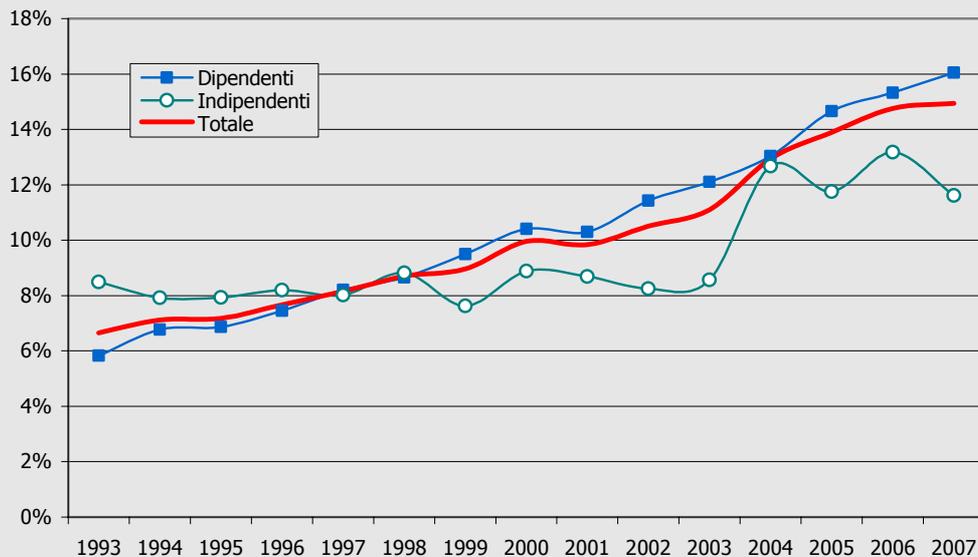
È in riferimento alla posizione nella professione che risultano meglio apprezzabili gli effetti di aggiustamento indotti negli ultimi anni dal passaggio alla RcfI. Tra il 2003 e il 2004 si segnala tanto in Veneto che in Italia una fortissima crescita della componente indipendente che passa dal 22% a circa il 28-30% del totale. Da notare poi che negli anni successivi si assiste ad una progressiva e significativa riduzione assoluta degli occupati autonomi (in linea tra l'altro con la tendenza già emersa negli ultimi tre anni delle rilevazioni trimestrali) a fronte di una crescita costante dei dipendenti.

Con riguardo ai tassi specifici di part time per posizione nella professione (graf. b3 e b4) emerge inoltre che:

- per quanto concerne il lavoro autonomo, mentre i dati rilevati dalla RtfI segnalano una relativa stabilità del tasso specifico, con valori intorno all'8% (con il minimo del 7,6% nel 1999 e il massimo dell'8,9% l'anno successivo), la RcfI mostra una forte impennata del tasso negli ultimi due anni (di ben quattro punti percentuali); un andamento del genere si presenta, leggermente amplificato, anche a livello nazionale: rispetto al dato veneto il tasso medio italiano risulta di circa due punti più basso in base alla vecchia rilevazione (con un'oscillazione tra il minimo del 6,3% rilevato nel 1993 e il massimo del 7,4% del 2000) e di mezzo punto più alto in base alla nuova indagine (12,3%);
- per quanto riguarda l'occupazione alle dipendenze, la crescita del tasso di part time appare più lineare e progressiva: in Veneto si passa dal 5,8% del 1993 all'12,1% del 2003, quindi al 13% nel 2004 e al 16,1% del 2007; in Italia negli stessi anni i valori omologhi sono 5,2% e 9,2% con riferimento agli estremi della serie RtfI, 12,5% e 14,1% per la serie RcfI.

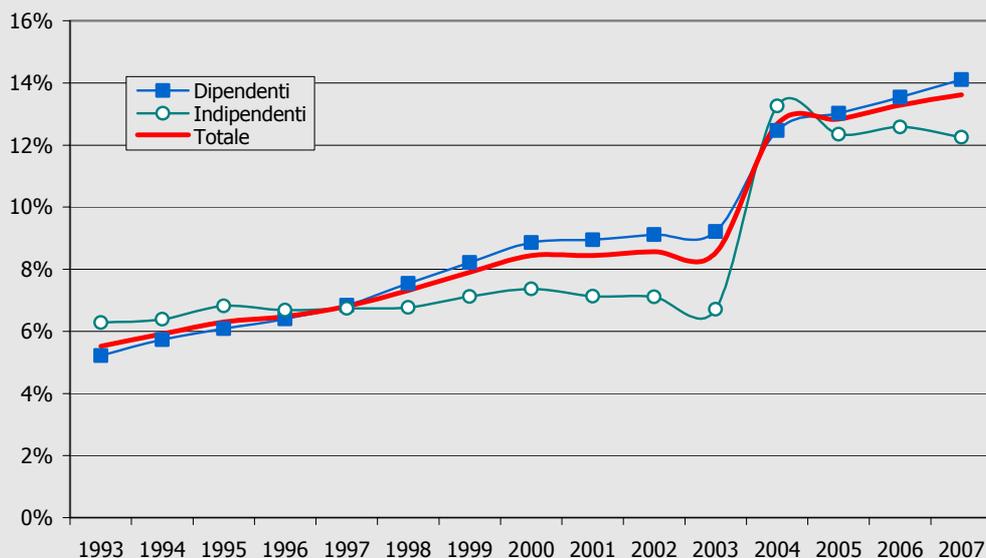
10. In effetti si potrebbe rilevare come la difficoltà di definire e misurare le prestazioni lavorative sulla base di un orario di riferimento stia diventando, con il crescente peso dei contenuti immateriali del lavoro, un carattere comune anche a molte posizioni lavorative organizzate sotto forma di rapporti alle dipendenze.

Graf. b3 – Tassi di part time per posizione nella professione. Veneto 1993 - 2007



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rfl e Rcfi

Graf. b4 – Tassi di part time per posizione nella professione. Italia 1993 - 2007



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rfl e Rcfi

In relazione al lavoro dipendente, dunque, la rivalutazione operata dall'Istat appare apprezzabile e, soprattutto in Veneto, non tale da rendere completamente fuorviante un confronto temporale della serie, anzi pare giungere a valori maggiormente attendibili rispetto al passato (come si è notato già nel Box 2), al contrario di quanto emerge invece con riferimento al complesso dell'occupazione a tempo ridotto, per effetto della forte discontinuità registrata dalla componente di lavoro indipendente, sulla quale andrebbe effettuata una più accurata analisi.

La distinzione tra questi due aggregati risulta, in effetti, di particolare rilievo dal momento che larga parte delle politiche volte a favorire e regolare l'utilizzo di questo istituto ha come riferimento specifico il solo lavoro dipendente e, pertanto, una valutazione corretta del loro impatto non può

che essere effettuata delimitando correttamente l'universo occupazionale osservato. Diviene dunque opportuno cercare di capire quanto pesino le diverse posizioni nella professione all'interno del lavoro part time e come si siano evolute nel tempo.

Iniziamo col rilevare che la componente largamente prevalente (e come vedremo di gran lunga più dinamica) dell'occupazione a tempo ridotto è costituita da quella dipendente, che tra i *partimers* ha un peso maggiore rispetto a quanto si rileva in relazione al complesso dell'occupazione, tanto in Italia (al 2007 pari al 76,6% contro il 73,9%) che in Veneto (l'80,7% contro il 75,2%). Nella nostra regione dei 317mila lavoratori part time ben 256mila sono dipendenti e solo 61mila autonomi (tab. 3).

Tab. 3 – Occupazione dipendente e indipendente a part time in Italia e in Veneto. 1993 – 2007 (valori assoluti in migliaia)

	VENETO					ITALIA				
	Occupati part time			% part time su tot. occ.		Occupati part time			% part time su tot. occ.	
	Dip.	Indip.	% dip./ tot.	Dip.	Indip.	Dip.	Indip.	% dip./ tot.	Dip.	Indip.
Rtfl										
1993	73	47	60,6%	5,8%	8,5%	761	369	67,4%	5,2%	6,3%
1994	84	43	66,2%	6,8%	7,9%	823	370	69,0%	5,7%	6,4%
1995	87	42	67,7%	6,9%	7,9%	864	397	68,5%	6,1%	6,8%
1996	96	44	68,7%	7,5%	8,2%	913	391	70,0%	6,4%	6,7%
1997	106	44	70,6%	8,2%	8,0%	983	393	71,4%	6,8%	6,7%
1998	114	48	70,4%	8,6%	8,8%	1.097	398	73,4%	7,5%	6,8%
1999	127	42	75,3%	9,5%	7,6%	1.218	418	74,5%	8,2%	7,1%
2000	143	50	74,0%	10,4%	8,9%	1.341	438	75,4%	8,9%	7,4%
2001	145	49	74,9%	10,3%	8,7%	1.389	428	76,4%	8,9%	7,1%
2002	161	47	77,3%	11,4%	8,3%	1.445	425	77,3%	9,1%	7,1%
2003	174	49	78,0%	12,1%	8,6%	1.478	403	78,6%	9,2%	6,7%
Rcfl										
2004	192	72	72,6%	13,0%	12,7%	2.008	833	70,7%	12,5%	13,3%
2005	222	64	77,6%	14,7%	11,8%	2.152	744	74,3%	13,0%	12,3%
2006	237	73	76,4%	15,3%	13,2%	2.290	764	75,0%	13,5%	12,6%
2007	256	61	80,7%	16,1%	11,6%	2.421	742	76,6%	14,1%	12,2%

Fonte elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfl e Rcfl

Ma il dato ancora più rilevante è rappresentato dalle dinamiche evolutive del fenomeno, che vedono in progressiva e costante crescita la parte di occupazione dipendente e, invece, in tendenziale contrazione quella indipendente. Tale tendenza caratterizza tutto l'arco temporale sotto osservazione; ma volendo evitare i problemi di misura derivanti dalle mutate modalità di rilevazione dell'Istat (cfr. il box 3) e limitando l'attenzione agli ultimi quattro anni possiamo notare come i dipendenti siano aumentati di 1/5 in Italia e di ben 1/3 in Veneto, mentre gli indipendenti siano invece diminuiti rispettivamente dell'11% e del 15%. Sotto questo aspetto la regione, che agli inizi degli anni '90 vedeva una maggiore caratterizzazione verso la componente autonoma dei *partimers*, ha profondamente modificato il proprio profilo che oggi appare, più di quello nazionale, contraddistinto dalla componente dipendente.

3. Un approfondimento sul lavoro dipendente in Veneto

3.1. Le principali dimensioni e tendenze

Delineate le principali caratterizzazioni e le linee evolutive del fenomeno nel suo complesso, possiamo a questo punto passare ad approfondire il quadro regionale, concentrando l'attenzione in maniera esclusiva sull'occupazione dipendente.

Iniziamo con il richiamarne le caratterizzazioni essenziali con riferimento all'ultimo anno disponibile, il 2007 (tab. 4). Gli occupati dipendenti a tempo parziale ammontano in regione a 256mila unità e sono pari al 16% del totale; ogni dieci *partimers* nove sono donne, per un totale di 230mila unità, il che equivale a dire che ogni tre occupate una lavora ad orario ridotto; per gli uomini (appena 25mila) il rapporto è invece di tre *partimers* ogni 100 dipendenti.

Il contributo del part time alla crescita occupazionale è stato di indubbio rilievo, per quanto significativamente diverso in funzione del genere. Sia che assumiamo come base di riferimento i primi anni '90 che il periodo più recente (2004-2007) rimane costante il fatto che oltre la metà dell'incremento dell'occupazione dipendente sia legata al lavoro ad orario parziale; tale quota sale ad oltre l'80% in relazione alla sola componente femminile che anzi, come abbiamo già visto, negli ultimissimi anni ha visto addirittura diminuire la propria presenza tra gli impieghi full time.

Tab. 4 – Occupati dipendenti a part time in Veneto. Periodo 1993-2007 (valori assoluti in migliaia)

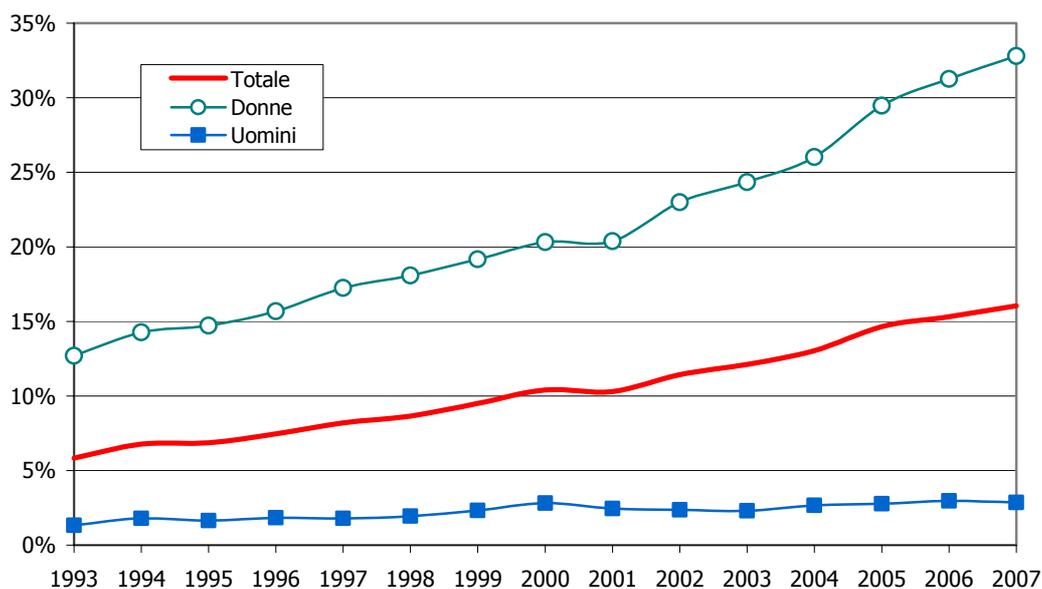
	Part time			Full time		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
1993	10	63	73	743	431	1.174
1994	13	71	84	734	425	1.159
1995	13	75	87	751	433	1.184
1996	14	82	96	750	438	1.189
1997	14	93	106	745	445	1.189
1998	15	99	114	754	449	1.203
1999	18	109	127	752	461	1.213
2000	22	121	143	757	474	1.231
2001	19	126	145	774	491	1.265
2002	19	143	161	773	478	1.252
2003	18	155	174	777	482	1.259
2004	22	170	192	797	483	1.280
2005	23	199	222	819	476	1.295
2006	26	211	237	846	464	1.310
2007	25	230	256	865	471	1.337

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI e RcfI

Si tratta di modifiche di grande rilievo che stanno profondamente mutando la struttura occupazionale complessiva, dovute certamente alle nuove entrate, che avvengono in misura rilevante utilizzando l'orario ridotto, ma anche alle trasformazioni d'orario dei contratti già in essere, che spesso consentono alle donne di rientrare al lavoro dopo una maternità. Per rendersi conto della velocità e dell'intensità dei processi in atto basta osservare nel medio periodo l'andamento dei tassi di part time distinti per genere (graf. 6). Rispetto al profilo generale del tempo parziale (cfr. la

precedente tab. 2) le differenze appaiono modeste; possiamo comunque notare che mentre per gli uomini solo negli ultimi anni si nota un apprezzabile incremento della quota di occupazione con orario ridotto, per le donne lo spartiacque che segna un sensibile incremento del lavoro part time è rappresentato dagli anni 2000-2001, ovvero dall'entrata in vigore del dlgs 61/2000 che ha sancito il superamento delle rigidità che connotavano la precedente disciplina dell'istituto; da allora il trend di crescita appare costante e caratterizzato da ritmi decisamente più sostenuti di quelli, già di per sé intensi, che avevano contraddistinto il decennio precedente.

Graf. 6 – Occupazione dipendente in Veneto. Tasso di part time per genere. 1993 - 2007



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI e RcfI

3.2. Il profilo dei dipendenti part time

Se rivolgiamo l'attenzione al profilo dei lavoratori interessati dai rapporti a tempo parziale possiamo cercare innanzitutto di delinearne una sorta di identikit e di mettere in luce gli aspetti che caratterizzano maggiormente la realtà regionale (tab. 5). Possiamo così notare:

- una accentuata femminilizzazione, con le donne che rappresentano il 90% dei *partimers* (erano il 76% nel 1993), livello di otto punti superiore rispetto a quello medio nazionale (82%);
- il prevalere delle fasce d'età centrali, con i trentenni che da soli garantiscono il 36% dei lavoratori a tempo parziale ed i quarantenni il 34%; questo tratto caratterizza soprattutto la componente femminile (le stesse classi pesano rispettivamente per il 37% e il 36%), mentre tra i maschi emergono i più giovani (al di sotto dei 30 anni ritroviamo un terzo degli individui);
- la diffusione di livelli di istruzione medi, in linea con quelli nazionali, con oltre il 50% dei soggetti in possesso di diploma o qualifica professionale (erano appena il 23% nel '93) e il 9,7% di laurea; la leggera prevalenza delle coorti più giovani tra gli uomini fa sì che il loro profilo di scolarità sia leggermente superiore rispetto a quello delle donne;

- il prevalente carattere terziario degli impieghi, con in primo piano le attività commerciali (26%), l'istruzione e la sanità (22%), i servizi alle imprese (20%), i servizi alla persona (10,6%); l'industria in senso stretto non supera il 18%, una quota comunque più elevata rispetto a quella nazionale, pari al 14%;
- dal punto di vista delle posizioni professionali, oltre la metà dei *partimers* rientra tra le figure operaie e subalterne (il 63,5% degli uomini) mentre il restante fa riferimento all'ambito impiegatizio (48%); solo il 2% occupa posizioni direttive;
- insieme alle professioni tecniche-intermedie, che riguardano il 21% dei casi (soprattutto donne), quelle relative ai servizi alle vendite (26%) rappresentano le aree professionali più consistenti; tra gli uomini emergono le figure degli operai specializzati e dei conduttori di macchine (che nel complesso sfiorano il 30%), mentre tra le donne rivestono un certo peso le mansioni non qualificate (16%).

Tuttavia una più efficace valutazione del ruolo effettivo svolto dal lavoro part time all'interno del sistema occupazionale regionale può emergere appieno solo dall'esame dei tassi specifici, ovvero verificando dove le prestazioni lavorative a tempo parziale costituiscono una forma rilevante se non quella prevalente di occupazione.

Tab. 5a – Occupati dipendenti a part time per genere, età, titolo di studio, settore e inquadramento. Anni 1995 e 2007 (val. assoluti in migliaia)

	1995			2007		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	13	75	87	25	230	256
Classe d'età						
15-19	1	1	2	1	2	3
20-29	5	20	25	8	25	32
30-39	3	28	32	7	85	92
40-49	2	16	17	5	82	87
50 e oltre	2	9	11	5	36	41
Titolo di studio						
Licenza elementare/nessun titolo	2	15	17	2	15	17
Licenza media	4	32	37	8	76	84
Qualifica senza accesso	1	8	9	1	36	37
Maturità	4	16	20	11	82	93
Laurea	2	3	5	3	22	25
Settore d'attività						
Agricoltura	0	2	2	0	3	3
Industria manifatturiera/estr.	3	20	22	2	44	45
Industria: costruzioni	1	1	2	2	4	6
Commercio e turismo	2	11	14	9	58	67
Servizi imprese	3	17	20	6	46	52
Servizi famiglie	1	12	13	2	25	27
PA, scuola, sanità	2	12	14	5	51	56
Gruppo professionale						
Dirigenti e prof. intellettuali	1	2	3	2	11	13
Tecnici	2	12	14	3	50	53
Prof. amministrative/esecutive	1	14	15	2	43	45
Professioni vendita	2	17	19	10	56	65
Operai specializzati	4	12	16	7	34	41
Personale non qualificato	2	18	20	2	36	38
Posizione professionale						
Dirigente e quadro	1	1	2	1	4	5
Impiegato o intermedio	4	27	31	8	114	122
Operaio, subalterno e assimilati	8	47	58	16	112	128

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtl e RcfI

**Tab. 5b – Occupati dipendenti a part time per genere, età, titolo di studio, settore e inquadramento.
Quota % sul totale dipendenti al 1995 e al 2007**

	1995			2007		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	1,7%	14,7%	6,9%	2,9%	32,8%	16,1%
Classe d'età						
15-19	3,7%	6,8%	5,0%	7,1%	37,7%	17,1%
20-29	2,4%	10,6%	6,3%	4,5%	17,8%	10,6%
30-39	1,4%	17,1%	7,9%	2,5%	36,8%	18,1%
40-49	0,9%	16,9%	6,3%	1,8%	38,7%	18,1%
50 e oltre	1,6%	23,7%	7,1%	3,1%	31,7%	14,7%
Titolo di studio						
Licenza elementare/nessun titolo	1,7%	27,3%	9,6%	4,7%	50,9%	22,0%
Licenza media	1,3%	16,3%	6,9%	2,6%	38,1%	16,5%
Qualifica senza accesso	1,2%	12,4%	6,5%	0,9%	38,4%	16,9%
Maturità	2,1%	11,0%	6,1%	3,7%	29,9%	16,0%
Laurea	3,1%	7,4%	4,9%	2,6%	20,7%	12,0%
Settore d'attività						
Agricoltura	2,3%	24,4%	8,5%	1,9%	36,8%	14,2%
Industria manifatturiera/estr.	0,8%	10,4%	4,2%	0,4%	24,2%	8,1%
Industria: costruzioni	1,2%	24,2%	2,8%	2,2%	50,4%	5,9%
Commercio e turismo	3,1%	20,0%	10,2%	7,3%	45,9%	26,9%
Servizi imprese	2,4%	21,9%	10,2%	3,9%	37,0%	19,1%
Servizi famiglie	5,5%	40,5%	27,3%	9,0%	48,1%	35,3%
PA, scuola, sanità	2,0%	8,1%	5,3%	4,4%	25,1%	17,9%
Gruppo professionale						
Dirigenti e prof. intellettuali	2,5%	5,3%	3,5%	1,9%	19,8%	9,1%
Tecnici	2,1%	10,5%	6,2%	1,8%	25,0%	13,9%
Prof. amministrative/esecutive	1,4%	13,1%	8,1%	2,3%	31,3%	20,7%
Professioni vendita	2,5%	22,4%	13,0%	11,7%	43,7%	31,2%
Operai specializzati	0,9%	9,2%	3,1%	1,9%	29,8%	8,1%
Personale non qualificato	4,4%	35,2%	19,1%	3,4%	54,9%	32,4%
Posizione professionale						
Dirigente e quadro	1,3%	4,0%	2,1%	1,1%	10,4%	3,9%
Impiegato o intermedio	1,9%	11,8%	7,0%	3,3%	30,4%	19,6%
Operaio, subalterno e assimilati	1,6%	18,3%	7,5%	2,9%	39,0%	15,4%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtl e Rcfl

Il tasso di part time varia significativamente in funzione dell'età dei soggetti: poco diffuso tra i più giovani, il tempo parziale viene maggiormente accettato quando tende a costituire una tappa verso l'uscita dall'occupazione e non a caso il tasso raggiunge i valori più elevati per gli over 65enni. Vi sono comunque differenze significative in funzione del genere. Per le donne i tassi risultano distribuiti in maniera piuttosto equilibrata tra le diverse fasce d'età, per quanto prevalgano quelle centrali (30-50 anni), ovvero le lavoratrici per le quali sono più diffuse le esigenze di conciliazione tra lavoro e carichi familiari; sono proprio queste le coorti che hanno accresciuto la loro presenza nell'occupazione part time negli ultimi dieci anni. Per gli uomini, invece, le classi d'età centrale presentano i tassi più contenuti (al di sotto del 2%) mentre sono quelle estreme a presentare l'incidenza più elevata, in particolare quella matura (per gli over 65 il tasso sfiora il 35%).

Per quanto riguarda l'effetto del livello di istruzione sulla propensione al lavoro part time, in linea con gli studi sul capitale umano – in base ai quali l'incentivo a massimizzare l'orario di lavoro e conseguentemente il reddito cresce a fronte di un investimento effettuato in istruzione – viene confermata una correlazione chiaramente negativa: i tassi più elevati si registrano in relazione agli individui senza titolo (22% nel complesso, 51% per le donne), che tendono a coprire mansioni a basso contenuto di qualificazione.

Nonostante sotto il profilo settoriale la crescita della flessibilità oraria risulti un fenomeno piuttosto generalizzato, la gerarchia dei diversi comparti produttivi appare significativamente diversa da quella relativa al complesso dell'occupazione. Basti pensare che l'industria presenta un'incidenza del lavoro a tempo ridotto che, seppur leggermente crescente, risulta sempre più lontana da quella media: il manifatturiero si attesta all'8,1%, mentre le costruzioni al 5,9%. Nel comparto industriale il lavoro part time continua a costituire una forma scarsamente frequentata e ragionevolmente poco congeniale alle modalità di organizzazione del lavoro di fabbrica; rappresenta per lo più una evenienza "subita" da parte datoriale e concessa a fronte di motivazioni oggettive, per lo più legate alle stringenti esigenze di tempo extralavorativo imposte dalla maternità.¹¹

Si rafforza invece l'associazione tra occupazione terziaria e possibilità di modulazione degli orari di lavoro. In particolare:

- i servizi alle famiglie costituiscono l'ambito con il più intenso utilizzo del lavoro ad orario flessibile, quello nel quale il 35% dell'occupazione dipendente è a part time; per le donne tale quota è ancora più elevata se pensiamo che per ogni occupata full time ve ne è una part time (per gli uomini il medesimo rapporto è quasi nove a uno);
- il commercio e turismo, con un tasso del 27% e oltre 67mila *partimers*, individua quantitativamente l'ambito con maggiore capacità d'assorbimento di occupazione ad orario ridotto; il 46% delle donne che lavorano in questo comparto è a part time;
- seguono infine i servizi alle imprese, con un tasso del 19%, ed i servizi sociali (compresa la pubblica amministrazione) con un tasso del 18%; quest'ultimo individua l'ambito nel quale più rilevante è risultato il contributo del part time alla crescita occupazionale registrata nell'ultimo decennio.

Tale profilo settoriale si riflette su quello professionale, rispetto al quale le incidenze più elevate del tempo parziale si riscontrano, nell'ordine, in corrispondenza di:

- personale non qualificato (32%, ma ben il 55% per le donne);
- addetti alle vendite (con tassi intorno al 31%, il 44% per le donne);
- figure esecutivo-amministrative (21%, 31% per le donne);
- professioni tecniche-intermedie (14%, 25% per le donne);

L'immagine di un lavoro a bassa professionalizzazione è parzialmente compensata dall'incidenza del part time tra le professioni intellettuali che risulta pari al 12% (22% tra le donne e 3% tra gli uomini); in questo ambito l'occupazione a tempo ridotto è cresciuta nell'ultimo decennio a ritmi sensibilmente superiori alla media, soprattutto per le donne. Infine, se il più basso livello del tasso di part time si registra in relazione alle professioni operaie (poco più del 9% tra gli operai specializzati e il 6% tra i conduttori di macchine) non si può mancare di segnalare come tra le operaie specializzate il part time pesi per il 36% e che proprio queste figure mostrano in generale, negli ultimi anni, ritmi particolarmente intensi di crescita dell'occupazione ad orario ridotto.

11. In questa direzione vanno anche le indicazioni emergenti dalle quote massime di part time previste dalla contrattazione collettiva nei comparti industriali, che tendono a proporre tetti pressoché fisiologici e capaci comunque di garantire la copertura dei tempi standard necessari alla produzione. Ma nella stessa direzione potrebbe leggersi anche la minore distanza che si registra in questo caso tra dati delle forze di lavoro e quelli amministrativi; si veda il paragrafo successivo.

3.3. *Part time: scelta o vincolo*

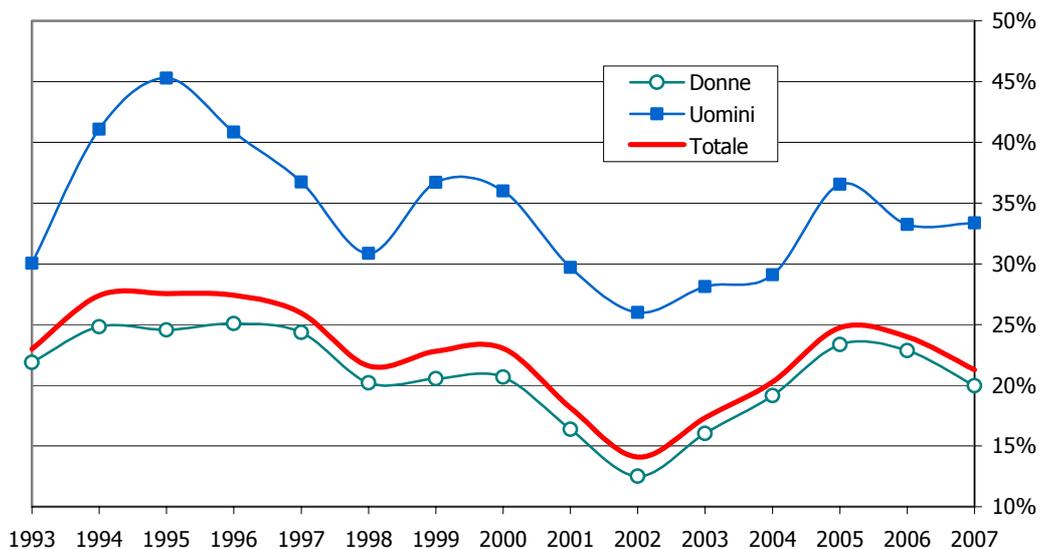
L'indagine sulle forze di lavoro permette di esaminare anche le motivazioni, più o meno volontarie, che stanno alla base dell'occupazione part time. Da questo punto di osservazione, rispetto al profilo nazionale la situazione in Veneto appare decisamente più favorevole; infatti, mentre in Italia il 40% dei *partimers* sono involontari, nella nostra regione tale quota si dimezza e solo un occupato su cinque lavora a tempo ridotto in mancanza di un'alternativa di impiego a tempo pieno (tab. 6). Tale situazione ricorre con maggiore frequenza per gli uomini, tra i quali il part time involontario supera il 33% rispetto al 20% delle donne; in media italiana i valori omologhi sono rispettivamente pari a ben il 60% e al 37%. Bisogna d'altra parte tenere conto che, dopo una lunga fase di progressiva riduzione, a partire dal 2003 tanto in Veneto che in Italia¹² si è assistito ad una crescita del peso delle condizioni involontarie (graf. 7) e, pur se negli ultimi due anni segnali nuovamente una inversione di tendenza, la forbice tra il profilo dei due generi rimane piuttosto costante, intorno ai dieci punti percentuali a sfavore degli uomini.

Se esaminiamo più in dettaglio le motivazioni del part time indicate da coloro che si trovano in condizione volontaria di flessibilità oraria notiamo che quelle di gran lunga prevalenti (circa il 75% dei casi nel 2007) sono riconducibili ai vincoli familiari, con un peso di primo piano per il "prendersi cura dei figli o di parenti non autosufficienti" (che da solo incide per il 56% dei casi); i "motivi di studio e formazione professionale" rivestono una importanza modesta e negli ultimi anni decrescente (da quasi il 10% del 2004 al 6,6%), così come limitata e piuttosto stabile risulta l'esigenza di "disporre più tempo libero" al di fuori da condizionamenti sociali e/o familiari (tra il 10 e il 12% negli ultimi anni); marginali e con un peso declinante sono infine le situazioni legate a "problemi di salute personale" (dal 5 al 3%). Rispetto al profilo medio nazionale le motivazioni alla base della scelta del part time risultano in Veneto legate maggiormente ai tipici problemi di conciliazione e di cura in ambito familiare (75% contro 62%) piuttosto che a scelte di studio (quasi il 9% dei casi in Italia, due punti in più che in regione), ad esigenze di tipo lavorativo (2,9% in Italia svolge un secondo lavoro contro l'1,9%) o legate alla possibilità di disporre di più tempo libero (18,2% contro il 10,5%). Tale situazione in parte riflette il maggior peso della componente maschile registrato nelle altre regioni del Paese: in media nazionale gli uomini occupati a tempo ridotto risultano in crescita e si attestano nel 2007 al 18% dell'occupazione complessiva a part time, un valore quasi doppio di quello registrato in regione, il 10%. Ma per altri versi potrebbe stare a testimoniare come una società così fortemente orientata al lavoro com'è quella veneta offre si maggiori chance di impiego per le donne ma finisce per far pesare di più su di esse gli oneri della conciliazione tra vita e lavoro, nel quadro di un progressivo affievolirsi dei legami e delle reti di tipo familiare e del permanere di una sotto dotazione dei servizi rivolti al sostegno delle famiglie.¹³

12. Per una documentazione di tale tendenza a livello nazionale, tanto con riferimento all'universo complessivo del lavoro part time che alla componente dipendente si rinvia a Barbieri (2006).

13. Per un inquadramento generale dei cambiamenti recenti degli stili di vita e degli atteggiamenti individuali nei riguardi del lavoro e della famiglia e dei loro riflessi in chiave di genere si vedano Sabbadini, 2004; Simonazzi, 2006. Per una lettura di tali tendenze a livello veneto, oltre che per una ricca e analitica documentazione sulla presenza femminile nel mercato del lavoro regionale, si veda de Angelini, 2007; una lettura sintetica è proposta Consigliera regionale di parità del Veneto, 2008.

Graf. 7 – Veneto. Quota % degli occupati dipendenti a part time involontario per genere



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI e Rcfl

Da questo punto di vista diviene opportuno leggere e specificare le differenze in chiave di genere:

- per gli uomini, quando non subito, il part time tende prevalentemente a configurarsi come una scelta positiva di realizzazione individuale, dettata nell'ordine da esigenze di conciliazione tra lavoro e percorsi di studio/formazione (35% contro il 4% delle donne), di disponibilità di più tempo libero (23% contro il 9%) o di svolgimento di un secondo lavoro (10% contro appena l'1% delle donne); per altro verso, la presenza di condizioni critiche di salute costituisce per gli uomini un fattore rilevante per la scelta di una occupazione part time in ben l'12% dei casi (2% per le donne). Da questo punto di vista non si riscontrano differenze di rilievo dal profilo medio nazionale;
- viceversa, per tre donne su quattro il part time rappresenta una scelta dettata da esigenze di conciliazione con le attività di cura familiare: il 61% indica come motivo il prendersi cura dei figli o di familiari non autosufficienti (contro appena il 4% degli uomini) mentre un altro 20% segnala altri motivi familiari (il 8% per gli uomini); nel complesso queste motivazioni coinvolgono quindi circa due *partimers* ogni tre donne e solo uno su dieci uomini. La distanza dal profilo nazionale si registra quasi interamente con riferimento alla componente femminile, che nelle altre regioni italiane mostra una maggiore ricorrenza di fattori volontari di scelta – almeno laddove il part time non è subito, vista l'incidenza maggiore delle situazioni involontarie di occupazione ad orario ridotto – legati allo studio o alla disponibilità di tempo libero.

Una conferma ulteriore del peso di fattori di ordine culturale attinenti alla distribuzione dei carichi di impegno extralavorativo tra i due sessi.

Tab. 6 – Dipendenti part time involontari e volontari per motivazione. Confronto Veneto e Italia

	Veneto				Italia			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Donne								
Totale dipendenti (val. ass.)	170	199	211	230	1.660	1.785	1.898	1.993
Totale volontari (val. ass.)	137	153	163	184	1.084	1.126	1.214	1.257
- Studia o segue corsi di formazione professionale	6,4%	6,4%	4,1%	4,0%	6,6%	6,1%	5,9%	5,7%
- Malattia, problemi di salute personali	4,5%	4,3%	3,6%	2,4%	4,1%	3,3%	3,1%	2,8%
- Per prendersi cura dei figli o familiari non autosuf.	75,2%	67,3%	64,6%	60,7%	69,9%	61,1%	56,5%	53,9%
- Svolge un secondo lavoro	1,0%	1,0%	0,9%	1,2%	2,1%	2,0%	1,7%	1,9%
- Altri motivi familiari	0,0%	8,1%	12,5%	20,0%	0,0%	8,7%	12,9%	15,3%
- Per avere a disposizione più tempo libero	0,0%	9,4%	11,3%	9,4%	0,0%	13,2%	16,4%	17,0%
- Altri motivi personali	12,9%	3,5%	3,0%	2,3%	17,3%	5,5%	3,5%	3,3%
Totale involontari (val. ass.)	33	47	48	46	576	659	684	737
- Non ha trovato un lavoro a tempo pieno	19,1%	23,4%	22,9%	20,0%	34,7%	36,9%	36,0%	37,0%
Uomini								
Totale dipendenti (val. ass.)	22	23	26	25	348	368	392	428
Totale volontari (val. ass.)	16	15	17	17	148	141	167	172
- Studia o segue corsi di formazione professionale	39,4%	28,0%	24,2%	35,0%	31,6%	27,3%	26,5%	31,3%
- Malattia, problemi di salute personali	10,0%	11,6%	15,9%	12,4%	11,2%	9,3%	12,3%	12,8%
- Per prendersi cura dei figli o familiari non autosuf.	10,8%	11,0%	8,1%	4,2%	6,6%	6,8%	4,9%	3,8%
- Svolge un secondo lavoro	8,7%	12,9%	7,5%	10,3%	8,8%	11,9%	9,5%	9,9%
- Altri motivi familiari	0,0%	2,6%	10,0%	7,8%	0,0%	4,2%	7,2%	5,6%
- Per avere a disposizione più tempo libero	0,0%	20,1%	22,1%	22,8%	0,0%	21,4%	26,6%	26,4%
- Altri motivi personali	31,0%	13,7%	12,3%	7,4%	41,8%	19,1%	13,1%	10,2%
Totale involontari (val. ass.)	6	9	9	8	200	227	224	256
- Non ha trovato un lavoro a tempo pieno	29,1%	36,5%	33,2%	33,4%	57,5%	61,6%	57,3%	59,7%
Totale								
Totale dipendenti (val. ass.)	192	222	237	256	2.008	2.152	2.290	2.421
Totale volontari (val. ass.)	153	167	180	201	1.232	1.267	1.382	1.429
- Studia o segue corsi di formazione professionale	9,8%	8,3%	6,0%	6,6%	9,6%	8,5%	8,4%	8,8%
- Malattia, problemi di salute personali	5,1%	4,9%	4,8%	3,2%	4,9%	4,0%	4,2%	4,0%
- Per prendersi cura dei figli o familiari non autosuf.	68,7%	62,4%	59,2%	56,0%	62,3%	55,1%	50,2%	47,9%
- Svolge un secondo lavoro	1,8%	2,1%	1,5%	1,9%	2,9%	3,1%	2,6%	2,9%
- Altri motivi familiari	0,0%	7,6%	12,3%	19,0%	0,0%	8,2%	12,2%	14,2%
- Per avere a disposizione più tempo libero	0,0%	10,3%	12,3%	10,5%	0,0%	14,1%	17,6%	18,2%
- Altri motivi personali	14,7%	4,4%	3,9%	2,7%	20,2%	7,1%	4,7%	4,2%
Totale involontari (val. ass.)	39	55	57	54	777	886	908	992
- Non ha trovato un lavoro a tempo pieno	20,3%	24,7%	24,0%	21,3%	38,7%	41,2%	39,6%	41,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RcfI

4. Le dinamiche recenti del lavoro part time: l'esame dei flussi di assunzione

La flessibilità consentita dal ricorso al part time non si esaurisce esclusivamente nella diversa modulazione dell'orario di lavoro rispetto ai rapporti standard a tempo pieno; anzi, spesso tende a coniugarsi anche con l'utilizzo di contratti di lavoro a termine, rendendo dunque ancora più discontinua la collocazione lavorativa dei soggetti interessati.

Sulla base dei dati statistici ufficiali possiamo notare che in Veneto il peso degli occupati con rapporti a termine tra i part time è superiore alla media relativa al complesso dei dipendenti (15% contro 11%) ma, a differenza da quest'ultima, risulta declinante nel tempo (tab 7). Inoltre, sempre a differenza dal profilo generale, tra i *partimers* l'incidenza dei rapporti a termine costituisce un tratto più diffuso tra gli uomini che tra le donne, confermando come per essi la collocazione ad orario ridotto costituisca una condizione estremamente marginale; considerando comunque la

tendenza evolutiva sarebbe forse meglio dire che tale condizione di doppia marginalità tenda decisamente a ridursi, visto che soprattutto tra gli uomini l'incremento registrato nel periodo esaminato è andato tutto a beneficio degli inquadramenti a tempo indeterminato.

Il riferimento ai dati amministrativi organizzati nel database Giove 2008 permette di esaminare in maniera più stringente la condizione dei *partimers* in relazione alle caratteristiche più generali di natura contrattuale dei rapporti di lavoro, dato che questa fonte, piuttosto che basarsi sulle autovalutazioni espresse dai soggetti intervistati (come avviene con l'indagine sulle forze di lavoro), deriva direttamente dalle comunicazioni ufficiali che le aziende sono tenute ad effettuare ai centri per l'impiego al momento della stipula, variazione o conclusione di un rapporto di lavoro.

Questo cambiamento di fonte porta necessariamente a limitare l'analisi alla sola componente dell'occupazione dipendente del settore privato dell'economia e a focalizzare l'attenzione sulle tendenze più recenti del lavoro part time. La fonte amministrativa si rivela quindi particolarmente preziosa per valutare la presenza di eventuali discontinuità nell'utilizzo dell'istituto, oltre che per precisare ulteriori aspetti relativi all'uso della flessibilità oraria.

Tab. 7 – Veneto. Dipendenti part time occupati a tempo determinato per genere e quota sul totale. 1993 – 2007 (valori in migliaia)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Donne	63	71	75	82	93	99	109	121	126	143	155	170	199	211	230
- a tempo determinato	10	13	13	14	15	15	18	20	18	18	25	24	27	29	32
- % su tot	16%	18%	17%	17%	16%	16%	17%	16%	14%	12%	16%	14%	13%	14%	14%
Uomini	10	13	13	14	14	15	18	22	19	19	18	22	23	26	25
- a tempo determinato	4	6	5	6	6	7	8	10	8	7	7	6	7	7	6
- % su tot	39%	45%	41%	40%	43%	46%	46%	47%	41%	36%	39%	26%	31%	25%	22%
Totale	73	84	87	96	106	114	127	143	145	161	174	192	222	237	256
- a tempo determinato	14	19	18	20	21	22	26	30	26	24	32	30	34	36	38
- % su tot	19%	22%	21%	20%	20%	20%	21%	21%	18%	15%	19%	15%	15%	15%	15%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtlf e Rcfi

4.1. Composizione e dinamiche dei flussi di lavoro a tempo parziale

Iniziamo con il verificare la consistenza e l'incidenza del part time sui flussi di assunzione registrati in questi anni nel Veneto (tab. 8). Le assunzioni con contratti a tempo parziale, pari a circa 45mila nel 1998, sono progressivamente aumentate, attestandosi nel 2007 a oltre 140mila; in rapporto al complesso dei flussi il peso relativo del part time è passato da una quota del 10-11% della fine degli anni '90, ad oltre il 13% del 2001, per arrivare a superare infine il 21% nel 2007.

L'analisi per genere, accanto ad alcune conferme, permette di mettere in luce qualche segnale di novità rispetto al quadro sin qui tracciato. Si conferma ovviamente il prevalente carattere femminile della forza lavoro interessata, ma il peso delle donne risulta sul complesso dei flussi in progressiva attenuazione (dal 77% del 1998 al 72%); quanto poi al tasso di part time, questo risulta decisamente superiore per le donne rispetto agli uomini (con riferimento al 2007 il 31% contro l'11%), ma per entrambi i generi si segnala una forte crescita nel tempo, con ritmi superiori per gli uomini.

Tab. 8 – Veneto. Assunzioni part time per tipologia contrattuale e quota sul totale dei flussi per genere. 1998 – 2007

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Donne										
<i>Valori assoluti</i>										
Apprendistato	1.509	1.997	2.069	2.397	2.485	2.847	4.429	4.566	5.113	5.742
Cfl	1.154	849	561	605	468	331	72	40	13	6
Tempo determinato	14.909	18.941	21.433	25.360	27.895	31.708	36.824	38.820	43.028	52.764
Tempo indeterminato	16.661	19.282	21.447	23.965	24.919	27.160	27.339	25.416	28.766	34.806
Somministrazione	103	646	1.118	3.636	6.204	7.483	8.967	10.420	10.678	8.014
Totale	34.336	41.715	46.628	55.963	61.971	69.529	77.631	79.262	87.598	101.332
<i>Quota % sul totale</i>										
Apprendistato	5,9%	7,1%	6,9%	8,4%	9,5%	11,8%	17,8%	20,4%	20,5%	23,8%
Cfl	13,6%	13,2%	11,3%	14,6%	13,7%	13,8%	14,2%	23,7%	11,2%	15,8%
Tempo determinato	15,0%	17,4%	18,7%	21,5%	23,1%	24,3%	26,6%	27,7%	27,1%	28,9%
Tempo indeterminato	27,8%	29,4%	28,4%	30,9%	32,5%	37,8%	41,2%	40,0%	42,0%	42,7%
Somministrazione	10,2%	11,1%	8,7%	16,5%	20,9%	23,3%	26,1%	28,1%	24,3%	23,7%
Totale	17,7%	19,4%	19,6%	22,4%	24,1%	26,7%	29,4%	30,1%	29,6%	31,4%
Uomini										
<i>Valori assoluti</i>										
Apprendistato	565	720	722	845	963	1.155	1.866	1.920	2.339	2.550
Cfl	411	354	261	324	215	187	46	11	6	1
Tempo determinato	3.952	4.894	5.741	7.342	8.479	10.780	12.457	12.542	13.888	17.125
Tempo indeterminato	5.422	6.066	7.115	8.141	9.258	9.851	12.489	11.719	13.578	15.269
Somministrazione	95	569	772	2.254	3.277	4.114	4.520	5.093	5.073	4.097
Totale	10.445	12.603	14.611	18.906	22.192	26.087	31.378	31.285	34.884	39.042
<i>Quota % sul totale</i>										
Apprendistato	1,7%	2,0%	1,9%	2,4%	2,9%	3,6%	5,6%	6,3%	6,8%	7,7%
Cfl	2,7%	3,2%	3,1%	4,7%	3,9%	4,3%	5,1%	5,1%	6,9%	2,8%
Tempo determinato	4,5%	5,3%	5,8%	7,0%	7,8%	8,8%	9,5%	9,7%	9,5%	11,2%
Tempo indeterminato	5,2%	5,3%	5,4%	6,2%	6,9%	8,3%	11,1%	11,6%	12,5%	13,9%
Somministrazione	4,1%	4,3%	2,9%	6,2%	6,8%	8,0%	8,7%	9,5%	7,8%	8,1%
Totale	4,3%	4,7%	4,8%	6,0%	6,7%	8,0%	9,5%	9,9%	9,9%	11,3%
Totale										
<i>Valori assoluti</i>										
Apprendistato	2.074	2.717	2.791	3.242	3.448	4.002	6.295	6.486	7.452	8.292
Cfl	1.565	1.203	822	929	683	518	118	51	19	7
Tempo determinato	18.861	23.835	27.174	32.702	36.374	42.488	49.281	51.362	56.916	69.889
Tempo indeterminato	22.083	25.348	28.562	32.106	34.177	37.011	39.828	37.135	42.344	50.075
Somministrazione	198	1.215	1.890	5.890	9.481	11.597	13.487	15.513	15.751	12.111
Totale	44.781	54.318	61.239	74.869	84.163	95.616	109.009	110.547	122.482	140.374
<i>Quota % sul totale</i>										
Apprendistato	3,5%	4,2%	4,1%	5,1%	5,8%	7,2%	10,9%	12,2%	12,6%	14,5%
Cfl	6,6%	6,9%	6,1%	8,4%	7,6%	7,6%	8,4%	13,3%	9,4%	9,5%
Tempo determinato	10,1%	11,8%	12,7%	14,7%	15,8%	16,8%	18,3%	19,0%	18,7%	20,8%
Tempo indeterminato	13,4%	14,1%	13,9%	15,4%	16,2%	19,5%	22,3%	22,5%	23,9%	26,2%
Somministrazione	5,9%	6,4%	4,7%	10,1%	12,2%	13,9%	15,6%	17,1%	14,5%	14,3%
Totale	10,2%	11,3%	11,3%	13,3%	14,3%	16,3%	18,4%	19,1%	18,9%	21,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2008

Queste prime indicazioni trovano poi ulteriore specificazione se dal dato generale passiamo a considerare l'articolazione secondo le diverse tipologie contrattuali. Le assunzioni part time tendono a distribuirsi secondo un profilo simile al complesso dei flussi e, ciò che più conta, tendono ad accrescere il loro peso relativo in riferimento a pressoché tutte le tipologie di contratto:

- i contratti di apprendistato, in crescita negli ultimi anni, pesano per il 6% sul totale part time (contro un omologo peso del 9% circa sul totale delle assunzioni) e mostrano la più bassa incidenza (escludendo i cfl, ormai in esaurimento) dell'orario ridotto (14,5%) seppure

in notevole incremento nel tempo, se pensiamo che questa è raddoppiata rispetto al 2003 e quadruplicata rispetto al 1998;

- i contratti a tempo indeterminato (cti), pari a quasi la metà dei flussi nel 1998, garantiscono negli ultimi anni circa un terzo delle assunzioni con orario ridotto, seguendo in ciò il trend più generale di riduzione di tale tipologia contrattuale (ricordiamo che sul complesso delle assunzioni i cti sono passati nello stesso periodo dal 38% al 28%); ciò non toglie che sia proprio in relazione alle assunzioni con cti che si registra stabilmente il più elevato tasso di part time, visto che negli ultimi anni si ha un assunto part time ogni quattro Cti stipulati;
- in linea con il profilo complessivo risultano i contratti a tempo determinato, il cui peso relativo è crescente e dal 42% registrato all'inizio del periodo esaminato è giunto a coprire la metà dei flussi; il tasso di part time è intorno al 21% (era il 10% nel 1998);
- infine, risultano in forte crescita anche i flussi ad orario ridotto generati dal lavoro in somministrazione, che negli ultimi anni pesano quasi per oltre il 10% e mostrano un tasso di part time del 14% circa.

Dal punto di vista di genere, scontata la conferma di tassi di part time femminili sempre più elevati rispetto a quelli maschili, è interessante sottolineare come per le donne il maggior utilizzo dell'orario ridotto prevalga nettamente in relazione ai cti, per i quali si registrano 43 part time ogni 100 contratti stipulati (tale quota era sotto le 30 unità fino al 2000); seguono poi i cdt, con 29 part time ogni 100 assunzioni (erano 15 dieci anni prima); infine troviamo apprendistato e somministrazione, entrambi con un tasso intorno al 24%.

La maggiore frequenza dei contratti ad orario ridotto in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato non deve comunque portare a sottovalutare che anche in relazione al part time il contratto più frequentemente applicato alle donne è quello a tempo determinato, che interessa il 52% delle assunzioni part time (quindi un po' meno che nel complesso dei flussi di assunzione, dove la quota omologa è del 57%). Per gli uomini la frequenza dei rapporti a termine risulta significativamente inferiore (44%) e non presenta differenze tra part time e full time.

4.2 Imprese e settori d'utilizzo

Possiamo a questo punto provare ad approfondire le modalità d'utilizzo del part time e spostare l'attenzione sulle caratteristiche della domanda di lavoro.

L'esame delle assunzioni part time (tab. 9a e 9b) conferma la marcata associazione esistente tra flessibilità oraria e attività di servizio, mentre il comparto manifatturiero risulta decisamente sotto rappresentato: in esso non si concentra infatti neanche il 11% delle assunzioni con orario ridotto (era il 18% dieci anni prima), a fronte di un peso dell'industria pari poco meno del 30% dei flussi complessivi. Altro aspetto in larga misura atteso è la tendenza generalizzata all'incremento dell'incidenza del part time sui flussi complessivi in tutti i settori, seppure con intensità non sempre comparabili e con qualche novità di un certo interesse.

Tab. 9a – Veneto. Distribuzione dei flussi di assunzioni part time e quota sul totale per settore. Totale 1998-2007

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Valori assoluti										
Primario	340	492	440	517	482	691	686	856	862	927
Sistema moda	2.043	2.398	3.194	3.530	3.691	3.595	4.438	4.544	4.943	4.895
Legno-mobilità	626	700	853	792	859	932	925	981	1.109	1.064
Metalmeccanica	2.008	2.390	3.037	3.086	3.047	3.180	3.764	4.126	4.650	4.313
Altre industrie	3.321	3.922	4.311	4.781	5.041	4.968	5.852	6.426	6.770	5.550
Costruzioni	1.019	1.205	1.515	1.881	1.931	2.238	3.248	3.217	4.125	4.861
Servizi della distribuzione	8.779	10.431	11.048	14.391	17.685	19.367	22.273	24.072	26.766	24.343
Servizi alla produzione	8.653	10.149	10.146	11.897	12.480	13.610	15.012	15.035	17.222	17.108
Servizi alla persona	11.569	14.901	17.953	23.735	29.503	36.652	40.070	37.132	41.055	50.749
Servizi sociali	6.149	7.239	8.290	9.648	9.008	10.078	12.444	13.933	14.735	26.341
Dato mancante	274	491	452	611	436	305	297	225	245	223
Totale	44.781	54.318	61.239	74.869	84.163	95.616	109.009	110.547	122.482	140.374
Quota % sul totale										
Primario	1,3%	1,7%	1,4%	1,6%	1,5%	2,1%	1,9%	2,5%	2,4%	2,8%
Sistema moda	6,6%	7,4%	8,6%	9,7%	10,2%	11,6%	14,7%	15,2%	16,1%	17,6%
Legno-mobilità	4,4%	4,5%	4,8%	4,9%	5,1%	5,9%	5,9%	6,9%	6,5%	6,9%
Metalmeccanica	2,9%	3,2%	3,3%	3,6%	3,5%	3,9%	4,7%	5,1%	4,7%	4,8%
Altre industrie	7,6%	7,8%	7,7%	8,5%	8,5%	8,7%	10,9%	12,2%	11,7%	11,4%
Costruzioni	3,5%	3,6%	4,3%	4,9%	4,3%	5,3%	7,3%	7,6%	8,9%	10,2%
Servizi della distribuzione	14,0%	14,7%	13,7%	16,7%	19,0%	20,2%	23,0%	25,3%	25,3%	24,8%
Servizi alla produzione	27,4%	27,6%	23,9%	26,1%	27,7%	31,3%	32,9%	33,9%	34,3%	30,8%
Servizi alla persona	13,0%	16,0%	18,8%	20,2%	22,9%	25,3%	27,4%	27,2%	27,6%	32,3%
Servizi sociali	16,3%	18,2%	18,7%	22,8%	22,8%	25,0%	28,8%	30,0%	26,4%	27,9%
Totale	10,2%	11,3%	11,3%	13,3%	14,3%	16,3%	18,4%	19,1%	18,9%	21,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2008

Tab. 9b – Veneto. Distribuzione dei flussi di assunzioni part time e quota sul totale per settore. Totale donne 1998-2007

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Valori assoluti										
Primario	232	328	288	320	291	384	401	544	542	499
Sistema moda	1.759	2.044	2.668	2.879	2.796	2.540	2.879	2.957	3.206	3.155
Legno-mobilità	461	520	632	549	603	587	572	566	648	625
Metalmeccanica	1.286	1.541	2.061	2.005	1.914	1.929	2.217	2.532	2.762	2.510
Altre industrie	2.520	2.969	3.355	3.671	3.716	3.581	4.145	4.468	4.765	3.757
Costruzioni	341	377	454	512	535	640	802	825	897	974
Servizi della distribuzione	6.421	7.620	8.078	10.423	12.915	13.636	15.377	16.358	18.523	16.514
Servizi alla produzione	7.528	8.809	8.801	10.256	10.553	11.492	12.096	11.965	13.474	13.624
Servizi alla persona	8.391	10.994	12.921	16.802	20.727	25.907	28.424	27.260	30.366	37.670
Servizi sociali	5.208	6.201	7.073	8.109	7.606	8.610	10.535	11.632	12.247	21.852
Dato mancante	189	312	297	437	315	223	183	155	168	152
Totale	34.336	41.715	46.628	55.963	61.971	69.529	77.631	79.262	87.598	101.332
Quota % sul totale										
Primario	2,1%	2,7%	2,2%	2,4%	2,3%	2,8%	2,8%	3,8%	3,6%	3,9%
Sistema moda	8,6%	9,8%	11,7%	12,9%	13,3%	14,0%	17,0%	17,6%	18,0%	19,9%
Legno-mobilità	12,4%	12,8%	13,0%	13,0%	13,8%	14,7%	14,5%	15,6%	14,3%	15,3%
Metalmeccanica	9,3%	9,7%	9,5%	10,5%	9,6%	10,5%	12,1%	12,9%	11,0%	11,6%
Altre industrie	14,6%	14,3%	14,9%	16,2%	15,9%	15,9%	18,8%	20,5%	19,5%	19,7%
Costruzioni	22,5%	22,0%	23,0%	24,4%	22,3%	26,2%	30,5%	33,0%	30,3%	32,4%
Servizi della distribuzione	22,3%	24,2%	22,6%	26,3%	29,9%	31,3%	34,7%	36,9%	37,4%	36,8%
Servizi alla produzione	38,9%	38,6%	34,6%	37,2%	38,7%	42,6%	44,4%	44,9%	45,6%	41,3%
Servizi alla persona	17,7%	21,4%	24,2%	26,0%	29,1%	32,4%	34,6%	34,7%	35,5%	39,9%
Servizi sociali	17,8%	19,8%	20,8%	25,4%	26,0%	28,9%	33,2%	34,3%	30,0%	30,2%
Totale	17,7%	19,4%	19,6%	22,4%	24,1%	26,7%	29,4%	30,1%	29,6%	31,4%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2008

Iniziamo dal notare che nel terziario la maggiore domanda di lavoro part time è attivata dai servizi alla persona, che al 2007 generano il 36% delle assunzioni ad orario ridotto, equivalenti ad un terzo dei flussi complessivi generati da questo comparto dell'economia (dieci anni prima la medesima quota era di dieci punti percentuali inferiore); seguono i servizi sociali (19%, erano il 14%), i servizi della distribuzione (17%, sfioravano il 20%) e infine i servizi alla produzione (12%, erano il 19%).

Quanto al tasso di part time, insieme ai servizi alla persona superano la soglia del 30% anche quelli alla produzione; tuttavia mentre i primi hanno visto nel tempo crescere l'importanza del tempo ridotto sul totale dei flussi (dal 13% a ben il 32,3%), i secondi presentavano già alla fine del decennio scorso tassi di part time assai elevati (intorno al 27%, contro il 30,8% del 2007). I servizi sociali, con il 28%, e quelli della distribuzione, con il 25%, hanno registrato anch'essi una forte crescita dell'incidenza del part time sul complesso dei flussi, a conferma della diffusione del ricorso agli orari flessibili in larga parte delle attività terziarie.

Per quanto riguarda il resto dell'economia, esclusa l'agricoltura (nella quale il part time era e rimane componente marginale dei flussi di lavoro), pur nel quadro di un aumento dell'utilizzo dei contratti ad orario ridotto, solo in tre casi si registrano negli ultimi anni tassi di part time superiori al 10%: il comparto moda, dove i flussi part time arrivano a raggiungere il 17,6% delle assunzioni nell'ultimo anno considerato (contro valori del 6-7% ad inizio del periodo); le altre industrie manifatturiere, con oltre 11% negli ultimi anni (a fronte del 7-8%) e le costruzioni, con il 10% (a fronte del 3,5%). In questi casi, e in particolare nel caso del sistema moda e delle costruzioni, il maggiore ricorso al part time avviene nel quadro di una parallela riduzione del peso della componente femminile e della simultanea crescita della manodopera immigrata: processi che non paiono indicare l'emergere di particolari esigenze di flessibilità oraria dovute delle mutate condizioni organizzative e produttive, quanto piuttosto il diffondersi di modalità di gestione della manodopera che trovano convenienze nell'uso di rapporti di lavoro che garantiscono la regolarità formale della presenza di immigrati (a costi contenuti per il datore di lavoro) e, magari, mantengono in nero quote delle prestazioni lavorative.¹⁴

In chiave di genere non si segnalano invece novità di particolare rilievo: per le donne il tasso di part time è in aumento in tutti i comparti economici e raggiunge i livelli più elevati nei servizi alla produzione (negli ultimi anni 45 assunzioni su 100 sono a part time) e nei servizi alla persona (40 su cento).

Riferimenti bibliografici

Anastasia B., Maurizio D. (2008), "Il 2007 nei numeri del mercato del lavoro", in Veneto Lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2008*, Franco Angeli, Milano.

14. Si tratta di segnali che meriterebbero un più adeguato approfondimento, ma che tuttavia trovano un riscontro anche in altri contesti regionali, come documentato per il Friuli Venezia Giulia nell'ultimo Rapporto sul mercato del lavoro; cfr. Giaccone, 2008)

- Barbieri G. (2006), "Tendenze e caratteristiche del lavoro a tempo parziale", in Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*, luglio 2006, Roma, pp. 39 e ss.
- Consigliera regionale di parità del Veneto (2008b), *Donne, famiglie e mercato del lavoro nel Veneto*, Materiali di studio e ricerca, 6, Cleup, Padova.
- de Angelini A. (2007), "Donna, famiglia e mercato del lavoro", collana *i Tartufi*, 29, www.venetolavoro.it.
- Ferrera M. (2008), *Il fattore D*, Mondadori, Milano.
- Giaccone M. (2008), "Il part time in Friuli Venezia Giulia", in Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2008*, Franco Angeli, Milano.
- Isfol (2005), "Il nuovo part-time. La concertazione della flessibilità", *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 7, Roma.
- Pirrone S. (2006), "La misura del lavoro a tempo parziale: dati amministrativi e dati di indagine" in Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*, luglio 2006, Roma, pp. 50-52.
- Sabbadini L. L. (2004), *Come cambia la vita delle donne*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma.
- Servidori A. (2008), "Nella cura dei figli, i padri sono un po' meno assenti", in *Il Sole 24 Ore*, 4 febbraio 2008.
- Simonazzi A. (a cura di) (2006), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Roma.

I Tartufi già pubblicati:

- 1/2000 **EXTRACOMUNITARI AL LAVORO IN VENETO: LO “STATUS QUAESTIONIS”**
Canali d'ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro
di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 2/2000 **LA DISOCCUPAZIONE “AMMINISTRATIVA”: UN'APPROSSIMAZIONE (O UNA FINZIONE) IRRINUNCIABILE?**
di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 3/2001 **COME CAMBIA L'OFFERTA E LA DOMANDA DI LAVORO FEMMINILE NEL VENETO**
di Anna de Angelini e Luciana Positello
- 4/2001 **OPPORTUNITÀ E DISPARITÀ. L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE GRANDI IMPRESE DEL VENETO**
Considerazioni sul monitoraggio dell'art. 9 della legge 125/91
di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 5/2001 **GIOVANI PERITI AL LAVORO. I PERCORSI DEI DIPLOMATI NEGLI ANNI '90 ALL'ITIS “L. DA VINCI” DI PORTOGRUARO**
di Bruno Anastasia e Maurizio Gambuzza
- 6/2001 **ANNUALE DI DATI E STATISTICHE. DATI 1996-1999**
- 7/2002 **IL NUOVO APPRENDISTATO NEL VENETO**
di Anna de Angelini
- 8/2002 **PERCORSI DI STUDIO E DI LAVORO DI TRE LEVE DI DIPLOMATI DELL'ITIS “A. PACINOTTI” DI MESTRE**
di Marina Camonico
- 9/2002 **SCENARI DI EVOLUZIONE DEMOGRAFICA IN VENETO**
Le conseguenze di ipotetici scenari di flussi migratori prossimi venturi
di Enzo Migliorini
- 10/2002 **DOPO L'APPRENDISTATO**
I percorsi lavorativi degli ex apprendisti a confronto con quelli di altri gruppi di lavoratori
di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin
- 11/2002 **MISURE DELL'OCCUPAZIONE TEMPORANEA: CONSISTENZA, DINAMICA E CARATTERISTICHE DI UNO STOCK ETEROGENEO**
di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio
- 12/2002 **AL LAVORO. INDAGINE SULLA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO DEI DIPLOMATI ALL'ISTITUTO PROFESSIONALE “A. PAROLINI” DI BASSANO DEL GRAPPA**
di Marina Camonico
- 14/2003 **L'APPETITO VIEN MANGIANDO. LA TRANSIZIONE SCUOLA - LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO GLI ISTITUTI PROFESSIONALI PER I SERVIZI ALBERGHIERI E DELLA RISTORAZIONE DEL VENETO**
di Marina Camonico
- 15/2003 **“COMMERCIO E SERVIZI”. LA TRANSIZIONE SCUOLA - LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO L'ISTITUTO PROFESSIONALE PER I SERVIZI COMMERCIALI E TURISTICI “MARCO POLO” E L'ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE “E. DE AMICIS” DI ROVIGO**
di Marina Camonico
- 16/2004 **OCCUPATI STABILI, MOBILI, TEMPORANEI IN VENETO: MISURE DI CONSISTENZA E DI “LOCK IN”**
di Bruno Anastasia, Massimo Disarò e Danilo Maurizio
- 17/2004 **LA MOBILITÀ DEI LAVORATORI IN VENETO DAL 1993 AL 2003. UN CONFRONTO FRA LE MISURE EFFETTUATE SU DATI RTFL E LE MISURE EFFETTUATE SU DATI NETLABOR**
di Anna de Angelini
- 18/2005 **VENEZIA E TERRAFERMA. LE ESPERIENZE DI STUDIO E DI LAVORO DEI DIPLOMATI**
di Marina Camonico
- 19/2005 **I LAVORATORI ANZIANI NEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE: CONDIZIONAMENTI DEL PASSATO E NUOVI COMPORTEMENTI**
di Anna de Angelini
- 20/2005 **I LAVORATORI DIPENDENTI IN VENETO 1998-2003: PROFILI E PERCORSI**
Statistiche sistematiche da “Giove 2005”
- 21/2006 **LA DOMANDA ESPLICITATA DI NUOVI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI NELLA PROVINCIA DI VENEZIA**
di Bruno Anastasia, Stefania Bragato e Maurizio Rasera
- 22/2006 **GIOVE: UN DATABASE STATISTICO SUL MERCATO DEL LAVORO VENETO**
Costruzione e indicazioni per l'utilizzo
di Danilo Maurizio

- 23/2006 **DALLA RTFL ALLA RCFL: COSA CAMBIA NELLA RAPPRESENTAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO VENETO?**
di Anna de Angelini
- 24/2006 **I LAVORATORI "PARASUBORDINATI" IN VENETO, VISTI (ABBASTANZA) DA VICINO**
Un'analisi dei dati Inps (Gestione separata) 2000-2004
di Bruno Anastasia e Letizia Bertazzon
- 25/2006 **DISABILI E LAVORO. L'IMPATTO DELLA LEGGE 68/99 IN VENETO**
di Valerio Belotti e Giorgio Gardonio
- 26/2006 **LE FORZE DI LAVORO EXTRACOMUNITARIE REGOLARMENTE RESIDENTI NEL VENETO AL 2005**
SECONDO I RISULTATI DELLA RILEVAZIONE CONTINUA DELLE FORZE DI LAVORO
di Anna de Angelini
- 27/2006 **OCCUPATI E DISOCCUPATI CON IL MASSIMO DETTAGLIO: LA FOTOGRAFIA DEL CENSIMENTO DELLA**
POPOLAZIONE 2001 PER CONFRONTARE ED INTEGRARE I DATI RTFL E SIRLV
Risultati di metodo e di merito
di Anna de Angelini
- 28/2006 **SALARI E STIPENDI IN VENETO 2001-2002**
di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio
- 29/2007 **DONNA, FAMIGLIA E MERCATO DEL LAVORO**
di Anna de Angelini
- 30/2008 **CARATTERISTICHE STRUTTURALI E LINEE EVOLUTIVE DEL LAVORO PART TIME IN VENETO**
di Maurizio Gambuzza