

Il lavoro part time nel contesto occupazionale veneto

di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera

-
- *Elevare i tassi di occupazione in Veneto significa principalmente attrarre donne nel mercato del lavoro retribuito. Il part time può costituire uno degli strumenti in grado di agevolare processi di conciliazione tra esigenze familiari e lavorative*
 - *La prima regolamentazione legislativa del part time risale solo al 1984 (l. 863/84) e questo in parte rende ragione della sua lenta diffusione nel nostro Paese. Dopo una serie di atti concernenti i livelli di incentivazione dello strumento, il dlgs 61/2000 ha operato una totale riforma della materia*
 - *Secondo le intenzioni della Direttiva europea (97/81/CE) la flessibilità combinata alla sicurezza dovrebbe essere considerata come il punto di arrivo ottimale per tutti i Paesi della Ue*
 - *I Paesi appartenenti all'Unione europea presentano tassi di lavoro a part time molto diversi tra loro, ma pur sempre con una spiccata caratterizzazione femminile; per le donne esiste una correlazione tra più elevati tassi di occupazione ed un maggior ricorso al part time. In Veneto la quota di lavoro part time (9,8%), anche se superiore a quella nazionale, appare molto modesta se confrontata con la media europea (17,9%)*
 - *Tra il 1993 e il 2002 l'aumento degli occupati part time ha rappresentato a livello nazionale il 55% di quello complessivo, mentre in Veneto continua a prevalere il contributo del full time (51,7% dei 184mila occupati in più)*
 - *Il profilo dei lavoratori interessati si caratterizza in regione per la volontarietà dell'impiego part time, l'accentuata femminilizzazione, il prevalere delle età centrali, i livelli di istruzione medi, il carattere terziario degli impieghi, le professioni tecniche e intermedie*
-

1. Introduzione

Nonostante anche in Veneto la velocità della crescita economica sia diminuita fino al punto da poter definire il sistema produttivo in condizione di *surplace*¹, si deve per converso registrare la ancora sensibile espansione occupazionale in atto e la ben percettibile situazione di tensione presente sul versante della domanda.² È una crescita *labour intensive* che allarga la partecipazione e riduce la disoccupazione – soprattutto femminile – ma che desta più di qualche preoccupazione sul lungo periodo perché si accompagna ad una diminuzione della produttività.³

Quella veneta è sempre più una società ossessivamente orientata al lavoro, vero fulcro del suo sviluppo: lo è nella gestione del territorio e della viabilità, nell'organizzazione del tempo e della vita dei suoi abitanti. È una società che si è trasformata in modo sostanziale in un periodo di tempo molto ridotto e che ha visto la famiglia giocare un ruolo fondamentale nel cambiamento, soggetta a pressioni rilevanti, non sempre facili da governare. Soprattutto le donne hanno garantito il raggiungimento ed il mantenimento di un equilibrio difficile tra le esigenze del mondo della produzione e quello della riproduzione, sacrificando molto di sé e caricandosi della fatica di ricoprire più ruoli contemporaneamente.⁴ Negli ultimi anni sono state protagoniste di trasformazioni importanti nei comportamenti che hanno mutato l'assetto dell'intera società: il processo di emancipa-

1. Momento tipico della velocità su pista, brillante esercizio di equilibrismo. Il corridore che conduce si ferma, sfruttando la pendenza dell'anello, e costringe l'avversario a fare altrettanto se non vuole ritrovarsi davanti (è una condizione giudicata di svantaggio per la gestione dello *sprint*, ma non allo stesso modo nel sistema competitivo globale, tanto è vero che di solito gli "avversari" passano senza rallentare). Ora, per regolamento, il *surplace* non può durare più di tre minuti: auguriamoci che la norma sia rispettata.

2. Per una puntuale definizione e quantificazione dei trend in atto si veda il saggio di Anastasia in questo stesso *Rapporto*.

3. La mancata crescita della produttività interessa l'intera Europa. Si vedano a tale proposito i recenti interventi di Bertola, Gros e Solow (2003).

4. Il rimando, ovviamente, è al tema della doppia presenza, del ruolo giocato dalle donne dentro e fuori le mura di casa rispetto alla produzione. Si vedano in proposito Balbo (1978) e Bimbi e Pristinger (1995) e anche de Angelini in questo *Rapporto*. È una situazione che negli anni, riguardo al lavoro domestico, non mostra di cambiare quasi per nulla: è un "privilegio" delle donne di cui gli uomini stentano ad appropriarsi.

zione, la drastica riduzione dei tassi di natalità, l'innalzamento dei tassi di scolarità, la rinnovata apertura al lavoro per il mercato.⁵

Oggi uno dei principali obiettivi dell'Unione europea è quello di accrescere i tassi di occupazione⁶: in riferimento alla componente maschile, a livello regionale, possiamo già parlare di piena occupazione e intervenire per allargare ulteriormente la partecipazione attirando nuovi disponibili⁷ significa – alla luce dei numeri – convincere/obbligare chi già lavora a restare più a lungo in attività; diverso è il discorso per le donne il cui tasso di occupazione, anche in Veneto, è ben lontano dalla media europea e dagli obiettivi stabiliti in sede comunitaria per il 2010. Aumentare la partecipazione vuol dire, quindi, saper attrarre più donne nel mercato, ma ciò richiede anche interventi che travalichino la semplice scelta individuale (offerta di servizi, ridisegno dei tempi delle città, ecc.) e sappiano prospettare un riequilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Il lavoro part time potrebbe essere uno degli strumenti in grado di agire in questa direzione proprio perché il contesto locale (ma anche nazionale) vede gran parte del lavoro familiare di cura a carico delle donne e un'azione di conciliazione delle esigenze sembra necessaria⁸ per non stravolgere gli assetti raggiunti. L'attenzione legislativa che nei tempi recenti è stata riservata allo strumento è testimonianza di

5. Queste trasformazioni sono tra loro concatenate, ciascuna è con-causa ed effetto dell'altra. A tale proposito, ad esempio, appare interessante la tesi di Daniela Del Boca (2003) che sostiene come il declino della fertilità sia legato solo in parte ai vincoli di reddito, mentre molto di più alle rigidità del mercato del lavoro e del sistema dei servizi.

6. Sul senso che questo obiettivo può assumere in un contesto regionale come quello veneto, sulla sua non asetticità rispetto alle condizioni di vita si veda Gambuzza e Rasera (2002).

7. Non si considera qui il fenomeno migratorio, pur non ignorando nessuna delle fondamentali implicazioni che esso avrà per gli equilibri della società futura.

8. È una sorta di "politica di riduzione del danno": dato che il lavoro di riproduzione è "comunque" a carico della donna, almeno rendiamo più breve quello per il mercato. Il giudizio in proposito espresso dal Gruppo Krisis è lapidario: "Le donne sono state caricate di un peso doppio e sottoposte allo stesso tempo a imperativi sociali del tutto contraddittori. All'interno della sfera del lavoro, fino ad oggi, rimangono confinate prevalentemente in posizioni sottopagate e subalterne. [...] La pietosa visione borghese di una «conciliazione di lavoro e famiglia» lascia intatta la divisione in sfere del sistema produttore di merci e, quindi, la «scissione» sessuale. Per gran parte delle donne questa prospettiva è invivibile, mentre per una minoranza di donne «abbienti» diventa una perfida posizione di vantaggio nell'apartheid sociale, nella misura in cui possono delegare le faccende di casa e la cura dei figli a dipendenti (donne, naturalmente) malpagate" (Gruppo Krisis, 2003, pp.23-24).

quanto si creda nelle sue potenzialità, anche alla luce dei risultati ottenuti in altri Paesi.

Sul piano dell'analisi il part time può funzionare come un utile spiraglio attraverso il quale guardare al complesso mondo del lavoro e ai suoi mutamenti: dalla qualità alla flessibilità, dalla remunerazione alla carriera, dalle scelte individuali alle compatibilità produttive, dalla terziarizzazione 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 riesce a inquadrare i maggiori cambiamenti intervenuti nel sistema occupazionale, a rendere ragione dell'espansione avvenuta, ad evidenziare le componenti cui essa è prevalentemente imputabile.

Quest'ultimo aspetto relativo al part time, anche in funzione delle fonti utilizzate, sarà quello che privilegeremo in questo saggio,⁹ col quale si cercherà di fornire elementi utili in riferimento al quadro normativo, alla diffusione ed articolazione in un confronto internazionale, alla valutazione della situazione regionale attraverso i dati Istat, all'approfondimento puntuale tramite l'analisi condotta sugli archivi Netlabor.

2. La legislazione

2.1 La normativa nazionale

La prima regolamentazione legislativa del part time risale solo al 1984 (l. 863/84) e questo in parte rende ragione della sua lenta diffusione nel nostro Paese. Viene introdotto nell'ordinamento come misura in grado di incrementare e sostenere i livelli occupazionali, dopo un lungo periodo durante il quale la sua attuazione era stata demandata esclusivamente al piano negoziale collettivo. In base alla legge istitutiva doveva essere stipulato in forma scritta e presentava

9. Un punto di riferimento essenziale per la stesura di questo saggio (dal quale è mutuata l'organizzazione espositiva) è il rapporto di ricerca, estremamente puntuale, realizzato recentemente da Irs, Unioncamere Lombardia e CdIE (2003) all'interno di un progetto Fse. Esso è reperibile nel sito internet <http://www.osservatoriopart-time.it>, realizzato nell'ambito dello stesso progetto, che può fungere sicuramente da ottimo punto di partenza per chi fosse interessato all'argomento.

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 agire quale strumento per limitarne l'utilizzo,¹⁰ anche se per la prima volta portava ad una riduzione degli oneri contributivi che venivano parametrati all'orario e non più alla prestazione giornaliera.¹¹

Questa 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 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, generalmente, 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, cioè 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;

10. I sindacati dei lavoratori lo guardavano con diffidenza pensando che potesse essere generatore di marginalizzazione, di precarizzazione e di dequalificazione, specialmente delle lavoratrici.

11. La prestazione ad orario ridotto orizzontale finiva per costare, dal punto di vista contributivo, come quella ad orario pieno.

- 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 e le forme che può assumere sono riconducibili essenzialmente a quattro:¹²

- 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.

La recente legge delega 30/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro come pure lo schema di decreto legislativo di sua attuazione approvato dal Consiglio dei ministri del 6/6/2003, si pongono essenzialmente gli obiettivi di agevolare il ricorso al lavoro supplementare (sempre previo consenso del lavoratore), di facilitare l'adozione di forme elastiche di regolazione (a fronte di maggiorazioni retributive per i lavoratori), di estendere il part time al settore agricolo, di incentivarne l'adozione da parte dei lavoratori anziani. Molti punti vengono demandati alla contrattazione che pure ha già molto operato al riguardo, con accordi categoriali ed aziendali di notevole interesse.¹³

2.2 *La situazione europea*

È evidente come il quadro normativo non sia per nulla ininfluente rispetto al grado di diffusione del part time e allorquando si vogliano

12. 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.

13. Interessanti, ad esempio, gli accordi sul part time verticale che hanno consentito di superare la precarietà della manodopera nelle produzioni industriali caratterizzate da forte stagionalità. Nel sito, già citato, dell'Osservatorio sul part time è presente una interessante raccolta degli accordi aziendali significativi rispetto al tema.

effettuare dei confronti con le situazioni di altri Paesi diventa importante conoscere le locali condizioni regolative. Senza la pretesa di voler fornire un'analisi approfondita delle legislazioni di tutti gli Stati comunitari si forniranno alcuni elementi essenziali per caratterizzare i principali modelli in atto.

La Spagna ha novato la sua legislazione nel corso del 2001 adottando una strategia che, abbandonati gli incentivi economici, punta ad elevare la convenienza normativa del part time. Garantisce una buona flessibilità nelle tipologie di prestazione, con assenza però di un diritto individuale al part time (ci vuole l'accordo dell'azienda); al contratto è riservata una forte funzione programmatica che eleva il livello di protezione del lavoratore.

In Olanda il modello è incentrato su due cardini fondamentali: il diritto individuale al part time e la consistenza delle garanzie sociali. A fronte di ciò vi è un'ampia flessibilità normativa che giunge al punto, nelle imprese con più di 19 dipendenti, di consentire ai lavoratori di modificare liberamente il proprio orario di lavoro (salvo quando gli interessi dell'azienda vengano giudicati prevalenti).

In Francia gli interventi più significativi risalgono al 2000 e anche qui è avvenuto il passaggio da una politica di incentivi economici ad una di incentivi normativi. Il grado di flessibilità nelle tipologie normative di prestazione è molto elevato ed è stato stabilito un principio limitato di diritto individuale al part time (in caso di nascita, adozione o malattia grave dei figli e per un periodo limitato). La variazione dei turni è ammessa qualora prevista dal contratto individuale; ad esso è demandata la puntuale funzione programmatica delle prestazioni, con un'ovvia ricaduta in termini di tutela.

In Svezia l'ampia flessibilità delle tipologie di orario e di prestazione garantisce la preponderanza delle scelte datoriali. Al lavoratore è lasciato il diritto di riduzione d'orario per la cura dei figli. Tratto distintivo di questo modello è la possibilità di percepire un sussidio di disoccupazione che integra la perdita salariale dovuta alla riduzione di orario. A ciò si somma l'elevato livello di garanzie sociali comune a tutti i cittadini (indipendentemente dal lavoro).

In Gran Bretagna il piatto della bilancia sembra essere ampiamente spostato dalla parte del datore di lavoro: non esiste un diritto individuale del lavoratore alla riduzione di orario mentre vi è un ampio ventaglio di possibilità di modulare orari e prestazioni ("liberamente" negoziabile tra le parti); il licenziamento dovuto al rifiuto del

passaggio da full a part time non è considerato illegittimo mentre lo è il contrario; la variazione dei turni è ammissibile senza limiti; il lavoro supplementare può essere retribuito in misura anche inferiore alla paga oraria del lavoratore full time. La protezione sociale è molto ridotta, anche se in questo non discrimina tra lavoratori part o full time.

Secondo le indicazioni della Direttiva europea la flessibilità combinata alla sicurezza dovrebbe essere considerata come il punto di arrivo ottimale per tutti i Paesi, così da ridimensionare da un lato gli eccessi di garantismo legislativo (e di interventismo statale) e dall'altro regolare gli eccessi opposti, ovvero l'assenza di normazione e di una soglia minima di protezione. Le leggi nazionali dovrebbero tendere a questa sorta di equilibrio per far sì che il part time diventi una libera scelta e fonte di nuove opportunità d'impiego.¹⁴ L'importante non è la differenziazione normativa nei singoli Stati, quanto l'uniformità della regolamentazione almeno riguardo agli aspetti di maggior rilievo. Ma anche per raggiungere questo obiettivo minimale servirà ancora del tempo.

3. La diffusione del part time: un confronto europeo

I paesi appartenenti all'Unione europea, sicuramente ascrivibili al novero di quelli industrializzati, presentano tassi di lavoro part time molto diversi tra loro. Tali difformità possono essere imputate, in diversa misura, a una varietà di fattori:

- alle differenze nella struttura del mercato del lavoro,
- alle strutture dei sistemi economici,
- alle regole di protezione sociale che informano i diversi meccanismi di welfare,
- alla rilevanza ed alla storia dei sindacati dei lavoratori,
- alle politiche pubbliche di regolazione e incentivazione del lavoro part time,
- alle generali caratteristiche socio-culturali.

Comune a tutti è che il part time è un fenomeno prevalentemente femminile. Se agli inizi degli anni '80, in un periodo di relativa scarsità della forza lavoro, il part time è stato utilizzato in diversi Paesi

14. Anche se è difficile stabilire una correlazione stretta e valida per tutti i Paesi tra aumento del part time e crescita dell'occupazione complessiva.

come strumento per attirare nel mondo della produzione le donne sposate che da esso si erano ritirate negli anni del boom economico, più recentemente esso è stato considerato uno strumento utile per la riduzione della disoccupazione di massa (considerando il lavoro un bene in via di estinzione – Rifkin J., 1995 – e quindi necessariamente “da spartire”) o per aumentare il tasso di occupazione femminile¹⁵ (quando l’equilibrio dei sistemi pensionistici ha cominciato a vacillare ed è risultato indispensabile allargare la base occupazionale).

Dalla tab. 1 è possibile desumere quale sia la situazione occupazionale nei paesi Ue e come il Veneto si collochi rispetto ad essi: la quota di lavoro part time (9,8%), anche se superiore a quella nazionale di oltre un punto percentuale, appare molto modesta se confrontata con la media europea (17,9%) e ancor di più rispetto a quella di molti altri paesi (senza per forza voler guardare al 42,2% dell’Olanda). Il 20,4% di incidenza sul totale delle occupate femmine appare comunque significativo se rapportato al 3,1% riferito ai maschi e, indipendentemente dalla diffusione, si può tranquillamente sostenere che il part time è un contratto riguardante quasi esclusivamente le donne dato che l’82% dei *partimers* appartiene al genere femminile (contro il 39,2% sul totale degli occupati).

A livello europeo il connubio part time-maschi assume valori ragguardevoli solo in Olanda (20%), Svezia (13,3%) e Danimarca (10,2%) mentre altrove la quota è sempre inferiore al 10%; rispetto alla femminilizzazione i valori più modesti, inferiori al 70%, sono quelli di Finlandia, Grecia e Portogallo. In Olanda (71,3%), ma anche in Gran Bretagna (44,1%) e Germania (39,2%) il part time dimostra di essere uno strumento essenziale nel garantire la presenza femminile nel mercato del lavoro.

Come si è più volte detto, il part time è stato uno dei modi utilizzati dai governi per aumentare la partecipazione femminile al lavoro¹⁶ perché si era convinti che esso rappresentasse una possibilità in più rispetto alla scelta tra lavoro a tempo pieno e non lavoro. Lo-

15. I risultati sembrano più aver sortito effetti sull’aumento della partecipazione femminile che non rispetto alla prospettiva di risolvere i problemi dei disoccupati (prevalentemente maschi) in attesa di un lavoro (e di un reddito) in grado di sottrarli ad una condizione di marginalizzazione sociale.

16. Anche se non vi è per esse una riserva in forma esclusiva 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.

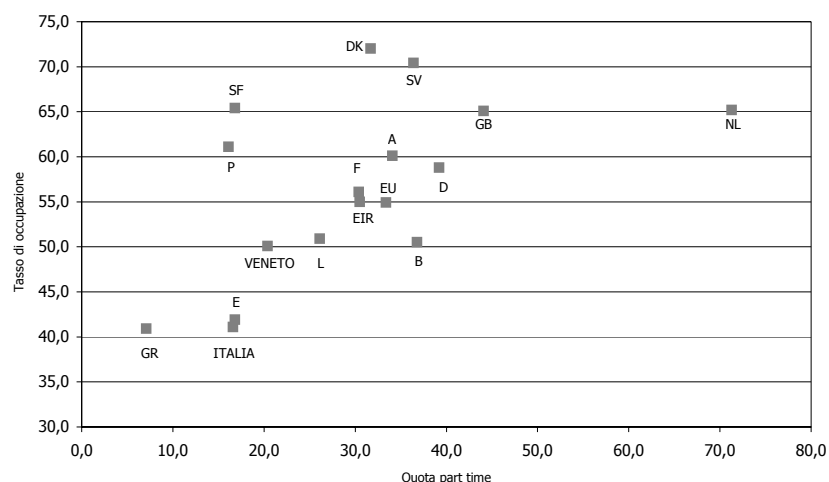
gico è quindi attendersi che esista una correlazione tra più elevati tassi di occupazione femminile ed un maggior ricorso al part time. Il graf. 1 esemplifica la situazione, evidenziando come la tesi sembra poter essere sostenuta nella maggior parte dei casi, se si escludono la Finlandia ed il Portogallo dove ad alti tassi di occupazione (65,4% e 61,1% rispettivamente) fanno riscontro relativamente basse quote di part time (16,8% e 16,1%).

Tab. 1 – Principali indicatori occupazionali. Confronto Veneto, Italia e Paesi Ue, 2001

	Tasso att. (15-64)	Tasso occup.	Tasso disoc.	Tasso part time	FTE (15-64)	Inc. % su totale Part time	Occu- pati
<i>Femmine</i>							
Veneto	51,6	50,1	5,4	20,4	45,9	81,7	39,2
Italia	47,3	41,1	12,9	16,6	38,1	74,0	37,5
EU	60,2	54,9	8,7	33,4	46,0	79,8	42,8
Belgio	54,2	50,5	7,4	36,8	43,0	84,9	42,0
Danimarca	75,9	72,0	4,9	31,7	63,0	73,0	46,5
Germania	63,8	58,8	8,1	39,2	46,5	85,3	44,2
Grecia	48,7	40,9	15,4	7,1	40,0	67,0	37,7
Spagna	51,7	41,9	15,5	16,8	37,8	78,0	37,6
Francia	62,0	56,1	10,5	30,4	50,0	83,3	44,9
Irlanda	57,1	55,0	3,7	30,5	45,7	76,3	41,3
Lussemburgo	52,0	50,9	2,4	26,1	45,1	92,4	36,5
Olanda	67,1	65,2	3,0	71,3	41,6	73,2	43,3
Austria	62,5	60,1	4,3	34,1	50,9	85,5	44,1
Portogallo	64,6	61,1	5,1	16,1	57,7	67,4	45,2
Finlandia	72,4	65,4	9,7	16,8	61,8	65,5	47,6
Svezia	73,4	70,4	4,9	36,4	60,2	72,5	48,0
Gran Bretagna	68,1	65,1	4,4	44,1	50,2	79,5	44,9
<i>Maschi</i>							
Veneto	76,5	74,9	2,1	3,1	74,0	18,3	60,8
Italia	74,1	68,5	7,3	3,5	67,6	26,0	62,5
EU	78,1	73,0	6,4	6,2	71,3	20,2	57,2
Belgio	73,5	69,1	6,0	4,7	68,6	15,1	58,0
Danimarca	83,8	80,2	3,8	10,2	76,9	27,0	53,5
Germania	78,8	72,6	7,7	5,3	70,9	14,7	55,8
Grecia	76,2	70,8	6,7	2,2	71,2	33,0	62,3
Spagna	78,0	70,9	7,5	2,8	70,3	22,0	62,4
Francia	74,8	70,3	7,1	5,0	70,3	16,7	55,1
Irlanda	79,7	76,4	3,9	6,6	75,6	23,7	58,7
Lussemburgo	76,0	74,8	1,7	1,3	74,9	7,6	63,5
Olanda	84,3	82,8	1,9	20,0	75,0	26,8	56,7
Austria	79,4	76,7	3,0	4,5	76,0	14,5	55,9
Portogallo	79,6	76,9	3,2	6,4	77,5	32,6	54,8
Finlandia	77,6	70,9	8,7	8,0	69,8	34,5	52,4
Svezia	76,9	73,0	5,2	13,3	70,0	27,5	52,0
Gran Bretagna	83,0	78,3	5,5	9,1	74,8	20,5	55,1

Fonte: Eurostat, 2002

Graf. 1 – Incidenza del lavoro part time e tasso di occupazione in Europa. Donne, 2001



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Un fattore sicuramente influenzante l'estensione dell'impiego del part time è il peso che riveste nei diversi sistemi economici il settore dei servizi, quello che normalmente, in più larga misura, riesce a far coincidere le esigenze produttive con l'adozione diffusa delle occupazioni a tempo ridotto. Le differenze esistenti nella quota di addetti al settore terziario, assolutamente rilevanti (dal 76% dell'Olanda al 58% del Portogallo, passando per il 65% dell'Italia e arrivando al 55% del Veneto) hanno quindi una parte di responsabilità nel determinare il più o meno largo utilizzo del tempo ridotto.

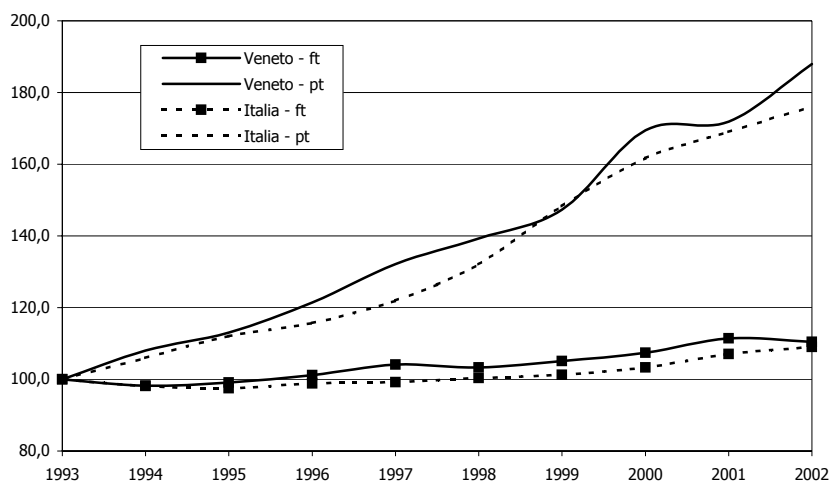
Da un'indagine condotta nel 1998 dalla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1998) in tutti i 15 stati membri più la Norvegia, risulta che il 31% dei lavoratori a tempo pieno desidererebbe ridurre l'orario di lavoro di oltre dieci ore (il 32% delle donne ed il 31% degli uomini), mentre il 35% di coloro che stanno a part time vorrebbe invece prolungare il proprio (32% delle donne e ben il 44% degli uomini). Meno di un terzo dei lavoratori a tempo pieno pensano che il loro datore di lavoro guarderebbe con favore alla loro richiesta di riduzione d'orario ed il 47% si dice convinto che il lavorare part time danneggerebbe le proprie prospettive di carriera.

4. Le caratteristiche del lavoro part time secondo i dati RtfI

4.1 Il contributo del part time alla crescita occupazionale nell'ultimo decennio

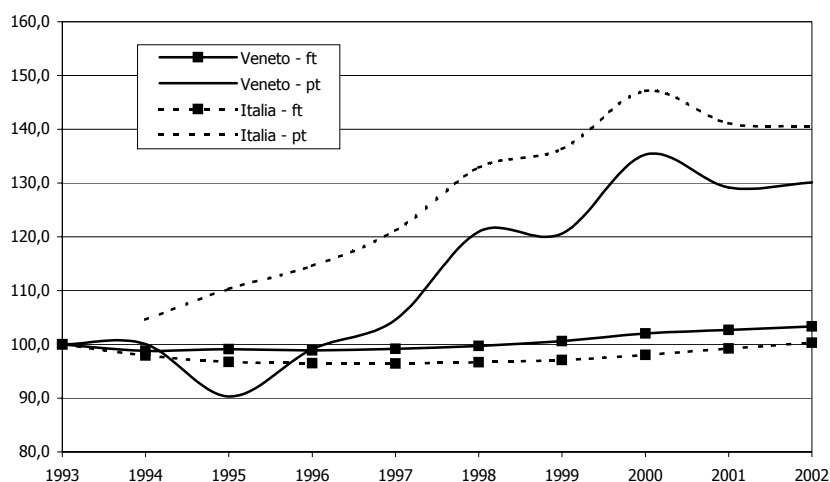
Pur nel quadro di una incidenza ancora contenuta, il lavoro part time ha conosciuto nell'ultimo decennio una crescita particolarmente marcata, contribuendo in misura significativa all'incremento dell'occupazione complessiva. A livello nazionale l'aumento degli occupati part time ha rappresentato tra il 1993 e il 2002 ben il 55% di quello complessivo, quasi il 77% in riferimento alla sola forza lavoro maschile. In Veneto, invece, continua a prevalere il contributo del full time (51,7% dei 184mila occupati in più registrati nello stesso periodo), ancora più rilevante in relazione agli uomini, per i quali appena il 18% della crescita risulta imputabile ad individui con contratto ad orario ridotto.

Graf. 2 – Numeri indice dell'occupazione part time e full time: Veneto e Italia, 1993-2002. Femmine (1993 = 100)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, RtfI

Graf. 3 – Numeri indice dell'occupazione part time e full time: Veneto e Italia, 1993-2002. Maschi (1993 = 100)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfi

Ma al di là di queste differenze, che riflettono tra l'altro la diversa configurazione dei sistemi produttivi e in particolare l'ancora rilevante peso rivestito in regione dalla domanda di lavoro operaio, in entrambi i contesti il part time ha conosciuto dei ritmi di espansione simili, in relazione tanto alla componente femminile che a quella maschile (graff. 2 e 3). In riferimento alle donne il Veneto ha segnalato performance più brillanti di quelle nazionali sia in relazione al lavoro full time (cresciuto in dieci anni di oltre il 10% rispetto alla media nazionale pari al 9%), sia in riferimento al tempo parziale (+88% a fronte del 76% italiano). Il tutto, comunque, nel quadro di un trend comune, come dimostra la pressoché totale sovrapposizione delle due curve. La crescita del lavoro femminile, che costituisce il tratto distintivo e strutturale di evoluzione del mercato del lavoro e dell'occupazione in tutto il Paese, è risultata dunque generalizzata ai diversi regimi di orario e non limitata al ricorso a contratti con orario ridotto.

Diverso è invece il comportamento che emerge articolando la tendenza evolutiva recente dell'occupazione maschile in funzione dell'orario di lavoro. In questo caso, infatti, la crescita del part time a livello nazionale risulta costante per tutti gli anni '90 – a fronte di

una contrazione dell'occupazione full time – e segna una attenuazione solo negli ultimi anni, quando gli occupati a tempo pieno ritornano al volume registrato al 1993. Non sembra quindi risentire degli effetti della congiuntura negativa della prima metà degli anni '90, come invece accade in Veneto. Nella regione, inoltre, dove il recupero del part time anticipa la ripresa che interesserà anche il tempo pieno solo a partire dalla fine del decennio, il ritmo di variazione risulta comunque sensibilmente e stabilmente inferiore a quello medio nazionale di almeno dieci punti percentuali.

4.2 *Le caratteristiche dei partimers in Veneto*

Con circa 209 mila sugli ormai 2 milioni di occupati complessivi, il part time supera nel 2002 il 10,5% dell'occupazione regionale.¹⁷

Il profilo dei lavoratori interessati si caratterizza nella regione per i seguenti aspetti (tabb. 2 e 3):

- una accentuata femminilizzazione, con le donne che rappresentano l'82,3% dei partimers (erano il 76% nel 1993), rispetto al 75% medio nazionale;
- il prevalere delle fasce d'età centrali, con i trentenni che da soli garantiscono il 36% dei lavoratori a tempo parziale ed i quarantenni quasi il 27%; questo tratto caratterizza soprattutto la componente femminile (le stesse classi pesano rispettivamente per il 40% e il 29%), mentre tra i maschi emergono i più giovani (al di sotto dei 29 anni oltre un quarto degli individui);
- livelli di istruzione medi, leggermente inferiori a quelli nazionali, con il 40% dei soggetti in possesso di diploma o qualifica professionale (erano il 23% nel '93) e l'8,7% di laurea;
- il carattere terziario degli impieghi, con in primo piano le attività commerciali (16%), i servizi alle imprese (14%), l'istruzione e la sanità (13%), i servizi alla persona (10,5%); l'industria in senso stretto supera appena il 20%, una quota comunque più elevata rispetto a quella nazionale, pari al 14%;

17. I dati di seguito presentati fanno riferimento all'insieme dell'occupazione, dipendente e indipendente. Gli indipendenti pesano per il 20% tra gli occupati a part time (21% in Italia), mentre sono quasi un terzo del totale occupati. Se consideriamo solo l'occupazione dipendente, quindi, il tasso di part time sale all'11,4% in Veneto e al 9% in Italia.

Tab. 2 – Composizione % dell'occupazione part time per principali caratteristiche. Veneto, 1993-2002

	1993			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15/29 anni	27,3	25,9	26,2	26,6	16,3	18,1
30/39 anni	18,4	32,9	29,4	18,2	39,7	35,9
40/49 anni	17,8	24,8	23,2	15,1	29,1	26,6
50/64 anni	25,1	14,8	17,2	25,5	14,1	16,1
oltre 65 anni	11,3	1,6	3,9	14,6	0,9	3,3
Agricoltura, caccia e pesca	22,0	10,2	13,0	14,6	4,1	5,9
Industria dell'energia ed estrattiva	0,0	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2
Industria della trasformazione	16,2	24,3	22,4	17,0	21,0	20,3
Industria delle costruzioni	8,8	1,2	3,0	5,8	2,3	2,9
Commercio	14,5	18,9	17,8	14,5	16,0	15,8
Alberghi e ristoranti	5,8	6,2	6,1	6,9	7,3	7,2
Trasporti e comunicazioni	5,5	1,4	2,3	5,8	2,3	2,9
Inter. monetaria e finanz., att. immobiliari	2,0	2,4	2,3	3,6	3,1	3,2
Serv. alle impr. e altre att. prof. ed impren.	6,0	9,0	8,3	7,4	15,4	14,0
Pubbl. amm., difesa, ass. sociali obbl.	1,5	1,1	1,2	5,9	3,6	4,0
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	10,2	9,9	10,0	8,3	14,1	13,1
Altri serv. pubblici, sociali e alle persone	7,6	15,1	13,3	10,0	10,7	10,5
Legislatori, dirigenti e imprenditori	2,3	1,0	1,3	4,9	0,9	1,6
Prof. intellett., scient. e di elevata spec.	9,4	3,7	5,0	9,4	4,0	5,0
Professioni intermedie (tecnici)	14,5	12,9	13,3	17,1	22,0	21,1
Prof. esecutive relative amm. e gestione	3,1	13,3	10,9	6,5	16,6	14,8
Prof. relative vendite e serv. per famiglie	18,1	22,3	21,3	15,8	22,5	21,3
Artigiani, operai spec. e agricoltori	38,3	21,4	25,4	29,0	11,1	14,2
Cond. imp., op. macchinari fissi e mobili	7,6	4,5	5,2	7,5	5,3	5,7
Personale non qualificato	6,8	20,8	17,5	9,7	17,7	16,3
Dottorato, laurea, diploma universitario	11,5	4,8	6,4	13,3	7,7	8,7
Maturità o qualifica professionale	22,3	23,3	23,1	33,3	41,4	40,0
Scuola dell'obbligo	29,3	41,8	38,8	26,8	37,3	35,5
Nessun titolo	37,0	30,1	31,7	26,6	13,6	15,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

- le professioni intermedie (tecniche) e quelle relative ai servizi alle famiglia rappresentano le due aree professionali più consistenti (oltre il 21% ciascuna); tra gli uomini emergono figure di operai specializzati e artigiani, mentre tra le donne rivestono un certo peso mansioni non qualificate (18%).

Tab. 3 – Composizione % dell'occupazione part time per principali caratteristiche. Italia, 1993-2002

	1993			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15/29 anni	30,7	27,6	28,5	27,6	19,3	21,4
30/39 anni	20,5	31,2	28,0	24,8	38,7	35,2
40/49 anni	14,2	23,1	20,4	17,9	26,7	24,5
50/64 anni	24,3	15,8	18,4	22	14,1	16,1
oltre 65 anni	10,2	2,3	4,7	7,8	1,2	2,9
Agricoltura, caccia e pesca	23,4	15,3	17,7	13,8	5,3	7,5
Industria dell'energia ed estrattiva	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2
Industria della trasformazione	13,9	15,2	14,8	13,6	14,0	13,9
Industria delle costruzioni	14,1	1,4	5,2	8,8	1,9	3,6
Commercio	14,3	18,1	17,0	12,7	18,0	16,7
Alberghi e ristoranti	3,7	5,5	5,0	6,8	7,3	7,2
Trasporti e comunicazioni	4,1	1,4	2,2	4,3	2,4	2,8
Inter. monetaria e finanz., att. immobiliari	2,4	3,2	2,9	1,7	2,8	2,5
Serv. alle impr. e altre att. prof. ed impren.	5,6	8,2	7,4	8,7	13,1	12,0
Pubbl. amm., difesa, ass. sociali obbl.	3,1	2,6	2,8	10,5	6,0	7,2
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	7,5	11,6	10,4	9,5	15,5	14,0
Altri serv. pubblici, sociali e alle persone	7,5	17,1	14,2	9,3	13,4	12,3
Legislatori, dirigenti e imprenditori	1,7	0,9	1,2	2,5	1,5	1,5
Prof. intellett., scient. e di elevata spec.	7,9	4,8	5,7	9	6,3	6,3
Professioni intermedie (tecnici)	12,1	14,7	13,9	14,6	20,3	20,3
Prof. esecutive relative amm. e gestione	4,6	12,2	10,0	9,4	14,1	14,1
Prof. relative vendite e serv. per famiglie	13,1	22,9	19,9	17,3	23,2	23,2
Artigiani, operai spec. e agricoltori	33,6	15,5	20,9	20,8	10,9	10,9
Cond. imp., op. macchinari fissi e mobili	6,5	2,7	3,8	6,8	4,2	4,2
Personale non qualificato	20,4	26,3	24,6	19,5	19,4	19,4
Dottorato, laurea, diploma universitario	8,6	5,8	6,6	12,8	10,5	11,1
Maturità o qualifica professionale	23,1	27,6	26,3	34,3	43,3	41,0
Scuola dell'obbligo	62,7	63,6	63,3	50,3	44,8	46,2
Nessun titolo	5,6	3,0	3,8	2,5	1,3	1,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Per cogliere la specifica valenza del fenomeno in Veneto e misurare meglio le dinamiche di evoluzione in rapporto al complesso dell'occupazione regionale è utile prendere in esame i tassi specifici di occupazione part time (tabb. 4-5).

Tab. 4 – Incidenza % dell'occupazione part time sul totale per principali caratteristiche. Veneto, 1993-2002

	1993			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15/29 anni	2,5	9,2	5,5	3,9	13,3	8,2
30/39 anni	1,6	16,4	7,0	1,7	25,4	11,5
40/49 anni	1,8	17,8	6,7	1,8	26,2	11,0
50/64 anni	3,1	19,4	7,0	4,1	22,9	10,0
oltre 65 anni	16,5	23,4	18,2	21,9	23,8	22,3
Agricoltura, caccia e pesca	7,8	31,1	14,1	9,2	31,5	15,4
Industria dell'energia ed estrattiva	0,0	11,2	1,1	0,8	11,5	3,0
Industria della trasformazione	1,2	10,4	4,4	1,5	16,5	6,7
Industria delle costruzioni	2,0	16,1	2,7	1,5	30,0	3,9
Commercio	2,2	16,6	7,4	3,0	22,5	10,9
Alberghi e ristoranti	4,1	16,6	9,9	5,7	24,2	15,6
Trasporti e comunicazioni	2,1	11,6	3,2	2,8	19,5	6,3
Inter. monetaria e finanz., att. immobiliari	1,8	12,9	5,7	3,3	20,3	10,1
Serv. alle impr. e altre att. prof. ed impren.	4,0	23,9	13,0	3,8	40,8	21,3
Pubbl. amm., difesa, ass. sociali obbl.	0,7	3,4	1,6	3,6	16,0	8,5
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	4,2	7,6	6,3	4,5	16,5	12,7
Altri serv. pubblici, sociali e alle persone	7,0	33,9	22,2	8,6	34,2	22,8
Legislatori, dirigenti e imprenditori	1,5	11,9	3,1	2,9	8,8	4,2
Prof. intellett., scient. e di elevata spec.	5,0	10,2	7,0	4,8	14,8	8,7
Professioni intermedie (tecnici)	2,6	9,6	5,7	2,8	19,8	10,6
Prof. esecutive relative amm. e gestione	1,0	11,8	6,9	2,4	22,2	13,7
Prof. relative vendite e serv. per famiglie	3,5	15,2	9,1	4,2	22,0	14,1
Artigiani, operai spec. e agricoltori	2,4	14,8	5,2	2,8	17,8	6,1
Cond. imp., op. macchinari fissi e mobili	1,5	8,4	3,2	1,7	18,7	5,7
Personale non qualificato	2,7	31,4	15,8	5,7	45,9	26,3
Dottorato, laurea, diploma universitario	4,7	10,0	6,7	4,3	15,3	9,0
Maturità o qualifica professionale	2,0	9,7	5,1	2,6	19,6	9,9
Scuola dell'obbligo	1,7	14,4	6,2	2,1	25,2	10,1
Nessun titolo	3,7	24,0	9,6	7,3	30,0	15,6
Totale	2,4	14,2	6,6	3,1	22,0	10,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

La maggiore esigenza e disponibilità femminile alla flessibilità dell'orario di lavoro si legge chiaramente nell'incidenza dell'occupazione part time sul totale, che per le donne risulta pari 22%, ben otto punti percentuali sopra il valore registrato appena 10 anni prima e cinque sopra l'attuale media nazionale. Il tasso di part time maschile si attesta invece al 3,1%, di poco al di sotto della media nazionale.

Tab. 5 – Incidenza % dell'occupazione part time sul totale per principali caratteristiche. Italia, 1993-2002

	1993			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15/29 anni	3,36	10,77	6,30	5,2	15,0	9,2
30/39 anni	1,89	11,91	5,50	2,8	20,2	9,5
40/49 anni	1,40	10,46	4,46	2,3	16,9	7,8
50/64 anni	2,76	11,25	5,08	3,5	13,5	6,8
oltre 65 anni	14,26	18,85	15,57	14,1	18,3	15,2
Agricoltura, caccia e pesca	8,33	22,50	13,47	8,8	21,3	12,8
Industria dell'energia ed estrattiva	0,58	9,87	1,74	0,8	12,5	2,5
Industria della trasformazione	1,32	8,06	3,32	1,9	12,9	5,2
Industria delle costruzioni	2,97	13,30	3,48	2,5	23,0	3,9
Commercio	2,28	12,00	5,79	2,9	18,8	9,0
Alberghi e ristoranti	3,40	14,99	8,58	6,7	24,0	14,8
Trasporti e comunicazioni	1,44	6,22	2,19	2,2	13,2	4,5
Inter. monetaria e finanz., att. immobiliari	1,74	11,15	4,84	2,0	15,2	7,1
Serv. alle impr. e altre att. prof. ed impren.	3,53	18,38	9,42	4,4	25,0	13,4
Pubbl. amm., difesa, ass. sociali obbl.	0,90	3,69	1,79	4,0	12,5	7,0
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	2,58	5,73	4,53	4,8	11,3	9,2
Altri serv. pubblici, sociali e alle persone	5,28	26,50	16,25	8,4	29,1	19,8
Legislatori, dirigenti e imprenditori	1,21	8,70	2,33	2,1	10,5	3,9
Prof. intellett., scient. e di elevata spec.	3,38	6,98	4,85	4,3	9,9	6,7
Professioni intermedie (tecnici)	2,08	7,27	4,42	2,9	13,7	8,1
Prof. esecutive relative amm. e gestione	1,38	8,57	4,97	3,8	17,1	10,8
Prof. relative vendite e serv. per famiglie	2,42	12,20	6,81	4,4	19,3	11,7
Artigiani, operai spec. e agricoltori	2,64	12,00	4,44	2,6	14,2	4,6
Cond. imp., op. macchinari fissi e mobili	1,45	5,89	2,29	2	11,5	4,0
Personale non qualificato	5,65	24,93	13,50	9	33,7	19,8
Dottorato, laurea, diploma universitario	2,65	6,42	4,14	4,1	11,5	7,5
Maturità o qualifica professionale	2,14	8,45	4,77	3,2	16,0	8,7
Scuola dell'obbligo	2,51	13,88	5,93	3,5	20,2	8,7
Nessun titolo	7,99	18,48	11,71	8,1	23,9	13,5
Totale	2,52	11,21	5,52	3,5	17,00	8,6

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Questa accentuazione dell'eterogeneità nei comportamenti di genere rispetto al resto del Paese non riflette tuttavia una situazione di penalizzazione delle donne venete, "forzate" nell'accesso al lavoro verso il tempo ridotto. Al contrario, l'incidenza del part time involontario risulta nella regione estremamente contenuta: limitatamente al lavoro dipendente è pari al 12,5% rispetto al 30% nazionale (solo

il Trentino Alto Adige presenta una quota inferiore);¹⁸ nel complesso – tenendo conto del maggiore carattere forzato espresso dai partimers maschi – il Veneto propone un’incidenza in linea con quella media europea (intorno al 14%). Da questo punto di vista contano inevitabilmente le peculiari condizioni del mercato del lavoro regionale, dove la maggiore disponibilità di occasioni di impiego contribuisce a rendere le forme flessibili di lavoro una risposta concreta anche alle esigenze dell’offerta.

Più che nel valore media nazionale, il tasso di part time varia significativamente in funzione dell’età dei soggetti, raggiungendo i valori più elevati per gli over 65enni. Il part time appare dunque poco diffuso tra i più giovani, ovvero all’ingresso alla vita attiva, e accettato maggiormente quando viene a costituire una tappa verso l’uscita dall’occupazione. Anche in questo caso non mancano di emergere 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 22%).

Per quanto riguarda l’effetto del livello di istruzione sulla propensione al lavoro part time emerge, tanto a livello nazionale che veneto, una correlazione chiaramente negativa.¹⁹ I tassi più elevati si registrano in relazione agli individui senza titolo (15,6% nel complesso, 30% per le donne), che tendono a coprire mansioni a basso contenuto di qualificazione. Rispetto ai valori medi nazionali, i tassi specifici di part time per livello di istruzione risultano in Veneto sempre più elevati per le donne e sempre inferiori per gli uomini.

18. Una documentazione analitica dell’utilizzo delle forme di flessibilità nelle diverse regioni italiane è organizzata nel dossier statistico dell’ultimo rapporto di monitoraggio messo a punto dal Ministero del lavoro, a partire dall’elaborazione dei dati individuali della Rtfi (Ministero del lavoro, 2003).

19. Ciò è in linea con gli studi sulla teoria del capitale umano, in base ai quali l’incentivo a massimizzare l’orario di lavoro – e conseguentemente il reddito – cresce a fronte di un investimento in istruzione.

Dal punto di vista settoriale si conferma la forte associazione tra occupazione terziaria e possibilità di modulazione degli orari di lavoro. I servizi alla persona e quelli alle imprese registrano tassi più che doppi della media (rispettivamente 23% e 21%) e si confermano come gli ambiti privilegiati di utilizzo del part time; seguono poi l'agricoltura e il settore degli alberghi e ristoranti (con tassi intorno al 15%) ed il commercio (11%); l'industria di trasformazione si attesta sotto il 7%. In rapporto al 1993 la crescita del ricorso al part time ha interessato principalmente le attività terziarie, riflettendo le linee di evoluzione del sistema produttivo: si distinguono in particolare i servizi alle imprese, l'istruzione e i servizi sociali (dal 6% al 12,7%), la pubblica amministrazione (dall'1,6% all'8,5%), i servizi di intermediazione finanziaria (dal 5,7% al 9,1%), i trasporti (dal 3,2 al 6,3%). Per quanto riguarda le differenze di genere, per le donne spiccano i tassi di part time nei servizi alle imprese (dove 4 lavoratrici su 10 sono occupate a tempo ridotto) e nell'edilizia (30%, ovviamente per l'espletamento di mansioni impiegate); mentre per gli uomini i livelli più elevati si segnalano nei servizi alle persone (8,6%) in agricoltura (9,2%) e nelle attività alberghiere (5,7%).

Il profilo settoriale si riflette su quello professionale, rispetto al quale le incidenze più elevate del tempo parziale si riscontrano in corrispondenza di figure addette all'amministrazione e alle vendite (con tassi intorno al 14%, il 22% per le donne) e di professioni intermedie (10,6%, 20% per le donne). E se la maggiore incidenza dell'occupazione parziale si riscontra comunque per il personale non qualificato (26%, ma ben il 46% per le donne), a compensare l'immagine di lavoro a bassa professionalizzazione si segnalano tassi quasi del 9% per le professioni intellettuali (15% tra le donne e 5% tra gli uomini) e per i dirigenti (4%).

5. Un approfondimento tramite la fonte Netlabor

Per approfondire il livello di informazioni relative al contesto regionale un riferimento ormai d'obbligo è rappresentato dai dati Netlabor organizzati presso i centri per l'impiego. I problemi di indisponibilità di dati aggiornati – che hanno condizionato l'intero *Rapporto* di quest'anno – hanno fatto optare per il ricorso ad informazioni relativamente datate (aggiornate al dicembre 2001) e relative solo ad

una porzione del territorio regionale, ovvero alle quattro province di Verona, Vicenza, Treviso e Rovigo per le quali erano disponibili, con criteri omogenei, le basi dati di tutti i Cpi.

L'idea che ha guidato l'esplorazione di questa fonte è stata quella di cercare di cogliere il ruolo giocato dai contratti part time nelle dinamiche occupazionali recenti, guardando ai possibili diversi percorsi sperimentati dai lavoratori in funzione delle loro caratteristiche socio-anagrafiche e, nei limiti delle finestre temporali osservabili tramite Netlabor,²⁰ della loro storia lavorativa. D'altra parte, il riferimento più rigoroso alle caratteristiche oggettive dei contratti di lavoro permette di esplorare le dimensioni e le direzioni delle modifiche di orario che intercorrono nel tempo, anche in assenza di mutamento nella posizione lavorativa individuale.

Si è pertanto provveduto ad organizzare una base di osservazione che permettesse da un lato di filtrare il "rumore" dato dalla molteplicità dei flussi di lavoro di breve periodo, dall'altro di sopperire all'assenza di una indicazione esaustiva di stock di occupati²¹ cui riferire il lavoro part time e le sue connotazioni specifiche. Si sono pertanto selezionati tutti i rapporti che risultavano a stock al 31/12/2001 e la cui stipula era avvenuta successivamente al 31/12/1998, ricostruendo così un sotto insieme degli occupati dipendenti che condivide il requisito di una recente costituzione dell'attuale posizione lavorativa.

Il nostro universo di osservazione è pertanto risultato costituito da 309.837 occupati, pari a circa la metà dell'occupazione dipendente del settore privato delle quattro province considerate (tabb. 6 e 7). Le principali grandezze riguardo la consistenza e la diffusione del part time tendono a riproporre quanto già rilevato tramite l'analisi dei dati Rtlf, segnalando solo un leggero incremento di peso sul totale per

20. Ricordiamo che Netlabor è il sistema informatico tramite il quale i Cpi organizzano i flussi di informazioni derivanti dalle comunicazioni obbligatorie da parte dei datori di lavoro in merito ai movimenti di ingresso/uscita dall'occupazione, oltre che alle trasformazioni e alle modifiche (fino al periodo osservato, anche relative al regime di orario) di rapporti in essere. L'informatizzazione in Veneto ha preso il via a metà degli anni '90 e si può ritenere che a partire dal 1997 pressoché tutti i Cpi della regione erano passati alla gestione automatizzata. Si dispone quindi di una base informativa che copre in maniera adeguata almeno un quinquennio di osservazione.

21. Come già notato, gli archivi Netlabor si alimentano, fondamentalmente, sulla base dei flussi di comunicazioni aziendali; ciò implica che nella base dati non rientrano le informazioni di tutti quei lavoratori che dall'avvio dell'informatizzazione dei Cpi non hanno mutato datore di lavoro o modificato le caratteristiche contrattuali di base del proprio rapporto.

effetto della più recente data di costituzione dei rapporti esaminati: i partimers rappresentano il 13% dei lavoratori osservati, il 25% per le donne ed il 4% per gli uomini; le donne costituiscono l'81% degli occupati ad orario ridotto. Rispetto ai fulltimers, si distinguono per un profilo d'età centrale (in particolare per quanto riguarda le donne 30-40enni, mentre per gli uomini emergono le coorti estreme, dei 20enni da un lato e degli over 50 dall'altro) e per il maggior peso delle donne coniugate o divorziate.

In relazione al contratto di lavoro applicato emerge una netta prevalenza dei tempi indeterminati (81%) rispetto ai contratti a termine (13,5%), anche per effetto dei vincoli imposti nella definizione dell'universo di osservazione; si può constatare, invece, come molto più debole risulti l'associazione del part time ai contratti a causa mista (cfl e apprendistato), tra i quali rappresenta meno del 5%.

Tab. 6 – Lavoratori occupati al 31/12/2001 per caratteristiche individuali

	Part time			Full time		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
<i>Età</i>						
<20	844	470	1.314	6.563	11.165	17.728
20-24	3.533	1.277	4.810	25.199	31.766	56.965
25-29	5.451	1.593	7.044	24.065	35.905	59.970
30-34	6.728	1.212	7.940	16.015	32.614	48.629
35-39	6.440	911	7.351	10.049	24.151	34.200
40-49	7.013	1.120	8.133	11.048	26.355	37.403
50-64	2.559	976	3.535	3.797	10.653	14.450
>64	47	63	110	48	207	255
<i>Stato civile</i>						
Celibe/nubile	9.177	3.113	12.290	48.968	74.764	123.732
Coniugato/a	14.353	1.332	15.685	20.356	27.525	47.881
Divorziato/a	889	99	988	1.797	1.182	2.979
Vedovo/a	217	10	227	324	102	426
Dato mancante	7.979	3.068	11.047	25.339	69.243	94.582
<i>Titolo di studio</i>						
Laurea	718	229	947	3.897	4.734	8.631
Diploma	6.537	1.333	7.870	28.094	25.140	53.234
Qualifica prof.	1.334	106	1.440	3.376	3.094	6.470
Obbligo	18.203	3.833	22.036	43.618	88.735	132.353
Dato mancante	5.823	2.121	7.944	17.799	51.113	68.912
Totale	32.615	7.622	40.237	96.784	172.816	269.600

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Tab. 7 – Lavoratori occupati al 31/12/2001 per settore e contratto

	Part time			Full time		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
<i>Contratto</i>						
Cap	1.465	522	1.987	17.381	19.295	36.676
Cfl	408	188	596	3.374	5.834	9.208
Ctd	4.402	891	5.293	11.204	13.714	24.918
Cti	26.340	6.021	32.361	64.825	133.973	198.798
<i>Settore</i>						
Agr. pes. estr.	212	80	292	2.136	4.095	6.231
Ind. alim.	651	183	834	2.558	3.999	6.557
Ind. tess.	696	63	759	4.659	2.942	7.601
Ind. abb.	1.456	240	1.696	8.126	2.334	10.460
Ind. pelli	240	39	279	1.782	4.346	6.128
Ind. calz.	476	22	498	2.853	2.008	4.861
Ind. legno	468	129	597	2.421	6.836	9.257
Ind. carta	263	81	344	1.968	3.908	5.876
Chimic. gom.	343	146	489	3.113	6.999	10.112
Prod. n. met.	240	78	318	1.318	5.406	6.724
Prod. metal.	153	68	221	1.232	5.556	6.788
Fab. metal.	1.140	325	1.465	5.607	25.903	31.510
Fab. app. mec.	264	111	375	2.025	8.859	10.884
Prod. elet. ott.	381	99	480	3.102	7.198	10.300
Prod. mez. trasp.	74	27	101	369	1.479	1.848
Altre manifatt.	739	140	879	4.063	5.969	10.032
Gas-acqua	24	19	43	108	558	666
Costruzioni	556	829	1.385	1.287	21.227	22.514
Commercio	5.466	1.084	6.550	14.087	19.050	33.137
Alberghi	4.419	1.400	5.819	3.255	3.542	6.797
Trasp. comun.	475	381	856	3.010	10.322	13.332
Cred. ass.	382	96	478	2.573	2.467	5.040
Servizi imprese	7.250	788	8.038	11.296	10.053	21.349
P. Ammin.	362	69	431	845	844	1.689
Istruzione	1.752	279	2.031	2.183	355	2.538
Sanità	1.827	237	2.064	4.745	1.286	6.031
Altri servizi	2.125	576	2.701	5.685	4.773	10.458
Dato mancante	181	33	214	378	502	880
Totale	32.615	7.622	40.237	96.784	172.816	269.600

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Infine, il profilo settoriale ricalca – e in parte dettaglia – quello illustrato a partire dai dati Istat. Commercio, alberghi e servizi alle imprese coprono insieme il 50% degli occupati; l'incidenza maggiore del part time si registra ancora nell'alberghiero e nell'istruzione (in questo caso in egual misura per maschi e femmine). All'interno del-

l'industria la quota dei partimers emerge nell'alimentare e nel settore moda, settori non a caso a più elevata presenza femminile.

L'esame della condizione del rapporto a fine periodo non rende conto dei "movimenti" che segnano, dal punto di vista dell'orario e/o del contratto applicato, l'evoluzione dei rapporti di lavoro (tab. 8). Pur in un arco temporale piuttosto breve, come quello osservato, si può notare come il 18% delle donne e il 15% degli uomini abbiano registrato una qualche modificazione dei contenuti del proprio rapporto, in prevalenza legate a percorsi di stabilizzazione contrattuale a parità di orario. Limitando l'attenzione alle modificazioni di orario, in oltre la metà dei casi si è avuta una tendenza (più marcata per gli uomini) alla crescita delle ore di lavoro, spesso associata a trasformazioni a tempo indeterminato. Le modificazioni intervenute che hanno interessato il regime di orario pesano per il 25% tra le donne e solo per il 6% tra gli uomini.

Tab. 8 – Rapporti di lavoro che hanno subito modifiche contrattuali e/o di orario

	<i>Partimers</i>		<i>Fullimers</i>	
	<i>Nati</i>	<i>Modificati</i>	<i>Nati</i>	<i>Modificati</i>
<i>Femmine</i>				
Totale lavoratori	30.727	1.888	94.166	2.618
Nessuna modifica	26.958	-	78.913	-
Solo trasformazioni contrattuali	2.431	-	15.253	-
Riduzioni d'orario	276	1.888	-	-
- di cui con trasformazioni contrattuali	90	644	-	-
Incrementi di orario	846	-	-	2.406
- di cui con trasformazioni contrattuali	249	-	-	940
Più variazioni di orario	216	-	-	212
- di cui con trasformazioni contrattuali	76	-	-	106
Tot. modifiche d'orario	1.338	1.888	-	2.618
<i>Maschi</i>				
Totale lavoratori	7.074	548	171.798	1.018
Nessuna modifica	6.620	-	146.588	-
Solo trasformazioni contrattuali	280	-	25.210	-
Riduzioni d'orario	34	548	-	-
- di cui con trasformazioni contrattuali	9	138	-	-
Incrementi di orario	95	-	-	924
- di cui con trasformazioni contrattuali	17	-	-	271
Più variazioni di orario	45	-	-	94
- di cui con trasformazioni contrattuali	13	-	-	38
Tot. modifiche d'orario	174	548	-	1.018

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Tab. 9 – Mutamenti o permanenze di orario rispetto al contratto precedente

	<i>Con precedenti lavorativi</i>				<i>Senza altri contratti</i>
	<i>Sempre ft</i>	<i>Da ft a pt</i>	<i>Da pt a ft</i>	<i>Sempre pt</i>	
<i>Femmine</i>	61.054	13.056	7.374	9.593	38.322
<20	2.471	218	177	81	4.460
20-24	15.649	1.532	1.617	710	9.224
25-29	16.412	2.602	1.757	1.433	7.312
30-34	10.709	3.077	1.350	2.050	5.557
35-39	6.409	2.513	1.053	2.122	4.392
40-49	7.074	2.331	1.127	2.348	5.181
50-64	2.309	770	291	837	2.149
>64	21	13	2	12	47
Celibe/nubile	35.324	4.682	3.675	2.513	11.951
Coniugato/a	14.117	5.903	2.462	5.038	7.189
Divorziato/a	1.285	384	244	323	450
Vedovo/a	205	69	45	95	127
Dato mancante	10.123	2.018	948	1.624	18.605
<i>Distanza dalla chiusura del precedente rapporto</i>					
Settimana	26.031	3.171	2.234	3.565	
Mese	10.655	1.597	1.253	1.235	
3 mesi	8.874	1.881	1.315	1.523	
6 mesi	4.662	1.338	700	1.122	
12 mesi	3.999	1.379	727	843	
2 anni	3.122	1.306	610	711	
>2 anni	3.707	2.384	535	592	
<i>Maschi</i>	117.907	3.338	2.657	1.241	55.295
<20	5.606	164	133	49	5.683
20-24	22.685	602	583	189	8.984
25-29	25.075	731	668	252	10.772
30-34	22.627	520	485	230	9.964
35-39	16.949	420	294	169	7.230
40-49	18.002	454	315	192	8.512
50-64	6.850	423	172	152	4.032
>64	113	24	7	8	118
Celibe/nubile	61.978	1.792	1.580	605	11.922
Coniugato/a	22.873	727	431	259	4.567
Divorziato/a	957	52	41	17	214
Vedovo/a	79	7	2	2	22
Dato mancante	32.020	760	603	358	38.570
<i>Distanza dalla chiusura del precedente rapporto</i>					
Settimana	58.397	775	699	390	
Mese	18.865	381	417	158	
3 mesi	13.060	484	388	240	
6 mesi	6.879	373	309	188	
12 mesi	7.756	400	313	119	
2 anni	6.258	406	308	89	
>2 anni	6.670	518	223	57	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Un altro passaggio che dagli archivi possiamo osservare, quando ovviamente è accaduto, è quello tra il contratto in osservazione e quello che lo ha preceduto. Quali variazioni, in funzione all'orario di lavoro, del part o del full time, sono o non sono avvenute nel cambio di azienda? Hanno dei tratti in comune i soggetti che mutano la durata della loro prestazione? I tempi di attesa tra un lavoro e l'altro sono diversificati tra coloro che modificano l'orario?

Osservando la tab. 9, intanto, si rileva come per il 30% di coloro che erano presenti nello stock alla fine del 2001 non è osservabile nessuna storia lavorativa precedente, quota all'incirca identica per maschi e femmine. È sul restante 70% che si osservano i possibili cambiamenti. Mentre tra gli uomini la quota di coloro che fanno registrare un mutamento del regime di orario precedentemente praticato è assolutamente insignificante (il 2,7% lo riduce ed il 2,1% lo incrementa) tra le donne le variazioni sono più sensibili: il 14,3% passa a part time contro l'8,1% che va a full time. Coloro che riducono il loro orario appartengono prevalentemente alle classi d'età tra i 30-39 anni e sono per lo più coniugate, invece chi trova il full time è generalmente più giovane (sotto i 29 anni) e nubile. I tempi d'attesa sono significativamente differenziati tra i vari percorsi, in meno di tre mesi si ricolloca il 75% di chi proveniva e resta full time, il 66% di chi permane nel part time, il 65% di chi allunga il tempo di lavoro ed il 51% di chi invece lo riduce. Alla luce del fatto che in Veneto la quota delle lavoratrici dipendenti che lavorano involontariamente a tempo parziale è molto contenuta (12,5% nel 2002, secondo l'indagine Rtf1) e che quindi tale opzione, quando attuata, è prevalentemente frutto di una scelta, si può presumere una maggiore difficoltà nel trovare sul mercato tali opportunità. La notevole quota di rientri con passaggio a part time (18,3%) dopo una interruzione lavorativa superiore ai due anni (molto più rilevante in confronto con quelle di qualsiasi altra forma di rientro, tutte tra il 6-7%) sembra validare l'ipotesi di una relazione "conciliativa" con le vicende legate al ciclo di vita.

Si è infine tentata, partendo dai percorsi individuali monitorati nella finestra temporale triennale,²² una tipologizzazione del lavoro part time in base al ruolo che l'evento "lavoro part time" ha esercitato

22. Si sono esclusi i rapporti nati negli ultimi sei mesi del 2001 in modo da attenuare gli effetti di riverbero generati dai rapporti di lavoro molto brevi, garantendo invece un periodo minimo di durata a tutti gli altri osservati.

nelle carriere dei lavoratori/trici, operando essenzialmente sulle componenti femminile, vero fuoco attorno al quale ruota, su questo tema, l'analisi. Si è cercato, in altri termini, di distinguere chi lavora prevalentemente o esclusivamente a tempo parziale, da chi lavora perlopiù a tempo pieno e solo occasionalmente a part time. Si sono utilizzate due variabili nella definizione di un criterio di discriminazione:

- il numero di mesi lavorati a part time nel totale del periodo osservato;
- la quota di tempo lavorato a part time sul totale del tempo lavorato nel periodo.

Gli individui vengono così distinti in:

- fedeli al part time, se hanno lavorato solo a part time;
- abituali, se hanno lavorato a part time almeno sei mesi e la quota del part time è superiore al 50%;
- occasionali, se i mesi a part time sono meno di sei o la quota di part time è inferiore al 50%;
- fulltimers pure, se non hanno mai lavorato a part time.

La tab. 10 riassume i risultati ottenuti. Intanto si può vedere, se ci fosse ancora bisogno di conferma, come le quote ottenute siano molto vicine alla realtà descritta dai dati della Rtfl: sommando le fedeli con le abituali si raggiunge una quota di partimers del 22,7%. Escludendo coloro che non hanno mai avuto esperienza di tempo parziale, la distribuzione evidenzia un 46% di fedeli, un 23% di abituali (che a sua volta nel 47% dei casi ha lavorato tre quarti del tempo a part time) ed un 31% di occasionali (che nel 50% dei casi ha lavorato per meno di un quarto del tempo a part time).

Le fedeli sono concentrate nelle classi d'età tra i 30 e i 49 anni, con un'età media di 37 anni, in maggioranza coniugate e con netta prevalenza del titolo di studio dell'obbligo (sarà così per tutte le tipologie, ma con diversa articolazione degli altri titoli).

Le abituali sono appena un poco più giovani, età media 36 anni, ma si dividono più equamente tra nubili e coniugate (37% contro 43%), il titolo di studio inizia a salire con una quota di diplomate attorno al 24%.

Le occasionali sono sensibilmente più giovani, con un'età media di 31 anni, con un'inversione di peso tra nubili (49%) e coniugate (33%) e con un generalizzato elevamento del titolo di studio posseduto (30% diplomate e 2,7% laureate).

Il profilo delle fulltimer tende ad estremizzare le differenze già in via di emersione, a partire dall'età media che si colloca a 29 anni, alla netta prevalenza delle nubili (52%), alla quota delle laureate (4%).

Tab. 10 – Tipologia delle lavoratrici in funzione dell'orario di lavoro

	<i>Fedeli</i>	<i>Abituali</i>	<i>Occasionali</i>	<i>Fulltimers</i>	<i>Totale</i>
Totale	14.093	6.996	9.593	62.327	93.009
%	15,2	7,5	10,3	67,0	100,0
<i>Età</i>					
<20	1,3	1,6	1,7	5,0	3,8
20-24	7,6	13,5	20,8	27,2	22,6
25-29	13,1	20,4	24,2	25,5	23,1
30-34	19,9	20,9	20,6	16,9	18,0
35-39	21,8	19,2	14,2	10,1	13,0
40-49	25,6	18,6	14,4	11,2	14,3
50-64	10,4	5,7	4,0	4,0	5,1
>64	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1
<i>Stato civile</i>					
Celibe/nubile	21,1	37,1	48,7	52,1	45,9
Coniugato/a	49,1	43,1	33,3	20,1	27,6
Divorziato/a	2,6	3,5	3,0	1,6	2,1
Vedovo/a	0,8	0,6	0,5	0,3	0,4
Dato mancante	26,4	15,8	14,5	25,9	24,1
<i>Titolo di studio</i>					
Laurea	1,8	1,8	2,7	4,0	3,4
Diploma	16,8	24,4	30,2	28,9	26,9
Qualifica prof.	3,8	4,5	5,0	3,4	3,7
Obbligo	56,9	54,7	49,3	43,8	47,2
Dato mancante	20,8	14,6	12,8	19,8	18,8
<i>Quota di lavoro part time su totale lavorato</i>					
<25%			50,3		
25-50%			45,7		
50-75%		50,4	2,1		
75-99%		47,7	1,9		
100%	100,0	1,9	0,0		

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

6. Conclusioni

L'insieme dei dati analizzati sembra confermare le ipotesi interpretative già consolidate che sono scaturite dalle ricerche condotte attorno al tema del part time: è uno strumento di flessibilità prevalentemente utilizzato dalle donne, responsabile non in piccola parte della recente crescita occupazionale che ha interessato tale componente della forza lavoro, la sua diffusione aumenta costantemente ma a bassa velocità, trova più facile utilizzo nei settori del terziario dove meglio si concilia con le esigenze produttive, nei territori ad elevata tensione occupazionale risulta in larghissima misura una opzione scelta.

I recentissimi orientamenti legislativi²³ si muovono tutti nella direzione di rendere maggiormente appetibile per le aziende lo strumento contrattuale, riducendo i vincoli relativi alle diverse rigidità presenti. Del resto anche in precedenza gli incentivi all'impiego del part time erano sempre stati rivolti alle aziende che lo adottavano, mettendo chiaramente in luce da che parte stessero le resistenze.²⁴ I risultati di una recente indagine condotta presso le imprese lombarde²⁵ evidenziano alcuni importanti punti chiave: il 72% delle imprese utilizzatrici del part time ritiene che esso serva per rispondere alle esigenze dei lavoratori, solo il 20% per quelle aziendali; tra chi non lo usa il 27% lo giudica incompatibile con la propria organizzazione del lavoro; una quota compresa tra l'85 ed il 90% dell'insieme degli intervistati dichiara comunque di non conoscere o conoscere molto poco la legge che lo regola e le forme incentivanti che lo accompagnano (solo il 28% in effetti utilizza incentivi e soprattutto in riferimento ai lavoratori anziani).

Molto pregiudizio – anche se in riduzione – in relazione ad una forma di flessibilità che a differenza della maggior parte delle altre tende a venire incontro alle esigenze dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici.

Certo molto potrà l'evoluzione del sistema produttivo, la terziarizzazione e la smaterializzazione delle prestazioni lavorative, ma il part time resta (e resterà) una questione essenzialmente femminile per la connotazione rigidamente sessuata del lavoro domestico e di cura. Esso diviene per la donna un modo, sul piano individuale piuttosto oneroso,²⁶ per tenere insieme la necessità di essere presente

23. I già citati legge delega sul mercato del lavoro n. 30 del 14/2/2003 e schema di decreto legislativo di sua attuazione approvato dal Consiglio dei ministri del 6/6/2003.

24. L'impiego di un incentivo, di una forma premiale, serve a rendere più appetibile ciò che risulta normalmente indigesto. Le aziende sono chiaramente la parte recalcitrante rispetto al part time, molto spesso in relazione alla loro organizzazione produttiva, non raramente per la gestione amministrativa della parte contrattuale.

25. Sempre contenuta nel già citato Rapporto redatto da Irs, Unioncamere Lombardia e CdIE (2003), l'indagine ha interessato 600 aziende lombarde, appartenenti ai settori dei pubblici esercizi, del commercio, dell'intermediazione finanziaria e monetaria, dell'industria tessile e delle calzature; 500 di esse adottavano il part time e 100 invece no.

26. Come ricorda Chiara Saraceno (2003): "Tutte le ricerche sull'uso del tempo segnalano che se si sommano le ore dedicate al lavoro familiare a quelle dedicate al lavoro remunerato, le donne occupate e con responsabilità familiari lavorano dalle 9 alle 15 ore alla settimana in più rispetto ai loro compagni".

contemporaneamente su più “fronti” proprio perché gli uomini non mutano il loro rapporto con il lavoro di riproduzione: se la conciliazione fosse una esigenza che travalica i generi, anche il rapporto tra tempo di vita e tempo di lavoro muterebbe a livello generale, il part time potrebbe diversamente improntare le esistenze di tutti.

Non è un passaggio semplice, necessita di cambiamenti non solo culturali ed individuali, ma anche delle strutture istituzionali, altrimenti, se tutto è lasciato al confronto privato tra uomini e donne, quello che ne potrà scaturire, come sostiene Beck, sarà solo “uno scambio di disuguaglianze. L’affrancamento delle donne dal lavoro domestico e dalle cure coniugali deve essere ottenuto mediante la regressione degli uomini a quell’«esistenza feudale moderna» che è esattamente ciò che le donne rifiutano per se stesse. [...] Ma gli uomini saranno tanto poco disposti quanto le donne a seguire l’esortazione «torniamo ai fornelli!»” (Beck U., 2000, p.163).

Non è una strada né percorribile né augurabile come neppure lo è quella di una rigenerazione di un ceto servile (Gorz A., 1992), a sua volta prevalentemente costituito da donne, che si sobbarchi le corvè di quelle *liberate* (e meglio pagate) e integrate *nel mondo degli uomini*.

Sarebbe deludente che come esito della modernizzazione e col proposito di mettere tutta la società al lavoro ottenessimo di mercificare ogni forma di interazione sociale, comprese quelle della sfera privata, e di comprimere ulteriormente gli spazi di vita dei più.

Riferimenti bibliografici

- Balbo L. (1978), *La doppia presenza*, Inchiesta, 2.
- Beck U. (2000), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.
- Bertola G. (2003), *In un mercato unico, ma senza crescita*, <http://www.lavoce.info/>.
- Bimbi F., Pristinger F. (a cura di) (1995), *Profili sovrapposti. La doppia presenza femminile in un’area ad economia diffusa*, Franco Angeli, Milano.
- Del Boca D. (2003), *Troppi pochi bambini? Le ricette del Libro Bianco sul welfare*, <http://www.lavoce.info/>.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1998), *Lavoro a tempo pieno o lavoro part-time: realtà e opzioni*, <http://www.eurofound.ie>.
- Gambuzza M., Rasera M. (2002), “E dicevano che era finito. Una società messa al lavoro”, in Marini D. (a cura di)(2002), *Nord Est 2002. Rapporto sulla società e l'economia*, Fondazione Nord Est, Venezia.
- Gorz A. (1992), *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Gros D. (2003), *Il motore che non gira*, <http://www.lavoce.info/>.
- Gruppo Krisis (2003), *Manifesto contro il lavoro*, DeriveApprodi, Roma.
- IRS, Unioncamere Lombardia e CdIE (2003), *Rapporto di ricerca. Il lavoro part-time. Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Milano.
- Ministero del lavoro (2003), *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro. Allegato statistico*, Roma, aprile.
- Rifkin J. (1995), *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, Baldini&Castaldi.
- Saraceno C. (2003), *Le donne tra responsabilità lavorative e familiari*, <http://www.lavoce.info/>.
- Solow R. (2003), *Come tornare a crescere*, <http://www.lavoce.info/>.