

2. Fra le pieghe del successo: il lavoro part-time in provincia di Milano nel 2004

di Elena Corsi

L'interpretazione delle dinamiche del *part-time* nel corso dell'ultimo anno offre diversi spunti di riflessione, in quanto sulla sua diffusione influiscono fattori di natura diversa: quelli istituzionali e legislativi; quelli economici, legati all'evoluzione del sistema produttivo e del mercato del lavoro, che condizionano la domanda di lavoro delle imprese; quelli delle scelte individuali dei lavoratori, a loro volta determinate da una serie di fattori quali, ad esempio, le strategie di conciliazione e la presenza di servizi di cura nonché, in questi ultimi anni, la necessità di integrazione del reddito familiare.

Nei paesi in cui è maggiore l'utilizzo del lavoro a tempo parziale, esso ha funzionato come strumento di politica attiva del lavoro, e ha agito sia sulla creazione di posti di lavoro aggiuntivi sia sull'inclusione nel mercato del lavoro di nuove categorie di lavoratori, quali le donne e gli studenti¹.

In Italia gli studi sul *part-time* sono stati sempre fortemente influenzati dal fatto che si trattava di un lavoro quasi esclusivamente femminile, e ciò ha spinto a cercare nelle variabili relative all'offerta le ragioni delle dinamiche di questa tipologia di rapporto.

Le modifiche introdotte con la L. 30/2003 sembrerebbero ora avere modificato la specificità di questo istituto, mettendolo in concorrenza con altri previsti dalla riforma e rendendolo per i lavoratori molto più rigido di quanto non fosse in precedenza; com'è stato osservato, infatti, "...la scelta di rendere più facile per l'impresa il ricorso al lavoro supplementare e alle clausole elastiche può determinare seri problemi sulla condizione di migliaia di lavoratori, soprattutto di lavoratrici, e appare sostanzialmente

¹ IRS, Unioncamere Lombardia, CdIE (2003), *Il lavoro part-time. Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Rapporto di ricerca.

indifferente, ad esclusivo vantaggio delle ragioni dell'impresa, alla tutela delle condizioni familiari, personali e di reddito di tali soggetti²».

Le evidenze empiriche che emergono dall'analisi dei dati amministrativi dei Centri per l'Impiego e che verranno di seguito illustrate, mettono in luce come i cambiamenti della normativa in materia di lavoro introdotti nel corso del 2003 abbiano avuto un impatto sull'utilizzo di questa forma contrattuale, anche se l'interpretazione dei fenomeni in tal modo individuati non è sempre lineare e univoca. L'utilizzo del *part-time*, infatti, ha risentito di interferenze che sono imputabili non solo ad altre parti della legge di riforma del mercato del lavoro (si pensi ad esempio, alla riforma dei *co.co.co* e all'introduzione dei contratti di collaborazione a progetto), ma anche a provvedimenti legislativi come quelli in materia di immigrazione, oltre che agli effetti congiunti del persistente rallentamento dell'economia e dei riflessi che ciò ha avuto sui comportamenti delle imprese.

Nelle pagine che seguono cercheremo dunque, in un primo momento, di ripercorrere le tappe legislative più significative e offrire alcune possibili chiavi interpretative rispetto all'evoluzione più recente di questo istituto.

L'analisi dei dati amministrativi - che quest'anno rappresentano l'unica base statistica disponibile per condurre questo tipo di indagine a scala provinciale - ancorché condotta con un approccio quali - quantitativo che è stato affinato nel corso di questi anni, non permette naturalmente di cogliere appieno alcuni nessi causali che forse sarebbe importante poter esaminare più approfonditamente in una fase di transizione come questa. Tuttavia i risultati così conseguiti permettono ugualmente di sviluppare una serie di riflessioni su una realtà in rapido cambiamento e sembrano confermare come il lavoro milanese, nel corso dell'ultimo anno, non sia solo diventato più difficile da trovare ma appaia anche meno qualificato e presenti un grado di tutela che tende, per certi aspetti, a spostarsi verso il basso.

In particolare va posta l'attenzione sul fatto che il carattere di per sé positivo di un dato come quello dell'aumento dell'utilizzo del lavoro *part-time*, che porterebbe a segnalare un successo della legge di riforma, viene ridimensionato quando si passa ad indagare tra le pieghe di quel successo, evidenziando luci ed ombre che hanno accompagnato la crescita di questa specifica modalità contrattuale.

² Scarpelli F. (2003), "Il decreto di attuazione della legge n. 30/2003: un approccio critico" in *Note informative n. 27-28*, luglio-dicembre, p. 14.

1. La legislazione sul *part-time*: una ricostruzione delle tappe fondamentali³

In Italia⁴ la prima regolamentazione del *part-time* risale alla L. 863 del 1984, intitolata “Misure urgenti a sostegno e incremento dei livelli occupazionali” e avente la finalità, appunto, di sostenere e incrementare l’occupazione, in particolare quella femminile, di aumentare gli strumenti di flessibilità di utilizzo della forza lavoro per l’azienda e conciliare le esigenze del lavoratore con quelle dell’impresa.

Viene così messo a norma un rapporto di lavoro che fino ad allora era stato legittimo ma fortemente penalizzato dalla normativa previdenziale (i contributi erano commisurati al numero delle giornate di lavoro e non alle retribuzioni effettivamente corrisposte), generalmente osteggiato dalle imprese che vedevano in esso solo gli aspetti di tutela del lavoratore in contrapposizione ad una struttura organizzativo - produttiva ancora fordista, che prevedeva un tempo di lavoro *standard* prestabilito e orari di lavoro tendenzialmente uguali per tutti.

La legge del 1984 stabiliva che il contratto dovesse essere stipulato per iscritto e contenere delle indicazioni precise rispetto alla distribuzione dell’orario di lavoro, che non poteva subire alcuna variazione né nelle modalità né nella durata temporale. Stabiliva inoltre il diritto di precedenza dei *part-timers* sulle eventuali assunzioni di personale *full-time*, e assegnava la facoltà ai contratti collettivi di introdurre limiti quantitativi e qualitativi (numero massimo e mansioni), attribuendo loro, in questo modo, la funzione di controllare, e di fatto di incentivare o contenere, la diffusione di questa tipologia di contratto.

I caratteri di questa normativa e in particolare la rigidità nella disciplina dello strumento, la scarsa convenienza economica⁵ e la possibilità di porre dei vincoli numerici, hanno fatto sì però che esso non si sia tradotto in uno strumento desiderabile dal punto di vista delle imprese.

³ Si ringrazia Mauro Zanoni per la supervisione e la consulenza. La responsabilità di quanto scritto è comunque da attribuirsi esclusivamente all’autore.

⁴ In Italia la prima regolamentazione legislativa del *part-time* è stata approvata in ritardo rispetto alla maggior parte dei paesi europei anche a causa delle forti resistenze provenienti dalle forze sindacali, ed è stato comunque recepito come un provvedimento anticiclico e, come tale, specie nei primi anni, una forma contrattuale di rango inferiore.

⁵ La disciplina previdenziale del *part-time* era modellata su quella del tempo pieno: la prestazione ad orario ridotto, dal punto di vista contributivo, costava come quella a orario pieno.

La legge del 1984 è rimasta sostanzialmente invariata, se non per alcuni aspetti previdenziali, fino alla prima riforma organica del mercato del lavoro dipendente, sistematizzata nel cosiddetto Pacchetto Treu (L. 196/97). In particolare l'articolo 13, al fine di favorire il ricorso a forme di orario ridotto stabiliva, tra l'altro, una diminuzione delle aliquote contributive per i contratti *part-time* a tempo determinato superiori alle 24 ore settimanali.

Con la L. 662/1997 il *part-time* è poi stato esteso a tutti gli effetti anche al pubblico impiego, quale strumento finalizzato a conciliare le esigenze della P.A. con quelle dei lavoratori; in esso veniva innanzitutto stabilita la "automaticità" della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del lavoratore, alla quale – salvo in casi particolari e per determinati profili professionali – l'Amministrazione di appartenenza non poteva opporre alcun rifiuto. Con questo provvedimento è stata altresì data espressamente la possibilità di attendere ad una seconda occupazione purché non "in competizione" con quella svolta e di trasformare nuovamente il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno trascorsi due anni dalla conversione.

Il D.Lgs 61/2000, emanato in attuazione della Direttiva 97/81/CE e il successivo D.Lgs 100/2001 hanno apportato poi ulteriori, sostanziali, modifiche di questo istituto, nella direzione di garantire alle imprese una maggiore flessibilità nel suo utilizzo e di incentivarne l'uso attraverso una riduzione dell'aliquota contributiva sulle assunzioni con questo tipo di contratto.

Con il D.Lgs. 276/2003 e la Circolare del Ministero del Welfare del 18 marzo 2004 comincia la "terza era" del *part-time*: il decreto attuativo della legge Biagi, con l'intento di dare "più valore al tempo, più opportunità al lavoro" è intervenuto su alcuni aspetti della precedente normativa, con l'obiettivo di renderlo più appetibile e "leggero" "...nel presupposto che la promozione del lavoro a tempo parziale passi necessariamente attraverso una notevole semplificazione normativa, l'eliminazione di inutili appesantimenti burocratici e la restituzione alla contrattazione collettiva e individuale della piena operatività, al fine di valorizzare pienamente tutte le potenzialità dell'istituto e consentire allo stesso di contemperare impegni dei lavoratori e responsabilità familiari oltre a rappresentare un canale di accesso al mercato del lavoro regolare"⁶.

La normativa previgente relativa al *part-time* limitava le possibilità per i datori di lavoro di utilizzare tale strumento come un effettivo strumento di flessibilità, in particolare a causa dei vincoli imposti in materia di modificabilità della prestazione del lavoratore a orario ridotto e per quanto

⁶ Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 18.3.2004

riguardava la quantità delle ore che la collocazione temporale della prestazione; una serie di vincoli che rispondeva in primo luogo alla necessità di consentire al lavoratore un'effettiva e diversa organizzazione del proprio tempo di non lavoro. Il lavoratore *part-time* aveva il pieno diritto di conoscere preventivamente e di non vedersi modificare gli orari di impegno lavorativo, così come gli era riconosciuta la facoltà di potere non prestare lavoro aggiuntivo rispetto a quanto originariamente concordato.

Il D.Lgs. 276/2003 interviene proprio su questi due aspetti fondamentali: l'ammissibilità del lavoro supplementare e la variabilità della collocazione oraria della prestazione. In questo modo si trasforma di fatto la filosofia complessiva di questa tipologia di lavoro e l'attenzione si concentra sulle sole esigenze di flessibilità dell'impresa.

Nella nuova normativa si intende per tempo pieno l'orario normale di lavoro fissato dal D.Lgs 66/2003 in 40 ore medie settimanali (o nella misura minore contrattuale o nella differente media disciplinata da un eventuale CCNL); di riflesso costituisce tempo parziale qualsiasi orario medio inferiore al tempo pieno⁷.

Le tipologie rimangono quelle adottate precedentemente: il *part-time* orizzontale, con un orario giornaliero inferiore all'orario normale giornaliero di lavoro; il *part-time* verticale, con un orario giornaliero uguale a quello del tempo pieno ma che si svolge in determinati periodi nel corso della settimana, del mese o dell'anno e il *part-time* misto, combinazione delle prime due tipologie.

Il datore di lavoro non è più tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro ma deve informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento delle assunzioni *part-time*, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Ripercorriamo brevemente i punti salienti per evidenziare le principali modifiche e abrogazioni rispetto alla precedente normativa.

Il lavoro supplementare. Il datore di lavoro aveva possibilità di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari dietro consenso, in ogni caso, del lavoratore interessato e in presenza di accordi collettivi (anche aziendali) purché sussistesse una adeguata motivazione relativa a specifiche esigenze organizzative.

⁷ L'introduzione di una nozione di orario normale come media settimanale è tale da modificare anche il concetto di ore supplementari: queste ultime vengono intese come orario aggiuntivo rispetto a quello concordato e potrebbe verificarsi il caso di un conteggio ma non più su base giornaliera ma come risultante della media delle prestazioni rese in più ampi archi di tempo.

Attualmente il lavoro supplementare può essere applicato ai contratti di *part-time* orizzontale anche a tempo determinato e si definisce come quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario concordato ed entro il limite del tempo pieno. Il consenso del lavoratore è ora richiesto solo nel caso in cui l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo non siano previste e regolamentate dal contratto collettivo, sebbene l'eventuale rifiuto non possa in ogni caso costituire un motivo di licenziamento ma di sanzione disciplinare. In caso di superamento del 10% di prestazioni lavorative in regime di orario supplementare, è stata abolita la maggiorazione del compenso del 50%, sostituita ora da una "congrua maggiorazione", non necessariamente economica, tipo i riposi compensativi.

Parimenti è stata abolita la facoltà di riconoscere su richiesta del lavoratore un diritto al consolidamento del lavoro aggiuntivo strutturale, cioè svolto in via non occasionale⁸.

Le clausole flessibili ed elastiche. La possibilità di variare la collocazione della prestazione lavorativa (clausole flessibili) o la durata del rapporto di lavoro (clausole elastiche) della prestazione dovevano essere previste e regolamentate a livello collettivo; solo in seguito diventava possibile richiedere al lavoratore il proprio consenso ad operare con tale flessibilità, con un preavviso necessario di 10 giorni.

Con la nuova normativa la disponibilità del lavoratore deve essere formalizzata per iscritto anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro, mentre al contratto collettivo è dato di stabilire condizioni e modalità, nel caso in cui non esista un contratto collettivo, o nell'ipotesi in cui il contratto collettivo non disciplini le clausole flessibile e elastiche, queste possono essere concordate in modo diretto (ma devono obbligatoriamente risultare da un atto scritto) tra lavoratore e datore di lavoro; in questo modo la contrattazione collettiva perde la titolarità esclusiva nell'introduzione di tali clausole. Mentre il lavoratore può legittimamente rifiutarsi di stipulare una clausola flessibile o elastica senza che ciò costituisca un giustificato motivo di licenziamento, una volta inserita una clausola di variabilità nel contratto individuale, il lavoratore non può rifiutarsi di eseguire le richieste del datore di lavoro, pena sanzioni disciplinari incluso il licenziamento. Il preavviso necessario viene ridotto a 48 ore.

Il diritto di ripensamento. In determinate condizioni (altre necessità lavorative, esigenze di carattere personale o familiari, ecc.) il lavoratore

⁸ E' possibile tuttavia agire per via giudiziaria ed è anche possibile che quest'aspetto venga rivisto in sede di contrattazione

poteva recedere dal proprio consenso all'applicazione delle clausole flessibili ed elastiche. Dal 2003, la disponibilità alla variabilità della prestazione *part-time* resta valida per tutta la durata del rapporto e senza diritto per il lavoratore di ritrattare il proprio consenso⁹.

Il diritto di precedenza. Per il lavoratore che si trovava a dover accettare un rapporto di lavoro a orario ridotto come unica possibilità di ingresso/permanenza sul mercato del lavoro era di particolare rilevanza la possibilità di poter ottenere una trasformazione dell'impiego a tempo pieno. Per ottenere ciò vi erano due possibilità: la continuità di lavoro supplementare o l'esigenza, da parte del datore di lavoro, di assumere nuovi dipendenti a tempo pieno, nei confronti dei quali il *part-timer* aveva diritto di prelazione.

Attualmente il diritto di precedenza dei lavoratori con contratto a tempo parziale che hanno fatto domanda di contratto a tempo pieno non esiste più: resta la possibilità di inserire il diritto di precedenza come clausola contrattuale individuale limitatamente all'unità produttiva ubicata nello stesso ambito comunale e per le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

La trasformazione del tempo pieno in tempo parziale. Pur non esistendo un vero e proprio diritto alla trasformazione (neppure nei casi che la legittimerebbero, come un rientro dopo la maternità), il decreto stabiliva che, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo parziale, il datore di lavoro dovesse darne comunicazione ai suoi dipendenti, prendere in considerazione eventuali richieste provenienti dall'organico già in forza e dare adeguata motivazione in caso di non accoglimento delle stesse.

Attualmente, se il datore di lavoro intende effettuare nuove assunzioni a tempo parziale deve esporne comunicazione scritta in un luogo all'interno dell'impresa accessibile a tutti. Prima di esaminare nuovo personale dovrà tenere conto delle istanze di lavoratori già facenti parte dell'organico in unità produttive site nello stesso ambito comunale, ma in caso di rifiuto di tali richieste non è più tenuto a fornire alcuna motivazione.

Inoltre, ai fini dell'applicazione di norme legislative e della disciplina relativa ai diritti sindacali, i lavoratori a tempo parziale sono ora computati non più come unità intere indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa ma in proporzione all'orario svolto, con la conseguenza di

⁹ Cfr. il caso del rinnovo contrattuale del Commercio; se è vero che la contrattazione collettiva ha in parte recuperato alcune significative questioni (quali la stabilizzazione delle clausole elastiche e flessibili, il diritto di ripensamento, il lavoro supplementare...), la complessità che ha accompagnato la chiusura del CCNL ha reso evidente come l'inversione nella filosofia di produzione legislativa sopra richiamata abbia reso più difficile la definizione di un accordo collettivo fra le parti.

ridurre, di fatto, l'agibilità sindacale in molte realtà, specie quelle di dimensioni medio-piccole.

Questa breve sintesi dei punti che sono stati modificati in modo più significativo dalla nuova legislazione mette in evidenza come il *part-time* in quanto "lavoro svolto in maniera regolare e volontaria per una durata sensibilmente inferiore a quella normale"¹⁰ sia andato perdendo le caratteristiche di strumento adatto a favorire l'occupazione di quanti, per motivi diversi, si trovavano ad avere difficoltà di accesso al lavoro con modalità a tempo pieno (donne, giovani studenti...). Non solo: gli effetti di un'estrema flessibilizzazione del rapporto di lavoro *part-time* travalicano la questione di genere e impattano in modo diretto con la possibilità di svolgere un'altra attività lavorativa.

Vi sono nella nuova disciplina, infatti, degli aspetti particolarmente rilevanti che inducono tale considerazione: il lavoro supplementare, le clausole flessibili ed elastiche così come sono attualmente normate, fanno sì che il *part-time* assuma solo occasionalmente la caratteristica di rapporto di lavoro con orario costante e predeterminato e cancellano la possibilità di fare affidamento su una prestazione regolarmente organizzata nel tempo. Nel contratto che le parti stipulano viene determinata la durata del periodo lavorativo ma il datore di lavoro ha la facoltà di variarne, nel corso del rapporto, la collocazione temporale, senza essere necessariamente condizionato da una preventiva predisposizione in materia ad opera della contrattazione collettiva. Tali modifiche, che di fatto incentivano l'adozione delle clausole elastiche, rafforzano l'impressione che il *part-time* abbia subito una trasformazione concettuale, in una logica secondo la quale il dipendente resta di fatto a disposizione del datore di lavoro e si impegna a prestare la propria attività secondo i tempi e le modalità che verranno ritenute opportune e funzionali.

Sembra dunque che il sistema di contrappesi fino ad ora adottato tenda a sbilanciarsi a favore di un utilizzo che privilegia ed esaspera le possibilità di essere adeguato alle necessità organizzative e funzionali della produzione; un *part-time* "amico delle imprese", quindi, ma il cui impatto in termini di opportunità offerte alla forza lavoro si configura più come minaccia e punto di debolezza.

L'estrema flessibilità del rapporto *part-time* dal punto di vista della durata oraria mina quindi alla radice il concetto di "convenienza reciproca" tra datore di lavoro e lavoratore. Il problema peraltro, era già stato

¹⁰ La Macchia C. (2004), "Tempo parziale" in: Ghezzi G. (a cura di) (2004), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n.276/2003*, Ediesse, Roma.

affrontato dalla giurisprudenza nel 1992 quando la Corte Costituzionale aveva indicato la necessità di rendere compatibili i diritti dei due soggetti armonizzandoli con quelli costituzionalmente garantiti: quello ad una retribuzione sufficiente al mantenimento proprio e della propria famiglia e ad un'esistenza libera e dignitosa, alla pensione¹¹.

Un ulteriore cambiamento che merita infine di essere considerato è quello relativo alla funzione della contrattazione collettiva. Il costante rinvio alla contrattazione collettiva che viene fatto nella nuova disciplina sembra imporre alle organizzazioni sindacali un ripensamento sul proprio ruolo, che appare configurarsi in una direzione che riduce progressivamente l'effettiva tutela dei diritti dei lavoratori per assumere piuttosto quello di mediatore tra le parti. Ne è un chiaro segnale il fatto che sia possibile regolare le clausole elastiche e flessibili in sede di contratto individuale in assenza di contrattazione collettiva, che cessa così di essere la fonte autorizzatoria necessaria per tali istituti, incentivando le imprese a sottrarsi alla sua area di applicazione.¹²

2. L'andamento del *part-time* attraverso i dati dei Cpi.

La lettura dei dati amministrativi dei Centri per l'Impiego relativi all'utilizzo del *part-time*, pur essendo in grado di fornire un quadro molto articolato e particolareggiato, si presenta quest'anno più delicata e probabilmente non esaustiva, a causa dell'intervento di una serie di fattori di natura diversa.

I cambiamenti legislativi descritti nel capitolo precedente, infatti, pongono l'accento sul fatto che il *part-time*, da strumento di politica del lavoro sia diventato di fatto uno strumento a sostegno delle necessità produttive e questo spostamento dell'asse ha sicuramente prodotto dei mutamenti nel suo utilizzo all'interno delle imprese.

A questi si aggiungano altri elementi "esterni" alla regolamentazione del rapporto di lavoro, quale la consistenza e la consuetudine dei rapporti informali, soprattutto nelle imprese di piccole e piccolissime dimensioni, e il peso che può aver giocato, come si vedrà chiaramente nelle pagine seguenti, la regolarizzazione della forza-lavoro straniera, nonché il

¹¹ Esempio ed anticipatoria appare la frase contenuta nella sentenza della Corte: "...il potere dell'imprenditore di determinare e variare unilateralmente l'orario di lavoro nel rapporto a tempo parziale, rende impossibile al lavoratore programmare altre occupazioni al fine di percepire, con più rapporti a tempo parziale, una retribuzione complessiva sufficiente..."

¹² Pollastro D., "Le modifiche alla disciplina del lavoro a tempo parziale", in *Note Informative n.27/28*, luglio-dicembre 2003.

persistere di una particolare e delicata fase economica e congiunturale nell'anno in esame.

La lettura delle dinamiche che hanno interessato un istituto come *il part-time* scontano, infine, una questione di natura tecnica, quale l'introduzione del portale per la segnalazione degli avviamenti che, come si è visto, se da un lato ha sensibilmente migliorato l'efficacia delle attività di registrazione precedentemente svolte solo dai Centri per l'Impiego, dall'altro ha reso quest'anno non significativa la comparazione in valori assoluti con i periodi precedenti, rendendo possibile solo valutazioni in termini di peso relativo¹³. Un'ulteriore cautela di giudizio va introdotta anche per quanto riguarda la possibilità che nelle statistiche relative al *part-time* siano incluse anche segnalazioni relative ad un altro degli istituti che la nuova normativa ha regolamentato, quello del *job-sharing*; il ritardo con cui gli strumenti di rilevazione dei servizi per l'impiego sono stati adeguati alla nuova normativa entrata in vigore nel 2003 ha fatto sì che, per almeno sei mesi, eventuali avviamenti effettuati con questa modalità contrattuale possano essere stati introdotti tra le segnalazioni dei contratti a tempo parziale; tale inconveniente non avrebbe potuto essere ovviato se non - in via peraltro ipotetica - attraverso una lettura manuale del *dataset* e una successiva verifica diretta sul campo. Fonti imprenditoriali e sindacali affermano comunque che questa particolare forma di rapporto a tempo parziale non ha avuto, sino ad oggi, una diffusione rilevante¹⁴ e anche le segnalazioni degli ultimi 12 mesi (dal luglio del 2004 ad oggi) sembrano confermare che il *job-sharing* rimane sostanzialmente una modalità contrattuale inutilizzata, almeno nelle forme previste dal D.Lgs 276/2003.

All'interno della diversificazione e moltiplicazione delle possibilità di contratti proposti dalla Legge Biagi, la normativa sul *part-time* si distingue per aver mantenuto sostanzialmente immutato il contenitore ed aver cambiato il contenuto, un processo di cui, forse, non è ancora dato di vedere in modo netto e deciso gli esiti. Tuttavia i dati che verranno illustrati qui di seguito evidenziano come sia invece possibile cominciare a cogliere in che misura l'impronta sottesa a tali modificazioni, ovvero l'eliminazione di una serie di vincoli che potevano comprometterne l'elasticità e l'adattabilità alle esigenze produttive, abbia realmente prodotto un aumento e una modificazione qualitativa dell'utilizzo di questa modalità. Anticipando un esito di ricerca, possiamo subito affermare che appare plausibile ipotizzare che al mutamento

¹³ Cfr. in questo volume: Cavicchini, E. e Corsi, E. "Il lavoro difficile: il mercato del lavoro milanese nel 2004: un'analisi sui dati dei Centri per l'Impiego", pp. 47-84.

¹⁴ Cfr. in questo volume: Ronchi, R. "La diffusione delle nuove forme contrattuali nelle imprese milanesi", pp. 87-107.

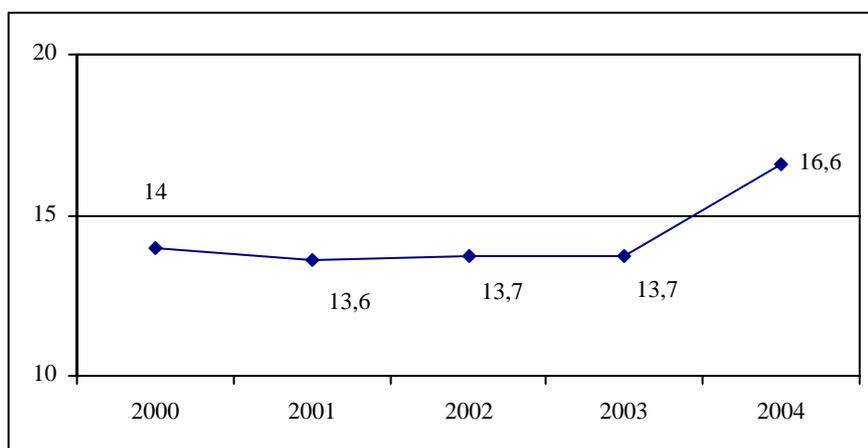
delle regole del gioco sia corrisposto un cambiamento dei giocatori: il tempo parziale, da sempre identificato come possibilità offerta alla forza lavoro femminile per poter conciliare i tempi di lavoro con quelli di vita, grazie proprio anche alla sua “rigidità” e dunque ad una prevedibilità che consentiva un’organizzazione degli impegni professionali e familiari, sembra aver perso, ora, gran parte di queste caratteristiche; tra i “*nuovi part-timers*” sono infatti aumentati gli uomini, spesso non più giovani, per i quali presumibilmente la nuova modalità di avviamento al lavoro rappresenta una scelta obbligata e non volontaria.

In questo capitolo cercheremo dunque di far emergere i principali scostamenti rispetto alla situazione precedente all’attuazione della legge Biagi, sia per quanto riguarda il peso delle assunzioni a tempo parziale che rispetto alle caratteristiche dei lavoratori avviati. In secondo luogo sposteremo il fuoco sui comportamenti delle imprese, con particolare attenzione sia ai tratti della domanda che a quelli dell’intensità ed estensione dell’utilizzo di tale istituto.

3.1 Gli avviamenti a tempo parziale

Il peso degli avviamenti registrati con questa modalità contrattuale risulta nel 2004 il più elevato dal 2000 e segna un netto incremento rispetto all’andamento sostanzialmente stabile degli anni precedenti.

Fig. 1 – Avviamenti part-time: incidenza percentuale sul totale. Anni 2000-2004



L'aumento della quota delle assunzioni a tempo parziale comincia in realtà ad osservarsi già nel terzo trimestre dello scorso anno¹⁵, confermando l'ipotesi che, al di là di una certa stagionalità dei flussi di assunzioni con questa modalità, sembrerebbe esistere una correlazione diretta tra innovazione legislativa e utilizzo dell'istituto.

Fig. 2 – Incidenza degli avviamenti part-time per trimestre. Anni 2003-2004

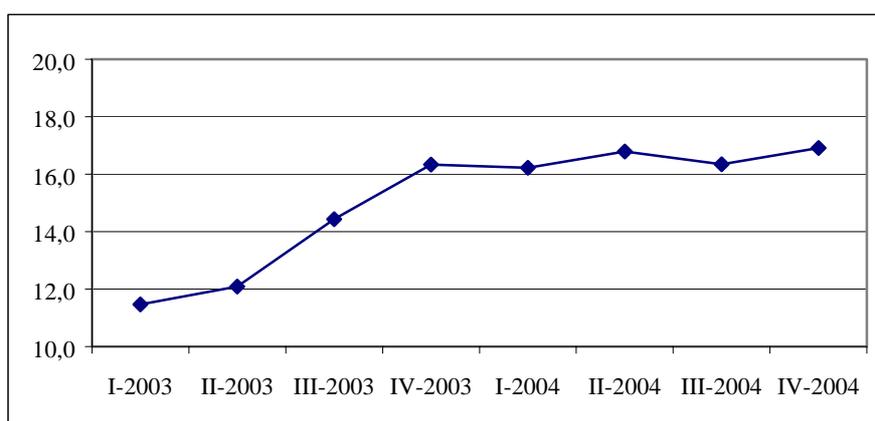
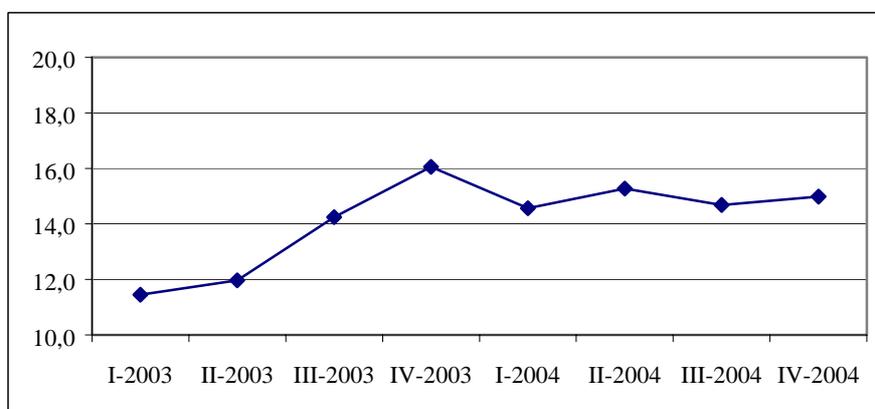


Fig. 3 – Incidenza degli avviamenti part-time per trimestre escluso il settore delle costruzioni. Anni 2003-2004



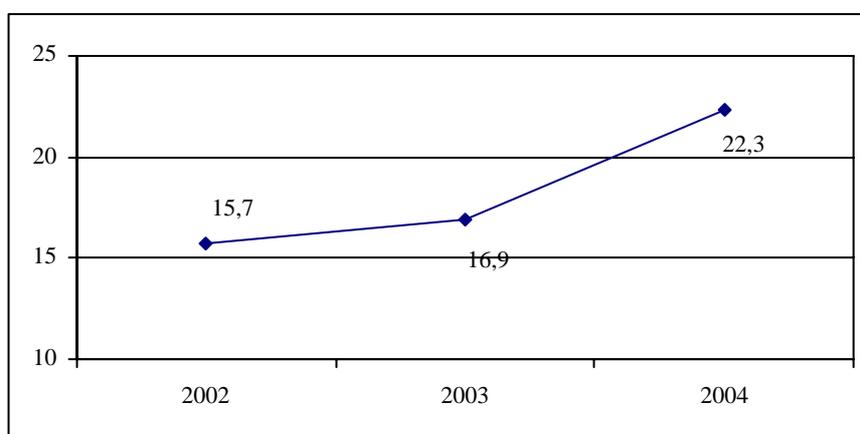
¹⁵ Cfr. Lorenzi E. (2004) "Il part-time" in Provincia di Milano (2004), *Flessibile molto flessibile...Rapporto 2003 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano*, FrancoAngeli, Milano, pp. 141-154.

Come avremo modo di vedere diffusamente nel corso del contributo, la figura precedente (fig. 3) mostra che gli avviamenti registrati negli ultimi due anni con questo tipo di rapporto nel settore dell'edilizia hanno contribuito in misura piuttosto consistente ad innalzare i valori della curva, anche se l'andamento, ad esclusione del picco del IV trimestre del 2003 (nel quale probabilmente si possono leggere gli effetti legati alla regolarizzazione degli stranieri), rimane sostanzialmente invariato.

Cresce in misura significativa rispetto agli anni precedenti anche il peso dei lavoratori assunti con un contratto *part-time* che, dopo un triennio in cui tale valore si era attestato poco al di sopra del 15%, nel 2004 arrivano a rappresentare oltre un quinto degli avviati, la quota più alta mai registratasi in provincia di Milano.

Sia il dato sugli avviamenti che quello sugli avviati sembrano indicare che l'emanazione della nuova normativa relativa al *part-time* abbia avuto come effetto un ritorno di interesse da parte delle imprese per questa forma contrattuale che negli ultimi anni si era andato affievolendo¹⁶; va però subito segnalato che, dall'analisi che segue, emerge anche come, ad un processo di crescita del lavoro a tempo parziale, si accompagni un contestuale cambiamento nel profilo del lavoratore.

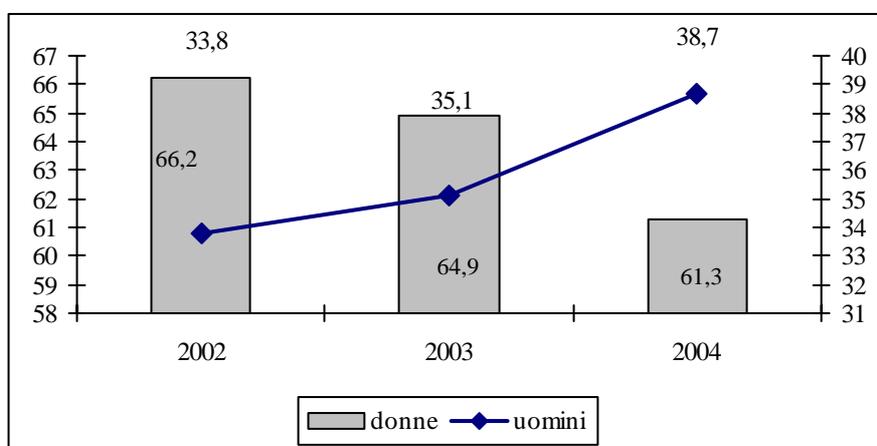
Fig. 4 – Avviati *part-time*: incidenza percentuale. Anni 2002-2004



¹⁶ Come si è visto gli anni scorsi, la caduta dell'incidenza degli occupati a tempo parziale a Milano si collocava in controtendenza sia rispetto al dato nazionale che a quello regionale, un fenomeno presumibilmente spiegabile con le dinamiche che hanno caratterizzato il mercato del lavoro provinciale.

Il primo segnale di questo cambiamento è rappresentato dalla diversa composizione di genere dei *part-timers*; infatti, se i dati del 2004 confermano che le donne rappresentano ancora la componente di gran lunga più rilevante tra gli assunti a tempo parziale, nell'ultimo anno il loro peso si è drasticamente ridotto, attestandosi sui valori più bassi degli ultimi cinque anni. Come si vedrà anche per altri indicatori, ciò è dovuto in primo luogo alla crescita degli avviamenti *part-time* nell'edilizia, un settore a forte presenza maschile.

Fig. 5 – Avviamenti *part-time* per genere. Anni 2002-2004



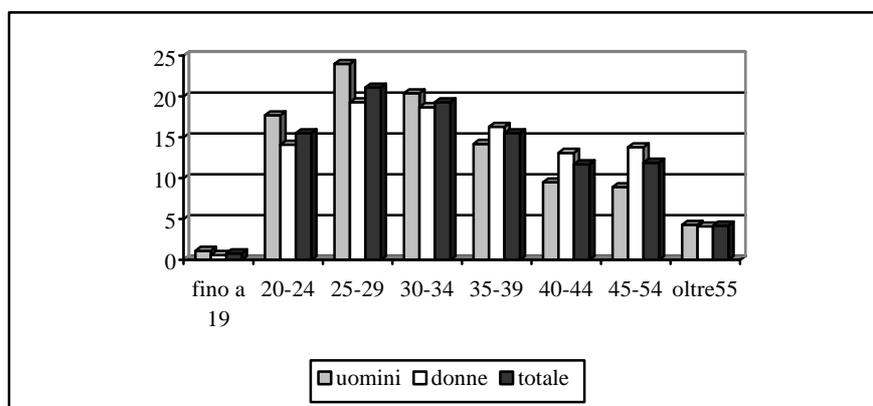
La distribuzione degli avviamenti per classe di età indica un significativo aumento del peso delle coorti superiori ai 30 anni (quasi 8 punti percentuali rispetto a cinque anni prima), un dato che è spiegabile in parte con elementi di carattere generale, ma anche con un diverso utilizzo di questa tipologia contrattuale, che sembra aver perso del tutto la caratteristica di strumento di inserimento per i giovani. In particolare, la fascia che va dai 15 ai 19 anni passa dal 5% del totale delle assunzioni a tempo parziale nel 2002 allo 0,8% nel 2004. L'assottigliamento così accentuato della presenza dei lavoratori più giovani non si spiega comunque solo con le mutate caratteristiche di questa modalità contrattuale, né con le dinamiche demografiche; è presumibile infatti che una delle cause che concorrono a spiegare il fenomeno sia quasi sicuramente individuabile nell'innalzamento dei livelli di istruzione, e quindi nella permanenza più prolungata all'interno dei circuiti scolastici, e nella diffusione di formule

alternative quali gli *stage*¹⁷, i tirocini e gli percorsi formativi che prevedono una integrazione tra scuola e mondo delle imprese.

Sul versante opposto, sembra invece accentuarsi un uso del *part-time* come veicolo di reingresso nel mondo del lavoro: il peso degli ultracinquantacinquenni passa infatti dal 2,6% del 2002 al 4,2% del 2004.

Aumenta anche, come si è detto, il peso delle coorti centrali, nelle quali si rileva un maggior peso dei lavoratori uomini tra i 25 e i 34 anni, e delle lavoratrici nelle classi di età successive

Fig. 6 – Avviamenti part-time per classi di età e genere. Anno 2004

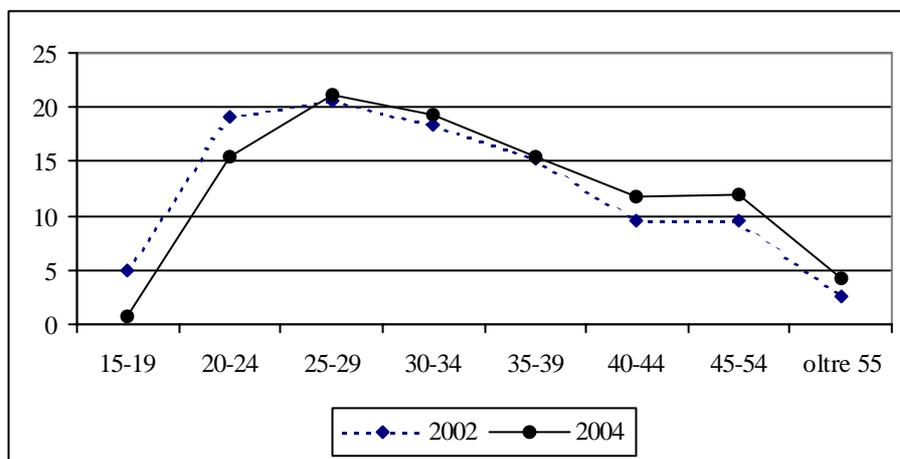


Come è stato affermato in vari contributi sull'argomento delle precedenti edizioni del *Rapporto*¹⁸, fino a tempi assai recenti i dati statistici mettevano in evidenza come il *part-time* avesse una presenza veramente significativa solo in ambito femminile e fosse comunque più diffuso tra i giovani al di sotto dei 30 anni che nelle altre fasce di età: se nel 2002 il 44,7% degli avviamenti registrati dai Centri per l'Impiego aveva interessato lavoratori di età inferiore ai 30 anni, questo stesso dato, nel 2004 scende al 37,5%.

¹⁷ Cfr. in questo volume: Umidi, J. "La diffusione degli stage e dei tirocini nel mercato del lavoro milanese", pp. 181-201.

¹⁸ Cfr. Corsi, E. (2002) "Il lavoratore *part-time*" in Provincia di Milano (2002), *Le trasformazioni del mercato del lavoro e le politiche per l'occupazione in provincia di Milano. Rapporto 2001*, FrancoAngeli, Milano

Fig. 7 – Avviamenti part-time per classi di età. Anni 2002-2004



Rispetto al genere, se nel 2002 la classe degli uomini ultratrentenni presentava valori inferiori al dato medio, nel 2004 in queste stesse coorti si evidenziano percentuali superiori al totale. Al contrario la curva delle donne, che solo 2 anni fa indicava valori superiori alla media già dai 30 anni, presenta lo stesso andamento nella classe di età successiva.

Gli spostamenti delle curve relative all'età si pongono come un'ennesima conferma di come lo strumento stia modificando la sua funzione soprattutto rispetto ai lavoratori: per quanto riguarda gli uomini la maggiore consistenza della coorte centrale porta ad un'interpretazione del *part-time* come scelta involontaria ma necessaria per accedere al mondo del lavoro in un'età in cui stabilità e garanzie di reddito sono imprescindibili; d'altra parte, per quanto riguarda le lavoratrici, l'assottigliamento della loro presenza nelle classi centrali, corrispondenti maggiormente alla fase riproduttiva, sembra stare a significare come questo strumento abbia aver perso in parte il suo carattere conciliativo; sembra aumentare d'altra parte la sua importanza come modalità di reingresso in una fase successiva, per motivazioni sicuramente disparate ma sulle quali, nell'ultimo anno, sono andate assumendo un peso crescente quelle legate al fatto di fornire un apporto integrativo al reddito familiare. Anche in questo caso la mancanza del dato qualitativo relativo alle motivazioni della scelta fa sì che le interpretazioni di un dato quantitativo, di per sé significativo, restino comunque delle ipotesi da verificare.

Fig. 8 – Avviamenti part-time per classi di età. Femmine. Anni 2002-2004

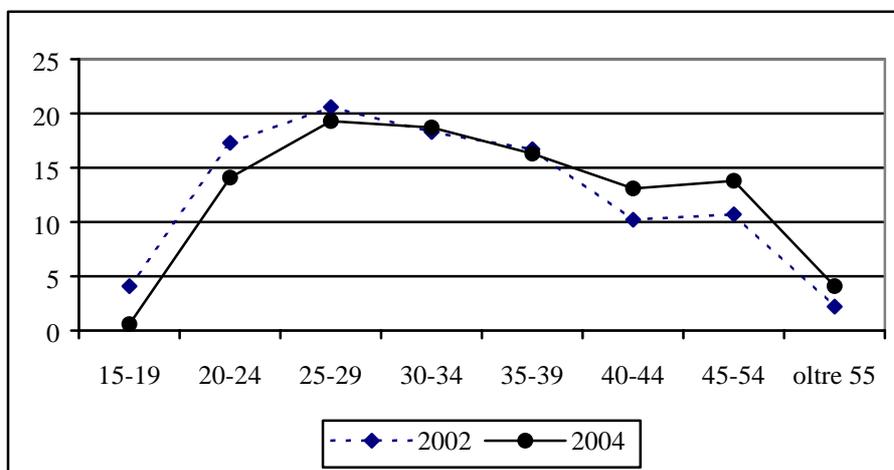
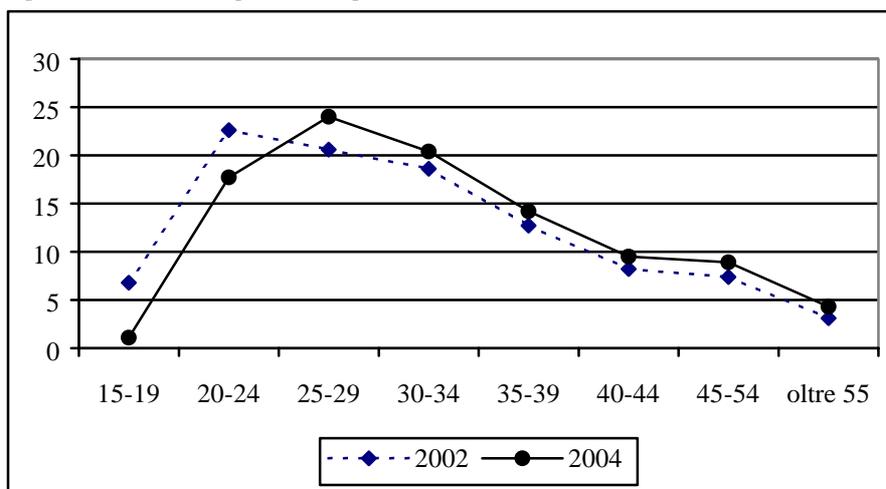
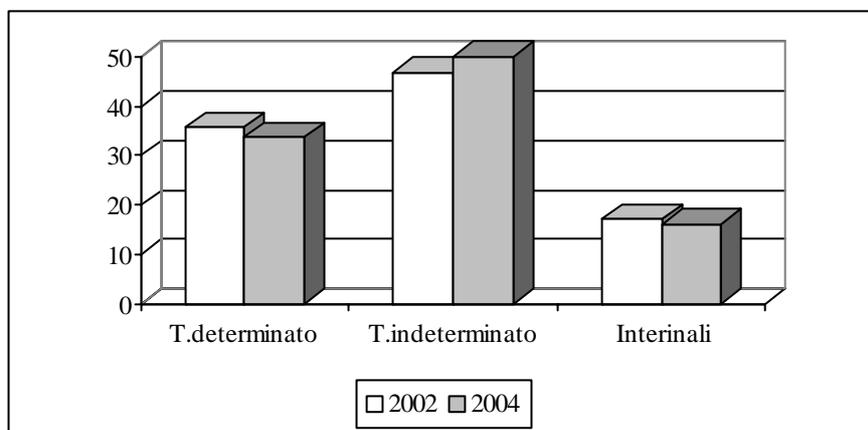


Fig. 9 – Avviamenti part-time per classi di età. Maschi. Anni 2002-2004



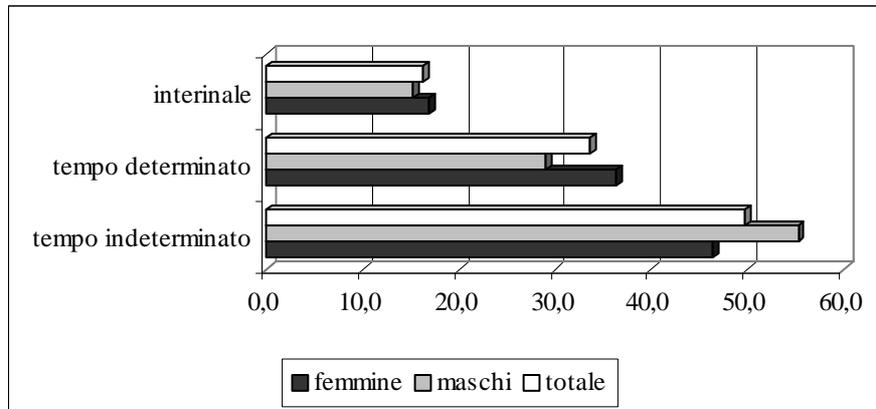
Se si passa poi ad analizzare l'uso dei contratti a tempo parziale nelle diverse tipologie contrattuali, nell'ultimo anno si registra, rispetto al 2002, un incremento in termini percentuali dei contratti a tempo indeterminato e una diminuzione di tutte le altre forme di lavoro.

Fig. 10 – Avviamenti part-time per tipologia di contratto. Anni 2002-2004



Le medesime tipologie di contratto, analizzate in base al genere, evidenziano una sovrarappresentazione degli uomini nei rapporti di lavoro più stabili, a tempo indeterminato e, per contro, percentuali femminili superiori alla media rispetto alle forme più precarie e flessibili.

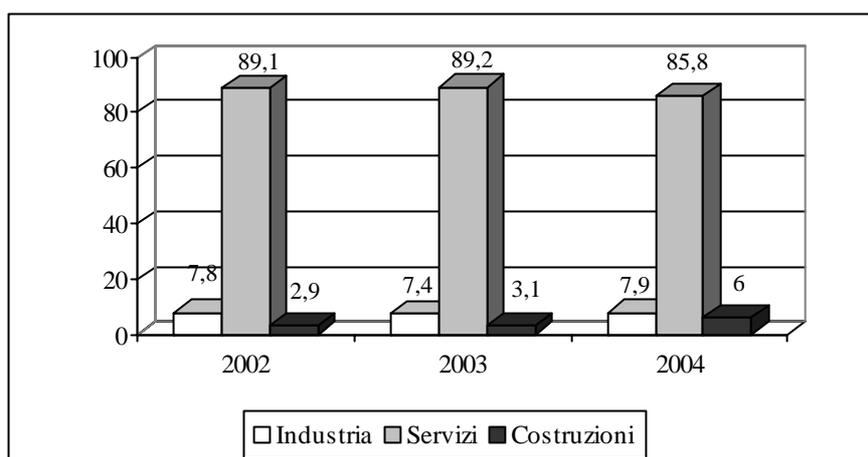
Fig. 11 - Avviamenti part-time per genere e tipologia di contratto. Anno 2004



Ancora una volta è l'analisi dell'utilizzo del *part-time* nei diversi settori di attività che spiega principalmente queste dinamiche; l'incremento degli avviamenti a tempo parziale e indeterminato è strettamente correlato alla crescita del peso delle costruzioni, un settore dove maggiore è la partecipazione di forza lavoro maschile e in cui tradizionalmente i contratti

di lavoro (almeno per la parte regolare) vedono una forte prevalenza dei rapporti più stabili¹⁹.

Fig. 12 –Avviamenti part-time per settore. Anni 2002- 2004



Come si vede dalla Fig. 12, anche se gli avviamenti a tempo parziale si concentrano ancora in larga misura nel settore dei servizi, nel 2004 la quota del terziario si contrae, passando dall'89,1% del 2002 all'85,8% dell'ultimo anno. Nello stesso periodo, a fronte di una sostanziale stabilità del settore industriale, si registra un marcato aumento di quello edile che, nell'arco di un biennio, vede raddoppiare la propria incidenza sul totale degli avviamenti *part-time*, passando dal 2,9% del 2002 al 6% del 2004.

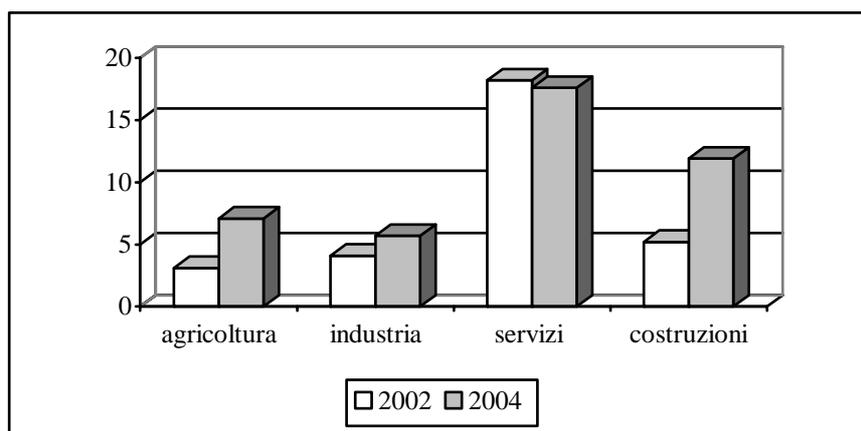
All'interno dei macro-settori, la quota rappresentata dagli avviamenti a tempo parziale conferma sostanzialmente il dato precedente: per quanto riguarda il settore industriale, nel quale comunque la diffusione di questa tipologia rimane modesta, si rileva un aumento della quota di lavoratori *part-time* esteso in maniera più o meno intensa a tutti i comparti²⁰, mentre

¹⁹ Cfr. Corsi, E. (2003), "Distribuzione settoriale, qualifiche professionali e modalità contrattuali della domanda di lavoro milanese: un'analisi sui dati dei Centri per l'Impiego", in Provincia di Milano (2003), *L'anno dei paradossi. Rapporto 2002 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano*, FrancoAngeli, Milano, pp. 209-269.

²⁰ Solo per fare qualche esempio, nel comparto alimentare passano dal 5,5% del 2002 all'8% del 2004; nel tessile e nelle confezioni rispettivamente dall'8,7% e dal 17,6% al 10,5% e al 23,5%; in quello dei prodotti metallici dal 3,4% al 7,6% e in quello degli apparecchi meccanici dal 2,6% al 4,1%.

la curva discendente dei servizi sembra doversi attribuire quasi totalmente alla diminuzione che si registra nel settore degli *Alberghi-ristoranti* (-5,3 punti percentuali) e nella divisione *Altre attività professionali* (- 5,8 punti percentuali).

Fig. 13 – Incidenza degli avviamenti part-time sul totale avviamenti per settore. Anni 2002- 2004



Degno di particolare attenzione è il già richiamato andamento del settore delle costruzioni; come si è visto esso concorre in buona misura a spiegare sia i cambiamenti intervenuti nella composizione di genere dei *part-timers*, sia la maggiore diffusione dei contratti a tempo indeterminato. Il dato delle costruzioni aiuta inoltre a comprendere il sensibile incremento degli avviamenti dei lavoratori stranieri, il cui peso è aumentato in un solo anno del 5,5%, passando dal 27% del totale degli avviamenti *part-time* del 2003 al 32,5% dell'ultimo anno.

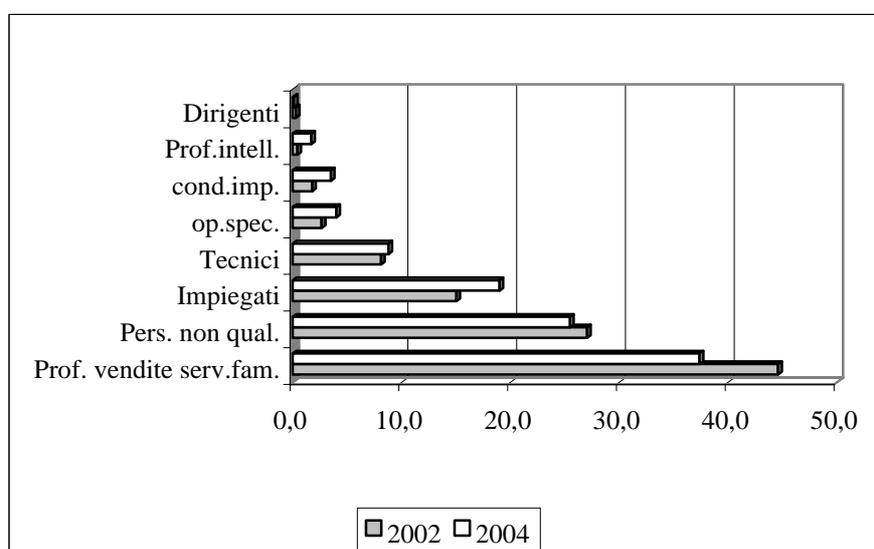
Questa componente di forza-lavoro immigrata la ritroviamo, nella quasi totalità dei casi, come personale assunto con qualifiche medio-basse nel settore delle costruzioni (dove pesa per il 64%), dei trasporti (40,1%), dei servizi alle imprese (39,9%), dei servizi domestici (84,2%). Essa appare inoltre particolarmente rappresentativa in alcuni specifici comparti manifatturieri, quali quelli del tessile - abbigliamento e del cuoio.

Appare evidente che l'insieme di questi dati (crescita del settore delle costruzioni da un lato e presenza straniera dall'altro) rappresentano fattori strettamente connessi tra di loro e che necessitano di spiegazioni più complesse di quelle connesse al solo andamento della domanda di lavoro; si può ipotizzare comunque con un buon margine di certezza che le

dinamiche sopradescritte siano state influenzate dagli effetti delle politiche più recenti di regolarizzazione di forza lavoro straniera.

Passando ora ad analizzare le qualifiche di avviamento, si evidenzia subito come continui a prevalere quella delle “*professioni relative alle vendite e ai servizi per la famiglia*”, seguita dal “*personale non qualificato*” e da quello impiegatizio; tuttavia, nonostante il posizionamento sia rimasto invariato rispetto agli anni passati, il dato subisce delle modificazioni non trascurabili.

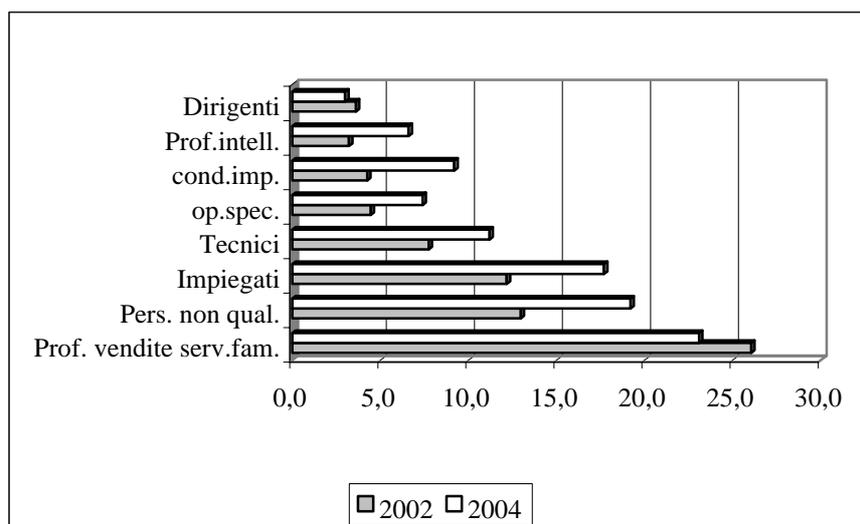
Fig. 14 – Avviamenti part-time per qualifica. Anni 2002- 2004



Se confrontiamo le percentuali relative al 2002 (prima cioè dell’attuazione della riforma) con quelle attuali, si osserva una diminuzione del peso delle figure che tradizionalmente sono maggiormente rappresentate tra gli assunti con questa modalità contrattuale e un contestuale ampliamento del suo utilizzo anche alle altre qualifiche. Nell’ultimo anno è diminuito in particolare il peso degli addetti alle vendite, anche per un generale rallentamento delle nuove assunzioni nel settore, dopo una fase di grossa espansione trainata in primo luogo dalla grande distribuzione organizzata, nella quale l’orario ridotto e flessibile risponde alle particolari esigenze organizzative del comparto. Il rallentamento del commercio si è tradotto anche nella riduzione del peso delle assunzioni a tempo parziale sul totale degli avviamenti, mentre nello stesso periodo l’incidenza della quota di lavoratori avviati con un contratto

part-time è aumentata in misura consistente in tutte le altre figure professionali.

Fig. 15 – Incidenza degli avviamenti *part-time* sul totale avviamenti per qualifica. Anni 2002- 2004



Nel dettaglio, se si osserva l'andamento del peso delle dieci qualifiche professionali maggiormente rappresentate negli avviamenti *part-time* negli ultimi tre anni, è evidente come dal 2002 siano mutati sia la quota da esse coperta sul totale complessivo, sia il posizionamento delle figure stesse.

Tab. 1 – Avviamenti *part-time* per qualifica professionale (prime 10)

	2002	2003	2004
Attività turistiche/alberghiere	20,0	16,5	12,0
Personale non qualificato dell'industria	18,6	14,7	12,0
Professioni commerciali	13,3	16,5	10,5
Impiegati di ufficio	11,9	12,3	12,0
Servizi per le famiglie	11,3	12,3	14,0
Professioni intermedie di ufficio	5,8	4,8	5,5
Personale non qualificato dei servizi	5,2	4,4	8,7
Impiegati contatto clientela	3,1	5,1	6,7
Pers. non qual. amministr. e magazzino	2,3	3,2	3,4
Professioni intermedie dei servizi	1,9	2,4	2,1
<i>Percentuale cumulata</i>	93,3	92,3	86,8

La diminuzione del valore della percentuale cumulata è una riprova di come l'utilizzo della modalità di lavoro a tempo parziale si sia estesa, nell'ultimo anno, ad una gamma più ampia di qualifiche professionali. D'altra parte, come si vede nella Tab. 1, alcune categorie professionali vedono aumentare negli anni il proprio peso percentuale (ad esempio: gli addetti ai servizi per le famiglie, personale non qualificato...) a riprova del fatto che l'estensione del *part-time* ha coinvolto anche figure che nel passato erano state meno interessate dall'utilizzo di questo strumento.

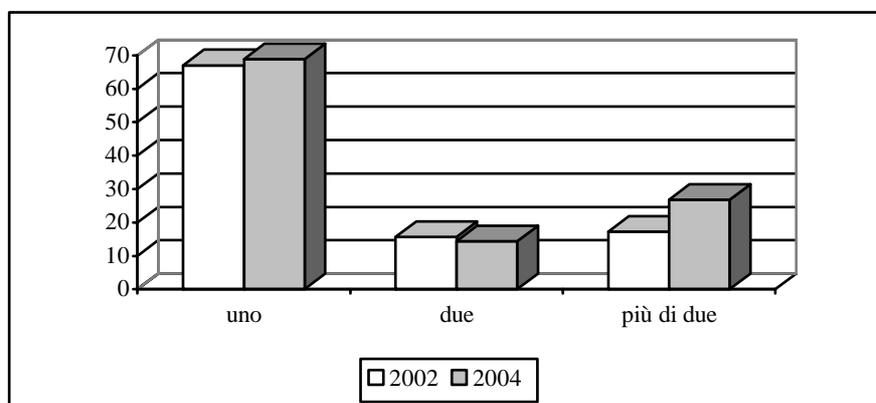
Ancora una volta, dietro le dinamiche della domanda di lavoro, si celano probabilmente altri aspetti che in parte concorrono a spiegarne l'andamento; oltre al già ricordato fenomeno connesso alla regolarizzazione degli stranieri e in parte all'emersione del lavoro sommerso di una quota di altri lavoratori nel settore dell'edilizia, si può in questo caso ipotizzare che abbia avuto un ruolo non secondario anche la modifica in senso più restrittivo della normativa sul lavoro parasubordinato: l'affermarsi dei nuovi contratti di collaborazione a progetto e delle collaborazioni occasionali ha reso meno agevole l'uso di queste forme di flessibilità, precedentemente molto diffuse nelle normali mansioni amministrative di ufficio, che non a caso appaiono, nei nostri dati, quasi tutte in crescita. Anche in questo caso, l'ipotesi interpretativa qui avanzata potrebbe trovare riscontri più significativi con approfondimenti condotti con altre metodologie di indagine, un lavoro che si renderà necessario per comprendere meglio la portata e l'implicazione del nuovo regime legislativo in materia di lavoro parasubordinato.

3.2 *Le imprese e il part-time*

La definizione di un *part-time* "amico delle imprese" trova effettivamente la sua giustificazione nell'esame dei dati relativi alle aziende utilizzatrici. Se nel 2002 le imprese che avevano effettuato avviamenti a tempo parziale rappresentava un quarto del totale, nel 2004 la quota delle aziende milanesi che ha fatto ricorso a questa modalità di inserimento è salita al 33,8%, e per il 52% di queste essa è stata, tra l'altro, l'unica impiegata.

All'incremento della diffusione fa da contrappeso però una contrazione nell'intensità dell'utilizzo; ai 3,58 avviamenti a tempo parziale effettuati in media dalle imprese interessate nel 2002, hanno corrisposto lo scorso anno solo 3,06 avviamenti per impresa. Contestualmente, aumenta la percentuale delle imprese che hanno effettuato un solo avviamento a tempo parziale o più di due, mentre si riduce quella di chi ne ha fatti due.

Fig. 16 - Avviamenti part-time per impresa. Anni 2002-2004

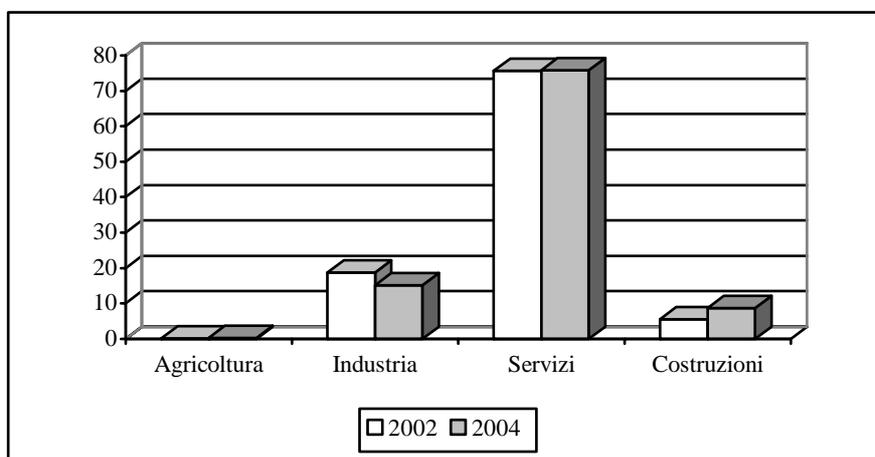


Ci troviamo dunque di fronte ad un quadro generale nel quale, ad un aumento dell'estensione è corrisposta una diminuzione dell'intensità dell'utilizzo del *part-time*, la qual cosa potrebbe rappresentare un ulteriore sintomo della situazione di incertezza in cui operano le imprese milanesi. L'uso del *part-time*, specie dopo l'introduzione della nuova normativa in materia di lavoro supplementare e della diversa regolazione per quanto riguarda il ricorso alle clausole elastiche e flessibili, può oggi rappresentare infatti una forma contrattuale che, se da un lato consente ugualmente una certa stabilizzazione dei rapporti di lavoro, dall'altro riduce i rischi e gli oneri che i contratti a tempo pieno comportano.

L'analisi dei dati della diffusione di questa modalità contrattuale per settore di attività mette inoltre in luce importanti differenziazioni nel comportamento delle imprese.

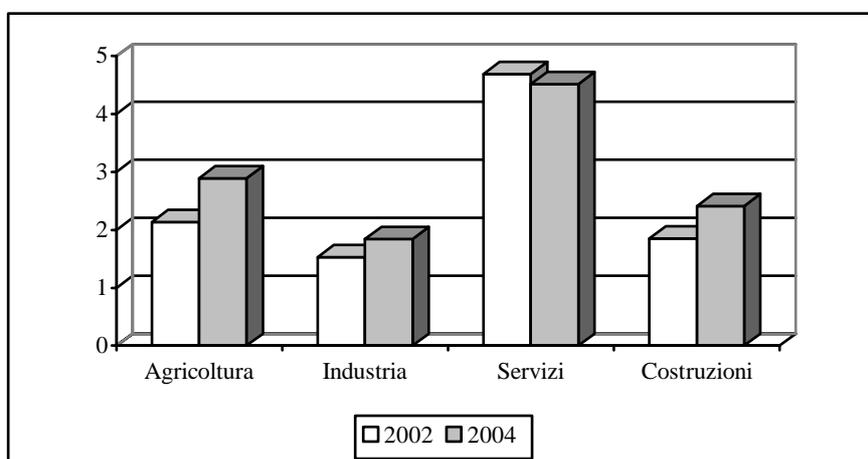
A questo proposito va in primo luogo segnalata la grande disparità del ricorso al *part-time* da parte delle imprese dei vari settori; nei servizi, ad esempio, quasi 3 imprese su 4 di quelle che hanno effettuato assunzioni hanno utilizzato questa modalità contrattuale, mentre negli altri settori l'estensione del ricorso ai contratti a tempo parziale è costantemente – e spesso di gran lunga – inferiore al 20%. Nel corso dell'ultimo triennio inoltre, mentre la diffusione di questa modalità d'inserimento è rimasta sostanzialmente invariata sia nel terziario che nell'agricoltura, si è registrata una crescita del peso delle imprese edili che vi hanno fatto ricorso, mentre nell'industria l'incidenza delle imprese che hanno assunto lavoratori *part-time* è sensibilmente diminuita.

Fig. 17 –Imprese utilizzatrici e settore di attività. Anni 2002-2004



Rispetto all'intensità di utilizzo, il dato appare di gran lunga superiore alla media nei servizi, che come abbiamo visto rappresentano anche il settore nel quale questa modalità contrattuale appare, negli anni, maggiormente utilizzata. Tuttavia, rispetto al dato del 2002, si registra una leggera contrazione nell'uso di questa forma di assunzione.

Fig. 18 –Numero medio avviamenti per settore di attività. Anni 2002-2004



Negli altri settori, in cui invece l'estensione è sensibilmente più bassa, si è registrato un incremento generalizzato dell'intensità d'utilizzo del *part-time*, particolarmente rilevante nelle costruzioni e nell'agricoltura.

Tab. 2 –Indicatori utilizzo part-time per settore di attività – Anni 2002-2004

	Estensione ²¹		Intensità	
	2002	2004	2002	2004
Agricoltura	0,2	0,3	2,14	2,89
Industria	18,7	15,2	1,53	1,84
Servizi	75,6	75,8	4,69	4,52
Costruzioni	5,5	8,7	1,85	2,41

L'incrocio dei dati sull'intensità e l'estensione dell'uso del tempo parziale per settore di attività (*cfr. tab. 2*) si prestano, tra l'altro, ad una possibile interpretazione dell'andamento più generale del mercato del lavoro milanese. Se da un lato nell'edilizia, ovvero il comparto produttivo che ha manifestato le dinamiche occupazionali più positive – e qui poco importa se questo sia stato determinato da un'effettiva crescita del settore o se su di esso abbiano influito, come si è visto, altri fattori – risultano in aumento entrambi gli indicatori, dall'altro sia l'industria che i servizi manifestano segnali di difficoltà. E se per la prima ciò si traduce nella contrazione delle imprese che assumono, anche con contratti a tempo parziale (ma quando lo fanno, lo usano di più), nei secondi la situazione di stagnazione del settore ha comportato una minore assunzione di forza lavoro.

Se si scende ad un ulteriore livello di approfondimento, si osservano delle variazioni rilevanti rispetto al dato medio settoriale. Nell'industria, a fronte di un dato generale in crescita ma comunque inferiore alla media, vi sono due comparti nei quali l'intensità degli avviamenti a tempo parziale risulta essere decisamente superiore alla media; si tratta in particolare dell'industria tessile e delle confezioni, che presenta un valore pari a 2,35, e della chimica, con un valore che si attesta a 2,61. E' significativo che si tratti in entrambi i casi di settori caratterizzati da una modalità di produzione a ciclo continuo o nei quali si sono perseguiti in questi anni modelli organizzativi che consentono un utilizzo più intenso degli impianti,

²¹ Estensione = % di aziende utilizzatrici sul totale aziende utilizzatrici
Intensità = n. medio avviamenti per azienda

e dove il contratto *part-time* è risultato dunque essere funzionale alle esigenze produttive ed organizzative delle imprese.

Anche nel settore terziario si osservano analoghe differenze nel commercio al dettaglio (7,20), nelle “*altre attività professionali*”(5,63), e nelle “*altre attività dei servizi*”(5,52); anche in questo caso si tratta di comparti nei quali la formula del *part-time* consente una migliore e più efficiente organizzazione del lavoro (si pensi alla grande distribuzione, alla ristorazione e alle imprese di pulizia).

Sembra dunque che un utilizzo più intensivo del *part-time* si osservi laddove esso svolge un ruolo funzionale all’organizzazione della produzione o dei servizi, e nei comparti caratterizzati da una maggiore presenza di forza lavoro femminile.

Nell’analisi dei dati relativi alle imprese utilizzatrici, si conferma inoltre l’esistenza di una forte correlazione tra l’impiego di forza-lavoro straniera e utilizzo del tempo parziale: la quota di imprese che ha effettuato assunzioni con questa modalità di solo personale italiano scende dal 64,6% del 2002 al 54,9% del 2004, mentre il peso dei soggetti che hanno assunto attraverso un contratto *part-time* personale esclusivamente straniero passa dal 26% al 35,4%.

I comportamenti delle imprese rispetto all’utilizzo del nuovo *part-time*, con tutti i limiti intrinseci all’utilizzo di un dato amministrativo che non consente di sviluppare analisi approfondite rispetto alle pratiche seguite nelle aziende per quanto riguarda l’effettivo utilizzo delle risorse umane, sembrano confermare comunque le tendenze in atto fino ad ora rilevate.

Rispetto alla situazione del 2002, il contratto a tempo parziale sembra aver riscosso un grande successo, dimostrato dall’aumento della percentuale delle imprese che hanno effettuato assunzioni con questa modalità, anche se ancora una volta vale la pena ricordare che il dato generale risente di quello specifico del settore delle costruzioni, i cui andamenti in termini di caratteristiche della domanda e dell’offerta si presentano così difforni da “condizionare” in qualche modo anche il dato complessivo.

L’industria, come abbiamo visto, resta una utilizzatrice marginale di questa modalità oraria, fatta eccezione per quei settori nei quali il ciclo produttivo presenta caratteristiche che si prestano all’utilizzo di lavoratori a tempo parziale. Negli altri casi, nonostante le rivisitazioni, la diffusione dell’uso del *part-time* imporrebbe probabilmente dei cambiamenti a livello organizzativo e produttivo non ancora sufficientemente assimilati e ai quali viene preferita, soprattutto nelle realtà di piccole e piccolissime dimensioni – che rappresentano la realtà di gran lunga maggioritaria della struttura

produttiva milanese- la prassi dell'accordo informale rispetto all'organizzazione dei tempi²².

Nei servizi resta forte e sostanzialmente invariato il peso delle aziende che hanno assunto lavoratori *part-time*, spesso in numero consistente in ogni singola realtà, ma comunque in misura leggermente inferiore rispetto al 2002. In particolare, sembra essere in contrazione l'incidenza degli avviamenti effettuati dalle imprese che utilizzano maggiormente questo strumento, mentre si è andato estendendo il suo utilizzo alle unità produttive di minori dimensioni. Il nuovo *part-time* sembra dunque servire, nelle grandi unità produttive, ad un uso più intenso della forza lavoro, mentre in quelle di dimensioni minori diviene strumento che consente di avere a disposizione una maggiore quantità di lavoratori con minori vincoli nella loro gestione. Anche qui abbiamo comunque osservato come il dato relativo all'intensità dell'utilizzo vari in relazione agli specifici comparti, e risulti superiore alla media in quelle attività nelle quali l'organizzazione del lavoro è strutturata in modo tale da rendere preferibile l'impiego di lavoratori a tempo parziale.

Se si guarda al puro dato quantitativo, le imprese che sembrano aver apprezzato maggiormente e quindi utilizzato il nuovo *part-time* sono quelle delle costruzioni, che sono aumentate sia in peso percentuale che in numero di avviamenti medi. Non si può comunque prescindere, a questo proposito dal fare due considerazioni che rimandano ad un aspetto di problematicità non trascurabile: si tratta in primo luogo di un settore produttivo che ha di per sé un peso decisamente inferiore rispetto a quello secondario e terziario; inoltre la presenza di una elevata quota di lavoratori stranieri non può non far pensare ad un utilizzo specifico di questo istituto per assolvere ad un obbligo di regolarizzazione al minor costo possibile e con i requisiti richiesti dalla legge; un'ipotesi che potrebbe imprimere un carattere di transitorietà alle dinamiche registrate nell'ultimo anno.

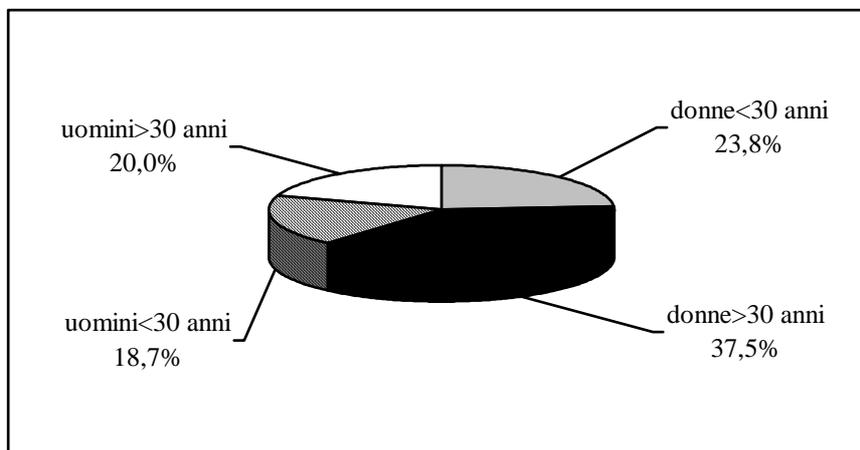
3.3 *Un part-time, quattro part-timers*

Come abbiamo avuto modo di osservare fino ad ora, il contratto a tempo parziale ha subito, nel corso di un breve arco temporale, cambiamenti piuttosto rilevanti in termini di intensità di utilizzo, di caratteristiche anagrafiche dei lavoratori coinvolti, di diffusione professionale e settoriale.

Si cercherà dunque di ricomporre un quadro in grado di tenere insieme e quindi di spiegare i dati illustrati nei paragrafi precedenti.

²² Cfr. Corsi, E. (2004), "L'utilizzo degli strumenti di flessibilità come strumento di conciliazione nelle PMI in provincia di Milano", in Provincia di Milano (2004), *Flessibile, molto flessibile...*, cit. , pp. 163-191.

Fig.19 – Tipologia degli avviati part-time - 2004



Utilizzando le informazioni relative alla forza lavoro avviata con un contratto *part-time* nel 2004 è possibile individuare quattro diverse tipologie di lavoratori²³, che si differenziano fra di loro non solo per le caratteristiche anagrafiche, ma anche per un diverso posizionamento rispetto ad alcuni indicatori relativi alle caratteristiche di tali avviamenti.

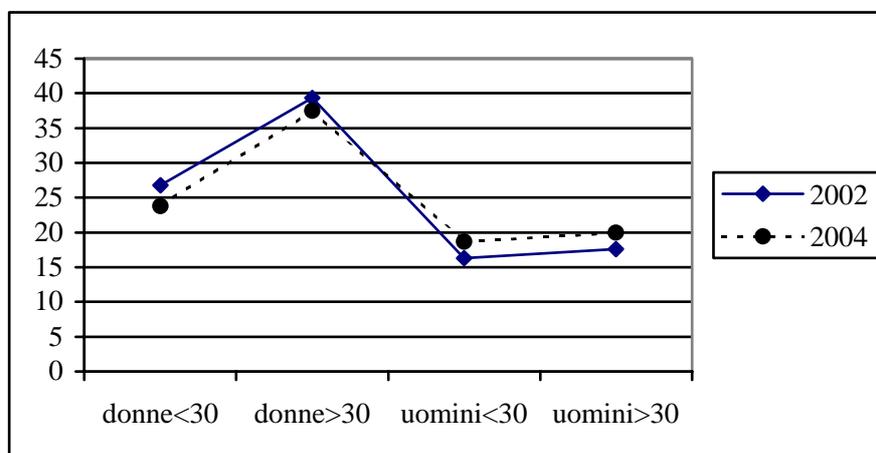
La figura precedente evidenzia come il gruppo dei soggetti più numerosi sia rappresentato da donne con più di 30 anni, seguito da quello delle avviate più giovani, dagli uomini *over 30* e infine da quelli giovani. L'informazione più interessante si desume però dalla comparazione di questa tipologia con la stessa quale appariva nel 2002.

Come si vede dalla Fig. 19, aumenta di oltre due punti percentuali il peso sia degli uomini giovani che di quelli con più di 30 anni.

Rispetto al tipo di rapporto di lavoro resta invariata, rispetto al 2002, la correlazione con l'età, che vede, indipendentemente dal genere, i soggetti "più anziani" avviati in misura superiore alla media con contratti di tipo stabile (tempo indeterminato).

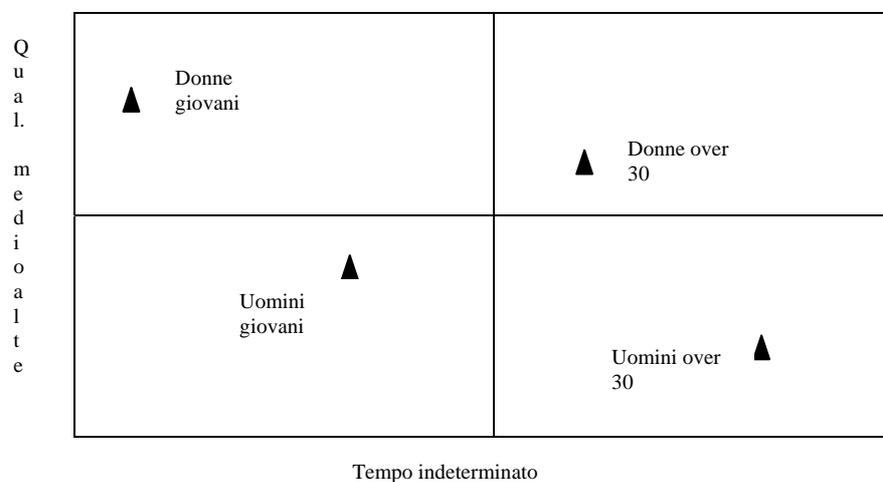
²³ Per poter effettuare una comparazione, si riprende in questa sede la stessa tipologia già utilizzata nel 2002. Cfr. Lorenzi, E. "Il contratto *part-time*" in *L'anno dei paradossi. Rapporto 2002 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano*, FrancoAngeli, 2003

Fig.20 – Tipologia degli avviati part-time – 2002-2004



Nelle due figure successive (Fig.21 e Fig.22) si può osservare come le diverse tipologie si posizionino rispetto alla stabilità del rapporto indeterminato e alla qualifica di avviamento

Fig.21 – Posizionamento dei part-timers tra tempo indeterminato e qualifiche medio-alte²⁴



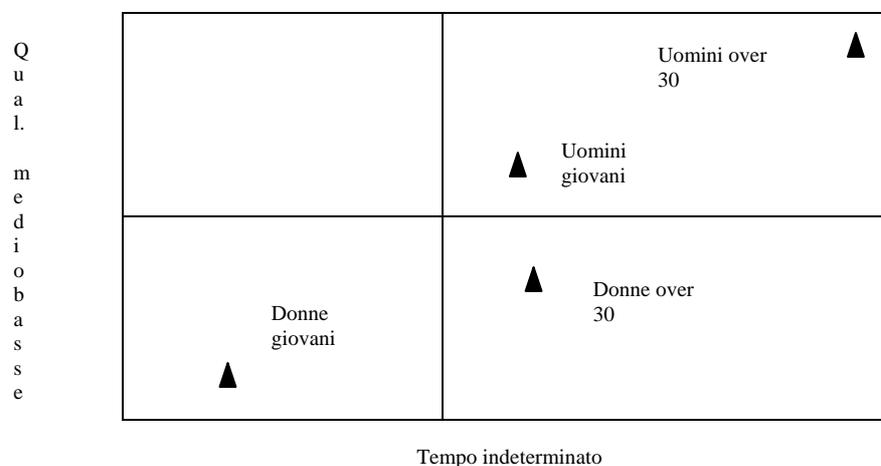
²⁴ Nel gruppo delle qualifiche medio-alte sono comprese le figure dirigenziali, le professioni intellettuali, i tecnici e gli impiegati.

Come è stato osservato in precedenza, i lavoratori giovani, indipendentemente dal genere e con qualifiche medio-alte vengono avviati con valori inferiori alla media con contratti di lavoro *part-time* a tempo indeterminato, delineando in questo modo un uso del tempo parziale abbastanza tradizionale, come primo inserimento nel mondo del lavoro o come attività lavorativa integrativa allo studio.

Per quanto riguarda i lavoratori più anziani, mentre per le donne si registrano valori positivi rispetto al loro impiego a tempo parziale con e avviamenti a tempo indeterminato (anche se ricordiamo che la quota di questa tipologia è calata rispetto agli anni precedenti), i valori degli uomini rispetto a questi indicatori segnalano che vi è una quota decisamente sotto la media per quanto riguarda gli avviamenti *part-time* con qualifiche medio-alte, mentre risultano sovradimensionati rispetto all'utilizzo del tempo parziale indeterminato.

Sembrerebbe fin qui delinearsi un quadro non molto dissimile da quello che risultava nel 2002: anche allora le donne si distinguevano per il maggior livello di inserimento nelle posizioni professionali medio-alte (i due quadranti superiori), e gli uomini *over 30* presentavano sotto quest'aspetto percentuali decisamente inferiori alla media.

Fig.22 – Posizionamento dei *part-timers* tra tempo indeterminato e qualifiche medio-basse²⁵



²⁵ Nel gruppo delle qualifiche medio-basse sono compresi addetti alle vendite, operai specializzati e generici, manutentori di impianti

Analizzando invece il posizionamento dei quattro gruppi rispetto alle qualifiche medio-basse, si nota che il gruppo degli uomini giovani presenta quest'anno, rispetto al 2002, valori positivi nel campo del tempo indeterminato, le donne con più di 30 anni perdono parte del peso rispetto alla loro presenza tra gli avviamenti a tempo parziale e indeterminato, mentre gli uomini più anziani aumentano il loro sovradimensionamento rispetto alla media in relazione alla presenza di assunzioni a tempo indeterminato.

Queste differenze rispetto alla situazione in essere prima dell'intervento legislativo sono una conferma degli aspetti più critici sottolineati fino ad ora: per quella fascia di donne *over 30* con basse qualifiche il nuovo *part-time*, portatore del potenziale rischio di non poter organizzare la propria vita familiare con il solo supporto dei servizi pubblici di sostegno alle lavoratrici, può avere agito da disincentivo ad un rientro nel mondo del lavoro; d'altra parte è pericolosamente cresciuta la quota di uomini, giovani e meno giovani, che sono stati stabilizzati con un rapporto di lavoro a tempo parziale, il che equivale ad una stabilizzazione ad un livello di reddito basso o comunque soggetto a forti fluttuazioni; dunque non più *part-time* come modalità di ingresso nella prospettiva di un migliore impiego ma come "forma stabile di precariato" a bassa remunerazione. Si tratta per lo più, nel caso degli uomini giovani, di addetti nel settore del commercio al dettaglio e in quello della ristorazione, mentre nel caso dei lavoratori più anziani, i settori di attività più rappresentativi sono quelli dei servizi (addetti alle pulizie, alla ristorazione e manovali del settore edile), con scarse prospettive di sviluppo professionale e un elevato rischio di segregazione occupazionale e sociale.

Come già osservato in precedenza, sul posizionamento di queste tipologie (in particolare su quelle maschili), pesa l'incremento del valore che riguarda la forza lavoro straniera, che rappresenta oltre il 50% degli avviati uomini con più di 30 anni e il 38,5% di quelli più giovani.

3. Conclusioni

L'impressione che si ricava dalla disamina delle dinamiche del mercato del lavoro è quella che il *part-time*, da modalità lavorativa spesso invisita e osteggiata dalle imprese e utilizzata frequentemente come concessione ai lavoratori che esprimevano il bisogno di avere tempo da dedicare ad altri impegni (perlopiù familiari), stia cambiando, dopo la sua riformulazione normativa, in maniera sostanziale.

Gli elementi di flessibilità introdotti dal D.Lgs 276/2003 sembrano averlo reso una possibilità assai più appetibile per i datori di lavoro, che

possono offrire in questo modo al lavoratore una stabilizzazione nella durata del rapporto di lavoro in cambio di una elasticità della prestazione²⁶ e garantendo alle imprese un minore aggravio di costi fissi.

L'incremento delle assunzioni *part-time* appare dunque aver raggiunto l'obiettivo virtuoso di un incontro tra domanda e offerta, anche se l'analisi delle caratteristiche anagrafiche e lavorative degli avviati con questa tipologia mette in evidenza una serie di criticità, la più evidente delle quali è la diminuzione del peso della componente femminile.

Il rischio, potenziale ma che certamente esiste, di non poter organizzare il proprio tempo si è tradotto dunque in una ulteriore difficoltà di permanenza/accesso al mondo del lavoro proprio di quei soggetti che il *part-time* avrebbe dovuto in qualche modo sostenere.

Per contro si rilevano l'aumento del peso della componente maschile appartenente alle coorti centrali da un lato, e un'intensità di utilizzo in settori caratterizzati, soprattutto negli anni più recenti, da un'elevata presenza di lavoratori stranieri: la crescita delle assunzioni *part-time* ha interessato in misura consistente personale a bassa qualificazione dell'edilizia, dei servizi alla persona, dei trasporti.

Nel tentativo di interpretare almeno in parte le dinamiche sottese al consistente incremento nell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sembra dunque possibile ipotizzare che la nuova formula di questo strumento abbia effettivamente dato risposta alle esigenze di molte imprese, ma non si può prescindere dalla considerazione che la risposta positiva da parte dell'offerta sia legata principalmente alla sua posizione di debolezza, intrinseca (legata alla bassa qualità della forza lavoro assunta: età media elevata, bassa qualifica) e congiunturale.

L'analisi dei dati sembra restituire un'immagine di un *part-time* a due facce: da un lato uno strumento il cui utilizzo, nonostante le modifiche intervenute, non è mutato nei suoi tratti essenziali, rimanendo una modalità funzionale all'organizzazione produttiva e che ha interessato in genere manodopera femminile a bassa qualifica; dall'altro una modalità che è stata utilizzata dalle imprese per "mettere in regola" forza lavoro maschile, perlopiù straniera e ancora una volta di basso profilo professionale.

L'obiettivo esplicitamente dichiarato nelle intenzioni del legislatore, che voleva "...consentire di contemperare impegni dei lavoratori e responsabilità

²⁶ A questo proposito, non sono purtroppo disponibili dati sul reale utilizzo delle cosiddette clausole elastiche e flessibili e del lavoro supplementare, informazioni che sarebbero molto utili per confermare un'ipotesi che ci sembra comunque sostenibile.

familiari oltre a rappresentare un canale di accesso al mercato del lavoro regolare” sembra essere stato raggiunto solo in parte.

Il “nuovo *part-time*”, se nel breve periodo ha corrisposto a necessità provenienti da parti diverse, quella di maggior flessibilità da un lato e di stabilizzazione lavorativa dall’altro, rischia, nel medio e lungo periodo, di far emergere appieno un corollario di aspetti negativi che non vanno sottovalutati.

In primo luogo quelli legati all’aspetto retributivo: un reddito da lavoro *part-time* per lavoratori uomini di età media e scarso potere contrattuale rischia di creare un problema di “sotto-occupazione” e un livello di povertà diffusa, con tutto quello che ne consegue in termini di impatto sociale ed economico²⁷. La presenza di alcuni aspetti che possono agire da chiusura ad un canale di accesso al mondo del lavoro per la forza lavoro femminile, costituisce d’altra parte un forte disincentivo per le donne che volessero accedere o rientrare nel mondo del lavoro²⁸.

Le problematiche e le prospettive che si aprono appaiono dunque di non secondaria importanza e impongono un monitoraggio attento e approfondito, che sarebbe forse interessante condurre, sulla scorta delle indicazioni emerse dai dati quantitativi, anche attraverso indagini ulteriori e approfondimenti di tipo più qualitativo.

²⁷ Sulle implicazioni del modello di sviluppo incentrato su bassi salari, cfr. Benzi. C. (2004), “Il ruolo dei salari nella determinazione del modello di sviluppo”, in Provincia di Milano (2004), *Flessibile, molto flessibile...*, cit. , pp. 405-423.

²⁸ Cfr. Lorenzi, E. (2004), “Il contratto *part-time*”, cit..