

Il part time in Toscana

Dimensioni, caratteristiche e profili di criticità

di Francesca Ricci

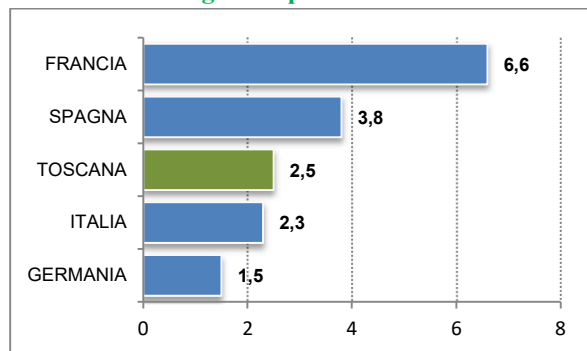
Introduzione

L'ultimo Rapporto annuale sulla situazione del Paese, presentato da Istat a inizio maggio, conferma che la crescita dell'occupazione in Italia continua e che i livelli pre-pandemia sono stati ampiamente superati.

L'incremento degli occupati sul periodo 2019-2023, infatti, è stato del +2.5% ed è riconducibile essenzialmente alla crescita di lavoratori a tempo indeterminato, con un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nel confronto con altri paesi europei, la crescita registrata in Italia è superiore a quella della Germania (+1.5% fra il 2019 e il 2023), ma inferiore al trend della Spagna (+3.8%) e, soprattutto, della Francia che, nello stesso intervallo di tempo, ha messo a segno un +6.6%.

Variatione % degli occupati fra il 2019 e il 2023



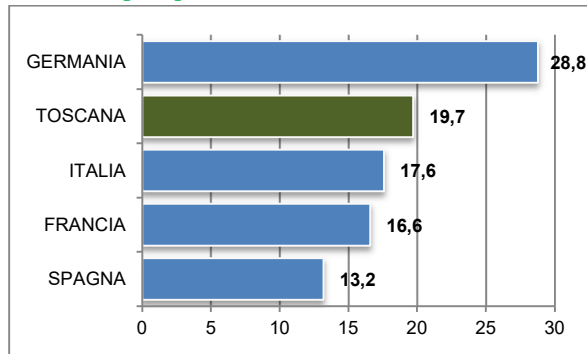
Fonte: dati Istat e Eurostat 2024

Se, tuttavia, l'occupazione cresce ad un buon ritmo, permangono -come sottolinea Istat anche nell'ultimo Rapporto annuale- aree di *vulnerabilità lavorativa* ed esposte al rischio povertà, per effetto non solo delle dinamiche inflattive che hanno caratterizzato gli ultimi anni, ma anche per la presenza di una fetta tutt'altro che marginale di occupazione a *minore intensità lavorativa*, fatta di lavoratori a termine e/o con contratti a tempo parziale.

L'incidenza del lavoro part time

Se, dunque, il lavoro part time rappresenta un'area di potenziale fragilità -soprattutto se frutto di una 'non scelta', ma di mancanza di alternative- è importante capirne le dimensioni, sia nel Paese che nella nostra regione, dove fra il 2019 e il 2023 la dinamica occupazionale è stata positivamente più intesa rispetto al dato nazionale (+2.5% rispetto al +2.3%).

In Italia la percentuale di occupati con contratti part time si attesta al 17.6%. Nel confronto con i medesimi paesi benchmark (Francia, Germania, Spagna), il dato è inferiore a quello della Germania (28.8%), ma superiore a Francia (16.6%) e Spagna (13.2%).

% di occupati part time sul totale nel 2023

Fonte: dati Istat e Eurostat 2024

Il part time in Toscana

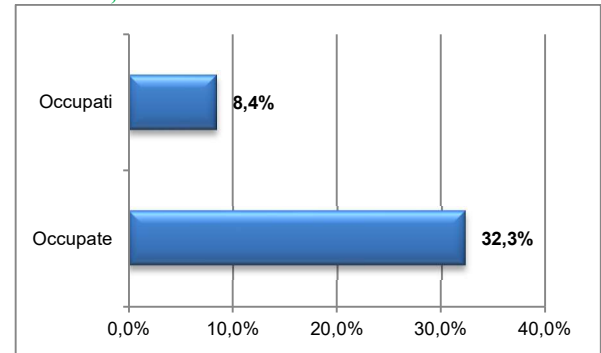
In Toscana l'incidenza del lavoro part time si attesta al 19.7%, due punti sopra il dato nazionale. Si tratta, in valori assoluti, di 248 mila donne e uomini che nel 2023 hanno lavorato nella nostra regione con orario ridotto.

Il fenomeno interessa quasi un lavoratore su cinque, con un trend di crescita che in Toscana è stato particolarmente intenso negli ultimi due decenni, sia in termini assoluti che di incidenza percentuale sul totale degli occupati.

Fra le donne, la quota di lavoro a tempo parziale sul totale delle occupate è salita dal 25.9% del 2004 al 32.3% del 2023, per un incremento di quasi sette punti; fra gli occupati di genere maschile, l'incidenza del lavoro part time è passata dal 5.0% del 2004 all'8.4% del 2023.

Nella nostra regione, come altrove, il part time è "cosa da donne". Dei 248mila lavoratori toscani occupati con un contratto a tempo parziale, le donne rappresentano più dei ¾: il 77.4% contro il 22.6% degli uomini. Il gender gap salta agli occhi anche guardando ad un altro indicatore, ovvero l'incidenza del lavoro part time sul totale

degli occupati: in Toscana, su 100 donne occupate, 32.3 lavorano a tempo parziale (quasi un terzo); nel caso degli uomini, la percentuale si ferma all'8.4%.

% di occupati part time sul totale per genere. Toscana, 2023

Fonte: elaborazioni dati Istat 2024

Il part time è da sempre fra gli strumenti più utilizzati per conciliare famiglia e lavoro e non fa eccezione, sotto questo aspetto, la Toscana.

Se guardiamo agli occupati con figli, il part time è ampiamente diffuso fra le donne, dove la quota di occupate con un lavoro a tempo parziale sfiora il 40%.

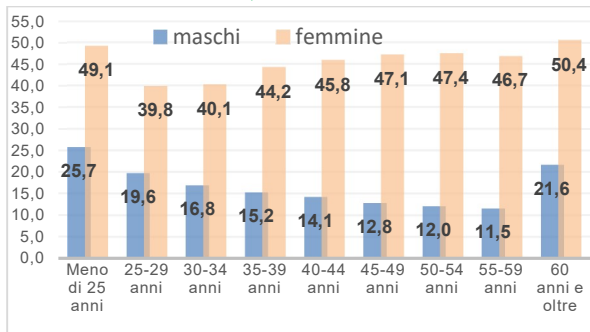
Fra i papà, per contro, la percentuale si ferma al 9%, confermando che ancora oggi il carico della cura e delle responsabilità genitoriali è sbilanciato sulle donne.

Colpisce, tuttavia, che esiste una quota significativa di occupate senza figli (il 27%), che lavora con un contratto part time, a conferma delle maggiori fragilità della componente femminile sia nell'accesso che nella permanenza sul mercato del lavoro.

Analizzando la distribuzione dell'incidenza degli occupati part time sul totale per genere e classe di età emerge in modo chiaro che per gli uomini il part time è una forma di ingresso sul mercato del lavoro, per poi progressivamente lasciare spazio a contratti full time. Fra le donne, per contro, rimane una modalità diffusa non solo per entrare, ma

anche di stare sul mercato del lavoro, durante tutto l'arco della vita.

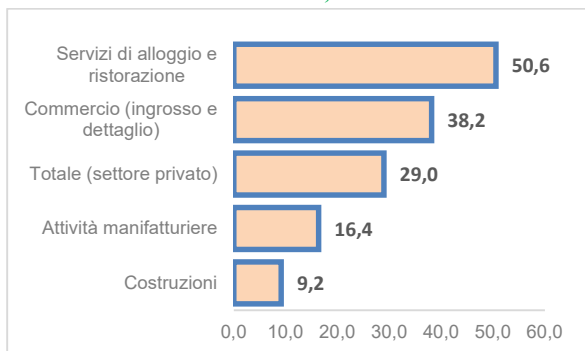
% di occupati part time sul totale per genere e classe di età. Toscana, 2023¹



Fonte: Osservatorio Inps, 2023

Nella nostra regione quasi il 90% dei contratti part time sono di tipo “orizzontale”; la percentuale di misti e verticali risulta residuale, rispettivamente il 7.9% e il 4.6%. Tutt'altro che omogenea è la distribuzione per settore di attività economica.

% occupati part time sul totale in alcuni settori di attività economica. Toscana, 2023²



Fonte: Osservatorio Inps, 2023

Dai dati dell'Osservatorio Inps relativi al settore privato, emerge che il ricorso al lavoro part time si attesta al 16.4% nel comparto manifatturiero e su livelli particolarmente contenuti nel settore delle costruzioni (4.6%). I valori, per contro, sono

decisamente più elevati nel commercio, all'ingrosso e al dettaglio, dove la percentuale risulta del 38.2%, e nelle attività alberghiere e della ristorazione, dove la metà degli occupati (il 50.6%) hanno un contratto di lavoro a tempo parziale.

Il part time involontario: definizioni, dimensioni e caratteristiche

L'analisi del lavoro part time in Toscana -di cui ci siamo occupati nel paragrafo precedente- lascia trasparire la presenza di un'area di part time ‘non scelto’. Da un lato, infatti, si registra un'incidenza elevata del lavoro a tempo parziale fra le donne senza figli; dall'altro, la distribuzione asimmetrica dell'incidenza dell'occupazione part time nei diversi settori di attività economica evidenzia una correlazione con modelli organizzativi e gestionali scelti dalle imprese.

Ma cos'è il “part time involontario”? Quali sono le sue dimensioni all'interno del mercato del lavoro regionale? Quali sono i lavoratori più esposti? Quali le conseguenze? E, infine, quali le azioni da mettere in campo per contrastare il fenomeno?

Cominciamo dagli aspetti definatori: del part time involontario non esiste una definizione giuridica, ma una definizione ‘statistica’, utilizzata da Istat per calcolare il fenomeno nell'ambito della Rilevazione sulle forze di lavoro.

Secondo Istat il part time involontario è rappresentato dagli “occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno”.

Rientrano dunque nell'area del part time involontario quelle lavoratrici e quei lavoratori che hanno cercato e/o cercano un impiego a tempo pieno, ma accettano o

¹ I dati fanno riferimento al settore privato

² I dati fanno riferimento al settore privato

subiscono per necessità e assenza di altre opportunità di lavoro.

A questi si aggiungono quelle lavoratrici (e quei lavoratori) che in una fase della loro vita hanno scelto un lavoro part time per esigenze di *work life balance* e che rimangono intrappolate/i in questa modalità di lavoro per le difficoltà di trasformare il part time in full time o di trovare alternative.

Quanto pesa il part time involontario? Una stima realizzata partendo dai dati Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro, evidenzia che il fenomeno ha un peso significativo, sia in Italia che in Toscana, con valori che si attestano rispettivamente al 59.2% e il 57.9% sul totale dei lavoratori part time.

In altre parole, nella nostra regione su 100 lavoratori part time, circa 60 lavorano con questa tipologia contrattuale perché non hanno alternative.

Calcolando il dato sul totale degli occupati, in Toscana nel 2023 quasi un lavoratore su 10 aveva un'occupazione part time, ma avrebbe voluto lavorare a tempo pieno.

Il dato regionale è lievemente più elevato di quello nazionale pari, per lo stesso anno, al 9.6%.

% occupati part time part time “involontari” sul totale degli occupati. Toscana e Italia 2023



Fonte: Istat, 2024

Anche il part time involontario, così come il part time, è una “cosa da donne”. Nel 2023, a

fronte di una percentuale di lavoratori part time involontari pari al 9.9% degli occupati in Toscana, il gender gap è significativo: la percentuale è del 16.4% fra le lavoratrici, ma non supera il 5% fra i lavoratori.

La prospettiva dei lavoratori vs la prospettiva delle imprese

Sia per i lavoratori, che per le imprese il lavoro part time presenta vantaggi e svantaggi.

Per i lavoratori, lavorare part time offre maggiore tempo a disposizione per sé o per la famiglia, consentendo di conciliare impegni familiari, personali e lavorativi.

Gli elementi di criticità sono lo stipendio più basso; una maggiore esposizione al rischio di povertà per effetto della minore intensità lavorativa; in genere minori possibilità di crescita professionale; e, in prospettiva, una contribuzione pensionistica inferiore, di cui non sempre i lavoratori hanno piena consapevolezza.

Anche per le imprese, il ricorso al lavoro part time ha punti di forza e di debolezza, opportunità e rischi.

Fra le opportunità vi è quella di avere maggiore flessibilità nell'uso del fattore lavoro e, in alcuni contesti, una maggiore funzionalità rispetto ai modelli organizzativi scelti, come evidenzia la maggiore diffusione dell'incidenza del lavoro a tempo parziale in alcuni settori di attività economica di cui abbiamo dato conto nel paragrafo precedente. Per quanto riguarda gli svantaggi, si può evidenziare che l'impiego del lavoro part time può essere più costoso -poiché aumentano i costi fissi del lavoro- e poco funzionale rispetto ad alcuni modelli organizzativi.

Se la prospettiva dei lavoratori è stata più studiata e approfondita, è utile ricostruire il quadro anche dal punto di vista delle imprese, grazie ai dati rilevati dalla “V Indagine sulla qualità del lavoro”, realizzata da INAPP su scala nazionale.

L’indagine evidenzia che il 45.2% delle imprese ricorrono al lavoro part time, anche se con una diversa intensità di utilizzo.

Fra queste, si possono individuare tre sottogruppi: le imprese che ne fanno un utilizzo *limitato* (il 19.4%); le imprese che ne fanno un utilizzo *funzionale* (fra il 30 e il 70% della forza lavoro) e che pesano per il 14%. E, infine, le imprese che utilizzano il part time in modo *strutturale*, dove cioè il 70% dei lavoratori ha un contratto a tempo parziale.

Quest’ultimo gruppo rappresenta l’11.8% del totale; è costituito da imprese molto piccole o molto grandi, con un forte effetto di polarizzazione, e al suo interno sono ampiamente sovrarappresentate le imprese che operano nei settori della grande distribuzione, alloggio, ristorazione e servizi alle famiglie.

L’indagine sul campo

Per approfondire il tema del lavoro part time a livello regionale, Istel e Fisascat Toscana hanno realizzato un’indagine sul campo, attraverso un questionario a risposta chiusa, somministrato ad un campione di 130 lavoratrici e lavoratori toscani con contratti di lavoro a tempo parziale che operano all’interno di aziende della ristorazione collettiva³.

I 130 lavoratori sono stati contattati e intervistati dai delegati sindacali di Fisascat sull’intero territorio regionale.

L’indagine campionaria, seppure non statisticamente rappresentativa, restituisce una fotografia interessante del lavoro part time, delle sue caratteristiche e degli elementi di criticità all’interno del settore.

Le caratteristiche del campione

Per quanto riguarda le principali caratteristiche sociodemografiche, le donne rappresentano la maggioranza del campione: l’81.5% rispetto al 18.5% degli uomini.

Gli intervistati hanno un’età media di 44 anni, più elevata nella componente femminile che in quella maschile, dove la media si ferma a 41 anni.

Relativamente alla distribuzione per età, la quota di over 50enni è piuttosto rilevante: il 28.5% ha fra i 50 e i 59 anni; il 7.7% ha 60 anni e oltre.

Gli intervistati sono, in larga maggioranza, cittadini italiani (86.2%); i cittadini di altri paesi dell’Unione sono il 9.2% e la quota di lavoratori extracomunitari è residuale (2.3%). I nuclei familiari di appartenenza hanno in media 3 componenti e il 68.5% degli intervistati ha almeno un figlio. Di questi, il 23.6% ha almeno un figlio con meno di 6 anni e il 21,4% ha un figlio di età compresa fra i 7 e i 14 anni.

Il lavoro all’interno del campione

In larga parte, gli intervistati hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato (82.3%) e fra questi una quota significativa fa lo stesso lavoro da molto tempo: il 23.8% da un periodo compreso fra 11 e 20 anni, il

³ I questionari sono stati somministrati a giugno 2024

18.5% da oltre 20 anni, delineando la presenza di una componente connotata da una forte stabilità lavorativa.

Fra gli intervistati, i contratti part time sono prevalentemente di tipo orizzontale (77.7%), in linea con il quadro delineato a livello regionale da Istat e di cui abbiamo dato conto nelle pagine introduttive.

L'orario di lavoro è continuativo nell'80.8% dei casi; si ferma poco sotto il 20%, per contro, la quota di intervistati con orario spezzato o misto, per rispondere alle esigenze del datore di lavoro.

Flessibilità oraria e lavoro supplementare

L'indagine evidenzia la presenza all'interno del campione di un'ampia flessibilità lavorativa (di cui gli intervistati non sempre sono tempestivamente informati) ed un frequente ricorso al lavoro supplementare.

Il 56.2% degli intervistati lavora su turni, che vengono modificati dal datore di lavoro nel 91.8% dei casi. Ciò avviene *spesso* nel 31.5% dei casi e *qualche volta* nel 60.3%.

Il preavviso relativo al cambio turno è ritenuto tempestivo soltanto dal 20.8% degli intervistati.

Al 73.8% degli intervistati capita di lavorare ore in più rispetto a quelle previste dal contratto, durante la settimana o nell'arco del mese. Ciò accade *spesso* nel 20.8% dei casi e *qualche volta* nel 53.1%.

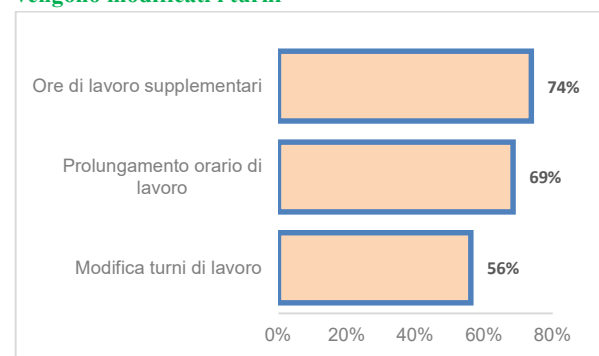
Il 62.5% degli intervistati dichiara di essere tempestivamente informato della necessità di svolgere ore di lavoro supplementare.

Le ore di lavoro supplementare sono adeguatamente retribuite nel 58.3% dei casi; non lo sono per il 13.5%, mentre il 16.7% dichiara di non essere in grado di rispondere.

Al 68.5% degli intervistati viene chiesto di prolungare l'orario di lavoro oltre a quanto previsto dal contratto: spesso al 13.1%, qualche volta al 55.4%.

Il 55.1% dichiara di essere tempestivamente informato della necessità di prolungamento, rispetto al 39.5% che invece non riceve adeguata e tempestiva informazione.

% intervistati che svolgono lavoro supplementare, a cui viene chiesto di prolungare l'orario di lavoro e a cui vengono modificati i turni



Fonte: indagine Istel-Fisascat Toscana, 2024

Storie lavorative e tipologie di part time

Fra gli intervistati vi è una leggera prevalenza di lavoratori che in passato hanno lavorato full time (il 53.1%). Risulta tuttavia altrettanto consistente – e pari al 46.2% – la quota di intervistati che nella loro vita lavorativa hanno lavorato sempre con contratti di lavoro a tempo parziale.

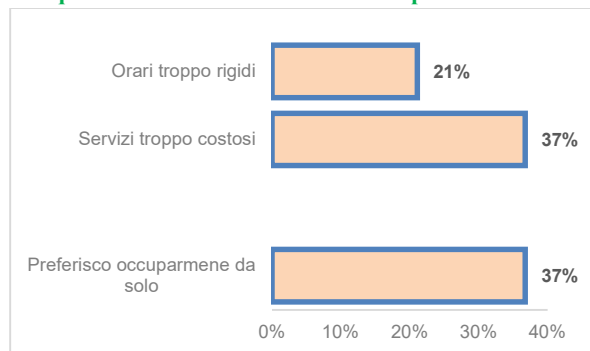
All'interno del campione, la quota di lavoro part time “per scelta” pesa per il 33.1% dei casi. Vi è dunque, all'interno del gruppo, una netta prevalenza (il 66.2%) di lavoratori e lavoratrici che lavorano con questa modalità contrattuale su richiesta del datore di lavoro. Oltre la metà degli intervistati (52.3%) pensa che non sia possibile trasformare il proprio contratto di lavoro da part time a full time.

I part timers “per scelta”

Fra gli intervistati, la scelta di lavorare a tempo parziale è dettata dalla necessità di dedicarsi alla famiglia (46.5%) e di occuparsi dei figli (44.2%). Seguono esigenze di studio/formazione (16.3%) e di assistenza a parenti anziani e/o disabili (14%).

Fra coloro che hanno scelto di lavorare part time per occuparsi dei figli, si possono individuare due gruppi: da un lato vi sono coloro che preferiscono o hanno preferito occuparsi da soli dei propri figli e della propria famiglia (il 36.8%); dall'altro coloro che in qualche modo sono stati o sono costretti a scegliere perché ritengono i servizi troppo costosi (36.8%), con orari troppo rigidi (21.1%) e comunque non adeguati a consentire di poter conciliare famiglia e lavoro con un contratto full time (21.1%).

Per quale motivo hai scelto di lavorare part time?



Fonte: indagine Istel-Fisascat Toscana, 2024

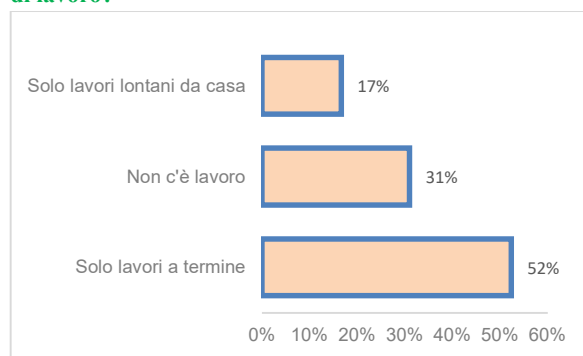
Fra coloro che hanno scelto di lavorare part time, prevalgono coloro che considerano la scelta momentanea (44.2%) e pensano, in fasi e momenti successivi, di tornare a lavorare a tempo pieno.

Per quanto riguarda gli altri, il 34.9% la considera una scelta definitiva e il 20.9% ha risposto “non so”.

I part timers “involontari”

Il 66.2% degli intervistati lavora a tempo parziale “su richiesta del datore di lavoro”. Quasi la metà di loro (il 48.8%) dichiara di essere in cerca di un altro lavoro a tempo pieno, anche se emergono una serie di ostacoli: si trovano solo lavori a termine (52.4%), non ci sono opportunità di lavoro (31.0%), si trovano lavori troppo lontani da casa (16.7%).

Quali sono i maggiori ostacoli che incontri nella ricerca di lavoro?



Fonte: indagine Istel-Fisascat Toscana, 2024

Previdenza e fondo pensione

Come abbiamo evidenziato, uno degli elementi di maggiore rischio di chi ha un lavoro part time, soprattutto se la sua durata si prolunga nel tempo, è la (futura) povertà pensionistica, di cui spesso c'è scarsa consapevolezza.

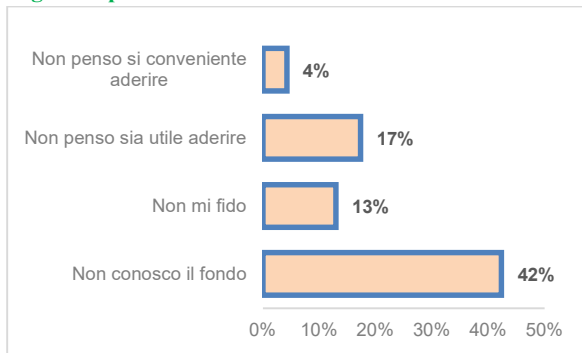
Per questo, uno degli aspetti indagati attraverso il questionario ha riguardato il tema della previdenza complementare e dell'adesione al fondo pensione previsto dal contratto.

Relativamente a questo aspetto, il primo elemento da mettere in evidenza è che soltanto il 26.9% degli intervistati ha aderito al fondo pensione negoziale.

Fra coloro che non hanno aderito (il 70.8%), la motivazione largamente più diffusa è la non conoscenza del fondo (42.4%); il 17.4% pensa che non sia utile aderire, mentre il 13% non si fida.

Fra coloro che hanno indicato altri motivi (complessivamente il 17.4%), qualcuno ci sta pensando, qualcuno ha scelto altre modalità di accantonamento, per altri, infine, non è il momento giusto. Rientrano all'interno di quest'ultimo gruppo sia i lavoratori prossimi alla pensione, che i lavoratori che hanno iniziato da poco a lavorare.

Per quale motivo non hai aderito al fondo pensione negoziale previsto dal tuo contratto di lavoro?



Fonte: indagine Istel-Fisascat Toscana, 2024

Le sfide per il sindacato

Se, dunque, i lavoratori part time sono più esposti degli altri al rischio di povertà lavorativa, occorre intervenire da un lato per contrastare le forme di part time involontario e dall'altro per sostenere i bisogni di conciliazione vita-lavoro attraverso un mix e una pluralità di strumenti, fra cui scegliere in base ai propri bisogni e alle proprie esigenze. La complessità del problema e le sue diverse e molteplici sfaccettature -di cui abbiamo provato a dare conto, anche se in modo parziale, nelle pagine precedenti-, riconducibili ai bisogni, alle esigenze e ai desiderata dei lavoratori da un lato, e alle necessità aziendali dall'altro, richiedono una

complessità di azione ed un forte protagonismo dell'azione contrattuale, da giocare sia a livello orizzontale che verticale. Sul versante della conciliazione vita-lavoro, è importante potenziare i servizi, interrogandosi sul tema della loro accessibilità economica e della loro effettiva corrispondenza ai bisogni e alle esigenze delle famiglie; allo stesso tempo occorre incrementare il ventaglio degli strumenti a disposizione fra cui poter scegliere (maggiore elasticità oraria, congedi, permessi, ecc).

Occorre vigilare, e intervenire, in tutte quelle situazioni di utilizzo improprio del lavoro part time, anche attraverso una forte azione vertenziale, provando altresì a scongiurare quelle situazioni di "intrappolamento", che penalizzano i percorsi e le traiettorie occupazionali, in genere, della componente femminile del mercato del lavoro.

Altrettanto preziosa è l'informazione che i delegati e le strutture sindacali possono offrire per rendere i lavoratori e le lavoratrici maggiormente consapevoli dei rischi pensionistici, fornendo loro tutte le informazioni necessarie sulle opportunità offerte dai fondi pensione negoziali.

Resta, inevitabilmente, sullo sfondo il tema della crescita del Paese (e della regione), dell'incremento delle opportunità occupazionali di qualità, per i quali non sono sufficienti interventi legislativi, ma occorre una crescita complessiva del sistema, adeguati investimenti (pubblici e privati) e un incremento della produttività del lavoro.

Per approfondire...

Forum diseguaglianze e diversità (2024), *“Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l’equità di genere e la qualità del lavoro”*

Irpet (2023), *“La condizione femminile nel 2023”*

Istat (2024), *“La situazione del Paese”*

INAPP (2023), *“Qualità del lavoro nella sua componente relativa alle unità locali”*