

Il lavoro part-time: analisi e implicazioni



Il lavoro part-time Analisi e implicazioni

Provincia Autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale
Ufficio Family Audit
Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento
Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111
agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it –
www.trentinofamiglia.it

Stampato dal Centro Duplicazioni della Provincia autonoma di Trento nel mese di SETTEMBRE 2024

INDICE

<i>Determinazione dell’Agenzia per la coesione sociale</i>	<i>pag.</i>	<i>5</i>
<i>Rapporto a cura di Sandra Burchi e Barbara Poggio. Il lavoro part-time. Premesse, sviluppi e ambivalenze</i>	<i>pag.</i>	<i>11</i>
<i>Analisi dell’utilizzo del part-time da parte delle organizzazioni certificate Family Audit</i>	<i>pag.</i>	<i>55</i>



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

AGENZIA PER LA COESIONE SOCIALE

DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE 2024-S162-00087

OGGETTO:

Approvazione dello Studio "Il lavoro part-time. Premesse, sviluppi e ambivalenze" e del documento "Analisi dell'utilizzo del part-time da parte delle organizzazioni certificate Family Audit". Legge provinciale sul benessere familiare n. 1/2011, articoli 11 e 32.

La tipologia di lavoro “a tempo parziale” è stata a lungo considerata, da più parti, lo strumento privilegiato per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Tuttavia è sempre più evidente come questo strumento non sempre e necessariamente risponde alle esigenze di conciliazione e dall'altra porta con sé una serie di criticità che nel lungo periodo tendono a penalizzare e marginalizzare il lavoro (soprattutto delle donne) e la stessa possibilità di armonizzazione tra gli impegni lavorativi e quelli di cura.

Al fine di fornire un quadro più completo e fondato su analisi e metodologie scientifiche, l'Università degli Studi di Trento - Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale ha realizzato una ricerca, dal titolo “Il lavoro part-time. Premesse, sviluppi e ambivalenze”, con l'obiettivo di cogliere aspetti d'interesse per l'orientamento delle politiche già in essere volte alla conciliazione famiglia e lavoro e all'occupazione femminile.

Tale ricerca propone una rassegna della letteratura e del dibattito relativo all'utilizzo del part-time come strumento di flessibilità e di conciliazione lavorativa, evidenziandone le potenzialità ma anche le criticità e le contraddizioni, non solo in relazione all'efficacia del part time come strumento di bilanciamento vita e lavoro per uomini e donne, ma rispetto a questioni specifiche che condizionano i percorsi lavorativi, lo sviluppo professionale e persino le condizioni previdenziali di chi ha un'occupazione a orario ridotto.

Lo studio analizza inoltre la diffusione del part time sia a livello nazionale che nel contesto della Provincia autonoma di Trento.

A conclusione della ricerca, gli esiti sono stati raccolti in un report finale che è stato inviato da tsm – Trentino School of management e acquisito da Agenzia per la coesione sociale in data 28 febbraio 2024 con protocollo provinciale n. 158557.

La Provincia autonoma di Trento, tramite l'Agenzia per la coesione sociale, è Ente di certificazione dello standard Family Audit ai sensi dell'art. 11 comma 2 bis della L.P. n. 1/2011 e come tale raccoglie una serie di dati delle organizzazioni certificate utili anche a fini statistici.

Sulla base della banca dati legata alla certificazione Family Audit, l'Agenzia per la coesione sociale ha realizzato una ricerca che indaga l'utilizzo del part-time da parte delle organizzazioni certificate Family Audit.

Tale ricerca, dal titolo “Analisi dell'utilizzo del part-time da parte delle organizzazioni certificate Family Audit”, indaga in particolare l'utilizzo del part-time da parte del personale di 188 organizzazioni che hanno conseguito la certificazione Family Audit e che hanno presentato un modello di rilevazione dati relativo all'anno 2022 o 2023. Il modello di rilevazione dati è un foglio elettronico, incluso tra gli strumenti della certificazione previsti dalle Linee guida in vigore, attraverso il quale ciascuna organizzazione coinvolta nel Family Audit comunica annualmente i dati relativi al proprio personale utili all'individuazione delle azioni da includere nel Piano aziendale di conciliazione vita-lavoro e alla verifica nel tempo dell'andamento di una serie di indicatori. I modelli presentati sono elaborati dall'Agenzia per la coesione sociale e restituiti alle organizzazioni attraverso sintesi grafiche e numeriche, con le quali le medesime possono anche confrontare i propri indicatori con quelli di altre organizzazioni simili in un'ottica di benchmark.

Considerata la valenza strategica delle due ricerche sopra citate, “Il lavoro part-time. Premesse, sviluppi e ambivalenze” e “Analisi dell'utilizzo del part-time da parte delle organizzazioni certificate Family Audit”, si ritiene strategico procedere ad approvare con il presente provvedimento i due documenti, rispettivamente Allegato 1 e Allegato 2, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

tutto ciò premesso,

IL DIRIGENTE

- vista la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 “*Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità*”, in particolare l’articolo 11 volto alla promozione di un modello organizzativo finalizzato alla conciliazione tra vita e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private e all’adozione di linee guida per la certificazione delle organizzazioni che aderiscono a tale modello, in particolare gli articoli 11 e 32;
- viste le Linee Guida 2016 approvate con deliberazione della Giunta Provinciale n. 2082/2016 e delle Linee Guida 2024 approvate con deliberazione della Giunta Provinciale n. 1768/2023);
- visto l’art. 39 octies della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 “Norme in materia di governo dell’autonomia del Trentino”;
- viste le deliberazioni della Giunta Provinciale n. 257 del 21 febbraio 2020, n. 902 del 28 maggio 2021, n. 1090 del 25 giugno 2021, n. 2322 del 23 dicembre 2021 e da ultimo la n. 157 del 9 febbraio 2024 in merito all’atto organizzativo della Provincia;
- vista la deliberazione della Giunta Provinciale n. 1270 del 11 agosto 2017 di approvazione anche dell’ “Atto organizzativo per l’organizzazione e il funzionamento dell’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili” e in particolare l’allegato c, art. 7, comma 5 della stessa;
- visti la legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 concernente “Revisione dell’ordinamento del personale della Provincia autonoma di Trento”, in particolare gli articoli 2 e 3, e il D.P.G.P. 6-78/Leg. di data 26 marzo 1998 concernente il Regolamento recante “Funzioni della Giunta provinciale e gestione amministrativa dei dirigenti”, in particolare l’articolo 10;
- visto il Regolamento generale sulla protezione dei dati approvato con il “Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- visto il D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), così come novellato dal D.Lgs. n. 101/2018 e da ultimo dalla legge n. 205 del 3 dicembre 2021 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 ottobre 2021, n. 139, recante disposizioni urgenti per l’accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l’organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali”;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 54 del 25/01/2019 concernente “Regolamento UE 2016/679 e D. Lgs. 196/2003 aggiornato. Approvazione della policy in materia di privacy e misure di sicurezza informatica della Provincia e della principale modulistica in uso” e la successiva deliberazione della Giunta Provinciale n. 220 del 16 dicembre 2021 con la quale è stato riapprovato l’ Allegato B della deliberazione GP n. 54/2019 stessa;
- vista la determinazione dell’Agenzia per la coesione sociale n. 804 del 1 febbraio 2022 circa l’assetto della gestione della protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali effettuato dall’Agenzia per la coesione sociale;

DETERMINA

- 1) di approvare, per le motivazioni citate in premessa, l'Allegato 1 "Il lavoro part-time. Premesse, sviluppi e ambivalenze" e l'Allegato 2 "Analisi dell'utilizzo del part-time da parte delle organizzazioni certificate Family Audit" che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito ufficiale della Provincia autonoma di Trento;
- 3) di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio provinciale.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Allegato 1 Il lavoro part-time. Premesse, sviluppi e ambivalenze

002 Allegato 2 Analisi dell'utilizzo del part-time da parte delle organizzazioni certificate Family Audit

IL DIRIGENTE

Luciano Malfer

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**
Dipartimento di
Sociologia e Ricerca Sociale



Il lavoro part-time Premesse, sviluppi e ambivalenze

Rapporto a cura di Sandra Burchi e Barbara Poggio

Introduzione	15
1. Il part-time in Italia: sviluppi normativi	19
1.1 LA REGOLAMENTAZIONE DEL PART-TIME NEL SETTORE PUBBLICO	21
2. Lo sviluppo del lavoro part-time in Italia	23
3. L'occupazione femminile in Italia	27
4. La distribuzione del part-time in Italia	31
5. Il part-time: mezzo lavoro e mezzo reddito	35
5.1 PART-TIME E SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE	35
5.2 PART-TIME E DIVARIO SALARIALE	38
5.3 PART-TIME E DIVARIO PREVIDENZIALE	39
5.4 ALTRE CRITICITÀ	40
6. Il caso della Provincia Autonoma di Trento	43
7. Riflessioni conclusive	47
Riferimenti bibliografici	

INTRODUZIONE

Nelle molte raccolte di buone prassi così come nei vari dispositivi di certificazione sulla conciliazione vita-lavoro promossi nel corso degli ultimi decenni, il part-time è una opzione immancabile. Questa tipologia di flessibilità oraria è stata infatti a lungo considerata, da più parti, lo strumento privilegiato per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa (e di conseguenza anche l'occupazione femminile, almeno nella misura in cui l'onere della conciliazione è visto come prerogativa delle donne) e in molte organizzazioni di fatto anche l'unica opportunità prevista per consentirla. Tuttavia, nel tempo, è diventato sempre più evidente come questo strumento non sempre e necessariamente risponda alle esigenze di conciliazione e porti invece con sé una serie di criticità che, nel lungo periodo, tendono a penalizzare e marginalizzare il lavoro delle donne e la stessa possibilità di armonizzazione tra gli impegni lavorativi e quelli di cura (Signorelli, De Vita e Santomieri 2010).

Questo contributo intende proporre una rassegna della letteratura e del dibattito relativo all'utilizzo del part-time come strumento di flessibilità e di conciliazione lavorativa, evidenziandone potenzialità e criticità. Specifica attenzione verrà dedicata al contesto italiano e a quello del territorio trentino.

L'espressione "part-time work", traducibile in italiano come "lavoro a tempo parziale", non ha una definizione precisa e univoca: in generale, essa fa riferimento a una deviazione dal modello tradizionale di lavoro subordinato a tempo pieno ("full-time"), indicando una tipologia contrattuale che prevede un numero più limitato di ore di lavoro, durante la giornata o nel corso dell'anno. Si tratta di un fenomeno multiforme, che comprende pratiche diverse e risponde a logiche talvolta opposte.

La modalità di lavoro part-time (in particolare quella che si articola lungo le giornate, nota come "orizzontale") si è andata sviluppando in modo significativo nei paesi OECD a partire dalla fine degli anni '70, con diverse velocità a seconda dei vari contesti. Alla base della sua diffusione troviamo inizialmente la crescente presenza nel mercato del lavoro di alcuni gruppi di popolazione tradizionalmente meno presenti, come le donne con figli, i giovani e le persone senior (Pernod 2014). La stessa Strategia Europea per l'Occupazione definita a Lisbona nel 2000 identificava nel part-time uno strumento cruciale per aumentare la partecipazione e l'occupazione delle cosiddette fasce "secondarie" del mercato del lavoro (Samek Lodovici e Semenza 2004).

La letteratura internazionale sul part-time mette peraltro ben presto in evidenza da un lato la forte femminilizzazione di questo strumento, dall'altro una significativa asimmetria nella distribuzione tra i diversi gruppi di età, pur con rilevanti differenze tra paesi diversi.

Per quanto riguarda il primo fenomeno, lo sviluppo del part-time viene spesso messo in relazione all'aumento dell'occupazione femminile, soprattutto nell'Europa occidentale e negli Stati Uniti durante gli anni '80 e '90 (Buddelmeyer, Mourre e Ward 2008). Tuttavia, l'area in cui questo strumento si è inizialmente maggiormente affermato è rappresentata dai paesi del nord Europa, grazie alla forte espansione del welfare state a partire dagli anni '60, con un consistente accesso delle donne sposate e con figli all'ambito del lavoro nei servizi, spesso basato su occupazioni a tempo parziale così da rendere possibile la conciliazione tra tempi di lavoro e responsabilità di cura, ancora distribuite in modo asimmetrico all'interno delle famiglie. In questo scenario, il part-time viene per l'appunto visto come uno strumento *family friendly*, in grado di consentire alle persone – in particolare alle donne – di conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative (Schmid 1995, Walsh 1999).

A partire dagli anni '90 il part-time comincia tuttavia anche a essere identificato come una possibile soluzione per contrastare la crescita della disoccupazione e consentire una maggiore flessibilità del lavoro e questo fa sì che aumenti (per quanto sempre in modo significativamente minore rispetto a quella femminile) anche la componente di uomini occupati con questa modalità. Negli ultimi anni si è registrato un ulteriore, seppur moderato, aumento del numero di occupati uomini, quasi certamente a causa della recessione indotta dalla pandemia (ILO 2022).

Per quanto riguarda invece la diversa distribuzione per età, a livello internazionale il lavoro part-time si diffonde soprattutto nelle coorti più giovani (sotto i 25 anni) e in quelle in età più avanzate (oltre i 59), configurandosi non solo come un dispositivo per consentire la conciliazione tra vita familiare e professionale, ma anche come una fase temporanea di accesso o di progressiva presa di distanza dal lavoro salariato.

Via via che il part-time si va trasformando da strumento finalizzato a consentire l'accesso al lavoro di alcuni gruppi, tra cui in particolare le donne con figli, a dispositivo di flessibilizzazione del lavoro, l'attenzione analitica si concentra progressivamente sulla dimensione della volontarietà e sul passaggio da opzione scelta a soluzione imposta, in risposta ad esigenze aziendali (Ginn and Arber 1998, Jepsen 2000). Crescono anche gli studi che prendono in analisi la qualità del lavoro part-time e le possibili penalizzazioni rispetto a dimensioni come salari, sicurezza del lavoro, soddisfazione, sviluppo professionale, formazione, condizioni di lavoro ed equità di genere (O'Reilly e Fagan 1998; Gadrey, Jany-Catrice, e Pernod-Lemattre 2006; Warren 2010; Warren e Lyonette 2018), così come il cambiamento delle logiche che possono spingere i soggetti a optare per questa modalità contrattuale (Lind e Rasmussen 2008).

Il dibattito sul part-time si è in particolare confrontato sulle implicazioni e contraddizioni che tale strumento presenta rispetto alle norme e ai ruoli di genere. E' avvenuto più recentemente anche in occasione della pandemia, a seguito della quale molte ricerche hanno dimostrato che lo stato di crisi (e le politiche con cui è stato affrontato) hanno rafforzato le aspettative di genere tradizionali, colpendo soprattutto la capacità e la possibilità delle donne di gestire in autonomia il proprio tempo e dando per scontato che lavorare a casa, componendo impegni professionali e di cura, fosse possibile, quasi "naturale"¹. Ad esempio, lo studio di Reichelt, Makovi e Sargsyan (2021), esaminando quello che è successo in paesi molto diversi tra loro come gli Stati Uniti, la Germania e Singapore, ha mostrato come le condizioni di lavoro modellano i ruoli di genere e come, negli anni della pandemia, quando sono stati gli uomini a perdere il lavoro in presenza di compagne che lo hanno mantenuto, essi hanno dimostrato atteggiamenti più egualitari e collaborativi.

In Italia sembra che le cose siano andate in modo parzialmente diverso. Anche qui la pandemia di Covid19 ha funzionato come una sorta di lente di ingrandimento rispetto agli squilibri di genere esistenti, portando all'estremo quelle condizioni di complessità, fatica e disuguaglianza che caratterizzano strutturalmente la conciliazione famiglia-lavoro nel nostro Paese (Poggio 2020). Ma proprio perché qui gli squilibri erano più forti che in altri contesti, è stato più difficile registrare l'emergere di tendenze di riequilibrio. Come hanno rilevato Sabatinelli e Pavolini (2021), di fronte all'aumento dei bisogni sono state introdotte misure emergenziali per sostenere i genitori lavoratori. La volontà di aumentare la spesa, ma in maniera contenuta, ha portato a delineare un perimetro in termini di generosità (livello intermedio dell'indennità del congedo), durata (limitato periodo coperto da congedo e bonus) ed *entitlement* (distinzione tra lavoratori di settori più e meno essenziali e, in seguito, priorità ai lavoratori in presenza, implicitamente interpretando il lavoro da remoto come una modalità di conciliazione). La quota di bisogno che è rimasta fuori dal perimetro dei sostegni ha pesato sulle spalle delle famiglie e, ancor più, delle donne al loro interno. La situazione pandemica ha, dunque, mostrato plasticamente quegli aspetti di familismo implicito costantemente operanti in Italia che rafforzano le dinamiche di genere tradizionali come soluzione individuale o familiare a problemi collettivi e che incoraggiano l'adozione di strumenti flessibili, come appunto il part-time.

Per cercare di sviscerare ulteriormente il nodo di genere in relazione al tema del part-time, può essere utile verificare se questo strumento si riveli davvero significativo per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. All'interno di un assetto culturale in cui sembra ancora difficile superare la tradizionale divisione dei ruoli di genere e tanto più in una realtà segnata dal susseguirsi delle crisi, come opera effettivamente il part-time? Quali sono le sue implicazioni all'interno di un contesto socio-politico in cui si ritiene che assorbire i

¹ Si vedano ad esempio Alon, Doepke, Olmstead-Rumsey e Tertilt (2020); Carreri e Dordoni (2020), Collins, Landivar, Ruppner e Scarborough (2020), Burchi e Samuk (2021).

carichi di cura sia compito prevalente della famiglia? Può davvero funzionare come strumento che libera tempo e ne permette una gestione autonoma?

Come vedremo dalla rassegna della letteratura che proponiamo in questo rapporto, gli studiosi e soprattutto le studiose che hanno messo in luce le contraddizioni che si aprono con l'implementazione del part-time nel mercato del lavoro, tengono conto anche delle condizioni che ne determinano l'efficacia nel confermare o superare le norme di genere tradizionali.

Nelle pagine seguenti specifica attenzione verrà dedicata all'implementazione di questo strumento nel contesto del mercato del lavoro italiano, con riferimento ai principali cambiamenti normativi così come alle trasformazioni nell'utilizzo del part-time nel tempo. Tenendo conto delle potenzialità che lo caratterizzano, sia per le lavoratrici e i lavoratori, che per le aziende, saranno messe in luce anche le principali criticità, così come affrontate dalla letteratura internazionale sul tema. Vedremo che in diversi contesti si aprono analoghe contraddizioni, non solo in relazione all'efficacia del part-time come strumento di *work life balance* per uomini e donne, ma rispetto a questioni specifiche che condizionano i percorsi lavorativi, lo sviluppo professionale e persino le condizioni previdenziali di chi ha un'occupazione a orario ridotto.

1. IL PART-TIME IN ITALIA: SVILUPPI NORMATIVI

Il dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro ha radici lontane nel tempo, a partire dalla fine dell'Ottocento, in un contesto in cui gli orari di lavoro erano estremamente lunghi (circa 16 ore al giorno) e di fatto non consentivano altro spazio alla vita delle persone. Intorno agli anni '20, la Confederazione Generale del Lavoro, dopo aver ottenuto un accordo per 8 ore di lavoro per i lavoratori metallurgici, propose l'emanazione di una legge che stabilisse lo stesso vincolo per tutte le altre categorie, legge che venne approvata nel 1923 (stabilendo il limite a 48 ore settimanali). Con la crisi economica degli anni '30, la riduzione dell'orario di lavoro venne identificata e proposta da diversi soggetti, tra cui l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) come un possibile rimedio per affrontare il problema della disoccupazione, ma non venne poi messa in pratica anche a causa dello scoppio del secondo conflitto mondiale. Il dibattito si riaprì nel dopoguerra, grazie alle rivendicazioni di parte sindacale, che portarono a progressive riduzioni. Ma fu solo dopo le proteste dell'autunno caldo del 1969 che si arrivò alla riduzione a 40 ore settimanali (riconosciute dalla legge solo nel 1997).

Negli anni '80 la questione della riduzione dell'orario di lavoro riemerse nel dibattito, ma da una diversa prospettiva: non più quella del miglioramento delle condizioni lavorative, ma piuttosto delle esigenze produttive delle imprese che, a fronte della crescente competizione, richiedevano una maggiore flessibilità degli orari. Ed è proprio in risposta a tali esigenze che il part-time viene istituzionalizzato per la prima volta nel mercato del lavoro italiano.

La prima disciplina organica di legge del lavoro a tempo parziale (o part-time, secondo la formula inglese) viene introdotta nell'ordinamento italiano con l'**art. 5 del d.l. 30.10.1984, n. 726** (poi convertito, con modificazioni, nella l. 19.12.1984, n. 863 e ora abrogato), nel contesto di uno dei primi interventi di promozione dell'occupazione.

L'intento era di dare una precisa veste normativa a una forma di lavoro che si era già piuttosto diffusa, uniformandosi ad altri paesi europei in cui già esisteva la possibilità di lavorare a orario ridotto, possibilità utilizzata soprattutto da quei soggetti – tra cui in particolare le donne con figli - che, per varie ragioni, incontravano maggiori limiti e difficoltà ad accedere al mercato del lavoro. Proprio per questo, fin da subito si è stabilita l'idea di una diretta correlazione tra la diffusione del lavoro part-time e le azioni di contrasto normativo alla disoccupazione, soprattutto femminile, idea che ha segnato tutto il dibattito successivo sino ai giorni nostri. Mentre dunque in Italia il part-time cominciava a trovare i primi riconoscimenti normativi, le esperienze che nel frattempo si erano sviluppate in Europa avevano tuttavia cominciato a mettere in guardia contro un uso troppo disinvolto della forza lavoro, che non sembrava rispondere al principio di eguaglianza sostanziale e a quella particolare versione assunta nella legislazione europea, nella forma del principio di non discriminazione. Di qui l'impegno comunitario rivolto ad assicurare parità di trattamento fra lavoratori/trici a tempo pieno e a tempo parziale e una convenienza reciproca fra le parti individuali nella scelta della durata della prestazione.

La legge n. 863, pur disciplinando per la prima volta il part-time, non lo riconosceva come forma contrattuale autonoma, ma come particolare fattispecie del lavoro a tempo pieno, inoltre non prevedeva ulteriori elementi di flessibilità (come ad esempio la possibilità di aumentare le prestazioni part-time). La presenza di queste rigidità aveva contribuito a suscitare una certa diffidenza nei confronti dello strumento da parte dei diversi attori.

Anche dopo il suo riconoscimento normativo, il lavoro a tempo parziale continua di fatto a costituire una forma contrattuale di carattere eccezionale e discrezionale fino al **d.lgs. n.61/2000** (anche attraverso le successive modificazioni e integrazioni) che dà avvio a una sua più consistente diffusione. Il decreto di fatto attua le indicazioni presenti nella Direttiva Comunitaria 97/81/CE, a sua volta ispirata alla Convenzione ILO n. 175 del 1994, che promuoveva la protezione, assicurava gli stessi diritti e si assicurava di prevenire le possibili discriminazioni nei confronti di lavoratori e lavoratrici part-time. La stessa convenzione peraltro, all'art. 1, forniva una definizione del lavoratore a tempo parziale: "un lavoratore dipendente il cui tempo di lavoro normale è inferiore a quello dei lavoratori a tempo pieno in una situazione comparabile" (ILO 1997).

Tra le principali novità del decreto n. 61 del 2000 vi è la possibilità di assumere il/la dipendente a tempo pieno o a tempo parziale, il che significa che il part-time comincia a essere riconosciuto come forma contrattuale autonoma e non come forma riduttiva del lavoro a tempo pieno. Viene inoltre introdotta la distinzione tra tre tipologie di lavoro a tempo parziale: orizzontale, verticale e misto, a seconda che ci si riferisca (rispettivamente) alla riduzione dell'orario giornaliero di lavoro, alla possibilità di lavorare a tempo pieno limitatamente ad un determinato periodo nell'arco dell'anno, o alle forme miste che risultano da una combinazione delle due precedenti.

Part-time orizzontale: si ha quando la riduzione di orario è giornaliera ed è prevista in relazione al normale orario giornaliero di lavoro. È il caso, ad esempio, del/la dipendente che lavora tutti i giorni dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 15 quando il tempo pieno è invece di 40 ore dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 17;

part-time verticale: quando l'attività è svolta a tempo pieno, ma limitatamente ad alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno. Ne è esempio il/la dipendente che lavora 8 ore al giorno come un tempo pieno, ma per 2 giorni a settimana anziché 5;

part-time misto: è caratterizzato da una combinazione delle due tipologie precedenti. Si tratta ad esempio del/la dipendente che da gennaio a giugno lavora tutti i giorni dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 15 in regime di part-time orizzontale, mentre da luglio a dicembre ha un impegno lavorativo di 8 ore al giorno, ma limitatamente al mercoledì e al giovedì, quindi in regime di part-time verticale).

Il D.l 61 introduce anche il rinvio alla contrattazione collettiva, quale fonte principale per la determinazione delle modalità temporali di svolgimento della prestazione di lavoro. Un ulteriore elemento di novità è l'eliminazione del divieto, per i dipendenti a part-time, di svolgere lavoro straordinario, introducendo la possibilità di lavoro supplementare. Inoltre, il decreto prevede una serie di norme volte alla previsione delle cosiddette 'clausole elastiche' dando al datore/trice di lavoro la facoltà di richiedere, nel rispetto della contrattazione collettiva, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, un cambiamento della collocazione oraria.

Al contempo viene sancito il divieto di non discriminazione, stabilendo che i lavoratori a tempo-parziale non devono ricevere trattamenti meno favorevoli rispetto a quelli a tempo pieno.

Le riforme del lavoro che si sono succedute negli ultimi due decenni hanno contribuito in modo rilevante alla diffusione del part-time.

- La Legge 30/2003, poi perfezionata con D. lgs. n. 276/2003 (nota come **Legge Biagi**) ha incrementato l'utilizzo dei contratti a tempo parziale aumentando la flessibilità e rimuovendo i possibili ostacoli (soprattutto a beneficio del datore di lavoro). In particolare, ha introdotto la possibilità di inserire nei contratti individuali le clausole flessibili (che consentono di modificare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione) e le clausole elastiche (che permettono l'aumento della durata della prestazione nel part-time verticale o misto).
- La Legge 90/2012 e successive modifiche (nota come **Riforma Fornero**) ha apportato alcune modifiche agli accordi sulle clausole elastiche e flessibili: di fatto è stato ampliato il margine di azione della contrattazione collettiva rispetto alle modalità di attuazione delle clausole flessibili e del lavoro supplementare, migliorando le norme esistenti, dando la possibilità anche al lavoratore di poter modificare dette clausole, un intervento che, almeno parzialmente, riequilibra la relazione tra le parti.
- La Legge delega 183 del 2014 (c.d. **Jobs Act**) con il D. Lgs. N. 81 del 15 giugno 2015, ha introdotto alcuni ritocchi anche nel contratto part-time come l'adozione del contratto individuale che può rinviare a turni programmati su fasce orarie stabilite e rende meno rigida la distinzione tra le varie forme di part-time attuabili.

L'attuale disciplina del contratto part-time è contenuta nel **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81** (articoli 4-12). La norma si propone di semplificare ulteriormente l'utilizzo del part-time al fine di renderlo più funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'impresa. Il part-time viene definito in modo più conciso, indicando che l'assunzione può avvenire a tempo pieno (40 ore settimanali) o parziale. Non si parla più della distinzione

tra tipi di part-time anche se questa differenziazione permane nella operatività delle aziende. Vengono inoltre introdotte ulteriori tutele nei confronti di lavoratori e lavoratrici part-time, in particolare rispetto alla possibilità di trasformare il contratto (o di rifiutarsi di farlo).

Segnaliamo infine l'introduzione, con la Legge di Stabilità del 2016 del part-time agevolato che prevede che i lavoratori dipendenti del settore privato, ai quali mancano meno di tre anni dalla pensione possano scegliere, in accordo con il proprio datore di lavoro di ridurre l'orario di lavoro dal 40% al 60%.

1.1 La regolamentazione del part-time nel settore pubblico

Vista la crescente rilevanza che il part-time ha avuto nell'ambito del settore pubblico, ci sembra utile richiamare brevemente anche lo sviluppo e la *ratio* della normativa che lo caratterizza. La possibilità di attivare rapporti a tempo parziale, mediante assunzioni o trasformazioni di rapporti a tempo pieno, anche all'interno delle organizzazioni pubbliche viene riconosciuta a partire dal 1988 (L. 554). Le ragioni che hanno portato a questa svolta sono state di natura prevalentemente economica, al fine di consentire un risparmio delle finanze pubbliche e di incentivare, al tempo stesso, nuove forme di articolazione dei rapporti di lavoro.

Fin da subito vengono introdotte alcune limitazioni: il lavoro a tempo parziale non può essere inferiore al 50% delle ore lavorative stabilite e i rapporti di lavoro a tempo parziale devono restare nei limiti del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno. Il CCNL del 25/2/1999 eleverà il contingente inizialmente previsto nel caso di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari. Inoltre vengono posti alcuni limiti rispetto a specifici profili professionali (in particolare i ruoli di coordinamento), limiti che verranno ridotti dalla L 662 del 1996, che amplierà i potenziali fruitori del part-time.

A tutt'oggi nelle amministrazioni pubbliche permane il vincolo del 25% e il part-time viene concesso sulla base di una programmazione annuale del fabbisogno di personale e su richiesta dei dipendenti per comprovate esigenze personali/familiari (con la possibilità di quell'ulteriore 10% per gravi e documentate situazioni familiari). Se le richieste sono superiori al numero di part-time disponibili le organizzazioni sono tenute a stilare delle graduatorie sulla base dei requisiti dei dipendenti.

2. LO SVILUPPO DEL LAVORO PART-TIME IN ITALIA

Nato con carattere di eccezionalità, in Italia il part-time si è dunque evoluto nel tempo come uno strumento di promozione dell'occupazione flessibile. Va tuttavia fin da subito ricordato come la nozione di flessibilità, che grande successo ha avuto all'interno del dibattito del lavoro negli ultimi decenni, divenendone una delle parole chiave abbia referenti semantici diversi. Rendere flessibile un'occupazione significa "renderne variabili le caratteristiche" (Barbier e Nadel 2002, 17): i tempi di lavoro in primis, i luoghi e i modi in cui viene esercitata, le condizioni giuridiche e le garanzie. Tuttavia, la flessibilità può avere connotazioni profondamente diverse a seconda che intenda rispondere alle esigenze di lavoratori e lavoratrici, o a quelle delle aziende e delle organizzazioni e non sempre i vantaggi per i primi corrispondono a quelli per le seconde.

Il part-time è uno strumento in grado di moltiplicare il numero degli occupati, anche in assenza di una reale crescita economica, ridistribuendo occasioni di lavoro su un numero più grande di soggetti, ma al di là di questa considerazione, la sua potenzialità risiede nella capacità di includere nel mondo del lavoro quanti altrimenti ne rimarrebbero lontani per problemi di tipo familiare o di altra natura.

Per diverso tempo, in effetti, in Italia il part-time è stato visto come uno strumento di flessibilità conciliativa, utile per garantire formule flessibili di gestione dei tempi di vita e di lavoro e consentire in particolare alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro di lavoratori, e soprattutto lavoratrici, di essere soddisfatte in via prioritaria rispetto alle esigenze dell'azienda.

La sua diffusione si è accompagnata allo sviluppo del settore terziario dei servizi, connotato da un elevato livello di femminilizzazione: come già era avvenuto in anni precedenti nei paesi nordici, anche in Italia il part-time diviene lo strumento privilegiato (se non l'unico) utilizzato in molte organizzazioni, in particolare nel pubblico, per consentire l'accesso ad un'ampia platea femminile, garantendo quella doppia presenza tra lavoro e carichi di cura (Balbo 1978), all'interno di un contesto sociale in cui l'asimmetria nella divisione dei compiti familiari rimane significativa. Come rilevato da Marina Piazza (2006) quello a cui si assiste, tuttavia, è un "patto perverso", tra donne e Pubblica Amministrazione, in cui avviene uno "scambio tra "privilegi" che riconoscono il "diritto" delle donne a sostenere tutto il peso delle responsabilità familiari e la mancanza di riconoscimento delle competenze e delle professionalità" (Piazza 2006, 70): se infatti da un lato le amministrazioni pubbliche consentono un più agevole ricorso a questo strumento, dall'altro ne penalizzano l'utilizzo in termini di opportunità di sviluppo e crescita professionale (Poggio 2007).

Come è emerso con evidenza anche dalla ricostruzione degli sviluppi normativi, dal punto di vista delle imprese, nel tempo il part-time è andato a costituire uno strumento di flessibilità dell'organizzazione della produzione, in quanto consente di dimensionare i flussi di attività secondo le mutevoli necessità del mercato.

Il ricorso al lavoro a tempo parziale è aumentato in modo rilevante nel corso degli ultimi due decenni. La crescita verificatasi nei primi anni del 2000 è in parte anche la conseguenza della riforma del lavoro del 2003 e la relativa introduzione di una maggiore discrezionalità da parte delle imprese nell'utilizzo dell'orario ridotto, in particolare modificandone la distribuzione su base giornaliera/settimanale (Cimaglia, Corbisiero, Rizza 2009). Ma sarà poi anche la crisi economica degli anni successivi ad incentivarne ulteriormente l'utilizzo.

Garcia e Cosimi (2015) mettono in guardia sull'effetto distorsivo della lettura che lega la crescita dell'occupazione (soprattutto femminile) e la diffusione del part-time. Ricordano infatti come l'effettivo aumento dell'occupazione femminile in Italia, a partire dagli anni Settanta e in particolare degli anni Novanta sia legato alla crisi del fordismo e all'espansione del settore dei servizi. Secondo le autrici è dunque più corretto mettere in connessione l'aumento del part-time con l'aumento della disoccupazione e la crescita del lavoro non standard, come rilevano gli studi post-crisi 2008:

"La diffusione del lavoro a tempo parziale tra le donne a partire dalla crisi, mette in discussione l'ipotesi che più frequentemente si è formulata sull'argomento, ossia quella che considera il lavoro a tempo parziale una soluzione ai problemi relativi alla conciliazione familiare. La sua diffusione risponda, al contrario, all'avanzamento dell'impiego atipico, un ambito in cui la donna è particolarmente rappresentata" (Garcia e Cosimi 2015, 131).

Le studiose sottolineano come il lavoro a tempo parziale rappresenti, in senso lato, una declinazione di genere della flessibilità del lavoro messa in relazione con la posizione di debolezza della componente femminile del mercato del lavoro, una declinazione che contribuisce ad aumentare la precarietà lavorativa delle donne e la disuguaglianza sociale. La loro ipotesi è che la crescita del lavoro a tempo parziale, più che a un'esigenza dei lavoratori e delle lavoratrici, risponda in realtà a una strategia datoriale che flessibilizza il mercato a partire dalla riduzione del tempo di lavoro. La coincidenza tra l'aumento degli avvisi lavorativi in Italia in questa modalità e le riforme intraprese nel mercato del lavoro nella direzione di favorire formule di assunzione più flessibili indicano una strategia in tal senso.

Al contempo varie analisi hanno rilevato la mancanza di una chiara evidenza del fatto che l'introduzione dei lavori a part-time produca effettivamente un aumento dell'occupazione (Boeri, Del Boca e Pissarides 2005), rilevando come in realtà la relazione sia legata ai regimi istituzionali e normativi di riferimento: Del Boca, Pasqua e Pronzato (2009) hanno ad esempio osservato come la diffusione del part-time sia positivamente associata all'aumento dell'occupazione femminile solo in quei Paesi in cui al lavoro part-time si accompagna lo stesso grado di stabilità e protezione sociale del full-time.

Nella maggior parte dei contesti studiati, il part-time tende di fatto ad accrescere e consolidare la segmentazione, accentuando il cosiddetto *two-tier system*, che si caratterizza per una notevole disuguaglianza tra coloro che stanno dentro il mercato con contratti standard (tempo pieno e indeterminato) e coloro che hanno contratti diversi, regolamentati dalle ultime leggi di riforma (Garcia e Cosimi 2015, Boeri e Garibaldi 2007).

Che sia possibile leggere questa trasformazione del part-time da esigenza delle lavoratrici a strumento di flessibilità richiesto dalle organizzazioni datoriali, lo dimostra l'emergere di una importante differenziazione, quella tra part-time volontario e part-time involontario.

Con **part-time involontario** Istat fa riferimento alla quota di occupati con orario ridotto che dichiarano di avere accettato questa condizione in assenza di opportunità di lavoro a tempo pieno. Dunque orario ridotto, ma non per scelta.

È questa una rilevante conseguenza della recessione economica. Prima del 2011, infatti, il part-time "volontario", ossia scelto dalle lavoratrici, era prevalente rispetto a quello "involontario". Dal 2012 in poi, il part-time femminile registra una forte crescita, che corrisponde a un aumento della modalità involontaria: nel 2019 circa il 20% delle occupate lavora part-time involontariamente e solo il 13% lavora part-time per scelta, con una incidenza inferiore a quella del 2005, come si può vedere nella figura seguente.

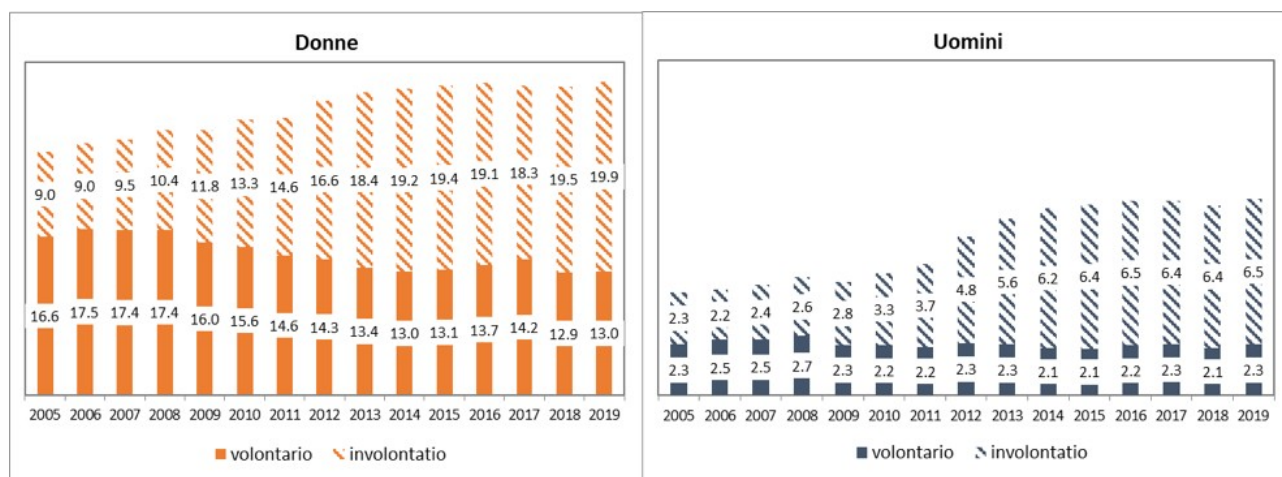


Figura 1. Incidenza del part-time volontario e del part-time involontario sul totale dell'occupazione part-time per genere, anni 2005-2019 (Fonte: Gualtieri, Rosselli, Rossi 2020)

Gualtieri, Rosselli e Rossi (2020), disaggregando ulteriormente i dati, e guardando al solo lavoro dipendente, invece che al totale degli occupati, mettono in evidenza - rispetto all'uso del part-time, la presenza di due realtà fortemente differenziate tra pubblico e privato, prima ancora che tra uomini e donne.

Dai dati Inps – basati sull'universo dei lavoratori dipendenti nel settore privato (esclusa l'agricoltura) – si nota come il lavoro part time sia ancora più pervasivo tra le donne: quasi una su due occupate dipendenti lavora part time (46% nel 2017, Santoro, Inps 2017). Se si guarda ai dipendenti uomini, la realtà è ben diversa: il part time interessa solo il 16% dei maschi. Come sono le percentuali nel settore pubblico? Il divario tra uomini e donne persiste, ma il part time è molto meno diffuso riguardando il 10% dell'universo femminile e quasi il 3% di quello maschile. Percentuali che aggregate nella media diluiscono la dimensione del fenomeno. (ibidem)

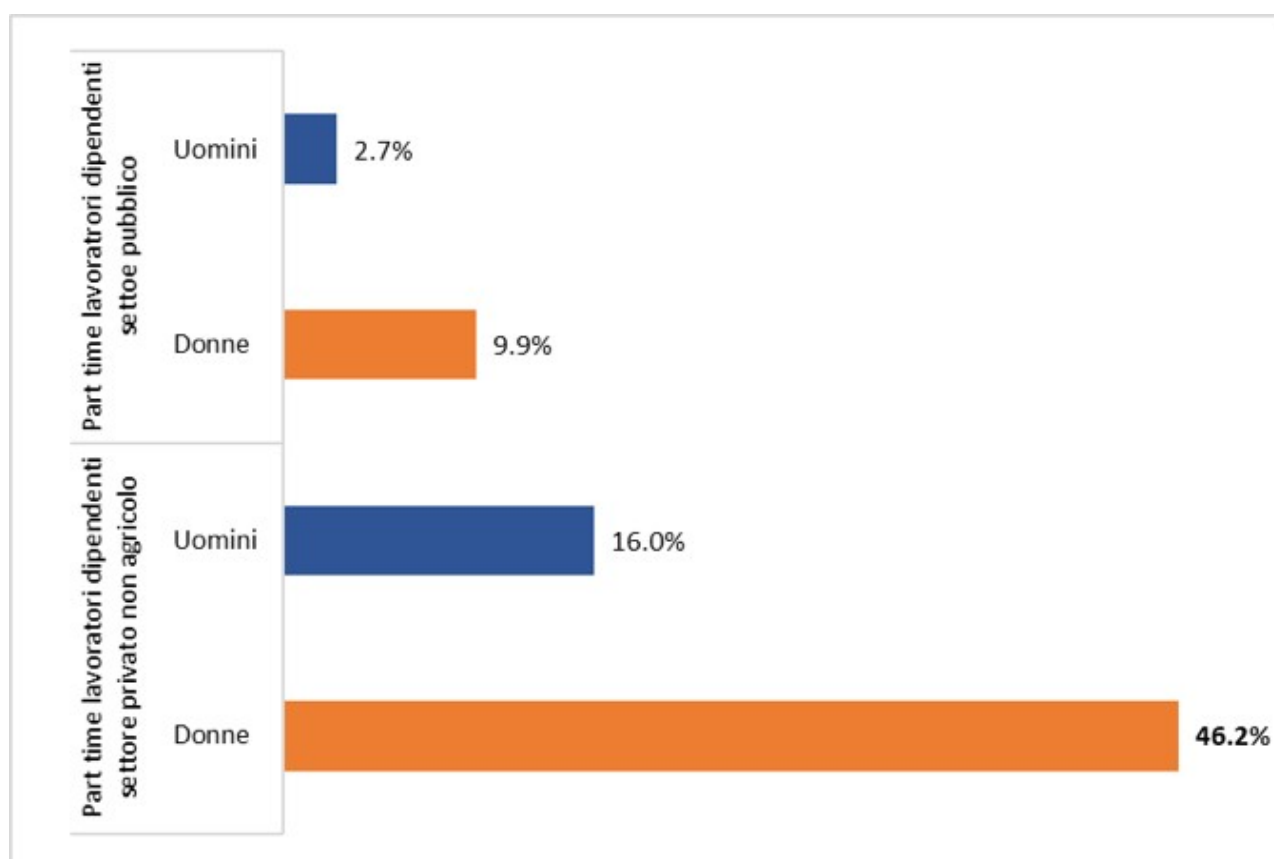


Fig.2 Incidenza del part-time sull'occupazione dipendente (settore privato non agricolo e settore pubblico) secondo il genere, anno 2017 (Fonte: Inps 2017)

A partire da questi dati (rilevati nel 2017), le autrici, mettono in luce una contraddizione:

“La presenza di figli – e la tradizionale divisione dei ruoli che affida alle madri la cura dei figli – può spiegare il divario tra part-time femminile e maschile, soprattutto nella componente di part-time volontario. Ma come si spiega la differenza di part-time così grande tra pubblico e privato, essendo le esigenze di cura le stesse?” (ibidem)

La possibilità del part-time di rappresentare una forma efficace di flessibilità per uomini e donne in termini di conciliazione famiglia-lavoro mostra, proprio in questa differenza di utilizzo nel settore pubblico e in quello privato, i suoi effetti distorsivi. Non è difficile immaginare che in molti contesti il part-time piuttosto che rispondere a un'esigenza dei lavoratori e delle lavoratrici, si presenti come l'unica via di accesso al mondo del lavoro. Per questo esso viene letto anche come un indicatore di “attaccamento debole al mercato del lavoro”.

Uno studio pubblicato da Eurofound (2017) che esamina lo stato del mercato del lavoro in Europa soffermandosi su quella che è definita la sua parte debole o lenta (*labour market slack*), ad esempio, legge gli aspetti di debolezza del mercato del lavoro anche attraverso la diffusione delle forme di orario ridotto: una debolezza specifica, basata non tanto sul binomio occupazione-disoccupazione, ma su fenomeni come la sottoutilizzazione della forza lavoro, la sovraqualificazione degli occupati, le retribuzioni inadeguate. Secondo lo stesso rapporto, in Europa la percentuale di persone con un attaccamento debole al lavoro risultava all'epoca dell'indagine pari al 14%, mentre in Spagna, Italia e Grecia veniva considerato debole più del 20% del mercato del lavoro². Il rapporto Eurofound inquadra dunque il part-time come sotto-occupazione, prendendo in considerazione la quota crescente di part-time involontario. Proprio il dato sul part-time involontario (che vedremo in dettaglio nei prossimi paragrafi) è interessante per studiare le dinamiche di genere sottese all'uso di questo modello lavorativo.

Ma prima di prendere in analisi gli aspetti controversi legati allo sviluppo e alla diffusione del part-time (su cui si concentra buona parte della letteratura internazionale), ci pare utile focalizzare l'attenzione sui dati relativi all'occupazione femminile in Italia, partendo da considerazioni di ordine generale per arrivare a descrivere il ruolo assunto dalle forme di lavoro a orario parziale o ridotto.

² I dati si riferiscono alla quota di forza lavoro debole sul totale della forza lavoro allargata, che comprende i disoccupati, gli occupati e gli inattivi, sia quelli disponibili ma non alla ricerca di un impiego che quelli alla ricerca ma non disponibili).

3. L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA

Una buona fotografia dell'occupazione femminile in Italia è offerta dal recente *Gender policies report 2022*, redatto da INAPP. Il rapporto, basandosi sui dati forniti da Istat nell'ottobre 2022, fornisce un quadro *gender sensitive* sul mondo del lavoro (Fig.1). Se si guarda al dato del tasso di occupazione totale (M+F), pari al 60,5%, ci troviamo di fronte al valore più elevato dal 1977. Ma è proprio la lettura di genere offerta dal rapporto che evidenzia come, dietro questa dinamica di crescita, i divari di partecipazione di uomini e donne continuano a persistere. Nel rapporto si parla infatti di una segregazione di genere persistente, per cui il mercato del lavoro maschile e femminile continuano a restare distanti, per quantità di lavoro disponibile, livello di stabilità e redditività totale. A ottobre 2022 il *gap* di genere fra i tassi di occupazione di uomini e donne è pari al 18% (69,5% uomini e 51,4% donne), un divario che caratterizza il mercato del lavoro italiano da oltre 30 anni. "La dinamica avvenuta nel corso di un anno ha portato alla conferma e al consolidamento dei gap di genere nel mercato del lavoro" (*ibidem*, p.16). Le donne sono prevalenti anche nella sfera della non partecipazione: i tassi di disoccupazione sono al 9,2% contro il 6,8% degli uomini e i tassi di inattività sono al 43,3 % contro il 25,3% degli uomini (Fig. 3).

Il rapporto fa riferimento a questi fenomeni anche in valori assoluti. A ottobre 2022, le persone occupate erano 23.231.000 di cui 13.424.000 maschi e 9.807.000 femmine, erano invece persone disoccupate 1.969.000, di cui 974 mila maschi e 994 mila femmine, mentre in stato di inattività 12.756.000 persone di cui 4.701.000 maschi e 8.056.000 femmine.

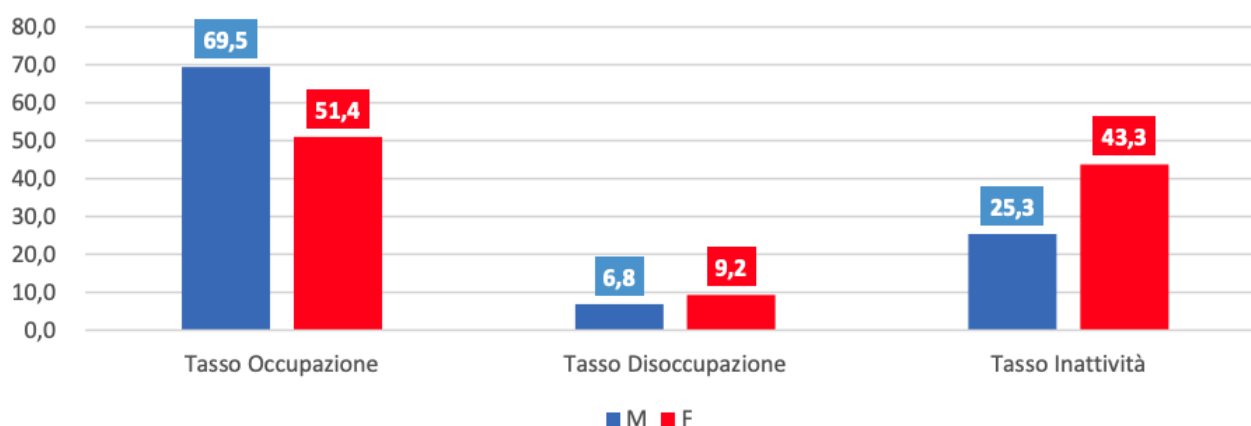


Fig.3 Indicatori del mercato del lavoro per genere - ottobre 2022 (Rielaborazione INAPP su dati Istat)

È interessante anche quanto riportato in termini di "motivazione" relativamente al non lavoro e all'assenza di azioni di ricerca. Lo scenario che si presenta è infatti di ordine binario: tra le persone inattive nella classe di età centrale (25/34 anni) la motivazione familiare è la ragione principale per la componente femminile (35%) e l'ultima delle opzioni per quella maschile (3%).

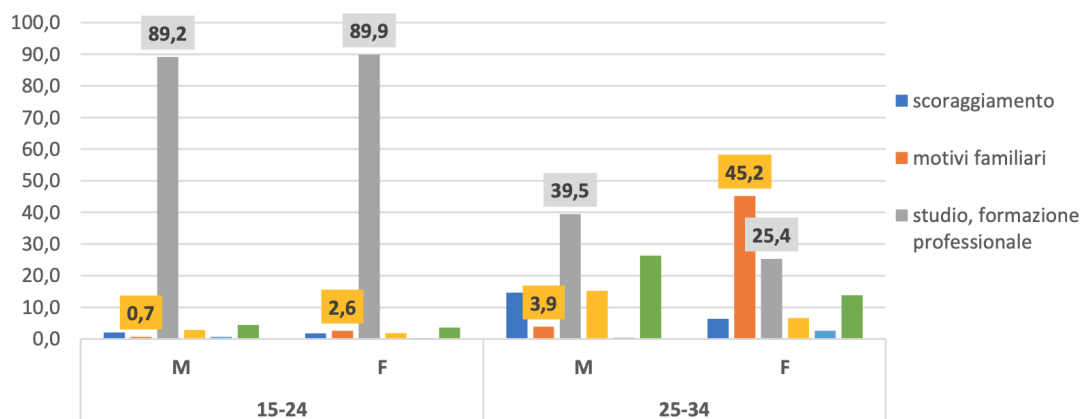


Fig.4 Incidenza % motivazione sul totale delle persone inattive per genere (15-24 e 25-34 anni) - 2022 (Elaborazione INAPP su dati Istat 2022)

Il rapporto, per mettere in evidenza la persistenza del divario di genere all'interno di un andamento migliorativo delle condizioni occupazionali del Paese, rivolge attenzione ai nuovi contratti attivati nel primo semestre 2022, mostrandone la sostanziale debolezza: degli oltre 4 milioni e 200 mila contratti attivati, solo il 18% sono a tempo indeterminato, di cui il 20% per gli uomini e il 15% per le donne.

Si tratta complessivamente di un'occupazione precaria e discontinua, in cui l'ampia quota di contratti a termine riguarda gli uomini per il 43,4% e le donne per il 38%, ma nello specifico dei nuovi posti di lavoro assegnati a donne emerge un ruolo rilevante del lavoro stagionale (che incide per il 16,7%), della somministrazione (al 14,4%) e del lavoro intermittente (11%), tutte forme che segnano una distanza con i contratti maschili di circa 4 punti percentuali.

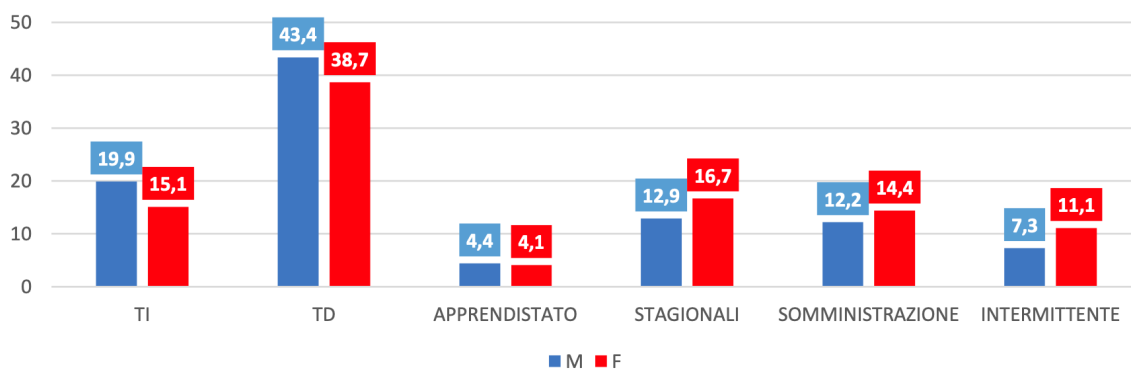


Fig.5 Incidenza % tipologia contrattuale sul totale dei nuovi contratti per genere (15-64 anni) - I semestre 2022 (Elaborazioni INAPP su dati Istat 2022)

Un dato interessante, messo in evidenza dal rapporto, è quello relativo alla dinamica dell'occupazione giovanile. I contratti a tempo indeterminato per la classe d'età under 29 sono il 12,3% per i maschi e il 9,1% per le femmine, una quota molto ridotta che mostra bene come il lavoro a termine e discontinuo sia divenuto un dato strutturale le cui motivazioni, in gran parte legate al contenimento del costo del lavoro da parte delle imprese, sono state ampiamente studiate e dibattute negli ultimi decenni. Il gap di genere per questa fascia d'età e per queste forme di lavoro riflette in maniera meno accentuata i divari presenti nell'insieme del mondo del lavoro.

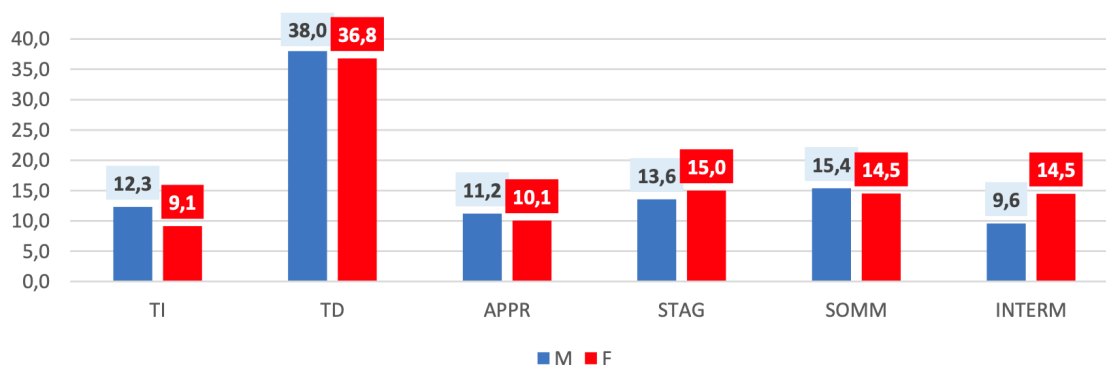


Fig. 6 Incidenza della tipologia contrattuale sul totale dei nuovi contratti a under 29 per genere - I semestre 2022 (Elaborazioni INAPP su dati Istat 2022)

Il quadro nazionale italiano rileva, inoltre, che le donne rappresentano uno dei gruppi più penalizzati sia dalle crisi economiche che negli ultimi 10 anni hanno colpito l'Italia, che dalla crisi sull'occupazione dovuta alla pandemia Covid-19. Risulta così che nel 2020 solo il 52,68% delle donne nella fascia di età 20-64 ha lavorato, a fronte del 72,56% degli uomini, anche se si è assistito, nei primi 8 mesi del 2021, ad una crescita della domanda di lavoro eterogenea che ha fatto salire l'incidenza della forza lavoro femminile sul totale dell'occupazione. Osservando l'andamento dell'occupazione negli ultimi 10 anni, si nota che l'occupazione femminile è cresciuta solo di 2,8 punti percentuali. Se si confrontano poi i dati del 2019 con quelli del 2020, si evidenzia uno scarto negativo del tasso di occupazione femminile di 1,1 punti percentuali. Da questo si può dedurre che l'effetto del Covid-19 sull'occupazione femminile si è aggiunto alle numerose criticità che già ostacolavano l'inclusione economica delle donne e la loro possibilità di essere autonome.

Sebbene l'Unione Europea si sia posta l'obiettivo di un tasso di occupazione pari al 75% per donne e uomini nell'ambito della strategia Europa 2020, c'è dunque ancora molta strada da fare per migliorare la situazione delle donne nel mercato del lavoro.

Va inoltre ricordata l'esistenza di una significativa disparità tra i diversi territori e le diverse regioni italiane. Dai dati Istat relativi al terzo trimestre 2022 sono facilmente leggibili le distanze che separano le aree del paese (Tabella 1). Molte regioni del Nord presentano un tasso di occupazione e di occupazione femminile al di sopra della media italiana, mentre le regioni del Sud, hanno tassi di occupazione più bassi. Il Trentino-Alto Adige si distingue per il 73,3 % di occupazione complessiva e il 66,9 % di quella femminile. La Provincia Autonoma di Trento, per il 71,9% complessiva e il 64,3% di quella femminile.

Regione	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	73,4	59,7	66,6
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	75,3	65,2	70,2
Liguria	75,2	59,1	67,1
Lombardia	75,9	60,1	68,1
Trentino Alto Adige / Südtirol	79,3	66,9	73,2
Provincia Autonoma Bolzano	80,1	69,6	74,9
Provincia Autonoma Trento	78,6	64,3	71,5
Veneto	76,0	59,6	67,8
Friuli-Venezia Giulia	75,3	60,3	67,8
Emilia-Romagna	76,2	63,1	69,7
Toscana	76,7	63,8	70,2

Umbria	69,6	58,0	63,8
Marche	73,4	60,4	66,9
Lazio	69,8	53,6	61,6
Abruzzo	67,9	46,0	56,9
Molise	66,3	44,1	55,3
Campania	56,5	29,7	42,9
Puglia	65,4	34,0	49,6
Basilicata	66,6	40,9	53,8
Calabria	57,4	31,3	44,2
Sicilia	55,7	29,7	42,6
Sardegna	66,5	47,8	57,2

Tab. 1 - Tasso di occupazione complessivo e femminile nelle diverse regioni italiane

4. LA DISTRIBUZIONE DEL PART-TIME IN ITALIA

In questo quadro complessivo in cui la situazione lavorativa delle donne, sebbene migliorata in termini assoluti, sembra peggiorare in termini relativi, il part-time gioca un ruolo non irrilevante.

Il rapporto INAPP (2022) mostra infatti come negli ultimi dieci anni, a causa anche della recessione economica e della recente crisi dovuta alla pandemia Covid-19, il part-time ha registrato una forte crescita sia per gli uomini (+2,9%) che per le donne (+6,1%). I dati relativi ai contratti attivati nel primo semestre 2022, ne confermano la specificità come forma prevalente di ingresso al lavoro (35,6%), con significative differenze di genere (Fig. 7).

Su tutti i contratti attivati a donne, infatti, il 49% è a tempo parziale, rispetto al 26,2% maschile. Una proporzione che ricalca esattamente quella dell'anno precedente. Questo divario è trasversale a tutte le tipologie contrattuali. In particolare, se guardiamo al tempo indeterminato, che - come abbiamo detto - rappresenta solo il 15% dei contratti attivati a donne, oltre la metà di questa quota (il 51,3%) è a tempo parziale. Viene riferito alla condizione femminile, in particolare, il concetto di "debolezza rafforzata" ossia la presenza di due fattori di criticità associati: la forma contrattuale precaria e il tempo parziale. Una condizione che si presenta come trasversale a tutti i settori economici.

Se consideriamo solo il lavoro a tempo determinato, che ricordiamo riguarda il 38% dei contratti delle donne e il 43% di quelli degli uomini, si nota che della prima quota il 64% è a part-time, mentre della seconda il 32%. Se invece sommiamo al tempo determinato anche l'apprendistato e il lavoro stagionale, per le donne si supera il 70% (totale sottostimato che esclude la somministrazione, per mancanza del dato disaggregato sulla tipologia).

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

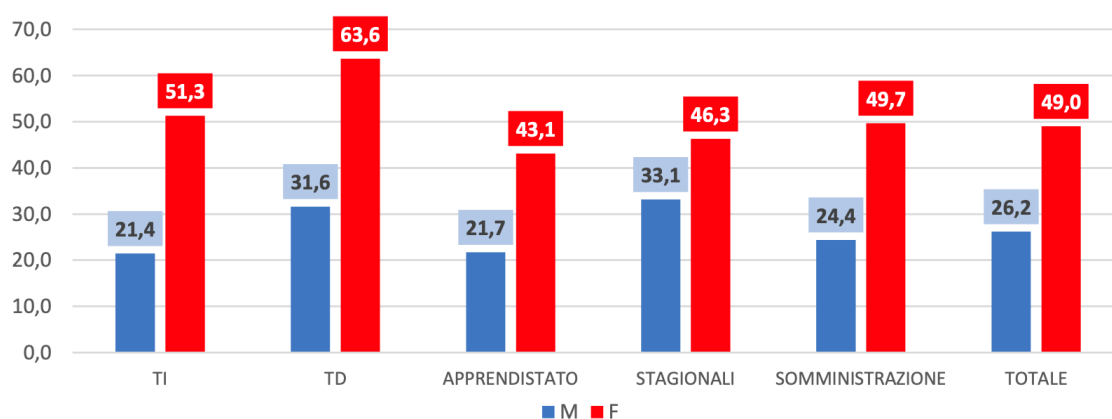


Fig.7 Quota % part-time sul totale dei contratti attivati per genere e tipologia - I semestre 2022 (Elaborazioni INAPP su dati Istat 2022).

Il modello di lavoro a orario ridotto risulta dunque essere fortemente connotato da un divario di genere. Il carattere prevalentemente femminile del lavoro part-time si conferma sia in ambito europeo che in Italia, ma con un maggiore squilibrio nel nostro Paese: nel 2021 – senza variazioni significative rispetto al 2019 – l'incidenza di donne occupate che lavoravano a part-time era infatti superiore rispetto agli uomini di circa 15 punti percentuali in Europa e di oltre 22 in Italia (Fig. 8). Tale squilibrio di genere appare costante in tutte le fasce d'età, raggiungendo quasi i 25 punti nella fascia d'età 40-59 anni, probabilmente la fascia nella quale i

carichi di cura attribuiti socialmente alle donne sono più intensi, poiché le responsabilità verso i figli si sommano alle responsabilità verso i genitori anziani.

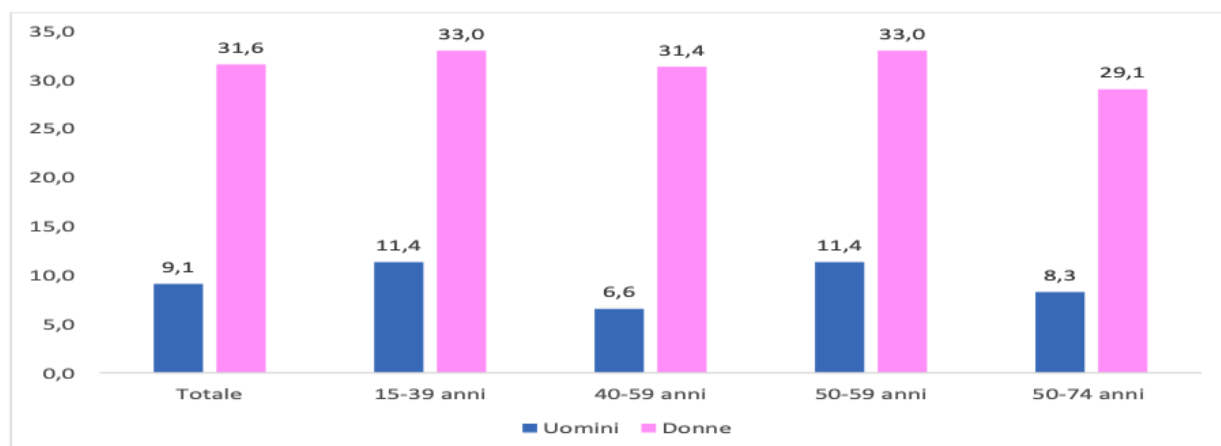


Fig. 8 Incidenza percentuale di occupate e occupati che lavorano part-time in Italia per classe di età - Anno 2021 (Elaborazione INAPP 2022 su dati Eurostat, Labor Force Survey)

Questo differenziale di genere nell'utilizzo del part-time si ritrova in modo costante in tutti i settori produttivi, ma si riduce in misura rilevante nei settori a più alta occupazione femminile (istruzione, sanità e assistenza sociale), settori con probabilmente maggiori strumenti di gestione del tempo lavorativo come la pubblica amministrazione.

Se osserviamo il fenomeno in base allo status professionale, registriamo anche a questo livello una costante maggiore incidenza del lavoro part-time tra le donne. Tuttavia, è nel lavoro dipendente che si registra la più intensa differenza di genere, con una incidenza del lavoro part-time maggiore di quasi 16 punti percentuali tra le donne rispetto agli uomini.

Approfondendo la situazione interna al nostro Paese, a livello regionale emerge una forte eterogeneità, da leggere con particolare attenzione. A un primo sguardo, vediamo che tra i lavoratori part-time l'incidenza femminile è maggiore al nord. Openpolis, rielaborando dati Istat, riporta che in Trentino-Alto Adige e Veneto più dell'80% dei lavoratori part-time sono donne. Seguono la Valle d'Aosta (78,6%) e la Lombardia (77,2%). Mentre le quote più basse si riscontrano in Calabria (55,4%), in Sicilia e in Campania (entrambe intorno al 60%) (Fig. 9). Bisogna, tuttavia, tenere conto del fatto che i livelli di occupazione sono diversi nelle varie regioni e che al sud è molto più elevato il tasso di inattività e molto più basso quello di occupazione, soprattutto tra le donne.

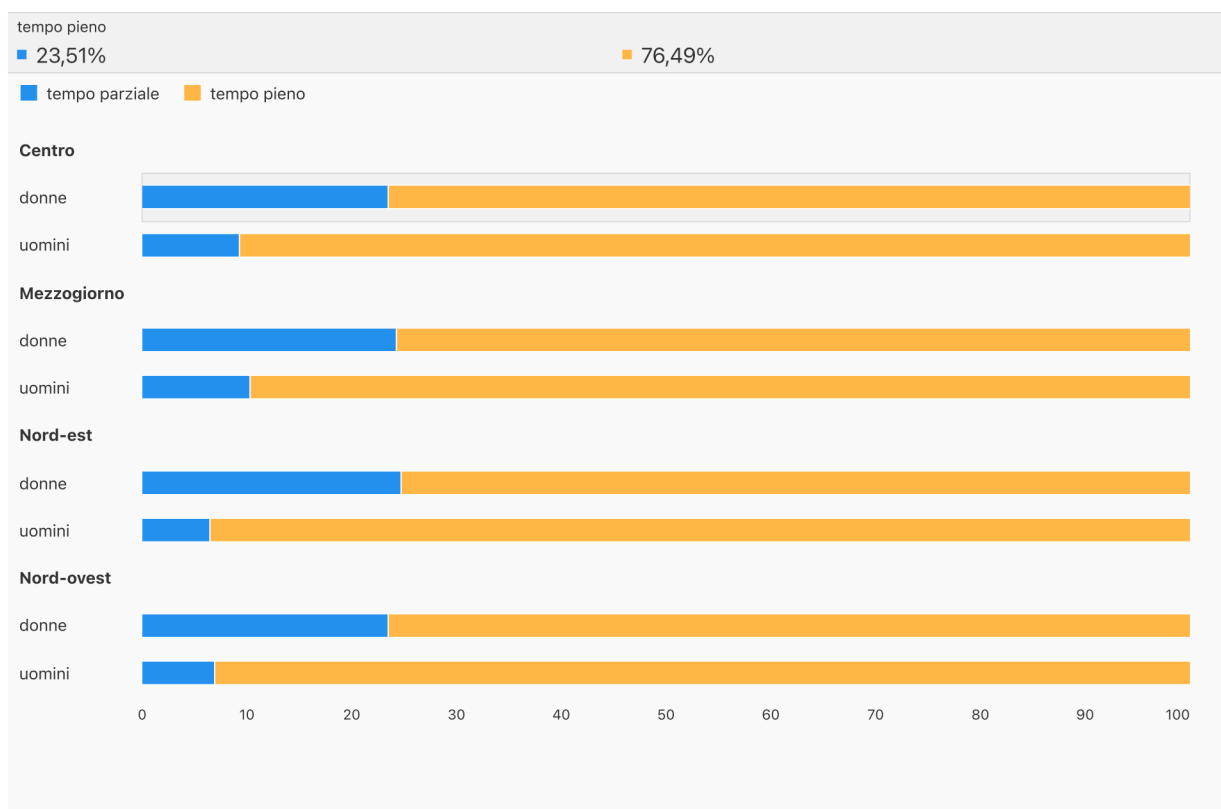


Fig. 9 Percentuale di lavoratori part-time sul totale degli occupati nelle macroregioni italiane (2021) (Fonte: elaborazione openpolis su dati Istat)*

*Nel totale sono considerate le persone impiegate sia a tempo parziale che a tempo pieno, di tutte le posizioni professionali, dipendenti e indipendenti. I dati sono riferiti ai lavoratori di età compresa tra i 15 e gli 89 anni.

Se anziché considerare il numero di donne sul totale dei lavoratori a tempo parziale guardiamo alla composizione dell'occupazione divisa per genere, vediamo che in tutta Italia, in maniera praticamente invariata, quello che il rapporto Eurofound chiama "sottoccupazione" è più marcatamente un fenomeno femminile. Circa il 24% di tutte le occupate ha infatti un impiego part-time, con variazioni minime a seconda della macroarea³.

Differenze geografiche maggiori sono invece riscontrabili tra gli uomini. Nella macroregione del nord-est l'incidenza del lavoro a tempo parziale è pari al 6,5%. Un dato che invece al centro si attesta al 9,3% e al sud raggiunge il 10,3%.

La comparazione con il contesto europeo permette di registrare tre ulteriori specificità del fenomeno del part-time involontario in Italia. Innanzi tutto, la notevole maggiore incidenza in Italia rispetto all'Europa: in generale, nella media del 2021 si registrano circa 40 punti percentuali di differenza tra Italia ed Europa. Se, come visto, in Italia la quota del lavoro part-time involontario raggiunge il 72,1% per gli uomini e il 56,8% per le donne, in Europa tali percentuali si fermano al 26,3% per gli uomini e al 20,5% per le donne (Fig. 10). In questo caso, è tra gli uomini che si incontra l'incidenza più alta, in Italia e in Europa, anche se, in valori assoluti, risultano più numerose le *part-timers* involontarie tra le donne. Tale tendenza si riscontra in corrispondenza con tutte le classi d'età considerate, con valori più alti nella classe d'età 15-39 anni (67,2% rispetto al 63,5% per le donne): sono cioè i più giovani a subire in misura maggiore il part-time come condizione imposta. Il

³ Bisogna evidenziare che i dati risultano in questo caso molto più elevati rispetto a quelli forniti da Eurostat perché questi ultimi consideravano la quota sul totale della forza lavoro allargata, che comprende occupati, disoccupati, e inattivi (sia quelli disponibili ma non alla ricerca di un impiego che quelli alla ricerca ma non disponibili), laddove invece Istat considera soltanto gli occupati, siano essi dipendenti o indipendenti.

differenziale di genere resta costante intorno ai 4 punti percentuali in più per gli uomini rispetto alle donne sia sul totale che nelle varie classi d'età.

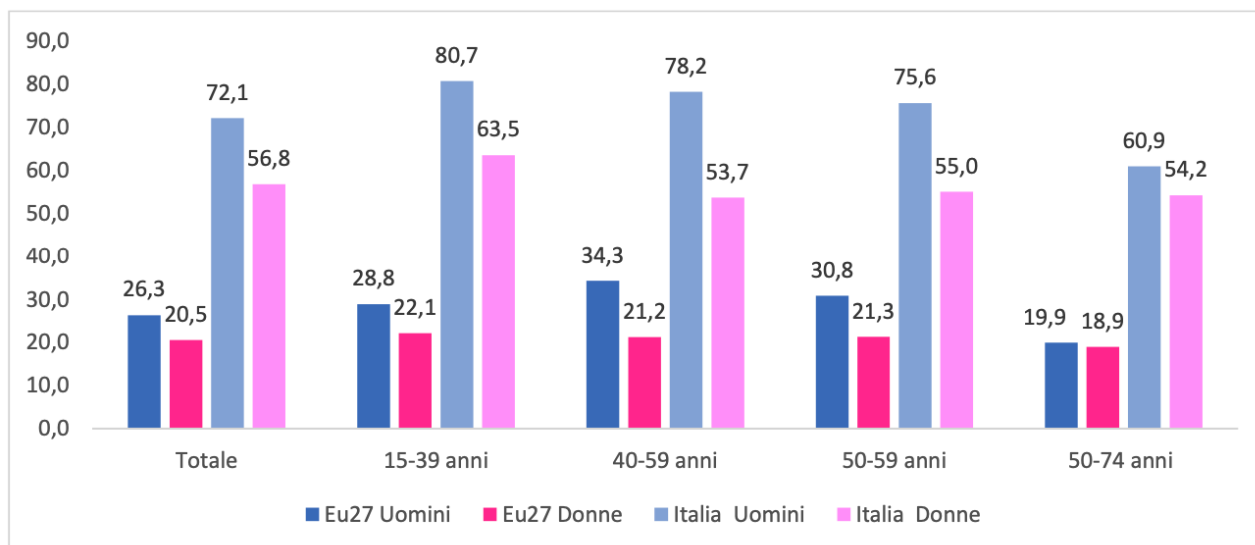


Fig. 10 Incidenza percentuale di occupate e occupati in part-time involontario in Italia ed Europa, per classi d'età (2021) (Fonte: elaborazione INAPP 2020 su dati Eurostat, Labour force survey)

È evidente da questi dati che il part-time resta una forma di occupazione che incontra in parte le esigenze delle donne che lavorano a orario ridotto anche in relazione a una scelta volontaria e non soltanto in mancanza di altre opportunità, come per gli uomini. Il nodo tra part-time volontario e involontario si fa più intricato in relazione all'occupazione femminile rivelando le contraddizioni tipiche delle questioni di genere spesso interpretate senza una vera e propria messa in discussione delle dinamiche esistenti, soprattutto in relazione alle persistenti difficoltà di condivisione del lavoro domestico e di cura.

5. IL PART-TIME: MEZZO LAVORO E MEZZO REDDITO

Si è detto di come quella del tempo parziale possa essere considerata un tipo di flessibilità che risponde alle esigenze di lavoratori e lavoratrici di avere più tempo per sé e per la famiglia. L'orario ridotto a tempo parziale può consentire alle persone di conciliare più facilmente il lavoro e le responsabilità familiari, soprattutto alle madri cui tradizionalmente si attribuisce una quota maggiore di impegno in questa direzione. Tuttavia, molte indagini effettuate in diversi paesi mostrano che gli accordi di lavoro considerati flessibili come il part-time, tendono a rafforzare ulteriormente i tradizionali ruoli di genere. Ad esempio, mentre solitamente consentono alle madri di combinare il lavoro retribuito con ore aggiuntive di lavoro di cura non retribuito, sono più facilmente utilizzati dai padri per dedicare ore aggiuntive (spesso non retribuite) al proprio lavoro (Chung e Van der Lippe 2018) o per svolgere altri lavori o dedicarsi ad altri impegni.

Nella letteratura sul tema ricorre spesso l'espressione "*the gendered one and half*", con cui si identifica la composizione di reddito delle famiglie in cui è presente una lavoratrice a part-time, ovvero un "reddito e mezzo" o "un lavoro e mezzo", ripartiti secondo caratteristiche di genere ben precise: l'intero all'uomo, la metà alla donna, incaricata di svolgere per intero il lavoro di cura e per metà il lavoro professionale. Questo modello, più o meno esplicitato a seconda dei contesti sociali e lavorativi, accresce la difficoltà nel rendere più dinamica e condivisa la dimensione della cura all'interno delle famiglie: alcune indagini (Cavarra 2007, Piccone Stella e Salmieri 2007) hanno ad esempio messo in luce come la condizione di 'lavoratrice a metà' delle donne tenda ad acuire i rapporti di subalternità all'interno delle coppie e ad accentuare le loro strategie di riduzione del proprio impegno per il mercato, sacrificando la propria autonomia alla carriera del partner. Al contempo, il subtesto che sta dietro a questo modello, ovvero quello della *mommy track*⁴ (Benshop e Dooreward 1998; Lucifora, Meurs, Villar 2021), è problematico per le conseguenze nel mercato del lavoro, dove nel tempo si è andato imponendo come riferimento per molti dei settori più femminilizzati.

Cercando di approfondire le criticità del part-time, tenendo presente questa cornice di riferimento, abbiamo identificato alcuni temi che tornano spesso come problematici:

- part-time e segregazione;
- part-time e divario salariale;
- part-time e divario previdenziale.

Inoltre, nella nostra ricognizione della letteratura abbiamo intercettato altre contraddizioni di tipo organizzativo: la rigidità di orario per chi è occupato come *part-timer* (ovviamente in alcuni casi e contesti specifici) e la difficoltà di accesso a permessi e benefit.

5.1 Part-time e segregazione occupazionale

Una conseguenza critica rilevante del part-time, sottolineata da molti contributi, già a partire dalle analisi sulla diffusione del part-time nei paesi nordici (Visser e Vatta 2001) è quella relativa alla segregazione occupazionale, nelle sue diverse articolazioni, orizzontale e verticale (Simonazzi 2006, Signorelli 2006, Gregory e Connelly 2008). Quello della segregazione orizzontale è un fenomeno che caratterizza la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, presenti soprattutto in alcuni settori (tra cui in particolare le attività legate all'educazione, all'istruzione e alla cura, sia nel pubblico che nel privato), e in alcuni percorsi lavorativi caratterizzati da discontinuità, bassi salari e scarse prospettive di carriera. In maniera quasi speculare la partecipazione femminile al mercato del lavoro è caratterizzata dalla segregazione verticale, vale a dire dalla sottorappresentazione delle donne nei ruoli apicali. Il part-time accentua questa doppia segregazione. Come abbiamo visto, il tasso di femminilizzazione delle occupazioni a tempo parziale è trasversale alle diverse professioni e ai diversi settori di attività: sono le donne, in larga maggioranza, ad occupare posizioni part-time nelle organizzazioni di lavoro, sia pubbliche che private.

⁴ Si tratta di un'espressione coniata per identificare un percorso di carriera per le donne che, grazie a orari ridotti o orari flessibili, può consentire un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata ma spesso a scapito della carriera e della visibilità in azienda.

Il report INAPP (2022), riportando i dati sulle nuove attivazioni, mostra che i settori in cui quello a part-time rappresenta più della metà dei contratti attivati sono due: quello pubblico (amministrazione pubblica, istruzione, sanità e assistenza sociale) con il 64,9% (e nello specifico il 68% di donne e 53,5 uomini), cui seguono le attività immobiliari con il 52,9% (di cui 60% donne e 39% uomini). Nel complesso la quota di part-time sul totale dei nuovi contratti per le donne è pari al 49%: ma superano la metà quelli attivati nei settori del commercio, attività immobiliari, professionali e scientifiche, artistiche e di intrattenimento.

Il Report INAPP, analizzando la distribuzione del part-time rispetto alle tipologie contrattuali, conferma che la condizione di *debolezza rafforzata* (tempo determinato più part-time) ha maggior incidenza sulle donne e si presenta come trasversale a tutti i settori economici, con punte di oltre il 70% nelle attività immobiliari, artistiche e nelle professioni tecniche che sono gli ambiti in cui si è registrata la quota maggiore di contratti avviati a donne sul totale.

Il fenomeno è stato analizzato considerando il tasso di femminilizzazione delle occupazioni a tempo parziale nelle diverse professioni e settori di attività economica e mettendo in luce come questa modalità lavorativa tenda appunto ad amplificare la segregazione occupazionale.

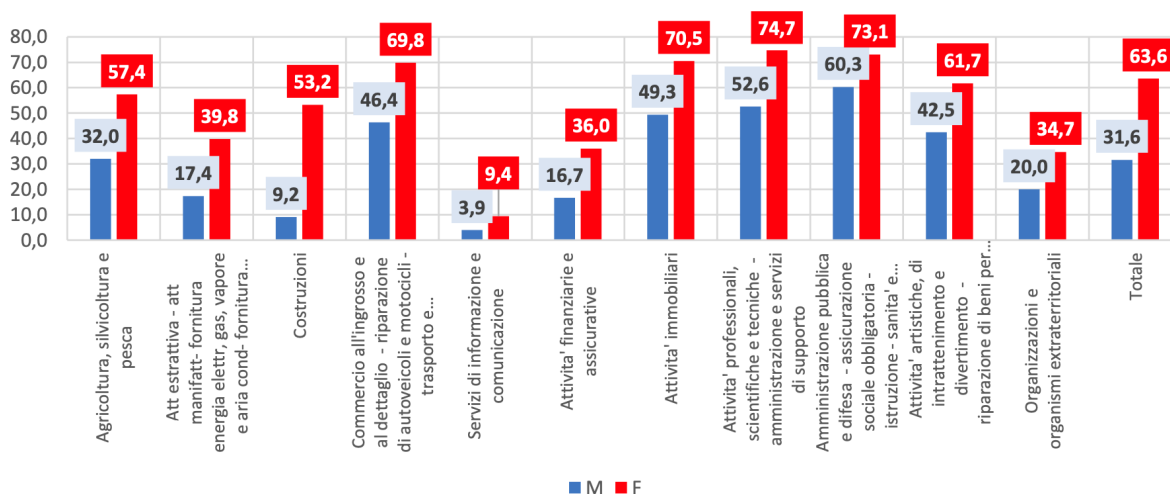


Fig. 11 Quota percentuale part-time sul totale dei nuovi contratti a tempo determinato per genere e settore (Fonte: elaborazioni INAPP su dati Inps 2022)

Il part-time continua, dunque, a essere pensato come una forma di lavoro particolarmente adatta alle donne, cui si continuano ad associare, quasi per natura, i compiti di cura (in particolare verso i figli, ma non solo).

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro calcola che in media le donne di tutto il mondo svolgono ogni giorno 4 ore e 25 minuti di lavoro di cura non retribuito rispetto a 1 ora e 23 minuti per gli uomini (ILO 2019, 2020). Questo lavoro di cura non retribuito è definito in vari modi: economia di cura, economia di base ed economia riproduttiva. La sociologa Arlie Hochschild (1989) ne aveva parlato anche nei termini de "il secondo turno", sulla base dei suoi studi sulle coppie negli anni '70 e '80.

Esiste ormai un corpus consistente di studi sul lavoro di cura che mostra la persistente tendenza ad attribuire questo lavoro alle donne, sia all'interno delle famiglie, sia nel mercato del lavoro. Oltre al lavoro di cura e al lavoro domestico, si parla anche di "lavoro emozionale", richiamando l'attenzione sugli ulteriori carichi di lavoro sempre assegnati alle donne (Hochschild 1983, Weeks 2007). Alcuni studi quindi, partendo dalla considerazione che il lavoro part-time sia una strategia diffusa per gestire il lavoro e la famiglia, si interrogano sulle implicazioni di tale strategia, soprattutto in relazione all'esperienza delle madri lavoratrici.

Webber e Williams analizzano, attraverso un'indagine basata su 80 interviste in profondità, i problemi affrontati dalle madri impiegate con contratti part-time e trovano che esistano problemi equivalenti nei "buoni" e nei "cattivi" lavori. Richiamando le resistenze degli studi femministi che vedono nelle forme di impiego a orario

ridotto per le madri la riproposizione delle aspettative di genere tradizionali verso le donne con figli, le studiose analizzano l'esperienza di donne con profili diversi, verificando come, pur con articolazioni diverse, "la mamma che lavora" è una figura che si presta a uno specifico e sottile mix di senso di discriminazione e sfruttamento.

"Yet in both instances, mothers assume responsibility for their "choices," which absolves organizations of blame for exploitation and discrimination against part-time workers" (ibidem, 752)

L'articolo fornisce una sorta di indice dei problemi professionali e di carriera che si aprono alle donne che lavorano nel part-time, distinguendo tra '*retention part-time workers*' (ovvero le lavoratrici a part-time più qualificate e remunerate) e '*secondary part-time workers*' (ovvero le lavoratrici meno pagate e con minori remunerazioni) ed evidenziando per ognuno dei due gruppi il riferimento al modello di 'lavoratore ideale' vs. 'lavoratore flessibile, le penalizzazioni rispetto al lavoro, la carriera e i salari, le diverse strategie per gestire la marginalizzazione.

Una dimensione trasversale ai due gruppi è quella della *scelta*. Trattandosi di lavoratrici che hanno scelto il part-time, tendono a percepire come *inevitabili* le contraddizioni che si generano nei loro percorsi di lavoro. Le lavoratrici ad alta qualifica, impegnate in quelli che l'articolo definisce "good jobs", tendono a leggere come conseguenza della propria scelta le eventuali battute di arresto nella carriera, mentre le lavoratrici a bassa qualifica tendono ad accettare le difficili condizioni salariali o il venir meno di alcune tutele e garanzia. In questo modo entrambi i gruppi confermano, piuttosto che mettere in discussione a partire dalle proprie necessità, la norma del lavoratore ideale (*ideal worker norm*):

"Instead, both groups use the language of "choice" to explain their situation, which absolves their employers from responsibility for exploiting and discriminating against them. Structural constraints are transformed into preferences, concealing the injustice of their situation" (ibidem, 773).

Le conclusioni dell'articolo mettono in evidenza come l'accesso al part-time non costituisca di per sé uno strumento di cambiamento all'interno del lavoro: non basta cioè a mettere in discussione il sistema di norme e di valori che attribuiscono centralità a un tipo di dedizione difficilmente conciliabili con i bisogni della vita familiare, soprattutto in relazione ad alcuni momenti ed esigenze specifiche di cura o di assistenza. Le stesse lavoratrici part-time si sentono in debito verso le organizzazioni e tendono ad accettare discriminazioni, sottili o evidenti, che fanno derivare dalla propria scelta. Se questo vale per le donne con profili alti, pronte ad adattare le proprie aspirazioni di carriera o di sviluppo professionale, le donne che lavorano in settori meno qualificati e a bassa redditività sono invece più portate ad accettare la logica del "lavoretto" con cui contribuire al reddito familiare. Questo apre a una questione che, come vedremo, è centrale nel dibattito sul part-time, ovvero quella del divario di reddito tra uomini e donne, divario che soprattutto in alcuni settori contribuisce a una forma di marginalizzazione statica. Sempre secondo Webber e Williams, senza un'adeguata retribuzione, l'integrazione lavoro-famiglia perseguita attraverso il part-time rivela la sua debolezza e il suo dato ideologico.

"The goal of undermining gender inequality should be accompanied by an equivalent commitment to upgrading the economic circumstances for women at the bottom of the labor market, and thereby lessening economic inequality between women" (ibidem, p.774).

Il problema della segregazione professionale che caratterizza il lavoro part-time viene invece affrontato da Theo Sparreboom (2014), adottando la chiave dell'ambivalenza. Il punto di partenza è lo stesso che troviamo in molta letteratura: da una parte il tempo parziale consente l'accesso al mercato del lavoro a molte donne che non potrebbero lavorare altrimenti, dall'altra si tratta di un lavoro di minor qualità, sia dal punto di vista della remunerazione che delle condizioni in cui si svolge. La crescita dell'occupazione femminile tramite contratti di lavoro part-time non riduce di fatto lo scarto tra occupazione maschile e femminile, anzi la riproduce in modo diverso. Quello di Sparreboom è un articolo teorico che mostra come spesso le politiche del lavoro e in

generale le politiche a favore delle donne, abbiano come effetto perverso quello di accentuare la segregazione professionale piuttosto che rimuoverla. L'autore, attraverso un'attenta analisi della letteratura e l'elaborazione dei dati sulla forza lavoro di 25 paesi europei, mostra come la segregazione che caratterizza il sistema occupazionale, in Europa, è dovuta a molti fattori, tra cui soprattutto quelli relativi ai modelli di divisione dei ruoli di genere dominanti nei vari paesi. Questi fattori determinano effetti segregativi molto più della differenza fra tempo pieno e tempo parziale. Si richiama al tal proposito l'esempio dei paesi del nord-Europa, dove il tempo parziale è molto tutelato e non ha fattori penalizzanti, eppure è molto caratterizzato da una forte segregazione sessuale.

Beham e colleghi (2019), riportano invece i risultati di uno studio comparativo su part-time e work-life balance, che si è concentrato in particolare sulla soddisfazione rispetto all'equilibrio vita-lavoro (SWLB) dei lavoratori di 22 Paesi europei. I risultati mostrano che i lavoratori part-time hanno un SWLB più elevato rispetto ai lavoratori a tempo pieno, perché riescono ad avere più tempo da dedicare alla famiglia. Ma un'analisi di genere di questa soddisfazione rivela delle importanti differenze: le donne con un lavoro part-time a bassa qualifica sono più soddisfatte degli uomini in una situazione simile, e viceversa gli uomini con un lavoro a tempo pieno hanno un SWLB più alto rispetto alle donne in una situazione simile. Quindi, per le donne il bilanciamento lavoro-famiglia ha un ruolo compensativo nel lavoro part-time di tipo marginale (magari a basso reddito), mentre diventa complicato nel lavoro full time. Quello che mostra la ricerca è che il contesto sociale gioca un ruolo importante: il lavoro part-time è più positivamente legato alla soddisfazione in paesi in cui gli equilibri di genere sono più sviluppati. Un clima di genere favorevole e il sostegno istituzionale possono invogliare le aziende a modulare l'orario di lavoro per uomini e donne nel full-time, o a investire in un part-time di qualità.

Le discriminazioni indirette si annidano in stereotipi latenti che influenzano, anche in modo inconsapevole, l'agire di tutti i soggetti, comprese le donne, e che incidono sulla definizione delle condizioni di lavoro nel loro complesso, generando segregazione occupazionale e retributiva. A cominciare dalla definizione dei criteri alla base del valore attribuito alle prestazioni lavorative in termini di capacità, competenze, attitudini, quando si stabilisce la retribuzione, o fissati per la distribuzione del salario variabile.

5.2 Part-time e divario salariale

Varie ricerche hanno evidenziato come uno dei principali rischi del lavoro a tempo parziale sia quello del divario salariale di genere. Bardasi e Gornik (2008) esaminano i divari salariali tra le lavoratrici part-time e full-time in sei paesi OCSE a metà degli anni '90. Utilizzando microdati comparabili del *Luxembourg Income Study* (LIS), per Canada, Germania, Italia, Svezia, Regno Unito e Stati Uniti, le studiose analizzano le variazioni tra questi Paesi nella segregazione occupazionale tra lavoratori part-time e full-time, rilevando una penalità salariale tra le lavoratrici part-time in tutti i Paesi, ad eccezione della Svezia. In tutti i paesi, il grado di segregazione occupazionale tra lavoratrici a tempo parziale e a tempo pieno è correlato negativamente con la composizione dei loro salari.

Focalizzando l'attenzione in particolare sul Regno Unito, Madeline Nightingale (2021) valuta il contributo del lavoro part-time al divario di genere nella bassa retribuzione per i dipendenti nel periodo 1996-2016. Nel Regno Unito, il lavoro a tempo parziale è un fenomeno piuttosto diffuso e con una forte connotazione di genere, ma nel periodo preso in esame dalla ricerca, la componente maschile comincia ad aumentare (Dias, Joyce e Parodi, 2018). Questo, tuttavia, non cambia sostanzialmente il divario di genere che si genera attraverso il part-time. Sebbene questa forma contrattuale possa offrire alcuni vantaggi in termini di flessibilità, anche in UK essa tende ad essere diffusa soprattutto nei settori e nei lavori a bassa retribuzione, andando a configurare un profilo di lavoratore/lavoratrice part-time poco pagato e con poche opportunità di progredire verso una retribuzione più alta. L'articolo mostra che i modelli di genere dell'occupazione a tempo pieno e part-time sono di fondamentale importanza per comprendere il divario di genere nella bassa retribuzione per i dipendenti del Regno Unito. Tuttavia, nel periodo 1996-2016 si registra una significativa diminuzione del divario di genere tra i lavori a bassa retribuzione. L'autrice mette questo dato in relazione all'introduzione del salario minimo nazionale e della legislazione sulla parità di trattamento. Questi due fattori hanno aumentato la retribuzione delle lavoratrici a tempo parziale. L'articolo evidenzia anche un altro dato importante:

l'occupazione part-time è un fenomeno che, oltre ad essere fortemente connotato (e connotante) sul piano del genere, è intrapreso in modo preponderante da donne appartenenti a gruppi socio-economici inferiori. Le differenze nell'occupazione a tempo pieno e a tempo parziale possono, quindi, essere particolarmente rilevanti per tenere conto di come le dinamiche di genere producano disuguaglianza.

Su questi temi è utile richiamare anche lo studio di Antonie, Gatto e Plesca (2020) che, utilizzando i dati del Canadian Labour Force Survey (LFS), mostrano il divario retributivo di genere attraverso l'analisi complessiva dei redditi di lavoratori e lavoratrici. Secondo le autrici, il fatto che le analisi sul persistente divario salariale di genere (ampiamente documentato in letteratura) si siano concentrate quasi esclusivamente sul lavoro a tempo pieno, ha messo in ombra ciò che avviene nel part-time. Attraverso un'analisi comparativa, le ricercatrici mostrano gli effetti distorsivi di molte analisi sul divario salariale che non tengono conto della sovrarappresentazione delle donne nel lavoro part-time. Considerando separatamente lavoro pieno e lavoro part-time, il divario salariale viene infatti sottostimato. È dunque necessaria una analisi complessiva per mostrare come nel part-time i premi di produzione giochino un ruolo contraddittorio, perché fanno sparire il divario di genere tra uomini e donne che, nel caso del part-time, non si gioca tanto sulla differenza di salari, ma sull'evidenza che le donne, più premiate, lavorano a part-time non potendo accedere in molti casi all'impiego a tempo pieno.

Per riequilibrare il divario salariale, secondo le autrici bisognerebbe ridurre gli squilibri di genere già al momento della selezione per il tempo pieno e parziale, attraverso un sistema di quote, aumentando la possibilità per le donne di avere un lavoro a tempo pieno, con la necessaria flessibilità in termini orari. Accordi di lavoro flessibile e politiche favorevoli al lavoro e alla famiglia porterebbero a una riduzione del divario salariale di genere, consentendo alle donne di continuare a lavorare a tempo pieno per tutto il loro ciclo di vita. Tali politiche potrebbero includere una assistenza all'infanzia buona e poco costosa o congedi parentali più orientati agli uomini.

5.3 Part-time e divario previdenziale

Una ulteriore conseguenza critica del part-time, ad oggi meno nota e studiata di altre, è quella sul piano previdenziale (Ginn e Arber 1998).

Matteo Jessoula (2022) mette bene in evidenza che in campo pensionistico il divario di genere è tutt'altro che un "falso mito" ma rappresenta piuttosto una criticità da risolvere. Un dato per tutti: il reddito pensionistico medio annuo in Italia delle donne si attesta di poco sopra al 70% di quello degli uomini (16.233 vs. 22.351 euro). Le donne over 65, osserva l'autore, sono maggiormente esposte a una serie di rischi molto concreti, relativi alle questioni reddituali.

Il primo riguarda il "rischio di povertà ed esclusione sociale" per gli individui sopra i 65 anni. Se per gli uomini questo rischio si colloca allo stesso livello in Italia e in Europa (16%), esso risulta invece più alto per le donne, sia rispetto agli uomini in Italia (23%), sia rispetto al dato medio per le donne in Europa, per le quali si ferma al 21%.

Il secondo riguarda il "rischio di povertà relativa", che consente di evidenziare come in Italia le donne over-65 siano non solo maggiormente a rischio di povertà monetaria (l'indice di povertà relativa è stimato da Eurostat al 60% del reddito mediano) rispetto agli uomini (19% vs 13%), ma anche più esposte rispetto alle donne in Europa (19% vs 18%). Il terzo rischio, ovvero quello di una povertà più acuta (deprivazione materiale severa), riguarda le donne italiane over-65 più degli uomini (7.9% vs 5.2%) e più delle altre donne nell'UE (7.9% vs 5.5%).

Il paradosso, che ha portato a parlare di "falso mito", è che l'Italia spende ben più degli altri paesi in pensioni, ma secondo l'autore è *meno efficace nel proteggere le donne da povertà ed esclusione sociale* nella vecchiaia.

“Nonostante il livello delle pensioni mediamente più elevato in Italia rispetto alla maggior parte dei paesi dell'Unione Europea, tutti gli indicatori fotografano una condizione di sistematico svantaggio delle donne anziane non soltanto rispetto agli uomini in Italia ma anche, per quanto concerne la

protezione contro povertà ed esclusione sociale, rispetto alle donne (in media) nell'Unione Europea" (Ibidem, 4).

Non è difficile comprendere le ragioni del divario pensionistico se si parte dalla condizione di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro, non solo in ragione del tasso di occupazione, che in Italia è basso, ma delle condizioni di debolezza rafforzata in cui l'occupazione si sostanzia. Jessoula ricorda infatti che la durata mediana della carriera lavorativa è di circa 25 anni per una donna, contro i 40 degli uomini e che per circa il 30% delle donne la durata della carriera è inferiore ai 14 anni (Tinios, Bettio e Betti 2015). Il legame che le donne hanno con il mondo del lavoro, connotato come abbiamo detto da una *debolezza rafforzata* (tempo determinato + orario ridotto), si ripercuote sulle carriere retributive che sono più brevi e frammentate, ma anche, proprio in relazione al part-time, penalizzate.

Ovviamente tutto questo non riguarda solo l'Italia. Anche in altri paesi europei è possibile parlare di un divario pensionistico di genere essenzialmente dovuto alle differenze nelle storie di vita lavorativa e nelle retribuzioni di riferimento utilizzate per il calcolo della pensione sia nel settore privato che in quello pubblico. È il caso della Francia, ad esempio, Paese in cui il part-time, piuttosto diffuso soprattutto nel settore pubblico, si traduce - come ovunque - in una minore retribuzione e, quindi, in minori contributi. Per questo, come suggeriscono alcune ricerche, è opportuno introdurre misure che prevedano contributi aggiuntivi, in modo da diminuire gli svantaggi per i lavoratori part-time, in particolar modo per le donne (Bonnet, Meurs e Rapoport 2022). Una proposta che, aggiungendosi a quella di intervenire sulla valorizzazione delle interruzioni di contribuzione delle donne per maternità e congedi familiari (Abatemarco e Russolillo 2021), potrebbe contribuire a ridurre il divario pensionistico di genere.

Un caso esemplare rispetto alle implicazioni di genere sopra richiamate è quello dei Paesi Bassi, che in passato è stato definito come «l'unica economia al mondo fondata sul lavoro a tempo parziale» (Freeman 1998, 2) e che è tuttora il Paese all'interno dell'OECD con la più alta quota di lavoratori a part-time. La "rivoluzione del part-time", avviata negli anni '80, è stata il frutto di una scelta di politica pubblica mirata a incentivare l'occupazione delle madri, consentendo una migliore conciliazione negli anni dedicati alla maternità (Pfau-Effinger 1998), ma può essere in parte vista anche come l'esito della mancanza di servizi e strutture di sostegno alla cura, che ha fatto sì che il part-time diventasse una soluzione di ripiego per molte donne (Visser e Vatta 2001). Nel 2001, con l'approvazione del Work and Care Act, il governo olandese si riproponeva di promuovere ulteriormente l'utilizzo del part-time promuovendone l'utilizzo anche per gli uomini, anche in un'ottica di maggiore condivisione dei carichi familiari. Tuttavia, le ricadute di questa forte spinta politica rispetto al lavoro a tempo parziale, pur avendo contribuito ad aumentare l'occupazione femminile, sono state problematiche rispetto a tutte e tre le questioni identificate: l'aumento della segregazione di genere, del gender pay gap e del divario pensionistico, rispetto ai quali i Paesi Bassi presentano valori tra i più alti in Europa. Al contempo la condivisione tra uomini e donne del tempo dedicato alle attività di cura familiari non sembra essere aumentata in modo significativo.

5.4 Altre criticità

Ci sono poi ulteriori fattori che complicano la prospettiva di guardare al part-time come uno strumento di conciliazione *tout court*, utile soprattutto per incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Uno dei problemi su cui si soffermano alcune ricerche è quello della rigidità dell'orario (Webber, William 2008; Landivar, Woods e Livingston 2022). Pur a orario ridotto, il contratto di lavoro part-time non sembra presentare le caratteristiche di flessibilità che lo renderebbero pienamente adatto alle esigenze di conciliazione. Le ricerche mostrano che i lavori part-time in genere mancano dei vantaggi che li potrebbero rendere davvero flessibili in una prospettiva *family-friendly*. Spesso, inoltre, soprattutto alle donne (madri) impegnate nei lavori part-time, viene chiesto di impiegare il tempo in maniera intensiva, prevalentemente in sede, senza grandi possibilità di variare gli orari della loro presenza (Lucifora, Meurs, Villar 2021). In alcune ricerche, inoltre, si mostra che gli uomini impiegati a part-time fanno lavori in cui possono muoversi in maniera più autonoma, ricavando tempo per sé ed eventualmente per la famiglia. Un altro problema è quello della difficoltà di accesso

ai permessi e ai benefit in presenza del contratto part-time. Landivar, Woods e Livingston (2022), utilizzando i dati 2017-18 dell'*American Time Use Survey Leave and Job Flexibilities Module*, dimostrano che le madri impiegate part-time hanno maggiori difficoltà ad accedere al sistema dei benefit e dei permessi. La ricerca inoltre dimostra che il part-time definisce un certo tipo di lavoratore e lavoratrice, bloccato in una posizione medio-bassa, e con accesso a minori benefici. La flessibilità che serve effettivamente a conciliare gli impegni lavorativi con il tempo per sé o per la famiglia è in realtà spesso più legata alle posizioni privilegiate con status e guadagni più elevati. L'articolo mostra che la riduzione dell'orario di lavoro da sola non basta ad offrire un ambiente di lavoro flessibile e favorevole per le madri se limita l'accesso a misure che consentono una gestione adeguata del tempo per sé e per la famiglia, soprattutto in presenza di figli o familiari che hanno bisogno di cure.

6. IL CASO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Rispetto al contesto italiano, il Trentino offre migliori *chance* di lavoro a uomini e donne: il tasso di occupazione maschile registrato negli ultimi vent'anni è sempre risultato superiore sia rispetto all'Italia, sia nel confronto con l'Europa, almeno fino all'arrivo della pandemia, quando la battuta d'arresto appare generalizzata.

La relazione sullo stato delle pari opportunità in Trentino, pubblicata dalla Commissione Pari Opportunità a giugno 2022 mette in luce come il tasso di occupazione femminile in provincia di Trento sia in crescita continua e sempre in linea con i livelli europei, risultando nel 2020 pari al 66,5% (in lieve calo rispetto al 67,2% del 2019). Contestualmente, il *gender gap* occupazionale in Trentino è passato dai 26,3 punti percentuali del 2000 ai 12,4 punti percentuali del 2020.

Nonostante in Trentino il tasso di disoccupazione rilevato negli ultimi vent'anni tra le persone in età superiore ai 15 anni sia sempre risultato complessivamente più basso rispetto a Italia ed Europa, nel 2020 si misura ancora uno scarto tra gli uomini (4,7%) e le donne (5,9%). Si tratta anche in questo caso di un differenziale più basso rispetto alla media nazionale (8,4% per gli uomini e del 10,2% per le donne), ma più elevato rispetto a quella europea (6,8% per i primi e del 7,4% per le seconde).

I dati consentono tuttavia di osservare come, nel periodo successivo alla crisi economica del 2008, che ha colpito duramente settori come costruzioni e industria manifatturiera, si sia assistito a una certa contrazione dei tassi di occupazione maschile, meno visibile nel contesto locale, ma che ha contribuito per un certo arco di tempo alla diminuzione del differenziale di genere. Inoltre, i dati relativi al primo trimestre 2021 – post pandemia, dunque - segnalano che in Trentino la disoccupazione maschile in età tra i 15 e i 74 anni è aumentata dal 4,8% al 7,4%, mentre quella femminile è diminuita dal 5,9% al 4,5% rispetto al 2020.

Uno dei dati più significativi del mercato del lavoro trentino riguarda proprio l'ampia diffusione del part-time, che è probabilmente uno dei fattori che hanno contribuito alla crescita dell'occupazione femminile sul territorio. La provincia di Trento è infatti caratterizzata da una forte presenza di occupazione a part-time, tra le più elevate a livello nazionale ed europeo, ma anche da un ampio differenziale di genere nel ricorso allo strumento (Fig. 12).

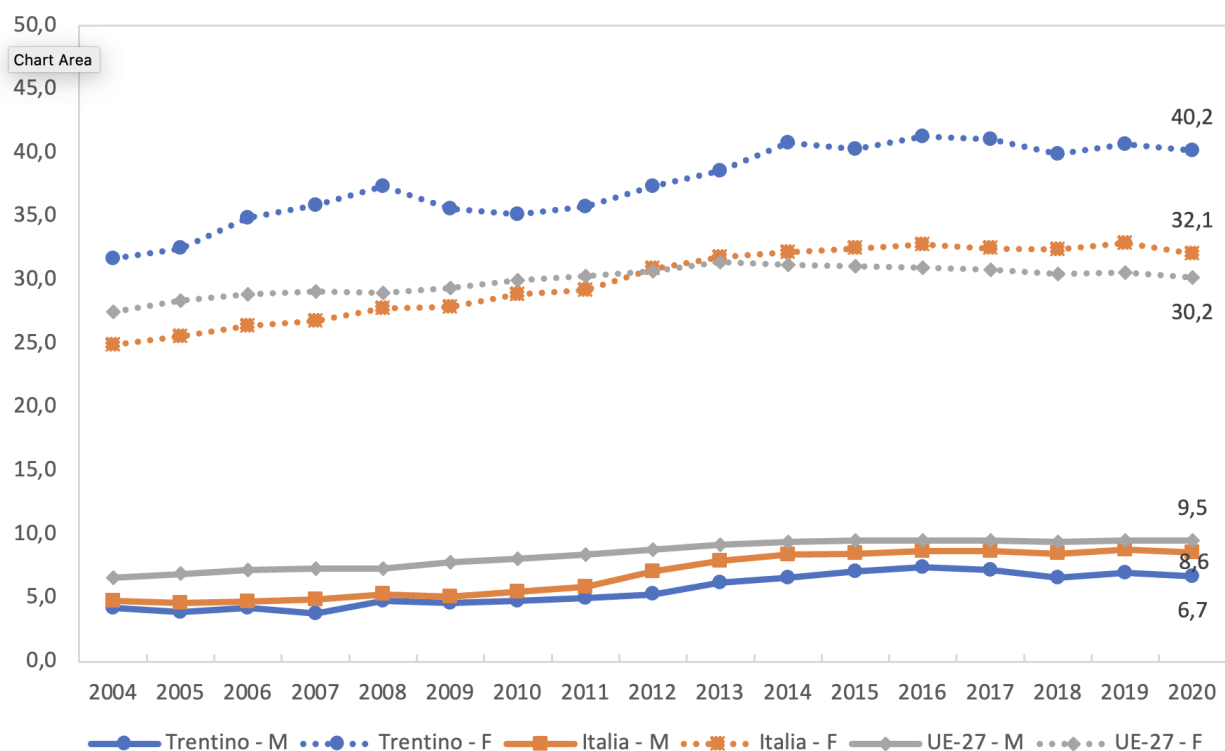


Fig. 12 Quota di occupati a tempo parziale per sesso in Trentino, in Italia e in Europa. Anni 2004-2020 (Fonte: Ispat 2022)

Nel 2020, il 40,2% delle donne trentine occupate aveva un lavoro part-time, contro appena il 6,7% degli uomini. La quota di donne occupate a tempo parziale è aumentata molto in Trentino rispetto al 31,7% del 2004, ma negli ultimi anni, a partire dal 2014, si è assistito a un rallentamento e poi a una contrazione nell'anno dell'arrivo della pandemia. L'incidenza del part-time è cresciuta anche tra gli uomini, rispetto al 4,2% del 2004, ma dopo l'apice del 7,4% nel 2016, si è registrata una diminuzione.

Il settore lavorativo in cui il part-time risulta più diffuso è quello dei servizi, dove è utilizzato dal 39,4% delle donne, rispetto al 10,5% degli uomini. Quello in cui invece lo è meno è il settore industriale, dove è più elevato il differenziale tra donne e uomini (25,8% vs. 2,5%) (Fig. 13).

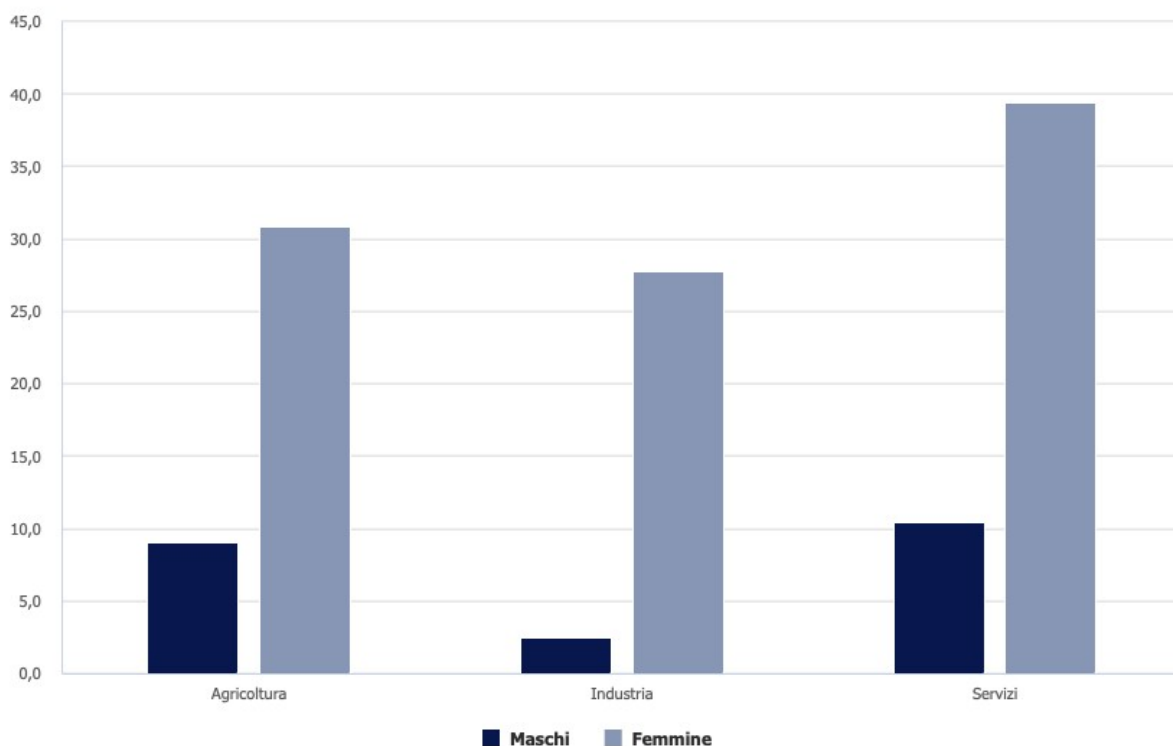


Fig. 13 - Incidenza occupati part-time per genere e settore di attività economica (2021) (Fonte: Elaborazioni ISPAT 2022 su dati ISTAT-ISPAT)

Ad accrescere la quota di part-time in Trentino è stata, almeno inizialmente, la scelta di estendere al 35% il limite massimo di contratti a tempo parziale nel comparto del pubblico impiego, rispetto al 25% previsto a livello nazionale. Secondo i dati dell'indagine Ispat (2022), l'istituto di statistica della Provincia di Trento, sul personale della pubblica amministrazione, la crescita dell'utilizzo dell'orario a tempo parziale, a cui ricorre il 26% del personale, si è arrestata nel 2020.

Anche in Trentino si osserva un aumento significativo di coloro che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale in mancanza di occasioni di impiego a tempo pieno (part time involontario) (Fig. 14).

L'incidenza del part-time involontario, nel 2020 è pari al 17,8% tra le lavoratrici trentine (vs. 3,7% tra i lavoratori), un dato quindi leggermente più contenuto rispetto a quello nazionale (19,6% vs. 6,4%). Anche nella provincia di Trento la crescita del part-time, particolarmente significativa dopo il 2008, può essere letta come una delle strategie messe in atto dalle aziende per affrontare la crisi. Dopo il 2015, la quota di part-time involontario nella forza lavoro registra un andamento più stabile e, in Trentino, un lieve incremento per lavoratrici e lavoratori con l'arrivo della pandemia nel 2020.

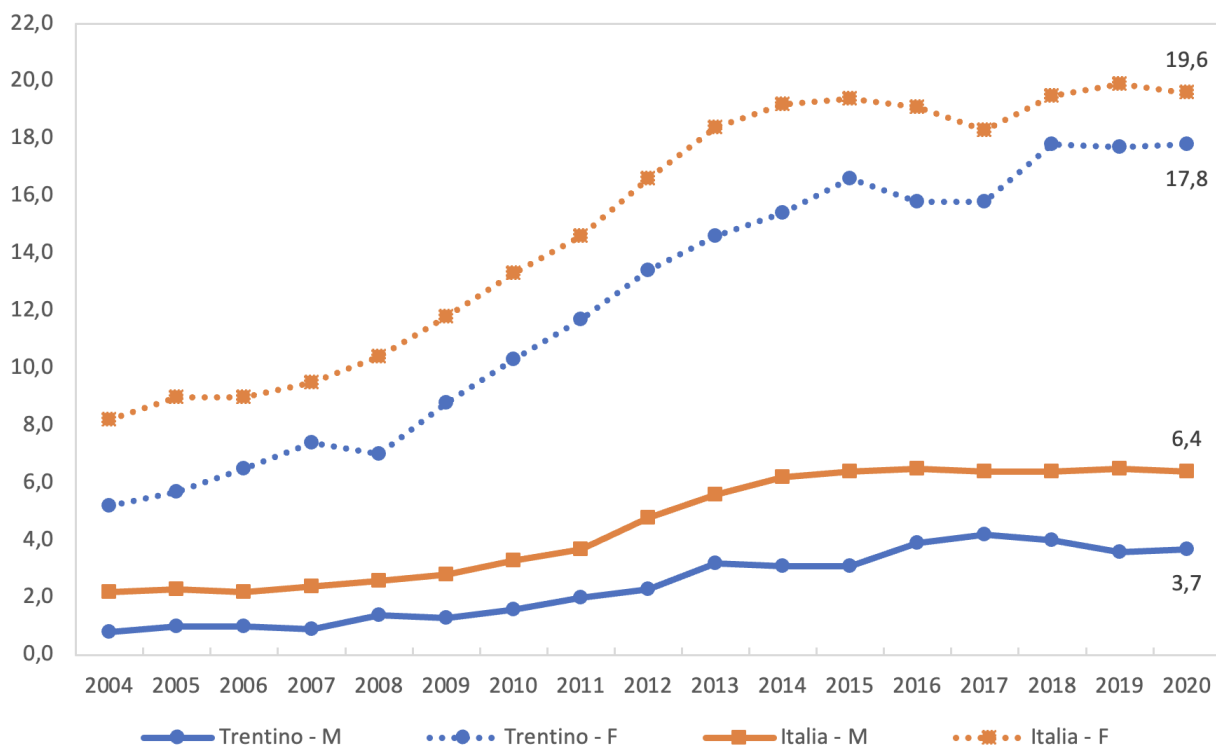


Fig. 14 - Quota di part-time involontario per sesso in Trentino e in Italia. Anni 2004-2020 (Fonte: Ispat 2022).

È importante ricordare come l'elevata presenza di lavoro a tempo parziale in Trentino si traduca in un più elevato divario salariale e previdenziale. Per quanto riguarda il primo fenomeno, Ispat (2022b) evidenzia come il Trentino si connota per un significativo differenziale salariale di genere, pari al 13%, rispetto al 4,2% a livello nazionale. Il comunicato Ispat sottolinea, proprio per l'elevata incidenza di donne impiegate a tempo parziale rispetto agli uomini, l'esigenza di fornire indici distinti tra lavoro part-time e full-time (15,2% per il primo vs. 8,3% per il secondo). Sul fronte invece del divario pensionistico, secondo i dati Inps (2022) nella regione Trentino-Alto Adige il 76% delle donne (rispetto al 32% degli uomini) riceve un assegno pensionistico di vecchiaia inferiore ai 1.000 euro. Le pensioni più elevate (sopra i 2.000 euro) vanno per il 25% agli uomini e solo per il 5% alle donne. In Trentino la pensione media maschile è pari a 1.916 euro al mese, rispetto agli 808 euro di quella percepita dalle donne. Se si guarda specificamente al settore pubblico, si rileva che la pensione media delle donne è del 33% in meno rispetto a quella degli uomini. Più ampio è il divario nel lavoro autonomo, che arriva al 42%.

È infine utile evidenziare come il lavoro delle donne in Trentino si connota anche per una elevata presenza di contratti a tempo determinato. Come abbiamo visto in precedenza, la combinazione di lavoro a tempo determinato e part-time può portare a una situazione di "debolezza rafforzata".

Nel 2020, oltre una donna su cinque occupate alle dipendenze lavorava a tempo determinato (il 21,2% contro il 16,2% dei lavoratori). Il divario di genere in queste forme di lavoro è particolarmente evidente in Trentino, mentre a livello italiano, con il 15,3% per le donne e il 14,9% per gli uomini, e in Europa (14,2% e 13%) si rileva un maggiore equilibrio di genere. Rispetto al 2004, si è nel tempo assistito a un aumento progressivo del ricorso a forme di lavoro a termine, che ha riguardato uomini e donne in Trentino e in Italia, in controtendenza rispetto all'andamento più stabile registrato a livello europeo. Secondo l'ultimo rapporto Inapp, nel 2021 la regione Trentino-Alto Adige ha sottoscritto il maggior numero di nuovi contratti femminili, ma solo il 7,2% è a tempo indeterminato (Inapp 2021).

Per il tempo indeterminato risulta in costante crescita l'incidenza del personale femminile che raggiunge nel 2020 quasi il 70% del totale.

Con riferimento alla sola Amministrazione locale, in Trentino l'incidenza del personale con contratto a tempo determinato e, in generale, con una tipologia di lavoro flessibile supera il 13% e risulta nell'ultimo periodo in aumento rispetto al numero complessivo dei contratti a tempo indeterminato.

7. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Questo contributo ha cercato di fornire un inquadramento complessivo, per quanto sintetico, rispetto allo strumento del part-time, mettendone in evidenza anche le principali ambivalenze e criticità.

In linea di principio, l'occupazione a tempo parziale può rappresentare una opzione di vita sostenibile per l'esistenza di donne e uomini e contribuire al benessere di chi la sceglie, nella misura in cui tuttavia si tratti effettivamente di una scelta volontaria, che offra la possibilità di un lavoro di qualità (Visser, Vatta 2001). In tal senso, vari studi hanno messo in evidenza come gli effetti del part-time sull'equilibrio tra lavoro e vita privata derivino da tre diversi fattori: il numero di ore di lavoro; il programma di lavoro; la volontarietà della scelta. Se si considerano contemporaneamente questi tre elementi, è possibile sostenere che un migliore equilibrio dipenda dalla libera scelta di svolgere un determinato (e più circoscritto) numero di ore di lavoro, compatibile con gli impegni personali e svolgendo un'attività adeguatamente riconosciuta. Tuttavia, questa combinazione appare piuttosto rara: in misura crescente oggi un contratto part-time implica in realtà lavorare in orari che poco si prestano alla conciliazione con gli impegni familiari, con conseguenti implicazioni negative anche sul livello di benessere e soddisfazione lavorativa (ILO 2023). Al contempo è stato osservato come il part-time possa rappresentare una sorta di 'trappola' per chi lo utilizza (Poggio 2010) in termini di opportunità di carriera e sviluppo professionale, così come di riconoscimento economico e previdenziale, oltre che di accesso a benefit aziendali.

In questa sezione conclusiva vorremmo fornire alcuni stimoli e proposte di *policy*, sia a livello macro, ovvero di politiche pubbliche, che a livello meso, ovvero di interventi organizzativi, di cui sarebbe importante tenere conto al fine di promuovere un uso migliorativo di questo strumento.

Sul piano delle politiche pubbliche, abbiamo visto come - in particolare nel nostro Paese - il part-time sia stato pensato da un lato come uno strumento privilegiato per promuovere l'occupazione delle donne con figli e magari anche facilitarne il rientro dopo una eventuale uscita per maternità, in un più generale contesto in cui le politiche specifiche di conciliazione tra lavoro per la famiglia e lavoro per il mercato rimangono limitate. Dall'altro, abbiamo messo in luce come, nel tempo, sempre più questo strumento sia diventato un classico dispositivo di flessibilità che, a fronte delle crisi che si sono susseguite nel corso degli ultimi anni, e che hanno impattato in modo rilevante sul mondo del lavoro, è servito soprattutto per contenere i costi del lavoro. In questo contesto si è anche assistito a un rilevante incremento del part-time involontario, un fenomeno che ci parla di una offerta di lavoro che eccede la domanda. Come abbiamo potuto osservare anche attraverso i dati Inapp (2022), in Italia molte persone, in particolare donne, con contratti di lavoro a part-time si trovano a vivere una condizione di sotto occupazione e di debolezza rafforzata (contratti a tempo + orario ridotto).

Quella che avrebbe dovuto essere una modalità di lavoro mirata a facilitare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata per tutti, si è dunque rivelata rispondere solo in misura ridotta alle esigenze di cura, così come ad altre esigenze nelle diverse fasi del ciclo di vita delle donne e degli uomini: in Italia solo il 4,7% degli uomini occupati lavora part-time, ancora una volta la percentuale più bassa insieme alla Spagna e prima della Grecia, e la formazione corrisponde solo all'11,5% delle motivazioni maschili, mentre il concorso alle attività di cura risulta irrilevante. Come è stato recentemente dimostrato e come era d'altra parte prevedibile (Anxo et al. 2007), le differenze di genere nella divisione del lavoro appaiono limitate nelle fasi iniziale e finale della vita attiva, mentre si acuiscono in quelle intermedie in tutti i paesi; ma, al di là delle norme sociali, le disuguaglianze si riducono in quei paesi che adottano più efficaci e diffuse politiche di conciliazione (paesi scandinavi e Francia): tra queste figurano le strutture di assistenza, ma anche un part-time volontario, reversibile, di qualità.

E' dunque necessario che la normativa e le pratiche di contrattazione legate al part-time tengano conto delle potenzialità di questo strumento, ma anche dei rischi impliciti. E' opportuno in questa direzione farne sempre di più uno strumento non solo e non specificatamente finalizzato all'occupazione femminile. Questo servirebbe a scoraggiare la riproposizione di coordinate di genere di tipo tradizionale. In Europa e nell'Ocse le donne hanno infatti aumentato le ore di lavoro per il mercato molto più di quanto gli uomini abbiano aumentato le loro per la famiglia (Gershuny 2000): un fenomeno che appare fondamentalmente legato alle disuguaglianze di genere

che attraversano la società e il mondo del lavoro. Per questo è importante intervenire anche tramite misure di welfare: misure specifiche di sostegno al lavoro di cura potrebbero infatti consentire una scelta che sia effettivamente volontaria verso il part-time.

Inoltre, abbiamo visto come l'incentivazione della flessibilità oraria sia stata perseguita senza sufficienti garanzie sulla qualità del lavoro, dando luogo a condizioni lavorative "discriminate, marginali, accessorie" (Villa 2004). Misure di sostegno alla formazione e alla progressione professionale, potrebbero intervenire proprio sul tema della qualità del lavoro.

In forza di queste acquisizioni e con l'obiettivo di fare del part-time una forma universale di riduzione flessibile dell'orario, più recentemente alcuni paesi dell'Europa del Nord (Paesi Bassi e Scandinavia) stanno riconsiderando l'opportunità di incentivare la sostituzione del modello "a una carriera e mezzo" con quello basato sul "tempo parziale lungo" per entrambi i partner, incentivando l'armonizzazione dei compiti all'interno delle coppie e il coinvolgimento dei padri nelle attività di cura (in tal senso particolarmente importante è il riconoscimento e la promozione del congedo di paternità).

Potrebbe invece valere la pena di valorizzare maggiormente l'utilizzo del part-time come strumento per favorire un'uscita progressiva dal mercato del lavoro, anche a fronte dell'allungamento dell'età pensionabile. Lo strumento del part-time agevolato, introdotto nel 2016, esclude i dipendenti pubblici e statali, così come i lavoratori autonomi e quelli del privato con contratto a termine.

Guardando invece al piano organizzativo, è possibile identificare varie iniziative mirate a una gestione più appropriata di questo strumento, in grado di rispondere più efficacemente alle esigenze di conciliazione, riducendo o evitando le possibili ricadute negative sul piano dell'equità di genere.

Un primo aspetto da considerare è la tendenza ancora diffusa in molte organizzazioni a considerare il part-time come l'unica soluzione possibile o comunque lo strumento privilegiato di conciliazione, quando invece esistono numerose altre possibilità, che passano anche per la combinazione di dispositivi diversi che intervengono sia sulla flessibilità oraria che su quella spaziale a favore di lavoratrici e lavoratori (es. personalizzazione degli orari, smart working, lavori a isole...), oppure su servizi e dispositivi di supporto alla conciliazione (nidi aziendali, servizi all'infanzia o di assistenza ai familiari, servizi di prossimità...) (Poggio, Murgia e De Bon 2010).

Un secondo elemento che riteniamo importante richiamare riguarda gli stereotipi spesso associati al lavoro a tempo parziale e le implicazioni che essi possono avere rispetto alle persone che lo utilizzano, soprattutto nei casi in cui si tratti della modalità volontaria: in questi casi spesso datori di lavoro e responsabili tendono a considerare coloro che svolgono lavoro a tempo parziale come risorse meno interessanti sul piano professionale, su cui non vale la pena di investire, generando talvolta circoli viziosi di autosvalutazione e disimpegno negli stessi soggetti. È utile peraltro ricordare che esistono tipologie di orario molto diverse anche nell'ambito del lavoro part-time, che in alcuni casi sono molto simili a quelle full-time.

Una terza considerazione riguarda la presenza di contingenti massimi di personale a part-time all'interno delle organizzazioni: un fattore che in molti casi fa sì che chi lo ottiene tenda a non lasciarlo per il timore di non poterlo poi riottenere. In realtà sarebbe importante adottare una diversa visione, meno focalizzata su una gestione puramente amministrativo-contabile dello strumento e più orientata ad una gestione strategica, in una prospettiva attenta ai corsi di vita. Partendo dalla consapevolezza che il part-time può sicuramente rappresentare uno strumento utile in specifiche fasi e contingenze biografiche - nascita dei figli, impegni di studio o di altro tipo, malattia di familiari... - per consentire a coloro che le vivono di mantenere l'attività lavorativa riducendo le ore di impegno, ma che il suo utilizzo per tempi lunghi possa generare alcune ripercussioni critiche. Sempre in questa prospettiva da un lato andrebbe superata sia la prassi diffusa, sia in alcuni casi quei vincoli stabiliti, che rendono il part-time incompatibile con ruoli di responsabilità, dall'altro si potrebbe operare nella direzione di compensare economicamente la fase di part-time, anche in termini previdenziali. Si segnala inoltre l'esigenza di evitare l'esclusione di lavoratori e lavoratrici part-time dall'accesso alle varie opportunità disponibili per il personale, dalla formazione ai benefit aziendali.

Infine, sul piano delle implicazioni negative in termini previdenziali, si sottolinea l'importanza di svolgere un capillare lavoro di informazione e sensibilizzazione su lavoratrici e lavoratori, in modo tale da aumentare la loro consapevolezza rispetto a questo problema.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Abatemarco, A, Russolillo, M. (2021) Il gender gap delle pensioni, *InGenere.it*.
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., Tertilt, M. (2020) *The impact of COVID-19 on gender equality*, National Bureau of Economic Research.
- Antonie, L., Gatto, L., Plesca, M. (2020) Full-Time and Part-Time Work and the Gender Wage Gap. *Atlantic Economic Journal*, 48, 313–326.
- Balbo, L. (1978) *La doppia presenza*, *Inchiesta*, 32, 3-6.
- Barbier, J.C., Nadel, H. (2002) *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Roma, Donzelli.
- Bardasi, E., Gornick, J.C. (2008) Working for less? Women's part-time wage penalties across countries, *Feminist Economics*, 14(1), 37-72.
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., Eckner, J. (2019) Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative analysis of satisfaction with work–life balance, *European Societies*, 21(3), 378-402
- Benshop, I., Dooreward, H. (1998), Covered by Equality, The Gender Subtext of Organizations, *Organization Studies*, 19(5), 787-805
- Boeri T, Del Boca D, Pissarides C (eds) (2005) *Women at Work: An Economic Perspective*. Oxford, Oxford University Press.
- Boeri, T. and Garibaldi (2007) Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect?, *The Economic Journal* 117 (521), F357-F385
- Bombardieri, S. Milena, S.S., Viale, V. (2022) Conciliazione vita lavoro e diseguaglianze di genere. Dal contesto all'impatto sul mercato del lavoro, *Rivista giuridica del Mezzogiorno*, 3, 741-770.
- Bonnet C., Meurs D., Rapoport B. (2022) Gender pension gaps along the distribution: An application to the French case, *Journal of Pension Economics and Finance*, 21, 76–98
- Buddelmeyer, H., Mourre, G., Ward, M. (2008) *Why do Europeans work part-time? A cross-country panel analysis* (Document de travail de la banque Centrale européenne No. 872). Francfort-sur-le-Main.
- Burchi, S., Samuk, S. (2021) Being a nomad in one's home: The case of Italian women during Covid-19, *Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali*, 11(22), 83-95.
- Carreri, A., Dordoni, A. (2020) Academic and Research Work from Home during the COVID-19 Pandemic in Italy: A Gender Perspective. *Italian Sociological Review*, 10(3S), 821-845.
- Cavarra R. (2007) Famiglia, lavoro atipico e identità, in Cavarra R., Rella P. (a cura di), *Flessibilità senza sicurezza*, Milano, FrancoAngeli.
- Chung, H., van der Lippe, T. (2020) Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Soc Indic Res*, 151, 365–38.
- Cimaglia M., Corbisiero F., Rizza R. (2009) *Tra imprese e lavoratori*, Milano: Bruno Mondadori
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., Scarborough, W. J. (2020) COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organisation*, 1(12), 1-12.
- Commissione Pari Opportunità Provincia Autonoma di Trento (2022) *Le Pari Opportunità in Trentino*, Provincia Autonoma di Trento.
- Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C. (2009) Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective. *Oxford Economic Papers*, 61, 147–171.
- Dias M.C., Joyce R., Parodi F. (2018) *The Gender Pay Gap in the UK: Children and Experience in Work*. London: Institute for Fiscal Studies.
- Dieckhoff M, Gash V, Mertens A, et al. (2016) A stalled revolution? What can we learn from women's drop-out to part-time jobs: A comparative analysis of Germany and the UK. *Research in Social Stratification and Mobility*, 46, 129–140.
- Eurofound (2017) *Estimating labour market slack in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Freeman, R. (1998) War of the models: Which labour market institutions for the 21st century?, *Labour Economics*, 5 (1), 1-24.
- Gadrey, N., Jany-Catrice, F., Pernod-Lemattre, M. (2006) The working conditions of blue-collar and white-collar workers in France compared: A question of time. *Decent working time. New trends, new issues*. International Labour Office, 265–285.
- Garcia Ortiz, P., Cosimi, L. (2015) L'evoluzione del lavoro a tempo parziale in Spagna e Italia: una questione di genere? *Sociologia e Politiche Sociali*, 1, 125-143

- Gershuny, J. (2000) *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford, Oxford University Press.
- Ginn, J., S. Arber (1998) 'How Does Part-Time Work Lead to Low Pension Income?', in J. O'Reilly and C. Fagan (a cura di) *Part-Time Prospects*. London, Routledge, 156-74.
- Gregory M., Connolly S. (2008), Feature: the price of reconciliation: part-time work, families and women's satisfaction, *The Economic Journal*, 118, 1-7
- Gualtieri, V., Rosselli, A., Rossi, M.C. (2020) Part-time pubblici e privati, *InGenere*, 07/09 (<https://www.ingenere.it/articoli/part-time-pubblici-privati>)
- Hochschild, A.R. (1983) *The managed heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Hochschild A.R., Machung A. (1989) *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, Viking.
- ILO (1997) *Convenzione ILO 24 giugno 1997, n.175. Convenzione sul lavoro a tempo parziale. Art.1.*
- ILO (2019) *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all*, Ginevra.
- ILO (2020) *The Covid-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, Ginevra.
- ILO (2022) *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, Ginevra.
- INAPP (2022) *Gender Policies Report 2022*.
- INPS (2022) *Prestazioni pensionistiche e beneficiari del sistema pensionistico italiano*, Roma
- ISPAT (2022a) *Le caratteristiche del mercato del lavoro in Trentino - anno 2020*, Trento.
- ISPAT (2022) - *Il Gender Pay Gap in Trentino - anno 2020*, Trento.
- Jepsen, M. (2000) What Do We Know about the Link between Low Pay, Gender, and Part-Time Work?, *Transfer* 6(4), 673-86.
- Jessoula, M. (2022) *Donne e pensioni: il "gender gap" falso mito della previdenza in Italia?* Nota 8/2022 Osservatorio Coesione Sociale
- Landivar, L. C., Woods R. A, Livingston G.M. (2022) *Does part-time work offer flexibility to employed mothers?*, Monthly Labor Review, U.S. Bureau of Labor Statistics, Febbraio.
- Lucifora C., Meurs D., Villar E. (2021) The "mommy track" in the workplace. Evidence from a large French firm, *Labour Economics*, 72.
- Nightingale, M. (2021) Part-time employment and the gender gap in low pay for UK employees: what changed over the period 1996–2016?, *Community, Work and Family*, 24(3), 272–290.
- O'Reilly, J., Fagan, C. (a cura di) (1998) *Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North American and the Pacific Rim*, London: Routledge.
- Ortiz, G.P, Cosimi, L. (2015) L'evoluzione del lavoro a tempo parziale in Spagna e Italia: una questione di genere? *Sociologia e politiche sociali*, 1, 125-143
- Pernod, M. (2014) Part-Time Work, in *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*.
- Pfau-Effinger, B. (1998) *Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands?* in J. O'Reilly and C. Fagan (a cura di) *Part-time prospects*, London: Routledge, 177-98.
- Piazza, M. (2006) Il circolo virtuoso tra carriere e conciliazione nelle organizzazioni. Analisi e proposte emerse nella ricerca-azione. *I Quaderni di Gelso*, n. 4, Trento, Dipartimento di Sociologia e ricerca Sociale.
- Piccone Stella S., Salmieri L. (2007) Foto di coppia con bambino. La rincorsa quotidiana dei genitori flessibili, in Piccone Stella S. (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Roma, Carocci.
- Poggio, B. (2007) *L'isola che non c'è. Pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuove precarietà*, Trento, Dipartimento di Sociologia e ricerca Sociale
- Poggio, B. (2010) Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole, *Sociologia del Lavoro*, 119, 65-77.
- Poggio, B. (2020) Se il virus non è democratico. Squilibri di genere nella pandemia. *Sociologie*, 1(1), 37-50.
- Poggio, B., Murgia, A., De Bon, M. (2010) *Interventi organizzativi e politiche di genere*, Roma, Carocci.
- Power, K. (2020) The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families, *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1), 67-73.
- Reichelt, M. Makovi, K, Sargsyan, A. (2021) The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes, *European Societies*, 23(sup1), 228-245.
- Rinaldi, A. (2022) Le donne italiane e il mercato del lavoro, *Il Mulino*, 4, ottobre-dicembre
- Sabatinelli, S., Pavolini, E. (2021) Le politiche familiari fra servizi all'infanzia e conciliazione famiglia-lavoro ai tempi del Covid-19, *Politiche Sociali*, 2, maggio-agosto

- Samek Lodovici, M., Semenza, R. (2004) *Il lavoro part-time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Angeli, Milano.
- Save the Children (2021) *Le equilibriste. La maternità in Italia*, Roma.
- Schmid, G. (1995) Is Full Employment Still Possible? Traditional Labour Markets as a New Strategy of Labour Market Policy. *Economic and Industrial Democracy* 16(4), 429–56.
- Signorelli, A. (2006) *L'altra faccia del part-time. Il punto di vista dei lavoratori su part-time e flessibilità*, Milano, Angeli.
- Signorelli, A., De Vita, L., Santomieri, K. (2010) L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione, *Sociologia del lavoro*, 119, 41-64.
- Simonazzi, A. (a cura di) (2006) *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Roma, Carocci.
- Sparreboom, T. (2014) Travail à temps partiel, ségrégation professionnelle et égalité entre hommes et femmes en Europe, *Revue internationale du Travail*, 153(2).
- Tinios, P., Bettio, F., Betti, G. (2015) *Men, women and pensions*, European Commission.
- Villa, P. (2004) Lavoro a tempo parziale, occupazione femminile e conciliazione nei paesi europei, in M. Samek Lodovici, R. Semenza (a cura di), *Il lavoro part-time: anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Milano, Franco Angeli, 29-51.
- Visser, J., Vatta, A. (2001) Piena occupazione fondata sul part-time: il «miracolo olandese», *Stato e mercato*, 62(2), 293-335
- Walsh, J. (1999) Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and their Orientations to Work and Working Hours, *Work, Employment and Society*, 13(2), 179–203.
- Warren, T. (2010). Penalties of part-time work across Europe. In J. Scott, R. Crompton e C. Lyonnette (a cura di), *Gender inequalities in the 21st century, new barriers and continuing constraints*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Warren T., Lyonette C. (2018) Good, bad and very bad part-time jobs for women? Re-examining the importance of occupational class for job quality since the 'Great Recession' in Britain. *Work, Employment and Society* 32(4), 747–767.
- Webber, G., Williams, C. (2008) Mothers in "Good" and "Bad" Part-time Jobs, *Gender & Society*, 22(6), 752-777.
- Weeks, K. (2007) Life Within and Against Work: Affective Labor, Feminist Critique, and Post-Fordist Politics, *Ephemera*, 7(1).
- Zabatta, L. (2021) Perché le donne guadagnano di meno, *Ingenere.it*.

Analisi dell'utilizzo del part-time da parte delle organizzazioni certificate Family Audit



Febbraio 2024

Fonte: sistema informativo Agenzia per la Coesione Sociale della Provincia Autonoma di Trento

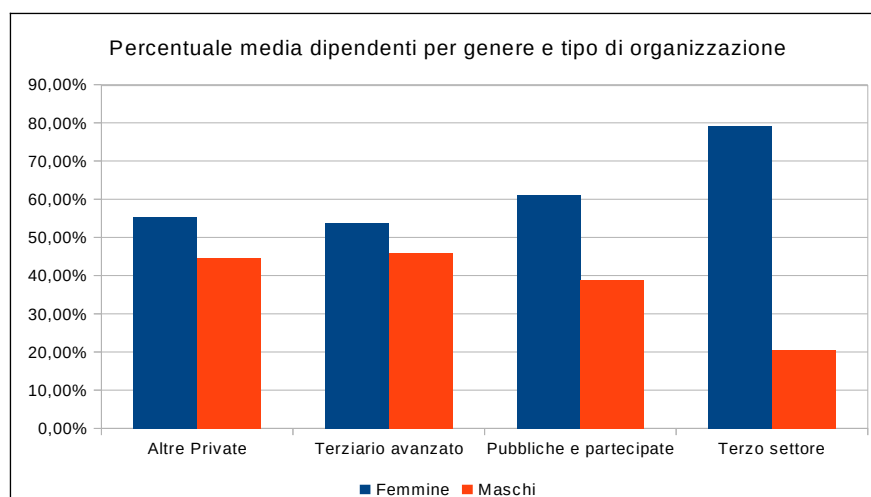


La presente analisi riguarda l'utilizzo del part-time da parte del personale di 188 organizzazioni che hanno conseguito la certificazione Family Audit ed hanno presentato un modello di rilevazione dati relativo all'anno 2022 o 2023. Il modello di rilevazione dati è un foglio elettronico, incluso tra gli strumenti della certificazione previsti dalle Linee guida in vigore, attraverso il quale ciascuna organizzazione aderente comunica annualmente i dati relativi al proprio personale utili alla individuazione delle azioni da includere nel Piano aziendale di conciliazione vita-lavoro e alla verifica nel tempo dell'andamento di una serie di indicatori. I modelli presentati sono elaborati dall'Agenzia per la Coesione Sociale, la quale restituisce alle organizzazioni sintesi grafiche e numeriche attraverso le quali le esse possono anche confrontare i propri indicatori con quelli di altre organizzazioni simili in un'ottica di *benchmark*.

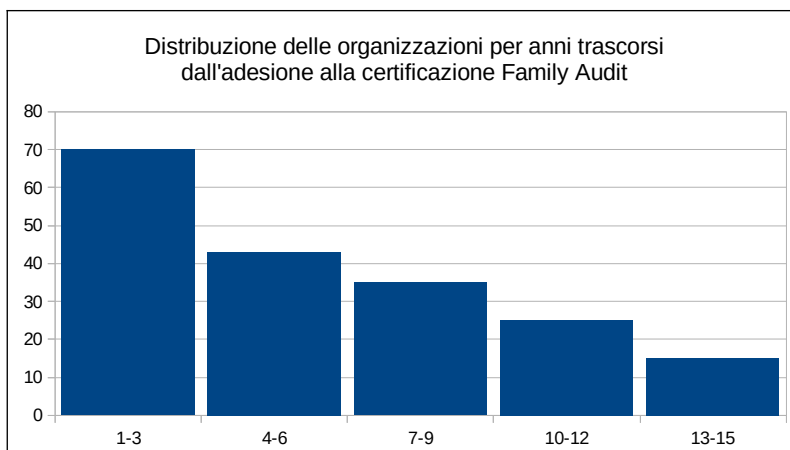
La scelta di limitare l'analisi ai soli modelli presentati negli ultimi due anni (in totale le organizzazioni che hanno ricevuto la certificazione ed hanno pertanto presentato almeno un modello di rilevazione sono 316) è legata all'esigenza di avere dati il più possibile confrontabili tra loro e non influenzati dalle dinamiche di fondo del mercato del lavoro (si pensi ad esempio ai cambiamenti di struttura rilevabili confrontando la situazione pre e post pandemia).

Le organizzazioni analizzate sono per un terzo (62 su 188) pubbliche o partecipate e per i due terzi (126) private. Circa la metà del campione ha più di 100 dipendenti (93 organizzazioni, pari al 49,5% del totale), e di queste 28 (14,9%) superano i 500 addetti. Tra le più piccole, invece, 68 (36,2%) hanno tra 21 e 100 dipendenti e 27 (14,4%) non arrivano alle 20 unità.

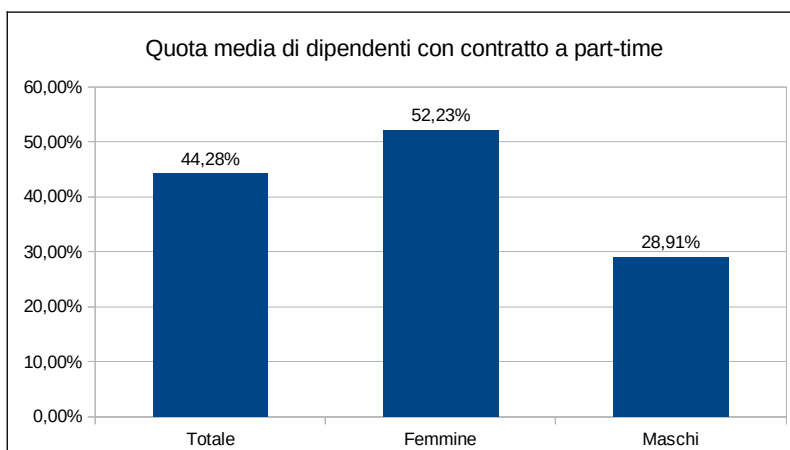
Il 63,8% delle organizzazioni ha sede nella Provincia Autonoma di Trento (120 processi). Le organizzazioni analizzate si caratterizzano per una spiccata prevalenza della componente femminile, che si attesta in media al 65,7%. In particolare, tale prevalenza si registra in ciascuno dei raggruppamenti utilizzati per la classificazione delle organizzazioni ai fini di rielaborazione e confronto, ma è più accentuata nel gruppo "Pubbliche e partecipate" con il 61,2% di dipendenti donne in media e, soprattutto, "Terzo settore" - composto per la maggior parte da Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona e cooperative sociali - dove tale percentuale sale al 73,3%.



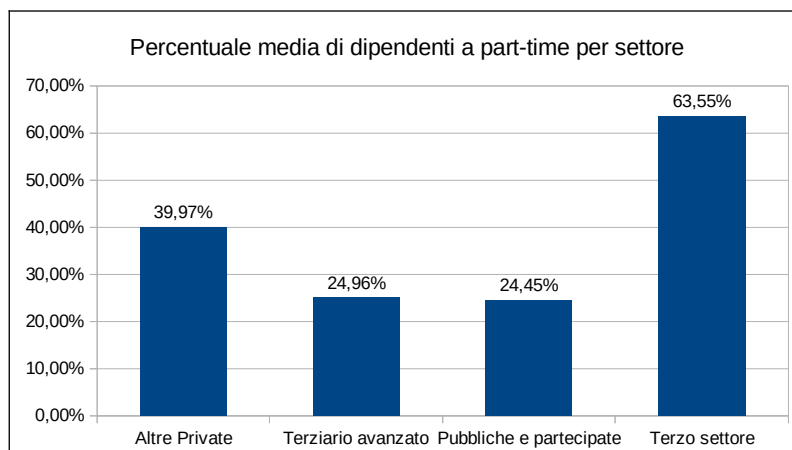
La figura successiva ci permette di osservare come oltre un terzo dei processi (70, pari al 37,2%) sia stato avviato da meno di 4 anni. L'andamento decrescente della distribuzione è connesso all'aumento della diffusione della certificazione nel tempo e al fatto che alcuni dei processi iniziati in passato sono successivamente terminati.



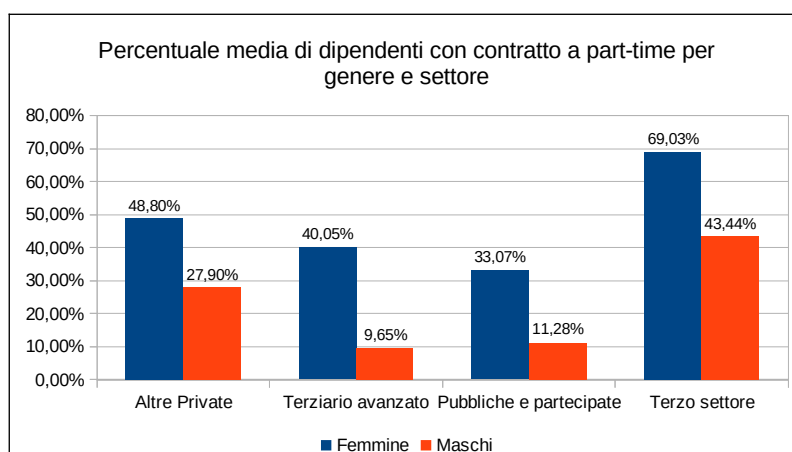
Venendo all'oggetto specifico di questo report, ovvero la diffusione e l'utilizzo del part-time da parte del personale delle organizzazioni, il primo dato presentato riguarda la quota media di dipendenti che adottano questa modalità lavorativa: essa si attesta al 44,3%, con le donne che superano nettamente gli uomini ricorrendovi in media nel 52,2% dei casi contro il 28,9% dei secondi.



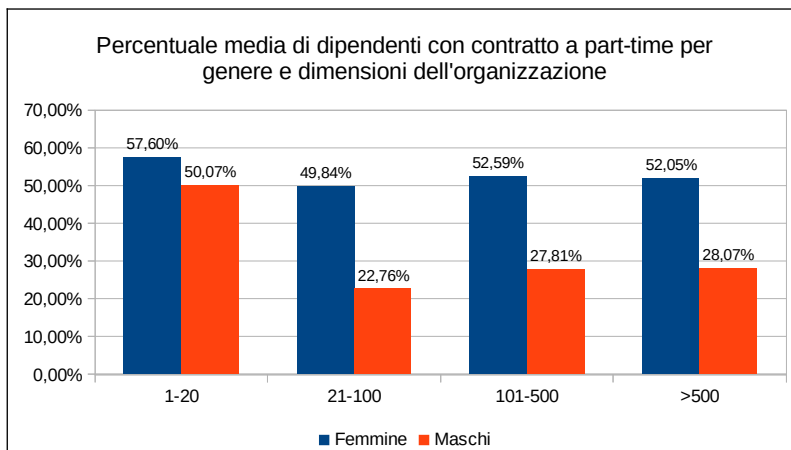
Se scomponiamo questo dato per i raggruppamenti di organizzazioni introdotti in precedenza (figura successiva), osserviamo come il ricorso al part-time caratterizzi soprattutto il gruppo "Terzo settore", con il 63,5% del personale con contratto a tempo parziale. Il secondo gruppo per diffusione di tale articolazione di orario è quello delle "Altre private" (40,0% di dipendenti a part-time), mentre tra le organizzazioni del "Terziario avanzato" e "Pubbliche o partecipate" il valore si attesta intorno al 25%.



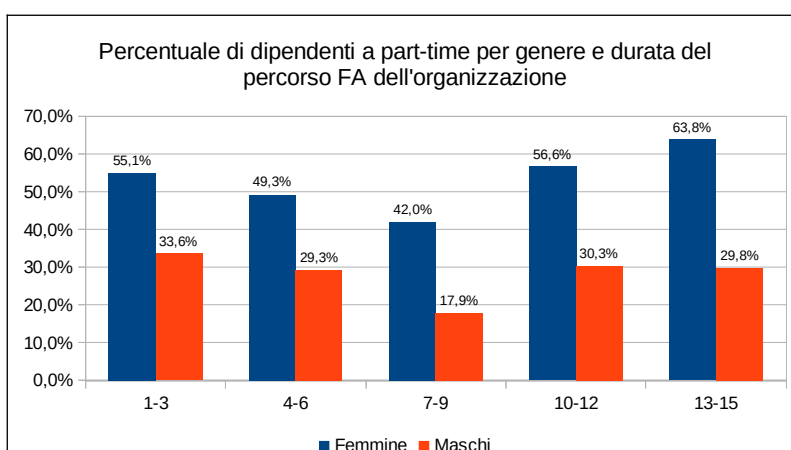
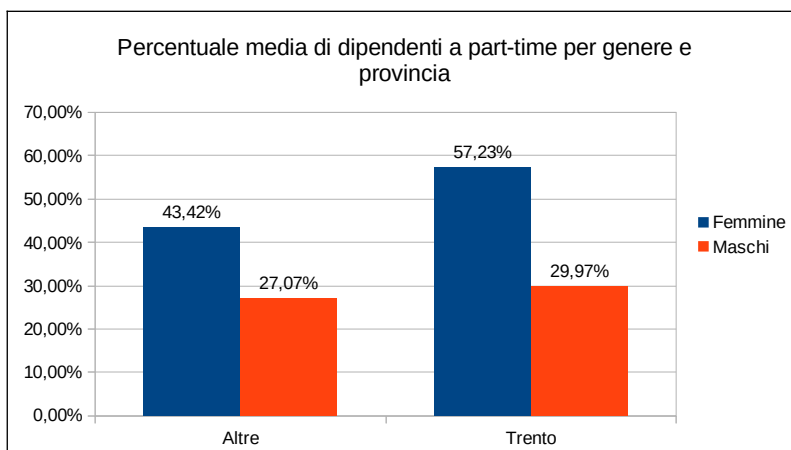
Guardando alle differenze tra i generi all'interno di ciascuno dei gruppi possiamo notare uno sbilanciamento sulla componente femminile, soprattutto all'interno delle organizzazioni del "Terziario avanzato" (nel quale le donne registrano un utilizzo del tempo parziale con una frequenza di oltre 4 volte superiore a quella degli uomini) e delle organizzazioni "Pubbliche e partecipate" (frequenza 3 volte maggiore). Più equilibrio si registra negli altri due raggruppamenti, in cui comunque le donne utilizzano il part-time sempre almeno 1,5 volte più frequentemente degli uomini. Riteniamo che questa situazione (maggiore diffusione del t.p. e più equilibrio tra i generi) derivi anche dalla presenza tra quelle del "Terzo settore" e "Altre private" di numerose aziende che utilizzano contratti a tempo parziale per ragioni organizzative.



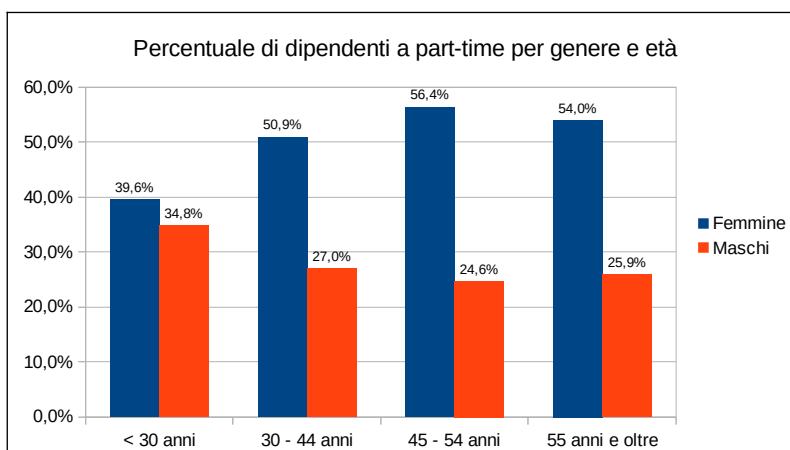
Le dimensioni aziendali non sembrano influenzare il fenomeno oggetto della nostra analisi, salvo un più largo utilizzo (54,7% del personale) del tempo parziale e con maggior equilibrio tra i generi all'interno delle organizzazioni di piccole dimensioni (fino a 20 addetti).



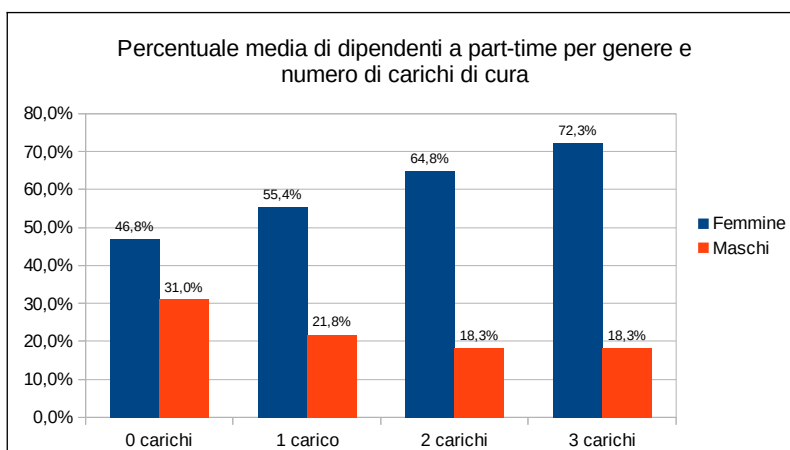
Nelle organizzazioni aderenti al Family Audit della Provincia Autonoma di Trento i contratti a part-time sono più diffusi che nelle altre regioni, e questo vale soprattutto per le donne (57,2% di contratti a p.t.). Bisogna però osservare come in questa provincia abbiamo una presenza di organizzazioni del "Terzo settore" - che abbiamo visto essere le più propense ad adottare il tempo parziale - tripla rispetto a quella delle altre zone (50,0% di organizzazioni del "Terzo settore" nella provincia di Trento contro il 16,8% nelle altre).



Osservando le prime tre classi per durata del percorso Family Audit (figura precedente), e cioè quelle che comprendono le organizzazioni che hanno aderito alla certificazione fino ad un massimo di 9 anni fa, si potrebbe ipotizzare un trend decrescente nel tempo nel ricorso al part-time. Tale conclusione non vale però se osserviamo tutto il campione: le organizzazioni con più anzianità sono quelle in cui si ricorre di più al t.p. e se scomponiamo il dato capiamo che il *driver* delle differenze è sempre il settore di appartenenza delle organizzazioni (nelle classi in cui si trovano più organizzazioni del "Terzo settore" o "Altre private" il tempo parziale è, in media, più utilizzato).

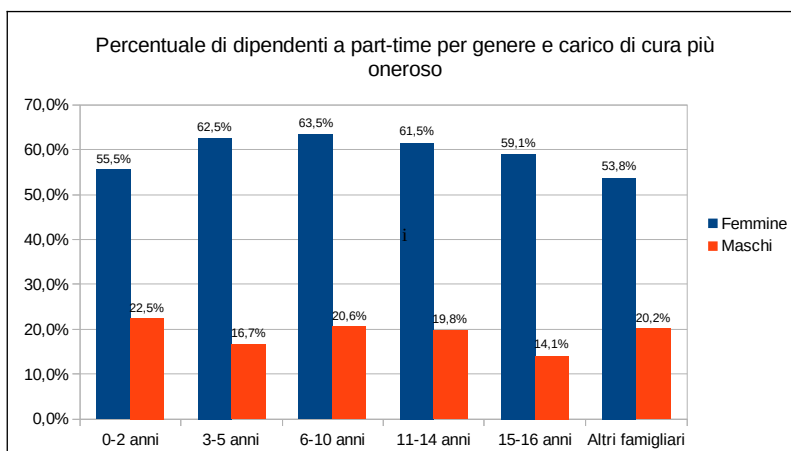


La scomposizione per età e genere dell'utilizzo del part-time da parte del personale delle organizzazioni analizzate (figura precedente) mette in luce un'interessante "forbice": mentre le donne segnano un aumento della diffusione di questo strumento nelle prime tre classi di età (fino ai 54 anni) ed una stabilizzazione nell'ultima, i colleghi di sesso maschile riducono la loro quota di dipendenti a t.p. dal 34,8% nella prima classe di età (fino ai 30 anni) ad un valore prossimo ad un quarto (25%) nel resto della carriera.

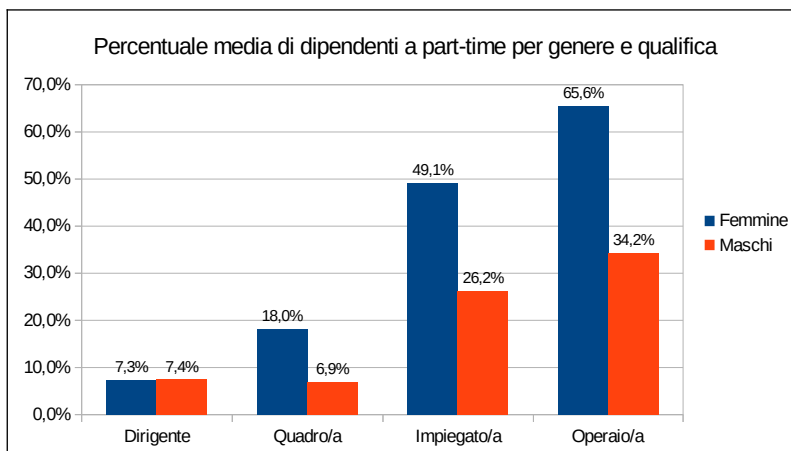


La medesima divaricazione nell'andamento dei due generi si riscontra nel grafico relativo al numero di carichi di cura (figli o familiari bisognosi di assistenza): al crescere del numero di carichi aumenta la percentuale di donne con contratto a tempo parziale mentre diminuisce la corrispondente quota di uomini, confermando uno stereotipo che vede la donna limitare la sua quota di attività lavorativa per prendersi cura della famiglia.

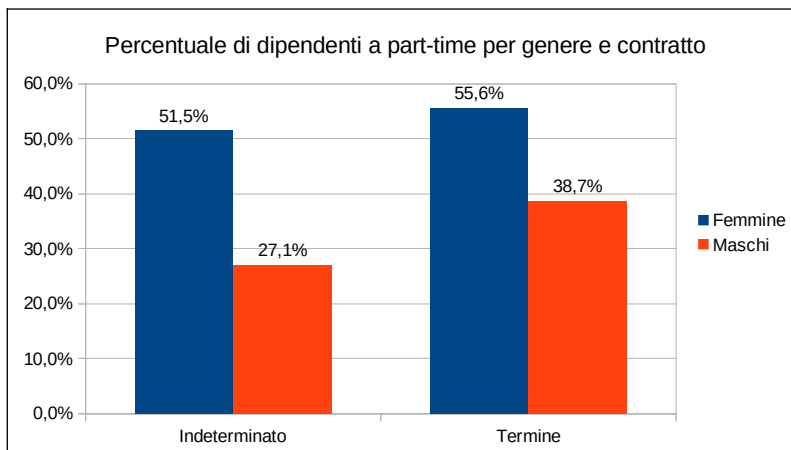
Interessante anche analizzare la relazione tra ricorso al tempo parziale e classe di età del carico più oneroso (ai fini della nostra analisi sono considerati più onerosi i figli con età inferiore): mentre per i maschi non sembra potersi rilevare nessun trend, le femmine fanno registrare un andamento dapprima crescente e quindi calante a partire dalla fascia d'età 11-14 anni per il carico più oneroso.



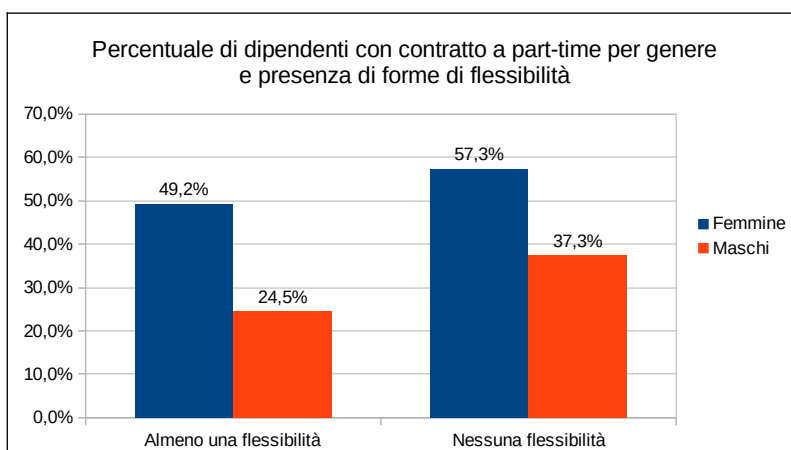
Al crescere della qualifica del personale delle organizzazioni coinvolte aumenta la diffusione dei contratti a part-time. All'interno della qualifica di dirigente il comportamento di donne e uomini è sostanzialmente identico (7,4% contro 7,3%) mentre nella qualifica successiva, quella di quadro, si registra la differenza maggiore in termini relativi, con una propensione delle donne di 2,6 volte superiore a quella degli uomini a lavorare solo per una parte del proprio tempo (contro un rapporto di circa 1,9 per le categorie impiegato/a e operaio/a).



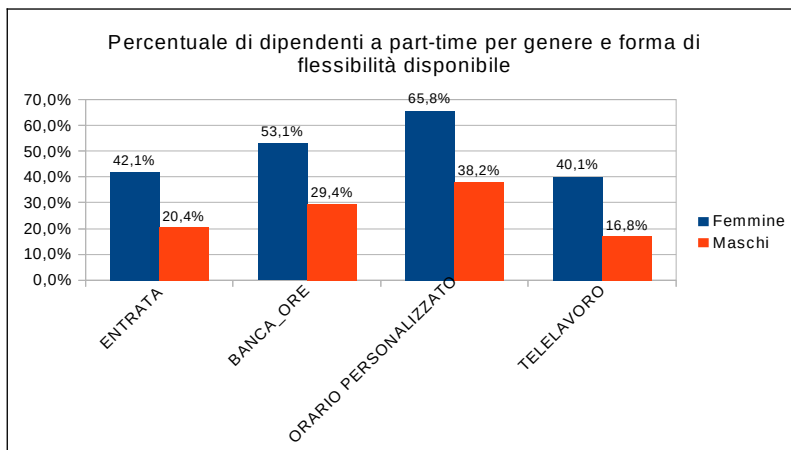
La figura successiva vuole analizzare la relazione tra tempo di lavoro e stabilità del contratto: i dipendenti con contratto a termine registrano un utilizzo maggiore del part-time, ma tale relazione vale soprattutto per il personale di sesso maschile (38,7% di dipendenti a t.p. tra quelli a termine e 27,1% tra quelli a tempo indeterminato), mentre le donne presentano un maggiore equilibrio (55,6% contro 51,5%).



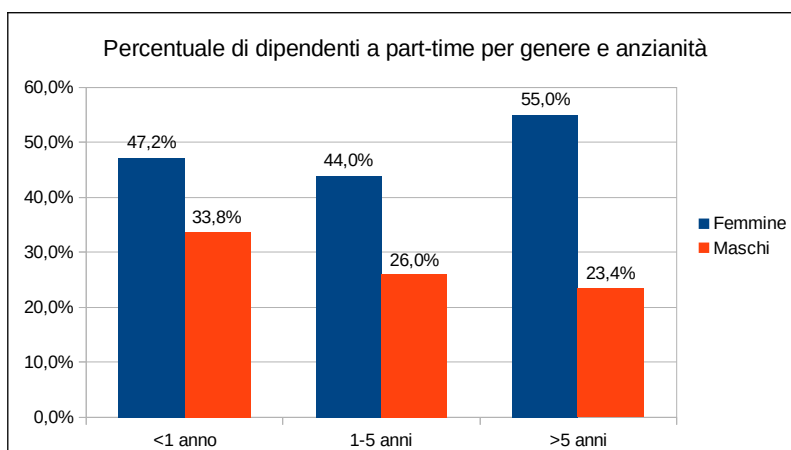
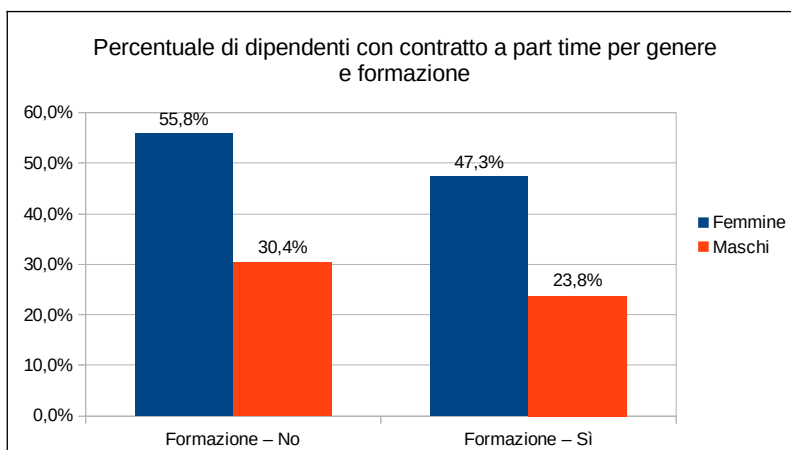
Anche la presenza di forme di flessibilità di orario e luogo di lavoro pare incidere di più sulla componente maschile del personale nel determinare la quota di ricorso al contratto di part-time: i dipendenti maschi privi di forme di flessibilità lavorano a part-time nel 37,3% dei casi mentre quelli con flessibilità lo fanno in meno di un caso su 4 (24,5%). Anche le femmine ricorrono di più al part-time se non hanno flessibilità (57,3% contro 49,2% delle dipendenti che godono di almeno una forma di flessibilità). Si può quindi ipotizzare l'utilizzo del tempo parziale come misura conciliativa sostitutiva di altre forme di flessibilità.



Interessante guardare anche all'interno di ciascuna delle forme di flessibilità censite attraverso il modello di rilevazione dati: i dipendenti con orario personalizzato sono quelli che più spesso presentano un contratto di tempo parziale, seguiti da quelli che hanno diritto alla banca delle ore. Meno diffuso il part-time tra quelli con flessibilità di orario di entrata o contratto che prevede il telelavoro o lo smart working. Queste considerazioni valgono sia per le donne sia per gli uomini all'interno delle organizzazioni analizzate.

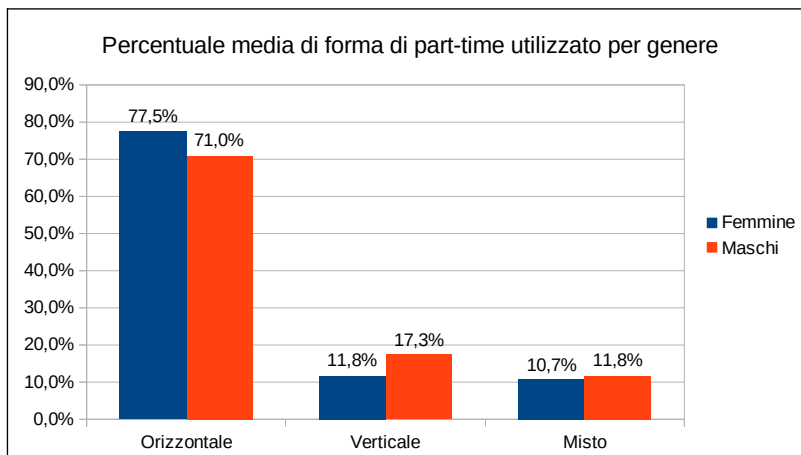


I dipendenti che non hanno ricevuto formazione nel corso dell'anno hanno più frequentemente un contratto a tempo parziale rispetto a quelli che sono stati formati: anche se la differenza non è marcata, questa vale sia per gli uomini sia per le donne e può essere un interessante spunto per la previsione di specifiche azioni nei piani aziendali volte all'estensione della formazione ai dipendenti in part-time.



Passando ad un'analisi dell'anzianità di servizio, mentre gli uomini fanno segnare un calo progressivo nel ricorso al tempo parziale all'aumentare degli anni trascorsi all'interno delle organizzazioni, le donne presentano un leggero calo nel passare da meno di un anno di servizio alla classe 1-5 anni, per poi aumentare decisamente nella classe delle dipendenti con più di 5 anni di anzianità.

L'ultimo aspetto analizzato riguarda la forma di part-time utilizzata dai dipendenti che adottano questa articolazione di orario: la forma più diffusa è il part-time orizzontale, con oltre il 70% sia tra le donne sia tra gli uomini. Questi ultimi risultano però più propensi rispetto alle donne ad adottare anche la forma mista e, soprattutto, verticale (17,3%).



Fanno parte della Collana “TRENTINOFAMIGLIA”:

1. Normativa

- 1.1. Legge provinciale n. 1 del 2 marzo 2011 “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” (dicembre 2023)
- 1.2. Ambiti prioritari di intervento – L.P. 1/2011 (luglio 2011)
- 1.3. Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 – Legge provinciale sul benessere familiare – RELAZIONE CONCLUSIVA (maggio 2018)

2. Programmazione \ Piani \ Demografia

- 2.1. Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità (luglio 2009)
- 2.2. Piani di intervento sulle politiche familiari (novembre 2009)
- 2.3. Rapporto di gestione anno 2009 (gennaio 2010)
- 2.4. I network per la famiglia. Accordi volontari di area o di obiettivo (marzo 2010)
- 2.5. I Territori amici della famiglia – Atti del convegno (luglio 2010)
- 2.6. Rapporto di gestione anno 2010 (gennaio 2011)
- 2.7. Rapporto di gestione anno 2011 (gennaio 2012)
- 2.8. Rapporto di gestione anno 2011 (gennaio 2013)
- 2.9. Rapporto di gestione anno 2012 (febbraio 2014)
- 2.10. Manuale dell'organizzazione (dicembre 2017)
- 2.11. Rapporto di gestione anno 2014 (gennaio 2015)
- 2.12. La Famiglia Trentina: 4 scenari al 2050 – Tesi di Lidija Žarković (febbraio 2016)
- 2.13. Rapporto di gestione anno 2015 (marzo 2016)
- 2.14. Rapporto di gestione anno 2016 (marzo 2017)
- 2.15. Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari al 31 dicembre 2016 – art. 24 L.P. 1/2011 (dicembre 2017)
- 2.16. Rapporto di gestione anno 2017 (marzo 2018)
- 2.17. Rapporto di gestione anno 2018 (marzo 2019)
- 2.18. Piano strategico straordinario a favore della famiglia e della natalità per contrastare il calo demografico. Art. 8 bis Legge provinciale n.1/2011 sul benessere familiare (febbraio 2020)
- 2.19. Rapporto di gestione anno 2019 (marzo 2020)
- 2.20. Linee guida della Provincia autonoma di Trento per la gestione in sicurezza dei servizi conciliativi ed estivi 2020 per bambini e adolescenti (giugno 2020)
- 2.21. Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili Rev. 01 - settembre 2020 (settembre 2020)
- 2.22. EXTRAORDINARY STRATEGIC PLAN FOCUSED ON FAMILIES AND BIRTH RATE PROMOTION TO COUNTER DEMOGRAPHIC DECLINE. Art.8b – Provincial Law 1/2011 on Family Welfare (ottobre 2020)
- 2.23. Report Indagine “Ri-emergere”. L'indagine che ha dato voce a bambini/e, ragazzi/e e adulti nell'emergenza Covid-19 (novembre 2020)
- 2.24. Rapporto di gestione anno 2020 (aprile 2021)
- 2.25. Linee guida della Provincia autonoma di Trento per la gestione in sicurezza dei servizi conciliativi ed estivi 2021 per bambini/e e adolescenti (giugno 2021)
- 2.26. Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari – Articolo 24, comma 4, della

- legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1
- 2.27. I piani famiglia dei comuni “amici della famiglia”. La valutazione delle attività realizzate
- 2.28. Rapporto di gestione anno 2021
- 2.29. Rapporto sulla valutazione di impatto del Libro Bianco sulle politiche familiari e per la natalità
- 2.30. Report Indagine “Ri-emergere II”. L’indagine che ha dato voce a bambini/e, giovani e adulti nell’emergenza Covid-19
- 2.31. Rapporto di gestione anno 2022
- 2.32. Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari – Articolo 24, comma 4, della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 (ottobre 2023)

3. Conciliazione famiglia e lavoro

- 3.1. Audit Famiglia & Lavoro (maggio 2009)
- 3.2. Estate giovani e famiglia (giugno 2009)
- 3.3. La certificazione familiare delle aziende trentine – Atti del convegno (gennaio 2010)
- 3.4. Prove di conciliazione. La sperimentazione trentina dell’Audit Famiglia & Lavoro (febbraio 2010)
- 3.5. Estate giovani e famiglia (aprile 2010)
- 3.6. Linee guida della certificazione Family Audit (marzo 2017)
- 3.7. Estate giovani e famiglia (aprile 2011)
- 3.8. Estate giovani e famiglia (aprile 2012)
- 3.9. La sperimentazione nazionale dello standard Family Audit (giugno 2012)
- 3.10. Family Audit – La certificazione che valorizza la persona, la famiglia e le organizzazioni (agosto 2013)
- 3.11. Conciliazione famiglia-lavoro e la certificazione Family Audit – Tesi di Silvia Girardi (settembre 2013)
- 3.12. Estate giovani e famiglia (settembre 2013)
- 3.13. Conciliazione famiglia e lavoro – La certificazione Family Audit: benefici sociali e benefici economici – Atti 18 marzo 2014 (settembre 2014)
- 3.14. Family Audit - La sperimentazione nazionale – Il fase (novembre 2015)
- 3.15. I benefici economici della certificazione Family Audit . Conto economico della conciliazione. Cassa Rurale di Fiemme– Tesi di Martina Ricca (febbraio 2016)
- 3.16. Scenari di futuri: la conciliazione lavoro-famiglia nel 2040 in Trentino – Elaborato di Cristina Rizzi (marzo 2016)
- 3.18. Politiche di work-life balance – L’attuazione nelle misure di Welfare aziendale. Tesi di Monica Vidi (giugno 2017)
- 3.19. Il part-time e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro - Tesi di Martina Ciaghi (settembre 2017)
- 3.20. Occupazione femminile e maternità: pratiche, rappresentazioni e costi. Una indagine nella Provincia Autonoma di Trento – Tesi di Stefania Capuzzelli (ottobre 2017)
- 3.21. Age Management: la valorizzazione delle competenze intergenerazionali dei lavoratori nel mondo delle cooperative sociali – Tesi di Emma Nardi (febbraio 2018)
- 3.22. Smart working - Esempi della sua applicabilità in Trentino - Tesi Sabrina del Favero (settembre 2018)
- 3.23. Eventi Family Audit - -Estratto dagli Atti del Festival della Famiglia 2017 (ottobre 2018)
- 3.24. Linee guida FA paragrafo 9.3 interpretazioni autentiche (aprile 2021)
- 3.25. Linee guida FA paragrafo 4.1.2 Manuale del consulente Family Audit (ottobre 2019)
- 3.26. Linee guida FA paragrafo 4.1.3 Manuale del valutatore Family Audit (ottobre 2019)
- 3.27. Linee guida FA paragrafo 4.2 Tassonomia e catalogo degli indicatori (ottobre 2019)

- 3.28. Verso un sistema trentino dei servizi per l'infanzia 0-6 anni (giugno 2021)
- 3.29. Family Audit – Esiti della sperimentazione nazionale – seconda fase (luglio 2021)
- 3.30. Esiti della valutazione d'impatto "Piano d'accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit" - Piano ponte
- 3.31. Family Audit: stato di attuazione 2021
- 3.32. Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati
- 3.33. Ricerca lavoro da remoto e conciliazione vita-lavoro. Report finale
- 3.34. Buoni di servizio: analisi di impatto
- 3.35. Family Audit: Stato di attuazione 2022
- 3.36. Linee guida della certificazione Family Audit 2024
- 3.37. Il ruolo delle politiche familiari e della certificazione Family Audit nello sviluppo del welfare aziendale trentino e nazionale
- 3.38. Strumenti del new public family management
- 3.39. Il lavoro part-time. Analisi e implicazioni

4. Servizi per famiglie

- 4.1. Progetti in materia di promozione della famiglia e di integrazione con le politiche scolastiche e del lavoro (settembre 2009)
- 4.2. Accoglienza in famiglia. Monitoraggio dell'accoglienza in Trentino (febbraio 2010)
- 4.3. Alienazione genitoriale e tutela dei minori – Atti del convegno (settembre 2010)
- 4.4. Family card in Italia: un'analisi comparata (ottobre 2010)
- 4.5. Promuovere accoglienza nelle comunità (giugno 2011)
- 4.6. Vacanze al mare a misura di famiglia (marzo 2012)
- 4.7. Dossier politiche familiari (aprile 2012)
- 4.8. Vacanze al mare a misura di famiglia (marzo 2013)
- 4.9. Le politiche per il benessere familiare (maggio 2013)
- 4.10. Alleanze tra il pubblico ed il privato sociale per costruire comunità (aprile 2014)
- 4.11. Vacanze al mare a misura di famiglia (maggio 2014)
- 4.12. Dossier politiche familiari (maggio 2016)
- 4.13. 63° edizione del Meeting internazionale ICCFR "Famiglie forti, comunità forti" (17-18-19 giugno 2016) (settembre 2016)
- 4.14. Dossier delle Politiche Familiari. Anno 2020/2021 (ottobre 2020)
- 4.15. Report finale Festival della Famiglia 2017
- 4.16. Report finale Festival della Famiglia 2018
- 4.17. Festival della famiglia 2021. Report comunicazione e promozione
- 4.18. L'EuregioFamilyPass. La carta per tutte le famiglie dell'Euregio Tirolo-AltoAdige-Trentino. Estratto dello studio di fattibilità per l'EuregioFamilyPass
- 4.19. Dossier delle politiche per la famiglia, i giovani, le pari opportunità. Anno 2022
- 4.20. Coliving, le tappe di un percorso che porta lontano
- 4.21. Festival della famiglia 2022. Report comunicazione e promozione

- 4.22. Dossier delle politiche per la famiglia, i giovani, le pari opportunità. Anno 2023
- 4.23. Festival della famiglia 2023. Report comunicazione e promozione

5. Gestione/organizzazione/eventi

- 5.1. Comunicazione – Informazione Anno 2009 (gennaio 2010)
- 5.2. Manuale dell'organizzazione (gennaio 2010)
- 5.3. Comunicazione – Informazione Anno 2010 (gennaio 2011)
- 5.4. Comunicazione – Informazione Anno 2011 (gennaio 2012)
- 5.5. Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia provinciale per la coesione sociale, la famiglia e la natalità Rev. 02 - agosto 2021
- 5.6. Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia per la coesione sociale (Rev03 marzo 2022)
- 5.7. Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia per la coesione sociale (Rev04 luglio 2022)

6. Famiglia e nuove tecnologie

- 6.1. La famiglia e le nuove tecnologie (settembre 2010)
- 6.2. Nuove tecnologie e servizi per l'innovazione sociale (giugno 2010)
- 6.3. La famiglia e i nuovi mezzi di comunicazione – Atti del convegno (ottobre 2010)
- 6.4. Guida pratica all'uso di Eldy (ottobre 2010)
- 6.5. Educazione e nuovi media. Guida per i genitori (ottobre 2010)
- 6.6. Educazione e nuovi media. Guida per insegnanti (aprile 2011)
- 6.7. Safer Internet Day 2011 - Atti del convegno (aprile 2011)
- 6.8. Safer Internet Day 2012 - Atti del convegno (aprile 2012)
- 6.9. Piano operativo per l'educazione ai nuovi media e alla cittadinanza digitale (giugno 2012)
- 6.10. Safer Internet Day 2013 - Atti dei convegni (luglio 2013)

7. Distretto famiglia – Family mainstreaming

- 7.0. I Marchi Family (novembre 2013)
- 7.1. Il Distretto famiglia in Trentino (settembre 2010)
- 7.2. Il Distretto famiglia in Val di Non (giugno 2023)
- 7.2.1. Il progetto strategico "Parco del benessere" del Distretto Famiglia in Valle di Non – Concorso di idee (maggio 2014)
- 7.3. Il Distretto famiglia in Val di Fiemme (giugno 2023)
- 7.3.1. Le politiche familiari orientate al benessere. L'esperienza del Distretto Famiglia della Valle di Fiemme (novembre 2011)
- 7.4. Il Distretto famiglia in Val Rendena (giugno 2023)
- 7.5. Il Distretto famiglia in Valle di Sole (giugno 2023)
- 7.6. Il Distretto famiglia nella Valsugana e Tesino (giugno 2023)
- 7.7. Il Distretto famiglia nell'Alto Garda (giugno 2023)
- 7.8. Standard di qualità infrastrutturali (settembre 2012)
- 7.9. Il Distretto famiglia Rotaliana Königsberg (giugno 2023)

- 7.10. Il Distretto famiglia negli Altipiani Cimbri (giugno 2023)
- 7.11. Il Distretto famiglia nella Valle dei Laghi (giugno 2023)
- 7.12. Trentino a misura di famiglia – Baby Little Home (agosto 2014)
- 7.13. Il Distretto famiglia nelle Giudicarie Esteriori – Terme di Comano (giugno 2023)
- 7.14. Economia e felicità – Due tesi di laurea del mondo economico (settembre 2014)
- 7.15. Il Distretto famiglia nel Comune di Trento – Circoscrizione di Povo (giugno 2016)
- 7.16. Il Distretto famiglia nella Paganella (giugno 2023)
- 7.17. Welfare sussidiario (agosto 2015)
- 7.18. Rete e governance. Il ruolo del coordinatore dei Distretti famiglia per aggregare il capitale territoriale (agosto 2015)
- 7.19. Comuni Amici della famiglia: piani di intervento Anno 2014 (agosto 2015)
- 7.20. Il Distretto famiglia nell'Alta Valsugana e Bernstol (giugno 2023)
- 7.21. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia – anno 2015 (ottobre 2015)
- 7.22. Distretti famiglia: politiche e valutazione. Il caso della Valsugana e Tesino e della Val di Fiemme – tesi di Serena Agostini e di Erica Bortolotti (marzo 2016)
- 7.23. Il Distretto famiglia in Primiero (giugno 2023)
- 7.24. Comuni Amici della famiglia - Piani annuali 2015 (maggio 2016)
- 7.25. Il Distretto famiglia in Vallagarina (giugno 2023)
- 7.26. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2016 (settembre 2016)
- 7.27. Distretti famiglia: relazione annuale 2016 (aprile 2017)
- 7.28. Distretti famiglia: un network in costruzione (settembre 2018)
- 7.29. Trasformare il marchio in brand – Il “Progetto Family” della Provincia Autonoma di Trento – tesi di laurea di Lorenzo Degiampietro (aprile 2017)
- 7.30. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2016 (maggio 2017)
- 7.31. Il Distretto famiglia dell'educazione di Trento – anno 2017 (giugno 2023)
- 7.32. Il Distretto famiglia nella Valle del Chiese (giugno 2023)
- 7.33. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2017 (marzo 2018)
- 7.34. Formazione a catalogo. Percorsi di autoformazione per i Distretti famiglia e la loro comunità (ottobre 2017)
- 7.35. Distretto famiglia in valle di Cembra (giugno 2023)
- 7.36. Evoluzione di una rete . L'analisi della comunità dei Distretti famiglia e dei Piani giovani (novembre 2017)
- 7.37. DISTRETTI FAMIGLIA IN TRENTINO - Rapporto sullo stato di attuazione de sistema integrato delle politiche familiari Art. 24 L.P. 1/2011 sul benessere familiare (maggio 2018)
- 7.38. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2017 (aprile 2018)
- 7.39. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2018 (settembre 2018)
- 7.40. Linee guida dei Distretti famiglia (aprile 2019)
- 7.41. Atti del 4° meeting dei Distretti Famiglia (aprile 2019)
- 7.42. La mappatura dell'offerta dei servizi nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro: il caso del Distretto famiglia Valsugana e Tesino di Elisa Gretter (aprile 2019)
- 7.43. Distretti famiglia: relazione annuale 2018 (aprile 2019)
- 7.44. Catalogo formazione Manager territoriale (aprile 2019)
- 7.45. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2018 (maggio 2019)

- 7.46. Il Distretto Family Audit di Trento (giugno 2021)
- 7.47. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2019 (settembre 2019)
- 7.48. Atti del 5° Meeting dei Distretti famiglia (febbraio 2020)
- 7.49. Comuni amici della famiglia Network (gennaio 2020)
- 7.50. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2019 (febbraio 2020)
- 7.51. Distretti famiglia: relazione annuale. Anno 2019 (aprile 2020)
- 7.52. Programmi di lavoro Distretti Famiglia – anno 2020 (ottobre 2020)
- 7.53. Distretti famiglia: relazione annuale. Anno 2020 (marzo 2021)
- 7.54. Il Distretto Family Audit Città della Quercia (giugno 2023)
- 7.55. Programmi di lavoro Distretti Famiglia – anno 2021 (luglio 2021)
- 7.56. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2021 (ottobre 2021)
- 7.57. Comuni amici della famiglia "Family in Italia" - Piani annuali 2020 – 2021 (ottobre 2021)
- 7.58. Distretti famiglia. Relazione annuale 2021
- 7.59. Comuni amici della famiglia "Family in Italia" - Piani annuali 2022
- 7.60. Programmi di lavoro Distretti Famiglia – anno 2022
- 7.61. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2022 (ottobre 2022)
- 7.62. Alleanza Scuola Famiglia Territorio. Un percorso di RICERCA-AZIONE. Distretto famiglia dell'educazione del Comune di Trento (novembre 2022)
- 7.63. Distretti famiglia: relazione annuale 2022
- 7.64. Distretto Family Audit di Aziende Pubbliche per i Servizi alla persona (giugno 2023)
- 7.65. Distretto Family Audit Alta Valsugana (giugno 2023)
- 7.66. Comuni Amici della famiglia "Family in Italia" - Piani annuali 2022 - 2023
- 7.67. Network e certificazione Family in Italia – Stato di attuazione 2022
- 7.68. Verso una nuova sostenibilità sociale I comuni amici della famiglia in Sardegna
- 7.69. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2023
- 7.70. Comuni amici della famiglia-Regione Friuli Venezia Giulia - Projext Work

8. Pari opportunità tra uomini e donne

- 8.1. Legge provinciale n. 13 del 18 giugno 2012 "Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini" (giugno 2012)
- 8.3. Genere e salute. Atti del Convegno "Genere (uomo e donna) e Medicina", Trento 17 dicembre 2011" (maggio 2012)
- 8.4. Educare alla relazione di genere - esiti 2015-2016 (maggio 2016)
- 8.5. Educare alla relazione di genere. Percorsi nelle scuole per realizzare le pari opportunità tra donne e uomini – Report delle attività svolte nell'a.s. 2016/2017 (maggio 2017)

9. Sport e Famiglia

- 9.2. Atti del convegno "Sport e Famiglia. Il potenziale educativo delle politiche sportive" (settembre 2012)

10. Politiche giovanili

- 10.1. Atto di indirizzo e di coordinamento delle politiche giovanili e Criteri di attuazione dei Piani giovani di zona e ambito (gennaio 2017)
- 10.2. Giovani e autonomia: co-housing (settembre 2016)
- 10.3. L'uscita di casa dei giovani italiani intenzioni e realtà – tesi di Delia Belloni (settembre 2017)
- 10.4. Crescere in Trentino. Alcuni dati sulla condizione giovanile in Provincia di Trento (dicembre 2016)
- 10.5. Il futuro visto dai giovani trentini. Competenze, rete e partecipazione (giugno 2017)
- 10.6. Valutazione dei progetti e prime considerazioni strategiche finalizzate alla revisione del modello di governance (gennaio 2018)
- 10.7. Sentieri di famiglia. Storie e territori (maggio 2018)
- 10.8. Due modelli che dialogano. Formazione congiunta per le politiche giovanili delle Province autonome di Trento e Bolzano (luglio 2019)
- 10.9. Crescere in Trentino – 2018 (giugno 2019)
- 10.10. Valutazione dei Progetti e considerazioni strategiche riferite all'attuazione dei Piani Giovani di Zona. Analisi del Trend 2012-2018 (novembre 2020)
- 10.11. Crescere in Trentino 2020
- 10.12. Il servizio civile visto dagli adulti

11. Sussidiarietà orizzontale

- 11.1. Consulta provinciale per la famiglia (ottobre 2013)
- 11.2. Rapporto attività Sportello Famiglia – 2013, 2014 e 2015, gestito dal Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (maggio 2016)
- 11.3. La Famiglia allo Sportello – Associazionismo, sussidiarietà e politiche familiari: un percorso di ricerca sull'esperienza del Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (novembre 2016)
- 11.4. Rapporto attività Sportello famiglia – 2016, gestito dal Forum delle Associazioni familiari del Trentino (aprile 2017)

12. Formazione

- 12.1. In formazione continua. Temi e contenuti dei percorsi territoriali politiche giovanili e Distretti famiglia. Anno formativo 2019 (aprile 2020)
- 12.2. Catalogo formazione Manager territoriale 2020 (giugno 2020)
- 12.3. Catalogo formazione Manager territoriale 2021 (marzo 2021)

Provincia Autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale
Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento
Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111
agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it



Provincia autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale
Ufficio Family Audit

Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento
Tel. 0461 494110 - Fax 0461 494111
agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it