

## **forum lab lucca**

13 dicembre 2010

**Incontro sul tema**

### **I TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

Introduzione Antonio Rossetti

**Interviene il Dr. Maurizio Sorcioni Italia Lavoro, Roma.**

**Il lavoro a tempo parziale.**

**Una legislazione più rispondente alla realtà che muta.**

**Schema : Il lavoro a tempo parziale, all'interno delle politiche del lavoro e delle politiche sociali.**

*Introduzione:*

Parlare di un tema com'è, quello del lavoro part-time (tempo parziale) non significa sottrarsi a una discussione che riguardi l'insieme dei mercati del lavoro.

**E' noto che vi siano mercati del lavoro diversi.**

Il mercato del lavoro dei giovani, delle donne, delle persone che sono espulse per riorganizzazione o ristrutturazione, così come è diversa la posizione di lavoro di un lavoratore subordinato da un lavoratore autonomo, da parasubordinato, lo stesso si può dire per le diversità di luogo di vita, di condizione personale, di condizione familiare, ecc,

Questo per riconfermare che, comunque, la politica per il lavoro e l'occupazione è una politica che interessa i cosiddetti diversi mercati, o per meglio dire le diverse condizioni e disponibilità delle persone che sono alla ricerca di un'occupazione o di una nuova posizione lavorativa.

La tabella 1) si riferisce agli occupati per sesso e (di età compresa tra 15 e 64 anni, e l'occupazione delle madri con figli sotto i 6 anni( in %), in alcuni Paesi che saranno successivamente presi in esame.

**Tabella 1)**

	2007	2007	2005	2005	2005	2005
	Uomini	Donne	Madri con figli 0-2 anni	Madri con figli 3-5 anni	Copertura asili Nido(0-2nni)	Copertura servizi per bambini**
Olanda	82,2	69,6	69,4	68,3	24,0	91,0a
Svezia	76,5	71,8	71,9	81,3	75,3	96,4
Germania	74,7	64,0	36,1	54,8	7,0b	89,0b
Francia	69,3	60,0	53,7	63,8	40,8c	100,0c
Tot.15 Paesi. UE	73,4	58,0	51,1*	58,2*	n.d.	n.d.
Tot.27 Paesi UE	72,5	58,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Tabella occupati per sesso (di età compresa tra 15 e 64 anni) e occupazione delle madri con figli sotto i 6 anni in percentuale

- \*La media Europea si riferisce alla UE dei 19 Paesi.
- \*\* Dai 3 anni fino alla scuola primaria.
- a - Il dato di copertura dei servizi per bambini in Olanda è al 2004.
- b - i dati per la Germania sono al 2003.
- c- I dati per la Francia sono al 2004.
- n.d. Dato non disponibile.
- Fonte Eurostat 2004, OECD; Plantega and Remery-

Premesso questo, e considerato che comunque le politiche per il lavoro e l'occupazione sono parte fondamentale delle scelte strategiche per le politiche di tipo sociale ed economico di un Paese, e quindi le stesse scelte per il lavoro dovranno essere considerate in rapporto alle scelte per le politiche fiscali, per le scelte di tipo assistenziale, per le scelte di tipo formativo, solo per indicarne alcuni, dei temi strettamente connessi, pensiamo sia utile una riflessione su questa tipologia di rapporto di lavoro.

Nonostante la parzialità dell'argomento, ci sembra utile una discussione e possibilmente una proposta che possa contribuire a fornire risposte, alle nuove esigenze e ai bisogni diversi che sono meritevoli di attenzione.

### **1) IL TEMPO PARZIALE,**

Non è argomento nuovo e neppure privo d'interventi, tuttavia, nel nostro Paese, storicamente è stato scarsamente utilizzato.

Ezio Tarantelli, sosteneva negli anni '80 che, questo scarso impiego del part-time, fosse dovuto all'idea, molto diffusa, che l'orario di lavoro di otto ore giornaliere e quarantotto settimanali fosse considerato l'undicesimo comandamento.

Infatti, non aveva molta accoglienza nell'impresa di tipo industriale, salvo rare eccezioni, mentre era più diffuso proprio nel settore del commercio e in particolare nella grande distribuzione, laddove la presenza rilevante di personale occupato, di genere femminile, e le caratteristiche degli orari di lavoro delle aziende commerciali della grande distribuzione, consentivano di potere continuare il lavoro, a tempo parziale mezza, dopo la maternità, a molte lavoratrici madri.

Nella mia esperienza negli anni '60, seppure in forma non contrattata con le organizzazioni sindacali, si diffondeva questo tipo di contratto, alla Upim, STANDA, solo per indicare due grosse aziende commerciali del tempo.

Se in linea generale questa è stata una fase che ha preceduto la normativa sulla materia, dobbiamo prendere atto che i mutamenti sociali ed economici, non solo nel nostro paese, hanno determinato condizioni diverse, sia per la famiglia che per gli effetti demografici (calo delle nascite e invecchiamento della popolazione), sia per il reddito da lavoro tra i vari componenti della famiglia.

Il Part-time è prevalentemente una risposta alle richieste di lavoro femminile, ma non è solo questa risposta.

Per molto tempo si è pensato al part-time solo al femminile, e certamente questo è il peso prevalente

nel ricorso a tale contratto anche in altri pesi europei, ma non è solo così.

## 2) Il Part-time come risposta alla scelta di dedicare tempo al lavoro ed alla vita.

Senza andare molto indietro nel tempo, ci possiamo riferire ai dati del 1992 (vedi tabella), per renderci conto che a fronte di una media europea del 14,5%, con punte del 32,0% in Olanda e 23,4% nel Regno Unito, l'Italia è al 5,2%. Il dato rilevante dell'Olanda, e della media Europea rispetto all'Italia non può che essere spiegato da una insufficiente disponibilità a vedere questo strumento utile sia alla flessibilità del lavoro, ma anche per l'inserimento al lavoro di persone che hanno scelto di conciliare lavoro e famiglia, o che hanno scelto di dedicare ad altre attività (professionali o di altro tipo) una parte del loro tempo.

Tabella 2) Lavoratori Part-time, per sesso e nazionalità, di età compresa tra i 15 e 64 anni( in % sul totale degli occupati) anni 1997 e 2007

	Uomini	Uomini	Donne	Donne	Totale	Totale
	1997	2007	1997	2007	1997	2007
Olanda	16,4	<b>22,5</b>	67,8	<b>74,8</b>	37,7	<b>46,3</b>
Svezia	8,4	<b>10,5</b>	41,2	<b>39,5</b>	24,0	<b>24,2</b>
Germania	3,8	<b>8,5</b>	34,9	<b>45,3</b>	17,1	<b>25,4</b>
Francia	5,2	<b>5,5</b>	30,8	<b>30,2</b>	16,7	<b>17,1</b>
Tot. UE 15	5,3	<b>7,5</b>	32,1	<b>36,3</b>	16,5	<b>20,3</b>
Tot. UE 27	n-d.	<b>7,0</b>	n.d.	<b>30,7</b>	n.d.	<b>17,6</b>

Fonte Eurostat Labour Force Survey, 1997 e 2007

Le ragioni riguardano certamente la storia e la caratteristica culturale, ambientale, la struttura familiare e l'incentivo per favorire il ricorso a questa forma di contratto, nei rispettivi Paesi.

### **3) Part-time: come misura di redistribuzione del lavoro e conciliazione tra attività familiare e lavoro per il mercato.**

prima di giungere alla fase propositiva è utile riflettere e ragionare su alcuni argomenti che ci possono aiutare nelle valutazioni conclusive.

a)- **All'interno del dibattito sui tempi di vita e di lavoro** assume particolare importanza il LAVORO A TEMPO PARZIALE, tutelato, incentivato, scelto e dei congedi di lavoro, come misura di redistribuzione del lavoro e conciliazione tra **attività familiare e lavoro per il mercato**.

Questa rilevanza cambia nel tempo e nei diversi Paesi .

L'analisi che segue riguarda:

**OLANDA – GERMANIA - FRANCIA E SVEZIA, queste si distinguono in questa materia:**

- 1) Nel rispetto delle direttive Europee in materia, i diversi Paesi si caratterizzano per aspetti normativi che rendono più o meno preferibile un lavoro a tempo parziale, (in relazione alla sfera di sicurezza sociale, o richiedere un congedo per la cura di un familiare, la condizione di congedo materno in base alla durata e alla percentuale della retribuzione a cui hanno diritto).

Le misure per il lavoro a tempo parziale e dei congedi del lavoro non sono sufficienti a garantire la conciliabilità tra impegni familiari e impegni lavorativi, **se queste non accompagnate anche da una politica dei servizi alle persone ( per la prima infanzia e per gli anziani).**

### **4) uno sguardo all'offerta dei servizi.**

Infatti, occorre ricordare che le strategie di conciliazione tra tempi di vita e orari lavorativi e la loro efficacia non sono solo una conseguenza delle politiche attuate, ma derivano anche da norme e convenzioni storicamente e culturalmente consolidate.

Tuttavia un modello ideale di società attiva, il **complesso degli interventi per la conciliazione vita - lavoro**, dovrebbe concorrere a realizzare un sistema di prestazioni in grado di svilupparsi su due fronti:

- **estendere le maglie della partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne;**
- **Far assumere responsabilità e lavoro di cura agli uomini.**

Individuato l'oggetto della ricerca occorre pensare quali sono i fattori che per ipotesi spieghino la

variazione di utilizzo del contratto part-time e dei congedi da un paese all'altro,.

### **in questa ottica**

Riteniamo che nei paesi in cui le tutele sociali per i lavoratori a tempo parziale e quelli nei quali i congedi per cura di un familiare sono più generose, la partecipazione risulta essere più agevolata, soprattutto per le donne, in particolare laddove subentra una maggiore partecipazione alle responsabilità familiari degli uomini, e laddove il sistema di Welfare nazionale contribuisce maggiormente con l'attivazione di servizi di cura per bambini e anziani in condizioni di bisogno.

**In tutti i Paesi sviluppati, in particolare in quelli europei, è in atto una ridefinizione della divisione del lavoro e di cura tra famiglia, stato e mercato.**

Nella ricerca relativa ai quattro paesi già richiamati **i lavoratori a tempo parziale o in congedo dal lavoro godono di particolari diritti che incentivano l'utilizzo di questa misura di conciliazione, permettendo** ai lavoratori con bisogni di cura di essere presenti sul mercato.

**Questi paesi si caratterizzano per tassi di occupazione più alti della media europea.**

### **5- Il lavoro part -time come misura di conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari:**

Il part-time occupa un posto centrale nel dibattito sulla flessibilità del lavoro in Europa, in quanto appare come uno degli strumenti che potrebbe facilitare l'aumento del tasso di occupazione, soprattutto femminile.

Secondo la Saraceno, "l'incoraggiamento del P.T. tramite una regolamentazione favorevole alle imprese e ai lavoratori, può essere letto come una iniziativa tesa non solo ad aumentare l'offerta di lavoro, ma a favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e attività lavorativa".

#### **- Un confronto tra l'offerta di lavoro part time**

Tra i quattro Paesi in esame, la media dei 15 Paesi e dei 27, con riferimento ai dati Eurostat.

Quanti sono i lavoratori P.T in Europa:

**Europa dei 15 Paesi;** il 20,3% degli occupati tra 15 e 64 anni, ha lavorato con contratto a tempo parziale;

- la percentuale scende al 17,6% nell'Europa a 27;

**Relativamente ai quattro paesi presi in considerazione**

a) Olanda, Percentuale di utilizzo del part-time 46,3% ;

-tra gli uomini è al **22,5%**; mentre per le donne **74,8%**.

b) Svezia, totale del 24,2%;

c) Germania In totale 25,4% (**8,5% tra gli uomini e 45,3% tra le donne**);

d) Francia in totale 17,1% (**5,5% tra gli uomini e 30,7% tra le donne**).

**Tabella 3) Occupati part-time sul totale degli occupati per sesso, classi di età e nazionalità (% 2007)**

1) Fascia di età      2) Fascia di Età      3) Fascia di Età

	12-24	15-24	<b>15-24</b>	25-49	25-49	<b>25-49</b>	50-64	50-64	<b>50-64</b>
	U	D	<b>Tot.</b>	U	D	<b>Tot.</b>	U	D	<b>Tot.</b>
Olanda	60,8	78,9	<b>69,7</b>	12,8	71,9	<b>40,1</b>	22,5	80,1	<b>46,4</b>
Svezia	25,6	56,0	<b>39,9</b>	7,0	36,6	<b>20,9</b>	12,5	39,7	<b>25,5</b>
Germania	15,6	25,7	<b>20,3</b>	7,2	47,1	<b>25,6</b>	8,6	50,0	<b>27,1</b>
Francia	12,9	34,6	<b>22,6</b>	4,1	29,2	<b>15,8</b>	6,4	31,3	<b>18,4</b>
Tot, UE 15	20,4	37,5	<b>28,2</b>	5,0	35,1	<b>18,5</b>	8,3	39,1	<b>21,6</b>
To., UE 27	18,8	33,8	<b>25,6</b>	4,7	29,2	<b>15,7</b>	8,0	33,8	<b>19,2</b>

Fonte: Eurostat Labour Force Survey, 1997 e 2007.

La riflessione sui dati è utile solo se si comprendono le motivazioni che inducono i lavoratori ad optare per il tempo parziale.

Tra le principali ragioni, l'indagine Eurostat, prevede le possibili risposte:

- 1- Non si è trovato un lavoro a tempo pieno**
- 2- Si hanno responsabilità familiari o personali**
- 3- Si ha bisogno di tempo per dedicarsi espressamente alla cura dei bambini o anziani**
- 4- Si è malati o invalidi, o per altre ragioni non dichiarate.**

Relativamente al part-time **scelto** possiamo osservare che l'Olanda si distingue per la percentuale più alta .

**In Olanda, Germania, Svezia, la normativa sul lavoro a tempo parziale risulta essere più generosa in termini di tutele sociali, aspetto che contribuisce a spiegare una maggiore scelta da parte dei lavoratori di questa tipologia contrattuale.**

#### **5) Scelta per conciliare cura -lavoro**

Nell'analisi dei dati, il lavoro part-time è maggiormente scelto per la conciliazione cura-lavoro, soprattutto in presenza di bambini o familiari in condizioni di bisogno :

Olanda **65,6%**

Germania **55,8%**

Francia **54,8%**

Svezia **44,5%**

**contro una media europea dei 15 Paesi, al 55,8%.**



Tabella 4

**Olanda      Svezia      Germania      Francia**

Principali Motivi-	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
	<b>Impossibilità/ditrovare un lavoro full-time</b>	10,8 6,6	4,0 3,9	5,0 4,6	33,4 11,9	25,7 18,3	27,1 16,7	44,3 27,3	17,9 21,4	21,5 23,9	47,2 26,3	30,9 26,8
<b>Part- Time scelto</b>	89,2 93,4	96,0 96,1	95,0 95,4	66,6 88,1	74,3 81,7	72,9 83,3	55,7 62,7	82,1 78,6	78,5 76,1	52,8 73,7	69,1 73,2	67,2 73,2
<b>Part -Time per la conciliazione cura lavoro</b>	28,8 5,8	71,7 36,0	65,6 28,8	19,8 19,6	49,8 30,3	44,5 28,0	10,4 9,5	66,5 42,9	58,7 37,9	22,8 19,5	59,0 49,4	54,8 45,1

La prima riga orizzontale si riferisce alla classe di età 25- 49 anno( in Corsivo)

La seconda riga orizzontale alla fascia di età 50-64 anni Grassetto

Fonte Eurostat Labour Force Survey 2007

#### IDIRITTI DEI LAVORATORI PART-TIME

A livello comunitario, La direttiva Europea ( 97/81/EC) ha sollecitato gli Stati membri a promuovere adeguate legislazioni per l'uguaglianza di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno nell'aver accesso ai sistemi di protezione sociale, allo scopo di incentivare la diffusione del LAVORO PARZIALE VOLONTARIO E DI QUALITA', in grado di conciliare esigenze professionali e familiari.

Gli stati membri hanno promosso di conseguenza diverse riforme legislative modificando i criteri per usufruire dell'indennità di disoccupazione, attuando forme flessibili in materia di pensionamento, promuovendo il lavoro part- time come strumento di conciliazione dei tempi di vita familiari e di lavoro, con attenzione alle pari opportunità.

Esempio dell'Olanda.

**Nel XXI secolo la struttura economica Olandese è caratterizzata da un posto di lavoro e mezzo per ciascun nucleo familiare, di solito la donna svolge una attività a tempo parziale.**

Ciò testimonia il cambiamento della famiglia monoreddito al modello di divisione dei compiti che vede la presenza nel lavoro di entrambi i partners.

A partire dal 2000, il governo Olandese, si è posto come obiettivo quello di dare vita ad uno SCENARIO COMBINATO con doppia entrata familiare in termini di stipendio, ma anche dalla condivisione dei lavori di cura familiari.

**Tale scenario viene reso possibile attraverso una proposta di part-time a tre quarti, in cui entrambi i partners lavorano tre quarti della giornata e dedicano il restante quarto alla condivisione delle responsabilità di cura.**

Nel febbraio 2000 il Parlamento olandese ha approvato una normativa specificamente dedicata alla regolazione del lavoro part-time ( da qui la proposta di in percorso analogo a livello nazionale) .

L'elemento innovativo è che tale legislazione **E' PARTE DI UN PIU' AMPIO ATTO NORMATIVO CHE SI RIFERISCE AI LEGAMI TRA LAVORO E CURA.**

Un lavoratore a tempo parziale ha proporzionalmente gli stessi diritti in termini di retribuzione, indennità, ferie, periodo di prova, licenziamento e pensione.

Per quanto riguarda la sfera della sicurezza sociale, i lavoratori part-time versano i contributi previdenziali proporzionali.

Dispongono di una pensione base finanziata per via fiscale, per tutti cittadini. .

Un mix di flessibilità e sicurezza definita con accordi tra le parti sociali.

**-In Svezia**, l'incremento del part-time ha permesso il salto da disoccupazione a occupazione parziale,

Anche qui il part-time è oggetto di una normativa generale.

In Svezia il percorso prescelto è stato quello di incentivare emancipazione femminile, attraverso una presa di coscienza generalizzata delle tematiche inerenti la parità di genere seguita da una riforma fiscale (tassazione separata tra i coniugi) e alla diffusione di servizi statali di assistenza all'infanzia che hanno favorito l'incremento della partecipazione delle donne alla vita lavorativa.

**In Germania**, Negli ultimi venti anni il legislatore ha messo a punto numerose misure finalizzate a promuovere il part-time, parallelamente all'espletamento delle incombenze familiari e ad un graduale

ritiro dal posto di lavoro.

Dati i molti punti si può riconfermare l'azione di sostegno al part-time legato a prestazioni assistenziali e previdenziali.

Intervento della legge Federale a sostegno dei costi sostenuti dai genitori che riducono il proprio orario di lavoro per i primi due anni dopo la nascita. La LEGGE NON RICHIEDE L'ABBANDONO PIENO, ma cerca di incentivare la prosecuzione di un rapporto già in atto che non superi le 30 ore settimanali, cercando di promuovere un modello di ripartizione del tempo tra famiglia e lavoro.

**In Francia**, la normativa ha cercato di ridurre la precarietà del part-time, favorendo l'equiparazione dei diritti tra lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno. (principio di proporzionalità)-

RELATIVAMENTE AI DIRITTI DEI Lavoratori part time in alcuni paesi europei, abbiamo osservato che:

le normative hanno cercato di apportare degli incentivi, o attraverso una indennità di disoccupazione che bilancia lo svantaggio economico derivante dal minor numero di ore lavorate (vedi la Svezia), o attraverso misure finalizzate a promuovere lo svolgimento del part-time parallelamente all'espletamento delle incombenze familiari così come avviene in Olanda, Germania, Francia, con il fine di incoraggiare questa tipologia contrattuale, in particolare per coloro che hanno **bisogno di conciliare gli impegni che hanno nel mercato de lavoro con la responsabilità di cura**.

Altri aspetti riguardano i congedi (di maternità cura ecc), che sono ovviamente collegati, che non approfondiamo, limitandoci al momento a riconfermarne l'importanza e il collegamento con l'argomento preso in esame.

Questa scheda è un punto di partenza di un lavoro che avremmo piacere di poter continuare, non da soli, per una documentazione più completa per una indagine conoscitiva sulla realtà locale e possibilmente regionale. Per questo vorremo una disponibilità a collaborare da parte delle amministrazioni locali.

Non si tratta solo di un monitoraggio che registra i dati, ma accanto a questa attività attivare iniziative, se possibile anche a livello territoriale, per intervenire sul tema dei mercati del lavoro anche con forme incentivanti le scelte di lavoro parziale legate ai costi sostenuti per i servizi sociali.

Più in generale vorremmo sensibilizzare i soggetti che sono interessati all'argomento ad una azione politica volta a costruire da diversi punti di interesse questo obiettivo che è quello di conciliare le nuove esigenze e i nuovi bisogni personali e familiari, tra tempo di lavoro e tempo di vita al di fuori del

lavoro.

Contiamo in modo particolare sulla collaborazione del Forum Lab nazionale e sulla conoscenze e competenze degli amici di Italia lavoro, presenti con Il Dr. Sorcioni Maurizio, che interviene all'incontro di oggi.

Forum Lab Lucca