

**I Tartufi n. 46**  
Maggio 2017

**SULLE DINAMICHE DEL LAVORO PART-TIME:  
EVIDENZE STATISTICHE E QUESTIONI APERTE**

di Letizia Bertazzon



**VENETO LAVORO**

[www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)

Via Ca' Marcello, 67b - 30172 Venezia Mestre VE  
tel. +39.041.29.19.311, fax +39.041.29.19.312  
[osservatorio.mdl@venetolavoro.it](mailto:osservatorio.mdl@venetolavoro.it)



## Sommario

Introduzione. Il crescente interesse per il lavoro part-time

### 1. ASPETTI DI METODO E FONTI DISPONIBILI

1.1 *Part-time o riduzione oraria. Che cosa significa? Quali le modalità previste?*

1.2 *Il lavoro part-time secondo le diverse fonti informative*

### 2. IL QUADRO EUROPEO IN SINTESI

### 3. IL PART-TIME DAL LATO DELL'OFFERTA

3.1 *Incentivare il part-time per lo sviluppo dell'occupazione. È così ancora oggi?*

3.2 *Un nesso importante: crescita del part-time e terziarizzazione del sistema economico*

3.3 *Part-time per aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro*

3.4 *La crescita del part-time passa per l'aumento della componente involontaria*

### 4. IL PART-TIME DAL LATO DELLA DOMANDA

4.1 *Domanda di lavoro e part-time. Dinamiche e caratteristiche*

4.2 *Tempo indeterminato e part-time. L'incidenza delle recenti previsioni normative*

4.3 *Le variazioni orarie dei rapporti di lavoro in essere: caratteristiche e rilevanza per il calcolo dei saldi*

4.4 *La coesistenza di più rapporti di lavoro part-time*

### 5. ALCUNE QUESTIONI APERTE

5.1 *Part-time, carriere e segregazione occupazionale: "solution or trap?"*

5.2 *La diffusione del part-time tra le donne spiega/rafforza il differenziale retributivo uomo-donna?*

5.3 *Il part-time si intreccia al lavoro nero?*

5.4 *L'importanza delle analisi longitudinali*

Bibliografia



## **Introduzione\*. Il crescente interesse per il lavoro part-time**

In un contesto di crescente diffusione del part-time, oltre agli aspetti positivi, emergono alcuni dubbi ed interrogativi sulle reali virtù del rafforzamento di questa modalità occupazionale. Se da un lato il diffondersi del lavoro a tempo parziale ha contribuito ad aumentare la partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto delle donne, ed ha contribuito a soddisfare il crescente bisogno di flessibilità delle aziende, dall'altro sembra aver avuto un ruolo importante nell'alimentare la segmentazione del mercato del lavoro, rafforzando alcune forme di penalizzazione e discriminazione.

Pur rappresentando un valido strumento di incentivazione dell'occupazione, sia dal lato della domanda sia dal lato dell'offerta, il lavoro part-time, oggi più che mai, con un progressivo allargamento della platea dei soggetti interessati, rappresenta un'arma a doppio taglio: se da un lato rafforza le opportunità di accesso e/o permanenza nel mercato del lavoro, dall'altro rischia di diventare, in un contesto profondamente trasformato e con scarse opportunità di inserimento, una scelta obbligata (talvolta non reversibile) per il lavoratore.

C'è il rischio che le trasformazioni del sistema economico-produttivo, le strategie di gestione della crisi<sup>1</sup>, le istanze di lavoro flessibile e a basso costo di alcuni comparti occupazionali prevalgano sulle scelte individuali e sui fabbisogni di conciliazione delle famiglie, lasciando spazio ad una domanda di lavoro frammentata e legata a strategie organizzative (talvolta elusive) di parziale utilizzo dell'offerta di lavoro.

Poiché la scelta (o obbligo) di lavorare part-time ha conseguenze importanti nella costruzione della carriera lavorativa di un soggetto (oltre che in quella post-lavorativa), quali saranno le implicazioni di questi cambiamenti per il futuro?

Rimane, dunque, ancora oggi valida l'esigenza di facilitare ed, in alcuni casi, agevolare l'accesso al tempo parziale? Questa modalità lavorativa va (sempre) incentivata, come in modo incisivo suggeriscono le politiche europee, in nome di una "piena" occupazione? Oppure devono imporsi all'attenzione del legislatore nuove questioni e nuovi parametri di valutazione?

Il dibattito è aperto e naturalmente porta ad una disamina di questioni complesse. In questo lavoro, costruito nell'ottica di definire un quadro informativo di base sul tema, si propone una ricognizione dei principali dati ed indicatori utili all'analisi e all'individuazione delle tendenze che negli ultimi anni hanno contraddistinto la diffusione del lavoro a tempo parziale. Questi elementi conoscitivi, unitamente ai nodi problematici sollevati, rappresentano un utile punto di partenza al quale ancorare una riflessione approfondita sul tema.

---

\* Hanno contribuito alla realizzazione di questo report, all'analisi dei dati ed alla definizione dei contenuti, i colleghi dell'Osservatorio Mercato del Lavoro Veneto.

1. Strategie finalizzate a preservare i posti di lavoro (in luogo del licenziamento) che passano attraverso forme di riduzione oraria. Tra queste, oltre alle trasformazioni orarie (vere e proprie), rientrano sia i "contratti di solidarietà difensivi", sia lo strumento della "cassa integrazione". In entrambi i casi, l'obiettivo è quello di contenere al massimo gli esuberanti ricorrendo a forme temporanee di riduzione dell'orario di lavoro, compensando la conseguente diminuzione nella retribuzione dei lavoratori con un'integrazione salariale. Occorre tuttavia sottolineare che, in questi casi, pur in presenza di forme di riduzione oraria, non ha luogo una variazione contrattuale con la conseguente trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time.

In questo lavoro, dopo una veloce rassegna degli aspetti normativi, di alcune questioni metodologiche e la ricostruzione del quadro europeo (capitoli 1 e 2), è presentata, ripercorrendo in modo ragionato alcuni dei principali nodi tematici, un'analisi dei dati disponibili.

Con particolare attenzione al contesto regionale veneto – territorio al quale fa riferimento la totalità delle elaborazioni realizzate – il tema del part-time viene analizzato da due distinti punti di osservazione: il lato dell'offerta del lavoro e quello della domanda.

Nel capitolo 3, sono esposte le principali evidenze emerse adottando la prima prospettiva, quella dell'offerta, e si approfondiscono attraverso l'utilizzo dei dati Istat (Indagine sulle forze di lavoro) e dell'Inps (Osservatorio sui lavoratori dipendenti), dinamiche e caratteristiche dell'occupazione part-time. In particolar modo si presentano alcune riflessioni sulla relazione esistente tra lavoro part-time, ovvero la crescita dello stesso, con lo sviluppo dell'occupazione (par. 3.1), il processo di terziarizzazione del sistema economico (par. 3.2), gli effetti sulla partecipazione femminile al lavoro (par. 3.3) e il rafforzamento della componente involontaria (par. 3.4).

Nel capitolo 4, dove la prospettiva adottata è la seconda, quella della domanda, sono presentate alcune importanti (ed innovative) elaborazioni ricavate a partire dal flusso informativo dei dati sul mercato del lavoro (Silv/Co). Sono considerate le attivazioni di rapporti di lavoro part-time (par. 4.1 e 4.2), definendone le principali caratteristiche; è proposta una breve nota in merito ai casi di coesistenza di più rapporti di lavoro a tempo parziale (par. 4.3); si dà conto (con un'analisi per alcuni versi esplorativa) delle trasformazioni orarie effettuate a seguito dell'instaurazione del rapporto di lavoro (par. 4.4).

Nella parte finale (capitolo 5) è proposta una selezione di alcune questioni aperte (tra le innumerevoli esistenti in letteratura) relative al tema del part-time; si tratta di nodi problematici (ricadute nelle carriere occupazionali, conseguenze in termini di differenziale retributivo e connessioni con il lavoro nero) che sicuramente meriterebbero un ulteriore approfondimento analitico, anche con il supporto di analisi longitudinali, ma che in ogni caso vale la pena richiamare e, laddove possibile, indagare in modo più accurato proponendo alcune evidenze in merito.

## 1. ASPETTI DI METODO E FONTI DISPONIBILI

### 1.1 *Part-time o riduzione oraria. Che cosa significa? Quali le modalità previste?*

La modalità di lavoro a tempo parziale, o part-time, implica una riduzione oraria del tempo di lavoro contrattualmente previsto per il tempo pieno. Si tratta di una riduzione formalizzata dell'orario di lavoro, applicabile a qualsiasi contratto di lavoro subordinato (anche apprendistato e somministrazione). Non se ne esclude tuttavia la possibilità di applicazione anche in riferimento al lavoro autonomo, qualora l'impiego effettivo nell'attività lavorativa risulti ridotto ad un arco limitato di tempo.

Un rapporto di lavoro dipendente può essere instaurato, fin dalla sua origine, come rapporto di lavoro part-time oppure può divenirlo in un secondo momento, attraverso un'apposita trasformazione. La riduzione oraria può essere temporanea ed è reversibile; non ci sono limiti nel numero di trasformazioni da full-time a part-time e viceversa. In ogni caso, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non rappresenta un diritto del lavoratore, ma è facoltà del datore di lavoro concederlo o meno.<sup>2</sup>

La qualificazione di un rapporto di lavoro come rapporto di lavoro a tempo parziale è determinata dalla mera definizione e/o articolazione dell'orario di lavoro. La riduzione oraria può essere variabile e la distribuzione delle ore lavorative può essere organizzata secondo modalità definite di caso in caso.

Qualunque sia la connotazione oraria definita, il lavoratore a tempo parziale è computato nella definizione dell'organico aziendale in proporzione all'orario svolto (rapportato al tempo pieno).

La prestazione lavorativa part-time può prevedere l'effettuazione di lavoro supplementare (oltre i limiti dell'orario pattuito, per un massimo del 25% delle ore settimanali, con maggiorazione retributiva) e lavoro straordinario (oltre i limiti dell'orario a tempo pieno).

È riconosciuta, inoltre, in capo al datore di lavoro, la possibilità di variare l'estensione o la collocazione temporale della prestazione lavorativa. Si tratta delle c.d. "clausole elastiche" per le quali è prevista un'apposita certificazione, oltre che la forma scritta (se non previste dal CCNL).

Con la normativa vigente (artt. 4-12 d.lgs. 81/2015, decreto attuativo del Jobs Act) è stata superata (in una prospettiva di semplificazione) la tradizionale classificazione del lavoro a tempo parziale. Essa prevedeva, sulla base dell'articolazione dell'orario di lavoro la distinzione tra part-time orizzontale, verticale e misto. Questa distinzione continua ad essere mantenuta solo se specificatamente prevista nell'ambito della contrattazione collettiva.

Secondo le nuove norme sui rapporti di lavoro a tempo parziale, nel contratto di lavoro (per il quale è prevista la forma scritta) va obbligatoriamente inserita "la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario di svolgimento della stessa con

---

2. Sono fatti salvi alcuni casi in cui il datore di lavoro ha l'obbligo di concedere la trasformazione del rapporto di lavoro. Come già previsto nel d.lgs. 276/2003, ora ripreso nel d.lgs. 81/2015, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è riconosciuto ai lavoratori (o ai familiari dei lavoratori) affetti da patologie oncologiche o da altre gravi patologie cronico-degenerative, con una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita. Esso è inoltre riconosciuto (nuova introduzione ex d.lgs. 81/2015) per le lavoratrici madri (o i lavoratori padri) che scelgono questa opzione in luogo del congedo parentale (congedo ex. d.lgs. 151/2001).

riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno". Sono questi elementi costitutivi del contratto di lavoro che vanno, secondo le regole vigenti, a definire la tipologia oraria dello stesso. Dal punto di vista pratico, in capo allo stesso lavoratore possono coesistere più rapporti di lavoro part-time (purché non incompatibili tra loro). Il cumulo di più rapporti di lavoro part-time con più datori di lavoro rimane tuttavia vincolato al rispetto dei limiti di orario di lavoro (e del diritto al riposo settimanale) posti a tutela del lavoratore come disciplinati dal d.lgs. n. 66/2003 (massimo 48 ore la settimana).

## *1.2 Il lavoro part-time secondo le diverse fonti informative*

Quali fonti di dati sul mercato del lavoro ci consentono di avere informazioni sul regime orario dei rapporti di lavoro? Quale significato hanno queste informazioni?

In generale, un'occupazione si definisce part-time quando il lavoratore, in base ad un accordo con il datore di lavoro, è tenuto a prestare un orario inferiore a quello normalmente in vigore per gli altri occupati dell'ambiente di lavoro in cui opera. La variabilità delle situazioni che si possono presentare rende tuttavia, nei fatti, non del tutto scontata l'operazione di classificazione delle attività lavorative in base all'orario (part-time o full-time) del rapporto di lavoro.

Anche nelle fonti statistiche ufficiali, come in quelle amministrative, l'operazione di classificazione dei rapporti di lavoro part-time è tutt'altro che immediata. Innanzitutto, occorre sottolineare che le principali fonti informative dalle quali ricavare informazioni sulla tipologia oraria del rapporto di lavoro sono tre: la Rilevazione Istat sulle forze di lavoro; i dati Inps sui lavoratori dipendenti; le statistiche amministrative elaborate a partire dalle Comunicazioni Obbligatorie (per il Veneto, i dati Silv-Co).

Queste tre fonti – fermo restando le (importanti) differenze nella definizione dell'universo di osservazione considerato nei diversi archivi di dati<sup>3</sup> – presentano alcune importanti distinzioni per quanto riguarda la definizione della tipologia dell'orario di lavoro. Di queste è bene tener conto quando ci si appresta ad analizzare i dati.

A seconda della modalità di raccolta delle informazioni (e della natura stessa della fonte) l'indicazione dell'orario di lavoro può derivare da un atto amministrativo oppure essere collegata ad una dichiarazione del lavoratore stesso. Può interessare un evento transitorio, oppure una posizione lavorativa stabile riferita all'intero arco di tempo osservato.

Mentre la Rilevazione sulle forze di lavoro tiene conto della dichiarazione dell'intervistato (percezione soggettiva della quantificazione oraria della prestazione lavorativa), nel caso dell'Inps e delle Comunicazioni Obbligatorie la definizione della tipologia oraria è derivata dalla dichiarazione del datore di lavoro nell'atto amministrativo.

Nella tabella seguente sono riportate le serie storiche disponibili nelle diverse basi dati.

Le diverse informazioni (sia riferite al numero degli occupati, sia relative ai flussi delle assunzioni) concordano nel rilevare un progressivo intensificarsi del ricorso al part-time negli ultimi anni. Nel

---

3. Cfr. Veneto Lavoro (2016a).



caso dei dati riferiti agli occupati l'incidenza dei lavoratori part-time arriva ad attestarsi attorno al 20%; nel caso dei flussi delle assunzioni arriva ad interessare circa 1/3 degli eventi registrati.

**Tab. 1.1 – Veneto. I dati sul part-time secondo le diverse fonti informative (valori in migliaia)**

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Istat-Rfi</b> (media-annua)	Totale occupati	2.039,2	2.055,3	2.080,3	2.099,9	2.141,1	2.085,9	2.082,4	2.100,6	2.100,0	2.043,1	2.065,1	2.051,6	2.081,2
	- part-time	262,9	285,4	306,4	314,5	348,1	313,1	316,1	329,2	355,6	359,6	376,8	364,8	384,9
	Occupati dipend.	1.473,0	1.512,9	1.531,6	1.578,0	1.656,2	1.633,9	1.587,2	1.611,6	1.603,4	1.552,0	1.570,5	1.565,5	1.607,3
	- part-time	190,5	221,8	233,9	254,1	289,0	259,2	255,4	270,3	292,7	293,9	312,9	299,1	315,4
<b>Inps</b> (media-annua)	Dip. (privati) extra-agricoli								1.261,5	1.245,4	1.217,3	1.212,5	1.223,9	
	- part-time								246,5	254,0	265,5	273,4	283,6	
<b>Silv</b> (flussi)	Assunzioni (lav. dip.)													
	Totale				755,6	593,4	634,4	665,2	620,7	620,3	672,4	758,2	726,8	
	- part-time				189,0	168,0	176,5	187,0	196,1	198,9	211,1	240,8	239,6	
	Trasformazioni*													
	- da full-time a part-time				6,3	7,6	6,7	6,2	7,7	7,7	7,0	7,6	7,8	
	- da part-time a full-time				3,0	4,6	5,0	4,9	5,2	5,0	4,7	5,8	6,8	
	Cessazioni													
Totale				736,6	632,9	638,2	668,7	632,3	633,7	682,7	716,8	699,3		
- part-time				170,2	163,7	165,9	178,9	182,8	190,6	206,6	218,7	224,0		

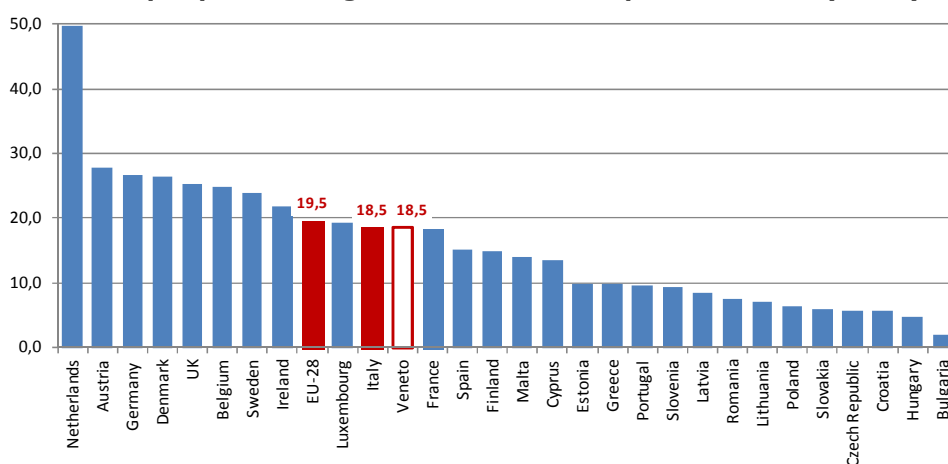
\*trasformazioni registrate negli archivi Silv-Co.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat-Rfi, Inps, Silv-Co

## 2. IL QUADRO EUROPEO IN SINTESI

Nel complessivo contesto europeo la diffusione del part-time – pur da sempre incentivata e incoraggiata anche dalle istituzioni comunitarie – risulta tutt’altro che omogenea. Anche per l’esistenza di modelli e discipline differenti, a Paesi nei quali si raggiungono incidenze particolarmente elevate sul totale della popolazione (come ad esempio Olanda, Austria e Germania) si affiancano Paesi nei quali il part-time ha una diffusione davvero marginale (graf. 2.1). L’incidenza media nell’EU28 si attesta (nel 2016) appena al di sotto del 20%. L’Italia (con il 18,5%) si colloca poco al di sotto di questo valore medio.

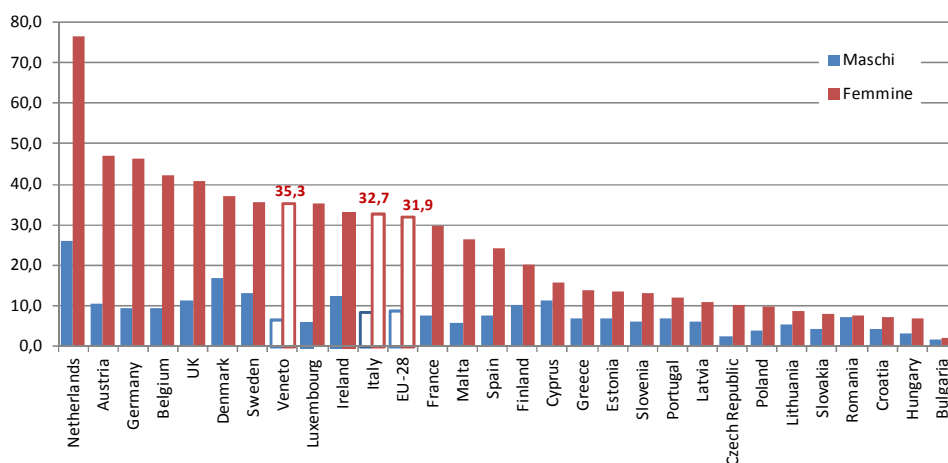
**Graf. 2.1 - Occupati part-time negli stati dell’Unione Europea ed in Veneto (inc. %) – 2016**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Pressoché in tutti gli stati europei si registra una marcata differenziazione tra i livelli del part-time in relazione al genere del lavoratore (graf. 2.2). Il ricorso al part-time si conferma una prerogativa al femminile nell’intero ambito comunitario. L’incidenza media è di circa il 32% per le donne ed attorno al 10% per gli uomini.

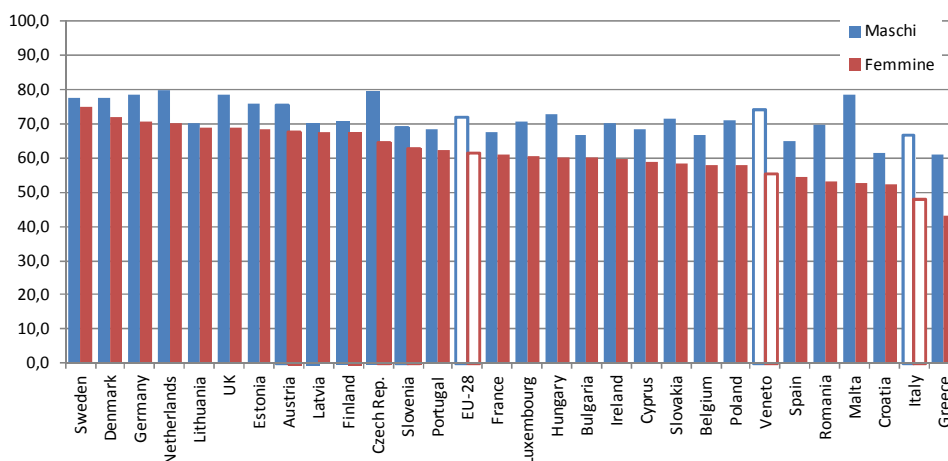
**Graf. 2.2 - Occupati part-time negli stati dell’Unione Europea ed in Veneto per genere (inc. %) – 2016**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Il livello del ricorso al part-time risulta avere, a parte qualche rara eccezione, una correlazione rilevante con il tasso di occupazione (graf. 2.3). I Paesi dell'Unione con i più elevati tassi di occupazione femminili risultano gli stessi, pur con una graduatoria differente, che si contraddistinguono per gli elevati livelli di part-time.

**Graf. 2.3 – Tasso di occupazione (15-64) negli stati dell'Unione Europea – 2016**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

#### *L'anomalo caso dell'Olanda*

L'Olanda si caratterizza per la più alta percentuale d'Europa di utilizzo del part-time sia tra gli uomini che tra le donne e nella quasi totalità dei casi si tratta di part-time volontario. Esso è diffuso in tutte le classi d'età e di frequente è utilizzato anche dagli studenti per conciliare i percorsi di studio con eventuali attività lavorative. In Olanda è prevista una normativa specificatamente dedicata alla regolazione part-time (*Part-time Employment Act*, parte integrante del *Work and care act*). L'obiettivo di questa disciplina è quello di promuovere il doppio reddito familiare, incentivando contemporaneamente la condivisione dei compiti di cura familiari. A tutto ciò si accompagna uno sforzo diffuso, multisetoriale, volto a promuovere l'immagine positiva di questa modalità occupazionale. Nella pratica, nonostante la diffusione elevata tra i maschi, il part-time interessa in misura predominante le donne: nel 2016 risultavano part-time oltre il 77% delle donne ed il 28% degli uomini.

### **3. IL PART-TIME DAL LATO DELL'OFFERTA**

#### *3.1 Incentivare il part-time per lo sviluppo dell'occupazione. È così ancora oggi?*

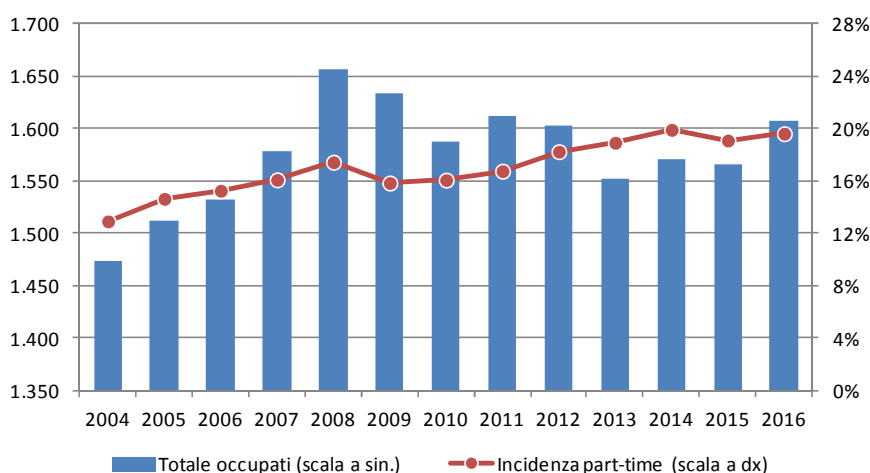
La prima disciplina organica del part-time in Italia risale al 1984. Con essa è esplicito il riconoscimento, anche istituzionale, del lavoro part-time come strumento di promozione dell'occupazione, capace di far leva sia sul versante dell'offerta, sia su quello della domanda. Se da un lato, attraverso la prospettiva di carichi lavorativi ridotti, si è andati ad incentivare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti altrimenti esclusi, dall'altro si sono intercettate (ed in parte anche soddisfatte) le crescenti esigenze di flessibilità espresse dalle imprese.

In via generale, agendo soprattutto sulla sfera della disoccupazione, il part-time ha consentito di creare nuove opportunità di lavoro andando, di fatto, ad incrementare non solo il livello di partecipazione ma anche quello di occupazione. La progressiva diffusione del part-time ha avuto un'importante funzione di traino per il progressivo innalzamento dei livelli di occupazione, tanto che, nelle statistiche la correlazione tra l'aumento del tasso di occupazione e la crescente incidenza del part-time è netta.

Non sempre, tuttavia, la crescita degli occupati ad opera della progressiva diffusione di rapporti di lavoro a tempo parziale ha interpretato un "reale" rafforzamento della domanda di lavoro, così come avviene in una fase di espansione economica. In alcuni momenti, come ad esempio nel corso degli ultimi anni segnati dalla crisi, la peculiare diffusione del part-time nel lavoro dipendente ha rappresentato piuttosto il risultato delle strategie difensive adottate dalle aziende per calmierare le difficoltà economiche, con dinamiche di crescita solo in parte marginale imputabili agli effetti di una crescente domanda di lavoro.

Anche per quanto riguarda il contesto regionale del Veneto (graf. 3.1) è possibile osservare come la crescita progressiva degli occupati (rilevata fino al 2008) sia andata di pari passo con la diffusione del part-time. Solo negli anni più recenti, ed in particolare con l'avvento della crisi e l'accentuarsi di alcune trasformazioni del tessuto economico-produttivo regionale, il trend parallelo di espansione sembra aver assunto andamenti e connotazioni diverse. Da un lato si assiste ad una forte battuta d'arresto dell'occupazione nel suo insieme (dipendenti ed indipendenti), dall'altro sembra, invece, non esaurirsi lo sviluppo del part-time che anzi tende ancor più ad intensificarsi, erodendo progressivamente lo spazio occupato dal full-time.

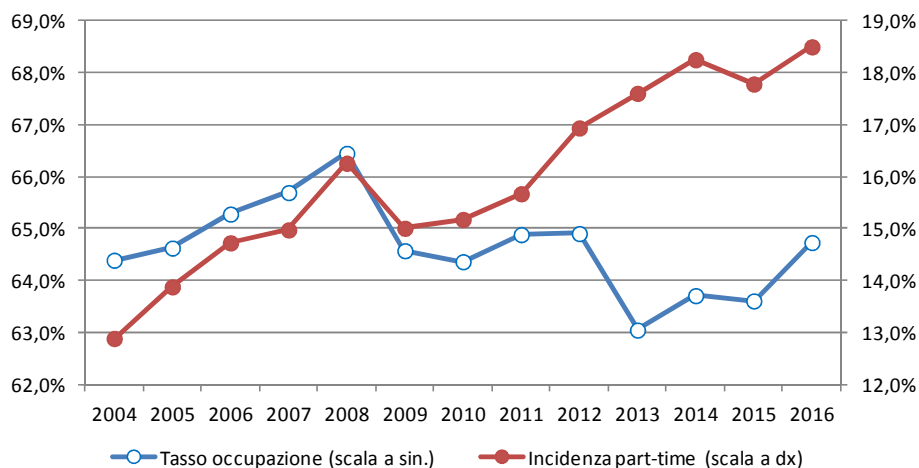
**Graf. 3.1 - Veneto. Occupati totali (15 anni e più) ed incidenza del part-time (2004-2016)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat-Rfi

La relazione tra crescita dell'occupazione e diffusione del part-time è evidente anche prendendo in considerazione l'andamento del tasso di occupazione (graf. 3.2). Il progressivo rafforzamento di questo indicatore è proseguito di pari passo con il crescere dell'incidenza del part-time e solo nel 2008, con il sopraggiungere delle prime difficoltà legate alla crisi, questo trend è andato ad interrompersi.

**Graf. 3.2 - Veneto. Tasso di occupazione (15-64 anni) ed incidenza del part-time (2004-2016)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat-Rfi

L'andamento osservato per gli anni successivi evidenzia il contrapporsi di andamenti divergenti: da un lato il calo del tasso di occupazione, dall'altro un nuovo, significativo, rafforzamento dell'occupazione part-time ed in particolare del peso della stessa rispetto al totale degli occupati. È chiaro dunque che, intervenendo in un contesto di crisi e difficoltà occupazionali, più che sostenere una dinamica espansiva, la crescita del part-time, ha un ruolo rilevante nel calmierare (almeno in parte) la diminuzione dei livelli di occupazione.

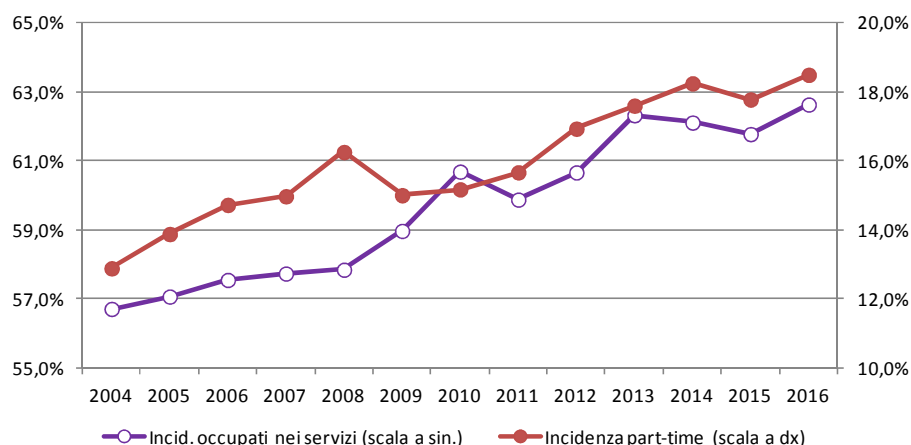
### 3.2 Un nesso importante: crescita del part-time e terziarizzazione del sistema economico

Diversi fattori incidono nella diffusione del part-time: dalle scelte individuali (a loro volta interconnesse a fattori macro, come le opportunità offerte dal sistema di welfare), alle spinte sul piano politico-istituzionale volte a stimolare la partecipazione al mercato del lavoro e non da ultimo la conformazione del tessuto economico-produttivo.

La diffusione di opportunità di lavoro part-time risulta strettamente connessa ai cambiamenti nella struttura economico-produttiva di un territorio ed in particolar modo al processo di progressiva terziarizzazione. In Veneto, come nel complessivo contesto nazionale, il venir meno di una grossa fetta di domanda di lavoro proveniente da alcuni settori produttivi del comparto industriale<sup>4</sup> – domanda di lavoro maggiormente legata ad una rigida organizzazione delle attività – si accompagna ad una progressiva espansione di opportunità occupazionali in ambito terziario. Molto spesso si tratta di occupazioni più flessibili, meno vincolate ad una presenza fisica e continuativa e pertanto maggiormente adattabili a modalità lavorative che possono prevedere forme di riduzione oraria.

Il diffondersi di una domanda di lavoro proveniente soprattutto dal settore dei servizi ed in misura sempre minore dal comparto industriale rappresenta uno dei principali effetti del processo di terziarizzazione che da molti anni sta interessando il tessuto produttivo locale (e che la crisi ha contribuito ad accelerare). A questa tendenza evolutiva si accompagna – oltre ad una crescente richiesta di flessibilità e all'espansione di forme di lavoro atipico – un progressivo sviluppo delle possibilità di impiego a tempo parziale. Anche in Veneto, la relazione tra crescita dell'occupazione nell'ambito dei servizi e lo sviluppo del part-time è rilevante (graf. 3.3).

**Graf. 3.3 - Veneto. Incidenza occupati nel terziario (15 anni e più) ed incidenza del part-time (2004-2016)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat-Rfi

4. Oltre al venir meno di una grossa fetta della domanda di lavoro proveniente da alcuni comparti del tessuto industriale occorre considerare anche le trasformazioni in atto negli stessi sistemi di produzione. Anche in quest'ambito settoriale la domanda di lavoro risulta condizionata da crescenti bisogni di flessibilità ed adattabilità alle esigenze del mercato.

### 3.3 Part-time per aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro

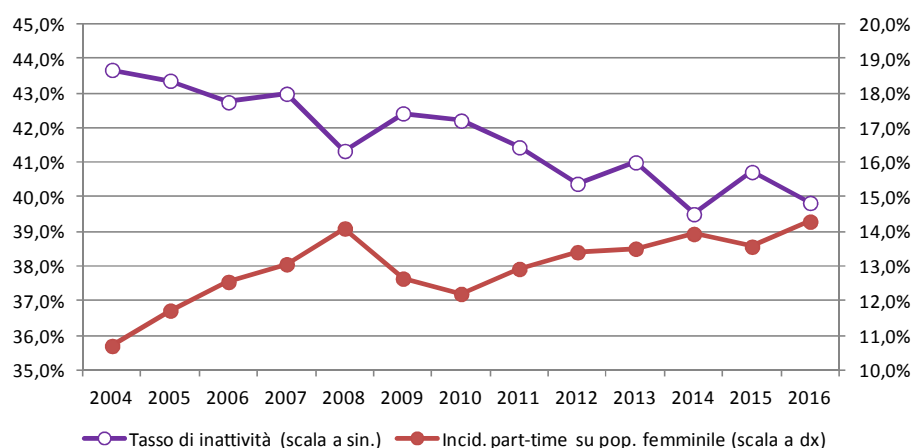
La diffusione del part-time, coincisa con lo sforzo di promuovere l'occupazione, ha avuto effetti importanti nell'aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Utilizzato come strumento di conciliazione il part-time rappresenta, infatti, una delle modalità più efficaci per incentivare la partecipazione femminile; esso tuttavia non può essere considerato la principale determinate della crescita dell'occupazione delle donne. Ad essa contribuiscono in maniera rilevante anche diversi fattori socio-economici: tra questi il venir meno di un diffuso approccio culturale che vede le donne relegate al lavoro familiare e domestico, la crescita dei livelli di istruzione e le trasformazioni in ambito familiare, nonché una crescente domanda di lavoro proveniente dai alcuni comparti dei servizi alla persona, non da ultimo in riferimento al lavoro di cura.

Per quanto riguarda la sua potenziale capacità di offrire opportunità di lavoro in grado di assecondare le necessità di conciliazione di molte donne, il part-time ha rappresentato e rappresenta tutt'ora un fattore di stimolo della partecipazione femminile al mercato del lavoro capace di agire direttamente sulla sfera dell'inattività, incentivando l'offerta di lavoro.

Questa stretta connessione tra diffusione del part-time e livello di partecipazione femminile è particolarmente evidente con riferimento all'andamento del tasso di inattività. In particolare, la crescita dell'occupazione part-time tra le donne ed il trend di progressiva contrazione del tasso di inattività femminile sembrano procedere (sostanzialmente) di pari passo.

Nel graf. 3.4 è possibile osservare questa relazione con riferimento al mercato del lavoro veneto.

**Graf. 3.4 - Veneto. Tasso di inattività femminile (15-64 anni) ed incidenza delle occupate part-time sulla popolazione femminile (2004-2016)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat-Rfi

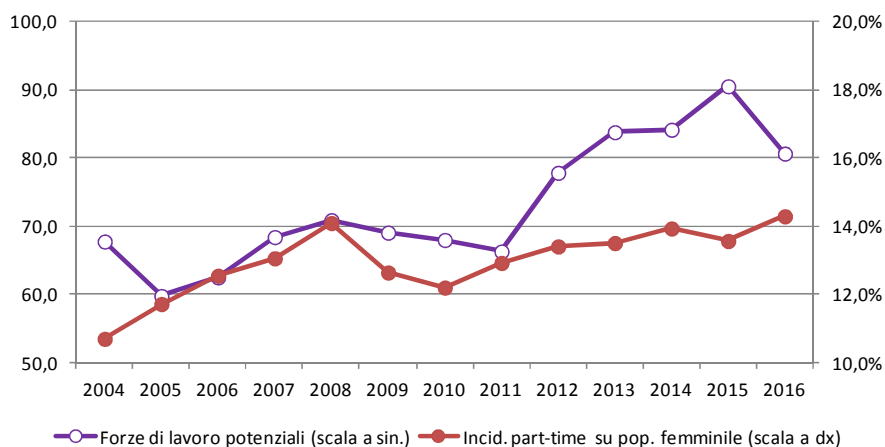
La disponibilità di un'ampia gamma di forme flessibili di occupazione (unitamente agli altri cambiamenti strutturali del contesto socio-economico) ha sicuramente incentivato un maggiore orientamento delle donne al mercato del lavoro salariato.

Questo è desumibile anche dal rafforzamento delle c.d. forze di lavoro potenziali<sup>5</sup>. Pur indirettamente, il consolidamento di questo segmento, indica il crescere dell'offerta di lavoro

5. L'insieme delle forze di lavoro potenziali è costituito dagli inattivi disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente un'occupazione e dagli inattivi che cercano un'occupazione, ma che non sono disponibili a lavorare immediatamente.

femminile. Un'offerta che però non sempre riesce ad intercettare una domanda di lavoro adeguata alle esigenze individuali oppure, in altri casi, non risulta così motivata da assecondare le concrete richieste occupazionali. Nel graf. 3.5 è presentata, con riferimento al Veneto, la correlazione esistente tra la crescita delle forze di lavoro potenziali e l'incidenza dell'occupazione part-time in relazione alla popolazione femminile.

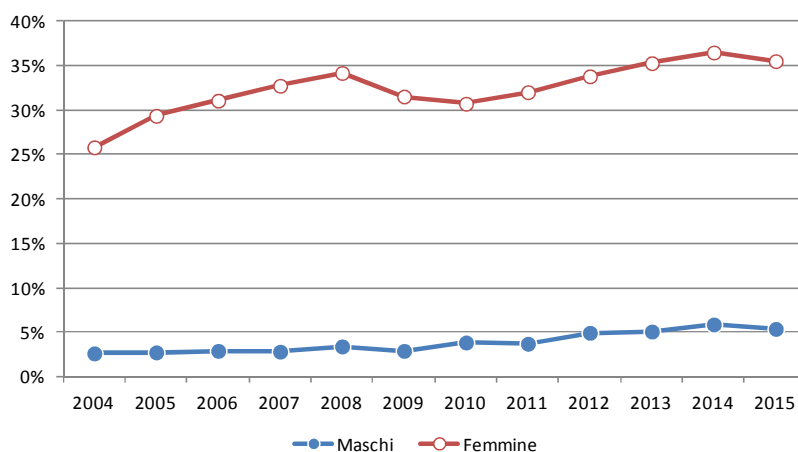
**Graf. 3.5 - Veneto. Forze di lavoro potenziali \*(femmine) ed incidenza delle occupate part-time sulla popolazione femminile (2004-2016)**



\* valori assoluti in migliaia (15-74 anni)  
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat-Rfi

Il progressivo diffondersi del lavoro a tempo parziale per le donne porta con sé alcune caratterizzazioni in ordine all'intensità di utilizzo da parte di diverse categorie di lavoratrici. Il nesso è rilevante soprattutto in relazione al lavoro dipendente (graf. 3.6), ma la correlazione risulta particolarmente marcata soprattutto in considerazione dell'età delle donne e, di riflesso, in relazione al percorso lavorativo.

**Graf. 3.6 - Veneto. Incidenza del part-time nel lavoro dipendente per genere (2004-2016)**



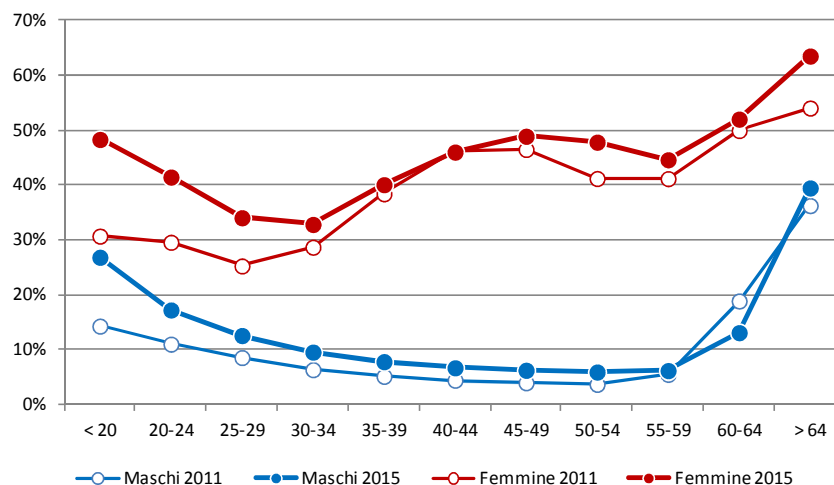
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat-Rfi

Come evidenziato nel graf. 3.7 (elaborato a partire dai dati Inps sui lavoratori dipendenti del settore privato extra-agricolo) l'incidenza del part-time femminile varia notevolmente a seconda della collocazione nelle diverse fasce d'età e, ragionevolmente, in relazione ai diversi momenti della vita.



Un elevato peso del part-time nelle classi più giovani della popolazione si associa alle prime esperienze nel mercato del lavoro; il suo intensificarsi nelle fasce centrali d'età si relaziona con il progressivo aumento dei carichi familiari, mentre, tra la popolazione più anziana intervengono, presumibilmente, scelte individuali, ma non sono da escludere problemi legati alla ricollocazione dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro.<sup>6</sup>

**Graf. 3.7 - Veneto. Incidenza part-time sul totale lavoratori\* per genere e classe d'età (2011 e 2015)**



\* lavoratori dipendenti (media annua) assicurati presso l'Inps nel settore privato, non agricolo.  
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps, Osservatorio lavoratori dipendenti

La relazione esistente tra il ricorso al part-time e i carichi familiari trova conferma nelle informazioni relative alla diffusione nei lavoratori dipendenti privati dell'assegno per il nucleo familiare (tab. 3.1).

Le informazioni disponibili (Inps, Osservatorio sui lavoratori dipendenti) mettono in evidenza l'esistenza di specifici modelli familiari. La fruizione dell'assegno, nel caso di maschi, interessa maggiormente le posizioni occupazionali full-time (tra il 23% ed il 24% contro il 7-8% nel caso del part-time); nel caso delle donne la fruizione (nell'insieme più contenuta di quella maschile) è leggermente più elevata nel caso delle lavoratrici impiegate part-time.

**Tab. 3.1 – Veneto. Presenza assegno nucleo familiare per tipologia occupazionale**

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Lavoratori con assegno familiare</b>					
<b>Maschi</b>					
- tempo pieno	159.412	156.423	153.340	150.321	145.938
- tempo parziale	3.122	3.448	3.971	4.551	4.963
<b>Femmine</b>					
- tempo pieno	26.489	27.145	28.183	29.499	29.901
- tempo parziale	21.798	22.982	24.651	26.136	27.408
<b>Incidenza % su totale lavoratori</b>					
<b>Maschi</b>					
- tempo pieno	23%	23%	24%	24%	23%
- tempo parziale	7%	7%	7%	8%	8%
<b>Femmine</b>					
- tempo pieno	8%	8%	9%	10%	10%
- tempo parziale	11%	11%	12%	12%	12%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps, Osservatorio lavoratori dipendenti

6. Sul tema, ed in particolare sulle tendenze del mercato del lavoro legate all'evoluzione ed alla progressiva transizione dei vari momenti della vita (avanzamento dell'età di ingresso nel mercato del lavoro, slittamento in avanti delle scelte legate alla maternità e posticipo della fuoriuscita dalle forze di lavoro) si veda, ad esempio, De Angelini (2007).

### 3.4 La crescita del part-time passa per l'aumento della componente involontaria

L'occupazione part-time può conseguire ad una scelta (più o meno volontaria) del lavoratore oppure discendere da una motivata necessità occupazionale e dunque risultare, di fatto, un'imposizione esterna.

Le ragioni del ricorso al part-time si intrecciano con il tema della sottoccupazione, ovvero di una maggiore disponibilità che non trova soddisfazione nel mercato del lavoro. Nello specifico, secondo la definizione data dall'Istat, si definiscono sottoccupati part-time gli occupati che svolgono un lavoro a tempo parziale, ma che avrebbero voluto e potuto lavorare più ore.

La rilevazione delle informazioni sul part-time involontario consente di avere importanti indicazioni sia in merito alla natura ed alle ragioni del aumentato ricorso a questa modalità lavorativa, sia in ordine alle dinamiche occupazionali.

I dati disponibili, sintetizzati nella serie storica riportata in tab. 3.2, evidenziano per il Veneto contestualmente all'incremento del part-time un significativo rafforzarsi, sia per i maschi che per le femmine, della componente involontaria. Nel giro di un decennio, la quota di part-time involontario risulta più che raddoppiata, con tassi di crescita particolarmente elevati dall'avvio della crisi. Nel 2016, sul totale degli occupati a part-time, la quota di involontari sfiora il 65% nel caso dei maschi e supera il 48% nel caso delle donne. Considerando i soli lavoratori dipendenti, l'incidenza del part-time involontario raggiunge e supera il 74% tra i maschi e sfiora il 50% tra le donne.

**Tab. 3.2 – Veneto. Veneto. Occupati con part-time involontario (15 anni e oltre) e tasso di part-time involontario (2004-2016)**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Totale occupati</b>													
Occupati part-time (in migliaia)													
- maschi	45,4	45,1	47,5	43,2	52,1	45,2	56,3	52,8	67,8	68,6	75,7	71,2	75,7
- femmine	217,5	240,2	258,9	271,3	296,0	267,9	259,8	276,4	287,8	291,0	301,1	293,6	309,2
Totale	262,9	285,4	306,4	314,5	348,1	313,1	316,1	329,2	355,6	359,6	376,8	364,8	384,9
Occupati con part-time involontario (in migliaia)													
- maschi	9,9	13,0	12,3	11,5	13,9	20,0	25,3	26,5	37,4	42,2	48,9	45,5	49,0
- femmine	40,8	53,2	57,1	55,4	76,4	84,3	86,8	111,6	126,7	142,3	141,9	144,0	149,7
Totale	50,7	66,3	69,4	66,9	90,3	104,3	112,1	138,2	164,0	184,5	190,8	189,5	198,7
Tasso di part-time involontario (inc. %)													
- maschi	21,7	28,9	25,9	26,7	26,7	44,3	44,9	50,3	55,1	61,6	64,5	63,9	64,7
- femmine	18,8	22,2	22,0	20,4	25,8	31,4	33,4	40,4	44,0	48,9	47,1	49,1	48,4
Totale	19,3	23,2	22,6	21,3	25,9	33,3	35,5	42,0	46,1	51,3	50,6	52,0	51,6
<b>- dipendenti</b>													
Dipendenti part-time (in migliaia)													
- maschi	21,6	23,0	25,1	24,8	30,8	26,1	33,4	32,3	42,8	42,8	50,1	46,0	50,9
- femmine	169,0	198,8	208,8	229,3	258,2	233,1	221,9	237,9	249,9	251,1	262,8	253,1	264,5
Totale	190,5	221,8	233,9	254,1	289,0	259,2	255,4	270,3	292,7	293,9	312,9	299,1	315,4
Dipendenti con part-time involontario (in migliaia)													
- maschi	6,3	8,2	7,9	8,2	11,0	15,2	18,1	19,4	28,0	32,5	38,0	31,9	37,9
- femmine	32,6	47,0	48,0	45,9	65,6	75,4	76,4	97,8	113,4	123,7	124,9	125,8	130,3
Totale	38,9	55,2	55,9	54,1	76,6	90,6	94,5	117,2	141,4	156,2	162,9	157,7	168,2
Tasso di part-time involontario (inc. %)													
- maschi	29,2	35,5	31,4	33,1	35,7	58,1	54,2	59,9	65,3	76,0	75,9	69,4	74,4
- femmine	19,3	23,6	23,0	20,0	25,4	32,3	34,4	41,1	45,4	49,3	47,5	49,7	49,3
Totale	20,4	24,9	23,9	21,3	26,5	34,9	37,0	43,4	48,3	53,2	52,1	52,7	53,3

Fonte: ns. elab. su dati Istat-Rfi

## 4. IL PART-TIME DAL LATO DELLA DOMANDA

### 4.1 Domanda di lavoro e part-time. Dinamiche e caratteristiche

Dal lato della domanda<sup>7</sup>, importanti indicazioni in ordine al fabbisogno occupazionale part-time espresso dalle aziende del territorio regionale possono essere ricavate dall'analisi dei flussi delle assunzioni (Silv/Co). Possono essere ricostruite le principali tendenze in atto, nonché definite le caratterizzazioni fondamentali di questa domanda di lavoro.

Per fare questo è possibile ricorrere alle informazioni sulla tipologia oraria del rapporto di lavoro. La disciplina delle Comunicazioni Obbligatorie prevede, infatti, unitamente alla registrazione della tipologia del rapporto di lavoro attivato, l'indicazione della natura oraria dello stesso (corredata dell'informazione delle ore medie settimanali previste). La qualificazione del rapporto di lavoro in part-time, secondo gli standard previsti per le Comunicazioni Obbligatorie, assume le modalità: tempo parziale orizzontale, tempo parziale verticale e tempo parziale misto. È inoltre prevista la modalità "non definito" dove confluiscono le riduzioni orarie che interessano le tipologie occupazionali diverse dal lavoro dipendente (è il caso, ad esempio, del lavoro intermittente e del lavoro parasubordinato).

I dati disponibili evidenziano, a partire dal 2008, una veloce espansione delle attivazioni di rapporti di lavoro part-time (tab. 4.1). In Veneto, nell'ambito del lavoro dipendente, si passa dalle circa 190mila assunzioni part-time del 2008 alle circa 240mila del 2016: sul totale delle assunzioni il peso del part-time passa dal 25% al 33%.

Nell'insieme, il ricorso al tempo parziale si intensifica sia tra la componente maschile (dal 15% del 2008 si passa al 22% del 2016) sia tra quella femminile (nello stesso periodo si passa dal 36% al 43%).

**Tab. 4.1 - Veneto. Flussi di assunzioni nel lavoro dipendente\*. Totale e part-time per genere (2008-2016)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Totale</b>									
Totale assunzioni	755.635	593.351	634.352	665.208	620.688	620.276	672.436	758.183	726.750
- part-time	188.975	168.027	176.491	187.002	196.122	198.927	211.096	240.809	239.608
inc. % part-time	25%	28%	28%	28%	32%	32%	31%	32%	33%
<b>Maschi</b>									
Totale assunzioni	386.785	293.655	327.371	341.550	304.720	310.620	345.026	401.617	398.728
- part-time	57.007	52.711	56.746	59.761	65.245	69.749	76.580	88.381	89.594
inc. % part-time	15%	18%	17%	17%	21%	22%	22%	22%	22%
<b>Femmine</b>									
Totale assunzioni	368.850	299.696	306.981	323.658	315.968	309.656	327.410	356.566	328.022
- part-time	131.968	115.316	119.745	127.241	130.877	129.178	134.516	152.428	150.014
inc. % part-time	36%	38%	39%	39%	41%	42%	41%	43%	46%

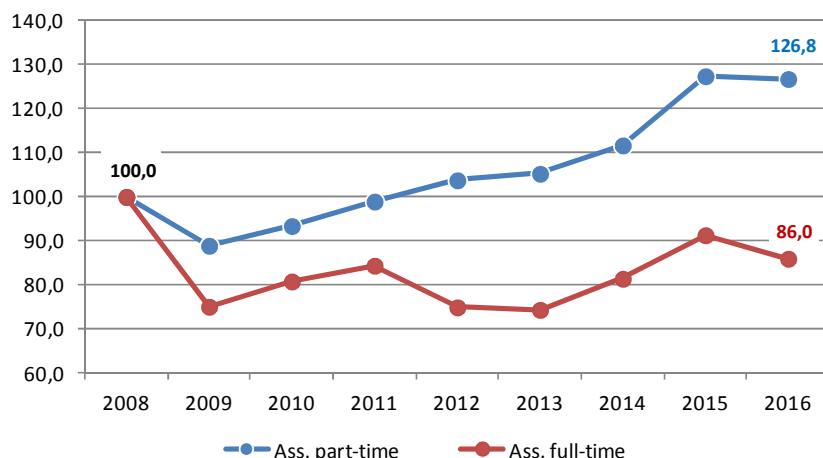
\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati Silv/Veneto Lavoro

7. L'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale (fin dalla loro nascita) può essere ricondotta (almeno nella maggioranza dei casi) a specifiche necessità aziendali o, quantomeno, ad un incontro tra i bisogni del lavoratore e le esigenze dell'azienda.

Interessante è osservare come, durante tutto il periodo della crisi, i ritmi di crescita rilevati per il part-time risultino notevolmente più elevati di quelli per il full-time. La dinamica di crescita rappresentata nel graf. 4.1 sintetizzata, con i numeri indice, il progressivo rafforzamento delle assunzioni a tempo parziale. Esso si contrappone alla flessione del lavoro full-time rilevata per buona parte del periodo considerato.

**Graf. 4.1 - Veneto. Flussi di assunzioni nel lavoro dipendente\*, totale e part-time. Numeri indice 2008 = 100**



\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.  
Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

Il rilievo del part-time sul totale delle assunzioni è importante per tutte le tipologie contrattuali del lavoro dipendente (tab. 4.2). I livelli massimi si riscontrano tuttavia in corrispondenza del tempo indeterminato (attorno al 40% negli ultimi anni) e del lavoro somministrato (arrivato al 35% nel 2016).

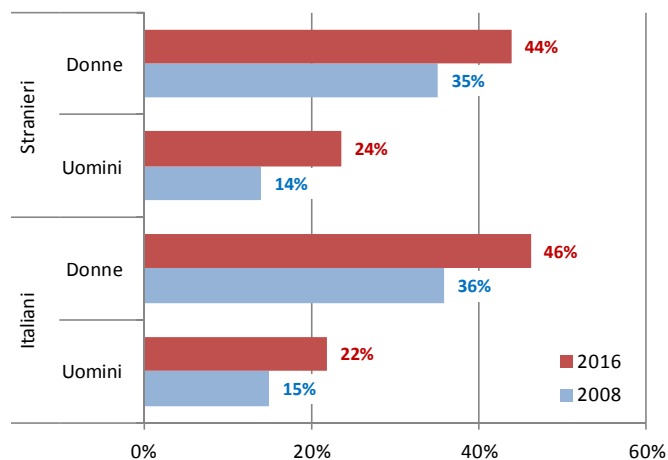
**Tab. 4.2 - Veneto. Flussi di assunzioni nel lavoro dipendente\*. Totale e part-time per genere (2008-2016)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Assunzioni part-time</b>									
T. indeterminato	48.153	35.381	35.146	36.012	40.960	37.342	34.653	58.294	36.626
Apprendistato	10.938	9.136	9.689	9.689	9.189	8.065	8.356	7.097	8.784
T. determinato	104.463	96.888	100.896	106.886	109.547	116.739	124.285	121.444	128.537
Somministrazione	25.421	26.622	30.760	34.415	36.426	36.781	43.802	53.974	65.661
<b>Incid. % part-time sul totale</b>									
T. indeterminato	28%	32%	33%	34%	43%	44%	42%	39%	39%
Apprendistato	19%	24%	23%	23%	27%	29%	27%	26%	26%
T. determinato	26%	27%	27%	27%	29%	30%	30%	29%	31%
Somministrazione	22%	32%	28%	28%	34%	31%	31%	33%	35%

\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.  
Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

Quanto alle caratteristiche dei lavoratori (graf. 4.2), i rapporti di lavoro a tempo parziale risultano interessante, con differenze minime, sia la componente italiana che quella straniera. Nel 2016 l'incidenza più elevata è rilevabile in corrispondenza delle donne italiane (46%); quella più bassa per gli uomini italiani (22%). Rispetto al 2008 il peso del part-time è risultato intensificarsi per tutte le tipologie di lavoratori: la variazione è massima per le donne italiane e gli uomini stranieri.

**Graf. 4.2 - Veneto. Flussi di assunzioni nel lavoro dipendente\*. Incid. % part-time per genere e cittadinanza (2008 e 2016)**



\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.  
Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

Le differenze nell'incidenza del part-time rispetto al settore occupazionale sono apprezzabili in tab. 4.3. Una particolare diffusione delle attivazioni di rapporti di lavoro ad orario ridotto è evidente soprattutto in corrispondenza del settore terziario. L'incidenza del part-time in quest'ambito occupazionale è passata dal 22% del 2008 al 36% del 2016 nel caso della componente maschile; dal 41% al 53% nel caso di quella femminile.

Quote massime di part-time, sia per i maschi che per le femmine, si possono osservare in corrispondenza del commercio al dettaglio (nel 2016, rispettivamente, 51% per gli uomini e 70% per le donne) e dei servizi di pulizia (55% gli uomini e 92% le donne).<sup>8</sup>

Per quanto riguarda il comparto industriale si segnala un livello di accesso al part-time nettamente al di sopra della media nel caso del comparto tessile: nel 2016, si arriva al 22% nel caso dei maschi e al 35% nel caso delle femmine. Ad incidere, in questo settore, è l'elevata presenza di imprese cinesi contraddistinte da alcune (ormai assodate) peculiari abitudini di reclutamento della manodopera. A questo tema sarà dedicato un approfondimento in seguito.

Con riguardo alle qualifiche professionali (tab. 4.4), le assunzioni a tempo parziale risultano particolarmente diffuse nell'ambito delle professioni qualificate dei servizi (soprattutto tecnici commerciali e del turismo): tra i maschi si raggiunge, nel 2016, il 44%; nel caso delle femmine si arriva al 60%.

Per la componente maschile sono evidenti livelli di part-time al di sopra della media anche tra le professioni intellettuali (insegnanti) e rispetto alle figure impiegate (24%). Per le donne, oltre alle professioni qualificate nei servizi, le attivazioni di rapporti di lavoro part-time sono rilevanti nel caso delle figure operaie specializzate (51%) e delle professioni tecniche (46%).

8. In alcuni ambiti occupazionali del terziario e con riferimento ad alcune specifiche figure professionali è da segnalare come il ricorso al part-time rappresenti una scelta funzionale al mantenimento di determinati livelli di produttività dei lavoratori. Si pensi, ad esempio, alle situazioni in cui prevalgono mansioni ripetitive e per certi versi "alienanti" come nel caso dei/delle commessi/e dei supermercati.

**Tab. 4.3 - Veneto. Flussi di assunzioni nel lavoro dipendente\*. Totale e part-time per genere e settore**

	Maschi						Femmine					
	Tot. assunzioni		- part-time		Inc. % part-time		Tot. assunzioni		- part-time		Inc. % part-time	
	2008	2016	2008	2016	2008	2016	2008	2016	2008	2016	2008	2016
<b>Agricoltura</b>	<b>29.579</b>	<b>40.633</b>	<b>1.863</b>	<b>2.807</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>20.385</b>	<b>19.590</b>	<b>1.350</b>	<b>1.152</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>
<b>Industria</b>	<b>167.679</b>	<b>153.510</b>	<b>12.770</b>	<b>13.609</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>64.816</b>	<b>56.443</b>	<b>15.130</b>	<b>14.135</b>	<b>23%</b>	<b>25%</b>
Made in Italy	36.492	44.801	5.080	6.792	14%	15%	36.751	34.629	10.180	9.561	28%	28%
- Ind. alimentari	9.211	15.541	1.643	2.473	18%	16%	13.495	16.005	4.955	4.351	37%	27%
- Tessile, abb., calz.	12.441	14.892	2.737	3.350	22%	22%	15.970	11.760	4.078	4.138	26%	35%
- Legno/mobilito	10.890	9.953	478	625	4%	6%	3.871	2.831	656	487	17%	17%
- Altro made in Italy	3.950	4.415	222	344	6%	8%	3.415	4.033	491	585	14%	15%
Metalmeccanico	63.521	58.371	2.021	2.878	3%	5%	15.997	11.886	2.516	2.319	16%	20%
Altre industrie	17.445	16.811	907	894	5%	5%	7.909	7.314	962	1.098	12%	15%
Utilities	3.235	4.071	175	767	5%	19%	872	570	241	161	28%	28%
Costruzioni	46.986	29.456	4.587	2.278	10%	8%	3.287	2.044	1.231	996	37%	49%
<b>Servizi</b>	<b>189.526</b>	<b>204.585</b>	<b>42.374</b>	<b>73.178</b>	<b>22%</b>	<b>36%</b>	<b>283.649</b>	<b>251.989</b>	<b>115.488</b>	<b>134.727</b>	<b>41%</b>	<b>53%</b>
Commercio dett.	15.982	16.017	5.542	8.171	35%	51%	34.150	33.442	18.264	23.408	53%	70%
Servizi turistici	64.263	70.454	17.192	27.179	27%	39%	76.055	74.032	34.282	39.237	45%	53%
Ingrosso e logistica	51.595	53.559	6.595	12.790	13%	24%	23.372	17.849	6.743	6.829	29%	38%
Servizi finanziari	3.295	913	122	119	4%	13%	4.332	1.492	750	455	17%	30%
Terziario avanzato	17.022	11.801	2.976	2.884	17%	24%	17.249	13.528	6.484	6.213	38%	46%
Servizi alla persona	29.561	30.828	7.073	13.173	24%	43%	107.910	85.648	32.304	37.049	30%	43%
- Pubblica amm.	3.947	2.440	353	515	9%	21%	10.217	4.672	4.147	2.296	41%	49%
- Istruzione	13.473	15.056	4.160	6.533	31%	43%	68.091	53.258	15.541	19.112	23%	36%
- Sanità/servizi sociali	3.832	4.493	838	1.851	22%	41%	17.725	17.392	6.933	9.209	39%	53%
- Altro	8.309	8.839	1.722	4.274	21%	48%	11.877	10.326	5.683	6.432	48%	62%
Altri servizi	7.808	21.013	2.874	8.862	37%	42%	20.581	25.998	16.661	21.536	81%	83%
- Servizi vigilanza	1.594	7.722	401	3.042	25%	39%	1.882	4.720	795	2.830	42%	60%
- Servizi di pulizia	4.517	7.927	2.078	4.366	46%	55%	16.396	18.693	14.570	17.174	89%	92%
- Servizi di noleggio	781	558	151	169	19%	30%	265	232	128	118	48%	51%
- Attività immobiliari	916	4.806	244	1.285	27%	27%	2.038	2.353	1.168	1.414	57%	60%
<b>Totale</b>	<b>386.785</b>	<b>398.728</b>	<b>57.007</b>	<b>89.594</b>	<b>15%</b>	<b>22%</b>	<b>368.850</b>	<b>328.022</b>	<b>131.968</b>	<b>150.014</b>	<b>36%</b>	<b>46%</b>

\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

**Tab. 4.4 - Veneto. Flussi di assunzioni nel lavoro dipendente\*. Totale e part-time per genere e settore**

	Maschi						Femmine					
	Tot. assunzioni		- part-time		Inc. % part-time		Tot. assunzioni		- part-time		Inc. % part-time	
	2008	2016	2008	2016	2008	2016	2008	2016	2008	2016	2008	2016
Dirigenti	2.504	1.213	121	211	5%	17%	807	558	121	227	15%	41%
Prof. intellettuali	22.399	20.240	5.465	6.646	24%	33%	65.895	52.937	18.507	19.063	28%	36%
Prof. tecniche	32.482	26.450	2.688	4.565	8%	17%	29.007	22.892	7.050	10.613	24%	46%
Impiegati	27.170	23.547	4.324	5.679	16%	24%	44.463	36.398	15.257	15.553	34%	43%
Prof. qualif. servizi	56.999	69.566	17.590	30.594	31%	44%	104.482	100.930	51.200	60.656	49%	60%
Operai specializzati	89.726	78.744	10.042	9.845	11%	13%	39.363	27.683	20.738	14.201	53%	51%
Cond. /op. semi-spec.	58.709	48.951	5.191	6.579	9%	13%	21.530	18.278	4.425	3.718	21%	20%
Prof. non qualificate	93.427	130.013	11.585	25.474	12%	20%	61.182	68.346	14.662	25.983	24%	38%
N.d.	3.366	0	1	0	-	-	2.121	0	8	0	-	-
<b>Totale</b>	<b>386.785</b>	<b>398.728</b>	<b>57.007</b>	<b>89.594</b>	<b>15%</b>	<b>22%</b>	<b>368.850</b>	<b>328.022</b>	<b>131.968</b>	<b>150.014</b>	<b>36%</b>	<b>46%</b>

\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

#### 4.2 Tempo indeterminato e part-time. L'incidenza delle recenti previsioni normative

Tra i rapporti di lavoro dipendente, i contratti di lavoro a tempo indeterminato risultano (come già osservato nel paragrafo precedente) quelli con la maggior quota di attivazioni con orario ridotto.

Le assunzioni part-time rappresentavano il 40% nel 2008, arrivando successivamente al livello massimo del 60% nel biennio 2012/2013. Nel corso degli ultimi anni, tale quota, nel complesso, è risultata in progressiva contrazione.

Complici le introduzioni normative legate al Jobs Act (l. 183/2014) e la previsioni di importanti sgravi contribuiti (Legge 190/2014, c.d. "legge di Stabilità 2015" e Legge 208/2015, c.d. "legge di Stabilità 2016")<sup>9</sup> la dinamica complessiva registrata per il tempo indeterminato è stata interessata nel corso degli ultimi anni da alcuni importanti cambiamenti. Dopo un periodo di intensa contrazione della domanda di lavoro con questa tipologia contrattuale, il trend è risultato nuovamente positivo, segnando un netto recupero delle posizioni di lavoro stabili perse nel periodo della crisi.

Del nuovo impulso alla domanda di lavoro a tempo indeterminato sembrano aver beneficiato soprattutto i rapporti di lavoro a tempo pieno. La progressiva diminuzione della quota del part-time osservabile negli ultimi anni si accompagna infatti ad un rafforzamento dei rapporti di lavoro full-time: la crescita delle assunzioni osservata nel 2015, sia per i maschi che per le femmine, è stata più intensa nel caso dei rapporti di lavoro a tempo pieno che non per quelli a tempo parziale (tab. 4.5).

**Tab. 4.5 - Veneto. Flussi di assunzioni nel lavoro dipendente\*. Tempo indeterminato e part-time (2008-2016)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Totale</b>									
Tempo indetermin.	174.327	108.909	104.962	106.153	94.283	84.393	81.552	148.472	94.405
- part-time	48.153	35.381	35.146	36.012	40.960	37.342	34.653	58.294	36.626
inc. % part-time	28%	32%	33%	34%	43%	44%	42%	39%	39%
<b>Maschi</b>									
Tempo indetermin.	103.660	64.510	62.613	61.691	52.536	47.207	46.800	85.004	54.478
- part-time	16.434	13.541	13.788	13.846	16.013	14.939	14.497	22.560	15.085
inc. % part-time	16%	21%	22%	22%	30%	32%	31%	27%	28%
<b>Femmine</b>									
Tempo indetermin.	70.667	44.399	42.349	44.462	41.747	37.186	34.752	63.468	39.927
- part-time	31.719	21.840	21.358	22.166	24.947	22.403	20.156	35.734	21.541
inc. % part-time	45%	49%	50%	50%	60%	60%	58%	56%	54%

\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

9. Legge 190/2014, c.d. "legge di Stabilità 2015": introduzione dell'esonero contributivo triennale (del valore massimo di 8.060 euro) previsto per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato attivate nel 2015. La circolare Inps n. 17 del 29 gennaio 2015 ha chiarito che l'incentivo è utilizzabile anche per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Legge 208/2015, c.d. "legge di Stabilità 2016": modifica, dal 1.1.2016, dell'esonero contributivo per le assunzioni e trasformazioni con contratto a tempo indeterminato. La quota esonerata diventa pari al 40% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 3.250 euro su base annua ed è di durata biennale.

Le principali evidenze riferite all'incidenza dell'esonero contributivo nel 2015 sul totale degli accessi (assunzioni e trasformazioni contrattuali) al tempo indeterminato sono sintetizzate in tab. 4.6.

Complessivamente nel 2015 sono stati attivati 212mila rapporti di lavoro a tempo indeterminato: 147mila nuove assunzioni e poco meno di 65mila le trasformazioni dal tempo determinato. Di questi poco più di un terzo è risultato part-time: quasi il 40% nel caso delle nuove assunzioni e circa il 28% per quanto riguarda le trasformazioni.

Complessivamente, il 55,5% degli accessi al tempo indeterminato risulta aver beneficiato 10 dell'esonero (55% nel caso delle assunzioni ed il 56,5% nel caso delle trasformazioni).

Nel caso dei rapporti di lavoro part-time, il peso degli esoneri è stato, nell'insieme, del 53,3%. Nel caso delle assunzioni è stato del 52% e nel caso delle trasformazioni di oltre il 57%.

**Tab. 4.6 - Veneto. Accessi al tempo indeterminato nel 2013-2015 ed incidenza dell'esonero contributivo 2015**

	2013	2014	2015		
			Totale	- esonerati	% esonerati
<b>Assunzioni*</b>					
Totale	84.351	81.365	146.956	80.832	55,0%
- part-time	37.334	34.584	57.872	30.191	52,2%
<i>incid. % part-time</i>	<i>44,3%</i>	<i>42,5%</i>	<i>39,4%</i>	<i>37,4%</i>	
<b>Trasformazioni da tempo determinato</b>					
Totale	42.005	37.254	64.703	36.562	56,5%
- part-time	12.133	10.625	17.848	10.201	57,2%
<i>incid. % part-time</i>	<i>28,9%</i>	<i>28,5%</i>	<i>27,6%</i>	<i>27,9%</i>	
<b>Totale accessi al tempo indeterminato</b>					
Totale	126.356	118.619	211.659	117.394	55,5%
- part-time	49.467	45.209	75.720	40.392	53,3%
<i>incid. % part-time</i>	<i>39,1%</i>	<i>38,1%</i>	<i>35,8%</i>	<i>34,4%</i>	

\* Il dato differisce leggermente da quello riportato in tabella 4.6 perché riferito ad un'estrazione antecedente.

Fonte: ns. elab. su dati Silv/Veneto Lavoro (estrazione del 25 gennaio 2016) e Inps

10. Il dato è riferito alle procedure di esonero attivate dalle aziende e non rappresenta l'effettivo utilizzo dello stesso. Sono al momento in corso le verifiche ispettive sulle pratiche attivate volte ad accertare la sussistenza dei requisiti di accesso e quindi l'effettiva congruità nell'applicazione dello sgravio contributivo.



#### 4.3 *Le variazioni orarie dei rapporti di lavoro in essere: caratteristiche e rilevanza per il calcolo dei saldi*

Non necessariamente un rapporto di lavoro nasce part-time e non necessariamente un rapporto part-time rimane tale per tutta la sua durata. Le riduzioni orarie possono rappresentare delle modifiche definitive della modalità lavorativa, oppure delle condizioni transitorie nel rapporto di lavoro. I rapporti di lavoro a tempo pieno possono essere trasformati definitivamente o momentaneamente in rapporti di lavoro a tempo parziale. Viceversa, rapporti nati a tempo parziale o diventi tali successivamente alla loro nascita possono essere trasformati, nuovamente, in rapporti di lavoro full-time.

Chiaramente il ruolo ed il significato attribuito alle diverse modalità di accesso al part-time è ben differenziato a seconda dei casi. Se da un lato un'assunzione a tempo parziale è l'espressione (come visto in precedenza) di una precisa domanda di lavoro da parte delle aziende, le variazioni intervenute in un secondo momento, a seconda che siano transitorie o definitive, hanno una valenza ben differenziata.

Possono rappresentare la soluzione "occupazionale" adottata con l'emergere di esigenze di conciliazione dei lavoratori<sup>11</sup>, costituire l'esito di scelte di vita oppure accomodare diverse esigenze professionali. Dal lato delle imprese, le variazioni nell'orario di lavoro possono diventare una strada obbligata in presenza di difficoltà economiche e congiunturali che l'impresa si trova a cercare di superare, preservando laddove possibile la forza lavoro occupata.

Alcune indicazioni sulla natura, sull'origine e sulle caratteristiche delle trasformazioni orarie dei rapporti di lavoro possono essere utili nel cercare di delineare questo fenomeno. In particolare, attraverso le informazioni sulla quantità e la tipologia delle trasformazioni orarie, risulta interessante interrogarsi sulla condizione transitoria o definitiva della condizione part-time, nonché sulle potenzialità delle attivazioni di lavoro part-time nell'indurre, successivamente, occupazione a tempo pieno.

Purtroppo sulle trasformazioni orarie dei rapporti di lavoro il flusso delle informazioni proveniente dalle Comunicazioni Obbligatorie è non di rado incompleto e non garantisce che al medesimo percorso lavorativo siano riconducibili sequenze ordinate di trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. Ciò dipende soprattutto dal fatto che l'obbligo di comunicazione riguarda solo le trasformazioni da part-time a full-time. Per quanto riguarda invece il senso inverso, ovvero le trasformazioni del rapporto di lavoro da full-time a part-time, l'ormai superata previsione riguardante la comunicazione delle stesse alle direzioni provinciali del Ministero del Lavoro con una modulistica *ad hoc*, non ha mai trovato nessuna conversione in un obbligo di comunicazione telematica.

Nonostante questa "carezza" normativa nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, almeno per quanto riguarda il Veneto, risulta diffusa la prassi di comunicare tutte le trasformazioni orarie, anche quelle dal tempo pieno al tempo parziale, consentendo di avere informazioni sulle variazioni

---

11. Oppure legate a particolari condizioni di salute o all'evento della maternità (paternità). In questi casi, come già ricordato in precedenza, il datore di lavoro è obbligato ad accogliere la richiesta di trasformazione oraria.

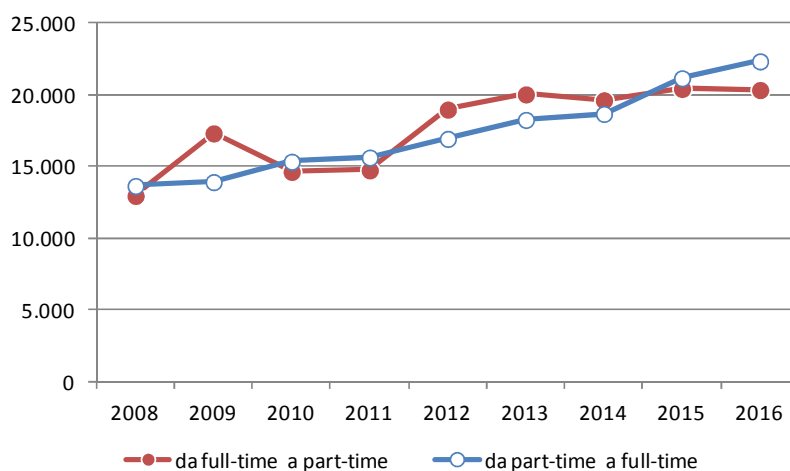
orarie in entrambe le direzioni. Rimangono, tuttavia, dei limiti nel ricostruire correttamente più sequenze di trasformazioni tra loro coerenti.<sup>12</sup>

Nei grafici e nelle tabelle seguenti sono riportate le informazioni sulle trasformazioni orarie intervenute nel lavoro dipendente tra il 2008 ed il 2016; sono considerate tutte le trasformazioni orarie presenti in Silv ed originate da una specifica comunicazione (indipendentemente dalla coerenza interna al rapporto di lavoro in esame).

Nell'ambito del lavoro dipendente, il flusso complessivo delle trasformazioni orarie (pressoché equamente distribuito nelle due direzioni) è risultato, al pari delle assunzioni part-time, progressivamente intensificarsi nel corso degli anni (graf. 4.3). La dinamica osservata, ed in particolare alcune fluttuazioni della stessa, mostrano una possibile correlazione con la crisi e l'andamento della situazione occupazionale.

Nel dettaglio, le trasformazioni da full-time a part-time risultano essersi rafforzate a partire dal 2012, mantenendosi, successivamente, su livelli pressoché stabili. Le trasformazioni da part-time a full-time (dopo l'impennata iniziale) registrano un trend di crescita che, frenato nel corso degli anni centrali della crisi, ha ripreso ad intensificarsi nel corso dell'ultimo biennio.

**Graf. 4.3 - Veneto. Trasformazioni orarie nel lavoro dipendente\* (2008-2016)**



\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

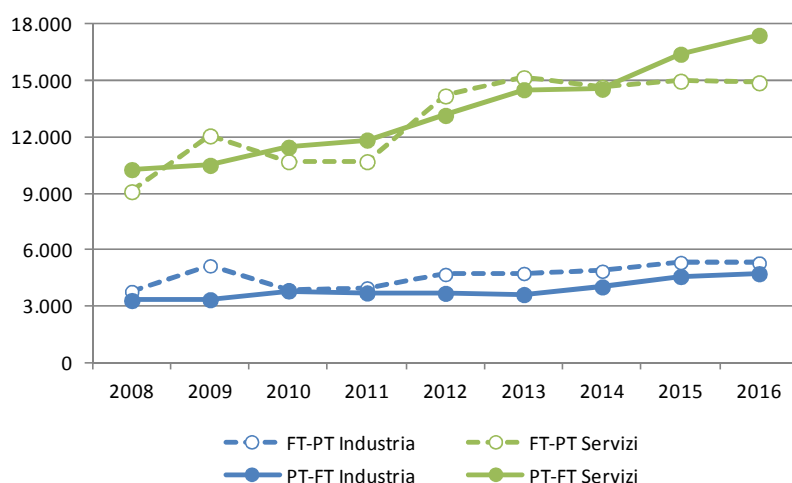
Fonte: ns. elab. su dati Silv/Veneto Lavoro

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, le trasformazioni orarie risultano interessare (come logico attendersi) soprattutto i contratti a tempo indeterminato. Circa la metà degli eventi è riconducibile a questa forma contrattuale.

Dal punto di vista settoriale (graf. 4.4) è evidente come le trasformazioni orarie dei rapporti di lavoro interessino soprattutto i settori del terziario, mentre nell'industria la diffusione di questi eventi risulta ancora piuttosto limitata. Il trend di crescita rilevato nel periodo osservato ha interessato soprattutto i servizi, solo limitatamente l'ambito industriale.

12. Sugli aspetti metodologici riferiti a questo argomento si rimanda, chi fosse interessato, alle analisi e agli approfondimenti condotti da Veneto Lavoro, disponibili in documenti interni di lavoro.

**Graf. 4.4 - Veneto. Trasformazioni orarie nel lavoro dipendente\* per settore (2008-2016)**



\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

Nel dettaglio settoriale presentato in tab. 4.7 si possono apprezzare alcuni importanti addensamenti. Nell'industria la presenza delle trasformazioni orarie assume una certa consistenza sia in alcuni comparti del *made in Italy* (soprattutto nel tessile-abbigliamento) sia nel settore metalmeccanico. Nei servizi, di rilievo è la quota delle trasformazioni orarie nell'ambito del commercio al dettaglio, dei servizi turistici, ma anche nel comparto della sanità e servizi sociali.

**Tab. 4.7 - Veneto. Trasformazioni orarie nel lavoro dipendente\* per settore (Comp. % 2008 e 2016)**

	Da full-time a part-time		Da part-time a full-time	
	2009	2016	2009	2016
<b>Agricoltura</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,9%</b>
<b>Industria</b>	<b>29,8%</b>	<b>26,1%</b>	<b>24,1%</b>	<b>21,2%</b>
- Ind. alimentari	1,9%	2,2%	2,0%	2,3%
- Tessile, abbigl.-calz.	5,8%	5,9%	4,9%	4,1%
- Legno/mobilio	2,1%	1,4%	1,3%	1,1%
- Altro made in Italy	2,2%	3,4%	2,1%	2,5%
- Metalmeccanico	9,7%	6,8%	6,7%	5,8%
- Altre industrie	3,4%	3,1%	2,4%	2,4%
- Utilities	0,6%	0,6%	0,4%	0,5%
- Costruzioni	4,1%	2,8%	4,2%	2,5%
<b>Servizi</b>	<b>69,6%</b>	<b>73,2%</b>	<b>75,3%</b>	<b>77,9%</b>
- Commercio dett.	10,5%	16,4%	12,2%	15,4%
- Servizi turistici	13,4%	14,0%	24,0%	20,8%
- Comm. ingrosso	8,2%	6,4%	5,6%	6,1%
- Trasporti e magazz.	3,6%	3,9%	3,3%	6,0%
- Credito	1,6%	2,0%	1,6%	1,7%
- Finanza/assicurazioni	0,9%	0,9%	0,5%	0,6%
- Servizi informatici	2,3%	2,2%	1,9%	1,7%
- Attività professionali	5,1%	4,6%	3,6%	3,8%
- Altro terziario avanzato	0,6%	0,7%	0,6%	0,4%
- Pubblica amm.	2,5%	1,8%	2,9%	1,3%
- Istruzione	5,4%	4,2%	4,0%	3,6%
- Sanità/servizi sociali	5,9%	7,4%	6,6%	7,0%
- Riparazioni e noleggi	0,7%	0,6%	0,6%	0,7%
- Servizi diversi	5,1%	4,1%	4,0%	3,9%
- Servizi vigilanza	1,2%	1,7%	1,2%	1,9%
- Servizi di pulizia	1,6%	1,2%	1,7%	1,9%
- Attività immobiliari	1,0%	1,1%	1,0%	1,1%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<i>N. osservazioni</i>	<i>17.334</i>	<i>20.353</i>	<i>13.939</i>	<i>22.354</i>

\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

Da sottolineare il fatto che non sempre i settori con la maggior incidenza di attivazioni di rapporti di lavoro part-time sono anche i settori nei quali si registra il maggior numero di trasformazioni orarie dei rapporti di lavoro. Ciò supporta l'ipotesi di un diverso ruolo del part-time a seconda dell'ambito di impiego.

Per quanto riguarda le figure professionali (tab. 4.8), specularmente alla distribuzione settoriale, il rilievo delle trasformazioni orarie è significativo nel caso delle professioni qualificate nei servizi e rispetto alle posizioni impiegatizie.

**Tab. 4.8 - Veneto. Trasformazioni orarie nel lavoro dipendente\* per qualifica (Comp. % 2008 e 2016)**

	Da full-time a part-time		Da part-time a full-time	
	2009	2016	2009	2016
- Dirigenti/prof. intellet.	6,4%	5,6%	7,6%	6,6%
- Professioni tecniche	11,6%	10,1%	15,0%	11,1%
- Impiegati	18,0%	20,0%	23,0%	23,7%
- Professioni qualif. dei servizi	35,8%	34,9%	25,6%	31,1%
- Operai specializzati	13,0%	11,2%	14,4%	12,3%
- Conduuttori e operai semi-spec.	7,2%	6,2%	7,5%	5,5%
- Professioni non qualificate	8,1%	12,1%	6,9%	9,6%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<i>N. osservazioni</i>	<i>13.939</i>	<i>22.354</i>	<i>17.334</i>	<i>20.353</i>

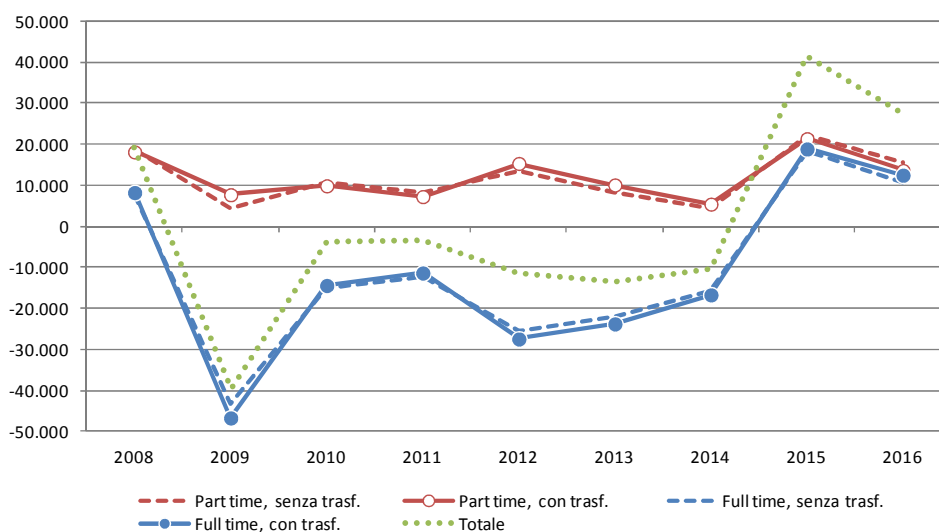
\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

Modificando la strutturazione oraria del rapporto di lavoro, le trasformazioni (la loro entità e la loro natura) hanno un ruolo importante, ancorché non determinante, nel definire il bilancio delle posizioni di lavoro in essere in relazione alla tipologia di orario.

Nel graf. 4.5 sono esposti i saldi delle posizioni di lavoro dipendente per orario di lavoro, calcolati sia tenendo conto delle trasformazioni orarie sia tralasciandole. Lo scostamento annuo tra le due misure è minimo ed interviene solo marginalmente a definire, in aumento o diminuzione, il bilancio delle posizioni di lavoro con l'una o l'altra modalità di lavoro.

**Graf. 4.5 - Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\*. Saldi annui per orario di lavoro (2008-2016)**



\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

I valori effettivi dei dati di flusso (assunzioni, cessazioni e trasformazioni), relativamente ai lavoratori dipendenti, sono esposti in tab. 4.8.

Il dettaglio delle informazioni, per anno e tipologia contrattuale, evidenzia l'andamento pro-ciclico delle trasformazioni orarie: mentre i movimenti da full-time a part-time sopravanzano quelli in senso contrario negli anni contraddistinti dalle maggiori difficoltà in ambito economico e lavorativo; quelli da part-time a full-time prevalgono in corrispondenza di una congiuntura positiva. Nel loro insieme, spinte da effetti anche congiunturali, le trasformazioni orarie intervengono rafforzando oppure abbassando il complessivo bilancio delle posizioni di lavoro in essere full-time e, specularmente, definendo l'andamento del part-time.

**Tab. 4.8 - Veneto. Assunzioni, trasformazioni di orario, cessazioni e saldi nel lavoro dipendente \* per tipologia di orario (2008-2016)**

	ASSUNZIONI				CESSAZIONI				SALDO SENZA TRASFORMAZIONI DI ORARIO			
	Part-time	Full-time	Altro	Totale	Part-time	Full-time	Altro	Totale	Part-time	Full-time	Altro	Totale
2008	188.975	555.972	10.688	755.635	170.154	548.418	18.011	736.583	18.821	7.554	-7.323	19.052
2009	168.027	418.651	6.673	593.351	163.707	461.928	7.277	632.912	4.320	-43.277	-604	-39.561
2010	176.491	452.968	4.893	634.352	165.900	468.083	4.175	638.158	10.591	-15.115	718	-3.806
2011	187.002	473.975	4.231	665.208	178.859	486.230	3.650	668.739	8.143	-12.255	581	-3.531
2012	196.122	420.988	3.578	620.688	182.826	446.390	3.075	632.291	13.296	-25.402	503	-11.603
2013	198.927	419.455	1.894	620.276	190.621	441.450	1.605	633.676	8.306	-21.995	289	-13.400
2014	211.096	459.596	1.744	672.436	206.620	475.342	778	682.740	4.476	-15.746	966	-10.304
2015	240.809	515.617	1.757	758.183	218.705	497.489	558	716.752	22.104	18.128	1.199	41.431
2016	239.608	485.405	1.737	726.750	223.984	474.929	360	699.273	15.624	10.476	1.377	27.477
	TRASFORMAZIONI DI ORARIO				SALDO CON TRASFORMAZIONI DI ORARIO							
	Da part-time a full-time	Da full a part-time	Saldo full-time		Part-time	Full-time	Altro	Totale				
2008	13.667	12.981	686		18.135	8.240	-7.323	19.052				
2009	13.938	17.333	-3.395		7.715	-46.672	-604	-39.561				
2010	15.356	14.652	704		9.887	-14.411	718	-3.806				
2011	15.646	14.758	888		7.255	-11.367	581	-3.531				
2012	16.949	18.986	-2.037		15.333	-27.439	503	-11.603				
2013	18.271	20.046	-1.775		10.081	-23.770	289	-13.400				
2014	18.690	19.633	-943		5.419	-16.689	966	-10.304				
2015	21.170	20.431	739		21.365	18.867	1.199	41.431				
2016	22.349	20.352	1.997		13.627	12.473	1.377	27.477				

\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

#### 4.4 La coesistenza di più rapporti di lavoro part-time

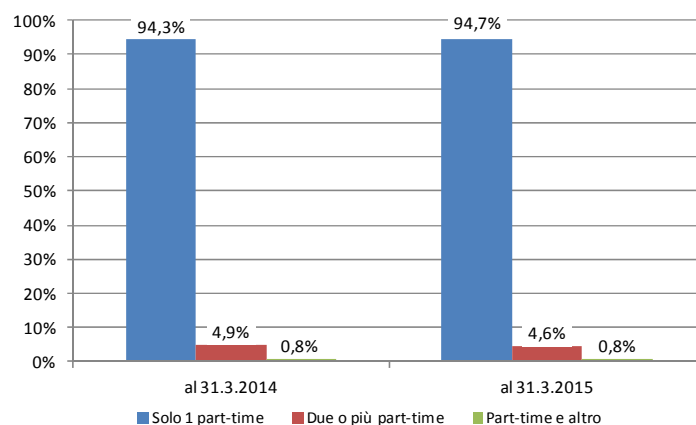
Quante sono le situazioni in cui più rapporti di lavoro part-time risultano attivati contemporaneamente?

Poiché in capo allo stesso lavoratore possono coesistere più rapporti di lavoro e, dunque, più rapporti di lavoro part-time (purché non incompatibili tra loro e purché nei limiti massimi di orario di lavoro stabiliti per legge) è interessante capire quanto sono diffuse le situazioni in cui risultano contemporaneamente in essere più rapporti di lavoro a tempo parziale.

Per avere un'utile indicazione a proposito possono essere utilizzate le informazioni presentate nel report di approfondimento metodologico "Grammatica delle comunicazioni obbligatorie/3, Guida alle elaborazioni a partire dai dati di flusso" (Veneto Lavoro, 2016b), nella sezione dedicata all'impatto delle trasformazioni nel calcolo dei saldi occupazionali (vedi paragrafo 2.6).

L'analisi esposta consente di apprezzare come, sul numero totale di lavoratori rilevati alla data di osservazione, le situazioni contraddistinte da una compresenza di più posizioni lavorative contemporaneamente aperte siano alquanto poco frequenti. Osservando le sole posizioni di lavoro part-time (graf. 4.6) è evidente l'incidenza particolarmente contenuta di casi in cui si sovrappongono più rapporti di lavoro part-time o nei quali, al rapporto di lavoro part-time, si affiancano altre modalità lavorative. Percentuali pressoché analoghe si riscontrano anche isolando i soli rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time. La presenza di un'unica posizione lavorativa aperta, ancorché parziale, risulta la condizione nettamente più diffusa.

**Graf. 4.6 – Veneto. Dipendenti\* part-time attivi al 31.3.2014 e 31.3.2015, per numero di rapporti aperti contemporaneamente**



\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

La coesistenza di più rapporti di lavoro, anche se limitati nella loro articolazione oraria, è ancora piuttosto limitata, almeno per quel che riguarda l'ambito del lavoro dipendente. La diffusione di situazioni "complesse" in cui vanno a coesistere rapporti di lavoro di diversa natura è, inevitabilmente, destinata ad aumentare se si considerano anche le "altre" forme contrattuali come lavoro intermittente e parasubordinato. In prospettiva (in un quadro normativo in continua evoluzione) la presenza di soggetti con più rapporti di lavoro, oggi ancora limitata, è destinata a crescere man mano che aumenta la frammentazione (anche regolata) del mercato del lavoro.

## 5. ALCUNE QUESTIONI APERTE

### 5.1 *Part-time, carriere e segregazione occupazionale: “solution or trap?”*

Salvo i casi nei quali una pianificazione ottimale del lavoro passa attraverso un'organizzazione basata sul tempo parziale, nella maggioranza delle situazioni i lavoratori part-time (come altre posizioni di lavoro temporanee o atipiche) tendono a rivestire dei ruoli marginali rispetto ai lavoratori stabili, impiegati a tempo pieno nell'attività aziendale, ovvero i “core workers”.

In letteratura esiste un ampio dibattito in merito al rischio di penalizzazione e segmentazione associato al part-time come modalità di inserimento occupazionale.<sup>13</sup>

Il rischio, riconosciuto in diversi studi, è quello di “marginalizzazione” rispetto alla forza lavoro standard impiegata in azienda (nonostante la disciplina del part-time insista sul principio di non discriminazione dei lavoratori impiegati ad orario ridotto). Questo rischio comporta fenomeni di “dequalificazione” dei lavoratori, la limitazione delle prospettive di carriera, ma anche diffuse situazioni di sovra-qualificazione, soprattutto in presenza di forme di part-time involontario.<sup>14</sup>

Rispetto a quest'ultimo tema, sembra infatti che tra i fattori che maggiormente spiegano l'esposizione al fenomeno della sovra-qualificazione dei lavoratori ci sia proprio la tipologia contrattuale ed è riconosciuto il nesso sia con i rapporti di lavoro a tempo determinato, sia con gli impieghi part-time.

Per quanto riguarda le possibilità di avanzamento professionale, anche nei contesti lavorativi più flessibili del terziario e del pubblico impiego, le carriere continuano a richiedere alti investimenti di tempo (orari senza limite, impegni senza preavviso, ecc.) e di disponibilità (in particolare alla mobilità geografica). Questo, in particolare per le donne, rappresenta un forte limite, soprattutto in relazione alle scelte lavorative volte a conciliare la doppia presenza (nel mercato del lavoro ed in famiglia).<sup>15</sup>

Il rischio che la scelta del part-time, da opportunità, diventi una vera e propria trappola per le carriere professionali è, in definitiva, molto elevato.

In un contesto di crescente diffusione del part-time, c'è dunque da interrogarsi, oltre che sulle potenzialità associate a questa modalità lavorativa, anche sui possibili rischi. Soprattutto di fronte ad una crescente presenza del part-time involontario, è importante valutare le conseguenze per la forza lavoro rispetto alla possibile “marginalizzazione” di un numero sempre più elevato di lavoratori, con conseguenze che possono essere rilevanti in termini di “valorizzazione delle competenze” (oltre che di valorizzazione del capitale umano) ed (eventuali) potenzialità di ricollocamento nel mercato del lavoro.

---

13. Tra gli studi prodotti si citano, a titolo di esempio, Ocse (2010); Eurofound (2013); Signorelli A., De Vita L., Santomieri K. (2010).

14. In particolare, i rischi di “segregazione” e discriminazione legati al part-time sono causati dalla bassa qualità delle mansioni, scarse opportunità formative, compromissione delle possibilità di carriera, precarietà della posizione lavorativa. Cfr. De Gregorio C., Giordano A. (2014).

15. Cfr. ad esempio Reyneri E. (2017).

## 5.2 *La diffusione del part-time tra le donne spiega/rafforza il differenziale retributivo uomo-donna?*

Il marcato differenziale retributivo tra uomini e donne può essere in parte imputato alla forte diffusione del part-time femminile. Il fatto che i livelli retributivi delle donne siano mediamente inferiori a quelli degli uomini, oltre che per le note ragioni riconducibili ai temi della segregazione orizzontale e verticale che ne contraddistinguono l'inserimento occupazionale, possono essere in parte riconducibili anche alla particolare diffusione di forme lavorative a tempo parziale.

Assodate le differenze, inevitabili, nella retribuzione rispetto alle ore lavorate (minor ore lavorate, significa, in linea di principio, minor ore retribuite), sembrano tuttavia sopravvivere importanti differenziali di reddito tra i lavoratori impiegati full-time e quelli impiegati part-time.

Nel caso delle donne, le differenze in termini retributivi risultano accentuarsi se al centro dell'attenzione si pone la retribuzione complessiva mensile o annua: "le donne tendono a lavorare meno ore rispetto agli uomini perché scelgono lavori con orari più brevi (es. insegnanti), sono maggiormente occupate in lavori part-time, sono meno disponibili al lavoro straordinario". Quindi, in termini di reddito complessivo da lavoro, le donne percepiscono tra il 50% e il 70% di ciò che guadagnano gli uomini.<sup>16</sup> Il divario salariale è massimo nel caso delle donne che scelgono di lavorare part-time per poter conciliare famiglia e vita lavorativa, in particolare per le donne con figli o che lavorano part-time.

Collegato al tema del differenziale retributivo, si pone all'attenzione una riflessione sulle coperture contributive assicurate dalle carriere lavorative "parziali" e frammentate delle donne (ma non solo, visto il crescente livello del part-time anche tra gli uomini). Le prospettive sul futuro pensionistico (in condizioni oggi del tutto incerte e fortemente legate alla futura evoluzione demografica della popolazione italiana) si presentano alquanto offuscate, con inevitabili conseguenze su di un sistema di welfare già messo a dura prova. Laddove non saranno raggiunti i livelli minimi di contribuzione richiesti per accedere al regime ordinario (pensione di anzianità), saranno inevitabili crescenti trasferimenti dalla fiscalità generale (es. per la pensione di vecchiaia o assegno sociale).

---

16. Cfr. Villa P. (2010).



### 5.3 *Il part-time si intreccia al lavoro nero?*

È frequente l'ipotesi che dietro la marcata diffusione del part-time (soprattutto involontario) si celino comportamenti elusivi dei datori di lavoro e/o dei lavoratori. Il sospetto è quello che si stia diffondendo un utilizzo improprio dei contratti part-time volto a mascherare rapporti di lavoro a tempo pieno, con l'unica finalità di eludere in parte gli oneri contributivi e, di fatto, abbassare – in modo irregolare, ma con un rischio sostanzialmente ridotto – il costo del lavoro.<sup>17</sup>

Di questo tema, tra gli altri, se n'è occupato con uno specifico approfondimento sul caso italiano l'Istat<sup>18</sup>, proponendo un tentativo di quantificazione e descrizione del fenomeno attraverso stime elaborate (in un contesto di mancanza di informazioni dirette) combinando insieme dati amministrativi ed informazioni provenienti dalle rilevazioni campionarie.

Mettendo in relazione le informazioni desumibili dalle diverse fonti informative relativamente all'orario di lavoro dichiarato ed effettivamente svolto, così come le informazioni sulle ore retribuite, ed evidenziando le incoerenze nelle informazioni riferite ai singoli soggetti, l'analisi svolta ha consentito di verificare l'esistenza di fenomeni fraudolenti legati al regime orario. Queste situazioni riguardano sia posizioni lavorative full-time, formalmente part-time (falsi part-time); sia posizioni full-time, regolarizzate come part-time (falsi full-time).

Per quanto riguarda i falsi part-time – stimabili in più di un quinto di tutti i part-time – le evidenze emerse dall'analisi, hanno mostrato una stretta relazione tra la loro diffusione, il genere del lavoratore, il settore occupazionale di riferimento e la dimensione territoriale.

Concentrazioni più elevate di falsi part-time si possono osservare tra i maschi, in ambiti occupazionali quali il comparto turistico (alloggio e ristorazione), il settore delle costruzioni ed i servizi alle imprese. Nel caso delle donne, incidenze elevate, vicine a quelle maschili, interessano il settore dell'istruzione e gli altri servizi alle famiglie. In entrambi i casi, sia per gli uomini che per le donne, la presenza di falsi part-time è maggiore nelle regioni meridionali; più bassa al nord.

Rispetto all'entità dell'evasione, lo studio dell'Istat evidenzia, attraverso la definizione di un apposito indicatore, che le ore effettivamente lavorate dai falsi part-time si collocano in media a un livello di poco inferiore alle ore lavorate mediamente dai full-time (ovvero circa il 40% di ore lavorate in più rispetto a quelle effettivamente svolte). La retribuzione oraria dei falsi part-time risulta tuttavia più bassa, mediamente inferiore anche a quella dei veri part-time.

Da segnalare, in merito a questo tema, la particolare fenomenologia rilevata in corrispondenza del lavoro domestico. Questo ambito/settore occupazionale, caratterizzato dal fatto che il datore di lavoro in questo caso è rappresentato dalle famiglie, si è da sempre caratterizzato per un'alta incidenza di lavoro sommerso e/o irregolare. Le modalità elusive adottate, in molti casi, coincidono con forme di irregolarità parziale, volte a minimizzare il costo del lavoro, agendo attorno alla soglia minima di attenzione necessaria a garantire la copertura formale di almeno una parte del rapporto di lavoro. Pur con alcune differenziazioni relative alla tipologia dei soggetti

---

17. Cfr., ad esempio, gli articoli nel numero monografico "Lavoro e legalità nella società dell'inclusione" della rivista *Lavoro e Diritto* (2015).

18. Cfr. De Gregorio C., Giordano A. (2014).

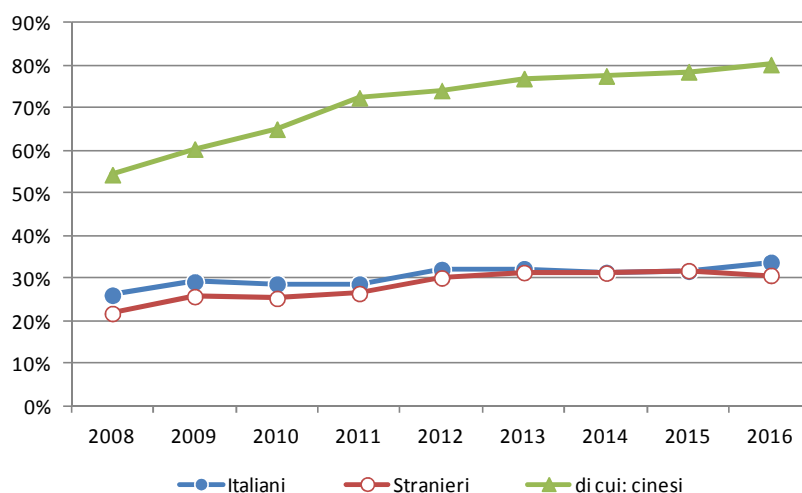
coinvolti nella relazione lavorativa (ad es. italiani o stranieri), la definizione di rapporti di lavoro part-time (in luogo di rapporti, effettivi, full-time) rappresenta, sicuramente, un'opportunità in questo senso, andando ad intercettare il gioco delle convenienze reciproche.

Per quanto riguarda il Veneto, alcune ipotesi sull'uso improprio del part-time nel lavoro dipendente possono essere fatte a partire dall'individuazione di alcuni peculiari (per certi versi anomali) addensamenti nel ricorso a questa modalità occupazionale. I dati sui flussi delle assunzioni hanno consentito, ad esempio, di evidenziare un particolare intensificarsi delle attivazioni di rapporti di lavoro part-time in alcuni comparti del manifatturiero ed, in particolare, nei settori ad alta presenza di aziende e lavoratori cinesi.

Questa evidenza, peraltro già sottolineata in altre analisi e pubblicazioni di Veneto Lavoro, ha portato a definire una stretta relazione tra le abitudini occupazionali, in questo caso il "regolare" ricorso al part-time per la regolamentazione dei rapporti di lavoro, e la comunità cinese.

Nel grafico seguente (graf. 5.1) è evidente il divario crescente, rispetto al volume complessivo delle assunzioni nel lavoro dipendente, tra l'incidenza media del part-time nel caso degli italiani (e degli stranieri nel complesso) e dei lavoratori cinesi. Nel 2016, a fronte di un'incidenza media di circa il 30% nel caso degli italiani, per i cinesi il peso del part-time raggiunge l'80%.

**Graf. 5.1 - Veneto. Flussi di assunzioni nel lavoro dipendente\*. Incid. % part-time per cittadinanza (2008-2016)  
Tutti i settori**



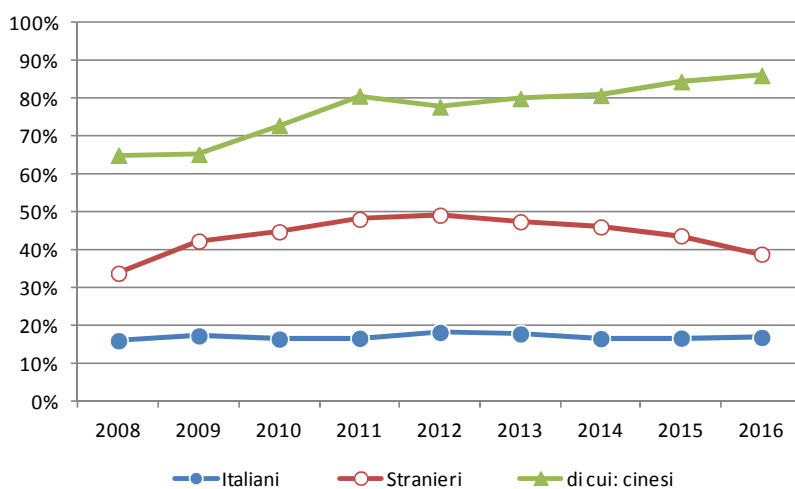
\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

Questa ricorrenza è particolarmente evidente nei settori occupazionali dove maggiore è la presenza di imprese cinesi e maggiore è il numero delle assunzioni di lavoratori cinesi.

Nel comparto del tessile-abbigliamento-calzature (graf. 5.2), il divario tra l'incidenza del part-time nel caso degli italiani e l'incidenza per i cinesi supera i 60 punti percentuali nel 2016; nel primo caso si ferma al 20%, per i secondi sfiora il 90%.

**Graf. 5.2 - Veneto. Flussi di assunzioni nel lavoro dipendente\*. Incid. % part-time per cittadinanza (2008-2016)**  
**Tessile, abbigliamento, calzature**

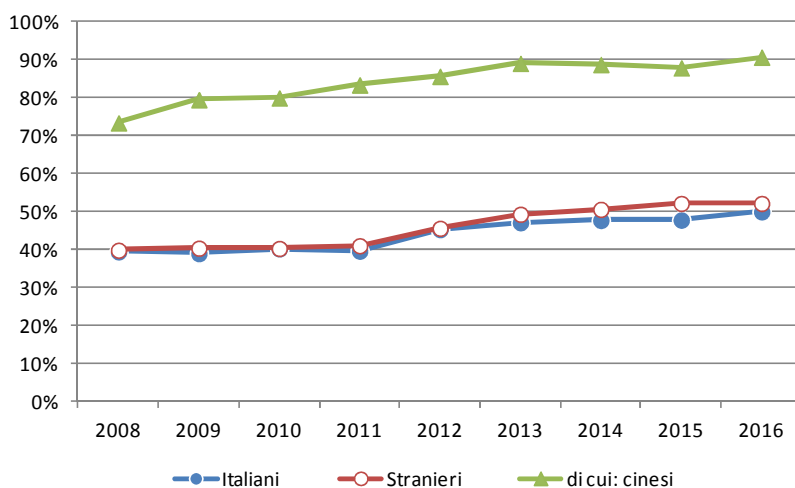


\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati Silv/Veneto Lavoro

Nei settori del commercio e del comparto turistico (graf. 5.3) la presenza del part-time, elevata anche per gli italiani, arriva nel caso dei cinesi a toccare il 90%. Il differenziale con gli italiani e con la media degli stranieri è di 40 punti percentuali.

**Graf. 5.3 - Veneto. Flussi di assunzioni nel lavoro dipendente\*. Incid. % part-time per cittadinanza (2008-2016)**  
**Commercio, tempo libero**



\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati Silv/Veneto Lavoro

#### 5.4 *L'importanza delle analisi longitudinali*

Per comprendere meglio il significato e le implicazioni del part-time nelle carriere lavorative dei soggetti che ne fanno ricorso, come anche per individuare le possibili ricadute anche per quanti ne sono in qualche modo obbligati, va indubbiamente richiamata l'importanza di approfondimenti *ad hoc* elaborati a partire dalle analisi longitudinali.

L'individuazione delle transizioni nel mercato del lavoro (come anche da e verso la condizione di occupazione) può agevolmente offrire una panoramica completa (oltre che complessa) dei percorsi lavorativi, rendendo disponibili informazioni preziose anche in merito alle problematiche aperte appena individuate.

In particolare, grazie all'analisi longitudinale, può essere utile il tentativo di differenziazione e tipologizzazione delle diverse forme di part-time anche in ordine alle motivazioni che le hanno originate. Sulla base della durata della riduzione oraria e della collocazione della stessa all'interno del percorso lavorativo si stagliano, infatti, significati (e ricadute) differenti. La persistenza o meno di una o dell'altra categoria, come anche la rilevanza di ognuna di esse sul totale, può avere effetti rilevanti nel definire ed interpretare le tendenze in atto. Quanto pesano rispetto al totale delle condizioni part-time le diverse tipologie? E qual è il loro comportamento? Ad aumentare sono soprattutto le situazioni di part-time temporaneo legate a particolari insiemi di lavoratori e/o momenti della vita? Oppure sono le forme di riduzione oraria permanente che segnano in modo irreversibile le carriere occupazionali?

Di queste differenziazioni bisogna sicuramente tener conto nella prospettiva di un'analisi più dettagliata. La valorizzazione dei dati amministrativi (per via della ricchezza informativa disponibile) può sicuramente aiutare in questo senso, vanno tuttavia affrontati e definiti in via preliminare alcuni nodi metodologici. In particolare va chiarita la definizione (o meglio la qualificazione) di rapporto di lavoro part-time: la determinazione della riduzione oraria e dunque la qualificazione dell'orario di lavoro come part-time rapportata ad un orario di lavoro standard non uniforme (ad esempio variabile tra i diversi settori o a seconda del CCNL) ha implicazioni non trascurabili. Anche nel tentativo di pervenire ad una quantificazione del part-time (obiettivo semplice solo all'apparenza), l'adozione di una definizione piuttosto che di un'altra può variare sostanzialmente i risultati, arrivando a sovra rappresentare l'incidenza del part-time, oppure sotto stimandola, con effetti rilevanti anche nella definizione (e comprensione) delle dinamiche in atto.

## Bibliografia

- AA. VV. (2015), "Lavoro e legalità nella società dell'inclusione", in *Lavoro e Diritto*, 4/2015, Il Mulino, Bologna.
- De Angelini A. (2007), "Donna, famiglia e mercato del lavoro", in *I Tartufi*, 29, giugno, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)
- De Gregorio C., Giordano A. (2014), "Nero a metà": contratti part-time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane, in *Istat working papers*, n. 3, [www.istat.it](http://www.istat.it)
- Eurofound (2013), *Working time and work-life balance in a life course perspective*, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).
- Ocse (2010), "How good is part-time work?", in Oecd, *Employment Outlook. Moving beyond the crisis*, [www.oecd.org](http://www.oecd.org);
- Reyneri E. (2017), "La nuova partecipazione al lavoro delle donne" in *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Signorelli A., De Vita L., Santomieri K. (2010), "L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione", in *Sociologia del Lavoro*, 119, FrancoAngeli, Milano.
- Veneto Lavoro (2016a), Grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie/4. Guida ai confronti con le altre fonti statistiche sul mercato del lavoro, in *Tempi&Metodi*, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)
- Veneto Lavoro (2016b), "Grammatica delle comunicazioni obbligatorie/3, Guida alle elaborazioni a partire dai dati di flusso", in *Tempi&Metodi*, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)
- Villa P. (2010), "Gender Pay Gap. Come si calcola il differenziale salariale tra donne e uomini, quali informazioni ci dà e con quali limiti", in *InGenere*, 23 aprile.



## Collana "I Tartufi"

- 45/2016 **I CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E GLI EFFETTI DELLA DECONTRIBUZIONE SULLE DINAMICHE OCCUPAZIONALI**  
*di Bruno Anastasia, Letizia Bertazzon, Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio e Maurizio Rasera*
- 44/2015 **SEI ANNI (2009-2014) DI CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA IN VENETO: QUANTO HA CONTATO, COME HA FUNZIONATO, CHE ESITI HA PRODOTTO**  
*di Bruno Anastasia e Sebastiano Basso*
- 43/2015 **LAUREATI DELL'UNIVERSITÀ DI PADOVA TRA IL 2003 E IL 2009: INDAGINE ESPLORATIVA SULLA LORO PRESENZA NEL MERCATO DEL LAVORO VENETO FINO AL 31.12.2013**  
*di Bruno Anastasia, Gianluca Emireni, Stefania Maschio, Cristiana Moretto e Benedetta Vaglini*
- 42/2015 **MONITORAGGIO DI UN BIENNIO DI ASpi, MiniASpi E NOTE SUL PASSAGGIO ALLA NASpi**  
*di Bruno Anastasia, Stefania Maschio, Maurizio Rasera e Benedetta Vaglini*
- 41/2014 **I SOGGETTI DELL'APPRENDISTATO. FORME DI IMPIEGO E COMPORTAMENTI DELLE IMPRESE**  
*di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio e Benedetta Vaglini*
- 40/2012 **IL MERCATO DEL LAVORO IN VENETO... VISTO DALLE DICHIARAZIONI DEI REDDITI IRPEF**  
*di Bruno Anastasia, Gianluca Emireni e Federica Vanin*
- 39/2011 **IL LAVORO IN AGRICOLTURA: TRA L'IMPIEGO DI MANODOPERA STAGIONALE IMMIGRATA E IL CONSOLIDAMENTO DEL LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO**  
*di Letizia Bertazzon*
- 38/2011 **CHI PERCEPISCE L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE?**  
**Tassi di copertura e selettività dei requisiti richiesti**  
*di Bruno Anastasia, Letizia Bertazzon, Massimo Disarò, Gianluca Emireni e Maurizio Rasera*
- 37/2011 **DIECI ANNI DI LISTE DI MOBILITÀ. PERCORSI DEI LAVORATORI LICENZIATI IN VENETO (2000-2009)**  
*di Bruno Anastasia, Letizia Bertazzon e Massimo Disarò*
- 36/2010 **GUIDA ALL'USO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE NEL MONITORAGGIO DEL MERCATO DEL LAVORO**  
*di Bruno Anastasia, Massimo Disarò, Gianluca Emireni, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera*
- 35/2009 **COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE E ANALISI CONGIUNTURALE DEL MERCATO DEL LAVORO: EVOLUZIONE, PROBLEMI METODOLOGICI, RISULTATI**  
*di Bruno Anastasia, Massimo Disarò, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera*
- 34/2009 **SALARI E STIPENDI IN VENETO 2002-2004. ESPLORAZIONI SUL LINK TRA DUE BASI DI DATI: "GIOVE" E "SAPER"**  
*di Bruno Anastasia*
- 33/2009 **DOPO LA PRIMA OCCUPAZIONE: NOTE SU DIECI ANNI DI "CARRIERA" (1998-2007) DI UNA COORTE DI GIOVANI**  
*di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio*
- 32/2009 **IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI DISOCCUPATI: NOTE SULLO STATO DELL'ARTE. TRA RIFORMISMO STRISCIANTE, INERZIE DELL'IMPIANTO CATEGORIALE E INCERTI ORIZZONTI DI FLEXICURITY**  
*di Bruno Anastasia, Massimo Mancini e Ugo Trivellato*
- 31/2009 **GIOVE-VWH: UN'ESPERIENZA DI LINKAGE TRA DUE DATASET AMMINISTRATIVI**  
*di Danilo Maurizio e Elisabetta Trevisan*
- 30/2008 **CARATTERISTICHE STRUTTURALI E LINEE EVOLUTIVE DEL LAVORO PART TIME IN VENETO**  
*di Maurizio Gambuzza*
- 29/2007 **DONNA, FAMIGLIA E MERCATO DEL LAVORO**  
*di Anna de Angelini*
- 28/2007 **SALARI E STIPENDI IN VENETO 2001-2002**  
*di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio*
- 27/2006 **OCCUPATI E DISOCCUPATI CON IL MASSIMO DETTAGLIO: LA FOTOGRAFIA DEL CENSIMENTO DELLA POPOLAZIONE 2001 PER CONFRONTARE ED INTEGRARE I DATI RTFL E SIRLV**  
**Risultati di metodo e di merito**  
*di Anna de Angelini*
- 26/2006 **LE FORZE DI LAVORO EXTRACOMUNITARIE REGOLARMENTE RESIDENTI NEL VENETO AL 2005 SECONDO I RISULTATI DELLA RILEVAZIONE CONTINUA DELLE FORZE DI LAVORO**  
*di Anna de Angelini*
- 25/2006 **DISABILI E LAVORO. L'IMPATTO DELLA LEGGE 68/99 IN VENETO**  
*di Valerio Belotti e Giorgio Gardonio*

- 24/2006 **I LAVORATORI “PARASUBORDINATI” IN VENETO, VISTI (ABBASTANZA) DA VICINO**  
**Un’analisi dei dati Inps (Gestione separata) 2000-2004**  
*di Bruno Anastasia e Letizia Bertazzon*
- 23/2006 **DALLA RTFL ALLA RCFL: COSA CAMBIA NELLA RAPPRESENTAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO VENETO?**  
*di Anna de Angelini*
- 22/2006 **GIOVE: UN DATABASE STATISTICO SUL MERCATO DEL LAVORO VENETO**  
**Costruzione e indicazioni per l’utilizzo**  
*di Danilo Maurizio*
- 21/2006 **LA DOMANDA ESPLICITATA DI NUOVI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI NELLA PROVINCIA DI VENEZIA**  
*di Bruno Anastasia, Stefania Bragato e Maurizio Rasera*
- 20/2005 **I LAVORATORI DIPENDENTI IN VENETO 1998-2003: PROFILI E PERCORSI**  
**Statistiche sistematiche da “Giove 2005”**
- 19/2005 **I LAVORATORI ANZIANI NEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE: CONDIZIONAMENTI DEL PASSATO E NUOVI COMPORAMENTI**  
*di Anna de Angelini*
- 18/2005 **VENEZIA E TERRAFERMA. LE ESPERIENZE DI STUDIO E DI LAVORO DEI DIPLOMATI**  
*di Marina Camonico*
- 17/2004 **LA MOBILITA’ DEI LAVORATORI IN VENETO DAL 1993 AL 2003. UN CONFRONTO FRA LE MISURE EFFETTUATE SU DATI RTFL E LE MISURE EFFETTUATE SU DATI NETLABOR**  
*di Anna de Angelini*
- 16/2004 **OCCUPATI STABILI, MOBILI, TEMPORANEI IN VENETO: MISURE DI CONSISTENZA E DI “LOCK IN”**  
*di Bruno Anastasia, Massimo Disarò e Danilo Maurizio*
- 15/2003 **“COMMERCIO E SERVIZI”. LA TRANSIZIONE SCUOLA – LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO L’ISTITUTO PROFESSIONALE PER I SERVIZI COMMERCIALI E TURISTICI “MARCO POLO” E L’ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE “E. DE AMICIS” DI ROVIGO**  
*di Marina Camonico*
- 14/2003 **L’APPETITO VIEN MANGIANDO. LA TRANSIZIONE SCUOLA – LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO GLI ISTITUTI PROFESSIONALI PER I SERVIZI ALBERGHIERI E DELLA RISTORAZIONE DEL VENETO**  
*di Marina Camonico*
- 12/2002 **AL LAVORO. INDAGINE SULLA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO DEI DIPLOMATI ALL’ISTITUTO PROFESSIONALE “A. PAROLINI” DI BASSANO DEL GRAPPA**  
*di Marina Camonico*
- 11/2002 **MISURE DELL’OCCUPAZIONE TEMPORANEA: CONSISTENZA, DINAMICA E CARATTERISTICHE DI UNO STOCK ETEROGENEO**  
*di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio*
- 10/2002 **DOPO L’APPRENDISTATO**  
 I percorsi lavorativi degli ex apprendisti a confronto con quelli di altri gruppi di lavoratori  
*di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin*
- 9/2002 **SCENARI DI EVOLUZIONE DEMOGRAFICA IN VENETO**  
 Le conseguenze di ipotetici scenari di flussi migratori prossimi venturi  
*di Enzo Migliorini*
- 8/2002 **PERCORSI DI STUDIO E DI LAVORO DI TRE LEVE DI DIPLOMATI DELL’ITIS “A. PACINOTTI” DI MESTRE**  
*di Marina Camonico*
- 7/2002 **IL NUOVO APPRENDISTATO NEL VENETO**  
*di Anna de Angelini*
- 6/2001 **ANNUALE DI DATI E STATISTICHE. DATI 1996-1999**
- 5/2001 **GIOVANI PERITI AL LAVORO. I PERCORSI DEI DIPLOMATI NEGLI ANNI ‘90 ALL’ITIS “L. DA VINCI” DI PORTOGRUARO**  
*di Bruno Anastasia e Maurizio Gambuzza*
- 4/2001 **OPPORTUNITÀ E DISPARITÀ. L’OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE GRANDI IMPRESE DEL VENETO**  
 Considerazioni sul monitoraggio dell’art. 9 della legge 125/91  
*di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera*
- 3/2001 **COME CAMBIA L’OFFERTA E LA DOMANDA DI LAVORO FEMMINILE NEL VENETO**  
*di Anna de Angelini e Luciana Positello*
- 2/2000 **LA DISOCCUPAZIONE “AMMINISTRATIVA”: UN’APPROSSIMAZIONE (O UNA FINZIONE) IRRINUNCIABILE?**  
*di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera*
- 1/2000 **EXTRACOMUNITARI AL LAVORO IN VENETO: LO “STATUS QUAESTIONIS”**  
 Canali d’ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro  
*di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera*