



REGIONE DEL VENETO

VENETO
LAVORO

PART-TIME E MERCATO DEL LAVORO IN VENETO: SCELTE, NECESSITÀ, STRATEGIE

Tartufi/61

Aprile 2025



Tartufi /61 - PART-TIME E MERCATO DEL LAVORO IN VENETO: SCELTE, NECESSITÀ, STRATEGIE
a cura di Monia Barazzuol, Letizia Bertazzon, Stefania Maschio, Ilaria Rocco

Questo report è stato chiuso con le informazioni disponibili al 31 dicembre 2024.

VENETO LAVORO
Osservatorio regionale Mercato del Lavoro
Via Ca' Marcello, 67b
30172 - Venezia Mestre
www.venetolavoro.it
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

SOMMARIO

DENTRO IL PART-TIME VENETO: PUNTI CHIAVE E SPUNTI PER CONOSCERLO	4
Le principali evidenze emerse	5
L'IDENTIFICAZIONE DEL PART-TIME: ASPETTI NORMATIVI	10
1. IL PART-TIME IN EUROPA E IN ITALIA	12
1.1. La diffusione del part-time in Europa	12
1.2. Part-time e differenze di genere	14
1.3. Il part-time nelle diverse fasce d'età	15
2. L'OCCUPAZIONE PART-TIME IN VENETO	17
2.1. La diffusione del part time e l'andamento dell'occupazione	17
<i>Box 1 – Una breve fotografia sull'occupazione part-time in Veneto nel 2024</i>	<i>17</i>
2.2. La crescita del part-time e la terziarizzazione del sistema economico	18
2.3. Diffusione del part-time e partecipazione femminile al mercato del lavoro	19
2.4. L'incidenza del part-time in riferimento alle componenti socio-anagrafiche.....	21
2.5. Il part-time involontario.....	22
3. LA DOMANDA DI LAVORO PART-TIME IN VENETO	24
<i>Box 2 – Un aggiornamento delle principali informazioni al 2024.....</i>	<i>25</i>
3.1. Dinamiche e caratteristiche della domanda di lavoro part-time	26
3.1.1. <i>Dinamiche e caratteristiche del part-time nel comparto pubblico</i>	<i>32</i>
3.1.2. <i>Dinamiche e caratteristiche del part-time nel settore privato</i>	<i>34</i>
<i>Box 3 – Cenni sulla questione della sovrapposizione dei part-time</i>	<i>38</i>
3.2. Le variazioni orarie dei rapporti di lavoro in essere	38
<i>Box 4 – Sulla coerenza delle trasformazioni orarie nei rapporti di lavoro</i>	<i>40</i>
3.3. Un primo tentativo di analisi longitudinale	42
3.3.1. <i>Esiti occupazionali dei rapporti di lavoro part-time senza variazioni orarie</i>	<i>42</i>
3.3.2. <i>Esiti occupazionali dei rapporti di lavoro part-time trasformati full-time</i>	<i>43</i>
3.3.3. <i>Esiti occupazionali dei rapporti di lavoro full-time trasformati part-time</i>	<i>44</i>
3.3.4. <i>Un quadro d'insieme.....</i>	<i>45</i>
4. UNA PROPOSTA DI CLASSIFICAZIONE DEL PART-TIME	46
4.1. La metodologia di classificazione utilizzata	46
4.2. Le evidenze emerse.....	47

DENTRO IL PART-TIME VENETO: PUNTI CHIAVE E SPUNTI PER CONOSCKERLO

Negli ultimi decenni, il lavoro part-time ha assunto un ruolo sempre più centrale nel contesto europeo, diventando uno degli strumenti chiave per rispondere alle sfide poste da un mercato del lavoro in continua trasformazione. Pensato originariamente come leva per favorire l'inclusione di giovani, donne, lavoratori più anziani e persone con difficoltà di accesso stabile all'occupazione, oggi il part-time si presenta come un'opportunità dalle molte sfaccettature, a cavallo tra esigenze di flessibilità delle imprese e bisogni di conciliazione dei lavoratori.

Le politiche europee – dalla Direttiva 97/81/CE alla Strategia Europa 2020 – ne hanno promosso l'utilizzo come strumento per aumentare l'occupazione e favorire una crescita inclusiva. Il part-time può facilitare il passaggio dalla formazione al lavoro, sostenere la genitorialità e le necessità imposte dalle esigenze familiari, accompagnare un invecchiamento attivo e offrire una possibilità occupazionale a chi, per motivi di salute, a causa ad esempio di malattie croniche o oncologiche o esigenze personali, non può sostenere un impegno lavorativo a tempo pieno.

Tuttavia, accanto a queste potenzialità positive, si sono affermate anche dinamiche meno favorevoli: la diffusione crescente di contratti part-time – soprattutto involontari – solleva interrogativi sulla qualità dell'occupazione, sulle reali possibilità di scelta dei lavoratori e sulla sostenibilità di un modello produttivo che, in molti casi, sembra adottare il tempo parziale non tanto per offrire flessibilità, quanto per contenere i costi. Lo dimostrano le criticità che ne hanno accompagnato in questi anni l'espansione in termini di ostacolo alla progressione di carriera, celando fenomeni di elusione da parte dei datori di lavoro (come il cosiddetto "lavoro grigio", parzialmente regolare e parzialmente sommerso) e, in alcuni casi, trasformandosi in una scelta obbligata per i lavoratori, costretti ad accettare un orario ridotto come alternativa alla disoccupazione totale.

In Veneto, come altrove, il part-time ha smesso da tempo di essere una modalità di lavoro marginale: rappresenta una quota significativa dell'occupazione complessiva e una modalità contrattuale ricorrente nelle nuove assunzioni. Ma che cosa sappiamo esattamente in merito all'aumento del part-time nel corso degli ultimi anni? Quali sono le caratteristiche che ne contraddistinguono l'utilizzo?

Questo report prova a rispondere a queste domande, offrendo una fotografia aggiornata e dettagliata del part-time in Veneto, basata su fonti statistiche ufficiali e sui dati amministrativi delle Comunicazioni Obbligatorie. Un'analisi che, pur non entrando nel merito di molte questioni, permette di delineare le principali traiettorie che hanno caratterizzato – e che continuano a modellare – questa forma di occupazione nella nostra regione, capace di offrire uno sguardo d'insieme necessario cui ancorare ogni ulteriore approfondimento.

In queste prime pagine si propone una sintesi che cerca di raccordare i diversi spunti emersi in questo approfondimento. Il lettore troverà poi, nei capitoli successivi, le analisi puntuali che rappresentano un aggiornamento e un'integrazione del lavoro precedentemente svolto dall'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro pubblicato in questa medesima collana¹. Nel dettaglio, il report esamina la diffusione dell'occupazione part-time in Italia e in Europa, le dinamiche che hanno accompagnato la crescita in Veneto e, infine, le peculiarità della domanda di lavoro part-time nella regione, con un focus sui suoi principali tratti distintivi.

I dati analizzati si riferiscono prevalentemente alla serie storica che arriva al 2023, con l'ultimo aggiornamento disponibile al momento della redazione di questo report. L'obiettivo principale che ha guidato l'analisi proposta non è tanto offrire una rilevazione puntuale, quanto comprendere l'evoluzione del part-time nel tempo e provare a fare luce sulle modalità di utilizzo. In questo senso, l'assenza di un aggiornamento all'anno successivo – comunque sinteticamente richiamato in alcuni box integrati in occasione della pubblicazione del report – non pregiudica la validità complessiva delle riflessioni proposte.

¹ Bertazzon L. (2017), "Sulle dinamiche del lavoro part-time: evidenze statistiche e questioni aperte", in *I Tartufi*, n. 46, maggio, www.venetolavoro.it/tartufi

Le principali evidenze emerse

Dall'analisi delle principali fonti statistiche ufficiali (Eurostat e microdati Istat-RFL) e amministrative (SILV – Veneto Lavoro) emerge un quadro articolato sulla diffusione e sull'uso del contratto a tempo parziale che riflette la varietà e la complessità dell'utilizzo di questo strumento nel mercato del lavoro regionale.

Nonostante la crescita registrata negli ultimi anni, l'incidenza dell'occupazione part-time in Italia e in Veneto non risulta discostarsi in maniera significativa dalla media europea, pur in un contesto di marcata eterogeneità tra i Paesi e le principali regioni. Pressoché ovunque il part-time si conferma una prerogativa femminile, contribuendo così ad alimentare un importante divario occupazionale di genere. La situazione italiana risulta tuttavia molto critica, nel raffronto con gli altri paesi europei, in considerazione della particolare diffusione del part-time involontario.

L'aumento della domanda di lavoro nel settore dei servizi, con il progressivo rafforzamento delle opportunità di impiego a tempo parziale, ha sicuramente favorito – in Italia, come in Veneto – la crescita dell'occupazione, in particolare quella femminile. Restano però aperte alcune questioni in ordine alle motivazioni che spingono a scegliere un'occupazione con un orario ridotto rispetto a quello ordinario. Indipendentemente dalla natura di queste ragioni, è chiaro che esse intercettano una domanda di lavoro part-time (reale o fittizia) molto ampia, presumibilmente superiore alle effettive disponibilità dei lavoratori.

Pur in crescita, la domanda di lavoro continua tuttavia ad interessare soprattutto alcune specifiche modalità occupazionali e risulta concentrata in alcuni settori. In Veneto, come dimostrano le analisi presentate in questo report, gli accessi al part-time sono nella maggior parte dei casi associati all'attivazione di rapporti di lavoro ad orario ridotto, mentre meno frequenti sono le trasformazioni orarie. Si tratta di una domanda di lavoro elevata soprattutto nel settore privato, con una prevalenza di contratti a termine e una forte concentrazione in alcune aree del terziario. Come ben evidenziano gli esiti di una prima analisi longitudinale, il part-time spesso si associa a rapporti di lavoro a tempo determinato, spesso di breve durata, che nascono e si concludono senza variazioni di orario. Riguardano soprattutto il terziario, hanno un peso maggiore tra le donne e nella maggior parte dei casi si concludono entro l'anno di attivazione.

La classificazione delle assunzioni part-time, proposta con riferimento al 2023, evidenzia chiaramente come la principale determinante della tipologia oraria di un rapporto di lavoro sia essenzialmente il settore di attività, con alcuni ambiti del terziario e profili professionali che concentrano una quota rilevante delle attivazioni part-time. La modalità con cui le caratteristiche dei lavoratori e i profili professionali si combinano tra loro individua all'interno di questi ambiti alcune precise ricorrenze, che come ampiamente descritto, corrispondono a precisi gruppi di lavoratori e specifiche prestazioni lavorative.

Alla luce di queste evidenze, pare dunque plausibile ricondurre l'espansione del part-time alle crescenti opportunità di occupazione ad orario ridotto in alcuni ambiti lavorativi, in particolare laddove la riduzione oraria risulta funzionale all'organizzazione stessa del lavoro. Si tratta di una precisa domanda che, oltre ad intercettare specifiche esigenze di una fetta di lavoratori, spesso incontra (temporaneamente) anche la disponibilità di un bacino più ampio di persone alla ricerca di occupazione alimentando, soprattutto in alcuni casi, forme di part-time involontario.

Per mettere in evidenza i principali temi affrontati e le questioni che attraversano la diffusione del part-time, proponiamo di seguito alcune domande chiave. Sono interrogativi ricorrenti, intorno ai quali si sviluppa spesso il dibattito su questo tipo di contratto e ai quali si è cercato di dare risposta alla luce delle analisi realizzate e descritte in questo report.

Quanti sono in Veneto i lavoratori e le lavoratrici occupati con contratto part-time?

Per definire il peso del part-time tra gli occupati si fa riferimento all'insieme delle posizioni di lavoro ad orario ridotto attive in un dato momento considerando sia i rapporti di lavoro, di qualsiasi natura, che prevedono fin dall'origine una riduzione oraria, sia quelli divenuti tali a seguito di una trasformazione. Poiché soggetta a cambiamenti nel corso del tempo, oppure associata a rapporti di lavoro di breve durata, la definizione oraria di un rapporto di lavoro può essere transitoria definendo pertanto una condizione temporanea (ed in possibile divenire) dello status occupazionale. Alla luce di queste considerazioni, le persone occupate con un contratto a tempo parziale in Veneto, così come stimate dalla Rilevazione dell'Istat sulle forze di lavoro, nel corso del 2024 sono risultate mediamente 415mila (15-89 anni), pari al 18,6% del totale degli occupati. Si tratta di poco meno di 340mila donne e 76mila uomini. Il divario tra maschi e femmine è particolarmente elevato: mentre l'incidenza del part-time è pari al 6% tra i primi, tra le seconde arriva al 35% come effetto di una redistribuzione delle occasioni di impiego e della crescita della richiesta di lavoro nei servizi [cfr. cap. 2].

Quante sono state le assunzioni part-time nelle aziende che operano in Veneto?

Nel 2024, le assunzioni part-time effettuate in Veneto sono state circa 288mila, il 33% delle assunzioni totali. Di queste, 176mila hanno riguardato donne e le rimanenti 119mila uomini. In termini assoluti le nuove assunzioni part-time nel 2024 crescono leggermente rispetto all'anno precedente (+2%), rafforzandosi in particolar modo tra la componente maschile, specie nel comparto privato ed in corrispondenza dei rapporti di lavoro a termine. Tra le donne, in particolare quelle con cittadinanza straniera, l'incidenza delle assunzioni part-time si conferma più elevata che tra gli uomini raggiungendo valori significativi soprattutto nei rapporti di lavoro a termine nel settore dipendente privato [cfr. cap. 3].

Quali tendenze hanno caratterizzato la domanda di lavoro part-time in regione?

In Veneto, con l'eccezione degli anni della pandemia, la domanda di lavoro part-time ha evidenziato un progressivo rafforzamento. Il livello massimo delle attivazioni di rapporti di lavoro part-time è stato raggiunto nel biennio 2017-2018, dopo che le innovazioni normative introdotte dal Jobs Act nel 2015 e il generoso programma di incentivazione alle assunzioni avviato in quell'anno hanno stimolato e via via sostenuto un'importante dinamica di crescita del lavoro dipendente. Le assunzioni ad orario ridotto, al netto di eventuali trasformazioni, sono divenute nel corso degli ultimi anni particolarmente numerose nel settore privato, soprattutto in corrispondenza dei contratti a termine [cfr. cap. 3].

A che cosa è legata la diffusione del part-time?

Grazie alle analisi svolte, in particolare a un'indagine longitudinale condotta utilizzando una specifica classificazione dei dati sulle assunzioni nel lavoro dipendente privato (fonte Silv-Veneto Lavoro) registrate in Veneto nel corso del 2023, si è dimostrato che il principale *driver* che determina la tipologia oraria è rappresentato dal settore di attività [cfr. cap. 4]. In particolare, la crescita del part-time è strettamente connessa alla terziarizzazione del sistema economico e ad una crescente domanda di lavoro (a termine e ad orario ridotto) proveniente da alcuni ambiti dei servizi e funzionale alla loro organizzazione. Anche l'analisi attraverso i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro conferma la relazione tra crescita dell'occupazione nell'ambito dei servizi e lo sviluppo del part-time [cfr. cap. 2]. Si osserva tuttavia che in seguito al calo dovuto all'emergenza pandemica e al successivo rimbalzo nel 2021, nel biennio 2022-23 il peso degli occupati nei servizi sul totale è andato a stabilizzarsi intorno al 62%, mentre l'incidenza del part time ha ripreso a crescere dopo aver toccato nel 2021 il punto più basso dell'ultimo decennio (17,4%).

Il part-time ha creato nuova occupazione o ha sostituito il full-time?

Il part-time è stato introdotto come strumento per favorire l'occupazione e ampliare la partecipazione al mercato del lavoro. In Veneto, fino al 2008, la crescita dell'occupazione e dei livelli di partecipazione è andata di pari passo con l'aumento del part-time. Tuttavia, a partire dal 2015, mentre il numero di occupati diminuiva conoscendo poi fasi alterne, il part-time ha continuato a diffondersi sostenendo di fatto una nuova importante crescita del tasso di occupazione [cfr. cap. 2]. Gli elevati livelli di incidenza del part-time durante la crisi finanziaria – che, lo ricordiamo, ha fortemente penalizzato soprattutto il comparto industriale – vanno ricondotti agli effetti di una pesante riduzione delle posizioni di lavoro nel secondario e ad un contestuale rafforzamento dell'occupazione nei servizi [cfr. cap. 3].

La pandemia Covid-19 ha fermato il trend di crescita del part-time?

Durante la pandemia, negli anni 2020-2021, sia l'occupazione complessiva sia l'incidenza del part-time hanno subito un calo significativo. Questo andamento è legato al fatto che il part-time è molto diffuso nei settori dei servizi, tra i più colpiti dalle restrizioni sanitarie. Tuttavia, dal 2022, con la ripresa economica, il part-time ha ricominciato a crescere insieme al numero totale di occupati, arrivando a coinvolgere quasi un lavoratore su cinque, dimostrando di fatto come esso rappresenti un elemento strutturale del mercato del lavoro, tuttavia strettamente legato alle dinamiche settoriali [cfr. cap. 2].

La diffusione dei contratti part-time riguarda in particolare specifici Paesi o regioni in Europa?

Nel 2023, secondo i dati Eurostat, la media dei lavoratori 15-74 anni part-time nell'Unione Europea è del 19%. I Paesi con il maggior ricorso al part-time sono i Paesi Bassi, l'Austria e la Germania. L'Italia si colloca al decimo posto, leggermente sotto la media UE. La diffusione del part-time varia significativamente tra i paesi e dipende da diversi fattori: normative nazionali, composizione del mercato del lavoro, prevalenza di settori come commercio e servizi, politiche di welfare. Anche a livello regionale le differenze si confermano, con le regioni di Paesi Bassi, Germania e Svezia ai primi posti. Il Veneto ha un'incidenza in linea con la media europea, simile a regioni come Rodano-Alpi, Alsazia, Stoccolma e, a livello italiano, con la Toscana [cfr. cap. 1].

La crescita del part-time risponde sempre a esigenze dei lavoratori?

La crescita del part-time non è sempre una scelta volontaria dei lavoratori o delle lavoratrici. L'Italia mostra una situazione molto critica: nel 2023, ben il 54% dei lavoratori part-time ha accettato involontariamente un impiego ad orario ridotto, una percentuale ben al di sopra della media europea [cfr. cap. 1]. Allo stesso tempo, in Veneto, nel corso dell'ultimo decennio, si è osservata una riduzione della quota di lavoratori in part-time involontario [cfr. cap. 2].

Bisogna preoccuparsi per la crescente diffusione del part-time?

Il part-time non va di per sé considerato in modo negativo, ma il suo impatto dipende da come viene utilizzato e dal contesto in cui si inserisce. Da un lato, rappresenta un'opportunità per chi cerca maggiore flessibilità, consentendo una migliore gestione del tempo tra lavoro, famiglia, formazione o altri impegni personali. Inoltre, ha contribuito all'incremento dell'occupazione femminile e alla partecipazione al mercato del lavoro di categorie che altrimenti ne sarebbero state escluse. Dall'altro lato, però, il part-time può nascondere insidie se diventa una scelta obbligata. Spesso, soprattutto per le donne, significa minori opportunità di carriera, stipendi più bassi e un sistema pensionistico penalizzante. Inoltre, la sua diffusione può essere il sintomo di un mercato del lavoro sempre più orientato ad una flessibilità che, in alcuni casi, spinge verso il basso la qualità del lavoro. Per questo, più che averne paura, è necessario valutarne le implicazioni e le condizioni di accesso.

Quale connotazione assume la domanda di lavoro part-time in Veneto?

Guardando alla domanda di lavoro generata dalle aziende in Veneto, sia nel pubblico che nel privato il peso delle assunzioni part-time risulta essere particolarmente elevato in corrispondenza dei rapporti di lavoro a termine; è invece mediamente più contenuto ed in progressiva diminuzione nel caso del tempo indeterminato [cfr. cap. 3]. Nella maggior parte dei casi, sia per quanto riguarda il tempo indeterminato che per le esperienze a termine, il part-time è collegato a rapporti di lavoro attivati prevedendo fin dalla loro origine una riduzione oraria, mentre è più limitato il peso delle situazioni in cui vi è il passaggio al part-time da un tempo pieno. La categoria prevalente è quella dei rapporti di lavoro part-time a tempo determinato, attivati nel terziario e con un peso maggiore tra le donne, che hanno una durata limitata e nella maggior parte dei casi si concludono entro l'anno di attivazione [cfr. cap. 3].

Quanto sono frequenti le variazioni orarie nei rapporti di lavoro?

Se, come osservato, buona parte delle nuove attivazioni part-time corrisponde a dei rapporti di lavoro a termine che nascono e muoiono part-time, vi sono anche situazioni in cui si accede al part-time da un rapporto di lavoro a tempo pieno e, viceversa, si passa al tempo pieno dal part-time. L'analisi delle trasformazioni orarie registrate nel corso degli ultimi anni ha evidenziato, coerentemente con la crescita delle assunzioni, un progressivo incremento: ad aumentare sono state soprattutto le variazioni dal part-time al full-time (raddoppiate dal 2008), mentre più contenuto è risultato l'incremento delle trasformazioni da full-time a part-time. Per quanto riguarda la componente femminile, i passaggi all'orario ridotto interessano principalmente la fascia tra i 30 e i 39 anni, i rientri al tempo pieno sono invece più frequenti tra le donne tra i 40 e i 49 anni [cfr. cap. 3].

Quanti sono in Veneto i casi in cui un contratto part-time coesiste con altri rapporti di lavoro?

Considerando l'insieme delle tipologie contrattuali, nel 2023 le assunzioni con almeno un altro rapporto di lavoro part-time contemporaneamente attivo sono circa 54mila, il 19% del totale delle assunzioni ad orario ridotto effettuate nell'anno. Nel 91% dei casi si tratta di sovrapposizioni riguardanti l'ambito dei servizi, in particolare i rapporti di lavoro attivati nell'istruzione, nei servizi turistici e nei servizi di pulizia. Meno frequenti, per contro sono le sovrapposizioni in agricoltura e nel comparto industriale. In generale, anche se con maggior frequenza nell'ambito dei servizi, si osserva una sostanziale corrispondenza degli ambiti occupazionali in cui si registrano le sovrapposizioni [cfr. cap. 3].

Il part-time rappresenta una condizione temporanea per il lavoratore?

Le modalità di utilizzo del part-time descritte attraverso l'analisi della domanda di lavoro espressa dalle aziende che operano in Veneto suggeriscono che in molti casi il part-time si associa ad una condizione temporanea del lavoratore che (volontariamente o involontariamente) accetta, per un breve periodo, un rapporto di lavoro a tempo parziale connotandolo (in quello specifico momento) come occupato part-time [cfr. cap. 3]. D'altro canto, le ricorrenze con cui il part-time risulta associarsi ad alcune categorie di lavoratori o profili professionali fa aumentare il rischio di una reiterazione di condizioni transitorie che di fatto, soprattutto in alcuni settori, possono intrappolare i lavoratori nel part-time [cfr. cap. 4].

Cambia l'utilizzo del part-time tra settore pubblico e settore privato?

La domanda di lavoro part-time in Veneto si concentra soprattutto nel settore privato, dove l'incidenza dei contratti ad orario ridotto supera stabilmente il 30% già dal 2012. Nel settore pubblico, invece, l'uso del part-time è più contenuto (negli ultimi anni, l'incidenza è pari al 5% per le donne e al 3% per gli uomini) e influenzato da vincoli normativi, composizione degli organici e specificità organizzative legate soprattutto ai comparti di istruzione e pubblica amministrazione. Quanto alla modulazione oraria, nel pubblico prevale il part-time verticale (prestazioni concentrate in determinati periodi e legate all'organizzazione del lavoro in alcuni comparti), mentre nel privato domina il part-time orizzontale, con riduzione oraria distribuita su tutta la settimana [cfr. cap. 3].

In che modo il part-time interessa le donne?

Il part-time si è rivelato un alleato fondamentale per l'occupazione e la partecipazione femminile al mercato del lavoro. La crescita del tasso di occupazione femminile, ma anche dei complessivi livelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, è andata di pari passo con l'incremento del part-time [cfr. cap. 2]. Anche il progressivo allargamento della domanda di lavoro part-time ha interessato soprattutto la componente femminile: l'incidenza delle assunzioni ad orario ridotto è mediamente più elevata nel caso delle donne, specie tra le assunzioni a termine nel settore privato dove un'attivazione contrattuale su due risulta ad orario ridotto [cfr. cap. 3]. Per molte donne il part-time rappresenta uno strumento per realizzare una migliore conciliazione tra vita professionale e familiare. In questo senso le analisi mostrano come, tra le donne occupate, nel biennio 2022-23, mentre si osserva una significativa riduzione del ricorso all'orario ridotto nella classe 25-34 anni, l'incidenza è nettamente più alta e si intensifica nelle classi di età successive, caratterizzate da maggiori carichi familiari [cfr. cap. 2]. Anche il quadro restituito dall'analisi sui flussi delle assunzioni conferma, in particolare per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, una correlazione tra la crescita del peso del part-time e l'aumentare dell'età dei lavoratori [cfr. cap. 3].

In che modo il part-time interessa i giovani?

Guardando alla distribuzione del contratto part-time tra le diverse classi di età, si osserva una maggiore incidenza in quelle estreme: tra gli over 64 e tra gli under 25. Tra questi ultimi si osserva una crescita marcata del part-time fino al 2015 andata poi stabilizzandosi su un rapporto di un lavoratore a orario ridotto ogni quattro occupati [cfr. cap. 2]. La maggior incidenza nelle classi d'età più giovani e più anziane si conferma anche se si allarga lo sguardo al contesto europeo seppur con differenze legate alle diverse modalità di applicazione e significato del tempo parziale nei diversi ambiti nazionali. D'altro canto, i dati Eurostat sul part-time involontario mostrano come, a livello italiano, esso riguardi una quota più alta di giovani rispetto a quanto avviene negli altri paesi europei oggetto di confronto [cfr. cap. 1]. In Veneto, la numerosità delle assunzioni ad orario ridotto tende ad essere maggiore nelle fasce d'età più basse mentre diminuisce in quelle più elevate. Questa tendenza è particolarmente evidente nell'ambito del terziario dove le assunzioni part-time – spesso legate ad esperienze transitorie e talvolta funzionali all'inserimento nel mercato del lavoro – raggiungono livelli massimi (ed un'incidenza elevata) in corrispondenza degli under 30 [cfr. cap. 3].

Nei servizi, come si caratterizza la domanda di lavoro part-time?

Guardando esclusivamente alle attività del settore privato, le analisi sui dati Silv-Veneto Lavoro mostrano come nel 2023 il peso del part-time tra le attivazioni contrattuali nei diversi ambiti dei servizi si è attestato mediamente al 39% nel caso del tempo indeterminato e al 48% per il tempo determinato. In corrispondenza di quest'ultimo si sono registrate incidenze ben al di sopra della media nell'ambito degli "altri servizi" (servizi alle imprese e servizi di pulizie), del commercio al dettaglio e dei servizi alla persona [cfr. cap. 3].

Come si caratterizza la domanda di lavoro part-time nel settore primario e nel secondario?

A differenza del terziario, in agricoltura e nell'industria il peso del part-time risulta essere leggermente maggiore tra i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che non tra quelli a termine. Le analisi sui dati Silv-Veneto Lavoro mostrano come nel comparto industriale, a trainare la più elevata incidenza del part-time tra le assunzioni a tempo indeterminato sia soprattutto il *made in Italy*, ambito nel quale – complice alcune ricorrenze nelle modalità di reclutamento intercettate per le aziende cinesi – il peso delle nuove attivazioni ad orario ridotto arriva ad attestarsi a livelli ben al di sopra della media [cfr. cap. 3].

L'IDENTIFICAZIONE DEL PART-TIME: ASPETTI NORMATIVI

Il contratto di lavoro part-time definisce un particolare regime dell'orario applicato ad un rapporto di lavoro subordinato. Prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa con una modulazione temporale ridotta rispetto a quella fissata per il normale rapporto di lavoro, ovvero inferiore rispetto a quella prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno². La definizione di un rapporto di lavoro part-time è subordinata all'accordo tra le parti e può essere concomitante all'assunzione oppure avvenire, in costanza di contratto, attraverso la trasformazione di un rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.³

La disciplina di riferimento per il part-time in Italia – dopo aver subito nel corso del tempo significative e reiterate modifiche (fig. 1) – è attualmente contenuta nel d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, attuativo della legge delega n. 183 del 2014 (c.d. Jobs Act).⁴ Ammettendo la possibilità che un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, possa essere instaurato sia a tempo pieno che parziale, la nuova disciplina definisce un quadro di riferimento aggiornato per il ricorso a questa modalità occupazionale con l'obiettivo di garantire una maggiore flessibilità sia per il lavoratore che per il datore di lavoro. Il ruolo della contrattazione collettiva, prevalentemente di rilevanza settoriale, nello stabilire criteri e condizioni specifiche rispetto alla normativa generale continua ad essere centrale⁵, tuttavia si rafforza l'autonomia individuale delle parti con una conseguente maggior flessibilità contrattuale.

Muovendo nella direzione di agevolare e semplificare l'utilizzo di questo strumento, la nuova regolamentazione del lavoro ad orario ridotto elimina la specifica differenziazione del part-time individuata dalla normativa previgente (orizzontale, verticale e misto), ammettendo (genericamente) la possibilità di stipulare in forma scritta contratti di lavoro che prevedono una riduzione oraria secondo le modalità concordate ed indicate in modo puntuale sia con riferimento alla durata della prestazione lavorativa, sia per quanto riguarda la collocazione temporale dell'orario di lavoro.⁶ Eventuali interventi volti a modificare le disposizioni contrattuali vengono ricondotti all'applicazione delle cosiddette clausole accessorie (elastiche e flessibili), che consentono al datore di lavoro di modificare unilateralmente l'orario di lavoro, oppure all'istituto del lavoro supplementare, in aggiunta all'orario concordato dalle parti.

Con il d.lgs 81/2015, in ordine alla possibilità di garantire una maggior flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro ad orario ridotto, vengono introdotte alcune modifiche alla disciplina di questi strumenti per agevolarne l'utilizzo. L'applicazione delle clausole elastiche, nel limite del 25% della normale prestazione, viene comunque subordinata al rispetto di un preavviso minimo di 2 giorni lavorativi e ad una maggiorazione della retribuzione, salvo previsioni diverse, del 15%. Il lavoro supplementare, ora svincolato dalla contrattazione collettiva, è ammesso nel limite del 25% delle ore di lavoro settimanali aggiuntive rispetto a quelle concordate e con una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria pari al 15%.

² Ovvero 40 ore settimanali come definito dall'art. 3, co. 1, d.lgs. 66/2003 o a quello eventualmente minore fissato dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative, nonché dai Contratti Collettivi aziendali.

³ In via generale è richiesta la congiunta volontà del lavoratore e del datore di lavoro volta a concordare una riduzione dell'attività lavorativa, sulla base di una reciproca convenienza. Vi sono, tuttavia, dei particolari casi ove la strutturazione del rapporto sotto forma di tempo parziale (o il passaggio da un contratto full-time ad uno part-time) è prevista dal legislatore come un diritto del lavoratore. Tale diritto può essere negato solo in comprovate situazioni di oggettiva impossibilità a dare corso alla strutturazione del rapporto a tempo parziale.

⁴ Nello specifico, la nuova disciplina è contenuta al Capo I, Sezione I, artt. da 4 a 12 del d.lgs. 81/2015. Le nuove norme abrogano la previgente regolamentazione (d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61).

⁵ La contrattazione collettiva oltre a prevedere una disciplina di dettaglio delle regole generali fissate dalla legge, definisce eventuali limitazioni all'attivazione e alla gestione dei rapporti di lavoro a orario ridotto. L'analisi della disciplina del contratto di lavoro part-time contenuta in alcuni dei CCNL più applicati ha evidenziato che, mentre in alcuni casi la contrattazione collettiva si limita a rinviare o a trasporre la legislazione in materia, in altri, invece, interviene regolamentando il ricorso a questo istituto, adattando la disciplina di legge alle peculiarità del settore merceologico, talvolta per contenere un eccessivo ricorso alla tipologia contrattuale, talaltra per arginare comportamenti elusivi finalizzati ad abbattere il costo del lavoro. Cfr. Serrani N. (2024), "Il contratto di lavoro a tempo parziale nella contrattazione collettiva", *Working Paper* n. 1/2024, ADAPT University Press, www.bollettinoadapt.it

⁶ Anche con riferimento – come previsto all'art. 5 del d.lgs. 81/2015 – al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Fig. 1 – Principali tappe dell'evoluzione della disciplina del part-time in Italia

<p><i>Legge</i> 863/1984</p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p>↓</p>	<p>Primo tentativo di disciplina organica del part-time in Italia. La disciplina introdotta riconosce la possibilità di concludere rapporti di lavoro a tempo parziale (possibilità in precedenza ricondotta esclusivamente al piano negoziale collettivo) in considerazione delle specifiche caratteristiche dell'orario ridotto. Le disposizioni introdotte si contraddistinguono tuttavia per essere particolarmente rigide e vincolanti (su tutte, il fatto che la distribuzione temporale della prestazione lavorativa non può essere modificata e il divieto di effettuare lavoro supplementare). Complici anche i numerosi rimandi alla contrattazione collettiva demandata a definire le possibilità di utilizzo del part-time, essa di fatto agisce quale strumento per limitare l'utilizzo e la diffusione del part-time. L'assenza di elementi di flessibilità penalizza infatti la diffusione di questa tipologia contrattuale e non permette di valorizzare le potenzialità di questo strumento per l'inserimento occupazionale di alcune categorie di lavoratori.</p>
<p><i>D.lgs.</i> 61/2000</p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p>↓</p>	<p>Con il decreto di recepimento della Direttiva UE 97/81/CE viene abrogata in parte la previgente normativa ed introdotti numerosi cambiamenti. Viene sancito il carattere volontario del part-time e il ruolo cruciale di questo strumento per favorire, fermo restando il principio di non discriminazione, l'inserimento di soggetti deboli nel mercato del lavoro. La nuova disciplina riconosce a tutti gli effetti il part-time tra le modalità lavoro subordinato e fornisce un inquadramento sistematico del lavoro a tempo parziale superando le rigidità e i limiti della precedente normativa. Vengono previste tre tipologie di part-time – orizzontale, verticale e misto – alle quali, subordinate alla contrattazione collettiva e al consenso del lavoratore, sono associate differenti possibilità sia nel ricorso al lavoro supplementare, sia delle possibilità di variazione della collocazione temporale della prestazione oraria (cd. clausole elastiche).</p>
<p><i>D.lgs.</i> 276/2003 (<i> riforma Biagi</i>)</p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p>↓</p>	<p>Pur conservando i principi e le regole fissati a livello sovranazionale dalla Direttiva UE 97/81/CE, con la riforma Biagi vengono introdotte (limitatamente al settore privato) importanti modifiche alla disciplina del part-time introdotta nel 2000 al fine di favorire la flessibilità e l'elasticità di questa tipologia occupazionale per incentivarne la diffusione e l'utilizzo da parte delle imprese. L'applicazione del part-time è estesa anche al tempo determinato e al settore agricolo; viene ammessa (agevolando la possibilità di richiedere prestazioni aggiuntive) la possibilità di modificare l'orario originariamente pattuito, di poter effettuare lavoro supplementare e di poter effettuare lavoro straordinario. Nello specifico, viene demandata all'autonomia individuale delle parti, in assenza di specifica contrattazione collettiva, la possibilità di pattuire clausole elastiche (nella nuova accezione di modifica della durata della prestazione) e flessibili (riferite alla collocazione temporale della prestazione).</p>
<p><i>Legge</i> 247/2007</p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p>↓</p>	<p>Modificando quanto previsto dalla riforma Biagi e tornando per certi versi alla disciplina del 2000, viene sottratta all'autonomia individuale la possibilità di definire, in assenza di previsioni diverse, clausole che consentano al datore di variare la collocazione e la durata della prestazione lavorativa. Il compito di regolamentare le clausole elastiche e flessibili viene nuovamente riassegnato alla contrattazione collettiva e nella fattispecie alle sole organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Vengono inoltre introdotte norme di maggior favore relativamente al passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello parziale e nel rientro al full-time.</p>
<p><i>Legge 183/2011</i> (<i> legge di stabilità</i> 2012)</p> <p> </p> <p> </p> <p>↓</p>	<p>Al fine di incentivare la diffusione del contratto a tempo parziale, viene favorito l'uso delle clausole flessibili e delle clausole elastiche demandando (nuovamente) all'autonomia contrattuale delle parti la possibilità di variare l'orario di lavoro e di modificare la collocazione della prestazione in base alle esigenze organizzative datoriali previo accordo con il lavoratore. Torna pertanto ad attenuarsi il ruolo della contrattazione collettiva nell'individuazione di clausole elastiche e flessibili. Viene inoltre agevolato il passaggio dal full-time al part-time svincolandolo dalla convalida da parte della Dpl competente.</p>
<p><i>Legge 92/2012</i> (<i> riforma</i> <i> Fornero</i>)</p> <p> </p> <p> </p> <p>↓</p>	<p>Con l'obiettivo di incentivare l'uso virtuoso dello strumento ed ostacolare le forme di utilizzo irregolare, con piccoli aggiustamenti della disciplina vengono reintrodotti alcuni aspetti della disciplina originaria in particolare per quanto riguarda la tutela della volontà del lavoratore rispetto alla trasformazione del rapporto di lavoro e le modalità di applicazione delle clausole elastiche e flessibili. Sono stati allargati i compiti della contrattazione collettiva puntando, in particolare, a rafforzare gli strumenti di tutela del lavoratore con riferimento all'utilizzo e alla trasformazione degli strumenti di gestione flessibile dei tempi di lavoro.</p>
<p><i>D.Lgs.</i> 81/2015 (<i> Jobs act</i>)</p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p> </p> <p>↓</p>	<p>Con il decreto di riordino delle tipologie contrattuali viene riscritta, pur senza modifiche sostanziali, la disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale. Viene eliminata la formale distinzione tra le varie modalità di svolgimento del part-time (orizzontale, verticale e misto) in ragione della diversa distribuzione temporale dell'orario di lavoro indicata nel contratto ed è cancellata la ripartizione formale tra clausole elastiche e flessibili prevista dal d.lgs. n. 61/2000 che ora sono entrambe ricondotte ad una nuova definizione di clausole elastiche applicabili indistintamente, quali elementi di flessibilizzazione, a tutti i part-time. La contrattazione collettiva resta centrale (nella regolazione delle possibilità di lavoro supplementare e nell'applicazione delle clausole elastiche), con rilevanti spazi di regolazione, ma si assiste ad un rafforzamento dell'autonomia individuale delle parti con una conseguente maggior flessibilità contrattuale.</p>
<p><i>D.Lgs. 104/2022</i> (<i> decreto</i> <i> trasparenza</i>)</p>	<p>In attuazione della direttiva UE 2019/1152, vengono modificati gli obblighi informativi sul rapporto di lavoro definendo, nello specifico, in 7 giorni il preavviso necessario in merito alla programmazione oraria e/o modifica della stessa.</p>

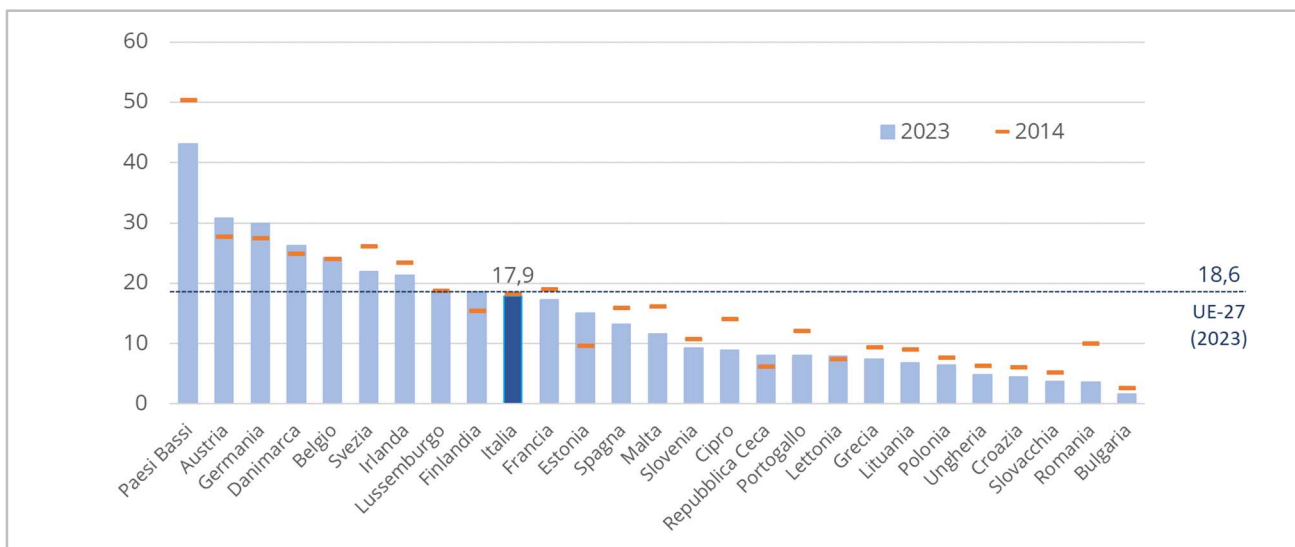
1. IL PART-TIME IN EUROPA E IN ITALIA

Prima di addentrarci nell'analisi sull'utilizzo del part-time in Veneto esplorando le principali fonti informative disponibili, verrà fornita una fotografia sintetica di quanto sta avvenendo nei ventisette Paesi dell'Unione Europea e in alcune regioni considerate *benchmark* rispetto al Veneto⁷.

1.1 La diffusione del part-time in Europa

Se si guarda alla diffusione del part-time nell'Unione Europea a 27 paesi, nel 2023, l'incidenza media di chi tra i 15 ed i 74 anni è impiegato con un contratto a tempo parziale è pari al 19% circa (graf. 1.1). I primi tre paesi per ricorso a questo istituto contrattuale sono i Paesi Bassi (43%), l'Austria (31%) e la Germania (30%). L'Italia (18%) si posiziona al decimo posto per utilizzo del part-time, appena sotto il valore medio registrato nella UE. Confrontando tra loro le diverse realtà, la diffusione del part-time mostra una forte eterogeneità tra i paesi. I fattori che ne hanno influenzato e ne influenzano l'espansione sono molteplici. Oltre all'esistenza di modelli e normative nazionali che regolano il lavoro part-time in modi variabili, giocano un ruolo di rilievo la partecipazione al mercato del lavoro delle diverse componenti della popolazione nei vari paesi, così come i settori economici che caratterizzano le diverse economie ed influenzano la diffusione del part-time: ad esempio, nei paesi con un'alta presenza di settori come il commercio e i servizi, il part-time è più comune. Contribuiscono inoltre alla diffusione del lavoro a tempo parziale anche il sostegno pubblico e le politiche di welfare adottate, in particolare attraverso la disponibilità - o la mancanza - di servizi orientati alla conciliazione tra vita privata e lavoro.

Graf. 1.1 - Occupati part-time 15-74 anni nei Paesi dell'Unione Europea (inc. % sul totale occupati). Anni 2023 e 2014

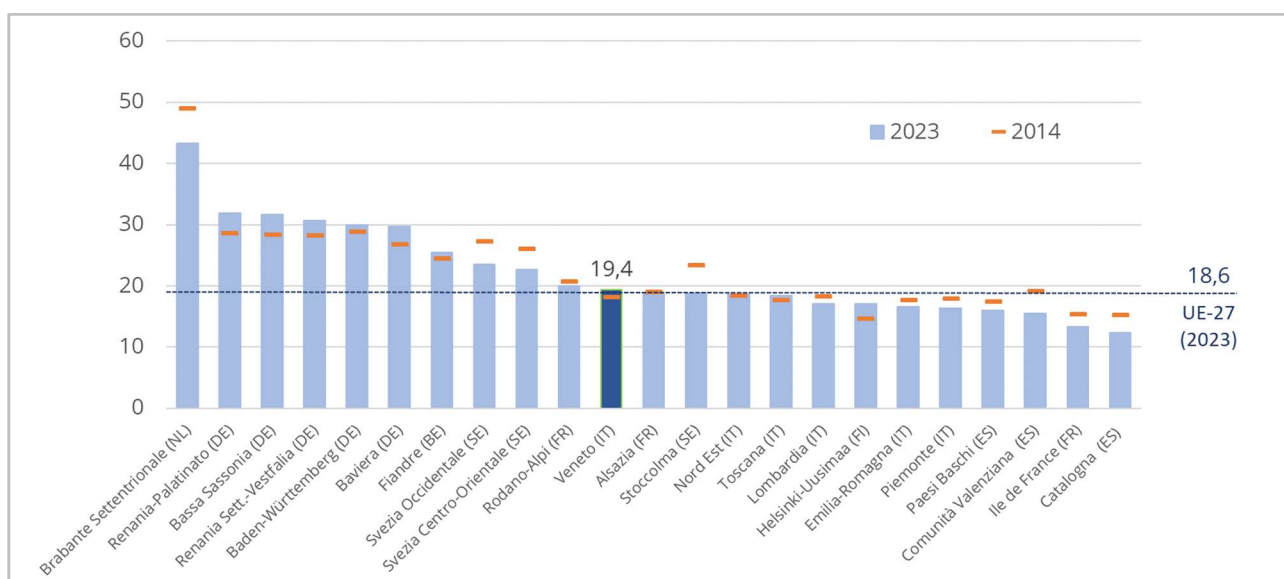


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Se dalle realtà nazionali lo sguardo si sposta alle regioni prese in considerazione (graf. 1.2), la situazione non cambia di molto: le prime regioni per diffusione del part-time appartengono a Paesi Bassi, Germania e Svezia, confermando così il dato più generale. Allo stesso tempo, è utile osservare come il Veneto (19%) mostri un'incidenza del part-time in linea con la media europea e, in particolare, con le regioni francesi del Rodano-Alpi (20%) e dell'Alsazia (19%), con l'area di Stoccolma (19%) e, rimanendo dentro i confini nazionali, con la Toscana (18%).

⁷ Le regioni europee prese in considerazione sono: in Germania: il Baden-Württemberg, la Baviera, la Bassa Sassonia, la Renania Settentrionale-Vestfalia e la Renania-Palatinato; in Francia: l'Île de France, l'Alsazia, la regione di Rodano-Alpi; in Spagna: i Paesi Baschi, la Catalogna e la Comunità Valenziana; in Belgio: la regione delle Fiandre; nei Paesi Bassi: la regione del Brabante Settentrionale; - in Svezia: la regione di Stoccolma, la Svezia Centro-Orientale e la Svezia Occidentale; in Finlandia: la regione di Helsinki-Uusimaa. Per quanto riguarda invece il contesto italiano: oltre naturalmente al Veneto, si sono considerate la macro-regione del Nord Est, la Lombardia, l'Emilia Romagna, il Piemonte e la Toscana.

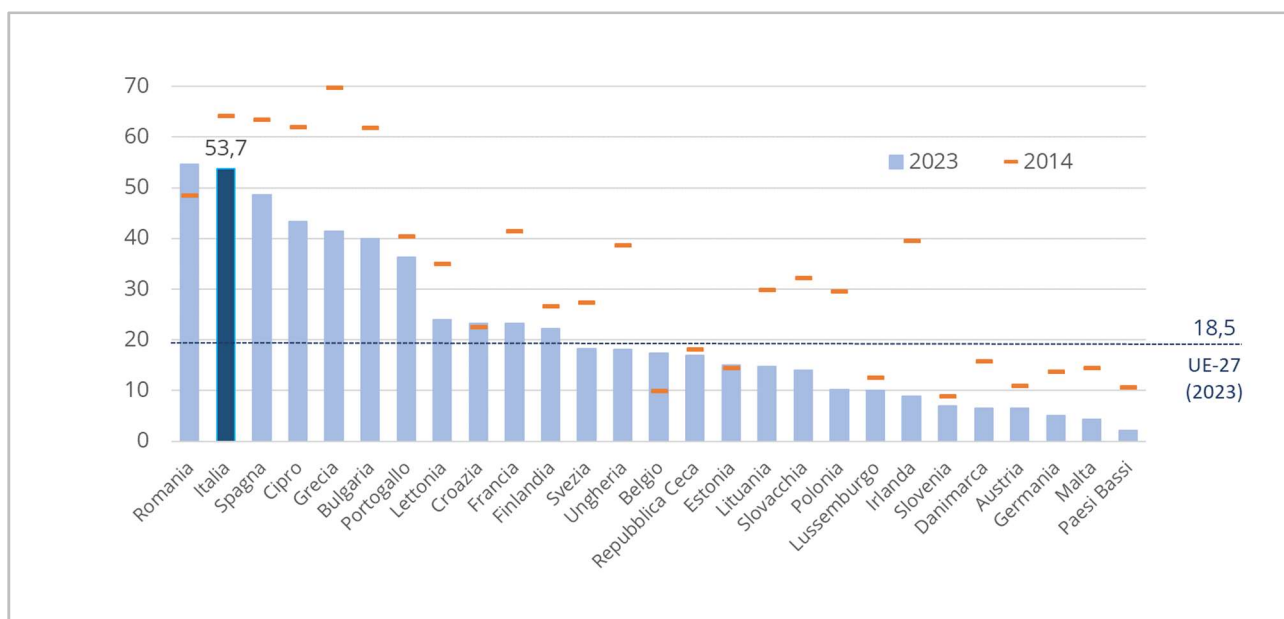
Graf. 1.2 - Occupati part-time 15-74 anni in Veneto e in alcune regioni *benchmark* dell'Unione Europea (inc. % sul totale occupati). Anni 2014 e 2023



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Un aspetto da non trascurare analizzando i dati sul part-time riguarda la volontarietà o involontarietà della scelta con cui i lavoratori e le lavoratrici accettano di lavorare con un contratto a tempo parziale. Il part-time involontario riguarda quanti sono occupati a tempo parziale perché, anche se lo desiderano, non sono riusciti a trovare un lavoro a tempo pieno. In altre parole, è una condizione in cui viene accettato un impiego con una riduzione di orario perché non esistono altre opportunità di lavoro a tempo pieno disponibili. La presenza di questo fenomeno è un indicatore importante della salute del mercato del lavoro: un'alta percentuale di occupati che dichiarano di lavorare a tempo ridotto al di là dei propri desideri può infatti segnalare difficoltà economiche che spingono le aziende a sotto-impiegare i lavoratori o, più in generale, una domanda di lavoro che non riesce a soddisfare l'offerta.

Graf. 1.3 - Occupati part-time involontario 15-74 anni nei Paesi dell'Unione Europea (inc. % sul totale occupati part-time). Anno 2023 e 2014



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Il fenomeno del part-time involontario varia significativamente da paese a paese. Secondo i dati Eurostat, l'incidenza media europea calcolata sul totale dei lavoratori part-time con un'età compresa tra i 15 ed i 74 anni è pari nel 2023 al 18% circa (graf. 1.3). L'Italia mostra una situazione molto critica: ben il 54% dei lavoratori part-time ha accettato involontariamente un impiego ad orario ridotto. Si tratta di una percentuale ben al di sopra della media europea e seconda solo a quella della Romania (55%) che sconta però un più basso utilizzo di questo contratto (4%) come si può osservare nel graf. 1.1.

1.2 Part-time e differenze di genere

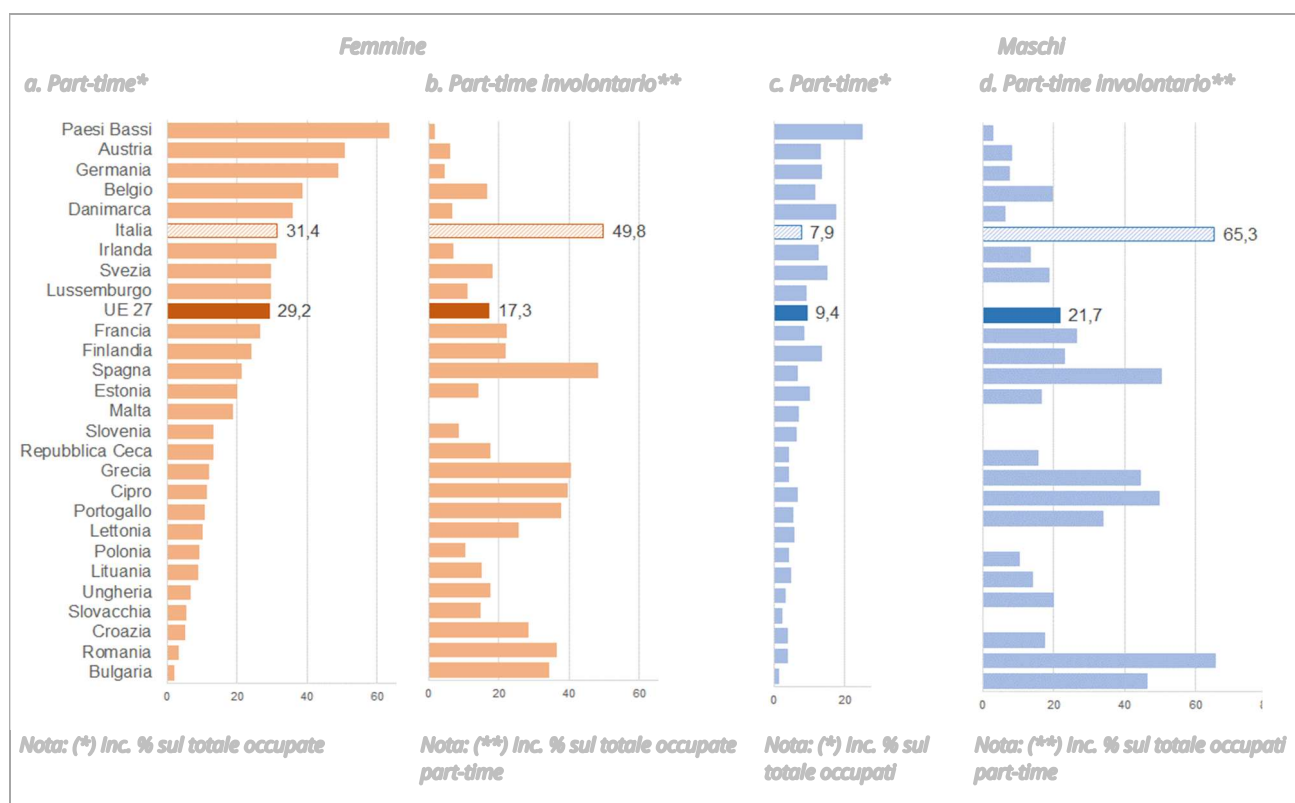
Guardando al genere dei lavoratori presenti nel mercato del lavoro con un contratto part-time, nei 27 paesi dell'Europa, nel 2023, l'incidenza media è pari al 29% per le donne e al 9% per gli uomini (graf. 1.4) mentre in Italia si attesta rispettivamente al 31% e all'8%. Per quanto riguarda l'occupazione part-time femminile, confrontando quanto accade in Italia con quello che avviene negli altri paesi, si osservano quote maggiori nei Paesi Bassi (63% e dove si registra anche il 25% di lavoratori maschi part-time che rappresenta il livello più alto raggiunto in UE), in Austria e Germania (entrambe 50%), in Belgio (38%) e in Danimarca (36%, secondo paese per incidenza part-time tra gli uomini pari al 17%). In generale, il divario occupazionale di genere legato al part-time – ossia la differenza tra uomini e donne nella partecipazione al lavoro a tempo parziale – risulta diffuso in tutta Europa con l'unica eccezione della Romania dove però, come già osservato altre volte, la diffusione di questi contratti è molto limitata. Per l'Italia il divario occupazionale di genere si attesta al 24%, inferiore solo a quello osservato nei Paesi Bassi (38%), in Austria (37%), in Germania (36%) e in Belgio (27%). Il risultato olandese può in qualche modo stupire. Di fatto, nei Paesi Bassi, fin dal 2000 con il "Work and Care Act", il part-time è stato a lungo incentivato sia per le donne sia per gli uomini con l'obiettivo di redistribuire il lavoro di cura all'interno delle famiglie e realizzare un maggior equilibrio vita-lavoro per tutti. A distanza di più di due decenni, il lavoro part-time è rimasto invece ancora una prerogativa quasi esclusivamente femminile lasciando che la conciliazione vita-lavoro sia, in sostanza, una questione che riguarda solo le donne.⁸

Analizzando il part-time involontario per genere (graf. 1.4.), in Europa quasi una lavoratrice part-time su cinque può essere considerata in una situazione di lavoro che non ha cercato e che vorrebbe modificare passando ad un impiego a tempo pieno. In generale, in Europa sembra manifestarsi una relazione negativa tra diffusione del part-time e part-time involontario. Nel 2023, la quota di lavoratrici costrette ad accettare il tempo parziale in mancanza di una soluzione a tempo pieno passa dal 2% dei Paesi Bassi e dal 4% della Germania a oltre il 40% della Grecia (40%), Spagna (48%) e Italia dove si registra il risultato peggiore tra i paesi UE-27. Nel 2023, infatti, tra le lavoratrici italiane a tempo parziale, la quota di part-time involontario ha toccato il 50%: un valore ancora molto alto sebbene ridimensionato rispetto al passato. Nonostante, come si è visto, la bassa diffusione del lavoro parziale tra i lavoratori italiani, la quota di part-time involontario ha un valore molto alto (65%), al di sopra non solo della media europea (22%) ma anche di quanto registrato in tutti gli altri paesi considerati.

L'andamento rilevato nell'utilizzo del part-time per genere a livello nazionale si conferma anche scendendo a livello regionale (graf. 1.5), con quote maggiori di part-time femminile nel Brabante Settentrionale olandese (65%), in tutte le regioni tedesche prese in considerazione (Renania-Palatinato, 53%; Bassa Sassonia, 53%; Baden-Württemberg, 51%; Baviera, 50%; Renania Settentrionale-Vestfalia, 50%), nelle Fiandre belghe (40%) e in Veneto (36%). Allo stesso modo di quanto visto sopra, è in questi territori dove il gap occupazionale di genere si attesta su valori più alti. Potrebbe sembrare un'evidenza controintuitiva; in realtà il maggior ricorso delle donne al part-time spesso riflette una divisione tradizionale dei ruoli, dove le donne assumono una maggiore responsabilità per la cura della famiglia, scegliendo o dovendo optare per orari di lavoro ridotti per conciliare lavoro e vita privata.

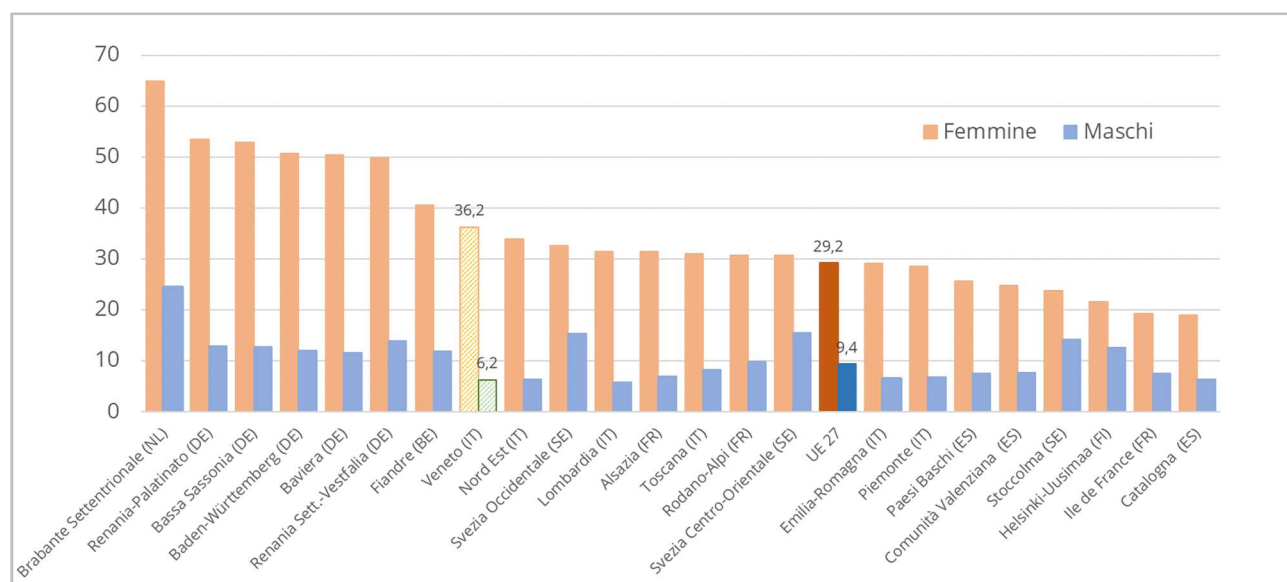
⁸ L'utilizzo del part-time ha dimostrato nel caso olandese di rispondere ad esigenze diverse per gli uni e le altre: mentre ha accompagnato gli studenti (single e senza figli) a trovare un valido supporto negli anni legato allo studio (sono infatti loro a richiederlo maggiormente), pur contribuendo alla maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ha mantenuto il differenziale retributivo tra i generi, lasciato intatta una forte segregazione verticale – con poche donne in posizioni manageriali e ai vertici delle organizzazioni – e una considerevole segregazione orizzontale – con le donne concentrate in settori occupazionali meno prestigiosi e meno retribuiti (ma che consentono molto bene di conciliare).

Graf. 1.4 - Occupati part-time (inc. % sul totale occupati) e occupati part-time involontario (inc. % sul totale occupati part-time) nei Paesi dell'Unione Europea. Classe d'età 15-74 anni, anno 2023



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat.

Graf. 1.5 - Occupati part-time 15-74 anni in Veneto e in alcune regioni benchmark dell'Unione Europea per genere (inc. % sul totale occupati per genere). Anno 2023



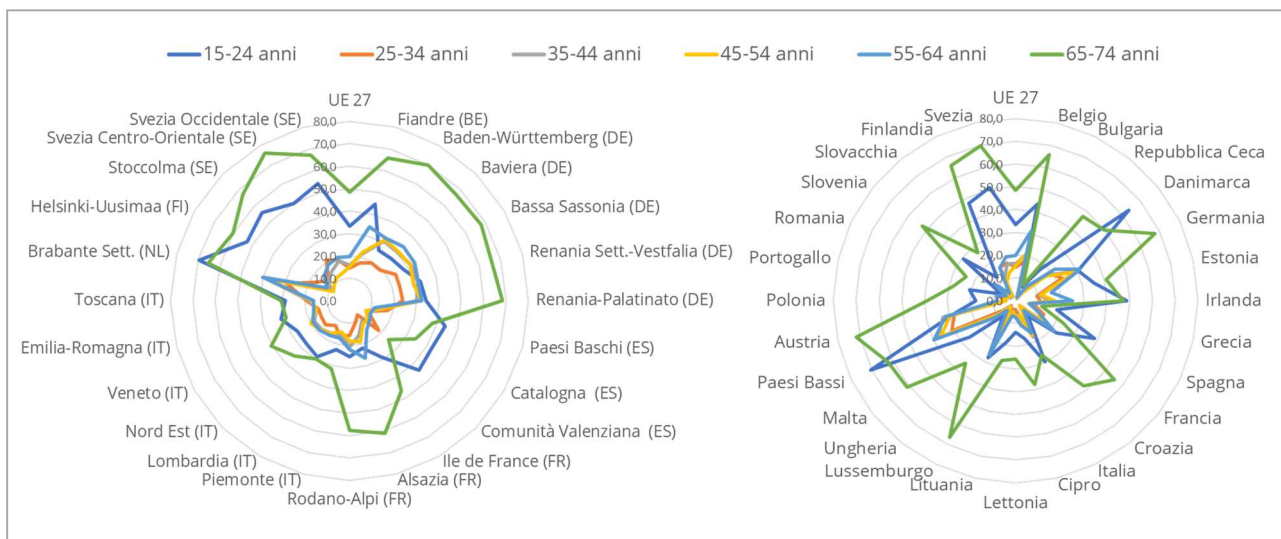
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

1.3 Il part-time nelle diverse fasce d'età

Per quanto riguarda il part-time e le diverse età (graf. 1.6), si osserva un'incidenza maggiore tra i più giovani (15-24 anni) e gli over 64. Guardando alle diverse regioni osservate, si osservano differenze legate ai diversi contesti nazionali. Mentre nelle regioni del Nord Europa i tassi di part-time risultano particolarmente elevati

sia tra i giovani sia tra i più anziani riflettendo modelli lavorativi più flessibili, nelle regioni tedesche e in parte anche in quelle francesi il part-time si concentra maggiormente nelle fasce d'età centrali e anziane al contrario di quelle spagnole dove il part-time caratterizza di più le classi più giovani. Per quanto riguarda le regioni italiane, si conferma quanto rilevato a livello generale europeo; in particolare, in Veneto il ricorso al part-time coinvolge una quota di lavoratori over 64 maggiore rispetto alle altre regioni italiane.

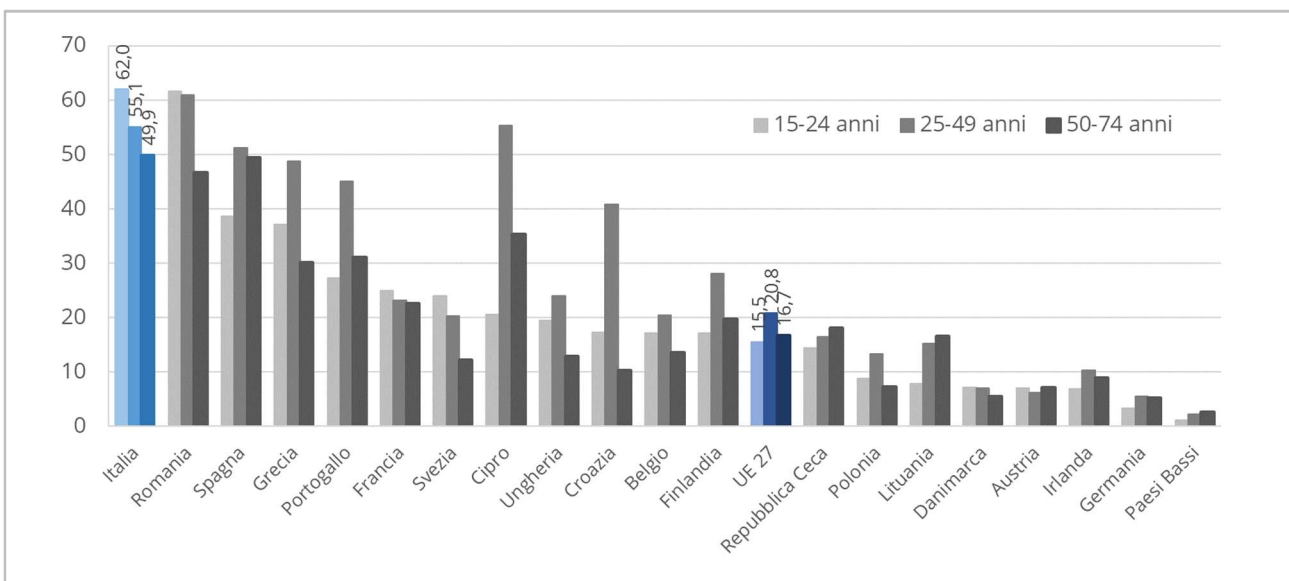
Graf. 1.6 - Occupati part-time 15-74 nei paesi e in alcune regioni benchmark dell'Unione Europea per età (inc. % sul totale occupati della classe d'età). Anno 2023



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Infine, un ultimo sguardo al part-time involontario per età dei lavoratori (graf. 1.8). Il dato più significativo riguarda l'Italia. Il part-time involontario non solo, come si è già visto, si attesta al di sopra della media europea per tutte le classi d'età considerate ma coinvolge una quota più alta di giovani tra i 15 ed i 24 anni (62%) rispetto a quanto avviene nei paesi europei oggetto di confronto.

Graf. 1.8 - Occupati part-time involontario 15-74 anni nei Paesi dell'Unione Europea (inc. % sul totale occupati part-time). Anno 2023



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

2. L'OCCUPAZIONE PART-TIME IN VENETO

2.1 La diffusione del part time e l'andamento dell'occupazione

Introdotta come strumento di promozione dell'occupazione, mirato sia ad incentivare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti altrimenti esclusi, sia a rispondere alle crescenti esigenze di flessibilità espresse dalle imprese, il part-time ha consentito di creare nuove opportunità di lavoro andando ad incrementare non solo il livello di partecipazione ma anche quello di occupazione.

BOX 1 – Una breve fotografia sull'occupazione part-time in Veneto nel 2024

Prima di affrontare l'analisi delle dinamiche che hanno accompagnato la crescita del part-time in Veneto, riprendendo gli aggiornamenti al momento disponibili, si richiamano le principali informazioni sulla consistenza dell'occupazione part-time nell'ultimo anno.

Nel 2024, le persone mediamente occupate in regione con un contratto a tempo parziale sono risultate 415mila (15-89 anni), pari al 18,6% del totale degli occupati, in leggero calo rispetto al 2023. Ad oggi sono coinvolte poco meno di 340mila donne e 76mila uomini. Il divario tra maschi e femmine continua a mantenersi particolarmente elevato: mentre l'incidenza del part-time è pari al 6% tra i primi, tra le seconde arriva al 35%.

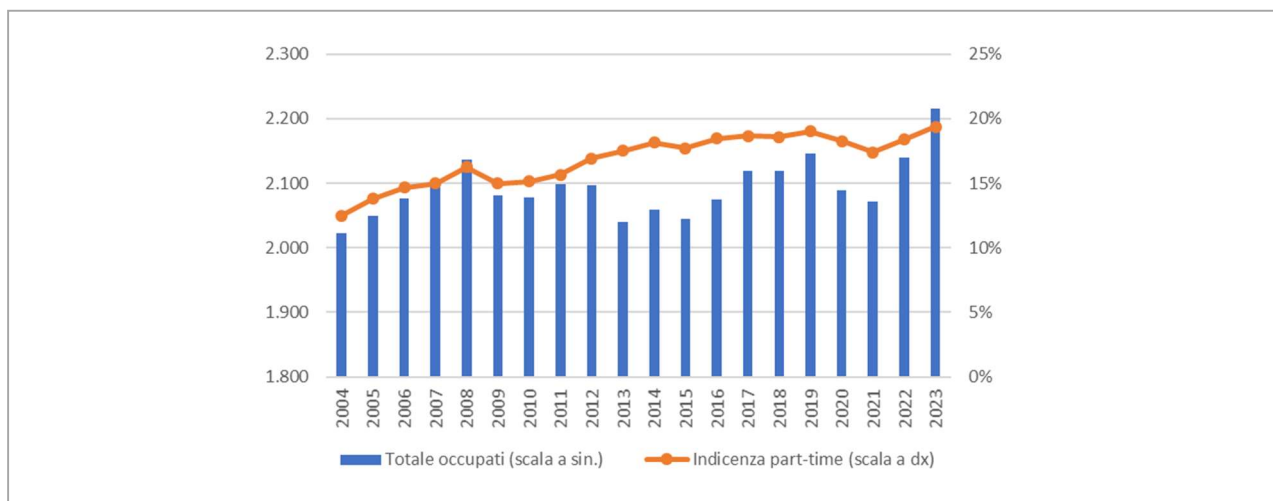
Tab. B.1 – Veneto. Occupati part-time (15-89 anni) per genere in Veneto (2024)

	TOTALE 2024	Var. % su 2023	DONNE	Var. % su 2023	UOMINI	Var. % su 2023
Totale occupati part-time % su totale occupati	415.000 18,6%	-4,8%	339.000 35,0%	-3,7%	76.000 6,0%	-8,4%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione forze di lavoro

In riferimento al contesto regionale del Veneto (graf. 2.1) è possibile osservare come la progressiva crescita degli occupati rilevata fino al 2008 sia andata di pari passo con la diffusione del part-time. Solo negli anni successivi, ed in particolare con l'avvento della crisi finanziaria e l'accentuarsi di alcune trasformazioni del tessuto economico-produttivo regionale, i due indicatori hanno assunto andamenti e connotazioni diverse. Da un lato l'occupazione nel suo insieme ha registrato una forte battuta d'arresto fino al 2015 per poi avviare una fase di ripresa; dall'altro, invece, lo sviluppo del part-time ha continuato ad intensificarsi sempre più, intaccando lo spazio occupato dal full-time.

Graf. 2.1 - Veneto. Occupati (15-74 anni). Totale occupati (in migliaia) ed incidenza del part-time (2004-2023)

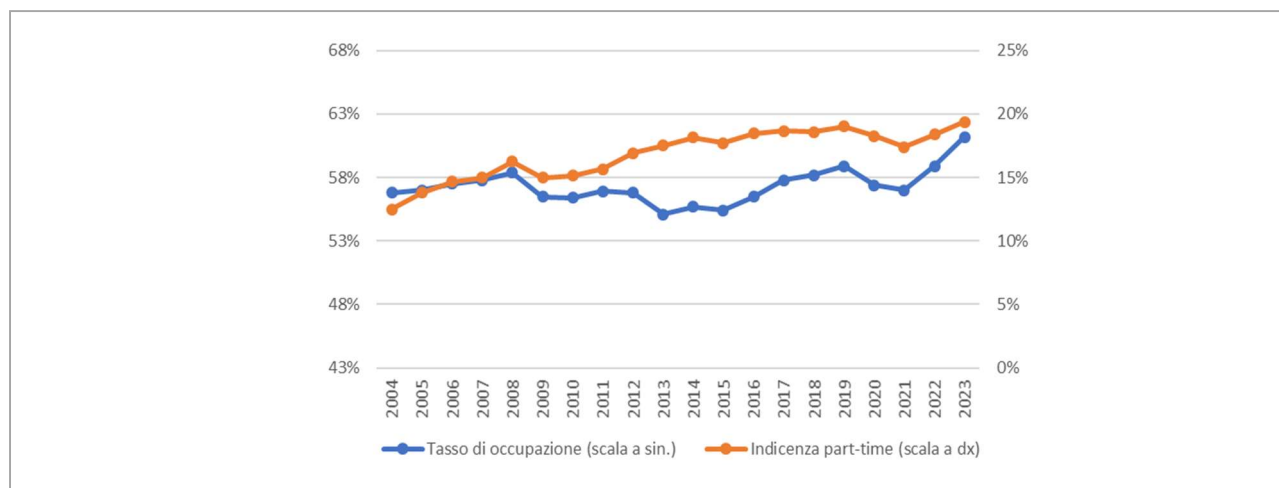


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Nel biennio 2020-2021 l'impatto dell'emergenza pandemica ha comportato una riduzione sia nel numero di occupati complessivi, sia nell'incidenza del part-time, tipologia oraria che risulta particolarmente diffusa (come si vedrà poi nel paragrafo successivo) nei servizi, il macro-settore maggiormente interessato dalla crisi sanitaria. Dal 2022 il numero di occupati ha ripreso a crescere insieme all'incremento della diffusione del part-time, che è arrivato ad interessare quasi un lavoratore su cinque.

La relazione precedentemente descritta tra andamento dell'occupazione e diffusione del part-time si osserva anche prendendo in considerazione il tasso di occupazione (graf. 2.2). Fino al 2008 il progressivo rafforzamento di questo indicatore è proseguito di pari passo con il crescere dell'incidenza del part-time; con il sopraggiungere delle prime difficoltà legate alla crisi finanziaria, questo trend è andato ad interrompersi. L'andamento osservato per gli anni dal 2008 al 2015 evidenzia infatti dinamiche divergenti: da un lato il calo del tasso di occupazione, dall'altro un nuovo, significativo, rafforzamento del peso del part-time sull'occupazione totale. Dal 2016 anche il tasso di occupazione ha ripreso a crescere superando i livelli pre-crisi prima che l'insorgenza dell'emergenza pandemica determinasse un calo dell'indicatore – oltre che, come precedentemente evidenziato, dell'incidenza del part-time – nell'ultimo biennio si è registrata una crescita per entrambi i tassi, anche se quella dell'occupazione denota un'intensità superiore.

Graf. 2.2 - Veneto. Totale (15-74 anni). Tasso di occupazione ed incidenza del part-time tra gli occupati (2004-2023)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

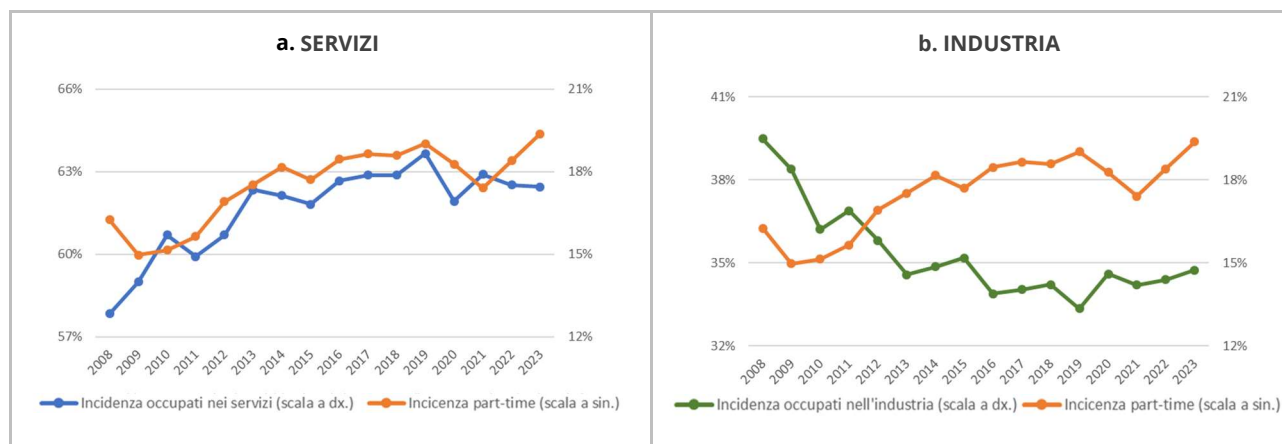
Emerge dunque che, se nel corso della crisi finanziaria del 2008 la crescita del part time è proseguita senza sostenere la dinamica espansiva dell'occupazione (che anzi ha subito una riduzione), a seguito dell'emergenza pandemica la diffusione del part-time si è ridotta per poi riprendersi, analogamente a quanto osservato – in maniera ancora più evidente – per il tasso di occupazione.

2.2 La crescita del part-time e la terziarizzazione del sistema economico

Tra i molteplici fattori connessi alla diffusione del part-time – tra i quali le scelte individuali e le spinte sul piano politico-istituzionale volte a incentivare la partecipazione al mercato del lavoro – assumono un ruolo importante i cambiamenti nella conformazione del tessuto economico-produttivo, in particolar modo in riferimento al processo di terziarizzazione. Il diffondersi di una domanda di lavoro proveniente soprattutto dal settore dei servizi rappresenta uno dei principali effetti del processo di terziarizzazione che nell'ultimo ventennio ha interessato il tessuto produttivo locale. Questa tendenza evolutiva è stata accompagnata – oltre che da una crescente richiesta di flessibilità – da un progressivo sviluppo delle possibilità di impiego a tempo parziale.

Guardando nello specifico al Veneto, la relazione tra crescita dell'occupazione nell'ambito dei servizi e lo sviluppo del part-time risulta rilevante (graf. 2.3a). Si osserva tuttavia che in seguito al calo dovuto all'emergenza pandemica e al successivo rimbalzo nel 2021, nell'ultimo biennio il peso degli occupati nei servizi sul totale è andato a stabilizzarsi intorno al 62%, mentre l'incidenza del part-time ha ripreso a crescere dopo aver toccato nel 2021 il punto più basso dell'ultimo decennio (17,4%).

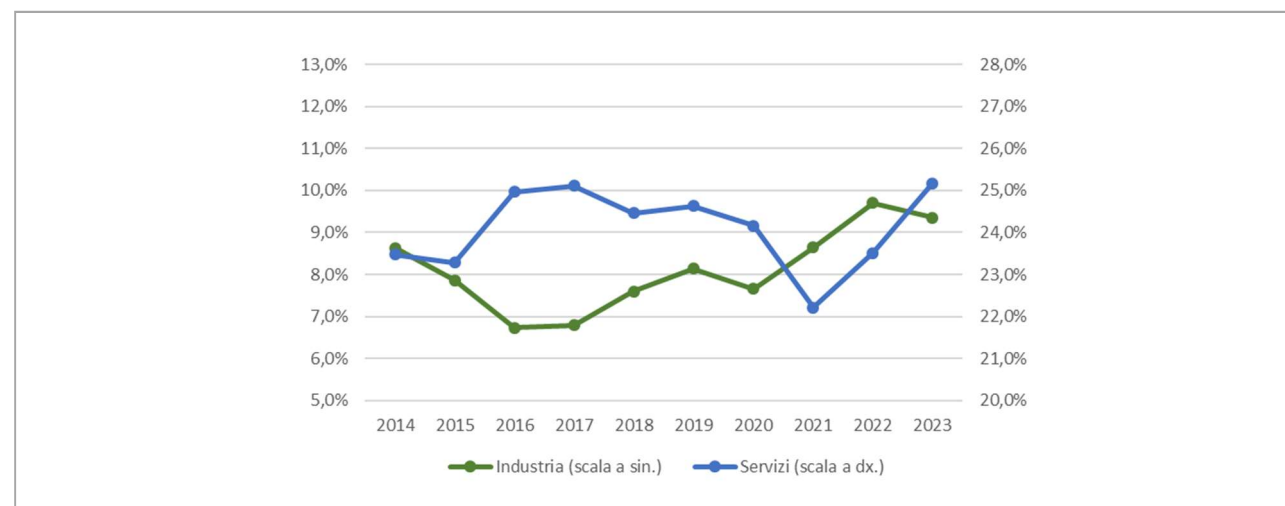
Graf. 2.3 - Veneto. Occupati (15-74 anni). Incidenza di occupati nel macro-settore ed incidenza di occupati part-time (2008-2023)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Per contro, nel 2022-2023 si osserva un lieve incremento nel peso di quanti lavorano nel secondario sul totale degli occupati (graf. 2.3b), ed in parallelo si registra una ripresa anche dell'incidenza del part-time tra i lavoratori nel macro-settore (graf. 2.4).

Graf. 2.4 - Veneto. Occupati (15-74 anni). Incidenza del part-time nell'industria e nei servizi (2008-2023)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rfl

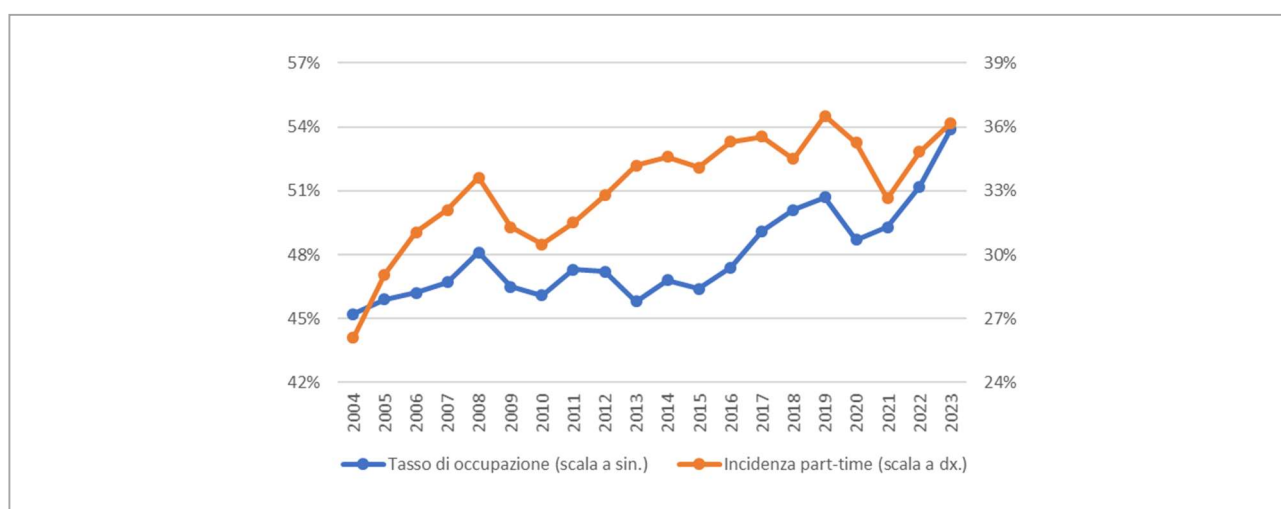
2.3 Diffusione del part-time e partecipazione femminile al mercato del lavoro

Oltre che uno strumento di promozione dell'occupazione rivolto in particolare ai soggetti altrimenti esclusi dal mercato del lavoro, il part-time è anche uno strumento di conciliazione, rappresentando una delle modalità più efficaci per incentivare la partecipazione femminile.

Negli ultimi decenni, la possibilità di ricorrere a tale tipologia oraria ha contribuito – congiuntamente al mutamento del paradigma culturale che vedeva le donne relegate al lavoro familiare e domestico, alla crescita dei livelli di istruzione, alle trasformazioni in ambito familiare, oltre che alla forte domanda di lavoro proveniente da alcuni comparti dei servizi alla persona, non da ultimo in riferimento al lavoro di cura – alla crescita dell’occupazione delle donne registrata nel periodo (graf. 2.5). Osservando l’andamento del tasso di occupazione femminile è possibile notare come esso presenti un trend sostanzialmente analogo a quello dell’incidenza del part-time tra le donne occupate.

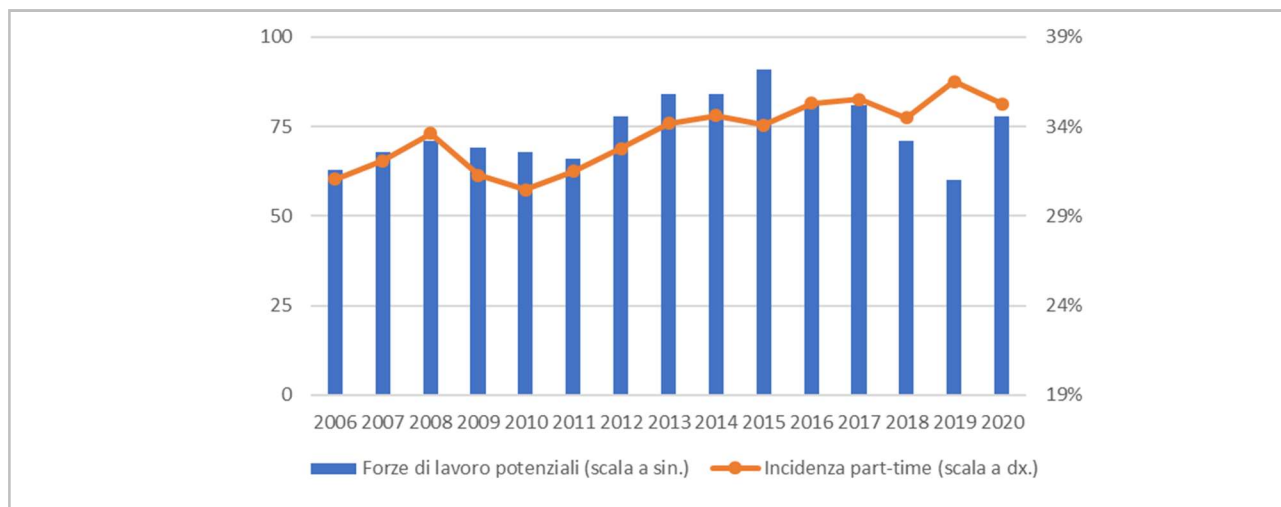
Con la diffusione del part-time non è aumentata solamente l’occupazione della componente femminile della popolazione, ma è cresciuto anche il volume delle forze di lavoro potenziali femminili, ovvero l’insieme delle donne inattive disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente un’occupazione e delle inattive, che cercano un’occupazione, ma che non sono disponibili a lavorare immediatamente (graf. 2.6).

Graf. 2.5 - Veneto. Donne (15-74 anni). Tasso di occupazione femminile ed incidenza del part-time tra le donne occupate (2004-2023)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Graf. 2.6 - Veneto. Donne (15-74 anni). Forze di lavoro potenziali (in migliaia) ed incidenza del part-time tra le occupate (2006-2020)

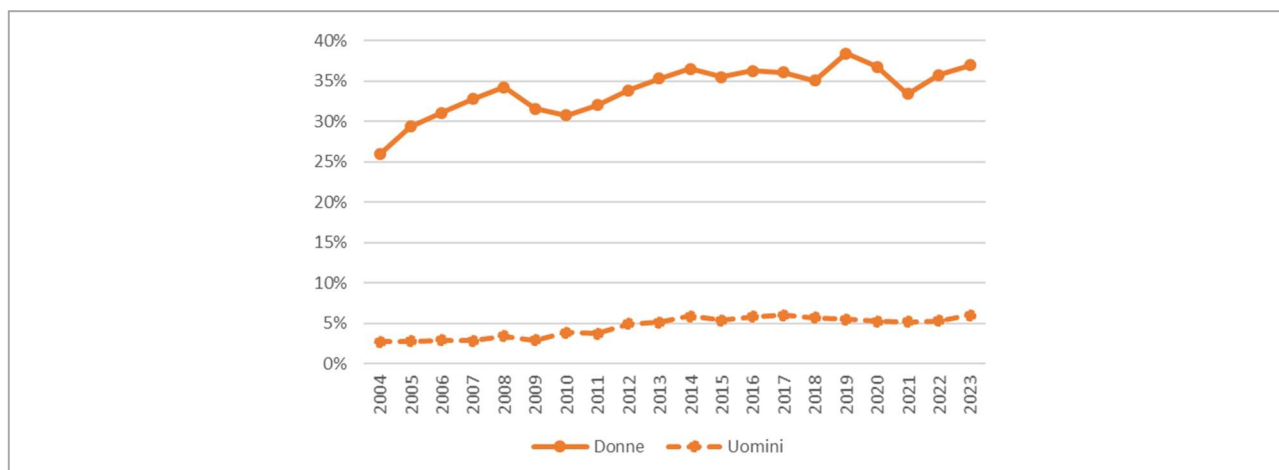


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

2.4 L'incidenza del part-time in riferimento alle componenti socio-anagrafiche

L'incidenza del part-time ha da sempre presentato una grande variabilità tra le diverse componenti socio-anagrafiche degli occupati. Come discusso nel paragrafo precedente, tale strumento ha trovato una maggior diffusione all'interno della componente femminile (graf. 2.7). Tra gli uomini occupati la quota di lavoratori part-time è sempre stata minoritaria; nell'ultimo decennio essa si è stabilizzata tra il 5 e il 6%, livello raggiunto dopo la lieve crescita registrata nel decennio precedente.

Graf. 2.7 - Veneto. Occupati nel lavoro dipendente (15-74). Incidenza del part-time per genere (2004-2023)

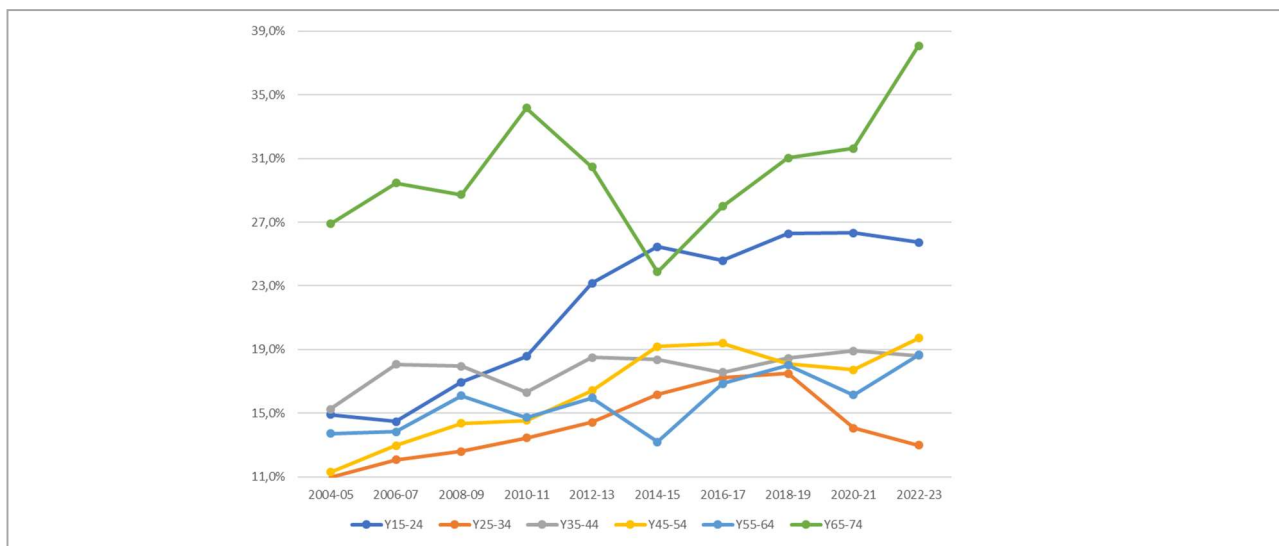


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Come evidenziato nel graf. 2.8, l'incidenza del part-time varia notevolmente anche tra le diverse fasce d'età e, ragionevolmente, in relazione ai diversi momenti della vita.

Le classi di età con l'incidenza maggiore sono quelle estreme: le quote più elevate di ricorso al part-time si registrano tra gli over 64, tra i quali nell'ultimo biennio quasi quattro lavoratori su dieci sono occupati ad orario ridotto; per i lavoratori più anziani un'occupazione part-time talvolta può essere una necessità per superare i problemi di ricollocazione dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro. A seguire, la classe dei lavoratori più giovani (gli under 25) ha registrato un marcato incremento della diffusione del part-time fino al 2015 per poi stabilizzarsi su un rapporto di un lavoratore a orario ridotto ogni quattro occupati.

Graf. 2.8 - Veneto. Occupati (15-74). Incidenza part-time per classe di età (2004-2023)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Distinguendo per genere, si osserva che per la componente maschile la diffusione del part-time nelle classi centrali è irrisoria, mentre tra le donne l'incidenza di tale tipologia oraria raggiunge valori elevati. Tra le donne occupate, nell'ultimo biennio si osserva una significativa riduzione del ricorso all'orario ridotto nella classe di età 25-34 anni, mentre nelle classi di età successive, caratterizzate da maggiori carichi familiari, l'incidenza del part-time è nettamente più alta e si intensifica.

Graf. 2.9 - Veneto. Occupati (15-74). Incidenza del part-time per classe di età e biennio (2004-2023)

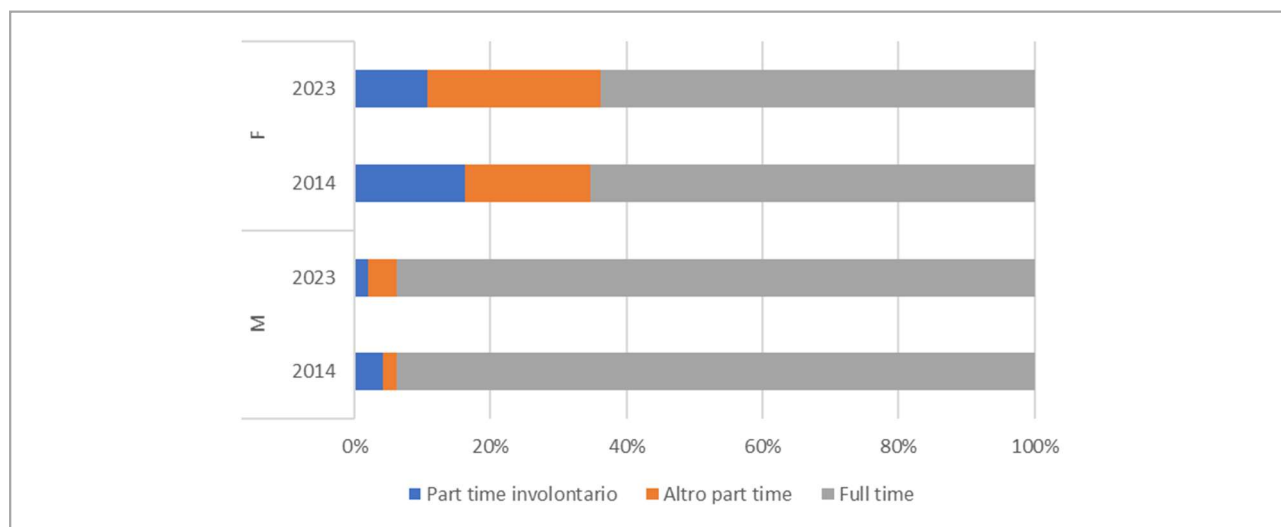


Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

2.5 Il part-time involontario

Il ricorso allo strumento del part-time può rispondere ad una scelta del lavoratore oppure discendere da una necessità dell'azienda e dunque risultare, di fatto, un'imposizione esterna. L'Istat definisce occupati in part-time involontario quanti dichiarano di lavorare a tempo parziale perché non sono riusciti a trovare un lavoro a tempo pieno. Nel corso dell'ultimo decennio per entrambi i generi si è osservata una riduzione della quota di lavoratori in part-time involontario, sia sul totale degli occupati sia tra i lavoratori ad orario ridotto (graf. 2.10).

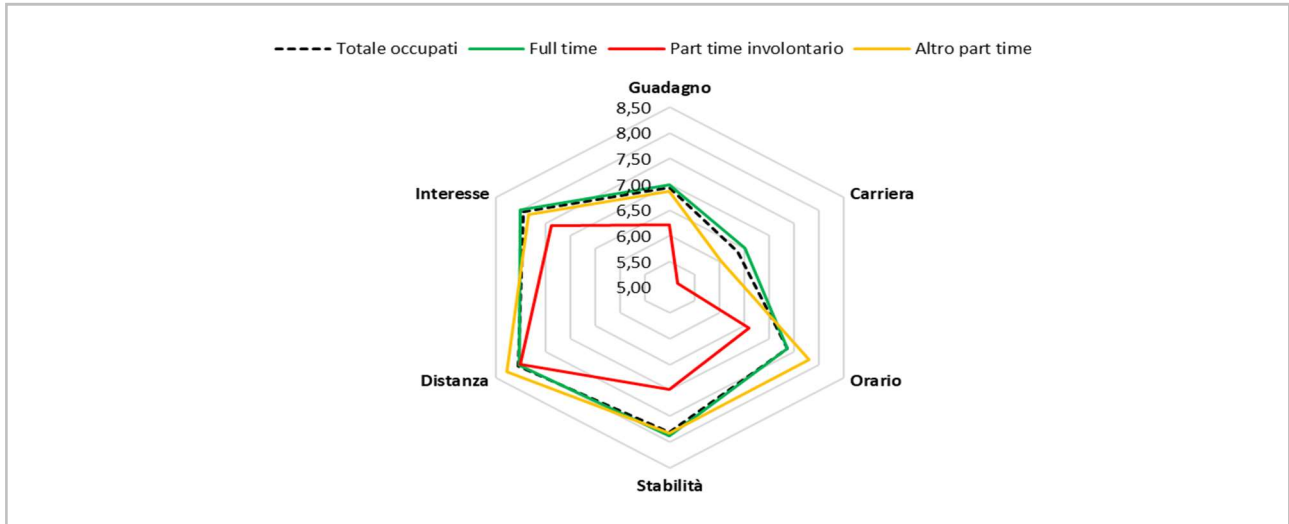
Graf. 2.10 - Veneto. Occupati (15-74) per regime orario e genere (2014 e 2023). Comp. %



Fonte: ns. elab. su microdati Istat-Rfl

Analizzando la soddisfazione dei lavoratori⁹ per le diverse dimensioni dell'occupazione per regime orario, in riferimento al 2023 (graf. 2.11), si osserva che gli occupati nel part-time involontario riportano i livelli di soddisfazione minori non solo in merito all'orario di lavoro, ma anche nelle altre dimensioni. Si osserva invece che gli occupati nel part-time volontario riportano una soddisfazione media per il proprio orario di lavoro superiore a quella indicata dai lavoratori impegnati ad orario pieno.

Graf. 2.11 – Veneto. Occupati (15-74). Soddisfazione media per le dimensioni del lavoro, per regime orario. Anno 2023



Fonte: ns. elab. su microdati Istat-Rfl

⁹ Misurata su una scala da 0 a 10.

3. LA DOMANDA DI LAVORO PART-TIME IN VENETO

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. Spostare il punto di osservazione sulla domanda di lavoro, ovvero al flusso delle attivazioni contrattuali generato dalle aziende, significa portare l'attenzione sul fabbisogno occupazionale part-time espresso dalle realtà produttive del territorio. L'esplorazione delle caratteristiche di questa domanda ci aiuta a comprendere maggiormente le determinanti di una crescente diffusione nell'utilizzo di questo strumento nel mercato del lavoro regionale.

Le informazioni contenute nel Silv (Sistema informativo del lavoro veneto) rappresentano in questo senso un'importante fonte (amministrativa) di riferimento sia per descrivere le caratteristiche di questa peculiare domanda di lavoro, sia per poter analizzare le tendenze in atto. In considerazione degli obblighi di comunicazione, le informazioni contenute nel Silv permettono infatti di elaborare una descrizione dettagliata in ordine alle attivazioni (e conclusioni) di rapporti part-time, ma aiutano altresì a ricostruire un quadro conoscitivo di base in merito alle relazioni lavorative per le quali intervengono trasformazioni orarie da full-time a part-time e viceversa.

Unitamente alla definizione della tipologia del rapporto di lavoro, il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie richiede infatti l'indicazione della natura oraria (secondo le modalità full-time o part-time) e, nel caso del part-time, la qualificazione dello stesso secondo gli standard che continuano a rifarsi (nonostante le modifiche normative introdotte dal d. lgs. 81/2015¹⁰) ai tre macro raggruppamenti definiti dal d. lgs. 61/2000: tempo parziale orizzontale, tempo parziale verticale e tempo parziale misto. A questi si aggiunge la modalità "non definito" per le situazioni in cui non è applicabile la distinzione della tipologia di orario come nel caso, ad esempio, del lavoro intermittente e del lavoro parasubordinato. Nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie va inoltre indicato il numero delle ore medie settimanali previste, anche se non vi è l'indicazione della corrispondente percentuale di riduzione oraria applicata rendendo, di fatto, difficile entrare nel merito dell'effettiva riduzione oraria che, come già osservato nei riferimenti normativi in apertura di questa analisi, risulta essere strettamente correlata alla disciplina dei diversi settori e alle previsioni contrattuali.

In generale, poiché gli ambiti (e le logiche) di applicazione risultano tra loro notevolmente differenziate¹¹, le analisi presentate nei paragrafi successivi verranno proposte distinguendo sistematicamente i rapporti di lavoro attivati nell'ambito del settore pubblico da quelli relativi al settore privato. Questa distinzione, oltre che permettere una migliore qualificazione del part-time nei due differenti contesti lavorativi, ha il vantaggio di aiutare ad intercettare le dinamiche che più caratterizzano la domanda di lavoro ad orario ridotto nel complessivo sistema economico e produttivo della regione. Analogamente, ipotizzando la possibile esistenza di differenti motivazioni o modalità di utilizzo del part-time, i dati verranno presentati distinguendo tra rapporti di lavoro a tempo indeterminato e contratti a termine.¹²

¹⁰ L'art. 5 del d.lgs. 81/2015 stabilisce che "nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere contenuta specifica indicazione della durata e della collocazione temporale della prestazione lavorativa... organizzando il lavoro anche in turni e fasce orarie prestabilite". Come specificato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonostante dunque non sia più espressamente prevista una così specifica differenziazione del part-time, deve considerarsi ancora possibile una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero di tipo orizzontale, o una riduzione di alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno e quindi di tipo verticale ed infine di tipo misto tra le due precedenti. Tale distinzione rimane ad oggi attiva nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie.

¹¹ Come osservato in apertura di questo report, anche la disciplina del part-time ha mantenuto a lungo la differenziazione tra settore pubblico e privato. Ad oggi, pur in presenza di una disciplina uniforme, permangono alcune differenziazioni in ordine ad alcuni vincoli organizzativi legati, oltre alle modalità di reclutamento, alle specifiche disposizioni dei CCNL di riferimento. Nella Pubblica Amministrazione le assunzioni part-time e le trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti ad orario ridotto sono infatti ammesse nei limiti delle quote massime previste dalle specifiche normative di riferimento. Anche le trasformazioni da part-time a full-time, comunque ammesse in presenza di un accordo tra le parti, sono condizionate dalla disponibilità del posto in organico. Cfr. Osservatorio regionale mercato del lavoro (2023), "Il lavoro dipendente nella Pubblica Amministrazione", in Misure, 117, giugno, www.venetolavoro.it.

¹² Nell'analisi proposta si farà riferimento al lavoro dipendente considerando il tempo indeterminato quale somma dei contratti a tempo indeterminato e apprendistato e al lavoro a termine considerando l'insieme dei contratti a tempo determinato più le missioni in somministrazione a tempo determinato. Nel commento le definizioni di tempo determinato e di lavoro a termine verranno utilizzate con analogo significato.

BOX 2 – Un aggiornamento delle principali informazioni al 2024

Poiché l'analisi documentata nei paragrafi successivi volta a ricostruire le modalità di utilizzo del part-time e la sua evoluzione nel corso degli ultimi anni si ferma al 2023, si richiamano in questo breve aggiornamento le principali informazioni relativamente ai flussi di assunzioni con contratto part-time registrati nel 2024 e che si sono resi disponibili nella fase di chiusura di questa pubblicazione¹³. Vale in ogni caso la pena sottolineare che la disponibilità di informazioni più aggiornate non inficia in alcun modo la riflessione proposta sia sulle ricorrenze individuate sia sulle caratteristiche della domanda di lavoro part-time delineatasi nel corso degli ultimi anni; anche i dati più recenti confermano infatti quanto evidenziato nei paragrafi successivi.

Anche i dati riferiti al 2024 evidenziano il permanere di una quota rilevante, mediamente pari al 33% (come nel 2023), di nuove attivazioni contrattuali ad orario ridotto. In termini assoluti le nuove assunzioni part-time nel 2024 crescono leggermente rispetto all'anno precedente, rafforzandosi in particolar modo tra la componente maschile, specie nel comparto privato ed in corrispondenza dei rapporti di lavoro a termine. Tra le donne l'incidenza del part-time si conferma più elevata che tra gli uomini raggiungendo valori significativi soprattutto nei rapporti di lavoro a termine nel settore dipendente privato.

Tab. B.2 – Veneto. Assunzioni part-time per genere, comparto e contratto (2024)

	TOTALE 2024	Var. % su 2023	DONNE	Var. % su 2023	UOMINI	Var. % su 2023
Totale assunzioni part-time	287.609	2%	176.079	-1%	119.029	7%
% su totale assunzioni	33%		45%		20%	
- Lavoratori assunti	199.327	1%	118.355	-2%	80.972	6%
Pubblico	25.738	-4%	18.008	-7%	8.948	4%
% su totale assunzioni	24%		23%		25%	
Privato	261.871	3%	158.071	0%	110.081	8%
% su totale assunzioni	34%		50%		20%	
- tempo indet. *	46.248	-3%	29.255	-3%	16.993	-3%
% su totale assunzioni	29%		47%		17%	
- tempo det. **	215.623	4%	128.816	1%	86.807	10%
% su totale assunzioni	36%		51%		25%	

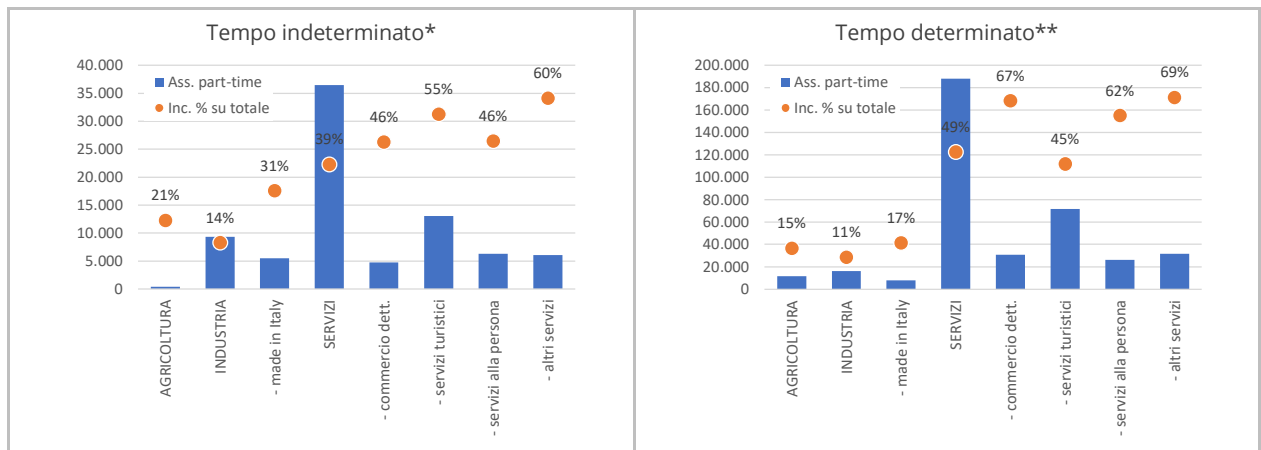
* Tempo indeterminato e apprendistato.

** Tempo determinato e missioni in somministrazione.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

Nel settore dipendente privato, dove la quota delle assunzioni part-time raggiunge il livello massimo, le maggiori concentrazioni di attivazioni ad orario ridotto sono riconducibili al terziario. Considerando i rapporti di lavoro a tempo determinato, la quota di part-time nei servizi raggiunge il 49% (era il 48% nel 2023) e si conferma trainata dai valori particolarmente elevati registrati nel commercio al dettaglio (67%), nel comparto degli "altri servizi" (69%) – ambito condizionato dalle dinamiche associate al settore delle pulizie – e nei servizi alla persona (62%).

Tab. B.3 – Veneto. Assunzioni part-time ed incidenza sul totale assunzioni per settore. Privato (2024)



* Tempo indeterminato e apprendistato.

** Tempo determinato e missioni in somministrazione.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2025)

¹³Eventuali altre informazioni sulle dinamiche occupazionali associate al part-time sono reperibili nei report periodici di monitoraggio del mercato del lavoro regionale predisposti dall'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro e reperibili in www.venetolavoro.it/prodotti

3.1. Dinamiche e caratteristiche della domanda di lavoro part-time

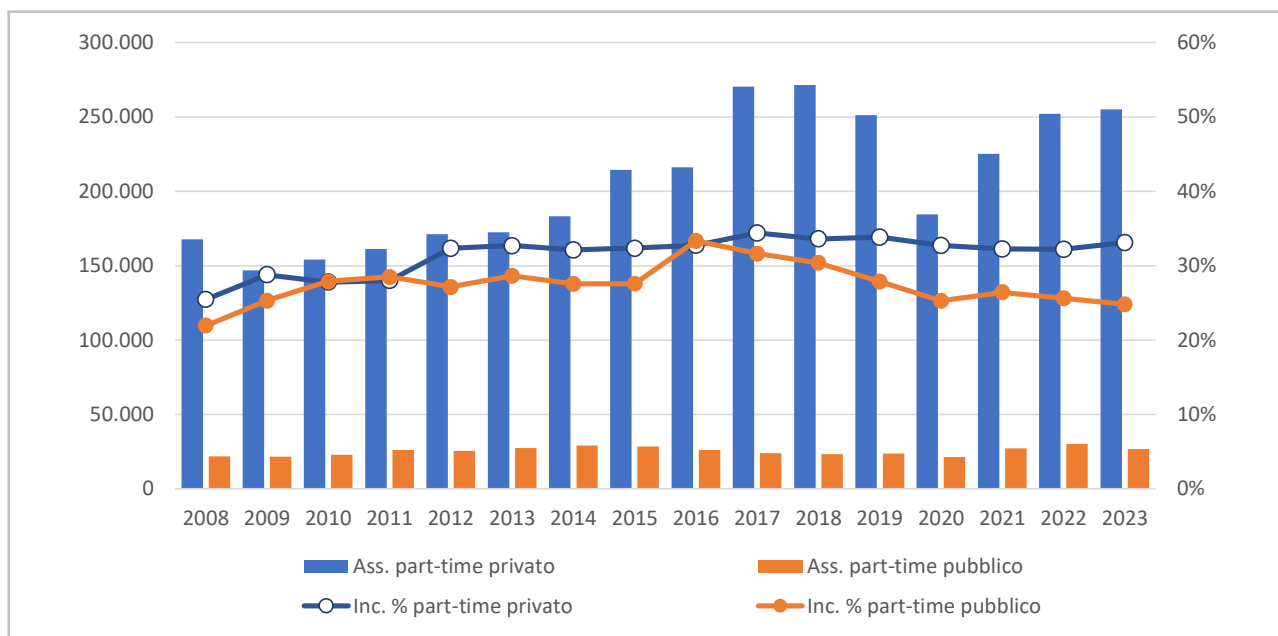
In Veneto, con l'eccezione degli anni della pandemia, la domanda di lavoro part-time ha evidenziato un progressivo rafforzamento. Il livello massimo delle attivazioni di rapporti di lavoro part-time è stato raggiunto nel biennio 2017-2018, dopo che le innovazioni normative introdotte dal Jobs Act nel 2015 e il generoso programma di incentivazione alle assunzioni avviato in quell'anno hanno stimolato e via via sostenuto un'importante dinamica di crescita del lavoro dipendente.¹⁴

Nel 2023, ultimo anno completo di osservazione per questa analisi, le complessive assunzioni part-time effettuate in Veneto, indipendentemente dalla specifica tipologia contrattuale, sono state circa 282mila, il 32% delle assunzioni totali. Nel 2008, prima della leggera flessione registrata con l'avvento della "Grande crisi", esse sono state poco meno di 190mila, con un peso sul totale degli avviamenti pari al 25%; nel 2018, anno in cui è stato raggiunto il picco massimo delle assunzioni part-time, sono state 295mila, con un'incidenza del 33% sul totale delle attivazioni di rapporti di lavoro dipendente effettuate in quell'anno.

Mentre in termini assoluti – proporzionalmente alla distribuzione delle assunzioni – è evidente la netta prevalenza dei rapporti di lavoro ad orario ridotto nel settore privato; il peso dei reclutamenti part-time nel pubblico risulta differenziarsi di poco e si mostra pressoché allineato sui medesimi livelli (graf. 3.1). Nel caso del lavoro dipendente privato, l'incidenza del part-time dal 2012 si attesta stabilmente poco al di sopra del 30%, mostrando solo leggere oscillazioni nel corso degli anni. Per quanto riguarda invece l'ambito pubblico è evidente un trend di graduale diminuzione a partire dal 2016, tale da differenziare – andando ad abbassarla rispetto al comparto privato – l'incidenza del part-time nel corso degli ultimi anni.

Nel 2023 le assunzioni ad orario ridotto nel settore privato sono state 255mila, esattamente 1/3 delle assunzioni effettuate nell'anno; nel pubblico poco meno di 27mila pari al 27% del totale.¹⁵

Graf. 3.1 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente*. Part-time ed incidenza sul totale assunzioni (2008-2023)



*Tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e missioni in somministrazione.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

¹⁴ Il rafforzamento del part-time nel 2017 coincide anche con l'abrogazione prima e la rimodulazione poi del lavoro occasionale retribuito tramite voucher, interventi che potrebbero aver stimolato – specie in alcuni settori – il passaggio al tempo determinato con un'articolazione oraria part-time. Emblematico è caso dell'agricoltura, ambito peraltro escluso dall'ambito di applicazione delle nuove Prestazioni Occasionali (PrestO), che a partire dal 2017 registra un incremento significativo di rapporti di lavoro dipendente a termine, molti dei quali di brevissima durata e ad orario ridotto.

¹⁵ I lavoratori interessati sono stati 196.500 nel privato e circa 15mila nel pubblico.

Le assunzioni ad orario ridotto, al netto di eventuali trasformazioni, sono divenute nel corso degli ultimi anni particolarmente numerose nel settore privato, soprattutto in corrispondenza dei contratti a termine (tab. 3.1). Nel pubblico, le assunzioni part-time interessano un numero residuale di rapporti di lavoro instaurati a tempo indeterminato e, anche in questo caso, i valori più elevati si possono intercettare tra i rapporti di lavoro a tempo determinato. Sia nel pubblico che nel privato, il peso delle assunzioni part-time risulta essere particolarmente significativo in corrispondenza dei rapporti di lavoro a termine; è invece mediamente più contenuto ed in progressiva diminuzione nel caso del tempo indeterminato.

Tab. 3.1 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente. Totale e part-time (2015-2023)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PRIVATO									
Assunzioni a t. indeterminato*									
Totale assunzioni	169.631	122.686	124.679	146.755	157.884	113.123	141.798	172.485	169.042
- Part time	65.382	45.748	41.757	46.227	51.087	35.898	38.868	46.457	47.739
<i>Inc. % part-time</i>	39%	37%	33%	31%	32%	32%	27%	27%	28%
Assunzioni a termine**									
Totale assunzioni	492.697	537.059	661.144	661.161	584.658	450.782	556.497	610.215	600.848
- Part time	148.964	170.380	228.601	225.298	200.222	148.718	186.335	205.688	207.322
<i>Inc. % part-time</i>	30%	32%	35%	34%	34%	33%	33%	34%	35%
PUBBLICO									
Assunzioni a t. indeterminato*									
Totale assunzioni	9.659	10.852	11.206	10.158	12.479	14.628	16.594	14.603	15.159
- Part time	777	861	1.008	726	942	675	753	591	663
<i>Inc. % part-time</i>	8%	8%	9%	7%	8%	5%	5%	4%	4%
Assunzioni a termine**									
Totale assunzioni	93.255	67.681	64.726	67.002	72.679	69.943	86.395	103.000	92.723
- Part time	27.603	25.316	23.002	22.714	22.786	20.708	26.460	29.546	26.092
<i>Inc. % part-time</i>	30%	37%	36%	34%	31%	30%	31%	29%	28%

* *Tempo indeterminato e apprendistato.*

** *Tempo determinato e missioni in somministrazione*

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

L'incidenza del part-time sul totale delle assunzioni è mediamente più elevata nel caso delle donne. Osservando le dinamiche che hanno contraddistinto il lavoro dipendente nel corso degli ultimi anni (tab. 3.2 e 3.3) si possono tuttavia osservare alcune specifiche peculiarità.

Nel settore privato, il peso del part-time tra le donne è nettamente superiore a quello degli uomini sia in corrispondenza dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che per quelli a termine. Come per gli uomini cala in corrispondenza delle assunzioni a tempo indeterminato, mentre cresce tra quelle a tempo determinato. Nel 2023, il peso del part-time si attesta rispettivamente al 46% e al 50% nel caso delle donne e al 17% e 23% nel caso degli uomini.

Nel comparto pubblico, invece, il peso delle assunzioni part-time sul totale delle assunzioni a tempo indeterminato – in calo per entrambi i generi – raggiunge livelli minimi nel corso degli ultimi anni, arrivando ad attestarsi al 5% nel caso delle donne e al 3% nel caso degli uomini. Si tratta, nell'insieme di poche attivazioni contrattuali su di un totale di nuove assunzioni limitato e fortemente condizionato dai vincoli che contraddistinguono i reclutamenti in ambito pubblico. Per quanto riguarda invece i nuovi rapporti di lavoro a termine, ovvero la quota di organico "supplementare" rispetto a quella ordinaria, le percentuali di part-time registrate nel corso degli ultimi anni sono risultate mediamente più elevate nel caso degli uomini (attorno al 34%). Nel 2023, il peso delle assunzioni part-time a tempo determinato nel settore pubblico si è attestata al 32% nel caso degli uomini e al 27% nel caso delle donne.¹⁶

¹⁶ Ricordiamo che per il personale della Pubblica Amministrazione vige il divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo, tranne nei casi in cui la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione. Una possibile deroga al dovere di esclusività è rappresentata proprio dalla sussistenza di un rapporto di lavoro ad orario ridotto: pur con alcune limitazioni e nei casi in cui non vi sia incompatibilità con il ruolo ricoperto, il dipendente pubblico con un rapporto di lavoro part-time inferiore al 50% può svolgere attività libero-professionale o altra attività di lavoro subordinato o autonomo.

Tab. 3.2 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente. Totale e part-time. DONNE (2015-2023)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PRIVATO									
Assunzioni a t. indeterminato*									
Totale assunzioni	70.654	49.346	47.607	55.303	60.147	43.621	53.242	66.582	65.905
- Part time	40.245	27.115	24.939	28.065	31.314	22.527	24.218	29.521	30.209
<i>Inc. % part-time</i>	57%	55%	52%	51%	52%	52%	45%	44%	46%
Assunzioni a termine**									
Totale assunzioni	207.461	224.158	276.798	274.215	245.192	182.953	236.519	267.183	256.314
- Part time	91.871	105.018	138.292	136.184	123.169	90.195	117.718	130.763	128.187
<i>Inc. % part-time</i>	44%	47%	50%	50%	50%	49%	50%	49%	50%
PUBBLICO									
Assunzioni a t. indeterminato*									
Totale assunzioni	7.208	8.025	8.114	7.245	8.543	10.279	11.490	9.939	10.017
- Part time	640	693	828	574	756	557	619	493	505
<i>Inc. % part-time</i>	9%	9%	10%	8%	9%	5%	5%	5%	5%
Assunzioni a termine**									
Totale assunzioni	75.762	52.382	50.422	51.548	56.242	52.681	64.623	76.672	69.584
- Part time	21.289	19.099	17.769	17.334	17.412	15.761	19.588	21.783	18.745
<i>Inc. % part-time</i>	28%	36%	35%	34%	31%	30%	30%	28%	27%

* *Tempo indeterminato e apprendistato.*** *Tempo determinato e missioni in somministrazione*

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Tab. 3.3 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente. Totale e part-time. UOMINI (2015-2023)

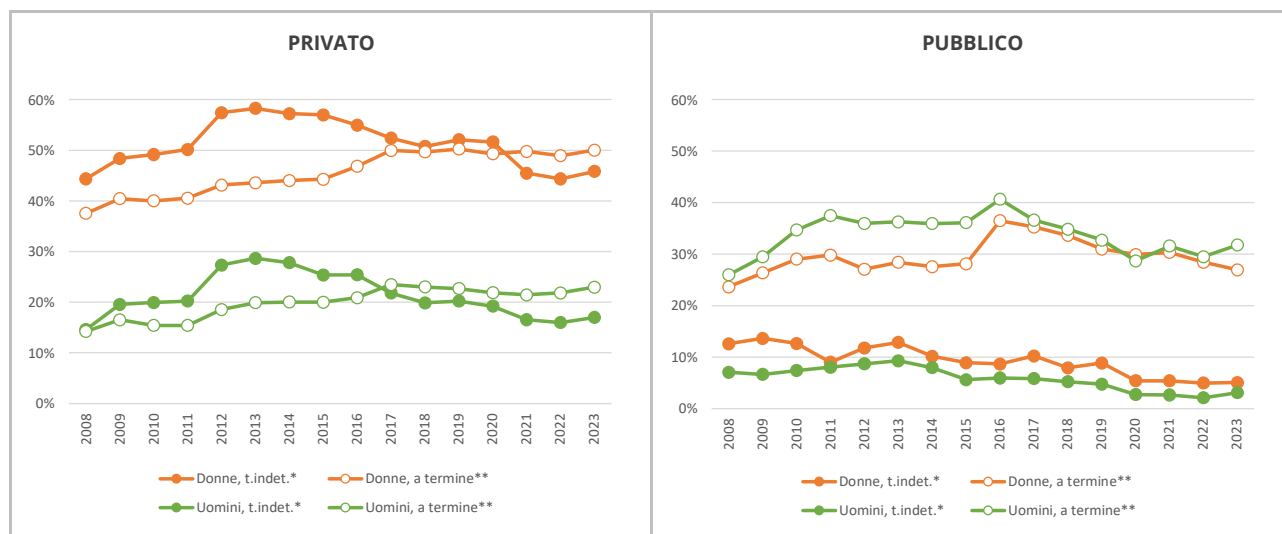
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PRIVATO									
Assunzioni a t. indeterminato*									
Totale assunzioni	98.977	73.340	77.072	91.452	97.737	69.502	88.556	105.903	103.137
- Part time	25.137	18.633	16.818	18.162	19.773	13.371	14.650	16.936	17.530
<i>Inc. % part-time</i>	25%	25%	22%	20%	20%	19%	17%	16%	17%
Assunzioni a termine**									
Totale assunzioni	285.236	312.901	384.346	386.946	339.466	267.829	319.978	343.032	344.534
- Part time	57.093	65.362	90.309	89.114	77.053	58.523	68.617	74.925	79.135
<i>Inc. % part-time</i>	20%	21%	23%	23%	23%	22%	21%	22%	23%
PUBBLICO									
Assunzioni a t. indeterminato*									
Totale assunzioni	2.451	2.827	3.092	2.913	3.936	4.349	5.104	4.664	5.142
- Part time	137	168	180	152	186	118	134	98	158
<i>Inc. % part-time</i>	6%	6%	6%	5%	5%	3%	3%	2%	3%
Assunzioni a termine**									
Totale assunzioni	17.493	15.299	14.304	15.454	16.437	17.262	21.772	26.328	23.139
- Part time	6.314	6.217	5.233	5.380	5.374	4.947	6.872	7.763	7.347
<i>Inc. % part-time</i>	36%	41%	37%	35%	33%	29%	32%	29%	32%

* *Tempo indeterminato e apprendistato.*** *Tempo determinato e missioni in somministrazione*

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Sia per gli uomini, ma soprattutto per le donne, le dinamiche evidenziate nel corso degli ultimi anni mostrano chiaramente come il maggior ricorso al part-time sia riconducibile soprattutto ad un incremento nell'utilizzo di questa modalità occupazionale in ambito privato e, nello specifico, in relazione ai rapporti di lavoro a tempo determinato (graf. 3.2/3.3).

Graf. 3.2/3.3 – Veneto. Incidenza assunzioni part-time su totale assunzioni per contratto e genere (2008-2023)



* *Tempo indeterminato e apprendistato.*

** *Tempo determinato e missioni in somministrazione*

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Sempre mantenendo la distinzione tra i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e quelli a termine, è interessante osservare la differente distribuzione della domanda di lavoro part-time considerando unitamente il genere del lavoratore e la cittadinanza italiana o straniera (tab. 3.4).

Considerando la componente femminile (graf. 3.2), il peso del part-time raggiunge i livelli massimi tra le donne non italiane assunte a tempo indeterminato. Pur mostrando una riduzione nel corso degli anni comune a tutte le lavoratrici, il peso delle assunzioni ad orario ridotto in corrispondenza dei rapporti di lavoro più stabili continua però a mantenersi particolarmente elevato tra le straniere (è passato dal 73% del 2015 al 61% nel 2023). Le assunzioni ad orario ridotto in corrispondenza del tempo determinato sono risultate, invece, in progressivo aumento sia in relazione alla componente nazionale, che per quella non italiana. Per quest'ultima, in particolare, è possibile osservare un'intensificazione particolarmente marcata del lavoro part-time, con un peso dei rapporti di lavoro ad orario ridotto sul totale che è passato dal 29% del 2008 al 46% del 2023.

Nel caso degli uomini (graf. 3.3), il peso del part-time è andato progressivamente convergendo verso livelli di diffusione molto simili. Anche le percentuali particolarmente elevate registrate fino al 2016 tra gli stranieri in corrispondenza delle assunzioni a tempo indeterminato sono andate progressivamente diminuendo. Nel caso dei rapporti di lavoro a termine, il peso del part-time è risultato leggermente in crescita sia tra gli italiani che tra gli stranieri, arrivando nel 2023 ad attestarsi al 24% nel caso degli italiani e al 22% tra gli stranieri.

Con riferimento alla modulazione oraria del rapporto di lavoro part-time (tab. 3.5), le informazioni riportate nelle comunicazioni obbligatorie di assunzione evidenziano importanti differenze nelle modalità di applicazione della riduzione oraria. Mentre nel pubblico continua ad essere prevalente il part-time verticale (ovvero le situazioni contraddistinte da prestazioni lavorative svolte solo in determinati periodi dell'anno, del mese o della settimana), nel privato risultano preponderanti i rapporti di lavoro caratterizzati da forme di part-time orizzontale, con una riduzione oraria distribuita su ciascun giorno della settimana. Mostrando peraltro una certa stabilità nel corso degli anni, il peso del part-time orizzontale tra le assunzioni attivate dalle aziende private si mantiene sempre al di sopra dell'80%.

Nel privato, il ricorso al part-time orizzontale è elevato in particolar modo nel caso delle donne (per le quali l'incidenza sul totale delle assunzioni ad orario ridotto è generalmente più elevata che tra gli uomini). Tra gli uomini si registra per contro un peso di poco superiore delle assunzioni che prevedono articolazioni orarie riconducibili al part-time verticale.

Tab. 3.4 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente. Totale e part-time per genere e cittadinanza (2015-2023)

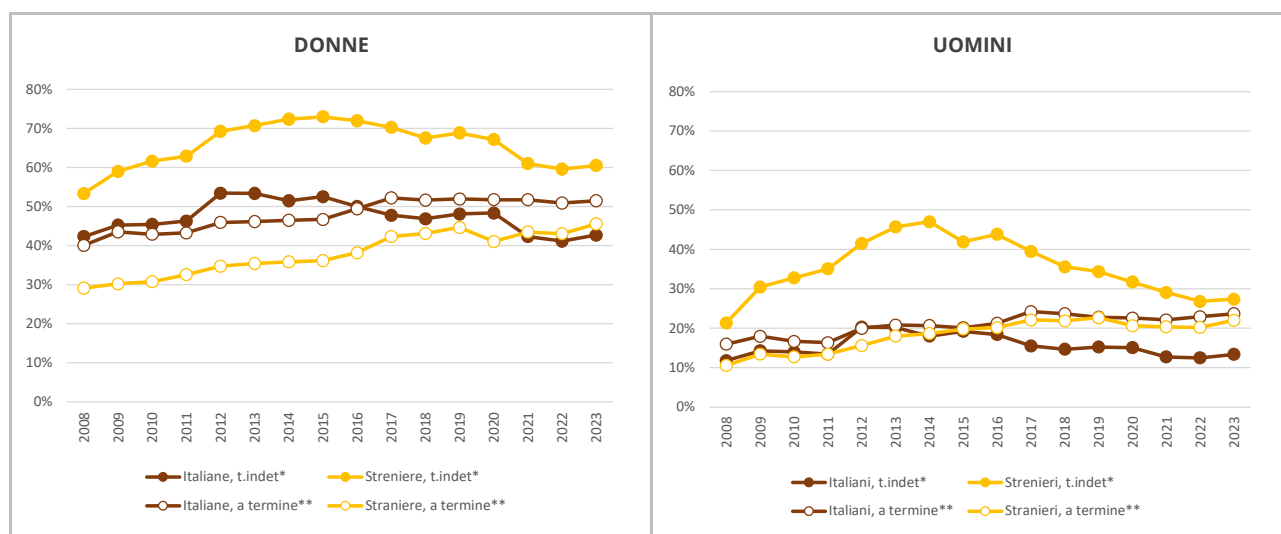
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Assunzioni a t. indeterminato*									
DONNE									
Totale assunzioni ITALIANE	55.423	38.288	37.828	44.906	48.693	35.942	44.157	55.097	54.351
- Part time	29.125	19.155	18.068	21.041	23.427	17.370	18.677	22.679	23.215
<i>Inc. % part-time</i>	53%	50%	48%	47%	48%	48%	42%	41%	43%
Totale assunzioni STRANIERE	15.231	11.058	9.779	10.397	11.454	7.679	9.085	11.485	11.554
- Part time	11.120	7.960	6.871	7.024	7.887	5.157	5.541	6.842	6.994
<i>Inc. % part-time</i>	73%	72%	70%	68%	69%	67%	61%	60%	61%
UOMINI									
Totale assunzioni ITALIANI	71.889	53.077	56.721	68.654	72.090	52.012	67.738	79.873	76.296
- Part time	13.802	9.762	8.784	10.060	10.966	7.828	8.600	9.968	10.192
<i>Inc. % part-time</i>	19%	18%	15%	15%	15%	15%	13%	12%	13%
Totale assunzioni STRANIERI	27.088	20.263	20.351	22.798	25.647	17.490	20.818	26.030	26.841
- Part time	11.335	8.871	8.034	8.102	8.807	5.543	6.050	6.968	7.338
<i>Inc. % part-time</i>	42%	44%	39%	36%	34%	32%	29%	27%	27%
Assunzioni a termine**									
DONNE									
Totale assunzioni ITALIANE	160.034	172.423	213.163	210.350	187.397	140.427	180.418	200.260	192.235
- Part time	74.725	85.261	111.366	108.650	97.369	72.731	93.330	101.958	98.965
<i>Inc. % part-time</i>	47%	49%	52%	52%	52%	52%	52%	51%	51%
Totale assunzioni STRANIERE	47.427	51.735	63.635	63.865	57.795	42.526	56.101	66.923	64.079
- Part time	17.146	19.757	26.926	27.534	25.800	17.464	24.388	28.805	29.222
<i>Inc. % part-time</i>	36%	38%	42%	43%	45%	41%	43%	43%	46%
UOMINI									
Totale assunzioni ITALIANI	199.095	213.957	259.839	253.843	215.461	168.613	202.434	211.856	203.374
- Part time	40.063	45.422	62.805	60.028	49.005	38.072	44.716	48.458	48.071
<i>Inc. % part-time</i>	20%	21%	24%	24%	23%	23%	22%	23%	24%
Totale assunzioni STRANIERI	86.140	98.944	124.506	133.103	124.005	99.216	117.544	131.176	141.160
- Part time	17.030	19.940	27.504	29.086	28.048	20.451	23.901	26.467	31.064
<i>Inc. % part-time</i>	20%	20%	22%	22%	23%	21%	20%	20%	22%

* Tempo indeterminato e apprendistato.

** Tempo determinato e missioni in somministrazione

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Graf. 3.2/3.3 – Veneto. Incidenza assunzioni part-time su totale assunzioni per contratto, genere e cittadinanza (2008-2023)



* Tempo indeterminato e apprendistato.

** Tempo determinato e missioni in somministrazione

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Tab. 3.5 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente. Assunzioni part-time per tipologia (2015-2023)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PUBBLICO									
<i>Val. ass.</i>									
Part-time misto	3.804	3.351	3.249	3.200	3.068	3.009	3.795	4.458	3.015
Part-time orizzontale	10.420	9.548	9.096	8.909	8.825	8.115	10.075	10.789	9.591
Part-time verticale	14.156	13.278	11.665	11.331	11.835	10.259	13.343	14.890	14.149
<i>Comp. %</i>									
Part-time misto	13%	13%	14%	14%	13%	14%	14%	15%	11%
Part-time orizzontale	37%	36%	38%	38%	37%	38%	37%	36%	36%
Part-time verticale	50%	51%	49%	48%	50%	48%	49%	49%	53%
PRIVATO									
<i>Val. ass.</i>									
Part-time misto	24.109	23.076	31.912	32.862	30.963	23.047	27.914	32.263	30.355
Part-time orizzontale	173.529	178.808	220.821	220.352	202.893	149.770	182.830	202.605	206.725
Part-time verticale	16.708	14.244	17.625	18.311	17.453	11.799	14.459	17.277	17.981
<i>Comp. %</i>									
Part-time misto	11%	11%	12%	12%	12%	12%	12%	13%	12%
Part-time orizzontale	81%	83%	82%	81%	81%	81%	81%	80%	81%
Part-time verticale	8%	7%	7%	7%	7%	6%	6%	7%	7%
di cui:									
- DONNE									
<i>Val. ass.</i>									
Part-time misto	14.497	13.554	18.420	19.172	18.825	14.135	17.615	20.666	18.962
Part-time orizzontale	108.875	110.540	134.553	135.079	126.541	92.591	116.821	130.478	130.216
Part-time verticale	8.744	8.039	10.258	9.998	9.117	5.996	7.500	9.140	9.218
<i>Comp. %</i>									
Part-time misto	11%	10%	11%	12%	12%	13%	12%	13%	12%
Part-time orizzontale	82%	84%	82%	82%	82%	82%	82%	81%	82%
Part-time verticale	7%	6%	6%	6%	6%	5%	5%	6%	6%
- UOMINI									
<i>Val. ass.</i>									
Part-time misto	9.612	9.522	13.492	13.690	12.138	8.912	10.299	11.597	11.393
Part-time orizzontale	64.654	68.268	86.268	85.273	76.352	57.179	66.009	72.127	76.509
Part-time verticale	7.964	6.205	7.367	8.313	8.336	5.803	6.959	8.137	8.763
<i>Comp. %</i>									
Part-time misto	12%	11%	13%	13%	13%	12%	12%	13%	12%
Part-time orizzontale	79%	81%	81%	79%	79%	80%	79%	79%	79%
Part-time verticale	10%	7%	7%	8%	9%	8%	8%	9%	9%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

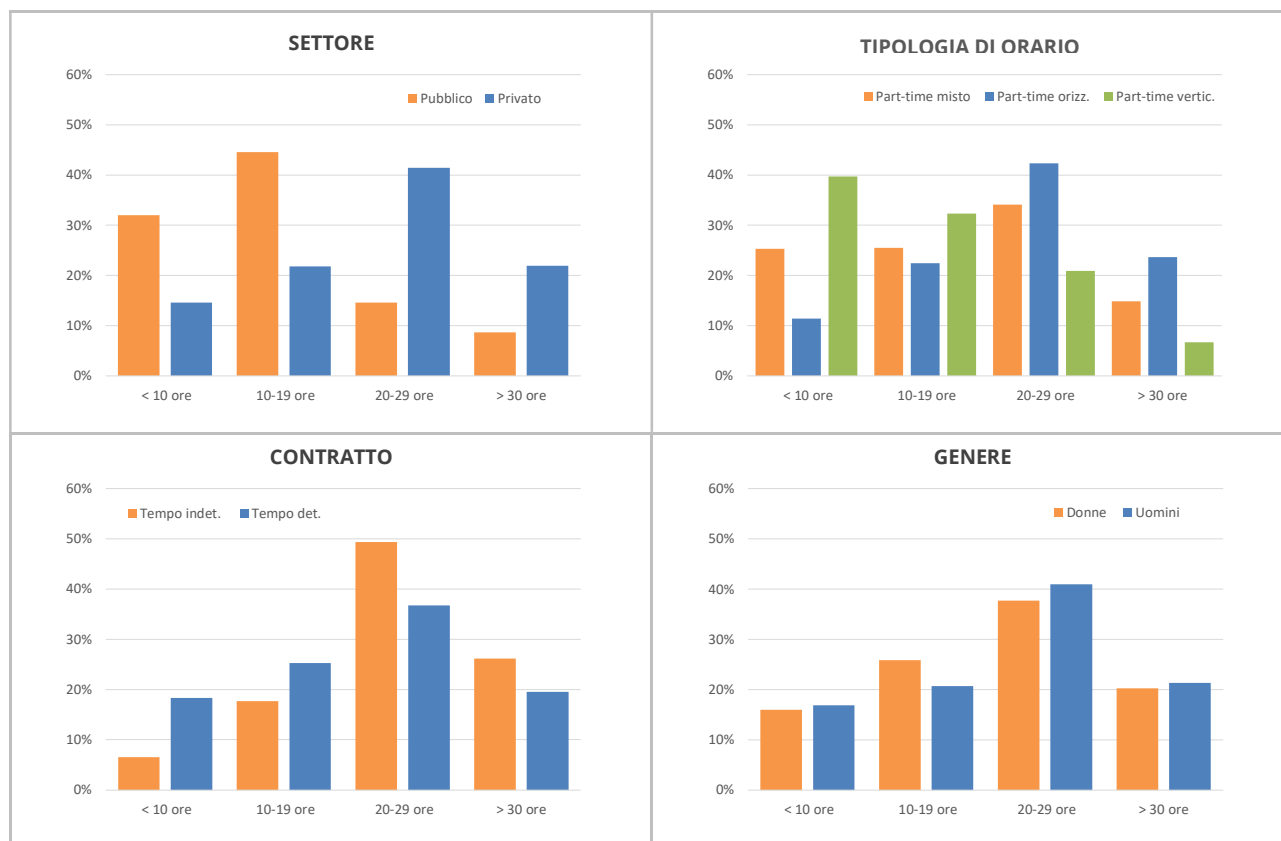
Pur non potendo entrare nel merito dell'effettiva entità della riduzione oraria, è possibile dar conto delle informazioni sulla modulazione dei rapporti part-time in base alla definizione dell'orario settimanale così come indicato nelle Comunicazioni Obbligatorie al momento dell'attivazione del rapporto di lavoro¹⁷. In particolare, risulta interessante osservare la diversa distribuzione degli orari definiti contrattualmente in base alle principali variabili di riferimento e già prese in esame nelle analisi fin qui proposte.

Considerando le assunzioni effettuate nel 2023, si riscontrano innanzitutto importanti differenze nelle modulazioni orarie del part-time tra le aziende del settore pubblico e quelle del privato (soggette peraltro ad una disciplina differenziata) (graf. 3.4). In generale, nel pubblico la riduzione oraria è maggiore e le ore di impiego settimanale previste sono mediamente più limitate (circa i 2/3 delle assunzioni prevede una prestazione al di sotto delle 20 ore settimanali); nel privato prevalgono invece le situazioni contraddistinte da una riduzione oraria più limitata (nel 41% dei casi l'orario settimanale si attesta tra le 20 e le 29 ore; nel 22% sopra le 30 ore). Tendenzialmente le riduzioni orarie maggiori sono associate al part-time verticale mentre nel caso del part-time orizzontale le prestazioni lavorative si contraddistinguono per un maggior numero di ore settimanali (graf. 3.5).

¹⁷ Occorre tuttavia tener conto del fatto che l'orario inizialmente previsto potrebbe variare durante la relazione lavorativa oppure essere oggetto di periodica revisione con il ricorso al lavoro supplementare.

Sia per quanto riguarda la tipologia contrattuale (graf. 3.6) che con riferimento al genere (graf. 3.7) non si registrano invece particolari scostamenti nella modulazione oraria. I rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato presentano sostanzialmente la medesima distribuzione. Analogamente, anche tra uomini e donne non si registrano particolari differenziazioni, se non tra le donne un peso leggermente più marcato del part-time tra le 10 e le 19 ore settimanali.

Graf. 3.4/3.5/3.6/3.7 – Veneto. Assunzioni part-time per orario settimanale previsto. Comp. % per settore, tipologia, contratto e genere (2023)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

3.1.1 Caratteristiche del part-time nel comparto pubblico

Il ricorso al part-time nel comparto pubblico se da un lato, come già osservato, è marcatamente influenzato dalla disciplina che ne regola l'utilizzo in relazione alla numerosità e alle caratteristiche degli organici dei singoli Enti, dall'altro risulta essere strettamente collegato alle modalità organizzative tipiche dei diversi contesti occupazionali (tab. 3.6).

Tra le assunzioni effettuate nel corso del 2023 a tempo indeterminato, il peso di quelle part-time tra le donne risulta leggermente al di sopra della media nell'ambito dell'istruzione; particolarmente limitata è, invece, l'incidenza tra i nuovi rapporti di lavoro attivati nel comparto sanitario e socio-assistenziale. Tra le assunzioni a termine, quelle ad orario ridotto risultano essere particolarmente numerose nell'ambito dell'istruzione sia nel caso delle donne che tra gli uomini, è tuttavia nella Pubblica Amministrazione che si registrano le incidenze maggiori rispetto alla totalità dei nuovi rapporti di lavoro avviati. In questo contesto, risultano part-time oltre la metà delle assunzioni a tempo determinato.

Nella Pubblica Amministrazione, considerando unitamente assunzioni a tempo indeterminato e determinato, il part-time orizzontale è prevalente sia tra gli uomini che tra le donne; nell'ambito dell'istruzione per entrambi i generi è invece maggioritario il part-time di tipo verticale (tab. 3.7).

Tab. 3.6 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente, totale e part-time per genere e settore. Pubblico (2023)

	DONNE	Part-time	% part-time	UOMINI	Part-time	% part-time
Assunzioni a t. indeterminato						
Totale assunzioni	10.017	505	5%	5.142	158	3%
Servizi	9.961	505	5%	4.895	158	3%
<i>di cui:</i>						
Servizi alla persona	9.905	502	5%	4.820	157	3%
- Pubblica amm.	2.552	93	4%	1.921	73	4%
- Istruzione	4.422	323	7%	1.854	68	4%
- Sanità/servizi sociali	2.906	83	3%	1.030	16	2%
Assunzioni a termine*						
Totale assunzioni	69.584	18.745	27%	23.139	7.347	32%
Servizi	69.572	18.744	27%	23.113	7.344	32%
<i>di cui:</i>						
Servizi alla persona	69.096	18.612	27%	22.461	7.219	32%
- Pubblica amm.	2.469	1.427	58%	2.131	1.080	51%
- Istruzione	64.008	16.324	26%	19.488	5.919	30%
- Sanità/servizi sociali	2.337	735	31%	630	195	31%

* Tempo determinato e missioni in somministrazione

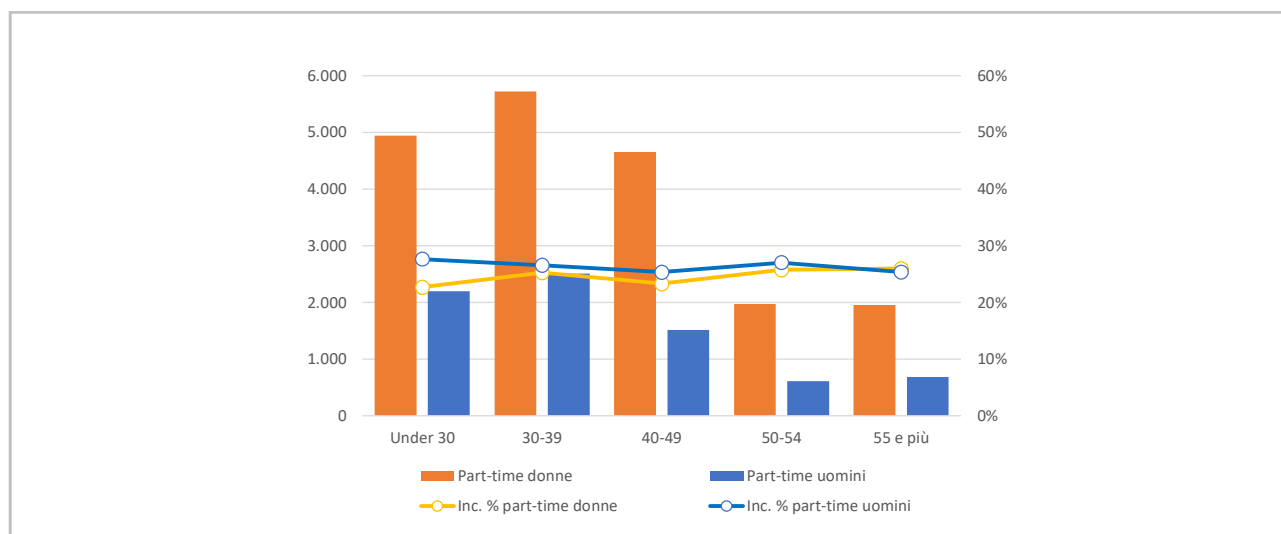
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Tab. 3.7 – Veneto. Assunzioni part-time per genere e tipologia di orario. Pubblico (2023)

	Val. ass.				Comp. %			
	Part-time	Part-time	Part-time	Totale	Part-time	Part-time	Part-time	Totale
Donne								
- Pubblica amm.	300	1.110	110	1.520	20%	73%	7%	100%
- Istruzione	1.481	5.402	9.764	16.647	9%	32%	59%	100%
- Sanità/servizi sociali	234	448	136	818	29%	55%	17%	100%
Uomini								
- Pubblica amm.	377	483	293	1.153	33%	42%	25%	100%
- Istruzione	507	1.832	3.648	5.987	8%	31%	61%	100%
- Sanità/servizi sociali	67	127	17	211	32%	60%	8%	100%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Graf. 3.8 – Veneto. Assunzioni part-time nel pubblico per genere e classe d'età. Val. ass. e % su totale assunzioni (2023)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

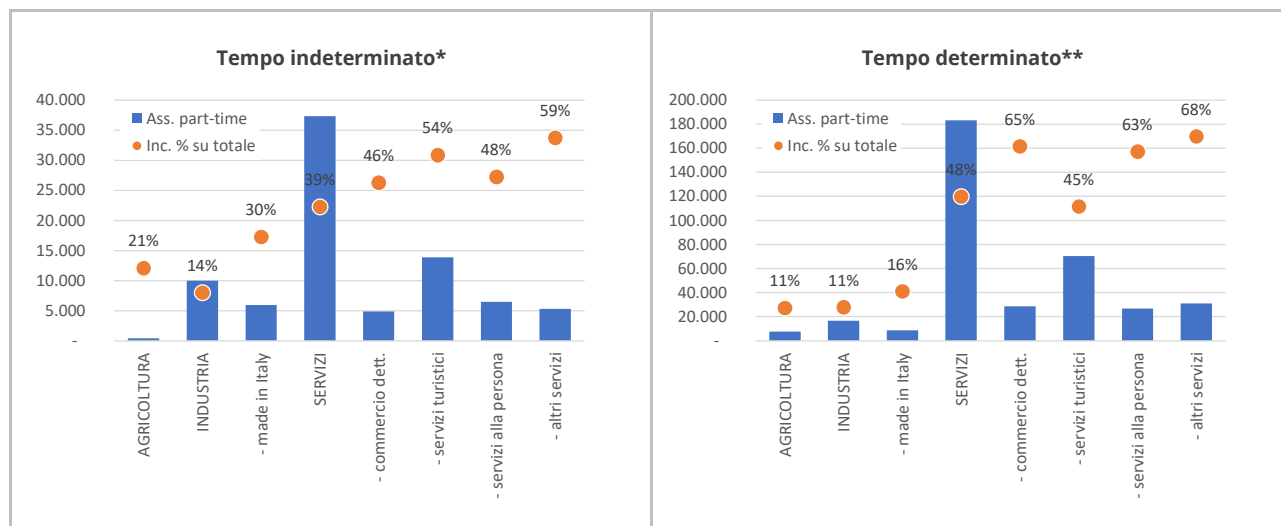
Le nuove attivazioni di rapporti di lavoro part-time nell'insieme del comparto pubblico – prevalentemente riferite alle donne, ai rapporti di lavoro a termine e all'ambito dell'istruzione – hanno interessato soprattutto lavoratori nelle classi più giovani (graf. 3.8). In termini assoluti, le attivazioni di rapporti di lavoro part-time risultano interessare soprattutto le donne nella fascia d'età tra i 30 e i 39 anni, ma anche le under 30 e quelle tra i 40 e i 49 anni. Nel rapporto sul totale delle assunzioni, il peso del part-time non sembra differenziarsi molto tra donne e uomini appartenenti alle varie classi d'età. Si registra tuttavia un piccolo incremento tra le donne in corrispondenza della fascia d'età 30-39 anni e tra le lavoratrici più mature.

3.1.2 Dinamiche e caratteristiche del part-time nel settore privato

La diffusione del part-time nel comparto privato, anche in questo caso particolarmente marcata tra le donne e in relazione ai rapporti di lavoro a termine, risulta tutt'altro che omogenea tra i diversi comparti occupazionali (graff. 3.9 e 3.10). Le attivazioni contrattuali più numerose, come anche le incidenze maggiori in relazione al totale delle assunzioni si registrano nell'ambito dei servizi; nel primario e nell'industria – fatte salve poche eccezioni – il ricorso al part-time risulta invece meno pronunciato. Nel terziario, le assunzioni ad orario ridotto hanno un peso rilevante in corrispondenza dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato ma raggiunge livelli massimi nel lavoro a termine.

Nel 2023 il peso del part-time tra le attivazioni contrattuali nei diversi ambiti dei servizi si è attestato mediamente al 39% nel caso del tempo indeterminato e al 48% per il tempo determinato. In corrispondenza di quest'ultimo si sono registrate incidenze ben al di sopra della media nell'ambito degli "altri servizi" (servizi alle imprese e servizi di pulizie) (68%), del commercio al dettaglio (65%) e dei servizi alla persona (63%). A differenza del terziario, in agricoltura e nell'industria il peso del part-time risulta essere leggermente maggiore tra i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che non tra quelli a termine. Nel comparto industriale, a trainare la più elevata incidenza del part-time tra le assunzioni a tempo indeterminato è soprattutto il *made in Italy*, ambito nel quale il peso delle nuove attivazioni ad orario ridotto arriva ad attestarsi a livelli ben al di sopra della media (30%).

Graff. 3.9/3.10 – Veneto. Assunzioni part-time ed incidenza su totale assunzioni per settore. Privato (2023)



* Tempo indeterminato e apprendistato.

** Tempo determinato e missioni in somministrazione

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Il dettaglio settoriale sul peso del part-time nei diversi ambiti del privato, anche in relazione alla diversa tipologia contrattuale e al genere dei lavoratori, mette in evidenza le situazioni che si contraddistinguono per un ricorso a forme di riduzione oraria particolarmente marcato (tab. 3.6).

Tra le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2023, emerge nettamente come il peso del part-time sia massimo tra le donne, mentre per quanto riguarda gli uomini l'incidenza risulta molto più contenuta e lo è in particolar modo nell'ambito industriale. L'unica eccezione di rilievo è rappresentata dall'elevato ricorso al part-time nel comparto del tessile-abbigliamento dove le assunzioni ad orario ridotto superano il 60% del totale nel caso degli uomini e si attestano al 48% nel caso delle donne. A condizionare il risultato è soprattutto l'elevato ricorso al part-time nei rapporti di lavoro riferiti ai lavoratori cinesi impiegati in quest'ambito e che, come già documentato in passato¹⁸, risulta associato a strategie di reclutamento del tutto peculiari.

Sempre con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, l'incidenza del part-time nell'ambito del terziario risulta essere particolarmente elevata, tra gli "altri servizi", nell'ambito dei servizi di pulizia. Tra le donne, nel 2023, essa arriva addirittura al 93% delle attivazioni contrattuali. Livelli elevati di part-time, con un peso particolarmente alto soprattutto per la componente femminile, si registrano inoltre nell'ambito dei servizi turistici ed in quello socio-assistenziale.

Per quanto riguarda la diffusione del part-time tra le assunzioni a termine, spiccano le percentuali nettamente al di sopra della media registrate nel comparto delle costruzioni in riferimento alla componente femminile (54%) e, nel terziario, quelle riconducibili ai diversi ambiti dei servizi alla persona trasversalmente ad entrambi i generi. Oltre che nel settore dei servizi di pulizia, dove il peso del part-time raggiunge livelli particolarmente marcati come nel caso del tempo indeterminato, una quota elevata di assunzioni ad orario ridotto si riscontra nell'ambito dell'istruzione e nei servizi socio-assistenziali.

Tab. 3.6 - Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente, totale e part-time per genere e settore. Privato (2023)

	Assunzioni a t. indeterminato*						Assunzioni a termine**					
	DONNE	Part-time	% part-time	UOMINI	Part-time	% part-time	DONNE	Part-time	% part-time	UOMINI	Part-time	% part-time
Totale	65.905	30.209	46%	103.137	17.530	17%	256.314	128.187	50%	344.534	79.135	23%
Agricoltura	502	208	41%	1.489	213	14%	18.164	1.516	8%	51.476	6.111	12%
Industria	17.510	5.037	29%	53.756	4.969	9%	42.060	8.439	20%	107.329	8.247	8%
Made in Italy	8.636	3.059	35%	11.143	2.923	26%	24.091	4.993	21%	28.198	3.607	13%
- Ind. alimentari	1.657	522	32%	2.523	434	17%	12.489	2.831	23%	12.005	1.911	16%
- Ind. tessile-abb.	3.507	1.676	48%	2.546	1.553	61%	4.440	1.151	26%	2.127	573	27%
Metalmeccanico	4.830	891	18%	21.282	887	4%	9.874	1.458	15%	38.554	1.755	5%
Altre industrie	1.940	309	16%	4.174	174	4%	5.478	693	13%	10.477	550	5%
Utilities	312	64	21%	1.350	113	8%	561	184	33%	2.953	349	12%
Costruzioni	1.776	710	40%	15.660	869	6%	2.039	1.108	54%	26.967	1.980	7%
Servizi	47.893	24.964	52%	47.892	12.348	26%	196.090	118.232	60%	185.729	64.777	35%
Commercio dett.	6.226	3.381	54%	4.474	1.541	34%	29.634	20.789	70%	14.464	7.693	53%
Servizi turistici	13.257	8.017	60%	12.438	5.864	47%	79.131	41.961	53%	78.848	28.542	36%
Comm. ingrosso	3.824	1.118	29%	7.320	722	10%	7.981	2.944	37%	11.315	2.068	18%
Trasporti e magazz.	2.329	835	36%	8.411	1.071	13%	9.728	4.708	48%	36.530	10.275	28%
Serv.fin./Terz. Avanz.	7.591	2.326	31%	7.126	661	9%	11.551	4.554	39%	13.827	1.606	12%
- Attività profess.	4.320	1.441	33%	3.063	351	11%	5.374	3.288	61%	2.985	1.092	37%
Servizi alla persona	9.145	5.176	57%	4.422	1.288	29%	30.144	20.193	67%	12.330	6.512	53%
- Istruzione	781	421	54%	235	98	42%	5.402	3.745	69%	1.421	1.095	77%
- Sanità/servizi sociali	4.630	2.674	58%	1.096	356	32%	13.136	9.234	70%	2.960	1.558	53%
- Servizi diversi	3.282	1.890	58%	994	499	50%	7.436	4.776	64%	4.277	2.029	47%
Altri servizi	5.342	4.093	77%	3.628	1.199	33%	27.497	23.004	84%	18.227	8.062	44%
- Supporto alle impr.	1.184	588	50%	1.605	390	24%	4.333	2.508	58%	6.320	2.608	41%
- Servizi di pulizia	3.335	3.087	93%	1.107	611	55%	20.330	18.634	92%	6.919	4.273	62%

* Tempo indeterminato e apprendistato.

** Tempo determinato e missioni in somministrazione

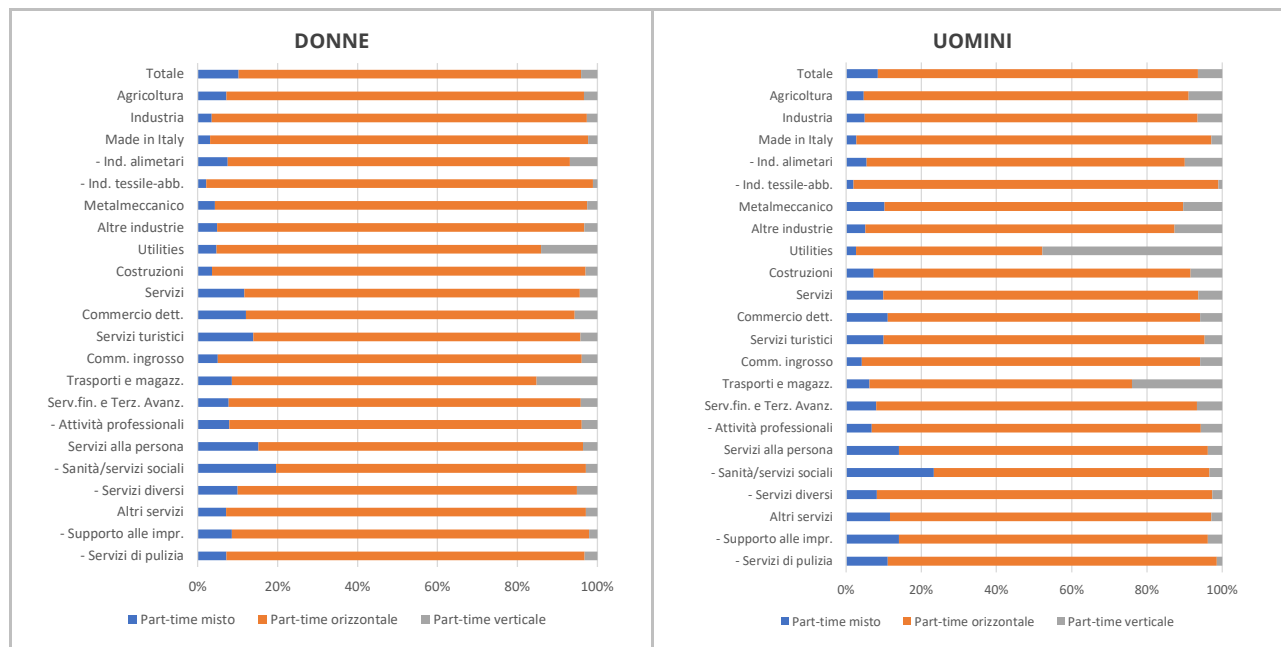
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Nei diversi ambiti occupazionali ed in relazione alle diverse tipologie contrattuali, il part-time risulta sempre associato soprattutto ad una riduzione oraria di tipo orizzontale e non sembrano peraltro evidenti differenziazioni marcate tra i generi (graff. 3.11 e 3.12).

¹⁸ Rasera M., Sacchetto D. (a cura di) (2018), *Cinesi tra le maglie del lavoro*, FrancoAngeli, Milano.

Vale la pena segnalare un ricorso leggermente più elevato che negli altri comparti del part-time verticale nell'ambito delle utilities (tuttavia riferito a numerosità piuttosto limitate) e nei trasporti e magazzinaggio. Il part-time misto, sia tra gli uomini che tra le donne, è invece più frequente nel terziario ed in particolare in ambito socio-assistenziale. Per la componente femminile esso ha un peso leggermente più marcato dei valori medi anche nel commercio al dettaglio, nei servizi turistici e nei servizi a supporto delle imprese.

Graf. 3.11/3.12 – Veneto. Assunzioni part-time per settore, genere e tipologia di orario (2023)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

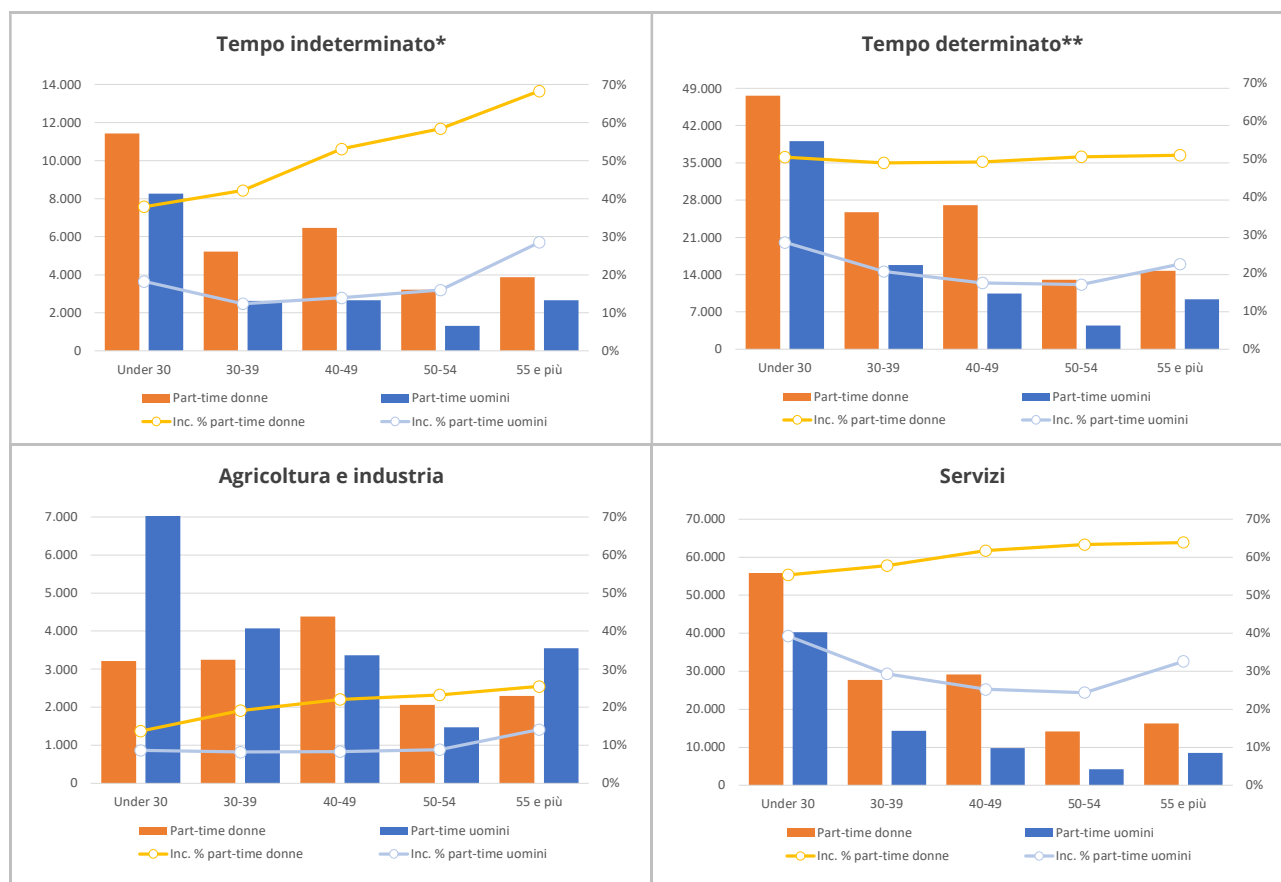
Anche per il settore privato, al fine di intercettare specifici addensamenti nell'utilizzo del part-time è interessante osservare la distribuzione della domanda di lavoro ad orario ridotto in relazione all'età dei lavoratori e delle lavoratrici. In generale, sia in relazione ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato che per quelli a termine, la numerosità delle assunzioni ad orario ridotto tende ad essere maggiore nelle fasce d'età più basse mentre diminuisce in quelle più elevate. Questa tendenza, peraltro, è particolarmente evidente nell'ambito del terziario (oltre che nel comparto agricolo, specie tra gli stranieri) dove le assunzioni part-time raggiungono valori massimi proprio in corrispondenza degli under 30.

Diverso è invece il quadro restituito se si osservano le incidenze del part-time sul totale delle assunzioni. In particolare nel caso dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, il peso del part-time risulta tendenzialmente crescere con l'aumentare dell'età dei lavoratori (graf. 3.13). Questo è particolarmente evidente nel caso delle donne, per le quali si passa dal 38% tra le under 30 (42% nella fascia 30-39 anni) al 68% tra le lavoratrici con più di 54 anni. Tra gli uomini fa eccezione una leggera flessione nella fascia 30-39 anni.

Più omogenea rispetto alle varie fasce d'età è, invece, l'incidenza del part-time nel caso dei rapporti di lavoro a termine (graf. 3.14). Tra le donne le assunzioni ad orario ridotto risultano pressoché stabilmente attorno al 50% del totale delle attivazioni; nel caso degli uomini risulta leggermente al di sopra della media la quota di part-time che si osserva nelle classi d'età più giovani ed in particolare tra gli under 30.

Con riferimento ai macro-comparti occupazionali (graf. 3.15 e 3.16), il peso del part-time tra le donne tende ad intensificarsi al crescere dell'età sia nel settore industriale che nei servizi. Tra gli uomini, si attesta stabilmente su percentuali particolarmente contenute in agricoltura e nell'industria, mentre nei servizi tende a decrescere con l'aumento dell'età (salvo poi tornare leggermente ad aumentare tra i lavoratori più anziani). In questo caso i valori massimi si registrano tra gli under 30 (39%) e tra gli over 54 anni (33%).

Graff. 3.13/3.14/3.15/3.16 – Veneto. Assunzioni part-time ed incidenza su totale assunzioni per classe d'età, contratto e macro-settore. Privato (2023)



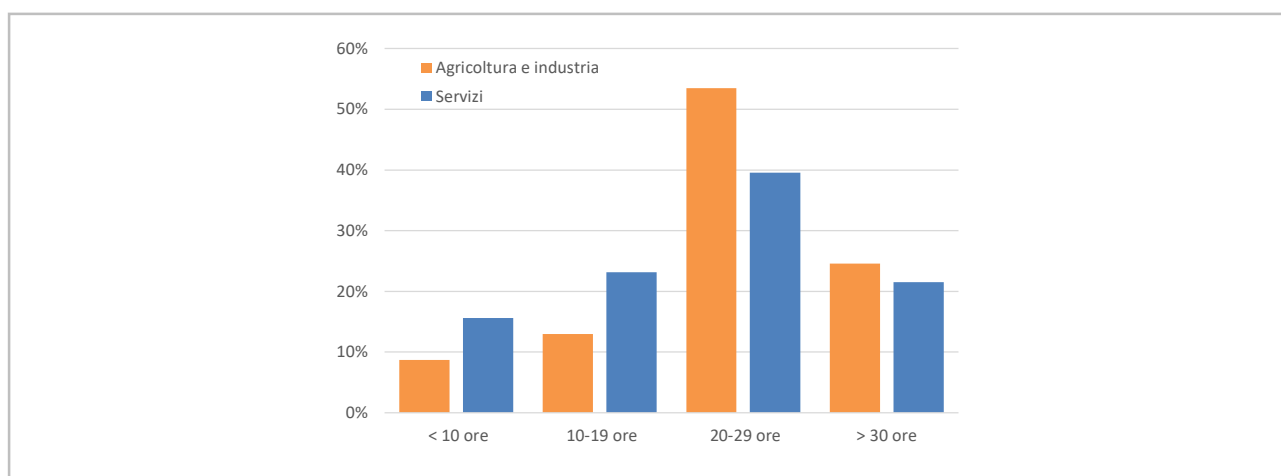
* Tempo indeterminato e apprendistato.

** Tempo determinato e missioni in somministrazione

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Le informazioni in merito all'articolazione oraria dei rapporti di lavoro, in modo omogeneo rispetto al genere, mostrano per i principali ambiti occupazionali del privato un significativo addensamento della rimodulazione oraria in corrispondenza della fascia tra le 20 e le 30 ore settimanali. In agricoltura e nell'industria oltre la metà delle assunzioni part-time è riferita a rapporti di lavoro in questa fascia oraria, mentre è nei servizi che si registrano le riduzioni orarie maggiori (graf. 3.17).

Graf. 3.17 – Veneto. Assunzioni part-time per orario settimanale previsto. Comp. % per macro-settore. Privato (2023)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

BOX 3 – Cenni sulla questione della sovrapposizione dei part-time

Quanti sono i casi in cui un contratto part-time coesiste con altri rapporti di lavoro? La riduzione oraria, di per sé favorisce infatti la coesistenza (entro i limiti massimi consentiti dalla legge) di più relazioni lavorative ad orario ridotto con datori di lavoro differenti. Proviamo qui ad indagare sulla diffusione delle situazioni contraddistinte dalla sovrapposizione di più part-time prendendo in considerazione le assunzioni effettuate nel corso del 2023. Nello specifico, senza tener conto di eventuali trasformazioni di orario intercorse nel tempo, al fine di definire approssimativamente la diffusione e le caratteristiche di queste situazioni, se è verificata l'esistenza da almeno una di queste due condizioni:

- al momento dell'assunzione il lavoratore aveva in corso un altro rapporto di lavoro part-time;
- durante il rapporto di lavoro iniziato con l'assunzione part-time nel 2023 è stato attivato un ulteriore rapporto di lavoro part-time.

Considerando l'insieme delle tipologie contrattuali, le assunzioni con almeno un altro rapporto di lavoro part-time contemporaneamente attivo sono risultate circa 54mila, il 19% del totale delle assunzioni ad orario ridotto effettuate nell'anno. Nel 91% dei casi si tratta di sovrapposizioni riguardanti l'ambito dei servizi, in particolare i rapporti di lavoro attivati nell'istruzione (25%), nei servizi turistici (17%) e nei servizi di pulizia (17%). Meno frequenti, per contro, sono le sovrapposizioni in agricoltura e nel comparto industriale.

Tab. B.4 – Veneto. Assunzioni part-time nel lavoro dipendente*, totale e part-time per genere e settore. Privato (2023)

Assunzioni part-time nel 2023	Rapporti di lavoro part-time sovrapposti										Totale	Comp.%
	AGRI-COLTURA	INDUSTRIA	- Made in Italy	SERVIZI	- Servizi turistici	- Trasporti e magazz.	- Istruzione	- Servizi di pulizia	- Lavoro domestico			
AGRICOLTURA	987	97	50	452	98	128	13	50			1.536	3%
INDUSTRIA	93	1.679	1.293	1.445	465	100	44	262	7		3.217	6%
Made in Italy	49	1.297	1.245	655	241	45	17	88	3		2.001	4%
SERVIZI	433	1.773	785	46.959	8.472	1.853	13.146	9.116	5.089		49.165	91%
Servizi turistici	82	574	301	8.681	5.043	318	200	1.152	35		9.337	17%
Trasporti e mag.	150	128	47	1.918	326	725	29	416			2.196	4%
Istruzione	7	88	31	13.468	291	32	12.510	74	1		13.563	25%
Servizi di pulizia	47	273	98	8.969	993	377	54	6.017	136		9.289	17%
Lavoro domestico		8	1	5.090	29		2	123	4.889		5.098	9%
Totale	1.513	3.549	2.128	48.856	9.035	2.081	13.203	9.428	5.096		53.918	100%

* incluso il contratto di lavoro domestico.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Per quanto riguarda la collocazione settoriale delle sovrapposizioni (tab. B.4), l'incrocio delle informazioni sul settore di riferimento delle assunzioni part-time effettuate nel corso del 2023 con quello relativo agli altri part-time¹⁹ evidenzia una sostanziale corrispondenza di ambiti occupazionali. Questo è particolarmente evidente nell'ambito dei servizi dove le sovrapposizioni nel 96% dei casi si intercettano all'interno del medesimo comparto; i livelli di coincidenza maggiori si riscontrano nell'ambito dell'istruzione e nel lavoro domestico (che qui osserviamo al fine di massimizzare l'apporto conoscitivo).

Per quanto riguarda le sovrapposizioni dei part-time rilevate in ordine ai rapporti di lavoro attivati nel 2023 dalle aziende del comparto industriale la "dispersione" tra diversi ambiti occupazionali - pur riferita ad un numero limitato di casi - è più marcata. Se circa la metà delle attività sovrapposte insiste comunque all'interno del medesimo macrosettore, l'altra metà riguarda invece i diversi ambiti del terziario (in particolare nei servizi turistici).

3.2. Le variazioni orarie dei rapporti di lavoro in essere

Una valutazione d'insieme sui rapporti di lavoro part-time non può non tener conto delle variazioni orarie intervenute in costanza di rapporto di lavoro. Per una disamina esaustiva delle relazioni lavorative ad orario ridotto occorre infatti considerare le trasformazioni da part-time a full-time e da full-time a part-time che possono caratterizzare - talvolta ripetutamente, dando origine ad una sequenza di modifiche - i percorsi lavorativi, specie quelli più duraturi²⁰.

¹⁹ Ricordiamo che al momento dell'assunzione, nella Comunicazione Obbligatoria viene indicato il settore Ateco aziendale di riferimento per l'attività lavorativa. Ogni azienda può tuttavia disporre di più codici Ateco che possono essere indicati in corrispondenza delle varie attivazioni contrattuali.

²⁰ Vale la pena sottolineare come, in casi definiti dalla legge, la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time rappresenta un diritto del lavoratore. Può essere altresì previsto un diritto di preferenza per particolari categorie di lavoratori nel passaggio al part-time, come pure una prelazione per il successivo rientro a full-time.

Queste variazioni si possono intercettare analizzando le informazioni provenienti dal sistema delle Comunicazioni Obbligatorie anche se, va sottolineato, la disciplina attualmente in vigore rende necessaria esclusivamente l'indicazione della trasformazione da part-time a full-time²¹, mentre per quelle in senso inverso non è previsto alcun obbligo. Ciò nonostante, poiché gli standard nazionali prevedono anche la possibilità di comunicare la trasformazione da full-time a part-time è prassi diffusa (e consigliata) quella di effettuare anche questa comunicazione e ciò dovrebbe garantire un sufficiente apporto di informazioni anche per questo tipo di variazione oraria. In realtà, la ricostruzione dei percorsi occupazionali ha evidenziato la mancanza di comunicazioni sia per le trasformazioni da part-time a full-time (obbligatorie) sia per quelle da full-time a part-time. L'incidenza di queste situazioni, pur non trascurabile, è tuttavia limitata e nella maggior parte dei casi riguarda i percorsi più lunghi, contraddistinti da più variazioni orarie (vedi Box 4).

Al netto di queste circostanze, l'analisi delle trasformazioni registrate ogni anno (considerate indipendentemente dalla specifica collocazione nel percorso occupazionale e dalla loro natura temporanea oppure definitiva) ha evidenziato innanzitutto il loro progressivo intensificarsi nel corso degli anni, con una crescita coerente con quella già osservata per le attivazioni dei rapporti di lavoro part-time. Ad aumentare sono state soprattutto le variazioni dal part-time al full-time, mentre più contenuto è risultato l'incremento delle trasformazioni da full-time a part-time.

In entrambi i casi le variazioni orarie hanno riguardato prevalentemente le donne e, come logico aspettarsi, soprattutto i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In considerazione di questi ultimi, vale peraltro la pena sottolineare le differenti dinamiche che differenziano il comparto pubblico dal privato: nel primo caso si osserva la prevalenza e il recente incremento delle trasformazioni da full-time a part-time, nel secondo invece, dove si registrano numerosità elevate per entrambe le tipologie di trasformazioni, prevalgono e si intensificano soprattutto i passaggi al full-time (tab. 3.7).

Tab. 3.7 – Veneto. Trasformazioni orarie per tipologia, settore e contratto di assunzione* (2015-2023)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TOTALE TRASFORMAZIONI									
- da part-time a full-time	21.040	22.143	24.887	25.692	25.629	23.373	28.057	28.867	26.717
- da full-time a part-time	20.063	20.032	20.378	21.646	21.008	19.930	17.915	21.582	21.147
TEMPO INDETERMINATO**									
Privato									
- da part-time a full-time	12.719	14.049	14.473	14.843	15.678	14.952	17.858	18.026	16.968
- da full-time a part-time	14.877	14.685	13.959	14.523	14.644	14.213	12.605	14.949	14.189
Pubblico									
- da part-time a full-time	906	933	984	943	985	1.120	967	838	871
- da full-time a part-time	1.354	1.250	1.299	1.322	1.232	1.219	1.055	1.333	1.422
TEMPO DETERMINATO***									
Privato									
- da part-time a full-time	7.222	6.965	9.274	9.766	8.828	7.165	9.084	9.804	8.766
- da full-time a part-time	3.705	4.012	5.056	5.723	5.063	4.419	4.137	5.208	5.472
Pubblico									
- da part-time a full-time	193	196	156	140	138	136	148	199	112
- da full-time a part-time	127	85	64	78	69	79	118	92	64

* Non si tiene conto delle eventuali successive trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato.

** Tempo indeterminato e apprendistato.

*** Tempo determinato e missioni in somministrazione

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

²¹ Obbligo introdotto nell'ambito della Legge finanziaria 296/2006.

BOX 4 – Sulla coerenza delle trasformazioni orarie nei rapporti di lavoro

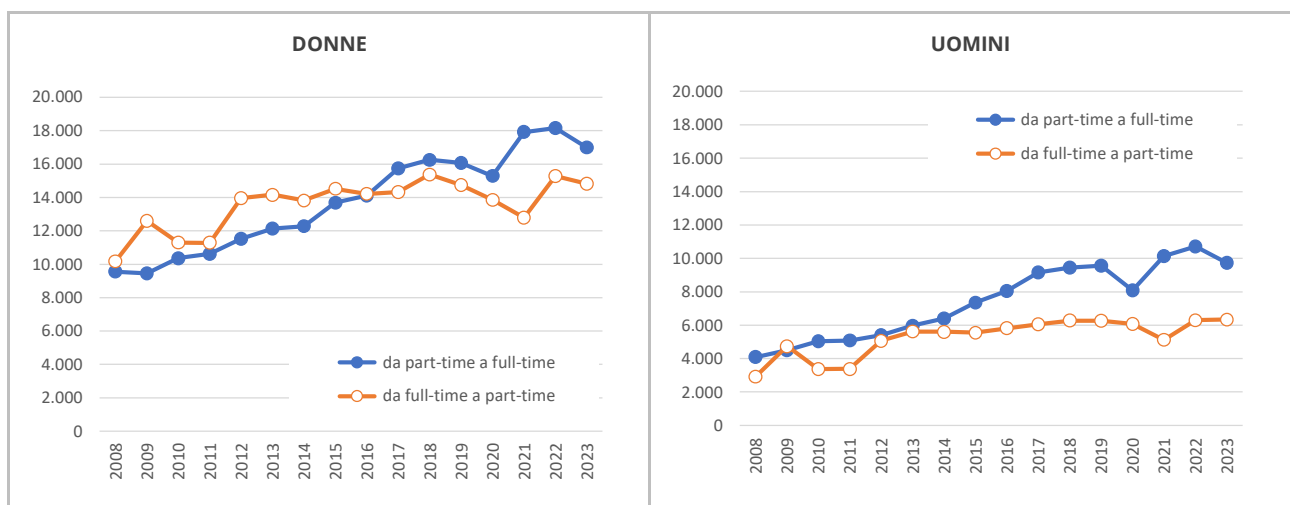
L'obbligo di comunicazione per le sole trasformazioni da part-time a full-time non sempre rende agevole il corretto monitoraggio delle informazioni sulle modifiche contrattuali avvenute in costanza di rapporto di lavoro. In molti casi infatti, nonostante la prassi indichi comunque una marcata tendenza a comunicare anche le variazioni da full-time a part-time, la ricostruzione temporale delle modifiche intercorse risulta parziale e non sempre è possibile ricomporre un quadro coerente nei percorsi lavorativi. Ciò nonostante, grazie ad alcune attività di correzione e messa in coerenza delle informazioni presenti nel Silv possono essere realizzate le analisi esplorative oggetto del presente paragrafo.

In via preliminare e sulla stregua delle verifiche fatte in passato²², anche in occasione di questo report sono state condotte alcune analisi volte ad identificare la validità delle informazioni sulle trasformazioni di orario presenti in Silv. Nello specifico è stata controllata la coerenza tra orario di assunzione, eventuale trasformazione e, per i rapporti conclusi, orario indicato nella comunicazione riguardante la cessazione del rapporto di lavoro. I risultati di queste verifiche hanno evidenziato il persistere di situazioni nelle quali risultano mancare una o più comunicazioni di trasformazione oraria sia nella direzione da part-time a full-time (obbligatoria) che in quella da full-time a part-time, interrompendo così la corretta sequenza delle variazioni orarie intervenute.

Mediamente, circa l'80% dei rapporti di lavoro analizzati (in essere o già conclusi al 31 dicembre 2023) riporta trasformazioni orarie tra loro coerenti mentre per il 20% dei casi (poco più di 100mila contratti) risultano invece mancare una o più comunicazioni delle variazioni intervenute. Considerando i rapporti di lavoro in essere al 31 dicembre 2023, quelli che presentano trasformazioni orarie tra loro coerenti arrivano al 90% del totale. Tale percentuale è però inversamente proporzionale al numero delle trasformazioni stesse: è massima nei casi in cui si registra un'unica trasformazione (92%) e va a ridursi progressivamente nelle situazioni che presentano più cambiamenti orari (è pari all'81% in presenza di 4 trasformazioni). Considerando i rapporti di lavoro già conclusi (che risultano cessati al 31 dicembre 2023) le sequenze orarie coerenti anche con quanto comunicato al momento della cessazione risultano mediamente più basse e si attestano attorno al 76% dei rapporti di lavoro considerati. In entrambi i casi, a mancare sono sia le comunicazioni nella direzione da part-time a full-time (obbligatoria) che in quella da full-time a part-time.

Ferma restando la possibilità che le dinamiche intercettate possano essere influenzate dalla non esaustiva comunicazione delle variazioni orarie, le trasformazioni da part-time a full-time sono risultate generalmente in crescita sia nel caso delle donne che tra gli uomini (graff. 3.18 e 3.19). Tra le donne, ma soprattutto per gli uomini, le variazioni dal tempo parziale al tempo pieno sono pressoché raddoppiate dal 2008 ad oggi. Una flessione di questa tendenza si è registrata solo nel periodo pandemico e nel corso dell'ultimo anno osservato.

Graf. 3.18/3.19 – Veneto. Trasformazioni orarie nel lavoro dipendente* per tipologia e genere (2008-2023)



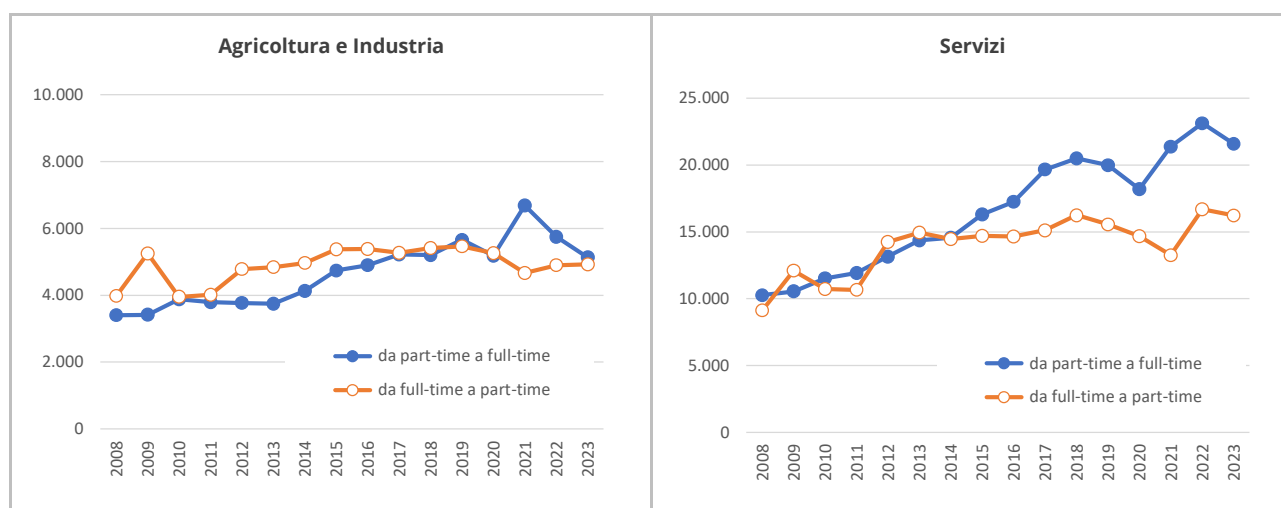
*Tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e missioni in somministrazione.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

²² Cfr. Anastasia B., Maschio S. (2017), "La qualità dei dati Silv sull'orario di lavoro", in *Tempi&Metodi*, maggio, www.venetolavoro.it/tempi-metodi

Coerentemente con la diffusione del part-time nei vari ambiti occupazionali, anche le trasformazioni orarie risultano una prerogativa del terziario (graf. 3.20 e 3.21). Nel comparto industriale e nel settore agricolo, dopo un picco delle trasformazioni da part-time a full-time nel periodo post-pandemico, entrambe le variazioni orarie sono tornate ad attestarsi sui medesimi livelli, ridimensionandosi leggermente rispetto l'ultimo periodo. Nei servizi è evidente soprattutto la marcata crescita delle trasformazioni da part-time a full-time, mentre quelle da full-time a part-time, al netto dell'oscillazione del periodo pandemico, sono tornate ad attestarsi attorno alle 15mila l'anno.

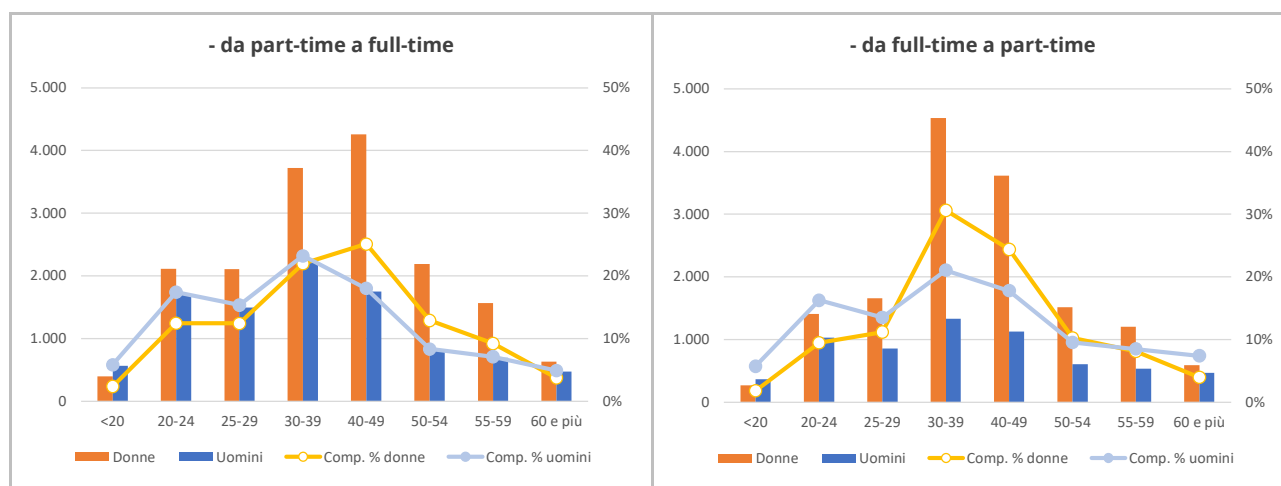
Graf. 3.20/3.21 – Veneto. Trasformazioni orarie nel lavoro dipendente* per macro-settore (2008-2023)



*Tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e missioni in somministrazione.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

Osservando la distribuzione delle trasformazioni in relazione all'età dei soggetti interessati, dall'analisi dei dati riferiti al 2023 emergono sia l'intensificarsi delle variazioni orarie nelle fasce centrali d'età, sia una diversa composizione in relazione ai due generi (graf. 3.20 e 3.21). Generalmente, i passaggi al part-time e al full-time avvengono, soprattutto tra le donne, tra i 30 e i 50 anni, mentre risulta più limitata la diffusione nelle classi più giovani e più anziane. È significativa, invece, la differenziazione che assume la distribuzione delle trasformazioni per la componente femminile: mentre i passaggi all'orario ridotto interessano principalmente la fascia tra i 30 e i 39 anni (mostrando peraltro una marcata accelerazione rispetto alle coorti precedenti), i rientri al tempo pieno sono invece più frequenti tra le donne tra i 40 e i 49 anni.

Graf. 3.22/3.23 – Veneto. Trasformazioni orarie nel lavoro dipendente* per genere e classe d'età (2023)



*Tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e missioni in somministrazione.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

3.3. Un primo tentativo di analisi longitudinale

Per comprendere meglio la collocazione del part-time all'interno delle carriere lavorative e la relazione con il tempo pieno è necessario provare ad individuare come si inserisce l'eventuale trasformazione oraria nel rapporto di lavoro. Con questa prospettiva è stata condotta un'analisi esplorativa di tipo longitudinale per i rapporti di lavoro dipendente²³ avviati nel 2019, nati o trasformati part-time, osservati negli anni successivi tenendo conto dei diversi cambiamenti contrattuali. Poiché, come osservato in precedenza, non è sempre possibile ricostruire la corretta evoluzione delle variazioni orarie, si sono considerati solamente i rapporti di lavoro contraddistinti da sequenze di trasformazioni tra loro coerenti.

Complessivamente i rapporti di lavoro interessati dal part-time presi in esame in quest'analisi sono stati circa 228mila. Considerando il ventaglio delle possibili combinazioni, sono stati osservati nello specifico gli esiti occupazionali riguardanti:

- le assunzioni part-time per le quali non è stata registrata nessuna variazione oraria;
- le assunzioni ad orario ridotto, successivamente trasformate (almeno una volta²⁴) full-time;
- le assunzioni a tempo pieno, successivamente trasformate (almeno una volta) part-time.

Nella maggior parte dei casi si tratta di contratti a tempo determinato, soprattutto di breve durata, interessati da una riduzione oraria che si è protratta per tutta la durata contrattuale. La rilevanza delle situazioni invece contraddistinte da una trasformazione oraria è risultata nell'insieme molto più contenuta: al netto dei contratti in cui la ricostruzione delle variazioni orarie non è stata possibile, essa non supera il 10%. Mediamente, nel 62% dei casi i rapporti di lavoro osservati hanno riguardato le donne.

3.3.1 Esiti occupazionali dei rapporti di lavoro part-time senza variazioni orarie

Questo sottoinsieme, che come anticipato è quello più numeroso, è composto da circa 206mila assunzioni ad orario ridotto avvenute nel corso del 2019. Si tratta di rapporti di lavoro attivati nell'89% dei casi in ambito privato, soprattutto nel terziario ed in misura maggiore tra le donne; nel 22% dei casi si tratta di assunzioni a tempo indeterminato e nel 78% di rapporti di lavoro a termine.

Tab. 3.8 – Veneto. Assunzioni part-time nel 2019 senza successive trasformazioni orarie e situazione al 31.12.2023

	Rapporti di lavoro iniziati nel 2019 con part-time, senza trasf.		Situazione al 31.12.2023			
			Val. ass.		Comp. %	
	Val. ass.	Comp. %	Part-time aperto	Part-time chiuso (cessazione rapp. lav.)	Part-time aperto	d. Part-time chiuso (cessazione rapp. lav.)
Totale assunzioni	205.928	100%	17.791	188.137	9%	91%
- tempo indeterminato	45.217	22%	11.017	34.200	24%	76%
- tempo determinato*	160.711	78%	6.774	153.937	4%	96%
Pubblico	22.396	11%	562	21.834	3%	97%
- pubblico, tempo indeterminato	691	0%	533	158	77%	23%
- pubblico, tempo determinato	21.705	11%	29	21.676	0%	100%
Privato	183.532	89%	17.229	166.303	9%	91%
- privato, tempo indeterminato	44.526	22%	10.484	34.042	24%	76%
- privato, tempo determinato*	139.006	68%	6.745	132.261	5%	95%
Privato, industria	20.772	10%	3.129	17.643	15%	85%
Privato, servizi	156.220	76%	13.908	142.312	9%	91%
di cui:						
- tempo indeterminato, donne	22.812	11%	6.263	16.549	27%	73%
- tempo determinato*, donne	77.255	38%	4.459	72.796	6%	94%
- tempo indeterminato, uomini	12.072	6%	2.054	10.018	17%	83%
- tempo determinato*, uomini	44.081	21%	1.132	42.949	3%	97%

* comprese eventuali trasformazioni a tempo indeterminato

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

²³ Al netto della somministrazione. Non vengono considerate neppure le possibili trasformazioni contrattuali dal tempo determinato a tempo indeterminato; si considerano le tipologie contrattuali definite con l'instaurazione del rapporto di lavoro.

²⁴ Laddove sono presenti più trasformazioni orarie, si è tenuto conto della prima trasformazione avvenuta.

Nella quasi totalità dei casi (91%) si tratta di rapporti di lavoro, soprattutto di breve durata²⁵, conclusi con la cessazione del contratto a tempo determinato. Per contro, i rapporti di lavoro part-time ancora in essere al 31.12.2023 (dopo 4 anni dall'attivazione) sono risultati poco meno di 18mila, il 9% del totale.

I tassi di sopravvivenza più elevati per i rapporti di lavoro nati e proseguiti con un orario parziale si registrano nel comparto pubblico, anche se limitatamente al tempo indeterminato, mentre nel privato raggiungono consistenze elevate solo nell'industria.

Poiché maggiore è l'incidenza dei rapporti di lavoro a termine, la persistenza nel tempo dei rapporti di lavoro part-time è invece mediamente inferiore nei servizi. In corrispondenza delle assunzioni a tempo indeterminato (senza considerare eventuali passaggi dal tempo determinato) la durata rilevata tende ad essere maggiore tra le donne che non tra gli uomini, suggerendo l'esistenza di un più elevato ricorso al part-time che si prolunga nel tempo.

3.3.2 Esiti occupazionali dei rapporti di lavoro part-time trasformati full-time

Tra le situazioni in cui è intervenuta una variazione dell'orario di lavoro successivamente all'assunzione, le più numerose sono quelle che hanno determinato la trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time (quelle per cui è previsto esplicito obbligo di comunicazione).

Si tratta di circa 15mila attivazioni contrattuali complessivamente registrate nel 2019 (una piccola parte dell'insieme complessivamente considerato in quest'analisi degli esiti occupazionali) riguardanti quasi esclusivamente il settore privato. Nel 40% dei casi si tratta di assunzioni a tempo indeterminato, nel 60% di rapporti di lavoro a termine. Anche in questo caso si tratta soprattutto di rapporti di lavoro instaurati nel terziario, ma la frequenza delle trasformazioni a full-time è elevata (più elevata che tra i rapporti senza trasformazioni) anche nel comparto industriale.

Tab. 3.9 - Veneto. Assunzioni part-time nel 2019 con successiva trasformazione full-time e situazione al 31.12.2023

	Rapporti di lavoro part-time iniziati nel 2019 con trasf. full-time		Situazione al 31.12.2023							
			Val. ass.				Comp. %			
			Full-time aperto	Full-time chiuso (cessazione rapp. lav.)	Full-time chiuso con trasforma zione	N.d.**	Full-time aperto	Full-time chiuso (cessazion e rapp. lav.)	Full-time chiuso con trasform azione	N.d.**
Val. ass.	Comp. %									
Totale assunzioni	15.181	100%	4.548	7.605	2.870	158	30%	50%	19%	1%
Tempo indeterminato	6.121	40%	2.931	2.094	1.031	65	48%	34%	17%	1%
Tempo determinato*	9.060	60%	1.617	5.511	1.839	93	18%	61%	20%	1%
Pubblico	320	2%	164	120	32	4	51%	38%	10%	1%
- pubblico, tempo indeterminato	219	1%	154	43	20	2	70%	20%	9%	1%
- pubblico, tempo determinato	101	1%	10	77	12	2	10%	76%	12%	2%
Privato	14.861	98%	4.384	7.485	2.838	154	30%	50%	19%	1%
- privato, tempo indeterminato	5.902	39%	2.777	2.051	1.011	63	47%	35%	17%	1%
- privato, tempo determinato*	8.959	59%	1.607	5.434	1.827	91	18%	61%	20%	1%
Privato, industria	2.787	18%	1.426	995	347	19	51%	36%	12%	1%
Privato, servizi	11.967	79%	2.927	6.425	2.480	135	24%	54%	21%	1%
di cui:										
- tempo indeterminato, donne	2.376	16%	941	834	560	41	40%	35%	24%	2%
- tempo determinato*, donne	4.551	30%	748	2.627	1.122	54	16%	58%	25%	1%
- tempo indeterminato, uomini	1.663	11%	711	705	234	13	43%	42%	14%	1%
- tempo determinato*, uomini	3.377	22%	527	2.259	564	27	16%	67%	17%	1%

* comprese eventuali trasformazioni a tempo indeterminato

**comprende tutti i casi in cui si osservano trasformazioni incoerenti (in cui la seconda trasformazione non era da full-time a part-time).

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

²⁵ Nel 58% dei casi i rapporti di lavoro part-time avviati nel corso del 2019 si sono conclusi nel 2019.

Guardando agli esiti occupazionali, al 31.12.2023 questi rapporti di lavoro (nati part-time e trasformati full-time) risultano in circa la metà dei casi ancora aperti e nell'altra metà dei casi conclusi con la cessazione del rapporto di lavoro. Il tasso di sopravvivenza complessivo è mediamente più elevato che tra i part-time per i quali non si registrano variazioni orarie. Considerando genere e settore occupazionale, la percentuale di sopravvivenza dei rapporti di lavoro trasformati full-time si riduce soprattutto nei servizi e, in maniera importante, tra le donne.

Tra i rapporti ancora in essere, prevalgono le situazioni in cui l'occupazione risulta proseguire full-time, mentre più limitate sono le situazioni in cui si registra una nuova trasformazione a tempo parziale. La ricorrenza di quest'ultima circostanza è maggiore nei servizi e soprattutto tra le donne.

3.3.3 Esiti occupazionali dei rapporti di lavoro full-time trasformati part-time

Le trasformazioni part-time di rapporti di lavoro attivati a tempo pieno, riferite ai casi di cui si dispone dell'informazione, sono poco più di 7mila, appena il 3% di tutti i rapporti di lavoro attivati nel 2019 ed interessati da una riduzione oraria. Queste situazioni interessano soprattutto il privato, sempre in misura maggioritaria i servizi ma con una quota più elevata anche nel comparto industriale.

Anche in questo caso, al 31.12.2023 oltre la metà dei rapporti di lavoro osservati risulta concluso dopo la variazione oraria da full-time a part-time. La percentuale è massima nel privato e soprattutto nel caso degli uomini impiegati nell'ambito dei servizi.

In circa un caso su quattro il rapporto di lavoro è ancora aperto e risulta proseguire part-time, mentre nel 20% delle situazioni analizzate il periodo contraddistinto da una riduzione oraria risulta concluso con la riattivazione del tempo pieno. Entrambe queste situazioni, pur numericamente limitate, risultano più diffuse tra le donne che non tra gli uomini; in particolare, si osserva una percentuale maggiore di rapporti di lavoro che, una volta trasformati, proseguono part-time nel settore pubblico e, nel privato, tra le donne.

Tab. 3.10 – Veneto. Assunzioni full-time nel 2019 con successiva trasformazione part-time e situazione al 31.12.2023

	Rapporti di lavoro iniziati full-time nel 2019 con trasf. part-time		Situazione al 31.12.2023							
			Val. ass.				Comp. %			
	Val. ass.	Comp. %	Part-time aperto	Part-time chiuso (cessazione rapp. lav.)	Part-time chiuso con trasformazione	N.d.	Part-time aperto	Part-time chiuso e rapp. lav.)	Part-time chiuso con trasformazione	N.d.
Totale assunzioni	7.231	100%	1.701	3.955	1.504	71	24%	55%	21%	1%
Tempo indeterminato	3.425	47%	1.186	1.429	776	34	35%	42%	23%	1%
Tempo determinato*	3.806	53%	515	2.526	728	37	14%	66%	19%	1%
Pubblico	358	5%	248	52	46	12	69%	15%	13%	3%
- pubblico, tempo indeterminato	308	4%	235	24	39	10	76%	8%	13%	3%
- pubblico, tempo determinato	50	1%	13	28	7	2	26%	56%	14%	4%
Privato	6.873	95%	1.453	3.903	1.458	59	21%	57%	21%	1%
- privato, tempo indeterminato	3.117	43%	951	1.405	737	24	31%	45%	24%	1%
- privato, tempo determinato*	3.756	52%	502	2.498	721	35	13%	67%	19%	1%
Privato, industria	1.591	22%	447	697	441	6	28%	44%	28%	0%
Privato, servizi	5.184	72%	988	3.139	1.005	52	19%	61%	19%	1%
di cui:										
- tempo indeterminato, donne	1.332	18%	461	590	268	13	35%	44%	20%	1%
- tempo determinato*, donne	1.793	25%	261	1.165	339	28	15%	65%	19%	2%
- tempo indeterminato, uomini	833	12%	176	459	191	7	21%	55%	23%	1%
- tempo determinato*, uomini	1.226	17%	90	925	207	4	7%	75%	17%	0%

* comprese eventuali trasformazioni a tempo indeterminato

**comprende tutti i casi in cui si osservano trasformazioni incoerenti (in cui la seconda trasformazione non era da part-time a full-time).

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

3.3.4 Un quadro d'insieme

L'osservazione del modo in cui si sono evoluti nel tempo i rapporti di lavoro interessati dal part-time ha permesso di cogliere maggiormente la loro caratterizzazione e le modalità in cui si inseriscono le variazioni di orario all'interno di una specifica esperienza lavorativa. In quest'analisi si sono considerati, i rapporti di lavoro avviati nel 2019, nati o interessati da una variazione oraria, e si è osservato il loro decorso in relazione alle tre principali casistiche. La categoria prevalente e che condiziona la complessiva osservazione del part-time è, di gran lunga, quella dei rapporti di lavoro ad orario ridotto e che non presentano successive variazioni orarie. Le situazioni invece interessate da almeno una trasformazione (da full-time a part-time e da part-time a full-time) sono invece, nell'insieme, piuttosto limitate.

- *Assunzioni part-time nel 2019 senza successive trasformazioni orarie*: si tratta di rapporti di lavoro, soprattutto a tempo determinato, attivati nel terziario e con un peso maggiore tra le donne, che hanno una durata limitata e nella maggior parte dei casi si concludono entro l'anno di attivazione. Solo una piccola parte (9%) delle assunzioni part-time effettuate nel 2019 e senza successive variazioni orarie riguarda invece rapporti di lavoro ancora aperti a fine 2023.

- *Assunzioni part-time nel 2019 con successiva trasformazione full-time*: tra i rapporti di lavoro considerati, il peso delle trasformazioni a tempo pieno si attesta attorno al 7% del totale (11% se si considera solo il tempo indeterminato). Questa fattispecie ha un'incidenza maggiore nell'industria (11%, contro il 6% dei servizi) e tra gli uomini (8% contro 6% delle donne). Interessando in maggior misura i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, il tasso di sopravvivenza complessivo si attesta al 49%; in oltre la metà dei casi il rapporto di lavoro prosegue full-time, mentre in poco più di un terzo con una nuova trasformazione part-time (situazione quest'ultima maggiormente diffusa nell'ambito dei servizi e tra le donne).

- *Assunzioni full-time nel 2019 con successiva trasformazione part-time*: la numerosità di queste situazioni (che potrebbe essere leggermente sottostimata), in considerazione di una specifica coorte di ingresso ed in riferimento ad un arco temporale di osservazione relativamente ristretto, risulta essere piuttosto limitata. In considerazione di circa la metà delle assunzioni il rapporto di lavoro risulta ancora attivo a fine 2023 (pressoché nella metà dei casi con una riduzione oraria e nell'altra metà di nuovo ad orario pieno).

4. UNA PROPOSTA DI CLASSIFICAZIONE DEL PART-TIME

Nel capitolo precedente sono state presentate alcune analisi sull'utilizzo del part-time dal lato della domanda di lavoro a partire dai dati amministrativi del Silv. Queste elaborazioni hanno permesso, in particolare, di identificare le tendenze osservate negli ultimi anni relativamente al ricorso, da parte delle aziende, ai contratti ad orario ridotto, oltre alle caratteristiche dei corrispondenti rapporti di lavoro attivati e dei lavoratori assunti. Tuttavia, ogni caratteristica è stata trattata in modo a sé stante, analizzando le relative distribuzioni in funzione dell'orario di lavoro senza una visione d'insieme che fornisca informazioni su come le diverse variabili disponibili si intrecciano nel definire la tipologia di orario dei rapporti di lavoro attivati e che consenta di delineare le varie modalità di utilizzo del part-time.

In questo capitolo, con lo scopo di individuare eventuali ricorrenze nel ricorso al tempo parziale ed identificare così le caratteristiche distintive dei rapporti di lavoro che vengono attivati con questa tipologia di orario e dei lavoratori che li avviano, vengono presentati i risultati ottenuti da un'attività di classificazione effettuata sui dati relativi alle assunzioni nel lavoro dipendente privato registrate in regione nel corso del 2023²⁶. Questo esercizio permette di intercettare alcune specifiche ricorrenze negli ambiti dove, al netto delle successive trasformazioni, è più frequente l'attivazione di contratti a tempo parziale. Le analisi effettuate non restituiscono pertanto evidenze riferite alle situazioni che invece si contraddistinguono per una elevata incidenza delle conversioni dal full-time.

4.1. La metodologia di classificazione utilizzata

La tecnica utilizzata per individuare le casistiche più frequenti di ricorso al part-time è quella della classificazione ad albero. Si tratta di un algoritmo che permette di ricondurre le osservazioni disponibili, in questo caso le assunzioni avvenute nel 2023, in un numero finito di gruppi, omogenei al loro interno e differenti tra di loro rispetto alla variabile risposta, ossia la tipologia dell'orario di lavoro. L'albero viene costruito suddividendo ripetutamente le osservazioni in gruppi (detti nodi) omogenei rispetto alla variabile di interesse. Il nodo iniziale, detto radice, raggruppa tutte le unità osservate, le quali subiscono una prima suddivisione (*split*) binaria sulla base della variabile indipendente che rende più omogenei i dati all'interno dei due nodi discendenti; si ottengono così due sottoinsiemi del dataset iniziale che vengono eventualmente suddivisi a loro volta in altri sottogruppi. La procedura di suddivisione si ferma quando l'albero giunge ad una certa profondità o quando i gruppi finali (chiamati foglie) raggiungono una numerosità minima scelta.

Per classificare le assunzioni del 2023 sulla base dell'orario di lavoro, sono stati costruiti diversi alberi di classificazione; tra questi è stato successivamente scelto quello che, oltre a presentare un errore di previsione contenuto, garantiva una certa numerosità dei gruppi finali. I criteri di classificazione utilizzati dall'albero scelto riguardano alcune caratteristiche anagrafiche dei lavoratori assunti, quali il genere, l'età e la cittadinanza, oltre alle informazioni sul settore Ateco e sulla qualifica professionale del rapporto di lavoro attivato²⁷. Queste variabili hanno tuttavia contribuito in modo differente alla definizione dei gruppi finali: quelle il cui utilizzo ha determinato un miglioramento maggiore nella definizione della classificazione sono, in ordine di importanza, il settore Ateco, la qualifica e il genere del lavoratore; il contributo delle variabili relative all'età e alla cittadinanza, invece, è stato solo marginale.

²⁶ Per omogeneità l'analisi fa riferimento al solo al lavoro dipendente privato ed esclude le attivazioni contrattuali nel pubblico caratterizzate da modalità di attivazione differenti. Nella lettura dei risultati ottenuti occorre tenere presente che essi risentono della fase congiunturale che contraddistingue l'anno preso in esame.

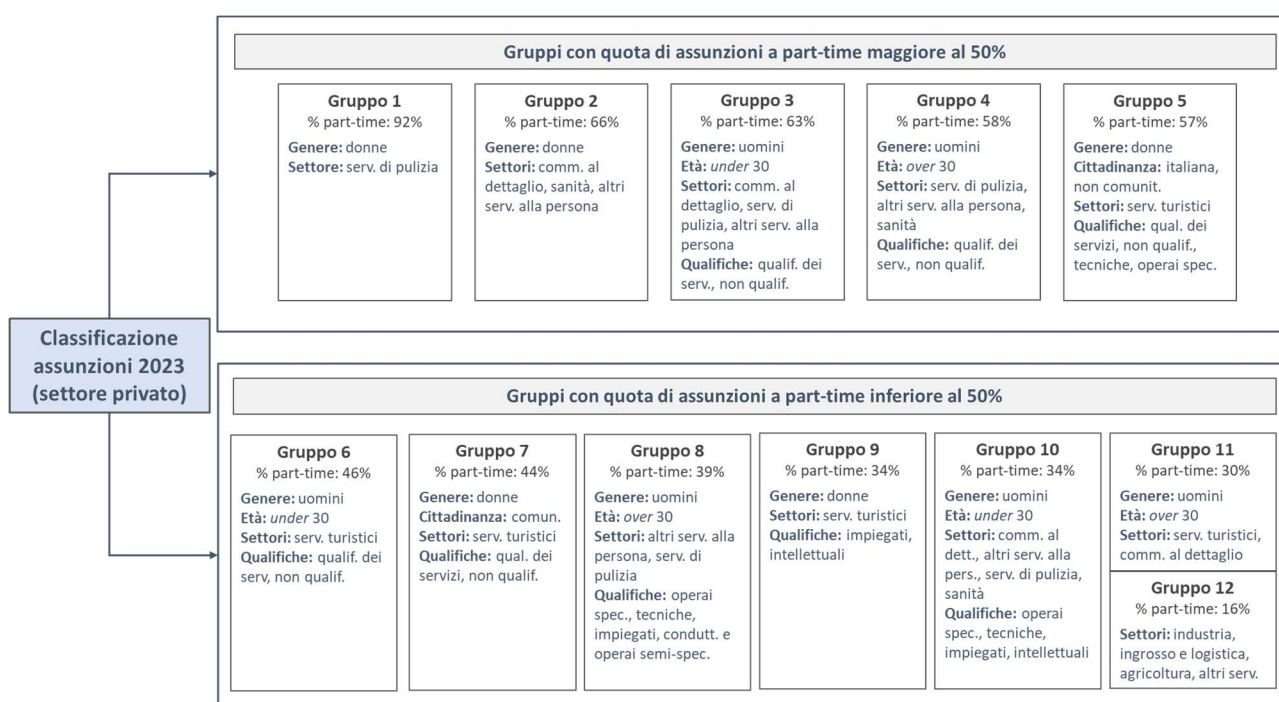
²⁷ Nella definizione dell'albero erano state inserite altre variabili che non sono state utilizzate dall'algoritmo di classificazione nella determinazione dei gruppi, come la tipologia contrattuale, la classe dimensionale dell'azienda, la localizzazione della sede di lavoro, la durata prevista del rapporto di lavoro e la coesistenza, per lo stesso lavoratore, di più contratti a tempo parziale.

Le altre informazioni disponibili che non sono state impiegate dall'algoritmo come criteri nella determinazione dei gruppi, sono state eventualmente prese in considerazione per la descrizione delle classi finali ottenute, per definirne in modo più dettagliato le caratteristiche.

4.2. Le evidenze emerse

L'albero di classificazione finale ha portato all'individuazione di dodici gruppi (fig. 1), cinque dei quali presentano una quota maggioritaria (superiore al 50%²⁸) di assunzioni a part-time.

Fig. 4.1 – Gruppi risultanti dalla classificazione in base alla tipologia oraria delle assunzioni avvenute nel 2023 nel lavoro dipendente privato*



* Le diverse modalità di ciascuna variabile sono elencate in ordine decrescente di frequenza. Alcune modalità non sono state riportate in quanto presentano una numerosità esigua.

Analizzando i risultati ottenuti si evince, come già sottolineato, che il principale *driver* che determina la tipologia oraria è rappresentato dal settore di attività. Si osserva infatti che il gruppo con la percentuale più bassa di assunzioni part-time (gruppo 1, 16%) è quello che comprende al suo interno i reclutamenti avvenuti in agricoltura e nell'industria, insieme a quelli relativi alle attività del terziario collegate al settore industriale (ossia il comparto dell'ingrosso e logistica e gli altri servizi a supporto delle imprese).

Tutti i gruppi rimanenti, invece, fanno riferimento alle assunzioni registrate negli altri ambiti dei servizi e si differenziano per il modo in cui le diverse modalità delle variabili considerate si combinano tra di loro nel determinare la tipologia oraria prevalente; essa risulta infatti collegata al genere dei lavoratori, alla loro età (in particolare per gli uomini) e alla professione ricoperta. Per quanto riguarda il comparto dei servizi turistici, mentre le lavoratrici impiegate come cameriere, bariste e addette alla pulizia dei servizi di alloggio sono prevalentemente assunte part-time (gruppo 5), quelle che svolgono una professione

²⁸ All'interno di ciascun gruppo potrebbero tuttavia esistere delle combinazioni di variabili per le quali la percentuale di avviamenti a orario parziale risulta inferiore o superiore alla media della classe o, addirittura, per le quali l'orario prevalente risulta essere quello a tempo pieno.

impiegatizia, in particolare come addette all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione, risultano più frequentemente reclutate a tempo pieno (gruppo 9); per gli uomini, soprattutto quelli con più di 30 anni, il full-time rappresenta la tipologia di orario prevalente, indipendentemente dalla professione (gruppi 6 e 11). Passando al comparto dei servizi di pulizia, si nota che per le donne il part-time è la tipologia prevalente (gruppo 1, 92%), mentre per la componente maschile, pur tenendo conto che l'ammontare di assunzioni è inferiore, l'orario di lavoro dipende dalla qualifica svolta e dall'età (gruppi 3, 4, 8 e 10) e il full-time risulta maggiormente impiegato. Anche per quanto riguarda il settore della sanità la maggior parte delle lavoratrici è assunta a part-time (gruppo 2), mentre per gli uomini, che registrano un volume di assunzioni più contenuto, la tipologia di orario è legata anche in questo caso all'età e alla professione (gruppi 4 e 10). Lo stesso si nota per il comparto del commercio al dettaglio, nel quale le lavoratrici sono quasi esclusivamente assunte come addette alle vendite a tempo parziale (gruppo 2), al contrario degli uomini, soprattutto *over 30*, che sono invece reclutati più frequentemente a tempo pieno anche con professioni impiegatizie o come addetti al magazzino (gruppo 11). Infine, per quanto riguarda l'ambito degli altri servizi alla persona²⁹, le donne vengono prevalentemente assunte a part-time nelle scuole dell'infanzia private e negli istituti di bellezza, indipendentemente dalla qualifica ricoperta (gruppo 2), a differenza degli uomini per i quali l'orario di lavoro è maggiormente legato alla professione svolta; infatti, nel caso di lavoratori reclutati nelle professioni qualificate e non qualificate, il tempo parziale rimane la forma più diffusa, mentre per gli operai (in particolare meccanici nei servizi di riparazione meccaniche di autoveicoli) prevale il full-time (gruppi 8 e 10).

Focalizzando l'analisi sulle cinque classi in cui il volume di assunzioni a orario parziale risulta maggiore di quello dei reclutamenti a tempo pieno, vengono individuate le caratteristiche distintive per ciascuna di esse (tabb. 4.1 e 4.2).

Tab. 4.1 – Veneto. Assunzioni 2023 nel lavoro dipendente privato per caratteristiche del lavoratore e del rapporto di lavoro per ciascuno dei cinque gruppi con quota di assunzioni a part-time superiore al 50%

	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Gruppo 5
Totale	23.665	74.389	12.751	6.962	74.852
Genere					
Donne	23.665	74.389	-	-	74.852
Uomini	-	-	12.751	6.962	-
Età					
Giovani (<30 anni)	3.797	32.906	12.751	-	36.529
Adulti (30-54 anni)	15.931	34.105	-	5.247	30.155
Senior (>54 anni)	3.937	7.378	-	1.715	8.168
Cittadinanza					
Italiani	13.942	63.231	9.846	4.424	60.666
Comunitari	1.830	3.907	228	238	-
Non comunitari	7.893	7.251	2.677	2.300	14.186
Settore					
Comm. al dettaglio	-	35.860	8.979	-	-
Serv. turistici	-	-	-	-	74.852
Sanità	-	17.766	-	1.575	-
Altri serv. alla persona	-	20.763	2.042	2.175	-
Serv. di pulizia	23.665	-	1.730	3.212	-
Qualifica					
Professioni intellettuali	30	6.185	-	-	-
Professioni tecniche	56	6.898	-	-	2.441
Impiegati	605	7.631	-	-	-
Professioni qualif. dei servizi	1.446	45.873	9.733	2.708	60.373
Operai specializzati	7.434	2.164	-	-	1.562
Conduttori e operai semi-spec.	72	426	-	-	-
Professioni non qualificate	14.022	5.212	3.018	4.254	10.476

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2024)

²⁹ Il settore degli altri servizi alla persona comprende il comparto dell'istruzione, quello delle riparazioni e dei noleggi e quello dei servizi diversi.

Tab. 4.2 – Veneto. Principali qualifiche assunte in ciascuno dei cinque gruppi con quota di assunzioni a part-time superiore al 50%

Gruppo 1		Gruppo 2		Gruppo 3		Gruppo 4		Gruppo 5	
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici	11.709	Commessi delle vendite al minuto	27.724	Commessi delle vendite al minuto	7.156	Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici	1.703	Camerieri di ristorante	26.390
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	7.410	Addetti all'assistenza personale	4.674	Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici	764	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	805	Baristi e professioni assimilate	11.747
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio	1.139	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	4.144	Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	754	Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	687	Camerieri di albergo	6.150
		Addetti agli affari generali	2.782	Acconciatori	490	Addetti all'assistenza personale	440	Addetti al banco nei servizi di ristorazione	4.044
		Professori di scuola pre-primaria	2.254					Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio	3.486
		Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici	2.053					Cuochi in alberghi e ristoranti	3.421
		Acconciatori	2.006					Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	3.403

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

1° gruppo: assunzioni di donne nei servizi di pulizia. Il primo gruppo, che comprende il 12% delle osservazioni³⁰, è quello con la quota di assunzioni a part-time più elevata (pari al 92%) ed è costituito interamente da reclutamenti di donne nei servizi di pulizia. Analizzando le altre variabili disponibili, quasi 7 lavoratrici su 10 hanno un'età compresa tra i 30 e i 54 anni, mentre, per quanto riguarda la cittadinanza, la presenza di straniere (41%) è la più alta tra i cinque gruppi. Dato il settore di attività, si tratta principalmente di lavoratrici occupate come personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici e, in misura minore, di operaie specializzate addette ai servizi di igiene e pulizia. Più della metà dei reclutamenti è effettuata da aziende con un numero di dipendenti maggiore a 100. La percentuale di lavoratrici occupate contemporaneamente in più rapporti di lavoro a tempo parziale è del 61%, la maggiore tra i gruppi. Nel 58% dei casi la durata del contratto stabilita al momento dell'assunzione non supera i tre mesi.

2° gruppo: assunzioni di donne nel commercio al dettaglio, sanità e altri servizi alla persona. Il secondo gruppo comprende il 39% delle osservazioni e presenta una percentuale di avviamenti a part-time pari al 66%. Anche questa classe è costituita totalmente da assunzioni di donne, questa volta occupate nel commercio al dettaglio (48%), nella sanità (24%) e negli altri servizi alla persona (28%, principalmente servizi degli istituti di bellezza ed istruzione privata). Esaminando le altre variabili non utilizzate nella definizione del gruppo emerge che nel 46% dei casi si tratta di lavoratrici adulte e nel 44% giovani, occupate prevalentemente come commesse alle vendite al minuto per quanto riguarda il commercio al dettaglio e come professioni qualificate nei servizi sociali e sanitari, parrucchiere ed insegnanti di scuola pre-primaria nel caso degli altri comparti. La percentuale di assunzioni a tempo indeterminato è pari al 21% ed è la più alta tra tutte le classi individuate. Infine, le assunzioni presentano una durata prevista più lunga rispetto alla classe precedente: il 68% dura, infatti, più di tre mesi.

³⁰ La dimensione percentuale delle singole classi è calcolata sul totale delle assunzioni dei cinque gruppi che presentano una quota di assunzioni a part-time maggiore del 50%.

3° gruppo: assunzioni di uomini, under 30, nel commercio al dettaglio, nei servizi alla persona e in quelli di pulizia con professioni qualificate dei servizi e non qualificate. La terza classe individuata raggruppa al suo interno il 7% delle osservazioni e la percentuale di reclutamenti a orario ridotto è del 63%. Questo gruppo si differenzia dai precedenti per l'esclusiva presenza di uomini *under 30*, assunti per il 70% presso aziende del commercio al dettaglio, per il 16% nei servizi alla persona diversi dalla sanità (soprattutto servizi degli istituti di bellezza) e per il 14% da imprese di pulizie. Quasi 8 lavoratori su 10 risultano impiegati con professioni qualificate dei servizi (quasi esclusivamente addetti alle vendite, nel caso dei servizi alla persona si tratta invece di acconciatori), mentre i rimanenti sono occupati con professioni non qualificate (in particolare personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici). Guardando alle altre informazioni disponibili, il 75% dei reclutamenti ha una durata prevista pari al massimo a sei mesi.

4° gruppo: assunzioni di uomini, over 30, nei servizi di pulizia, altri servizi alla persona e sanità con professioni qualificate dei servizi e non qualificate. Anche il quarto gruppo, che comprende il 4% delle assunzioni registrate nel 2023 e presenta una quota di part-time pari al 58%, è costituito in via esclusiva da uomini, in questo caso con un'età superiore ai 30 anni (75% adulti e 25% over 54). Il 46% dei lavoratori è stato assunto nei servizi di pulizia, il 31% negli altri servizi alla persona (prevalentemente servizi degli istituti di bellezza e servizi di pompe funebri) e il 23% nella sanità; i principali gruppi professionali che ricadono in questa classe sono le professioni non qualificate (61%, soprattutto nei servizi di pulizia) e quelle qualificate dei servizi (39%, in particolare professioni qualificate nei servizi alla persona e nei servizi sanitari e sociali).

5° gruppo: assunzioni di donne, italiane e non comunitarie, nel settore turistico, con professioni qualificate dei servizi, non qualificate, tecniche e come operai specializzati. Il quinto gruppo, che ha una dimensione in linea con il secondo (39% delle osservazioni), presenta una quota di reclutamenti a orario ridotto pari al 57% del totale ed è costituito dai nuovi rapporti di lavoro attivati da donne, con cittadinanza italiana (74%) o non comunitaria, nel settore turistico. Otto lavoratrici su dieci sono assunte nelle professioni qualificate dei servizi (soprattutto cameriere della ristorazione, bariste e addette alla ristorazione, cameriere d'albergo), mentre le restanti sono occupate principalmente con professioni non qualificate (in particolare come personale non qualificato dei servizi di pulizia degli alberghi e nei servizi di ristorazione). Guardando alle altre caratteristiche, quasi la metà degli avviamenti si riferisce a lavoratrici con meno di 30 anni, mentre il 42% ha tra i 30 e i 54 anni. Inoltre, come facilmente ipotizzabile, il 45% delle assunzioni riguarda rapporti di lavoro con sede in provincia di Venezia (una quota significativa dei quali presenta una durata brevissima, andando così ad influenzare l'elevata numerosità del gruppo) ed il 20% viene attivato nel veronese. Infine, quasi il 60% dei reclutamenti è effettuato da aziende di piccole dimensioni e la durata prevista è limitata (il 48% delle attivazioni ha una durata massima di tre mesi).