



INAPP POLICY BRIEF

IL RUOLO DEL PART TIME NELLE NUOVE ATTIVAZIONI CONTRATTUALI DI UOMINI E DONNE NEL I SEMESTRE 2021

La cd. 'ripresa occupazionale' del 2021, letta attraverso i dati Inps sui nuovi contratti attivati nel primo semestre 2021 presenta un sistema produttivo in ripartenza che, adottando una comprensibile strategia 'prudenziale', sta tuttavia contribuendo ad amplificare le criticità strutturali del mercato del lavoro per genere ed età, quali l'incidenza della precarietà occupazionale e il ruolo crescente del part time involontario. La componente femminile rappresenta complessivamente il 39,6% del totale delle attivazioni. Ma il 49,6% di questa quota, quindi circa la metà di tutte le nuove assunzioni di donne, avviene a tempo parziale, contro il 26,6% degli uomini. Inoltre, il 42% dei nuovi contratti di donne presenta un indicatore di 'debolezza rafforzata', ossia associa al regime orario a tempo parziale anche una forma contrattuale a termine o discontinua. Questa situazione di doppia debolezza riguarda, invece, solo il 22% della nuova occupazione maschile. A rischio una ripresa non strutturale.

INAPP*

1. Lo scenario del I semestre 2021

I nuovi contratti attivati nel I semestre sono 3.322.634 di cui 2.006.617 di uomini e 1.316.017 a donne (il 39,6% del totale) (tabella1). Le assunzioni di donne sono in valore assoluto sempre inferiori a quelle degli uomini in tutte le tipologie contrattuali (tranne nel caso del lavoro intermittente in cui rappresentano il 51,5% delle attivazioni) e presentano, rispetto agli uomini, una prevalenza delle forme atipiche e discontinue sul totale.

* A cura di Valentina Cardinali.

Infatti, il 38% di tutte le attivazioni femminili avviene a tempo determinato, seguito dal lavoro stagionale (17,7%) e dalla somministrazione (15,3%). Il tempo indeterminato rappresenta solo la quarta opzione. Diversa la composizione delle tipologie nel caso delle attivazioni maschili. Dopo il contratto a tempo determinato (44,4% del totale), segue subito il tempo indeterminato (18% del totale) e solo in ultima istanza il lavoro stagionale e somministrato (13% circa). L'incidenza dell'apprendistato è invece al 4% per entrambi.

Tabella 1. Numero attivazioni per genere, quota F sul totale e incidenza % della tipologia sul totale delle attivazioni per genere – I semestre 2021

	F	M	Tot	F%	Incidenza % tipologia su tot attivazioni F	Incidenza % tipologia su tot attivazioni M
T. indeterminato	190.909	361.531	552.440	34,6	14,5	18,0
T. determinato	500.937	890.702	1.391.639	36,0	38,1	44,4
Apprendistato	52.662	87.515	140.177	37,6	4,0	4,4
Stagionali	232.912	263.903	496.815	46,9	17,7	13,2
Somministrazione	201.448	274.012	475.460	42,4	15,3	13,7
Intermittente	137.149	128.954	266.103	51,5	10,4	6,4
Totale	1.316.017	2.006.617	3.322.634	39,6	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

Rispetto alla **classe di età** (tabella 2) sia per uomini che per donne le attivazioni si concentrano per oltre il 46% tra i 30 e i 50 anni, seguite dal 36% della classe giovanile fino ai 30 anni e quindi dagli over 50. Circa le tipologie contrattuali, il 57% del tempo indeterminato il 49% del tempo determinato e il 43% dello stagionale interessa le persone tra i 30 e i 50 anni, mentre il contratto di apprendistato (per sua definizione) e il contratto intermittente rappresentano la tipologia prevalente nella classe di età under 30. Più equamente distribuito il lavoro in somministrazione nella classe under 50.

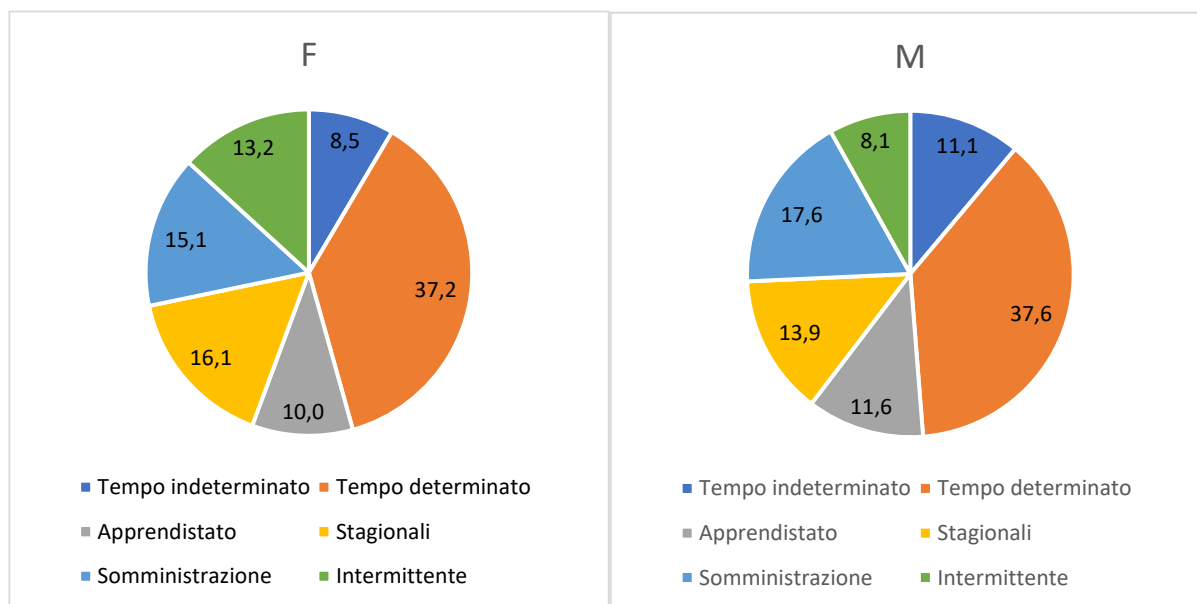
Tabella 2. Numero attivazioni per tipologia contrattuale, genere e classe di età e incidenza % classe di età su totale per genere e tipologia contrattuale – I semestre 2021

		Classi di età				Incidenza % classe di età su totale per genere e tipologia contrattuale		
		Fino a 29	30-50	51e oltre	Totale	% fino a 29	% 30 -50	% 51e oltre
T. indeterminato	F	41.023	109.757	40.129	190.909	21,5	57,5	21,0
	M	77.629	203.511	80.391	361.531	21,5	56,3	22,2
	Tot	118.652	313.268	120.520	552.440	21,5	56,7	21,8
T. determinato	F	178.938	246.957	75.042	500.937	35,7	49,3	15,0
	M	262.311	434.720	193.671	890.702	29,4	48,8	21,7
	Tot	441.249	681.677	268.713	1.391.639	31,7	49,0	19,3
Apprendistato	F	47.957	4.337	368	52.662	91,1	8,2	0,7
	M	81.064	5.758	693	87.515	92,6	6,6	0,8
	Tot	129.021	10.095	1.061	140.177	92,0	7,2	0,8
Stagionali	F	77.494	102.614	52.804	232.912	33,3	44,1	22,7
	M	97.200	112.998	53.705	263.903	36,8	42,8	20,4
	Tot	174.694	215.612	106.509	496.815	35,2	43,4	21,4
Somministrazione	F	72.803	99.978	28.667	201.448	36,1	49,6	14,2
	M	122.930	118.427	32.655	274.012	44,9	43,2	11,9
	Tot	195.733	218.405	61.322	475.460	41,2	45,9	12,9
Intermittente	F	63.356	50.051	23.742	137.149	46,2	36,5	17,3
	M	56.389	46.356	26.209	128.954	43,7	35,9	20,3
	Tot	119.745	96.407	49.951	266.103	45,0	36,2	18,8
Totale	F	481.571	613.694	220.752	1.316.017	36,6	46,6	16,8
	M	697.523	921.770	387.324	2.006.617	34,8	45,9	19,3
	Tot	1.179.094	1.535.464	608.076	3.322.634	35,5	46,2	18,3

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

Focalizzando l'attenzione solo sul **target giovanile** (fino ai 29 anni), le attivazioni sono 1.179.094 (pari al 35,5% del totale) e di queste 697.523 sono di maschi e 481.571 di femmine. Analizzando l'incidenza percentuale delle diverse tipologie contrattuali sul totale delle assunzioni di maschi e femmine under 30 (figura 1), si evince come il connubio tra genere femminile ed età continui a rappresentare un fattore di maggiore esposizione alla precarietà. Nonostante, infatti, in valore assoluto le assunzioni delle under 30 siano inferiori a quelle maschili, esse sono percentualmente più occupate nel lavoro stagionale ed intermittente e meno in quello a tempo indeterminato. Nel complesso, il 37% di tutte le attivazioni avviene a tempo determinato sia per maschi che per femmine. Segue poi per le ragazze l'impiego stagionale (16% del totale), la somministrazione (15%), l'intermittente (13,2%), l'apprendistato (10%) e solo in ultima istanza il contratto a tempo indeterminato che riguarda solo 8,5% di tutti i contratti femminili, con quasi tre punti percentuali in meno dei ragazzi. Per questi ultimi, invece, al contratto a termine segue la somministrazione (17,6%), poi l'impiego stagionale (13,9%), l'apprendistato (11,6%), quindi il tempo indeterminato (11%) ed infine l'intermittente (8,1%).

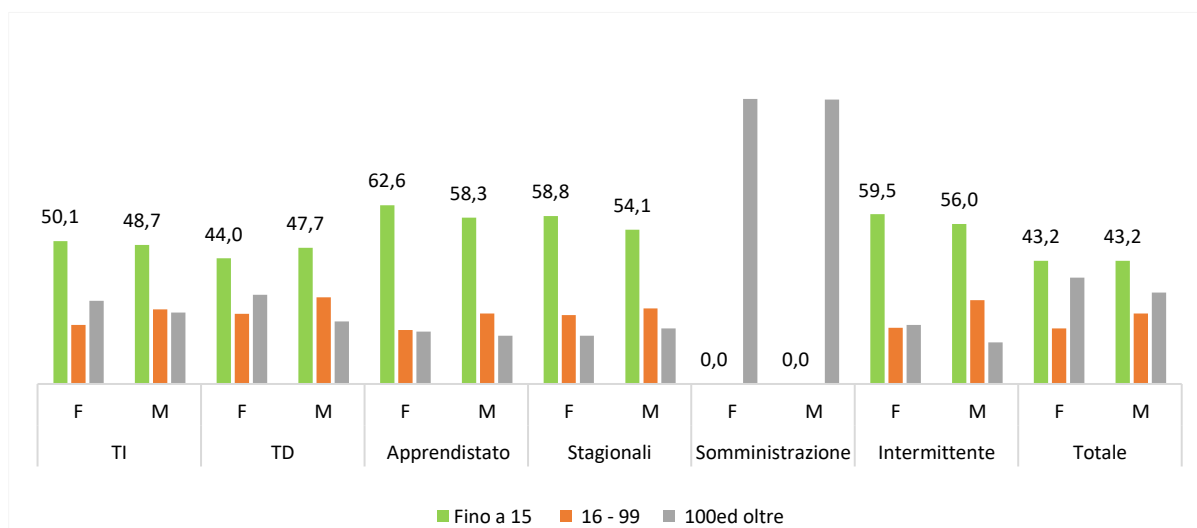
Figura 1. Composizione % tipologie contrattuali under 30 per genere – I semestre 2021



Fonte: elaborazione. Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

In questo semestre, ruolo chiave nelle attivazioni viene detenuto dai datori di lavoro fino a 15 dipendenti (figura 2), che assorbono il 43,2 % di uomini e donne, seguito dalla grande impresa (100 ed oltre), ove però la presenza è quasi esclusivamente con contratti di somministrazione e in ultimo dalla dimensione 16-99. Ad eccezione del legame esclusivo tra grande impresa e somministrazione non si evince una vocazione significativa della classe dimensionale per una specifica tipologia contrattuale legata al genere.

Figura 2. Incidenza % della classe dimensionale sul totale nuove attivazioni per genere e tipologia contrattuale - I semestre 2021



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

2. Il ruolo del part time nella fase di ripresa

In questa fase di ripresa, un ruolo importante lo detiene il part time, inteso come part time 'involontario', ossia non richiesto dal lavoratore o dalla lavoratrice per esigenze previste da norma, ma proposto come condizione contrattuale di accesso al lavoro. A giugno 2021, dei 3.322.634 contratti complessivamente attivati, oltre un milione e 187 (il 35,7%) sono part time. Questo dato presenta, tuttavia, rilevanti differenze di genere. Nel dettaglio, quasi la metà (il 49,6%) delle nuove assunzioni di donne è a tempo parziale, contro il 26,6% degli uomini (tabella 3).

Guardando la distribuzione delle attivazioni per classi di età si conferma come per le donne il part time continui ad essere una condizione strutturale. È infatti superiore al 50% nella classe 30-50 ove sono più numerose le attivazioni (il 46,6 % del totale), ma anche nella classe over 50, ove sono le meno numerose (16,8%). Il target di giovani donne under 30 presenta, comunque, un impiego part time nel 48% dei casi. Nel caso degli uomini, invece, il part time è al 24,5% nella classe di età 30-50 ove le attivazioni sono più numerose (il 45,9%) e sale al 31,8% nella classe under 30 che pesa il 34,8% del totale. Pertanto, la condizione giovanile rappresenta per entrambi una fascia molto esposta al part time, ma con una notevole differenza di genere. Nonostante le ragazze siano solo il 41% del totale delle attivazioni in questa fascia di età, esse presentano 17 punti percentuali in più nell'impiego del part time rispetto ai ragazzi.

Tabella 3. Nuove assunzioni per genere, classe di età e part time (v.a.) e % di part time su totale assunzioni per genere e classe di età – I semestre 2021

		Totale	di cui Part time	% part time
Femmine	Fino a 29	481.571	231.061	48,0
	30-50	613.694	309.028	50,4
	51 e oltre	220.752	113.184	51,3
	Totale	1.316.017	653.273	49,6
Maschi	Fino a 29	697.523	221.833	31,8
	30-50	921.770	225.381	24,5
	51 e oltre	387.324	86.928	22,4
	Totale	2.006.617	534.142	26,6
Totale (M+F)	Fino a 29	1.179.094	452.894	38,4
	30-50	1.535.464	534.409	34,8
	51 e oltre	608.076	200.112	32,9
	Totale	3.322.634	1.187.415	35,7

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

Part time, genere e settori economici

Il complesso delle nuove attivazioni, declinato a seguire per settori economici (tabella 4) illustra uno scenario costante. Le nuove assunzioni di donne sono in valore assoluto inferiori a quelle degli uomini (ad eccezione del settore finanziario-assicurativo, immobiliare e di amministrazione pubblica comprese le organizzazioni extraterritoriali). In tutti i casi, comunque, la quota di part time femminile è sempre maggiore di quella maschile. Inoltre, nel caso dell'agricoltura, commercio, attività immobiliari, professionali, artistiche e amministrazione pubblica istruzione, sanità e assistenza, i contratti part time costituiscono la forma di lavoro prevalente per le donne, superando l'incidenza del 50% sul totale.

Tabella 4. Nuove assunzioni (v.a) e % di part time su totale assunzioni per genere e settore economico – I semestre 2021

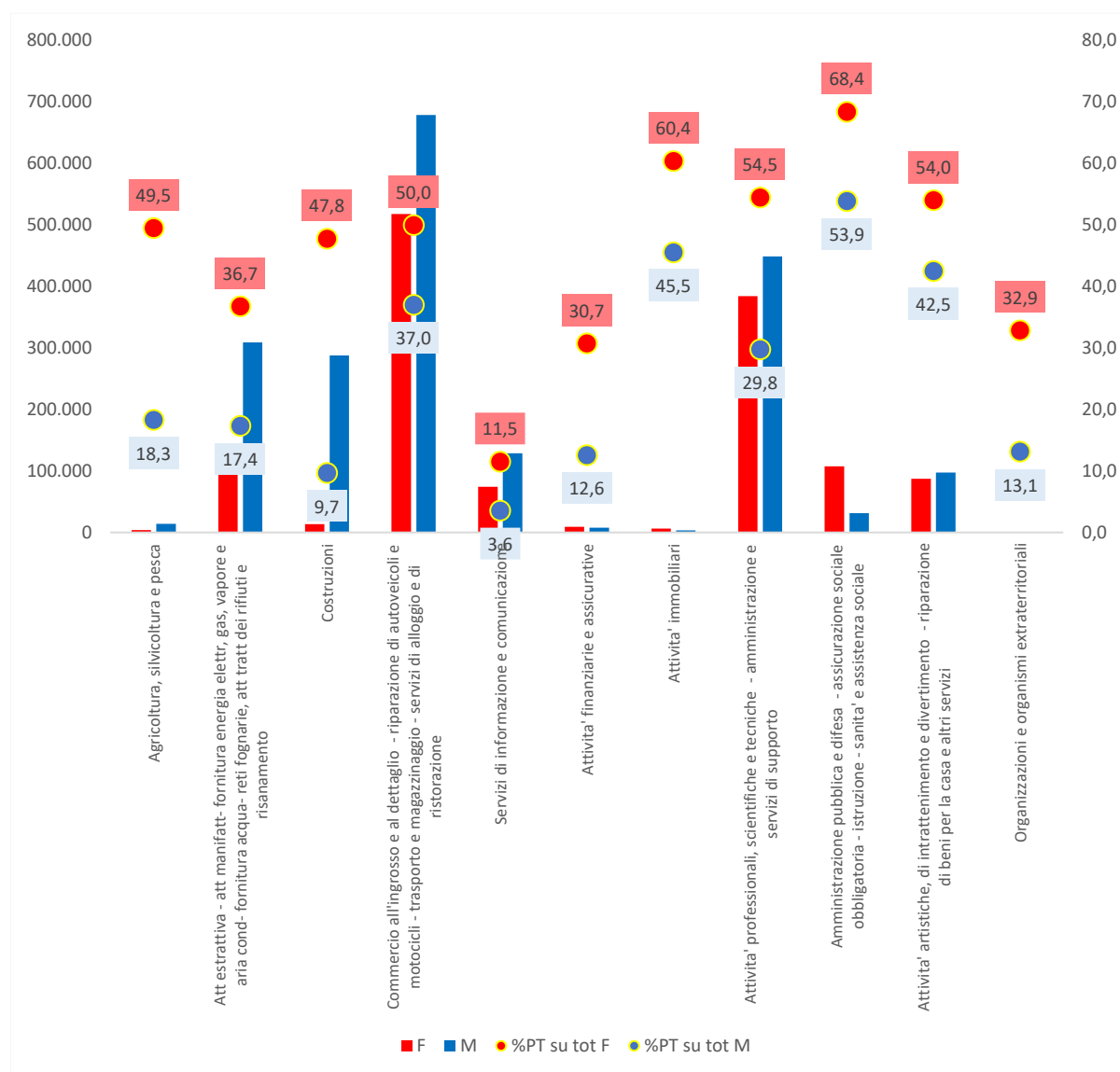
	F	M	Totale	% F per settore	%PT su tot F nel settore	%PT su tot M nel settore
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3.784	13.849	17.633	21,5	49,5	18,3
Att estrattiva - att manifatt- fornitura energia elettr, gas, vapore e aria cond- fornitura acqua- reti fognarie, att tratt dei rifiuti e risanamento	113.209	308.856	422.065	26,8	36,7	17,4
Costruzioni	13.357	287.903	301.260	4,4	47,8	9,7
Commercio all'ingrosso e al dettaglio - riparazione di autoveicoli e motocicli - trasporto e magazzinaggio - servizi di alloggio e di ristorazione	517.518	678.471	1.195.989	43,3	50,0	37,0
Servizi di informazione e comunicazione	74.092	128.749	202.841	36,5	11,5	3,6
Attività finanziarie e assicurative	8.974	7.843	16.817	53,4	30,7	12,6
Attività immobiliari	6.062	3.384	9.446	64,2	60,4	45,5
Attività professionali, scientifiche e tecniche - amministrazione e servizi di supporto	384.192	448.781	832.973	46,1	54,5	29,8
Amministrazione pubblica e difesa - assicurazione sociale obbligatoria - istruzione - sanità e assistenza sociale	107.637	31.294	138.931	77,5	68,4	53,9
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento - riparazione di beni per la casa e altri servizi	87.046	97.350	184.396	47,2	54,0	42,5
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	146	137	283	51,6	32,9	13,1
Totale	1.316.017	2.006.617	3.322.634	39,6	49,6	26,6

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

Vediamo nel dettaglio. In agricoltura le nuove assunzioni di donne sono solo il 21% del totale e di questa quota circa la metà è a part time (contro il 18% maschile). Nell'attività estrattiva, manifatturiera e di fornitura varia il cui le donne sono il 26,8%, la quota di part time è del 37% contro il 17% maschile. Nelle costruzioni, in cui le donne sono solo il 4%, il part time arriva al 48% contro il 10% maschile. Nel commercio, trasporto, alloggio e ristorazione in cui le donne sono il 43%, metà di questa quota è part time, contro il 37% degli uomini. Nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche in cui le donne sono il 46%, la quota di part time è del 55% contro il 30% maschile e tra le Attività artistiche, di intrattenimento e di riparazione, in cui la presenza femminile è del 47%, il part time copre il 54% contro il 42% maschile. Vi sono poi quattro ambiti in cui i nuovi contratti attivati a donne sono più numerosi di quelli attivati agli uomini, ma anche in questo caso la quota di part time femminile è sempre maggiore. È il caso delle attività finanziarie e assicurative in cui le donne sono il 53%, ma sempre con il 31% di part time contro il 13% maschile; delle Attività immobiliari, in cui le donne sono il 64% del totale, ma con il 60% a part time; l'amministrazione pubblica, sanità ed assistenza in cui i nuovi contratti a donne coprono il 78%, ma di questa quota il 68% è a part time (contro il 54% maschile). Anche nelle organizzazioni internazionali, in cui, seppure nel ridotto valore assoluto delle attivazioni (sotto le 150 unità) le donne sono comunque il 52% con una quota di part time del 33% contro il 13% maschile.

La figura 3 riassume questo quadro indicando, accanto agli istogrammi che rappresentano in valore assoluto il numero di attivazioni per genere, anche il valore di incidenza del part time per entrambi.

Figura 3. Nuove assunzioni (v.a) e quota % part time per genere e settore economico - Italia I semestre 2021



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

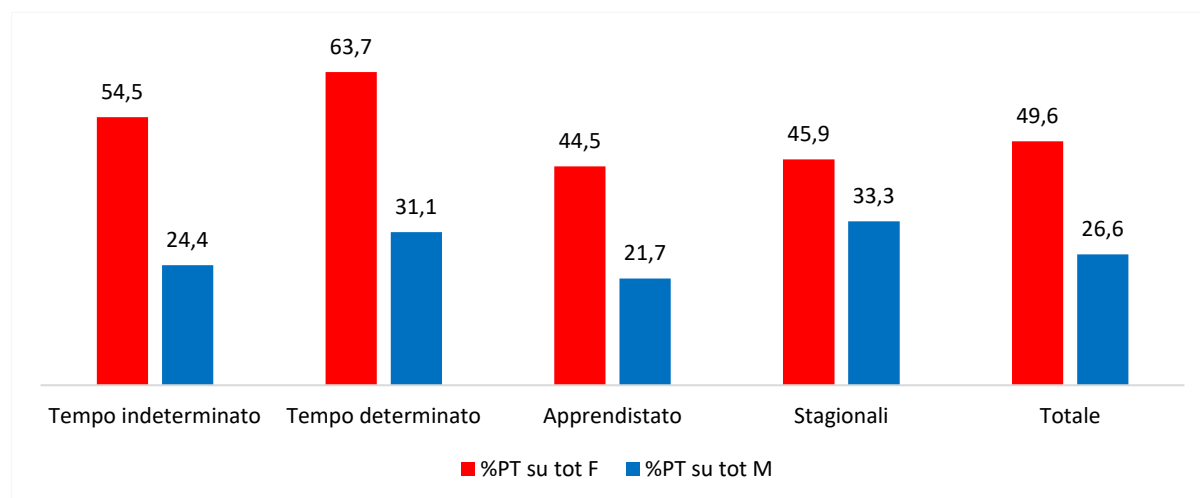
Part time, genere e tipologia contrattuale

Ricordando che la componente femminile rappresenta il 39,6% delle attivazioni totali (cfr. tabella 1) e il 49,6% di questa quota è part time, analizzando il legame tra attivazioni femminili per tipologia contrattuale e incidenza del part time si evince che:

- delle 190.909 attivazioni di donne a tempo indeterminato (corrispondenti al 34,6% del totale) sono a part time il 54,5%;
- delle 500.937 attivazioni di donne a tempo determinato (pari al 36% del totale) sono a part time il 63,7%;
- delle 232.912 attivazioni stagionali (pari al 46,9% del totale) il 45,9% è a part time;
- delle 52.662 attivazioni in apprendistato (pari al 37,6% del totale) sono a part time il 44,5%;
- delle 201.448 attivazioni in somministrazione (pari al 42,4% del totale) sono a part time il 49,5%.

La figura 4 illustra l'incidenza del part time per tipologia contrattuale di uomini e donne.

Figura 4. Incidenza % part time per genere sul totale nuove attivazioni - I semestre 2021



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

L'indicatore di 'debolezza rafforzata'

Se come abbiamo visto in generale la metà della nuova occupazione femminile è part time, il 42% del totale delle attivazioni femminili presenta un indicatore di 'debolezza rafforzata' (tabella 5) in quanto è risultante dal connubio dell'orario a tempo parziale con una forma contrattuale a termine (tempo determinato, apprendistato, lavoro stagionale e in somministrazione). Questa situazione di doppia debolezza riguarda invece solo il 22% della nuova occupazione maschile.

Tabella 5. Numero contratti part time attivati per genere e tipologia contrattuale atipica (v.a) e % sul totale – I semestre 2021

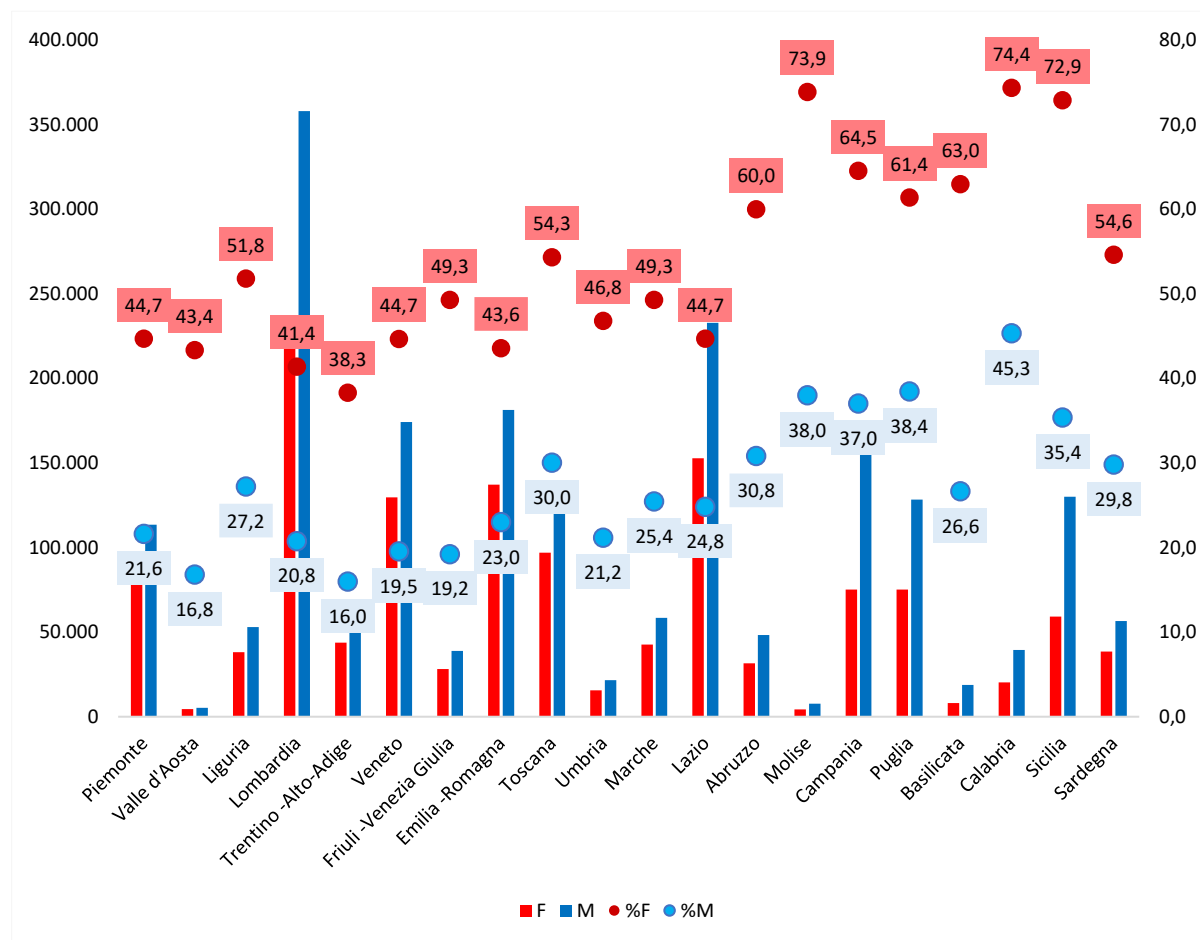
	TD	Apprendistato	Stagionali	Somministrazioni	Tot	Tot attivazioni	% sul totale delle attivazioni
F	319.093	23.455	106.856	99.734	549.138	1.316.017	41,7
M	276.622	19.001	87.789	62.447	445.859	2.006.617	22,2

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

Genere, part time e territorio

Il ruolo del part time ha un ruolo specifico anche all'interno dei divari territoriali italiani. La figura 5 illustra tramite gli istogrammi il numero delle attivazioni per genere per ogni regione e contestualmente riporta la quota di part time di queste attivazioni. Lo scenario che emerge è che nelle regioni del centro nord che hanno attivato le maggiori quote di contratti a donne, si riproduce il 'fisiologico' squilibrio di genere del part time sinora evidenziato. Spicca invece nel Sud in particolare con Sicilia Calabria Molise il legame tra attivazioni in misura estremamente ridotta con una percentuale di part time intorno al 70% il che è indice di una profonda instabilità di prospettiva della ripresa.

Figura 5. Numero attivazioni per genere e incidenza % part time sul totale per genere e regione - I semestre 2021



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

3. Il Part time nelle assunzioni ‘agevolate’

Nel I semestre del 2021 le assunzioni con diverso tipo di agevolazioni ¹ sono state complessivamente 780.128, corrispondenti al 23,5% del totale. Di queste, 291.548 sono di donne e 488.580 di uomini (tabella 6).

Delle 291.548 assunzioni agevolate di donne (corrispondenti al 22,2 % del totale di tutte le assunzioni femminili), quasi il 60% sono state a part time. Delle 488.580 assunzioni agevolate di uomini (pari al 24,3% del totale delle assunzioni maschili) è a part time solo il 32,5%. Ci troviamo di fronte, quindi, al noto squilibrio di genere: assunzioni maschili maggiori in valore assoluto e con un’incidenza di part time molto più bassa della componente femminile.

¹Per la specifica descrizione degli incentivi cfr. <https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1109>.

Tabella 6. Numero assunzioni con agevolazioni per tipologia di incentivo, per presenza part time e genere (v.a) – incidenza % part time su totale assunzioni per incentivo e genere – I semestre 2021

	Totale assunzioni			Di cui part time			% Part time F	% Part time M
	F	M	Tot	F	M	Tot		
Apprendistato	67.032	102.973	170.005	30.642	25.412	56.054	45,7	24,7
Esonero giovani	3.595	5.026	8.621	1.407	1.119	2.526	39,1	22,3
Incentivo Donne	29.884	-	29.884	18.488	-	18.488	61,9	0
Decontribuzione Sud	181.864	370.756	552.620	117.546	127.780	245.326	64,6	34,5
Altre misure	9.173	9.825	18.998	6.012	4.280	10.292	65,5	43,6
Tot. assunzioni con incentivo	291.548	488.580	780.128	174.095	158.591	332.686	59,7	32,5
Assunzioni senza agevolazione	1.024.469	1.518.037	2.542.506	479.178	375.551	854.729	46,8	24,7
Totale assunzioni	1.316.017	2.006.617	3.322.634	653.273	534.142	1.187.415	49,6	26,6

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

Rispetto alle tipologie contrattuali che hanno beneficiato di forme di agevolazione, in termini di incidenza del part time abbiamo il seguente quadro (tabella 7).

Tabella 7. Numero assunzioni con agevolazioni per tipologia contrattuale, presenza part time e genere (v.a.) – incidenza % part time su totale assunzioni per tipologia e genere – I semestre 2021

	Totale assunzioni			Di cui part time			% Part time F	% Part time M
	F	M	Tot	F	M	Toto		
TI	38.815	76.119	114.934	25.927	22.674	48.601	66,8	29,8
TD	101.863	203.062	304.925	79.211	76.604	155.815	77,8	37,7
Apprendistato	52.662	87.515	140.177	23.455	19.001	42.456	44,5	21,7
Stagionali	61.568	79.605	141.173	32.451	32.737	65.188	52,7	41,1
Somministrazione	25.133	28.868	54.001	13.051	7.575	20.626	51,9	26,2
Totale	291.548	488.580	780.128	174.095	158.591	332.686	59,7	32,5

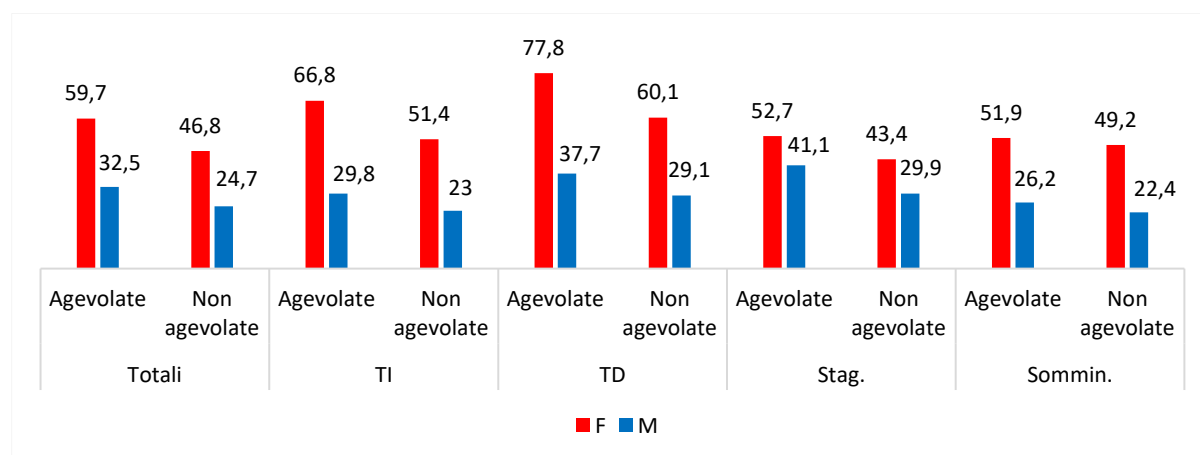
Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

- **Attivazioni a tempo indeterminato:** delle 38.815 assunzioni agevolate a tempo indeterminato di donne (corrispondenti al 20,3% del totale) il 66,8% è a part time. Delle 76.119 attivazioni agevolate di uomini, (il 21,1% del totale) il part time raggiunge il 29,8%.
- Rispetto alle **attivazioni a termine**, delle 101.863 assunzioni agevolate a tempo determinato di donne (il 20,3% del totale) il 77,8% è a part time; delle 203.062 assunzioni agevolate di uomini (il 22,8% del totale) il 37,7% è part time.
- Il **lavoro stagionale**. Sono 61.568 per le donne e 79.605 per gli uomini le nuove attivazioni stagionali con incentivo, ma l'incidenza del part time continua ad essere maggiore per le donne (52,7% contro 41,1% degli uomini).
- Il lavoro **in somministrazione** ha interessato 25.133 attivazioni di donne (di cui il 52% a part time) e 28.868 attivazioni di uomini (di cui solo il 26% a part time).

Questo scenario offre alcuni elementi di riflessione circa l'impiego delle agevolazioni alle assunzioni. Se la ratio degli incentivi, infatti, risiede nel sostenere le imprese ad un cambiamento ritenuto necessario e non attuabile alle ordinarie dinamiche del mercato, in questo caso si rileva, invece, un impiego degli incentivi che, invece di contrastare, sembra rafforzare le criticità

strutturali della partecipazione al mercato del lavoro (in particolare di giovani e donne). Nel complesso, infatti, con le differenze di genere sopra menzionate, l'incidenza del part time nelle assunzioni agevolate è stata sempre maggiore di quelle non agevolate (figura 6): 59,7% contro il 46,8% per le donne e 32,5% contro il 24,7% per gli uomini - situazione che riguarda tutte le tipologie contrattuali, compresi i contratti a tempo indeterminato. Il che significa che, pur trattandosi di grandezze diverse (le attivazioni agevolate rappresentano mediamente un quarto del totale) gli incentivi hanno comunque dato vita a forme di part time all'ingresso in misura comparativamente maggiore dei contratti non agevolati.

Figura 6. Incidenza % part time su attivazioni agevolate e non agevolate: per genere e tipologia contrattuale – I semestre 2021



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

Riflessioni conclusive

Il paper ha evidenziato come la fase di ripresa occupazionale presenti nel mercato del lavoro in generale ed in quello 'agevolato' in particolare, elementi di continuità e di rafforzamento del part time involontario, in crescita costante dal 2008. Nel momento in cui le imprese per assumere manodopera, non solo ricorrono all'incentivo, ma applicano prevalentemente una riduzione oraria della prestazione, l'attenzione appare chiaramente concentrata in modo prioritario sulla riduzione del costo del lavoro. E questa prospettiva 'prudenziale', oltre a rafforzare i noti divari di genere nel mercato del lavoro e nei redditi, contribuisce ad alimentare la sottoccupazione (soprattutto femminile) e ad ampliare la fascia di *working poors*, platea potenziale e crescente delle politiche passive, rischiando di produrre effetti riduttivi proprio in termini di crescita.

Alla luce di quanto descritto, due possono essere le indicazioni:

- a) Sarebbe importante che, anche e soprattutto in questo periodo di ripresa, l'impiego degli incentivi fosse diretto non a replicare ma a correggere il modello ordinario di reclutamento delle imprese in periodo di crisi (in cui una quota di part time involontario può essere fisiologica in una strategia prudenziale). Gli incentivi dovrebbero diventare il reale strumento non di creazione di occupazione tout court, ma di creazione di occupazione stabile e di qualità, in linea con gli orientamenti espressi non ultimo anche dal G20, proprio in relazione ai giovani e

alle donne². Essi dovrebbero anche assumere una funzione selettiva e inquadrarsi in una strategia di politica industriale volta a rafforzare la base produttiva del nostro paese, attualmente troppo sbilanciata verso il settore dei servizi tradizionali.

- b) In questo contesto, inoltre, sarebbe importante che il regime di orario ridotto tornasse nell'alveo delle tipologie previste da norma e che si scoraggiasse il suo impiego come strumento ordinario di reclutamento, in quanto contribuisce direttamente a rafforzare la segregazione professionale e la discriminazione retributiva, ormai di carattere generazionale. Sarà importante inoltre monitorare il trend del part time involontario, per comprendere se effettivamente rappresenti una strategia delle imprese di tipo congiunturale, connessa alla fase di ripresa delle attività economiche, o se resti, invece, una strategia stabile di contenimento dei costi (e anche per questo sarebbe importante depurare l'analisi dall'effetto incentivo). Tuttavia, il trend crescente del part time involontario dal 2008 ad oggi lascia propendere per questa seconda interpretazione³.

In analogia con la metafora del 'guardare il dito oppure la luna', è opportuno ricordare che mentre in questa fase si persegue la riduzione del costo del lavoro attraverso la riduzione delle ore lavorate, a livello internazionale il dibattito verte sulla riduzione generalizzata e/o rimodulazione dell'orario di lavoro all'interno della settimana lavorativa e la relativa relazione con la dinamica dei salari e della produttività. In questa prospettiva, e nell'ottica di una graduale riduzione dell'orario lavorativo, il part-time, ristrutturato e inserito in una riorganizzazione dei processi produttivi che lo veda applicato anche alle funzioni superiori delle imprese e non solo alle frange marginali e precarie, potrebbe costituire uno strumento transitorio da prendere in considerazione. I due anni di Covid hanno insegnato che una diversa cultura ed organizzazione del lavoro può portare a riduzione di costi e aumenti di produttività. Quindi la questione della quota crescente di part time involontario, ora più che mai, richiama la necessità di mettere nell'agenda politica e delle relazioni industriali il tema del nostro modello di sviluppo dei prossimi dieci anni, di cui il PNRR fornirà lo strumento per la intelaiatura infrastrutturale, ma che non potrà essere certo sostenuta da quote prevalenti di precariato o di lavoro part time - pur in presenza di un ampliamento della copertura del sistema di sostegno al reddito, né tanto meno alimentata da un abbassamento del reddito disponibile a livello individuale e familiare.

Alcuni diritti riservati (2021) (INAPP)

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons.

Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 - Italia License.

ISSN 2533-3003



I *Policy Brief* dell'INAPP offrono spunti di riflessione tratti dai temi di ricerca e di analisi realizzati dall'Istituto, a supporto delle politiche pubbliche.

La collana INAPP *Policy Brief* è a cura di Claudio Bensi.

Per info: stampa@inapp.org - www.inapp.org



² <https://www.g20.org/wp-content/uploads/2021/06/G20-2021-LEM-Declaration.pdf>

³ Cfr. INAPP Gender policies report 2018, 2019, 2020