

Il lavoro a tempo parziale

È uscito in questi giorni il Quaderno n. 22 dell'Ufficio ricerche economiche (URE) dedicato al lavoro a tempo parziale, redatto dall'economista Tarcisio Cima e composto di due parti: il rapporto di sintesi (parte A) e il rapporto integrale (parte B).

La ricerca si propone sostanzialmente di rispondere ad alcune domande: il lavoro a tempo parziale costituisce una scelta personale e dunque volontaria oppure si tratta di un passo forzato? O invece è l'unica alternativa, come un male minore, alla disoccupazione e all'emarginazione dalla vita attiva? Oppure ancora un'imposizione di un tipo di organizzazione del lavoro alla ricerca di una più grande efficienza dell'azienda? Infine quale potrebbe essere l'effetto del diffondersi del lavoro a tempo parziale sui livelli occupazionali? Dal rapporto emerge una tesi fondamentale secondo la quale il lavoro a tempo parziale potrebbe contribuire a migliorare la ridistribuzione del lavoro e del reddito e quindi a riassorbire la disoccupazione, reinserendo nel mercato quelle persone che hanno temporaneamente rinunciato a un'attività lavorativa.

Un dato comunque appare evidente: il lavoro a tempo parziale è un fenomeno in piena espansione e rappresenta uno dei cambiamenti strutturali più significativi che il mercato del lavoro ha conosciuto a partire dalla fine del secondo conflitto mondiale.

Scopo ultimo del rapporto è quello di dare delle indicazioni per una politica del mercato del lavoro a tempo parziale con obiettivi e proposte di intervento, ciò che costituisce sicuramente un importante contributo per la pianificazione politica e per le strategie dei partner sociali.

La definizione del lavoro a tempo parziale è quella proposta dall'Ufficio internazionale del lavoro: «Il lavoro svolto regolarmente e volontariamente per una durata sensibilmente più corta della durata normale». Partendo da questa definizione non rientrano dunque nel lavoro a tempo parziale le occupazioni occasionali, temporanee o accessorie, il lavoro nero e il lavoro ridotto (disoccupazione parziale). La separazione fra questi tipi di attività non è comunque netta ed esistono difficoltà soprattutto nel quantificare statisticamente il lavoro a tempo parziale, il quale si inserisce in quell'area del mercato del lavoro alla frontiera del precariato, fra soluzioni imposte dal mercato che cercano un'organizzazione flessibile del lavoro e le scelte volontarie, fra la ricerca di un reddito complementare ed essenziale all'economia domestica ed un'attività vista soprattutto come ricerca di relazioni sociali e di realizzazione della personalità.

Il lavoro a tempo parziale è molto diffuso nei paesi del Nord Europa, mentre in Italia, ad esempio, è quasi inesistente. In Svizzera abbiamo delle proporzioni abbastanza consi-

stenti; infatti nel 1985 si contavano più di 600.000 individui impegnati nel lavoro a tempo parziale, ciò che costituisce oltre il 15% dell'occupazione complessiva e circa 1/3 dell'occupazione femminile. Nel Cantone Ticino, con 15.000 unità, questo tipo di occupazione costituisce un fenomeno più contenuto rispetto alla media nazionale, interessando infatti circa il 10% della popolazione attiva. Questa disparità riguarda quasi esclusivamente la manodopera femminile, che interessa circa 1/4 del fenomeno, e concerne in particolare le professioni dei servizi, uffici, pulizia, manutenzione, vendita, ristorazione, istruzione e attività di carattere medico.

Il fatto che in Ticino si assiste ad una minore affermazione del lavoro a tempo parziale sembra sia da porre in relazione con una più debole propensione delle donne ad assumere un'occupazione extra-domestica; anche in Ticino la categoria delle donne sposate resta di gran lunga quella maggiormente interessata (sia in cifre assolute sia in termini percentuali) al lavoro a tempo parziale. In questo ambito il suo ruolo più importante è quello che permette di conciliare l'esercizio di un'attività lavorativa con l'esigenza di assumere contemporaneamente il carico dei lavori domestici e familiari, soprattutto in relazione con la cura e l'educazione dei figli. Nella seconda parte della ricerca dell'URE si cerca di analizzare, in base a un'indagine eseguita nel corso dell'estate 1984 presso tutti i dipendenti dello Stato (impiegati, docenti, personale del corpo di polizia) la presenza del lavoro a tempo parziale nell'Amministrazione cantonale.

L'idea è scaturita dalla volontà di verificare in una situazione concreta alcuni dei principali risultati scaturiti dall'analisi teorica e statistica sviluppata nella parte iniziale del rapporto.

Il carattere del lavoro a tempo parziale come fenomeno quasi unicamente femminile, sempre verificato nel mercato del lavoro complessivo, si ritrova in termini molto marcati anche nella categoria degli impiegati e in quella dei docenti, dove la metà degli effettivi a tempo parziale è di sesso maschile. Si può anche notare che circa il 50% del lavoro a tempo parziale degli impiegati consiste nel lavoro delle donne di pulizia e altre attività di custodia, sorveglianza e di servizio generico svolto da personale femminile; si tratta cioè di quelle attività per le quali l'orario ridotto è un'esigenza dell'organizzazione del lavoro.

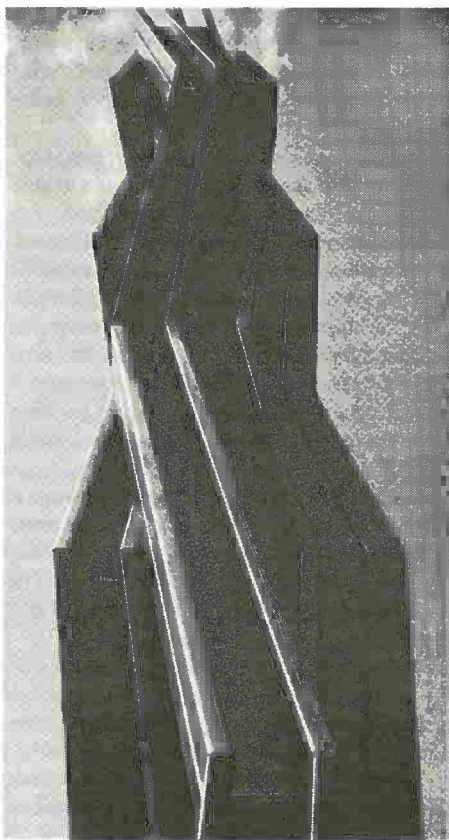
Il lavoro a tempo parziale rappresenta una modalità di occupazione diffusa in maniera significativa (circa 1/3) anche fra i docenti cantonali. Per le donne, in particolare per quelle coniugate, questo tipo di occupazione costituisce una possibilità molto utilizzata per inserirsi in una funzione occupata con

maggior frequenza dagli uomini. A lavorare a tempo parziale nell'insegnamento si ritrovano in proporzioni analoghe uomini e donne rispetto ai docenti occupati a tempo pieno. Il livello dell'occupazione a tempo parziale, se confrontato con il caso degli impiegati, risulta in questo caso mediamente e altamente qualificato, dunque più vicino alla connotazione qualitativa del tempo pieno, anche se l'elevato numero di incarichi ne denota una certa precarietà. Va tuttavia notato che il lavoro a tempo parziale nella scuola è venuto a crearsi anche in seguito alla difficile situazione occupazionale del settore magistrale, ciò che non è estraneo all'espansione del part-time, utilizzato come strumento per una maggiore distribuzione del lavoro disponibile.

Con l'indagine si è voluto inoltre conoscere quale siano le motivazioni di chi lavora a tempo parziale e quali siano le aspettative in relazione a questo tipo di attività.

Per l'impiegato di sesso maschile il lavoro a tempo parziale è in gran parte una scelta obbligatoria (impedimenti fisici o congiunturali), mentre per la donna esso rappresenta maggiormente una scelta volontaria, anche se è sempre inteso come alternativa al tempo pieno, quest'ultimo visto come una situazione «normale» anche per la donna. Per i docenti il lavoro a tempo parziale è in gran parte il risultato di una scelta volontaria sia per gli uomini sia per le donne. Quando non è volontario esso si spiega prevalentemente a partire dalla difficile situazione del mercato del lavoro magistrale. Anche per i docenti, come era il caso per gli impiegati, l'attività a tempo pieno è comunque la situazione

Peter Haechler, «Grande stèle» 1987, acciaio inox.



ritenuta implicitamente normale e può essere considerata come desiderata, ma non sempre possibile.

L'esame dei risultati dell'inchiesta relativi all'interesse per il lavoro a tempo parziale di coloro che attualmente sono impiegati a tempo pieno mostra con chiarezza che il lavoro a tempo parziale, anche in prospettiva, è destinato, per la categoria degli impiegati, a consolidarsi come fatto soprattutto femminile.

Ma anche a livello maschile esiste questa tendenza che si manifesta soprattutto per gli uomini celibi, relativamente giovani con una formazione di livello medio-alto, che occupano quindi generalmente delle funzioni qualificate. Presso le donne l'interesse per un'attività a tempo parziale assume proporzioni veramente notevoli; in questo caso sono soprattutto le donne coniugate ad essere interessate, tuttavia, come per gli uomini, si tratta di donne con una formazione elevata ed attive in mansioni qualificate.

Sulla base delle risposte date dai docenti attualmente attivi a tempo pieno si può presumere che la modalità del tempo parziale è destinata ad avere una ulteriore consistente diffusione. La possibilità dell'occupazione a orario ridotto sembra essere entrata nella mentalità e nella progettazione della vita lavorativa dei docenti, in modo significativo anche per gli uomini, ma soprattutto per le donne, per le quali vi è un rapporto quasi esclusivo con il lavoro a tempo parziale.

L'aspirazione ad una riduzione del tempo di lavoro è generalmente finalizzata alla possibilità di avere più tempo libero, allo svolgimento di diverse attività extra-professionali, alla cura della famiglia e dei figli, a rendere possibile l'attività extra-domestica del coniuge, ma anche, e in modo significativo, al proseguimento e al perfezionamento della propria formazione.

Secondo il rapporto dell'URE vi sono tre distinte prospettive secondo le quali il fenomeno del lavoro a tempo parziale può essere analizzato e interpretato.

– Dal punto di vista del lavoratore esso rappresenta la possibilità di graduare e distribuire in funzione delle esigenze e delle possibilità personali, il tempo dedicato all'attività remunerativa. Più concretamente il lavoro a tempo parziale permette di sfuggire alla drastica alternativa tra l'attività secondo lo standard del tempo pieno e l'assenza completa di occupazione (ne è un esempio il grande interesse al lavoro a tempo parziale dimostrato dalle donne coniugate e dalle madri).

– Dal punto di vista del datore di lavoro e della gestione dell'azienda, l'impiego a tempo parziale può essere uno strumento (ne esistono altri) di flessibilità, che permette di migliorare la razionalità e l'efficacia nell'utilizzazione della manodopera.

– Nell'ottica complessiva del funzionamento del mercato del lavoro e dei problemi occupazionali, il lavoro a tempo parziale consente la ripartizione della stessa quantità di lavoro necessario e disponibile in un dato contesto economico, tra un numero maggiore di individui.

Dall'analisi dell'URE derivano delle indicazioni che devono costituire motivo di riflessione per i partner sociali, sotto forma di obiettivi da perseguire mediante adeguati strumenti.

Occorre moltiplicare, compatibilmente con la gestione aziendale, le possibilità di lavoro a tempo parziale così da ridurre lo squilibrio attuale fra un'offerta sovrabbondante espressa dagli individui e una domanda più scarsa e concentrata in poche professioni.

Bisogna altresì agevolare e stimolare l'offerta di lavoro a tempo parziale (in particolare le richieste volontarie) sia nell'ambito di politiche settoriali, sia per liberare tutte quelle potenzialità di redistribuzione del lavoro (politica occupazionale).

Infine occorrerebbe migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale, rafforzandone la posizione nell'azienda e la considerazione nel contesto sociale.

Per raggiungere questi obiettivi, gli strumenti da approntare possono essere riassunti nei seguenti termini.

Garantire una rigorosa parità di trattamento (principio della proporzionalità) tra il lavoro a tempo parziale e l'impiego a tempo pieno; prevedere condizioni più attrattive e favorevoli per alcuni aspetti del rapporto di lavoro (prestazioni sociali ed assicurative, distribuzione dell'orario, possibilità di riprendere l'attività a tempo pieno, ecc.); studiare tutti quegli interventi occupazionali che si basano sull'incentivazione diretta (indennità al lavoratore e/o al datore di lavoro) del lavoro a tempo parziale inteso come rapporto di lavoro regolare e volontario, come compensazione del mancato guadagno (lavoratore) o per compensare i maggiori costi derivanti da programmi occupazionali di questo tipo (datori di lavoro).

Cesiro Guidotti

Ricerche nel campo della formazione professionale

L'Ufficio studi e ricerche del DPE ha avviato lo scorso mese di settembre in collaborazione con la Sezione per la formazione professionale un programma di ricerca su problematiche inerenti alla formazione professionale nel nostro Cantone. Interessati a questo progetto sono pure l'Ufficio di orientamento scolastico e professionale e l'Istituto di pedagogia per la formazione professionale.

Lo studio più prossimo ad essere concluso concerne le «Ragioni che determinano lo scioglimento dei contratti di tirocinio» ed è stato affidato al prof. Ezio Galli da anni attivo nel campo dell'orientamento professionale.

La ricerca considera, globalmente, tutti gli scioglimenti verificatisi nel Cantone durante il 1986, cioè 621 casi, pari all'8% circa dei contratti in vigore nello stesso periodo: un fatto tendenzialmente in aumento nell'ultimo decennio, che colpisce attualmente i nostri giovani nei vari settori professionali con gli effettivi e gli indici percentuali indicati nelle tabelle accluse.

Benché relativamente già noto e seguito dalla Sezione per la formazione professionale, con lo studio in corso ci si propone di ottenere una conoscenza quantitativa e qualitativa più approfondita del fenomeno: in particolare, si vogliono identificare le vere cause che lo determinano e le loro incidenze sui mestieri e sui settori professionali, allo scopo di poter intervenire nella sede e al momento opportuni con misure correttive adeguate.

La metodologia di lavoro considera due approcci conoscitivi paralleli e complementari: il primo, di tipo *oggettivo*, la cui fonte informativa sono i dossier giacenti presso la Sezione e riguardanti tutti i casi di sciogli-

mento in osservazione (contenenti quindi tutti gli atti necessari per questo genere di accertamento: dati personali, esami medici e/o specialistici, rapporti scolastici e aziendali, verbali di sopralluoghi effettuati da esperti incaricati di visite alle aziende e da parte dell'ispettorato del tirocinio, ecc.); il secondo, di tipo *soggettivo*, le cui fonti sono invece i protagonisti della formazione entrata in crisi con lo scioglimento del contratto, cioè l'apprendista e i suoi genitori, il datore di lavoro e la scuola professionale, interrogati separatamente mediante questionario. Dal confronto dei risultati ottenuti con i due approcci differenti emergeranno sia *convergenze* che consentiranno di individuare e adottare con maggiore efficacia alcuni rimedi correttivi, sia *divergenze* che domanderanno invece ulteriori chiarimenti individualizzati.

I lavori finora svolti, dopo aver definito le caratteristiche con cui impostare lo studio, sono stati incentrati sui contenuti e sulle strutture degli strumenti amministrativi della ricerca stessa e, in particolare, sulla definizione delle ipotesi relative alle cause dello scioglimento (ragioni dovute all'apprendista da un lato e al datore di lavoro dall'altro, nel senso di «fattori di rischio»: ad esempio, salute, attitudini intellettuali, motorie, affettive, apprendimento, formazione scolastica, ampiezza dell'azienda, questioni salariali, orario lavorativo e riposo settimanali, formazione e attrezzature aziendali, relazioni personali sul lavoro, ecc.). Si sono così ottenuti *la scheda* individuale per l'indagine oggettiva, adatta cioè per la registrazione sistematica dei dati desumibili dai dossier personali e *i questionari* destinati all'indagine soggettiva (apprendisti e genitori, datori di lavoro, scuole): una preparazione durata