



PERCHÉ UN DISEGNO DI LEGGE SUL PART-TIME

Il part-time è prevalentemente **una storia di donne**: la nostra proposta vuole far sì che il part-time, a partire da quello involontario, non sia una trappola di sfruttamento e mortificazione del lavoro delle donne.

Se la rivendicazione del **salario minimo** è in cima all'agenda del Partito democratico (e dell'opposizione tutta) come primo ed essenziale passo nel contrasto al lavoro povero, per dare effettive risposte a lavoratori e lavoratrici imprigionati nel part-time involontario è necessario intervenire sulle condizioni contrattuali e di lavoro, contrastandone la precarietà.

Infatti la nostra proposta:

- introduce norme innovative - che si possono applicare anche ad altre fattispecie contrattuali – per il potenziamento dei canali di uscita dalla precarietà, quali la trasformazione in contratto standard in caso di abuso;
- difende il tempo e la vita della lavoratrice e del lavoratore, come nelle nostre proposte sul diritto alla disconnessione e alla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario;
- contrasta il lavoro nero e grigio, come la nostra proposta sul registro elettronico;
- favorisce davvero la conciliazione, dando sostegno alla nostra proposta sul congedo di maternità e paternità obbligatorio e paritario e affianca a norme di **condivisione** un part-time così come lo hanno rivendicato le lavoratrici negli anni: **programmato, transitorio, reversibile**.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

GIOVANI E DONNE: FRA PART-TIME E TEMPO DETERMINATO

Più volte abbiamo commentato che il positivo aumento degli occupati in numero assoluto non corrisponde automaticamente a buona occupazione.

Così Adapt commenta i dati Istat:

“.....resta elevata l'incidenza dell'occupazione in condizioni di **fragilità contrattuale**, che colpisce soprattutto **giovani e donne**.

- Solo il 63% degli occupati con più di 15 anni ha un impiego “standard” (a tempo pieno e indeterminato).
- Oltre **un terzo dei giovani tra i 15 e i 34 anni** e quasi **un quarto delle donne** lavora con contratto a termine o in part-time involontario.
- Tra gli occupati under 35, il 28,1% ha un contratto a tempo determinato e il 5,9% lavora part-time per mancanza di alternative;
- Tra le donne occupate, il 13,7% è in **part-time involontario** e il 4,3% combina questa condizione con un contratto a termine.
- Queste forme di vulnerabilità si riflettono direttamente sulle **retribuzioni**, mediamente più basse per entrambi i gruppi a causa della maggiore incidenza di lavori temporanei e a bassa intensità oraria.”

Così **il rapporto Cnel-Istat** ci spiega che il part-time è delle donne, specie se con figli

- “Quasi **un terzo** delle occupate lavora part-time e il **41% delle lavoratrici madri 25-34enni**
- Il ricorso a un'occupazione a tempo parziale permette di ridurre le difficoltà di conciliazione tra carichi familiari e impegni lavorativi e, non a caso, sono soprattutto le donne a utilizzare questa forma di occupazione: sul totale degli occupati **il 31,5% delle donne**, circa **3 milioni**, lavora part-time, contro l'8,1% degli uomini, circa **un milione**.
- In particolare, **nella classe di età 25-54 anni**, l'incidenza tra gli uomini diminuisce ulteriormente: solo il 6,6% degli uomini lavora a tempo parziale, contro il **31,3%** delle occupate,
- ... e cala ulteriormente (4,6%) in presenza di figli, mentre **tra le madri sale al 36,7%**. L'avere figli, infatti, consolida il ruolo di breadwinner dei padri, simmetricamente a quanto avviene per il ruolo di caregiver delle madri. In particolare, tra le donne con figli, sono **soprattutto le 25-34enni** a ricorrere al tempo parziale (**41,0%** contro il 38,1% delle 35-44enni e 34,7% delle 45-54enni).
- La quota di part-time per le madri cresce all'aumentare del **numero di figli**, con un picco pari al **48,0%** per le madri più giovani con tre o più figli minori.

I **motivi** della scelta del part-time sono perlopiù riconducibili alla necessità di prendersi cura dei propri figli o ad altre ragioni familiari, riportati **da oltre il 50%** delle madri occupate a tempo parziale.

Una quota affatto trascurabile (42,1%) si ritrova a lavorare part-time perché non è riuscita a trovare un lavoro a tempo pieno (**part-time involontario**), quota che diventa maggioritaria tra le occupate senza figli (66,9%) Istat 8/3/25

I **dati Inps** mostrano come, dal punto di vista **retributivo**, il part-time involontario è fortemente penalizzante:

- oltre il **50%** delle lavoratrici part-time guadagna **meno di 8.000 euro** lordi l'anno;
- una parte significativa percepisce meno di 5.000 euro annui da lavoro dipendente;
- nei profili a bassa qualifica, il reddito mensile netto si colloca **tra i 580 e i 760 euro**.

Tali valori non assicurano una prospettiva autonoma né sul piano presente né su quello previdenziale.

È rilevante inoltre sottolineare che il part-time involontario **non comporta reali benefici in termini di conciliazione**.

- Spesso l'orario è **spezzato o instabile**, i turni sono variabili con poco preavviso, e l'organizzazione del lavoro si traduce in una disponibilità costante e non retribuita.
- Si tratta, in molti casi, di un part-time **solo formale**, che nella pratica si avvicina a un tempo pieno povero e privo di tutele.

Per ulteriori approfondimenti, e la presentazione di storie di tante lavoratrici in part-time, si rimanda al Rapporto del Forum D.D. "Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro"

https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/wp-content/uploads/2024/05/Rapporto-part-time-involontario_FORUMDD_OK.pdf

LA NOSTRA PROPOSTA PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO E PER IL CONTRASTO ALLA PRECARIETÀ E AL LAVORO NERO

Il contratto part-time ha un duplice aspetto:

Per il **lavoratore** è uno strumento di **conciliazione** fra lavoro ed altri impegni (specie di cura), conciliazione che diventa però impossibile se il contratto part-time non definisce l'orario effettivo e non impedisce modifiche unilaterali del datore di lavoro.

Per il **datore di lavoro** è uno strumento molto **flessibile** per coprire i “picchi” giornalieri o settimanali o mensili di attività, sicuramente forma più economica e senza vincoli di contrattazione che non il lavoro straordinario o la contrattazione degli orari. Quella ricerca di “minor costo”, che per alcuni cluster di imprese vede una percentuale di occupazione part-time al 50% ed anche più, si traduce anche in aziende lontane da investimenti ed innovazioni e come tali fragili e a bassa produttività.

Il ddl, a prima firma **Susanna Camusso**, che abbiamo depositato al Senato e che oggi presentiamo è finalizzato a dare risposte per evitare che il part-time involontario resti strumento di precarietà e sfruttamento.

Questi i punti salienti

1) Si garantisce il tempo “di vita” da dedicare al lavoro di cura e ad altri impegni

Bisogna limitare la possibilità di ricorso al lavoro supplementare (estensione dalle ore previste contrattualmente fino alle 40 previste a tempo pieno) e a quello straordinario (ore che eccedono le 40 ore) così come la ricollocazione dell'orario di lavoro pattuito in orari diversi a discrezione del datore di lavoro come avviene con le clausole elastiche.

La nostra proposta disciplina e limita la possibilità di ricorso al supplementare e allo straordinario e elimina le clausole elastiche. Quindi se sei stata assunta dalle 8 alle 12 e vuoi fare quell'orario, e solo quello, puoi farlo (altrimenti il lavoro invade la tua vita per tutte le ore in cui devi essere potenzialmente disponibile, ma poi sei pagata solo per quelle che fai).

2) Si rende possibile passare dal part-time al tempo pieno e viceversa, al mutare delle proprie condizioni esistenziali

La nostra proposta evita che il “part-time” sia per ampie fasce di soggetti (tipicamente donne lavoratrici di non alta qualifica) una sorta di condanna, una soluzione obbligata. Il tema principale è l'uscita dal part-time involontario. Proponiamo un diritto del lavoratore part-time al completamento dell'orario di lavoro se il datore ha bisogno di nuove assunzioni. Anche se il suo rapporto di lavoro è cessato nei 6 mesi precedenti.

Con sanzione del datore di lavoro che non rispetti questo diritto di precedenza/prelazione.

3) Si evita l'utilizzo dei contratti "part-time" come canale di illegalità, oltre che di sfruttamento.

Il tema è quello del "lavoro grigio": si stipula un "regolare" contratto a tempo parziale, poniamo, di quattro ore giornaliere del tutto legittimo come tariffe e contribuzione. Ma, in realtà, il lavoratore presta l'opera non solo per le quattro ore della mattina, previste dal contratto, ma anche per le quattro ore del pomeriggio non denunciate (e quindi "nere"). Talvolta le quattro ore "nere" sono, comunque, pagate, per cui l'evasione è (solo) contributiva e fiscale, ma molto spesso, non sono pagate affatto, il che significa che il lavoratore alla fine riceve un sotto-salario del 50%. E' molto insidioso perché grazie alla parte bianca del lavoro puoi garantirti facilmente anche la parte nera.

Proponiamo che sia punito come lo è l'occultamento di lavoro.

Ma bisogna anche creare un interesse del lavoratore a denunciarlo. Se si dimostra in giudizio che si è lavorato il 20% in più rispetto a quanto previsto contrattualmente (senza che sia lavoro supplementare) il contratto part-time viene trasformato in lavoro a tempo pieno fin dall'inizio (molto costoso per il datore di lavoro e interessante per il lavoratore quindi con grande potere di deterrenza).

4) Si valorizza la contrattazione collettiva

Viene in particolare affidato ai contratti collettivi la definizione di criteri e modalità al lavoratore o alla lavoratrice che lo desideri del consolidamento nel proprio orario di lavoro del tempo supplementare svolto in modo sistematico.

5) Si garantisce che lavorare part-time non incida negativamente sul requisito delle annualità di lavoro necessarie per ricevere la pensione

Lo facciamo proporzionando il minimo contributivo al tempo di lavoro. Se lavoro con un part time al 50% il minimo contributivo necessario perché sia riconosciuta l'annualità ai fini del diritto alla pensione viene ridotto anch'esso alla metà.