

Corso Schemi orari Flessibili: Produttività e Equità

Testo Video 3

Riscopriamo il Part Time

Il part time, come noto, è un rapporto di lavoro caratterizzato da un orario ridotto rispetto a quello previsto dal contratto a tempo pieno, e a cui corrisponde una retribuzione ridotta in proporzione alle ore di lavoro effettivamente svolte. A prescindere dalla entità della riduzione, il lavoratore in part time ha gli stessi diritti dei lavoratori a tempo pieno.

Nel nostro paese questa forma contrattuale si è diffusa negli anni '80 con una legge ad hoc che lo ha istituito. L'obiettivo era quello di facilitare le donne che stavano entrando massicciamente nel mercato del lavoro, regolando una modalità di lavoro ridotta che potesse consentire loro di mantenere le responsabilità della cura dei figli e della casa. Fin dall'inizio si è diffuso soprattutto in ambito pubblico.

Anche per questa ragione il part time ha assunto nel corso del tempo una serie di connotazioni negative in relazione alla sua inefficienza, al costo che comporta per l'impresa e ai rischi di marginalità professionale e lavorativa per le persone. Insomma, ha assunto una "cattiva fama", tanto che l'applicazione nelle aziende è di solito soggetta a limiti.

Ma quali sono le connotazioni negative. 1. In primo luogo, si tratta di un contratto di lavoro fortemente genderizzato, proprio per le motivazioni che sono state alla base del suo sviluppo. Basti pensare che nel 2019 più di un terzo delle donne occupate lavorava part time, contro solo il 9% dei lavoratori uomini. E questo lo rende una modalità di lavoro per sostenere la conciliazione vita lavoro. 2. La seconda caratteristica che viene spesso attribuita al part time come già anticipato è l'improduttività. Gestire lavoratori, più spesso lavoratrici in part-time significa per l'azienda spesso registrare un aggravio di costi, dovuti ad esempio alla necessità di attivare il lavoro straordinario per sopperire alla inadeguata presenza di lavoratori nei momenti di maggiore flusso di lavoro. 3. Terzo, di conseguenza il part time ha assunto una connotazione stigmatizzante anche da parte dei lavoratori e soprattutto dalle lavoratrici. Lavorare part-time viene considerata una scelta legata alla non volontà o possibilità di impegnarsi seriamente nel lavoro e di assumere responsabilità e quindi tende ad associarsi a posizioni che non hanno	La “cattiva fama” del part time 1. Il part time è adatto alle donne 2. Il part time è costoso e improduttivo 3. Il part time è per chi non vuole fare carriera
--	---

prospettive di carriera. Considerando che sono prevalentemente le donne a lavorare part-time questo ha alimentato fenomeni di dequalificazione e di segregazione occupazionale.

4. Quarto, proprio per queste caratteristiche il part time tende ad essere rigido e limitato nella sua applicazione. Le aziende spesso prevedono dei limiti nel numero di contratti part time stipulabili e definiscono priorità di accesso che sono in misura prevalente legate a motivazioni di cura o di carattere sanitario e sociale, ma non di carattere produttivo.

5. Infine, l'involontarietà. Il part time è sempre più frequentemente involontario. Nel corso degli ultimi anni, infatti, con la crisi economica è cresciuta la quota di part time definito involontario, e ha coinvolto anche gli uomini. Si tratta di contratti di lavoro a orario ridotto imposti dall'azienda e non voluti dal lavoratore, funzionale solo a ridurre i costi generali del lavoro.

Eppure, il part time merita di essere rivalutato, perché a dispetto della cattiva fama che si è costruito negli anni, il contratto di lavoro part time è uno schema orario che prevede un'ampia flessibilità, ad esempio:

4. Bisogna mettere un limite ai contratti part time in azienda

5. Troppo spesso il part time è involontario

Il part time è un contratto di lavoro che può sostenere la flessibilità e la produttività aziendale

– nel monte ore: il part time può essere al 50, 60 ma anche all'80% del lavoro a tempo pieno – è flessibile anche nella collocazione lavorativa tanto che è possibile un part time verticale (meno giorni di lavoro ma con il tempo lungo), orizzontale (tutti i giorni lavorativi con meno ore), concentrato, misto, multi-periodale, annuale, pluriennale, ecc. (in cui la riduzione dell'orario di lavoro si può concentrare o spalmare in modo diverso su periodi più lunghi).	Flessibile nella definizione del monte ore Flessibile nella collocazione delle ore nella giornata, nella settimana e nell'anno
Tale flessibilità lo rende adattabile a contesti organizzativi e produttivi molto differenziati tra loro. Attualmente si registra un grande uso nel settore della distribuzione a livello generalizzato e fortemente produttivo ma viste le caratteristiche di flessibilità e adattabilità può essere utilizzato anche in contesti manifatturieri, e ci sono casi molto positivi di adozione di schemi di part time in aziende di produzione industriale. Ed è proprio su questi aspetti che bisognerebbe puntare l'attenzione, per rivalutare questa forma contrattuale e mostrarne le potenzialità nel favorire incrementi di produttività e migliorare la gestione del tempo di lavoro e di vita anche fuori dall'azienda da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.	Flessibile nell'adattarsi a diversi settori e contesti lavorativi Il contratto di part time è produttivo

Ma quando un part time è produttivo? – è uno schema di orario di lavoro organizzativo, ossia non è costruito sulla base di una esigenza individuale ma risponde alle esigenze dell'organizzazione nel suo complesso; – prevede sempre un set differenziato di schemi orari ridotti, costruiti e collocati per rispondere ai picchi e ai flessi di produzione e per dare ai lavoratori e alle lavoratrici un set ampio di opzioni adattabili alle loro esigenze individuali; – prevede sempre un margine più o meno ampio di autonomia da parte delle persone che devono poter esprimere una scelta nel collocarsi in base alle proprie esigenze; – se ben costruito non prevede grandi limiti alla sua applicazione, fino a poter essere adottato da tutti i dipendenti. Potrà prevedere, dei parametri/vincoli specifici, ad esempio un numero massimo di persone per tipo di schema orario, ma ciò non pregiudica la sua applicazione diffusa; – se è produttivo può prevedere delle maggiorazioni in termini economici, o altra forma di premialità in funzione dell'eventuale maggiore onere che comporta lavorare in corrispondenza dei picchi di	Quando risponde alle esigenze di produzione Quando prevede un set differenziato di schemi orari ridotti Quando le persone possono scegliere la collocazione oraria Quando può essere adottato anche da tutti i lavoratori Può prevedere delle maggiorazioni in virtù della sua produttività
---	--

lavoro. La premialità, del resto, ne conferma la «produttività» dello schema; – infine, non è pensato e quindi non è accessibile solo dalle donne.	Quando non è pensato solo per le donne
---	---