

**Fondazione Agnelli Quaderno 3/1977**

**MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO**



**CENSIS**

**ipotesi di intervento sulla durata  
e distribuzione del tempo di lavoro**

*La Fondazione Giovanni Agnelli intende favorire un approccio innovativo alla ricerca, che superi il momento puramente analitico/descrittivo e di "denuncia", per assumere contenuti direttamente propositivi, utili a fornire stimoli e suggerimenti non solo al dibattito culturale ma anche a chi ha responsabilità operative.*

*La collana dei "quaderni" è uno degli strumenti con cui si intende favorire il dibattito e fornire agli operatori un contributo di informazione e di stimolo.*

*Vi trovano spazio ricerche, saggi, estratti di volumi più ampi, resoconti di convegni, relazioni, suggerimenti di intervento operativo, proposte sperimentali.*

*I "quaderni" vogliono essere, cioè, oltre che un canale di divulgazione, uno strumento di lavoro per seminari, incontri, convegni.*

*Le opinioni espresse non riflettono necessariamente quelle della Fondazione ed impegnano, naturalmente, solo gli autori.*

## CENSIS

### **Ipotesi di intervento sulla durata e distribuzione del tempo di lavoro.**



**Fondazione  
Giovanni Agnelli**

## SOMMARIO

Introduzione	pag. 3
1. Le società industriali avanzate e una diversa distribuzione degli orari di lavoro, compatibile con gli orientamenti individuali	6
2. Il caso dell'occupazione femminile	7
3. I vantaggi della modularizzazione della partecipazione al lavoro	8
4. Personalizzazione delle quote di partecipazione al lavoro e miglioramento del clima in azienda	9
5. La predisposizione di interventi legislativi volti a promuovere una partecipazione generalizzata e modularizzata al lavoro	10
6. Elementi per una regolamentazione del <i>part-time</i> : Il <i>part-time</i> come contributo a una maggiore occupazione	11
7. I requisiti del <i>part-time</i> "istituzionale"	12
8. Necessità di un sistema di incentivi al <i>part-time</i>	13
9. Gli effetti positivi del <i>part-time</i>	14

## INTRODUZIONE

1. Non v'è dubbio che le condizioni attuali di funzionamento del mercato del lavoro riflettono una situazione di rigidità che tende gradualmente a divenire insostenibile:

– per la cumulazione degli effetti dei diversi strumenti di garanzia predisposti dalle normative vigenti e in particolare per l'uso della Cassa Integrazione come semplice strumento di sostegno del reddito monetario e non come agenzia per la mobilità della manodopera;

– per la contraddizione tra l'anelasticità e la burocraticità che caratterizzano le modalità d'impiego del lavoro da parte degli utilizzatori e le spinte verso una maggiore personalizzazione della propria offerta lavorativa che caratterizzano i soggetti offerenti sul mercato;

– per la divaricazione sempre più accentuata – di regime, di tutela, di atteggiamento verso il lavoro – tra le componenti ufficiali del mercato e quelle componenti non istituzionali vieppiù crescenti, le quali si riconducono essenzialmente all'offerta giovanile, femminile e alla realtà della plurioccupazione;

– per le pressioni indotte da queste situazioni sulla spesa pubblica, il cui uso indiscriminato in funzione di ammortizzatore delle potenziali situazioni di conflitto (vedi sussidio di disoccupazione e indennità di C.I.) finisce per generare vere e proprie discriminazioni a favore di certe fasce lavorative e a danno di altre.

2. Se su queste valutazioni non è difficile trovare generalità di consensi, resta il fatto che l'attuazione di misure idonee a realizzare un livello fisiologico di mobilità lavorativa si scontra contro la moltitudine delle resistenze corporative fino a giungere alle situazioni paradossali di taluni settori del pubblico impiego.

Il dibattito in corso sull'argomento ha già evidenziato l'opportunità di nuovi strumenti e istituti, di volta in volta o congiuntamente fra loro indicando:

– un drastico ridimensionamento dell'istituto dell'anzianità (scatti e indennità di quiescenza);

– un idoneo utilizzo della formazione professionale come strumento di riqualificazione;

- il ricorso ad agenzie regionali, con la partecipazione delle parti sociali, per il controllo della mobilità del lavoro;
- l'introduzione di istituti di modularizzazione delle prestazioni lavorative (*part-time* e lavoro temporaneo);
- l'adozione di specifiche misure intese a trasferire sull'erario pubblico una parte dei costi indotti dalla mobilità (indennità di sistemazione, sussidio casa, ecc.);
- l'adozione di forme di incentivazione all'ingresso dei giovani e delle donne nel mondo del lavoro;
- la revisione di istituti cerniera nel rapporto tra formazione e lavoro (per es. l'apprendistato).

3. Con gli studi presentati in questa serie di Quaderni il CENSIS, in collaborazione e con il concorso della FONDAZIONE AGNELLI, si è proposto un duplice scopo:

- da un lato, di riassumere le caratteristiche quantitative e qualitative del mercato del lavoro nel nostro Paese quali emergono dalle più recenti ricerche sulla materia;
- dall'altro lato, di contribuire a far compiere al dibattito un passo in avanti rispetto allo stadio dell'analisi-denuncia e dell'individuazione-problema, pervenendo alla formulazione di ipotesi-proposte d'intervento.

Assumendo il rischio e l'onere di formulare un pacchetto sostanzioso di proposte su un vasto arco di temi concernenti la mobilità del lavoro, il CENSIS intende in primo luogo stimolare e aprire la strada a quei processi d'innovazione culturale su questa complessa materia, in carenza dei quali sembra difficile immaginare una prospettiva di evoluzione positiva quand'anche fossero allentati gli attuali vincoli della situazione sociale ed economica del Paese.

*Peraltro ambizione confessata degli Istituti promotori e realizzatori degli studi ivi presentati è di provocare il confronto e il dibattito fra tutti i soggetti che hanno responsabilità politiche nella gestione del mercato del lavoro - le amministrazioni pubbliche, i sindacati, le rappresentanze imprenditoriali - non tanto per ottenerne adesione e consenso, ma nella consapevolezza che solo una dialettica orientata in senso innovativo può aiutare a superare gli scogli della polemica sterile e dell'inazione deteriore.*

Conseguentemente a tale impostazione – sulla base di una ANALISI-RIEPILOGO sul funzionamento e i caratteri del mercato di lavoro in cui sono nucleati i punti suscettibili di intervento (Quaderno n. 5) – la ricerca si articola in una serie di progetti autonomi anche se coerenti fra loro, i quali individuano modalità realizzative rispetto alle ipotesi seguenti:

- revisione delle politiche di avviamento al lavoro e di garanzia economica per i disoccupati;
- nuovo trattamento dell'anzianità di lavoro;
- interventi sulla durata e distribuzione del tempo di lavoro;
- linee di intervento diretto a sostegno della mobilità del lavoro;
- linee di approccio a un'ipotesi di salario familiare.

Giova ribadire che le proposte elaborate, per assumere validità operative, scontano un processo di mediazione, che *non* è compito degli istituti di ricerca compiere, rispetto alle pur indispensabili esigenze di gradualità e di compatibilità, mentre esso viene affidato al concorso delle forze sociali e politiche. Analogamente si renderanno necessarie opportune verifiche in termini di costi.

*Ove la ricerca potesse giungere ad attivare il più largo e auspicato dibattito, questo sarà il segno migliore del successo dell'operazione culturale lanciata da FONDAZIONE AGNELLI e CENSIS con questa iniziativa e sarà valida premessa al recupero di un fecondo rapporto tra la cultura sociale e la vitalità presente, ancorché non pienamente valorizzata, nella realtà del Paese.*

## 1. Le società industriali avanzate e una diversa distribuzione degli orari di lavoro, compatibile con gli orientamenti individuali.

In maniera generale, *le aspirazioni relative alla prestazione* di lavoro non sembrano riguardare oggi una *diminuzione* dei tempi di lavoro, quanto piuttosto una loro *diversa distribuzione*, tale, cioè, da introdurre un margine più ampio di *orientamento individuale* e di *compatibilità* nella complessa mobilità tra i diversi ruoli di professionalità, di formazione, di relazione (interpersonale, familiare e di gruppo), di consumo e di ricreazione che caratterizzano il comportamento dei membri di una società industriale avanzata.

L'alternativa tra un supplemento di redditi ed un supplemento di tempo libero sembra, così, più che mai in tempi di crisi, risolversi *ancora* per larghi strati di popolazione a favore di motivazioni verso la realizzazione ottimale di un consolidamento economico, non ancora raggiunto o comunque sottoposto a continue minacce di ordine congiunturale.

Agli elementi di rigidità e di compartimentazione che caratterizzano il principio di razionalizzazione come logica di sviluppo di una società industriale ancora dominante, si contrappongono allora elementi di *flessibilità* e di *modularizzazione* nella conformazione dei tempi e della natura stessa della prestazione di lavoro che tendono al recupero:

- di spazi di libertà di scelta individuale;
- di una maggiore armonizzazione delle esigenze produttive ai bisogni della persona;
- e, non ultimo, di una soddisfazione ed identificazione al lavoro dispersa nella funzione puramente strumentale e garantista che il lavoro, e certo lavoro, assume in funzione dell'alto livello di divisione tecnologica e sociale e della pressione ancora relativamente importante dei bisogni primari.

La spinta, in particolare, ad una *maggiore flessibilità nei tempi di lavoro* è tanto più rilevante qualora venga adottato uno schema di riferimento di più ampia portata che non la singola unità quotidiana di lavoro.

La libertà di scelta individuale nella distribuzione dei tempi di lavoro, deve, cioè, riguardare non solo la giornata, ma la settimana, il mese e l'anno lavorativo, fino ad inglobare *l'intero arco di attività professionale* che ogni singola persona può esercitare nel corso della sua esistenza.

## 2. Il caso dell'occupazione femminile.

Esemplifichiamo questo schema di riferimento con una considerazione che riguarda l'occupazione femminile. Se attraverso una lettura "in spaccato" del mercato del lavoro risulta che la manodopera femminile rappresenta meno di 1/3 delle forze di lavoro occupate, ciò non significa necessariamente che solo 1/3 delle donne rispetto agli uomini abbia lavorato nel corso della propria esistenza.

Il numero delle donne che, nel corso della loro esistenza, ha prestato attività lavorativa è certamente superiore e la loro consistenza sfugge ad una rilevazione abituale delle forze di lavoro poiché l'universo preso in considerazione presenta una variabile fissa e costante, quale è quella delle donne appartenenti alla fascia d'età dai 20 ai 35 anni, esposta ad elevato rischio di esclusione parziale o temporanea dal mercato di lavoro per situazione di maternità e di assorbimento familiare.

Una verifica indiretta di quanto affermiamo si può ricavare dai dati INPS, elaborati dall'ISTAT, relativi alle pensioni di vecchiaia e anzianità.

Se infatti attualmente la percentuale delle donne in attività lavorativa non supera il 28% del totale dei lavoratori, dai dati dell'INPS risulta che ben il 47,8% dei titolari di pensioni di anzianità e di vecchiaia, derivanti da rapporto di lavoro, è di sesso femminile. Questa percentuale è addirittura superiore a quella dei maschi e raggiunge il 51,3% nel caso di pensioni di invalidità, ciò che costituisce una ulteriore verifica del nostro assunto, dal momento che i requisiti di anzianità assicurativa sono in questo caso inferiori a quelli della vecchiaia.

L'adozione, quindi, di un criterio di rilevazione dei tempi di lavoro, rapportato all'intero arco dell'esistenza individuale, allarga notevolmente il campo delle motivazioni nel rapporto persona-attività professionale, in funzione della varianza delle aspirazioni e dei comportamenti che comporta l'introduzione del riferimento di *ciclo individuale-esistenziale* di attività professionale.

### 3. I vantaggi della modularizzazione della partecipazione al lavoro.

Ne consegue direttamente un aumento sensibile del numero e della natura delle rigidità che è necessario superare se si vuole meglio adeguare l'organizzazione produttiva alle aspirazioni individuali.

Queste rigidità da superare possono allora riguardare, semplificando:

a) *il lavoro giornaliero*, con l'adozione di alternanze tra fasce "mobili" e fasce "fisse" di presenza, tra orario pieno e spezzoni di lavoro;

b) *il lavoro settimanale*, con una gamma di soluzioni che possono andare dalla massima concentrazione di ore nel minimo di giorni possibile, alla minima concentrazione di ore disperse nel massimo possibile dei giorni lavorativi;

c) *il lavoro annuale*, con proposte che possono andare dalla definizione di cicli stagionali compatibili con i tempi di altre strutture, come ad esempio quelle scolastiche e formative, al semplice scaglionamento delle ferie;

d) *il lavoro nel corso dell'esistenza*, con meccanismi di mobilità che permettano l'entrata e l'uscita dalle strutture produttive, rendendo compatibile il raggiungimento di un *budget* complessivo minimale programmato di anni lavorativi con altri momenti esistenziali essenziali quali la formazione, la vita di relazione, la famiglia, il tempo libero, il riposo.

La spinta verso il superamento di queste rigidità, appena accennate, è confortata da fattori specifici che oggi agiscono nel sistema sociale:

– l'aumento costante del livello di istruzione e di consapevolezza della popolazione che esige comportamenti rilevanti più dall'autodeterminazione che dalla standardizzazione e dalla subalternità del rapporto di lavoro;

– l'esigenza crescente di introdurre programmi formativi, di tipo professionale e non, come parte integrante dell'attività professionale per realizzare un maggiore potenziale di mobilità che sia consono all'intensità delle trasformazioni del sistema produttivo;

– l'espansione del settore dei servizi e l'agibilità che esso offre a modelli innovativi di organizzazione del lavoro fondati su di una maggiore autonomia e intercambiabilità delle funzioni e tali da permettere, attraverso una differenziazione degli orari, opportunità di utenza pubblica e di consumo più adeguate all'insieme della popolazione;

– i livelli intensi di concentrazione di popolazione raggiunti, che stanno

rapidamente portando all'obsolescenza dell'insieme delle opportunità del sistema urbano, se non si agisce su di una migliore distribuzione dei tempi di lavoro, di trasporto, di consumo e di utenza dei servizi e delle strutture pubbliche;

- il preoccupante grado di assenteismo, manifesto e no, che si registra nel nostro paese, cui va aggiunta la riduzione della significatività del lavoro ad elementi esclusivamente strumentali e garantisti, che crea una frattura con gli altri tempi della vita sociale;

- l'aumento e l'intreccio sempre più complesso di sollecitazioni e di responsabilità in altri ambiti sociali che vanno dal ritorno ad alcuni valori primari (natura, famiglia, distensione, vita di relazione) all'ampliamento obiettivo delle opportunità di partecipazione alla vita sociale (associazionismo, partecipazione politica, ritorno alla socializzazione in età matura, turismo culturale).

La connessione tra ognuna di queste istanze a favore di forme di flessibilità e di modularizzazione dell'attività lavorativa ed il tema specifico della promozione dell'occupazione, in specie femminile e giovanile, è palese ed immediata.

#### 4. Personalizzazione delle quote di partecipazione al lavoro e miglioramento del clima in azienda.

Una diversa concezione del rapporto persona-prestazione di lavoro, da attuarsi concretamente attraverso una distribuzione più modulare dei tempi di lavoro, può costituire un'importante leva di decongestionamento e di più costruttiva canalizzazione delle tensioni che caratterizzano oggi il mondo del lavoro.

Sia che si concepisca il lavoro nella sua funzione strumentale e garantista, che deriva dall'applicazione della categoria di "necessità" alla produzione economica; sia che se ne vogliano, al contrario, recuperare e rivitalizzare gli elementi di identificazione, e quindi di soddisfazione al lavoro, l'esigenza di una individuazione di un budget complessivo di attività professionale da esplicare nel corso dell'esistenza, secondo modalità, tempi e natura conformi alle proprie esigenze, ne esce notevolmente rafforzata.

La categoria di "necessità" vedrebbe attenuarsi il suo potenziale di produttore di alienazione, attraverso la personalizzazione delle quote di partecipazione, atta a favorire l'identificazione e l'aderenza dei singoli soggetti della comunità al processo evolutivo della società.

di Paolo  
della  
sistema di  
rispetto  
(parte di  
non si  
può tornare  
A. V.  
ad associare  
del lavoro  
suggerisce

questo  
→ non  
aveva  
il fine  
ma può  
essere  
la sua  
protezione

di c.  
L'idea  
di identificazione  
con  
all...-...-...  
soggetti  
in effetti  
il  
lavoro  
Visto  
(L'idea di partecipazione)

HEGELIANO  
D. STALE

(Pre-Mazzini)

Necessità non è infatti forzosamente alienazione, se accompagnata da programmazione individuale e collettiva e consapevolezza.

D'altra parte, il recupero di elementi di *soddisfazione al lavoro* è certamente più agibile sulla strada della configurazione individuale e flessibile dei tempi di lavoro, che non su quella delle rigidità imposte dalla razionalizzazione del sistema industriale.

Vi è un ultimo elemento non trascurabile sul quale è necessario riflettere: la reintroduzione e la valorizzazione dei *rapporti interpersonali* all'interno delle strutture produttive, sia che si tratti (come nel lavoro industriale) di nuovi modelli di organizzazione del lavoro e di formazione delle decisioni, sia che si tratti (come nel terziario) di attività professionali in costante aumento, il cui contenuto medesimo è costituito dalla comunicazione e dalla relazione interindividuale; senza contare, poi, che, indipendentemente dalle modalità dell'organizzazione e dai contenuti specifici, il luogo stesso del lavoro è necessariamente ambito di cui si rinsaldano, nascono e si intrecciano continuamente rapporti interpersonali e come tale, in gran parte dei casi, costituisce già una risposta per gruppi sociali rimasti a margine della vita sociale.

##### **5. La predisposizione di interventi legislativi volti a promuovere una partecipazione generalizzata e modularizzata al lavoro.**

In conclusione e sulla base del contesto tracciato, sembra che sia compito specifico della politica sociale promuovere un diverso approccio sul tema dell'occupazione destinato, nel lungo termine, a modificare il rapporto persona-prestazione di lavoro nel senso della predisposizione di opportunità tendenti a garantire una *partecipazione generalizzata*, al processo produttivo *nelle forme, nei tempi e nella natura* che maggiormente si addicono alle esigenze dei singoli individui lungo l'arco della loro esistenza.

Di conseguenza sarebbero auspicabili ed in armonia con l'obiettivo generale proposto:

- interventi legislativi destinati ad istituzionalizzare ogni forma di modularizzazione della prestazione di lavoro;
- interventi legislativi destinati a predisporre meccanismi di "entrata" e di "uscita" dal mercato del lavoro privato e pubblico, indipendentemente dall'età e dal sesso;
- generalizzazione, nei limiti delle compatibilità, della flessibilità del-

l'orario di lavoro sia per i prestatori di lavoro, sia per l'utenza dei servizi pubblici e delle strutture di commercio.

In questa prospettiva nelle pagine che seguono viene articolata un'ipotesi di intervento legislativo relativamente a una regolamentazione del *part-time*.

Nella stessa ottica deve comunque leggersi la proposta di una agenzia di lavoro temporaneo sviluppata nella parte di questa ricerca dedicata all'esame di ipotesi di revisione delle politiche di avviamento al lavoro (Quaderno n. 1).

## **6. Elementi per una regolamentazione del "part-time": il "part-time" come contributo a una maggiore occupazione.**

Le richiamate considerazioni e preoccupazioni, assieme a valutazioni di esperienze evolutive analoghe maturate o *in fieri* in contesti simili, inducono a richiamare l'attenzione sulle potenzialità di interventi congiunturali promozionali alla diffusione di rapporti di lavoro *part-time*.

Tali particolari rapporti, se sono caratteristici di momenti di piena occupazione – poiché consentono la stabile acquisizione di forza-lavoro altrimenti non disponibile ed in quanto possono costituire idoneo complemento per la formazione permanente –, sono anche idonei a concretizzare apprezzabili *forme di intervento contingente* in contesti, quale l'attuale italiano, caratterizzati da una caduta dei livelli occupazionali (che sempre si appalesa in maniera più rilevante nei settori del lavoro femminile e giovanile) e da gravi disfunzioni nei servizi sociali.

In effetti, oltre a favorire l'appagamento di *esigenze di reddito familiare*, tali rapporti di lavoro consentono *l'utilizzazione*, seppure non piena, di *forza-lavoro disponibile* (non solo donne e giovani, ma anche anziani ed handicappati) e, per tale via, anche *l'eliminazione (o il contenimento) degli effetti* – destinati ad evidenziarsi sul piano politico generale – *derivanti dalla impossibilità di accesso al mercato del lavoro*.

Il *part-time*, opportunamente strutturato e disciplinato, non dovrebbe peraltro mai costituire di per sé ostacolo all'accesso al lavoro a tempo pieno, da rendere invece potenzialmente sempre possibile al venir meno delle contingenti propensioni o motivazioni al rapporto ridotto (siano esse soggettive o legate al contesto esterno complementare).

## 7. I requisiti del "part-time istituzionale".

In particolare, nell'ottica <sup>(PESS!)</sup> indicata e fermo restando che nei confronti dei rapporti di lavoro *part-time* deve trovare applicazione la normativa legislativa e contrattuale relativa ai normali rapporti, con gli adattamenti necessari collegati alla minore ampiezza della prestazione di lavoro, va sottolineata l'esigenza di garantire taluni *profili nei rapporti a tempo parziale*:

a) *volontarietà*, per differenziare dai normali rapporti di lavoro assoggettati a riduzione di orario;

b) *regolarità*, per escludere l'area del lavoro occasionale ed evitare sia potenziali comportamenti antisindacali dei datori di lavoro, sia la possibile concorrenza tra lavoratori *part-time* e lavoratori occupati a tempo pieno;

c) *collocamento*, da attuare mediante apposite liste speciali, in modo da conferire chiarezza all'offerta di lavoro;

d) *spessore dell'impegno*, da definire comunque in un numero *minimo di ore* predeterminato su base settimanale o mensile e *da articolare* in concreto possibilmente anche *in modo flessibile*, ove ciò sia consentito dal tipo di lavoro (esempio: terziario, lavori industriali ripetitivi, ecc.). Ciò consentirebbe, oltre l'incremento del reddito familiare, anche la conciliazione dell'attività di lavoro con lo svolgimento dei compiti familiari della donna, appagando aspettative tipiche di una fascia ben determinata della forza-lavoro femminile;

e) *retribuzione*, che deve essere maggiorata rispetto alla retribuzione oraria dei similari rapporti a tempo pieno, non solo per la maggiore redditività del lavoro *part-time*, ma anche, e correlativamente, per esigenze di rispetto sostanziale del principio costituzionale della parità salariale; (Come in 1980? Da un'ora o completa?)

f) *dimensioni generali*: occorre predeterminare, meglio se per il tramite della contrattazione aziendale (sede idonea per la soddisfazione di esigenze particolari) il rapporto percentuale "consentito" tra i rapporti part-time e i rapporti a tempo pieno di cui sia titolare lo stesso datore di lavoro. Inoltre, dovrebbe essere stabilito un titolo di priorità a favore dei lavoratori *part-time nelle assunzioni a tempo pieno* presso lo stesso datore di lavoro, come pure un titolo di priorità per i lavoratori a tempo pieno che intendono trasformare il loro rapporto in ipotesi di richiesta di lavoro *part-time* da parte del loro datore di lavoro. Ciò, oltre che al

fine di favorire il superamento delle naturali resistenze dei sindacati dei lavoratori (timorosi di effetti negativi sul settore del lavoro a tempo pieno collegati ad una eccessiva diffusione del part-time), tende soprattutto allo scopo di evitare la costituzione di una stabile area di inferiorità e marginalizzazione.

## 8. Necessità di un sistema di incentivi al "part-time".

*perché pensabile con la contributiva?*

Nell'attuale congiuntura la promozione di un rapido e corretto sviluppo del *part-time* non può avvenire se non attraverso la predisposizione di un sistema di incentivi:

- idoneo a provocare il consenso dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- finalizzato alla crescita dei livelli di occupazione e di produttività; (PAROLE)
- tale da costituire remora all'uso patologico dell'istituto.

In tale quadro ai lavoratori dovrebbe essere garantita, in ipotesi di passaggio al lavoro a tempo pieno, la valutazione dell'anzianità di lavoro a *part-time*, non solo ai fini della determinazione dell'ammontare dell'indennità di fine rapporto e degli aumenti biennali (ove tali istituti debbano permanere), ma soprattutto ai fini pensionistici. A tale ultimo riguardo, nessun ostacolo deriva dal vigente sistema, basato – come è noto – sull'anzianità contributiva,<sup>1</sup> valutata a prescindere dalla entità della contribuzione (rilevante indirettamente solo negli ultimi anni di lavoro). GIUSTO

Correlativamente, sarebbe opportuna una fiscalizzazione articolata degli oneri sociali per i rapporti di lavoro *part-time* che impegnino lavoratrici o giovani, finalizzata – oltre che alla riduzione del costo del lavoro per l'imprenditore – anche alla crescita di settori particolarmente rilevanti (esempio: settore industriale, lavoro manuale, aree depresse). D'altra (OLFONATA SANDA'S)

*"finalizzato in base" per cui si adduce il pretesto di "giovane"*

<sup>1</sup> È necessario tuttavia sottolineare le incongruenze cui conduce l'attuale sistema pensionistico parametrato sulla solamente anzianità contributiva. Su questo argomento e sulla necessità di giungere a modifiche che tengano conto non solo dell'anzianità contributiva, ma anche dell'entità contributiva si veda il "Quaderno n. 4".

parte, una indiretta fiscalizzazione può ritenersi già operante per il lavoro *part-time*, se si considera che talune prestazioni previdenziali (esempio: assistenza sanitaria) spettano attualmente in misura piena anche in presenza di contribuzioni "parziali".

Ovviamente, va rammentata l'esigenza di modificare la normativa in vigore al fine di consentire l'instaurazione di rapporti di lavoro *part-time nel settore pubblico* e di disporre la relativa disciplina.

### 9. Gli effetti positivi del "part-time".

Sembra opportuno sottolineare i principali effetti positivi suscettibili di essere indotti da una maggiore diffusione del lavoro *part-time*, oltre a quello principale, primario e certo, dimostrato anche da maturate esperienze straniere, di promozione dello sviluppo dell'occupazione femminile:

- limitazione del ricorso al *lavoro straordinario*, con utilità per le aziende in termini di redditività del lavoro e soddisfazione delle preoccupazioni sindacali in materia;
- possibilità di maggiore *utilizzazione degli impianti*;
- *recupero di capacità professionali*, che altrimenti resterebbero inutilizzate;
- compressione dei livelli di *assenteismo* che l'esperienza dimostra essere effetto di una maggiore "partecipazione" al lavoro, scaturente anche da rilevanti profili di "consenso" al rapporto o di "autogestione" del medesimo.

In particolare, sembra di poter ritenere che una intelligente e rilevante fiscalizzazione degli oneri sociali, estesa in modo coordinato anche al settore del *lavoro a domicilio* (nel quale minimamente già opera come effetto del sistema in atto per la determinazione della contribuzione, calcolata su retribuzioni convenzionali rapportate per difetto alle retribuzioni di fatto), potrebbe provocare l'attrazione (quanto meno) nell'area del *part-time* di buona parte dei rapporti di lavoro occulti che in tale settore notoriamente si sviluppano.

In effetti, per tale via sarebbe eliminata una delle cause del fenomeno del lavoro nero (evasione contributiva) e si potrebbero porre, per conseguenza, i presupposti per un parziale recupero dei costi della stessa fiscalizzazione (perseguibile mediante lo strumento fiscale). Potrebbe ulteriormente derivarne, per i lavoratori, un rimedio non indifferente all'attuale "precario previdenziale", peraltro superabile in modo pieno solo in un sistema di sicurezza sociale, l'unico idoneo ad incidere in via radicale su una delle motivazioni portanti del lavoro non istituzionale.



I risultati della ricerca "Mobilità e mercato del lavoro", di cui nel presente quaderno viene presentata la parte di proposte relative a *Ipotesi di intervento sulla durata e distribuzione del tempo di lavoro*, sono pubblicati in una serie di cinque Quaderni della Fondazione Giovanni Agnelli.

PARTE PROPOSITIVA:

Quaderno n. 1

*Ipotesi di revisione delle politiche di avviamento al lavoro e di garanzia economica per i disoccupati.*

Quaderno n. 2

*Ipotesi di un diverso regime dell'anzianità di lavoro.*

Quaderno n. 3

*Ipotesi di intervento sulla durata e distribuzione del tempo di lavoro.*

Quaderno n. 4

*Linee di intervento diretto a favore di una politica attiva della mobilità del lavoro.*

*Linee di approccio a un'ipotesi di salario familiare.*

PARTE DESCRITTIVA:

Quaderno n. 5

*I caratteri della partecipazione al lavoro nella società italiana.*



*Fondazione  
Giovanni Agnelli*

Via Ormea, 37 - 10125 TORINO  
Telef. (011) 65.86.66 - 65.87.65



**Fondazione  
Giovanni Agnelli**

11787

Q3