



L'Ufficio delle ricerche economiche ha ultimato recentemente l'importante studio sul lavoro a tempo parziale, curato da Tarcisio Cima. I media hanno giustamente riservato ampio spazio a questa ricerca i cui risultati sono contenuti in due volumi (rapporto integrale e rapporto di sintesi). Riportiamo qui sotto il riassunto fatto dall'autore della ricerca. Esso permette di inquadrare questa realtà emergente secondo il punto di vista del lavoratore, del datore di lavoro e del mercato del lavoro e fornisce inoltre le principali conclusioni della ricerca.

UCS

L'affermazione del lavoro a tempo parziale è uno dei cambiamenti più significativi che il mercato del lavoro in tutta l'area dei paesi industrializzati abbia vissuto nel corso degli ultimi 25 - 30 anni.

Quasi sconosciuto prima della 2.a guerra mondiale è infatti venuto assumendo ai nostri giorni proporzioni non più trascurabili e spesso ragguardevoli (anche se assai differenziate da paese a paese) ed ha rappresentato la componente più dinamica dell'evoluzione occupazionale sia durante la fase espansiva che nella congiuntura instabile dell'ultimo decennio; in stretta relazione con l'estensione delle attività nel settore dei servizi e con il progressivo inserimento delle donne nelle attività non agricole.

Un ruolo di primo piano nel processo evolutivo che il lavoro a tempo parziale ha svolto anche nell'economia della Svizzera dove, con degli effettivi valutabili nel 1985 in più di 600 mila unità, esso assume un'importanza proporzionale notevole (oltre il 15% dell'occupazione complessiva e circa 1/3 dell'occupazione femminile).

Il Ticino, con circa 15'000 unità nel 1985, si distingue dalla media nazionale per la più contenuta affermazione del fenomeno (circa il 10% dell'occupazione complessiva); una disparità che riguarda esclusivamente la manodopera femminile (in questo caso la proporzione è di circa 1/4), e si manifesta in gran parte nella categoria delle donne

coniugate, in stretta relazione con la loro minore propensione a svolgere un'attività extra-domestica in genere (tasso di attività). Ma il significato del lavoro a tempo parziale si esprime più compiutamente a livello qualitativo e strutturale: esso rappresenta infatti uno dei principali veicoli dell'intenso processo di ridefinizione e riorganizzazione del tempo di lavoro che ha delle profonde implicazioni non solo sul funzionamento del mercato del lavoro ma anche su molti altri aspetti della vita economica e sociale.

Funzionamento ed implicazioni che la presente ricerca si è proposta di studiare partendo da un'angolatura generale e teorica per poi dedicare un'attenzione più precisa, e possibilmente più concreta, alla realtà svizzera e ticinese (I.a parte) per definire con una verifica "sul terreno" per mezzo di un'indagine condotta presso i dipendenti dello Stato cantonale (II.a parte).

Il filo conduttore nella ricerca a tutti questi livelli consiste nell'individuazione di tre distinte prospettive secondo le quali il fenomeno del lavoro a tempo parziale può essere visto ed interpretato.

A. Dal punto di vista del lavoratore, per incominciare, il lavoro a tempo parziale rappresenta la possibilità di graduare e distribuire, in funzione delle possibilità e delle esigenze personali, il tempo dedicato all'attività remunerativa. Esso offre pertanto

l'opportunità di far valere le preferenze individuali nella scelta tra reddito e tempo libero. La sua attuazione in questo senso può indicare dei significativi mutamenti nel valore socialmente attribuito ai due termini della scelta.

Più concretamente il lavoro a tempo parziale consente di sfuggire, con l'adozione di soluzioni intermedie, alla drastica alternativa tra l'attività secondo lo standard del tempo pieno e l'assenza completa di occupazione, quindi di attenuare quelle rigidità economiche e sociali che in realtà spesso determinano per le diverse categorie di popolazione la scelta obbligata dell'uno o dell'altro estremo.

La migliore dimostrazione di questo ruolo è dato dal grande interesse per il lavoro a tempo parziale dimostrato dalle donne coniugate e madri di famiglia per le quali rappresenta la possibilità di combinare gli impegnativi compiti svolti nell'economia domestica ed in realazione con la cura dei figli, con la necessità di conseguire un reddito e/o il bisogno di realizzazione personale e di relazioni sociali attraverso l'esercizio di una professione.

Non meno significativa e densa di prospettive interessanti, anche se quantitativamente meno sviluppata nella realtà odierna, è la funzione del lavoro a tempo parziale quale modalità che consente un inserimento più graduale e flessibile dei giovani nel mercato del lavoro (attraverso la combinazione tra il lavoro e la formazione); rispettivamente una transizione più graduale e personalizzata dalla vita attiva al pensionamento, come pure per adeguare il tempo di lavoro individualmente prestato alle condizioni di salute ed al livello delle capacità lavorative individuali (persone invalide o portatrici di handicap).

B. Dal punto di vista del datore di lavoro e della gestione aziendale, l'impiego di personale a tempo parziale è uno strumento, fra i diversi altri, di flessibilità che permette di migliorare la razionalità e l'efficacia nell'utilizzazione della manodopera.

L'interesse degli imprenditori in questa direzione assume forme e significati diversi: dalla possibilità di adattare meglio la produzione alla domanda (evitando l'impiego di frazioni sovrabbondanti di forze lavorative) ed alle sue fluttuazioni (con la capacità di far fronte ai periodi di punta senza la necessità di commisurare gli effettivi agli stessi); all'opportunità di sfruttare pienamente le capacità produttive dell'azienda attraverso l'estensione del periodo di funzionamento e il suo svincolo dal periodo coperto dall'orario di lavoro

normale (in relazione con la tendenziale diminuzione di quest'ultimo).

Senza dimenticare che l'impiego a tempo parziale può essere uno strumento efficace per ovviare ad una scarsità - settoriale o generalizzata - di manodopera, attraverso la mobilitazione di frange di popolazione poco inclini a lavorare a tempo pieno. In generale poi sembra garantire un più elevato rendimento orario (in particolare per le attività ripetitive e quelle molto pesanti fisicamente o psichicamente) e complessivo (minori assenze ed interruzioni del lavoro).

C. Infine, nell'ottica più complessiva del funzionamento del mercato del lavoro e dei problemi occupazionali, l'impiego a tempo parziale rappresenta una soluzione che consente la ripartizione della stessa quantità di lavoro necessario e disponibile in un dato contesto economico, tra un numero maggiore di persone.

Una sua maggiore diffusione è dunque suscettibile di dare un contributo al riassorbimento della disoccupazione - quantomeno al suo contenimento - anche se in realtà l'effetto prevalente (anch'esso però di segno positivo) è spesso quello di aumentare i tassi di attività e l'offerta complessiva di lavoro attraverso il richiamo sul mercato del lavoro delle categorie di persone normalmente poco attive.

Con ogni evidenza i tre punti di vista attribuiscono al lavoro a tempo parziale dei significati diversi che possono facilmente confliggere fra di loro.

L'interesse del lavoratore per un tempo di lavoro "scelto" ed individualizzato può risultare incompatibile con le esigenze della gestione aziendale. La flessibilità voluta dall'imprenditore può essere pregiudizievole per la posizione e le condizioni di lavoro dei dipendenti, a maggior ragione se si accompagna alla ricerca di una manodopera meno costosa, meno protetta e più precaria. Infine il prevalere delle preoccupazioni occupazionali può condurre all'accrescimento della quota di lavoro a tempo parziale involontario di chi non riesce a trovare l'occupazione a tempo pieno auspicata.

Tuttavia la ricerca ha permesso di evidenziare che proprio per mezzo del lavoro a tempo parziale, e meglio che non attraverso altre cosiddette "nuove forme di lavoro", è possibile mediare queste esigenze potenzialmente contrapposte.

Infatti nella misura in cui sia volontariamente scelto e sia svolto nel quadro di un rapporto di lavoro stabile e regolare, esso consente di trovare un compromesso tra il bisogno di flessibilità del lavoratore e quello dell'imprenditore: nella stessa misura poi gli effetti occupazionali si possono concretizzare senza alcun conflitto.

Una funzione di mediazione sociale che il lavoro a tempo parziale svolge già nella realtà attuale, anche se in un contesto professionale poco qualificato, eccessivamente centrato sulla manodopera femminile e spesso in posizione di relativa marginalità. Un ruolo che in futuro potrà essere più incisivo e dare dei risultati qualitativamente migliori, nella misura in cui le soluzioni di compromesso più soddisfacenti saranno attivamente perseguite tramite l'intesa delle parti in causa e nell'interesse collettivo.

Le considerazioni propositive che concludono la ricerca vanno in questa direzione e possono essere riassunte nei seguenti postulati:

- è necessario moltiplicare, compatibilmente con le esigenze della gestione aziendale, le possibilità di lavoro a tempo parziale in tutti i campi di attività, così da ridurre il manifesto squilibrio attuale tra un'offerta sovrabbondante espressa dagli individui ed una domanda aziendale più scarsa e molto concentrata in poche professioni;

- è utile agevolare e stimolare ulteriormente l'offerta di lavoro a tempo parziale (in particolare le richieste volontarie di riduzione del rapporto d'impiego) sia nell'ambito di politiche settoriali (lavoro femminile, dei giovani, degli anziani, ecc.) ma anche per liberare tutte le potenzialità di redistribuzione del lavoro (politica occupazionale);

- è indispensabile migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale, rafforzarne la posizione nell'azienda e la considerazione nella società, renderlo più attrattivo anche per la manodopera maschile.

Gli strumenti per il conseguimento di questi obiettivi possono essere così riassunti:

- garantire al lavoro a tempo parziale la più rigorosa parità di trattamento (secondo il principio della proporzionalità) a tutti i livelli rispetto al rapporto di impiego a tempo pieno;

- prevedere delle condizioni più attrattive e favorevoli per alcuni aspetti del rapporto di lavoro (distribuzione dell'orario, possibilità di riprendere il lavoro a tempo pieno, prestazioni sociali ed assicurative, ecc.);

- studiare degli interventi occupazionali basati sull'incentivazione diretta (indennità al lavoratore e/o al datore di lavoro) del lavoro a tempo parziale volontario e regolare.

Bellinzona, giugno 1987