

La riflessione

Il part time per le donne spesso non è una scelta

di **Sandra Burchi**

Il part time è stato introdotto in Italia, sull'esempio dei Paesi nordici, come dispositivo in grado di promuovere l'occupazione femminile e mettere in discussione i divari di genere, non solo nei luoghi di lavoro, più profondamente nelle case e nella società.

● a pagina 3

La riflessione

In crescita il part time per le donne ma spesso non è una libera scelta

di **Sandra Burchi**

Il part time è stato introdotto in Italia, sull'esempio dei Paesi nordici, come dispositivo in grado di promuovere l'occupazione femminile e mettere in discussione i divari di genere, non solo nei luoghi di lavoro, più profondamente nelle case e nella società. Nel giro di due decenni è diventato il modello di accesso prioritario delle donne al mercato del lavoro.

Secondo i dati forniti da Inps sui nuovi avviamenti nel 2022 in Toscana, la quota di donne con un contratto part-time è del 60,2%, quella degli uomini si ferma al 39%, ed è una forbice che tende ad aumentare. Lo stesso dato su scala nazionale parla del 49% per le donne e del 26% per gli uomini. Sono tante, tantissime, le donne che hanno accesso al mondo del lavoro attraverso un contratto part time, e non tutte per scelta come sarebbe lecito pensare. Anche gli istituti di statistica, l'Istat per l'Italia, l'Eurostat per

l'Europa, parlano di part time involontario accogliendo come descrittivo un aggettivo introdotto dalle parti sociali per raccontare una contraddizione, quando non un paradosso. Senza essere volontario e reversibile (come dovrebbe essere), il part time piuttosto che una misura di flessibilità desiderata si trasforma in una condizione imposta e finisce per confermare quello che dovrebbe rimuovere, con un aggravio di problemi: meno soldi, meno contributi e un contratto che, in molti casi, costringe a cercarne un altro. Basti pensare alle tante lavoratrici occupate tramite appalto, nel variegato mondo dei servizi: pulizie, mense, assistenza di base, ma anche servizi educativi, e sociali. Seguire la loro giornata di lavoro in molti casi significa prendere atto di quello che in ambiente sindacale capita di sentir chiamare "spezzatino orario". Lavoratrici che probabilmente hanno bisogno di tempi di lavoro flessibili, particolarmente in alcune fasi della loro vita, ma che sicuramente si adattano più di quanto vorrebbero. Due mondi distanti. Il Gender policies report 2022 stilato da **inapp**

definisce così la condizione degli uomini e delle donne nel mercato del lavoro in Italia caratterizzato da una segregazione di genere persistente. A dire il vero, nonostante la dinamica di crescita, la qualità dell'occupazione si profila per tutti - uomini e donne - a tempo e discontinua.

Dei contratti attivati nel 2022 solo il 18% è a tempo indeterminato (di cui 20% di uomini e 15% di donne), il resto è fatto di contratti a tempo. Sotto gli occhi di tutti, e nelle vite di tutti, il mondo del lavoro è cambiato e le varie riforme hanno intensificato il cambiamento, portando a un'occupazione a legame debole, e a debolezza rafforzata per le donne, per cui sta diventando normale sommare due fattori: contratti a termini e orario ridotto.

L'autrice è ricercatrice, esperta di temi legati al lavoro



Peso: 1-4%, 3-23%