

EWCS Alto Adige

Le condizioni di lavoro dei dipendenti a tempo determinato e part-time in Alto Adige

In breve

Secondo lo studio EWCS Alto Adige 2016, il **15%** dei **lavoratori dipendenti residenti** in Alto Adige è impiegato con contratti a tempo determinato. Le forze di lavoro non residenti non vengono incluse in questo studio.

Professione, settore e background migratorio: per la forza lavoro specializzata la percentuale di contratti a tempo determinato è contenuta, mentre i laureati spesso trovano solo un lavoro a tempo determinato. Il **22%** dei lavoratori residenti con background migratorio lavora con contratti a tempo determinato.

Il **46%** dei dipendenti nel settore del turismo, residenti in Alto Adige, è impiegato con contratti a tempo determinato.

Poca congruità tra competenze e compiti di lavoro: molti lavoratori dipendenti a tempo determinato e parziale secondo la loro opinione potrebbero svolgere compiti lavorativi più complessi.

Con **67** punti sull'indice di carriera, i dipendenti full-time a tempo indeterminato hanno le prospettive migliori in termini di carriera, mentre con **52** punti i lavoratori part-time a tempo determinato vantano il dato peggiore.

1. Situazione iniziale

1.1 Introduzione

Da decenni si dibatte, dal punto di vista del diritto del lavoro, sociologico e politico, su come vadano giudicati i contratti di lavoro a tempo determinato e il tempo parziale nell’ottica delle esigenze di flessibilità delle aziende e degli occupati e della relativa tutela sociale¹. Più recente è invece la questione circa l’esistenza o meno di legami tra la qualità delle condizioni lavorative² e la forma di contratto con cui il lavoratore è impiegato: ad esempio, i dipendenti full-time a tempo indeterminato godono di condizioni di lavoro qualitativamente migliori dei lavoratori con contratti a termine? Tendono le aziende a investire maggiormente nelle condizioni di lavoro di chi ha un lavoro fisso che, per la loro qualifica e il loro specifico know-how aziendale, dovrebbero essere legati a lungo termine all’azienda? Il tempo determinato influisce sull’adeguatezza dell’impiego di un lavoratore in base alla sua qualifica? Un contratto a tempo determinato ha effetti sulle prospettive di carriera?

I rapporti di lavoro a tempo determinato sono considerati fondamentalmente ambivalenti. A parte i casi speciali – come i tirocini e gli studenti che lavorano durante le vacanze – esiste una serie di segnali che indicano come i rapporti a tempo determinato siano richiesti più dalle aziende che dai lavoratori. Il motivo è evidente: il lavoratore non può decidere della prosecuzione o della cessazione del rapporto d’impiego, che si conclude automaticamente al termine del periodo di validità contrattuale. La possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato amplia il margine d’azione in termini di politica del personale delle aziende sia private che pubbliche (Hohendanner & Lobato, 2017, pagg. 46 e segg.):

- I lavoratori possono essere impiegati con flessibilità in base ai carichi di lavoro. I datori di lavoro hanno la possibilità di reagire prontamente a oscillazioni in termini di quantità e qualità di forza lavoro necessaria e di impiegare a termine anche lavoratori specializzati. Si può trattare di cause congiunturali o di incertezze di mercato, ma anche di situazioni particolari nell’ambito del servizio pubblico (occupazione temporanea di una posizione d’organico, maggiore fabbisogno di personale).
- Il tempo determinato svolge una sorta di funzione di “periodo di prova” prolungato e può essere utilizzato come occasione di screening e selezione.

¹ I contributi sui “rapporti di lavoro atipici” riempiono intere biblioteche. Anche l’IPL | Istituto Promozione Lavoratori ha fornito i propri contributi (tra cui IPL | Istituto Promozione Lavoratori, 2014).

² La qualità del lavoro è un concetto multidimensionale, che presenta anche aspetti specifici a seconda del Paese considerato. Soprattutto in Germania la qualità del lavoro è oggetto di studio all’insegna di definizioni chiave quali “umanizzazione del mondo del lavoro” e recentemente “il buon lavoro”; in Italia sono stati pionieristici gli studi compiuti da Luciano Gallino negli anni Ottanta.

Si può annoverare tra gli aspetti potenzialmente positivi dei rapporti di lavoro a termine per i lavoratori, da un canto, la funzione di periodo di prova nel quale un'attività si svolge limitatamente nel tempo; d'altro canto si stanno diffondendo stili di vita che consentono di svolgere un'attività stagionale (ad esempio locali o stranieri che d'inverno lavorano nel settore altoatesino della ricettività e della ristorazione, mentre nella stagione estiva lavorano nella propria regione d'origine). Tra gli aspetti negativi dei rapporti di lavoro a tempo determinato si citano invece in primo luogo le svantaggiose lacune previdenziali nella biografia lavorativa e la pianificabilità della vita³.

Questo Zoom-IPL punta i riflettori sulla situazione dei lavoratori dipendenti con contratto a termine sulla scorta dei dati dell'EWCS⁴ e dell'EWCS 2016 Alto Adige⁵. Allo scopo si indagano selezionati quesiti sui seguenti piani d'analisi e li si presenta a titolo comparativo.

Tabella 1: Livello d'analisi e domande analizzate

Livello di analisi	Domande	Interpellati
Tipo di lavoratore		Totale occupati dipendenti
<ul style="list-style-type: none"> • Contratto indeterminato a tempo pieno 		Lavoratori con contratto indeterminato a tempo pieno
<ul style="list-style-type: none"> • Contratto indeterminato a tempo parziale 		Lavoratori con contratto indeterminato a tempo parziale
<ul style="list-style-type: none"> • Contratto determinato a tempo pieno 		Lavoratori con contratto determinato a tempo pieno
<ul style="list-style-type: none"> • Contratto determinato a tempo parziale 		Lavoratori con contratto determinato a tempo parziale
Paese		
Tematica		
Retribuzione	Sensazione di essere pagati in modo adeguato	Tutti i livelli d'analisi
Conciliazione lavoro-tempo libero	Orario di lavoro adatto alla vita familiare e agli obblighi sociali	
Congruità tra competenze	Congruità competenze – mansioni	
Indice di carriera	Indice composto da domande sulla prospettiva di carriera, la sicurezza di non perdere il posto di lavoro e il downsizing di aziende o organizzazioni	

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2019

³ Tra i classici della sociologia si può indicare dal punto di vista italiano Berton, Richiardi, & Sacchi, 2009.

⁴ Vedere in merito European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017

⁵ Per il metodo, il campione e i limiti dello studio vedere Istituto Promozione Lavoratori, 2017.

Inoltre si descrive, per l'Alto Adige e dove possibile per Paese, la distribuzione dei lavoratori per contratto di lavoro in base alle caratteristiche rilevate di genere, età, categoria professionale principale, livello d'istruzione e background migratorio.

1.2 Campione

Questo studio tiene conto di una sola parte dei 752 intervistati per l'indagine EWCS, vale a dire i 578 lavoratori dipendenti. Le distribuzioni qui illustrate dei contratti di lavoro divergono rispetto ai dati amministrativi ufficiali, trattandosi di un campione della popolazione residente, che non comprende dunque la quota di occupati a termine non residenti in Alto Adige. Se si includono nel conteggio i lavoratori non residenti in Alto Adige, otteniamo la percentuale di lavoratori a tempo determinato, 29,3%, registrata nel 2018 (Osservatorio del mondo del lavoro, 2018b). Inoltre, la presente analisi non persegue affatto lo scopo di illustrare e valutare dati strutturali. Questa descrizione basata su un campione permette tuttavia di trarre significative conclusioni qualitative. Il vero valore aggiunto dello studio consiste nel fatto che i dati rilevati in relazione a diversi quesiti si possono confrontare, in base a una metodologia collaudata, con quelli dei Paesi europei vicini come Austria, Germania e Svizzera nonché col resto d'Italia.

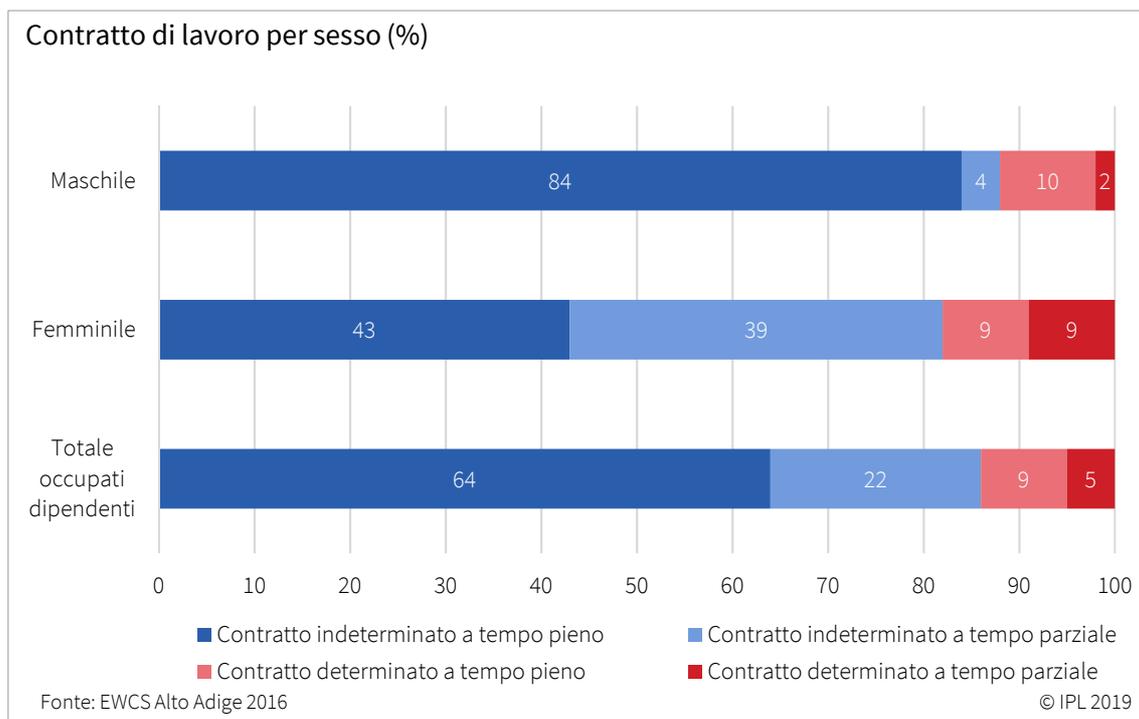
2. Alcune peculiarità strutturali

2.1 Genere ed età

Come si suddividono i lavoratori dipendenti a tempo determinato e indeterminato?

I lavoratori altoatesini maschi sono impiegati in percentuale nettamente prevalente (84%) a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato. Solo il 43% delle donne lavora invece full-time a tempo indeterminato. Una percentuale grossomodo analoga di lavoratrici dipendenti (39%) è impiegata con contratto a tempo indeterminato ma part-time. La parte del leone tra i lavoratori della categoria con le prospettive più incerte, vale a dire gli occupati a termine con contratto part-time, la fanno ancora una volta le donne con il 9%. Gli uomini lavorano con un così fragile rapporto di lavoro solo in percentuale esigua (2%).

Figura 1



I risultati sono grossomodo in linea, per tutte le categorie eccetto una, con quelli dei Paesi di riferimento, come si evince dalla Tabella 2.

Tabella 2: Occupate dipendenti con contratto determinato e a tempo parziale nel confronto tra paesi (%)

Paese	Contratto determinato e a tempo parziale
Alto Adige	9%
Italia	9%
Austria	3%
Germania	5%
Svizzera	2%
UE-28	4%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2019

Sia l'Alto Adige che l'Italia fanno registrare un tasso molto più alto rispetto agli altri Paesi di donne occupate con contratto part-time a termine. In Alto Adige e nel resto d'Italia, questa categoria comprende il 9% dei soggetti considerati. Quasi una lavoratrice altoatesina su dieci è quindi impiegata con un contratto di lavoro "molto incerto".

Se si osserva l'età, si evince come la fascia di lavoratori dipendenti giovani, di età inferiore a 35 anni, sia quella che più frequentemente incorre in contratti di lavoro a tempo determinato (full-time e part-time). I lavoratori delle due fasce d'età più elevate dispongono solitamente di contratti di lavoro più solidi. Di conseguenza in queste fasce diminuisce la percentuale di occupati a termine, come si evince dalla Tabella 3.

Tabella 3: Contratto di lavoro per classe d'età nel confronto tra paesi (%)

Età (anni)	Indeterminato a tempo pieno	Indeterminato a tempo parziale	Determinato a tempo pieno	Determinato a tempo parziale
Sotto i 35	64	15	15	6
Da 35 a 49	60	25	10	5
50 anni e più	70	22	4	4
Totale	64	21	10	5

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2019

2.2 Categoria professionale principale, settore e grado d'istruzione

Se si dà credito alle ipotesi della teoria dei mercati del lavoro interni⁶, i rapporti di lavoro stabili sono uno degli strumenti con cui le imprese cercano di accaparrarsi forza lavoro con qualifiche specificamente adatte alle esigenze dell'azienda, soprattutto se gli interessati svolgono attività complesse. In tal senso esiste certamente una correlazione tra professione, qualifica e durata del contratto di lavoro. Quest'affermazione vale anche per l'Alto Adige: come si evince dalla Tabella 4, nelle singole categorie professionali principali⁷ la percentuale di contratti a termine è diversificata. I conduttori di impianti/macchinari e i dirigenti sono occupati con contratti a termine in percentuali minime che variano dal 3 al 7%, anche i tecnici e coloro che svolgono professioni tecniche equivalenti con l'8% e gli artigiani e operai specializzati con il 9% fanno registrare percentuali basse di contratti a termine. Tra gli agricoltori e operai specializzati nel settore forestale (44%) la percentuale di contratti a tempo determinato è la più alta; questa forma di contratto interessa invece circa un quinto degli addetti alle professioni non qualificate (23%), alle professioni qualificate nei servizi (20%) e alle professioni intellettuali (19%).

Il lavoro part-time ripartito per professione predomina nelle professioni non qualificate (42%), nelle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (37%), nelle professioni intellettuali e d'ufficio (ciascuna al 35%). I contratti part-time sono del tutto assenti o presenti in misura minima inferiore al 5% tra gli agricoltori e gli operai specializzati nel settore forestale, ma anche tra i conduttori di impianti e macchinari e tra i dirigenti.

Per quanto concerne l'integrazione nel mondo del lavoro, la tipologia di contratto part-time a termine riveste un significato particolare, evidenziando – indipendentemente dalla sua giustificazione oggettiva e dalla volontarietà – un fragile ancoraggio nella vita lavorativa. In due categorie professionali principali questa tipologia è presente in misura superiore alla media, con il 9% in ciascuna: le professioni intellettuali e le professioni non qualificate.

⁶ Una breve panoramica degli approcci teorici per spiegare la limitazione nel tempo dei rapporti di lavoro si trova in Stuth, 2017, pg. 111 e segg.

⁷ Nell'ambito dello studio EWCS Alto Adige 2016 sono state rilevate le professioni degli intervistati che poi sono state raggruppate in categorie professionali principali (Istituto Promozione Lavoratori, 2017b, pg. 16-18).

Tabella 4: Contratto di lavoro per categoria professionale (%)

	Indeter- minato a tempo pieno	Indetermi- nato a tempo parziale	Determina- to a tempo pieno	Determina- to a tempo parziale	Totale dei contratti a tempo de- terminato	Totale dei con- tratto a tempo parziale
Categoria professionale						
Dirigenti	89	4	7	0	7	4
Professioni intellet- tuali	55	26	10	9	19	35
Professioni tecni- che	75	17	3	5	8	23
Professioni esecuti- ve nel lavoro d'ufficio	58	29	7	6	13	35
Professioni qualifi- cati: attività com- merciali e nei servizi	51	30	12	7	20	37
Agricoltori e operai specializzati: fore- ste, pesca e caccia*	56	0	44	0	44	0
Artigiani e operai specializzati	84	7	9	0	9	7
Conduttori di im- panti, operai di macchinari	94	3	3	0	3	3
Professioni non qualificate	44	33	14	9	23	42
Totale	64	21	10	5	15	27

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2019

* troppi pochi casi per essere statisticamente significativo

Un quadro analogo si delinea osservando la disaggregazione dei dati relativi alla tipologia contrattuale in base al livello d'istruzione formale⁸. Il 19% dei possessori di titoli di studio terziario lavora con contratti a tempo determinato; questo dato raggiunge il valore minimo (13%) tra i lavoratori con istruzione secondaria superiore (Tabella 5). Diversa è la situazione in Italia, dove sono soprattutto i possessori di titoli di studio primario o secondario inferiore (20%) a essere occupati a tempo determinato. Anche in Austria questa categoria è interessata in misura massima da tipologie contrattuali a termine (14%).

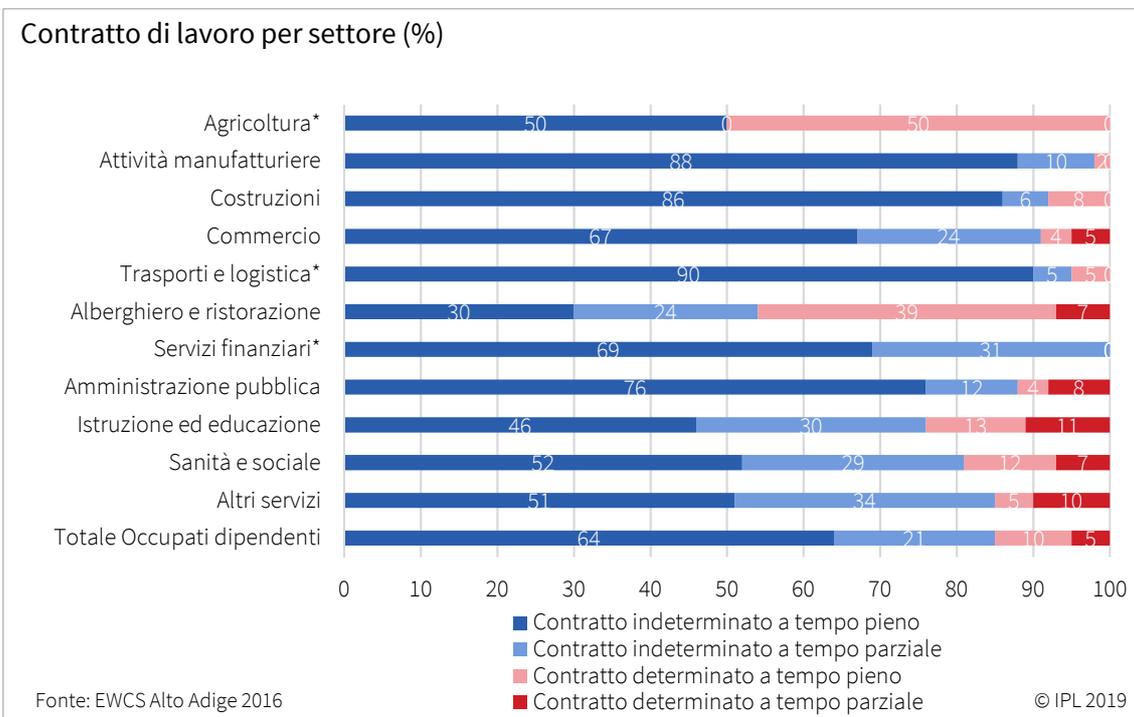
⁸ Per la categorizzazione vedere (Istituto Promozione Lavoratori, 2017b, pg. 8-10).

Tabella 5: Contratto di lavoro per grado di istruzione nel confronto tra paesi (%)

	Indeterminato a tempo pieno	Indeterminato a tempo parziale	Determinato a tempo pieno	Determinato a tempo parziale	Totale dei contratti determinati	Totale dei contratti a tempo parziale
Alto Adige						
Istruzione primaria e secondaria inferiore	63	22	8	7	15	29
Istruzione secondaria superiore	67	20	8	5	13	25
Istruzione terziaria	57	24	13	6	19	30
Totale	64	22	9	5	14	26
Italia						
Istruzione primaria e secondaria inferiore	67	13	11	9	20	22
Istruzione secondaria superiore	72	16	8	4	12	20
Istruzione terziaria	78	9	9	5	14	14
Totale	72	14	9	5	15	20
Austria						
Istruzione primaria e secondaria inferiore	43	43	14	0	14	43
Istruzione secondaria superiore	73	23	3	1	4	24
Istruzione terziaria	56	33	6	5	11	38
Totale	67	26	4	3	7	29
Svizzera						
Istruzione primaria e secondaria inferiore	55	38	4	3	7	41
Istruzione secondaria superiore	72	24	2	2	4	26
Istruzione terziaria	67	28	2	3	5	31
Totale	69	27	2	2	4	29
UE-28						
Istruzione primaria e secondaria inferiore	64	16	11	9	20	25
Istruzione secondaria superiore	71	16	9	4	13	20
Istruzione terziaria	72	15	9	4	13	21
Totale	71	15	10	4	14	19

Il settore in cui si opera esercita, senza dubbio, una forte influenza sulla durata del contratto di lavoro. I due settori che contano il maggior numero di lavoratori con contratto full-time a tempo indeterminato sono il manifatturiero (88%) e le costruzioni (86%). Anche nella categoria “pubblica amministrazione” più di tre lavoratori residenti su quattro (76%) ha un contratto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato. Il settore alberghiero e della ristorazione invece fa registrare, secondo le attese, una prevalenza di contratti a termine (in totale il 46%) e anche il 24% di contratti part-time. I contratti full-time a tempo indeterminato (30%) sono in minoranza. Questi dati non sorprendono e si spiegano col fatto che moltissime strutture ricettive lavorano su base stagionale e assumono sulla medesima base anche gran parte dei dipendenti⁹.

Figura 2



* troppi pochi casi per essere statisticamente significativo

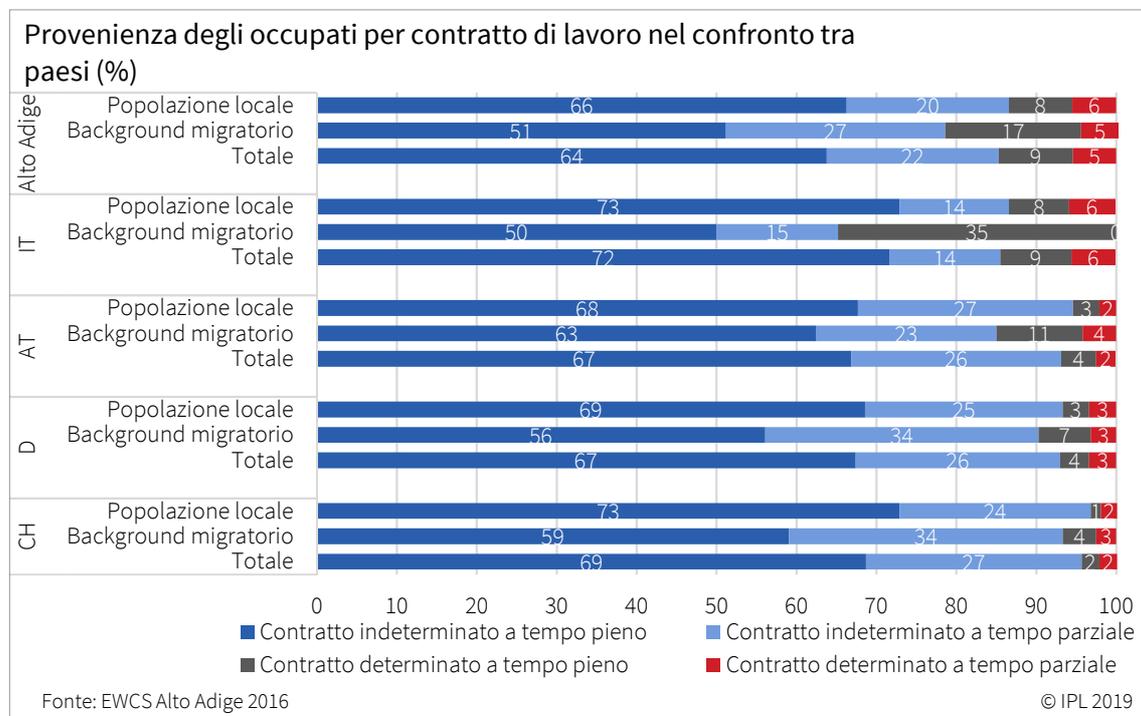
⁹ Si segnala che le norme di diritto del lavoro e sociale rappresentano un importante fattore d'influenza. Anche le attività stagionali che si registrano nell'edilizia si possono iscrivere nel quadro di contratti a tempo indeterminato. D'altro canto è del tutto ipotizzabile, a livello teorico, anche ottenere una continuità occupazionale mediante contratti a termine, se la legge lo permette (in Italia massimo 2 anni).

2.3 Tipologia di contratto di lavoro e background migratorio

Il fatto che un background migratorio o la cittadinanza influiscano sensibilmente sul posizionamento nel mercato del lavoro è documentato anche per l'Alto Adige (Ufficio Osservazione mercato del lavoro, 2018a), operando però una netta distinzione in base alla regione di provenienza. I risultati di studi compiuti a livello europeo indicano che ai fini dell'integrazione nel mercato del lavoro coloro che sono immigrati da adulti sono sensibilmente più svantaggiati rispetto alla popolazione "locale": questo principio vale per le dimensioni dell'inattività, della disoccupazione e – in caso di occupazione – delle condizioni di lavoro, di regola peggiori (estesamente al riguardo Fernandez, 2018)¹⁰.

Per lavoratore con background migratorio ai fini dello studio EWCS Alto Adige 2016 s'intende una persona intervistata con almeno un genitore non nato in Italia o in Alto Adige. Dietro questo criterio formale si celano naturalmente situazioni diverse che possono spaziare dalla presenza di un genitore proveniente da uno dei Paesi germanofoni (Germania-Austria-Svizzera) al figlio di due genitori extraeuropei.

Figura 3



¹⁰ È spesso oggetto di discussione la cosiddetta "ethnic penalties hypothesis", secondo cui sul mercato del lavoro non conta solo il "capitale umano", ma svolgono un ruolo rilevante anche attributi diversi quali l'appartenenza etnica, religiosa e di razza. Sono possibili anche associazioni positive. In ogni caso occorre differenziare tra i singoli gruppi.

I contratti a termine in Alto Adige sono decisamente un argomento rilevante per i lavoratori con background migratorio. Se la media provinciale è pari al 15%, per questa categoria il dato è pari al 22%. Se si considerano i rapporti part-time a termine, i due gruppi quasi non si differenziano in Alto Adige. Tra gli occupati “classici” – full-time e a tempo indeterminato – c’è una differenza di 15 punti percentuali: il 66% dei “locali” lavora con questa tipologia contrattuale, contro il 51% degli altoatesini con background migratorio. Questa tipologia contrattuale è, nell’intero gruppo dei Paesi di riferimento, appannaggio della popolazione autoctona.

Anche in Italia i contratti a termine sono una tipologia di contratto che interessa in misura superiore alla media gli individui con background migratorio (35% contro il 13% degli intervistati senza background migratorio). Quest’affermazione vale anche per l’Austria (5% contro il 15%), la Germania (10% contro il 7%) e la Svizzera (7% contro il 3%). Per quanto concerne il tempo parziale, il confronto tra i Paesi evidenzia un quadro non uniforme: in Alto Adige i lavoratori con background migratorio lavorano più spesso a tempo parziale (32% contro il 26% dei “locali”), mentre in Italia la situazione è invertita.

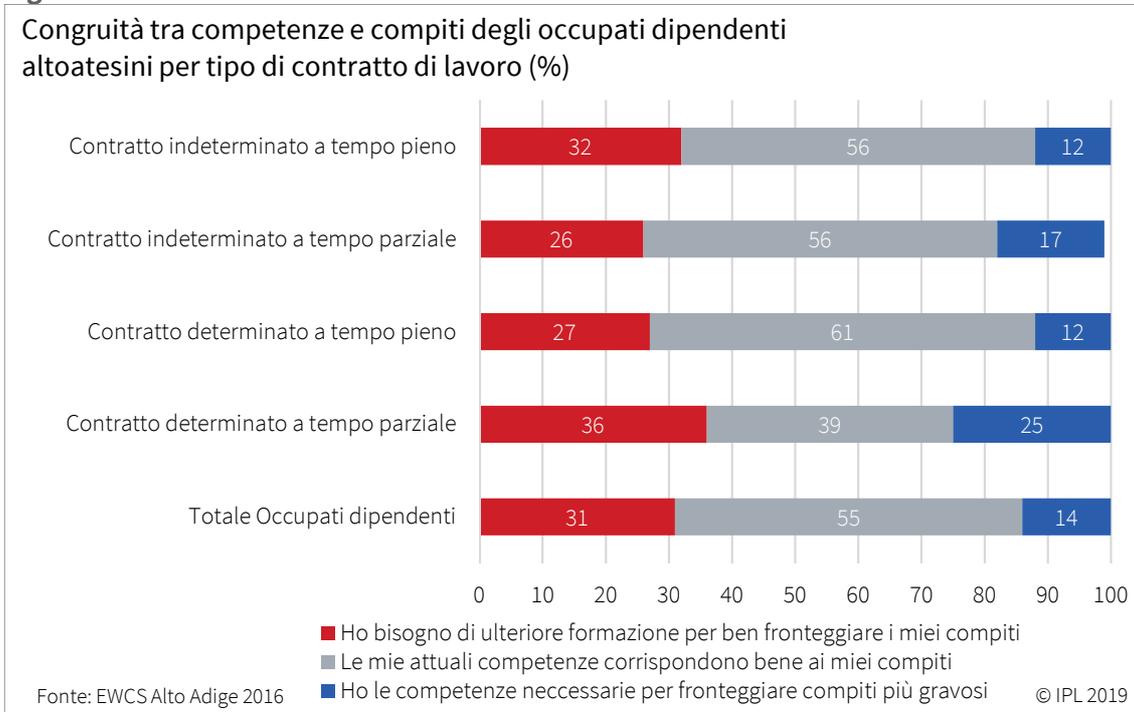
3. Alcuni risultati selezionati

3.1 Congruità tra competenze e mansioni lavorative

L'attività svolta e il titolo di studio non chiariscono ancora se un lavoratore sia impiegato in modo adeguato alle competenze possedute¹¹. I lavoratori con contratto a termine sono sottoimpiegati più frequentemente rispetto a quelli assunti a tempo indeterminato?

Come illustrato nello Zoom Nr.38/2018, in Alto Adige una percentuale tutto sommato esigua rispetto alla media europea di tutti gli occupati si considera sottoimpiegata (15%); un'elevata percentuale di intervistati ritiene di aver bisogno di più formazione (30%) per essere in grado di svolgere bene le proprie mansioni. Quanto dichiarato dai lavoratori si discosta di poco da tale dato (Figura 4). Sono tuttavia interessanti le differenze in base alla tipologia di contratto: i lavoratori che si sentono impiegati in modo meno adeguato rispetto alle competenze possedute sono quelli con contratto part-time a termine: vale a dire solo il 39% rispetto a una media del 55%. Le risposte dei lavoratori full-time a termine quasi non si discostano da quelle di coloro che lavorano full-time a tempo indeterminato. Se si considera la congruità tra competenze e mansioni, il tempo determinato non sembra essere di per sé uno svantaggio, ma lo è se abbinato al part-time.

Figura 4



¹¹ Un'attività corrispondente alle competenze è essenziale ai fini della produttività e del mantenimento dell'occupabilità individuale. Per quanto concerne gli occupati è un requisito necessario affinché ritengano di essere in grado di svolgere l'attività e in caso di sottoimpiego non si provochi lo "smantellamento" di competenze esistenti ma non utilizzate; per quanto concerne le aziende, la valorizzazione delle competenze dei dipendenti è un rilevante fattore di produttività (estesamente al riguardo OCSE, 2016).

La situazione in Alto Adige si discosta dalla media nazionale. In Italia il tempo determinato sembra avere una certa rilevanza ai fini del sottoimpiego (Tabella 6): il 21% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dichiara di essere in grado di svolgere anche lavori più complessi, mentre questo dato riferito ai lavoratori con contratto a termine supera il 30%.

Tabella 6: Congruità tra formazione e compiti per contratto di lavoro (%)

	Ho bisogno di ulteriore formazione per ben fronteggiare i miei compiti	Le mie attuali competenze corrispondono bene ai miei compiti	Ho le competenze necessarie per fronteggiare compiti più gravosi.
Paese / Occupati dipendenti per contratto di lavoro			
Italia			
Contratto indeterminato a tempo pieno	12	67	21
Contratto indeterminato a tempo parziale	6	74	21
Contratto determinato a tempo pieno	16	51	33
Contratto determinato a tempo parziale	10	59	31
Totale occupati dipendenti italiani	12	66	22
Austria			
Contratto indeterminato a tempo pieno	32	44	24
Contratto indeterminato a tempo parziale	27	46	28
Contratto determinato a tempo pieno	41	44	15
Contratto determinato a tempo parziale	11	58	32
Totale occupati dipendenti austriaci	31	45	25
Germania			
Contratto indeterminato a tempo pieno	21	53	26
Contratto indeterminato a tempo parziale	17	63	20
Contratto determinato a tempo pieno	31	53	17
Contratto determinato a tempo parziale	20	59	20
Totale occupati dipendenti tedeschi	20	56	24
Svizzera			
Contratto indeterminato a tempo pieno	17	54	29
Contratto indeterminato a tempo parziale	16	58	26
Contratto determinato a tempo pieno	25	31	44
Contratto determinato a tempo parziale	12	59	29
Totale occupati dipendenti svizzeri	17	55	29

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2019

Comunque l'Italia si colloca in buona posizione nel confronto europeo per quanto riguarda la congruità tra competenze e mansioni: un buon 66% dei lavoratori dichiara di essere impiegato in modo coerente con le proprie competenze; il valore fatto registrare al riguardo dall'Austria è pari al 45%, quello della Germania al 56% e quello svizzero al 55%. Anche in Austria sono i lavoratori con contratto part-time a termine a dichiarare con maggiore frequenza di essere sottoimpiegati (32%), in Germania sono più interessati (con un dato del 26%) i lavoratori con contratti full-time a tempo inde-

terminato, in Svizzera (con un dato del 44%) gli assunti con contratti full-time a termine. Questi dati indicano che, oltre alla tipologia di contratto, vi sono anche altri fattori che incidono su questo fenomeno.

3.2 Possibilità di carriera

L'indice di carriera è composto da tre elementi illustrati nella Tabella 7. L'indice di carriera misura da un canto l'entità delle possibilità di sviluppo del personale e dall'altro la sicurezza offerta dall'attuale posto di lavoro. L'incertezza del posto di lavoro dipende naturalmente in primo luogo dalla situazione in cui versano il rispettivo settore e l'economia provinciale nel suo complesso. Delinea la medesima tendenza anche il quesito riguardante i tagli al personale. Al crescere del valore dell'indice, corrisponde una migliore situazione lavorativa.

Tabella 7: Item considerati nella costruzione dell'indice di carriera

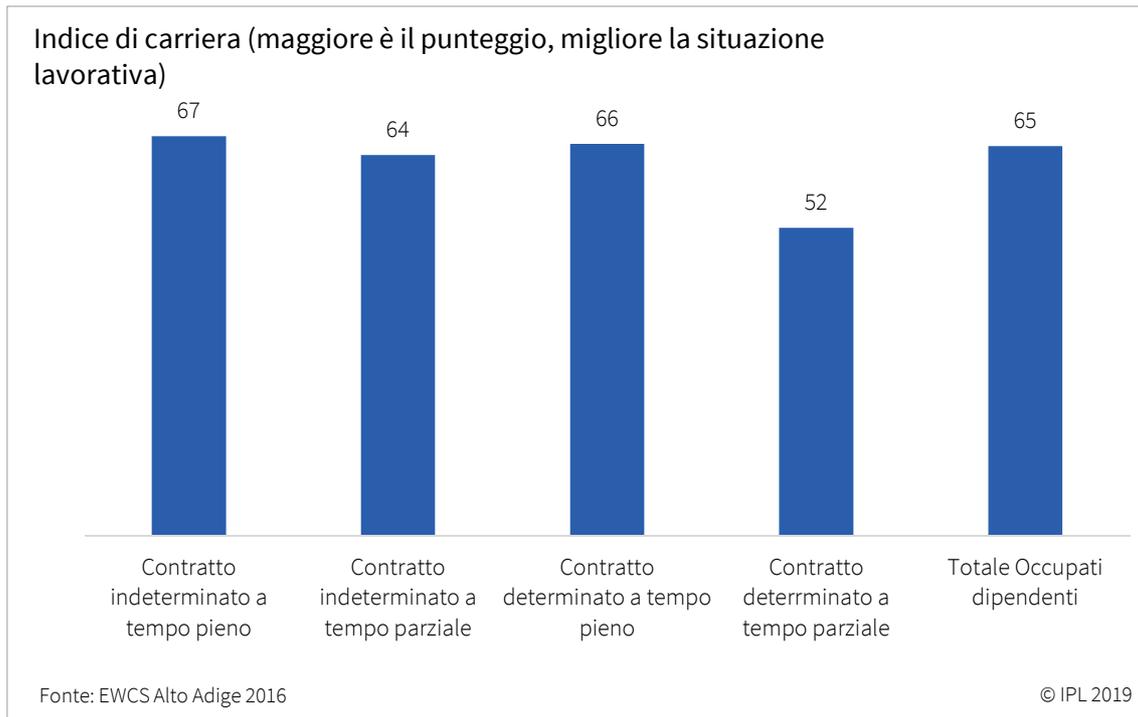
Elementi	Domande in versione originale	Risposte prese in considerazione
Valorazione delle possibilità di far carriera	Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera	(Fortemente d'accordo o d'accordo)
Insicurezza del posto di lavoro	Nei prossimi 6 mesi potrei perdere il mio lavoro	(Fortemente d'accordo o d'accordo)
Tagli al personale	Negli ultimi tre anni, direbbe che il numero di lavoratori dipendenti occupati presso il Suo luogo di lavoro è aumentato, è rimasto invariato o è diminuito?	(diminuito)

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2019

I dipendenti assunti con contratto part-time a tempo determinato fanno registrare con 52 punti il dato più basso sull'indice di carriera, un risultato del tutto comprensibile se si tiene conto della composizione dell'indice (Figura 5). I dipendenti full-time a tempo indeterminato fanno registrare, specularmente, il dato più alto (67 punti) sull'indice di carriera. Il fatto che lo sfruttamento di opportunità di carriera richieda sempre tempo da trascorrere in azienda, si riflette nella (leggera) differenza tra dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale. L'obiettivo naturale di una classica pianificazione di carriera consiste nel diventare dirigenti. Il fatto che molte donne lavorino a tempo parziale restringe le loro possibilità di carriera, dato che i dirigenti lavorano quasi sempre a tempo pieno (cfr. Holst & Friedrich, 2017, pag. 147).

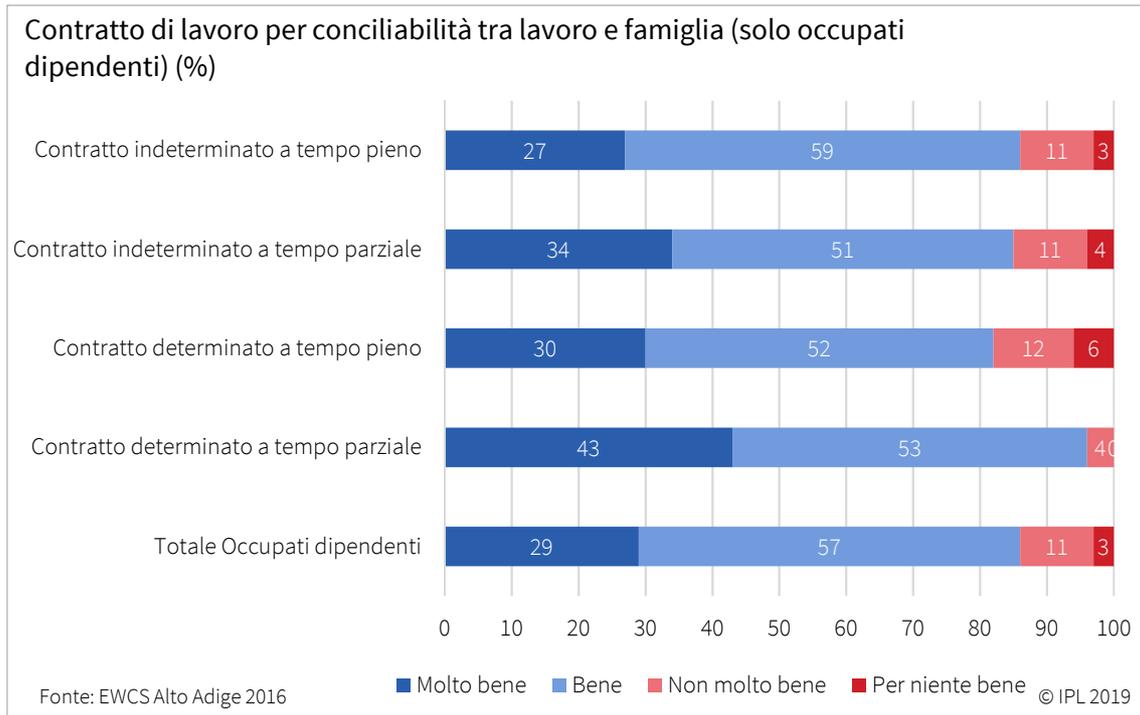
Figura 5



3.3 Conciliazione tra vita privata e lavoro

Per la stragrande maggioranza (86%) dei lavoratori dipendenti altoatesini, vita privata e lavoro si conciliano indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro. Oltre un quarto di loro ritiene addirittura che si concilino ottimamente. Tra gli occupati a tempo parziale il numero di coloro che ritengono “ottima” la conciliazione è, come atteso, più alto che tra gli occupati a tempo pieno. L’Alto Adige rappresenta, per quanto riguarda la conciliazione tra vita privata e lavoro per tutte le tipologie di contratto, un’eccezione in senso positivo rispetto ai Paesi di riferimento, nei quali il grado di conciliazione è valutato in modo molto diversificato in base al contratto di lavoro. Tendenzialmente si evince però che i dipendenti part-time sono maggiormente in grado, rispetto ai lavoratori a tempo pieno, di conciliare vita privata e lavoro; in genere è anche il motivo principale per cui la maggior parte dei contratti di lavoro a tempo parziale è stata stipulata.

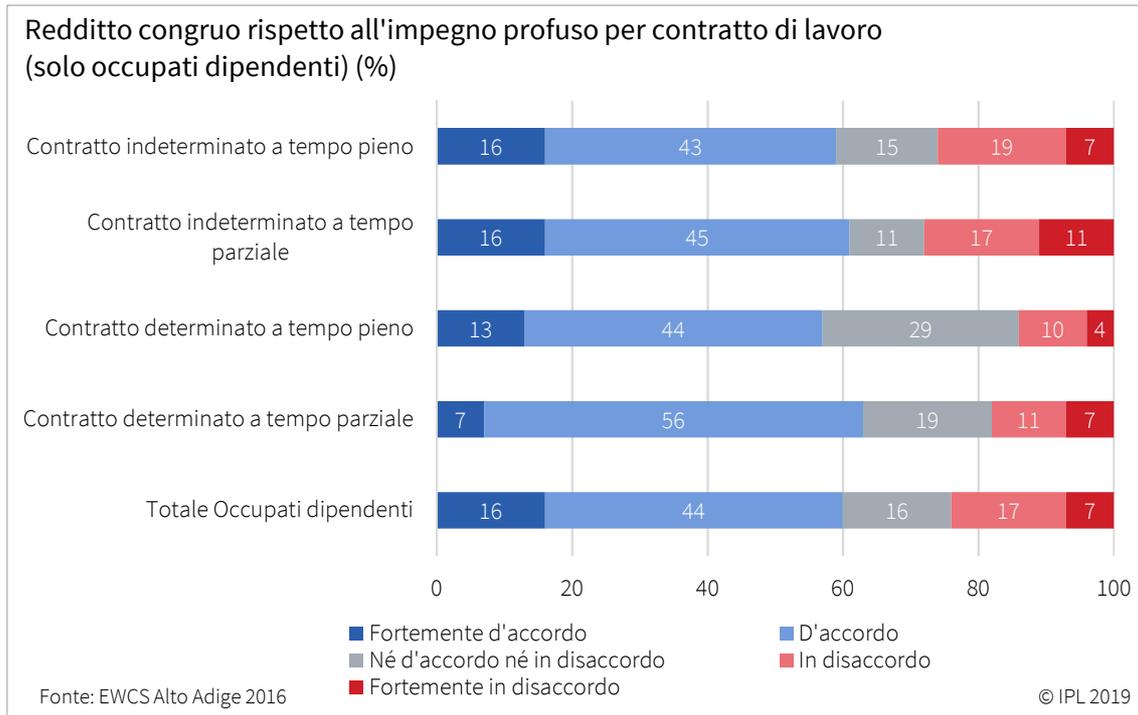
Figura 6



3.4 Reddito congruo rispetto all'impegno profuso

Il 60% dei lavoratori dipendenti altoatesini ritiene di essere pagato in misura congrua rispetto all'impegno profuso. L'analisi statistica ha evidenziato che tutte e quattro le categorie in esame pervengono allo stesso giudizio. Un risultato positivo, perché ci dice che i lavoratori dipendenti ritengono senza eccezioni di essere pagati per il loro lavoro in modo equo indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro sottoscritto.

Tuttavia, a differenza del Barometro IPL, l'EWCS non valuta se il pagamento è considerato ragionevole rispetto al costo della vita. Questo aspetto è risultato problematico in Alto Adige (Perini & Brancalion 2018, pg 14).

Figura 7


Nemmeno in Italia i dipendenti si differenziano sensibilmente in base alla tipologia di contratto di lavoro nel giudizio sull'equità della retribuzione in base al rendimento. Si dichiarano però generalmente meno soddisfatti del compenso ottenuto in proporzione all'impegno profuso. Soprattutto la categoria dei dipendenti italiani occupati a tempo determinato valuta la propria retribuzione in modo molto più negativo dei propri omologhi altoatesini.

Tabella 8: Reddito congruo rispetto all'impegno profuso per contratto di lavoro e confronto tra paesi (%)

Paese	Contratto di lavoro	Fortemente d'accordo	D'accordo	Né d'accordo né in disaccordo	In disaccordo	Fortemente in disaccordo
Alto Adige	Contratto indeterminato a tempo pieno	16	43	15	19	7
	Contratto indeterminato a tempo parziale	16	45	11	17	11
	Contratto determinato a tempo pieno	13	44	29	10	4
	Contratto indeterminato a tempo parziale	7	56	19	11	7
	Totale Occupati dipendenti	16	44	16	17	7
Italia	Contratto indeterminato a tempo pieno	5	40	32	17	6
	Contratto indeterminato a tempo parziale	7	41	28	18	6
	Contratto determinato a tempo pieno	5	37	26	18	14
	Contratto determinato a tempo parziale	2	43	19	21	15
	Totale Occupati dipendenti	5	40	30	18	7

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2019

4. Conclusioni

Tabella 9: Panoramica

Livello di analisi	Specificità e differenze tra i quattro gruppi di occupati dipendenti analizzati	Valutazione
Sesso	Soprattutto le donne lavorano a tempo parziale o con contratti determinati.	Neutrale: Molte donne vogliono lavorare a tempo parziale per poter conciliare lavoro e famiglia.
	Il 9% delle donne lavora con contratto determinato a tempo parziale	Critico, perché indica una fragilità della vita professionale
Età	Calo dei contratti a termine all'aumentare dell'età.	Positivi: Col passare della vita professionale la forma di contratto normalmente si stabilisce
Professione	Solo pochi dirigenti, professioni tecniche e artigiani sono impiegati con un contratto determinato. Nel servizio, professioni non qualificate e professioni intellettuali la percentuale degli impiegati con contratto a tempo determinato è alta.	Negativo: Se l'Alto Adige vuole essere un posto attrattivo per giovani laureati dovrebbero aumentare i posti di lavoro a contratto a tempo indeterminato.
Settore	Le categorie "Pubblica amministrazione" e Turismo sono quelli con la più alta percentuale di contratti a tempo determinato.	Critico, perché significa una fragilità della vita professionale
Provenienza	Il 22% degli occupati con background migratorio lavora con contratto a tempo determinato.	Critico, perché ci possono essere discriminazioni e può darsi che il potenziale del capitale umano non venga usufruito in maniera piena.
Compiti congrui con la formazione	Gli occupati con contratti indeterminati hanno gli stessi valori come quelli con i contratti determinati. Gli occupati dipendenti con contratti determinati a tempo parziale hanno il valore più basso.	Critico: In generale gli occupati dipendenti a tempo determinato si occupano di compiti che sono al di sotto delle loro capacità, il che in Italia vale per tutti gli occupati con contratti determinati.
Indice di carriera	Gli occupati dipendenti con contratti a tempo parziale hanno il valore più basso, gli altri gruppi non si distinguono.	Neutrale: È un risultato attendibile, visto che per fare carriera l'occupato deve spendere molto tempo nell'azienda o nell'organizzazione.
Conciliazione tra lavoro e famiglia	Non ci sono differenze, gli occupati a tempo parziale sono più contenti con i risultati.	Neutrale: Avere un contratto a tempo determinato non ha impatti negativi sulla conciliazione tra lavoro e famiglia.
Reddito congruo all'impegno profuso	Non ci sono differenze, in generale un miglior risultato rispetto all'Italia.	Positivo: Sia gli occupati a tempo parziale che con contratti a tempo determinato dichiarano di essere pagati congruo all'impegno profuso.

Esiste una relazione tra contratti di lavoro a tempo determinato e condizioni di lavoro meno favorevoli? Gli studi condotti sull'argomento rispondono generalmente in modo affermativo. Quest'affermazione non vale assolutamente solo per lo status occupazionale. A carico di coloro che lavorano per lunghi periodi a tempo determinato si riconoscono principalmente svantaggi a medio termine rispetto ai dipendenti con contratti a tempo indeterminato, che pregiudicano l'occupabilità¹².

I risultati delle analisi indicano che i contratti a termine – soprattutto se abbinati alla formula del tempo parziale – sono correlati anche in Alto Adige ad una peggiore qualità delle condizioni di lavoro. Al tempo stesso si evince anche come la qualità delle condizioni di lavoro dei dipendenti con contratto a termine in Alto Adige sia paragonabile a quella che si riscontra nei vicini Paesi dell'Europa centrale; se si confronta la loro situazione con quella vigente mediamente in Italia, i lavoratori con contratto a termine in Alto Adige se la cavano decisamente meglio in relazione alla maggior parte degli aspetti.

L'indagine EWCS Alto Adige 2016 propone un'istantanea della situazione in provincia che acquista plasticità se comparata con la situazione in Italia e nei Paesi germanofoni. I lavoratori con contratti a tempo determinato si trovano soprattutto nel settore pubblico, in settori economici fortemente caratterizzati da lavoro stagionale con un'offerta di lavoro variabile come il settore alberghiero e in occupazioni che presuppongono mansioni semplici. Queste mansioni vengono svolte da persone poco qualificate.

Sebbene non ci sia motivo di drammatizzare, è comunque opportuno riflettere su come si possano aiutare gli occupati a termine a incrementare la propria occupabilità. Quanto detto vale in particolar modo per la categoria di occupati prevalentemente di sesso femminile che lavorano sia part-time che a tempo determinato.

Autore: Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

¹² A titolo rappresentativo Eichhorst & Tobsch, 2017.

5. Bibliografia

- IPL | Istituto Promozione Lavoratori. (2014). *Rapporti di lavoro atipico nel pubblico impiego altoatesino 2009 - 2013*. Consultato su <http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/14-12-18-Atipici-ITA-def.pdf>
- Ufficio Osservazione mercato del lavoro. (2018a). *Geografia dei lavoratori stranieri in provincia di Bolzano* (Newsletter n. 05-2018) (pag. 12). Bolzano: Ufficio Osservazione mercato del lavoro.
- Ufficio Osservazione mercato del lavoro. (2018b). *Residenti con background migratorio* (Newsletter n. 01-2018) (pag. 12). Bolzano: Ufficio Osservazione mercato del lavoro.
- Istituto Promozione Lavoratori (a cura di.). (2017a, maggio 17). [Review of *EWCS Alto Adige: La metodologia*, di T. Hölbling]. Consultato su <http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/2017-05-16-EWCS-Metodologia-con-allegato.pdf>
- Istituto Promozione Lavoratori. (2017b, luglio 31). [Review of *Ritratto IPL della forza lavoro: l'Alto Adige nel confronto europeo*, di T. Hölbling]. Consultato su <http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/2017-07-31-Zoom-17-Ritratto-IPL-della-forza-lavoro-LAlto-Adige-nel-confronto-europeo.pdf>
- Berton, F., Richiardi, M., & Sacchi, S. (2009). *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*. Bologna: Il mulino.
- Eichhorst, W., & Tobsch, V. (2017). Atypische Beschäftigung in Europa. *WSI-Mitteilungen*, 70(1), 62-69. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2017-1-62>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (a cura di). (2017). *6th European Working Conditions Survey: overview report* (2017 update). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Fernandez, E. (2018). Labour market integration of migrants and their descendants. *Working Paper Eurofound*, 34. Consultato su <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef17037.pdf>
- Hohendanner, C., & Lobato, P. R. (2017). Die personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst. *WSI-Mitteilungen*, 70(1), 45–53. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2017-1-45>
- Holst, E., & Friedrich, M. (2017). Führungskräfte - Monitor 2017 Update 1995-2015. (DIW Berlin, a cura di). Edizioni proprie DIW. Consultato su https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.561925.de/diwkompakt_2017-121.pdf
- Stuth, D. S. (2017). Zusammenhänge zwischen Beruf und befristeter Beschäftigung, 14.

© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper 1

I - 39100 Bolzano

Tel. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org