

**Contratti.** L'orario ridotto è una scelta obbligata per 1,7 milioni di lavoratori a rischio disoccupazione

# Aumenta il popolo del part-time

## Percentuali più alte al Sud ma la crescita maggiore è nel Nord-Est

Francesca Barbieri

È sempre di più la ciambella di salvataggio per non sprofondare negli abissi della disoccupazione e sempre meno una scelta di vita per conciliare famiglia e lavoro. La diffusione del part-time aumenta - come confermano i dati diffusi venerdì scorso dall'Istat - ma lungo il tunnel della crisi è cambiato il peso delle motivazioni alle radici della scelta. Nel 2010 il 31% di lavoratori al primo impiego è entrato sul mercato a orario ridotto e nell'industria dove, tradizionalmente, non ha mai avuto grande appeal, il part-time è aumentato del 43% tra le new entry. In totale i lavoratori a tempo parziale sono quasi 3,4 milioni (+1,4% sul 2007), rappresentati da donne nel 78% dei casi. Sono il 15% dell'occupazione totale e circa la metà (il 49%), cioè 1,7 milioni di persone, ha scelto il part-time perché costretto dall'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno.

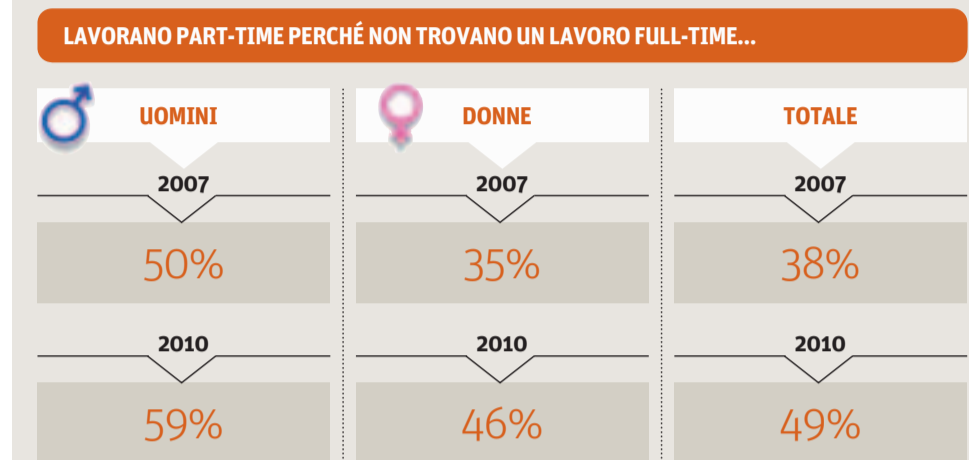
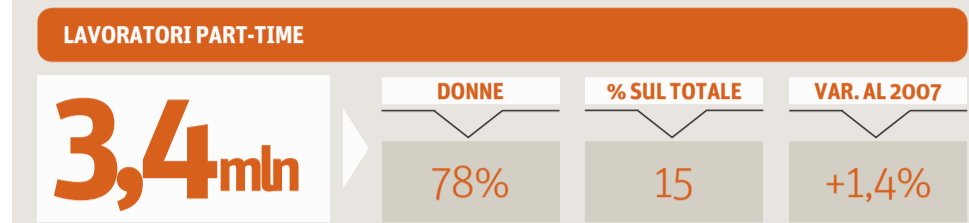
Se restringiamo l'obiettivo sugli uomini emerge che per il 60% il part-time non è stato una libera scelta. «Il contratto a orario ridotto - commenta Pasqualotto - non è più l'emblema della conquista per le donne con figli in cerca di una collocazione nel mondo del lavoro: non si sceglie, o non si chiede più per motivi personali ma perché questa è l'esigenza del mercato». Due le conferme a questa tesi secondo l'elaborazione di Datagiornali: in primis, il fatto che è proprio al Sud (dove il tasso di disoccupazione è alle stelle) che si rilevano le maggiori percentuali di lavoratori part-time che non sono riusciti a trovare un posto a tempo pieno (il 68 per cento). In secondo luogo, la tendenza all'incremento della "non scelta" del lavoratore dal 2007 a oggi è più pesante nel Settentrione (+13% nel Nord Est), cioè nelle aree produttive che stanno soffrendo maggiormente la crisi in termini occupazionali.

«La crisi ha accentuato il peso della componente involontaria del part-time - spiega Michele Pasqualotto, ricercatore del centro studi Datagiornali - nel 2007 la formula rispecchiava una specifica esigenza dei lavoratori nel 62% dei casi e in larga misura per seguire figli o altri familiari, mentre tre anni dopo la percentuale è scesa al 51 per cento».

«Il part-time - osserva Maria Luisa Bianco, ordinario di sociologia all'università del Piemonte orientale - diventa sempre più una forma di sotto-occupazione, riservata in primis ai lavoratori deboli e associata in molti casi anche alla breve durata e intermittenza dei contratti». E così tra i più giovani si verificano le maggiori incidenze del part-time (uno su quattro), le più elevate percentuali di coloro che non sono riusciti a trovare un impiego a tempo pieno (due terzi) e l'irrigidimento più forte della situazione rispetto al 2007 (quando la quota dei "forzati" dell'orario ridotto era inferiore di oltre 14 punti).

Spostando il focus su chi invece sceglie il part-time è netta la differenza tra uomini e donne: i primi dichiarano motivazioni legate a obiettivi di benessere personale (studio, tempo libero, un secondo lavoro gratificante), le seconde, al contrario, scelgono il contratto per seguire i figli o altri familiari. «Non offrire servizi qualificati di welfare per le famiglie - conclude Bianco - è un altro modo per mascherare la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro retribuito. Ma, paradossalmente, proprio questo forte impegno della donna in famiglia impedisce il consolidarsi di un settore di servizi qualificati, deprimente la domanda di lavoro, che in questo ambito è rivolta soprattutto alle donne».

### L'universo



I SETTORI	LA POSIZIONE	UNDER 25 AL TOP
I comparti dove i lavoratori part-time «pesano» di più (incidenza %)	La presenza del part-time per posizione professionale (incidenza %)	La distribuzione del part-time in base all'età dei lavoratori (incidenza %)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servizi pubblici, sociali e alle persone ..... 35%</li> <li>• Alberghi e ristoranti ..... 29%</li> <li>• Servizi alle imprese, attività professionali e imprenditoriali ..... 23%</li> <li>• Commercio ..... 17%</li> <li>• Istruzione, sanità, servizi sociali ..... 16%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaboratore continuativo/occasionale ..... 46%</li> <li>• Apprendista ..... 20%</li> <li>• Operario ..... 18%</li> <li>• Impiegato ..... 15%</li> <li>• Libero professionista/lavoratore in proprio ..... 9%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15-24 anni ..... 24%</li> <li>• 25-34 anni ..... 15%</li> <li>• 35-44 anni ..... 16%</li> <li>• 45-54 anni ..... 13%</li> <li>• 55 anni e più ..... 14%</li> </ul>

Fonte: Elaborazione Datagiornali su dati Istat

### LA PAROLA CHIAVE

#### Part-time

Il contratto di lavoro part-time assume tre diverse formule: **orizzontale**, se la riduzione di orario viene effettuata all'interno dell'orario giornaliero (ad esempio 4 ore anziché 8); **verticale**, se la riduzione di orario viene effettuata nell'ambito di periodi concordati (ad esempio 3 giorni pieni a settimana); **misto**, è una combinazione delle due tipologie sopra descritte. Ad esempio, in alcuni periodi dell'anno si può concordare una riduzione dell'orario del 40%, in altri del 20 per cento

**Trovare lavoro.** Il progetto di Assolombarda avvicina i diplomati alle aziende

## Pmi a caccia di mille giovani chimici

Assumersi le responsabilità del proprio lavoro, produrre, tenere sotto controllo i processi. Ma anche saper gestire le informazioni e dimostrare attitudine al team working. Sono queste le doti più apprezzate dalle imprese nei giovani periti chimici. Carte vincenti che permettono di trovare con maggiore facilità un posto di lavoro: «Insieme alle scuole - spiega Laura Mengoni, responsabile formazione di Assolombarda - stiamo definendo la mappatura delle competenze fondamentali richieste dalle aziende. Il passaggio successivo sarà la messa a punto di programmi didattici per consentire agli studenti di arrivare al diploma con un bagaglio di saperi immediatamente spendibili sul mercato del lavoro». Un progetto ambizioso per i dettagli si veda [\[solombarda.it\]\(http://www.as-solombarda.it\) diretto a ridurre il mismatch tra domanda e offerta. Nel 2010, secondo il sistema informativo Excelsior di Unioncamere, dalle imprese sono arrivate richieste per poco più di 3.500 addetti, tra chimici, tecnici e conduttori d'impianti, il 31% dei quali di difficile reperimento. «Dal 2009 al 2010 - osserva Mengoni - è calata la domanda di laureati, mentre è ripresata la richiesta di tecnici, oltre la metà dei quali concentrati in Lombardia». E proprio in Lombardia il gruppo Bracco ha stretto partnership con due scuole \(Itis Cannizzaro e Molinari\) per la messa a punto di un progetto che potrebbe aprire le porte del proprio centro di ricerca agli studenti del quarto anno. «L'obiettivo - spiega Federica Buonsanti, ricercatrice senior di Bracco - è partire dal prossimo anno](http://www.as-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

### Le doti vincenti

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>01   COMPETENZE BASE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saper confrontare e scegliere tra le diverse metodologie (di analisi di controllo); pianificare il proprio lavoro; organizzare le attività in sicurezza in base alla legge e alle procedure operative.</li> <li>• Saper preparare soluzioni, strumentazione, campioni, reagenti, kit, effettuando i relativi calcoli; eseguire un protocollo di analisi qualitativa/quantitativa/biochimica/strumentale/microbiologica; gestire lo smaltimento dei rifiuti.</li> <li>• Controllare l'efficienza degli strumenti, valutarne i limiti, segnalare disfunzioni; individuare e segnalare criticità del funzionamento degli apparecchi; segnalare le criticità emerse e i fattori di rischio.</li> </ul> | <p><b>02   SAPERI TRASVERSALI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saper leggere le specifiche tecniche di prodotto/di kit di analisi; compilare i documenti di registrazione o controllo; redigere report sintetici; leggere, elaborare, analizzare e sintetizzare dati e analisi di laboratorio; fare propri contributi degli altri per acquisire la conoscenza dell'intero processo.</li> <li>• Saper usare strutture e dotazioni aziendali; doti comunicative; adottare norme di prudenza circa comportamenti e uso di strumenti e sostanze rischiose; applicare le procedure relative a qualità, sicurezza, antinfortunistica; saper gestire le emergenze; identificare e formulare problemi.</li> </ul> |
|--|---|

scolastico per offrire possibilità di stage all'interno delle nostre diverse funzioni». Anche se il tirocinio è sempre di più la porta d'accesso al settore, non mancano le opportunità in pianta stabile. Per quest'anno le Pmi della chimica hanno programmato mille nuove assunzioni non stagionali sul primo trimestre appena concluso, rispetto alle 300 dello stesso periodo del 2010.

Un segnale incoraggiante, all'interno di un settore che «è ancora sotto dei dieci per cento rispetto ai livelli pre-crisi» evidenziano da Federchimica. L'associazione di categoria non si sbilancia sulle previsioni occupazionali per quest'anno. «A livello di fatturato - sostengono dall'ufficio studi - nel 2011 è prevista una ripresa del 3 per cento, grazie alla locomotiva dell'export, ma sulle imprese peserà molto il forte aumento del prezzo delle materie prime ed è improbabile una crescita delle assunzioni».

Fr.Ba.

### BUSINESS EDUCATION

LE RISPOSTE DEGLI ESPERTI

### Dopo la laurea. I consigli per la scelta della specializzazione

## Placement e tirocini per scegliere il master



**Sono al primo anno di economia. So che il mio obiettivo è arrivare alla laurea, con studio e passione, ma vorrei sapere fin d'ora quali sono i migliori master. Mi piacerebbe studiare all'estero, anche se so che non è facile realizzare un sogno.**  
Sebastiano Serpelli - via mail

Coltivare un sogno, prima di tutto. Credo anch'io, come Paulo Coelho, che: «Il mondo è nelle mani di coloro che hanno il coraggio di sognare e di correre il rischio di vivere i propri sogni». La strada che lei ha individuato - la passione e lo studio - è giusta. Più difficile darle oggi un consiglio sui vantaggi di un master

in modo specifico perché molto dipende dalla maturazione dei suoi interessi in questi tre anni di studio che l'aspettano. Le suggerisco comunque di attrezzarsi con un'esperienza di studio all'estero (Erasmus), con la padronanza almeno dell'inglese (oggi il 70% dei laureati in economia dichiara di averne una conoscenza buona). Molti giovani si stanno orientando verso il cinese o l'arabo, con una valida esperienza di stage in azienda (fra i laureati in economia si tratta di un'attività realizzata da oltre il 50 per cento). Dopo la laurea? Potrebbe guardare, già dal secondo anno della triennale, anche alle lauree specialistiche offerte dal suo ateneo o da altri, chiedendo consigli ai suoi docenti di riferimento. Se la sua vocazione è "internazionale" ci sono università che offrono

corsi specialistici internazionali in economia, ovvero corsi in lingua inglese, con accordi con università straniere (può consultare, per orientarsi, la bacheca dell'offerta formativa post-laurea di AlmaLaurea: [www.alma-laurea.it/lau/postlaurea](http://www.alma-laurea.it/lau/postlaurea)). Per scegliere un master guardi il grado di internazionalizzazione dei docenti e degli stage proposti, le relazioni con il mondo produttivo e dunque le chance occupazionali o di promozione professionale offerte. È utile anche fare riferimento all'accreditamento presso i principali enti (ad esempio in Italia, l'Asfor; o l'accreditamento per le business school Aacsb oppure Amba, promosso da The Association of Mba il cui giudizio indipendente ha credibilità internazionale).

Andrea Cammelli, direttore di AlmaLaurea

## Un piano di carriera nella supply chain



**Mi sono laureato in economia ad Ancona e vorrei lavorare nella logistica. Sono indeciso: meglio continuare a studiare o provare a inserirmi nel mondo del lavoro, tentando magari un'esperienza all'estero?**  
Nicola Ruggiero - via mail

Dalle informazioni che invii è chiaro che hai già deciso su quale area lavorare, ma forse ti manca un approfondimento sulle modalità per attuare il tuo piano di carriera.

Analizzando la dimensione delle imprese è bene evidenziare che le realtà più piccole spesso non offrono l'opportunità di muoversi sul territorio e all'estero: chi si occupa di lo-

gistica e forniture segue tutto il processo. La grande azienda offre sicuramente una varietà di ruoli (dalle strutture del purchasing unificate che esistono su molti gruppi alle gestioni logistiche e di supply chain che ci sono ovunque ci siano grandi plant da gestire) ma in questo caso è bene sapere che normalmente si entra su uno di questi ambiti, si vede un pezzo del processo e poi generalmente si evolve in qualche direzione in base alle attitudini dimostrate. I social network possono supportarti in questo nel comprendere i ruoli aziendali, le definizioni dei job title ed i percorsi professionali.

Nei percorsi di selezione, in

genere, le aziende, a parità di titoli, valutano nei candidati la motivazione, l'attitudine e la conoscenza del settore e delle attività che si svolgono. È importante quindi sapere comunicare non solo il proprio entusiasmo per il ruolo, ma anche la conoscenza di ruoli e percorsi che ti aspettano in azienda.

Infine, se la tua disponibilità alla mobilità geografica è reale è bene che provi a proporti anche in altre zone rispetto alla tua. Tieni però in considerazione che l'ingresso nelle grandi aziende ormai avviene quasi solamente via stage e quindi il rimborso spese non sempre è alto.

Tommaso Aiello, ceo di Emblemia

[businesseducation@isole24ore.com](http://businesseducation@isole24ore.com)  
Una casella per manager e imprenditori alla ricerca di opportunità di formazione

## Employer branding. Indagine di Monster Neolaureati e manager sognano la Ferrero

Andrea Curiat

Ferrero, Ferrero e ancora Ferrero. Il colosso italiano dei dolci guadagnò il primo posto nelle classifiche dell'Employer brand position survey, il sondaggio che individua le aziende in grado di esercitare il maggiore appeal fra i professionisti di tutte le età. La ricerca, giunta alla terza edizione e promossa dal sito di online recruiting Monster.it in partnership con Anthea Consulting, è stata condotta su un campione di 10 mila lavoratori di 207 aziende, divisi tra neolaureati, giovani professionisti con 3 anni di esperienza, e senior manager over 40.

La domanda posta agli intervistati è semplice: in quale azienda preferisci lavorare? Per tutte le categorie, il posto di lavoro più ambito è in Ferrero, che guadagna le preferenze del 5,4% del campione globale.

«La crisi ha messo in risalto i nostri valori positivi - commenta da Ferrero - I professionisti prediligono un percorso di carriera che garantisca soprattutto una crescita personale; in questo, siamo all'avanguardia con la job rotation e i percorsi formativi studiati per i nostri dipendenti. C'è poi una forte richiesta di internazionalizzazione, diversamente da quanto accadeva per le generazioni precedenti, e noi abbiamo una forte presenza all'estero. I giovani, oggi, sono disponibili ad accettare forme flessibili di lavoro, a patto però che garantiscano dignità professionale. Importante anche una posizione che permetta di conciliare la vita lavorativa con le esigenze personali».

A contendersi la seconda posizione nella classifica generale vi sono il gruppo Barilla, che perde

terreno rispetto alla prima posizione del 2010, e Google, che viceversa sale rapidamente dalla settima posizione dell'anno precedente, entrambi con un gradimento del 4 per cento. La medaglia di bronzo va a Coca Cola (3,9%), che nel 2010 si era classificata quarta. Tra gli altri brand della Top 10 vi sono Ferrero (3,7%), L'Oreal (3,1%), il Gruppo Eni (2,8%), Apple (2,7%), Bmw (2,3%), Unilever (2,2%) e Giorgio Armani (2,1%).

Ferma restando la prima posizione di Ferrero, sul podio, per i neolaureati, ci sono Barilla (4,2%) e Ferrari (3,2%); per i giovani professionisti, Google (4,5%) e L'Oreal (3,8%), mentre per i manager Coca Cola Hbc Italia (4,3%) e Google (4,2%). Nicola Rossi, country manager di Monster per l'Italia evidenzia che «tra i fattori di attrattività la retribuzione è solo al sesto posto. Al primo posto più dell'80% degli intervistati indica le opportunità di formazione e di sviluppo delle competenze. Al secondo posto, con poco scarto, ci sono le opportunità di carriera, e al terzo posto la possibilità di avere situazioni contrattualmente stabili».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IN EDICOLA**

## La Nuova Tariffa Professionale.

Da oggi calcolare i tuoi compensi non è mai stato così facile!

LA NUOVA TARIFFA PROFESSIONALE è la guida pratica del Sole 24 ORE che, attraverso esemplificazioni numeriche e tabelle riassuntive, consente di stabilire in modo semplice e rapido le nuove tariffe da applicare per le attività svolte da Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili. La guida illustra anche, in maniera chiara e sistematica, l'articolato del decreto che modifica la disciplina degli onorari, delle indennità e dei criteri di rimborso, commentando articolo per articolo le nuove norme e mettendo in evidenza gli aspetti che possono risultare di più difficile interpretazione. In più, il CD-Rom con i software Onorari dei sindaci e Onorari per perizie che permettono di elaborare velocemente le parcelle secondo tutti i principi stabiliti dal nuovo regolamento.

**SOFTWARE PER ONORARI DEI SINDACI E ONORARI PER PERIZIE**

**INDISPENSABILE PER COMMERCIALISTI**

**Guida+Cd-Rom in edicola con Il Sole 24 ORE a € 11,50 in più.**

\*Offerta valida in Italia dal 23/03/2011 al 23/04/2011

Disponibile anche in formato PDF su [www.pagina24.isole24ore.com](http://www.pagina24.isole24ore.com)

**GRUPPO 24 ORE**