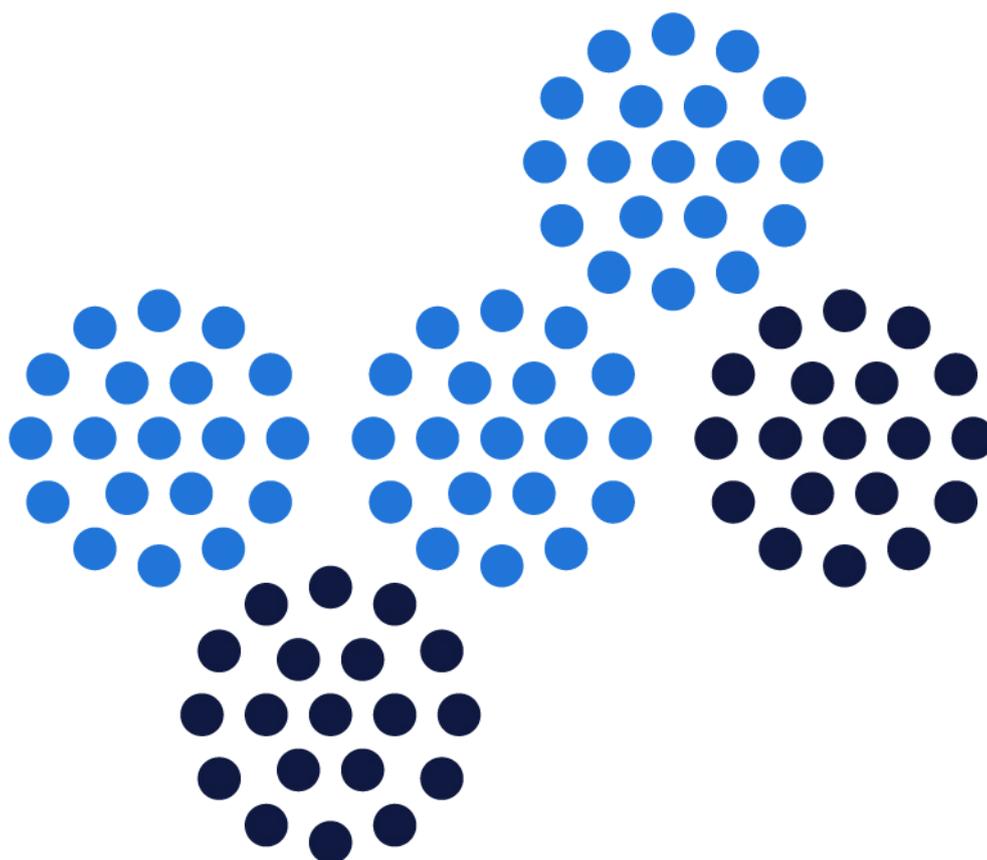


2 milioni di part time involontari in Italia.

fotografia del Paese e confronti internazionali.



Un contratto di lavoro part time si definisce involontario quando il lavoratore desidererebbe lavorare a tempo pieno ma non è nella condizione di poterlo fare, sia per l'assenza di alternative lavorative a tempo pieno, sia per altre cause non dipendenti dal datore di lavoro, come carichi di cura di familiari, bambini, anziani o disabili. Ad oggi coinvolge quasi 1,5 milioni di donne e circa 500mila uomini. E' un fenomeno che in Italia riguarda oltre la metà dei contratti part-time e si concentra maggiormente nelle fasce di popolazione più fragili.

Che cos'è il part time involontario

Il part time non rappresenta di per sé una condizione di vulnerabilità lavorativa quando è scelto con consapevolezza. Anzi, spesso permette di conciliare con più facilità, rispetto ad un tempo pieno, attività, ad esempio,

familiari e sociali. Diverso è quando invece rappresenta una condizione obbligatoria. Il part time si definisce involontario quando è svolto in assenza di possibilità di svolgere un'occupazione a tempo pieno per ragioni che possono essere di diversa natura e possono essere legate, ad esempio, alla necessità di svolgere attività di cura nella propria vita privata o alla indisponibilità dell'azienda a proporre contratti a tempo pieno per ragioni organizzative.

Negli ultimi vent'anni, abbiamo assistito a una crescita di impieghi a tempo parziale (dal 12,4% nel 2004 al 17,6% nel 2023)¹ e a un maggiore aumento, tra questi, del numero di part time involontari, che passano dal 33% nel 2004 al 53,2% nel 2023².

In questa nota esploriamo la posizione dell'Italia in Europa rispetto al part time involontario e indagiamo quali caratteristiche individuali sono maggiormente associate con questo evento.

Il part time e il part time involontario in Europa, evidenze da Istat ed Eurostat

Secondo l'ultimo [Rapporto Annuale Istat](#), la quota di occupati part time nell'Europa dei 27 Paesi è passata dal 15,4% del 2004 al 17,8% del 2023. Gli occupati a tempo parziale, come confermano i dati Eurostat, seguono un trend in crescita nei principali Paesi europei ad eccezione della Francia.

1 Dato Eurostat.

2 Il dato presentato proviene dal Rapporto Annuale Istat 2024.

Tabella 1. Part time¹ e part time involontario² in Europa e in alcuni Paesi Europei, confronto 2004-2023, valori percentuali

	Part time		Part time involontario	
	2004	2023	2004	2023
UE 27 Paesi	15,3	17,8	22,7	19,4
Germania	21,9	28,7	17,8	5,5
Spagna	8,8	13,1	20,6	49,3
Francia	16,9	16,6	29,3	24,1
Italia	12,4	17,6	36,5	54,8

¹ Il valore degli occupati part time presente nella tabella è dato dal rapporto tra gli occupati part time e gli occupati totali.

² Il valore dei part time involontari presente nella tabella è dato dal rapporto tra gli occupati part time involontari e gli occupati part time.

Fonte: Eurostat, 2024

Tra le principali economie europee la Germania è il Paese in cui, tra il 2004 e il

2023, il part time è cresciuto di più (+6,8 punti percentuali). Allo stesso tempo è anche la nazione nella quale si registra l'incidenza più bassa della componente involontaria: tra chi lavora part time, quelli che lo fanno in modo involontario sono il 5,5%.

Anche in Italia, negli stessi anni, è aumentata la quota dei part time (dal 12,4% al 17,6%), ma con essa è aumentata anche la percentuale di part time involontari (dal 36,5% al 54,8%). Un movimento analogo si osserva in Spagna, dove sia i part time volontari che gli involontari sono aumentati negli anni di riferimento (rispettivamente dall'8,8% al 13,1% per il part time e dal 20,6% al 49,3% per la componente involontaria), ma partendo da una quota di tempi parziali più ridotta.

La Francia segue invece un andamento differente dal trend generale: tra il 2004 e il 2023 i tempi parziali sono diminuiti di -0,3 punti percentuali.

Tabella 2. Occupati uomini, part time e part time involontari in Europa, Germania, Spagna, Francia e Italia

	Maschi					
	Tot. Occupati	Tot. Part time	% part time/ totale	part time involontario	% involontario/ totale occ.	% involontario/ part time
UE 27 Paesi	106.580.600	8.932.900	8,4%	2.170.695	2,0%	24,3%
Germania	21.890.200	2.525.600	11,5%	219.727	1,0%	8,7%
Spagna	11.193.800	712.700	6,4%	371.317	3,3%	52,1%
Francia	14.259.400	1.102.000	7,7%	317.376	2,2%	28,8%
Italia	13.094.700	972.100	7,4%	673.665	5,1%	69,3%

Fonte: elaborazioni Randstad Research su dati Eurostat, 2023

Tabella 3. Occupate donne, part time e part time involontari in Europa, Germania, Spagna, Francia e Italia

	Femmine					
	Tot. Occupati	Tot. Part time	% part time/ totale	part time involontario	% involontario/ totale occ.	% involontario/ part time
UE 27 Paesi	92.907.200	26.498.300	28,5%	4.716.697	5,1%	17,8%
Germania	19.472.700	9.329.900	47,9%	429.175	2,2%	4,6%
Spagna	9.657.600	2.024.100	21,0%	979.664	10,1%	48,4%
Francia	13.752.600	3.552.200	25,8%	806.349	5,9%	22,7%
Italia	9.740.200	3.054.600	31,4%	1.533.409	15,7%	50,2%

Fonte: elaborazioni Randstad Research su dati Eurostat, 2023

Osservando le tabelle 2 e 3 si nota che la percentuale dei lavoratori part time è più alta per le donne sia in Europa sia negli altri Paesi considerati. Il divario tra maschi e femmine è particolarmente significativo in Germania (11,5% per i maschi contro il 47,9% per le femmine) e in Italia (7,4% vs 31,4%). Tuttavia i due Paesi mostrano una situazione differente per quanto riguarda il part time involontario: se nel 2023 in Germania abbiamo un valore molto più basso della media UE (8,7% per i maschi e 4,6% per le donne), in Italia il fenomeno è più diffuso, con circa il 70% dei lavoratori part time maschi e circa la metà delle lavoratrici in part time in condizione di part time involontario. Anche la Spagna presenta dei valori elevati per la componente involontaria (52,1% e 48,4%). Il Paese che presenta scenari più simili a quelli della media UE è la Francia.

Distribuzione del part time involontario in Italia: evidenze dal Rapporto Annuale Istat
Secondo il **Rapporto annuale Istat 2024**, nel 2023, in Italia, oltre la metà degli occupati a tempo parziale (54,8%) tra i 15 e i 64 anni desidererebbe lavorare di più. L'incidenza sale al 69,3% tra gli uomini (e fino al 74,2%

nella fascia di età tra i 25 e i 54 anni), contro il 50,2% per le donne. Vedremo tuttavia nel prossimo paragrafo come, in termini assoluti, la quantità di donne nel part time involontario è estremamente più alta rispetto a quella degli uomini.

Il fenomeno è estremamente polarizzato a livello territoriale: se nel Nord Italia circa un uomo su due si trova in condizione di part time involontario, il dato sale a due su tre nel Centro e addirittura a poco meno di nove su dieci al Sud. Per le donne la situazione è circa la medesima, ma con differenze più lievi tra gli spaccati geografici.

La situazione italiana: dai valori assoluti emerge una forte questione di genere

Osservando i valori assoluti, se è vero che le percentuali di uomini che svolgono un part time involontario sono più alte rispetto a quello delle donne, è anche vero che la base di partenza dei part time totali vede una quota estremamente più alta tra le donne. In altri termini la percentuale di uomini "insoddisfatti" dal part time è più alta rispetto a quella delle donne, ma le donne che svolgono part time sono numericamente

Tabella 4. Distribuzione del part time involontario per genere e classe d'età, 2023

Classe di età	Maschio	Femmina	Totale	% maschi	% femmine	differenza (in punti percentuali)
15-24 anni	88.472	109.987	198.459	45%	55%	10
25-34 anni	140.970	294.219	435.189	32%	68%	36
35-44 anni	113.138	311.638	424.776	27%	73%	46
45-54 anni	130.718	431.046	561.764	23%	77%	54
55-64 anni	91.066	250.133	341.199	27%	73%	46
Over 65	13.740	21.589	35.329	39%	61%	22
Totale complessivo	578.105	1.418.611	1.996.715	29%	71%	42

Fonte: elaborazione Randstad Research su dati Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, 2° trimestre 2023

molte più degli uomini. Dalla tabella 4 vediamo come la quota di part time tra le donne risulta più alta in ogni spaccato d'età.

La situazione italiana: settori con la quota maggiore di part time involontari

I settori che registrano le quote più alte di part time involontari sono i medesimi sia per gli uomini che per le donne. Al primo posto troviamo "Altri servizi collettivi e personali"³, con il 13% di part time involontari tra gli uomini e il 26% tra le donne. Al secondo posto il settore alberghiero e di ristorazione (13% uomini, 28% donne) e al terzo posto le attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività imprenditoriali (6% uomini e 19% donne). Il settore con le quote più basse di part time involontari è invece il settore delle attività

finanziarie e assicurative (1% uomini e 3% donne). Osserviamo invece ora le differenze per genere. Il settore nel quale si concentra la percentuale più alta di part time involontari femminili è il settore dell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali (84%). Per gli uomini invece, il primo settore è quello delle costruzioni, con il 71% di part time involontari, seguite dal trasporto e magazzinaggio (69%) e dal settore agricolo (55%).

Il part time involontario si concentra maggiormente nel sud Italia

La distribuzione del part time involontario tra le regioni italiane denota un divario tra Nord e Sud sia per il totale del part time involontario, sia per lo spaccato di genere. Rispetto al totale dei part time involontari, ai primi posti

3 I settori Ateco appartenenti al macrogruppo "Altri servizi collettivi e personali" sono: 90 attività creative, artistiche e di intrattenimento; 91 attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali; 92 attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco; 93 attività sportive, di intrattenimento e di divertimento; 94 attività di organizzazioni associative; 95 riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa; 96 altre attività di servizi per la persona; 97 attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; 98 produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze; 99 organizzazioni ed organismi extraterritoriali.

troviamo Sicilia e Sardegna (14% entrambe), Puglia e Basilicata (11% entrambe) mentre agli ultimi Trentino Alto Adige ed Emilia Romagna (6% entrambe). Per le donne ai primi posti sempre Sardegna (24%) e Sicilia (22%) seguite da Puglia, Basilicata e Molise (19% tutte e tre), agli ultimi posti invece Trentino Alto adige (10%), Emilia Romagna, Lombardia e Valle d'Aosta (11% tutte e tre). Per gli uomini, le regioni con maggiori quote di part time involontari sono invece Sicilia (9%), Calabria (8%) Sardegna e Campania (7% entrambe), le regioni con quote più basse sono invece Veneto, Valle d'Aosta, Lombardia, Emilia Romagna e Trentino Alto Adige (tutte al 2%).

[Il part time involontario si concentra maggiormente tra la popolazione straniera](#)

Lo spaccato del part time involontario per cittadinanza vede le percentuali totali più alte tra gli stranieri, sia UE che extra UE (15% per entrambi), mentre per gli italiani è dell'8%. Lo spaccato per genere fa emergere un'incidenza del 10% tra gli uomini stranieri extra UE e del 4% per italiani e stranieri UE. Per le donne la situazione è invece differente, con un'incidenza del 25% di part time involontario tra le donne straniere UE, del 24% tra le straniere extra UE e del 13% tra le italiane.

[Il part time involontario si concentra maggiormente nelle famiglie monogenitoriali⁴](#)

Osservando il part time involontario per nucleo familiare notiamo come i nuclei unipersonali, le coppie con figli e le coppie

senza figli registrano una percentuale di part time involontario sugli occupati totali simile sia tra gli uomini (tra il 3% e il 4%) sia tra le donne (tra il 12% e il 14%). Analizzando le famiglie monogenitoriali vediamo invece una significativa differenza tra i monogenitori maschi e i monogenitori femmine: se il part time involontario riguarda l'8% dei primi, per i monogenitori femmina questa percentuale si alza al 17%.

[Il part time involontario riguarda maggiormente le professioni non qualificate e quelle del commercio e dei servizi](#)

La distribuzione del part time involontario per grande gruppo professionale denota come la maggior parte dei lavoratori con questa forma contrattuale appartengono da un lato alle professioni non qualificate (24%) e dall'altro alle professioni del commercio e dei servizi (16%).

Anche in questo caso spicca la questione di genere: ben il 38% delle occupate donne appartenenti alla categoria delle professioni non qualificate ha un part time involontario (contro il 13% degli uomini). Questa differenza di genere si riflette anche nell'altro gruppo professionale in cui il 21% delle donne ha un part time di tipo involontario (contro il 9% degli uomini). Per tutti gli altri grandi gruppi professionali la percentuale di part time involontario non supera il 4%, ad eccezione delle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio in cui il valore è pari al 10%.

4 Nucleo monogenitoriale con almeno un figlio minore: l'insieme delle persone che formano unarelazione di tipo genitore-figli in cui è presente un solo genitore e almeno un figlio minore di 18anni. Si parla di "madrì sole" nei casi in cui nel nucleo è presente solo la madre (senza il padre)con almeno un figlio minore di 18 anni; di "padri soli" nei casi in cui nel nucleo è presente solo ilpadre (senza la madre) con almeno un figlio minore di 18 anni.

Il part time involontario riguarda principalmente gli individui con un basso titolo di studio

Dallo spaccato del part time involontario per titolo di studio emerge come all'aumentare del titolo di studio diminuisca la percentuale di part time involontario. Infatti, se per gli individui che hanno conseguito la scuola dell'obbligo la percentuale di part time involontario è pari al 12%, quella di chi ha un diploma è del 9% e quella di chi ha almeno la laurea scende al 4%. Da notare il fatto che tra le occupate donne che hanno la scuola dell'obbligo il 23% ha un part time involontario, mentre tra quelle laureate il dato cala al 7%.

Il modello multinomial logit: più probabilità di avere un part time involontario per le donne a tempo determinato, per i giovani e nelle regioni del Centro-Sud

A partire dai dati sulle Forze di Lavoro 2022 abbiamo creato un modello di regressione logistica multinomiale osservando le probabilità che i lavoratori hanno di avere un contratto full time, part time o part time involontario. Tra le variabili esplicative abbiamo inserito una serie di variabili socio-demografiche ed economiche di interesse. Dal modello si evince che le donne, rispetto agli uomini, hanno una probabilità di effettuare un lavoro part time quasi di tre volte e mezzo più alta rispetto ad un lavoro full time. Questa percentuale si abbassa a poco meno di tre volte se consideriamo un contratto part time involontario rispetto al full time. Chi ha un contratto a tempo indeterminato ha meno probabilità di avere contratti part time e part time involontari (rispettivamente del -49% e -64%) piuttosto che un'occupazione a tempo pieno. Se analizziamo l'interazione tra le due variabili appena descritte, vediamo come una donna con un contratto a tempo

indeterminato ha una probabilità di poco meno di tre volte più alta di avere un lavoro part time rispetto ad un full time. La percentuale scende notevolmente (30%) se facciamo riferimento ad un part time involontario. I cittadini stranieri dell'Unione Europea hanno rispettivamente il 50% e 30% di probabilità in meno rispetto ai cittadini italiani di svolgere un part time o un part time involontario, mentre per gli extracomunitari la situazione è differente: minore probabilità (-44%) di svolgere un part time e maggiore probabilità (+8%) di effettuare un part time involontario. Se analizziamo le classi di età vediamo come, rispetto ai giovanissimi (15-24 anni), solamente gli occupati tra i 25 e i 34 anni hanno minore probabilità (-28%) di avere un'occupazione a tempo parziale. Tutte le altre classi di età hanno invece maggiore probabilità di avere un part time piuttosto che un contratto a tempo pieno. Per quanto riguarda il part time involontario, al crescere dell'età la probabilità di avere questo tipo di contratto diminuisce rispetto alla coorte 15-24 anni.

Se consideriamo la dimensione geografica, notiamo come il fenomeno tra part time e part time involontario sia differente: nel primo caso solo i lavoratori del Nord Est hanno una probabilità maggiore di quelli del Nord Ovest di avere un contratto part time (50%). Nel secondo caso, invece, i lavoratori di Centro, Sud e Isole hanno probabilità maggiori dei lavoratori del Nord Ovest di avere un part time involontario (rispettivamente +33%, +64% e +114%).

Osservazioni conclusive

Gli affondi sulle peculiarità del part time involontario in Italia fanno emergere un quadro in cui il fenomeno riguarda maggiormente le donne, la popolazione

straniera e le regioni del sud. È importante, quando i dati fanno riferimento ad un quesito di autovalutazione (“lavora part time perché non vuole un lavoro a tempo pieno, non ha trovato un lavoro a tempo pieno o per altri motivi?”) tenere conto anche dei fattori sociali che possono influenzare la risposta. In un Paese come l’Italia ad esempio è legittimo ipotizzare che tra gli uomini ci possa essere una maggiore predisposizione a rispondere positivamente a tale domanda, viceversa negativamente tra le donne, per influenza di fattori culturali che potrebbero vedere le donne più propense a “giustificare” una maggiore incidenza delle attività di cura rispetto agli uomini.

Osservando i dati non si può non notare come il part time involontario tenda a concentrarsi maggiormente nelle fette di popolazione più debole e dunque, ipoteticamente, anche con minori strumenti di difesa e negoziazione, che, nell’esempio dei cittadini stranieri possono essere ad esempio legati ad una componente linguistica. Non è un caso, come viene rilevato dal Rapporto annuale Istat 2024, che il part time involontario sia correlato con le medesime categorie con le quali si associa anche un maggiore rischio di povertà lavorativa.

Come anticipato in introduzione, il part time non è un fattore negativo di per sé, tuttavia lo diventa quando rappresenta una costrizione in una condizione diversa da quella desiderata. Possiamo osservare il fenomeno del part time involontario come una situazione indesiderata che si verifica quando è presente un ostacolo. Tale ostacolo può verificarsi in due poli opposti. In un caso è relativo alla vita privata, dove gli impegni, spesso di cura, impediscono di dedicare alla vita lavorativa la quantità di tempo che

si desidererebbe. In questo caso la causa principale è individuabile in una carenza di servizi di welfare di supporto e assistenza, non adeguati a garantire a tutti i cittadini parità di accesso al diritto al lavoro.

Il secondo polo è invece quello che vede un ostacolo dal punto di vista del mercato del lavoro, dove scarsa flessibilità da parte delle aziende nel venire incontro alle necessità individuali fanno sì che i desiderata dei lavoratori e delle lavoratrici non trovino conciliazione nell’offerta di lavoro.

Come sottolineato dall’ultima edizione del rapporto di Save the Children, [Le equilibriste](#), la partecipazione femminile al mercato del lavoro ha un impatto positivo sulla fecondità e nei Paesi che presentano tassi di partecipazione femminile maggiori è presente anche una fecondità più alta.

In un contesto di calo demografico e difficoltà di reperimento di professionisti è certamente auspicabile ridurre l’incidenza del fenomeno del part time involontario, contrastando i fattori che creano terreno fertile per il suo sviluppo e che provengono da un terreno sia sociale sia legato all’offerta di lavoro.



Un commento di Andrea Borghesi.

Abbiamo chiesto un commento rispetto alle tematiche emerse ad Andrea Borghesi, segretario generale NidiL CGIL.

"Lo studio propone un'interessante analisi sul crescente utilizzo del Part time in Italia ed in particolare sull'importante fenomeno di quello involontario: quasi il 70% tra gli uomini e oltre il 50% tra le donne [sul totale dei part time]. Queste ultime sono, però, numericamente molto più rilevanti: su un totale di oltre 2,2 mln di part timer non volontari le donne sono 1,5 mln. Il documento mette in luce poi il fatto che chi ha un contratto a tempo indeterminato abbia molte meno probabilità di avere un part time involontario. Si forniscono inoltre alcuni altri dati specifici rispetto al territorio, alla etnia e al titolo di studio. Se si volesse fare un identikit rispetto ai dati forniti si potrebbe dire che il prototipo è quello di donna, straniera, con contratto a tempo determinato, del sud e a bassa scolarizzazione.

Il confronto internazionale rispetto agli altri paesi paragonabili vede un aumento dell'utilizzo di questa forma contrattuale in Italia che ci allinea rispetto alla media UE a 27 Paesi ma con un'impennata del part time involontario registrata oltre all'Italia solo

in Spagna. Se aggiungiamo qualche altro elemento a questo utile approfondimento, il quadro si chiarisce ulteriormente. La forte crescita dell'utilizzo del tempo parziale con contratto a tempo determinato è avvenuta nel nostro paese dopo il 2016 segnando molto probabilmente un ulteriore divaricarsi tra le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori/lavoratrici sottoposti/e ad una duplice flessibilità (part time e contratto a termine) e quindi ad un processo di precarizzazione. Di particolare interesse da questo punto di vista risulta essere il riferimento ai settori merceologici: servizi alle famiglie, alberghi e ristorazione, nonché i servizi alle imprese hanno una percentuale di part time maggiore rispetto ad altri settori⁵. La grande distribuzione ha circa un quarto della popolazione lavorativa a tempo parziale. Si tratta di settori generalmente a basso valore aggiunto con basse retribuzioni. Inoltre, emerge anche un aspetto dimensionale: a fare ricorso al part time sono soprattutto microimprese, sotto i 5 dipendenti, e grandi imprese, sopra i 250 addetti con una forte polarizzazione. Inoltre, spesso, le imprese che hanno una grande incidenza di part time, e conseguentemente di quello involontario, utilizzano largamente anche altre forme di flessibilità previste dall'ordinamento⁶.

5 "Da conciliazione a costrizione: Il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro", Forum Diseguaglianze Diversità, maggio 2024.

6 Ibidem.

Le conseguenze di tutti questi fattori sono diverse e preoccupanti: instabilità e precarietà lavorativa, retribuzioni insufficienti e bassa contribuzione previdenziale. Quest'ultima incide in maniera rilevante sia sul trattamento pensionistico futuro sia sull'entità delle prestazioni durante il lavoro (malattia, maternità, infortunio) e in caso di cessazione (l'indennità Naspi) che sono commisurate al reddito da lavoro percepito. L'incidenza del part time, in particolare di quello involontario, è, quindi, uno dei principali indicatori di lavoro povero. Conferma, infatti, un dato emerso già negli scorsi anni di un calo rilevante delle ore lavorate e di una contemporanea e sostanziale tenuta, se non di una leggera crescita, dell'occupazione. Ciò significa che si redistribuisce un numero inferiore di ore lavorate su un numero maggiore di persone.

Per provare a mettere un argine a questa situazione andrebbero attuate politiche sia dal punto di vista legislativo sia da quello contrattuale. Alcune strade da percorrere sono: numero massimo di part time rispetto al numero degli addetti esistente in una determinata impresa, limite minimo orario settimanale (come già previsto da alcuni CCNL), priorità dell'assunzione a full time da parte dei part timer, limite massimo di lavoro supplementare e costo maggiore di esso, programmazione della turnistica con congruo anticipo e consenso del lavoratore, divieto del part time spezzato, favore al contratto a tempo indeterminato, copertura contributiva dei buchi previdenziali legati alla riduzione oraria, sostegno con l'indennità di disoccupazione in caso di part time ciclico.

Due considerazioni finali più generali per concludere.

Al di là degli elementi di abuso, pure largamente presenti e da contrastare (il fuori busta in contanti a compensare le ore in eccesso lavorate e non contrattualizzate solo per fare un esempio), il dilagare del fenomeno del part time involontario è legato, assieme ad altri nel nostro mercato del lavoro, sia all'assetto normativo esistente sia alla qualità della domanda di lavoro nel nostro paese a cui la politica e il dibattito pubblico sembrano disinteressarsi puntando, invece, spesso il dito sulla qualità dell'offerta di lavoro; al centro dell'interesse è, erroneamente, il lavoratore/lavoratrice (in questa narrazione sempre "dequalificato/a" e incapace di rispondere alle esigenze delle imprese) e non la qualità dell'impresa (presentata sempre alla ricerca di personale altamente qualificato che non trova), della sua organizzazione, del suo processo produttivo e del suo prodotto, sia esso un bene o un servizio. L'assenza di attenzione dei governi alle politiche industriali da attuare per aumentare la qualità di quello che si produce nel nostro paese e lo scarso impegno, della mano pubblica e di quella privata, a sostenere la coesione sociale sono alla base delle forti e crescenti diseguaglianze che si registrano in Italia.

Infine, a fare le spese di questa situazione, sono, come spesso accade, le donne lavoratrici. Nonostante siano più istruite e qualificate degli uomini, sono al vertice, assieme ai giovani, di tutti gli indicatori di fragilità nel mercato del lavoro. Spesso strette

nella morsa tra lavoro e impegni di cura, i dati drammatici sulla involontarietà nel part time suggeriscono che le donne italiane si sobbarchino, in assenza di opzioni altre, anche delle esigenze (in realtà in molti casi non reali) di flessibilità delle imprese: obtorto collo, infatti, rispondono positivamente ad una richiesta di mercato, senza, peraltro, sostegni adeguati sul versante del welfare. Insomma, pur "vittime" del sistema, appaiono esserne la colonna sociale."



Andrea Borghesi è il segretario generale NIdiL (Nuove identità di Lavoro), la categoria della CGIL che rappresenta le lavoratrici e i lavoratori atipici (autonomi, partite IVA, collaboratori co.co.co., occasionali e sportivi, tirocinanti extracurricolari ecc), somministrati (ex interinali) e disoccupati. Nato ad Avezzano nel 1972, laureato in storia contemporanea, vive a Roma e ha due figlie. Nel 1995 comincia il suo percorso sindacale nella Camera del Lavoro CGIL di Avezzano, prima, volontario, nel Centro Informazione Disoccupati e,

successivamente, nell'Ufficio Immigrati. Segretario generale della Flai CGIL di Avezzano dal 1996 al 2001, poi della provincia dell'Aquila (dal 2001 al 2004), negli anni successivi fino al 2010 lavora presso l'Ufficio Studi e poi nel Dipartimento Organizzazione dello Spi CGIL Nazionale.

Dal 2010 è nella segreteria nazionale di NIdiL CGIL dove segue i temi Somministrazione di lavoro, Previdenza, Salute e Sicurezza, nel 2018 viene eletto segretario generale.