



**ISTITUTO STUDI SVILUPPO AZIENDE NON PROFIT
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRENTO**

via Inama, 5 – 38100 TRENTO (ITALY)
Tel. 0039-0461-882289 - fax 0039-0461-882294
e-mail: issan@risc1.gelso.unitn.it
<http://www-issan.gelso.unitn.it>

IL PART-TIME NELLE COOPERATIVE SOCIALI

*Elena Contrini **

Working Paper n. 6

IL PART-TIME NELLE COOPERATIVE SOCIALI

1. Introduzione

Nell'ambito degli interventi di politica del lavoro, il *part-time* è visto sempre più come strumento atto ad aumentare la flessibilità del mercato del lavoro ed a ridurre i livelli di disoccupazione, limitando nel contempo gli squilibri connessi ad orari non desiderati¹. Recenti analisi empiriche (OECD, 1995; EUROPEAN COMMISSION NETWORK, 1995 e 1996) hanno più volte sottolineato il significativo contributo del *part-time* alla creazione di nuova occupazione, specie a partire dagli anni Novanta, così da attenuare le conseguenze dell'evoluzione negativa degli occupati a tempo pieno.

E' convinzione comune che in Paesi quali l'Italia, caratterizzati da una contenuta diffusione di tale forma di lavoro, esistano notevoli potenzialità di sviluppo; di qui l'adozione di opportune misure di incentivazione, sia a favore di imprese private che nel settore pubblico, volte a garantire una redistribuzione della domanda di lavoro tra più offerenti.

Nel dibattito in corso in Italia e nella definizione delle misure di politica economica si sta in verità ponendo scarsa attenzione alle peculiarità del tempo parziale, ed in particolare al fatto che esso, nei Paesi in cui è maggiormente diffuso, non interessa allo stesso modo tutti i settori economici, risultando quasi assente in alcuni e registrando una significativa presenza in altri.

Ne consegue che un aumento del lavoro a metà tempo non si avrà tanto rendendo lo stesso più conveniente nel complesso, quanto agevolando la sua crescita e, più in generale, l'incremento dell'occupazione nei settori ad elevata domanda. L'analisi a livello internazionale, al riguardo, ha individuato specifiche attività in cui un potenziamento del *part-time* appare effettivamente realizzabile; in particolare, i servizi alla persona (MEULDERS, PLASMAN e STRICHT,

* ISSAN - Istituto Studi Sviluppo Aziende Non Profit - Trento.

L'articolo utilizza, nella prima parte, il materiale raccolto nell'ambito di uno studio su "Cooperazione e Sviluppo", finanziato dall'Istituto Luzzatti e realizzato, insieme a Frida Soraruf, sotto la direzione del Prof. C. Borzaga. L'ulteriore lavoro di approfondimento per giungere alla presente stesura è stato effettuato facendo riferimento alla ricerca "Le caratteristiche degli occupati nel terzo settore", finanziata dalla Fondazione per il volontariato e dalla Fondazione Europa Occupazione. A tutti rivolgo un doveroso ringraziamento.

¹ Si vedano, tra gli altri, l'intervento della Commissione per l'Occupazione della CEE, menzionato da GIANNELLI (1997), e i lavori di JOSSA (1996), PIAZZA (1996), WALWEI e WERNER (1996).

1993) nell'ambito dei quali il settore pubblico, specie nei Paesi del Nord Europa, ha svolto un ruolo di indiscutibile importanza (MEULDERS, PLASMAN E PLASMAN, 1994; NATTI, 1995).

Mentre in Italia i servizi pubblici alla persona sono ancora scarsamente sviluppati, la loro erogazione risulta affidata in misura rilevante a cooperative sociali, organizzazioni produttive private che in questi ultimi anni hanno dimostrato una dinamica positiva dell'occupazione (generalizzabile peraltro all'intero settore *nonprofit*)², anche grazie alle politiche pubbliche di decentramento delle funzioni di produzione dei servizi sociali. Risulta quindi di fondamentale importanza definire l'atteggiamento di queste strutture nei confronti del *part-time*, così da prevenirne l'evoluzione. A tal fine nel presente articolo si è fatto riferimento a due indagini sul campo. Sono stati innanzitutto rielaborati e sottoposti ad analisi i dati di una recente ricerca rivolta alle cooperative sociali della provincia di Trento, per le quali si disponeva di informazioni relative sia alle organizzazioni che ai singoli occupati. Successivamente, per verificare la generalizzabilità dei risultati, è stata utilizzata un'indagine realizzata *ad hoc* su un campione di cooperative operanti in alcune aree dell'Italia Settentrionale, specificatamente finalizzata all'individuazione delle politiche di lavoro perseguite nei confronti del *part-time*.

In ambedue gli studi risulta confermata sia la marcata propensione di questa tipologia di imprese all'assunzione di forza lavoro occupata a metà tempo, sia l'esistenza di un atteggiamento sostanzialmente non discriminatorio nei confronti della stessa. Se le ragioni vanno ricercate soprattutto nella natura dei servizi prodotti, tali da richiedere prevalentemente prestazioni ad orario ridotto, emerge tuttavia in alcune cooperative la volontà di utilizzare il *part-time* in chiave strategica. Ciò lascia pensare che queste organizzazioni siano più di altre attente, specie in prospettiva, a coniugare le esigenze dei lavoratori con quelle dei processi produttivi, ricavandone peraltro vantaggi anche in termini di efficienza.

Il lavoro presenta la seguente struttura. In un primo paragrafo si definiscono le caratteristiche principali delle cooperative sociali trentine, relativamente agli aspetti anagrafici, organizzativi ed economico-finanziari. Nei successivi due sotto-paragrafi l'analisi, affrontata dapprima in termini descrittivi, quindi seguendo un approccio multivariato, è incentrata sulla presenza del *part-time* tra i lavoratori remunerati operanti in tali organizzazioni. Il terzo paragrafo fa riferimento alla seconda indagine: dopo una descrizione sintetica delle unità d'offerta e della forza lavoro impiegata ad orario ridotto, con particolare riguardo al *turn-over* ed al grado di soddisfazione per l'attività svolta, l'attenzione è volta all'esame delle politiche perseguite nei confronti del *part-time*.

² Per un approfondimento sull'evoluzione del settore *nonprofit* si vedano GEIS, OTT e SHAFRITZ (1990), HAMMACK e YOUNG (1993), SALOMON e ANHEIER (1994) e, per il caso italiano in particolare, BORZAGA (1991); un'analisi delle caratteristiche dei lavoratori operanti nel settore è contenuta nel lavoro di MIRVIS (1992).

2. Le cooperative sociali trentine

La prima indagine menzionata è stata condotta nel marzo 1995 ed ha interessato gli occupati di 39 cooperative sociali di servizi (di tipo A, secondo la legge 381/1991) operanti nella provincia di Trento. Oltre ad un questionario rivolto alle singole unità, finalizzato al reperimento di informazioni relative all'attività svolta, nonché ad alcuni aspetti organizzativi ed economico-finanziari, è stata somministrata una scheda informativa individuale, distinta per lavoratori remunerati e volontari, volta a cogliere le caratteristiche personali e professionali di ciascun occupato, ed a definire taluni aspetti di carattere soggettivo, inerenti al rapporto instaurato con le organizzazioni stesse.

Le cooperative in esame appartengono nel complesso a 7 dei 10 Comprensori della Provincia e principalmente a quelli che ricomprendono le città di Trento (C5) e di Rovereto (C10).

In merito all'attività svolta, prevalgono le unità d'offerta impegnate in interventi di tipo educativo, nell'animazione culturale e in attività ricreative, nonché nell'accoglienza; si registrano, inoltre, diverse forme di assistenza, in particolar modo socio-sanitaria (tabella A.1³). Diciotto cooperative operano in aiuto ai portatori di handicap (726 utenti), 16 in favore degli anziani, che raggiungono complessivamente le 1392 unità, costituendo la maggior categoria d'utenza; sia ai minori che ai giovani si rivolgono 10 strutture, per un totale di 638 destinatari. Complessivamente i beneficiari dei servizi, costituiti per circa il 10% anche da immigrati/senza fissa dimora, malati mentali, famiglie a rischio, donne in difficoltà, detenuti ed alcolisti, ammontano ad oltre 4000 unità⁴. La maggioranza delle organizzazioni si rivolge ad una o al massimo due tipologie di utenza (17 strutture in entrambi i casi), mentre 5 operano in favore di 3 o più categorie di destinatari. I servizi sono erogati da oltre due terzi delle cooperative nella fascia diurna; le rimanenti assicurano la propria presenza 24 ore su 24. Ad eccezione di 2 strutture, l'attività svolta è annuale.

Con riferimento alla base sociale, la maggioranza delle organizzazioni (13) conta un numero di soci compreso tra 40 e 60; 7 ne registrano meno di 20 e, tra le rimanenti, solamente 3 superano le 200 unità.

La situazione economico-finanziaria appare nel complesso buona: 24 cooperative dichiarano di aver conseguito, nel 1994, un risultato di gestione positivo (17 anche nel 1993), 4 di aver concluso entrambi gli esercizi in pareggio, e solamente 1 risulta in perdita. Sono 16 le organizzazioni interessate da una fase di crescita costante, 11 di ristrutturazione, 7 di stabilità ed 1 di crisi.

³ Le tabelle contrassegnate dalla lettera A sono riportate in appendice.

⁴ Si tenga presente che 10 cooperative non hanno fornito il numero di destinatari dei loro servizi.

Il personale remunerato raggiunge un totale di 593 unità, ripartendosi tra:

- 421 donne (71.0%) e 172 uomini (29.0%);
- 284 soci (47.9%) e 309 non soci (52.1%);
- 396 lavoratori a tempo pieno (66.8%) e 197 a tempo parziale (33.2%).

L'esame di questi dati conferma due aspetti peculiari dell'occupazione nelle organizzazioni del terzo settore: la prevalenza di forza lavoro femminile e la marcata incidenza del tempo parziale, che interessa una percentuale notevolmente superiore rispetto alla corrispondente rilevata per l'economia nel suo insieme, pari al 5-6%.

2.1. *Il part-time tra i lavoratori remunerati: analisi descrittiva*

Dei 593 soggetti costituenti l'universo dei lavoratori remunerati, il 57.2% ha risposto al questionario. Il campione reso disponibile rispecchia la struttura per sesso degli occupati nelle cooperative oggetto d'analisi (quasi il 70% dei rispondenti è costituito da donne), nonché quella relativa alla base sociale ed all'orario di lavoro (il 50.7% ed il 33.0% dei rispondenti sono rispettivamente soci ed impiegati a tempo parziale).

Alla luce dell'importanza assunta dal *part-time*, nelle pagine seguenti si cerca di definire e caratterizzare l'occupazione delle cooperative sociali rispetto all'orario di lavoro prestato. La parallela analisi per sesso, certamente di notevole interesse dato il rilievo di tale variabile, risulterebbe scarsamente significativa se applicata ai dati disponibili; nelle realtà studiata, il *part-time* costituisce infatti un fenomeno sostanzialmente femminile: solo 15 maschi su 103 (pari al 14.6%) svolgono la propria attività ad orario ridotto, a fronte del 41.1% delle donne.

Con riferimento al numero di ore settimanali lavorate, gli occupati a *part-time* sono equamente distribuiti nelle fasce comprese tra 11 e 20 ore (46.4%) e tra 21 e 30 ore (43.7%); il 7.1% ed il 2.8% presta rispettivamente meno di 11 ed oltre 30 ore⁵; si può in altri termini affermare che una quota significativa degli assunti con contratto a metà tempo lavora in realtà seguendo un regime di *short full-time*, se non addirittura di tempo pieno. Sono pertanto confermati i risultati di una recente indagine condotta su un campione di 900 donne in età lavorativa residenti nel Comune di Trento (BORZAGA, CARPITA, CONTRINI, 1995), da cui emerge l'utilizzo del *part-time* anche quale strumento per rendere più flessibile l'utilizzo della forza lavoro.

Rispecchiando la distribuzione del campione nel complesso, i lavoratori a *part-time* si concentrano nelle classi d'età inferiori a 40 anni (tabella 1); prevale invece, rispetto agli

⁵ Mediamente, gli occupati a tempo parziale sono impiegati per 22 ore settimanali, quelli a tempo pieno per 38 ore.

occupati a *full-time*, la quota di ultracinquantenni (13.4% contro il 7.5%)⁶, quota costituita esclusivamente da donne che, presumibilmente alla luce dell'opportunità di prestare la propria attività ad orario ridotto, hanno deciso di rientrare sul mercato dopo l'interruzione conseguente al matrimonio ed alla nascita dei figli.

Tabella 1 - Ripartizione dei lavoratori per classi d'età

classi di età	<i>full-time</i>		<i>part-time</i>	
	frequenze	%	frequenze	%
20-29 anni	77	33.9	35	31.2
30-39 anni	79	34.8	44	39.3
40-49 anni	53	23.3	18	16.1
≥ 50 anni	17	7.5	15	13.4
<i>missing</i>	1	0.4		
TOTALE	227	100.0	112	100.0
media *	35.46 (9.07)		35.78 (9.69)	
U**=2466.0 (0.822)				

* Deviazione standard in parentesi.

** Test di Mann-Whitney⁷.

Tabella 2 - Livello d'istruzione dei lavoratori

livello d'istruzione	<i>full-time</i>		<i>part-time</i>	
	frequenze	%	frequenze	%
licenza media inferiore	66	29.1	44	39.3
qualifica professionale	55	24.2	25	22.3
diploma	72	31.7	22	19.6
laurea	14	6.2	13	11.6
più titoli *	20	8.8	8	7.1
TOTALE	227	100.0	112	100.0
X ² ** =9.508 (0.049)				

* Si tratta, oltre al diploma o alla laurea, di una qualifica acquisita successivamente all'assunzione in cooperativa, inerente al tipo di lavoro svolto.

** Test del Chi Quadrato di Pearson⁸.

L'esame del livello d'istruzione non sembra evidenziare la scarsa qualificazione che generalmente caratterizza la forza lavoro a *part-time* (tabella 2); se infatti, da un lato, gli occupati a tempo parziale sono soprattutto in possesso della sola scuola dell'obbligo (39.3%)

⁶ Data la numerosità contenuta della classe d'età oltre i 50 anni, il Test di Mann-Whitney riportato nella tabella 1 non raggiunge la significatività statistica: la prevalenza di ultracinquantenni rilevata per il campione in esame non può pertanto essere generalizzata all'universo.

⁷ E' una procedura non parametrica utilizzata per confrontare la distribuzione di una variabile tra due campioni indipendenti. Richiede almeno un livello ordinale di misura e calcola la statistica (U) sostituendo i valori effettivi della variabile con i relativi ranghi. Non prevede alcuna assunzione circa la distribuzione da cui sono selezionati i campioni, costituendo pertanto una valida alternativa al Test t.

⁸ E' un test per verificare l'ipotesi di indipendenza di due variabili.

(titolo di studio presente in percentuale maggiore nel campione complessivamente considerato) e, dall'altro lato, tra i lavoratori a *full-time* risultano più numerosi i diplomati (31.7%) e coloro che hanno conseguito più titoli (8.8%), non va trascurato che tra i primi l'11.6%, a fronte del 6.2% dei secondi, è laureato.

Un dato sorprendente riguarda l'elevata percentuale di non soci, pari al 48.7% per il totale degli occupati ed al 51.8% per gli assunti a *part-time*⁹; in particolare, oltre il 60% dei maschi impiegati a metà tempo non appartiene alla base sociale, contro il 31.8% dei lavoratori a tempo pieno.

Più dell'80% degli assunti a tempo parziale è dedito all'erogazione dei servizi a diretto contatto con gli utenti, ossia all'attività principale svolta dalle cooperative sociali (tabella 3). I rimanenti sono occupati principalmente in mansioni di segreteria (7.1%), nonché in attività di supporto quali pulizia delle sedi, servizio di ristorazione (6.3%), svolte in prevalenza ad orario ridotto. La dirigenza risulta invece affidata esclusivamente (eccetto un unico caso) a forza lavoro a tempo pieno (7.9%), impegnata soprattutto in attività di coordinamento (4.8%) e di formazione (3.1%). Nella ripartizione degli incarichi si registra una certa discriminazione per sesso sebbene, come rilevato in precedenza, le donne costituiscano i due terzi degli occupati delle cooperative: sono infatti principalmente affidate a queste ultime le attività di supporto (93.8%) e di segreteria (90.0%); prevalgono invece gli uomini negli incarichi dirigenziali (57.9%) (tabella A.2). Nell'erogazione dei servizi è impiegato per quasi il 70% dei casi personale di sesso femminile.

Tabella 3 - Ripartizione dei lavoratori per tipologia di attività svolta

tipo di attività	<i>full-time</i>		<i>part-time</i>	
	frequenze	%	frequenze	%
erogazione di servizi	166	73.1	90	80.4
dirigenza	18	7.9	1	0.9
segreteria/ contabilità	12	5.2	8	7.1
attività di formazione	7	3.1	2	1.8
attività di coordinamento	11	4.8	2	1.8
attività di supporto	9	4.0	7	6.3
altro	2	0.9	0	0.0
<i>missing</i>	2	0.9	2	1.8
TOTALE	227	100.0	112	100.0

$X^2=11.350 (0.023)$ *

* Il Chi Quadrato di Pearson è stato calcolato aggregando le modalità "attività di formazione", "attività di coordinamento" e "altro", non essendo corretto utilizzare tale statistica se una qualsiasi cella ha valore atteso minore di 1, oppure qualora oltre il 20% delle celle abbia valore atteso inferiore a 5.

⁹ L'elevata percentuale dei non soci tra i lavoratori a tempo parziale risulta in parte conseguenza di specifiche politiche perseguite dall'INPS, tendenti a non autorizzare che i soci di una cooperativa possano lavorare ad orario ridotto.

La maggioranza degli occupati sia a *part-time* che a *full-time* (58.0% e 55.1% rispettivamente) dichiara di prestare la propria attività da oltre un anno, ma da meno di 5 (tabella 4)¹⁰. Una differenziazione significativa tra i due regimi di lavoro emerge invece tra i soggetti entrati in cooperativa da meno di un anno, che costituiscono il 32.1% degli assunti con contratto a tempo parziale, a fronte del 21.1% relativo ai lavoratori a *full-time*; coloro che dichiarano di possedere oltre 5 anni di anzianità prevalgono, al contrario, tra gli occupati a tempo pieno. Anche la durata media del rapporto di lavoro, significativamente inferiore per gli assunti a metà tempo, sottolinea come il *part-time* sia cresciuto soprattutto negli ultimi anni, presentandosi pertanto come fenomeno relativamente nuovo.

Tabella 4 - Ripartizione dei lavoratori per durata del rapporto di lavoro

durata	<i>full-time</i>		<i>part-time</i>	
	frequenze	%	frequenze	%
< 1 anno	48	21.1	36	32.1
1-5 anni	125	55.1	65	58.0
6-10 anni	31	13.7	8	7.1
>10 anni	21	9.3	3	2.7
<i>missing</i>	2	0.9		
TOTALE	227	100.0	112	100.0
media	4.04 (4.41)		2.59 (2.58)	
U=10.376.5 (0.0057)				

Alcune considerazioni interessanti emergono dall'analisi delle retribuzioni orarie percepite (tabella 5). Posto che poco meno dell'85% degli occupati in cooperativa dichiara di guadagnare non più di £12.000 e solo il 6.5% oltre £15.000, sono i lavoratori a tempo parziale a ricevere i salari orari di importo maggiore. Mentre infatti il 26.8% guadagna meno di £10.000, il 17.9% percepisce oltre £15.000, a fronte di percentuali pari rispettivamente al 42.9% ed a 2.2% per gli assunti a *full-time*; l'ammontare medio delle retribuzioni sottolinea ulteriormente l'esistenza di una differenza statisticamente rilevante tra i due regimi di lavoro. I dati smentirebbero dunque, almeno per le cooperative sociali, la concezione del *part-time* quale forma di occupazione meno remunerata del *full-time*¹¹. A conferma di tale risultato, si consideri che sono proprio i lavoratori meglio pagati a prestare il minor numero di ore settimanali: tra gli occupati che ricevono oltre £15.000, il 40.0% è impegnato per non più di 15 ore; al contrario, coloro che percepiscono meno di £10.000, nell'80.2% dei casi lavorano oltre le 30 ore.

¹⁰ Sulla durata del rapporto di lavoro incide la recente costituzione di molte cooperative trentine.

¹¹ Tale concezione si ritrova, ad esempio, nell'indagine sul mercato del lavoro femminile in Trentino in precedenza menzionata (BORZAGA, CARPITA, CONTRINI, 1995) che rileva, in particolare, come la disparità nella retribuzione tra lavoratrici a *part-time* ed a *full-time* sia determinata sostanzialmente dai divari relativi ai soggetti in possesso della sola scuola dell'obbligo, risultando dunque marcata solo per bassi livelli d'istruzione.

All'esame della tabella A.3, si osserva come la già menzionata discriminazione nella ripartizione delle mansioni per sesso non determini disparità di trattamento: né la distribuzione per classi, né i valori medi delle retribuzioni percepite da occupati maschi e femmine risultano significativamente diversificati.

Tabella 5 - Retribuzione oraria e mensile dei lavoratori

retribuzione oraria	<i>full-time</i>		<i>part-time</i>	
	frequenze	%	frequenze	%
< £10.000	96	42.3	30	26.8
£10.001-£12.000	104	45.8	50	44.6
£12.001-£15.000	22	9.7	12	10.7
> £15.000	5	2.2	20	17.9
TOTALE	227	100.0	112	100.0
media	10.435,40 (1828.61)		12.896,39 (5298.19)	
U=8609.0 (0.000)				

Tabella 6 - Condizione professionale precedente l'assunzione in cooperativa

condizione professionale	<i>full-time</i>		<i>part-time</i>	
	frequenze	%	frequenze	%
occupato	161	70.9	65	58.0
disoccupato	24	10.6	11	9.8
NFL	42	18.5	36	32.1
TOTALE	227	100.0	112	100.0
X ² =7.975 (0.018)				

Anche la diffusa concezione del settore *nonprofit* quale punto di raccolta di forza lavoro priva di alternative trova smentita nell'elevata percentuale di occupati provenienti da una precedente occupazione; la possibilità di prestare la nuova attività ad orario ridotto può rappresentare addirittura un incentivo all'entrata in cooperativa, specie per talune tipologie di soggetti. I dati esposti nella tabella 6 evidenziano, in particolare, che il 58.0% dei lavoratori a *part-time* (contro il 70.9% dei soggetti impegnati a tempo pieno) era impiegato in passato in un'attività al di fuori del terzo settore, seppure in prevalenza (30.8%) legata sempre ai servizi alla persona. Per converso, la quota dei provenienti dalla disoccupazione risulta alquanto contenuta (9.8% tra i lavoratori a *part-time*, 10.6% tra quelli a *full-time*). Le assunzioni con contratto a tempo parziale riguardano inoltre, per poco meno di un terzo, persone appartenenti alle non forze di lavoro, che rappresentano invece solo il 18.5% tra gli occupati a tempo pieno; la condizione dell'orario ridotto potrebbe essere richiesta in questo caso dalle cooperative, interessate a sottoporre tali lavoratori ad un iniziale "periodo di prova", oppure dagli stessi individui per la disponibilità ad entrare nel mercato. Al riguardo, uno dei modelli *logit* utilizzati nell'analisi sugli squilibri del mercato del lavoro (BORZAGA, CARPITA, CONTRINI, 1995), volto nello

specifico ad individuare le variabili che maggiormente influenzano la scelta di cercare/non cercare un'occupazione, evidenzia in maniera netta la relazione diretta tra partecipazione al mercato e disponibilità in termini di ore offerte; l'elevata domanda di lavoro a *part-time* nelle cooperative sociali favorirebbe quindi la propensione delle non forze di lavoro a cercare attivamente un impiego nell'ambito di tali strutture.

Tra i lavoratori a tempo parziale prevalgono gli occupati privi di precedenti esperienze in cooperativa (67.9%, a fronte del 63.9% complessivo) (tabella 7); tra i rimanenti, gli assunti a metà tempo dichiarano di aver maturato la propria esperienza soprattutto in organizzazioni diverse dall'attuale, principalmente come personale retribuito (50.0%), nonché a titolo di volontariato (36.7%); al riguardo, emerge che i primi prestano ora la propria attività soprattutto a tempo pieno (nel 62.3% dei casi), mentre assume maggior peso tra i lavoratori a *part-time* chi in precedenza era occupato come volontario (40.6% contro il 23.5% dei lavoratori a *full-time*).

Tabella 7 - Precedenti esperienze in organizzazioni *nonprofit*

esperienza	<i>full-time</i>		<i>part-time</i>	
	frequenze	%	frequenze	%
nessuna	142	62.6	76	67.9
nella stessa cooperativa	13	5.7	7	6.3
in una diversa cooperativa	67	29.5	23	20.5
<i>missing</i>	5	2.2	6	5.4
TOTALE	227	100.0	112	100.0

$X^2=3.107 (0.212)$

Come già accennato, ai lavoratori remunerati era richiesto di esprimere alcune valutazioni in merito al proprio impiego nelle cooperative sociali.

Tra le motivazioni principali alla base della scelta di entrare in organizzazioni di terzo settore (tabella A.4), gli occupati a *part-time* indicano in primo luogo l'interesse per l'attività svolta (45.5%), interesse peraltro sottolineato senza differenze statisticamente rilevanti anche dai lavoratori a *full-time* (44.1%); emerge inoltre, sebbene in maniera meno accentuata rispetto agli occupati a tempo pieno, il desiderio di lavorare in favore degli utenti dei servizi erogati (37.5% contro il 47.6%) e la coerenza con la formazione (13.4%). La differenza tra i due regimi lavorativi si rileva, specie per la componente femminile, soprattutto riguardo all'orario ritenuto adeguato, indicato come motivazione prevalente dal 17.0% degli occupati a *part-time*, contro appena il 6.6% di quelli a *full-time*.

Nella parte conclusiva del questionario erano presenti alcune domande che invitavano gli intervistati a fornire una valutazione personale dell'esperienza di lavoro in cooperativa, in relazione ad alcuni parametri: il salario percepito, l'orario e l'ambiente di lavoro, il rapporto con colleghi ed amministratori, la soddisfazione personale per l'attività svolta e l'esperienza

maturata nel complesso¹². Facendo riferimento ai valori medi attribuiti (tabella 8), si osservano giudizi nettamente favorevoli, oltre 8 punti per tutte le modalità ad eccezione della retribuzione, la cui votazione, poco superiore al 7, risulta significativamente più elevata per gli occupati a *part-time*, a conferma dei salari orari di importo maggiore percepiti da tali soggetti. Anche nel valutare l'ambiente ed i rapporti di lavoro, gli occupati a tempo parziale forniscono punteggi più elevati, evidenziando un migliore inserimento; in corrispondenza delle rimanenti modalità non si registrano invece scostamenti statisticamente rilevanti.

Il giudizio sull'orario di lavoro si presenta diversificato anche all'esame per sesso, soprattutto tra gli assunti a tempo parziale: ad un punteggio pari a 7.1 degli uomini, si contrappone l'8.4 delle donne, così da sottolineare come il *part-time* rappresenti spesso, per i primi una "limitazione", per le seconde una possibilità di realizzazione anche dal punto di vista professionale.

Tabella 8 - Valutazione dell'esperienza lavorativa in cooperativa
Punteggi medi

	<i>full-time</i>	<i>part-time</i>	U*	p	<i>missing</i>
salario	7.04	7.27	9684.5	0.048	21
orario di lavoro	8.02	8.20	11385.5	0.110	17
ambiente di lavoro	8.06	8.42	9676.0	0.039	20
rapporto con colleghi/amminist.	8.13	8.59	9462.5	0.007	17
soddisfazione	8.42	8.47	11657.5	0.203	20
esperienza complessiva	8.34	8.58	10048.0	0.209	24

* Test di Mann-Whitney.

Alla luce di un quadro sicuramente positivo circa l'esperienza di lavoro in cooperativa, non sorprende che oltre l'85% degli occupati totali, e principalmente a tempo pieno, dichiarino di voler rimanere anche in futuro nell'organizzazione (tabella 9). Tra i lavoratori a *part-time* risulta tuttavia significativa anche la quota degli assunti con contratto a scadenza (10.7% a fronte del 2.6% dei lavoratori a *full-time*), caratterizzati quindi da una permanenza per definizione temporanea, che ne confermare la precarietà. Per entrambe le tipologie di lavoratori, la percentuale di coloro che si dichiarano alla ricerca di una diversa occupazione, e che dunque lasciano trapelare una certa insoddisfazione per l'attuale impiego, si rivela di entità quasi trascurabile¹³.

¹² Ciascun lavoratore, nell'esprimere il proprio giudizio, disponeva di un punteggio compreso tra 0 (molto negativo) e 10 (molto positivo).

¹³ Gli assunti con contratto a scadenza, nonché coloro che si dichiarano alla ricerca di una diversa occupazione, sono inclusi nella voce "permanenza temporanea" della tabella 9.

Tabella 9 - Permanenza futura in cooperativa

permanenza	<i>full-time</i>		<i>part-time</i>	
	frequenze	%	frequenze	%
duratura	201	88.5	90	80.4
temporanea	10	4.4	15	13.4
altro	10	4.4	4	3.6
<i>missing</i>	6	2.6	3	2.7
TOTALE	227	100.0	112	100.0

$X^2=8.871 (0.021) *$

* Per il calcolo del Chi Quadrato di Pearson la modalità "altro" è stata considerata come *missing*, alla luce delle considerazioni espone nella nota della tabella 3; in tal modo è stato possibile analizzare i lavoratori in base alla natura, permanente o temporanea, della permanenza futura in cooperativa.

2.2 Analisi multivariata

L'analisi descrittiva effettuata nei precedenti paragrafi, seppure utile per delineare un primo quadro del fenomeno oggetto di studio e per individuare i fattori maggiormente rilevanti nella sua determinazione, presenta tuttavia delle limitazioni: data l'interconnessione esistente tra i regressori, e dunque la loro reciproca influenza, essa non è in grado di distinguere, all'interno delle relazioni individuate, l'effetto delle singole variabili da quello prodotto dalle altre che concorrono a definire il medesimo fenomeno.

Al fine di approfondire i risultati conseguiti, è pertanto sembrato opportuno ricorrere ad un approccio di tipo multivariato; la natura qualitativa dei dati a disposizione ha suggerito l'utilizzo della modellistica *logit*¹⁴.

¹⁴ Data la variabile dipendente binaria y , definita come:

$$\begin{aligned} y &= 1 && \text{se } y_i^* > 0 \\ y &= 0 && \text{altrimenti} \end{aligned}$$

dove y^* è una variabile continua latente, definita dalla seguente relazione stocastica con il vettore x dei regressori:

$$y^* = \beta'xi + u_i \quad \text{con } u_i \sim N(0,1)$$

il modello Logit esprime la relazione non lineare tra y e x come:

$$P(y_i=1) = F(\beta'xi)$$

dove $F(\beta'xi)$ è la Funzione di Distribuzione Logistica per u_i , espressa nella forma:

$$F(\beta'xi) = \frac{\exp(\beta'xi)}{1 + \exp(\beta'xi)}$$

La stima del modello è basata sul metodo della Massima Verosimiglianza (MLE). Il logaritmo della Funzione di Verosimiglianza da massimizzare è definito come:

$$\log L = \beta' t^* - \sum_{i=1}^n \log[1 + \exp(\beta'xi)]$$

Quale variabile dipendente si è considerata la *dummy* assumente valore 1 qualora l'attività lavorativa sia prestata a tempo parziale, 0 se a tempo pieno. Le variabili esplicative impiegate (tabella A.5), scelte principalmente sulla base dei risultati emersi dall'analisi bivariata¹⁵, sono state trattate in forma qualitativa¹⁶, ad esclusione dell'età (ETA) e dell'esperienza (ESPER), inserite nel modello in forma continua. La procedura di stima è stata preceduta dalla ricostruzione, dove necessaria, dei *missing*, sulla base delle ipotesi specificate nella tabella A.6.

Nella versione finale del modello (tabella 10) sono riportate le stime dei coefficienti associati a ciascuna variabile esplicativa, indicativi del segno dell'impatto esercitato, i test per valutare la relativa significatività¹⁷, nonché gli *odds ratio*¹⁸.

Le stime ottenute confermano complessivamente i risultati emersi nell'analisi descrittiva¹⁹.

In dettaglio, il sesso rivela una marcata incidenza nella ripartizione degli occupati tra *part-time* e *full-time*; osservando il coefficiente di segno positivo associato alla variabile *SESSO*, nonché il relativo *odds ratio*, emerge come la probabilità di svolgere un'attività a metà tempo nelle cooperative sociali sia oltre quattro volte superiore per le donne rispetto agli uomini. L'età dei lavoratori (ETA) non esercita invece alcuna significativa influenza.

$$\text{dove } t^* = \sum_{i=1}^n x_i y_i$$

¹⁵ L'esclusione dal modello della variabile indicante l'eventuale appartenenza alla base sociale, risultata rilevante a livello descrittivo nella ripartizione tra lavoratori a *part-time* ed a *full-time*, va ricondotta ai già menzionati effetti delle politiche adottate dall'INPS, in conseguenza delle quali la relazione tra condizione di socio/non socio ed orario di lavoro non necessariamente dipende dalla libera decisione della cooperativa. La retribuzione oraria percepita deve invece essere interpretata come variabile dipendente anziché esplicativa, dal momento che il suo ammontare varia a seconda che l'occupazione sia a tempo pieno oppure parziale; per tale ragione non è stata inserita tra i regressori.

¹⁶ A ciascuna variabile è stata associata una *dummy* per modalità (esclusa quella di riferimento), costruita in modo da assumere valore 1 per la modalità rappresentata e 0 altrimenti.

¹⁷ La significatività globale di ciascun regressore è stata valutata ricorrendo al Test di Verosimiglianza; per le singole *dummy* si è fatto invece riferimento al Test di Wald.

¹⁸ L'*odds ratio* è una misura di associazione che consente di quantificare l'impatto esercitato da una variabile esplicativa (ferme restando le altre) sulla variabile dipendente. Definita $\text{Pr}(\cdot)$ la probabilità in esame, x_i il regressore i -esimo assumente valori 0 oppure 1 (*dummy*) e β_i il relativo coefficiente stimato dal modello *logit*, l'*odds ratio* può essere scritto come:

$$\text{###} = \frac{\text{Pr}(x_i = 1)}{1 - \text{Pr}(x_i = 1)} / \frac{\text{Pr}(x_i = 0)}{1 - \text{Pr}(x_i = 0)} = e^{\beta_i}$$

Per le variabili esplicative continue, l'effetto sulla variabile dipendente è valutato considerando variazioni unitarie delle stesse.

¹⁹ L'esame dei principali diagnostici rileva il buon adattamento del modello ai dati. In particolare, il test del rapporto di verosimiglianza (Chi^2) è significativo; il pseudo- R^2 , con un valore dello 0.215, risulta superiore alla soglia minima di accettazione; la sensibilità e la specificità delle stime, nonché la percentuale totale di interpolazioni corrette assumono valori soddisfacenti, superiori al 70%; anche l'area sottostante alla curva ROC, pari al 80.95%, conferma la corretta specificazione del modello. L'assenza di sostanziali variazioni, in seguito all'eliminazione progressiva delle variabili esplicative, consente inoltre di evidenziarne la stabilità.

La concezione del tempo parziale quale forma di contratto prevalentemente utilizzata per occupazioni meno qualificate viene in parte smentita. Il possesso di più titoli di studio o della laurea (IST3) determina infatti un forte impatto positivo sull'occupazione a *part-time*: la corrispondente probabilità aumenta di oltre tre volte rispetto al possesso della sola scuola dell'obbligo²⁰. Livelli d'istruzione medio-bassi (IST1 e IST2) non sembrano invece influenzare la scelta tra i due regimi di lavoro. Qualora però nello svolgimento dell'attività vengano ricoperti ruoli dirigenziali (TIPLAV1), il ricorso al tempo parziale risulta sostanzialmente dimezzato.

L'esperienza maturata in cooperativa, se considerata in relazione a mansioni svolte precedentemente nell'ambito di una diversa organizzazione *nonprofit* (ESPER), non si rivela significativamente influente; intesa invece come numero complessivo di anni dedicati all'attuale impiego (ANNILAV), tende ad attenuare la propensione al *part-time*, favorendo un inserimento più stabile. La maggior precarietà associata a lavori ad orario ridotto emerge ulteriormente all'esame della durata della permanenza futura in cooperativa (PERMAN): triplica per gli occupati a *part-time*, rispetto a quelli a *full-time*, la probabilità di ritenerla temporanea, o perché assunti con contratto a scadenza, o perché alla ricerca di una diversa occupazione.

La provenienza dalle non forze di lavoro (PROVEN2) incide positivamente sulla probabilità di lavorare a *part-time*: tale risultato emerge considerando, quali variabili di riferimento, sia la provenienza dall'occupazione che dalla disoccupazione²¹.

Anche i valori delle stime relative alle variabili atte a fornire informazioni di carattere soggettivo sull'esperienza in cooperativa ribadiscono le considerazioni emerse nell'analisi a livello bivariato. Si evidenzia come per gli occupati a *part-time* la scelta di entrare in organizzazioni del terzo settore non sia legata tanto ad una particolare predisposizione per il tipo di mansioni e di utenza presenti, quanto soprattutto all'opportunità di lavorare a metà tempo. Se infatti l'interesse per l'attività svolta non si differenzia significativamente tra lavoratori a *part-time* ed a *full-time*²², il desiderio di occuparsi dei beneficiari dei servizi erogati (SCELTA4) prevale tra gli assunti a tempo pieno, così come la coerenza con la formazione scolastico-professionale conseguita (SCELTA1). Confermando le aspettative, a chi indica nell'orario di lavoro adeguato il motivo principale della decisione di lavorare in cooperativa (SCELTA2)²³ è associata invece una probabilità più che doppia di essere impiegato a *part-time*.

²⁰ E' plausibile pensare si tratti principalmente di consulenze fornite da personale specializzato (es. assistenti sociali, psicologi).

²¹ Nel primo caso, considerando la variabile PROVEN, la probabilità di lavorare a *part-time* risulta più che tripla ($\Psi=3.336$); nel secondo caso, inserendo in alternativa nel modello la variabile XPROVEN, l'*odds ratio* assume valore pari a 2.182.

²² La variabile corrispondente, SCELTA3, è risultata non significativa.

²³ Alle due ultime variabili menzionate (SCELTA1 e SCELTA2) è associato un livello di significatività rispettivamente del 7.5% e del 9.3%.

La valutazione relativa all'ammontare dello stipendio (VALUTAZ1), come era prevedibile alla luce dell'elevata retribuzione oraria percepita, si rivela positiva²⁴, specie tra i lavoratori a tempo parziale; la medesima considerazione vale con riferimento alla soddisfazione personale per l'attività svolta (VALUTAZ5)²⁵. L'orario e l'ambiente di lavoro (VALUTAZ2 e VALUTAZ3²⁶ rispettivamente), il rapporto con colleghi ed amministratori (VALUTAZ4) nonché l'esperienza vissuta nel complesso (VALUTAZ6), sono invece giudicati da entrambe le tipologie di occupati senza differenziazioni di rilievo.

Emerge pertanto che nelle cooperative sociali, e probabilmente più in generale nelle organizzazioni *nonprofit*, gli aspetti negativi solitamente legati al *part-time*, quali la significativa provenienza degli occupati a tempo parziale (specie a poche ore) dalle non forze di lavoro, la generale tendenza a relegare i lavoratori a metà tempo in mansioni di livello professionale inferiore, l'associazione tra impieghi ad orario ridotto e temporaneità (soprattutto nei giovani), nonché le minori opportunità di carriera, risultano spesso compensati da altri aspetti positivi. Tra questi, in particolare, gli elevati livelli di soddisfazione registrati tra gli occupati a *part-time*, in parte conseguenza di una politica condotta al fine di venire incontro a questi lavoratori sia dal punto di vista salariale che della gestione dell'orario di lavoro, costituiscono senza dubbio uno dei punti di forza delle organizzazioni esaminate.

Tabella 10 - Risultati del modello stimato

<i>Coef.</i>	<i>Wald</i>	<i>Pr(>Wald)</i>	<i>Odds Ratio</i>
--------------	-------------	---------------------	-------------------

²⁴ Convenzionalmente, la valutazione è stata definita positiva per punteggi superiori al 7.

²⁵ La significatività di tale variabile è pari al 9.6%.

²⁶ La variabile VALUTAZ3 è stata inserita nel modello in alternativa a VALUTAZ4, alla luce della non trascurabile correlazione esistente tra detti regressori ($\rho=0.535$).

SESSO	1.434	3.925	0.000	4.199
ETA	.0213	1.165	0.244	1.022
IST		10.650	0.014	
IST1	-.2615	-0.659	0.510	.7699
IST2	-.1098	-0.262	0.794	.8961
IST3	1.208	2.416	0.016	3.347
ANNILAV	-.1463	-3.062	0.002	.8639
ESPER	-.375	-1.215	0.224	3.123
TIPLAV		9.370	0.009	
TIPLAV1	-2.675	-2.332	0.020	.0689
TIPLAV2	-.3751	-1.041	0.298	.6872
PROVEN		7.650	0.022	
PROVEN1	.4247	0.893	0.372	1.529
PROVEN2	1.205	2.294	0.022	3.336
PERMAN	1.139	2.799	0.005	3.123
VALUTAZ1	.9940	3.151	0.002	2.702
VALUTAZ2	-.1128	-0.326	0.744	.8933
VALUTAZ4	.3341	0.890	0.373	1.397
VALUTAZ5	.6768	1.665	0.096	1.968
VALUTAZ6	-.4123	-1.018	0.309	.6621
SCELTA1	-.779	-1.781	0.075	.4587
SCELTA2	.7476	1.682	0.093	2.112
SCELTA3	.133	0.413	0.680	1.142
SCELTA4	-.7552	-2.362	0.018	.4699
COSTANTE	-4.660	-4.038	0.000	

Number of obs = 339
Pr(y=1) = 0.330
chi²(21) = 92.47
Prob > chi² = 0.0000
Log Likelihood = -168.8434
Pseudo R² = 0.215
Sensitivity = 75.00%
Specificity = 69.16%
Total predictive value = 71.09%
Area under ROC curve = 0.796

3. *Cooperative sociali e politica del part-time*

La seconda indagine, volta ad approfondire l'atteggiamento delle cooperative sociali nei confronti del *part-time*, per valutare se e fino a che punto il suo utilizzo rappresenti la conseguenza di una vera e propria strategia d'impresa, è stata realizzata su un campione di 90 organizzazioni, 24 delle quali dislocate in provincia di Trento, 42 in provincia di Torino, 22 in provincia di Brescia e 2 in provincia di Cuneo. Le aree geografiche sono state scelte in modo da garantire un'adeguata rappresentatività, limitatamente a regioni dell'Italia Settentrionale, dove il settore *nonprofit* in generale e le cooperative sociali in particolare presentano una significativa diffusione e vantano una più lunga tradizione.

Il questionario utilizzato, oltre a fornire informazioni relative alle caratteristiche generali delle singole cooperative ed alla tipologia degli occupati, con particolare riferimento al tempo di lavoro, era strutturato in modo da evidenziare il ruolo assunto dal *part-time* e l'importanza attribuitagli dalle stesse cooperative.

L'analisi dei risultati, esposta nei successivi paragrafi, si soffermerà in particolare su quest'ultima parte.

3.1 *Caratteristiche principali delle organizzazioni e della forza lavoro impiegata*

Due terzi delle cooperative sociali oggetto della ricerca si occupa della gestione di servizi, specie socio-educativi; le rimanenti operano nell'ambito dell'inserimento lavorativo; 3 di esse dichiarano di perseguire entrambe le finalità. Si tratta principalmente di organizzazioni di recente costituzione (a fronte di 11 risalenti agli anni Settanta, ben 22 sono sorte nell'ultimo quinquennio) e di medio-piccole dimensioni: il 47.1% occupa fino ad un massimo di 15 lavoratori remunerati e solo 4 cooperative ne impiegano oltre 100; in circa la metà delle strutture, inoltre, l'utenza non supera le 30 unità.

I dati contenuti nelle tabelle A.7 e 11, riguardanti la composizione della base sociale e delle risorse umane, sottolineano ulteriormente la significativa presenza di forza lavoro femminile. Se, in media, le donne costituiscono infatti il 59.4%, la prevalenza sui maschi è registrata da oltre il 60% delle cooperative, tra le quali 7 indicano una quota superiore all'80%; 4 di esse, al contrario, impiegano esclusivamente forza lavoro maschile. Sono principalmente ricoperte da lavoratori di sesso femminile le attività di collaboratore remunerato e di dipendente non socio (rispettivamente 70.9% e 68.1%); riguardo al volontariato, gli uomini vi aderiscono in proporzione maggiore, sia tra i soci (23.2% contro un 18.0% delle donne) che tra i non soci (38.5% e 33.9% rispettivamente). Si conferma in questo caso un'altra peculiarità delle cooperative: i volontari sono soprattutto maschi in età adulta ed apportano alle organizzazioni sociali principalmente competenze di tipo imprenditoriale.

Mediamente sono soci il 69.8% dei partecipanti all'attività delle cooperative; in oltre due terzi di queste ultime gli stessi prevalgono sui non soci superando, nel 39.4% dei casi, l'80%; 6 cooperative dichiarano la sola presenza di soci. La base sociale si distribuisce piuttosto omogeneamente tra i due sessi mentre, nel sottogruppo dei non soci, si rileva un 67.2% di donne. Tra i soci prevalgono i lavoratori (40.1%), specie per la componente femminile (49.0%); seguono a distanza i volontari (20.3%), rappresentati invece per il 35.4% tra i non soci. Significativa è anche la quota di utenti/familiari (16.9%), mentre risulta ancora trascurabile la presenza di persone giuridiche²⁷.

Tabella 11 - Base sociale e risorse umane
Valori percentuali

	maschi		femmine		TOTALE	
	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna
SOCI		75.6		65.8	100.0	69.8
lavoratori	40.1	41.8	59.9	49.0	100.0	40.1
volontari	50.4	23.2	49.6	18.0	100.0	20.3
utenti/familiari	39.4	15.5	60.6	18.0	100.0	16.9
sovventori	71.4	4.3	28.6	1.4	100.0	2.8
persone giuridiche						1.0
soci non attivi	53.0	22.9	47.0	15.9	100.0	19.0
TOTALE SOCI	44.0	100.0	56.0	100.0	100.0	100.0
NON SOCI		24.4		34.2	100.0	30.2
dipendenti	31.9	48.6	68.1	50.7	100.0	50.0
collaboratori remunerati	29.1	12.9	70.9	15.4	100.0	14.6
volontari	35.7	38.5	64.3	33.9	100.0	35.4
TOTALE NON SOCI	32.8	100.0	67.2	100.0	100.0	100.0
TOTALE	40.6	100.0	59.4	100.0	100.0	100.0

Di rilievo è l'elevata percentuale di occupati a tempo parziale, pari nel complesso al 45.9% (tabelle A.8 e 12). Se, da un lato, 13 cooperative dichiarano di non impiegarne, dall'altro poco meno di un quarto ne registra una quota superiore al 70%: tra queste ultime, 4 utilizzano solamente lavoratori ad orario ridotto. Mentre i soci lavoratori svolgono la propria attività principalmente a tempo pieno (nel 63.7% dei casi), ad eccezione dei dipendenti maschi i non soci sono soprattutto occupati a *part-time*²⁸. Confermando le aspettative, il ricorso al tempo parziale prevale largamente nell'assunzione di forza lavoro femminile (73.6%), specie tra i dipendenti non soci.

²⁷ L'analisi delle tabelle che seguono è stata affrontata in termini descrittivi; si rinvia ad un approfondimento successivo lo studio della struttura delle associazioni tra sottogruppi (maschi/femmine, soci/non soci, lavoratori a *part-time/full-time*).

²⁸ Cfr. nota 9.

Complessivamente, l'orario degli occupati a tempo parziale non si differenzia significativamente tra maschi e femmine, collocandosi mediamente attorno alle 20 ore settimanali (tabella A.9). Qualora si distinguano i lavoratori per categorie, la distribuzione si presenta però piuttosto disomogenea: in particolare, risulta contenuto il numero di ore offerte dai collaboratori remunerati non soci, specie se di sesso maschile. Il calcolo dello scarto quadratico medio, indicativo della concentrazione delle ore lavorate attorno al valore medio, consente di rilevare l'elevata flessibilità dell'orario prestato dagli occupati in cooperativa, soprattutto se impegnati a *part-time*; a livello disaggregato, sono i collaboratori non soci a registrare una maggiore variabilità nel numero di ore offerte.

Tabella 12 - Tempo di lavoro dei lavoratori remunerati
Valori percentuali

	maschi		femmine		TOTALE	
	% riga	% colonna	% riga	% colonna	% riga	% colonna
<i>FULL-TIME</i>		68.6		45.0	100.0	54.1
soci lavoratori	50.6	81.3	49.4	76.1	100.0	78.6
dipendenti non soci	44.0	18.1	56.0	22.2	100.0	20.2
collaboratori remunerati non soci	25.0	0.6	75.0	1.7	100.0	1.2
TOTALE <i>FULL-TIME</i>	49.0	100.0	51.0	100.0	100.0	100.0
<i>PART-TIME</i>		31.4		55.0	100.0	45.9
soci lavoratori	28.3	56.7	71.7	51.6	100.0	53.0
dipendenti non soci	21.4	25.3	78.6	33.3	100.0	31.2
collaboratori remunerati non soci	30.0	18.0	70.0	15.1	100.0	15.8
TOTALE <i>PART-TIME</i>	26.4	100.0	73.6	100.0	100.0	100.0

Un confronto tra i due campioni di cooperative sociali esaminati, sulla base dei principali indicatori, è esposto nella tabella A.9²⁹: oltre all'elevata quota di occupazione femminile presente in entrambi, è posta in rilievo la significativa presenza sia di soci che di lavoratori a *part-time*, specie nel secondo campione.

3.2 Il turn-over della forza lavoro ed il grado di soddisfazione per l'attività svolta in cooperativa

I dati contenuti nelle tabelle A.11, 13 e 14 consentono di pervenire ad interessanti risultati in merito al *turn-over* della forza lavoro. Nel corso del 1995 le cooperative in esame hanno registrato un generale aumento del numero dei lavoratori remunerati (15.0%), soprattutto tra quelli a *full-time*; i soci sono stati invece caratterizzati dagli incrementi percentuali più contenuti. L'andamento rilevato va connesso principalmente al consistente numero di

²⁹ Il confronto fa riferimento ai soli lavoratori remunerati.

assunzioni, tale da compensare abbondantemente dimissioni volontarie, pensionamenti e licenziamenti. Sia per gli occupati a tempo pieno che parziale, tra le cause di uscita dalla cooperativa sono prevalse nettamente le dimissioni volontarie: un risultato, questo, in contrasto con il forte attaccamento al lavoro emerso dall'analisi dei dati della precedente indagine. I licenziamenti hanno invece interessato principalmente i lavoratori a *part-time*, soprattutto non appartenenti alla base sociale. Escludendo i collaboratori remunerati non soci, quantitativamente poco rilevanti ed ovviamente più precari, il tasso di *turn-over* più elevato ha riguardato gli assunti ad orario ridotto.

Tabella 13 - Turn-over della forza lavoro nel corso del 1995: stock e variazioni

	fine 1994	fine 1995	Δ assoluta	Δ%
<i>FULL-TIME</i>				
soci lavoratori	967 (10)	1097 (10)	130	13.4
dipendenti non soci	231 (43)	282 (38)	51	22.0
collaboratori remunerati non soci	7 (82)	16 (82)	9	128.6
TOTALE <i>FULL-TIME</i>	1205 (4)	1395 (4)	190	15.8
<i>PART-TIME</i>				
soci lavoratori	564 (31)	626 (30)	62	11.0
dipendenti non soci	305 (32)	369 (33)	64	21.0
collaboratori remunerati non soci	168 (64)	187 (63)	19	11.3
TOTALE <i>PART-TIME</i>	1037 (12)	1182 (12)	145	14.0
TOTALE	2228 (0)	2563 (0)	335	15.0

Cfr. la nota di tabella A.8.

Tabella 14 - Tassi di *turn-over* *

	assunzioni	licenziamenti	dimissioni	pensionamenti	totale uscite
<i>FULL-TIME</i>					
soci lavoratori	21.2	1.2	11.5	1.0	13.7
dipendenti non soci	46.7	5.2	19.5	0.0	24.7
collaboratori remunerati non soci	442.8	57.1	271.4	0.0	328.6
TOTALE <i>FULL-TIME</i>	28.5	2.3	14.5	0.8	17.7
<i>PART-TIME</i>					
soci lavoratori	18.1	1.1	5.8	1.8	8.7
dipendenti non soci	54.4	7.9	25.6	0.0	33.4
collaboratori remunerati non soci	44.0	7.1	25.6	0.0	32.7
TOTALE <i>PART-TIME</i>	33.0	4.0	14.8	0.9	19.9
TOTALE	30.8	3.1	14.8	0.9	18.8

* Sono stati calcolati rapportando ciascuna tipologia di lavoratore disaggregata per flussi in entrata ed uscita (tabella A.11) al corrispondente *stock* relativo al 1994 (tabella 13).

L'esame dei punteggi medi, esposti nella tabella 15, sottolinea ulteriormente la soddisfazione dei lavoratori per l'esperienza maturata in cooperativa³⁰, specie per l'attività svolta e l'autonomia; ancora una volta la valutazione meno positiva si rileva in corrispondenza della retribuzione percepita. Considerando le relazioni interpersonali all'interno dell'ambiente di lavoro ed il grado di autonomia, il giudizio attribuito agli occupati a *part-time* risulta significativamente meno favorevole rispetto a quello degli occupati a *full-time*³¹; le differenze nei valori medi non sono invece statisticamente significative per i rimanenti parametri.

Tabella 15 - Valutazione dell'esperienza lavorativa in cooperativa

Punteggi medi

esperienza	<i>full-time</i>	<i>part-time</i>	W*	p	casi validi
remunerazione	6.64	6.50	-1.299	0.194	69
relazioni interne	7.57	7.31	-2.029	0.042	69
attività dell'impresa	7.90	7.70	-1.489	0.136	66
flessibilità di orario	7.73	7.42	-0.512	0.609	65
grado di autonomia	7.89	7.61	-2.104	0.035	68
esperienza complessiva	7.62	7.47	-0.511	0.609	67

* Test di Wilcoxon³².

Nota: i punteggi medi si sono ottenuti considerando tutti i casi validi di ciascun campione; la statistica W è invece calcolata sulla base dei soli casi validi per entrambi i campioni contenuti nell'ultima colonna.

3.3 Le politiche nei confronti del *part-time*

La sezione del questionario rivolta alle sole cooperative con lavoratori ad orario ridotto (77) ha consentito di approfondire il ruolo del *part-time* nell'ambito di tali organizzazioni e le ragioni del suo utilizzo.

Il 26.9% delle cooperative esaminate definisce le precedenti assunzioni di personale a tempo parziale come il risultato di una vera e propria strategia. Ciò nonostante, nell'eventualità di dover ricorrere a nuove assunzioni per far fronte ad un ampliamento dell'attività, la

³⁰ Mentre nella prima indagine le domande che invitavano a fornire una valutazione dell'esperienza lavorativa rispetto a specifici aspetti erano rivolte direttamente agli occupati, in questo caso sono interpellate le cooperative. Si osservi che i punteggi da esse attribuiti alle diverse modalità risultano mediamente inferiori rispetto ai corrispondenti indicati dai lavoratori.

³¹ Tale risultato contrasta con la maggior soddisfazione degli occupati a *part-time* emersa per taluni aspetti nella precedente ricerca la quale, rivolgendosi ai diretti interessati, è da ritenersi presumibilmente più rispondente al vero.

³² Equivale al Test di Mann-Whitney qualora i campioni siano dipendenti: verifica l'ipotesi nulla secondo cui due variabili hanno la stessa distribuzione.

ripartizione degli occupati tra *part-time* e *full-time* sarebbe legata soprattutto alle esigenze di servizio³³.

Tale orientamento trova conferma nelle risposte alla domanda volta a cogliere le possibili motivazioni connesse all'occupazione di lavoratori a tempo parziale (tabella A.12): ben il 76.4% delle cooperative sottolinea ulteriormente la capacità del *part-time* di rispondere maggiormente alle esigenze del servizio erogato. La decisione di impiegare lavoratori ad orario ridotto non sembra invece dettata dalla difficoltà a reperire forza lavoro disposta ad svolgere la propria attività a tempo pieno (solo 8 cooperative ritengono importante questa modalità). Per la gran parte delle strutture esaminate, anche la maggiore produttività ed i ridotti pericoli di *burn-out* (affaticamento e riduzione della qualità del servizio) garantiti da impieghi a tempo parziale non risultano determinanti, mentre l'esplicita richiesta degli stessi lavoratori viene tenuta in considerazione dal 60.3% delle organizzazioni. Se, considerando le cooperative nel complesso, il *part-time* non emerge quale strumento atto a favorire l'inserimento di soggetti svantaggiati, distinguendo invece tra cooperative di gestione di servizi sociali (di tipo A) e cooperative di inserimento lavorativo (di tipo B), si rileva come addirittura l'85.7% di queste ultime sottolinei l'importanza di tale aspetto nella decisione di assumere forza lavoro a tempo parziale³⁴.

L'elevato livello di soddisfazione che generalmente contraddistingue i lavoratori a tempo parziale risulta comprensibile se si considerano i seguenti aspetti. In primo luogo non sembra esistere una evidente discriminazione degli occupati a *part-time* rispetto a quelli a tempo pieno nelle possibilità di carriera: se infatti il 78.2% delle strutture pone le due tipologie di lavoratori sullo stesso piano, solo 11 rilevano maggiori difficoltà per gli assunti ad orario ridotto. In secondo luogo, si registra nel complesso una quota significativa di occupati a tempo parziale volontari³⁵, inferiore al 50% solo per 10 cooperative, superiore all'80% per quasi due terzi delle stesse; 36 organizzazioni sottolineano come addirittura tutti i propri lavoratori a *part-time* abbiano scelto intenzionalmente l'impiego ad orario ridotto. Dai dati non emerge invece in maniera chiara il vantaggio degli assunti a metà tempo in termini di retribuzione oraria percepita: solo 11 cooperative indicano il superiore importo rispetto a quello spettante ai lavoratori a *full-time*, mentre il 79.5% ne sottolinea l'uguaglianza.

Le richieste di cambiamento del regime lavorativo da parte degli occupati in cooperativa, relative all'ultimo biennio, sono risultate prevalentemente orientate in favore del tempo pieno (94 domande, a fronte di 69 per il tempo parziale). Sebbene le cooperative si dichiarino più propense ad accettare eventuali future richieste di passaggio da tempo pieno a *part-time* (25

³³ Se solamente 5 cooperative hanno indicato la prima modalità, 62 hanno ritenuto corretta la seconda.

³⁴ Ad eccezione di quest'unico aspetto, l'esame della strategia d'impresa distintamente per tipologia di cooperativa nonché per dimensione (in termini di lavoratori retribuiti presenti), ha condotto a differenziazioni statisticamente non significative.

³⁵ L'aggettivo "volontario" si riferisce in questo caso a chi sceglie volontariamente l'orario ridotto.

cooperative contro 15), oltre i due terzi delle stesse afferma di aver accolto in entrambi i casi, negli ultimi due anni, ogni domanda pervenuta.

L'assenza di lavoratori a *part-time* rilevata in 13 delle cooperative esaminate viene prevalentemente attribuita al perseguimento di una precisa strategia ed alle esigenze del servizio³⁶; non sembra invece che tale assenza dipenda dalla tendenza ad affidare gli impieghi ad orario ridotto al volontariato³⁷. Cinque cooperative imputano infine la sola presenza di occupati a tempo pieno allo scarso interesse per il *part-time* da parte degli stessi lavoratori, nonché di coloro che aspirano ad entrare in cooperativa.

Se 3 strutture si mostrano ferme nella scelta intrapresa, intendendo assumere solo lavoratori a tempo pieno anche in futuro, 6 di esse non escludono di considerare la possibilità di occupare anche forza lavoro a *part-time* nell'eventualità di dover far fronte ad un ampliamento della propria attività. Il fatto che solamente in 2 delle cooperative esaminate siano state presentate nell'ultimo biennio richieste di passaggio da tempo pieno a *part-time*³⁸, può in parte giustificare la loro scarsa propensione nei confronti di quest'ultimo.

4. Conclusioni

Il settore *nonprofit*, ed al suo interno le cooperative sociali, negli anni recenti sta attraversando una fase di forte espansione. La limitata conoscenza delle sue caratteristiche, specie con riferimento agli aspetti occupazionali, ha tuttavia favorito il consolidarsi di convinzioni non sempre rispondenti alla realtà: tra esse, l'appartenenza delle organizzazioni del terzo settore al segmento secondario del mercato, tale da offrire impieghi marginali con conseguente insoddisfazione ed elevata mobilità dei lavoratori. Quest'impressione troverebbe una plausibile spiegazione anche nella significativa presenza, all'interno del settore, di lavoro a *part-time*, letto secondo la cosiddetta "visione sindacalista" (GIANNELLI, 1997) quale ripiego al tempo pieno incapace di tutelare adeguatamente il lavoratore dal punto di vista contributivo e previdenziale.

I risultati emersi dalle indagini presentate in questo articolo consentono di smentire questi giudizi negativi, evidenziando invece la soddisfazione degli occupati e l'attaccamento all'attività svolta. La peculiarità dei posti di lavoro creati, ed in particolare il coinvolgimento dei lavoratori, uniti dalla condivisione per la *mission* d'impresa, rende il settore un bacino di primaria importanza per una parte dell'offerta di lavoro.

Se si prende atto dell'esistenza di un notevole potenziale di forza lavoro orientata verso il tempo parziale, nei confronti del quale il settore mostra un atteggiamento favorevole e non

³⁶ Undici cooperative ritengono rilevanti tali modalità.

³⁷ Solamente 2 strutture attribuiscono un elevato grado di importanza a questa motivazione.

³⁸ Si noti che in entrambe le cooperative è stata presentata un'unica richiesta.

discriminatorio, si comprende anche come il livello di soddisfazione degli occupati a metà tempo risulti generalmente superiore rispetto a quello indicato dai lavoratori a *full-time*. A ciò si aggiunga l'importanza dei contratti a *part-time* per la capacità, proprio grazie al numero contenuto di ore di lavoro richieste, di garantire occupazione a fasce di forza lavoro altrimenti escluse dal mercato.

Dalle considerazioni ora esposte, consegue pertanto che più che politiche generiche nei confronti del *part-time*, quali possono essere considerate quelle in discussione in questo momento, sono necessarie politiche mirate per settori e tipologie organizzative. Se i benefici previdenziali e fiscali offerti alle imprese che assumono a metà tempo fossero ad esempio concentrati nel settore dei servizi alla persona, la loro efficacia ne risentirebbe positivamente; verrebbero inoltre ridotti i costi di produzione di servizi che hanno natura di beni collettivi o meritori, con la conseguenza di migliorare, più in generale, la qualità della vita per ampie fasce di cittadini.

APPENDICE

Tabella A.1 - Tipologie di servizi erogati

tipo di attività	n° cooperative *
interventi educativi	26
assistenza morale	6
assistenza socio-sanitaria	9
assistenza legale	1
assistenza domiciliare	4
riabilitazione	7
accoglienza	12
trasporto/accompagnamento	9
servizio mensa	7
pasti a domicilio	8
ricreazione/animazione culturale	17
altro	17

* Erano consentite risposte multiple.

Tabella A.2 - Ripartizione dei lavoratori per sesso e tipologia di attività svolta

tipo di attività	maschi		femmine	
	frequenze	%	frequenze	%
erogazione di servizi	79	30.9	177	69.1
dirigenza	11	57.9	8	42.1
segreteria/ contabilità	2	10.0	17	90.0
att. di formazione	3	33.3	6	66.7
att. di coordinamento	6	46.2	7	53.8
att. di supporto	1	6.3	15	93.8
altro	1	50.0	1	50.0
<i>missing</i>			4	
TOTALE	103	30.4	236	14.6

$X^2=16.474$ (0.024) *

* Cfr. nota in tabella 3.

Tabella A.3 - Ripartizione della retribuzione oraria dei lavoratori per sesso

retribuzione oraria	maschi		femmine	
	frequenze	%	frequenze	%
< £10.000	35	34.0	91	38.6
£10.001-£12.000	55	53.4	99	41.9
£12.001-£15.000	10	9.7	240	10.2
> £15.000	3	2.9	22	9.3
TOTALE	103	100.0	236	100.0
media	10.859,99 (2218.91)		11.430,67 (4040.89)	
U=11799.0 (0.807)				

Tabella A.4 - Motivazioni alla base della scelta di lavorare in cooperative sociali

motivi	<i>full-time</i>		<i>part-time</i>		X ² *
	frequenze	%	frequenze	%	
coerenza con la formazione	38	16.7	15	13.4	0.637 (0.425)
stipendio buono	4	1.8	3	2.7	0.311 (0.577)
orario di lavoro adatto	15	6.6	19	17.0	8.914 (0.003)
maggior autonomia	14	6.2	4	3.6	1.005 (0.316)
manca di alternative	3	1.3	3	2.7	0.794 (0.373)
interesse per l'attività svolta	100	44.1	51	45.5	0.067 (0.796)
desiderio di lavorare per l'utenza	108	47.6	42	37.5	3.087 (0.079)
altro	3	1.3	3	2.7	0.794 (0.373)
TOTALE	227	100.0	112	100.0	

* Test del Chi Quadrato di Pearson.

Tabella A.5 - Variabili considerate nella costruzione del modello

Variabile dipendente: probabilità di lavorare a *part-time*;

Variabili esplicative (la modalità di riferimento è posta tra parentesi):

- sesso (SESSO): (maschio), femmina;
 - età (ETA): variabile continua con valori compresi tra 14 e 64 anni;
 - livello di istruzione (IST): (scuola dell'obbligo), qualifica professionale, diploma, laurea/più titoli;
 - durata del lavoro in cooperativa (ANNILAV): variabile continua indicante il numero di anni di lavoro trascorsi in cooperativa;
 - precedenti esperienze in cooperativa (ESPER): (no), sì;
 - tipologia di lavoro svolto (TIPLAV): (erogazione di servizi), dirigenza, altro;
 - provenienza (PROVEN): (occupazione), disoccupazione, non forze di lavoro;
 - provenienza (XPROVEN): (disoccupazione), occupazione, non forze di lavoro;
 - permanenza futura nella cooperativa (PERMAN): (duratura), temporanea;
- motivi alla base della scelta di entrare in cooperativa:
- coerenza con la formazione (SCELTA1): (no), sì;
 - orario di lavoro adatto (SCELTA2): (no), sì;
 - interesse per l'attività svolta (SCELTA3): (no), sì;
 - desiderio di lavorare per l'utenza dei servizi forniti (SCELTA4): (no), sì;
- positiva valutazione dell'esperienza in cooperativa riguardo a:
- salario (VALUTAZ1); (no), sì;
 - orario di lavoro (VALUTAZ2); (no), sì;
 - ambiente di lavoro (VALUTAZ3): (no), sì;
 - rapporto con colleghi ed amministratori (VALUTAZ4): (no), sì;
 - soddisfazione personale per l'attività svolta (VALUTAZ5); (no), sì;
 - esperienza lavorativa complessiva (VALUTAZ6); (no), sì;

Tabella A.6 - Recupero dei casi mancanti

età (ETA): 1 *missing*, inserito nella modalità più numerosa (29 anni).

appartenenza alla base sociale (SOCIO): 2 *missing*, inseriti nella modalità più numerosa (socio).

durata del lavoro in cooperativa (ANNILAV): 2 *missing*, inseriti nella modalità più numerosa (2 anni).

tipologia di lavoro svolto (TIPLAV): 4 *missing*.

Hp: gli intervistati, non trovando la voce corretta tra le modalità definite, avrebbero dovuto specificare il lavoro svolto, come richiesto nella domanda del questionario; i *missing* sono stati pertanto recuperati inserendoli nella modalità "altro".

precedenti esperienze in cooperativa (ESPER): 11 *missing*, inseriti nella modalità più numerosa (nessuna esperienza).

permanenza futura nella cooperativa (PERMAN): 9 *missing*, inseriti nella modalità "temporanea", alla luce dell'incertezza dell'intervistato nell'indicare la modalità corretta.

Tabella A.7 - Base sociale e risorse umane

Valori assoluti

	maschi	femmine	TOTALE	<i>missing</i> *
SOCI				
lavoratori	771 (14)	1150 (12)	1921 (7)	1
volontari	428 (33)	421 (36)	849 (30)	1
utenti/familiari	285 (70)	422 (74)	707 (69)	1
sovventori	80 (80)	32 (83)	112 (79)	1
persone giuridiche			42 (68)	1
soci non attivi	422 (64)	374 (65)	796 (63)	1
TOTALE SOCI	1843 (0)	2345 (5)	4188 (0)	1
NON SOCI				
dipendenti	289 (34)	617 (29)	906 (21)	2
collaboratori remunerati	77 (60)	188 (61)	265 (53)	2
volontari	229 (57)	413 (62)	642 (54)	3
TOTALE NON SOCI	595 (15)	1218 (21)	1813 (6)	3
TOTALE	2438 (0)	3563 (4)	6001 (0)	3

* Numero di cooperative che non hanno fornito l'ammontare relativo a ciascuna modalità.

Nota: in parentesi è indicato il numero di cooperative in cui la modalità assume valore 0.

Tabella A.8 - Tempo di lavoro dei lavoratori remunerati*Valori assoluti*

	maschi	femmine	TOTALE	<i>missing</i>
<i>FULL-TIME</i>				
soci lavoratori	555 (21)	542 (24)	1097 (8)	2
dipendenti non soci	124 (53)	158 (49)	282 (23)	2
collaboratori remunerati non soci	4 (84)	12 (84)	16 (59)	2
TOTALE FULL-TIME	683 (16)	712 (14)	1395 (4)	2
<i>PART-TIME</i>				
soci lavoratori	177 (52)	449 (33)	626 (30)	3
dipendenti non soci	79 (54)	290 (39)	369 (61)	3
collaboratori remunerati non soci	56 (66)	131 (68)	187 (63)	3
TOTALE PART-TIME	312 (29)	870 (18)	1182 (13)	3

Cfr. note in tabella A.7.

Tabella A.9 - Ore medie settimanali lavorate

	maschi		femmine	
	ore	s.q.m.	ore	s.q.m.
<i>FULL-TIME</i>				
soci lavoratori	37	3.65	37	2.93
dipendenti non soci	38	1.17	36	5.03
collaboratori remunerati non soci	36	4.43	36	4.00
TOTALE FULL-TIME	37	2.87	37	3.73
<i>PART-TIME</i>				
soci lavoratori	23	5.09	23	4.20
dipendenti non soci	22	5.44	22	5.01
collaboratori remunerati non soci	9	7.38	12	7.10
TOTALE PART-TIME	20	5.76	21	4.98

Tabella A.10 - Confronto tra i due campioni di cooperative sociali rilevati*Valori percentuali*

	1°campione	2°campione
componente femminile della FL	71.0	61.4
base sociale	47.9	66.9
lavoratori a <i>part-time</i>	33.2	45.9
<i>osservazioni</i>	339	2577

Tabella A.11 - Turn-over della forza lavoro nel corso del 1995: flussi

	assunzioni	licenziamenti	dimissioni	pensionamenti
<i>FULL-TIME</i>				
soci lavoratori	205 (54)	12 (82)	111 (53)	10 (87)
dipendenti non soci	108 (56)	12 (81)	45 (73)	0 (88)
collaboratori remunerati non soci	31 (82)	4 (87)	19 (86)	0 (88)
TOTALE <i>FULL-TIME</i>	344 (33)	28 (74)	175 (44)	10 (87)
<i>PART-TIME</i>				
soci lavoratori	102 (63)	6 (82)	33 (72)	10 (86)
dipendenti non soci	166 (59)	24 (79)	78 (68)	0 (87)
collaboratori remunerati non soci	74 (80)	12 (86)	43 (83)	0 (87)
TOTALE <i>PART-TIME</i>	342 (47)	42 (76)	154 (61)	10 (87)
TOTALE	686 (20)	70 (64)	329 (33)	20 (86)

Cfr. la nota di tabella A.7.

Tabella A.12 - Grado di importanza attribuito alle motivazioni che possono indurre la cooperativa ad assumere lavoratori a *part-time*

motivi	importante	non importante	missing
maggior rispondenza alle esigenze di servizio	76.4	24.4	3
non disponibilità di FL a tempo pieno	10.3	76.9	9
richiesta dei lavoratori	60.3	32.0	4
maggior produttività dei lavoratori	35.9	53.8	7
minor pericolo di <i>born-out</i>	38.5	50.0	8
inserimento di persone altrimenti svantaggiate	48.7	41.0	7

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BERNDT E.R. (1990), *The Practise of Econometrics*, Addison Wesley.
- BORZAGA C. (1991), *The Italian non profit sector, an overview of an undervalued reality*, «Annales de l'economie publique, sociale et cooperative».
- BORZAGA C., CARPITA M. e CONTRINI E. (1995), *L'offerta di lavoro femminile tra partecipazione e squilibri: un'analisi su un campione di donne residenti nel Comune di Trento*, mimeo, Università di Trento.
- EUROPEAN COMMISSION NETWORK OF EXPERT ON THE SITUATION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET (1995), *Changing Patterns of Work and Working-Time in the European Union and the Impact on Gender Division*, Manchester - School of Management, working paper.
- EUROPEAN COMMISSION NETWORK OF EXPERT ON THE SITUATION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET (1996), *Trends and Prospects for Women's Employment in the 1990s*, Manchester - School of Management, working paper.
- EUROSTAT (1995), *Work Organization and Working Hours. 1983-1992*, Luxembourg.
- GIANNELLI G. (1997), *Squilibrio nell'offerta di lavoro e rigidità dell'orario di lavoro in Italia: un'analisi microeconomica su un campione nazionale e un campione regionale*, «Politica Economica», n.1.
- GIES D.L., OTT J.S. e SHAFRITZ J.M. (1990), *The Nonprofit Organization: Essential Readings*, Brooks/Cole Publishing Co.
- GREENE WILLIAM H. (1993), *Econometric Analysis*, «Englewood Cliffs», N.J., Prentice-Hall.
- HAMMACK D.C. e YOUNG D.R. (1993), *Nonprofit Organizations in the Market Economy*, Jossey-Bass, San Francisco.
- HOSMER D.W. e LEMESHOW S. (1989), *Applied Logistic Regression*, Yohn Wiley & Sons.
- JOSSA B. (1996), *Working Time Reduction as a Remedy Against Unemployment*, in «Economic Notes», vol. 25, n.1.
- LALLEMENT M. e LEFEVRE G. (1996), *Regulations of Short-Time Work: Lessons from a French-German Comparison of two Employment Protection Schemes*, Contribution to the International Working Party on Labour Market Segmentation. XVIII Conference, Tampere (Finland).
- MADDALA G. S. (1986), *Limited-Dependent and Quantitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press.

- MEULDERS D., PLASMAN O. e PLASMAN R. (1994), *Atypical Employment in the EEC*, Dartmouth Publishing Company.
- MEULDERS D., PLASMAN R. e VANDER STRICHT V. (1993), *Part-time Work in the EEC Countries: Evolution during the 1980s*, «Labour», 7(3).
- MIRVIS P.H. (1992), *The quality of Employment in the Nonprofit Sector*, "Nonprofit Management and Leadership, vol.3, n.1.
- NATTI J. (1995), *Part-time Work in the Nordic Countries: A Trap for Women?*, «Labour», 9(2).
- OECD (1995), *Employment Outlook*, july, Paris.
- PIAZZA M. (a cura di) (1996), *Part-time e flessibilità*, mimeo, Roma.
- REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE (1995), *Cooperative sociali e organizzazioni di terzo settore: risorse, rete e sviluppo*, Trento.
- SALAMON L.M. e ANHEIER H.K. (1994), *The Emerging Sector. The Nonprofit Sector in Comparative Perspective*, John Hopkins University.
- SIEGEL S. (1992), *Non parametric Statistics. For the Behavioral Sciences*, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York.
- WALWEI U. e WERNER H. (1996), *More Part-time Work as a Cure for Unemployment? Results of an International Comparison*, IAB, Labour Market Research Topics, n.16.
- VINOKUR-KAPLAN D. (1996), *Workplace Attitudes, Experiences and Job Satisfaction of Social Work Administrators in Nonprofit and Public Agencies: 1981 and 1989*, «Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly», vol.25, n.1.