

Il ricatto del part-time: poche ore pagate, disponibilità totale



Nazionale, 13/07/2026

Nel linguaggio comune il lavoro part-time viene spesso presentato come uno strumento di conciliazione tra attività lavorativa e vita privata. In teoria dovrebbe consentire a chi lo sceglie di dedicare più tempo alla famiglia, allo studio o ad altre esigenze personali, senza rinunciare a un'occupazione stabile. Nella Grande Distribuzione Organizzata, tuttavia, questa rappresentazione è spesso lontana dalla realtà.

Per migliaia di lavoratrici e lavoratori **il contratto part-time non rappresenta una libera scelta, ma l'unica possibilità di accedere a un posto di lavoro**. Si tratta di un part-time "subìto", caratterizzato da poche ore retribuite, salari insufficienti e una disponibilità richiesta ben superiore a quella formalmente prevista dal contratto. Il risultato è un modello organizzativo che trasferisce sull'organizzazione della vita dei lavoratori il costo della massima flessibilità richiesta dalle imprese.

Negli ultimi vent'anni il lavoro part-time è progressivamente diventato la forma ordinaria di assunzione nel commercio. Le aziende, dovendo far fronte a flussi di clientela variabili durante la giornata e la settimana, hanno costruito un'organizzazione del lavoro basata sulla **massima adattabilità degli orari**. È così che il part-time diventa uno strumento di precarietà quando viene utilizzato per comprimere il costo del lavoro, mantenendo al tempo stesso un'elevata disponibilità del personale.

Contratti da 18, 20 o 24 ore settimanali vengono spesso accompagnati dalla richiesta di effettuare ore supplementari, modifiche improvvise dei turni o prestazioni in giornate inizialmente non programmate. Il lavoratore si trova così in una condizione paradossale:

percepisce una retribuzione ridotta, ma deve mantenersi costantemente disponibile. Chi osserva dall'esterno potrebbe pensare che lavorare venti ore alla settimana significhi avere molto tempo libero. La realtà è diversa.

Un turno di quattro ore al mattino e uno di tre ore nel tardo pomeriggio impediscono di organizzare un secondo lavoro, frequentare un corso di formazione o semplicemente pianificare la vita familiare. I cosiddetti turni "spezzati" frammentano la giornata, rendendo inutilizzabili le ore comprese tra una prestazione e l'altra.

Il tempo che formalmente non è lavoro diventa, di fatto, tempo vincolato alle esigenze dell'impresa. Questa disponibilità permanente costituisce uno degli aspetti meno visibili, ma più pesanti dell'organizzazione del lavoro nella GDO.

Il primo effetto del part-time involontario è evidente: il salario. Una retribuzione calcolata su venti o ventiquattro ore settimanali, anche nel pieno rispetto del contratto collettivo, spesso non è sufficiente a garantire un'esistenza dignitosa. Molti lavoratori sono costretti a integrare il reddito con il sostegno familiare, con un secondo impiego o facendo ricorso ai risparmi.

Il fenomeno assume particolare rilevanza nei grandi centri urbani, dove il costo degli affitti e dei servizi rende estremamente difficile vivere con uno stipendio da part-time. L'occupazione perde così la propria funzione di autonomia economica.

La disciplina del lavoro a tempo parziale è contenuta nel decreto legislativo n. 81 del 2015. La normativa consente, entro determinati limiti, l'utilizzo delle cosiddette clausole elastiche. Esse permettono al datore di lavoro, previo accordo con il lavoratore e secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, di modificare la collocazione temporale della prestazione o aumentarne la durata. Lo strumento nasce per rispondere a esigenze organizzative straordinarie.

Il problema sorge quando tali clausole diventano la regola e non l'eccezione. Una gestione eccessivamente unilaterale della **flessibilità** rischia di alterare l'equilibrio contrattuale e di svuotare di significato la programmazione della vita privata. Il rispetto della normativa e del contratto collettivo non esaurisce infatti il tema della qualità del lavoro. Una gestione formalmente legittima può comunque produrre effetti organizzativi gravosi se utilizzata in modo sistematico. La disponibilità continua richiesta ai lavoratori produce effetti che vanno ben oltre la sfera economica.

Diventa difficile programmare visite mediche, assistere un familiare, seguire il percorso scolastico dei figli o organizzare semplicemente una giornata di riposo. La continua **incertezza sugli orari** alimenta stress, affaticamento e senso di precarietà. Molti lavoratori descrivono la sensazione di dover attendere costantemente la comunicazione del turno successivo, rinunciando a prendere qualsiasi impegno personale. Questa condizione incide profondamente sulla qualità della vita e sulla salute psicologica.

Il settore del commercio presenta una forte presenza femminile. Sono proprio le lavoratrici a essere maggiormente coinvolte nei contratti part-time. Quando il lavoro ridotto si somma al carico di cura familiare, il rischio di esclusione economica aumenta sensibilmente. Il part-time involontario contribuisce inoltre ad ampliare il divario retributivo complessivo tra uomini e donne e determina effetti anche sul futuro previdenziale.

Meno ore lavorate significano infatti minori contributi versati e pensioni più basse. Una scelta organizzativa adottata oggi rischia quindi di produrre conseguenze economiche per l'intera vita lavorativa. L'articolo 36 della Costituzione tutela non soltanto il diritto a una retribuzione sufficiente, ma richiama anche il valore della dignità del lavoro.

La dignità non dipende esclusivamente dall'importo della busta paga. Essa comprende la possibilità di organizzare la propria esistenza, partecipare alla vita sociale, esercitare responsabilità familiari e programmare il futuro. Un'organizzazione del lavoro basata sull'incertezza permanente rischia di compromettere proprio questi aspetti fondamentali.

Riteniamo che il part-time debba tornare a essere uno strumento volontario e non una modalità ordinaria di contenimento del costo del lavoro. L'obiettivo non è eliminare il tempo parziale, ma restituirgli la funzione originaria di conciliazione tra lavoro e vita privata.

Occorre favorire il consolidamento delle ore per chi lo richiede, limitare il ricorso sistematico alla flessibilità organizzativa e garantire una programmazione dei turni realmente rispettosa delle esigenze delle persone. **La produttività aziendale non può essere costruita trasferendo integralmente sui lavoratori il peso dell'incertezza organizzativa.**

USB propone una piattaforma rivendicativa articolata su alcuni punti fondamentali:

- diritto di precedenza effettivo nell'aumento dell'orario per i lavoratori part-time che ne facciano richiesta;
- limitazione dell'utilizzo sistematico delle clausole elastiche e maggiore trasparenza nella loro applicazione;
- programmazione dei turni con congruo anticipo, salvo comprovate esigenze eccezionali;
- contrasto ai turni spezzati quando non strettamente necessari;
- trasformazione dei rapporti part-time in full-time nei punti vendita caratterizzati da fabbisogni strutturali di personale;
- riconoscimento economico delle modifiche di turno comunicate con scarso preavviso;

La flessibilità può rappresentare uno strumento utile quando è condivisa e bilanciata. Diventa invece un fattore di precarizzazione quando grava esclusivamente sulla parte più debole del

rapporto di lavoro.

Un contratto part-time non può trasformarsi in una disponibilità a tempo pieno pagata a tempo ridotto.

Restituire equilibrio all'organizzazione del lavoro significa riconoscere che dietro ogni turno, ogni modifica di orario e ogni richiesta di disponibilità esiste una persona con una famiglia, relazioni sociali, diritti e progetti di vita.

La qualità del lavoro si misura anche da questo: dalla capacità di coniugare le esigenze produttive con il rispetto della dignità di chi, ogni giorno, contribuisce al funzionamento della grande distribuzione.