

DISPARITÀ DI GENERE E PART-TIME INVOLONTARIO

GENDER INEQUALITY AND INVOLUNTARY PART-TIME WORK

Cinzia De Marco¹

Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro

Università degli Studi di Palermo – Italia

cinzia.demarco@unipa.it

Resumen: Il lavoro a tempo parziale costituisce una forma di impiego adatta a conciliare esigenze individuali legate alla sfera privata (formazione, tempo libero), familiare (cura di figli e/o familiari, lavoro domestico) e lavorativa. Tuttavia non sempre la scelta di lavorare ad orario ridotto è libera. Il saggio analizza il fenomeno in crescita dei part-time involontari rappresentati da coloro che desidererebbero lavorare a tempo pieno ma non sono riusciti a trovare un altro impiego più consono alle loro necessità, mettendo in evidenza come il part-time involontario sia maggiormente diffuso tra le donne. Ed infatti in molti casi l'assenza di strutture e servizi sociali adeguati costringe le donne a scegliere il lavoro a tempo parziale per conciliare lavoro retribuito, lavoro di cura e assistenza familiare, determinando in ultimo per le stesse condizioni retributive inadeguate, oltre che scarse opportunità di crescita professionale.

Palabras Clave: Part-time involontario, precarietà, disparità di genere.

Abstract: To reconcile individual needs related to private life (such as education and leisure), family responsibilities (including childcare, family care, and domestic work), and employment, part-time work is often seen as an appropriate form of employment. However, the decision to work part-time is not always entirely voluntary. This paper examines the growing phenomenon of involuntary part-time employment, affecting individuals who seek full-time positions but are unable to secure employment that better meets their needs. The analysis highlights that involuntary part-time work is more prevalent among women. In many cases, the absence of adequate social services and support infrastructure compels women to choose part-time work as a means of balancing paid employment, caregiving and family responsibilities. This, in turn, leads to inadequate wage conditions and restricted opportunities for career advancement for women.

Keywords: Involuntary part-time work, precariousness, gender inequality.

1. Il part-time scelta o costrizione?

In Italia, come in molti paesi europei, la scelta da parte dei dipendenti del lavoro a tempo parziale, - la cui disciplina, contenuta nel d. lgs. N. 61/2000 poi sostituito dal d. lgs. N. 81/2015, costituisce l'attuazione delle previsioni di cui alla direttiva 1997/81/CE

Orcid¹: 0000-0002-0586-0953

Recibido: 27.11.2024

Aceptado: 21.01.2025

del Consiglio è determinata dalla necessità di conciliare le responsabilità lavorative con quelle familiari e, dunque, più in generale, di realizzare un livello soddisfacente di equilibrio tra le diverse sfere della vita: personale, familiare e professionale (Gornick, Heron 2006; Lyonette 2015).

La diffusione del lavoro part-time può, pertanto, essere considerata positiva se riflette un'autentica scelta di conciliazione tra lavoro e altri impegni di vita, o se contribuisce ad aumentare le opportunità di impiego per coloro che, come lavoratrici madri o lavoratori anziani, altrimenti troverebbero forti resistenze ad accedere al mercato del lavoro. Tale caratteristica è stata anche messa in evidenza dalla Corte costituzionale che, in una sentenza antecedente all'introduzione in Italia della normativa europea (C. cost. 11 maggio 1992, n. 210; su cui Brollo 1993) aveva affermato come il lavoro a tempo parziale permetta di contemperare l'attività lavorativa con impegni di assistenza familiare.

In altri termini, il part-time rappresenta la migliore tipologia contrattuale per favorire l'inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati: facilita la conciliazione tra vita e lavoro, ma consente anche ai giovani la transizione dalla formazione al mondo del lavoro e agli anziani un'uscita graduale dal mondo del lavoro alla pensione (Bavaro, 2015). E da tempo ad esso è assegnato un ruolo cruciale, anche a livello sovranazionale, a partire dalla convinzione che il suo incremento possa costituire un utile mezzo di opportunità per il lavoro femminile.

A livello eurounitario, in particolare, il ricorso al contratto di lavoro part-time è stato valorizzato nell'ambito della Strategia Europa 2020. Nel documento di lavoro della Commissione Europea del 2009 riguardo la «Consultazione sulla futura strategia UE 2020» (Bruxelles, 24.11. 2009 COM (2009) 647 def) viene messo in evidenza al punto 2 ("Coinvolgere i cittadini in una sfida partecipativa") l'importanza della flessibilità lavorativa al fine di evitare forme di esclusione ed emarginazione e al fine di garantire la coesione sociale. E a tale proposito il part-time viene espressamente indicato quale strumento utile per rispondere alle richieste di flessibilità oraria sul posto di lavoro.

Inoltre, il legislatore europeo è intervenuto sul contratto a tempo parziale con alcune previsioni contenute nella Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di cure (Dagnino, 2023; Alessi, Bonardi, Calafà, D'Onghia, 2022; Vitaletti, 2022; Zilli, 2023) prevedendo nel Considerando n. 34 che « i lavoratori che sono genitori e i prestatori di assistenza dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. A tal fine e prestando attenzione alle esigenze dei lavoratori, questi hanno pertanto il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili al fine di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche, laddove possibile, mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro, allo scopo fornire assistenza».

Ovviamente, come spesso avviene, ogni beneficio contiene in sé dei rischi potenziali non indifferenti: ed infatti il lavoro part-time frena la progressione di carriera (Pasqualetto, 2018) e può dar vita a fenomeni di elusione da parte di datori di lavoro alla ricerca di una diminuzione del costo del lavoro. Come è stato osservato «il lavoro a tempo parziale veicola anche possibili rischi di discriminazione al femminile che rifluiscono nel dilemma se il part-time costituisca un “ponte” verso il lavoro sicuro o una “trappola” nel lavoro instabile» (Brollo 2013, 137).

Sotto questo secondo aspetto è di recente intervenuta la Corte di Cassazione con la sentenza 24 giugno 2022, n. 24388 (Costa 2022) con cui è stata confermata la condanna per sfruttamento di lavoratrici di un datore che aveva fittiziamente trasformato i rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, senza che vi fosse un effettivo minore impiego, in termini orari, dei lavoratori.

Nella fattispecie, le dipendenti, che già al momento dell'assunzione erano state avvisate che avrebbero dovuto lavorare per un numero di ore superiore a quello previsto dal contratto collettivo di riferimento, hanno unilateralmente subito una modifica del contratto di lavoro, trasformato da full-time a part-time. La nuova veste contrattuale era però solo fittizia e finalizzata a comprimere le retribuzioni, mentre le ore lavorate restavano invariate.

Facendo falsamente figurare le lavoratrici a orario ridotto, spiega la Corte, il datore di lavoro si è procurato un ingiusto profitto dato dalle retribuzioni non erogate, approfittando dello stato di bisogno delle dipendenti costrette ad accettare le condizioni imposte per la necessità di mantenere un'occupazione.

Sicché, la sentenza, oltre a mettere in luce la complessità del fenomeno dello sfruttamento lavorativo e la sua capacità di realizzarsi in qualsiasi settore economico, ivi comprese le situazioni apparentemente regolari (Tordini Cagli, 2017, 627; D'Onghia, Laforgia, 2021, 239), si rivela interessante nella parte relativa all'individuazione dell'altro elemento della fattispecie di reato ex art. 603 *bis* c.p., costituito dallo stato di bisogno. Tale elemento viene descritto, in continuità con la precedente giurisprudenza, come una «situazione di grave difficoltà, anche temporanea, in grado di limitare la volontà della vittima, inducendola ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose» (cfr. Cass., sez. IV pen., 16 marzo 2021, n. 24441 in D&G, 2021, 122, con nota di levolella).

Nella fattispecie concreta tale elemento viene dai giudici riscontrato nella necessità di mantenere un'occupazione, altrimenti difficilmente reperibile. La pronuncia, pur tendendo a far coincidere lo stato di bisogno con la posizione di debolezza contrattuale del prestatore di lavoro, si pone comunque in linea con la riforma del 2016 che ha introdotto l'art. 603 *bis* nel *corpus* del codice penale e che aveva tra gli obiettivi anche quello di consentire l'intervento penale anche a fronte di ipotesi di “lavoro grigio” e non soltanto innanzi a forme gravissime di sfruttamento che, sia prima che dopo la novella

legislativa, trovano autonoma rilevanza penale nell'ambito della fattispecie di «riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù» ex art. 600 c.p. (Costa, 2022).

Ebbene, la sentenza in questione è emblematica della situazione in cui possono trovarsi i lavoratori e le lavoratrici di fronte al part-time: questo, infatti, spesso non rappresenta una scelta libera ma "involontaria", imposta dalla scarsità di lavoro, dal genere, dalle caratteristiche territoriali o dal bisogno di un lavoro anche a tempo e retribuzione/contribuzione ridotti (Brollo 2013, 137).

Il part-time involontario è, dunque, una forma di lavoro precaria che coinvolge un numero crescente di lavoratori in molti paesi del mondo che vorrebbero lavorare a tempo pieno ma, per varie ragioni, sono costretti a accettare un impiego a tempo parziale. Si può dire che configuri una forma di "disoccupazione mascherata" che si verifica quando le persone impiegate in lavori part-time non utilizzano pienamente le loro capacità e il loro potenziale e sono essenzialmente sottoccupate.

Le cause del part-time involontario sono molteplici e variano da paese a paese. In alcuni casi, le politiche governative possono favorire l'espansione del lavoro part-time a discapito del lavoro a tempo pieno. In altri casi, il part-time involontario può essere causato da fattori strutturali, come la scarsa domanda di lavoro nei settori tradizionali o la diffusione di forme di lavoro autonomo e precario.

Questa situazione può avere gravi ripercussioni sulla vita dei lavoratori e sulla loro sicurezza economica e ciò risulta con maggiore evidenza in riferimento al lavoro delle donne. Ed infatti, sebbene i ruoli di genere stiano cambiando, le donne continuano ad essere le principali responsabili della cura della famiglia e dei lavori domestici.

Uno dei principali fattori, che contribuisce alla parità di opportunità di accesso e permanenza delle donne sul mercato del lavoro, è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con quella personale, per l'impari distribuzione dei carichi di famiglia (*gender time gap*), fattore derivante sia da condizioni sociali e culturali ancora radicate, ma anche dall'intrinseca natura dell'universo femminile. E rispetto a tale contesto l'occupazione a tempo parziale, per le sue caratteristiche intrinseche, si presta teoricamente a promuovere un uso differente della flessibilità, quale strumento di *work-life balance*: le donne sono più propense a ridurre l'orario di lavoro per gestire al meglio responsabilità familiari e lavorative, anche a discapito di condizioni lavorative peggiori e con prospettive di carriera limitate.

Tuttavia è necessario che esso non assuma i connotati di una scelta involontaria ed irreversibile, poiché in quel caso si traduce piuttosto in strumento di precarietà e di incremento del divario di genere. La stessa Direttiva 2019/1158 al considerando n. 35, soffermandosi in modo specifico sul contratto part-time, avverte che nonostante tale contratto «si sia rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio o l'assistenza a familiari che necessitano di cure o sostegno, lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una

riduzione dei contributi di sicurezza sociale e, quindi, la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici».

2. Analisi del part-time involontario

Gli studi e le statistiche sul contratto a tempo parziale convergono sul fatto che a scegliere tale forma contrattuale siano soprattutto le lavoratrici. A riguardo nella Relazione annuale 2022 della Banca d'Italia si legge che la percentuale dell'occupazione a tempo parziale femminile è salita nel 2022 «al 31,7 per cento (per gli uomini dal 2,4 al 7,7 per cento), un valore particolarmente elevato nel confronto con altri paesi europei con tassi di occupazione femminile simili. L'Italia è anche lo Stato europeo con la più alta quota di donne per le quali la scelta dell'orario ridotto è determinata dalla mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno (più di una donna su due rispetto a meno di una donna su cinque nella media dell'Unione europea)».

Nello stesso senso in uno studio condotto da Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal (*Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata, 2020*), viene messo in evidenza come il *part time* c.d. involontario rappresenti l'ennesimo *gap* di genere in quanto imposto prioritariamente alle donne e, in generale, più diffuso nei settori ad alta concentrazione femminile, quale ad esempio, i servizi alle famiglie.

A tale proposito un recente Report del Forum Disuguaglianze e Diversità (*Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta*) analizza approfonditamente il fenomeno, attraverso dati Istat e testimonianze di lavoratrici. I dati confermano le circostanze descritte, mettendo in evidenza come il part-time involontario non soltanto sia in crescita nell'ultimo decennio ma abbia ormai assunto un preoccupante carattere strutturale.

Una quadro sconcertante di forte marginalità e precarietà emerge anche dalle storie lavorative delle donne intervistate; storie estremamente frammentate e composte per lo più da lavori precari e spesso mal retribuiti, nelle quali ad un certo punto l'offerta di un lavoro part-time è vista come la migliore soluzione occupazionale vuoi perché regolato da un contratto a tempo indeterminato, vuoi perché in periodi particolari della vita sembra offrire la possibilità di conciliare il lavoro con le scelte personali e; vuoi, infine, perché esso è percepito come momentaneo, con la conseguenza che si accetta con la previsione di una sua futura conversione in un rapporto di lavoro full time. Invero, nella maggior parte dei casi la conversione in un rapporto a tempo pieno diventa quasi sempre una promessa mancata e il part-time una trappola dalla quale è difficile uscire (Lisi, Pintaldi, Luppi, 2024).

Incrociando i dati con le testimonianze delle lavoratrici si rileva un paradosso: e cioè che il part-time da strumento pensato per essere di sostegno ai lavoratori e alle lavoratrici sia stato oggetto di una distorsione che lo ha trasformato in un elemento funzionale alle imprese alla riduzione del costo del lavoro. Situazione già messa in

evidenza da attenta dottrina che ha, infatti, affermato « quanto al *part-time*, continuare a considerarlo uno strumento utile per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e, soprattutto, un'equa distribuzione delle responsabilità di cura è tanto irrealistico quanto dannoso» (Alessi, 2023, 95). Tutto questo determina una spirale di povertà nonostante il lavoro, ed infatti «quando il *part-time* coincide con una condizione contrattuale di accesso al lavoro e non con una condizione scelta, reversibile ai sensi delle norme, significa che l'ingresso nel mercato del lavoro delle donne avviene sin da subito con una penalizzazione oraria, e quindi retributiva, maggiore degli uomini. Questo fattore, parzialmente collegato alla specificità produttiva dei settori economici a prevalenza femminile, rischia di diventare un ulteriore fattore strutturale della debolezza del lavoro delle donne e uno dei fattori che incide all'ampliamento del *gender pay gap* a livello nazionale» (Report "Da conciliazione a costrizione", 13).

Spostando il focus sulle cause del *part-time* involontario, il punto di partenza è che questo va ad aggiungersi a situazioni lavorative già caratterizzate da vulnerabilità e scarsa qualità del lavoro. Inoltre va tenuto conto della ridotta considerazione del "principio volontaristico" nella legislazione attuale, che invece, era alla base della Direttiva n. 81 del 1997. L'Accordo Quadro sul lavoro a tempo parziale, da cui è scaturita la Direttiva sul *part-time*, infatti, alla clausola 1, lett. b), afferma la necessità che le discipline nazionali facilitino lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e contribuiscano all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni di entrambe le parti del rapporto (Delfino, 2008, 96 ss.).

Sulla stessa linea, in garanzia della volontarietà, si pone il diritto alla reversibilità, delineato dall'art. 9, Direttiva n. 2019/1158/UE, secondo cui le persone che lavorano hanno diritto, al termine del periodo di flessibilità, «di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale».

Per queste ipotesi il legislatore UE prescrive che il lavoratore o la lavoratrice possano chiedere di tornare anticipatamente all'organizzazione originaria del lavoro anche prima della scadenza del periodo prestabilito e, in tal caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere «alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore».

Qui va messa, però, in evidenza un'occasione mancata per il legislatore italiano che nel trasporre nell'ordinamento interno la Direttiva n. 2019/1158 con il d. lgs. 30 giugno 2022, n. 105 avrebbe potuto introdurre il diritto alla reversibilità per tutte le forme contrattuali flessibili, e intervenire con riferimento specifico al *part time*, per correggerne le distorsioni conseguenti alla modifica sul *part-time* del 2015 (Gabriele, 2024).

Oggi, invece, la richiesta di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale (ex art. 8, commi 4 e 5, d.lg. 15 giugno 2015, n. 81) resta una mera priorità e non un diritto soggettivo, anche per i lavoratori i cui coniugi, figli o genitori siano affetti da patologia oncologica o da grave patologia cronico-degenerativa ingravescente, per i lavoratori

che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, nonché per i lavoratori con figli conviventi di età non superiore ai tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, l. n. 104 del 1992 (Beham, Drobnic, Prag, Baierl, Eckner, 2019, 378). Inoltre il lavoratore che vorrà rientrare nell'orario di lavoro *full time* avrà solo un diritto di precedenza nelle (eventuali) assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 8, comma 6, d.lgs. n. 81 del 2015) e, infine, per coloro il cui contratto di lavoro sia stato a tempo parziale fin dall'inizio, la normativa esclude anche il diritto di precedenza.

3. Possibili soluzioni

Dai risultati degli studi riportati emerge con evidenza come in Italia la diffusione del part-time sembra più dovuta alle esigenze delle imprese di ridurre il costo del lavoro che a quelle delle lavoratrici. Il fenomeno si può correlare agli interventi normativi, che hanno favorito la flessibilizzazione del lavoro. Da ultimo le modifiche apportate dal d. lgs. N. 81/2015 sono andate in questa direzione: le clausole elastiche introdotte a "corredo" del part-time, come il lavoro supplementare e il lavoro straordinario, permettono di aumentare e diminuire l'orario di lavoro del contratto part-time trasformandolo "di fatto" in full time all'occorrenza, dando, così luogo ad una sorta di *bogus part-time*.

Tra le strategie che è possibile mettere in atto per - se non eliminare - quantomeno ridurre il fenomeno, indubbiamente il primo posto va agli interventi sulla normativa attuale, tra questi i più significativi possono essere così sintetizzati: 1) introdurre la trasformazione del contratto in *full time* in caso di superamento da parte del datore di lavoro di un prefissato monte ore di lavoro supplementare e straordinario; 2) introdurre il diritto di precedenza per la trasformazione del rapporto part-time nel caso di nuove assunzioni in regime di tempo pieno. Queste correzioni consentirebbero l'attuazione di un part-time "giusto" e reversibile, e soprattutto dignitoso per chi liberamente vi acceda.

Tra le politiche da mettere in atto un ruolo fondamentale assume la formazione: sono necessari programmi di formazione mirati per aiutare le lavoratrici a sviluppare nuove competenze e qualifiche per competere nel mercato del lavoro, aumentando così non soltanto la professionalità ma anche la forza contrattuale riequilibrando il rapporto con il datore di lavoro, consentendo così di potere contrattare condizioni eque e vantaggiose.

Inoltre, come suggerito nel Report del Forum Disuguaglianze e Diversità, è auspicabile prevedere dei disincentivi alle forme involontarie del part-time introducendo forme di denuncia da parte delle lavoratrici che assumano di lavorare in un part-time atipico, prevedendo in caso di accertamento la trasformazione del

contratto a tempo pieno. Ovviamente questa ultima azione richiede in parallelo un aumento dei controlli ispettivi per l'individuazione dei finti part-time.

Infine occorrerebbe prevedere delle premialità, sotto forma di sgravi contributivi o fiscali, per quei datori di lavoro che trasformino i contratti a tempo parziale in contratti a tempo pieno.

Quale sia la "ricetta" che si decida di perseguire un dato è certo: l'aumento esponenziale dei part-time involontari costituisce un danno sia per la lavoratrice che per l'economia nel suo complesso. Esso, infatti, comporta non soltanto un abbassamento della professionalità e dell'esperienza ma anche una diminuzione della capacità di guadagno che a sua volta impatta negativamente sull'economia poiché rende le lavoratrici meno in grado di contribuire alla spesa e agli investimenti quali consumatrici. Di conseguenza la "lotta" al part-time involontario richiede un approccio poliedrico che combina riforme della normativa del lavoro, programmi di formazione mirati e altri interventi politici.

4. Bibliografia

- Alessi, Cristina. (2023). La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel d.lgs. 30 giugno 2022 n. 105. *Quaderni rivista diritto, lavoro, mercati*, 14, 95.
- Alessi, Cristina y Bonardi, Olivia y Calafà, Laura y D'Onghia, Madia. (2022). Per una trasposizione responsabile della Direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. *Rivista Giudica del Lavoro*, 1, 111.
- Bavaro, Vincenzo. (2015). "Il lavoro part time dopo il d.lgs. n. 81/2015", en Garofalo, Domenico y Ghera, Edoardo (coord.), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2* (pp. 215 y ss.). Bari.
- Beham, Barbara y Drobnic, Sonja y Prag, Patrick y Baierl, Andreas y Eckner, Janin. (2019) Part-Time Work and Gender Inequality in Europe. A Comparative Analysis of Satisfaction with Work-Life Balance. *European Societies*, 21 (3), 378.
- Brollo, Marina. (2013). "Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part-time", en Serafini, Silvana y Brollo, Marina (coord.), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*. Udine.
- Brollo, Marina. (1993). Part Time: La Corte costituzionale detta le istruzioni per l'uso e le sanzioni per l'abuso. *Giurisprudenza italiana*, 277.
- Costa, Rita Daila. (2022). Part-time fittizio e sfruttamento lavorativo. *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 4, 704.
- Dagnino, Emanuele. (2023). Sull'attuazione della direttiva UE 2019/1158. *Lavoro nella Giurisprudenza*, 2, 140.
- Delfino, Massimiliano. (2008) "Il lavoro part time nella prospettiva comunitaria. Studio sul principio volontaristico" (pp. 96 y ss.). Napoli.

- D'Onghia, Madia y Laforgia, Stella. (2021). Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giulavoristica. *Lavoro e Diritto*, 239.
- Gabriele, Alessia. (2024). Organizzazione flessibile dei tempi di lavoro e diritto alla cura familiare: una proposta di lettura unitaria dei recenti interventi legislativi. *Argomenti di diritto del lavoro*, 6.
- Gornick, Janet C. y Heron, Alexandra. (2006). The Regulation of Working Time as Work–Family Reconciliation Policy. Comparing Europe, Japan, and the United States. *Journal of Comparative Policy Analysis Research and Practice*, 8(2), 149–166.
- Luisi, Daniela y Luppi, Matteo y Pintaldi, Federica. (2024). Il part-time involontario sotto una duplice lente: lavoratori e imprese, en *www.eticaeconomia.it*, 13.
- Lyonette, Clare. (2015). Part-Time Work, Work Life Balance, and Gender Equality. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 37(3), 321-333.
- Pasqualetto, Elena. (2018). Il lavoro delle donne alla prova delle nuove flessibilità tipologiche: Jobs Act e dintorni. *Diritto, mercati, lavoro*, 2, 543.
- Tordini Cagli, Silvia. (2017). La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste. *Lavoro e Diritto*, 627.
- Vitaletti, Micaela. (2022). Equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Il decreto legislativo di attuazione della direttiva n. 2019/1158. *Rivista giuridica del lavoro*, 4, 563.
- Zilli, Anna. (2023). La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. *Diritto delle relazioni industriali*, 1, 25.

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

De Marco, C.: (2025). Disparità di genere e part-time involontario. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 8, 52-60, doi: 10.6018/iqual.642041

De Marco, C.: (2025). Disparità di genere e part-time involontario. [Gender inequality and involuntary part-time work]. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 8, 52-60, doi: 10.6018/iqual.642041