

NOTA ISRIL ON LINE

N° 21 - 2017

**LAVORARE MENO
PER
LAVORARE TUTTI?**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



LAVORARE MENO PER LAVORARE TUTTI?

Di Sebastiano FADDA

Questo principio, apparentemente di semplice attuazione, è tornato di attualità dopo che il Movimento Cinque Stelle ha inserito nel suo programma di governo, a seguito di consultazioni tra gli iscritti, la riduzione dell'orario di lavoro; e molti condividono questo orientamento. Certo, su queste linee dovrà orientarsi la politica economica quando, nel lungo periodo, il tasso di crescita della produzione aggregata non potrà compensare sul piano occupazionale gli effetti del tasso di crescita della produttività. Già Keynes, esortando a prepararsi ad affrontare in futuro un nuovo problema, quello della "disoccupazione tecnologica", scriveva nel 1930 che nel giro di un centinaio di anni ci si sarebbe dovuti "impegnare a ripartire quanto più diffusamente possibile il lavoro ancora necessario", essendo "turni di tre ore di lavoro al giorno o quindici ore a settimana" in grado di risolvere il problema, in quanto sufficienti, se svolti da tutta la forza lavoro, a produrre tutta la quantità di beni e servizi necessaria a soddisfare la popolazione. Ma, ammoniva, attenzione: ancora per un centinaio di anni non sarà così.

Ancora non sono passati cento anni, ma le sollecitazioni a convertire almeno parte della crescita della produttività oraria in riduzioni dell'orario di lavoro per neutralizzare gli effetti negativi sull'occupazione si vanno facendo più insistenti. A parte il fatto che bisogna oggi utilizzare gli ampi margini ancora disponibili per aumentare la domanda aggregata, vista la grande disegualianza nella distribuzione del reddito e la conseguente grande area di bisogni insoddisfatti, è giusto tuttavia esplorare questa possibilità, e bene fa il Movimento Cinque Stelle a richiamarla. Tra l'altro, giova ricordare che già qualche anno fa l'ex segretario generale della Cisl Pierre Carniti aveva posto proprio la riflessione sulla riduzione dell'orario di lavoro al centro del suo libro "La Risacca". Giova pure ricordare che tutti i paesi europei più sviluppati sono caratterizzati da un numero di ore lavorative annue per addetto notevolmente più basso di quello italiano. Ma questa linea operativa si presenta tecnicamente accompagnata da complessità e difficoltà che i semplicistici slogans spesso enfaticamente proclamati non sono capaci nemmeno di sfiorare. Vorrei quindi indicare alcuni dei problemi principali da risolvere in proposito non per scoraggiare la ricerca di soluzioni su questa linea, ma anzi per richiamare la necessità di una riflessione approfondita per risolverli e per procedere operativamente in questa direzione.

Raggrupperei i problemi in tre principali categorie. La prima riguarda l'organizzazione dei processi produttivi. In caso di riduzione delle ore lavoro necessarie per unità di prodotto sarebbe estremamente difficile per l'impresa ridurre proporzionalmente l'orario di lavoro per addetto in modo da lasciare inalterato il numero di addetti. Questo sia perché non esiste una tale elasticità di sostituzione tra i fattori che lo permetta, sia perché esistono discontinuità nei processi produttivi che se ignorate potrebbero scompaginare l'intera organizzazione fino al punto da neutralizzare tutti i guadagni della crescita di produttività. Inoltre, poiché la riduzione dei costi totali dovuta al progresso tecnologico è la risultante di diversi impatti sui costi fissi e sui costi variabili,

una riduzione degli orari di lavoro strettamente proporzionale all'incremento della produttività oraria potrebbe comportare un aumento dei costi unitari totali compromettendo la competitività dell'impresa sul mercato.

La seconda categoria riguarda il comportamento dei salari. Ignorando per il momento il problema di cui sopra e ipotizzando una riduzione dell'orario di lavoro proporzionale all'incremento della produttività oraria, il costo del lavoro per unità di prodotto resterebbe costante se il salario rimanesse invariato. Se, al contrario, i lavoratori volessero convertire parte dell'incremento di produttività in incrementi salariali, dovrebbe essere conseguentemente aggiustato il rapporto tra incremento di produttività e riduzione dell'orario di lavoro. E' importante notare che questa opzione resterebbe sempre praticabile per il lavoratore anche in caso di riduzione generalizzata dell'orario di lavoro; infatti questi potrebbe sempre optare (sulla base della sua funzione di utilità) per svolgere un secondo lavoro o per aumentare gli straordinari, neutralizzando così a livello macroeconomico gli effetti occupazionali della riduzione generalizzata dell'orario di lavoro.

La terza categoria riguarda il caso in cui una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro venga estesa per legge a tutta l'economia, mentre i diversi settori registrano diversi tassi di crescita della produttività. Ciò potrebbe provocare (salvo improbabili aggiustamenti salariali) o uscite dal mercato di imprese con bassi (o zero) incrementi di produttività o sensibili variazioni nei prezzi relativi. Correzioni potrebbero essere apportate dal Governo attraverso tassazione, trasferimenti e sussidi, come è stato sperimentato in Svezia a metà degli anni novanta.

Molti sono dunque i problemi da affrontare (e vanno affrontati) nella prospettiva di una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro. Nel frattempo sarebbe opportuno creare spazi per soluzioni graduali e intermedie, anche basate su scelte individuali e contrattazione collettiva. Su questa linea si potrebbe aprire la possibilità di concordare riduzioni marginali dell'orario di lavoro, magari accompagnate da riduzioni della retribuzione, come per esempio, l'aumento non retribuito dei giorni di ferie, oppure l'ampliamento dei periodi di aspettativa, o la fruizione di anni sabbatici. Un'altra opzione potrebbe essere quella di rivalutare il part time, attualmente relegato a lavori precari, secondari e di bassa qualificazione, rendendolo disponibile anche per scelte volontarie relative anche a mansioni centrali e ben strutturate di alta responsabilità e di alta qualificazione. Ancora, potrebbero essere rese flessibili le modalità del pensionamento, prevedendo una graduale riduzione dell'orario di lavoro dei pensionandi legato al progressivo inserimento di giovani nelle stesse mansioni. Infine, si potrebbero abolire tutte quelle disposizioni e quegli accordi che rendono il lavoro straordinario eccedente il normale orario lavorativo meno costoso del lavoro standard. Insomma si può procedere per passi graduali senza sconvolgere improvvisamente il sistema produttivo.

L'importante è che tutte queste linee di azione siano attentamente studiate e disegnate organicamente come parti di una strategia coerente. Tale strategia composita di misure orientate alla riduzione dell'orario di lavoro richiede tuttavia tre condizioni per risultare efficace e non dannosa per l'economia: in primo luogo un efficiente governo del mercato del lavoro secondo i principi della "flexicurity"; in secondo luogo un miglioramento dell'organizzazione del lavoro secondo i principi della "lean production" e dello

"smartworking"; in terzo luogo un adeguato grado di coordinamento internazionale (almeno nell'ambito dell'Unione Europea) sia sul piano della disciplina legislativa del mercato del lavoro sia sul piano del contenuto delle relazioni industriali.