

Audizione

XI Commissione Lavoro

Camera dei Deputati

Giorgio Maran

22/05/2024

Il quadro di riferimento

Il dato di partenza per poter discutere della riduzione dell'orario di lavoro è che la riduzione dell'orario medio è già in atto. In Italia, nel 1990 le ore lavorative medie annue erano 1864, nel 2022 sono state 1694 (OCSE). Ciò significa che, oggi, l'orario medio di un lavoratore in Italia è già di circa 32,5 ore settimanali.

Questa riduzione non è dovuta a una diminuzione dell'orario medio per i lavoratori full-time ma al grande aumento nell'utilizzo di contratti part-time. Tuttavia, questa riduzione spesso è subita e non dovuta alla scelta dei lavoratori per una migliore conciliazione vita-lavoro. In Italia, oltre una persona su due che lavora part-time (54,8%) è in condizione di part-time involontario (Eurostat). In altre parole, l'orario di lavoro medio si abbassa ma, a fronte di chi continua a lavorare molto, ci sono milioni di altre persone che vorrebbero lavorare di più.

Infine, ormai numerose evidenze, a partire dal rapporto annuale Istat 2024, indicano che la condizione di sottoccupazione legata al part-time involontario è causa di povertà lavorativa. I salari italiani non sono insufficienti solamente a causa delle paghe orarie troppo basse ma anche a causa di un numero di ore lavorato per addetto troppo ridotto.

Date queste premesse, diventa evidente che la sfida da affrontare è quella di provare a regolare, attraverso la redistribuzione del tempo di lavoro, un fenomeno che sta già avvenendo. Ridurre l'orario di lavoro consente riequilibrare gli orari tra chi lavora troppo e chi lavora troppo poco o non lavora affatto. Si tratta di trasformare una condizione subita da milioni di persone in un'opportunità per i lavoratori di migliorare il bilanciamento tra vita e lavoro e per le imprese di riorganizzare e rendere più forte il sistema produttivo.

Vantaggi

Produttività oraria - Un primo vantaggio della riduzione dell'orario di lavoro è l'aumento della produttività oraria. Questo accadrebbe per diverse ragioni.

Primo, con una diminuzione delle ore lavorate, in una larga maggioranza delle professioni, la produttività oraria salirebbe. Il perché è abbastanza intuitivo: lavorare meno permette di migliorare il rendimento e la qualità di ciò che viene fatto sul posto di lavoro, rendendo i lavoratori più riposati, concentrati ed efficienti.

Secondo, a fronte di una riduzione dell'orario a parità di salario le imprese sarebbero spinte a un utilizzo più intenso del fattore lavoro, cercando di risparmiarne l'impiego. La riduzione dell'orario è a tutti gli effetti una leva di politica industriale per spingere le imprese a investire in innovazione e a riorganizzare e rendere più efficienti i processi aziendali.

Disoccupazione - Gli effetti sull'occupazione non sono di facile stima e sarebbero certamente differenziati per settore. Sebbene non basti dividere un posto di lavoro in due per ottenere un occupato in più, è indubbio che l'impatto complessivo di una riduzione dell'orario in termini di occupazione sarebbe positivo.

Non solo, non va sottovalutata la forza difensiva della misura: nel corso della storia la redistribuzione del lavoro è servita a contrastare la disoccupazione tecnologica. Questo è tanto più importante in un momento nel quale l'Intelligenza artificiale e la digitalizzazione promettono di sostituire molti lavoratori. Per alleviare la disoccupazione tecnologica non saranno sufficienti politiche di stimolo alla domanda aggregata. La disoccupazione strutturale alimentata dall'innovazione va affrontata anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro.

Impatto su finanza pubblica - L'impatto sulle finanze pubbliche della riduzione dell'orario a parità di salario dipende molto da se e come si deciderà di intervenire a sostegno delle imprese. In linea

generale, è possibile affermare che, in presenza di un aumento del tasso di occupazione, le finanze pubbliche beneficerebbero di una riduzione di spesa dovuta ai sussidi (Cig, Naspi...) e di maggiori entrate sul reddito da lavoro dipendente dei nuovi assunti.

Infortuni e malattia - Numerose ricerche indicano che una riduzione dell'orario è una misura potenzialmente efficace anche nel contrasto agli infortuni sul lavoro. La maggior parte di questi avvengono a fine turno e a fine settimana, quando i lavoratori sono più stanchi.

Discorso simile per la quantità globale dei giorni di malattia. Tutti i progetti pilota che correttamente vengono ricordati nelle proposte di legge in esame indicano come uno dei risultati più evidenti sia un miglioramento del benessere dei lavoratori che comporta la diminuzione dei giorni di malattia.

Conciliazione vita e lavoro - Non va sottovalutato l'impatto positivo che una riduzione generalizzata degli orari avrebbe nel bilanciare tempi di vita e di lavoro e quindi potenzialmente anche nel favorire una genitorialità scelta e consapevole. Questa considerazione acquisisce ancora maggiore importanza alla luce dell'andamento demografico italiano.

Modalità dell'intervento

Tutte le proposte in esame individuano nella contrattazione tra le parti sociali una leva di intervento fondamentale nel processo di riduzione dell'orario di lavoro. È una prospettiva condivisibile che tuttavia non deve rivelarsi un alibi per gli organi di indirizzo politico per non intervenire sul tema. È auspicabile che si produca un quadro di indirizzo che definisca obiettivi della riduzione dell'orario e regole generali dell'intervento, lasciando alla contrattazione il compito di individuare le soluzioni tecniche in relazione alle specifiche necessità dei diversi settori.

In caso questo non avvenga, il rischio è che la riduzione dell'orario diventi realtà per i lavoratori più tutelati e per le aree del paese già maggiormente dinamiche ma rimanga invece un miraggio per i lavoratori dei settori a basso valore aggiunto che già oggi sono quelli a maggior rischio precarietà e povertà lavorativa. È importante evitare che la riduzione dell'orario diventi fattore di ulteriore segmentazione del mercato del lavoro.

Riguardo alla previsione di incentivi per i maggiori costi per le imprese che si muovano nella direzione della riduzione dell'orario a parità di salario occorre poi una certa cautela per una serie di ragioni.

Anzitutto, gli incentivi dovranno avere carattere temporaneo, per permettere alle imprese di adattarsi alla nuova realtà e riconfigurare il proprio assetto produttivo salvaguardando la competitività. Al termine del periodo transitorio, l'orario ridotto diventa la nuova norma e gli incentivi cessano.

Occorre poi legare la compensazione economica non a una generica riduzione degli orari, ma all'effettivo aumento dei costi da sostenere e al perseguimento delle finalità sociali più ampie descritte in precedenza. In caso contrario, il rischio sarebbe quello di sussidiare anche quelle imprese che, grazie all'aumento della produttività oraria, non vanno incontro ad alcun aumento nella struttura dei costi.