

TEMA

Tempo e orari nel lavoro che cambia

Per una ripresa del dibattito sul tempo di lavoro

*Aldo Marchetti**

1. Premessa

È dagli inizi di questo secolo che il tema della riduzione generalizzata del tempo di lavoro resta ai margini del dibattito pubblico. È possibile anche stabilire una data come spartiacque tra un periodo di intensa mobilitazione sociale e quello successivo in cui questo obiettivo è rimasto quasi del tutto assente dall'agenda delle organizzazioni sindacali europee. Nel giugno del 2003 il sindacato dei metalmeccanici tedeschi, Ig Metall, aprì una vertenza per l'estensione delle trentacinque ore settimanali agli stabilimenti della ex Germania dell'Est. L'associazione degli imprenditori rispose che ciò sarebbe andato a scapito degli investimenti in quell'area, dove la situazione era ancora competitiva e avrebbe costretto le imprese a trasferirsi in altri paesi. La vertenza, che si aprì con uno sciopero molto impegnativo di quattro settimane, ebbe un esito negativo. Alcuni Länder dell'Est sarebbero stati d'accordo nell'accettare le nuove regole, ma l'associazione imprenditoriale si oppose tenacemente ad accordi separati. Il fallimento dello sciopero non poteva non avere conseguenze negative anche sulle vertenze dei Länder dell'Ovest. Negli anni successivi in molte importanti imprese tedesche tra cui la Siemens e la Volkswagen furono firmati accordi che consentivano maggiore flessibilità con possibili allungamenti dell'orario, sotto la minaccia di trasferimenti della produzione in paesi stranieri. L'argomento adottato dagli imprenditori tedeschi aveva fatto scuola e da allora è stato spesso usato per tenere a bada le rivendicazioni sindacali.

La sconfitta della Ig Metall, come ho detto, veniva a conclusione di un periodo di importanti conquiste per il movimento operaio che avevano a-

* Aldo Marchetti già docente di Sociologia del lavoro presso l'Università di Milano e l'Università di Brescia.

perto un varco nel muro delle quaranta ore settimanali. In Germania gli accordi dei metalmeccanici e di altre categorie, siglati nel 1990 e diventati effettivi cinque anni dopo, avevano portato l'orario a trentacinque ore settimanali. In Francia la legge Aubry, del 1998, aveva ridotto il lavoro in egual misura in tutte le imprese di ogni settore e dimensione. Queste conquiste non sono state generalizzate agli altri paesi europei e tuttavia l'influenza che hanno esercitato sulle relazioni di lavoro in alcuni di questi, contrariamente a quanto affermano i detrattori della riduzione d'orario (tra cui i più tenaci sono i partiti della destra francese), non è stata affatto trascurabile. Il Belgio ha ridotto per legge le ore di lavoro settimanali da quaranta a trentanove, mentre alcuni accordi di comparto hanno fissato orari inferiori di trentasette e anche di trentacinque ore. I metalmeccanici del Regno Unito hanno conquistato nel 2001 le trentasette ore settimanali in un gran numero di imprese e in molti paesi europei, tra cui l'Italia, le lavorazioni a ciclo continuo hanno ottenuto orari normali inferiori alle quaranta ore settimanali. Del resto, ancora alla fine dell'ultimo decennio del secolo scorso, la mobilitazione per le trentacinque ore non sembrava abbandonata. Nel suo congresso del 1998 la Federazione dei sindacati metalmeccanici europei adottò una Carta del tempo di lavoro in cui ribadiva la richiesta delle trentacinque ore senza perdita di salario. L'anno dopo l'argomento venne ripreso dalla Confederazione dei sindacati europei che nel loro congresso adottarono una risoluzione che ancora una volta includeva l'impegno a continuare la campagna per le trentacinque ore.

Fu nello stesso periodo che il dibattito raggiunse il suo apice anche in Italia. Dagli inizi degli anni ottanta erano state depositate in Parlamento diciotto proposte di legge in tema di tempo di lavoro, di cui tredici contemplavano la riduzione generalizzata a trentacinque ore settimanali. Una di queste aveva come autrici le tre confederazioni sindacali che in questa materia avevano ritrovato una occasionale di unità di intenti. Nel 1997 il momento sembrava propizio perché al governo c'era il centrosinistra e proprio in quei mesi in Francia il governo Jospin stava mettendo a punto una legge analoga. Dopo un serrato dibattito all'interno della compagine governativa si trovò un accordo su un progetto di legge che avrebbe introdotto le trentacinque ore solo nelle imprese con più di quindici dipendenti. La proposta, più moderata di quella francese, non servì a rassicurare i vertici di Confindustria che reagirono con una vigorosa campagna di stampa e con la minaccia di non rinnovare più i contratti collettivi e di astenersi da qualsiasi atti-

vità negoziale. Come è noto la proposta non arrivò mai in Parlamento perché il governo Prodi cadde nell'ottobre dell'anno successivo.

Negli ultimi anni il tema dell'orario di lavoro si è articolato nella contrattazione di categoria e d'impresa con le richieste di permessi finalizzati e di un miglioramento del rapporto tra lavoro e vita personale. Il sindacato europeo, nella crisi recente, è ritornato talvolta su questo problema: è innegabile tuttavia una caduta della discussione e l'assenza di una proposta generale di parte sindacale sostenuta da un'adeguata mobilitazione sociale, e ciò rappresenta di per sé un evento su cui conviene riflettere. Non si tratta solo del fatto che nel vuoto lasciato dalle richieste sindacali si inseriscono le più diverse iniziative aziendali per riorganizzare il tempo di lavoro che vanno sotto l'etichetta della flessibilità. Siamo ormai di fronte a una tendenza, come vedremo più avanti, all'allungamento del tempo di lavoro cui si accompagna quella verso una sua segmentazione e destituzione di significato. Ciò che è a noi presente è il tentativo di sciogliere i legami sociali definiti da una norma generale e condivisa, per il raggiungimento della quale il movimento dei lavoratori si è impegnato per tutto il corso della sua storia sino a tempi molto recenti.

2. La costruzione della norma sociale sul tempo di lavoro

Una storia attendibile del tempo di lavoro dovrebbe contemplare l'evolversi delle regole comunemente accettate che hanno circoscritto di volta in volta il tempo dedicato alla produzione materiale separandolo da quello dedicato alla riproduzione e alle altre attività umane, e allo stesso tempo dare conto delle numerose deroghe e variazioni. In altri termini si tratta di una storia ambivalente, fatta di rigidità e flessibilità in perenne conflitto tra loro, ma costrette a trovare ogni volta una nuova ricomposizione. Bisogna aggiungere che di rigidità e flessibilità hanno sempre avuto bisogno sia le imprese che i dipendenti, anche se ovviamente con motivazioni e parametri di riferimento diversi. In tutta la prima fase dell'industrializzazione il bisogno maggiormente espresso dalle imprese è stato quello di una forte rigidità degli orari di fronte a una manodopera riottosa, indisciplinata e continuamente distolta dal lavoro nei campi, dall'alternativa di un'attività artigianale e dalle ataviche abitudini di organizzazione della propria vita e del proprio corpo. Una manodopera sin troppo flessibile. Ma se le prime generazioni operaie

avevano ancora qualche via di fuga verso le attività tradizionali, i loro figli e nipoti non ebbero più scappatoie. L'emarginazione della produzione artigianale, lo spostamento delle grandi imprese verso le città e più tardi la meccanizzazione del lavoro agricolo non lasciarono vie d'uscita. Il problema di avere regole più certe, e quindi più rigide, divenne il problema principale dei lavoratori dell'industria: si trattava di ridurre un orario che, come è noto, arrivava, ovunque la fabbrica potesse attecchire, a quattordici-sedici ore al giorno per sei giorni alla settimana.

La regolazione del lavoro con norme rigide, tendenzialmente declinanti verso limiti sempre più bassi e universalmente accettate, ha accompagnato l'intera vita del movimento operaio. Possiamo sintetizzarla nell'immagine di tre grandi campate storiche.

La prima, che ha compreso il periodo dell'industrializzazione di base, si è sviluppata lentamente e ha portato come risultato alla riduzione dell'orario a dieci ore settimanali che si sono imposte in tempi diversi a seconda dei paesi. Nel Regno Unito divennero la regola negli anni settanta dell'Ottocento e si diffusero negli Usa nel decennio successivo. Seguirono, tra gli inizi del ventesimo secolo e gli anni che precedettero lo scoppio della Grande guerra, la Germania, la Francia e l'Italia.

La seconda campata, nella quale venne ridotto l'orario a otto ore su sei giorni, ha richiesto tempi molto più brevi poiché ha compiuto il suo arco subito dopo la fine del primo conflitto mondiale. Soprattutto, va sottolineato che il cambiamento in questo caso si è avuto contemporaneamente nei maggiori paesi industriali. In pochi mesi, subito dopo la fine della Prima guerra mondiale, un'ondata di scioperi senza precedenti, sia in Francia che in Inghilterra, Germania e Italia, impose di fatto le otto ore su sei giorni per tutte le maggiori categorie industriali. La Conferenza di pace di Versailles, aperta nel gennaio del 1919, che doveva ridisegnare la geografia politica del mondo dopo le stragi del lungo conflitto, si trovò tra le mani la patata bollente dei conflitti sociali straordinariamente acuti, al centro dei quali vi era appunto la richiesta delle otto ore di lavoro. Non sarebbe servito a nulla mettere fine alla guerra tra le nazioni se si fosse aperta quella tra le classi. Poche settimane dopo l'apertura della Conferenza, il presidente francese Clemenceau e quello americano Wilson proposero l'istituzione di un organismo internazionale permanente sui temi del lavoro (quello che sarebbe poi stato l'Ufficio internazionale del lavoro con sede a Ginevra) e l'adozione di una convenzione internazionale sulle otto ore che, una volta accettata da

tutti i paesi partecipanti, venne pubblicata nella Parte XIII del Trattato di Versailles. La richiesta storica di tutto il movimento operaio delle otto ore massime di lavoro quotidiano per sei giorni alla settimana diventava così norma sociale da tutti condivisa anche se i singoli governi avrebbero dovuto ratificarla e tradurla in propri dispositivi di legge. Per il mondo del lavoro si trattava di un enorme passo in avanti non solo perché veniva sancito un principio in forma di diritto universale, ma perché la sua unicità e semplicità ne rendevano facile la diffusione tra i lavoratori e la loro mobilitazione in modo esteso e unitario. Inoltre la sua applicazione in tutti i paesi appariva relativamente facile: le potenze industriali erano poche e concentrate quasi solo in Europa e in Nord America, mentre molti paesi degli altri continenti erano loro colonie di diritto o di fatto. La sua affermazione sul piano globale sarebbe avvenuta automaticamente, partendo dalle metropoli e raggiungendo le estreme periferie del mondo.

La terza campagna è quella che si è realizzata verso la fine degli anni sessanta del secolo scorso ed è consistita nella riduzione del lavoro a otto ore al giorno su cinque giorni la settimana. Possiamo interpretare quella fase come una grande ondata di opposizione al taylorismo e più in generale all'intera organizzazione e cultura della fabbrica industriale, che si è espressa in parte (di più in Europa) con le lotte operaie e in parte (soprattutto negli Usa, dove l'assenteismo e il turn-over erano diffusi già nei primi anni sessanta) con comportamenti di rifiuto e fuga dal lavoro operaio salariato. Tra la fine degli anni settanta e gli inizi degli anni ottanta le quaranta ore di lavoro divennero quindi la nuova regola, anche se non sempre gli ordinamenti giuridici dei diversi paesi la accolsero nel loro seno. Anche in questo caso c'è stata un certa contemporaneità, almeno per quanto riguarda i paesi europei, mentre gli Stati Uniti erano avvezzi alle quaranta ore di lavoro, almeno formalmente, già a partire dagli anni del secondo dopoguerra. Il movimento sindacale poteva guardare pertanto a un nuovo e più ambizioso traguardo: quello, appunto, delle trentacinque ore.

Le tre arcate della storia del tempo di lavoro consentono qualche riflessione che forse ci aiuta a comprendere il nostro presente. Innanzitutto va osservato che il dibattito su questo tema non ha mai visto soste. Si è snodato in modo ininterrotto almeno a partire dai primi scioperi di una certa estensione scoppiati in Inghilterra negli anni venti dell'Ottocento, durante i quali la richiesta delle otto ore veniva agitata prima ancora che l'orario fosse abbattuto alle dieci ore. La continuità della discussione e della mobi-

litazione si spiega anche con la grande duttilità di questo obiettivo. Veniva evocato nei periodi di crescita economica come strumento di spartizione della ricchezza creata dal lavoro umano e nei periodi di crisi come mezzo per ridistribuire il lavoro tra un numero maggiore di persone. Era una strada, allo stesso tempo, per ottenere più eguaglianza e più solidarietà. Sotto questo aspetto non ci furono mai molti dubbi circa la sua efficacia come rimedio al problema della disoccupazione. Basti ricordare che nel 1932, negli Usa, nel pieno della crisi economica scoppiata tre anni prima, un senatore dell'Alabama, Hugo Black, propose la riduzione generalizzata del lavoro a trenta ore settimanali, come misura anticrisi. Il dibattito pubblico, allora, non si concentrò sull'efficacia della nuova regola per contrastare la disoccupazione di massa, come è avvenuto in Europa quando, in tempi recenti, si è discusso a lungo sulla validità dello slogan «Lavorare meno per lavorare tutti». Le polemiche si accesero solo attorno al dilemma se attuare la riduzione d'orario con o senza corrispettiva diminuzione di salario. Alla fine lo stesso Black si convinse che conveniva lasciare integro il salario e il disegno di legge definitivo fu redatto di conseguenza. La proposta ebbe naturalmente l'appoggio dell'*American Federation of Labor* (Afl), ma anche quello di parecchi industriali. Il Senato degli Stati Uniti non fece di meno, promuovendola con cinquanta voti a favore e trenta contrari. A quel punto mancava solo la firma del presidente Roosevelt, eletto da poche settimane. Ma per timore che la competitività del sistema industriale americano ne risultasse compromessa non firmò. In cambio promulgò il *National Industrial Recovery Act* che per la prima volta riconosceva per legge il diritto sindacale alla rappresentanza.

In secondo luogo occorre ricordare che le successive ondate di riduzione d'orario si sono realizzate, salvo rare eccezioni, senza una corrispondente riduzione di paga, anzi talvolta con un suo aumento. Ciò è avvenuto, per esempio, subito dopo la prima guerra mondiale e, in tempi più recenti, con il contratto dei metalmeccanici italiani del 1969. Inoltre dopo ogni ondata si è sempre registrato un complesso di manovre da parte delle organizzazioni di impresa e dei partiti politici di riferimento per ritornare al regime d'orario legale precedente, senza che tuttavia abbiano mai ottenuto questo scopo. Va segnalata solo un'eccezione: quella della Francia degli anni trenta, quando, dopo la caduta del governo del Fronte popolare, si ebbe un processo di restaurazione guidato da un partito di destra. Certo, durante i periodi di guerra, in tutti i paesi belligeranti, gli orari di lavoro ritornavano

ad innalzarsi, ma era scontato che alla fine del conflitto sarebbero stati riportati ai livelli precedenti.

In definitiva con la progressiva e costante riduzione del tempo di lavoro il movimento operaio in una prima fase ha ridotto la fatica del lavoro umano e in una seconda fase ha consentito a gran parte della popolazione l'accesso ai benefici del tempo libero. In nessun modo come in questo è riuscito ad affermare i propri valori e ha espresso un modello di società diverso da quello perseguito dal mondo delle imprese.

3. L'erosione della norma

Le organizzazioni d'impresa, da tempo ormai, non guardano con particolare simpatia a regole rigide e universali. È molto istruttivo da questo punto di vista il dibattito avvenuto durante le periodiche conferenze tripartite dell'Ufficio internazionale del lavoro nel ventennio tra le due guerre. Nella lunga crisi di quegli anni tutti i sindacati e parecchi governi erano d'accordo nel ridurre l'orario, ma le associazioni degli industriali restavano assai tiepide. Non chiedevano schemi d'orario uniformi, ma la possibilità di potersi regolare come meglio ritenevano. Esigevano insomma maggiore flessibilità per poter cogliere al volo – così sostenevano – i primi sintomi di ripresa. Lo facevano però con una certa cautela perché riconoscevano anche che una norma comune poteva rendere meno aspra la concorrenza internazionale. La riduzione generale d'orario veniva persino considerata positivamente da alcune grandi imprese, interessate a una rivitalizzazione dei consumi (Giovanni Agnelli era favorevole e lo dichiarò pubblicamente nel 1932 in una intervista alla *United Press* che fece scalpore). Ma erano anni in cui il modello dominante era quello della produzione di massa, relativamente lenta e regolare. In un periodo come l'attuale, in cui prevalgono la specializzazione flessibile e la competizione spietata sull'innovazione di prodotto anche questa remora finisce col cadere del tutto. Con la globalizzazione un intero ciclo storico sembra concluso: la flessibilità ritorna al centro del discorso, ma a esigerla non sono più i lavoratori, come nella prima industrializzazione, bensì le imprese. Accanto a questa le imprese cominciano a chiedere, o a imporre, un allungamento dell'orario di lavoro.

In un'ampia ricerca pubblicata nel 2007, poco prima dello scoppio della crisi economica, l'Ufficio internazionale del lavoro ha preso in esame

cinquantacinque paesi e ha misurato la percentuale di lavoratori che lavoravano per orari superiori alle quarantotto ore alla settimana sul totale dei lavoratori dipendenti. I paesi dove questa percentuale era più alta erano quelli dell'Asia orientale (Corea del Sud, Thailandia, Cina), in una fascia intermedia si collocavano tre nazioni di antica tradizione industriale come il Regno Unito, gli Stati Uniti e il Giappone e, in coda, si trovava un gruppo di paesi europei tra cui i Paesi Bassi, la Norvegia, la Francia e il Lussemburgo. Un'altra indagine ancora più ampia, condotta su centoventicinque paesi dalla stessa Ilo assieme alla Banca Mondiale, accertava che la popolazione che lavorava più a lungo di quarantotto ore la settimana era pari al 21 per cento del totale degli occupati. La conclusione dell'Ufficio di Ginevra era che, a quasi cento anni dalla Convenzione sottoscritta dalle grandi potenze nel 1919, che stabiliva un tetto massimo di quarantotto ore settimanali, circa un quinto della popolazione attiva sul piano globale superava ancora questo limite.

Bisogna aggiungere che nel corso del tempo gli orari legali e quelli di fatto si sono andati divaricando. Alcuni paesi dove la legge ha accolto la norma delle quarantotto ore alla settimana (come l'India) o quella delle quaranta ore distribuite su cinque giorni (come la Cina) vedono questi limiti ampiamente superati nei comparti innovativi e nelle imprese occidentali che hanno aperto gli stabilimenti sul loro territorio. Una ricerca recente ha messo in luce che in Cina esiste quasi una «regola implicita» secondo cui gli orari più lunghi sono diffusi nelle imprese dove in maggioranza lavorano le donne, mentre sono più corti dove si pagano gli straordinari e dove ci sono state delle lotte operaie (Mishra, Smyth 2016). In India è in corso da tempo una campagna promossa dalle associazioni degli imprenditori per la riduzione dei giorni, molto numerosi, delle festività religiose, mentre le imprese dei call-center di Bangalore e di Mumbai, per favorire orari più lunghi, si attrezzano con i pick-up per rilevare ogni singola telefonista all'inizio del lavoro e per riaccomagnarla a casa, a notte fonda, dopo la fine del turno. Nel novembre del 2016 il governo Modi, per decreto, ha esteso di due ore l'orario di lavoro quotidiano delle filiali bancarie e ha imposto la loro apertura anche durante i week-end. Nel settore bancario il movimento sindacale indiano è particolarmente vivace e in tutto il paese è molto diffusa la protesta pubblica per la chiusura delle filiali periferiche, dovuta ai processi di fusione tra gli istituti di credito (Venkatesh 2016).

Lo stesso fenomeno può essere osservato nei paesi di vecchia industrializzazione durante la crisi recente. In Europa, nell'ultimo decennio, i lavoratori dipendenti a full-time che lavorano più di quaranta ore alla settimana sono aumentati del due per cento, mentre in tutti i paesi (tranne la Svezia) sono diventati più numerosi i rapporti di lavoro part-time. Inoltre il numero delle persone che lavoravano tra le trenta e le quaranta ore settimanali è diminuito di dieci punti percentuali, mentre è aumentato, nella stessa misura, quello di chi lavora meno di trenta ore (Aa. Vv. 2016). Il superlavoro dei dipendenti a pieno tempo è ancor più diffuso nei paesi anglosassoni. Negli Stati Uniti un'indagine Gallup del 2014 ha rivelato che la media del tempo di lavoro per gli impiegati full-time è salita negli ultimi anni a 46,7 ore alla settimana, praticamente «una giornata in più di lavoro alla settimana» (McGregor 2014). Nel sottolineare come le ore lavorate in più molto spesso non vengano pagate, l'ex ministro del Lavoro della presidenza Clinton, Robert Reich afferma: «In un crudele *twist* più lavoriamo, e per la stessa paga, meno posti di lavoro ci sono per gli altri, e più alta diventa la disoccupazione e più diventa basso il potere di acquisto delle nostre paghe. Questo aiuta a capire perché negli ultimi trenta anni i profitti d'impresa sono raddoppiati passando dal 6 per cento del prodotto interno lordo al 12 per cento, mentre le retribuzioni sono cadute esattamente nella stessa misura. L'erosione degli straordinari pagati e di altre protezioni sul lavoro è uno dei fattori principali che spiega la crescente disuguaglianza» (Hanauer, Reich 2016). Anche nel Regno Unito, secondo un rapporto del Trade Unions Congress del settembre 2017, la crisi ha portato a un aumento dei dipendenti che lavorano più a lungo del normale: «Il numero delle persone che lavora a lungo è aumentato. Circa 4 milioni di impiegati e operai lavorano più di quarantotto ore alla settimana, 350.000 in più rispetto a dieci anni fa». Il dato metterebbe in luce quella che il Tuc considera «la disgrazia nazionale della cultura del superlavoro britannica» (Daily Mail Online, *Britain Working more than 48 Hours a Week*, 18 September 2017).

In Giappone da diversi decenni è lo stesso governo a promuovere la causa della riduzione dell'orario di fatto, preoccupato per lo stato di salute dei cittadini e per il numero di decessi da superlavoro. Periodiche campagne d'opinione promosse dalle autorità pubbliche tentano di convincere i lavoratori a usare i giorni di ferie previsti per legge, ma non devono avere molto successo se si assiste ad altrettante periodiche denunce della persistenza del fe-

nomeno: «Per la maggior parte dei giapponesi essere a casa per mangiare in tempo viene considerata mancanza di lealtà nei confronti delle imprese. Il governo interviene dicendo che è legale per i lavoratori richiedere cinque giorni di ferie all'anno. I lavoratori giapponesi godono formalmente di 18,5 giorni di ferie pagate. Ma pochi li usano tutti. In media usano solo nove giorni. Circa il 22 per cento dei giapponesi lavora più di quarantanove ore alla settimana» (McCurry 2015, p. 14).

Alla forbice aperta tra orari legali e di fatto si accompagna quindi quella tra gli orari sempre più lunghi dei dipendenti a tempo pieno e quelli sempre più ridotti di chi lavora a tempo limitato o con contratto precario. Tuttavia a queste tendenze si aggiungono tentativi più evidenti verso una revisione del quadro normativo generale. In Francia, dopo una lunga fase di contestazione, la nuova *Loi Travail*, entrata in vigore nel gennaio del 2017, prevede che in caso di emergenza e a seguito di accordi aziendali, cioè senza l'intervento dei sindacati di categoria, si possa estendere la giornata lavorativa a dodici ore sino a un massimo di sessanta settimanali. Si ripete ciò che è sempre successo nel corso della storia. La legge Aubry delle trentacinque ore non è stata presa di petto e sostituita con quelle precedenti. Il costo politico di una operazione simile, almeno al momento attuale, sarebbe troppo oneroso. Le trentacinque ore infatti sono state accolte in modo positivo soprattutto dalle donne francesi che ne hanno ritagliato una mezza giornata in più da trascorrere con i figli. È stato forse il maggior passo in avanti sulla strada della conciliazione tra lavoro e famiglia. Si è preferito aggirare la legge indebolendo la contrattazione collettiva e affidandola alla più variabile negoziazione aziendale. La spiegazione che viene data è sempre la stessa: la necessità di adattare le norme generali alle condizioni concrete. L'esempio francese non è stato privo di emulazioni. A metà 2016, Temer, il presidente del Brasile, rappresentante della destra e da poco salito al potere, per avere dei consigli su come ridare tono alla languente economia del paese, convocò Robson Andrade, presidente della Confederazione nazionale dell'industria. Andrade citò l'esempio della Francia e Temer ne tenne conto. Il governo brasiliano ha elaborato un progetto di legge di riforma del lavoro in cinque punti di cui uno prevede l'allungamento dell'orario sino a quarantotto ore settimanali e la possibilità di giornate lavorative di dodici ore. Il ministro del Lavoro ha spiegato che lo standard legale resterà di quarantaquattro ore settimanali e di otto ore al giorno, ma che sarà possibile, a livello d'impresa, stabilire

accordi per rendere l'orario più flessibile. Contro il progetto di riforma si è tenuto in Brasile, il 28 aprile del 2017, uno sciopero generale, il primo dopo venti anni. Vi ha aderito anche la Conferenza episcopale. Per ora la legge è passata alla Camera con 226 voti a favore e centodiciassette contrari. Adesso dovrà affrontare il Senato.

Un'altra dimensione del cambiamento che sta avvenendo nel tempo di lavoro riguarda il suo svuotamento come metro di misura della retribuzione. Ciò avviene in diversi modi, ma principalmente attraverso le ore di lavoro straordinarie non retribuite, la colonizzazione del tempo libero con l'ausilio delle nuove tecnologie e infine il lavoro regalato o scambiato con una retribuzione simbolica.

Il lavoro straordinario non retribuito è un fenomeno diffuso a cui nel nostro paese viene prestata poca attenzione, ma che altrove suscita un certo dibattito. Negli Stati Uniti il fatto che gli straordinari siano pagati è diventato una rarità al punto che molti americani non sanno nemmeno di averne il diritto: «Sessanta anni fa il pagamento degli straordinari era la regola e riguardava il 60 per cento dei salariati qualificati. Era il caso della maggior parte dei lavoratori degli uffici e del settore dei servizi che non godevano della protezione dei sindacati. Ma negli ultimi quaranta anni questa regola è stata corrosa e oggi è quasi del tutto caduta in disuso» (Hanauer, Reich 2016). In mancanza di una contrattazione sindacale efficace sta intervenendo il Dipartimento del lavoro che ha allo studio una nuova regola per reintrodurre il pagamento degli straordinari per milioni di americani senza dover ricorrere all'approvazione del Parlamento. Nel Regno Unito il sindacato organizza periodicamente vere e proprie campagne d'opinione contro gli straordinari non pagati e per uno *smarter working standard*, dimostrando così che le organizzazioni del lavoro hanno anche un compito culturale da svolgere nella società in cui operano.

La colonizzazione del tempo della vita privata da parte delle attività lavorative è un altro fenomeno che ha richiamato l'attenzione di molti commentatori e anche di qualche legislatore. Nella letteratura sociologica viene trattato con i termini di *time porosity* o di *time spill over*: si tratta del lavoro svolto a casa, durante i trasferimenti, le pause per i pasti, i viaggi, i giorni di vacanza, che è enormemente incoraggiato dalle nuove tecnologie di connessione, ma che non si riduce a queste. È certamente un fenomeno impalpabile e di difficile misurazione, ma questo non significa che non debba essere regolamentato. La recente legge sul lavoro

francese affronta questo problema affermando il diritto di sconnessione. La normativa prevede che nelle imprese con più di cinquanta dipendenti si contrattino codici di buona condotta che includano anche la definizione precisa di momenti del giorno o della settimana in cui i dipendenti possono non essere connessi. L'impostazione delle nuove norme è abbastanza discutibile. Nella legge non viene affermato il principio che il tempo libero è libero e il tempo di lavoro è di lavoro, ma una vaga possibilità di *staccare*, legata alla contrattazione aziendale e solo a partire dalle aziende medio-piccole.

Infine stiamo assistendo alla diffusione di forme di lavoro gratuito o retribuito in modo simbolico, spesso con attestazioni informali di appartenenza di status. Alcuni esempi saranno sufficienti. In parecchie università è piuttosto usuale che giovani da poco laureati svolgano attività didattiche o tengano interi corsi ricevendo un compenso irrisorio o anche senza riceverne alcuno, accomunati in questa sorte con docenti ormai in pensione, ma desiderosi di mantenere un contatto con l'ambiente di studio cui sono abituati. Nei giornali quotidiani e nei periodici è frequente trovare collaboratori che non ricevono alcun compenso per gli articoli che scrivono, se non la soddisfazione di vedere la loro firma stampata in calce. In tutti gli istituti di cura e ricerca di interesse nazionale, come il Carlo Besta o l'Istituto dei tumori di Milano, i giovani scienziati lavorano gratis, anche per mesi, negli intervalli tra la fine di un contratto di ricerca e l'avvio di quello successivo. Nei *backstage* delle sfilate di moda ragazzi molto giovani, provenienti dalle scuole di design, chiamati *runner*, svolgono una quantità di piccole mansioni non pagate, solo per stare a contatto con l'ambiente prestigioso degli stilisti, per farsi avanti nella speranza di un posto e per non perdere, per così dire, la priorità acquisita.

4. Conclusioni

Abbiamo premesso che ogni riflessione sul tempo di lavoro dovrebbe tener conto della relazione tra norme generali e loro attuazione pratica. Che nesso attraversa, negli ultimi decenni, la regola generale delle quarantotto ore (non ancora raggiunta del tutto come abbiamo visto) o delle quaranta (ancora più lontana dal suo perseguimento generale) e la questione della flessibilità? Bisogna ricordare che l'apertura dei sindacati, verso la metà

degli anni settanta del secolo scorso, era avvenuta col presupposto che ci potesse essere uno scambio tra flessibilità e riduzione d'orario. Così è avvenuto da allora per circa un ventennio. Gli accordi sulle trentacinque ore in Germania e la legge Aubry in Francia, ma anche i numerosi accordi aziendali in Italia durante gli anni novanta (Chiesi, Marchetti 1998), andavano in questa direzione. Nella legge francese un forte aumento delle ore supplementari veniva a compensare la riduzione d'orario e negli accordi tedeschi vennero previste oscillazioni di orario e altre modalità assai ampie di differenziazione, anche su base individuale. Gli accordi italiani di quel periodo prevedevano molto spesso forti diminuzioni d'orario con il corrispettivo aumento dei turni di lavoro e la loro estensione al sabato e alla domenica. Con l'inversione di tendenza che si è affermata a partire dai primi anni del secolo tuttavia questo scambio sembra essersi interrotto. La flessibilità, in generale, non avviene più in cambio di una riduzione di orario, ma casomai con il suo aumento.

Un'altra riflessione riguarda il grado di dispersione dell'orario. La crisi economica di questi anni ha messo in evidenza la tendenziale divaricazione tra orari sempre più alti dei dipendenti a tempo indeterminato e quelli decrescenti dei lavoratori a tempo parziale o precari. Inoltre la moltiplicazione dei contratti di lavoro e dei regimi temporali a essi legati è ormai fuori controllo e non gioca a favore del movimento dei lavoratori poiché disperde la negoziazione e rende difficile ogni forma di mobilitazione estesa. Ma soprattutto le differenze di orario sono alla base di una profonda divisione interna al mondo del lavoro e rappresentano un aspetto delle crescenti disuguaglianze sociali su cui il dibattito pubblico ha dato segnali di notevole vitalità negli ultimi anni, anche grazie alla pubblicazione di opere come quelle di Piketty (2014), di Stiglitz (2013) e di altri. Una ripresa del dibattito e delle iniziative per una legge che faccia diminuire l'orario di lavoro a trentacinque ore alla settimana come norma generale riacquista oggi importanza alla luce di queste considerazioni. Oltre a contrastare un processo di polverizzazione del tempo di lavoro diventa uno strumento necessario per ridurre le disuguaglianze allo stesso modo in cui può contribuire alla riunificazione del mondo del lavoro attorno a un progetto di miglioramento per tutti del rapporto tra vita lavorativa e vita personale.

Riferimenti bibliografici

- Aa. Vv. (2016), *La qualità del lavoro in Europa durante la crisi economica*, Roma, Isfol.
- Chiesi M., Marchetti A. (1998), *Company Policies with Regard to the Reduction of Working Time in Italy*, Milano, Fondazione P. Seveso.
- Hanauer J., Reich R. (2016), *Overtime Pay: A Lifeline for the Overworked American*, in *The Washington Post*, 16 giugno.
- McCurry J. (2015), *Japanese Fighting for the Work*, in *The Guardian*, 22 February.
- McGregor J. (2014), *The Average Work Week is now 47 Hours*, in *The Washington Post*, 2 September.
- Mishra V., Smyth R. (2016), *Working Conditions in South Asia, Paper 10*, Melbourne, Monash University, Department of Economics.
- Piketty T. (2014), *Il capitale nel XXI secolo*, Milano, Bompiani.
- Stiglitz P. (2013), *Il prezzo della disuguaglianza*, Torino, Einaudi.
- Venkatesh M. (2016), *Long Hours for the Banks*, in *Hindustan Times*, 16 November.

ABSTRACT

Da ormai quindici anni il dibattito sulla riduzione generalizzata del tempo di lavoro ha perso vigore. Ma durante gli anni della crisi il divario tra le ore di lavoro di chi è garantito e a tempo pieno e di chi è precario o a tempo ridotto è aumentato. Allo stesso tempo, in diversi paesi, i governi hanno imposto leggi che tendono ad allungare per tutti le prestazioni lavorative. A tutto questo si aggiunge una crescente deregolamentazione dei rapporti di impiego che porta alla colonizzazione del tempo della vita privata, a straordinari non pagati, ad attività lavorative non retribuite o retribuite solo in modo simbolico. Sembra quindi necessaria una ripresa della discussione pubblica attorno alla riduzione generalizzata dell'orario settimanale come misura per contrastare le crescenti disuguaglianze nel mondo del lavoro e nella società.

CONTRIBUTION TO THE RESUMPTION OF THE DEBATE ON WORKING TIME

For the past fifteen years, the debate on the overall reduction of working time has been losing strength. However, along the years of the crisis, the gap between workers who are guaranteed full-time and those who are precarious, or work part-time, has increased. At the same time, in several countries, governments have imposed laws that tend to lengthen working time for all. All this is accompanied by a growing deregulation of employment relationships that leads to the colonization of private life time, unpaid overtime hours, unpaid work, or work paid solely in a symbolic way. It seems therefore necessary to resume the public discussion about a general reduction of the weekly timetable as a measure to fight the growing inequalities in the world of work and in today's society.