

TEMA

Tempo e orari nel lavoro che cambia

Le politiche sindacali

Interviste a cura della redazione

1. In un'epoca di ulteriori e incalzanti rivoluzioni industriali, che arrivano a cambiare il senso stesso del lavoro, ha ancora necessario parlare di orari di lavoro? O dovremmo piuttosto ragionare – come sostengono alcuni sociologi – del tempo di lavoro e dei suoi confini, da ridefinire ed equilibrare, magari limitandoli, con il tempo di vita?

2. I movimenti sindacali del Novecento sono stati variamente attraversati – con diversa intensità e rilevanza – dalle strategie e dalle battaglie per la riduzione dell'orario di lavoro. Nel nuovo secolo il tema di una politica strutturale per la riduzione degli orari sembra non più all'ordine del giorno o non più prioritario. Secondo te questa antica suggestione può essere ripensata e modulata in questo momento per essere messa al servizio di interventi per la creazione di impiego?

3. Si parla molto di alcuni strumenti utili per la crescita dell'occupazione giovanile come la cosiddetta staffetta generazionale. A tuo avviso il problema della creazione di impiego si affronta anche con queste modalità che riguardano il ricambio nel mercato del lavoro, oppure richiede in prima battuta l'immaginazione di politiche per allargare la base occupazionale?

4. Nel nostro paese una delle aree occupazionali di maggiore sofferenza riguarda i giovani qualificati che si scontrano con la limitata domanda di impieghi da parte del nostro sistema produttivo. Secondo te è possibile che strategie per la riduzione di orario siano declinate anche in questa direzione, cioè siano orientate verso l'incremento dell'occupazione di target specifici?

5. Diverse aziende, specie nel settore dei servizi, stanno sperimentando, anche grazie ad accordi sindacali, modalità di lavoro più aperte basate sullo smartworking.

In questi casi non è in questione una riduzione degli orari, ma una loro diversa organizzazione spaziale, più autoregolata e più gradita ai lavoratori. A tuo avviso queste modalità sono utili e da potenziare, e possono convivere con interventi finalizzati alla riduzione generalizzata degli orari di lavoro?

Usare l'orario come strumento di politica attiva del lavoro (e ridurlo)

*Raffaele Morese**

1.

Ragionamenti «fordisti» sull'orario di lavoro non se ne possono fare più. La situazione del lavoro, non solo manifatturiero, è talmente scomposta dai cambiamenti indotti dalla crisi, ma anche dall'innovazione – spesso contestuale – delle tecnologie, delle modalità organizzative e dei confini dei mercati di riferimento, che ogni tentativo di standardizzazione risulterebbe una forzatura.

Già ora, per fare un esempio, i lavoratori di Fca sono dotati di smartwatch attraverso i quali hanno sotto controllo l'area di loro specifico interessamento e le connessioni con gli altri centri operativi dell'intero ciclo produttivo. Volendo, possono sapere se tutto ciò che a loro compete va secondo i programmi, ventiquattro ore su ventiquattro. Questo vincolo/opportunità è dentro o fuori dell'orario di lavoro? Dipende dagli accordi individuali e sindacali che, a loro volta, sono adattati alle situazioni specifiche.

Ma è certo che la dilatazione della flessibilità di dedizione al lavoro ha avuto una crescita non indifferente. Le punte di massimo impegno convivono con quelle di minimo impegno, sia che si riferiscano a gruppi di lavoratori, sia che riguardino il singolo lavoratore. E questo rende il regime di orario sempre più una «convenzione» per dare un senso di normalità alla convivenza della comunità lavorativa, piuttosto che una compartecipazione, misurabile in termini quantitativi e qualitativi, della performance individuale. E man mano che il lavoro agile si diffonderà, sarà sempre più chiara la natura convenzionale della determinazione dell'orario, nelle sue scansioni giornaliere, settimanali, mensili e annuali.

2.

Nella seconda metà del secolo scorso, in Europa, per iniziativa del sindacato, si produsse una sostanziale riduzione dell'orario di lavoro che combinava due e-

* Raffaele Morese è presidente dell'associazione Nuovi lavori.

sigenze: più tempo libero per i lavoratori (quarta settimana di ferie, sabato libero) e maggiore tutela dell'occupazione esistente (le 35 ore, variamente flessibilizzate, specie in Germania e Francia). Nel nuovo secolo non se ne parla più, perché la crisi ha messo sulla difensiva il sindacato che, come nel caso italiano, ha scoperto tardivamente il valore dei contratti di solidarietà come alternativa all'assistenzialismo della Cig straordinaria e della mobilità, senza che vi fosse in campo una credibile politica attiva del lavoro.

Oggi la crescente consapevolezza che non si esce dalla crisi ritornando a «com'eravamo», non foss'altro perché quasi un terzo dell'industria manifatturiera è estinta, fa guardare alla questione dell'orario di lavoro in una duplice dimensione. Quella appena accennata nella prima risposta e che attiene al suo rapporto con i cambiamenti organizzativi e tecnologici che interesseranno le vecchie e le nuove realtà di lavoro. Qui, se di riduzione dell'orario di lavoro si parlerà, riguarderà la tutela dallo stress lavorativo e dall'usura delle professionalità che ciascun lavoratore sperimenterà nel cambiamento. La monetizzazione – attraverso il secondo livello contrattuale e/o anche la trattativa individuale – non potrà essere l'unica risposta. E già si stanno avendo significativi indizi, specie a riguardo delle professionalità, con la maggiore attenzione alla formazione continua del singolo lavoratore, anche sganciata dalle esigenze prettamente aziendali, di breve o di lungo periodo.

La seconda dimensione che impatta con la questione dell'orario di lavoro è l'effetto tecnologia. Anche se le previsioni che circolano vanno tutte nella direzione di pesanti tagli all'occupazione tradizionale, specie quella ripetitiva, si può essere prudenti. Non passeranno molti anni per vederne gli esiti concreti. Di sicuro però, già da ora, sarebbe ragionevole chiedersi se le alternative occupazionali che il sistema economico nel suo complesso è in grado di offrire, saranno capaci di assicurare l'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro. A questo riguardo, le ricerche previsionali sono ancora più aleatorie. Ma qualora prima (e sarebbe meglio), ma anche durante il cambiamento organizzativo e tecnologico si dovesse verificare che quell'equilibrio non è garantito, la questione di usare l'orario di lavoro come strumento di politica attiva del lavoro si imporrebbe perentoriamente.

3.

Come ho detto prima, la necessità di un ampliamento della base produttiva è nelle cose. Non bisogna rassegnarsi alla perdita di un terzo della struttura produttiva preesistente alla crisi. Ma tutto dipende dalla dimensione che assumerà

questo ampliamento. È inutile dividersi tra ottimisti e pessimisti. Sappiamo tutti che la produttività di sistema e di impresa deve aumentare, che bisogna alzare la qualità dei beni e dei prodotti materiali e immateriali per competere sul mercato globale, che finché il debito pubblico italiano rimarrà così alto è difficile che la spesa pubblica possa essere la valvola di salvezza dell'occupazione.

Ma allargare la base occupazionale con la creazione di settori e aziende di nuova caratura è possibile. La *green economy* lo dimostra. Il recente intervento pubblico per il Mezzogiorno prevede molti soldi a disposizione delle start up attivate dai giovani. Così come è utile tanto la staffetta generazionale (senza farci tante illusioni sulla sua potenzialità), quando l'allentamento della strettoia nelle uscite per pensionamento, inaugurato con il prestito bancario ad alcune categorie di pensionandi. Così come è interessante la nuova normativa relativa all'apprendistato, specie se la si connette bene con quanto si potrà fare con l'alternanza scuola-lavoro, che sarà tanto più didatticamente rilevante quanto più accurata sarà la selezione delle realtà dove far svolgere l'«annusatina» del lavoro reale, prevista da questo programma.

Il menù di politiche industriali e di politica attiva del lavoro è indispensabile. Resta, però, la domanda: tutto ciò è sufficiente per non avere una disoccupazione su livelli superiori alla media europea? Se non lo fosse, una ulteriore e diffusa riduzione dell'orario di lavoro sarebbe inevitabile.

4.

Una doppia premessa. Il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro, al fine di riportare la disoccupazione almeno a livello europeo, è un costo sia per la collettività che per le aziende o per la pubblica amministrazione, la cui ripartizione non può che essere oggetto di negoziazione tra governo e parti sociali. Inoltre, è un costo che va depurato da quanto si dovrebbe erogare in caso di sostegno al reddito di quanti perdono il lavoro o sono giovani disoccupati. Quindi sarebbe opportuno che non si ideologizzi troppo e non si faccia, come contro-canto, nessun allarmismo.

La riduzione dell'orario di lavoro, in un contesto dove prevarrà l'innovazione organizzativa e tecnologica, favorirà l'occupazione qualificata e quindi quella giovanile ne trarrà vantaggi competitivi apprezzabili. Non deve meravigliare che la ripresa occupazionale di questi ultimi ventiquattro mesi abbia interessato i cinquantenni. C'è stato un recupero di competenze che ora si è attenuato appunto perché su quel fronte si è raschiato il fondo del barile. Ora tocca ai giovani, sempre che siano qualificati. Questione controversa, perché si lamentano

carenze di competenze professionali in molti settori tecnici e sovrabbondanza di *curricula* inadeguati dal lato dell'offerta di lavoro.

Una scelta strategica potrebbe essere quella di non puntare a una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, ma mirata per aree territoriali e settori innovativi piuttosto che tradizionali. Bisognerebbe che, meglio se a livello europeo, si decidesse che nell'ambito delle politiche di sostegno agli investimenti innovativi vi fossero contributi aggiuntivi per quelle aziende che, cambiando organizzazione e tecnologie, riducano l'orario di lavoro sia per mantenere i livelli occupazionali, sia per aumentarli con l'assunzione di giovani. In questo modo la riduzione dell'orario di lavoro diventa anche una effettiva politica attiva del lavoro, le cui modalità applicative verrebbero demandate alla contrattazione tra le parti.

Stessa logica si dovrebbe adottare nell'area pubblica. Ci sono attività in cui il recupero di ritardi e di efficienza sono essenziali per lo sviluppo. La lotta all'evasione fiscale e la regolarità nei pagamenti ai fornitori sono due esempi di urgenza operativa. Si potrebbe praticare una riduzione dell'orario di lavoro, con eventuale aumento dei turni di lavoro, per accrescere il numero dei lavoratori capaci di recuperare storici ritardi. In altri termini, la riduzione dell'orario di lavoro va vista come un «work in progress» adattato alle mutate condizioni della società, avendo però come obiettivo finale un ristabilimento dell'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro.

5.

Spero di aver risposto a questa domanda con i ragionamenti fatti in risposta alle precedenti. A mio avviso, non c'è incompatibilità tra il lavorare con sempre maggiore soddisfazione personale e aziendale e lavorare meno per lavorare tutti. La prima riflette una nuova concezione del rapporto tempo/spazio, valevole per il singolo come per la comunità in cui è inserito. Funziona soltanto se tutti sono consapevoli che l'obiettivo non è la rigidità formale dell'esecuzione di una determinata attività, ma la realizzazione sostanziale di ciò che si deve fare. La seconda esprime una visione non catastrofista del futuro del lavoro. Tassare i robot non è la soluzione, è la resa al pessimismo, se significa che quella tassa deve finanziare assistenzialismo. È considerare il lavoro aridamente, mentre è innanzitutto dignità. E la dignità si realizza con e nel lavoro. E riguarda tutti: governo, partiti, imprese, sindacati.