

# Quaderni

rassegnasindacale



Lavori  
2025

## 1 Tempi moderni e orari antichi

- Il tempo di lavoro in una prospettiva di genere
- Le tutele nelle economie delle piattaforme
- Aspirazioni e lavoro

# Quaderni

rassegnasindacale

*Giovanni Bonifati*

*Giuseppe Bronzini*

*Massimo Cuomo*

*Massimiliano D'Alessio*

*Michelangelo Di Giacomo*

*Matteo Gaddi*

*Corinne Gaudart*

*Marina Mastropierro*

*Stefano Musso*

*Venera Protopapa*

*Tania Toffanin*

*Serge Volkoff*

ISSN 1590-9689  
euro 22,00



# Quaderni

rassegnasindacale

*Ideata da Aris Accornero*

Lavori

## 90 Tempi moderni e orari antichi

- Il tempo di lavoro  
in una prospettiva di genere
- Le tutele nelle economie  
delle piattaforme
- Aspirazioni e lavoro

**QUADERNI RASSEGNA SINDACALE - LAVORI**  
RIVISTA QUADRIMESTRALE - ANNO XXVI  
N. 1/2025

www.futura-editrice.it

PROPRIETARIO ED EDITORE

**Futura s.r.l.**  
Corso d'Italia 27  
00198 Roma  
Tel. 06 44888229  
E-mail: segreteria@futura.cgil.it  
E-mail: qrs@futura.cgil.it

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Rossella Basile  
Tel. 345 7011231

TARIFFE ABBONAMENTO ANNUO

Italia: 50,00 euro  
E-mail: abbonamenti@futura.cgil.it

GRAFICA

Futura editrice s.r.l.

Iscritto al n. 110/2021 del Registro Stampa  
del Tribunale di Roma in data 23 giugno 2021

*Il numero è stato chiuso in redazione  
nel mese di maggio 2025*

Egregio Abbonato, ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne a essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla nostra attività. La informiamo inoltre che Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i Suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione del suddetto decreto legislativo.

**Q**  
Quaderni rassegna sindacale **Lavori**

COMITATO EDITORIALE

*Mimmo Carrieri (coordinatore),  
Gabriele Ballarino, Vincenzo Bavaro,  
Luigi Burroni, Antonio Cantaro,  
Bruno Caruso, Gian Primo Cella,  
Paolo Feltrin, Francesco Garibaldo,  
Donata Gottardi, Fausta Guarriello,  
Salvo Leonardi, Liborio Mattina,  
Guglielmo Meardi, Enrica Morlicchio,  
Laura Pennacchi, Adolfo Pepe,  
Anna Ponzellini, Ida Regalia,  
Marino Regini, Mario Ricciardi,  
Annamaria Simonazzi,  
Paolo Terranova, Tiziano Treu*

COMITATO SCIENTIFICO  
INTERNAZIONALE

*Lucio Baccaro, Pere J. Beneyto,  
Reinhard Bispinck, Colin Crouch,  
Roland Erne, Richard Hyman,  
Maarten Keune, Philippe Pochet,  
Valeria Pulignano, Udo Rehfeldt,  
Wolfgang Streeck*

COMITATO DI REDAZIONE

*Adolfo Braga (caporedattore),  
Maria Concetta Ambra,  
Andrea Bellini, Davide Bubbico,  
Andrea Ciarini, Maria Paola Del Rossi,  
Luisa De Vita, Daniele Di Nunzio,  
Francesca della Ratta-Rinaldi,  
Lisa Dorigatti, Silvia Lucciarini,  
Simona Marchi, Marina Mastropierro,  
Alberto Mattei, Edmondo Montali,  
Angelo Moro, Marcello Pedaci,  
Fabrizio Pirro, Andrea Signoretti,  
Paolo Tomassetti, Micaela Vitaletti*

DIRETTORE RESPONSABILE

*Stefano Milani*

La Rivista si avvale della procedura  
di valutazione e accettazione degli articoli  
*double blind peer review*

## INDICE

TEMA: TEMPI MODERNI, ORARI ANTICHI  
a cura di Matteo Gaddi e Tania Toffanin

Matteo Gaddi, Tania Toffanin <i>Introduzione</i>	5
Stefano Musso <i>Tempo, orario e lavoro salariato. Una ricostruzione storica</i>	13
Giuseppe Bronzini <i>Il garantismo sociale europeo e la sfida della regolazione dell'orario lavorativo</i>	23
Corinne Gaudart, Serge Volkoff <i>Dentro gli orologi: rendere visibili i «tempi che contano» nella vita lavorativa</i>	35
Tania Toffanin <i>Il tempo di lavoro in una prospettiva di genere</i>	47
Giovanni Bonifati <i>Orario di lavoro, salari, occupazione e distribuzione del reddito</i>	59
Matteo Gaddi <i>Orario di lavoro e produttività nel settore metalmeccanico</i>	71
Massimo Cuomo <i>I tempi di lavoro nel settore del commercio</i>	85
Massimiliano D'Alessio <i>Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti: riflessioni in merito all'orario di lavoro</i>	97
TENDENZE	
Marina Mastropiero <i>Aspirazioni e lavoro. Leggere le «dimissioni volontarie» attraverso Karl Polany</i>	111

Venera Protopapa  
*Tutelare il lavoro nell'economia delle piattaforme: dal contenzioso alla contrattazione* 123

Michelangelo Di Giacomo  
*Un intenso percorso locale* 135

TEMA

***Tempi moderni, orari antichi***

*a cura di Matteo Gaddi e Tania Toffanin*



## Introduzione

Matteo Gaddi, Tania Toffanin\*

Il titolo di questo numero tematico, dedicato all'orario di lavoro, è preso dall'opera del sociologo Pietro Basso (1998). In *Tempi moderni, orari antichi. L'orario di lavoro a fine secolo*, Basso esaminava le contraddizioni allora esistenti tra la rappresentazione sociale di un tempo di lavoro progressivamente ridotto e adattato al venir meno della produzione di massa dell'era fordista, e quella di un tempo progressivamente liberato dal lavoro, derivante dall'affermazione di altri regimi di produzione e di consumo tipici del cosiddetto «post-fordismo». L'esame dell'orario di lavoro in diverse aree del mondo già alla fine del Novecento induceva ad affermare la presenza di una dinamica di segno contrario, convergente nell'aumento medio della giornata lavorativa e nell'intensificazione dei ritmi di lavoro, con rilevanti differenze su scala globale, a riprova di dinamiche neocoloniali mai assopite. Con l'inizio del nuovo millennio, gli effetti tangibili della destrutturazione del tempo di lavoro confermano quell'analisi.

Fin dalla prima rivoluzione industriale, la definizione dell'orario di lavoro è stata al centro della lotta tra capitale e lavoro. L'analisi di Marx sulla giornata lavorativa nell'Inghilterra di metà Ottocento mostra come l'introduzione di limiti orari giornalieri attraverso i *Factory Acts* a partire dal 1833 non abbia risolto il problema dello sfruttamento dei lavoratori da parte delle imprese. Così è stato anche nel Novecento. Sebbene, infatti, la legislazione abbia ridotto forme diffuse e gravi di sfruttamento nei paesi più industrializzati, le limitazioni all'estensione della giornata lavorativa sono state aggirate dal capitale attraverso continui cicli di ristrutturazioni che a partire dalla seconda metà degli anni Settanta hanno tratto particolare vantaggio dalla nuova divisione internazionale del lavoro. Da allora si sono succeduti esperimenti di riduzione dell'orario di lavoro che però sembrano aver lasciato inalterato il problema di fondo: il perdurante conflitto tra l'esigenza di riappropriazione di tempo da parte del lavoratore e l'esercizio del controllo per l'estensione e l'intensificazione della giornata lavorativa da parte degli imprenditori. Tuttavia, anche laddove si ipotizzano riduzioni di orario, le stesse sovente avvengono su richiesta delle imprese per incrementare la produttività, senza l'aumento dell'occupazione. È un conflitto che di fatto lascia immutata l'organizzazione del lavoro. Riflettere sull'orario di lavoro significa infatti esaminare l'organizzazione del lavoro, i suoi ritmi, i suoi carichi, le saturazioni, le dimensioni delle squadre di lavoro. Non solo: significa anche tematizzare il tempo liberato dai vincoli contrattuali e la ripartizione del lavoro non retribuito tra i generi.

\* Matteo Gaddi è ricercatore presso il Centro Studi Fiom-Cgil; Tania Toffanin è ricercatrice al Consiglio Nazionale delle Ricerche, presso l'Istituto di Studi sul Mediterraneo (Unità di ricerca di Ferrara).

L'avvento della pandemia da Covid-19 ha imposto, seppur temporaneamente, la dislocazione di alcuni lavoratori dal *panopticon* del luogo di lavoro alle abitazioni e una ridefinizione dell'orario di lavoro; anche questa tuttavia non senza criticità. Durante il blocco delle attività dovuto alla diffusione della pandemia, la sospensione dei normali orari di lavoro ha incoraggiato i lavoratori a ripensare la propria condizione esistenziale, nel quadro delle preesistenti disparità di genere del tutto impermeabili all'ondata pandemica. Tuttavia, un autentico ripensamento che produca un cambiamento della propria condizione esistenziale impone, necessariamente, la presenza di un quadro di possibilità che l'attuale struttura economica e sociale non permette: alla rigidità degli orari imposta dalle imprese fa eco la ridotta offerta di politiche e servizi pubblici a sostegno nelle attività di cura, riproponendo l'eterno dilemma del bilanciamento vita-lavoro e le disparità di genere ad esso collegate. Allo stesso modo, la destrutturazione del tempo di lavoro porta in alcuni settori alla diffusione del part time involontario mentre in altri all'estensione *ad libitum* della giornata lavorativa, e ostacola lavoratori e lavoratrici nel soddisfacimento di bisogni che vanno oltre quelli espressi dal mercato, non solo quelli legati alla cura degli altri, ma anche quelli relativi alla crescita personale e alla vita di relazione slegata dall'ambito familiare.

Nel quadro economico e politico incerto anche l'azione del sindacato mostra difficoltà: proporre soluzioni che riducano l'orario di lavoro in una fase di crescita del lavoro povero può risultare problematico. Nella fase economica attuale, i lavoratori sono sovente costretti a prestare ore di lavoro straordinario o a svolgere più lavori per ottenere un salario di sussistenza. Il tema dell'orario di lavoro, inevitabilmente, rimanda, quindi, a quello del salario e, più in generale, alla ripartizione del prodotto sociale.

Questo numero tematico si propone di trattare il tema dell'orario di lavoro andando oltre la semplice parola d'ordine di una sua riduzione a parità di salario. Affinché la riduzione dell'orario di lavoro sia efficace per la crescita dell'occupazione, per il miglioramento delle condizioni di lavoro, e per una diversa distribuzione del reddito, il nodo della produttività è centrale, e va affrontato smontando analisi superficiali e luoghi comuni.

Si assiste oggi ad una tendenza: alcune imprese concedono riduzioni dell'orario di lavoro ma solamente a patto che non vari né l'organico né l'ammontare della produzione. Mantenere invariato il livello di output con lo stesso organico impiegato per un numero inferiore di ore, significa una sola cosa: incrementare la quantità prodotta per ora lavorata, cioè, aumentare la produttività. Si tratta di una strategia che il capitale ha sempre perseguito, riuscendo anche a far passare l'idea che la crescita della produttività sia un obiettivo positivo in sé, da perseguire congiuntamente da imprese e sindacati.

Marx ripercorre la storia della legislazione inglese sulla giornata lavorativa tra il 1833 e il 1864, evidenziando come ad ogni provvedimento di limitazione oraria corrisponda una risposta del capitale. La *giornata lavorativa normale* venne regolata in Inghilterra con l'*Atto sulle fabbriche* del 1833, rivolto in particolare a normare il lavoro di adolescenti (12 ore) e fanciulli (8 ore); a questo il capitale rispose con il sistema a *relais* in modo da impiegare i fanciulli per l'intera durata della giornata, pari a 15 ore. Ad un successivo *Atto* (1847) di riduzione della giornata lavorativa a dieci ore per adolescenti e donne, i capitalisti risposero con il preventivo taglio dei salari per imporre la necessità di un maggior numero di ore di lavoro, con il taglio delle pause per il pranzo e con una diversa articolazione oraria e del sistema a *relais*. Oltre un secolo di analisi sul tema ci ha mostrato che con il procedere di ulteriori regolazioni della giornata lavorativa e dell'orario di lavoro, il capitale deve

escogitare ulteriori strumenti di estrazione di plusvalore: se gli viene preclusa o, meglio, limitata, la possibilità di estrarre plusvalore assoluto, la sua attenzione deve volgersi al plusvalore relativo. Al capitale non può più bastare impadronirsi del processo produttivo nella sua forma in cui è esso si è storicamente tramandato ed ottenere pluslavoro allungando la giornata lavorativa. Il modo di produzione non può più essere assunto come *dato*, al contrario: deve essere rivoluzionato utilizzando trasformazioni organizzative e tecnologiche. La storia dell'organizzazione del lavoro, da un punto di vista di classe, deve essere letta attraverso queste lenti.

Il taylorismo, ad esempio, costituì un potente strumento di incremento della produttività tramite lo studio dei tempi e dei metodi da imporre a lavoratrici e lavoratori: se alla *Bethlehem Steel Company* 75 operai caricavano al giorno sui vagoni ferroviari in media 12,5 tonnellate di ghisa a testa, intensificando la loro prestazione si poteva arrivare a 47 tonnellate (Taylor 1975). L'introduzione dei sistemi di incentivo economico (cottimo) ha evidenziato come possa cambiare la concezione stessa del tempo di lavoro. Se l'operaio riesce a realizzare la produzione programmata in un minor tempo rispetto a quello assegnato, significa che ha lavorato con un rendimento maggiore rispetto a quello *normale*. Il rapporto tra tempo assegnato e tempo effettivamente impiegato consente di calcolare la percentuale di rendimento maggiorato: questo costituisce tempo risparmiato per l'impresa. Di fatto, è come se il lavoratore avesse realizzato, ad esempio, in 8 ore la produzione di 9 ore e mezza (Cgil 1967). L'incentivo economico premia l'operaio per questo risparmio di tempo, ma prevalgono i vantaggi per il capitalista: se è vero che la retribuzione aumenta con l'incremento della produzione, la prima cresce ad un tasso inferiore rispetto a quello dell'aumento del ritmo di lavoro – e quindi a quello dell'aumento della produzione (Dobb 1965).

L'intensificazione dei ritmi di lavoro, dettata o meno dal cottimo, ha conseguenze immediate sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro. L'effetto sull'occupazione è evidente: se lavorando ad un rendimento più elevato rispetto a quello *normale* si ottiene una produzione maggiore con lo stesso organico, l'impresa non ha la necessità di fare nuove assunzioni; anzi, potrebbe persino incrementare il livello di prodotto con un numero inferiore di lavoratori. Mentre per quanto concerne le condizioni di lavoro, riprendiamo quanto sottolineato dal medico del lavoro Ivar Oddone che, con la famosa dispensa redatta per la Fiom sull'ambiente di lavoro (1969), individuava uno specifico gruppo (il quarto) di fattori di rischio per la salute e la sicurezza proprio nei sistemi di organizzazione del lavoro finalizzati a massimizzare rendimento e produttività.

In funzione del controllo sui tempi di lavoro, nel tempo si sono affermati sistemi più equivoci, presentati come modelli organizzativi finalizzati alla qualità, al miglioramento continuo, al coinvolgimento dei lavoratori. Si tratta dei modelli di *Lean Production*, la cui finalità reale è quella di incrementare la profittabilità d'impresa attraverso aumenti di produttività. Prendiamo ad esempio proprio la *Toyota Motor Company*: nel 1983 produceva 3.376.224 veicoli con 58.706 dipendenti diretti (132.085 con quelli indiretti presenti nelle imprese dell'indotto). Nello stesso anno alla *General Motors* occorrevano 463.000 dipendenti per produrre 5.098.330 veicoli, alla Ford 163.400 per produrne 2.476.458, alla Chrysler 140.000 per produrne 1.051.955 (Cusumano 1985).

Questi modelli di organizzazione del lavoro sono diventati ormai egemoni, tanto nei settori manifatturieri quanto in quelli dei servizi, investono sia il lavoro operaio sia quello impiegatizio. Gli aumenti di produttività che derivano da questi modelli organizzativi rendono possibile per le imprese concedere riduzioni di orario di lavoro, anche a parità di salario: si riducono le ore (riduzione oraria giornaliera) o i giorni lavorati (riduzione dell'orario settimanale, es. settimana corta), ma il

livello di produzione rimane invariato con lo stesso organico. Per l'impresa non cambia il costo salariale in rapporto al volume dell'output prodotto, anzi può persino guadagnare in termini di risparmi (es. meno consumi energetici per il minor numero di ore di attività). In questo caso i risultati occupazionali sarebbero pari a zero e le condizioni di lavoro potrebbero sensibilmente peggiorare per l'incremento dei ritmi e dei carichi di lavoro: ad esempio, la stessa quantità di output prodotta in otto ore dovrebbe essere realizzata in 7 o 6 ore, o quella di 5 giorni dovrebbe essere prodotta in 4.

Sul tema del rapporto tra orario di lavoro, produttività del lavoro, occupazione e condizioni di vita e di lavoro si soffermano i diversi contributi di questo numero tematico che abbiamo pensato come necessariamente interdisciplinare: storia, diritto, ergonomia, sociologia, economia, organizzazione del lavoro e lavoro sindacale concorrono ad analizzare il presente.

Nella ricostruzione storica del rapporto tra tempo di lavoro e lavoro salariato, Stefano Musso sottolinea la lunga continuità che caratterizza la tendenza da parte del capitale all'allungamento della giornata lavorativa. Sulla base dell'analisi svolta da Maitte e Terrier (2020) sul tempo di lavoro in Europa occidentale dal XIV al XIX secolo, si sottolinea la presenza di sistemi di razionalizzazione della produzione anche in epoca precapitalistica, precedenti all'organizzazione scientifica del lavoro, che ha poi uniformato il rapporto tra tempo di lavoro e tempo di vita a partire dal Novecento. Nel periodo preindustriale, lavoro e vita erano strettamente intrecciati. Con l'industrializzazione si è sviluppata una netta separazione tra tempo di lavoro e tempo di vita, con orari sempre più standardizzati. Tuttavia, contrariamente ad una vasta schiera di studi che hanno rimarcato la discontinuità presente tra i diversi regimi di regolazione del lavoro, si sottolinea come la stretta osservanza dei tempi di lavoro non sia una prerogativa dell'organizzazione del lavoro di fabbrica. Uno sguardo di lungo periodo ci consegna uno scenario nel quale prevalgono elementi di stabilità seppure in trasformazione su scala globale, anche nella misurazione del lavoro retribuito, basti pensare alla diffusione e alla continuità del cottimo, presente anche nel lavoro delle piattaforme, e ci permette di analizzare con una prospettiva più ampia la destrutturazione attuale dell'orario di lavoro.

Nel contributo di Giuseppe Bronzini l'orario di lavoro viene trattato nella prospettiva della regolazione europea. L'Unione europea, sin dagli anni Novanta, si è impegnata a definire una serie di disposizioni, di governo della flessibilità, in relazione sia all'orario lavorativo settimanale sia alle tipologie contrattuali non standard, in una fase di profonda trasformazione e accelerazione dei processi di divisione del lavoro su scala globale. Il tentativo operato dalla legislazione comunitaria ha finora conosciuto esiti altalenanti: esso si è dapprima risolto in un'ampia offerta di deroghe per convergere poi verso l'elaborazione di una nozione sovranazionale di orario di lavoro. Tuttavia, definire cosa sia il tempo di lavoro impone necessariamente di ragionare sul rapporto che lega il tempo vincolato agli obblighi contrattuali e quello liberato da tali obblighi, ma anche sul luogo di lavoro. Ne esce uno scenario articolato che tuttavia, nella sua sostanza, ripropone l'antica contrapposizione tra il bisogno di controllo dei tempi e dei modi della prestazione lavorativa esercitato dalle imprese e il bisogno di bilanciamento tra tempi di vita e tempi di lavoro rivendicato dai lavoratori. Questa contrapposizione è sottoposta oggi alla tensione prodotta dalla diffusione e dall'intensificazione della tecnologia nei processi lavorativi e dell'intelligenza artificiale nello specifico, nella determinazione dei tempi di lavoro e, quindi, nelle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. L'analisi della legislazione europea sull'orario di lavoro mostra in sintesi le tensioni, i conflitti

e le sfide che accompagnano i tentativi di dare piena materialità ai diritti sociali che sono alla base degli accordi che hanno sostenuto il progetto di Unione Europea.

Un aiuto alla comprensione degli effetti prodotti dalla densificazione dei ritmi di lavoro viene dal contributo di Corinne Gaudart e Serge Volkoff. Osservando le dinamiche lavorative in tre diversi settori (industria automobilistica, un dipartimento della pubblica amministrazione e un reparto ospedaliero) essi osservano l'affermarsi di un modello di organizzazione del lavoro basato sulla fretta, prodotta sia dall'estensione dell'orario di lavoro, sia dall'intensificazione dei ritmi di lavoro. La conseguenza di questa organizzazione del lavoro imperniata sull'accelerazione dei ritmi sia nelle attività di produzione che in quelle di servizio alle persone è il progressivo peggioramento delle condizioni di lavoro, con conseguenze pure tracciabili nei risultati delle imprese e delle amministrazioni pubbliche. Contro questo modello disumanizzante, viene proposto di ripensare radicalmente non al tempo di lavoro ma ai *tempi* di lavoro, e nello specifico di porre l'attenzione su alcuni aspetti: il tempo della trasmissione, necessario ad accompagnare il passaggio di conoscenze tra lavoratori senior e neoassunti; il tempo per costruire il lavoro collettivo, indispensabile per condividere la cultura professionale e costruire strumenti di mediazione dei conflitti; il tempo per creare, utile ad immaginare modi alternativi di svolgere l'attività lavorativa; il tempo per sviluppare il proprio percorso, finalizzato a riflettere sui bisogni e sulle aspettative di sviluppo professionale; ed infine, il tempo per criticare, funzionale a porre in evidenza le problematiche prodotte da l'organizzazione del lavoro.

A partire dalla decostruzione del lavoro in una prospettiva di genere, il contributo di Tania Toffanin esamina il rapporto tra il tempo del lavoro retribuito e quello del lavoro domestico e di cura non retribuito e i dilemmi ad esso associati. Questa decostruzione si rende necessaria per comprendere le disparità di genere presenti al lavoro e in società, sovente attribuite, nel caso italiano, all'assenza di una legislazione che, invece, è piuttosto composita. L'analisi svolta pone in luce il forte legame esistente, ma spesso trascurato, tra le disparità di genere nell'uso del tempo e quelle retributive. Non giova al bilanciamento vita-lavoro e ad un'equa ripartizione del lavoro domestico e di cura tra i generi l'elevata incidenza del part time involontario che imponendo di fatto una limitazione salariale obbliga il lavoratore che lo accetta a rimediare altre soluzioni, non sempre possibili peraltro, per giungere ad un salario di sussistenza. La crescente destrutturazione del tempo di lavoro e la limitatezza di politiche e misure di sostegno per il lavoro di cura sollevano interrogativi cruciali per i decisori politici e le parti sociali, esortandoli a esaminare accuratamente la qualità del lavoro e specificamente il rapporto tra vita e lavoro. Per migliorare la qualità del lavoro occorre che le lavoratrici e i lavoratori possano disporre di un'adeguata autonomia nella pianificazione dei percorsi di vita e di lavoro, nonché nel bilanciamento tra le due sfere.

Nel contributo di Giovanni Bonifati la riduzione dell'orario di lavoro viene trattata assieme alla variazione della produttività e alla distribuzione del reddito, individuando le due condizioni necessarie all'espansione occupazionale. La prima attiene alla relazione tra occupazione, produzione, prodotto per ora lavorata e orario di lavoro, analizzati in termini dinamici, cioè, guardando alla variazione nel corso del tempo di queste grandezze. Ipotizzando un determinato saggio di crescita della produzione, l'incremento dell'occupazione è influenzato negativamente dall'aumento del prodotto per ora lavorata che rende necessario un numero inferiore di lavoratori poiché ciascuno di essi è in grado di produrre di più, ed è influenzato positivamente dalla riduzione dell'orario di lavoro annuo pro-capite, che abbassando le ore lavorate pro-capite, rende necessario un maggior

numero di lavoratori. Ne consegue che l'occupazione può crescere allo stesso saggio di crescita del prodotto soltanto se l'orario di lavoro si riduce della stessa grandezza di quanto aumenta il prodotto per ora lavorata. La seconda condizione attiene alla distribuzione del reddito tra salari e profitti: la riduzione della quota dei salari ha un effetto negativo sui consumi, e quindi sulla domanda aggregata e sulla produzione. Per cui, anche qualora fosse soddisfatta la prima condizione, la riduzione della quota salari e la corrispondente crescita della quota profitti, avrebbe un effetto negativo sulla crescita dell'occupazione: da qui l'importanza di intervenire sulla distribuzione del reddito per conseguire effetti occupazionali positivi.

Lo schema analitico di Bonifati viene ripreso nel contributo di Matteo Gaddi, nel quale viene evidenziato come l'andamento del prodotto per occupato dipenda dalle variazioni della produttività. Dall'analisi della letteratura risulta che il saggio di variazione dell'occupazione è positivamente correlato al saggio di crescita del prodotto, e negativamente a quello della produttività e delle ore lavorate. Più in particolare è il rapporto tra l'andamento della produttività e delle ore lavorate ad essere decisivo: se il valore assoluto del saggio di crescita della prima è maggiore di quello della riduzione delle ore lavorate il rischio è che non si determini nessun effetto di espansione dell'occupazione (a meno che non si dia una notevole crescita del prodotto). La parte empirica conferma l'impianto teorico: in Italia nel settore metalmeccanico tra il 1999 e il 2022 la produttività oraria del lavoro è cresciuta più del valore del prodotto totale e di quello della riduzione delle ore lavorate e questo ha avuto un impatto negativo sull'occupazione del settore. A questo esito sono state decisive le innovazioni organizzative e tecnologiche introdotte dalle imprese metalmeccaniche. La posizione di Federmeccanica nella negoziazione per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici è attestata sulla posizione che un'eventuale, e non certo facile, accettazione della riduzione dell'orario di lavoro debba avvenire in contemporanea alla crescita della produttività, in modo che avvenga a costo zero per le imprese.

Il contributo di Massimo Cuomo, focalizzato sul settore del commercio, conferma come le scelte organizzative e tecnologiche delle imprese siano improntate alla massimizzazione della produttività, anche a compensazione della larga diffusione di contratti part-time che caratterizzano queste attività. In questo caso il danno per lavoratrici e lavoratori è duplice: a ritmi e carichi di lavoro molto pesanti, corrisponde un basso salario, proporzionato al minor numero di ore lavorate dei contratti part-time che non costituiscono certo una libera scelta delle lavoratrici (soprattutto) e dei lavoratori del settore. Le condizioni di lavoro, caratterizzate da elevato sforzo fisico, pressione psicologica, bassi salari ed elevata precarietà, sono descritte con particolare riferimento alla grande distribuzione organizzata (Gdo). I grandi insediamenti commerciali hanno invaso fisicamente gli spazi delle città e degli hinterland, impattando pesantemente su urbanistica e mobilità, mentre la dilatazione degli orari di apertura ha imposto nastri orari e turnazioni che hanno invaso la vita di lavoratrici e lavoratori, piegati alle esigenze aziendali anche mediante organizzazioni del lavoro sempre più strutturate tramite l'uso padronale di algoritmi e tecnologie digitali. A fronte di decisioni politiche il più delle volte accomodanti con i grandi gruppi del commercio, è la contrattazione sindacale che cerca di introdurre elementi di tutela del lavoro, come nel caso del recente Protocollo per l'internalizzazione di circa 2.000 lavoratrici e lavoratori che operavano in appalto per una grande impresa della distribuzione commerciale.

Nel settore primario sono le specifiche caratteristiche del lavoro agricolo a determinare la necessità di una contrattazione articolata degli orari di lavoro e delle flessibilità, come analizzato nel

contributo di Massimiliano D'Alessio. In agricoltura, la natura biologica dei fattori utilizzati impone una rigida struttura temporale dei processi produttivi e una particolare sequenza delle colture per preservare la fertilità del terreno. I processi produttivi agricoli sono caratterizzati da forte stagionalità, e condizionati sia dal tempo meteorologico che da quello climatico. Inoltre, poiché non va interrotto il processo di accrescimento biologico dell'organismo vegetale o animale, ed essendo gli output organismi viventi soggetti a veloce deperimento, devono essere adottate soluzioni organizzative specifiche. Ad alcuni elementi rigidità, quindi, se ne associano altri estremamente variabili: questo porta le imprese agricole a ricercare flessibilità organizzativa e strutturale. Questa flessibilità deve essere fortemente contrattata dalle organizzazioni sindacali, per evitare abusi nei confronti dei lavoratori del settore: questo avviene tramite il diverso ruolo della contrattazione nazionale e di quella provinciale. In agricoltura la contrattazione degli orari di lavoro costituisce un argine fondamentale alle situazioni di irregolarità lavorativa, di sfruttamento lavorativo e caporalato.

Un'ultima notazione: nel pensare, strutturare e scrivere questo numero abbiamo cercato di tenere assieme il necessario rigore scientifico con linguaggi, esempi e tematiche attinenti all'attività sindacale di delegati e funzionari. L'auspicio è che questo numero tematico possa quindi costituire uno strumento utile all'attività sindacale.

## Riferimenti bibliografici

- Basso P. (1998), *Tempi moderni, orari antichi. L'orario di lavoro a fine secolo*, Milano, Franco Angeli.
- Cgil (1967), *Tempi e cottimi*, Roma, Editrice Sindacale Italiana.
- Cusumano M.A. (1985), *The Japanese Automobile Industry: Technology and Management at Nissan and Toyota*, Cambridge, Harvard University Press, in Revelli M. (2004), *Introduzione*, in Ohno T., *Lo spirito Toyota*, Torino, Einaudi.
- Dobb M. (1965), *I salari*, Torino, Einaudi.
- Fiom (1969), *L'ambiente di lavoro*, Roma, Ciclostilato.
- Maitte C., Terrier D. (2020), *Les rythmes du labeur. Enquête sur le temps de travail en Europe occidentale XIV-XIX siècle*, Parigi, La Dispute.
- Taylor F.W. (1975), *Principi dell'organizzazione scientifica del lavoro*, Milano, Franco Angeli.