

GLI EFFETTI DEI BONUS SUL LAVORO

Straordinari, banco di provadi **Michele Tiraboschi**

È ormai chiaro che le politiche sociali e del lavoro saranno il principale terreno su cui misurare la reale consistenza del nuovo clima di dialogo tra i poli. Sarebbe allora un grave errore continuare ad affrontare tematiche così delicate e tecnicamente complesse a colpi di slogan, come avvenuto nel decennio passato, ma anche con granitiche certezze. A partire dalla detassazione degli straordinari e dei premi aziendali correlati a incrementi di produttività.

Quanti invitano oggi a schierarsi, in una logica manichea, a favore o contro la detassazione sbagliano e non contribuiscono di certo ad agevolare il confronto e la collaborazione tra maggioranza e opposizione. Rispetto a molte delle obiezioni sollevate tutto dipenderà, infatti, dai contenuti concreti di un provvedimento che, peraltro, si presenta di natura "sperimentale", tale cioè da consentire una verifica sul campo dei suoi effetti. Ed è qui che una opposizione dialetticamente propositiva dovrebbe porre i primi paletti reclamando, per una convinta apertura di credito, la messa in campo di strumenti oggettivi e autorevoli di monitoraggio. In caso contrario sarebbe davvero difficile poter parlare di sperimentazione se non in termini puramente contabili e di sosteni-

bilità per le casse dello Stato. E lo stesso potrebbero fare le parti sociali, oggi avviate verso un confronto sulla riforma degli assetti della contrattazione collettiva e che, per questa ragione, dovrebbero essere particolarmente interessate a meccanismi di verifica degli effettivi incrementi di produttività del lavoro e di recupero di una quota di lavoro oggi sommersa.

In attesa di una verifica degli effetti della sperimentazione ci pare in ogni caso arbitrario imputare alla detassazione conseguenze penalizzanti le fasce più deboli dei lavoratori. Che gli straordinari siano appannaggio, quasi esclusivo, dei lavora-

tori più qualificati è tutto da dimostrare. Sulla richiesta di prestazioni di lavoro straordinario incidono, infatti, molte variabili in funzione del settore produttivo e, soprattutto, della tipologia di impresa, mentre in molti contratti collettivi non si retribuiscono neppure le ore di straordinario dei livelli impiegatizi più elevati, che sono semmai assorbite nei superminimi individuali. In ogni caso, il tetto di reddito dei 30/35 mila euro, dovrebbe chiudere alla radice ogni polemica, in quanto è fuori discussione che la misura troverà applicazione esclusivamente per gli operai e gli impiegati di livello medio-basso.

Altrettanto debole ci pare poi l'obiezione di chi vede nella detassazione una misura che finirebbe, seppure indirettamente, con il penalizzare l'occupazione femminile visto che le donne farebbero meno straordinari degli uomini. Come se dovessimo allora "criminalizzare" il lavoro a tempo parziale che, pur garantendo meno reddito e per questo accusato in tempi non lontani di ghettizzazione dell'occupazione femminile, non fosse uno dei pochi strumenti validi per incrementare i bassi tassi di occupazione delle donne. Perché in Italia, il vero problema, non è quello di quanto le donne lavorano, ma piuttosto di quante donne in età di lavoro riescono a ottenere una occupazione nel mercato del lavoro regolare. In mancanza di una strategia più comprensiva, volta a incidere sulle cause reali delle differenze di genere nell'accesso al lavoro, tutti gli strumenti di incentivazione di tipo automatico non possono che riflettere le tendenze della domanda e non mostrano quegli effetti di riequilibrio a favore della componente femminile che potrebbero invece essere conseguiti attraverso mi-

sure di sviluppo dei servizi alla persona e di sostegno alla famiglia. Nulla esclude peraltro che, in una logica di promozione della occupazione femminile, che la detassazione possa estender-

si al lavoro supplementare, in modo da ricomprendere anche il lavoro a tempo parziale, altrimenti escluso.

Sta di fatto che, per sostenere la crescita e incrementare la produzione occorre lavorare di più. E ciò è vero non solo a livello complessivo, in termini di numero di persone che lavorano e secondo quello che era il vero obiettivo della legge Biagi. Altrettanto decisivo, come dimostrano le comparazioni internazionali, è il livello quantitativo espresso in numero di ore lavorate per anno.

In questa prospettiva la prima area di intervento non può che essere quella del regime degli orari di lavoro anche perché, rispetto ad altri istituti del diritto del lavoro, è l'ambito con maggiore e immediata incidenza su produttività aziendale e innovazione organizzativa. Senza dimenticare che intervenire in questa area, eliminando molti dei vincoli normativi oggi presenti e non richiesti dalle normative europee, sarebbe una delle classiche riforme a costo zero. Ritorna così il tema della riforma delle relazioni industriali e del rapporto tra legge e contrattazione collettiva. La materia degli orari, nel nostro Paese, è infatti caratterizzata non solo da un eccesso di regolazione, ma anche da un numero esorbitante di livelli di regolazione che, inevitabilmente, si sovrappongono.

Esiste, infatti, una direttiva europea del 1993, parzialmente recepita con un accordo interconfederale del 1997 e, a seguire, da una legge del 2003, la quale rimanda ai contratti collettivi nazionali che, a loro volta, rinviando in modo sistematico ai contratti aziendali per tutti gli aspetti cruciali della produttività e della organizzazione del lavoro. Per una impresa la fruibilità delle flessibilità dell'orario, così come dello straordinario, è davvero un percorso ad ostacoli fatto di vincoli e trattative sindacali spesso senza esito. I livelli di regolazione, sono dunque

ben cinque. Ogni livello porta con sé, di regola, un grado di rigidità o un vincolo in più.

Non può allora sorprendere che, di fatto e al di là degli spazi più o meno ampi di flessibilità previsti in astratto dalla legge, il numero di ore di lavoro realmente lavorate in Italia sia tra i più bassi d'Europa. Lo dimostrano, in modo inequivocabile, i confronti comparati di un istituto autorevole come la Fondazione di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (vedi tabella che segue) che ci collocano molto vicini alla Francia, l'ultima della classe, pur non avendo noi introdotto la nefasta legge sulle 35 ore. È pertanto inevitabile che, per dare risposte concrete ai lavoratori e alle imprese, il confronto tra forze politiche e parti sociali debba ripartire da qui.

Tiraboschi@unimore.it

L'UTILITÀ DEL TETTO

**Con il limite
a 30-35 mila euro annui
la misura di
detassazione mirata
sui redditi medio-bassi**

I tempi del lavoro in Europa

Orario reale lavorato in una settimana inclusi straordinari e assenze

Lettonia	42,1	Lettonia	42,1	Lettonia	42,1
Romania	41,7	Ungheria	40,5	Portogallo	39,3
Austria	41,3	Grecia	40,1	Cipro	38,9
Estonia	41,1	Spagna	40,1	Italia	38,6
Polonia	41,1	Eu 27	39,9	Norvegia	38,6
Bulgaria	41,0	Slovacchia	39,9	Danimarca	38,5
Repub. Ceca	40,9	Malta	39,8	Irlanda	38,5
Germania	40,8	Lituania	39,6	Svezia	38,5
Regno Unito	40,7	Lussemburgo	39,6	Belgio	38,3
Slovenia	40,6	Paesi Bassi	39,5	Finlandia	38,1
		Eu 15	39,3	Francia	37,6

Fonte: Fondazione Europea di Dublino, su dati Eurostat (2006)

