

Evoluzione e prospettive della contrattazione collettiva nella regolazione dell'orario di lavoro*

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 8 maggio 2023, n. 17

Dagli albori della rivoluzione industriale in poi, gli aspetti legati alla dimensione temporale hanno costantemente ricoperto un ruolo centrale nella regolazione del lavoro.

Non è un caso che, al termine della prima guerra mondiale, l'appena costituita Organizzazione Internazionale del Lavoro abbia adottato, quale suo primo atto, la Convenzione n. 1/1919, volta a limitare le ore di lavoro ad otto per giorno e a quarantotto per settimana. In Italia il medesimo principio è stato sancito dal Regio Decreto-Legge n. 692 del 1923, che - fino all'entrata in vigore della Legge n. 196 del 1997 che ha fissato l'orario normale di lavoro in quaranta ore settimanali - si è occupato di disciplinare l'orario di lavoro.

Tra la disciplina degli anni Venti e la Legge del 1997, però, sono state le parti sociali a farsi carico delle istanze di regolazione (e riduzione) dell'orario di lavoro: con il contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica privata del 1970, ad esempio, è fissato, a partire dal 1° dicembre 1972 e per tutti i settori merceologici afferenti alla categoria contrattuale, il limite delle quaranta ore settimanali di lavoro. Non sorprende, quindi, constatare che, all'approvazione del Decreto Legislativo n. 66 del 2003 (il testo che oggi, in attuazione delle direttive europee sull'orario di lavoro, regola la materia), nella maggioranza dei settori l'orario lavorativo era già stato ridotto a quaranta ore o era addirittura inferiore (si prenda il settore chimico, per cui dal 1998 l'orario è di trentasette ore e quarantacinque minuti a settimana).

Attualmente, dunque, il Decreto Legislativo n. 66 del 2003 prevede che l'orario normale di lavoro sia articolato sulla base di quaranta ore settimanali, ma consente ai contratti collettivi di stabilire una durata minore o di riferire l'orario alla durata media delle prestazioni rese in un periodo non superiore all'anno (c.d. orario multiperiodale). La possibilità di intervenire regolando la variabile temporale, dunque, risulta una delle facoltà più importanti che il legislatore assegna alle parti sociali per disciplinare e organizzare il mercato del lavoro.

Evoluzione e prospettive della contrattazione collettiva nella regolazione dell'orario di lavoro*

È in ogni caso da sottolineare che, storicamente, nel contesto italiano la contrattazione in materia di tempo di lavoro si è concentrata sulla richiesta, lato datoriale, di maggiore flessibilità oraria e, lato sindacale, di minore orario di lavoro. La rivendicazione di riduzione dell'orario, inoltre, trae argomenti anche dalla constatazione per cui, secondo le ultime stime dell'OCSE disponibili, relative al 2021, l'Italia è, con 1669 ore in media effettivamente lavorate all'anno per singolo lavoratore, tra i Paesi europei in cui si lavora di più, staccata da Portogallo (1649) e Spagna (1641), ma soprattutto da Francia (1490), Danimarca (1363) e Germania (1349). È però da sottolineare che la produttività, intesa come valore del PIL per ora lavorata, da anni non cresce in Italia come negli altri Paesi europei e, dunque, i tempi di lavoro più lunghi sarebbero frutto della scarsa produttività oraria. Sul punto, è anche bene evidenziare che la produttività è determinata primariamente da fattori di contesto: le ore di lavoro, infatti, sono meno produttive in un contesto, come quello italiano, in cui la produzione è ad alta intensità di manodopera e caratterizzata da un minor apporto delle tecnologie, testimoniato anche da bassi investimenti nella ricerca e nello sviluppo (1,3% del PIL contro il 2% di media UE). Non è un caso, dunque, che le rivendicazioni sindacali di riduzione dell'orario siano accompagnate da altre istanze di intervento, oltre che sui livelli occupazionali, anche sulla innovazione tecnologica, poiché, nell'ottica delle organizzazioni dei lavoratori, un minor orario di lavoro potrebbe essere compensato da una crescita dell'occupazione e degli investimenti in ricerca e sviluppo.

È inoltre da segnalare che, accanto alle tradizionali prestazioni lavorative cronometricamente delimitate, grazie allo sviluppo tecnologico sono in aumento i lavoratori che rendono la propria prestazione - utilizzando le parole della Legge n. 81 del 2017 in materia di lavoro agile - con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, la cui regolazione rappresenta una delle sfide delle parti sociali per governare il mercato del lavoro in trasformazione.

In sintesi è da rilevare che, se non appaiono attuali gli scenari di drastica riduzione dell'orario, come quella prospettata nel 1930 da John Maynard Keynes che aveva profetizzato una settimana lavorativa di quindici ore, è indubbio che il tema della regolazione del fattore temporale è centrale per lo sviluppo dell'intero mercato del lavoro, poiché, dalle scelte in materia, potrebbero derivare conseguenze anche su produttività e livelli occupazionali. Alle parti sociali e alla contrattazione, dunque, il compito di trovare il punto d'equilibrio.

Evoluzione e prospettive della contrattazione collettiva nella regolazione dell'orario di lavoro*

Francesco Alifano

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@FrancescoAlifan](https://twitter.com/FrancescoAlifan)

*Pubblicato anche su *Il Sole 24 Ore* col titolo *Quali prospettive nella regolazione*, 26 aprile 2023