

## L'analisi

# I PAESI UE SPERIMENTANO MA IL LIVELLO AZIENDALE È QUELLO STRATEGICO

di **Francesco Seghezzi** e **Michele Tiraboschi**

**G**ia dieci anni fa, in piena riforma del mercato del lavoro (Jobs Act), si era preso atto dei limiti dell'ora-lavoro come parametro principe per la misurazione della prestazione di lavoro e del suo valore economico di scambio. Gli assetti normativi – legali e contrattuali – in materia di organizzazione dell'orario di lavoro stanno vivendo un periodo di grande vivacità nel panorama internazionale. Sono infatti diverse le sperimentazioni avviate negli ultimi anni, sia attraverso interventi della contrattazione nazionale o territoriali in diversi settori, sia attraverso la contrattazione aziendale sia, in ultimo, con azioni più generali che coinvolgono governi e ministeri. E l'onda lunga del cambiamento affonda radici nel passato, ben prima dell'era dello smart working e dell'industria 4.0.

Non siamo però di fronte ad un'ondata di riduzioni dell'orario di lavoro come spesso si sente, la situazione è decisamente più complessa, limitata e variegata e come sempre in questi casi uno sguardo senza pregiudizi a quanto accade all'esterno è istruttivo. Ci sono paesi in cui sono stati avviati progetti studio pilota, come recentemente in Belgio, per verificare se e come le agevolazioni contributive (previste dal 2004) per le imprese che riducono stabilmente l'orario di lavoro sotto le 38 ore settimana abbiano effetti e, inoltre, per verificare gli impatti sul benessere dei lavoratori e sulla produttività. Una sperimentazione è stata avviata lo scorso anno anche in Spagna, rivolta alle imprese con meno di 250 dipendenti e con fatturato sotto i 50 milioni di euro. Prevede un contributo pubblico per chi riduce l'orario di lavoro da 40 a 36 ore (il 10%) per almeno due anni per almeno il 25% del personale. E negli ultimi mesi si è aperto un intenso dibattito politico alla luce della proposta del governo, accolta positivamente dai sindacati, di una graduale riduzione dell'orario fino a 37,5 con la possibilità per la contrattazione collettiva di ulteriori riduzioni.

Un ruolo centrale della contrattazione collettiva si registra in Germania dove le recenti proposte del sindacato del settore metalmeccanico vanno nella direzione di una riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore settimanali a parità di salario e dove alcune aziende di altri settori (come Sparda Bank) stanno autonomamente procedendo nella stessa direzione. Allo stesso tempo da quest'anno e per sei mesi è stata avviata una sperimentazione di settimana di quattro giorni lavorativi a parità di salario in 45 aziende di settori diversi (industria, commercio, energia, informativa) in tutto il Paese. Dalla Germania negli ultimi anni sono arrivate proposte di graduali riduzioni interessanti, come la possibilità, sempre nel settore metalmeccanico, di

convertire il premio di risultato annuale in ore di lavoro da ridurre per chi ha impegni di natura formativa o di cura di figli o persone anziane.

La rassegna di esempi potrebbe continuare molto, ci sono esempi e sperimentazioni in Grecia, Svezia, Islanda e c'è poi il caso francese che è ben noto. Ma le sperimentazioni più avanzate, finanche alla riduzione effettiva dell'orario di lavoro sono da riscontrare, nel contesto internazionale, a livello aziendale, dove la conciliazione esigenze di produttività e esigenze organizzative (dei lavoratori e dell'impresa) può essere costruita a partire dalle singole peculiarità. Ci sono poi mercati del lavoro molto diversi dai nostri, come quello americano, nel quale la percentuale di occupati che lavora più di 40 ore a settimana è di dieci punti maggiore rispetto a quella europea, dove l'intervento della contrattazione collettiva è fondamentale. Quello che emerge è che vi sia oggi un fermento che non ha portato però a soluzioni uguali per tutti sia rispetto alle modalità di riduzione (o spesso di rimodulazione) dell'orario sia rispetto al livello regolativo che norma tali interventi. Questo perché gli approcci ad un tema così complesso non possono che considerare sia l'eterogeneità dei processi produttivi tra diversi settori e anche tra diverse aziende all'interno del medesimo settore, sia il substrato sociale e culturale dei paesi coinvolti. Complessivamente il ruolo della contrattazione collettiva emerge come trasversale, infatti, come mostra un recente rapporto di Eurofound, in 14 paesi dei 27 della Unione Europea l'orario contrattuale è inferiore alle 40 ore stabilite per legge. Resta il fatto che la normativa in materia di orario di lavoro a livello comunitario è ferma alle direttive del 1993 e del 2000 e che sarebbe quanto mai opportuno un processo, certamente non facile, di coordinamento a livello europeo in materia per evitare i noti fenomeni di dumping su un tema che impatta tanto sui livelli occupazionali che sulla produttività del fattore lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

