



Chiara Saraceno, sociologa, si occupa di famiglia, disuguaglianze, povertà e welfare. Tra i suoi ultimi libri "Mamme e papà" (il Mulino, 2016) e "L'equivoco della famiglia" (Laterza, 2017)

→ A pagina 35

Il servizio sulla proposta di ridurre l'orario di lavoro a parità di salario, per redistribuire la ricchezza e aumentare l'occupazione

Il caso

LAVORARE MENO PROVARE SI PUÒ

Chiara Saraceno

Lavorare meno per lavorare tutti». Era la parola d'ordine di parte della sinistra negli anni Ottanta e Novanta. Sembra la risposta semplice contemporaneamente alla carenza di domanda di lavoro e alla necessità di non abbassare ulteriormente il tenore di vita dei lavoratori. La condivide anche Pasquale Tridico, il neo-presidente Inps.

Tuttavia, forse è una risposta troppo semplice, specie nel contesto attuale italiano. Non si capisce come le imprese, e solo loro, possano farsi carico della «enorme redistribuzione della ricchezza» evocata dal presidente Inps nel rilanciare questa parola d'ordine. Per quanto si possa e debba discutere del modo in cui sono distribuiti i profitti e della enorme distanza tra le redistribuzioni degli amministratori delegati delle grandi imprese e i livelli alti della burocrazia pubblica e quelle dei lavoratori "normali", la questione del costo del lavoro e del suo rapporto con la produttività non può essere ignorata.

Soprattutto in un contesto economico come quello italiano, dove le imprese sono spesso piccole e competitive, passare da un salario a un salario e mezzo per lo stesso lavoro non sembra immediatamente realistico e sostenibile. Vanno inoltre considerati altri tre elementi. Il primo è che se è vero che la domanda di lavoro oggi in Italia è troppo bassa, non è detto che aumenterebbe automaticamente in modo significativo se si riducesse l'orario di lavoro. Non mi sembra che in Francia, dove da tempo sono in vigore le 35 ore, ciò abbia fatto aumentare la domanda di lavoro, anche se può aver migliorato la vita delle lavoratrici. In Italia, dove molto lavoro si è perso in questi anni, non abbiamo ancora raggiunto i livelli di occupazione pre-crisi mentre è cresciuto enormemente il *part time* involontario: una riduzione forzata dell'orario di lavoro con conseguente riduzione di salario. In altri termini, c'è purtroppo poco da redistribuire. Il secondo elemento

“

Il neo presidente Inps rilancia un antico slogan della sinistra, oggi inapplicabile. Anche se gli esempi non mancano

”

è di segno opposto: non tutta la domanda di lavoro riesce a incontrare un'offerta congruente. Bisognerebbe intervenire chiamando anche le imprese a fare la propria parte nell'offrire formazione, oltre che condizioni di lavoro attraenti, senza limitarsi a lamentare che la scuola non fornisce lavoratori già pienamente formati. Infine, non tutte le occupazioni sono divisibili. Non si tratta solo della distinzione tra lavori più e meno ripetitivi, con maggiore o minore responsabilità. I compiti di un medico ospedaliero forse possono essere più facilmente distribuiti su più persone, riducendo i turni, mentre un insegnante che lavora solo *part time* difficilmente potrebbe avere la responsabilità di una classe.

La riduzione dell'orario di lavoro è una causa legittima e nobile in sé, a prescindere dai suoi ipotizzati effetti sulla moltiplicazione della domanda. Lo è anche la richiesta di una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro al di là della flessibilità in entrata e in uscita, in modo da avere maggiore controllo sulla gestione del proprio tempo secondo i propri bisogni. Due esempi possono essere un utile riferimento in questa prospettiva.

In Germania, dove la disoccupazione è molto più bassa che in Italia, in una *land* l'orario di lavoro settimanale è stato diminuito in via sperimentale da 35 a 28 ore settimanali per un periodo massimo di due anni a coloro che devono, o vogliono, occuparsi di bambini piccoli o di anziani non autosufficienti, ovvero come strumento di conciliazione tra lavoro e responsabilità famigliari. In Olanda ormai da diversi anni i contratti prevedono la possibilità di definire come distribuire il tempo di lavoro nell'arco non solo della settimana, ma anche del mese e anno, e persino in una prospettiva poliennale. Si può cominciare da qui, e vedere se c'è un effetto positivo anche sulla domanda di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

