

MERCATI



LAVORO 4.0. Le sfide per innovare il mercato del lavoro

Orario di “lavoro corto” in Italia?

di **Francesco Rotondi**

La Germania continua a essere il “nostro” modello di riferimento o comunque di confronto. Spesso pensando anche alla “copiatrice” dei sistemi di relazioni industriali e riproduzione nel nostro paese degli accordi sindacali teutonici. Ultima suggestione temporale l'accordo tra IIG Metall e le imprese del Baden-Württemberg, che si è pensato dovesse essere ripreso, copiato, trascritto e firmato anche in Italia. Non proprio nella sua interezza, ma certamente nella parte della riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 28 ore. Venendo al merito dell'accordo sindacale tedesco, dobbiamo considerare che: la riduzione dell'orario è possibile a fronte delle necessità di cura per bambini e anziani; la riduzione non può riguardare nel medesimo periodo più del 10% della forza lavoro occupata in azienda; la riduzione dell'orario di lavoro non è a parità di retribuzione. Non c'è un conguaglio dello stipendio, ma un parziale *bonus-tempo*, ferie e/o permessi in più. È importante sottolineare, quindi, che a fronte della riduzione dell'orario corrisponde una speculare riduzione dello stipendio. La settimana corta, può sembrare un'ovvietà ricordarlo, non è pagata come una settimana piena. In realtà, l'accordo è una previsione di solidarietà sociale possibile in un contesto sociale ed economico diverso dall'Italia che contempla almeno tre condizioni simultanee: un andamento economico in continua crescita da oltre 5 anni, la disoccupazione ai minimi storici e aumenti salariali.

Condizioni di fondo che possono consentire ai lavoratori di pensare a una riduzione dello stipendio. Vi è da fare un'altra considerazione: stiamo parlando di un settore specifico dell'economia tedesca come quello industriale in un momento di grande positività che perdura da anni. Non a caso, solo in questo momento e dopo un lungo lasso temporale durante il quale le parti sociali hanno lavorato per uscire dalla crisi, il sindacato tedesco ha preteso e ottenuto di incassare il giusto compenso per gli sforzi fatti come gli aumenti retributivi del 4,3% e la possibilità di ridurre la settimana lavorativa a 28 ore all'interno di determinati periodi. Proprio il momento buono attraversato dall'economia del settore ha generato la volontà di intervenire con un “conflitto positivo e propositivo” cercando, oltre all'adeguamento retributivo, anche l'inserimento di una flessibilità a parti invertite. È fattibile, quindi, replicare il modello tedesco nel sistema italiano? È molto difficile che in Italia si possa “copiare” il sistema tedesco così com'è, poiché per prima cosa dovremmo ricreare le condizioni economiche, produttive, di relazioni sindacali e culturali che sono alla base di tale modello. Un modello di progettualità sociale specifico e di sistema. Si pensi al fatto, per certi versi eclatante, che il sindacato tedesco ha scioperato nel momento in cui il settore, l'economia, l'occupazione in quel paese stanno vivendo il massimo splendore dagli ultimi vent'anni. In Germania vi è un sistema di relazioni industriali che si fonda su

verità fattuali e su un paradigma di co-gestione tra imprese e lavoratori fortemente consolidato e alternativo a un modello conflittuale. Il tema culturale, infatti, è un fattore determinante. La prassi metabolizzata nelle relazioni industriali tedesche, che per noi costituisce certamente un modello, è quella del dialogo tra soggetti sociali che si sentono parti di un destino comune. Aspetto non banale da considerare se si volesse replicare anche da noi un accordo come quello sulle 28 ore settimanali. Non basta quindi la semplicistica volontà di copiare una best practices europea per riprodurre gli stessi benefici. Occorre considerare molto di più. Tornando quindi al tema di fondo relativo alla riduzione dell'orario di lavoro sul modello tedesco, la principale considerazione da fare è che la riduzione d'orario, pur in un'economia solida e in presenza di aumento degli indici di produttività, non avviene a parità di retribuzione. Da noi il dibattito pubblico rispetto alla riduzione dell'orario di lavoro, su diversi fronti, prevede anche l'opzione della riduzione a parità di salario, cosa che minerebbe fin da subito qualsiasi possibilità di successo di un accordo “sull'orario corto”. La lezione tedesca per l'Italia, quindi, la possiamo sintetizzare così: riduzione dell'orario sì, ma a disparità di salario. ■



Francesco Rotondi,
founding partner LabLaw