

GINO FAUSTINI

SE LA « RIPARTIZIONE DEL LAVORO »
SIA STRUMENTO VALIDO
PER COMBATTERE LA DISOCCUPAZIONE

1. In ripetute occasioni l'OCSE e la CEE hanno proposto ai Paesi aderenti, ed in particolare a quelli più colpiti dalla disoccupazione, l'opportunità di introdurre forme di « ripartizione del lavoro » (1).

Secondo gli orientamenti degli organismi internazionali, questa proposta ha pur sempre il carattere di *second best*, un rimedio per alleggerire la disoccupazione più che un obiettivo di sviluppo economico e sociale. Per assicurare il migliore impiego del potenziale di lavoro, i paesi debbono impegnarsi, singolarmente e in cooperazione tra loro, a promuovere un elevato tasso di crescita (2). Ma è da prevedere che — permanendo le condizioni di crisi internazionale — gli sforzi in questa direzione non siano coronati dal successo desiderato. C'è il rischio che la disoccupazione strutturale si mantenga su livelli elevati (ancorchè non tenda ad aumentare). Si pone perciò l'esigenza di affron-

(1) In un documento de l'OCSE del 1977 (OCDE, *Les déterminants structurels de l'emploi du chômage*, Paris, 1977) l'argomento è stato affrontato da diversi punti di vista. Critico, W. ALBEDA, *L'offre de travail*, p. 39: la soluzione al problema di un'insufficiente domanda (di lavoro) non esiste. Più problematico, aperto a diverse soluzioni, G. CAIRE, *Politique structurelle en vue du plein emploi*, p. 23 ss. In particolare (cfr. p. 59), viene proposto lo schema di riferimento, secondo il quale la produzione, tramite la produttività, influisce sulla quantità di lavoro (monte ore), e questa, tramite la durata del lavoro, determina l'occupazione. R. LEROY, *Stratégies pour le plein emploi*, p. 82 ss., affronta espressamente il problema della « redistribuzione del lavoro » (cfr. in particolare pagine 96-98).

Gli argomenti vengono ripresi in un documento più recente: OECD, *A Medium Term Strategy for Employment and Manpower Policies*, Paris, 1978.

Il più recente documento della CEE che tratta della « ripartizione del lavoro » è: Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della commissione*, Conferenza tripartita del 9 novembre 1978, Com (78) 512 def., Bruxelles, 10 ottobre 1978, in particolare pp. 12-13.

(2) Cfr. OCDE, *Pour le plein emploi et la stabilité des prix* (Rapport McCracken), Paris, Juin 1977.

tare realisticamente la situazione, con provvedimenti che comunque non compromettano le ulteriori prospettive di sviluppo.

2. La proposta dovrebbe interessare in particolare l'Italia, in relazione all'elevato livello della disoccupazione presente, alle prevedibili difficoltà che si incontreranno nel prossimo futuro, per il divario tra offerta e domanda di lavoro.

Com'è noto, nei prossimi anni la popolazione attiva italiana potrà aumentare di circa 170 mila unità all'anno (per l'afflusso di 670 mila giovani ed emigranti che rientrano ed il deflusso 500 mila adulti ed anziani). Il problema che si pone, dunque, di aumentare la domanda di lavoro almeno in misura analoga all'aumento dell'offerta. L'esperienza del recente passato (1972-1977) conferma che è possibile un aumento dell'occupazione complessiva nella misura di 150 mila unità all'anno, soprattutto se l'espansione produttiva potrà raggiungere i traguardi indicati dal « piano triennale » per il 1979-1981. Non in alternativa, ma come provvedimento coadiuvante rispetto agli incrementi di occupazione che possono essere conseguiti con l'espansione produttiva, possono essere messe allo studio modifiche allo svolgimento della prestazione lavorativa ed alla sua remunerazione, tali da consentire ad un maggior numero di lavoratori la partecipazione all'attività produttiva, riducendo la disoccupazione in dimensioni più sopportabili.

La strategia del pieno impiego richiede certamente non solo l'impiego di strumenti tradizionali, ma l'attivazione di politiche del lavoro capaci di aggredire il problema, efficacemente, da vari punti di vista. In tale prospettiva, sarebbe altrettanto ingiustificato un rifiuto preconcepito, come un'accettazione acritica dei suggerimenti che vengono dalle sedi internazionali.

3. La « ripartizione del lavoro », suggerita nelle sedi internazionali, si articola in una varietà di proposte, che possono essere così compendiate:

a) diminuzione della durata settimanale di lavoro (mediante riduzione del numero di ore giornaliere o di giorni lavorativi nella settimana, con eventuali introduzioni di turni per una più razionale utilizzazione degli impianti);

b) limitazione delle ore di lavoro straordinario, o loro realizzazione con riposi compensativi (per consentire una maggiore

flessibilità nell'impiego del lavoro in relazione all'andamento della domanda);

d) allungamento dei periodi di congedo (per ferie o per la partecipazione ad attività di aggiornamento professionale) e l'ampliamento delle facilità per ottenere congedi per altri motivi (familiari, di studio, ecc.);

e) disciplina delle pause nell'orario di lavoro;

f) prolungamento della scolarità e/o della formazione professionale;

g) pensionamento anticipato o flessibile.

Queste ultime due soluzioni, che mirano a ridurre la popolazione attiva, non appaiono opportune nella situazione italiana, in cui la scolarità è in molti casi fin troppo prolungata ed il pensionamento fin troppo anticipato. Esse, mentre pongono problemi di finanziamento aggiuntivo per la scuola, per la formazione professionale extra-aziendale e per il sistema pensionistico, non garantiscono che studenti e pensionati rimangano estranei dalla offerta di lavoro, in particolare dal lavoro irregolare.

Se si trascurano le altre proposte, interessanti ma pur sempre marginali, è possibile concentrare l'attenzione su quelle di maggiore peso: la riduzione dell'orario di lavoro; la diffusione del part-time.

4. Tanto la riduzione dell'orario quanto il part-time prevedono, rispetto al modello di riferimento, una prestazione lavorativa di durata ridotta (3). Entrambe pongono problemi di organizzazione del lavoro. Ma, mentre è da presumere che il *part-time* abbia un'applicazione circoscritta, per la riduzione dell'orario si può supporre una tendenza alla generalizzazione.

Diversamente da quanto proposto nei documenti internazionali (4), in Italia è emersa la comune convinzione che per il *part-*

(3) Rispetto ad un orario offerto (contrattuale) di 40 ore settimanali, si può ad esempio considerare un orario ridotto di 36 ore ed un part-time di 24 ore settimanali. Com'è noto, l'esperienza consente di prevedere, per il part-time, o un orario giornaliero ridotto o un numero ridotto di giornate settimanali (questa seconda soluzione minimizza i tempi di trasporto del lavoratore; l'altra può rispondere a specifiche esigenze della produzione).

(4) Nei documenti internazionali le due proposte sono spesso presentate come equivalenti, prevedendosi per entrambe una retribuzione proporzionale alle ore effettivamente lavorate.

Nella stessa direzione: — i documenti di piano francesi, secondo i quali la riduzione di orario provoca (attraverso un minore monte-retribuzioni) una

time la retribuzione sia proporzionale al numero di ore lavorate, e che per la riduzione di orario, invece, si debbano prevedere aumenti nella retribuzione oraria per mantenere invariati i guadagni settimanali o mensili. Pertanto le due proposte — formalmente simili, in quanto entrambe prevedono un orario ridotto rispetto al modello di riferimento — danno luogo a giudizi contrapposti, in relazione alla diversità di costi e di guadagni che esse comportano. In genere, chi è favorevole alla riduzione di orario è contrario al *part-time*, e viceversa (5).

5. Questo modo di considerare il problema potrebbe apparire arbitrario, se non si esplicitasse il presupposto che lo giustifica: i due sistemi dovrebbero applicarsi, nei fatti, a persone in situazioni diverse, che manifestano diverso comportamento.

Consideriamo per prima la situazione di un lavoratore primario, occupato a tempo pieno. Egli non sarà disposto a rinunciare alla condizione raggiunta. Potrà desiderare una riduzione di orario; potrà accettare di svolgere la propria prestazione con turni (ma non lo gradirà affatto, se ciò comporta un cambiamento nelle sue abitudini, o se lo costringe a lavorare di notte, di sabato e di domenica); ma difficilmente accetterà di veder ridotte le proprie entrate in relazione alla riduzione di orario. Potrà tutt'al più considerare un'alternativa che — mantenendo il livello retributivo precedente — rinunci ad aumenti retributivi in cambio di una riduzione di orario.

Diversa è la situazione del lavoratore secondario disoccupato. Egli potrà preferire un lavoro *part-time* ed una retribuzione

minore domanda di consumi; — i documenti sindacali tedeschi. Cfr. A. PREIFER, *La riduzione dell'orario di lavoro nella Repubblica Federale Tedesca*, in «Economia e Lavoro», n. 3/1978, in particolare a p. 389: «eventualmente colmando le perdite salariali con un fondo speciale».

(5) Ad esempio: una posizione favorevole al *part-time* e contraria alla riduzione di orario è espressa in BARATTA, IZZO, PEDONE, RONCAGLIA, SYLOS LABINI, *Le prospettive dell'economia italiana*, Laterza, Bari, 1978; una posizione favorevole alla riduzione di orario e contraria al *part-time* è espressa da G.B.A. TRESPIDI, *Orario di lavoro, produzione e assetto sociale*, in «Economia e lavoro», n. 3/1977, p. 400.

Naturalmente, la contraddizione viene risolta, con favore per entrambe le soluzioni, quando si accetti per l'un caso come per l'altro la proporzionalità della retribuzione, secondo le tradizioni del «labour sharing». Cfr. J. ZALISKY, *Shorter hours - the steady gain*, in «The AFL-CIO American Federationist», n. 1/1978, pp. 12-16.

Per la posizione del governo britannico si veda: Department of Employment, *Compensation for Short-time working*, in «European Industrial Relations Review», n. 54, 1978, pp. 29-32.

parziale alla condizione di disoccupato, e al conseguente non ricevere retribuzione alcuna (6).

Affrontato il problema in questi termini, non è affatto arbitrario — anzi, è molto ragionevole — ritenere valide risposte diverse a situazioni e ad esigenze diverse.

6. Esaminiamo quindi la possibilità di diffondere il *part-time*, come lavoro ad orario ridotto e a retribuzione proporzionale (7).

In teoria, il costo orario è identico, per un lavoratore *full-time* e per un lavoratore *part-time*. In pratica, occorre tener conto degli eventuali maggiori costi indiretti (amministrativi ed organizzativi), anche quando si ammetta un analogo rendimento. Ma tali maggiori costi possono essere largamente compensati dal vantaggio, per l'impresa, di disporre di personale da impiegare in modo flessibile, soprattutto per rendere più razionale l'utilizzo degli impianti o per far fronte ad esigenze di produzione nei momenti di punta, nel corso della giornata o della settimana.

L'introduzione del *part-time* può assicurare: nelle imprese con programmi di espansione produttiva, un aumento di occupazione più che proporzionale all'aumento del numero di ore lavorate, senza aggravii di costi e con vantaggi per la flessibilità nella gestione del personale; nelle imprese a produzione stazionaria o in declino, il mantenimento dei livelli di occupazione, mediante sostituzione del personale che si dimette con lavoratori *part-time*.

La praticabilità della soluzione, dunque, più che da problemi di costo, dipende dal congiunto interesse dei lavoratori e dell'impresa a preferire questa modalità di prestazione del lavoro. Come risultato, avremo una riduzione media delle ore lavorate

(6) La medesima soluzione (*part-time* con retribuzione proporzionale) non sarebbe considerata soddisfacente dal lavoratore primario disoccupato, se non come condizione transitoria e di ripiego.

Non si prende qui in esame la possibilità — favorita dalle condizioni normative e di prassi esistenti in Italia — di una riduzione dell'orario di fatto senza riduzione di retribuzione, realizzata ricorrendo a congedi o ad altre assenze retribuite: formula anomala, ancorchè diffusa, di *part-time* con retribuzione piena.

(7) Simulazioni effettuate con il modello CRS/2 dimostrano che in Italia si conseguirebbero più rilevanti effetti di occupazione con il *part-time* che con la riduzione di orario effettuata con retribuzione piena. Anche questo provvedimento comporterebbe, comunque, risultati positivi in termini di occupazione. Ringrazio il prov. W. Mebane per avermi cortesemente fornito i primi risultati di un lavoro in corso.

Sull'argomento v. OCDE, *L'emploi à temps partiel*, Paris, 1968.

per dipendente, ma un'invarianza sia del costo per ora lavorata, sia della produttività oraria. Di conseguenza, anche il costo del lavoro per unità di prodotto rimane invariato.

7. Passiamo adesso a considerare l'orario ridotto con retribuzione piena. Esso comporta aumenti di costo dell'ora lavorata, compensati solo nei casi in cui sia possibile conseguire adeguati incrementi di produttività in conseguenza di modifiche organizzative o di una migliore utilizzazione degli impianti, connesse con le diverse modalità dell'orario e dei turni (8).

Vediamo perciò in quali casi sia possibile conseguire incrementi di produttività mediante: più razionale utilizzazione degli impianti; più flessibile gestione della produzione.

Per quanto riguarda il primo aspetto, si debbono escludere le lavorazioni a ciclo continuo, nelle quali per definizione gli impianti sono già utilizzati al massimo: in tali casi la riduzione di orario dà sicuramente come risultato un crescente fabbisogno di personale, a pari costo del capitale ed a pari risultato produttivo; il costo del lavoro aumenta, in relazione al maggiore numero di addetti. Così pure si debbono escludere le produzioni che non consentono l'accumulo di giacenze di prodotto o nelle quali la conservazione di tali giacenze diviene particolarmente onerosa. Infine sono da escludere le attività in cui, per ragioni tecniche, per piccola dimensione di impresa o per altri motivi, siano impossibili modifiche organizzative orientate ad aumentare l'utilizzo degli impianti. Anzi, in tali circostanze, la riduzione degli orari in genere riduce l'utilizzo degli impianti e la produzione, in concomitanza ad aumenti nel costo del lavoro per ora lavorata.

Quando sia possibile migliorare il grado di utilizzo degli impianti, si pongono peraltro problemi di mercato. Se il prodotto è anelastico al prezzo, sarà l'espansione della domanda a condizionare la possibilità di incrementi di produzione, tali da giustificare l'introduzione di turni aggiuntivi. Se il prodotto è elastico

(8) Non si dovrebbero prendere in esame i miglioramenti produttivi che implicano un maggiore apporto di capitale, non solo per la necessità di tener conto del maggior costo di capitale, ma anche perchè si deve ritenere che tali miglioramenti concorrano a determinare il trend della produttività. Inoltre non si dovrebbero prendere in esame i possibili incrementi di produttività che comportano modifiche « labour saving »: ci si troverebbe di fronte alla contraddizione tra obiettivi di maggiore occupazione e strumenti utilizzati allo scopo.

al prezzo, saranno le favorevoli condizioni di competitività con cui esso viene posto sul mercato ad aprirgli un varco nella concorrenza, decidendo perciò sulla convenienza ad una maggiore produzione che giustifichi l'introduzione di turni in grado di elevare il numero di ore settimanali lavorate dal singolo impianto (9).

Per quanto riguarda la possibilità di ridurre i costi con una più flessibile utilizzazione dei fattori produttivi, si può notare come essa sia connessa con la particolare convenienza a soddisfare la domanda nelle fasi di punta, conseguendo ricavi unitari particolarmente remunerativi, e soprattutto mettendo in condizione di migliorare la posizione di mercato dell'impresa. Economie di dimensione, migliori possibilità di ripartizione dei costi fissi, convenienze nella gestione degli stocks di materie prime di semilavorati, di prodotti finiti, naturalmente, presentano una forte variabilità nelle diverse lavorazioni: ma in ogni caso sono condizioni importanti nel determinare la produttività e la profittabilità.

L'analisi delle tecniche di produzione industriale segnala una gamma di situazioni nelle quali le due possibilità considerate — utilizzo più razionale degli impianti e gestione più flessibile della produzione — sono in grado di realizzare convenienze, in dipendenza di una diversa organizzazione degli orari e dei turni, del lavoro straordinario e del *part-time*. Valutazioni del genere richiedono però una verifica nei fatti. Esempi isolati non possono prestarsi ad una corretta generalizzazione.

Convenienze calcolate in teoria possono non realizzarsi nella pratica, quando il nuovo modo di organizzare il lavoro chiede una modifica delle abitudini e dei comportamenti. Ad esempio, per

(9) Utili indicazioni — sia di critica del sistema di turni che, sconvolgendo quotidianamente il ritmo del sonno e dei pasti, contrastano con ogni ragionevole criterio di salvaguardia della salute dell'operaio, sia di prospettazione delle caratteristiche della giornata corta (sei ore lavorative) in una settimana di 36 ore lavorative — sono fornite da Trespici nell'articolo citato (in particolare, al par. 6, p. 372 e ss. e al par. 8, p. 378 e ss.).

Sull'utilizzazione degli impianti si veda: F. CHIAROMONTE, *Perchè non basta la riduzione dell'orario di lavoro: qualche ipotesi per lavorare tutti*, in « Rinascita », n. 20/1978 e B. CONTINI, *Un'analisi sulle prospettive della politica industriale: costo del lavoro e utilizzazione degli impianti*, in « Rinascita » n. 23/1978. Per i problemi fisici, psicologici e sociali del lavoro a turni, si veda: J. ZALUSKY, *Shiftwork - a complex of problems*, in « The AFL-CIO American Federationist », n. 5/1978, pp. 1-6.

passare da uno a due turni, e — ancor più — per passare da due a tre turni o per realizzare rotazioni su sei o su sette giorni alla settimana, occorre fare i conti non solo con gli oneri aggiuntivi (per lavoro notturno e festivo), ma anche con le prevedibili resistenze dei lavoratori, sotto forma di palese rifiuto o di evidente inaccettazione, che si manifesta nell'assenza dai turni più faticosi o nei giorni più sgraditi, provocando disorganizzazione, fermate, strozzature nel flusso produttivo, aumento dei costi.

8. Da queste considerazioni, non certo esaurienti, può emergere qualche indicazione, per approfondire il dibattito. Per esempio, si può prospettare all'opportuna verifica l'eventualità di disporre di modelli di organizzazione degli orari, vari e flessibili, per consentire risposte adatte a realtà diverse. Nella ricerca di questa varietà e flessibilità, l'introduzione o la diffusione del *part-time* può rappresentare un passo in avanti. In alcune circostanze (ad esempio nell'avvio di nuovi insediamenti industriali nel Mezzogiorno) potrebbe essere utile disporre di soluzioni articolate. Per un graduale superamento del dualismo tra lavoro regolare e lavoro nero, è opportuno evitare che la flessibilità dell'orario sia prerogativa esclusiva delle attività irregolari.

In una realtà produttiva fortemente segmentata, occorre ammettere un ragionevole spazio alle differenze, senza pretendere di istituzionalizzare in modo uniforme un sistema, che per espandersi liberamente ha invece bisogno di una varietà di espressioni. Solo in alcuni casi il lavoro ad orario ridotto (in particolare, il *part-time*) non comporta necessariamente aumenti di costo per unità di prodotto; ma che cosa accadrebbe se una proposta — attuabile validamente entro questi precisi limiti — fosse generalizzata a situazioni nelle quali essa si dimostra onerosa per le imprese e poco efficace nel mettere a disposizione occasioni aggiuntive di lavoro?

Risposte ad interrogativi del genere possono essere cercate, facendo riferimento ai comportamenti manifestatisi nell'esperienza passata e recente.

9. Una verifica empirica può essere compiuta con riferimento all'industria di trasformazione (in quanto negli altri settori le informazioni sul numero delle ore lavorate sono inesistenti o

scarsamente attendibili). Nell'arco degli ultimi vent'anni si possono riconoscere due tendenze diverse (10).

La prima tendenza, dal 1957 al 1970, indica una riduzione del numero annuo di ore lavorate per addetto dello 0,9 per cento. Nelle attività di trasformazione industriale il monte-ore lavorate, nel periodo, ha avuto andamenti alterni, passando da 9,5 miliardi nel 1957 e 9,8 miliardi nel 1970. Infatti, il fabbisogno di ore lavorate determinato dall'imponente aumento della produzione industriale è stato riassorbito da un incremento del tutto analogo della produttività oraria. Lungo quei tredici anni, il costo monetario dell'ora lavorata è stato perciò contenuto da una dinamica della produttività, che ha evitato il deterioramento della quota dei margini per l'impresa e una pressione eccessiva dei costi sui prezzi: essa ha peraltro ridotto sensibilmente la possibilità di più cospicui aumenti di occupazione. Di conseguenza le occasioni aggiuntive di lavoro realizzate dall'industria di trasformazione tra il 1957 ed il 1970 sono da attribuirsi solo in parte alla riduzione dell'orario di lavoro (11).

10. Nel periodo più recente, tra il 1970 ed il 1977, la riduzione delle ore lavorate per addetto è stata molto più sostenuta: in un arco di anni sul quale le crisi interne ed internazionali hanno avuto un peso notevole, tale riduzione annua — nella misura media del 2,1 per cento — deve peraltro attribuirsi in parte a decisioni contrattuali, in parte a modifica di comportamenti (aumento delle assenze), in parte a difficoltà produttive (in larga misura compensate dal ricorso alle integrazioni salariali). Occorre tener presente, che nel periodo in esame il prodotto lordo industriale ha manifestato una forte decelerazione; a sua volta la dinamica della produttività oraria, anch'essa diminuita, è risultata però superiore a quella del prodotto lordo. Perciò il monte-ore è drasticamente diminuito, da 9,8 miliardi di ore nel 1970 8,7 miliardi nel 1977. L'occupazione avrebbe subito analoga sorte,

(10) Le tendenze in esame si riferiscono alle ore lavorate per addetto. Sulla relazione tra ore contrattuali e ore lavorate, si veda: P. POTESIO, P. PIACENTINI, *Alcune osservazioni sulla relazione fra orario di lavoro e occupazione nell'industria manifatturiera italiana*, in « Note economiche », n. 4, 1978, in particolare alle pp. 103-109.

(11) Tra il 1957 ed il 1970 le ore lavorate sono diminuite da 2.020 a 1793, per addetto dell'industria di trasformazione; ossia — con riferimento ad uno standard di 47 settimane lavorative all'anno — da 43 a 38 ore circa alla settimana. L'occupazione industriale è aumentata di 770 mila addetti.

se non fosse intervenuta la rapida riduzione del numero di ore per addetto, che ha assunto il ruolo di sostegno del livello di occupazione (cfr. tab. 1).

Per esplorare gli effetti della riduzione di orario sull'occupazione sono state effettuate alcune simulazioni, con l'impiego di un modello che considera:

— la convenienza a produrre, funzione della domanda e del rapporto tra costi interni e costi dei paesi concorrenti;

— la produttività oraria, sulla quale influiscono sia l'andamento produttivo, sia la tendenza delle imprese a recuperare competitività a seguito degli aumenti del costo monetario dell'ora lavorata;

— il monte-ore, funzione della produzione e della produttività oraria;

— l'occupazione, dipendente dal monte-ore e dal numero di ore lavorate in media da ogni addetto.

Il primo problema da considerare è l'aumento del costo dell'ora lavorata. I dati essenziali possono essere così compendati: nei sette anni, gli aumenti retributivi per dipendente sono stati del 5,1 per cento all'anno, quelli per ora lavorata del 7,3 per cento all'anno, essendosi verificata la riduzione annua del 2,1 per cento nelle ore lavorate per dipendente. Ma le interpretazioni sono diverse:

a) Se i lavoratori contrattano la retribuzione reale oraria, con aumenti del 7,3 per cento, questo è l'aumento rilevante (ancorchè esso sia goduto per il 5,1 per cento come aumento di busta-paga, e per il 2,1 per cento come riduzione di orario). Da questo punto di vista, nella simulazione si è considerata l'eventualità che i lavoratori, rinunciando alla riduzione di orario, richiedessero ugualmente quell'aumento di retribuzione oraria che essi hanno effettivamente ottenuto.

b) Se i lavoratori contrattano la retribuzione oraria mensile, con aumenti del 5,1 per cento all'anno, la riduzione di orario comporta un onere aggiuntivo. Da questo punto di vista, nella simulazione si è considerata l'eventualità che, non richiedendo la riduzione di orario, i lavoratori rinunciassero ad esercitare la forza contrattuale di cui disponevano, limitando gli aumenti retributivi al 5,1 per cento, anzichè al 7,3 per cento all'anno.

c) Rispetto a queste due situazioni-limite, si sono considerate altre ipotesi intermedie, in cui — simulando che cosa sarebbe

Tab. 1. *Occupazione ed orari nell'industria di trasformazione. Elaborazione su dati di contabilità nazionale.*

	1957	1970	1977	Variazioni annue	
				1957-70	1970-77
				Percentuali	
	Valori assoluti			Percentuali	
<i>A</i> ore lavorate per dipendente . . .	2.020	1.793	1.548	-0,91	-2,08
<i>H</i> monte ore (milioni)	9.524	9.835	8.743	0,25	-1,67
<i>E</i> occupazione (migliaia)	4.716	5.485	5.647	1,17	0,42
nel Centro-Nord	3.795	4.559	4.021	1,42	0,19
nel Mezzogiorno	921	926	1.626	0,04	1,48
<i>P</i> prodotto lordo (miliardi di lire correnti)	4.774	16.064	51.114	9,78	17,98
<i>P*</i> prodotto lordo (miliardi di lire a prezzi 1970)	6.256	16.064	20.557	7,52	8,59
π produttività (migliaia di lire correnti)	1.012	2.929	9.050	8,51	17,49
π^* produttività (migliaia di lire a prezzi 1970)	1.327	2.929	3.640	6,31	3,15
$\pi^* : h$ produttività oraria (lire a prezzi 1970)	656,9	1.633,4	2.351,4	7,26	5,35
<i>Edw</i> redditi da lavoro dipendente (miliardi di lire correnti)	2.322	9.779	34.569	11,69	19,77
<i>Ed</i> occupazione dipendente (migliaia di addetti)	3.653	4.656	4.910	1,88	0,78
<i>w</i> costo del lavoro per dipendente (migliaia di lire correnti)	636	2.100	(a) 7.040	9,63	18,87
<i>w : h</i> costo dell'ora lavorata (lire correnti)	315	1.171	(a) 4.548	10,63	21,45
$\pi : w$ margine lordo (lire correnti)	376	829	2.010	6,25	13,49
<i>w : \pi</i> quota del lavoro	0,6285	0,7170	0,7779		
<i>w : \pi^*</i> costo del lavoro per unità di prodotto: base 1970	47,98	71,70	193,41	3,14	15,23
<i>r</i> retribuzioni per dipendente (migliaia di lire correnti)	445	1.470	5.219	9,62	19,80
<i>r : h</i> retribuzioni orarie (lire correnti)	220	820	3.371	10,66	22,39
<i>r*</i> retribuzioni reali (migliaia di lire a prezzi 1970)	682	1.470	2.082	6,09	5,10
<i>r* : h</i> retribuzioni orarie reali (lire a prezzi 1970)	337	820	1.345	7,08	7,33
<i>ppi</i> prezzi del prodotto lordo (1970 = 100)	76,31	100,00	248,65	2,10	13,90
<i>pcf</i> prezzi al consumo delle famiglie (1970 = 100)	65,24	100,00	250,70	3,34	14,04

(a) Con fiscalizzazione degli oneri sociali e deindicizzazione dell'indennità di fine lavoro.

accaduto in assenza di riduzione di orari — si è assunto che gli aumenti retributivi annui (per dipendente o per ora lavorata) fossero compresi tra i due limiti del 5,1 e del 7,3 per cento annuo.

Le simulazioni compiute, in assenza di riduzione di orari, portano ai seguenti risultati.

— Nell'ipotesi *a*), i livelli di occupazione sarebbero stati notevolmente inferiori a quelli effettivamente verificatisi, in relazione al forte declino del monte-ore. Il complesso delle retribuzioni, invariato, si sarebbe distribuito su di un minore numero di lavoratori.

— Nell'ipotesi *b*), i livelli di occupazione sarebbero stati non molto diversi da quelli verificatisi, pur in presenza di un andamento produttivo più sostenuto. Il maggiore monte-ore, infatti, sarebbe stato ripartito tra gli occupati sulla base di un maggior numero di ore-anno, determinando effetti compensativi.

— Nell'ipotesi *c*), i livelli di occupazione sarebbero stati minori di quelli effettivamente verificatisi. Ciò conferma che, nell'ipotesi più probabile (in cui i lavoratori, pur rinunciando alla riduzione di orario, avessero richiesto ampiamente gli aumenti retributivi conseguibili con la forza contrattuale di cui disponevano), l'effetto sull'occupazione della riduzione di orario si dimostra positiva e rilevante. Naturalmente anche i costi risultano superiori, sia in termini monetari, sia per unità di prodotto, viste le difficoltà ed i ritardi imposti dalla riorganizzazione resa indispensabile dalla modifica di orari (12).

11. L'esperienza consente inoltre di verificare l'attendibilità di un giudizio largamente diffuso: che la riduzione degli orari attirerebbe occupazione al Centro-Nord, compromettendo l'industrializzazione del Mezzogiorno. Si può invece constatare che tra il 1970 ed il 1977, nonostante il persistere di condizioni di crisi, sono stati realizzati programmi per allargare la base industriale del Mezzogiorno, facendo proprio del Mezzogiorno il polo di attrazione dell'occupazione industriale.

Come si è detto, la dinamica del prodotto industriale, inferiore a quella della produttività oraria, ha ridotto drasticamente il monte-ore nazionale; in realtà, però, la riduzione è stata limitata

(12) Tra il 1970 ed il 1977 le ore lavorate per dipendente sono diminuite da 1793 a 1548; con riferimento ad uno standard di 47 settimane lavorative all'anno, ciò significa una riduzione da 38 a 33 ore circa alla settimana. L'occupazione è aumentata di 163 mila addetti.

alle regioni del Centro-Nord, ove l'occupazione industriale è aumentata in misura modesta (dell'1,4 per cento in sette anni). Nel Mezzogiorno, il monte-ore è rimasto pressochè invariato; e, in relazione al diminuire delle ore lavorate per addetto, è invece aumentata considerevolmente l'occupazione (nella misura del 10,8 per cento, da 926 mila e 1.026 mila addetti). Evidentemente, non sarebbe stato possibile che 100 dei 163 mila posti aggiuntivi di lavoro nell'industria fossero localizzati nel Mezzogiorno, se non si fosse seguita la strategia della riduzione dell'orario, senza la quale la produzione industriale avrebbe continuato a svilupparsi prevalentemente nelle precedenti localizzazioni (13).

12. Il numero di occasioni di lavoro rese disponibili con la riduzione degli orari nell'industria è di incerta determinazione. Simulazioni alternative, effettuate con criteri diversi danno risultati alquanto differenti; se si escludono le ipotesi-limite, peraltro, si è già notato che i risultati possono ritenersi positivi e rilevanti (benchè costosi) in termini di occupazione e favorevoli in termini di riequilibrio territoriale.

È forse opportuno mettere in evidenza alcuni motivi che rendono incerta tale determinazione.

a) Uno degli aspetti più indecifrabili della questione è certamente quello dei costi. Si tratta, evidentemente, di un aspetto decisivo in ordine alla convenienza ad accrescere la produzione e quindi ad allargare gli organici e l'occupazione. Le simulazioni econometriche non possono dare una risposta decisiva, essendo sconosciuta la reazione dei lavoratori all'alternativa tra riduzione di orari ed aumenti retributivi. È evidente che sulla competi-

(13) L'occupazione nell'industria di trasformazione dei prodotti (classificazione NACE) era 5.484 mila addetti — 4.558 mila nel Centro-Nord e 926 mila nel Mezzogiorno — nell'anno 1970. Nel 1977 essa è stata di 5.647 mila addetti in complesso, e rispettivamente di 4.621 mila e 1.026 nelle due aree. Tra il 1970 e il 1977 la riduzione delle ore lavorate nel Centro-Nord è stata del 12,5 per cento (nell'intero arco del settennio); e l'aumento di occupazione è stata dell'1,4 per cento. Senza riduzione di orario, il medesimo monte-ore del Centro-Nord avrebbe richiesto 567 mila lavoratori in meno.

Nel Mezzogiorno, il declino del monte-ore può essere stimato tra il 4 ed il 5 per cento; senza la riduzione di orario, quel medesimo monte-ore non avrebbe richiesto alcun aumento di occupazione (anzi, avrebbe provocato un declino proporzionale al monte-ore): l'aumento di occupazione effettivamente verificatosi è stato invece di 100 mila addetti nel settennio, pari al 10,8 per cento. Naturalmente sarebbe importante valutare l'apporto dei nuovi investimenti in impianti e macchinari, ed il grado di utilizzo determinatosi con una così rapida e drastica modifica negli orari.

vità non influisce tanto il costo dell'ora lavorata, o la produttività per addetto, o la produttività oraria: ciò che è determinante è il rapporto tra costo monetario e produttività, non importa riferiti all'ora lavorata o ad altra unità di tempo. Ma in termini dinamici la modifica dell'orario, soprattutto se rapida, concorre ad elevare il costo più che a stimolare la produttività. Rimane perciò aperta la valutazione, visto che il costo monetario e produttività variano assai più per altri fattori che per effetto della riduzione di orario.

Incertezze analoghe si presentano con riferimento all'andamento della produzione e a quello della produttività oraria (14).

b) In realtà, i riferimenti all'esperienza sono compiuti, di solito, o a grandi aggregati (come l'industria di trasformazione nel suo insieme) o a singoli casi (interessanti, ma tanto specifici da non consentire una valida generalizzazione). Vista la complessità dell'argomento, sarebbe indispensabile disporre di analisi settoriali. I risultati che derivano da un simile tipo di ricerca, peraltro, non solo riservano molte sorprese, ma non hanno affatto carattere definitivo. Infatti, nella maggior parte dei settori esaminati le valutazioni finiscono per divenire incerte, quando manchi la possibilità di una verifica « coeteris paribus ». In particolare, negli anni recenti, il persistere di una crisi internazionale mette in difficoltà ad accertare se i maggiori costi conseguenti alla riduzione di orario abbiano avuto effetti decisivi sulla competitività. Al tempo stesso l'intensità dei processi inflazionistici, con la varietà di fattori che ad essi concorrono, rende impossibile valutare obiettivamente il « cost push » provocato specificamente dalla riduzione di orario.

(14) Si può ritenere che la produzione industriale avrebbe potuto mantenere un andamento più sostenuto, se i costi dell'ora lavorata fossero stati minori: ma, in presenza di condizioni di crisi, non è certo in quale misura i minori costi avrebbero potuto stimolare una maggiore produzione.

Per quanto riguarda la produttività, la riduzione di orario riduce certamente — quanto meno nel breve periodo — la produttività per dipendente; ma produce effetti diversi sulla produttività oraria. È da presumere che la produttività oraria, infatti, possa risultare inferiore, in presenza di un'espansione produttiva meno sostenuta; ed è probabile, invece, che essa sia stimolata dagli aumenti di costo, tanto da subire un'accelerazione. Occorre peraltro tener conto che la modifica della organizzazione produttiva, richiesta dalla riduzione di orario, può comportare effetti non del tutto favorevoli sulla produttività, quanto meno nella fase di adattamento.

Su « alcune possibili politiche di redistribuzione del lavoro », si veda: G. COLASANTI, B. MEBANE, M. BONOLIS, *La divisione del lavoro intellettuale*, Il Mulino, Bologna, 1976 (p. 238 e ss.).

c) Tanto più incerte sono le possibilità di trasferire i dati dell'esperienza passata sulle decisioni per l'avvenire. Dal 1957 al 1977 — rispetto ad uno standard di 47 settimane lavorative all'anno — la riduzione dell'orario di fatto nell'industria da 43 a 33 ore circa rappresenta un'esperienza irripetibile, quanto meno se non si ha di mira un *part-time* generalizzato, con retribuzione piena. Se i risultati di occupazione, in passato, non sono mancati, occorre però constatare che essi sono stati conseguiti ad elevati costi. La pesantezza delle gestioni industriali non può essere addebitata solo alla riduzione di orario, in presenza di difficoltà interne e di crisi internazionale. Si deve peraltro riconoscere che, nella industria italiana, difficilmente si sarebbe potuto conseguire un analogo risultato di occupazione, senza riduzione di orario, soprattutto se i lavoratori avessero voluto monetizzare gli aumenti retributivi per ora lavorata effettivamente conseguiti, anziché aumentare solo in parte la busta-paga, e redistribuire su altri lavoratori l'altra parte, sotto forma di riduzione di orario.

Per l'avvenire, l'impegno a rimettere la nostra industria in condizione di funzionare e di competere dovrebbe essere preminente sugli altri. Dopo una riduzione di orari tanto massiccia quanto quella avvenuta — e che non trova riscontro negli altri paesi, soprattutto in termini di orari di fatto — c'è da chiedersi se sia opportuno insistere ancora in riduzioni nell'industria. Esse potrebbero avere risultati incerti, in termini di occupazione, e risultati certi, in termini di aumenti di costi.

Sembra invece opportuno puntare sulle possibilità di ripartizione del lavoro più consone ad altri settori, in particolare mediante diffusione del *part-time* nei servizi produttivi e nei servizi sociali, per migliorarne l'efficienza e la funzionalità, rispondendo alle esigenze degli utenti oltre che alla possibilità di aumentare le occasioni di lavoro per i fornitori di quei servizi.