



Munich Personal RePEc Archive

**Working Time Reduction and Labour
Creation. A critical-constructive note on
the law proposal submitted to the Italian
Parliament**

Bonifati, Giovanni

University of Modena and Reggio Emilia, Italy

30 April 2024

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/120842/>
MPRA Paper No. 120842, posted 01 May 2024 06:06 UTC

Riduzione dell'orario e creazione di lavoro

Una nota critica-costruttiva sulla proposta di legge depositata in Parlamento

Giovanni Bonifati
Università di Modena e Reggio Emilia
giovanni.bonifati@unimore.it

La proposta di legge sulla riduzione della settimana lavorativa presentata al Parlamento italiano offre l'occasione per una riflessione critica e costruttiva sul ruolo che una riduzione dell'orario di lavoro standard può svolgere per perseguire l'obiettivo di aumentare e mantenere alto il tasso di occupazione. A tale scopo, il saggio si propone di discutere quali siano le condizioni di sistema affinché la crescita della domanda e della produzione possano manifestare il loro pieno potenziale generativo di occupazione, creando, al tempo stesso, più occupazione e più tempo libero, potenzialmente per tutti coloro che partecipano al processo di cambiamento in atto (e non solo per i pochi che si trovano nelle condizioni di lavorare di meno). Due condizioni vengono individuate: (a) permettere che le ore di lavoro diminuiscano (tendenzialmente) al crescere della produttività oraria del lavoro; (b) permettere che i salari orari reali aumentino anch'essi in linea con produttività oraria del lavoro. Tenendo insieme crescita dell'occupazione e crescita dei salari, una riforma dell'orario di lavoro concorrerebbe così ad affrontare in modo propositivo uno dei problemi di fondo del nostro sistema socio-economico a cui da decenni non viene data risposta. Il saggio sottolinea altresì che per aumentare la sostenibilità sociale della crescita, in particolare in questa difficile fase di transizione tecnologica e demografica, sia indispensabile un nuovo sistema di regole per migliorare le condizioni di lavoro.

The proposal for a law on the reduction of the working week submitted to the Italian Parliament provides an opportunity for a critical and constructive reflection on the role that a reduction of standard working time can play in pursuing the goal of increasing and maintaining a high employment rate. To this end, the essay proposes to discuss what are the systemic conditions for demand and production growth to manifest their full employment-generating potential, while at the same time creating more employment and more leisure time, potentially for all those who participate in the ongoing process of change (and not only for the few who are in a position to work less). Two conditions are identified: (a) allowing working hours to decrease (tendentially) in line with increasing hourly labour productivity; (b) allowing real hourly wages to increase, also in line with hourly labour productivity. By holding employment growth and wage growth together, a working time reform would thus help to proactively address one of the fundamental problems of our socio-economic system that has remained unanswered for decades. The essay also emphasises that in order to increase the social sustainability of growth, particularly in this difficult phase of technological and demographic transition, a new system of rules to improve working conditions is indispensable.

Keywords: Employment; Working hours; Hourly labour productivity; Growth; Income distribution

JEL Classification: B50; E11; E24; E25

1. INTRODUZIONE¹

Il 15 marzo 2023 è stata depositata alla Camera dei Deputati una proposta di legge² riguardante la riduzione dell'orario di lavoro. Essa cade in un momento di ripresa di interesse intorno ai possibili effetti di una riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione annua su molti dei problemi che affliggono il “mercato del lavoro”. Tra questi, troviamo: (a) la possibilità che una riduzione dell'orario di lavoro migliori il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sia sul piano delle condizioni di lavoro sia su quello della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (De Spiegelaere e Piasna 2017); (b) i possibili effetti sull'occupazione (Cazes, et al. 2022; Kapteyn et al. 2004; De Spiegelaere e Piasna 2017); (c) gli effetti sulla produttività del lavoro (Zachmann 1987; Delmez e Vandenberg 2017; Collewet e Sauermann 2017; Cazes, et al. 2022); (d) il contributo che una riduzione dell'orario di lavoro può dare al miglioramento delle condizioni ambientali (Cieplinski, D'Alessandro e Guarnieri 2021; Oberholzer 2023); (e) il ruolo della riduzione dell'orario di lavoro nei processi di “de-standardizzazione” dell'orario di lavoro, accelerato dalla diffusione del lavoro su piattaforme (Burchell, Deakin, Rubery e Spencer 2024)

Su tutti questi aspetti la riduzione dell'orario del lavoro può, potenzialmente, avere un ruolo nel migliorare le condizioni di lavoro. Che ciò avvenga, tuttavia, dipende dagli interventi specifici che, per ciascuno degli aspetti citati, accompagnano l'eventuale adozione di un orario di lavoro ridotto. Nel miglioramento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ad esempio, è cruciale il potenziamento dei servizi alle famiglie e una più equa distribuzione di genere del lavoro nella famiglia. Così come, in merito alla “de standardizzazione” dell'orario nel lavoro su piattaforme, il miglioramento delle condizioni di lavoro dipende in misura essenziale dalle regole a protezione delle lavoratrici e dei lavoratori sul piano dei diritti (Graham e Ferrari 2022). In assenza di questi interventi, l'adozione di una riduzione di orario e della conseguente riorganizzazione del lavoro potrebbe esaurirsi in una maggiore flessibilità nell'uso del lavoro.

Vi è poi da considerare che quando parliamo di un intervento così importante come una riorganizzazione del lavoro indotta da una riduzione di orario, interviene una costellazione di problemi specifici riguardanti il settore produttivo nel quale si interviene, la dimensione delle imprese, le differenze territoriali e le connesse

¹ Ringrazio, sollevandole da ogni responsabilità, Nadia Garbellini, Annalisa Rosselli, Margherita Russo e Anna Simonazzi per i suggerimenti e le critiche su una precedente versione del saggio.

² Proposta di legge d'iniziativa dei Deputati Conte, Carotenuto, Aiello, Barzotti, Tucci riguardante “Disposizioni sperimentali concernenti la riduzione dell'orario di lavoro mediante accordi definiti nell'ambito della contrattazione collettiva”.

differenze storiche che hanno plasmato l'organizzazione sociale e la cultura del lavoro.

Che la riduzione dell'orario di lavoro si presenti come un esperimento sociale estremamente complesso è evidente dalle brevi osservazioni di cui sopra e dalle evidenze che possiamo trarre dalle esperienze finora compiute (De Spiegelaere, Piasna 2017; Lee, McCann, Messenger 2007). È vero che una legge non può prevedere tutti i particolari di un processo complesso come questo. Compito di una legge è, tuttavia, e questo è cruciale, quello di dare una direzione a tale processo. Una direzione che, necessariamente, riguarda – non solo aspetti, pure importanti, come quelli citati sopra – ma un sistema di relazioni di natura economico-sociale. A questo scopo, in quanto segue, cercherò di discutere i possibili effetti sistemici dell'adozione di una nuova organizzazione del lavoro che preveda una riduzione dell'orario standard.

La proposta di legge depositata in Parlamento, e non ancora discussa, offre l'occasione per riflettere sul ruolo che una riduzione dell'orario di lavoro standard può svolgere per perseguire l'obiettivo di aumentare e mantenere alto il tasso di occupazione. Per rendere espliciti i limiti di questo tentativo, mi preme precisare che il suo scopo è quello di esaminare e richiamare l'attenzione – anche sulla scorta delle evidenze empiriche di sei tra le principali economie industrializzate (Francia, Germania, Italia, Svezia e Stati Uniti) nel periodo 1992-2019 – sulla relazione tra riduzione dell'orario di lavoro, distribuzione del reddito e crescita dell'occupazione. A tale scopo, il saggio discute quali siano le condizioni di sistema affinché – a fronte di un aumento della produttività oraria del lavoro e della conseguente riduzione dei fabbisogni di lavoro per unità di prodotto – una riduzione dell'orario di lavoro possa contribuire a far sì che la crescita della domanda e della produzione manifestino il loro pieno potenziale generativo di occupazione. Due condizioni vengono individuate: (a) permettere che le ore di lavoro diminuiscano (tendenzialmente) allo stesso ritmo con cui cresce la produttività oraria del lavoro; (b) permettere che i salari orari reali aumentino in linea con produttività oraria del lavoro. Avvicinandosi a entrambe, i benefici degli aumenti di produttività sono trasferiti ai salari sotto forma di un più elevato saggio di crescita dell'occupazione.

Le implicazioni di queste due condizioni vanno in una duplice direzione. La prima è che verrebbe così creato, al tempo stesso, più occupazione e più tempo libero, potenzialmente per tutti coloro che partecipano al processo di cambiamento in atto (e non solo per i pochi che si trovano nelle condizioni di lavorare di meno). La seconda direzione è che, tenendo insieme crescita dell'occupazione e crescita dei salari, una riforma dell'orario di lavoro lungo le linee suggerite nel saggio, concorrerebbe ad affrontare in modo propositivo uno dei problemi di fondo del nostro sistema socio-economico a cui da decenni non viene data risposta.

Il saggio sottolinea altresì che per aumentare la sostenibilità sociale della crescita, in particolare in questa difficile fase di transizione tecnologica e demografica, una riforma dell'orario di lavoro dovrebbe essere associata al miglioramento delle condizioni di lavoro con istituzioni sociali, scelte e azioni politiche e una cultura economica adeguate a questo scopo.

2. PENSARE ALLA CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE COME UNO DEGLI OBIETTIVI PRIORITARI

Nei paesi industrializzati che abbiano raggiunto un elevato livello del tasso di occupazione, è ragionevole attendersi che esso cresca lentamente. Ai nostri fini, per valutare la dinamica del tasso di occupazione, occorre, tuttavia, tener presente la composizione per età della popolazione e, in particolare, la dinamica della popolazione in età lavorativa in rapporto alla popolazione complessiva. Consideriamo qui sei paesi tra i più industrializzati (Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e Stati Uniti) per il periodo che va dal 1992 al 2019 (ultimo anno pre-Covid). I dati (Tab. 1) mostrano come l'Italia presenti una particolare posizione di difficoltà e di vulnerabilità. Non solo, nel periodo considerato, il livello medio del tasso di occupazione in Italia risulta molto più basso rispetto a Francia, Germania, Svezia e Stati Uniti, ma la crescita dell'occupazione risulta la più bassa tra i paesi considerati.

	Tasso di occupazione	Occupati in % della popolaz.	Occupazione <i>a</i>	Popolazione in età lavorativa <i>b</i>	Popolazione <i>c</i>	Tasso di occupazione <i>d = a - b</i>	Popolaz. in età lavorativa in % della popolaz. <i>e = b - c</i>	Occupati in % della popolaz. <i>f = d + e = a - c</i>
	<i>medie 1992-2019</i>		<i>saggi medi di variazione 1992-2019</i>					
Francia	65,0	39,7	0,6	0,3	0,5	0,3	-0,2	0,1
Germania	74,1	46,2	0,5	-0,1	0,1	0,6	-0,2	0,4
Italia	60,9	37,4	0,3	-0,1	0,2	0,4	-0,3	0,1
Spagna	59,8	38,5	1,6	0,6	0,7	1,0	-0,1	0,9
Svezia	74,5	47,9	0,7	0,5	0,6	0,2	-0,1	0,1
Stati Uniti	75,1	47,0	1,0	0,9	0,9	0,1	0,0	0,1

Tab. 1 Dinamica dell'occupazione e della popolazione 1992-2019.

Fonte: mie elaborazioni su dati Oecd

La crescita del tasso di occupazione in Italia risulta più elevata di quella dell'occupazione solo in virtù di un saggio di crescita negativo della popolazione in età lavorativa. Significativo è il confronto con la Spagna, che, pur in presenza di un tasso medio di occupazione paragonabile a quello dell'Italia, registra la più elevata crescita dell'occupazione e del tasso di occupazione (rispetto al punto di partenza, la Spagna ha recuperato terreno, l'Italia no). La dimensione del problema occupazionale dell'Italia, assume un significato prospettico preoccupante se consideriamo i dati sulla dinamica negativa della popolazione in età lavorativa, in percentuale della popolazione insieme a quella degli occupati in percentuale della

popolazione (Tab. 1, colonne *e, f*). In tutti i paesi considerati, la popolazione in età lavorativa tende a diminuire rispetto alla popolazione complessiva, con l'Italia che registra il saggio di riduzione più elevato. Considerando la dinamica della quota degli occupati sulla popolazione, l'Italia registra un risultato quantitativamente peggiore sia rispetto alla Germania sia rispetto alla Spagna, paesi nei quali la dinamica del tasso di occupazione risulta più sostenuta. Rispetto alla Francia, alla Svezia e agli Stati Uniti, il risultato è peggiore perché l'Italia registra un basso saggio di crescita della quota degli occupati sulla popolazione in presenza di un livello del tasso di occupazione e della quota degli occupati sulla popolazione molto più basso (questo vale anche nel confronto con la Germania). Tutto questo porta alla conclusione che, particolarmente per l'Italia, se non cresce la quota della popolazione in età lavorativa che trova una occupazione in condizioni di lavoro soddisfacenti, può diventare difficile sostenere la crescita dell'intera popolazione (in età lavorativa e non).

Queste considerazioni assumono particolare rilievo se messe in relazione all'esperienza storica. Ciò che registriamo oggi è l'esito di un processo manifestatosi fin dalla metà degli anni Settanta del secolo scorso, quando la rinuncia a perseguire prioritariamente l'obiettivo della piena occupazione ha prodotto una inversione nella direzione delle politiche economiche³, manifestatasi con il progressivo smantellamento dei sistemi di welfare e con la precarizzazione di molti lavori. Queste scelte di politica economica sono state accompagnate da quella di destinare gli aumenti di produttività alla riduzione dei fabbisogni di lavoro (le ore lavorate per occupato si sono ridotte molto meno rispetto all'aumento della produttività) e all'aumento dei profitti per unità di prodotto, riducendo i costi unitari del lavoro (i salari orari reali sono cresciuti meno della produttività oraria del lavoro, con la conseguente caduta della quota dei salari sul reddito nazionale). Queste politiche industriali, insieme all'impronta deflazionistica della gestione della domanda aggregata, si sono trasformate in una tendenza di lungo periodo a una debole crescita dell'occupazione rispetto alla popolazione in età lavorativa e in una altrettanto debole crescita del tasso di occupazione. Si è così imboccata una strada lungo la quale le potenzialità di crescita – connesse con le innovazioni di prodotto e di processo e con gli aumenti di produttività – sono state vanificate in termini di crescita dell'occupazione. Si sono, al contrario, create le premesse per l'aumento delle disuguaglianze e per la riduzione stessa della crescita e della sua sostenibilità sociale.

³ Su questo passaggio relativamente all'economia italiana, si vedano, ad esempio, le sempre stimolanti analisi critiche che Federico Caffè propose in quel momento (Caffè 1976;1979; 1986). Si vedano anche le osservazioni di Vianello (1977) e di Salvati (1975). Sulla ripresa della crescita delle disuguaglianze a partire dagli anni 1980, si veda Piketty (2020).

Oggi la condizione del lavoro si presenta ancora più difficile e complessa perché gli esiti di questi processi sono coniugati sia con gli esiti dei processi demografici in atto – che generano una polarizzazione nella crescita della popolazione in età lavorativa con effetti depressivi sulla crescita delle forze di lavoro nei paesi industrializzati⁴ – sia con i disallineamenti tra caratteristiche della domanda e caratteristiche dell’offerta di lavoro⁵. Tutto ciò a fronte di un cambiamento strutturale imponente, che riguarda la transizione ambientale, digitale, energetica e demografica. Questa complessa situazione non implica in alcun modo mettere in secondo piano l’obiettivo della piena occupazione. Al contrario, essa impone di perseguire il cambiamento strutturale multidimensionale che ci troviamo ad affrontare, finalizzando i mezzi che la società mette a disposizione allo scopo di innalzare e mantenere alto il tasso di occupazione. Ciò richiede senz’altro un insieme complesso di interventi di politica economica in molti campi – dalla politica industriale e dell’innovazione all’educazione e all’istruzione come attività permanenti, dal sostegno della domanda aggregata al contrasto dell’economia illegale e alle necessarie politiche demografiche (comprese quelle relative alla gestione, regolamentata in modo umano, dei flussi di immigrazione). Ciò che occorre discutere è lo scopo delle politiche da seguire in questa delicata fase di passaggio, la direzione che vogliamo imprimere a questo processo di transizione.

Porre l’attenzione sulla necessità di una analisi della relazione tra riduzione dell’orario di lavoro, distribuzione del reddito e crescita dell’occupazione mira ad aumentare la consapevolezza sulle condizioni di sistema necessarie, e dunque sulla direzione da seguire, per una strategia complessa che abbia come obiettivo l’aumento dell’occupazione e, più in generale, il potenziamento della capacità di un sistema socio-economico di generare nuovo(i) lavoro(i). Non bisogna trascurare, inoltre, gli effetti dinamici della crescita dell’occupazione (in condizioni soddisfacenti di reddito e di relazioni di lavoro), sull’intero sistema, compresi quelli che potrebbero arginare, se non arrestare, la cosiddetta “fuga dei cervelli”, e, a lungo termine, influire sulle variabili demografiche stesse. Posto che l’obiettivo sia quello della piena occupazione, la domanda che occorre porre è quali siano le condizioni

⁴ La polarizzazione della popolazione in età lavorativa tra paesi nei quali essa diminuisce e paesi nei quali invece sta esplodendo, deriva dal diverso momento di inizio del passaggio da un regime naturale di crescita della popolazione a un regime controllato. I paesi del Nord del Mondo appartengono al gruppo in cui ciò ha avuto inizio più di due secoli fa e quelli del Sud del Mondo in cui sta avvenendo solo ora. Su tale dicotomia e sui possibili effetti sull’offerta di lavoro e sulla conseguente spiegazione dei flussi migratori, cfr. Bruni (2023; 2024).

⁵ Dalle analisi sul problema del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro e dalle dichiarazioni delle imprese, risulta che ciò che manca non sono tanto le persone disposte a lavorare ma soprattutto le competenze, vecchie e nuove, richieste a fronte dei cambiamenti strutturali. Cfr. ad esempio, Il Sole 24Ore, 18 marzo 2024; Unioncamere (2023), Cassa Depositi e Prestiti (2023).

di sistema necessarie affinché, in una situazione così complessa come quella attuale, le altrettanto complesse misure di politica economica cui si faceva riferimento sopra, possano manifestare il loro pieno potenziale generativo di occupazione, creando al tempo stesso più occupazione e più tempo libero, potenzialmente per tutti coloro che partecipano al processo di cambiamento in atto (e non solo per i pochi che si trovano nelle condizioni di lavorare di meno). È di un possibile contributo a costruire una risposta a questa domanda che discuterò in quel che segue, esaminando la relazione tra riduzione dell'orario di lavoro, distribuzione del reddito e crescita dell'occupazione.

3. COSA PREVEDE LA PROPOSTA DI LEGGE

La proposta di legge, che consta di soli sette articoli, intende regolare “l'adozione di forme flessibili di organizzazione del lavoro volte ad adeguare la disciplina dell'orario di lavoro alle attuali dinamiche sociali ed economiche e alle conseguenze dirette e indirette dello sviluppo tecnologico sul mercato del lavoro, nonché a promuovere l'occupazione, incrementare la produttività del lavoro e migliorare la possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i lavoratori (articolo 1).

A tali fini è prevista la stipula di specifici contratti di lavoro che, a parità di retribuzione, riducano l'orario di lavoro fino a 32 ore settimanali (articolo 2).

Al fine di incentivare il ricorso alla riduzione dell'orario normale di lavoro a parità di retribuzione e sostenere le imprese che decidano di ricorrervi, in via sperimentale la proposta prevede, per il primo triennio di applicazione della nuova normativa, che “ai datori di lavoro sia concesso l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assicurativi a loro carico, nel limite massimo di 8.000 euro su base annua” (articolo 3), ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Lo stesso esonero è altresì concesso, anche in via cumulativa rispetto ad altri e diversi benefici, ai datori di lavoro che procedano a nuove assunzioni correlate alla riduzione dell'orario di lavoro; in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, l'esonero ha la durata massima di ventiquattro mesi; in caso di assunzione con contratto a tempo determinato ha invece la durata massima di diciotto mesi. A tale riguardo, il limite massimo di spesa è previsto in 250 milioni di euro per ciascuno degli anni (articolo 3).

Proprio al fine di valutare l'impatto della regolamentazione che si intende introdurre, la proposta prevede l'istituzione, per il triennio 2024-2026, di un *Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro*, con sede presso l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche. L'Osservatorio avrà il compito di raccogliere

e di elaborare dati statistici e socioeconomici utili per una futura migliore qualità della normativa in materia⁶ (articolo 4).

4. COSA OCCORRE CHIARIRE IN PRIMO LUOGO

La proposta intende introdurre una nuova organizzazione del lavoro nella quale *l'orario annuo per lavoratore diminuisce a parità di retribuzione (monetaria) annua e senza che ciò vada a detrimento della produttività*. Potenzialmente, ciò comporta un aumento sia della produttività oraria del lavoro (fare le stesse cose in meno tempo) sia della retribuzione oraria (percepire la stessa retribuzione annua per meno ore). La prima cosa da chiarire è da cosa dipende la produttività oraria del lavoro. Nella proposta di legge si adombra una relazione positiva tra riduzione dell'orario di lavoro e aumento della produttività. Questa relazione non si può certo escludere, anche se essa non sembra al momento avvalorata da una sufficiente evidenza empirica (De Spiegelaere e Piasna 2017 pp. 67-78). In particolare, una riduzione dell'orario di lavoro potrebbe stimolare una razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e una crescita della motivazione dei lavoratori, con effetti tutti da verificare sui carichi e sui ritmi di lavoro.

Ai nostri fini è rilevante una considerazione chiarificatrice di carattere generale. La produttività oraria del lavoro (misurata in aggregato nell'unico modo ragionevole e cioè in termini di valore aggiunto, cioè di reddito netto, per ora lavorata) ha a che fare con due dimensioni del lavoro. La prima riguarda il lavoro in quanto attività umana creativa e trasformatrice. Da questo punto di vista la crescita della produttività del lavoro è il risultato complesso di un processo di apprendimento che investe sia la crescita della conoscenza scientifica sia le capacità che si sviluppano nell'attività produttiva in quanto tale. La seconda dimensione riguarda l'uso delle potenzialità del lavoro nella vigente organizzazione del lavoro. Da questo punto di vista la crescita della produttività del lavoro è governata dall'impresa attraverso le politiche di investimento, tangibile e intangibile, le strategie di organizzazione del lavoro e di localizzazione della produzione, i margini di potere nella fissazione del prezzo rispetto ai costi.

⁶ La proposta di legge prevede di monitorare in particolare gli aspetti relativi: *a*) alle modalità e agli strumenti con i quali le imprese e i lavoratori gestiscono e organizzano l'attività lavorativa e gli orari di lavoro; *b*) all'attuazione delle disposizioni della presente proposta di legge, al fine di verificarne i risultati; *c*) alle dinamiche del mercato del lavoro e all'andamento dei sistemi formativi e di riqualificazione professionale, con riferimento allo sviluppo e all'applicazione di nuove tecnologie, nonché al numero di ore di lavoro svolte, al numero dei lavoratori impiegati, al tasso di produttività e alla ricchezza prodotta; *d*) all'impiego dei contratti di solidarietà previsti dalla normativa vigente, al fine di verificare l'effettiva misura del ricorso a tali strumenti; *e*) alle specifiche intese raggiunte in sede di contrattazione collettiva di prossimità in riferimento alla disciplina dell'orario di lavoro" (articolo 4). Gli articoli 5, 6 e 7 rinviano, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla copertura finanziaria e all'entrata in vigore della legge.

Con questa premessa, ogni volta che aumenta la produttività oraria del lavoro (di poco o di molto che sia) si pongono due problemi: il primo riguarda la distribuzione dell'aumento del reddito, generato da un'ora di lavoro, tra percettori di salari e percettori di profitti; il secondo concerne gli effetti dell'aumento di produttività del lavoro sull'occupazione. Per valutare gli effetti sistemici della proposta di legge, è necessario affrontarli entrambi⁷.

5. PRODUTTIVITÀ E DISTRIBUZIONE DEL REDDITO

Se, a fronte della crescita della produttività oraria del lavoro, il salario reale orario crescesse meno dell'incremento di reddito reale generato da un'ora di lavoro, la quota del reddito reale che va ai salari diminuirebbe mentre quella che va ai percettori di profitti aumenterebbe. Nel caso opposto, se i salari reali aumentassero in misura maggiore dell'incremento di reddito reale generato da un'ora di lavoro, la quota dei salari sul reddito aumenterebbe a danno dei profitti. Solo se i salari reali orari crescono di quanto cresce la produttività oraria del lavoro, l'incremento di reddito reale va ai salari a quote distributive costanti. Infatti, in questo caso i salari reali orari crescono né più né meno di quanto cresce il reddito reale generato da un'ora di lavoro e la quota dei salari sul reddito non cambia, né cambia la quota dei profitti. In conclusione, come è ben noto, a fronte di un aumento della produttività oraria del lavoro, la dinamica della distribuzione del reddito dipende dalla dinamica dei salari orari reali rispetto a quella della produttività oraria del lavoro.

Considerando la dinamica del salario reale orario e della produttività oraria del lavoro emerge con chiarezza che, con l'eccezione della Svezia, il salario reale cresce meno della produttività oraria del lavoro. Nella Fig. 1, se salari reali orari e produttività crescessero di egual misura, tutti i paesi dovrebbero trovarsi sulla diagonale.

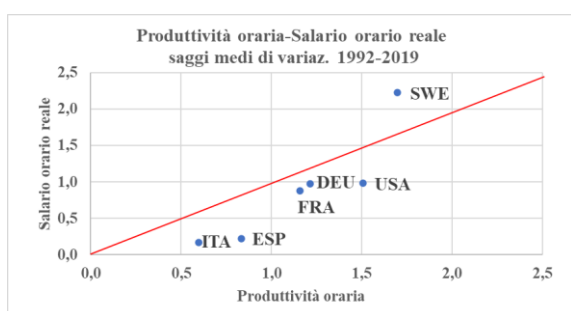


Fig. 1 Salari reali orari e produttività oraria – saggi medi annui di variazione 1992-2019
Fonte: mie elaborazioni su dati Oecd

	Salario orario reale	Produttività oraria	Quota dei salari
France	0,9	1,2	-0,3
Germany	1,0	1,2	-0,2
Italy	0,2	0,6	-0,4
Spain	0,2	0,8	-0,6
Sweden	2,2	1,7	0,5
USA	1,0	1,5	-0,5

Tab. 2 Salari reali orari e produttività oraria e quota dei salari – saggi medi annui di variazione 1992-2019
Fonte: mie elaborazioni su dati Oecd

⁷ Per l'impianto teorico alla base dell'analisi delle relazioni tra riduzione dell'orario, occupazione e distribuzione del reddito, rinvio a Bonifati (2024)

Come si vede, tutti i paesi (ad eccezione della Svezia) si trovano sotto la diagonale, sebbene in posizioni differenti. Il risultato è che in tutti i paesi la quota dei salari diminuisce a un saggio pari alla differenza tra i saggi di crescita del salario reale e della produttività oraria. Solo in Svezia si registra una crescita dei salari reali orari superiore a quella della produttività, con la conseguente crescita della quota dei salari (Tab. 2).

Qui, e in quanto segue, il salario reale è fatto dipendere, nella prospettiva della teoria del salario adottata dagli economisti classici e da Marx, dalla forza contrattuale dei lavoratori e da altri fattori storico-istituzionali che influenzano il livello minimo del salario. La produzione è fatta dipendere dalla domanda effettiva, secondo la teoria keynesiana della determinazione del livello di equilibrio del reddito estesa al lungo periodo⁸. Tutte le relazioni che esamineremo sono espresse in termini di saggi di variazione in modo da concentrare l'attenzione sulla dinamica delle relazioni del sistema economico⁹.

6. *PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO E OCCUPAZIONE*

L'occupazione cresce in relazione a due elementi: la crescita del prodotto e la variazione della quantità di lavoro necessario a produrre una unità di prodotto. Ci concentreremo qui su questa seconda determinante. Nell'attività produttiva vengono continuamente generati nuovi prodotti, nuove tecniche produttive e nuovi sistemi di organizzazione del lavoro. Tutto ciò richiede un cambiamento della capacità produttiva che deve essere adeguata sia al cambiamento del volume della domanda complessiva ritenuta normale sia al cambiamento della sua composizione sia al cambiamento qualitativo della capacità di produrre nuovi prodotti con nuove tecniche e nuovi sistemi organizzativi. In questo processo di trasformazione, le decisioni di investimento da parte delle imprese giocano un ruolo fondamentale perché è attraverso l'investimento – tangibile e intangibile, privato e pubblico – che il sistema economico si dota delle risorse necessarie alla trasformazione. A monte delle capacità di innovazione e in tutte le sue complesse articolazioni, vi è il lavoro umano con le sue abilità creative e di apprendimento, ma sono le decisioni di investimento e l'organizzazione della produzione e della società che, in ultima analisi, orientano lo scopo per il quale viene usato uno dei risultati più importanti

⁸ La teoria keynesiana della domanda effettiva estesa al lungo periodo si fonda sul principio dell'adeguamento del risparmio all'investimento attraverso la creazione (o la distruzione o la minore formazione) della capacità produttiva necessaria a garantire l'equilibrio macroeconomico (Garegnani 1962; 1992).

⁹ Anche se qui ragioneremo per l'economia in aggregato, l'impostazione adottata si rifà alla necessità di una analisi dinamica a fronte del continuo cambiamento che, sulla spinta delle conseguenze economiche e sociali dell'apprendimento umano, trasforma le relazioni (strutturali) del sistema economico (Pasinetti 1981; 1993).

di tale processo: l'aumento della produttività oraria del lavoro misurata dal valore aggiunto per ora lavorata.

Con l'aumentare della quantità di beni e servizi da produrre, la variazione dell'occupazione è sottoposta a due forze contrastanti: l'aumento delle ore di lavoro (e degli occupati) necessario a sostenere l'aumento della produzione e la riduzione delle ore necessarie a produrre una unità di prodotto che si traduce in un aumento della produttività oraria del lavoro. La Fig. 2 e la Tab. 3 descrivono gli effetti di queste due forze in relazione ai sei paesi considerati per il periodo 1992-2019.

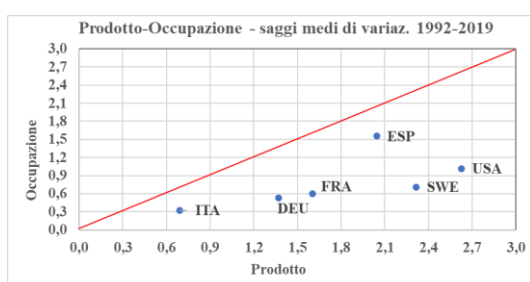


Fig. 2 Prodotto e occupazione
saggi medi annui di variazione 1992-2019
Fonte: mie elaborazioni su dati Oecd

	Prodotto	Occupazione	Prodotto per addetto
France	1,6	0,6	1,0
Germany	1,4	0,5	0,8
Italy	0,7	0,3	0,4
Spain	2,0	1,6	0,5
Sweden	2,3	0,7	1,6
USA	2,6	1,0	1,6

Tab. 3 Prodotto, occupazione e prodotto per addetto
saggi medi annui di variazione 1992-2019
Fonte: mie elaborazioni su dati Oecd

La Fig. 2 mette in relazione la crescita del prodotto e la crescita dell'occupazione. Nessuno dei paesi considerati si trova sulla (o in prossimità della) diagonale, situazione questa che indicherebbe che l'occupazione cresce quanto (o approssimativamente quanto) cresce il prodotto. In conseguenza dell'aumento della produttività del lavoro, in tutti i paesi l'occupazione cresce sensibilmente meno del prodotto. Ed è interessante notare che, con l'eccezione della Spagna, i paesi che crescono di più sono quelli più lontani dalla diagonale. La differenza tra crescita del prodotto e crescita dell'occupazione misura la crescita del prodotto per addetto (Tab. 3)

7. PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO, ORARIO DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Il prodotto per occupato, tuttavia, non è un "dato puramente tecnico": esso dipende da come si combinano produttività oraria del lavoro e orario di lavoro per occupato. Sull'orario di lavoro, misurato in termini di ore di lavoro per occupato in una data unità di tempo (per esempio un anno), interviene un insieme di elementi di natura economica, storico-culturale, istituzionale e convenzionale (Lee et al. 2007). Tra il 1870 e 2000, si osserva una tendenza alla riduzione dell'orario di lavoro annuo per occupato. Una tendenza, questa, particolarmente significativa in

Europa tra il 1870 e il 1913 e tra il 1950 e il 2000 (Huberman e Mins 2007 p. 548). Alla riduzione del tempo di lavoro, hanno contribuito in misura rilevante l'attività legislativa in fatto di durata della giornata e della settimana lavorativa, la concessione di periodi di riposo retribuiti, le trasformazioni tecnologiche e organizzative nella produzione, e i cambiamenti strutturali delle economie a più elevato sviluppo economico. Già a partire dagli Novanta del secolo scorso, si assiste, tuttavia, a un rallentamento della tendenza alla riduzione dell'orario annuo di lavoro, associato a un aumento dell'impiego del lavoro part-time solo in parte volontario, in particolare nell'occupazione femminile¹⁰.

Un aumento della produttività oraria del lavoro riduce il tempo necessario (il numero di ore necessarie) a ottenere un dato volume di prodotto. Tale risparmio di tempo può essere trasformato sia in una riduzione del numero di occupati necessari, lasciando inalterato l'orario di lavoro per occupato, sia in una riduzione dell'orario di lavoro che, se diminuisse di quanto aumenta la produttività oraria, lascerebbe immutato il numero di occupati e il prodotto per addetto. In questo secondo caso, si avrebbe una più elevata crescita dell'occupazione al crescere della produzione e del reddito.

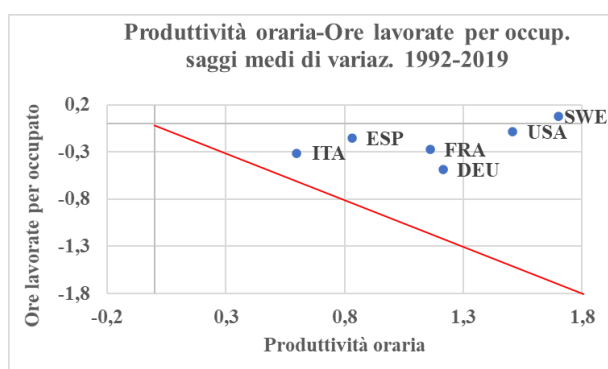


Fig. 3 Produttività oraria del lavoro e ore lavorate per occupato saggi medi annui di variazione 1992-2019. Fonte: mie elaborazioni su dati

Ciascuna di queste due strade rappresenta un differente modo di usare i benefici dell'aumento della produttività oraria del lavoro. La Fig. 3 mostra che in tutti i paesi considerati, le ore lavorate per occupato diminuiscono molto meno dell'aumento della produttività oraria del lavoro. In Svezia le ore lavorate per occupato aumentano.

¹⁰ Si veda (Messanger 2011, pp. 304-308) e De Spiegelaere e Piasna (2017, pp. 20-22). Sui differenti approcci teorici nell'analisi della relazione tra orario di lavoro e domanda di lavoro, si veda Zachmann (1987).

8. DINAMICA DELL'ORARIO DI LAVORO, DELLA DISTRIBUZIONE DEL REDDITO E DELLA RETRIBUZIONE REALE PER OCCUPATO

Abbiamo visto finora come nell'ultimo trentennio, nella crescita di sei paesi tra i più industrializzati siano presenti le seguenti due tendenze di fondo:

- (1) i salari reali orari crescono meno della produttività oraria con la conseguente caduta della quota dei salari sul reddito nazionale
- (2) l'occupazione cresce molto meno della produzione come conseguenza della crescita della produttività oraria non compensata (se non in minima misura) dalla riduzione dell'orario di lavoro per occupato.

Occorre ora affrontare la domanda: in che modo queste tendenze influenzano la dinamica della retribuzione reale per occupato? La proposta di legge fa riferimento alla riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione (non specificando se reale o nominale). A quali condizioni ciò può avvenire? Per rispondere a questa domanda occorre tener presente che la retribuzione reale per occupato dipende dalla dinamica dell'orario di lavoro per occupato e da quella del salario reale orario.

9. PER UNA VALUTAZIONE DEGLI EFFETTI SISTEMICI DI UNA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Abbiamo raccolto tutti gli elementi per tentare una valutazione degli effetti sistemici di una riduzione dell'orario di lavoro. Data la crescita del prodotto e della produttività, quali sono gli effetti di una riduzione dell'orario di lavoro sul saggio di variazione dell'occupazione, della quota dei salari e della retribuzione reale degli occupati? Dobbiamo considerare che:

- (a) la crescita dell'occupazione dipende dalla crescita della produzione e da come si combinano la crescita della produttività oraria del lavoro e la variazione dell'orario di lavoro per occupato (ore lavorate per occupato);
- (b) la variazione della quota dei salari dipende dalla differenza tra la crescita dei salari e quella della produttività;
- (c) la variazione della retribuzione reale per occupato dipende dalla somma della variazione del salario reale e di quella delle ore lavorate per occupato;
- (d) l'orario di lavoro e il salario reale orario sono regolati da fattori istituzionali e sociali.

Per tener conto di tutti questi elementi ricorriamo a un semplice esempio numerico. Consideriamo una economia il cui prodotto interno lordo cresca a un

saggio dell'1,2% l'anno e nella quale la produttività oraria del lavoro cresca all'1% l'anno. Dati i saggi di crescita di questi due elementi, possiamo agevolmente costruire quattro casi alternativi assegnando diversi valori ai saggi di variazione delle ore lavorate per occupato e del salario reale orario. Si tratta naturalmente di un esercizio al solo scopo di mostrare come siano queste due variabili a determinare la dinamica dell'occupazione, della quota dei salari (e dunque della distribuzione del reddito tra i percettori di salari e i percettori di profitti) e della retribuzione reale per occupato.

Casi	Prodotto <i>a</i>	Produttività oraria <i>b</i>	Ore lavorate per occupato <i>c</i>	Salario reale orario <i>d</i>	Occupazione $e = a - (b + c)$	Quota dei salari $f = d - b$	Retribuzione reale per occupato $g = d + c$
A	1,2	1,0	-0,5	0,8	0,7	-0,2	0,3
B	1,2	1,0	-1,0	0,8	1,2	-0,2	-0,2
C	1,2	1,0	0,0	1,0	0,2	0,0	1,0
D	1,2	1,0	-1,0	1,0	1,2	0,0	0,0

Tab. 4 Crescita dell'occupazione, variazione della quota dei salari e variazione della retribuzione reale per occupato in quattro scenari possibili (tassi di variazione medi annui)

Per mantenerci vicini a quanto abbiamo riscontrato dai dati, consideriamo dapprima cosa accadrebbe se il saggio di crescita del salario reale fosse dello 0,8% e se l'orario di lavoro diminuisse a un saggio pari allo 0,5% (Tab.4, caso A). In una situazione come questa, avremmo i seguenti effetti: (a) solo la metà del saggio di crescita della produttività oraria andrebbe a incrementare la crescita dell'occupazione, il cui saggio di crescita aumenterebbe dello 0,7%; (b) la quota dei salari diminuirebbe a un saggio pari allo 0,2% (la crescita del salario reale è inferiore alla crescita della produttività); (c) la retribuzione reale per occupato aumenterebbe a un saggio dello 0,3% (la crescita del salario reale orario è superiore alla riduzione delle ore lavorate per occupato). In altri termini, in un caso come questo: l'effetto (a) comporta una più bassa crescita dell'occupazione rispetto al potenziale di crescita connesso alla crescita del prodotto e della produttività; l'effetto (b) comporta una modificazione della distribuzione del reddito a danno dei salari e attraverso questa via un effetto negativo sui consumi; l'effetto (c) fa sì che la minore riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla crescita della produttività oraria (che si traduce in una minore crescita dell'occupazione) in presenza di una crescita del salario orario reale superiore alla riduzione di orario per occupato comporti un aumento della retribuzione media per occupato. Se la combinazione di questi tre effetti perdurasse nel tempo, l'economia sarebbe esposta a una crescita dell'occupazione sempre più debole.

Consideriamo ora un secondo caso. Supponiamo che l'orario di lavoro si riduca a un saggio pari a quello a cui cresce la produttività oraria del lavoro (Tab. 4, caso B). L'occupazione crescerebbe allo stesso saggio di crescita del prodotto,

ma con un saggio di riduzione dell'orario di lavoro pari al saggio di crescita della produttività oraria, la retribuzione reale per occupato diminuirebbe a un saggio pari a quello a cui diminuisce la quota dei salari. In altri termini, una crescita del salario reale inferiore a quella della produttività oraria comporta una riduzione del tasso di crescita della retribuzione reale per occupato. In questo caso la crescita della produzione e dell'occupazione non sarebbe sostenibile per l'effetto combinato della caduta sia della quota dei salari sia della retribuzione reale per occupato. È per questa ragione che l'aumento del saggio di crescita dell'occupazione, mediante la riduzione dell'orario allo stesso saggio a cui cresce la produttività oraria del lavoro, deve essere accompagnato dalla realizzazione di una condizione relativa alla distribuzione del reddito: il salario reale orario deve crescere allo stesso saggio a cui cresce la produttività oraria del lavoro.

Supponiamo ora che il salario reale orario cresca di quanto cresce la produttività oraria del lavoro, ma che l'orario di lavoro non vari (Tab. 4, caso C). In questo caso ci troveremmo in una situazione in cui l'aumento della produttività oraria del lavoro si trasformerebbe in una pari riduzione del tasso di crescita dell'occupazione (rispetto al tasso di crescita del prodotto), con il risultato che, dal momento che i salari reali crescono di quanto cresce la produttività, i benefici della crescita della produttività del lavoro verrebbero trasferiti ai soli lavoratori occupati, la cui retribuzione pro capite aumenterebbe di quanto aumenta la produttività oraria.

La discussione di questo semplice esempio consente di giungere alla conclusione che, a fronte della crescita della produttività oraria del lavoro, per un dato saggio di crescita del prodotto, vi sono due condizioni necessarie affinché occupazione e salari crescano allo stesso saggio a cui cresce il prodotto:

- (a) che il sistema gestisca il rapporto tra produttività oraria del lavoro e orario di lavoro in modo che l'orario di lavoro tenda a ridursi a un tasso pari a quello al quale cresce la produttività oraria;
- (b) che il salario reale orario e la produttività oraria del lavoro crescano al medesimo saggio.

Il soddisfacimento della prima condizione disinnescava il potenziale effetto negativo della crescita della produttività del lavoro sul saggio di crescita dell'occupazione: se l'orario di lavoro si riduce di quanto cresce la produttività oraria del lavoro, la crescita della produttività viene trasformata in crescita dell'occupazione la quale cresce di quanto cresce il prodotto. Il soddisfacimento della seconda condizione fa sì che anche il salario reale orario cresca di quanto cresce la produttività oraria del lavoro, con la conseguenza che la quota dei salari non cambi. Ne segue che il monte salari cresca di quanto cresce il prodotto (il reddito) a beneficio della crescita della spesa per consumi sostenuta dalla crescita

del reddito dei percettori di salari, i quali hanno una propensione al consumo superiore a quella dei percettori di profitti.

È bene tener presente, realisticamente, che queste due condizioni, più che rappresentare un *target* da raggiungere, forniscono una indicazione della direzione verso cui andare per favorire la crescita dell'occupazione e una più stabile distribuzione del reddito.

Torniamo ora all'esempio. Se la crescita del salario reale fosse pari alla crescita della produttività oraria del lavoro e la riduzione dell'orario di lavoro pari anch'essa all'aumento della produttività oraria, gli aumenti della produttività oraria andrebbero interamente a beneficio dell'aumento dell'occupazione, a quota dei salari e retribuzione per occupato costanti (Tab. 4, caso D). In altri termini, soddisfatte entrambe queste condizioni, il potenziale di crescita della produzione sarebbe indirizzato interamente alla crescita dell'occupazione. Si noti che in questo caso, a parità di altre condizioni, la crescita del prodotto sarebbe più stabile dal momento che a quota dei salari costante anche la crescita dei consumi sarebbe più stabile.

Si noti che il caso C e il caso D corrispondono a due scelte politiche differenti. Il caso C è il caso più favorevole alla crescita del reddito degli occupati (che godono dei benefici dell'aumento della retribuzione in misura pari a quella a cui cresce la produttività) e il meno favorevole alla crescita dell'occupazione (che cresce solo della differenza fra saggio di crescita del prodotto e saggio di crescita della produttività del lavoro). Il caso D, invece, è il caso più favorevole alla crescita dell'occupazione senza danneggiare la crescita del reddito degli occupati i quali, in ogni caso, godrebbero di più tempo libero. Per questa ragione il caso D è il più favorevole alla società nel suo complesso. Dall'analisi precedente sappiamo che tutti i paesi considerati sono lontani, sebbene in misura differente, da entrambe le condizioni.

La Tab. 5 riassume i dati essenziali per rendersi conto che in tutti i paesi le ore lavorate si riducono in misura considerevolmente inferiore rispetto all'aumento

	Produttività oraria	Ore lavorate per occupato	Salario orario reale	Quota dei salari	Retribuzione reale per occupato
Francia	1,2	-0,3	0,9	-0,3	0,6
Germania	1,2	-0,5	1,0	-0,2	0,5
Italia	0,6	-0,3	0,2	-0,4	-0,1
Spagna	0,8	-0,2	0,2	-0,6	0,1
Svezia	1,7	0,1	2,2	0,5	2,3
Stati Uniti	1,5	-0,1	1,0	-0,5	0,9

Tab. 5 Crescita della produttività oraria, variazione delle ore lavorate per occupato, variazione della quota dei salari e variazione della retribuzione reale per occupato
Saggi di variazione medi annui 1992-2019. Fonte: mie elaborazioni su dati Oecd

della produttività oraria (con l'eccezione della Svezia in cui aumentano a un saggio medio pari allo 0,1%) a danno dell'aumento del saggio di crescita dell'occupazione rispetto a quello del prodotto (Fig. 2). Anche il salario reale cresce meno della produttività con il risultato che (con la sola eccezione delle Svezia) la quota dei salari diminuisce (Tab. 5). Quanto alla dinamica del salario reale orario e delle ore lavorate per occupato, la Tab. 5 mostra che in tutti i paesi (ad eccezione dell'Italia) il salario reale orario cresce rispetto alla riduzione delle ore lavorate per occupato, con il risultato di una crescita della retribuzione media per occupato. L'Italia è il solo paese, tra quelli considerati, nel quale la retribuzione media si riduce a un tasso medio annuo dello 0,1% (il salario reale orario cresce meno di quanto non si riducano le ore lavorate).

10. OCCORRE DISCUTERE QUALE SIGNIFICATO ATTRIBUIAMO ALL'OCCUPAZIONE E AL LAVORO COME OBIETTIVO PRIORITARIO DELL'AZIONE POLITICA

Le due condizioni indicate individuano un contesto economico e sociale nel quale: (a) la crescita della produttività oraria del lavoro tende a essere trasformata in crescita dell'occupazione; (b) la quota dei salari sia relativamente stabile, assicurando, rispetto alla situazione attuale nella quale essa diminuisce, una maggiore crescita dei consumi sostenuta dalla crescita del reddito dei percettori di salari. Il tendenziale soddisfacimento di queste due condizioni, fa sì che la crescita dell'occupazione sia quantitativamente vicina a quella della produzione a quote distributive costanti. A queste condizioni la retribuzione reale per occupato tende a essere costante anch'essa. Risultato, quest'ultimo, che non è garantito semplicemente da una riduzione dell'orario di lavoro a salario annuo costante.

In sintesi, le due condizioni di cui stiamo discutendo sono da considerarsi necessarie allo scopo di far sì che l'espansione della domanda e della produzione possano esprimere il pieno potenziale generativo in termini di occupazione¹¹. Soddisfatte entrambe, i benefici dell'aumento della produttività oraria del lavoro andrebbero ai salari nella forma di un saggio di crescita dell'occupazione in linea a quello del prodotto.

Perché questa conclusione è rilevante? Per due ragioni che occorre tenere insieme. La prima è che essa rappresenta un punto di riferimento, una sorta di cornice che può orientare le scelte di politica economica in relazione allo scopo di migliorare le condizioni di sostenibilità sociale degli attuali sistemi socio-economici. Ciò sia direttamente, in quanto un aumento stabile della crescita dell'occupazione è in sé un elemento di sistema che concorre alla stabilità e

¹¹ Sto qui supponendo che l'orario di lavoro non si riduca più di quanto aumenti la produttività oraria del lavoro.

sostenibilità sociali, sia indirettamente, perché i contenuti necessari al raggiungimento di tale obiettivo – a partire dai diritti alla salute, alla conoscenza e a un ambiente sano – sarebbero associati al mantenimento di elevati livelli di occupazione.

Altrettanto rilevante è la seconda ragione. Affinché il complesso processo di cambiamento che ci troviamo ad affrontare possa esprimere le proprie potenzialità in termini di creazione di occupazione migliorando al contempo la qualità del lavoro, sono necessarie istituzioni sociali, scelte e azioni politiche e una cultura economica adeguate a questo scopo. Ciò richiede nuove regole (a livello nazionale e internazionale) che garantiscano un contesto istituzionale adeguato allo scopo di aumentare la sostenibilità sociale delle relazioni di lavoro con una responsabilizzazione di lavoratori e imprese.

Un'ultima considerazione conclusiva che a me sembra importante a chiarire il modo con il quale pensare all'occupazione. Nella nostra Costituzione, tanto citata quanto trascurata, si definiscono le condizioni necessarie per un accesso alle libertà e alle opportunità per tutte le cittadine e i cittadini, con pari diritti e doveri. Ciò non in astratto, ma in riferimento ai diritti al lavoro e a un salario adeguato, all'istruzione, alla salute, a una vecchiaia adeguatamente sostenuta, alla partecipazione politica. Tutto questo dovrebbe orientare l'azione politica e l'azione sociale verso un obiettivo comune: quello di offrire a tutti gli individui la possibilità e la capacità di formulare propri programmi di vita realizzabili nel rispetto delle regole di convivenza sociale. La possibilità di soddisfare questo bisogno fondamentale¹² ha moltissimi aspetti che fanno capo a diritti e doveri individuali e collettivi che non è possibile esaminare qui con la necessaria profondità. Possiamo invece sottolineare che la proposta di una riforma dell'orario di lavoro che abbia come obiettivo l'estensione dell'accesso all'occupazione e una più equilibrata distribuzione funzionale del reddito è una occasione preziosa per andare nella direzione indicata nella Costituzione: creare non solo più occupazione ma anche più lavoro in quanto attività umana libera, creativa di una crescita individuale e trasformatrice delle relazioni sociali. Vi sono due aspetti importanti di una riforma dell'orario di lavoro che vada in questa direzione che l'attuale formulazione della proposta di legge non sembra catturare. Il primo è che riducendo l'orario di lavoro viene creato contemporaneamente più lavoro e più tempo libero potenzialmente per tutti. Questa considerazione suggerisce che una riforma dell'orario di lavoro che tenti di produrre questo risultato, debba incentivare chi ne beneficia ad accedere a un percorso di istruzione permanente volto alla crescita non solo professionale, ma anche della capacità e dell'autonomia di giudizio sul

¹² Sull'idea di concepire i bisogni come programmi di vita cfr. Bonifati (2021).

funzionamento delle società contemporanee in rapida trasformazione sia economico-tecnologica e sociale sia demografica¹³.

Non meno importante è un secondo aspetto. Tenendo insieme crescita dell'occupazione e crescita dei salari, una riforma dell'orario di lavoro concorrerebbe ad affrontare in modo propositivo uno dei problemi di fondo del nostro sistema socio-economico a cui da decenni non viene data risposta.

Se tenuti insieme dall'azione politica e sociale e da una adeguata analisi teorica, questi aspetti farebbero della creazione di lavoro e tempo libero un processo di crescita generale della società. La responsabilizzazione di lavoratori e imprese di cui si diceva sopra, dovrebbe essere costruita intorno a questo scopo.

BIBLIOGRAFIA

- BONIFATI, G. (2021), Istituzioni, bisogni e direzioni del cambiamento, *Economia & Lavoro*, 3, pp. 99-120
- BONIFATI, G. (2024), *Tasso di occupazione, orario di lavoro e distribuzione del reddito. Le condizioni alle quali i benefici degli aumenti della produttività oraria del lavoro sono indirizzati alla crescita dell'occupazione*", MPRA Paper No. 120796, 2 aprile, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/120796>
- BRUNI, M. (2023), I flussi migratori internazionali. Una tesi dal lato della domanda, *Neodemos*, 27 giugno
- BRUNI, M. (2024), Unione Europea: flussi migratori interni e fabbisogno strutturale di lavoro, *Neodemos*, 16 febbraio
- BURCHELL, B., DEAKIN, S., RUBERY, J., DAVID A. SPENCER, D. A., (2024), The future of work and working time: introduction to special issue, *Cambridge Journal of Economics* 2024, 48, pp. 1–24
- CAFFÈ, F. (1976), *Un'economia in ritardo*, Torino: Boringhieri
- CAFFÈ, F. (1979), Introduzione a *L'economia della piena occupazione*, Torino: Rosenberg & Sellier
- CAFFÈ, F. (1986), *In difesa del Welfare State. Saggi di politica economica*, Torino: Rosenberg & Sellier

¹³ Guardando a questa come una esigenza vitale per il futuro del lavoro, credo sia importante ricordare l'esperienza dei primi anni delle 150 ore. Con l'istituzione delle 150 ore, la rivendicazione del diritto allo studio compie un salto di qualità: non più solo come diritto individuale di accedere alla conoscenza, ma anche come *diritto collettivo* il cui soggetto politico era l'intero movimento operaio che voleva dotarsi di strumenti di analisi critica per un nuovo livello di intervento sull'organizzazione capitalistica del lavoro. Da questo punto di vista, i primi anni di esperienza delle 150 ore rappresentarono uno straordinario e forse unico laboratorio culturale, non riducibile in alcun modo a una esperienza meramente sindacale. Questa esperienza si avvicina di più a un percorso di cambiamento e arricchimento culturale non solo individuale ma anche collettivo. Con uno scopo importante: quello di soddisfare l'esigenza di raggiungere un grado di autonomia di giudizio che, per quanto minimo, consentisse di orientarsi in un mondo in rapido cambiamento.

- CASSA DEPOSITI E PRESTITI (2023), *Dinamiche demografiche e forza lavoro: quali sfide per l'Italia di oggi e di domani?* maggio
- CAZES, S., ET AL. (2022), Well-being, productivity and employment: Squaring the working time policy circle, in *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*, OECD Publishing, Paris
- CIEPLINSKI, A., D'ALESSANDRO, S., GUARNIERI, P. (2021), Environmental impacts of productivity-led working time reduction, *Ecological Economics*, 179, pp. 1-10
- COLLEWET, M. AND J. SAUERMAN (2017), Working hours and productivity, *Labour Economics*, Vol. 47, pp. 96-106
- DELMEZ, F. AND V. VANDENBERGHE (2017), *Working long hours: less productive but less costly? Firm-level evidence from Belgium*, Economics School of Louvain (ESL), Discussion Paper 2017-22
- DE SPIEGELAERE, S., PIASNA, A. (2017), *The Why and How of Working Time Reduction*, European Trade Union Institute
- GAREGNANI, P. (1962), *Il problema della domanda effettiva nello sviluppo economico italiano*, Svimez, Centro per gli studi sullo sviluppo economico. Edizione provvisoria per uso interno degli uffici, Roma, *ciclostilato*
- GAREGNANI, P. (1992), Some Notes for an Analysis of Accumulation. In J. Halevi, D. Laibman and E. Nell (eds) *Beyond the steady-state*. Basingstoke & London: Macmillan
- GRAHAM, M., FERRARI, F. EDS. (2022), *Digital Work in the Planetary Market*. MIT Press. Cambridge, Mass
- HUBERMAN, M., MINS, C. (2007), The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000, *Explorations in Economic History* 44, pp. 538–567
- KAPTEYN, A., A. KALWIJ AND A. ZAIDI (2004), “The myth of worksharing”, *Labour Economics*, Vol. 11/3, pp. 293-313
- LEE, S., MCCANN, D., MESSENGER, J.C. (2007), *Working Time Around the World Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, London: Routledge
- MESSENGER, J.C. (2011), Working time trends and developments in Europe, *Cambridge Journal of Economics*, 35, pp. 295-316
- OBERHOLZER, B. (2023), Post-growth transition, working time reduction, and the question of profits, *Ecological Economics*, 206, pp. 1-10
- PASINETTI, L. L. (1981), *Structural Change and Economic Growth: A Theoretical Essay on the Dynamics of the Wealth of Nations*, Cambridge: Cambridge University Press
- PASINETTI, L. L. (1993), *Structural economic dynamics: a theory of the economic consequences of human learning*, Cambridge: Cambridge University Press
- PIKETTY, T. (2020), *Capitale e ideologia*, Milano: La Nave di Teseo

- SALVATI, M. (1975), *Il sistema economico italiano: analisi di una crisi*, Bologna: Il Mulino
- UNIONCAMERE (2023), *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2024-2028)*, Rapporto 2023
- VIANELLO, F. (1977), Occupazione e bilancia dei pagamenti, in F. Vianello, *Il profitto e il potere. Una raccolta di saggi (1974-1979)*, Torino: Rosenberg & Sellier
- ZACHMANN, R. (1987), *Working Time Reductions as an Employment Generating Tool: A Survey*, ILO, WEP Research Working Papers, 16