



Riduzione dell'orario di lavoro, come arrivarci senza scorciatoie

MARCO LEONARDI 26 GIU 2025

Riduzione dell'orario di lavoro, come arrivarci senza scorciatoie

Esperimenti di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario si moltiplicano in Europa, da ultimo in Spagna, dove tuttavia la proposta pare destinata a naufragare. E' una storica bandiera della sinistra, ed è giusto che se ne discuta: si tratta di un trend secolare, che comunque avverrà. Tanto vale che la politica provi a governarlo.

Il centrosinistra ha depositato una proposta di legge in Parlamento, che finora non è stata calendarizzata. Il tema è complesso, e il tempismo - come spesso in politica - è tutto. Il salario minimo è popolare perché intercepisce un problema reale e urgente: stipendi stagnanti da vent'anni, contrattazione debole e un'inflazione che ha eroso il potere d'acquisto. La riduzione dell'orario di lavoro, al contrario, rischia di sembrare scollegata dalle preoccupazioni dei lavoratori. Quando l'occupazione è alta e la priorità è guadagnare di più, l'idea di lavorare meno può sembrare fuori fuoco. Anzi, per molti lavoratori - soprattutto quelli a basso reddito - la domanda non è come lavorare meno, ma come lavorare di più e meglio retribuiti. Un'imposizione generalizzata delle 35 ore settimanali a parità di salario rischia di scontentare proprio chi oggi desidera aumentare le ore la-

vorate e il reddito.

Il secondo lavoro è complicato e fiscalmente sfavorevole, e recuperare ore in altri impieghi, magari al nero, non è certo una soluzione auspicabile. In altre parole, la riduzione dell'orario può penalizzare proprio chi ha bisogno di lavorare di più. Un precedente importante viene dalla Francia, che ha ridotto l'orario per legge due volte, compensando le imprese con sussidi e trasformando parte delle ore in ferie o straordinari. Ma gli effetti non sono stati quelli attesi: uno studio recente (Roulet et al.) mostra che la misura ha aumentato il *part time*, con esiti controversi. In Italia, dove il *part time* involontario è uno dei problemi principali del mercato del lavoro, replicare quel modello sarebbe un rischio. E' ormai chiaro che ridurre l'orario per legge non aumenta automaticamente l'occupazione, ma può migliorare le condizioni di lavoro. Oggi il vero nodo è la disegualianza nell'accesso ai benefici immateriali del lavoro. Lo *smart working*, ad esempio, è ormai la norma per molti impiegati, ma resta inaccessibile per operai, commessi, autisti. Eppure, secondo diverse ricerche, i lavoratori sono disposti a "pagare" fino al 5 per cento della retribuzione

per ottenere due giorni di lavoro da remoto alla settimana. Per chi non può ottenerlo, una riduzione di orario retribuita potrebbe rappresentare un risarcimento simbolico importante.

La legge, però, è uno strumento rigido. Meglio puntare sulla contrattazione collettiva, anche se bisogna essere onesti: senza un sostegno legislativo, i sindacati - specie nelle piccole imprese - avrebbero scarso potere contrattuale. Germania e Belgio sono riusciti a ridurre l'orario affidandosi a sindacati forti e grandi imprese. Ma l'Italia è un paese di microaziende, dove la rappresentanza sindacale è spesso assente. Serve uno strumento più flessibile. Un'alternativa concreta esiste già: il Fondo Nuove Competenze. E' un fondo pubblico, introdotto nel 2020, che finanzia le ore di formazione dei lavoratori. Di fatto, già oggi finanzia la riduzione dell'orario a parità di retribuzione. Nato per reagire alla crisi pandemica, ha funzionato bene e potrebbe diventare la base per una politica strutturale. E' applicabile a singole imprese, prevede il coinvolgimento del sindacato, ha costi tracciabili (circa un miliardo all'anno), e può estendersi anche alla formazione dei giovani. Ed è stato

promosso proprio da quel campo politico che ora propone una legge sulla riduzione dell'orario. Perché allora non ripartire da lì? Rendere il Fondo permanente, ampliarne l'utilizzo, costruirci sopra nuovi strumenti di flessibilità, senza irrigidire il sistema con un'imposizione legislativa.

La proposta del centrosinistra va in questa direzione: promuove contratti collettivi con orario ridotto (fino a 32 ore), sostenuti da sconti contributivi per le aziende attraverso il Fondo nuove competenze. Bisognerebbe però limitare gli aiuti alle occupazioni manuali o "non smartabili", non si possono regalare soldi alle ricche aziende che già lo fanno da sole. La proposta prevede una fase finale in cui, dopo tre anni di sperimentazione, l'orario viene ridotto per legge in alcuni settori. E' questo il punto più critico: l'universalismo normativo, che rischia di non tener conto della varietà delle condizioni produttive e delle esigenze dei lavoratori. Meglio una strada graduale e negoziata. La riduzione dell'orario è un obiettivo di lungo periodo, ma va costruita passo dopo passo, senza feticismi ideologici e tenendo conto delle priorità dei lavoratori di oggi.

Marco Leonardi