

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E  
STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in Scienze Politiche, Relazioni Internazionali e Diritti Umani



LA RIDUZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO A PARITA' DI SALARIO

*Relatore:* Prof. MARIO POMINI

*Laureando:* ONUR AJVAS

matricola n. 1229615

A.A. 2022/2023

# Indice

Introduzione.....	3
<b>1 – La storia della riduzione degli orari di lavoro .....</b>	<b>4</b>
1.1 – Introduzione al concetto.....	4
1.2 – l’evoluzione storica degli orari di lavoro nei paesi.....	4
1.3 Gli effetti che ha prodotto nel passato .....	9
2- gli effetti sull’economia e sulla società.....	13
2.1- introduzione al concetto.....	13
2.2 Il problema della disoccupazione: .....	14
-2.2.1 le principali cause della disoccupazione .....	15
2.3 i possibili effetti positivi della riduzione .....	19
-2.3.1 minore errore nelle ultime ore di lavoro: .....	19
-2.3.2 Creazione di nuovi posti di lavoro: .....	19
-2.3.3 Aumento della produttività: .....	21
-2.3.4 Miglioramento della stabilità sociale e dell’autostima e della fiducia: .....	22
2.3.5 Parità di genere:.....	22
2.4 I rischi della riduzione degli orari di lavoro a parità di salario: .....	24
-2.4.1 Doppio lavoro: .....	24
-2.4.2 La rimodellazione dell’economia: .....	25
<b>3- l’organizzazione della riduzione e la sua attuazione .....</b>	<b>27</b>
3.1 introduzione: .....	27
3.2 La riduzione dell’orario di lavoro: sfide e implicazioni per l’organizzazione del lavoro.....	27
-3.2.1 Quanto ridurre e come ridurre? .....	27
3.2.2 ridurre per step o insieme? .....	29
3.2.3 A carico di chi?.....	29
3.2.4 Riduzione degli orari di lavoro o l’estensione del lavoro? .....	31
3.2.5 Riduzione a partecipazione libera o obbligatoria .....	32
3.2.6 Riduzione temporanea o permanente? .....	32
3.3 Esempi di riduzione in altri paesi: .....	34
3.3.1 Olanda: .....	34
3.3.2 La Francia: .....	36
3.3.3 La Svezia: .....	37
3.3.4 Germania, Volkswagen e le 28,8 ore,.....	38
<b>Conclusioni:.....</b>	<b>39</b>
Bibliografia.....	41
Sitografia .....	42

## Introduzione

La riduzione degli orari di lavoro è un tema che ha suscitato diverse discussioni nel corso della storia. In passato, si discuteva per migliorare le condizioni nel mondo del lavoro, in base alle esigenze o alle preferenze dei lavoratori, dove i sindacati hanno avuto un ruolo centrale. Oggi, invece, si parla soprattutto per affrontare il problema della disoccupazione. Il dibattito di oggi si è riaperto a partire dalla seconda metà degli anni '70, quando le economie dei paesi occidentali si sono trovate di fronte a una prospettiva di scarsa crescita della domanda di lavoro, a partire dalla crisi del 1974-1975. Si è cominciato a vedere nella riduzione degli orari di lavoro una possibile forma di contrasto alla crescente disoccupazione, pensando di coprire le ore della riduzione con l'assunzione di nuovo personale. Per questo si è cominciato a parlare di "Work Sharing". Bisogna precisare che la riduzione degli orari di lavoro come forma di contrasto alla disoccupazione non è una cosa recente: già negli anni '30 si discuteva di una riduzione degli orari settimanali da 48 a 40, suggerita dall'ILO (organizzazione internazionale del lavoro). In Italia, a discuterne furono Agnelli ed Einaudi, dove Agnelli era a favore della riduzione come unico strumento per combattere la crescente disoccupazione causata dal progresso tecnico, mentre Einaudi era contrario.

L'idea sarebbe di ridurre le ore lavorative, così da occupare le ore non coperte con l'assunzione di nuovi impiegati. Un esempio potrebbe essere la "settimana corta", una settimana composta da 4 giorni lavorativi con orari più lunghi delle 8 ore giornaliere, in modo che le aziende potrebbero risparmiare energia e allo stesso tempo i dipendenti avrebbero più tempo libero.

Nella Tesi, si esaminerà l'evoluzione storica della riduzione degli orari di lavoro, di come si è arrivati alle attuali 8 ore giornaliere, non solo in Italia ma anche in altri paesi; gli effetti che la riduzione ha avuto in passato, in quanto sono gli unici dati disponibili al momento, e che possono essere usati per stimare gli effetti che si potrebbero avere ora, se venisse attuata una riduzione. Si analizzerà anche una possibile evoluzione dell'economia stessa, in quanto anche l'economia potrebbe cambiare, soprattutto perché le persone avrebbero più tempo a disposizione. È interessante analizzare come il comportamento delle persone influenzi l'economia e come venga speso il tempo in più a disposizione. Si privilegerà il settore dell'intrattenimento o si manterranno le stesse abitudini? Nell'ultimo punto, si esamineranno le possibili idee della riduzione degli orari di lavoro, proposte non solo dai singoli Governi, ma anche dalle aziende che hanno già sperimentato una forma di riduzione degli orari di lavoro. Dai dati che abbiamo a disposizione, vedremo i possibili effetti a breve termine che si potrebbero avere se la riduzione venisse estesa su larga scala.

# **1 – La storia della riduzione degli orari di lavoro**

## **1.1 – Introduzione al concetto**

Al giorno d'oggi, il parametro per il lavoro non è solo il salario che un'azienda è in grado di offrire ma anche la flessibilità nel lavoro. Il mondo del lavoro sta subendo un cambiamento che riguarda soprattutto la struttura del lavoro stesso, il che spinge molte aziende a modificare la propria organizzazione, introducendo nuove idee e nuovi modi. Le 40 ore settimanali, dalle 8:30 alle 16:30 risulta ormai obsoleta e non solo le 40 ore ma anche il lavoro in ufficio. Con l'introduzione dello Smart Working l'ufficio si è spostata dalla sede dell'azienda all'interno delle mura della casa. Sono molte le aziende che oggi hanno un orario settimanale misto, nel senso che almeno un giorno o due alla settimana viene svolta da casa oppure offrono la possibilità di lavorare da una città diversa da quella della sede dell'azienda.

Tutti questi cambiamenti stanno spingendo le aziende a variare gli orari di lavoro, ci sono aziende che fanno lavorare da casa, altre aziende hanno introdotto l'orario variato dove è il dipendente che sceglie di lavorare nell'orario a lui più consono, ovviamente rispettando gli orari di lavoro giornalieri, e ci sono aziende che riducono gli orari di lavoro, introducendo una settimana più corta.

Mentre in Italia sono le aziende che decidono di attuare queste nuove forme di organizzazione, in alcuni paesi è già realtà, come nei paesi scandinavi oppure in Nuova Zelanda, in Europa si discute o si sperimentano prime forme di Settimana corta, in Italia invece era già stata proposta nel 2022 da Conte che sosteneva potesse portare benefici ai lavoratori e sosteneva che i dipendenti sarebbero stati più produttivi e che avrebbero avuto più tempo libero sia per formarsi che per dedicarlo alla propria famiglia/vita.

In realtà la novità non è tanto la riduzione degli orari quanto la sua riduzione a parità di salario perché la riduzione proposta dai governi è una riduzione che punta a non modificare il salario, questo perché l'idea principale non è l'orario eccessivo di lavoro ma la disoccupazione strutturale e il bisogno o la volontà di redistribuire gli scarsi posti di lavoro disponibili.

## **1.2 – l'evoluzione storica degli orari di lavoro nei paesi**

La riduzione degli orari di lavoro non è una invenzione del XXI secolo ma risale a molto prima e varia a seconda del paese.

Il dibattito per la riduzione degli orari di lavoro è un dibattito che è nato in Inghilterra, quando Lord Ashley iniziò a disputare mezzo secolo fa per la riduzione degli orari di lavoro delle donne e dei bambini dai 13-18 anni per abbassare a 10 le ore lavorative. Nel 1847, la sua proposta delle 10 ore

venne accolta con il nome di “10 hours bill”, dopo diverse battaglie sia in parlamento che fuori dal parlamento.

Successivamente alla 10 hours bill, la lotta per la riduzione delle ore di lavoro si riaccende, però con una differenza, questa volta non si chiede di ridurre le ore di lavoro solo alle donne e ai bambini ma a tutti i lavoratori.

All’inizio la riduzione delle ore di lavoro riguardava le donne e i fanciulli perché l’impiego delle donne e dei fanciulli aveva preso una grande estensione dopo l’applicazione delle nuove invenzioni meccaniche che permettevano la sostituzione dell’operaio adulto da parte della donna e del fanciullo. Queste proposte di riduzione, all’inizio, non limitavano mai direttamente la durata del lavoro degli operai, è solo successivamente che si mette per legge un limite, dopo diverse lotte sostenute dalle Trades Unions affinché diventi effettivo. Robert Owen già nel 1817 sosteneva che la giornata di lavoro ideale fosse di otto ore, ma la sua proposta arrivò talmente presto che lui stesso appoggiò, con altri, la giornata di 10 ore.

Le diverse lotte sostenute portarono a risultati diversi però permisero una riduzione delle ore di lavoro o almeno limitarono la loro estensione. La prima agitazione iniziò nel 1830 quando il Gould, l’Owen, l’Oaster lottarono per le dieci ore di lavoro. Questo movimento ebbe la vittoria nel 1847, dopo quindici anni di lotte sostenute in parlamento dal Sadler, da Lord Ashley, dal Fielden ecc.... però la legge del ’47 riguardava le donne e i fanciulli già protetti dalle leggi sulle fabbriche. Essa produsse gli effetti sugli operai successivamente ed indirettamente.

Il secondo movimento per la riduzione degli orari di lavoro venne sostenuta dalle Trades Unions dove alcune delle Trades Unions andarono anche oltre le dieci ore chiedendo le otto ore giornaliere, soprattutto quando l’Inghilterra entrò in un periodo di prosperità; tuttavia, le otto ore vengono accolte maggiormente solo negli ultimi anni del secolo e queste richieste erano rivolte soprattutto per i minatori, bisognerà aspettare il congresso delle Trades Unions del 1890 per ridurre le ore a otto a tutte le industrie, che verrà accolta successivamente dal parlamento. Questo emendamento sottolinea che: << La legislazione determinante le ore di lavoro ad otto ore per giorno andrà in vigore in tutte le industrie e in tutti gl’impieghi eccetto dove la maggioranza dei membri associati di qualsiasi industria o impiego protesterà col suo voto contro la medesima >>

I partiti politici ora si presentano più disposti ad appoggiare le richieste della classe operaia.

La manifestazione non si è limitata solo all’Inghilterra ma si estese in altri paesi come gli Usa e l’Australia.

Negli Stati Uniti gli sforzi per ottenere una riduzione degli orari di lavoro risalgono a quando sorsero le unioni operai americano e continuarono fino al 1831 in un congresso tenuto a Boston dove si fissò per legge la durata del lavoro e le otto ore sono state chieste per la prima volta nel 1866.

Lo sciopero fu il mezzo con il quale gli operai chiesero la riduzione. Dapprima il 1839 e anche successivamente, le dieci ore giornaliere erano il “desiderio” delle classi lavorative negli Stati Uniti, solo nel 1866 si cominciò a chiedere la giornata di otto ore e in alcuni Stati si cercò di dare anche una forma legale. Ma le otto ore non era che una eccezione. Inoltre, le varie organizzazioni hanno dovuto lottare anche per impedire la riduzione dei salari. Soltanto nel 1886, 200.000 operai dichiararono lo sciopero e ottennero qualche riduzione nelle ore. Gli altri scioperi non ottennero effetti rilevanti anche perché il partito operaio si è scisso.

Se negli Stati Uniti si è ottenuto una qualche riduzione sensibile degli orari di lavoro, questa riduzione presenta una grande ineguaglianza perché solo pochi Stati lo convertirono in legge.

Invece nell’Australia il movimento per le otto ore di lavoro cominciò a formarsi a partire dall’anno 1856 nella colonia di Victoria, dove a Melbourne si formò una lega (Eight Hours League) allo scopo di difendere e applicare la giornata di otto ore.

A formare la lega erano operai inglesi che hanno deciso di emigrare dall’Inghilterra perché nella madrepatria non avevano ottenuto le libertà desiderate e hanno deciso di emigrare in nuove terre come l’Australia e gli Stati Uniti per portare in queste terre le proprie idee di libertà.

Anche in Australia non mancarono le lotte per ottenere la riduzione nella giornata lavorativa. Dal 1856 nella colonia di Victoria le lotte sono state combattute per assicurare che la richiesta venga accolta anche legalmente. Anche se nella colonia di Victoria si poté ottenere qualche risultato, un lavoratore su quattro lavorava più di otto ore, nelle altre colonie sia la legislazione che l’opinione pubblica era sfavorevole, in quelle zone sono più l’eccezione che la regola.

In Victoria, l’opinione pubblica ha ottenuto l’intervento della legge nel 1874, così le otto ore giornaliere sono prescritte legalmente “per le donne, per i minatori nei lavori sotterranei, per macchinisti addetti alle macchine delle miniere, per gli impiegati delle tramvie, per gli operai impiegati ad appaltatori in vari lavori pubblici, per gli impiegati degli uffici”.

La stessa cosa accadde anche in Francia, quando le grandi industrie cominciarono ad avere una larga applicazione. Anche se ci è stata una volontà nel 1806, da parte di Regnault de Saint-Jean d’Angély di determinare un minimum di ore lavorative, soltanto verso il 1848 che la limitazione viene chiesta energicamente dagli operai. Questo ritardo rispetto all’Inghilterra è dovuto, molto probabilmente, anche al fatto che le grandi industrie arrivarono successivamente in Francia rispetto all’Inghilterra.

Una legge del 1841 aveva già regolato l’orario di lavoro dei fanciulli fissando una età minima e un orario massimo per essi. Dopo la rivoluzione del febbraio del 1848, si inizia ad accogliere la richiesta degli operai e a fissare la giornata di lavoro degli operai adulti a dieci ore per Parigi e a undici ore nei dipartimenti. Dopo sei mesi, il Ministro dell’Agricoltura e del Commercio, accusarono il decreto del 2 marzo del ’41 in quanto stabiliva una diseguaglianza tra gli operai di Parigi e quelli dei dipartimenti,

che porta all'abrogazione del decreto del 2 marzo e alla nascita di un altro decreto-legge del 9 settembre. Il decreto-legge del 9 settembre stabiliva che "la giornata dell'operaio nelle fabbriche e nelle officine non potrà eccedere le dodici ore di lavoro effettivo".

Questo decreto-legge arriva in un momento storico cruciale, perché in quel periodo la situazione economica era buona, per questo motivo cade in disuetudine. La Francia presenta una situazione peculiare perché è presente dal oltre 40 anni una legge, la quale limita a dodici ore però viene notoriamente violata.

L'orario di lavoro può variare in base al luogo, alla stagione e all'organizzazione dell'industria; pertanto, la legge del '48 non ha prodotto gli effetti desiderati. Con l'avvento della terza Repubblica la situazione cambia. Vengono effettuati più controlli nelle fabbriche da parte degli ispettori; con la legge del 1874 e del 1883, si cercò di ampliare la tutela sui fanciulli e sulle donne. La diffusione delle idee socialiste contribuì a mantenere viva in Francia, l'agitazione per le otto ore di lavoro, soprattutto dal 1880 quando il partito Operaio si fece come portatore di tale richiesta. Solo così in Francia, una legge che per 40 anni era stata ignorata iniziò a essere rispettata.

In Germania, invece, è la democrazia socialista che chiede insiste mente la riduzione degli orari di lavoro di tutti gli operai perché esisteva già una legge che riduceva gli orari di lavoro, ma soltanto ai ragazzi e alle donne. Tale richiesta anche in Germania è motivo di sciopero soprattutto tra i minatori, allora la conferenza internazionale di Berlino (1890) consiglia di limitare gli orari di lavoro nelle miniere insalubri.

La legge federale del 23 marzo 1877, in Svizzera, limita la giornata di lavoro a 11 ore per tutti gli operai adulti nelle fabbriche e il Consiglio può ridurre quel massimo di 11 ore quando si tratta di industrie insalubri. Questo intervento è ammesso dalla costituzione federale (art. 34) la quale dà il diritto alla costituzione di intervenire non solo sul lavoro dei fanciulli, ma anche sulla durata del lavoro degli operai. Successivamente, una legge del 1890 ha diminuito ulteriormente la durata del lavoro a dieci ore per il personale delle strade ferrate.

In Austria la legge del 1884 ha fissato a 11 ore la giornata normale di lavoro. Questo intervento ha avuto lo scopo di generalizzare la consuetudine in vigore, in quanto era già stato ridotto prima dell'intervento del potere legislativo.

In Italia invece la situazione è un po' diversa. Fine secolo 800 \*nelle filande torinesi le operaie lavoravano in media 16 ore al giorno\*, a Torino, questo lavoro verrà tramandato come \*a subiné i bigat (a sbobinare i bachi)\*. Bisognerà aspettare il 1899 per fissare un massimo di 12 ore e per vietare il lavoro notturno alle donne e i ragazzi dai 13 ai 15 anni.

Il 5 maggio 1906, 16000 operai del settore meccanico (di cui 12000 donne) invadono il centro di Torino per rivendicare le 10 ore giornaliere. Nello stesso anno, la FIAT stipula un accordo che all'articolo 2 recita:

<<l'orario normale di lavoro è di dieci ore. Al di là delle 12 ore l'operaio non è più obbligato a prestare la sua opera.>>

Fra i tessili vi saranno lotte durissime con scioperi e serrate, con vicende alterne e rotture nello stesso fronte padronale. Manifestazioni in piazza e feriti. I deputati socialisti presenteranno una mozione alla Camera nella quale affermeranno di riconoscere la necessità di discutere la legge per prevenire gli eccidi proletari. Tale mozione verrà respinta, ragion per cui i deputati socialisti rassegneranno le dimissioni. L'accordo per le 48 ore viene stipulata nel 1919, esattamente il 20 febbraio. Con la fine della guerra, le relazioni industriali in Italia cambiano, sia dal punto di vista occupazionale, estendendola, sia dal punto di vista delle condizioni di lavoro, accentuando le attese dei lavoratori per un miglioramento della loro posizione sia sociale che economica. \*Con il Regio decreto 692 del 1923 (convertito in legge 472 il 17/4/1925) si estende a tutte le categorie d'orario di lavoro massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali\*.

Un evento degno di nota è il dibattito tra Giovanni Agnelli e Luigi Einaudi. Nel 1932, il presidente della FIAT, Giovanni Agnelli, in un'intervista sosteneva la necessità della riduzione degli orari di lavoro. Da lì, ci fu uno scambio di idee con il senatore Luigi Einaudi.

In una lettera ad Einaudi, Agnelli insisteva sulla proposta di riduzione ricordando che la disoccupazione è come "una catena paurosa" affermando che il progresso sociale non si traduce in automatico in progresso sociale se non vi è un intervento legislativo.

La risposta di Einaudi è molto teorica, egli pur ammettendo che la disoccupazione a lungo andare deve essere eliminata, afferma il dissenso e conclude affermando che: << la disoccupazione tecnica non è una malattia. È un fattore crescente, un frutto di vigore e sanità. È una malattia della quale non occorre che i medici si preoccupino gran fatto perché essa si cura da sé.>>

Il giornale "La Repubblica" del 7 gennaio 1998, riporta questa parte della polemica del presidente della Repubblica:

<< . "onorevole collega, partiamo dalla premessa che in un dato Paese vi siano cento milioni di operai occupati, con un salario medio di un dollaro al giorno per 800 milioni di ore di lavoro al giorno - non esistono disoccupati, non si parla di crisi, gli affari vanno - ad un tratto uomini di genio inventano un qualcosa che permette, con 75 milioni di uomini, di compiere il lavoro che prima ne richiedeva cento. Ci saranno 25 milioni di disoccupati, la domanda e i consumi si ridurranno e dopo un po' grazie ad una "catena paurosa" basteranno 60 milioni di operai a



*produrre quanto chiesto dal mercato. Che fare per uscire dal collasso spaventevole?". Agnelli suggerisce: "ridurre le ore lavorate da 800 a 600 mantenendo invariate le paghe".*

### **1.3 Gli effetti che ha prodotto nel passato**

Ora analizzeremo gli effetti che ha prodotto la riduzione degli orari in passato.

Questo punto è molto importante per diversi motivi. In primis, è l'unica ricerca che abbiamo sulla riduzione degli orari e sui suoi effetti possibili nel lungo periodo. È grazie a queste ricerche che possiamo ipotizzare degli effetti nel lungo periodo se attuassimo una riduzione degli orari su larga scala. Dico dedurre perché in passato la riduzione era incentrata più sulla condizione del lavoro; invece, oggi si parla più come di una forma di rimedio alla crescente disoccupazione. Questo lo si può capire dal fatto che in passato i primi beneficiari della riduzione erano le donne e i bambini, questo appunto perché si cercava di tutelare i lavoratori e migliorare le condizioni di lavoro.

E per ultimo, gli effetti che vedremo non sono gli effetti che derivano dalla riduzione degli orari di lavoro, ma più un effetto della riduzione. Perché per analizzare i veri effetti della riduzione, gli altri effetti come, per esempio, la struttura dell'organizzazione del lavoro o la composizione dei macchinari, non devono subire una alterazione.

Tornando agli effetti, gli economisti teorici e gli imprenditori erano d'accordo sugli effetti negativi della riduzione. Prevedevano una diminuzione sia nella produzione che nei salari.

Quando si discusse della Ten hours Bill si accordava una diminuzione minima del salario del 16% o addirittura del 25%. Ma questa diminuzione non avvenne, e se avvenne, avvenne per un breve periodo. Questo non era dovuto alla cattiva teorizzazione dei teorici, ma al fatto che gli imprenditori, notando che l'opposizione, cioè la parte a favore della riduzione, stava avendo la meglio, attuarono forme alternative già prima che la riduzione venisse applicata. Per produrre la stessa quantità di beni introdussero macchinari migliori e intensificarono il lavoro. Queste semplici modifiche bastarono, già da subito, a mantenere i livelli di produzione invariati.

Notarono inoltre che i lavoratori più giovani riuscirono a produrre la stessa o addirittura una quantità maggiore di prodotti anche con orari ridotti, perché presentarono una capacità di resistenza maggiore alla fatica derivante dal lavoro intensificato. L'intensificazione del lavoro fu possibile soprattutto grazie ai nuovi macchinari introdotto nella produzione.

Questi sono gli effetti riscontrati in Inghilterra, invece gli effetti analizzati sull'Australia, Svizzera e Austria sono più recenti.

Prima di parlare degli effetti prodotti in Australia dobbiamo precisare che i salari erano tra i più alti comparati ad altri paesi, questo per il costo di vita perché i prodotti importati erano soggetti a forti dazi.

La riduzione degli orari di lavoro non ha prodotto una riduzione dei salari. Anche se i salari diminuirono, l'effetto era amputabile più ad altri fattori che ad esempio all'abbondanza delle braccia disponibili e alla riduzione del costo di vita.

I salari non variarono molto, probabilmente perché la riduzione effettiva del lavoro fu minima. In un giorno di lavoro di dieci ore erano compresi due pasti al giorno. Riducendo l'orario a otto ore, in realtà la riduzione non è di due ore ma meno, perché il pasto giornaliero era passato da due a uno.

Per quanto riguarda la disoccupazione, nella colonia di Victoria la riduzione degli orari di lavoro non ha prodotto gli effetti sperati. I sostenitori della riduzione degli orari di lavoro teorizzavano che una diminuzione degli orari di lavoro degli operai avrebbe generato una diminuzione della disoccupazione, poiché le ore di lavoro perse dalla riduzione verrebbero recuperate assumendo nuovi operai

L'esperienza della Victoria dimostra che la riduzione delle ore di lavoro non sempre comporta una diminuzione della disoccupazione.

Per quanto riguarda gli altri effetti analizzati in Australia, si è riscontrata una diminuzione nel numero degli stabilimenti. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che gli imprenditori con minor capitale o impianti vecchi, o semplicemente non disponendo delle conoscenze necessarie per cambiare la struttura dello stabilimento, hanno trovato la soluzione nell'unirsi con altri per poter resistere ai cambiamenti.

Inoltre, grazie al riposo più lungo, gli operai hanno potuto portare nel lavoro più vigore e una maggiore diligenza, efficacia e produttività che hanno influenzato positivamente sulla produzione.

L'esperienza dell'Australia dimostra che la riduzione degli orari di lavoro non ha prodotto gli effetti sperati sulla disoccupazione, che è rimasta invariata. Tuttavia, i lavoratori hanno potuto godere di un tempo maggiore di riposo, il che ha portato a un aumento della produttività e dell'efficacia. Inoltre, si è riscontrata una diminuzione nel numero degli stabilimenti, probabilmente perché gli imprenditori con minor capitale o impianti vecchi hanno trovato soluzione nell'unirsi con altri per poter resistere ai cambiamenti.

Per quanto riguarda il salario, la riduzione effettiva del lavoro fu minima e quindi i salari non variarono molto.

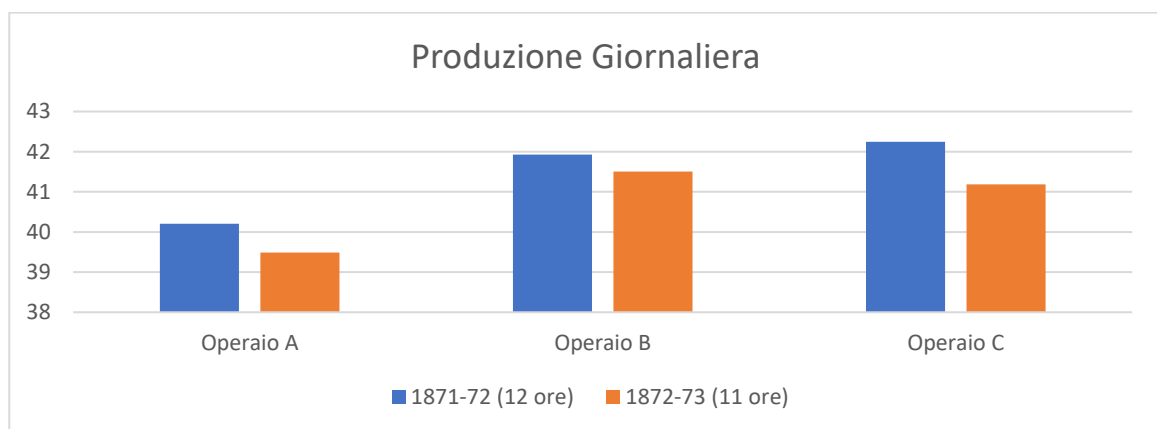
Anche negli Stati Uniti si sono riscontrati effetti simili a quelli riscontrati in Inghilterra e in Australia. I salari nelle città dove si lavorava otto ore al giorno non subirono cambiamenti. La ricerca del sig. C. D. Wright dimostrò che nel 1881 gli effetti della legge del 1874, che ridusse le ore lavorative da dieci a otto, non influenzarono il livello di produzione nel Massachusetts. La produzione era uguale a quella di qualsiasi altro paese dove si lavorava undici ore e inoltre i salari erano ugualmente alti.

Nonostante la riduzione delle ore di lavoro giornaliero, i salari nel 1880 erano uguali, se non superiori, ai salari del 1850. Un operaio che nel 1850 lavorava 70 ore settimanali prendeva \$199,40 all'anno, mentre nel 1880 lo stesso operaio, che lavorava 60 ore settimanali, prendeva \$258,29 all'anno.

Anche qui, come nel caso dell'Inghilterra, è difficile isolare i veri effetti della riduzione, in quanto gli Stati Uniti stavano passando attraverso una vera evoluzione economica. Gli effetti che ha prodotto negli Stati Uniti sono simili a quelli riscontrati in Inghilterra, probabilmente a causa della similitudine tra i due paesi, entrambi in fase di crescita economica.

In Svizzera, il dottor F. Shuler, ispettore federale delle fabbriche, ha rilevato i seguenti dati:

- Dopo due anni dall'introduzione della riduzione degli orari da 11 a 10 ore giornaliero, all'interno degli operai si è manifestato un maggiore vigore nelle loro occupazioni. Così la perdita di 1 ora dal lavoro giornaliero non ha creato la diminuzione attesa durante l'orario di produzione.
- Parecchi industriali non vorrebbero ritornare al vecchio ordinamento.
- Infine. È stato presentato un grafico della produzione di tre operai.



Se il filatoio all'anno dava il 100%, nel 1872-73 dava il 99,15%. Nonostante la riduzione degli orari, la produzione ha subito un calo inferiore all'1% e nell'anno 1874 (secondo i dati del dottore) ha avuto un leggero aumento. Tuttavia, bisogna ricordare che con macchinari di vecchio sistema la produzione non può essere forzata come con quelli nuovi.

Questa ricerca dimostra che nel primo periodo si è avuta una perdita nella produzione in tutte le fabbriche, ma nel periodo successivo quel deficit è stato convertito in un aumento. Il campo di ricerca poté essere esteso in tutta la Svizzera nel 1877 perché la legge del 1877 estendeva a livello nazionale la riduzione degli orari di lavoro giornalieri. Il dottor Schuler poté constatare ulteriori prove e notò che non solo la produzione era aumentata, ma anche il salario medio giornaliero aumentava nono-

stante la riduzione delle ore di lavoro. Questi risultati vennero ottenuti facendo lavorare più velocemente i macchinari e anche grazie alla rigerosità degli operai. Ovviamente, non sempre era così: nelle fabbriche dove erano presenti macchinari vecchi, il lavoro non poteva essere ulteriormente “sforzato” perché andava oltre la capacità di produzione della fabbrica.

## **2- gli effetti sull'economia e sulla società**

### **2.1- introduzione al concetto**

Come si è potuto vedere nel capitolo precedente, storicamente si è sempre avuta una tendenza alla riduzione degli orari di lavoro. La settimana lavorativa è passata da 6 giorni lavorativi a 5 giorni lavorativi, l'anno lavorativo è stato ridotto con l'introduzione delle ferie retribuite. Inoltre, anche l'età di inizio lavoro è stata posticipata perché il tempo dedicato alla formazione è maggiore. Se una volta si studiava fino alle medie, ora normalmente si inizia a lavorare dopo l'università. Questo fa sì che l'età di inizio lavoro sia più tardiva.

Va precisato inoltre che il numero di ore che un individuo dedica al lavoro dipende dal paese ma anche da fattori culturali che incidono sulle ore di lavoro. Escluse le ore straordinarie, in Europa l'orario di lavoro standard può variare da un minimo di 35 ore settimanali in Francia a un massimo di 40 ore nella maggior parte dei paesi dell'Europa. Naturalmente, l'orario di lavoro abituale è più alto di quello concordato. Prendiamo ad esempio la Francia, dove le ore di lavoro settimanale sono 35. Normalmente, un dipendente a tempo pieno lavora 40 ore a settimana perché l'orario concordato può variare da diversi fattori come per esempio gli straordinari.”

A causa della crescente disoccupazione, i governi iniziano a discutere più spesso di una possibile riduzione degli orari di lavoro per contrastare in parte la disoccupazione.

La riduzione degli orari di lavoro funzionerebbe più come un job-sharing, in cui due o più persone condividono un'unica posizione lavorativa. Invece di avere un unico individuo che svolge un lavoro a tempo pieno, due o più persone si alternano nello svolgimento delle mansioni. Le responsabilità, le ore di lavoro e i compiti sono divisi tra gli impiegati in modo equo e concordato. Il funzionamento stesso del job-sharing dipende proprio da questi elementi. Ad esempio, due persone che decidono di condividere un lavoro a tempo pieno potrebbero lavorare in modo alternato, a seconda delle esigenze, stabilendo un calendario di lavoro concordato.

Il job-sharing è un tipo di contratto di lavoro atipico che consiste in un particolare tipo di rapporto di lavoro subordinato, sorto negli Stati Uniti alla fine degli anni '60 e successivamente diffusi in Europa.

Il job-sharing offre una serie di vantaggi sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. Per i lavoratori, il job-sharing offre più tempo a disposizione che consente una migliore gestione del tempo libero e più tempo da dedicare alla famiglia e ai figli. Per l'impresa, il job-sharing può portare ad una maggiore produttività del lavoro con conseguente calo del fenomeno dell'assenteismo sul posto di lavoro. Tuttavia, esistono delle sfide che possono compromettere il corretto funzionamento del job-sharing.

Il job-sharing può essere difficile da gestire se i due lavoratori non sono in grado di comunicare efficacemente tra loro. Inoltre, se uno dei due lavoratori non è disponibile per qualche motivo, l'altro

lavoratore deve essere in grado di coprire il suo turno. Il job-sharing può anche creare difficoltà nella gestione delle responsabilità. Se i due lavoratori non sono in grado di coordinarsi bene tra loro, potrebbero esserci problemi nella gestione delle responsabilità e nei compiti. Inoltre, il job-sharing richiede una buona pianificazione e organizzazione del tempo per garantire che entrambi i lavoratori siano in grado di svolgere le loro mansioni in modo efficace. Se uno dei due lavoratori non è in grado di rispettare il proprio calendario di lavoro o se ci sono problemi nella pianificazione del lavoro, potrebbero esserci problemi nella gestione del tempo.

Per questo motivo serve una maggiore comunicazione tra i dipendenti/collaboratori e una buona pianificazione per evitare interruzioni o confusioni nei compiti.

Il job-sharing è solo una delle idee che oggi si discutono. Ora analizzeremo in dettaglio i vari effetti che potrebbe produrre una riduzione degli orari di lavoro, affrontando nel dettaglio anche il problema della disoccupazione.

## 2.2 Il problema della disoccupazione:

La sfida più grande che i governi dovranno affrontare oggi è la disoccupazione. La disoccupazione si riferisce alla situazione in cui le persone, che sono in età lavorativa e disponibili per lavorare non riescono a trovare un impiego. La riduzione degli orari di lavoro avrebbe, come obiettivo principale, la riduzione del tasso di disoccupazione creando nuovi posti di lavoro.

Tipo dato	tasso di disoccupazione																		
Territorio	Italia																		
Sesso	totale																		
Seleziona periodo	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼
Classe di età																			
15-74 anni	8.1	7.8	6.8	6.1	6.8	7.9	8.5	8.5	10.9	12.4	12.9	12.0	11.7	11.3	10.6	9.9	9.3	9.5	8.1

Come si vede dal grafico dell'Istat, negli ultimi 10 anni abbiamo avuto una costante diminuzione del tasso di disoccupazione. Tuttavia, se effettuiamo il confronto con un lasso di tempo maggiore, il tasso di disoccupazione è ancora ai livelli del 2004. Questo significa che, anche se il tasso di disoccupazione è in continua diminuzione, i livelli di disoccupazione sono sempre preoccupanti.

Il problema della disoccupazione è molto complesso e può essere causato da diversi fattori, come ad esempio la mancanza di opportunità di lavoro, la crisi economica, i cambiamenti strutturali nell'economia, ecc. Eliminarla completamente è quasi impossibile attuando solo un "possibile rimedio". Servono più soluzioni per ogni tipo di problema. Inoltre, la disoccupazione può variare da regione a regione e non solo. Ad esempio, la percentuale di disoccupazione in Italia è del 7,9%, ma

questo non significa che ogni regione abbia la stessa percentuale di disoccupazione. Al nord può essere inferiore rispetto al sud.

Come giustamente è emerso, la disoccupazione può variare da regione a regione e da città a città. Ad esempio, nel Veneto il tasso di disoccupazione è del 6,2%, ma questo dato può variare da Venezia a Padova. Per questi motivi, individuare le cause della disoccupazione è complesso e servono delle politiche specifiche per ogni regione e città. Tuttavia, è quasi impossibile fare una politica specifica su larga scala. Si può cercare di dividere il lavoro limitato con una riduzione degli orari di lavoro, ma ci sono anche altre soluzioni che possono essere adottate. Ad esempio, investire in politiche "attive" di lavoro (formazione e orientamento) potrebbe essere un'opzione valida per combattere la disoccupazione.

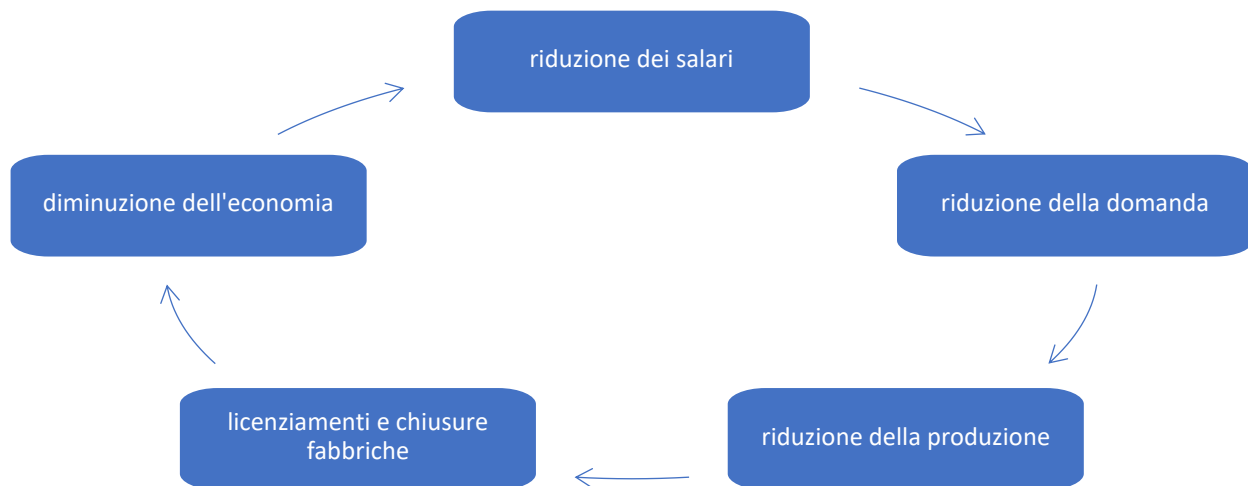
### **-2.2.1 le principali cause della disoccupazione**

La riduzione degli orari di lavoro, anche se può offrire un certo grado di sollievo alla disoccupazione, potrebbe non essere una soluzione completa al problema. Le recessioni o le crisi finanziarie possono causare licenziamenti di massa e la chiusura di aziende, portando a un aumento della disoccupazione. La delocalizzazione delle aziende verso paesi con costi di lavoro più bassi provoca il licenziamento di molti lavoratori, lasciandoli senza occupazione. L'automazione dei processi produttivi e l'introduzione di nuove tecnologie possono ridurre la domanda di lavoro in alcuni settori. L'enorme aumento della forza lavoro può portare a una situazione in cui ci sono più lavoratori disponibili rispetto alle opportunità di lavoro disponibili, creando un eccesso di forza lavoro e una maggiore disoccupazione. Problemi strutturali all'interno dell'economia, come una mancanza di infrastrutture, una bassa qualità dell'istruzione, una rigidità del mercato del lavoro o una mancanza di opportunità imprenditoriali, possono contribuire all'aumento della disoccupazione. Pertanto, è importante notare la complessità della disoccupazione perché è un fenomeno multifattoriale che può essere influenzato da una serie di fattori diversi; per questo motivo servono diversi interventi a seconda della situazione.

La riduzione degli orari di lavoro dovrebbe essere accompagnata da una parità di salario. Altrimenti, produrrebbe più effetti negativi che positivi; uno tra questi potrebbe essere una riduzione dei salari. Riducendo le ore di lavoro, le persone che percepiscono un reddito proporzionale al tempo per il quale lavorano, vedranno diminuire il proprio salario in maniera proporzionale ed una riduzione dei salari causerebbe una moltitudine di effetti.

L'effetto più negativo potrebbe essere la riduzione del potere d'acquisto. Con salari inferiori, i lavoratori spenderanno a loro volta meno, il che causerà una serie di effetti a catena. Avendo a disposizione una quantità di denaro inferiore, le famiglie impiegheranno meno soldi nell'acquisto di

beni. Le famiglie, comprando di meno, chiederanno sempre meno prodotti, il che causerà una diminuzione nella domanda. Le aziende che producevano una determinata quantità di prodotti dovranno a loro volta diminuire la produzione, che si tradurrebbe in una diminuzione della produzione. Le aziende e le fabbriche, per fare fronte a questa recessione, non troveranno altra soluzione se non licenziare e/o chiudere le fabbriche. Tutto questo porterebbe a una diminuzione dell'economia nazionale e con sé tutti gli effetti negativi della recessione.



Un altro punto importante della riduzione dei salari riguarda il comportamento delle persone. Quando dispongono di una quantità inferiore di denaro, le persone tendono a spendere in maniera più oculata, dando priorità ai beni di prima necessità. Questo comportamento avrebbe un impatto sulle abitudini di spesa e, di conseguenza, sull'economia nel suo complesso. Verrebbero premiati certi settori a discapito di altri settori; i primi a risentirne sarebbero i settori ritenuti non di primaria necessità, creando una crisi in quel settore.

Oltre agli effetti economici, la riduzione dei salari ha anche conseguenze a livello psicologico. Uno degli effetti più comuni è la diminuzione della soddisfazione dei bisogni. Il salario rappresenta uno strumento per soddisfare le necessità personali, e se diminuisce, la soddisfazione diminuisce automaticamente. Inoltre, una situazione finanziaria difficile può far sentire i dipendenti come se non fossero adeguatamente ricompensati. Questo dubbio sulla giustizia dello stipendio li spingerà a confrontare le loro retribuzioni con quelle di altre organizzazioni del medesimo settore o con paesi in cui i salari sono più alti o dove la riduzione degli orari di lavoro non è stata applicata.

In sintesi, la riduzione dei salari non ha solo implicazioni economiche, ma coinvolge anche aspetti psicologici e sociali che vanno considerati attentamente.

Inoltre, se i salari vengono ridotti, i dipendenti possono interpretarlo come un segnale che il loro lavoro o contributo non è più apprezzato, portando a una riduzione della motivazione e del morale.



L'effetto sul morale è molto importante, perché un clima organizzativo con basso morale può influenzare la collaborazione, la produttività e la soddisfazione lavorativa complessiva. Se l'effetto si riflette sulla collaborazione, l'idea del job-sharing non funzionerebbe, poiché senza collaborazione i dipendenti avrebbero problemi a coordinarsi e a organizzarsi.

Il morale verrebbe influenzato anche dalle incertezze finanziarie che emergerebbero a causa dei problemi derivanti dalla diminuzione del salario.

La diminuzione dei salari porterebbe anche a una riduzione delle entrate fiscali. Le persone, spendendo meno, contribuirebbero in maniera minore alle entrate fiscali, il che potrebbe comportare diversi effetti a seconda di come viene gestito.

Il primo effetto che potrebbe derivare dalla diminuzione delle entrate fiscali è un aumento del deficit e del debito pubblico. Se le entrate fiscali diminuiscono e la spesa pubblica rimane costante o aumenta, il governo non troverà altra soluzione se non indebitarsi prendendo in prestito più denaro, il che aumenterà il debito pubblico. Altrimenti, potrebbe ricorrere a un aumento della pressione fiscale, introducendo nuove imposte o aumentando le tasse per recuperare i fondi necessari al mantenimento della spesa pubblica. Questo potrebbe causare un aumento della pressione fiscale sulla popolazione e sulle imprese, con possibili effetti negativi sull'attività economica e sulla competitività.

Una seconda ipotesi potrebbe essere la riduzione dei servizi pubblici. Per compensare la diminuzione delle entrate fiscali, il governo potrebbe essere costretto a ridurre i suoi investimenti o a diminuire gli investimenti pubblici. Questa scelta potrebbe avere effetti negativi sulla crescita economica e sull'occupazione.

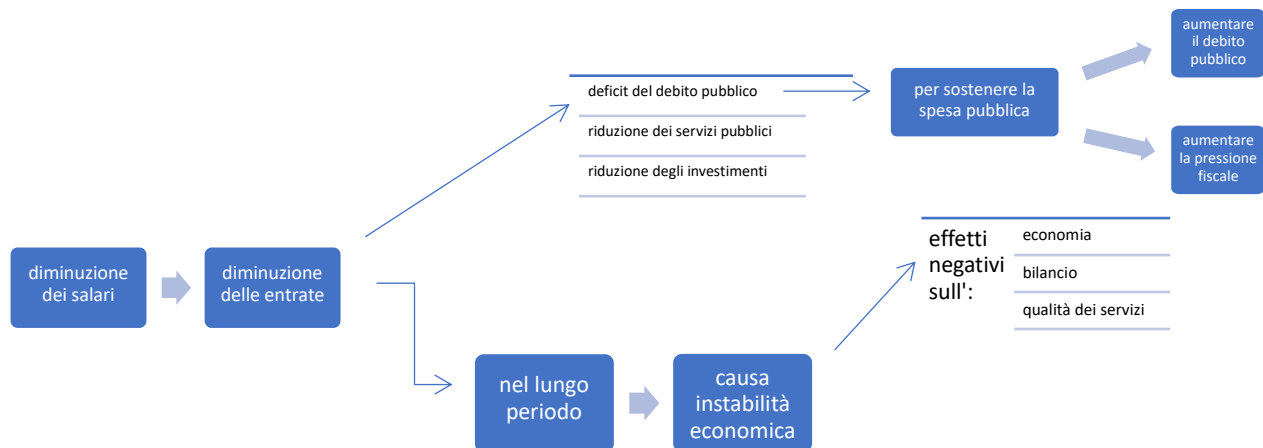
Quando i servizi pubblici vengono ridotti, settori come trasporti, istruzione, sanità e infrastrutture possono subire tagli. Ad esempio, una diminuzione degli investimenti in infrastrutture potrebbe rallentare lo sviluppo di nuove strade, ponti o reti di trasporto pubblico. Ciò avrebbe un impatto sulla mobilità delle persone e sulla competitività economica.

Inoltre, una riduzione dei servizi pubblici può influenzare l'accesso alla formazione e all'istruzione. Meno risorse destinate all'istruzione potrebbero compromettere la qualità dell'apprendimento e ridurre le opportunità di crescita professionale per i cittadini.

Infine, una diminuzione degli investimenti pubblici può comportare una minore creazione di posti di lavoro nel settore delle costruzioni e delle infrastrutture. Questo potrebbe avere un impatto negativo sull'occupazione nel breve termine e sulla capacità del paese di competere a livello internazionale nel lungo termine.

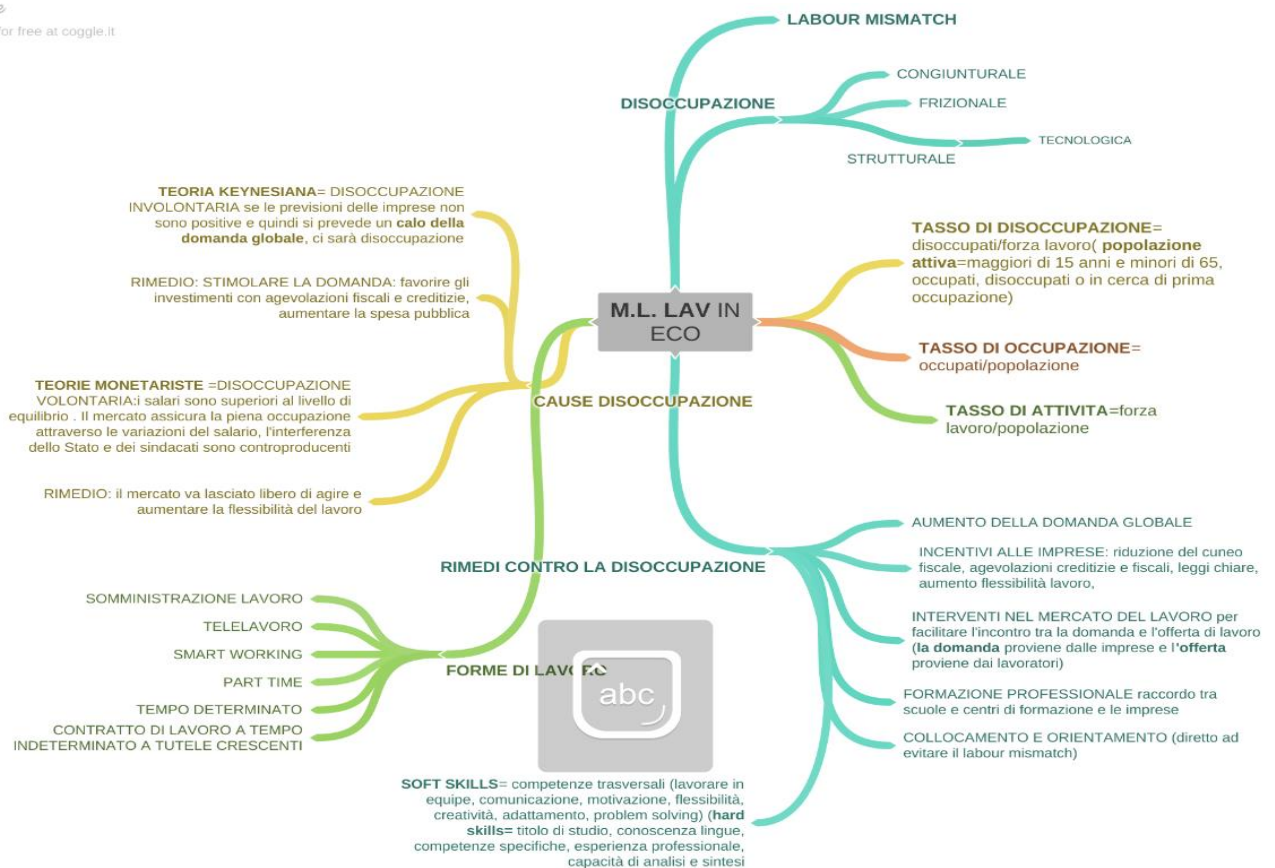
Invece, a lungo termine, una diminuzione delle entrate fiscali potrebbe causare instabilità economica. Questo perché le politiche di austerità e l'aumento del debito pubblico possono minare la fiducia degli investitori e destabilizzare l'economia nel suo complesso.

Nel complesso, una riduzione delle entrate fiscali può avere una serie di effetti negativi sull'economia, sul bilancio dello stato e sulla qualità dei servizi.



Tutti questi fattori andrebbero a influenzare tutta la struttura dell'economia, per questo motivo è d'obbligo mantenere invariato i salari. Qui sotto troverete un riassunto della disoccupazione con le cause e con i rimedi.

coggle  
made for free at coggle.it



## **2.3 i possibili effetti positivi della riduzione**

La riduzione degli orari di lavoro può comportare benefici significativi per i lavoratori e per l'economia nel suo complesso. Si assiste a una rivalutazione del tempo libero, un incremento del livello di salute e una maggiore lucidità e produttività.

### **-2.3.1 minore errore nelle ultime ore di lavoro:**

John Rae, nell'articolo "Eight hours for work", analizza gli effetti possibili di un'applicazione di otto ore di lavoro al giorno. Egli sostiene che una riduzione delle ore di lavoro non comporta necessariamente una riduzione della produzione, ma anzi può favorire un aumento dell'efficienza personale dei lavoratori. Per dimostrare la sua tesi, egli si basa sull'esperienza di diversi paesi che hanno adottato orari di lavoro più brevi. Rae spiega che il passaggio da 12 ore a 11 o 10 ore non ha avuto un impatto negativo sulla produzione, perché i lavoratori hanno compensato la perdita di tempo con una maggiore qualità e precisione del lavoro. Rae afferma che l'operaio che nelle ultime ore di lavoro iniziava a produrre poco o male, con il passaggio da 12 a 11/10 inizia a commettere meno errori nelle ultime ore di lavoro e non solo, aggiunge anche che disponendo di un corpo più rilassato e di una mente più lucida riusciva a produrre maggiormente durante le ore. Questo fenomeno è dovuto al fatto che il lavoro meno faticoso e più soddisfacente stimola l'intelligenza e l'interesse dei lavoratori, e li rende più capaci di adottare metodi di produzione più perfezionati e razionali. Invece, per quanto riguarda le 8 ore giornaliere, il discorso non è applicabile allo stesso modo, perché in un arco di tempo di 10 ore, soprattutto nelle ultime 2 ore, l'impiegato non tenderà a commettere la stessa quantità di errori che commetteva con 12 ore, questo perché quanto più la giornata di lavoro è lunga, tanto più è probabile la possibilità di commettere errori. Per questo, in 8 ore giornaliere, viene meno la possibilità di compensare totalmente la mancata produzione delle 2 ore dal passaggio da 10 ore. È nelle ultime ore che avviene la minima produzione. Rae conclude che l'adozione delle 8 ore giornaliere richiederebbe una maggiore organizzazione e cooperazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, e una migliore distribuzione del lavoro tra le diverse classi sociali.

### **-2.3.2 Creazione di nuovi posti di lavoro:**

La riduzione degli orari di lavoro è una misura che viene spesso proposta come una soluzione per contrastare la disoccupazione e migliorare la qualità della vita dei lavoratori. L'idea di base è che, diminuendo il tempo di lavoro di ogni singolo lavoratore, si possa creare spazio per l'ingresso di nuovi lavoratori nel mercato del lavoro, e quindi aumentare il livello di occupazione. Inoltre, si presume che i lavoratori che lavorano meno ore siano più soddisfatti, motivati e produttivi, e che abbiano più tempo da dedicare alla famiglia, al tempo libero e alla formazione. Tuttavia, questa

misura non è priva di criticità e limiti, e non sempre produce gli effetti sperati. Infatti, la riduzione degli orari di lavoro presuppone che ci sia una perfetta corrispondenza tra la qualità dei lavoratori disponibili e il lavoro richiesto. In caso contrario, si potrebbe creare un problema di inadeguatezza della forza lavoro, che potrebbe compromettere la qualità e l'efficienza del lavoro stesso. Questo problema si pone soprattutto nelle industrie dove il lavoro abile è necessario per svolgere quel lavoro, come ad esempio le industrie ad alta tecnologia, le industrie chimiche o farmaceutiche, o le industrie creative. In questi settori, l'impiego di nuovi dipendenti non è sempre possibile, perché richiede una formazione specifica e un periodo di apprendimento che non sempre sono compatibili con la riduzione degli orari. Perciò la riduzione potrebbe non favorire l'occupazione se mancasse la manualità o l'intelletto richiesto. Non si può escludere, ovviamente, la possibilità di un maggiore impiego di operai in quelle fabbriche dove il lavoro richiesto non è specifico, come ad esempio le fabbriche di beni di consumo o le fabbriche tessili. In questi settori, il lavoro è più standardizzato e ripetitivo, e richiede meno competenze e abilità specifiche. In questo caso, la riduzione degli orari potrebbe facilitare l'assorbimento di nuovi lavoratori, anche se questo potrebbe comportare una maggiore precarietà e una minore tutela dei diritti dei lavoratori.

Un altro aspetto da considerare nella riduzione degli orari di lavoro è l'impatto che questa ha sui salari dei lavoratori. Si potrebbe pensare che, aumentando il livello di occupazione, si riduca la concorrenza tra i lavoratori e si rafforzi il loro potere contrattuale, e quindi si mantenga o si aumenti il livello dei salari. Tuttavia, questo non è sempre vero, perché la riduzione degli orari di lavoro comporta anche una riduzione dei costi per le imprese, che potrebbero sfruttare questa situazione per abbassare i salari dei lavoratori. Questo potrebbe avvenire soprattutto nel caso in cui alcune imprese, sconfitte dalla concorrenza delle grandi imprese, per superare il momento di crisi possano ricorrere alla riduzione del personale oppure alla chiusura delle fabbriche. In questo modo, si creerebbe una situazione di disoccupazione involontaria, che peggiorerebbe la condizione del lavoro e ridurrebbe il potere d'acquisto dei lavoratori. L'unico modo per evitare (ipoteticamente) questa situazione è alzare i prezzi dei beni e dei servizi prodotti dalle imprese, in modo da compensare la perdita di reddito derivante dalla riduzione degli orari di lavoro. Ma questo produrrebbe altri effetti sia sulla produzione che sulle abitudini delle persone. Il consumo generale subirebbe una riduzione a causa dell'aumento dei prezzi e a essere colpiti sarebbero i beni che non sono essenziali alla persona, come ad esempio i beni di lusso, i beni culturali o i beni ricreativi. Diminuendo il consumo, le imprese inizierebbero a licenziare i dipendenti che producono questi beni, creando una spirale negativa che porterebbe a una contrazione dell'economia. Si arriverebbe a una situazione paradossale di "trasferimento di disoccupati da un settore all'altro", senza risolvere il problema della disoccupazione.

Tornando al discorso di prima, Uno degli effetti positivi della riduzione degli orari di lavoro è la diminuzione del numero di persone disoccupate, che porta contemporaneamente ad un aumento del numero di persone che ricevono un reddito stabile. L'aumento delle persone con uno stipendio regolare migliora i livelli di benessere e può avere un impatto positivo sulla qualità della vita riducendo la povertà. Questo perché le persone, ricevendo stabilmente uno stipendio, potranno soddisfare i loro bisogni di base, come il cibo, l'abitazione e i servizi sanitari. Inoltre, potranno accedere a beni e servizi che migliorano il loro livello di istruzione, cultura e divertimento. Questi fattori influenzano positivamente la salute fisica e mentale delle persone, e aumentano la loro autostima e la loro partecipazione sociale.

Inoltre, la riduzione degli orari di lavoro stimola la domanda aggregata. L'aumento delle persone con un reddito fornisce un impulso alla domanda dei beni di consumo, il che può contribuire a sostenere l'economia locale e a stimolare la crescita economica. Infatti, se le persone consumano di più, le imprese devono produrre di più per soddisfare la domanda, e quindi devono assumere più lavoratori per aumentare la produzione. Questo crea un circolo virtuoso che genera occupazione, reddito e sviluppo.

Infine, la riduzione degli orari di lavoro ha anche un effetto positivo sul bilancio pubblico. Se l'aumento delle persone disoccupate comporta un aumento della spesa pubblica per le prestazioni sociali alle persone che ne hanno bisogno, un aumento delle persone che ricevono uno stipendio diminuisce il carico che lo stato deve sostenere per le persone. Inoltre, le persone che iniziano a percepire uno stipendio, possono contribuire al versamento delle tasse che aumentano le entrate dello stato. Questo permette allo stato di avere più risorse da destinare ad altri settori, come l'istruzione, la sanità o la difesa.

### **-2.3.3 Aumento della produttività:**

Un aumento dell'occupazione di un maggior numero di persone può aumentare la produttività in due modi: aumentando l'offerta e la domanda di beni e servizi.

Da un lato, un aumento di lavoratori significa anche un aumento della forza lavoro disponibile per l'economia. L'economia, avendo a disposizione un maggior numero di persone da utilizzare per la produzione di beni e servizi, può aumentare la quantità e la qualità dei beni e servizi offerti. Questo dipende anche dal tipo di lavoro svolto dai nuovi lavoratori, che può essere più o meno qualificato, più o meno innovativo, più o meno complementare al lavoro esistente. In generale, però, si può dire che un aumento della forza lavoro porta ad un aumento della capacità produttiva dell'economia.

Dall'altro lato, un aumento delle persone che percepiscono un reddito stabile aumenta anche il numero di persone che chiedono beni e servizi regolarmente. Avere un reddito significa anche avere

potere d'acquisto, cioè la possibilità di acquistare più facilmente più beni e servizi. Mentre erano disoccupati, il sussidio che ricevevano (se lo ricevevano) era limitato, per questo motivo potevano comprare solo una quantità limitata di beni, se non solo quelli di prima necessità. Ora le persone possono spendere una quantità maggiore di soldi, il che stimola l'economia perché le imprese devono produrre una quantità maggiore di beni e servizi per far fronte all'aumento della domanda. Questo crea un effetto moltiplicatore, cioè un aumento della domanda genera a sua volta un aumento dell'offerta e quindi del reddito.

Tutto questo porta ad una crescita economica, cioè ad un aumento del prodotto interno lordo (PIL), che è la misura del valore dei beni e dei servizi prodotti in un paese in un determinato periodo di tempo.

#### **-2.3.4 Miglioramento della stabilità sociale e dell'autostima e della fiducia:**

Un altro beneficio della riduzione degli orari di lavoro è il miglioramento della stabilità sociale e dell'autostima e della fiducia delle persone. Livelli elevati di disoccupazione possono creare instabilità sociale e aumentare il rischio di tensioni sociali, come ad esempio la criminalità, la violenza, le proteste, i conflitti, la discriminazione, l'emarginazione e l'esclusione. Avere un lavoro aumenta l'autostima e la fiducia delle persone nelle proprie capacità e nel futuro, perché le fa sentire utili, apprezzate e parte integrante della società. Inoltre, avere un lavoro permette alle persone di stabilire relazioni sociali positive con i colleghi, i superiori, i clienti e gli altri attori del mondo del lavoro, che possono arricchire la loro vita personale e professionale. Avere un lavoro significa anche avere una fonte di identità, di appartenenza e di realizzazione personale, che sono elementi fondamentali per il benessere psicologico delle persone.

#### **2.3.5 Parità di genere:**

Nonostante i progressi compiuti dal punto di vista legislativo per la parità di genere, le normative si sono evolute solo marginalmente e soprattutto sono stati ottenuti pochi risultati nel coinvolgimento degli uomini nel lavoro domestico. La riduzione degli orari di lavoro potrebbe garantire un maggiore equilibrio tra i generi nel mondo del lavoro. In un orario di lavoro normale, le donne devono affrontare il cosiddetto triplice fardello, cioè la responsabilità della maggior parte dei lavori domestici e di assistenza, la necessità di conciliare il lavoro domestico con gli orari di lavoro e la difficoltà di affermarsi professionalmente in un contesto ancora dominato dagli uomini. Questa combinazione tra lavoro domestico e lavoro retribuito spinge molte donne ad abbandonare il mondo del lavoro a seguito della nascita di un figlio, oppure a rinunciare a carriere più ambiziose e remunerative. Tutto ciò le pone in una situazione di svantaggio in termini di opportunità lavorative, soprattutto nei paesi dove l'accesso

ai lavori part-time è minore. La riduzione degli orari di lavoro potrebbe alleviare questo problema, permettendo alle donne di avere più tempo da dedicare alla famiglia, al tempo libero e alla formazione, e agli uomini di partecipare più attivamente al lavoro domestico e di assistenza, riducendo così il divario di genere nelle attività domestiche. Inoltre, la riduzione degli orari di lavoro potrebbe favorire una maggiore presenza femminile nei ruoli dirigenziali e nelle professioni più qualificate, aumentando così la diversità e la competitività delle imprese.

La riduzione degli orari di lavoro è una misura che può contribuire a migliorare la parità di genere, grazie a tre meccanismi: aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, mettere le donne su un piano di maggiore parità con gli uomini sul mercato del lavoro e portare a un'effettiva ripartizione dei lavori domestici e di cura.

Se la legge diminuisce le ore di lavoro, un numero maggiore di donne potrà essere in grado di accettare ed entrare nel mondo del lavoro, perché potrà conciliare meglio il lavoro retribuito con il lavoro non retribuito. Inoltre, la riduzione delle ore potrebbe generare nuovi posti di lavoro, che potrebbero essere occupati dalle donne che rifiutano un lavoro a tempo pieno per motivi di incompatibilità con le esigenze familiari oppure dalle donne che non riescono a trovare un lavoro part-time. Questo aumenterebbe il tasso di occupazione femminile e ridurrebbe il divario di genere nel mercato del lavoro. Inoltre, la settimana corta potrebbe portare le donne su un piano di maggiore parità con gli uomini sul mercato del lavoro, perché le permetterebbe di accedere a lavori più qualificati e remunerativi, che spesso richiedono una disponibilità a tempo pieno. Se prima, le donne dovevano cercare o accettare solo lavori part-time perché era loro impossibile conciliare entrambi i lavori, ora sono allo stesso livello con gli uomini. Viene meno l'elemento del tempo, che spesso penalizza le donne nella scelta e nella progressione della carriera. Bisogna ricordare che, generalmente, i lavori part-time non permettono di fare carriera per diversi motivi. Con un lavoro part-time si ha meno tempo a disposizione rispetto a un lavoro a tempo pieno per dedicarsi a progetti, apprendimento e sviluppo professionale che possono favorire una carriera professionale. Alcune posizioni di carriera richiedono una occupazione a tempo pieno, ciò che un lavoro part time non offre. Inoltre, la disponibilità di tempo è un elemento essenziale per il prestigio e l'investimento in un'azienda o un'organizzazione. In aggiunta a tutto ciò, i lavori part-time offrono una retribuzione minore e benefici ridotti rispetto ai lavori a tempo pieno, questo potrebbe influenzare la progressione di carriera o la possibilità di ottenere posizioni di maggiore responsabilità. La riduzione degli orari di lavoro per le donne potrebbe favorire il loro avanzamento di carriera e consentire loro di competere al pari degli uomini nel contesto lavorativo.

Infine, la riduzione degli orari di lavoro potrebbe portare a un'effettiva ripartizione dei lavori domestici e di cura tra i generi. Se gli uomini lavorano meno ore, possono dedicare più tempo alla famiglia e alle attività domestiche, riducendo così il carico che grava sulle donne. Questo potrebbe favorire una maggiore equità e armonia nella coppia e nella famiglia, e migliorare la qualità della vita delle donne. Inoltre, potrebbe contribuire a cambiare gli stereotipi e le aspettative sociali riguardo ai ruoli di genere, promuovendo una cultura più inclusiva e rispettosa delle differenze.

## **2.4 I rischi della riduzione degli orari di lavoro a parità di salario:**

### **-2.4.1 Doppio lavoro:**

Come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, l'idea della riduzione degli orari di lavoro è di creare nuovi posti di lavoro, ma c'è anche il rischio che si creino i doppi lavori. A livello individuale, gli individui, riuscendo a percepire lo stesso stipendio, possono essere tentati di cercare un secondo lavoro. Lavorando due lavori, si ha accesso a due fonti di reddito, il che può dare una maggiore sicurezza finanziaria e un aumento del reddito complessivo.

Tuttavia, in un contesto di disoccupazione, questa pratica può avere degli effetti negativi a livello dell'economia generale. Infatti, occupando due posti di lavoro, si riduce la disponibilità di lavoro per gli altri, oltre a mettere in difficoltà la possibile legge per la riduzione degli orari di lavoro. Le persone disoccupate continuerebbero a essere disoccupate, costituendo un fallimento dell'idea.

In realtà, il problema del doppio lavoro è molto più serio perché non si sa effettivamente come le persone si comporteranno. Prima di attuare una riduzione degli orari di lavoro bisogna anche pensare a delle contromisure nel caso in cui fossero necessarie. Ad esempio, si potrebbe limitare il numero di ore lavorabili a settimana per ogni individuo, o introdurre delle tasse aggiuntive per i doppi lavori. Queste misure potrebbero disincentivare il doppio lavoro e favorire una maggiore equità e una migliore distribuzione del lavoro.

Per quanto riguarda il doppio lavoro, la legge non può vietare il lavoro alle persone, in quanto è un diritto, ma può mettere dei limiti o rendere non conveniente cercare un altro lavoro. Si potrebbe, tutto a livello ipotetico, porre un limite massimo di ore lavorabili in una giornata o in una settimana, a seconda di come verrebbe attuata la riduzione degli orari di lavoro. All'interno di quel limite si potrebbe stabilire un orario standard di ore e da quel lasso di tempo fino al limite massimo di ore si potrebbe considerare come possibile orario straordinario. Esempio pratico: se si ipotizza di lavorare 6 ore ogni giorno, si potrebbe stabilire come orario massimo consentito le 8 ore giornaliere, le due ore extra potrebbero essere consentite come ore straordinarie. Per incentivare le aziende a non ricorrere sempre alle ore extra, si potrebbe attuare una legge che obblighi le aziende a pagare i dipendenti un salario maggiore nelle ore straordinarie, per esempio il 50% in più. Così le aziende sarebbero meno



disposte a far lavorare le persone con turni straordinari e cercherebbero di far coprire quei turni con nuovi dipendenti.

Inoltre, si potrebbe obbligare le imprese a pagare una sovrattassa nel caso in cui assumessero dipendenti che hanno già un lavoro e questa sovrattassa potrebbe variare in base alla percentuale di disoccupazione della regione o della provincia, così nelle regioni o province con un alto livello di disoccupazione, le aliquote da pagare per l'assunzione di nuovi dipendenti già occupati sarebbero maggiori in proporzione alla disoccupazione. Così si spingerebbe le regioni a essere più virtuose, cioè a provare a diminuire la disoccupazione per garantire alle imprese meno tasse per l'assunzione di impiegati già occupati, attuando politiche più mirate e più specifiche, in base alle esigenze della zona.

#### **-2.4.2 La rimodellazione dell'economia:**

Bisogna anche considerare l'effetto della riduzione degli orari di lavoro sull'economia e sul lavoro in generale. Come si comporteranno le persone avendo a disposizione più tempo? E che impatto avrà questo comportamento?

Molto probabilmente, a beneficiarne saranno i settori che offrono intrattenimento. Le persone potrebbero iniziare a dedicare più tempo agli hobby o alle attività di gruppo da passare tra amici e familiari. La riduzione degli orari di lavoro in Francia, nel 1998, ha fatto emergere un dato, cioè quello dove gli uomini hanno iniziato a dedicare più tempo al giardinaggio, dopo una riduzione nell'orario di lavoro.

Anche se a primo impatto sembrano dati non rilevanti, in realtà ci fanno capire come potrebbe evolversi l'economia e il lavoro. Se con la riduzione degli orari di lavoro, l'idea è di un job-sharing, cioè condividere il lavoro, il comportamento delle persone potrebbe creare ulteriori posti di lavoro, che all'inizio non erano programmati. Se, per esempio l'afflusso di persone al cinema aumenta, il cinema dovrà per forza assumere altri impiegati. Si parla di ulteriori impiegati rispetto a quelli creati dalla riduzione, perché la riduzione potrebbe portare ad un aumento della domanda in settori dell'intrattenimento.

Allo stesso tempo, la riduzione potrebbe rallentare certi settori, come per esempio la ristorazione. Le persone avendo più tempo a disposizione potranno dedicare più tempo a cucinare ed evitare di ordinare il cibo a domicilio.

altri settori che potrebbero essere influenzati negativamente se si riducesse l'orario di lavoro a parità di salario sono:

- Il settore dei trasporti: se le persone lavorano meno ore, potrebbero avere meno bisogno di spostarsi da e per il luogo di lavoro, e quindi utilizzare meno i mezzi di trasporto pubblici o

privati. Questo potrebbe ridurre il fatturato e la redditività delle aziende che operano nel settore dei trasporti.

- Il settore dell'abbigliamento: se le persone lavorano meno ore, potrebbero avere meno necessità di acquistare abiti formali o adatti al contesto lavorativo, e quindi preferire abiti più casual o comodi. Questo potrebbe ridurre la domanda e il consumo di abbigliamento professionali, come le camicie, i tailleur, le cravatte, ecc....

In conclusione, la riduzione degli orari di lavoro può avere degli effetti diversi a seconda del settore e del comportamento delle persone. Alcuni settori possono beneficiare di una maggiore domanda e di una maggiore occupazione, mentre altri possono subire una contrazione della domanda e una minore redditività. Bisogna quindi valutare attentamente i pro e i contro di questa misura, tenendo conto delle specificità dei diversi settori e delle diverse esigenze delle persone.

Questi sono gli effetti più probabili, ma ci potrebbero essere altri effetti, negativi o positivi, che però dipendono tutto dalla scelta che verrà attuata. Se si deciderà di ridurre le ore di lavoro o l'orario di lavoro in generale, si potranno osservare delle differenze nei risultati. Questi argomenti verranno affrontati meglio nella terza parte, che presenterà degli esempi concreti attuati di recente.

## **3- l'organizzazione della riduzione e la sua attuazione**

### **3.1 introduzione:**

L'incertezza della riduzione degli orari di lavoro non dipende solo dalla sua teoricità, ma anche dalla sua applicabilità. Non basta studiare gli effetti della riduzione, bisogna anche considerare le condizioni concrete in cui essa si realizza. In questo capitolo, ci focalizzeremo sull'organizzazione pratica della riduzione, ipotizzando che essa venga attuata in un contesto reale. Ci chiederemo: come si dovrebbe procedere alla riduzione? Di quanto si dovrebbe ridurre l'orario per ottenere i benefici sperati? La riduzione dovrebbe essere estesa a tutti i settori o solo a quelli più adatti?

### **3.2 La riduzione dell'orario di lavoro: sfide e implicazioni per l'organizzazione del lavoro**

#### **-3.2.1 Quanto ridurre e come ridurre?**

Come abbiamo visto nel primo capitolo, la riduzione degli orari di lavoro in passato aveva lo scopo di migliorare la qualità della vita e di rendere il lavoro più umano. Oggi, invece, si tratta di una riduzione per solidarietà, che dovrebbe cercare di creare nuovi posti di lavoro per le persone in cerca di occupazione. Tuttavia, la riduzione non è una soluzione semplice e lineare, ma presenta diverse sfide e implicazioni. In questo capitolo, ci focalizzeremo sull'organizzazione della riduzione, analizzando i seguenti aspetti:

- Quanto si dovrebbe ridurre l'orario di lavoro per ottenere gli effetti desiderati?
- La riduzione dovrebbe essere applicata a tutti i settori o solo a quelli più adatti?
- Quali sono le conseguenze della riduzione sul piano gestionale e organizzativo delle aziende?

La risposta alla prima domanda dipende da diversi fattori, tra cui il contesto economico, sociale e culturale in cui si opera. Non esiste una formula universale che stabilisca il grado ottimale di riduzione. In generale, possiamo dire che una riduzione maggiore avrebbe effetti più positivi sull'occupazione, sulla parità di genere e sulla distribuzione del lavoro domestico, ma anche maggiori difficoltà di gestione e organizzazione. Al contrario, una riduzione minore sarebbe più facile da attuare e da coprire, ma avrebbe effetti più limitati sugli altri aspetti. Un esempio di questo è il caso dell'Olanda, che nel 1982 aveva provato a diminuire gli orari di lavoro settimanali da 40 a 38 per affrontare la crisi economica con l'“accordo di Wassenaar”. Questo accordo prevedeva l'assegnazione di giorni di riposo supplementari grazie agli accordi settoriali.

La risposta alla seconda domanda dipende dal tipo di attività svolta nei diversi settori. Non tutti i settori sono ugualmente adatti alla riduzione degli orari di lavoro. Alcuni settori richiedono una maggiore flessibilità e continuità del servizio, mentre altri sono più facilmente suddivisibili e programmabili. Inoltre, alcuni settori hanno una maggiore domanda di lavoro rispetto ad altri, e quindi una maggiore possibilità di creare nuovi posti di lavoro con la riduzione. Per esempio, i settori della sanità, dell'istruzione e dei servizi sociali sono tra quelli che potrebbero beneficiare maggiormente della riduzione.

La risposta alla terza domanda dipende dalle strategie adottate dalle aziende per affrontare la riduzione degli orari di lavoro. Le aziende possono scegliere tra diverse opzioni per coprire il tempo lavorativo ridotto, tra cui:

- Aumentare il numero dei dipendenti
- Aumentare la produttività dei dipendenti
- Ridurre la qualità o la quantità dei prodotti o dei servizi offerti
- Ridurre i costi operativi o i profitti. Ognuna di queste opzioni ha dei vantaggi e degli svantaggi sia per le aziende che per i lavoratori. Per esempio, aumentare il numero dei dipendenti favorirebbe l'occupazione e la qualità del lavoro, ma aumenterebbe anche i costi salariali e le difficoltà organizzative. Aumentare la produttività dei dipendenti potrebbe compensare la perdita di tempo lavorativo, ma potrebbe anche aumentare lo stress e il rischio di burnout. Ridurre la qualità o la quantità dei prodotti o dei servizi offerti potrebbe danneggiare la competitività e la reputazione delle aziende, ma potrebbe anche consentire una maggiore flessibilità e personalizzazione. Ridurre i costi operativi o i profitti potrebbe rendere più sostenibile la riduzione degli orari di lavoro, ma potrebbe anche compromettere gli investimenti e l'innovazione.

A seconda di quanto verrà ridotto, gli effetti prima menzionati saranno altrettanto maggiori o minori. L'idea della riduzione essendo la creazione di nuovi posti di lavoro, una riduzione maggiore favorirebbe la creazione di nuovi posti di lavoro però si avrebbero problemi di tipo gestionale, cioè, sarebbe più difficile gestire dal punto di vista organizzativo. Inoltre, tutto dipenderebbe anche da come le aziende decideranno di coprire gli orari di lavoro ridotti, si potrebbe avere un aumento nel numero degli impiegati, si potrebbe anche non avere alcun aumento, tutto dipenderebbe da come le aziende decideranno di muoversi.

Dall'altro lato, una riduzione limitata, anche se preferibile dal punto di vista gestionale, in quanto più semplice da gestire e da coprire, produrrebbe effetti limitati sugli aspetti che riguardano l'occupazione, la parità di genere e la spartizione del lavoro domestico.

### **3.2.2 ridurre per step o insieme?**

Un altro problema da affrontare sarebbe il modo in cui la riduzione dell'orario di lavoro dovrebbe essere attuata: tutto insieme o per step. A seconda di come verrà attuata, gli effetti saranno altrettanto diversi. Una riduzione radicale del lavoro avrebbe diversi vantaggi: obbligherebbe le aziende a ridimensionare l'organizzazione dell'azienda, altrimenti non riuscirebbero a “sopravvivere” alla riduzione; questo spingerebbe le aziende a essere più competitive dal punto di vista gestionale e a essere più efficienti; inoltre avrebbe effetti benefici anche dal punto di vista della vita privata della persona. Le persone avrebbero più tempo a disposizione e questo permetterebbe loro di passare più tempo in famiglia e di aiutare nel lavoro domestico, consentendo una suddivisione del lavoro domestico più corretta. Inoltre, l'impatto diretto sull'economia sarebbe visibile nel breve periodo, perché potrebbe avere effetti anche sul livello di consumo. Con più tempo a disposizione, si inizierebbe a consumare di più. Il problema della riduzione radicale sarebbe che il costo della riduzione si noterebbe nel breve periodo, mettendo a rischio la realizzabilità dell'idea stessa. Invece una riduzione graduale del lavoro consentirebbe alle aziende di analizzare la situazione step per step, permettendo loro di applicare delle modifiche ogni qualvolta fosse necessario; sarebbe più un “correggi e ricorreggi” in tempo reale e consentirebbe alle aziende di crescere dal punto di vista della conoscenza del problema. Ashley e Kallis propongono una via di mezzo e consigliano: “La riduzione dell'orario di lavoro [dovrebbe] essere attuata inizialmente come misura provvisoria per alleviare la disoccupazione, e nel tempo migliorata attraverso prove ed errori man mano che vengono introdotti altri cambiamenti strutturali (...)”. In Svezia e in Germania, una riduzione per step è stata attuata: in Svezia si è arrivati a diminuire il lavoro settimanale di 30 minuti a settimana in meno di 3 anni, che alla fine si è concretizzata ed è diventata un contratto collettivo; invece in Germania, la riduzione delle ore settimanali da 39 a 35 ha generato il 20% dei posti di lavoro in più.

### **3.2.3 A carico di chi?**

Non si può negare che la riduzione dell'orario di lavoro rappresenti anche un costo economico, che deve essere sostenuto da qualcuno. Se la riduzione avviene a parità di salario, la domanda è: “chi dovrebbe sostenere questo costo”? A seconda di come viene gestita, il costo può essere ripartito in diversi modi.

Primo fra tutti, potrebbe essere sostenuto dal dipendente stesso. Il modo più classico sarebbe quello della riduzione del salario in proporzione alla riduzione dell'orario, ma come abbiamo visto nel capitolo precedente, una riduzione del salario porta con sé diversi effetti negativi. Tuttavia, il salario non è l'unico modo con cui si può sostenere il costo. Il lavoratore può accettare un “accordo” a lungo

termine, dove il salario di per sé non diminuisce, ma allo stesso tempo, nel corso degli anni, il salario non cresce ma rimane invariato. Inoltre, i dipendenti possono pagare il costo anche senza diminuire il salario, intensificando il lavoro, così da produrre di più in minor tempo. Però un lavoro intensificato influisce negativamente sulla salute dei dipendenti.

Un altro caso riguarda la situazione in cui i datori di lavoro sono responsabili per coprire i costi della riduzione. In questo caso, anche se i salari rimanessero fissi e l'orario diminuisse, l'aumento dei costi di produzione verrebbe compensato o da un minor profitto o da prezzi più elevati. Nel lungo periodo, l'aumento del costo del lavoro fungerebbe da incentivo per i datori di lavoro per investire più sulla tecnologia per risparmiare sulla manodopera. D'altro canto, l'opzione di lasciare che siano i datori di lavoro a sostenere il costo per la riduzione degli orari di lavoro ha diversi svantaggi. Nei mercati dove il prezzo è sensibile, un aumento dei prezzi avrebbe effetti gravi sulla domanda del prodotto e sulla competitività delle imprese. In aggiunta, la riduzione dei profitti potrebbe spingere le imprese a delocalizzare la produzione nei paesi più redditizi o a limitare gli investimenti futuri, con conseguenze negative sull'economia dello stato.

Come terzo soggetto, lo Stato potrebbe sostenere il costo della riduzione. Ci sono molti esempi dove lo stato sostiene il costo di una riduzione, ma il problema riguarda più come si potrebbe sostenere tale costo. Generalmente avviene tramite il bilancio dello Stato, che stanziava una certa somma di denaro per coprire quel costo, ma per fare una manovra del genere lo stato dovrebbe prima calcolare da dove reperire tale somma. Un modo potrebbe essere un taglio ai contributi dei dipendenti. In questo modo, i contribuenti avrebbero meno tagli sul salario e il salario rimarrebbe invariato. Oppure lo Stato potrebbe ridurre i tagli ai contributi dei datori di lavoro per compensare l'aumento del costo del lavoro. In entrambi i casi, lo stato sostiene il costo della riduzione con tagli ai contributi previdenziali. La riduzione della base finanziaria per la previdenza sociale è l'altra faccia della medaglia. Nei paesi dove le pensioni e le altre prestazioni sono proporzionate in base ai contributi versati, una riduzione dei contributi (perché si sta parlando in realtà di una riduzione dei contributi) potrebbe incidere negativamente sul reddito futuro e sulla pensione futura dei lavoratori. Inoltre, tale manovra aumenterebbe la pressione sui bilanci pubblici. C'è da dire che, come sostengono anche i sostenitori della riduzione, tali costi potrebbero essere compensati dai nuovi posti di lavoro che si genererebbero. Nel bilancio dello stato, insieme ai costi aumenterebbero anche le entrate che verrebbero versate dai nuovi lavoratori.

Infine, ci sarebbe la possibilità di non far pagare a nessuno il costo. Questo punto va precisato meglio perché, in realtà, non si riferisce al fatto di non far pagare a nessuno, ma di non avere costi aggiuntivi per nessuna delle parti. Riducendo gli orari di lavoro, si riducono automaticamente gli infortuni sul

lavoro e questo è una riduzione di costo per entrambe le parti. Sia lo Stato, che avrebbe dovuto sostenere il costo dell'infortunio, sia il datore di lavoro, che avrebbe dovuto sostenere o ridurre la produzione, vedono una diminuzione del costo.

Inoltre, si riducono gli assenteismi di breve periodo, che sono un costo per le aziende. Riducendo l'orario di lavoro si riducono anche questi costi, per questo motivo, in parte il costo è coperto da risparmi in termini di spese che si sarebbero dovute sostenere senza la riduzione. In questi casi, il costo della riduzione viene sostenuto dalle parti, ma viene compensato da diversi tipi di guadagni che si ottengono da tale riduzione. Vediamo l'esempio della Francia, che nel capitolo precedente abbiamo visto aver ridotto gli orari di lavoro da 39 a 35 ore settimanali. La riduzione degli orari, nel caso della Francia, era stata sostenuta dal governo che aveva attuato una combinazione di agevolazioni fiscali. I costi lordi di tale politica erano ammontati a 11-13 miliardi di euro; tuttavia, si stima che il costo netto sia stato di 2,5 miliardi di euro. In questo caso si parla di ritorno economico. Anche se il costo è stato sostenuto dal Governo, attraverso la creazione di nuovi posti di lavoro si riduce anche l'importo dell'indennità di disoccupazione che il governo sosteneva, aumenta l'ingresso delle tasse e il consumo nell'economia. Anche se il costo della riduzione c'è, perché il Governo lo copre, i vantaggi che derivano da quella riduzione, in parte coprono tale costo. Lo stesso effetto si è avuto anche in Svezia, dove il costo netto era inferiore al costo lordo.



Fonte: Cette e Taddei (1994), Bosch e Lehndorff (2001), adattamenti degli autori

### 3.2.4 Riduzione degli orari di lavoro o l'estensione del lavoro?

Quando si parla di riduzione degli orari di lavoro, si deve anche definire che tipo di riduzione si intende: bisogna ridurre la giornata lavorativa oppure ridurre il lavoro al singolo dipendente? Se si volesse coprire i costi della riduzione dell'azienda, allora bisognerebbe estendere l'orario di lavoro

continuativo. Le persone lavorerebbero meno ore, ma l'azienda sarebbe operativa per più ore. In questo caso si parla d'intensificazione del lavoro. Prolungando le ore di funzionamento, i servizi potrebbero essere offerti per un periodo di tempo maggiore. Tuttavia, tale aumento dovrebbe essere accompagnato anche da un aumento della domanda di servizi. Inoltre, ci sarebbe il problema del lavoro notturno e del lavoro nel fine settimana, che potrebbero avere alcuni effetti negativi sulla salute dei lavoratori. Un esempio di questo tipo di riduzione è quello della Finlandia, che negli anni '90 aveva attuato l'esperimento del 6+6, cioè si lavorava per 6 ore al giorno per 6 giorni alla settimana. In questo caso, si era optato per più giorni lavorativi, con il lavoro diviso in 2 turni, uno di mattina e uno di pomeriggio. Gli effetti che si ebbero furono: l'occupazione in quel settore aveva avuto un aumento del 30-35%, inoltre i costi derivanti dal personale erano stati coperti con l'estensione del lavoro dei macchinari. Per quanto riguarda gli effetti negativi, si era avuto un aumento dell'intensificazione del lavoro, la perdita di autonomia nel tempo e la separazione sociale tra i lavoratori. Tutti elementi importanti per la cooperazione.

### **3.2.5 Riduzione a partecipazione libera o obbligatoria**

Un punto molto importante è la modalità di partecipazione alla riduzione degli orari di lavoro. La riduzione dovrebbe essere obbligatoria o a partecipazione libera? Inoltre, tale riduzione dovrebbe essere attuata collettivamente oppure individualmente. In un sistema obbligatorio, tutti i dipendenti, le imprese o i settori sono obbligati a partecipare; nei sistemi volontari la partecipazione dipende dal singolo individuo o dalla singola impresa. Un sistema volontario è più facile da attuare perché incontra una opposizione minore rispetto al sistema obbligatorio. Questo perché, in un sistema libero, si incontrerà una opposizione inferiore da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro che sono contrari alla riduzione degli orari di lavoro; però potrebbe andare a ledere la creazione di nuovi posti di lavoro, appunto perché non tutti potrebbero partecipare all'iniziativa della riduzione degli orari di lavoro. In questo caso si avrebbero due problemi da gestire: l'occupazione mancata e la creazione di posti di lavoro con orari differenti. Nel primo caso si parla dei posti di lavoro che si sarebbero ottenuti, se si fosse attuata una riduzione degli orari di lavoro su larga scala; nel secondo caso si parla della differenza negli orari di lavoro tra i volontari.

### **3.2.6 Riduzione temporanea o permanente?**

La riduzione degli orari di lavoro è una questione molto semplice ma allo stesso tempo molto complessa. La maggior parte delle riduzioni che si sono avute nel corso della storia sono state temporanee per affrontare la crisi del momento, con lo scopo di salvare la situazione occupazionale. Una volta migliorata la situazione, si è iniziato a ritornare agli orari precedenti. La decisione tra riduzione tem-



poranea e permanente dipende dagli obiettivi che si vogliono raggiungere: in una riduzione temporanea si riesce a salvare l'occupazione e l'economia dalla crisi, ma una volta superata la crisi, le differenze lavorative, sia di genere che di altro tipo, ritornano ai livelli precedenti.

Dovendo riassumere tutto dobbiamo dire che, le decisioni politiche si focalizzano su categorie specifiche, ma la domanda spontanea che sorge è: “riduzione per tutti o per settori?”. L'argomento è più complesso perché una riduzione su larga scala avrebbe effetti più ottimali rispetto a una a settori, anche se anche quella a settori produce effetti positivi, come dimostra la storia. È complesso perché, innanzitutto, una riduzione su larga scala dà per scontato la competenza qualificata di ogni individuo per quel lavoro, ma non tutti i lavori possono essere svolti da tutti, richiedono una certa competenza e una certa conoscenza. Inoltre, alcuni lavori richiedono anche una continuità nel lavoro, altrimenti si perdono i “pezzi” della competenza. Per esempio, una segretaria deve essere a conoscenza di ogni fatto per svolgere il suo lavoro al meglio, altrimenti il lavoro sarà parziale. Per questi motivi una riduzione a livello nazionale è difficile da attuare; sarebbe più probabile una riduzione per settori, in questo caso, invece di ridurre il lavoro a tutti, si riduce il lavoro nei settori dove si può ridurre. Inoltre, c'è anche il problema dell'occupazione stessa: non tutti i settori di lavoro hanno una “disoccupazione”, per questo motivo, una riduzione non garantirà un'occupazione in quel settore, ma forse una mancanza di personale.

Per questi motivi, quando si parla di riduzione degli orari di lavoro bisogna anche modificare la nostra concezione di lavoro. Anche se provassimo a ridurre la giornata lavorativa ma mantenendo la stessa mentalità da lavoratore, tenderemmo nel lungo periodo a ritornare al punto di partenza. Ciò avvenne nel 1930 nello stabilimento di Kellogg di Battle Creek, nel Michigan. L'azienda riformulò il sistema dei turni da 3 tre turni per 8 ore a 4 turni per 6 ore, nella speranza di creare nuovi posti di lavoro. Nel corso degli anni, la giornata di 6 ore venne abbandonata e nel 1985 l'esperimento fu ufficialmente chiuso. Questo dimostra che, nonostante l'intento di cambiare l'orario di lavoro, se non cambiamo l'idea del lavoro, la cultura del lavoro, anche se provassimo a ridurre le ore, tenderemmo a ritornare al punto di partenza. Lo stesso avvenne in Giappone. Molte aziende giapponesi, per contrastare l'eccessivo lavoro tentarono di ridurre gli orari di lavoro ma la cultura del lavoro era talmente radicata nella concezione delle persone che l'idea non produsse effetti positivi e ora sono ancora molte le persone che muoiono per eccesso di lavoro. Questi esempi ci fanno capire che prima di organizzare e attuare una riduzione bisogna anche cambiare il nostro approccio al lavoro. Stesso problema anche con il lavoro part-time. Generalmente non viene considerato un lavoro a tutti gli effetti, ma come un lavoretto momentaneo, un lavoro meno qualificato rispetto a un lavoro a tempo pieno.

La riduzione degli orari di lavoro è una politica necessaria per migliorare la qualità della vita e dell'occupazione, ma deve essere attuata in modo permanente, su larga scala e con un cambiamento culturale.

### **3.3 Esempi di riduzione in altri paesi:**

Dopo aver esaminato, nel paragrafo precedente, le possibili modalità di organizzazione della riduzione del lavoro, ora analizzeremo in dettaglio i paesi che l'hanno adottata e come l'hanno realizzata, insieme agli effetti che ha generato e le ragioni della diminuzione delle ore lavorative.

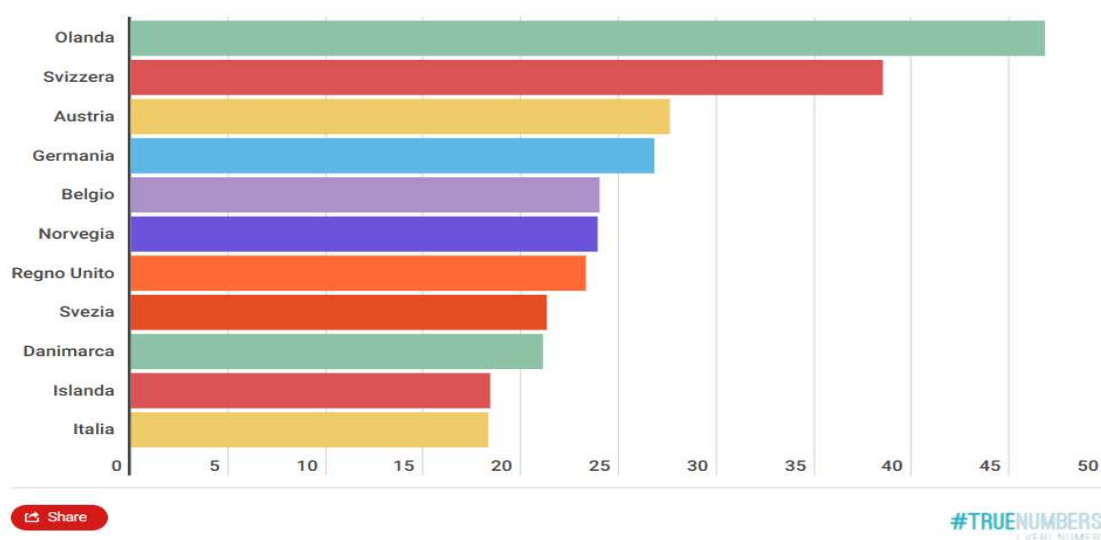
#### **3.3.1 Olanda:**

L'Olanda è uno dei paesi europei con la più alta percentuale di lavoratori part-time e allo stesso tempo uno dei paesi con l'orario più basso in generale. Questa situazione è il risultato di diversi fattori che hanno favorito la riduzione degli orari di lavoro nel tempo. La settimana lavorativa di 30 ore ha avuto inizio nel 1982, con l'accordo di Wassenaar (già citato). Di fronte alla crescente e persistente disoccupazione, il governo ha stipulato un accordo con i sindacati, che hanno accettato la moderazione salariale in cambio di una riduzione significativa degli orari di lavoro. Tuttavia, la riduzione non si è mai attuata pienamente: anche se l'accordo prevedeva una riduzione da 40 a 38 ore settimanali, gli straordinari rimanevano a livelli elevati. Parallelamente, il livello di occupazione parziale è aumentato durante i primi anni dell'accordo. Le cause di questo aumento del lavoro part-time sono complesse, ma si può ipotizzare che abbiano avuto un ruolo importante l'ingresso nel mondo del lavoro delle donne, che in Olanda era stato fino ad allora marginale o limitato al lavoro domestico, e l'assenza di un servizio di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili, che ha spinto molte donne (e forse anche alcuni uomini) a preferire il lavoro part-time, anche se in modo involontario. La riduzione degli orari

di lavoro è avvenuta quindi in modo individuale e volontario, a costo dei dipendenti che hanno rinunciato agli aumenti salariali. Gli interventi legislativi sono stati molto importanti per garantire la parità nel lavoro, non solo di genere ma anche tra lavoro part-time e lavoro a tempo pieno. La legge del 1999 vietava la discriminazione sulla base delle differenze tra gli orari di lavoro senza una giustificazione valida. In questo modo, la legge ha limitato l'effetto della discriminazione che avrebbe potuto influire negativamente sulla possibilità di fare carriera. Va precisato che i lavori part-time non offrono le stesse opportunità di carriera dei lavori a tempo pieno, ma vietando la discriminazione in base alle ore lavorate, si offre una maggiore possibilità di scelta al lavoratore, cioè quella di poter fare carriera anche con un lavoro a tempo limitato.

Dall'esempio dell'Olanda possiamo imparare 3 lezioni:

- 1) La riduzione degli orari di lavoro può favorire la redistribuzione del lavoro tra più persone. Il numero di donne nel mondo del lavoro è cresciuto in modo notevole, anche grazie alla possibilità di scegliere il lavoro a tempo parziale, in assenza di servizi adeguati per la conciliazione tra lavoro e famiglia.
- 2) La riduzione degli orari di lavoro non sempre si traduce in una riduzione effettiva delle ore lavorate. In Olanda, nonostante l'orario di lavoro fosse diminuito, gli straordinari erano rimasti elevati. Inoltre, la popolazione aveva iniziato a scegliere il lavoro a tempo parziale, rispetto al lavoro a tempo pieno, per motivi legati alla conciliazione tra lavoro e famiglia. Questo aveva fatto diminuire, solo formalmente, gli orari di lavoro. Ciò spiega perché la riduzione non abbia avuto un grande impatto sulla creazione di nuovi posti di lavoro.
- 3) Infine, una riduzione basata sulla volontà e sulla scelta individuale ha favorito un modello occupazionale differenziato per genere. Le donne, che si occupano prevalentemente del lavoro domestico, tendono a preferire il lavoro a tempo parziale.



### 3.3.2 La Francia:

Nel 1998, il governo francese di allora decise di ridurre per legge le ore settimanali da 39 a 35, diventando il primo paese a introdurre la settimana lavorativa di 35 ore. La riduzione si realizzò in due fasi:

- 1- Nella prima fase, la legge Aubry I stabilì la settimana lavorativa di 35 ore per le imprese con più di 20 dipendenti e offrì agevolazioni fiscali alle imprese che accettavano di anticipare la riduzione tramite un contratto collettivo.
- 2- Nella seconda fase, la legge Aubry II confermò la settimana di 35 ore e diede più autonomia alle parti sociali nella negoziazione, consentendo loro una maggiore flessibilità nell'applicazione della riduzione.

Il costo della riduzione fu sostenuto principalmente dal governo e dai dipendenti, mentre la creazione di nuovi posti di lavoro e l'aumento della produttività permisero di ridurre il costo netto rispetto al costo lordo.

Dall'esperienza francese si possono evidenziare i seguenti effetti:

- in primo luogo, la riduzione contribuì alla creazione di nuovi posti di lavoro, anche se non è chiaro se questo fosse dovuto alla riduzione stessa o ad altri fattori. Alcuni sostengono che la maggiore flessibilità e la riduzione delle tasse fossero i principali responsabili della creazione dei nuovi posti di lavoro. Tuttavia, il dato è significativo: si stima che la riduzione abbia creato tra 350.000 e 500.000 posti di lavoro (Méda e Larroustou, 2016).
- in secondo luogo, a differenza dell'Olanda, la riduzione degli orari di lavoro non portò la popolazione a scegliere il lavoro a tempo parziale rispetto a quello a tempo pieno. Il lavoro part-time diminuì, soprattutto tra le donne che ritennero che una riduzione di 3 ore a settimana fosse sufficiente per conciliare il lavoro con le attività domestiche. Inoltre, si registrò un aumento, seppur modesto, della partecipazione degli uomini alle faccende domestiche. Questo è un dato importante perché dimostra che, con una riduzione adeguata, si può dare la possibilità alle donne di fare carriera e agli uomini di partecipare alla vita familiare.
- in terzo luogo, un altro possibile effetto fu l'aumento del tasso d'occupazione tra le persone anziane. Considerata l'età media della popolazione europea, un aumento del tasso d'occupazione tra le persone anziane è un dato molto rilevante per le possibili politiche future. Bisogna però precisare che la percentuale di partenza della popolazione anziana in Francia era molto bassa, al di sotto del livello europeo, per questo motivo, questo aumento potrebbe essere spiegato solo dal fatto che si partiva da una situazione sfavorevole, portandosi ai livelli europei.

D'altro canto, la diminuzione comportò anche un'intensificazione del lavoro: anche se le persone lavoravano meno, il lavoro a cui erano sottoposte era più intenso. In termini di costo, invece, la settimana lavorativa di 35 ore implicò una diminuzione dei contributi. Anche se il costo lordo si aggirava intorno ai 11-13 miliardi di euro, la creazione di nuovi posti di lavoro, la riduzione delle spese per i disoccupati e per gli anziani e il lavoro intensificato coprirono in parte il costo della riduzione. Se si dovesse dare una valutazione all'esperienza francese, nel complesso essa ebbe diversi effetti positivi; il problema riguarda più i governi successivi che hanno fatto tornare gli orari ai valori precedenti alla riduzione o li hanno addirittura superati, raggiungendo quasi le 40 ore settimanali.

### **3.3.3 La Svezia:**

Per studiare gli effetti di una riduzione degli orari di lavoro a 30 ore settimanali, la Svezia ha condotto un esperimento di 23 mesi a Göteborg, finanziato dal comune di Göteborg. Nell'esperimento, si è chiesto agli infermieri di una casa di riposo di lavorare per 6 ore al giorno, assumendo più personale per coprire le ore mancanti. L'obiettivo era di studiare gli effetti della riduzione nel lungo periodo sulla salute del personale, sulla qualità dei servizi e sull'impatto economico. L'esperimento ha prodotto i seguenti risultati:

- Per quanto riguarda la salute dei dipendenti, gli infermieri che hanno lavorato per 30 ore alla settimana hanno registrato un miglioramento della salute generale, dell'attenzione, della gestione dello stress e dello stile di vita più attivo, soprattutto per i dipendenti over 50 (per stile di vita più attivo si intende l'attività di esercizio fisico quotidiano). Gli infermieri hanno dormito, in media, un'ora in più e hanno presentato livelli più bassi di pressione sanguigna. Il miglioramento delle condizioni di salute si è riflesso anche sul lavoro, con una diminuzione del tasso di assenze per malattia.
- Per quanto riguarda la qualità dei servizi, gli infermieri hanno svolto più attività con i residenti, anche se non è facile stabilire una relazione causale tra questo elemento e l'esperimento.
- Per quanto riguarda l'impatto economico, per garantire l'assistenza 24 ore su 24, sono stati assunti nuovi infermieri (15 in totale) e il costo è stato sostenuto dal comune di Göteborg. Inoltre, il salario degli altri infermieri non è stato ridotto ma mantenuto ai livelli precedenti. L'esperimento svedese è costato circa 12,5 milioni di corone svedesi, ma il costo netto è sceso a circa 6,5 milioni di corone svedesi. Anche se a prima vista sembra aver rappresentato un costo elevato, va precisato che non sono stati effettuati altri interventi per ridurre il costo della riduzione, pertanto il costo è stato sostenuto interamente dal governo locale.

Dall'esperimento svedese possiamo dedurre che orari di lavoro ridotti influiscono positivamente sulla qualità di vita dei lavoratori, migliorando la loro salute e il loro benessere. Anche se comportano un costo, la riduzione degli orari di lavoro può essere compensata in parte dalla riduzione delle spese sanitarie e dall'assenteismo nel lavoro.

### **3.3.4 Germania, Volkswagen e le 28,8 ore,**

Il caso della Volkswagen del 1993-1999 è un esempio significativo di una riduzione radicale degli orari di lavoro e dei suoi effetti. Infatti, la dirigenza della Volkswagen, per affrontare il problema di sovraccapacità produttiva dell'impresa, ha adottato temporaneamente una riduzione degli orari di lavoro del 20%, da 36 a 28,8 ore settimanali, salvando un terzo dei 100.000 posti di lavoro. Il costo della riduzione è stato sostenuto in parte dai dipendenti e in parte dal datore di lavoro. L'importanza di questa riduzione sta negli effetti prodotti, perché ci dà una prima visione di quali potrebbero essere gli effetti nel caso si decidesse di attuare una riduzione drastica degli orari di lavoro. Per quanto riguarda l'occupazione, l'obiettivo non era di creare ma di proteggere l'occupazione, ma il fatto di aver salvato 1/3 dei lavoratori indica che una riduzione radicale degli orari è in grado di creare nuovi posti di lavoro. Tuttavia, la riduzione ha aumentato i livelli di stress nel lavoro, il carico di lavoro era diventato maggiore in una settimana di 28,8 ore a causa dell'intensificazione del lavoro. Questo però ha garantito un aumento della produttività.

## Conclusioni:

Questa tesi ha analizzato la storia e gli effetti della riduzione degli orari di lavoro, una pratica che ha avuto diverse finalità e modalità nel tempo, soprattutto in relazione al problema della disoccupazione. I dati raccolti mostrano che la riduzione degli orari di lavoro ha spesso generato o salvato posti di lavoro, ma ha anche influenzato la vita privata, la vita sociale e la salute dei lavoratori, portando in alcuni casi a miglioramenti e in altri a peggioramenti. Tra gli effetti negativi più comuni, si è riscontrata l'intensificazione del lavoro, dovuta alla necessità delle imprese di compensare la riduzione dell'orario con un aumento della produttività o con un investimento nella tecnologia. Si è osservato anche che la riduzione degli orari di lavoro non ha una forma unica, ma può essere organizzata in diversi modi, da una riduzione radicale a una riduzione a partecipazione libera. L'organizzazione della riduzione influisce in maniera diversa sugli effetti, a seconda della sua intensità e della sua distribuzione. Inoltre, gli effetti della riduzione possono variare in base al contesto sociale, economico e culturale del paese in cui viene applicata. Per esempio, in Olanda la riduzione ha favorito il lavoro part-time, perché il servizio di assistenza all'infanzia era troppo onerosa, mentre in Francia non ha avuto lo stesso impatto, perché la struttura sociale del paese era diversa. Infine, la riduzione degli orari di lavoro comporta un costo, che può essere coperto e gestito in diversi modi, a seconda delle risorse disponibili e delle priorità stabilite. Da questa tesi emerge che i rischi e i benefici di una riduzione degli orari di lavoro sono evidenti, ma che sono necessarie ulteriori analisi per studiare come coprire il costo di una riduzione e come bilanciare gli effetti positivi e negativi. Inoltre, la legislazione dovrebbe orientarsi verso una tutela del lavoro part-time, negando la possibilità di una discriminazione di questa forma di lavoro. Vorrei concludere la tesi dicendo che, invece di focalizzarci troppo sugli effetti negativi o sul costo, dovremmo valutare se tale riduzione e tali effetti negativi siano accettabili, considerando i benefici che potrebbero derivare per i lavoratori, per le imprese e per la società.

Questa tesi ha esplorato la pratica della riduzione degli orari di lavoro, che ha avuto diverse applicazioni e motivazioni nel corso della storia, soprattutto in relazione al problema della disoccupazione. Attraverso l'analisi di sei casi concreti, si è evidenziato che la riduzione degli orari di lavoro può avere effetti positivi sia per i lavoratori che per le imprese, ma anche implicazioni negative e differenziali a seconda dei contesti e delle categorie coinvolte. Pertanto, la riduzione degli orari di lavoro non può essere considerata una soluzione universale e indifferenziata, ma richiede una negoziazione tra le parti sociali e una valutazione delle esigenze specifiche di ogni situazione. La mia opinione personale è che la riduzione degli orari di lavoro sia una misura auspicabile per migliorare le condizioni di lavoro e per affrontare le sfide del futuro, ma che debba essere integrata da altre politiche, come l'investimento nella formazione, nella ricerca e nello sviluppo, il sostegno alla conciliazione

tra lavoro e famiglia, la promozione della parità di genere e l'inclusione sociale. In questo modo, la riduzione degli orari di lavoro potrebbe contribuire a creare una società più equa, sostenibile e innovativa.



# Bibliografia

“*The Kellogg Experiment*”, The Atlantic, 2014.

“*Japan’s deadly work culture*”, The Guardian, 2019.

“*The 6+6 experiment in Finland*”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.

“*The 35-hour working week: all pain and no gain?*”, The Economist, 2016.

“*Sweden introduces six-hour work day*”, The Independent, 2015.

Ashley C., Kallis G., “*No to austerity – yes to sharing and shorter working hours*”, The Guardian, 2012.

“*Germany’s 35-hour week*”, BBC News, 1999.

Reviewed Work: “*Eight Hours For Work*” by John Rae *Journal of Political Economy*, Vol. 3, No. 1 (Dec., 1894)

La riduzione delle ore di lavoro e i suoi effetti economici (1891), Leatherbound

Perché e come ridurre l’orario di lavoro — Stan De Spiegelaere e Agnieszka Piasna 2018

Nuove tendenze e problemi del tempo di lavoro, Tiziano Treu, 1986

# Sitografia

[La storia della riduzione degli orari di lavoro \(zic.it\)](#)

[https://it.wikipedia.org/wiki/Prodotto\\_interno\\_lordo](https://it.wikipedia.org/wiki/Prodotto_interno_lordo)

[Riduzione mensile dell'orario di lavoro: ultime sentenze \(laleggepertutti.it\)](#)

[Cruciali gli stimoli economici e la riduzione dell'orario di lavoro \(avvenire.it\)](#)

[La riduzione delle ore di lavoro e i suoi effetti economici - Riccardo Dalla Volta - Google Libri](#)

[LA CRISI E LE ORE DI LAVORO: INTRODUZIONE on JSTOR](#)

[Nuove tendenze e problemi del tempo di lavoro on JSTOR](#)

[Tempo e qualità per il lavoro del futuro \(collettiva.it\)](#)

[Lavoro, meno ore e più soldi: ecco come cambiano le richieste nei contratti - Il Sole 24 ORE](#)