

PER DISCUTERE DI ORARIO A FINE SECOLO. ITALIA, EUROPA, USA. IL LAVORO. LA VITA.

Premessa.

Obiettivo del workshop di oggi, è quello di una prima discussione per mettere a punto gli obiettivi della ricerca e del lavoro comune che vogliamo fare nei prossimi mesi. Naturalmente non possiamo non tener conto del fatto che il tema della durata, della distribuzione, della organizzazione degli orari di lavoro, nei prossimi anni, per i lavoratori dipendenti è al centro del dibattito politico, proprio in queste settimane, nel nostro paese, come nella vicina Francia. Il futuro, dell'orario, come delle relazioni sindacali, forse dei rapporti politici e istituzionali tra governi e parti sociali (nei due paesi; ma, in parte, nell'intera Europa) sarà indubbiamente segnato dalle decisioni che ne scaturiranno.

Tuttavia noi crediamo che la discussione e il lavoro tra di noi non debba cercare tanto di influenzare questo terreno di scontro politico, di entrare nella polemica direttamente, quanto piuttosto di offrire, a chi è interessato (ricercatori, sindacalisti, politici, imprenditori), materiali e considerazioni utili di analisi, di fatti, di risultati che sembrano indicare, nell'esperienza, le direzioni innovative praticabili nel futuro.

Ci guida un inguaribile ottimismo: considerare le innovazioni economiche, sociali, istituzionali, politiche che si delineano in termini e tempi molto rapidi in tutto il mondo, creando spesso paure, resistenze, lacerazioni, anche come delle opportunità, non solo come (e lo sono!) dei pericoli. Purché si abbia la lucidità mentale, la passione intellettuale, la capacità di approfondimento, di cogliere la complessità del reale, e di esprimere progetti di trasformazione insieme audaci e realistici.

L'analisi dei casi (aziendali, settoriali, nazionali) che vogliamo individuare e studiare, in sostanza, risponde a una logica che ci porti a concludere: "è stato fatto; quindi si può rifare; si può, forse, migliorare".

Prologo. Concentro questa introduzione ai lavori sul tema dell'orario di lavoro.

1) In Europa, negli ultimi anni, siamo di fronte a diverse esperienze importanti di riduzione significativa e di riorganizzazione collettiva dell'orario di lavoro, sia a livello di impresa, sia a livello di comparto, sia a livello di paese; vi sono stati esempi di rilievo di contrattazione, di concertazione, e norme legislative. In queste settimane stiamo assistendo a tentativi importanti, in Francia e in Italia, di realizzare un salto di qualità di carattere legislativo sull'argomento.

2) Le situazioni sono molto differenti, perché diversi sono i contesti politici e sociali, i sistemi di relazioni sindacali, le tradizioni e le culture storiche sedimentate nei diversi paesi. La Francia, la Germania, l'Olanda, l'Italia, gli stessi USA hanno condizioni profondamente diverse con cui fare i conti, affinché lo scontro tra interessi e idee differenti, o addirittura opposte, convergano in una situazione in cui sia possibile raggiungere un consenso sufficiente per il buon esito di una strategia di riduzione di orario. Si può affermare forse che, se la "globalizzazione" dell'economia costituisce in formidabile motore che spinge all'omogeneizzazione dei comportamenti prevalenti i cittadini, le forze sociali, gli attori politici dei singoli paesi, tuttavia le identità nazionali si declinano in modi differenti, portando a risultati ancora molto difformi situazione per situazione.

3) Per questo, ci proponiamo un'analisi parallela della realtà, tentando di mettere in luce le principali tendenze strutturali che possono emergere dalla forza dei processi economici nuovi e accelerati; le principali trasformazioni nella composizione, segmentazione, collocazione sociale, che modificano (o meno!), frammentano (o meno!) diversificano atteggiamenti, propensioni, esigenze, priorità nella concezione e nelle culture dei lavoratori. Insieme ci proponiamo l'analisi dei casi più significativi di riduzione e riorganizzazione di successo degli orari di lavoro in Europa e negli USA (pur tenendo conto che le condizioni politiche e culturali di contesto, lì sono molto diverse da quelle, già così differenti tra loro, che si incontrano in Europa), al fine di capire se si delineano ed emergono modelli, istituzioni politiche, sociali, economiche in grado di favorire nuovi sistemi di orario di lavoro individuale e collettivo.

4) Luciano Pero, in uno scritto del settembre '96, ci offre uno schema concettuale di interpretazione sociologica, che ci sembra utile riproporre come punto di partenza. Secondo L.P., nell'organizzazione tayloristica del lavoro, il tempo è visto come un fluire uniforme, divisibile a piacere; il mercato non influisce sull'organizzazione del lavoro; ogni segmento del ciclo di lavoro è autonomo nella sua organizzazione interna e in pura sequenza rispetto agli altri; per questo ogni segmento va ottimizzato di per sé, specializzato di per sé, protetto da interferenze esterne; non a caso è la linea di montaggio il simbolo centrale di questa concezione, dei paradigmi tayloristici. Il tempo è una grandezza galileiana. Il lavoro è programmato rigidamente dall'alto, in funzione degli obiettivi predefiniti. In questo senso parla di "desincronizzazione", di "disaccoppiamento". Al contrario, nell'organizzazione del lavoro post-tayloristica, nel "just in time", nella "line production", nell'impresa "market-oriented", fino all'impresa "a rete" poco gerarchizzata è molto stretto, "sincronico" il rapporto tra produzione e mercato, tra i vari segmenti della produzione; che, per ciò stesso, sono "flessibili"; tendenzialmente sono "totalmente" flessibili (nell'uso del tempo; nell'organizzazione e divisione del lavoro; nella fungibilità dei ruoli; ecc.). Il

tempo non è più una grandezza lineare, divisibile “à merci”. La “sincronizzazione” diventa più importante della “sequenzialità”. L’immagine simbolo diventa più “il sistema a rete”, dove a una profonda integrazione tra le varie “unità”, non corrisponde più un “centro forte”, che sia ingrado di programmare in modo rigido l’organizzazione e la divisione del lavoro, secondo ritmi e codici prestabiliti. Fondamentale diventa la compressione del “tempo di attraversamento” nelle varie parti del ciclo.

5) Naturalmente questa è una proposta di modello concettuale utile a interpretare i profondi processi di ristrutturazione in corso in grandi comparti industriali e di servizi destinati alla vendita. Esprime un punto di vista preciso, che mette al centro i temi dell’organizzazione e della condizione di lavoro, come terreno essenziale da cui partire e su cui intervenire, se si vuole avere “successo” in una strategia di riduzione e riorganizzazione degli orari di lavoro. Se questa è l’ottica che utilizziamo, appare evidente che, al centro della nostra attenzione, troviamo i temi della necessità di mutamento dell’organizzazione del lavoro, per rispondere alla spinta, fortissima, strutturale di flessibilità totale del lavoro a fronte delle variazioni del(i) mercato(i), a fronte della "globalizzazione" dell'economia, della turbolenza delle monete, ecc.. L’orario, la sua durata, la sua organizzazione sono uno snodo fondamentale di questa "flessibilità"; in ciò con una innovazione fondamentale rispetto al periodo durante il quale trionfava il fordismo-taylorismo, ed era la produzione a forzare i mercati. Si apre una riflessione di grande portata, sulla quale avanziamo qualche ipotesi che chiediamo venga verificata, sia nella discussione di oggi, sia nella ricerca che stiamo avviando: riorganizzare la contrattazione dei sistemi di orario, tenendo conto di questa novità, e puntare a ridurre gli orari di lavoro dentro a queste premesse, implica cambiare i paradigmi della contrattazione in modo radicale rispetto al passato. Infatti si tratta di ridefinire una gerarchia di diritti individuali di grande novità, che assumano e definiscano i margini di flessibilità dell’orario richiesti dall’impresa, dentro ai quali si affermino il diritto alla pari dignità della flessibilità degli orari come esigenza individuale del lavoratore. Addirittura, approfittare di questa richiesta, che sarà sempre più forte da parte delle imprese, per affermare un diritto generalizzato alla "riduzione di orario", tra l’altro, per un uso individuale e/o collettivo ai fini di processi di formazione permanente. Forse questo è possibile anche se, tra l’altro, si rompono gli stereotipi tuttora presenti (sia nelle imprese, sia nel sindacato e nella sinistra, sia nell’immaginario collettivo) sull’introduzione, su larga scala, delle forme più diverse di "tempo parziale" (non lo chiamerei, almeno nella mia concezione, "part-time", che assomiglia troppo a un "metà tempo"); attraverso, cioè, una separazione più netta tra un’esigenza "flessibile" di "utilizzo degli impianti" (in senso lato, naturalmente!) e i sistemi degli orari di lavoro dei singoli lavoratori. Schemi che devono avere una loro autonomia, seppure coordinata e convergente.

6) C'è un altro punto di vista possibile che va preso in considerazione; è quello di chi insiste di più sulla straordinaria opportunità, oggi presente più di ieri, tra le possibilità tecnologicamente e organizzativamente praticabili, di un uso molto più personalizzato della modulazione del tempo di lavoro (nella giornata, nella settimana, del mese, dell'anno, della vita), a seconda dei progetti di vita individuali; non si tratta, anzi, solo dell'aumento della praticabilità: molti sostengono che è cresciuta molto anche l'esigenza di superare la concezione di una vita che ruota tutta intorno al lavoro (anche se questo resta un elemento di identità centrale per ciascuno), e che si è diffusa, invece, l'idea di una vita nella quale il lavoro è "una" delle attività; mentre assumono più importanza, nell'arco della vita, le esigenze di tempo "per sé", per gli affetti, per la formazione, per la cultura, per i viaggi, per altre attività ludiche, sportive, sociali, politiche; o, anche, lavorative. Se questo è vero, sostengono alcuni, allora la questione fondamentale per rendere appetibile, desiderabile, da parte dei lavoratori, una riduzione consistente dell'orario di lavoro riguarda lo spazio reale per affermare il diritto al "tempo scelto" nella organizzazione del lavoro stesso; il diritto, cioè, alla pari dignità della "flessibilità" individuale nella distribuzione del proprio tempo di lavoro, rispetto alla flessibilità richiesta dall'impresa, a fronte delle variazioni di mercato.

7) Ci sono altri punti di partenza, altrettanto importanti e parziali, che vanno presi in considerazione come decisivi. In primo luogo: proporsi una strategia di riorganizzazione e riduzione degli orari di lavoro è ritenuta da molti, oggi, la strada maestra per affrontare i problemi dell'occupazione, tanto più importante in una fase in cui la produttività media dei settori di beni e servizi esposti alla concorrenza, cresce a tassi superiori a quelli dell'aumento dei consumi. Non tutti sono convinti di questa ipotesi; e gli scettici non si trovano solo tra le file degli imprenditori. Tra quelli che sostengono questa tesi, che è anche un punto di vista preciso di approccio al problema, alcuni si sono dedicati, con audacia, ad approfondire le condizioni per avventurarsi nel cammino, dinamico e stretto, attraverso le quali questa ipotesi si possa praticare in modo generale: con una ricaduta positiva sull'occupazione, senza aumenti di costi per il sistema delle imprese, senza costi sostanziali per il bilancio dello Stato, senza diminuzione di potere di acquisto per i lavoratori. Al di là del sovraccarico di ideologia e di demagogia, che spesso pesa in questa discussione, sia (soprattutto!) tra le imprese e nelle loro Associazioni, sia tra le forze, le culture e i militanti sindacali e/o delle forze di sinistra, è importante approfondire tra di noi questa ipotesi, per verificare se la riteniamo realistica e percorribile; se la riteniamo una occasione per consolidare (o meno), o modificare la forza e i modelli contrattuali nelle relazioni sindacali; se la riteniamo valido strumento per allargare l'occupazione e a quali condizioni; in quali settori del lavoro è uno strumento vincente, in quali le difficoltà sono maggiori; in quali le conseguenze di aumento dell'occupazione sono più probabili, in quali sono meno attese.

8) L'ultimo punto di vista che voglio accennare riguarda il rapporto tra organizzazione dell'orario "di" lavoro, dell'orario "sul" lavoro, del tempo "dedicato" al lavoro e organizzazione del tempo di vita esterno al lavoro; qualcuno ne parla come "tempi della città"; altri come "tempi della comunità". Di nuovo: al centro, forse più che la durata dell'orario, ci sta la sua organizzazione (o: "degli" orari; "loro" organizzazione). La fase attuale, almeno, certamente, in Italia, rende evidente una sfasatura profonda tra gli orari delle imprese "market-oriented", rispetto, ad esempio, ai servizi rivolti alle persone; e, spesso, anche a quelli rivolti alle imprese. C'è una tendenza, seppure con maggior lentezza, ad andare verso una maggiore "flessibilizzazione" nell'organizzazione degli orari nei servizi, con un netto prolungamento del nastro orario di accesso, giornaliero e settimanale, in modo tale che ne possano usufruire più facilmente quanti oggi svolgono la loro attività lavorativa negli orari di apertura, in genere più brevi, dei servizi stessi. Che cosa può significare questo, in termini di durata dell'orario di lavoro? Anche qui: ha senso pensare a uno scambio tra flessibilità, aumento della turnificazione e durata dell'orario stesso? (tenendo presente che in Italia, ad esempio, la maggior parte dei lavoratori dei servizi alle persone, tra cui tutti i dipendenti pubblici, hanno "già" orari molto inferiori alle 40 ore settimanali).

9) Vi propongo qui alcune riflessioni, in qualche modo laterali, ma di fondo rispetto ai temi che stiamo affrontando. E' possibile ridurre drasticamente gli orari di lavoro per tutti i lavoratori dipendenti, senza una forte spinta da parte degli stessi? è possibile, cioè, (ed è giusta!) un'operazione tutta giacobina, che punta su di una "solidarietà" nei confronti dei non occupati? E' possibile una contrapposizione tra salario e orario, come quella che si delinea, sia in Francia, sia in Italia, senza una convinzione di fondo diffusa da parte dei lavoratori? Infatti, anche se è vero che sia in Francia, sia in Italia (che, ovviamente, conosco meglio!) si parla di riduzione "a parità di salario", Taddei ci spiega, in termini convincenti, che questo è possibile, tra l'altro, attraverso un nuovo "patto sociale", che consenta di bloccare, di fatto, i salari per la durata di tre anni, salvo il recupero del potere d'acquisto. Siamo in grado di fare un'operazione di queste proporzioni, ad esempio in Italia, dopo cinque anni di blocco dei salari reali per "risanare la finanza pubblica"? La riduzione di orario, anche con una (minore) riduzione di salario, per solidarietà verso chi rischia di perdere il posto di lavoro, qualche volta è possibile se si è nella stessa impresa; molto più difficile se riferita a una situazione territoriale, che pure si conosce e si controlla.

10) La seconda osservazione che propongo riguarda la diffusione di schemi di vita che l'organizzazione e la durata degli orari di lavoro inducono. Il periodo della diffusione dell'industrializzazione prima e il taylorismo poi portarono con sé la diffusione della settimana di cinque giorni lavorativi, con il sabato e la domenica libera per la maggioranza delle famiglie di chi lavora, salvo una parte

di quelli dei servizi, dei cicli continui e delle "publics utilities". La grande fabbrica di produzione di serie, con sistemi di orario tendenzialmente omogenei, modellava intorno a sè la vita della comunità, soprattutto di quella inurbata, e spingeva verso la "società dei consumi", che aveva nel week-end libero uno dei propri cardini di organizzazione sociale: il sabato per gli acquisti, la domenica per andare a spasso; entrambi come momenti di socializzazione. L'impresa "flessibile", che si delinea oggi come modello prevalente, con molti regimi di orario contemporanei, con schemi di orario variabili nel tempo, con il sabato e la domenica non più "sacri" e intoccabili per la maggior parte dei cittadini-lavoratori, probabilmente indurrà nuovi schemi di vita nei "tempi della comunità"; intanto, dovrà mutare, in modo rilevante, il nastro orario di apertura dei servizi, durante la giornata, durante la settimana. Può avvenire senza regole. oppure può essere regolato, con intelligenza sociale, dalla politica e da una Amministrazione attenta.

11) La terza osservazione che vi propongo riguarda il rapporto tra legge e contrattazione. Anche qui, nella polemica prevalente tra i vari soggetti politici, sindacali, istituzionali che discutono oggi della questione, si assiste spesso ad affermazioni difficilmente sostenibili, radicali, astratte, a favore della centralità dell'uno o dell'altro strumento. Soprattutto in Italia, si va da chi afferma che la contrattazione tra le parti sociali è l'unica strada percorribile per affrontare i temi degli orari, quasi che i sistemi degli orari costituissero parte esclusiva del rapporto tra OO.SS. e Associazioni delle imprese, come tutti i temi del rapporto di lavoro; a chi pensa che bisogna riportare i sindacati al "loro posto", come associazioni puramente subalterne alla politica e alle istituzioni. Naturalmente questo terreno di discussione e approfondimento è molto delicato e vede una situazione molto differente nella evoluzione e stratificazione delle relazioni politico culturali delle singole nazioni e dei singoli Stati. La situazione è certamente molto diversa in Italia, Francia, Germania, Olanda, G.B.; ancora maggiore è la differenza tra ciascuno di questi Stati e la situazione negli USA. Prendendo anche solo la Francia e l'Italia, è a tutti evidente come profondamente diverso sia il peso dello Stato, e il peso della contrattazione generale tra le parti sociali, nella concreta regolazione del lavoro nei due paesi. Detto questo, noi crediamo che sia giusta e percorribile una strada di utilizzo di entrambi i tasti (legislazione e contrattazione) per una materia così generale e politica, e, insieme, così articolata e differenziata, come la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro; pur modulando, in diverso modo, nei singoli paesi, il peso e il campo di intervento dell'una piuttosto che dell'altra. Ma anche in un paese nel quale la contrattazione e la concertazione sindacale ha un peso relevantissimo per la situazione economica e politica come l'Italia, la legislazione in materia di durata e organizzazione dei sistemi di orario di lavoro è un contributo essenziale che va perseguito. Quello che si sta giocando in queste settimane, prima ancora che differenze di fondo sui contenuti e sugli obiettivi di merito (pur esistenti, anche in termini radicali), è piuttosto uno

scontro politico tra i maggiori protagonisti sull'itinerario che può portare a questo obiettivo: la "Costituzione materiale" del paese ne può uscire profondamente modificata.

12) Ma allora su quali contenuti si deve esercitare la legge? Non vogliamo entrare qui in particolari che hanno altre sedi appropriate di dibattito politico; basti dire che certamente sarebbe utile che gli strumenti legislativi da mettere in campo aiutarassero la percorribilità di un sentiero di per sè difficile da praticare, e, sarebbe ancor meglio che favorissero (e forzassero!) la ricerca di soluzioni che tenessero conto di tutti e quattro i punti di vista che ho, schematicamente, richiamato; perchè è probabile che in ciascuno di essi, in una situazione molto complessa, vi siano pezzi di realtà complessa della quale tener conto; anche se (è nostra convinzione) ognuno di essi, se utilizzato come chiave interpretativa unica, distorcerebbe la visione della società reale, e porterebbe all'insuccesso. Certamente una legge è importante, al di là del grado di coercizione che contiene, al di là delle scadenze che impone (o auspica), se è almeno in grado di mutare le convenienze economiche a utilizzare il lavoro straordinario come forma centrale di flessibilità per le imprese (in Italia costa ancora di meno di quello ordinario!), se cambia i paradigmi dell'orario "normale", se riqualifica come straordinario il lavoro che supera quello "ordinario". E' utile se incentiva i lavoratori e non penalizza le imprese, per quanto riguarda il valore contributivo ai fini pensionistici, per tutte le forme di orario "parziale" (come l'ho definito prima). E' utile se incentiva, sostiene la contrattazione sui luoghi di lavoro, a livello territoriale e nei contratti nazionali.

13) Infine alcune considerazioni più generali sul rapporto tra orario di lavoro e occupazione. Noi crediamo che è necessaria e utile una strategia di riduzione l'orario di lavoro, anche al fine di aumentare l'occupazione. Naturalmente, supponendo che l'operazione si possa attuare, in termini generalizzati, non ha certamente gli stessi effetti in tutti i campi del lavoro, né in tutti i paesi. Non c'è dubbio, per esempio, che sono ormai molti, e in crescita, i lavori che sono affidati alla programmazione individuale del proprio tempo. Nessuno di noi pensa normalmente al proprio tempo impiegato in attività sindacale, politica, di ricerca come a un "orario di lavoro". Difficile pensare, per una serie di attività, ad un rapporto diretto tra durata dell'orario di lavoro e occupazione. Non è certo così per professionalità "alte" (come ricercatori, progettisti, ecc.). Non è la stessa cosa per una impresa, o un grande ufficio pubblico, o un ospedale, e, invece per una piccola impresa, con poche unità come dipendenti; per un Centro Commerciale della grande distribuzione, e per un piccolo negozio; ecc. E questo è tanto più importante per una situazione come quella italiana, dove una parte così consistente dell'economia e dell'occupazione ruota intorno alle piccole e piccolissime imprese industriali, commerciali, di servizi, agricole. Non solo: probabilmente non è così per i lavoratori autonomi, o per tutti quelli che hanno un rapporto di lavoro non strettamente dipendente. Lavoratori

autonomi, indipendenti, “collaboratori coordinati e continuativi”, ecc. sono, ad esempio, in Italia una proporzione molto superiore a quella presente negli altri paesi europei confrontabili per PIL e popolazione¹. Per tutti costoro probabilmente non ha senso pensare a “ridurre”, in termini giornalieri, o settimanali l’orario di lavoro” nel senso classico. Comunque una riduzione d’orario avrebbe riflessi difficilmente prevedibili, quantitativamente, sull’occupazione. Per quanto riguarda ad esempio i “collaboratori coordinati e continuativi”, si è avanzata l’ipotesi, invece, di garantire loro “periodi sabatici” più consistenti, a fini formativi, ogni tre anni, ad esempio. Infine è ovvio che l’applicazione di una riduzione d’orario consistente e diffusa, non può non tener conto con grande articolazione di situazioni locali, settoriali, di dimensione aziendale.

14) L’ultima considerazione, riguarda il fatto che, comunque, siamo tutti convinti che l’orario, anche se si riducesse in modo drastico e generalizzato, non sarebbe certo sufficiente a diminuire in modo consistente la disoccupazione, se non si seguono anche politiche economiche espansive che favoriscano una politica di investimenti pubblici e privati, pur mantenendo una forte attenzione al risanamento dei bilanci pubblici; non c’è dubbio che il permanere di una stretta feroce come quella attuale, che porta il Governo italiano, ad esempio, a più che dimezzare, in concreto, la spesa per investimenti pubblici nel 1998, rispetto agli stessi impegni assunti con il sindacato, non porta da nessuna parte l’espansione dell’occupazione, e spinge anche la possibilità della riduzione degli orari di lavoro in un vicolo cieco.

Conclusioni. Il compito che mi ero ripromesso era quello di inquadrare l’avvio della discussione, di presentare schematicamente le possibili angolazioni con le quali si può affrontare la questione della riorganizzazione e riduzione degli orari di lavoro; abbiamo, schematicamente, accennato a quattro gruppi di questioni che crediamo vadano qui discusse:

A) necessità che la riduzione e riorganizzazione degli orari di lavoro avvenga insieme ad interventi di modifica dell’organizzazione del lavoro; a noi sembra una via assolutamente decisiva, distaccando sempre di più l’orario del singolo lavoratore, dall’orario di “utilizzo dell’impianto” (che si tratti di macchine, sportello di un servizio, corsi di un ospedale, ecc.); qui il punto di incontro che a noi sembra possibile, resta quello di un riconoscimento di una parte delle flessibilità richieste dall’impresa e di una parte di quelle richieste dal lavoratore; in questo quadro è possibile sperimentare e praticare tutte le

¹ Secondo una rielaborazione Monitor lavoro srl, su dati Eurostat, nel 1996 i lavoratori autonomi e indipendenti, in Italia erano 4.961.000, pari al 24,8 % degli occupati, a fronte di una totale UE di 22.347.000, pari 15 % degli occupati: in Germania il 9,6 %; in Francia l’11,3 %; in G.B. il 12,5 %; perfino in Spagna erano solo il 21,5 %.

forme di “orario parziale” che siano utili e accettati, superando le riserve storiche e politiche in proposito;

B) possibilità di riduzione e riorganizzazione degli orari di lavoro, anche su periodi medio lunghi nel corso della vita di ciascuno, al fine di rispondere alle crescenti esigenze di “tempo scelto” da ognuno, per consentire meglio di sviluppare progetti di vita individuali, o per rispondere ad esigenze familiari, formative, lavorative, o semplicemente di organizzazione della propria vita e di altre novità; aprire la strada a nuovi diritti su questi terreni, sembra a noi una condizione importante per far pensare alla riorganizzazione e riduzione degli orari di lavoro come un’occasione di miglioramento della qualità della vita e dei suoi margini di libertà;

C) necessità di un intervento legislativo di forte sostegno e incentivo (finanziario e normativo) a una riduzione e riorganizzazione degli orari di lavoro di carattere generale, che deve concretizzarsi attraverso un sistema di contrattazione articolata secondo le regole e i modelli di ciascun paese; in ogni caso la contrattazione, per andare a buon fine, per avere successo, deve essere, (“governata”, guidata certamente, ma...) molto diffusa, decentrata, affermando nuovi diritti, nuovi modelli di partecipazione nei luoghi di lavoro; è necessario superare una contrapposizione, che a volte sembra delinearci, tra intervento legislativo e intervento contrattuale; questo appare più frutto della contingente polemica tra i protagonisti sociali e politici, per definire chi ha il peso maggiore in una determinata situazione politica, e chi avrà un ruolo più di rilievo nella difesa delle condizioni di lavoro, piuttosto che la ricerca del modo più efficace di governare una partita così complessa come quella della riduzione e della riorganizzazione degli orari di lavoro;

una legge utile, comunque, deve affermare una durata di riferimento “normale” dell’orario di lavoro; deve incentivare economicamente la riduzione, seppure da realizzarsi con gradualità; deve far costare (dal punto di vista contributivo e/o fiscale) di più gli straordinari, di quanto non costino le ore “ordinarie; deve incentivare la contrattazione sindacale, premiando la riduzione realizzata attraverso questa strada; deve favorire forme di riorganizzazione degli orari che prevedano flessibilità nell’arco dell’anno, per l’uso degli impianti, e flessibilità per le necessità personali dei singoli lavoratori; deve incentivare maggiormente la riduzione individuale e collettiva a fini formativi, come base materiale per avviare programmi diffusi di formazione permanente e/o continua (tanto più importante in una visione dinamica dell’organizzazione degli orari come quella che suggeriamo, con prevedibili ampliamenti e mutamenti frequenti dei ruoli); deve definire forti diritti individuali al riposo periodico, ancora più delicata in una situazione che, tendenzialmente, vede ridursi il riferimento forte della settimana “tipo” (cinque giorni lavorativi, otto ore al giorno, sabato e domenica liberi);

D) necessità che la riduzione degli orari sui luoghi di lavoro, venga pensata anche come un'opportunità di riorganizzazione complessa degli orari di utilizzazione dei servizi nella "città", e, quindi, flessibilizzazione degli orari e prolungamento dei nastri orari per i lavoratori di questi servizi; a questo deve corrispondere una adeguata riduzione della durata degli orari giornalieri e settimanali, un'accentuata libertà di "orario scelto", di flessibilità individuale, di orario parziale, per un nuovo livello di equilibrio "dinamico della qualità della vita" delle persone (lavoratori e consumatori dei servizi).

Noi siamo convinti, lo ripetiamo, che, da solo, nessuno di questi approcci sia sufficiente a un'efficace riorganizzazione e riduzione degli orari di lavoro che abbia successo, sia un'occasione di cambiare, in meglio, la condizione di vita e di lavoro dei lavoratori, e, insieme, allargare la possibilità di occupazione non marginale per chi oggi è sostanzialmente, o parzialmente escluso dal mercato del lavoro.

Ipotizziamo che le strade efficaci sono da individuare rispondendo, in qualche modo, a tutte e quattro questi gruppi di problemi e di interrogativi.

Per questo proponiamo che intorno a questi oggi si ragioni e si discuta, con l'intento, e con la richiesta a tutti gli intervenuti, di aiutarci ad individuare i casi concreti già sperimentati, da approfondire per illuminare le singole questioni e poter fare dei passi avanti, anche di proposta, sui modelli di relazione e di sperimentazione che funzionano meglio.

In ogni caso, al di là dell'accordo o del disaccordo sui paradigmi interpretativi, debbono essere individuate le novità che caratterizzano l'organizzazione dei tempi, per una ricerca che si svolga a livello delle aziende, dei settori, dei paesi, ecc.

Questo è l'obiettivo centrale della ricerca.

Tutte le premesse debbono essere assunte come ipotesi di lavoro, che attendono una verifica dall'analisi di casi concreti.