

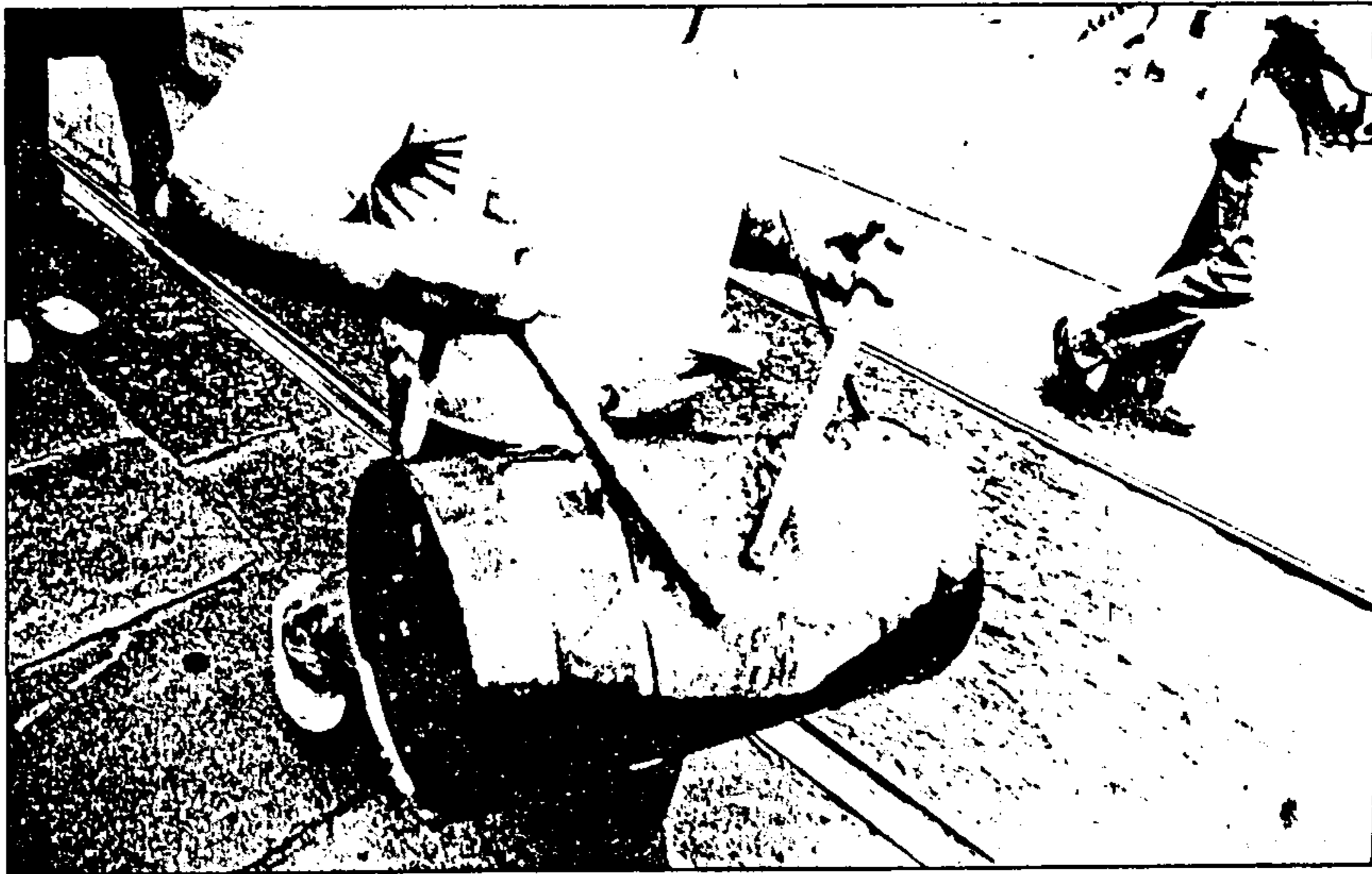
Lavoro

Una proposta di Ermanno Gorrieri per incentivare l'occupazione

Straordinario non conviene

Una considerazione preliminare. La strada maestra per creare occupazione è la crescita economica. Ma in presenza dell'avanzare delle nuove tecnologie un incremento rapido dell'occupazione per soggetti nuovi nel mercato del lavoro è impensabile senza ricorrere ad una redistribuzione nel mercato esistente, quindi con redistribuzione della occupazione, di modo che chi è già occupato lavori un po' meno per far posto ad altri, anche con rinuncia corrispondente di guadagno. Anche in assenza di grande sviluppo economico alle aziende si presenta, tuttavia, l'opportunità di grosse oscillazioni di domanda di beni e servizi. Come rispondere a tale straordinaria domanda? Sono tre le soluzioni possibili: ampliare l'organico con assunzioni a tempo indeterminato; assumere lavoratori esterni a

tempo indeterminato; chiedere ai lavoratori in organico di prolungare l'orario, di fare lo straordinario. Per ognuna delle tre soluzioni ci sono, con gradi diversi, pro e contro. Di questi tempi per le imprese la prima situazione è la più improbabile, a meno di non prevedere un preciso assestamento del livello alto della domanda per lungo tempo; e resta in ogni caso la riluttanza ad assunzioni definitive per il timore di incontrare difficoltà a licenziare. Per le difficoltà di rinvenire lavoratori idonei, preparati, da subito inseribili nel processo produttivo e perché sussiste sempre il rischio di pressioni per trasformare in definitive le assunzioni temporanee, anche la via delle assunzioni a tempo non suscita l'entusiasmo delle aziende. La soluzione più praticata è quindi lo straordinario, che oltretutto incontra la disponibilità di parte notevole dei lavoratori. E di tutta evidenza che l'uso dello straordinario è direttamente disincentivante dell'allargamento di occupazione. Per le imprese, oltretutto, il costo contrattuale dello



Redistribuzione dell'occupazione alla base della crescita economica che crei nuovi posti di lavoro. Si può con meno straordinario

straordinario, benché gravato di una maggiorazione, gode del vantaggio della massima elasticità nella prestazione e incide di meno in termini monetari complessivi. Il costo dello straordinario, infatti, non si calcola su tutte le voci della retribuzione, e soprattutto nel calcolo non si tiene conto del costo delle ore che, nel corso dell'anno, sono pagate ma non lavorate (ferie, festività, ecc.). Un rapido conteggio esemplificativo è riportato nella scheda. Da cui si evince che per un metalmeccanico qualificato un'ora

normale di lavoro è costata (nel 1985) mediamente 13.400 lire mentre un'ora di straordinario ha superato di poco le 12.000. Mossi da esigenze di allargamento dell'occupazione i sindacati contrastano il ricorso allo straordinario. Ma incontrano indubbiamente notevoli difficoltà. Si può pensare a percorrere nuove strade disincentivanti? Una può essere quella della maggiorazione dei costi dello straordinario. L'ipotesi proposta è quella fatta da Gorrieri in un articolo su la

Repubblica, il 19-11-85 e che qui si va riassumendo nelle considerazioni di base e nei calcoli di fattibilità. Due potrebbero essere le operazioni da fare: diminuire il costo delle prime ore; far costare di più le ore di straordinario eccedenti un certo tetto considerato fisiologico e, nello stesso tempo e in ogni modo, agevolare il ricorso all'alternativa delle assunzioni temporanee. Si dovrebbe incidere disincentivando l'interesse allo straordinario sia sulle aziende che sui lavoratori. Una ipotesi di questo genere deve avere alla base un preciso obiettivo: quello di imboccare con maggiore decisione la strada della riduzione dell'orario di lavoro. C'è una motivazione particolare che può agevolare in questo senso: il fatto che diventa sempre più insostenibile la differenziazione fra industria e pubblico impiego. Qui, oltre alla garanzia dell'impiego, si è ormai vicini alla settimana di 36 ore lavorative. Agendo sulla leva degli oneri previdenziali si può pensare di dare agevolazioni alle aziende private che riducono l'orario. Si può, ad esempio, per ogni dipendente eliminare gli oneri per le prime 5 ore settimanali e, invece, raddoppiarli per le ore eccedenti le 35. Sarebbe un modo per disincentivare lo straordinario, creando disponibilità a ridurre l'orario e interesse ad assumere personale. Una manovra di questo tipo, ovviamente, chiama in causa il governo, non tanto attento, sembra, ai problemi dell'occupazione. Nella scheda, dunque, il supporto tecnico del ragionamento appena fatto.

COME DISINCENTIVARE LE ORE DI LAVORO IN PIÙ

Retribuzione lorda contrattuale

più oneri previdenziali (base di calcolo per il costo di un'ora di straordinario).	
Paga base	L. 5.046.000
Contingenza	L. 7.877.068
Salario aziendale	L. 1.716.000
Anzianità	L. 1.261.500
Retribuzione senza 13^a	L. 15.900.568
Oneri previdenziali (41%)	L. 6.519.233
Costo parziale annuo	L. 22.419.801

Retribuzione lorda comprensiva di 13^a mensilità

+ accantonamento TFR più oneri previdenziali.	
Retribuzione lorda comprensiva senza 13 ^a	L. 15.900.568
Gratifica natalizia 8,5% su	L. 1.351.548
L. 15.900.568	
Retribuzione annua lorda	L. 17.252.116
Oneri previdenziali 41%	L. 7.073.368
Costo annuo parziale	L. 24.325.484
Accantonamento per TFR (5%)	L. 1.216.274
Costo annuo complessivo	L. 25.541.758

Costo di un'ora di lavoro

normale	straordinaria
Costo annuo complessivo	Costo parziale annuo
L. 25.541.758	L. 22.419.801
Ore effettivamente lavorate	Ore lavorabili
1.696	2.086
Costo orario	Costo orario
25.541.758	22.419.801
1.696	2.086
= 15.060	= 10.784

Maggioraz. 25% (2.687)
Costo orario (2.687 + 10.748) = 13.435

NOTA — I calcoli si riferiscono alle seguenti ipotesi:

- Operaio metalmeccanico (non turnista) di 4^a categoria, con 10 anni di anzianità, contratto Federmeccanica, 1985.
- Salario aziendale: lire 143.000 mensili.
- Assenteismo medio per malattia: 5% (= 100 ore annue); per infortuni: 1% (20 ore annue). Si fa l'ipotesi che le ore di assenza siano distribuite in modo da porre a carico dell'azienda il costo equivalente a 60 ore per malattia e di 10 ore per infortuni (il costo equivalente alle rimanenti 50 ore a carico dell'Inps e dell'Inail).
- Permessi sindacali: 6 ore annue (raddoppio rispetto al contratto nazionale, dovuto alla contrattazione aziendale).
- Ferie: 160 ore. Festività infrasettimanali 64: ore. Festività sopresse: 40 ore. Riduzione d'orario senza riduzione di salario: 40 ore. Assemblea: 10 ore (tutto come da contratto nazionale). Nell'ipotesi indicata la somma delle ore di cui ai punti c, d, e ammonta a 390 ore: si tratta delle ore non lavorate, ma retribuite. Il totale delle ore lavorabili in un anno ammonta a 2086 ore (52,15 settimane x 40 ore settimanali). Quindi:

Ore lavorabili	2.086
Ore retribuite e non lavorate	390
Ore effettivamente lavorate	1.696

Da notare, infine, che i conteggi contemplano il costo derivante dal pagamento degli oneri sociali, depurati dalla parte fiscalizzata per legge e comprendente tutta la parte dei versamenti Inail (complessivamente per una percentuale che si aggira sul 41%).

F. C.