

# Un lavoro straordinario

di ERMANNO GORRIERI

**L**E CONSIDERAZIONI che seguono partono da un presupposto: benché si debba primariamente compiere ogni sforzo per creare nuovi posti di lavoro per la strada maestra della crescita economica, è difficile prevedere — con l'avanzare delle nuove tecnologie — un incremento dell'occupazione così rapido e consistente da assorbire in tempi brevi le nuove abbondanti leve dei prossimi anni e in più i senza lavoro di oggi. E' quindi inevitabile favorire anche un processo di redistribuzione dell'occupazione: chi è occupato deve lavorare un po' meno (anche a costo di guadagnare meno) per far posto ad altri.

Dal punto di vista della redistribuzione dell'occupazione ha notevole rilievo il modo in cui le aziende fanno fronte alle oscillazioni della domanda dei beni o servizi che producono. Il mercato può avere andamenti ciclici o irregolari; e comunque non è sempre possibile prevederli in modo da programmare rigidamente la produzione. Quando si verificano queste situazioni le aziende possono adottare una delle seguenti soluzioni: ampliare l'organico con assunzioni a tempo indeterminato; assumere temporaneamente lavoratori esterni; chiedere lavoro straordinario ai propri dipendenti.

La prima soluzione è la più improbabile: sarebbe conveniente solo se le oscillazioni del mercato manifestassero la tendenza ad assestarsi ad un più alto livello di domanda; e in ogni modo la riluttanza delle aziende ad assumere è ben nota, per il timore di incontrare difficoltà a licenziare.

Neppure le assunzioni temporanee suscitano l'entusiasmo delle aziende: per difficoltà oggettive (trovare lavoratori idonei e inserirli immediatamente nel processo produttivo) e perché si tratta pur sempre di assunzioni, con il rischio di pressioni per trasformarle da temporanee a stabili.

La soluzione di gran lunga preferita dalle aziende è lo straordinario, che, fra l'altro, trova disponibile e interessata anche una parte dei lavoratori.

E' evidente che quanto più esteso è l'uso dello straordinario, tanto più si impedisce l'accesso al lavoro di quelli che ne sono esclusi. Il contrario, ovviamente, avviene con le assunzioni, anche temporanee (è a queste che ci si può riferire come alternativa allo straordinario, perché quelle a tempo indeterminato non rispondono alle esigenze di flessibilità imposte dalla discontinuità della domanda; e, d'altra parte, offrire occupazione temporanea è sempre meglio che niente, come dimostra, ad esempio, la corsa dei giovani alle assunzioni per un trimestre alle Poste).

**C**IO nonostante, il contratto a termine (che regola appunto le assunzioni temporanee) è malvisto dalla legge, la quale tuttora lo sottopone a preventiva autorizzazione dell'Ispezzione del lavoro. Invece lo straordinario, oltre ad avere, per le aziende, il vantaggio della massima elasticità ha anche quello di costare meno.

Infatti il costo contrattuale dell'ora di straordinario, benché gravato di una maggiorazione, non si calcola su tutte le voci della retribuzione; e soprattutto non tiene conto del costo delle ore che, nel corso dell'anno, son pagate, ma non lavorate (ferie, festività, riduzioni di o-

rario, permessi sindacali, quota a carico dell'azienda per assenze di malattie e infortunio). Sicché, per un operaio metalmeccanico qualificato, nel 1984 il costo di un'ora normale di lavoro si è aggirato sulle 13.400 lire e quello di un'ora di straordinario sulle 12.100 lire.

I sindacati cercano di contenere l'eccessivo ricorso allo straordinario con norme contrattuali restrittive e con lotte in fabbrica. Ma la loro posizione è debole, sia perché non tutti i lavoratori sono solidali contro lo straordinario, sia perché le aziende hanno effettivo bisogno di maggiore elasticità per mantenere quella competitività a cui anche il sindacato è interessato.

Ci si può allora domandare se l'abuso del lavoro straordinario non possa esser contenuto anche con misure di disincentivazione sul terreno dei costi. Si potrebbe pensare ad una duplice operazione: far costare di più le ore di straordinario eccedenti un certo tetto considerato fisiologico e nello stesso tempo agevolare il ricorso all'alternativa costituita dalle assunzioni temporanee. Insieme a quello dell'azienda, andrebbe disincentivato anche l'interesse del lavoratore a fare molto straordinario.

**L'**IPOTESI accennata si muove nella direzione di ricorrere a misure che influiscano sulle ragioni di convenienza delle aziende (e degli stessi lavoratori) per offrire, alla dialettica contrattuale, un terreno caratterizzato da interessi meno divaricati. Se l'ipotesi non è da scartare in partenza, ci si può ulteriormente domandare se un criterio del genere non sia per caso utilizzabile anche in ordine al più generale problema della riduzione degli orari di lavoro.

Anche se, per assurdo, non producesse redistribuzione dell'occupazione, la strada della riduzione di orario non può non essere imboccata. Si fa sempre più insostenibile, infatti, la dicotomia di trattamenti fra l'industria e il pubblico impiego, nel quale, oltre a non rischiare il posto, si va verso l'estensione della settimana di 36 ore (e ciò con retribuzioni generalmente non inferiori a quelle private). Non è solo questione di equità, ma anche di ridurre lo squilibrio nel mercato del lavoro.

La contrattazione delle riduzioni di orario potrebbe essere agevolata se fosse accompagnata da una manovra articolata degli oneri previdenziali a carico delle aziende. Supponiamo — solo per spiegarci — che, per ogni dipendente, questi oneri fossero eliminati per le prime cinque ore settimanali e raddoppiati per le ore eccedenti le 35. Cosa ne conseguirebbe? Una certa disincentivazione all'uso dello straordinario, una qualche maggiore disponibilità a ridurre l'orario e un interesse ad assumere personale a tempo parziale: tutti risultati positivi ai fini di aprire le porte dell'occupazione a chi è fuori.

Le minori entrate contributive sarebbero compensate, oltre che dai benefici sociali, dalle minori spese per assistenza, sia esplicite che mascherate (come le cosiddette incentivazioni all'occupazione giovanile).

Resta da aggiungere che le ipotesi qui accennate — più che altro per provocare qualche riflessione in proposito — chiamano in causa il governo come partecipe della trattativa, per quegli aspetti che possono avere riflessi sull'occupazione.