

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 11 dicembre 2023 n. 43*

**Si torna a parlare di orario di lavoro e questa volta partendo da alcuni elementi di novità per il mercato del lavoro italiano. Hanno infatti destato scalpore gli accordi sindacali recentemente siglati in Luxottica e Lamborghini e nei mesi scorsi da Intesa Sanpaolo.**

Accordi che, con modalità e costi differenti, hanno ridotto e rimodulato la settimana lavorativa accorciandola. Se quindi nei mesi scorsi si è tanto parlato, a partire dalle sperimentazioni, invero molto limitate, da tempo in atto in alcuni Paesi (in particolare l'Inghilterra) di una settimana lavorativa di soli quattro giorni, ora alcune aziende stanno provando a sperimentare anche in Italia, e per un numero considerevole di lavoratori, significativa riduzione dell'orario di lavoro che colpisce l'immaginario collettivo.

**Se inquadrriamo questo fenomeno all'interno della lunga storia del lavoro nel sistema capitalistico, non è tuttavia la prima volta che questo accade se è vero che nella seconda metà dell'Ottocento gli operai inglesi lavoravano tra le 12 e le 15 ore al giorno, senza pause settimanali o ferie, e che, all'inizio del secolo, la Francia ha introdotto, seppur con modifiche successive, la settimana lavorativa di 35 ore.** Si tratta quindi di una richiesta che ha sempre accompagnato il lavoro negli ultimi due secoli e colpisce in questo senso una certa retorica oggi diffusa secondo la quale solo discutere di riduzione dell'orario di lavoro debba per forza legarsi all'incremento di una cultura anti-lavoristica. Sono molte le novità introdotte dalla tecnologia che potrebbero impattare, se si decidesse di muoversi in questa direzione, sui modelli organizzativi di gestione dei tempi di lavoro. E il già solo concentrarsi nel dibattito sulla riduzione quantitativa delle ore lavorate e non sul ripensamento complessivo del ruolo che il tempo ha nel lavoro e nella misurazione del suo valore economico di scambio ci mostra quanto ancora siamo ancorati a un modello taylorista di organizzazione del lavoro.

**Siamo in questo senso ancora lontani dall'immaginarci un lavoro liberato dai vincoli temporali, che di fatto condizionano (come tutti possiamo sperimentare con l'esperienza**

**del lavoro agile) anche i vincoli spaziali che si stanno pian piano sciogliendo.** L'essere ancora bloccati in questo paradigma ereditato dalla fabbrica novecentesca porta con sé il dubbio che siano solo grandi aziende con forti margini di produttività e redditività a poter intervenire sui tempi e che questi interventi siano sempre e comunque un costo. Al contrario ripensare al tempo di lavoro tout court, riducendo il suo ruolo di governatore ultimo dei processi di lavoro, incrementando i livelli di autonomia e di responsabilità dei lavoratori, aprirebbe prospettive oggi inedite.

**Ma c'è un ulteriore tema che emerge con forza da queste recenti vicende e che è diretta conseguenza di questa visione ancorata al passato.** Ossia la crescente polarizzazione tra lavori che consentono di sperimentare concreti miglioramenti qualitativi, grazie a risorse che possono essere investite in questo senso e altri che invece tendono a peggiorare. In un mondo del lavoro dove la scarsità di risorse rende necessario per le imprese essere più attrattive per i profili più ricercati il rischio è quello di costruire una sempre maggior distanza tra questi profili e gli altri. Così cresce la qualità del lavoro e la retribuzione per i pochi profili imperdibili, che vengono assunti immediatamente con tutele e benefit e questi costi si scaricano riducendo la qualità del lavoro di chi invece non è considerato indispensabile. Stupisce pertanto che, per i guru della modernità, il sindacato italiano debba occuparsi (solo) delle poche isole felici, se davvero esistono, e non di chi nel lavoro incontra abusi, pena, sfruttamento. Siamo di fronte a due facce della stessa medaglia che, per quanto non facilmente componibili in un quadro unitario, non consentono narrazioni a una sola direzione.

### **Francesco Seghezzi**

Presidente ADAPT

 [@francescoseghezz](https://twitter.com/francescoseghezz)

### **Michele Tiraboschi**

Università di Modena e Reggio Emilia

 [@MicheTiraboschi](https://twitter.com/MicheTiraboschi)

\*pubblicato anche su *Avvenire*, 6 dicembre 2023