

Disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro

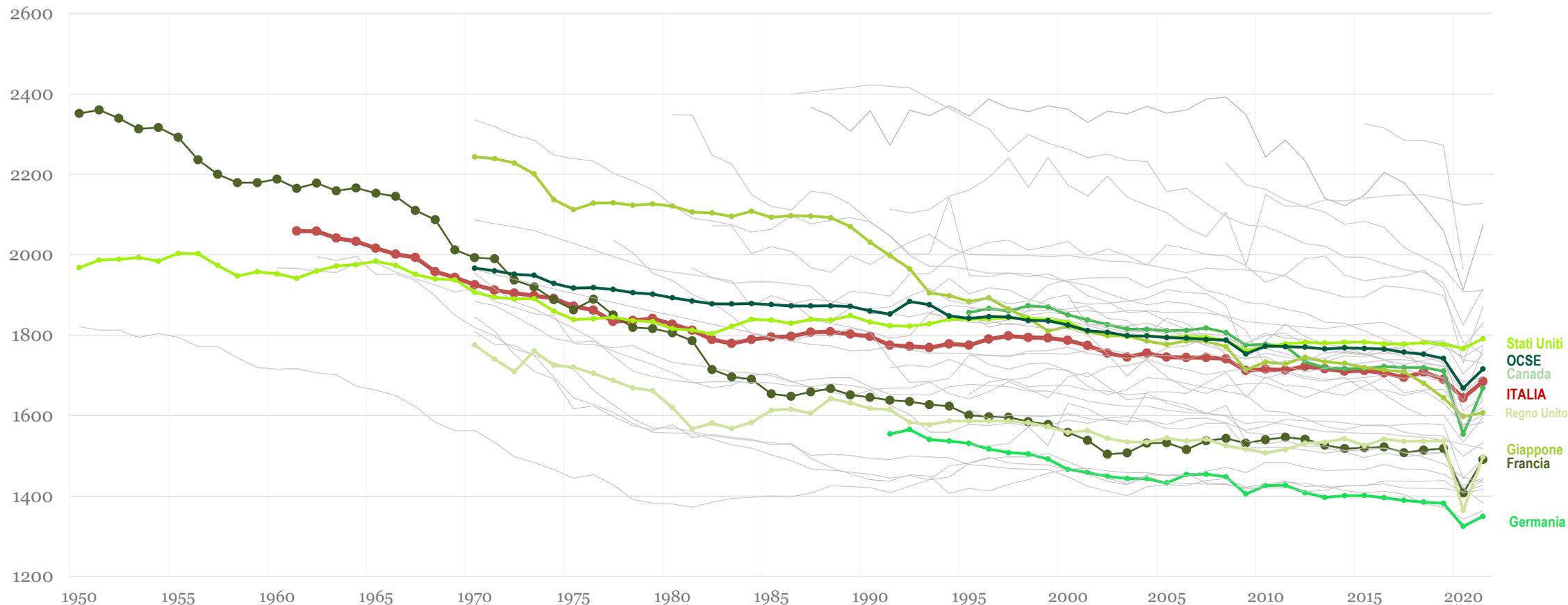
Audizione informale

Andrea Garnero

Diretorato per l'Occupazione e gli Affari Sociali, OCSE



Il numero di ore lavorate nell'arco dell'anno è diminuito drasticamente negli ultimi 70 anni





Le ultime riduzioni (nazionali) dell'orario di lavoro in Unione Europea

<i>Paese</i>	<i>Anno</i>	<i>Riduzione</i>	<i>A salari costanti</i>	<i>Compensazione per imprese</i>
Portogallo	1996	44 → 40 ore	sì	no
Italia	1997	48 → 40 ore	non specificato	no
Polonia	1997	46 → 42 ore	sì	no
Francia	1998	39 → 35 ore	sì	decontribuzione
Belgio	2001	40 → 38 ore	sì	decontribuzione
Slovenia	2002	42 → 40 ore	sì	no
Polonia	2002	42 → 40 ore	sì	no

Fonte: Batut, Garnero e Tondini (2023), "The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62: 217–232.

Tutte riforme che hanno accorciato l'orario settimanale senza tagliare giorni di lavoro.

Effetti riscontrati:

- Positivo sui **salari orari** (parzialmente traslati sui **prezzi**)
- Nessuno (né positivo né negativo) sull'**occupazione**
- Non chiaro sulla **produttività**
- Positivo su **benessere**



Le molte forme della settimana corta

1. **Settimana «standard» di 4 giorni**

4 giorni, stesse ore/giorno, stessa retribuzione settimanale/mensile \equiv riduzione dell'orario di lavoro.

2. **Settimana compressa**

Stesso orario settimanale ma compresso su 4 giorni con la stessa retribuzione.

3. **Modelli ibridi**

Riduzione parziale + compressione.

Alternanza di settimana di 4 giorni con settimana normale

Ma nel dibattito si sente anche parlare di:

- Riduzione delle ore/giorni di lavoro con conseguente riduzione della retribuzione: ~ *part-time*.
- Riduzione delle ore/giorni di lavoro accompagnata da un incentivo pubblico per mantenere gli stessi salari senza gravare sulle aziende: ~ *cassa integrazione*.



Riduzione vs. Compressione: alcune considerazioni

- Compressione non aumenta il **costo orario del lavoro**, anzi, potenziali riduzione dei costi fissi.
- Non chiari (e forse negativi) gli effetti della compressione sulla **produttività**.
- Simili dubbi sulla **conciliazione vita-lavoro**.
 - Importante potenziale questione di genere di cui tenere conto.
- Da valutare le **preferenze dei lavoratori/trici** per la compressione rispetto a *status quo*:
 - Difficile pensare ad un modello di compressione non su base volontaria (modello Belgio).
 - Il modello volontario pone, potenzialmente, un problema organizzativo se lavoratori/trici indipendenti hanno preferenze diverse.



Gli studi pilota in corso

È **difficile trarre spunto dalle riforme degli anni '90** che, contrariamente a quanto viene proposto oggi, riducevano l'orario di lavoro settimanale e giornaliero senza modificare le giornate lavorative.

In diversi Paesi si stanno effettuando **studi pilota** su base volontaria. Risultati in apparenza molto positivi. Più produttività, meno turnover, lavoratori più contenti. **Ma**:

- Campioni selezionati di aziende volontarie (solo alcuni settori etc.)
- Solo studi prima/dopo; nessuna vera valutazione
- Risultati molto difficili da generalizzare

Esperienze passate (es. Portogallo) hanno mostrato che quando le misure sono generalizzate, effetti possono cambiare.



Come avanzare nel dibattito?

- **Accordarsi sui concetti**
 - Ridurre i giorni e/o le ore?
- **Capire le preferenze di lavoratori/trici e aziende**
 - Compressione pura non ha costi significativi per l'azienda ma effetti sul benessere dei lavoratori e produttività poco promettenti.
 - La riduzione è probabilmente preferibile dal punto dei lavoratori ma può avere costi significativi.
 - Modelli diversi per organizzazioni del lavoro diverse
- **Sperimentazione e valutazione**
 - Piccole sperimentazioni su base volontaria non daranno risultati facilmente generalizzabili.
 - Sperimentazioni incentivate (dove il costo per l'azienda viene coperto) ⇒ più aziende, simili problemi di generalizzazione dei risultati.
 - Seguire un metodo scientifico e controfattuale.

GRAZIE!

✉ andrea.garnero@oecd.org





Letteratura sulla riduzione dell'orario di lavoro e dell'occupazione

Studio	Paese/Anno	Riforma	Livello di analisi	Effetto sull'occupazione
Crépon e Kramarz (2002)	Francia – 1982	40 ore a 39 ore	lavoratore	Separazioni più elevate (negative*)
Gonzaga e altri (2003)	Brasile – 1988	48 ore a 44 ore	lavoratore	nessuno
Raposo e van Ours (2010)	Portogallo – 1996	44 ore a 40 ore	lavoratore	ambiguo
Sánchez (2013)	Cile – 2001-05	48 ore a 45 ore	lavoratore	nessuno
Estevao e Sá (2008)	Francia – 1998	48 ore a 45 ore	lavoratore	nessuno
Varejao (2005)	Portogallo – 1996	44 ore a 40 ore	azienda	nessuno**
Kawaguchi e altri (2017)	Giappone – 1997	44 ore a 40 ore	azienda	negativo***
Crépon et al. (2004)	Francia – 1998	39 ore a 35 ore	azienda	ambiguo
Lopes e Tondini (2022)	Portogallo – 1996	44 ore a 40 ore	azienda	nessuno
Hunt (1999)	Germania – 1984–95	A seconda del settore	settore	negativo
Skuterud (2007)	Canada – 1997–00	44 ore a 40 ore	settore/regione	nessuno
Raposo e van Ours (2010)	Portogallo – 1996	44 ore a 40 ore	settore x regione	positivo
Chemin e Wasmer (2009)	Francia – 1998	39 ore a 35 ore	regione	nessuno

Nota: *Questo non implica, per definizione, che l'effetto totale sull'occupazione sia negativo, in quanto non tiene conto dei potenziali cambiamenti nelle assunzioni. ** Varejao (2005) trova un effetto nullo sull'occupazione quando definisce l'impresa di trattamento e quella di controllo in modo binario per il periodo 1996-1999, mentre stima un coefficiente negativo quando include il trattamento come variabile continua. Stima un coefficiente negativo quando include il trattamento come variabile continua. *** Kawaguchi et al (2017) non trovano alcun effetto significativo sulle ore in generale: per un sottocampione di imprese con un effetto significativo sulle ore, trovano un effetto negativo ma non significativo sulle nuove assunzioni.

Fonte: Batut, C, A Garnero, and A Tondini (2022), "The employment effects of working time reductions: Sector-level evidence from European reforms", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 00: 1-16.



Letteratura sulla riduzione dell'orario di lavoro e produttività

Non ci sono studi sull'impatto di una riduzione nazionale dell'orario di lavoro normale sulla produttività (per lavoratore e/o per ora).

Gli studi hanno invece esaminato il legame tra l'orario di lavoro in generale (compreso il lavoro part-time) e la produttività:

- A livello industriale: rendimenti decrescenti dell'orario (ad esempio, Leslie e Wise, 1980; Tatom, 1980; DeBeaumont e Singell, 1999; Shepard e Clifton, 2000).
- A livello aziendale: la produzione è approssimativamente proporzionale al numero di ore lavorate (Crépon et al, 2004; Schank, 2005; Kramarz et al, 2008; Gianella e Lagarde, 2011).
 - Altri studi sugli effetti del lavoro part-time rilevano effetti soglia (Künn-Nelen et al., 2013; Garnero et al., 2014).
- A livello individuale: rendimenti decrescenti per il personale paramedico (Brachet et al., 2012), i lavoratori delle munizioni (Pencavel, 2015) e i lavoratori dei call center (Collewet e Sauermann, 2017).



Letteratura sulla riduzione dell'orario di lavoro e benessere

Diversi studi hanno esaminato il legame tra la riduzione dell'orario di lavoro e il benessere:

Studio	Paese/Anno	Riforma	Effetto sul benessere
Rudolf (2014)	Corea – 1998/08	44 ore a 40 ore	Donne: aumento della soddisfazione per l'orario di lavoro (SOL) ma nessun impatto sulla soddisfazione per il lavoro (SL) e sulla soddisfazione per la vita (SV). Uomini: aumento della SOL ma nessun impatto su SL e SV.
Hamermesh e altri (2017)	Giappone – 1988/97 Corea – 1998/08	48 ore a 40 ore 44 ore a 40 ore	Donne: aumento della SV. Uomini: nessun impatto sulla SV. Donne: nessun impatto sulla SV. Uomini: aumento della SV.
Lepinteur (2019)	Portogallo – 1996 Francia – 1998	44 ore a 40 ore 39 ore a 35 ore	Aumento della SL e della soddisfazione per le attività del tempo libero in entrambi i paesi

Gli studi empirici mostrano una forte correlazione tra orari di lavoro prolungati e cattivi risultati in termini di salute (soprattutto quando i lavoratori hanno scarso controllo sull'uso del tempo) - OCSE (2022)