

LA GRANDE RISACCA. IL TEMPO DI LAVORO IN EUROPA NELL'EPOCA DELLA GLOBALIZZAZIONE

di Aldo Marchetti

Nel Vecchio Continente, l'orario di lavoro, negli ultimi dieci anni, non solo non è diminuito ma ha mostrato una evidente tendenza all'aumento. Ovunque i sindacati sperimentano una crescente difficoltà ad affermare l'antica rivendicazione della diminuzione dell'orario di lavoro, come abbiamo visto allo scoppiare della recente crisi economica, con il conseguente drammatico aumento della disoccupazione, quando era la risposta più logica che le organizzazioni operaie avrebbero potuto dare, in coerenza con tutta la loro storia (come del resto era avvenuto nella crisi degli anni Trenta). Ma ciò che stupisce più di ogni altra cosa è il cambiamento avvenuto nel clima culturale dei vecchi paesi industriali. Nel giro di pochi anni la riduzione dell'orario di lavoro che sembrava una richiesta del tutto legittima, imprescindibile e ampiamente condivisa anche da forze politiche in opposizione tra loro, rischia ora di diventare una pretesa fuori tempo e fuori luogo.

On the old continent working hours have not only shown no decrease over the last decade but reveal a fairly clear tendency to increase. Everywhere the unions are evidently experiencing ever greater difficulty in reasserting the old watchword of shorter working hours, as we saw on the outbreak of the recent economic crisis and consequent dramatic rise in unemployment, when it would have been the most logical response that the workers' organisations could have come up with, and in keeping with the whole history of the labour movement (as had been the case in the 1930s, moreover). Most surprising of all, however, is the change that has come about in the cultural climate of the old industrial countries. In the space of just a few years reduction in working hours, which seemed to be a perfectly legitimate claim, unavoidable and largely supported also by political forces otherwise opposed to one another, now risks being seen as a claim both out of place and untimely.

1. PREMESSA

È opinione comune che i due ultimi decenni del secolo scorso abbiano visto cambiamenti importanti nel mondo della produzione e nella divisione internazionale del lavoro. Sotto l'aspetto del tempo di lavoro, il vecchio secolo ha lasciato in eredità problemi nuovi e all'apparenza quasi inestricabili poiché l'antica rivendicazione della riduzione eguale per tutti dell'orario quotidiano e settimanale, che in passato ha dominato la scena delle relazioni industriali, ha ceduto il campo a una fitta rete di confronti tra le parti sociali attorno a modelli d'orario diversificati che rendono faticosa la mobilitazione dei lavoratori e l'affermazione di obiettivi condivisi e generalizzati.

Lo stesso dibattito pubblico sul tempo di lavoro ha subito un rilevante cambiamento. Nell'ultimo decennio del secolo scorso la discussione era ancora vivace e diffusa. Di fronte a un alto tasso di disoccupazione, che ormai si presentava come un dato stabile nei paesi di vecchia industrializzazione, molti continuavano a ritenere che un ulteriore riduzione di orario restasse l'unica strada per creare nuovi posti di lavoro. Il problema più dibattuto era semmai quello dei soggetti sociali di tale cambiamento e delle strade più convenienti per percorrerlo. Per alcuni come Rifkin si trattava di avviare una vasta campagna di opinione che avrebbe dato frutti positivi a tempi brevi poiché gli stessi imprenditori si sarebbero resi conto della convenienza di concedere orari di lavoro più brevi¹. Per altri, come De Masi, bisognava ingaggiare una battaglia che andava affrontata a tutto campo con la formazione di un'opinione pubblica favorevole a soluzioni di questo tipo. Il problema più rilevante era quello di contrastare un'inerzia comportamentale, che impediva di accogliere nuovi modelli di vita anche se erano visibilmente vantaggiosi². Altri autori ancora, da un punto di vista storico-filosofico, ritenevano che bisognava percorrere la strada del cambiamento di mentalità mettendo in discussione lo stesso significato sociale del lavoro³. Alcuni, infine, con un approccio di tipo istituzionale proponevano di svuotare, per così dire, dall'interno il valore del lavoro attraverso l'erogazione a tutti di un salario di cittadinanza o salario sociale⁴.

È utile osservare, tuttavia, come, accanto agli ottimisti che continuavano a ritenere probabili ulteriori progressi, si sia andata formando, nello stesso periodo, una ristretta coorte di pessimisti secondo cui le tendenze in atto smentivano le più rosee previsioni e facevano intravedere piuttosto un ristagno del tempo di lavoro se non il ritorno a ore più lunghe e faticose. L'allarme fu lanciato per la prima volta fuori dall'Europa dall'economista americana Juliet Schor che, all'inizio degli anni Novanta, rilevava come il dibattito sulla riduzione dell'orario negli Stati Uniti stesse ormai languendo mentre gli americani ritornavano a fare una gran mole di straordinari e cominciavano persino a rinunciare al poco tempo libero che la contrattazione collettiva aveva loro garantito nei decenni precedenti. Alla base di questo fenomeno stava, secondo la Schor, il circolo vizioso del consumo e del guadagno che imprigionava la vita degli americani come una gabbia di scoiattolo. Lo specchietto per allodole della società dei consumi ormai costringeva la maggior parte dei lavoratori a lavorare sempre di più per poter comperare sempre di più, rinunciando alla prospettiva di mantenere gli stessi redditi con più tempo libero, anche se non si trattava di una scelta liberamente attuata quanto piuttosto di un modello imposto direttamente dalle imprese e indirettamente dalla società di mercato⁵.

¹ «Esiste la possibilità che la resistenza delle imprese alla riduzione dell'orario si attenui con il passare del tempo, se il management diventerà più consapevole della necessità di saldare la frattura tra la maggiore capacità produttiva e la caduta del potere d'acquisto dei consumatori» (Rifkin, 1997, p. 365).

² «La nuova sfida che segnerà il XXI secolo è come inventare e diffondere una nuova organizzazione capace di elevare la qualità della vita e del lavoro facendo leva sulla forza silenziosa della felicità» (De Masi, 1999, p. 291).

³ Si vedano per esempio Meda (1995) e Aznar (1993).

⁴ «La soluzione del problema va cercata altrove, al di fuori della dimensione capitalistica e mercantile della società. C'è oggi coincidenza tra una situazione di crisi gravissima e prospettive di nuovi spazi politici. Non si tratta di uscire dal capitalismo ma di occupare quella terra di nessuno dell'economia e della società nella quale le merci non pagano. Questa terra esiste, lo dimostrano da un lato i tanti bisogni sociali non appagati, dall'altro le tante attività che non sono mosse dall'obiettivo del profitto. Volontariato, associazionismo, movimenti ambientalistici, cooperative, centri sociali, attività tutte sospette in quanto non si piegano al criterio del calcolo e del lucro» (Lunghini, 1992, p. 47). In sintonia con questo orientamento si colloca anche un autore molto noto come Gorz (1992).

⁵ «Cosa trascina le cose in questa direzione? La teoria neoclassica sostiene che tutto questo dipende dalla volontà dei lavoratori. I lavoratori fissano ciò che è conveniente e valido per loro e seguono questo indirizzo. Sulla base di questi obiettivi decidono quante ore vogliono lavorare. Seguendo questa linea di pensiero bisogna ritenere che se i

In uno scritto più recente, dedicato alle trasformazioni del lavoro, Ronald Dore ha ripreso le argomentazioni dell'economista americana mettendo in evidenza come non solo il tempo di lavoro stia aumentando ovunque, ma anche come la tolleranza verso questo fenomeno sia oggi più estesa. Un nuovo protagonismo dell'impresa, un rinnovato primato del profitto come valore di riferimento per la collettività e per i governi, avrebbero provocato un indebolimento delle difese sociali di fronte allo sfruttamento del lavoro subordinato e all'allungamento del tempo di lavoro⁶. Sul fatto che le cause del fenomeno vadano ricercate nella modalità di sviluppo dell'economia a base capitalistica è d'accordo anche Pietro Basso, che adottando un approccio marxista ritiene che il ristagno o l'allungamento del tempo di lavoro non abbiano affatto un carattere congiunturale. Basso polemizza con la teoria economico-sociale secondo cui l'aumento della produttività si trasforma storicamente e in modo necessario in diminuzione del tempo di lavoro. Ad essere chiamati in causa sono autori come Keynes o De Masi quando affermano che l'unico serio impedimento al taglio del tempo di lavoro e alla sua redistribuzione equalitaria sarebbe di ordine mentale. Per Basso l'abbattimento generale del tempo di lavoro non è affatto una questione di pedagogia sociale ma dipende dall'organizzazione capitalistica della produzione che se in passato, per un lungo periodo, ha potuto estrarre plusvalore soprattutto grazie all'aumento della produttività consentito a sua volta dal progresso tecnico-scientifico (all'aumento cioè del capitale costante su quello variabile), oggi, di fronte alle crescenti difficoltà di esperire questa strada, ritorna, come alle origini, alla spremitura del capitale vivo⁷.

Vale la pena ora di osservare come nel primo decennio del secolo in cui viviamo la discussione, la ricerca e le iniziative pubbliche abbiano visto anche in Europa un progressivo impoverimento. Nei fatti, non solo la generosa profezia di Rifkin, alla quale abbiamo accennato, non si è realizzata, ma alcune previsioni che un decennio or sono potevano apparire come un inopportuno sfoggio di pessimismo appaiono oggi dotate di un fondamento più solido. Come presto vedremo, l'orario di lavoro nei paesi del vecchio continente non solo

lavoratori di fabbrica, nell'Ottocento, lavoravano 14 o 16 ore al giorno era perché preferivano questo regime di lavoro sugli altri. Se i lavoratori americani fanno gli straordinari è perché vogliono un guadagno extra. Tentare di ridurre gli straordinari significherebbe fare il male e non il bene dei lavoratori. In definitiva i lavoratori ottengono ciò che vogliono. Io rovescio la teoria neoclassica e ritengo che i lavoratori vogliono ciò che ottengono piuttosto che ottengono ciò che vogliono. Il mio punto di partenza sono le aziende piuttosto che i dipendenti. Sono le aziende che decidono le ore di lavoro di cui hanno bisogno dai dipendenti. Associato con queste ore poi c'è un livello di reddito che determina il livello di consumi» (Schor, 1991, p. 127).

⁶ «Per spiegare questo punto [l'arenarsi della lotta per la riduzione del tempo di lavoro] bisogna guardare dal lato della domanda di lavoro piuttosto che da quello dell'offerta. Uno dei fattori principali è stato l'affermazione del modello neoclassico tra i *policy-makers*. Il valore di gran lunga predominante secondo questa visione è l'efficienza e la concorrenza di mercato è il solo modo sicuro per realizzarla. In secondo luogo la dottrina del valore per gli azionisti: la visione secondo cui l'imperativo assoluto per i manager di una società sia quello di massimizzare il rendimento del capitale di rischio. Di conseguenza il mercato azionario è diventato sempre più importante per il funzionamento del sistema economico e le sue oscillazioni hanno acquistato un risalto senza precedenti nelle notizie riportate sui giornali e alla televisione. Altra fonte dell'intensificazione della concorrenza è stata la preoccupazione crescente da parte dei governi per la competitività nazionale... inoltre c'è stato un cambiamento nell'ordine delle priorità a livello di *policy*: il pieno impiego è stato l'obiettivo principale per la maggior parte dei governi occidentali e ha cominciato a diventare meno importante quando è sembrato più difficile da realizzare anche per gli elevati costi in termini di inflazione che determinava. Allora bassa inflazione e crescita economica sono diventate le nuove priorità. Infine, i manager incalzati da una pressione sempre maggiore hanno cercato di ridurre le paghe all'osso allo stesso tempo giocando al ribasso sulle spese generali. Aumentare il numero di ore lavorate per lavoratori già formati è sembrata una strategia migliore che incorrere nei costi per la formazione di nuovi lavoratori» (Dore, 2004, pp. 24-6).

⁷ «Nelle condizioni economiche di oggi la produttività del lavoro deve servire il profitto, ma si scontra con un grosso ostacolo obiettivo, rappresentato proprio dal livello già raggiunto di espropriazione del tempo di lavoro dei produttori diretti, degli operai, o – detto in altro modo – dall'immensa grandezza raggiunta dal capitale costante rispetto a quello variabile. Quindi caduta tendenziale del saggio di profitto a cui il capitale ha reagito con le politiche neoliberiste e la crescita dello scarto tra produzione e consumi» (Basso, 1998).

negli ultimi due lustri non è diminuito, ma mostra tendenze piuttosto evidenti ad aumentare. I sindacati mostrano ovunque una crescente difficoltà a rilanciare la parola d'ordine della riduzione dell'orario, come si è visto alla scoppio della recente crisi economica e alla crescita drammatica della disoccupazione che ne è conseguita, quando era la risposta più logica e in sintonia con tutta la storia del movimento operaio (come era avvenuto del resto negli anni Trenta, all'inizio della Grande Depressione) che le organizzazioni dei lavoratori avrebbero potuto dare. Ma ciò che stupisce più di ogni altra cosa è il mutamento avvenuto nel clima culturale dei vecchi paesi industriali. Nel volgere di pochi anni la riduzione del tempo di lavoro, che sembrava una richiesta legittima, imprescindibile e largamente condivisa anche da forze politiche in conflitto tra loro, rischia ora di passare per una pretesa fuori tempo e fuori luogo.

2. LE TENDENZE RECENTI IN EUROPA

La Francia e la Germania, nell'ultimo scorso del secolo scorso, sono stati i due paesi dove la riduzione dell'orario di lavoro ha toccato i traguardi più avanzati. In Francia la legge Aubry, varata nel 1998 e diventata effettiva per le imprese di tutte le dimensioni nel 2002, ha portato l'orario di lavoro settimanale a 35 ore. In Germania gli accordi dei metalmeccanici e dei poligrafici, siglati nel 1990 e diventati effettivi nel 1995, hanno ridotto l'orario in eguale misura. Queste conquiste non sono state generalizzate agli altri paesi europei e tuttavia l'influenza che hanno esercitato sulle relazioni industriali del vecchio continente non è stata affatto trascurabile come oggi, da alcune parti, si vorrebbe far credere⁸. Il Belgio ha ridotto per legge le ore settimanali da 40 a 39, mentre molti accordi di comparto hanno fissato orari di 37-38 e anche 35 ore. I metalmeccanici del Regno Unito hanno conquistato nel 1991 le 37 ore settimanali in un gran numero di imprese, mentre la stessa regola si è diffusa anche in importanti complessi di altri comparti. In molti paesi europei, tra cui l'Italia, le lavorazioni a ciclo continuo, specie quelle dei settori siderurgico e chimico, hanno ottenuto orari normali inferiori alle 40 ore settimanali. Un osservatore attento già allora, tuttavia, accanto ai fermenti ancora attivi verso l'abbassamento dell'orario di lavoro, avrebbe potuto scorgere i segni di un'inversione di tendenza che negli anni successivi sarebbe diventata sempre più evidente. Nel 1998, lo stesso anno della promulgazione della legge Aubry, la Commissione Europea, in una sua nota, sottolineò i limiti della politica di riduzione dell'orario di lavoro e le sue preferenze verso l'espansione del lavoro a part-time e delle altre forme d'impiego flessibile: «La priorità precedentemente accordata alla riduzione del tempo di lavoro collettivo fu abbandonata in favore di una maggiore flessibilità e individualizzazione» (Boulin *et al.*, 2006, p. 17). Nello stesso periodo si andava acuendo nei governi europei l'attenzione per quanto stava avvenendo negli altri paesi poiché sempre di più si stava diffondendo la convinzione che il vecchio continente rischiasse di rimanere schiacciato nel gioco concorrenziale delle grandi potenze economiche dell'Est e dell'Ovest (cit., p. 19). Ritorneremo in seguito sulle politiche recenti dell'Unione Europea. È utile a questo punto sottolineare come già in quegli anni esse tendessero, contrariamente a orientamenti largamente consolidati nel tempo, a di-

⁸ È abbastanza sintomatica la sprezzante frase recentemente pronunciata dal presidente francese Sarkozy durante un colloquio con Danièle Rived, dirigente nazionale della CFDT: «La legge delle 35 ore è l'unica invenzione francese che non ha bisogno di un brevetto poiché nessuno sino a oggi ha cercato di imitarla».

ventare l'eco delle preoccupazioni provenienti dal mondo delle imprese più che di quelle del mondo del lavoro. Le prese di posizione degli organismi comunitari del resto non potevano che rispecchiare le tendenze in atto nei maggiori paesi europei che all'inizio del nuovo secolo hanno dato segni di una significativa virata in una direzione assai diversa da quella a cui eravamo abituati.

Se guardiamo alla situazione francese dell'ultimo decennio possiamo assistere al tentativo più esplicito per svuotare di contenuto le recenti conquiste sull'orario di lavoro e per svalorizzare la loro portata culturale e storica. Con le elezioni politiche del 2002 cadde il governo riformatore di Jospin e salì al potere una coalizione di centro-destra, mentre Martine Aubry, esponente della sinistra socialista e autrice delle leggi sulle 35 ore, venne battuta nella sua circoscrizione operaia di Lille. Il risultato elettorale consentì al nuovo governo di mettere mano al problema del tempo di lavoro che era stato uno di quelli più dibattuti durante la campagna elettorale. Dopo qualche mese dal suo insediamento, il nuovo ministro del Lavoro, François Fillon, emanò un decreto con il quale elevò il contingente di ore supplementari annuali da 130 a 180. La misura aveva più che altro un valore simbolico, tuttavia, effettuando tutti gli straordinari consentiti, l'orario di lavoro di un lavoratore sarebbe risalito a 39 ore alla settimana, cioè all'orario effettivo del 1990. L'anno successivo la campagna contro le leggi sull'orario fece un altro passo avanti quando lo stesso Fillon abbassò la maggiorazione salariale per le ore supplementari nelle fabbriche di piccola dimensione, anche se la misura ebbe scarso successo poiché le imprese, data la situazione di crisi, avevano assai poco bisogno di tempi supplementari. A far scricchiolare le norme sull'orario ridotto intervennero in quel periodo anche alcuni accordi aziendali siglati sotto la scure della crisi e delle minacce di delocalizzazione. Nell'aprile del 2004 al gruppo della grande distribuzione Carrfour fu firmato un accordo in cui i lavoratori rinunciarono alla riduzione d'orario in cambio di aumenti salariali. Nel luglio dello stesso anno i dipendenti della fabbrica Bosch, di Vénissieux, vicino a Lione, che produceva componenti per il comparto automobilistico, votarono quasi all'unanimità un accordo che prevedeva l'aumento di un'ora alla settimana senza compensazione salariale. La direzione aveva minacciato il trasferimento dello stabilimento nella Repubblica Ceca con la perdita conseguente di 190 posti su 300. Poco dopo anche la Doux, una multinazionale alimentare, impose un accordo che prevedeva una gestione flessibile dell'orario settimanale con un suo aumento e con una modulazione tra 31 e 39 ore da adattare alle oscillazioni della domanda (Negrelli, 2005, p. 144). Si trattò di alcuni casi isolati che non provocarono una decisa inversione di tendenza, come all'inizio si temette, ma che portarono altra acqua al mulino delle controriforme governative. Per il momento le leggi Aubry continuavano a fare sentire il loro effetto: nel giugno 2007 il ministero del Lavoro e delle Relazioni sociali faceva sapere, infatti, che la tendenza verso la diminuzione del tempo di lavoro continuava e che nelle imprese dei compatti non agricoli la durata media del lavoro dei dipendenti a tempo pieno si era stabilizzata attorno alle 35,8 ore alla settimana (35,6 nelle imprese con meno di 10 dipendenti). L'orario medio di lavoro era diminuito di tre ore a partire dal 1998 con ritmi diversi a seconda della grandezza delle imprese (Ministère du travail et des relations sociales, 2007). Il problema dell'orario di lavoro ritornò al centro del dibattito pubblico durante la campagna per l'elezione del presidente della Repubblica nella primavera del 2007 e dopo la vittoria di Sarkozy le iniziative governative ripresero il loro corso. Il governo di centro-destra in realtà non era in grado di affrontare di petto la questione abolendo le leggi Aubry e restaurando le 40 ore: buona parte del mondo del lavoro si era ormai adattata ai nuovi ritmi e in particolare le lavoratrici avevano imparato a utilizzare le cinque ore

libere in vario modo e soprattutto per stare più tempo con i figli⁹. Restava tuttavia l'arma della liberalizzazione degli straordinari che venne ripresa nel 2008 con l'emanazione di una nuova legge che abbatteva ogni tetto alla loro effettuazione e con la quale si sanciva il criterio dell'individualizzazione. Il testo prevedeva la possibilità che l'imprenditore e il singolo dipendente potessero intendersi sulle ore straordinarie da effettuare, affrancandosi dalle regole della contrattazione collettiva. Questa clausola era stata inaugurata dal Regno Unito nel 1993 quando, di fronte alla direttiva sul tetto massimo di 48 ore settimanali emanata dall'Unione Europea, il governo di quel paese autorizzò le imprese a raggiungere accordi individuali con i lavoratori (detti anche patti di *opt-out*) aggirando quindi la norma comunitaria. Una logica simile venne pertanto introdotta in Francia, in contrasto con una tradizione di diritto del lavoro che aveva sempre privilegiato la contrattazione collettiva. Ancora una volta la liberalizzazione degli straordinari divenne lo strumento per svuotare in parte o in tutto le conquiste sull'orario normale di lavoro. L'offensiva non si fermò a questo punto poiché nel dicembre del 2008 fu presentata al Parlamento una proposta di legge sull'apertura domenicale dei negozi. Lo slogan dei partiti di centro-destra era: *Travailler de plus pour gagner de plus*, un'evidente parodia neoliberista dello slogan che era a lungo echeggiato in Europa nei decenni precedenti: "Lavorare meno per lavorare tutti". La proposta ha suscitato in Francia un acceso dibattito e ha anche sollecitato la presa di posizione contraria dell'arcivescovo di Parigi, André Vingt-Trois. Molte divisioni si erano create anche all'interno della maggioranza, ma il governo andò diritto per la sua strada e la legge passò nell'agosto del 2009: in via sperimentale sarebbero rimasti aperti di domenica i negozi di alcune città come Parigi, Marsiglia e Lille. Bisogna osservare a questo punto che a rendere parzialmente inoperanti le nuove norme era già arrivata la crisi dell'autunno 2008. Con la diminuzione repentina della domanda, le imprese furono costrette a ridurre le ore di lavoro e il bisogno di straordinari si presentò assai di rado. Bisognerà pertanto aspettare un nuovo ciclo economico positivo per misurare l'efficacia delle leggi Sarkozy-Fillon e per conoscere quali ulteriori passi il governo intenderà fare per allungare il tempo di lavoro dei francesi.

Non diversamente dalla Francia anche la Germania ha visto un rilevante cambiamento nelle politiche sul tempo di lavoro. Ancora all'inizio dell'ultimo decennio gli accordi sulla riduzione dell'orario continuavano a esercitare una forte influenza sulla contrattazione collettiva. Nell'agosto del 2001, alla vigilia di una nuova crisi economica, la Volkswagen minacciò di trasferire alcune lavorazioni nei suoi stabilimenti polacchi ma in seguito rinunciò al progetto e si impegnò ad assumere 5.000 disoccupati e ad addestrarli in cambio di una moratoria sugli aumenti salariali e di maggiore flessibilità dell'orario di lavoro. In un primo momento la direzione chiese anche il ritorno all'orario di 48 ore per i nuovi assunti, ma di fronte alla resistenza del sindacato fu costretta a rinunciare anche a questo proposito (Negrelli, 2005, p. 144). Il vero scoglio per le politiche sindacali, sino ad allora vincenti, arrivò nel giugno 2003 quando l'*IG Metall* (*Industriegewerkschaft Metall*, il sindacato dei lavoratori metalmeccanici) aprì una vertenza per l'estensione delle 35 ore negli stabilimenti metalmeccanici della ex Germania dell'Est. L'associazione degli imprenditori rispose che ciò sarebbe andato a scapito degli investimenti delle imprese tedesche in un territorio dove

⁹ In molte aziende le cinque ore della legge Aubry erano state utilizzate concedendo una mezza giornata libera nel corso della settimana ai dipendenti e ciò consente a molte donne di trascorrere quel tempo in famiglia. Devo queste informazioni in gran parte a un colloquio diretto con Annette Jobert, docente all'Università di Nanterre e ricercatrice del CNRS. Sull'evoluzione del tempo di lavoro in Francia si vedano anche Pelisse (2008) e Bouffartigue e Bouteller (2006).

la situazione era ancora competitiva e le avrebbe costrette a trasferirsi in altri paesi stranieri. La vertenza che si aprì con uno sciopero di quattro settimane ebbe un esito negativo. Alcuni *Länder* dell'Est sarebbero stati anche d'accordo nell'accettare le nuove regole ma l'associazione imprenditoriale si oppose a qualsiasi accordo separato. Il fallimento dello sciopero del 2003 non poteva non avere conseguenze negative anche sulle vertenze nei *Länder* dell'Ovest. L'anno successivo, con l'acuirsi della crisi economica, iniziò per il sindacato tedesco una fase difensiva. Nel giugno del 2004 alla Siemens fu siglato un accordo che decretò il passaggio dalle 35 alle 40 ore al fine di evitare il trasloco di alcuni stabilimenti dal Nord Renania all'Ungheria. Un mese dopo, la stessa regola, con l'aggiunta di vari dispositivi di flessibilità, venne introdotta in uno stabilimento della Daimler-Chrysler contro la minaccia di trasferimento in Sud Africa. Nella Volkswagen il sindacato concesse 400 ore di lavoro flessibili da utilizzare nel corso di un anno. Due anni dopo la stessa azienda chiese e ottenne dal sindacato di abbandonare lo schema delle 28 ore settimanali in cambio di un sistema di orari più lunghi e più flessibili. La media dell'orario si elevò a 33 ore settimanali per gli operai e 34 per gli impiegati con una possibile estensione a 35 in caso di necessità¹⁰.

In un bilancio sulle condizioni di lavoro in Germania, effettuato dall'*European Working Conditions Observatory* (EWCO) nel 2005, emerse che nel corso degli ultimi dieci anni l'orario contrattuale era rimasto inalterato per tutti i lavoratori a full-time. A metà decennio, comunque, l'orario di fatto era in media due ore e mezza più alto di quello stabilito dai contratti. Solo il 45% dei dipendenti aveva un orario di lavoro tra le 35 e le 40 ore e circa il 31% lavorava più di 40 ore. All'aumento medio degli orari corrispondeva, d'altra parte, una sempre maggiore divaricazione tra chi lavorava molto e chi lavorava poco. Dal 1994 al 2004 il lavoro a part-time era aumentato dal 16 al 26%. L'87% dei lavoratori a part-time erano donne. Infine erano aumentate le ore di lavoro antisociali poiché il 37% dei lavoratori lavorava di sabato due volte al mese, il 13% di domenica e il 16% effettuava i turni di notte (*European Working Conditions Observatory*, 2005).

Altre analisi più recenti confermano questa tendenza. Gerhard Bosch, in una ricerca del 2009, osserva come in Germania l'importanza della contrattazione collettiva per regolare l'orario di lavoro sia in declino poiché la sua copertura negli ultimi venti anni è scesa dal 80 al 54% mentre è salito il numero dei lavoratori ingaggiati senza un regolare contratto e quindi con retribuzioni più basse e orari più lunghi. Inoltre,

Della stessa importanza dell'erosione esterna è quella interna dovuta alle pratiche locali o accordi che violano gli standard concordati ai livelli più alti. Una forma di violazione sono gli accordi locali a *gatto selvaggio* non autorizzati dalle associazioni di impresa o dai sindacati. L'altra forma è quella degli accordi a *clausole aperte*. Essi permettono deviazioni locali agli standard nazionali in imprese con problemi economici e in sofferenza. La situazione è poi ulteriormente cambiata con l'accordo detto *Pforzheim* siglato nel 2004 per l'industria metalmeccanica, in cui si prevedeva di poter raggiungere patti in deroga su orari e retribuzioni allo scopo di salvaguardare i posti di lavoro e aumentare la competitività delle imprese. L'analisi di 840 accordi sottoscritti dal 2004 al 2006 mostra che le concessioni più frequenti riguardano orario e paga. Oltre il 60% degli accordi è relativo a queste due materie. Il 55% prevede un allungamento dell'orario di lavoro» (Bosch, 2009, p. 17).

I risultati delle diverse tendenze in atto nel mondo del lavoro tedesco sono quindi, sempre secondo Bosch, allo stesso tempo: la diversificazione delle condizioni di lavoro (l'orario

¹⁰ *Long hours for vw workers*, in "International Herald Tribune", 5 October 2006, p. 26.

di lavoro nella ex Germania dell'Est è più lungo di quello della ex Germania dell'Ovest, l'orario degli impiegati è più lungo di quello degli operai, il tempo dedicato al lavoro dagli operai specializzati è maggiore di quello degli operai comuni, chi lavora nelle piccole fabbriche lavora di più di chi è impiegato nei grandi stabilimenti) e il complessivo aumento del tempo di lavoro: «Le ore di lavoro fattuali, in Germania, sono al di sotto della media della maggior parte dei paesi dell'Europa dell'Ovest ma la Germania registra il più alto aumento delle ore di lavoro settimanali dal 2003 al 2006» (ivi, p. 27).

Naturalmente anche in Germania, come negli altri paesi, gli orari di fatto fluttuano con l'andamento del ciclo economico. La media delle ore di lavoro, che era calata a 39,6 nel 2003 per risalire alle 40,3 durante la breve ripresa del 2005-06, è ritornata rapidamente a scendere all'inizio della più recente crisi economica. Sotto la pressione delle imprese e del sindacato, a partire dall'autunno del 2008, il governo ha esteso il cosiddetto schema di orario ridotto da 12 a 18 mesi, periodo durante il quale le aziende in carenza di ordini possono ridurre l'orario di lavoro mentre i lavoratori percepiscono una retribuzione pari al 67% di quella normale. Nei primi mesi del 2009 molte aziende tedesche, usufruendo di questa clausola, hanno ridotto l'orario di lavoro. Nel febbraio la Siemens, per fare un esempio, ha ridotto l'orario per 2.800 addetti dello stabilimento di Monaco, presto seguita dalla BMW e dalla Volkswagen, dalla Mercedes, dall'Audi e da molte altre aziende.

In Gran Bretagna gli anni più recenti non hanno portato significativi cambiamenti nel tempo di lavoro ma semmai hanno reso più evidente la tendenza a una divaricazione tra orari brevi e orari lunghi. La strada scelta dal TUC (*Trade Unions Congress*) è stata quella della denuncia pubblica dell'eccesso di lavoro e delle campagne annuali di opinione per uno *smarter working standard* rivolte agli stessi lavoratori per convincerli a rinunciare agli straordinari. A questa estesa opera di convincimento, che sottolinea lo sforzo culturale svolto dalle *Unions*, si è sempre associata la pressione sul governo per ottenere la diminuzione dell'orario di lavoro, una flessibilità calibrata e l'aumento delle ferie e dei giorni di festa. Una forte campagna annuale contro le ore lunghe fu lanciata nel 2003 e ottenne un miglioramento della legge sull'orario di lavoro con la proibizione del lavoro notturno e un limite di 40 ore settimanali per i giovani tra i 16 e i 17 anni. L'iniziativa venne ripetuta nel 2004 e nel 2005 quando cominciarono a registrarsi alcuni primi, temporanei successi: «Tenendo conto della risoluzione 34 del congresso del 2005 il *General Council* ha messo al primo posto il programma sul tempo di lavoro. Il TUC ha fatto qualche progresso nella campagna contro l'eccessivo tempo di lavoro ma assai più lento di quanto ci si aspettasse. Da un aumento stabile che è durato per dieci anni finalmente il lavoro straordinario non pagato ha avuto una battuta di arresto» (TUC, 2005, p. 2).

Si trattava ancora di poca cosa poiché gli orari di lavoro restavano sempre molto elevati. Uno studio svolto nel 2006 ha illustrato in modo molto chiaro la situazione. Nel giugno di quell'anno i dipendenti a full-time, nei diversi settori economici, hanno lavorato in media 44 ore alla settimana. Tra loro i manager e i quadri intermedi hanno lavorato 46 ore, i conduttori di impianti 45 ore, i lavoratori meno qualificati 43 ore. Le donne manager hanno lavorato due ore meno dei maschi di pari qualifica (43 contro 45 ore), ma le *professionals* hanno mantenuto lo stesso ritmo dei loro colleghi (44 ore). Nel lavoro autonomo, in ogni tipo di occupazione, gli orari di lavoro sono stati ancora più elevati che in quello subordinato. In generale i *self employed* sono stati occupati quattro ore in più dei lavoratori subordinati (48 ore contro 44). Le vette sono state toccate dagli addetti alle vendite e ai servizi ai clienti, detentori di un contratto di lavoro autonomo, con 53 ore, dai manager con 52 ore e dai *professionals* con 48 ore. I conduttori di impianti con contratto autonomo

hanno lavorato quanto i *professionals* (48 ore) e solo gli operai meno qualificati di questa categoria si sono collocati allo stesso livello dei loro colleghi con un rapporto di lavoro subordinato (43 ore). Le donne libere professioniste hanno faticato più a lungo delle loro colleghi inserite in un lavoro dipendente in ogni tipo di occupazione (le manager autonome per 48 ore contro le 43 delle subordinate, le operaie meno qualificate autonome per 42 ore contro 38 delle loro colleghi con posto fisso). Orari più pesanti, quindi, per i lavoratori autonomi rispetto a quelli subordinati e per gli uomini rispetto alle donne. Ma comunque orari lunghi e faticosi per tutti se confrontati con il resto della vecchia Europa industriale (Walling, 2007, pp. 36-43).

Negli anni più recenti il TUC ha continuato a spingere il governo per ottenere una ulteriore diminuzione dell'orario di lavoro e un altro risultato è stato ottenuto nel 2008 con l'aumento delle vacanze da 4 a 4,8 settimane all'anno e un ulteriore aumento a 5,6 settimane entro il 2009. Allo stesso tempo il sindacato ha esercitato una forte pressione affinché fosse rivista la clausola dell'*opt-out* che consente alle imprese di contrattare con i singoli dipendenti il passaggio a orari più lunghi e che rappresenta, come abbiamo detto, un caposaldo di ideologia neoliberista che nemmeno i laburisti hanno messo in discussione. In cambio del mantenimento di questa clausola i governi Blair e Brown si sono impegnati a facilitare la contrattazione sulla flessibilità e sulla conciliazione tra orari di lavoro e vita familiare. Ma il vero nodo della questione resta quello dell'elevata quota di straordinari. Ancora nel 2009 un documento del TUC affrontava questo problema denunciandone per l'ennesima volta la gravità:

Le lunghe ore di lavoro sono un male per il bilanciamento lavoro-vita, per la salute, la produttività e la società. In Inghilterra i lavoratori dipendenti a full-time lavorano le ore più lunghe in Europa. Un terzo non fa tutte le ferie temendo che non ci sia più il posto una volta tornati. Una stima del 2005 stabilisce che dovrebbero avere 23 bilioni di sterline per gli straordinari non pagati. La media in Inghilterra è di 43,5 ore di lavoro alla settimana mentre in Francia è di 38,2 e in Germania è di 39,9 e ciò nonostante questi paesi sono più produttivi che l'Inghilterra. Inoltre quattro milioni di inglesi lavorano più di 48 ore in media alla settimana. Ciò significa 700.000 in più rispetto al 1992. I colletti bianchi hanno visto il maggior incremento dei loro orari. Tre persone su cinque che lavorano più di 48 ore dicono che preferirebbero lavorare meno. Uno su tre non sa che la legge lo protegge contro il lavoro superiore alle 48 ore (TUC, 2009).

Attualmente la situazione inglese appare particolarmente interessante per le contraddizioni da cui è percorsa. Il sindacato continua a battersi sia per la diminuzione dell'orario che per la conciliazione tra lavoro e vita familiare e si oppone strenuamente alla clausola dell'*opt-out* anche quando il governo, in sede europea, propone la sua l'estensione agli altri paesi dell'Unione. Il governo laburista, da parte sua, ha concesso assai poco sul terreno della riduzione dell'orario quotidiano e settimanale e ha privilegiato piuttosto la flessibilità come aspetto risolutivo. Se prevalesse questo orientamento la riduzione dell'orario non verrebbe più considerata come elemento di scambio con la flessibilità (come è avvenuto negli importanti accordi tedeschi o nelle leggi Aubry) mentre la stessa flessibilità diventerebbe un sostituto, *sic et simpliciter*, della riduzione dell'orario di lavoro. Seguendo questa strategia i lavoratori sarebbero liberi di scegliere i loro orari attraverso la contrattazione personale, ma continuerebbero ad avere regimi di orario refrattari a ogni tentativo di riduzione. In altre parole l'esigenza di conciliazione lavoro-famiglia verrebbe assolutizzata e scorporata dalla domanda storica di riduzione del tempo di lavoro. Si tratta di un tentativo, del tutto svantaggioso per i lavoratori, di far quadrare il cerchio: cioè di coniugare la domanda di

miglioramento delle condizioni di lavoro con l'esigenza neoliberista di far lavorare il più possibile chi già lavora¹¹.

Se consideriamo ora la situazione italiana, l'impressione è quella di una sostanziale immobilità. Le ore contrattuali settimanali per i dipendenti a tempo pieno delle maggiori categorie dell'industria e dei servizi sono rimaste invariate dal 2000 al 2007. Nessun contratto nazionale di categoria in questo periodo ha introdotto modifiche di rilievo: i comparti meccanico, edile e dei pubblici esercizi prevedono sempre 40 ore, il chimico resta a 38 ore assieme al commercio e all'energia elettrica, le poste hanno 36 ore settimanali assieme al pubblico impiego (ISTAT, 2008). Se consideriamo gli orari di fatto possiamo notare solo alcune deboli variazioni. Nelle grandi imprese dei principali settori, l'orario diminuisce di poco per i reparti di produzione, mentre aumenta in misura minima per impiegati e dirigenti (si veda TAB. 1).

Tabella 1. Indici medi annui delle ore effettivamente lavorate per dipendente nelle grandi imprese: Industria, Energia, Costruzioni, Commercio, Trasporti, Intermediazione finanziaria – Anni 2000-2007 (base 100 = 2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Operai e apprendisti	105,3	103,4	102,1	101,3	101,5	100,0	100,5	100,8
Dirigenti e impiegati	100,9	101,3	101,5	100,4	100,8	100,0	100,4	101,1

Fonte: ISTAT (2008).

Come si vede, l'orario effettivo presenta un'oscillazione in larga misura legata all'andamento del ciclo economico, con la crisi grave del primo quinquennio seguita dalla fragile ripresa del biennio 2006-07. Se scomponiamo il dato a seconda delle dimensioni d'impresa possiamo inoltre notare una diminuzione delle ore lavorate per dipendente al crescere della dimensione: quelle con più di 500 dipendenti, nel 2007, presentano un orario di lavoro pari a 1.591 ore medie annuali, inferiore del 6,7% a quello delle imprese con 10-19 addetti. Ma ancora più interessante è osservare che gli orari straordinari, malgrado le crisi ricorrenti, presentano un andamento costantemente positivo in buona parte dei settori produttivi (*ibid.*)¹². Alla stabilità di fondo dell'orario di lavoro corrisponde la difficoltà con cui questo tema viene affrontato dai sindacati. Se consideriamo gli ultimi congressi confederali della CGIL e della CISL troviamo assai pochi riferimenti alla riduzione del tempo di lavoro come rivendicazione anche se viene affrontato il tema del tempo di lavoro come problema sociale¹³. Anche in Italia, come altrove, lo scoppio della crisi economica del 2008 non ha

¹¹ Devo queste considerazioni anche a un colloquio con Paul Sellers incaricato del TUC per le politiche del lavoro, avvenuto nella sede centrale del TUC a Londra nell'aprile del 2009 (naturalmente la responsabilità delle affermazioni contenute nel testo è solo mia).

¹² Sempre dal Rapporto ISTAT emerge che le ore straordinarie medie in rapporto alle ore ordinarie nelle grandi imprese sono aumentate, dal 2000 al 2007, da 5,5 a 5,9 nel settore dei beni strumentali; da 4,5 a 4,7 in quello dei beni intermedi e da 4,7 a 6,7 in quello dell'energia.

¹³ Ci riferiamo a un congresso nazionale della CGIL e a due congressi nazionali della CISL tenuti negli anni scorsi. Nella relazione introduttiva al xv congresso nazionale della CGIL tenuto a Rimini dal 1° al 4 marzo 2006, il segretario nazionale Epifani osserva come la flessibilità del lavoro abbia condotto a forti sperequazioni tra i diversi regimi di orario, con lavoratori a orario ridotto e lavoratori che effettuano orari molto lunghi, con la necessità da parte del sindacato di intervenire per una maggiore perequazione. Nella mozione conclusiva dello stesso congresso viene espressa la

dato luogo a proposte di riduzione generalizzata dell'orario da parte dei sindacati mentre il governo, quando la crisi stava ormai manifestando tutta la sua gravità, ha solo accennato a questa possibilità. Nel dicembre del 2008 il ministro del Lavoro Sacconi, sull'onda di analoghe prese di posizione dei governi francese e inglese, parlò di un piano per salvare i posti di lavoro con una settimana corta, l'uso della cassa integrazione non a zero ore e un diffuso ricorso ai contratti di solidarietà¹⁴. La proposta, verso la quale avevano manifestato un certo interesse anche le confederazioni sindacali, si è poi persa lungo la strada della crisi durante la quale in definitiva le aziende hanno fatto ricorso al tradizionale strumento della cassa integrazione guadagni.

L'evoluzione dell'orario di lavoro nei quattro paesi europei che abbiamo considerato più da vicino non si discosta di molto da una tendenza più generale a livello europeo che è quella di un sostanziale ristagno. Secondo Eurofound, l'orario medio di lavoro nei vecchi 15 paesi della Comunità è diminuito leggermente nell'ultima decade passando da 38,6 a 37,9 ore, ma bisogna considerare l'aumento relativo del part-time e quello dei contratti a tempo limitato¹⁵. Inoltre il primo decennio del nuovo secolo, caratterizzato da una lunga crisi nei primi cinque anni, una breve ripresa e un ulteriore più grave crollo, non ha certo favorito la continuazione della lunga lotta sindacale. Come abbiamo già anticipato, questa situazione ha avuto anche notevoli ripercussioni sul dibattito e sulle iniziative degli organismi comunitari. Va ricordato che l'Unione Europea in passato si è sempre uniformata alle convenzioni dell'Ufficio internazionale del lavoro, raccogliendo allo stesso tempo, nello spirito del dialogo sociale, le indicazioni provenienti dalle forze sociali organizzate (sindacati e associazioni di impresa) e dai movimenti di opinione più diffusi (soprattutto quello delle donne). Da questo punto di vista è emblematica la direttiva n. 104 del 23 novembre del 1993 del Consiglio dell'Unione sul tempo di lavoro. Facendo propria la *Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori* adottata dal Consiglio Europeo di Strasburgo il 9 dicembre del 1989, la direttiva n. 104 ha stabilito prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione del lavoro. Tra le diverse norme quelle dell'articolo 6, che fissa il limite di 48 ore per ogni periodo di sette giorni di lavoro comprese le ore straordinarie, e dell'articolo 8, che definisce un massimo di otto ore di lavoro come media in un periodo di 24 ore, sono senz'altro le più importanti¹⁶. Le successive direttive comunitarie sulla prestazione lavorativa non hanno fatto altro che seguire questo solco nel tentativo di migliorare costantemente la qualità

necessità di favorire l'occupazione delle donne anche promuovendo un uso più equo dei permessi di congedo parentale. Nella relazione introduttiva del segretario nazionale della CISL, Pezzotta, al xv congresso nazionale del 3-6 luglio del 2005, si nota una grande attenzione alle trasformazioni recenti avvenute nel lavoro e alla necessità di contrattare la flessibilità. Nella mozione conclusiva del congresso viene affermata la necessità di promuovere l'uso equilibrato dei congedi parentali per salvaguardare i tempi necessari ai rapporti familiari e interpersonali e di difendere la domenica come giornata festiva. Le stesse proposte vengono in sostanza ribadite nel xvi congresso nazionale della CISL tenuto a Roma tra il 20 e il 23 maggio del 2009. Mentre nella relazione introduttiva del segretario Bonanni si fa riferimento a un nuovo umanesimo del lavoro, nella mozione conclusiva viene ribadita la necessità di migliorare l'uso dei congedi familiari e di incentivare le norme contrattuali che favoriscono il lavoro delle donne.

¹⁴ Si veda *Sacconi: ecco il piano salva posti con meno lavoro e meno salari*, in "la Repubblica", 16 dicembre 2008, p. 29.

¹⁵ Per quanto riguarda l'intera Europa, Eurofound, nel 2009, pubblicando il suo Rapporto annuale sugli sviluppi dell'orario di lavoro, osserva che nel 2008 la media dell'orario contrattuale settimanale nell'Unione Europea è rimasta invariata a 38,6 ore rispetto all'anno precedente. Le ferie annuali medie contrattate sono di 25,2 giorni. La media di orario è diversa tra i vecchi 15 paesi membri e i nuovi paesi membri: nei vecchi, nel 2008, la media è stata di 37,9 ore (le stesse che nel 2007), nei nuovi 12 è stata di 39,5 ore.

¹⁶ Altre norme della delibera n. 104 riguardano i limiti al lavoro notturno, i periodi di riposo minimo tra un turno e l'altro, le pause, i riposi settimanali e le ferie annuali.

della vita e del lavoro dei cittadini comunitari. Alcune hanno affrontato aspetti particolari (part-time, lavoro a tempo determinato), altre hanno semplicemente allargato le norme precedenti ad alcune categorie particolarmente esposte ad abusi¹⁷. Ancora nel 2003 il Parlamento Europeo riprese la direttiva del Consiglio del 1993 per ribadirne la validità e per precisare che essa si applicava a tutti i settori di attività pubblici e privati. Sappiamo tuttavia che già da tempo in alcuni organismi comunitari andava maturando un orientamento diverso da quello tradizionale. Comeabbiamo già detto le politiche di riduzione del tempo di lavoro cominciavano ad essere viste con qualche sospetto e nel 2004 in ambito OECD si cominciò a guardare con rinnovato interesse a quei paesi concorrenti, in particolare gli USA, dove l'orario di lavoro continuava ad essere molto alto¹⁸. Nel giugno del 2008 i ministri del Lavoro dei paesi membri, riuniti a Lussemburgo, si accordarono per una nuova direttiva che, in deroga alle precedenti, avrebbe dovuto consentire uno sfondamento del tetto delle 48 ore (anche se questo limite avrebbe dovuto permanere come regola formale) qualora fosse intervenuto un accordo tra il singolo lavoratore e il datore di lavoro. In questo caso l'orario non avrebbe potuto comunque superare il limite di 60 ore settimanali o 65 nei lavori intermittenti. Era abbastanza evidente il tentativo di estendere all'intera Comunità il principio dell'*opt-out* già adottato dalla Gran Bretagna. Del resto, era stato proprio il governo inglese a perorare questa causa trovando questa volta orecchie più attente che in passato. Solo Spagna, Belgio, Grecia, Cipro, Ungheria votarono contro. Se questo dispositivo fosse stato accolto anche dal Parlamento Europeo, non solo si sarebbe aperta una breccia in tutto l'ordinamento comunitario relativo al tempo di lavoro, ma più in generale si sarebbe dato spazio a una concezione dei rapporti di lavoro estranea alla tradizione comunitaria, quella cioè che privilegia i rapporti diretti tra il singolo dipendente e il datore di lavoro, misconoscendo il ruolo della rappresentanza collettiva e negando in sostanza l'asimmetria strutturale di potere tra impresa e lavoro subordinato. L'accordo tra ministri europei non poteva non attirare le critiche dello stesso Ufficio internazionale del lavoro:

La natura paradossale dell'orientamento politico nella UE può essere riscontrata negli obiettivi della Commissione Europea per la revisione della direttiva sul tempo di lavoro 93-104. Per la Commissione Europea una politica del tempo di lavoro deve assicurare un alto livello di protezione della salute dei lavoratori e sicurezza in termini di tempo di lavoro; assicurare alle imprese e agli Stati membri una maggiore flessibilità nella gestione del tempo di lavoro; favorire un migliore bilanciamento tra lavoro e famiglia, evitare irragionevoli pretese da parte delle imprese soprattutto di quelle piccole e medie. Benché questo obiettivo di mantenere insieme tutti questi criteri non possa che essere accolto ben volentieri, il piano di revisione fa sorgere alcuni dubbi riguardanti la sua fattibilità. Il piano della Commissione include, tra le altre cose, l'opzione di elevare il lavoro dei lavoratori sino a 65 ore alla settimana con la possibilità di esenzione dal massimo di 48 ore per settimana stabilito dalla direttiva del 1993 attivato da un contratto collettivo o introdotto direttamente con un contratto individuale. Tuttavia virtualmente tutti gli studi validi su questo tema mostrano che lavorare per lunghe ore ha implicazioni negative per la salute dei lavoratori, che compromette un buon bilanciamento tra il lavoro e la vita e per ultimo, poiché sono in genere gli uomini che

¹⁷ Le direttive EC del 1999, 2000, 2002 fissano i limiti previsti dalla direttiva del 2003 anche, rispettivamente, per i lavoratori del mare, per gli addetti all'aviazione civile, per i dipendenti delle ditte di trasporto su gomma. Altre direttive che sono andate in questa direzione sono state: la direttiva EC del 1994 sulla limitazione a 40 ore del tempo di lavoro per i giovani da 16 a 17 anni; la direttiva EC 1997 sul part-time; la direttiva 1999 del Consiglio sul lavoro a tempo determinato.

¹⁸ «Nel 2004 la OECD dimostra di preoccuparsi per il fatto che gli Stati Uniti continuano a mantenere un vantaggio competitivo sull'Europa: cioè un notevole numero totale di ore lavorate superiore pro capite» (Boulin *et al.*, p. 19).

lavorano più a lungo, non facilita la parità tra i generi. Questo tipo di contraddizione può essere intravisto nei trend del tempo di lavoro dominanti attualmente nei paesi sviluppati (Boulin *et al.*, 2006, pp. 28-9).

L'accordo tra i ministri si è anche scontrato, come era naturale, con le posizioni del sindacato europeo che il 16 dicembre del 2008 ha organizzato una manifestazione di protesta a Strasburgo. Lo stesso giorno il Parlamento Europeo ha respinto la proposta di deroga alla norma sulle 48 ore e ha rifiutato la clausola permanente dell'*opt-out* chiedendo ai paesi che l'avevano adottata di abolirla entro 36 mesi. Ritornata al Parlamento Europeo per una terza lettura, dopo vari tentativi di mediazione, la proposta del Consiglio è stata rigettata un'altra volta nel giugno del 2009, ma è convinzione abbastanza diffusa negli ambienti del sindacato europeo che questa o altre proposte analoghe possano ritornare nei lavori degli organismi comunitari.

3. CONCLUSIONI

Permanenza di orari pesanti in Gran Bretagna, ristagno del tempo di lavoro in Italia, suo allungamento in Germania e forti sollecitazioni per un aumento in Francia: questa in estrema sintesi la situazione che possiamo rilevare alla fine del decennio ancora in corso. Per quanto riguarda la mobilitazione sindacale e sociale possiamo individuare tra il 2002 e il 2004 il periodo in cui l'onda lunga dell'abbassamento del tempo di lavoro si è infranta. In Francia, nel 2002, con la caduta del governo riformatore sono state avviate politiche di allungamento del tempo di lavoro accompagnate nel 2004 da accordi sindacali di segno analogo in alcuni importanti gruppi industriali. In Germania la vertenza aperta nel 2003 per le 35 ore nei *Länder* dell'Est è rimasta senza risultato e l'anno successivo alcuni accordi in importanti imprese hanno riportato orari più lunghi con l'aggiunta di vari dispositivi di flessibilità. Proprio nei due paesi dove la rivendicazione della riduzione del tempo di lavoro aveva raggiunto i suoi traguardi più avanzati abbiamo assistito pertanto a una significativa inversione di tendenza. Il movimento sindacale è sulla difensiva anche negli altri paesi. In Italia si può ritenere che nel corso dell'ultimo decennio la contrattazione collettiva abbia avuto un peso irrilevante nel determinare la lunghezza degli orari di lavoro che sono dipesi in larga misura dall'andamento del ciclo economico. Nel Regno Unito le campagne d'opinione organizzate annualmente dalle *Trade Unions* contro gli straordinari sono riuscite a conseguire risultati piuttosto modesti, mentre i governi laburisti hanno mantenuto un atteggiamento peculiare e degno di attenzione: da un lato hanno concesso ai lavoratori un aumento delle ferie e hanno profuso notevoli risorse per la conciliazione tra vita e lavoro, dall'altro hanno mantenuto saldo il principio liberista dell'*opt-out* e anzi si sono battuti perché diventasse regola europea; infine non hanno avviato alcuna iniziativa per la riduzione dell'orario quotidiano e settimanale.

I risultati delle vertenze aperte in alcuni grandi gruppi francesi e tedeschi alle quali abbiamo accennato inducono ad un'altra riflessione. Nei decenni scorsi i sindacati europei avevano sostanzialmente accettato la sfida della flessibilità proponendo uno scambio tra maggiore flessibilità e riduzione del tempo di lavoro. È in questa direzione che sono andati i grandi accordi sulle 35 ore in Germania e le leggi Aubry in Francia. Bisogna segnalare che in alcuni degli accordi più recenti (ad esempio quelli della Volkswagen o della Doux) assistiamo, invece, al ritorno a orari più lunghi e insieme a questi a un incremento delle misure

di flessibilità. È evidente come in questi casi tutta la strategia sindacale sulla flessibilità sia stata messa in discussione con la conseguenza di un notevole sbilanciamento del sistema di relazioni industriali a favore delle imprese, anche se non è detto che questi accordi segnino una inversione generale di tendenza.

La crisi economica che nell'autunno del 2008 è scoppiata in tutti i paesi della Comunità Europea ha modificato sostanzialmente i termini della discussione. Alle iniziative di allungamento dell'orario di lavoro si sono sostituite quelle per una sua diminuzione controllata e assistita. Il dibattito sull'orario di lavoro di conseguenza si è ripiegato su se stesso e si trova attualmente in una situazione di stallo. Il governo Sarkozy e le altre forze conservatrici non sembrano avere la forza, per ora, di perseguire sino in fondo l'obiettivo di un generale allungamento dell'orario di lavoro. Il sindacato europeo da parte sua non è in grado di riproporre in modo convincente la meta delle 35 ore che si era proposta nel ormai lontano 1979. Possiamo essere certi, tuttavia, che nei prossimi anni, se il ciclo economico dovesse presentare sintomi di ripresa, il problema del tempo di lavoro ritornerà a presentarsi sulla ribalta del dibattito pubblico e dell'iniziativa di sindacati, governi e organizzazioni d'impresa.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AZNAR G. (1993), *Lavorare meno per lavorare tutti*, Bollati Boringhieri, Torino.
- BASSO P. (1998), *Tempi moderni orari antichi*, Franco Angeli, Milano.
- BOSCH G. (2009), *Working Time and Working Time Policy in Germany*, Working Paper, ILO, Geneva.
- BOUFFARTIGUE P., BOUTELLER J. (2006), *Our Own Worst Enemy, French Management and the 35 Hours Week, "Transfer"*, vol. 7, n. 2, pp. 211-26.
- BOULIN J. Y., LALLEMENT M., MESSENGER J. V., MICHON F. (2006), *Decent Working Time. New Trends New Issues*, ILO, Geneva.
- DE MASI D. (1999), *Il futuro del lavoro*, Rizzoli, Milano.
- DORE R. (2004), *Il lavoro nel mondo che cambia*, il Mulino, Bologna.
- EUROPEAN WORKING CONDITIONS OBSERVATORY (2005), *Working Conditions in Germany*, mimeo.
- GORZ A. (1992), *Le metamorfosi del lavoro*, Bollati Boringhieri, Torino.
- ISTAT (2008), *Indagine quadriennale sulle forze di lavoro*.
- LUNGHI G. (1992), *L'età dello spreco*, Bollati Boringhieri, Torino.
- MEDA D. (1995), *Società senza lavoro*, Feltrinelli, Milano.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES RELATIONS SOCIALES (2007), *La durée collective du travail*, Enquête Acemo, mimeo.
- NEGRELLI S. (2005), *Sociologia del lavoro*, Laterza, Roma-Bari.
- PELISSE J. (2008), *L'enterrement des 35 heures?*, "Essais et débats", n. 3, pp. 17-29.
- RIFKIN J. (1997), *La fine del lavoro*, Baldini Castoldi Dalai, Milano.
- SCHOR J. (1991), *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*, Basic Books, New York.
- TUC (2005), *Congress General Report*, mimeo.
- ID. (2009), *Work-life Balance*, mimeo.
- WALLING A. (2007), *Understanding Statistics on Full-Time/Part-Time Employment*, "Economic and Labour Market Review", vol. 1, n. 2.