

■ Temi

Inoccupazione, produttività e orari di lavoro

Franco Farina*

Premessa

L'attuale discussione sull'occupazione ha come riferimento centrale il mercato del lavoro e separa l'attività e l'impiego dal loro luogo d'origine, la produzione. In questo disinvolto e irrilevante approccio le crisi aziendali sono considerate dal governo politico come un incidente di percorso tanto più perché giustificate dalla recessione economica; mentre l'attuale fase competitiva è considerata un proposito futuro e il mercato del lavoro assume il significato di panacea di tutti i problemi occupazionali. Volontariamente manca un approccio unitario del problema in cui la produzione e il rilancio pubblico degli investimenti e dell'economia assumono come valore centrale la difesa e il consolidamento dell'occupazione e del lavoro industriale. Diversamente l'occupazione cede a una dipendenza verso le ideologie di mercato, alla conservazione degli attuali assetti produttivi e competitivi e alla riduzione dei diritti dei lavoratori. Eppure l'attuale fase, nonostante la lunga crisi economica, ha, in un'area produttiva vasta e intersettoriale, i prodromi di un rilancio produttivo in grado di procedere a un'innovazione che può segnare i nuovi e solidi caratteri dell'industrialismo del nostro paese.

Tecnologie e occupazione

Il problema occupazionale, una volta indicato dalle continue statistiche, pone in sé il quesito della *domanda* di lavoro. Tale domanda, paradossalmente, non è assolutamente scontata come ragionevolmente si può pensare. Sono anni, infatti, che la riforma del mercato del lavoro ha presieduto politicamente il tema della disoccupazione. Una nevrosi politica, data la sua coazione a ripetersi negli anni, che ha perseguito la disintegrazione del concetto di offerta attraverso forme di flessibilità e di precarietà dei rapporti di lavoro (bassi salari, pochi diritti e rapporti di lavoro determinato). Una riforma più volte aggiornata e sempre segnata dai commenti degli autori legislativi che esaltavano le condizioni leggere e profittevoli per l'entrata pro-

* Fondazione Metes

gressiva al mondo del lavoro da parte dei disoccupati e dei giovani. Non fa eccezione il ministro G. Poletti che con le sue ulteriori esemplificazioni (una maggiore precarietà del lavoro) si appella al suo ottimismo emiliano per sanzionare l'utilità della sua riforma. Sta di fatto che tutte queste riforme, che hanno moltiplicato forme e normative dei rapporti di lavoro flessibili e precari, non hanno determinato mutamenti positivi sul dramma occupazionale.

Il tema del lavoro si può rappresentare in due aspetti concomitanti: il primo è l'aspetto generale mentre il secondo è quello più particolare. L'aspetto generale è lo sviluppo delle politiche attive pubbliche e private mentre il secondo riguarda la stessa fenomenologia del lavoro così come si manifesta nelle sue implicazioni e forme concernenti l'organizzazione del lavoro, le sue modalità, la sua durata nelle molteplici forme, la produttività, la competizione e la concorrenza dei mercati nazionali, europei e internazionali. In questo ambito specifico dell'attività produttiva gran parte dei problemi aziendali ha una sua centralità sui temi della concorrenza, degli incrementi di produttività, della qualità del prodotto. L'occupazione e la sua caratteristica professionale, in questo quadro, non sono assolutamente indifferenti alla capacità competitiva dell'azienda. Occupazione e concorrenza dei prodotti sui mercati ricoprono la funzione prioritaria di un'azienda competitiva; dunque l'occupazione è una *qualità* indispensabile per creare profitto, per realizzare consolidamento sui mercati e per favorire ulteriormente la crescita occupazionale. In altri termini l'occupazione non è mai un dato quantitativo e asettico legato prevalentemente a una ripartizione di posti di lavoro ma assume il carattere di capitale umano investito nella forma aziendale. Indubbiamente la composizione occupazionale in termini sia quantitativi sia qualitativi dipende dai cicli economici, dalle innovazioni organizzative e dalle tecnologie in uso. Quest'ultimo aspetto e cioè la relazione tra tecnologie e occupazione è stato un dato caratteristico e progressivo nel precedente secolo industriale per poi trovare una ulteriore e innovativa manifestazione negli ultimi vent'anni¹. Tale rapporto si presenta sempre in forma contraddittoria e trae origine nella corrispondenza tra produzione di manufatti, occupazione e tecnologia. Almeno nell'esperienza storica dell'industrialismo, la crescita occupazionale non è automaticamente favorita dagli aumenti dei volumi di produzione qualora si sia in presenza d'innovazione tecnologica; dall'altra parte lo stesso mutamento tecnologico di ultima generazione procura un'occupazione più qualificata e fonte di compiti sempre più responsabili per l'andamento del processo produttivo. La sfida tecnologica e occupazionale risiede in questa contraddizione. C'è da dire che tale confronto, di là dal nostro schematismo, assume anche un carattere dinamico tra tecnologia e oc-

¹ Su questo punto si veda P. Carniti, *Disoccupazione, ridistribuire il lavoro*, in «Mondoperaio», n. 5, 2014, p. 23.

cupazione qualora tale confronto si saldi con significativi aumenti di produttività nel processo produttivo. Difatti gli incrementi di produttività possono presupporre la condizione di una maggiore competitività dell'azienda sul mercato e i relativi incrementi dei volumi produttivi tanto da poter ristabilire un più avanzato e corrispondente rapporto tra occupazione e introduzione di nuova tecnologia². In questi casi gran parte dell'occupazione aziendale e della produttività si situa nella relazione tra tecnologia e modelli organizzativi. Tale rapporto nei decenni passati ha avuto cambiamenti sostanziali su cui vale la pena soffermarci.

Le macchine speciali monouso sostituirono negli anni '50 il lavoro basato sul mestiere e sulle capacità personali del lavoratore. Fu un cambiamento che intaccò la professionalità operaia, dequalificandola, ma non determinò effetti occupazionali. Difatti in quegli anni iniziò la grande crescita industriale italiana che, attraverso il gigantismo aziendale e la produzione di massa, determinò incrementi occupazionali stabilendo così il primato economico sull'agricoltura e sul terziario. L'introduzione di queste macchine fu concomitante con la diffusione della divisione *scientifica* del lavoro³. Strutture gerarchiche e parcellizzazione delle mansioni ordinarono il lavoro nel gigantismo industriale degli anni '50. L'innovazione dei macchinari non provocò la disoccupazione tecnologica, nonostante una forte disoccupazione di massa che si registrò in quegli anni sostenuta prevalentemente dallo spopolamento delle campagne ma s'istaurò, invece, un modello in cui tecnologia, occupazione e volumi di produzione standardizzata e di massa trovarono la loro *efficacia* nell'organizzazione scientifica del lavoro⁴. Nei successivi anni, soprattutto nella metà del '60 e agli inizi del '70, ci furono grandi perdite occupazionali dovute soprattutto ai processi di ristrutturazione e ai mutamenti delle forme aziendali. Le prime perdite occupazionali furono la conseguenza della crisi economica e dei processi di ristrutturazione che si manifestarono conseguentemente nelle fabbriche. Il segno di tali processi fu l'espulsione di manodopera compensata con l'innalzamento dell'intensità del lavoro nelle operazioni e nei compiti nell'unità di tempo per gli occupati. Mentre le seconde ci furono quando all'inizio degli anni '70 iniziò un processo di riorganizzazione delle imprese che ridefinirono le forme d'impresa e il rapporto con il mercato (cominciò la fine del gigantismo industriale, delle produzioni standardizzate, si avviarono, da parte delle aziende, processi di decentramento produttivo degli appalti su singole lavorazioni e così via). Questi processi espulsero lavoro dalle

² Sul rapporto tra tecnologia e occupazione c'è una ricca e consistente bibliografia che attraversa studi storici, economici, sociologici e filosofici. Tanto per citarne alcuni, il pensiero di A. Smith, D. Ricardo, K. Mark rappresentano il nucleo originario di tale problematica su cui è sempre utile soffermarsi.

³ A tale proposito si veda F. Farina, *Persona e lavoro*, Ediesse, Roma, 2005.

⁴ Per comprendere le fondamenta sull'argomento è utile leggere l'autore di tale modello, F.W. Taylor, *Organizzazione scientifica del lavoro*, Etas Compass, Milano, 1967.

fabbriche ma il motivo non fu la conseguenza delle innovazioni tecnologiche ma delle razionalizzazioni organizzative e delle crisi che in quegli anni si manifestarono nel paese. Diversamente negli anni '80 l'innovazione tecnologica e le grandi ristrutturazioni aziendali crearono una forte espulsione di manodopera nelle fabbriche. Infatti nelle produzioni manifatturiere ci fu il superamento del modello tecnologico degli anni '50 con l'applicazione della microelettronica, dell'informatica e l'introduzione dell'automazione flessibile. Le crisi aziendali e la tecnologia comportarono le cancellazioni dei posti di lavoro e una nuova razionalizzazione delle organizzazioni produttive⁵. La tecnologia informatica e l'automazione flessibile portarono alla perdita consistente di posti di lavoro ma, per scelte aziendali, non furono mutate le organizzazioni del lavoro e la prestazione lavorativa. Si aprì così una contraddizione organizzativa e produttiva che si risolse soltanto negli anni '90. Difatti la contraddizione che si manifestò fu l'incompatibilità tra un sistema d'impresa flessibile che si avvaleva di macchine e sistemi integrati con una prestazione, invece, in cui prevaleva il rapporto meccanico e prefissato nei movimenti e nei tempi tra lavoratore e macchine così come si era configurato nel periodo precedente. L'innovazione tecnologica, infatti, consentì, in virtù di un *hardware* e di un *software* progrediti, la progettazione e la produzione di una definita varietà di prodotti per via automatica, di controllare la qualità, di avvalersi di accorgimenti automatici di manutenzione, di contabilità e d'inventario nel processo di lavorazione del prodotto. Sul piano del lavoro quest'assetto flessibile della produzione richiedeva il superamento del lavoro parcellare e ripetitivo a favore, invece, di lavori di supervisione, di controllo, di manutenzione e di riparazione del macchinario che accordava al lavoratore una maggiore responsabilità e specializzazione tecnica e il riconoscimento delle sue abilità, autonomia ed esperienza in netto contrasto, cioè, alla dequalificazione operaia rappresentata dalla funzionalità meccanica della relazione macchina-uomo (taylor-for-dista).

Soltanto agli inizi degli anni '90 fu intrapresa l'innovazione organizzativa-gestionale del modo di produzione che consistette nell'integrare l'*information technology* non più con una *logica* di produzione standardizzata ma con un'organizzazione della produzione *snella*.

Produttività e occupazione

Dagli anni '90 in poi i modelli organizzativi del lavoro hanno come riferimento tecniche di produzioni snelle che modificano gli obiettivi aziendali e gli stessi carat-

⁵ F. Farina, *Della produttività. Discorso sulla qualità del lavoro*, Ediesse, Roma, p. 44 (seconda edizione 2008).

teri del lavoro produttivo. Il nesso tra qualità del prodotto e produttività, in questi casi, è misurato sull'ottimizzazione del flusso produttivo. Un elemento fondamentale di tale legame riguarda proprio l'occupazione e il valore professionale degli occupati. Infatti diversamente da un'organizzazione per funzioni dove il lavoro è la somma delle singole operazioni o mansioni, la finalità di un'organizzazione per processi è l'ottimizzazione e la stabilità produttiva, che, per essere tali, richiedono la certezza occupazionale. La sicurezza si riferisce a un'occupazione, una volta stabiliti i ruoli professionali di polivalenza e polifunzionalità, in grado di assicurare un processo lavorativo sfilato attraverso la *copertura continuativa ed effettiva dei ruoli professionali*, sia alla luce delle assenze per ferie, malattia, riposi, permessi, sia in funzione delle punte di assenze collettive in ragione dell'anno (ferie e riposi collettivi). La suddetta regola è la condizione fondamentale per ottenere gli obiettivi di produttività e qualità. In realtà – salvo rilevanti aziende collocate in diversi settori produttivi in cui il processo di ottimizzazione tra gli incrementi di produttività, qualità e occupazione rappresenta l'obiettivo prioritario dell'organizzazione del lavoro – gran parte delle aziende adopera uno schema lavorativo in cui l'innovazione organizzativa (le produzioni snelle) è supportata da tecniche occupazionali sostanzialmente riconducibili alla produzione standardizzata. In questi ultimi casi avviene uno scarto tra gli obiettivi organizzativi di produttività e di qualità e gli strumenti necessari per perseguire gli stessi. Le tecniche si riferiscono a un lavoro con organici ridotti e per compensare la carenza del personale si applicano straordinari e orari flessibili. Difatti lo straordinario è sempre di più una condizione *normale* e strutturale della prestazione, perdendo così il suo carattere di eccezionalità così com'è previsto in tutti i contratti di lavoro. La stessa flessibilità che dovrebbe sostanzialmente regolare i picchi e i flessi della produzione trova spesso degli accorgimenti legati alla carenza degli organici più che agli andamenti produttivi aziendali. È per gran parte di questi motivi che gli orari medi e annuali in Italia sono superiori a quelli europei e che la disoccupazione in Italia è proporzionalmente superiore a quella europea. Infatti in Italia «l'orario annuo è del 23% superiore a quello medio di Francia, Germania ed Olanda, che significa 4 milioni di posti di lavoro in meno» (N. Cacace, 2014). Lo schema di solito adottato nelle aziende è di definire i nastri orari con l'orario di legge delle 40 ore settimanali. Si esclude, cioè, l'applicazione degli orari contrattuali al netto delle riduzioni, delle ferie, delle ex festività in una programmazione annuale e collettiva delle assenze in fabbrica. In questi casi gli organici sono in misura delle 40 ore, mentre gli orari reali, così come previsti dai contratti, registrano mediamente circa le 36 ore medie a secondo delle tipologie di lavoro (giornalieri, turni). Questa differenza applicativa stabilisce la diversità numerica degli organici. Infatti l'applicazione degli orari a 40 ore, rispetto alle 36 ore contrattuali per ogni lavoratore, conserva gran parte dei riposi a livello individuale (ferie,

riduzioni, permessi, malattia) i quali, una volta goduti individualmente nell'arco del periodo lavorativo, mostrano una carenza degli organici la quale è regolarmente compensata dagli straordinari e dalle flessibilità fasulle. Del resto l'ora di straordinario in Italia costa meno dell'ora ordinaria a differenza di tutti i paesi europei. È un sistema questo abbastanza diffuso e punta ad una competitività bassa e ad una riduzione dei costi in cui il sottorganico e i contratti a termine sono parte di un modello organizzativo che vede nell'applicazione degli orari a 40 ore e nell'utilizzo dell'offerta di lavoro precaria la condizione applicativa e strategica.

La crisi occupazionale ha naturalmente molti motivi concernenti la fase economica, gli andamenti produttivi, la contrazione della domanda interna e così via ma indubbiamente una quota d'inoccupazione dipende dai motivi che sopra abbiamo descritto. Il problema occupazionale, oggi, dipende dagli effetti recessivi e dalla mancata crescita dell'economia di questi ultimi anni ma resta sempre la scelta diffusa di innalzare gli orari a discapito dell'occupazione necessaria da parte delle aziende. Oltre agli effetti occupazionali, l'innalzamento degli orari (straordinari strutturali, flessibilità spurie) comporta una bassa produttività, una possibile scarsa qualità del prodotto, il blocco dell'innovazione del processo e del prodotto. Infatti il rapporto e il rendimento produttività-qualità dipendono dalla somma equilibrata e intelligente dei diversi fattori produttivi. L'attuale tecnologia a disposizione delle aziende richiede una capacità interattiva lungo il ciclo produttivo e pretende una responsabilità e specializzazione tecnica da parte degli operatori. Proprio per questi motivi l'occupazione e il suo valore professionale sono in primo luogo le condizioni indispensabili della buona realizzazione del rapporto produttività-qualità. Un sistema organizzativo del lavoro e degli attuali modelli produttivi che supporta gli obiettivi di qualità e di produttività in conformità a carenze strutturali degli organici e al ricorso a forme di orario (straordinario, flessibilità) per compensare tali mancanze, è sicuramente fuori dalle attuali logiche concorrenziali (prezzo-qualità) e si colloca in uno spazio concorrenziale in cui i paesi emergenti (Cina, India, ecc.) lasciano pochi margini per una competizione giocata unicamente sui prezzi dei prodotti a discapito, cioè, della qualità e del rapporto tra prezzo e qualità.

Conclusioni

La questione occupazionale, dunque, oltre ai temi generali degli investimenti pubblici e privati come condizioni dello sviluppo e dell'occupazione, ha uno stretto legame tra modelli organizzativi, produttività e orari di lavoro. Questo legame si situa nelle diverse attività sindacali e si differenzia a secondo delle condizioni aziendali. Temi come l'assenteismo, la saturazione degli impianti, basso indice del flusso produttivo, ricorso agli straordinari, bassa qualità del prodotto sono spesso l'indizio

della carenza degli organici. Questo può dipendere sia dall'organico complessivo (il numero delle squadre in turno) sia dalla copertura continuativa ed effettiva dei posti di lavoro (il numero dei lavoratori per posizione di lavoro). Le cause principali di queste disfunzioni organizzative dipendono dal modo con il quale sono applicati gli orari di lavoro⁶. Lo stesso discorso vale nel caso di una situazione di crisi e di ristrutturazione aziendale. In questi casi, spesso, le aziende, nel dichiarare gli esuberi, sono guidate dalle valutazioni della riduzione dei costi più che dall'incremento dello standard di qualità e produttività. In tali ipotesi è necessario che il calcolo degli organici sia riferito all'applicazione corretta degli orari di lavoro (orari contrattuali e godimento collettivo dei riposi, applicazione del carattere di eccezionalità degli straordinari e della flessibilità produttiva, ecc.). Tale valutazione sul calcolo degli organici è ancora più indispensabile date le attuali condizioni dell'abbreviazione della durata degli ammortizzatori sociali e dall'allungamento dell'età pensionabile che possono ridurre le tecniche sindacali del prepensionamento e della fuoriuscita dall'azienda programmata e consensuale dei lavoratori. Lo stesso discorso vale nel caso di utilizzo dei contratti di solidarietà. L'applicazione dell'orario ridotto deve sempre tener conto di una corretta attuazione degli orari che sia in grado di escludere il ricorso alla cassa integrazione straordinaria e di prevedere un progetto di rilancio aziendale con risorse in funzione degli investimenti e dello sviluppo.

Una politica di sostegno all'occupazione, dunque, ha sicuramente come priorità, più che il mercato del lavoro, la domanda effettiva di lavoro. Quest'aspetto indubbiamente richiede una forte coerenza delle forze sindacali e un confronto generale con le controparti aziendali. Si tratta di stabilire delle regole in grado di affrontare un problema drammatico che investe il nostro paese e coinvolge soprattutto le nuove generazioni. Indubbiamente tale priorità è corrispondente alla realizzazione di un Piano del lavoro (la proposta della Cgil) in grado di promuovere interventi pubblici, un' incisiva politica industriale e una politica fiscale a sostegno del reddito da lavoro e degli investimenti produttivi. È una scommessa epocale e necessaria come lo fu per la Cgil subito dopo la fine del fascismo e della guerra il cui fine fu la ricostruzione del paese e la crescita occupazionale.

⁶ Per un esame di dettaglio su questo punto si veda F.E., *Orario di lavoro e produttività*, in «AE-Agricoltura-Alimentazione, Economia-Ecologia» n. 11/2012, p. 41. (Rivista trimestrale della Flai Cgil).

