

Meno lavoro a parità di salario. Si può

Fabrizio Marcucci

Per passare dall'ipotesi alla realtà ci sono voluti mesi. Però alla fine, dal gennaio scorso, alla Excogita di Bevagna, azienda specializzata nella progettazione e fabbricazione di banchi prova e di macchine per l'automazione dei processi produttivi, i venti dipendenti hanno visto la loro settimana lavorativa accorciarsi da 40 a 35 ore settimanali a parità di salario senza dover dare in cambio neanche un'ora di permessi o giorni di ferie. I mesi trascorsi sono stati causati da una sorta di generale impreparazione del sistema nel suo complesso ad accogliere novità. C'è voluto del tempo anche per modificare i software di funzionamento per la gestione dei lavoratori, che erano tarati sulle 40 ore. E successivamente ci si è dovuti attrezzare per mettere a punto la contrattazione di secondo livello, dal momento che le 35 ore non sono contemplate da quella nazionale. Così, tra questioni tecniche e burocratiche, si è arrivati alla meta.

Ma da dove si è partiti, esattamente? Mirco Ronci, ingegnere meccanico che nel 2003, fresco di laurea, ha fondato l'azienda e ne è tuttora il titolare, nella sua sede che si trova nel cuore della zona industriale del centro a nord di Foligno, la mette così: «Quello che ci interessava era contribuire al miglioramento della qualità della vita delle persone che lavorano qui. Ci siamo confrontati, ed è emerso che una riduzione delle ore di lavoro poteva rispondere a questa esigenza, e così ci siamo messi al lavoro».

La tentazione di inquadrare la scelta all'interno di una cornice filantropica o di illuminismo imprenditoriale non restituirebbe la particolarità più autentica di questa iniziativa, che si è misurata con le esigenze di sostenibilità economica e produttiva prima di essere calata nella realtà. Quando si parla di riduzione di orario di lavoro - che sia a parità di salario o meno poco importa - si tende a declinarla in maniera verticale, nella forma della cosiddetta settimana corta, cioè generalmente con il venerdì totalmente o parzialmente libero. «Ma quella è un'attitudine che potrebbe andare bene se la riduzione dell'orario di lavoro fosse diventata un'acquisizione sociale e fosse diventata pratica prevalente», dice Ronci. In-

vece non è così, lo sappiamo. Così, un'azienda che intrattiene decine di rapporti con clienti e fornitori, in un mondo in cui si dà per scontato che si lavori dal lunedì al venerdì non può permettersi il lusso di scomparire dai radar per un intero pomeriggio feriale, o, peggio per un'intera giornata. È per questo che si è deciso di modulare l'orario in senso orizzontale, come si dice, cioè riducendolo di un'ora al giorno, cosa che consente adesso ai dipendenti della Excogita di essere liberi a partire dalle 16 di ogni pomeriggio anziché dover rimanere al lavoro fino alle 17. Ed è così che l'orario si è ridotto di cinque ore settimanali.

Ridurre l'orario e riconoscere lo stesso stipendio non è una pratica che avvantaggia solo i lavoratori. A sentire Ronci, che è il datore di lavoro e al tempo stesso l'ideatore della cosa, non è propriamente così. «L'ora di lavoro che abbiamo eliminato è l'ultima, cioè la meno produttiva. Perché arrivata a quel punto la persona è stanca e il meglio di ciò che poteva dare l'ha già offerto. Se la si elimina, non si perde un'ora vera e propria di lavoro, ma una sua percentuale più o meno ridotta. E non c'è solo questo aspetto, perché la migliore propensione della persona al lavoro, una volta che si è abbassato il monte ore complessivo, si riverbera sull'atteggiamento con cui si opera lungo tutto l'arco della giornata che vede così migliorare la produttività». Se si guarda al bilancio provvisorio, Ronci non ha dubbi: «In questi mesi non abbiamo registrato nessuna flessione».

Se questi calcoli in punta di «dare-avere» vengono integrati con qualcosa di meno misurabile ma altrettanto e forse più importante, cioè con quello che avviene a livello di relazioni tra datori e persone al lavoro, c'è un altro elemento da registrare: sapere che non si è considerati solo forza lavoro, ma persone che hanno una vita al di fuori, genera un rapporto di fiducia che, appunto, non si misura, ma è lievito benefico per la stessa attività produttiva. «Intendiamoci - specifica Ronci - qui i salari erano già mediamente più alti che altrove, e la riduzione dell'orario di lavoro è la tappa di un percorso in linea col rispetto di alcuni principi fondamentali seguiti in questa azienda». E può

sembrare pleonastico sottolinearlo, ma Ronci lo fa e spiega anche perché. «Alla riduzione dell'orario di lavoro ci siamo arrivati dopo aver sostanzialmente azzerato la pratica del ricorso agli straordinari: è inutile ridurre formalmente il monte ore se poi si chiede di venire a lavorare il sabato».

Il ricorso agli straordinari è una delle leve alle quali ricorrono le piccole imprese per soddisfare le esigenze di produzione e al tempo stesso evitare di aumentare il peso del costo del lavoro: è meno dispendioso far lavorare di più un dipendente già assunto piuttosto che assumerne di nuovi. È una questione che si capisce anche meglio quando a Ronci si chiede come mai - se la riduzione dell'orario non solo non è l'apocalisse descritta da alcune parti datoriali, ma può addirittura portare benefici alla sfera strettamente produttiva - la misura adottata da Excogita non diventi pratica meno rara. Ma qui occorre un passo indietro.

Le sperimentazioni di riduzione di orario in Italia sono poche, e soprattutto riguardano autentici colossi: Luxottica, multinazionale con decine di migliaia di dipendenti; Lamborghini (1.900 dipendenti), Sace, azienda controllata dal ministero dell'Economia (950 occupati); Siae (600). Lavazza ha di recente avviato la sperimentazione nello stabilimento di Gattinara, in Piemonte, dove lavorano 400 persone, Autostrade per l'Italia dal prossimo mese di giugno abbasserà il monte ore a 36 settimanali. Pelliconi, impresa emiliana leader mondiale nella produzione di tappi, e Rulmecca, azienda metalmeccanica della Bergamasca, sono i nomi meno conosciuti tra quelli appena menzionati, ma la prima non va sotto i duecento dipendenti e la seconda sfiora i trecento. Qui alla Excogita, siamo a venti dipendenti, e ciò fa della impresa bevanate probabilmente un unicum. Tutt'oggi giace in Parlamento una proposta di riduzione dell'orario che con l'obiettivo di portare a casa il risultato prevede larghi sgravi contributivi per le aziende che la dovessero adottare. Insomma: ridurre l'orario di lavoro pare una fatica inaffrontabile per la stragrande maggioranza dei datori. «Bisogna distinguere - spiega Ronci -, nel caso di grandi aziende che hanno margini di utile larghissimi

io credo che la riduzione a parità di salario sia affrontabilissima e che una cosa del genere non minerebbe di certo la sostenibilità economica. Nel caso delle piccole imprese come la nostra il discorso è diverso: noi abbiamo margini di utile molto più bassi: non c'è proporzionalità tra aziende di diverse dimensioni, e quindi in casi come il nostro occorre ponderare bene la scelta, però come ho detto, in questi mesi non ho notato alcun tipo di criticità».

Si diceva di come il minor tempo al lavoro di persone che però sono più motivate porta a un aumento della produttività e quindi a benefici per l'azienda. Ma ci sono un altro paio di aspetti da considerare: un'ora in meno al lavoro significa risparmiare sulla bolletta energetica e sulla produzione di emissioni inquinanti, e tutto questo ha un valore assoluto, oltre che quello relativo per una impresa che si è dotata autonomamente di un "sustainability manager" per l'efficientamento energetico dei reparti e la riduzione dell'impatto ambientale. Inoltre, l'ultima ora di lavoro è quella in cui statisticamente si verificano il maggior numero di incidenti sul lavoro, anche a causa della stanchezza accumulata durante il turno. «Noi siamo una realtà in cui non ci sono grossi pericoli, ma l'attenzione non è mai troppa, e anche questo aspetto è da tenere in considerazione», registra Ronci.

La sperimentazione di riduzione dell'orario di lavoro alla Excogita durerà due anni. Ma su questo Ronci tiene a fare chiarezza: «I due anni di quella che viene chiamata sperimentazione sono dovuti al fatto che ogni introduzione di nuova misura va successivamente valutata. Posso assicurare che al termine dei due anni di cosiddetta sperimentazione non abbiamo alcuna intenzione di tornare indietro. Il cammino di riconoscimento dei diritti è un'evoluzione, non si torna indietro, anzi».

E intanto, da quando la notizia della riduzione di orario di lavoro a parità di salario ha cominciato a circolare, all'indirizzo di Excogita si è registrato un deciso aumento di candidature per lavorare. Sapere che la qualità della vita può migliorare senza che nessuno ci rimetta (anzi), è un indubbio incentivo a cercare di meglio.

