

IL DIBATTITO

LAVORARE 4 GIORNI
CONVIENE A TUTTI

MARIANNA FILANDRI

Chi lavora ha diritto alla sua ricompensa. Probabilmente tutti sono d'accordo con questa affermazione, eppure il lavoro povero è diffuso nel nostro Paese e riguarda più di un occupato ogni dieci. Vi sono varie cause del fenomeno, ma una delle più dirimenti è proprio il basso salario. - PAGINA 17



L'ANALISI

Settimana corta e aumento dei salari la svolta conviene anche alle imprese

Più soldi per i consumi, meno domanda di servizi: non ci guadagnano solo i dipendenti e le migliori condizioni di lavoro riducono il turnover e i giorni di assenza dall'ufficio

MARIANNA FILANDRI*

Chi lavora ha diritto alla sua ricompensa. Probabilmente tutti sono d'accordo con questa affermazione, eppure il lavoro povero è diffuso nel nostro Paese e riguarda più di un occupato ogni dieci. Vi sono varie cause di questo fenomeno, ma una delle più dirimenti è certamente il basso salario.

Lavoratrici e lavoratori pagati 5, 6 o 7 euro lordi all'ora che anche in caso di impegno a tempo pieno fanno fatica ad arrivare a fine mese. Questo è possibile perché nel nostro Paese non esiste una normativa sul salario minimo legale, la retribuzione sotto la quale per legge non si può scendere per pagare un dipendente, indipendentemente dall'attività che deve svolgere. Su questo la Commissione Europea ha preso una posizione ben definita, chiedendo di garantire che i lavoratori siano adeguatamente retribuiti. Una proposta discussa alla Camera qualche mese fa definiva il

salario minimo a 9 euro all'ora. È stata tuttavia ritenuta molto pericolosa per la possibilità di aumento della disoccupazione, dei contratti di lavoro irregolare, nonché di diminuzione delle ore lavorate. Se proprio è necessario intervenire, nella regolazione del mercato del lavoro, tutt'al più lo si fa riducendo il cuneo fiscale e sgravando di costi le imprese. Insomma, è meglio evitare di stabilire che i lavoratori siano pagati di più.

Ma davvero ci sarebbero conseguenze sul numero di occupati se introducessimo un salario minimo? In realtà no. Molti studi mostrano che l'introduzione di una soglia sotto la quale non scendere per pagare i lavoratori non ha effetti sull'occupazione. Ma non solo. L'aumento del salario minimo porterebbe a benefici anche per le imprese. Infatti, le retribuzioni più alte diminuiscono il turn-over, aumentano la soddisfazione e la produttività dei lavoratori.

E se proprio non è accettabile pagare di più i lavoratori aumentando i salari, si può tentare anche la strada del ridurre le ore lavorate a

parità di stipendio. Questo risulta evidente dai risultati, recentemente pubblicati, di un ampio studio inglese sulla settimana lavorativa di quattro giorni. Sono state coinvolte oltre 60 aziende per un totale di circa 2.900 dipendenti in una sperimentazione che da giugno a dicembre 2022 ha ridotto significativamente l'orario di lavoro a tempo pieno, mantenendo invariato lo stipendio.

I risultati della sperimentazione sembrano essere molto positivi per i dipendenti. Alcuni dei benefici più evidenti riguardano il benessere. Lavoratrici e lavoratori che riducono l'orario di lavoro sono spesso meno stressati e nella maggior parte dei casi hanno ridotto molto i livelli di burnout. Allo stesso modo, episodi di ansia, stanchezza e



problemi di sonno sono diminuiti, insieme al fatto che la salute mentale e fisica viene riportata come migliorata. Oltre a questo, la sperimentazione sembra facilitare la conciliazione del lavoro con gli impegni familiari e sociali e aumentare il livello di soddisfazione per le finanze, le relazioni e la gestione del tempo.

I risultati positivi dal lato dei dipendenti non sono molto sorprendenti. Orario ridotto a parità di salario significa avere dei benefici senza costi. Se leggiamo questo progetto come un aumento del salario orario, possiamo però aspettarci delle posizioni critiche da parte di imprendatrici e imprenditori. Non è così. Anche dal lato dei datori di lavoro la sperimentazione sembra aver avuto un ampio successo. Sono 56 su 61

le aziende che stanno continuando a organizzare l'attività con il modello della settimana di quattro giorni.

Come è possibile? Lo è perché gli effetti positivi derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro hanno riguardato tutte le parti coinvolte. Le entrate delle aziende, ad esempio, sono rimaste sostanzialmente stabili, con anzi un leggero aumento. Inoltre, è diminuito sensibilmente il turn-over e il numero di giorni di assenza dei dipendenti.

Sul lungo periodo possiamo aspettarci che i benefici siano estesi anche all'intera collettività. Consideriamo due esiti emblematici. Il primo riguarda la minore pressione sui servizi pubblici - sanità, previdenza, centri per l'impiego - e quindi sui costi per lo stato. Il secondo

ha a che fare con i maggiori consumi implementati dalla maggiore disponibilità di tempo libero.

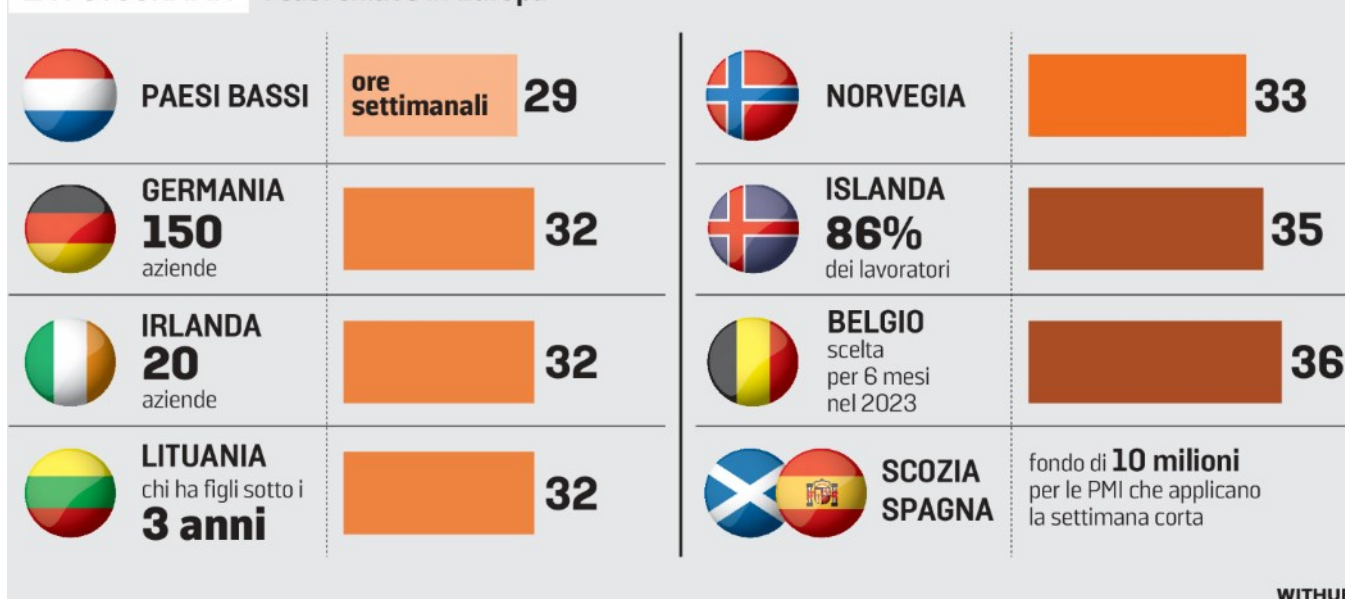
Dunque, la decisione di aumentare i salari non passa solo per motivazioni etiche: vi sono buone ragioni di convenienza per l'intera collettività che dovrebbero orientare l'azione di chi al governo dovrebbe vedere la lungimiranza di questa azione. Lungimiranza che anche chi è all'opposizione potrebbe maggiormente evidenziare.

Su questo ci auguriamo che la neo eletta segretaria del Partito Democratico Elly Schlein mantenga fede alla sue dichiarazioni sulla volontà di impegnarsi per l'introduzione del salario minimo.

**professoressa di sociologia economica all'Università di Torino —*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA FOTOGRAFIA I casi chiave in Europa



WITHUB