

**POVERTÀ, SALARIO MINIMO, SETTIMANA DI QUATTRO GIORNI E JOBS ACT; LA SETTIMANA CORTISSIMA, LA PRODUTTIVITÀ E I SALARI**  
**TEMI DI 2 INTERVISTE AL PROF. PIETRO ICHINO, TRATTE DAL SUO SITO WEB, CHE PUBBLICHIAMO**

Di seguito, tenuto conto dell'importanza degli argomenti trattati da uno dei più coraggiosi intellettuali e massimi esperti in materia di lavoro italiani, il Prof. Pietro Ichino, attinenti con quelli presentati in questa sezione del notiziario (e, mai come nel tempo che attraversiamo, di attualità), si ritiene utile riportare due sue recentissime interviste:

- 1) la prima - molto ampia e a cura di Maria Scopece, pubblicata il 13 marzo 2023 su "Policy Maker Magazine" - su **povertà, salario minimo, settimana di 4 giorni e jobs act**, nel quale fa il «punto sui quattro temi caldi della politica del lavoro e del welfare»;
- 2) la seconda - a cura di Giuseppe Centore, pubblicata su "la Nuova Sardegna" il 5 febbraio 2023 - su «**settimana cortissima, la produttività e i salari**».

Ci è consentito riprodurre le interviste nel rispetto delle (semplici) condizioni chieste dal Professore, e quindi si evidenzia che sono entrambe "**tratte dal sito [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)**" e a Pietro Ichino è stato inviato un **messaggio email avvertendolo preventivamente** di quanto viene inserito su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2023 (ricevendo il suo gentile, sollecito riscontro, e il cordiale "nihil obstat").

\*\*\*\*\*

**Il punto sui quattro temi caldi della politica del lavoro e del welfare del Governo e del Pd: terreno di confronto assai significativo tra le politiche di Giorgia Meloni ed Elly Schlein**  
**Tratta dal sito [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)**

*Intervista a cura di Maria Scopece, pubblicata su Policy Maker Magazine il 13 marzo 2023 – In argomento v. anche La settimana cortissima, la produttività e i salari .*

Sono tanti i temi che animano il dibattito intorno al mondo del lavoro. Gli sconvolgimenti della pandemia hanno reso familiari espressioni come "smartworking" o "great resignation". Se l'ondata pandemica sembra essersi esaurita, non sono passate, invece, le nuove esigenze e le storture sulle quali una condizione estrema, come la pandemia, ha puntato l'attenzione. La politica deve confrontarsi oggi con la lotta alla povertà, al lavoro povero e con le esigenze di una più efficace conciliazione tra vita privata e vita professionale. Di tutti questi argomenti abbiamo parlato con il prof. Pietro Ichino, giuslavorista presso l'Università di Milano.

**Professor Ichino, cosa ne pensa della sostituzione del Reddito di Cittadinanza con la MIA (acronimo che potrebbe diventare GIA) dal prossimo settembre?**

Incominciamo dal nome: sarei infastidito dal terzo cambiamento della denominazione di questa misura assistenziale in sei anni, se non fosse che l'espressione "reddito di cittadinanza" è proprio sbagliata.

**Perché sbagliata?**

Perché allude a un diritto all'erogazione condizionato al solo fatto di essere cittadini italiani, come se si trattasse dell'attuazione di uno dei grandi progetti ispirati all'idea del *basic income*, mentre il beneficio è in realtà condizionato all'esistenza di uno stato di bisogno. Dunque c'entra poco con l'idea del *basic income*.

**Però i grandi progetti ispirati all'idea del *basic income* non sono mai stati realizzati.**

La sola esperienza di quel genere è quella dell'Alaska, dove da decenni è in vigore un'"imposta negativa" – fino a qualche tempo fa di 400 dollari al mese, ora di 200 – finanziata con le *royalties* incassate dallo Stato sull'estrazione di petrolio e gas. Però l'Alaska ha solo settecentomila abitanti. E ha l'esigenza di attirare persone disposte a trasferire lì la residenza, nonostante che d'inverno la temperatura scenda stabilmente molto al di sotto dello zero e per una parte della stagione non si veda il sole, perché metà del territorio è a nord del Circolo polare.

**Veniamo alla sostanza. Come giudica le modifiche apportate dal Governo Meloni a questa misura di assistenza ai più poveri?**

Il difetto principale che vedo nella disciplina vigente sta nell'assenza di una vera ed efficace condizionalità del beneficio. E non mi sembra che le modifiche decise dal Governo correggano questo difetto: non lo affrontano proprio.

**Però le nuove misure contengono un giro di vite sull'obbligo di accettare l'"offerta congrua" di lavoro da parte dei cosiddetti "occupabili".**

Appunto. Il Governo continua a impennare il sistema della condizionalità sull'"offerta congrua", mostrando di non accorgersi di quello che gli osservatori più attenti denunciano ormai da tempo: l'"offerta congrua" non esiste. Nessuno in Italia ha mai perso né questo sussidio assistenziale, né il trattamento di disoccupazione di natura assicurativa, per aver rifiutato un'offerta di lavoro propositagli dal Centro per l'Impiego e considerata "congrua". Perché nessun imprenditore formalizza una proposta di assunzione rivolta a una persona poco motivata a svolgere il ruolo offerto.

**Il Jobs Act del 2014-15 è nato dalla sua proposta del "Codice semplificato del lavoro". Come valuta, a 15 anni di distanza, i risultati di quella riforma?**

Veramente il mio progetto del "Codice semplificato del lavoro" è stato recepito soltanto in parte: precisamente nei decreti legislativi n. 23 e n. 81 del 2015. Il primo è il decreto che ha riformato la disciplina dei licenziamenti, il secondo è il decreto che qualcuno chiama "codice dei contratti", contenente la nuova disciplina delle collaborazioni continuative, dell'apprendistato, dei contratti a termine, a part-time, a chiamata, in somministrazione. Di questi due decreti do un giudizio

molto positivo: hanno armonizzato il nostro diritto del lavoro rispetto a quello degli altri Paesi maggiori della UE...

**... ma gli oppositori imputano a questi decreti di avere precarizzato il lavoro.**

Questa accusa è un luogo comune totalmente privo di fondamento: la probabilità di essere licenziati è rimasta la stessa prima e dopo la riforma; e la quota della forza-lavoro italiana con contratto a termine è stabilmente in linea con la media dei Paesi UE: circa una persona su sei.

**Però la Corte costituzionale è intervenuta tre volte in otto anni a correggere la nuova disciplina dei licenziamenti.**

Si è trattato di correzioni tutto sommato marginali: quello che più conta è che la Consulta ha confermato la scelta fondamentale compiuta dal legislatore, cioè il passaggio da un regime ispirato al principio della *job property*, quello che domina nel settore dell'impiego pubblico, di fatto applicabile e applicato soltanto a metà della forza-lavoro, a un regime basato sull'indennizzo del lavoratore quando il giudice ritiene il licenziamento non sufficientemente motivato.

**Lo scorso gennaio abbiamo avuto il record degli occupati ma, come ha detto il Presidente dell'INPS Tridico, abbiamo 800mila attivi in meno rispetto a 4 anni fa. A questo si aggiunge che molti datori di lavoro lamentano di non riuscire a trovare manodopera. Ci aiuta a districare questo rebus?**

Che le imprese incontrino da tempo una difficoltà crescente nel trovare le persone di cui hanno bisogno, in tutte le fasce professionali, è una realtà osservata da tempo, da cui deriva la necessità di guardare al mercato del lavoro in modo molto diverso rispetto al secolo passato. A questo fenomeno tre anni fa ho dedicato un libro – *L'intelligenza del lavoro. Quando sono i lavoratori a scegliersi l'imprenditore* (Rizzoli, 2020) – per avvertire che le tecniche di protezione del lavoro non possono più essere quelle del Novecento.

**Può chiarire meglio?**

Nella maggior parte dei casi il problema oggi non è costituito dal difetto della domanda di manodopera rispetto all'offerta, bensì dal difetto dei servizi capaci di attivare i percorsi capaci di mettere in comunicazione l'offerta con la domanda. Sono i servizi moderni di orientamento, informazione, formazione mirata agli sbocchi esistenti, dei quali il mercato del lavoro italiano dovrebbe essere innervato almeno come quello dei Paesi del Centro e Nord-Europa, e che invece nella maggior parte del nostro Paese sono ancora all'anno zero.

**Quali sono i temi legati al lavoro prioritari sui quali dovrebbe proporre una propria visione alternativa il PD di Elly Schlein?**

Il primo è proprio questo: lo scandalo degli enormi giacimenti occupazionali che in Italia restano inutilizzati per l'incapacità del sistema di attivare i percorsi di cui si è detto, di incentivare le persone ad avvalersene e sostenerle nella transizione. Che è poi un'altra faccia dello scandalo di un Paese nel quale, se si tolgono dal conto i 4 miliardi del PNRR, per le c.d. "politiche attive" del

lavoro si spende un centesimo di quel che si spende per le “politiche passive”: cioè i sussidi a chi perde il lavoro o non lo trova.

**Tra le priorità del nuovo Pd in materia di lavoro non dovrebbe esserci anche il salario minimo?**

Ne sono sempre stato convinto. Questa misura era contenuta nella legge-delega del Jobs Act, n. 183/2014, ma la delega non venne poi esercitata dal Governo. Però si tratta di una misura che può avere solo effetti marginali: è sbagliato pensare che essa possa risolvere il problema dei bassi salari, del lavoro povero.

**Come si deve affrontare invece, secondo lei, questo problema?**

Lo si deve affrontare favorendo l'aumento della produttività del lavoro, senza il quale non si può avere un aumento delle retribuzioni. E l'aumento di produttività si ottiene favorendo, incentivando e sostenendo con percorsi di formazione adeguati il trasferimento delle persone dalle imprese poco produttive a quelle più capaci di valorizzare il loro lavoro; ma anche attirando gli investimenti delle grandi multinazionali, che sono mediamente molto più capaci delle imprese indigene di rendere il lavoro più produttivo. È, al tempo stesso, un problema di politica del lavoro e di politica industriale.

**Come valuta l'idea della settimana di quattro giorni? Che effetti avrebbe secondo lei sulla produttività?**

Di questa ipotesi di organizzazione e distribuzione dell'orario di lavoro si possono ipotizzare tre versioni. La meno incisiva consiste nel mantenimento dell'orario normale attuale, distribuito però su quattro invece che su cinque giorni: dunque nove o dieci ore al giorno per quattro giorni; poi si può pensare all'orario normale attuale distribuito su quattro giorni e ridotto di quattro ore: dunque nove od otto ore al giorno per quattro, con corrispondente riduzione della retribuzione; infine si può pensare alla stessa riduzione di orario e mutamento della sua distribuzione nella settimana, dunque con tre giorni di riposo, ma a parità di retribuzione.

**Qual è la migliore delle tre?**

Non lo si può stabilire in astratto: dipende dal contesto, dal tipo di attività aziendale, dalle preferenze dei lavoratori, che possono essere molto diverse da caso a caso. In generale sono più gli uomini che le donne a essere interessati alla distribuzione dell'orario su quattro giorni. È il motivo per cui credo che abbia ragione la Cisl quando sottolinea che questa non è una misura suscettibile di essere imposta per legge, e neppure mediante contratto collettivo nazionale. Deve essere la contrattazione aziendale ad attivarla, dove le parti concordino su di essa, nella versione più adatta alla situazione specifica. L'imposizione generalizzata può fare solo danni.

**Nel 2020 il nostro Paese è stato costretto ad adottare massicciamente il lavoro da remoto, meglio conosciuto come smart working. Ora si sta tornando indietro. Perché non ha convinto le aziende e le amministrazioni pubbliche?**

Quello che è accaduto durante la pandemia, tra il 2000 e il 2022, non può essere indicato tutto come lavoro agile o smart working: perché in molti casi non ve ne erano le premesse di fatto, le condizioni indispensabili.

**A che cosa si riferisce?**

Non può esserci vero smart working se la persona interessata non dispone di una connessione web e di una attrezzatura informatica appropriata, oppure non dispone di uno spazio adeguato alle esigenze del lavoro specifico presso la propria abitazione, se i data-set aziendali non sono accessibili da remoto, se la struttura del rapporto contrattuale non può essere adattata alle esigenze di questa forma di organizzazione del lavoro, cioè l'oggetto della responsabilità del prestatore non è suscettibile di essere trasferito dalla pura e semplice estensione temporale della prestazione a un risultato misurabile altrimenti. Perché nello smart working vero e proprio l'attività lavorativa è svincolata non solo da ogni coordinamento spaziale, ma anche da ogni coordinamento temporale.

**Dunque, se non era smart working che cos'era?**

In molti casi lo era; e l'emergenza pandemica ha costretto aziende e dipendenti a compiere questa esperienza scoprendone i notevolissimi vantaggi e potenzialità. In molti altri non lo era: venuta meno l'emergenza si è dunque tornati al modello tradizionale di organizzazione del lavoro. È questo il caso soprattutto di molte amministrazioni pubbliche.

**Più che nelle aziende private? Perché?**

Perché nel settore pubblico più che in quello delle imprese private manca l'accessibilità da remoto dei data-set aziendali; e la cultura del lavoro – sia dal lato del management, sia dal lato dei sindacati e delle persone interessate – è ancora molto lontana dalla maturazione necessaria per spostare la responsabilità contrattuale del prestatore dall'estensione temporale della prestazione a un risultato misurabile altrimenti. È questo il motivo per cui nel settore pubblico è accaduto molto più diffusamente rispetto a quello privato che il regime di lavoro da remoto imposto dall'emergenza sanitaria si sia tradotto in realtà in un regime di non lavoro, con drastico aumento degli arretrati e peggioramento della quantità e della qualità del servizio ai cittadini.

\*\*\*\*\*

**LA SETTIMANA CORTISSIMA, LA PRODUTTIVITÀ E I SALARI**

**L'idea della distribuzione dell'orario settimanale su quattro giorni va sperimentata, ma come opzione a disposizione dell'impresa e di chi può esservi interessato; non come modello di organizzazione imposto inderogabilmente**

Tratta dal sito [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)

*Intervista a cura di Giuseppe Centore, pubblicata su la Nuova Sardegna il 5 febbraio 2023 – In*

*argomento v. anche il mio articolo del 18 febbraio 2022, [La settimana corta dei belgi e i confini del lavoro dipendente](#)*

**Professor Ichino, il segretario regionale della Cgil nel corso del congresso svoltosi nei giorni scorsi ha lanciato la proposta di “fare della Sardegna un grande laboratorio per sperimentare la settimana di lavoro su quattro giorni: 32 ore a parità di salario”. E ha citato diverse realtà, a cominciare dalla Spagna, nelle quali questo modello di riduzione e redistribuzione dell’orario di lavoro sarebbe già in atto. Lei che cosa pensa di questa proposta?**

Penso che si debbano tenere distinte le tre misure che questa proposta coniuga: una è la redistribuzione dell’orario di lavoro settimanale su quattro giorni invece che cinque; un’altra è la riduzione dell’orario settimanale a 32 ore, cioè di un quinto; la terza è che questa riduzione dell’orario avvenga a parità di retribuzione complessiva, dunque con un aumento della retribuzione oraria del 25 per cento.

**Distinguiamole pure. E andiamo per ordine: che cosa pensa della prima?**

La redistribuzione del lavoro settimanale su quattro giorni è cosa già largamente sperimentata in Europa, negli U.S.A. e in Nuova Zelanda. Qui da noi è stata annunciata in alcune grandi aziende, come Banca Intesa. In linea generale è un modello di organizzazione del tempo di lavoro che piace più agli uomini che alle donne, sulle quali grava ancora una parte maggiore del lavoro di cura tra le mura domestiche. L’ideale sarebbe che i dipendenti di un’azienda avessero la possibilità di scegliere tra l’orario distribuito su cinque giorni e quello distribuito su quattro.

**La tendenziale riluttanza della componente femminile, però, potrebbe essere superata se alla distribuzione su quattro giorni si accompagnasse la riduzione a 32 ore settimanali. Che è la seconda componente della proposta della Cgil.**

Già. Ma in una situazione come quella italiana, caratterizzata da livelli retributivi notevolmente più bassi rispetto agli altri Paesi europei maggiori, l’orario normale ridotto a 32 ore settimanali, se attuato a parità di retribuzione oraria, porterebbe a una riduzione di un quinto anche del contenuto delle buste-paga. Non credo né che un’operazione come questa farebbe bene all’economia nazionale, né che essa verrebbe salutata con favore dalla maggior parte dei lavoratori interessati.

**Per questo la Cgil propone che l’operazione sia compiuta a parità di retribuzione complessiva.**

La tesi della Cgil è che questa riduzione dell’estensione temporale complessiva della prestazione sarebbe compensata da un aumento della produttività del lavoro: in altre parole, che il personale delle aziende sarebbe in grado di fare in 32 ore ciò che fino a oggi ha fatto in 40.

**È una tesi sostenibile?**

Entro certi limiti sì. Quando, nel 1981, il Governo Mitterrand appena insediato in Francia ridusse l’orario da 40 a 39 ore, nella maggior parte delle aziende il risultato fu che i lavoratori presero a fare in 39 ore quello che prima facevano in 40, con un corrispondente aumento della produttività

oraria del lavoro. Questo spiega anche perché quell'esperimento, secondo i dati rilevati e pubblicati in seguito dallo stesso Governo francese, non produsse alcun apprezzabile aumento dell'occupazione. Per altro verso, poiché la legge non stabiliva se la retribuzione dovesse ridursi in proporzione o rimanere invariata, si registrò una flessione delle retribuzioni, ma di entità mediamente più modesta rispetto alla riduzione dell'orario.

**Sembrerebbe dunque che la cosa si possa fare anche con una legge o un contratto collettivo che prevedano la riduzione dell'orario a parità di retribuzione complessiva.**

In Francia nell'81, però, la riduzione autoritativa generalizzata fu soltanto di un'ora rispetto alle 40 dell'orario normale precedente: dunque una riduzione del 2,5 per cento. Quello che la Cgil sarda propone, invece, è una riduzione di 8 ore: dunque del 20 per cento. Mentre è facile comprendere come possa essere compensata da una modesta intensificazione del lavoro una riduzione dell'orario pari a un quarantesimo, è assai difficile pensare che lo stesso possa avvenire per una riduzione dell'orario pari a un quinto.

**Che conclusione se ne deve trarre, a suo modo di vedere?**

Che una riduzione di un quinto dell'estensione temporale della prestazione lavorativa, salvo eccezioni, determinerà una riduzione della produzione *pro capite*. Probabilmente di entità proporzionalmente inferiore, ma pur sempre una riduzione. Se dunque la legge o il contratto collettivo che la disporranno prevederanno che essa avvenga a parità di retribuzione complessiva, questo comporterà un aumento non solo del costo orario del lavoro, ma anche del suo costo per unità di prodotto.

**Sta dicendo che dunque la cosa non si può fare?**

Non sto dicendo questo. Farla per legge, mi sembra sicuramente inopportuno: le controindicazioni sarebbero moltissime. Il discorso sul farlo mediante la contrattazione collettiva è diverso, perché il contratto è uno strumento molto più flessibile della legge, più adattabile alle esigenze di ciascun settore e di ciascuna struttura aziendale. Vedrei più favorevolmente, però, una contrattazione collettiva che delineasse diversi modelli di organizzazione del tempo di lavoro, lasciando a imprese e lavoratori di scegliere quello che meglio corrisponde alle esigenze caso per caso. Con l'avvertenza, comunque, che "non esistono i pasti gratis".

**Che cosa intende dire?**

Intendo dire che mediante la contrattazione collettiva il sindacato può perseguire un aumento delle retribuzioni sotto forma di aumento dei minimi tabellari, oppure sotto forma di una riduzione dell'orario a parità di retribuzione; ma difficilmente può perseguire le due cose insieme. In ogni caso, la contrattazione collettiva deve puntare a un aumento della produttività del lavoro, perché finché questa ristagna – come sta accadendo in Italia da un quarto di secolo – ristagneranno anche i livelli retributivi.

**Che cosa può fare la contrattazione collettiva per far aumentare la produttività del lavoro?**

Non molto al livello nazionale. È al livello aziendale che può fare molto. È in ciascuna azienda che il sindacato deve saper guidare i lavoratori nella valutazione del piano industriale proposto

dall'imprenditore e, se la valutazione è positiva, nella scommessa comune con l'imprenditore su di esso.