

La settimana di quattro giorni è la panacea?

26.07.2022

A colpo d'occhio

La settimana di quattro giorni seduce sempre più in Germania, ma anche in Svizzera. La speranza è che essa permetta importanti guadagni di produttività, ossia meno ore di lavoro, doppiamente redditizie. Ma come spesso succede, si capisce che non si può avere la botte piena e la moglie ubriaca.

Dopo gli anni '90, il lavoro a tempo parziale è fortemente aumentato sul mercato del lavoro. Esso attira sempre di più gli uomini, mentre presso le donne, il tasso d'attività ridotto è rimasto stabile in questi ultimi anni ad un livello elevato.

Secondo l'indagine svizzera sulla popolazione attiva dell'Ufficio federale di statistica, il 22,5% dei salariati avevano nel 2021 un tasso d'occupazione tra il 50 e l'89%.

In questo contesto, la settimana di lavoro generale di quattro giorni diventa un tema ricorrente. L'idea attira molto in Germania, e sempre di più in Svizzera. Questa formula dovrebbe aumentare la produttività oraria e permettere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata.

Impossibile aumentare la produttività oraria a volontà

Il salario e la produttività sono strettamente legati: se la produttività oraria aumenta, la manodopera è più preziosa per l'azienda. Di conseguenza, il lavoro può essere meglio retribuito: i lavoratori ricevono sia un salario orario più elevato, sia maggior tempo libero a pari salario – o una forma mista con un po' più dei due, come si osserva in Svizzera. L'evoluzione positiva della produttività in questi ultimi decenni si è tradotta in più salari e più tempo libero. Del resto il grafico lo mostra bene: la durata annuale del lavoro in Svizzera resta certo elevata nel confronto internazionale, ma come presso i nostri vicini, vi è una lenta e costante tendenza alla riduzione.

```
!function(){!function(e){function t(e){if(void 0!=e.data["datawrapper-height"]){var t=document.querySelectorAll("iframe");for(var a in e.data["datawrapper-height"]){for(var r=0;r
```

Cosa succede se si riducesse la durata del lavoro di un giorno per settimana senza cambiare il salario? La produttività aumenterebbe allora del 20%, giustificando lo stesso aumento di salario orario? La risposta è semplice: ciò è impossibile su grande scala. La produttività non cresce da un giorno all'altro, ma aumenta in generale a piccoli passi abbastanza regolari. Con la settimana di 35 ore (e altre disposizioni), la Francia ha mostrato cosa significa la politica

dirigista: lo sviluppo economico è ostacolato e i salari sono bassi. Dopo il 1. maggio 2022, il salario mensile minimo è fissato a 1646 euro (lordi) e 1302 euro (netti). In Svizzera, la manodopera qualificata del settore alberghiero e della ristorazione guadagna nel confronto almeno 4203 franchi al mese (lordi) e il salario minimo per le persone non formate è fissato a non meno di 3477 franchi (lordi).

Soprattutto nel settore dei servizi come la vendita o i parrucchieri, il tempo della consulenza alla vendita o del taglio dei capelli può essere ridotto solo di poco. Una riduzione del tempo di lavoro comporta dunque inevitabilmente una diminuzione della produttività, senza guadagni notevoli di produttività orari. Anche nei settori poco noti per i loro guadagni di produttività, è altamente improbabile che una riduzione del tempo di lavoro si tramuti in un massiccio aumento della produttività per ora di lavoro. Nelle aziende informatiche, la riduzione del tempo di lavoro del 20% è principalmente un mezzo per contrastare la penuria di manodopera qualificata che non per aumentare la produttività.

Sono decisive condizioni di lavoro attrattive

In particolare nello sviluppo di software, le aziende faticano spesso a trovare sufficiente manodopera qualificata. Esse hanno dunque un grande interesse ad apparire particolarmente attrattive quali datori di lavoro. Dal momento che i salari sono piuttosto elevati nel settore, non basta offrire belle prospettive salariali per attirare candidati. La soluzione è eventualmente di offrire maggior tempo libero.

Anche nell'ambito della ristorazione, vi sono attualmente numerosi posti vacanti e alcuni datori di lavoro tentano di mettersi in buona luce proponendo la settimana di quattro giorni – con l'effetto che occorrono in seguito più persone per lo stesso lavoro. La riduzione del tempo di lavoro serve dunque soprattutto a differenziarsi dalla concorrenza per una manodopera rara.

Se numerose aziende passassero alla settimana di quattro giorni, ciò rafforzerebbe ulteriormente la mancanza di personale qualificato. In questo caso, la settimana di quattro giorni non aumenta forse la produttività oraria nella stessa misura, ma tende ad aumentare la soddisfazione e a migliorare la salute dei lavoratori. Meno assenze per malattia e una fluttuazione del personale possibilmente più debole possono allora avere effetti positivi, la cui ampiezza dipende da caso a caso. Altri infine apprezzano un'organizzazione

flessibile del loro tempo di lavoro, ciò che la settimana di quattro giorni complicherebbe. L'intensità maggiore dell'attività potrebbe diventare pesante per i lavoratori. Piuttosto che introdurre regole rigide per tutti, occorre permettere alle aziende e ai lavoratori di optare per la soluzione flessibile più adatta a loro.



Rudolf Minsch

Responsabile Politica economica generale & Politica estera, Capo economista,
membro della direzione