La detassazione degli straordinari: il perchè e alcune insidie

Archivio, Politica e Istituzioni

Redazione | 3 Giugno 2008

Come è ben noto è molto difficile costruire misure di policy che realizzino efficacemente l'obiettivo di aumentare le ore lavorate. Infatti, ogni iniziativa volta ad aumentare o a ridurre il salario in qualunque modo (aumento dei salari tout court, modifica delle condizioni fiscali e contributive degli stessi) genera due forze di direzione opposta.

La prima è quella dell'effetto sostituzione. Consideriamo l'esempio di un aumento di salario. Il salario è ciò cui rinunciamo per un ora di tempo libero (di non lavoro) e dunque un suo aumento fa crescere il costo del bene tempo libero riducendo la quantità acquistata dello stesso e aumentando di conseguenza le ore lavorate. La seconda è quella dell'effetto reddito: poiché ciascuna ora di lavoro è pagata di più, il lavoratore si sente più ricco (a parità di ore lavorate) e può decidere di destinare questa maggiore ricchezza all'acquisto di maggiore tempo libero (riducendo le ore lavorate).
Poiché non esiste una ricetta in grado di far prevalere una delle due forze sull'altra il risultato finale è incerto e la politica economica, nel caso si proponga tale obiettivo, non ha soluzioni sicure per agire sulla politica salariale al fine di aumentare le ore lavorate e dunque la produzione complessiva.
A meno che...
A meno che non si decida di tassare di meno le ore di lavoro aggiuntive rispetto a quelle scelte dal lavoratore prima della decisione di politica economica. In questo caso infatti l'effetto di reddito non si applica (il lavoratore non è più ricco a parità di ore lavorate perché il numero ottimo di ore lavorate scelto prima della misura non è soggetto all'agevolazione). Questa soluzione è generalmente definita come "detassazione (o aumento della remunerazione) dello straordinario". Deve essere questo ad aver convinto gli economisti del governo a scegliere questa strada come uovo di Colombo per realizzare l'obiettivo di una maggiore crescita economica.
Il problema però è che lo schema da manuale e la misura proposta non coincidono esattamente. Il ragionamento infatti funziona solo se l'agevolazione si applica alle ore

aggiuntive rispetto alla scelta ottima di orario di lavoro selezionata prima dal lavoratore prima dell'entrata in vigore della misura. Per capirci prendiamo il caso di Giorgio, grande appassionato del suo lavoro che già prima della misura del governo faceva 5 ore di straordinario a settimana. Con la nuova misura Giorgio può usufruire di un consistente effetto reddito. Infatti le 5 ore di lavoro in più a settimana gli fruttano un salario più elevato. Pertanto potrebbe essere indotto a lavorare di meno e non di più (rinunciando a qualche ora di straordinario otterrebbe comunque lo stesso guadagno che realizzava lavorando di più prima della misura).
Dunque il beneficio di chi non fa straordinari e potrebbe essere indotto a farli può essere compensato da una scelta in direzione opposta per chi gli straordinari già li fa.

La detassazione degli straordinari presenta altri potenziali benefici ed alcune insidie. Tra i potenziali benefici l'emersione del lavoro straordinario sommerso. In tal caso l'effetto di aumento di ore lavorate sarebbe indubitabile.
Tra le insidie l'effetto che un aumento delle ore lavorate può generare sulla qualità della vita delle persone. Per la teoria economica tradizionale gli individui scelgono liberamente e razionalmente tra ore lavorate e tempo libero sulla base del loro sistema di preferenze esogeno e non influenzato dal contesto circostante.
Per psicologi e sociologi in realtà gran parte degli individui sono profondamente influenzati nelle loro scelte dai comportamenti dei "vicini" (il gruppo di riferimento) e dalle dinamiche della pubblicità. Se la pubblicità mi fa sentire a disagio e meno integrato per quei beni che non compro, e se il tenore di vita più elevato dei vicini mi mette in difficoltà, posso essere spinto a lavorare di più semplicemente per contrastare queste due cause di disutilità.
Inoltre un aumento del salario legato al lavoro straordinario equivale in maniera molto più diretta ad un aumento del costo del tempo investito in relazioni e sottratto al lavoro che un aumento del salario tout court. Negli ultimi anni gli studi sulla felicità testimoniano il crollo di tutti gli indicatori di investimento in beni relazionali (vita associativa, partecipazione politica, successo delle relazioni affettive) in gran parte dei paesi europei e negli Stati Uniti. I beni relazionali sono molto fragili perché dipendono dall'investimento congiunto di tutti coloro che partecipano alla loro produzione.
Esistono meccanismi che si autoalimentano per i quali gli individui che hanno una vita relazionale povera compensano tutto questo con un aumento del tempo dedicato al lavoro e l'aumento del tempo dedicato al lavoro deteriora ulteriormente la vita relazionale. Pagare di più, non le ore dell'orario di lavoro di base, ma proprio quelle del lavoro straordinario, colpisce in maniera particolare il tempo tradizionalmente impiegato e impiegabile nell'investimento in relazioni. Se osserviamo dunque il problema da questo punto di vista le prospettive si capovolgono completamente e sarebbe molto meglio pagare di più il lavoro di base che quello straordinario.

Sarebbe ingenuo aderire al cento per cento ad una delle due scuole di pensiero. La realtà è probabilmente un misto delle due visioni. Ci sono persone perfettamente razionali e consapevoli che sanno sfruttare per il meglio l'opportunità di una maggiore rendimento delle ore di lavoro straordinario, contemperando le esigenze professionali con quelle del tempo libero e dell'investimento in relazioni. Ed è ovviamente comprensibile il tentativo di incrementare la creazione di valore economico attraverso le scelte di politica fiscale sul costo del lavoro.
Ci sono altre persone che ricadono in pieno nelle dinamiche descritte da sociologi, psicologi e studiosi della felicità. Non per niente alcuni indicatori di infelicità (suicidi, consumo di antidepressivi) e di solitudine (aumenta costantemente il numero di single e di persone decedute abbandonate all'obitorio) sono in costante crescita nelle società industrializzate.

Non dimentichiamo però che il problema numero uno del mondo del lavoro nella società globale quello della stabilizzazione del lavoro precario. La flessibilità può essere ricercata (part-time verticale per motivi di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di famiglia, freelancers e superstars) ma il più delle volte è subita. E, tollerata nei primi anni di ingresso sul mercato del lavoro, diviene insopportabile in età più avanzata. Esistono diversi progetti per ammortizzare gli effetti della flessibilità sull'infelicità collettiva. Dal sistema danese che la assume come dato di fatto e punta a tutelare il lavoratore e non il posto di lavoro. Scegliendo dunque libertà di licenziamento con un lungo periodo di sostegno al reddito del lavoratore licenziato durante il suo periodo di riqualificazione. Alla proposta fatta per l'Italia di partire da una condizione di lavoro temporaneo che gradualmente diventa più stabile fino ad approdare ai contratti a tempo indeterminato.
Le risorse necessarie per affrontare questo che è il problema principale dal punto di vista sociale sono piuttosto elevate. Ci si può domandare se valga la pena di sottrarne alcune per sostenere la detassazione degli straordinari.