

N. 1179

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori DE LUCA Michele, SMURAGLIA, PILONI,
PELELLA, BATTAFARANO, GRUOSSO, TAPPARO, MURINEDDU,
BESOSTRI e CADDEO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 2 AGOSTO 1996

Norme per modulare i tempi della vita, ridurre la durata del
lavoro, affermare il diritto al tempo scelto

INDICE

Relazione	Pag.	3
Disegno di legge:		
Capo I - Disposizioni generali	»	45
Capo II - Misura e distribuzione dell'orario di lavoro .	»	45
Capo III - Riduzione dell'orario di lavoro	»	56
Capo IV - Orario a tempo ridotto	»	60
Capo V - Lavoro in obbligazione solidale	»	63
Capo VI - Diritto alla formazione continua	»	65
Capo VII - Tempo della cura e delle responsabilità fami- liari. Congedi parentali	»	69
Capo VIII - Disposizioni varie	»	76

ONOREVOLI SENATORI. - In questi ultimi anni è maturata la consapevolezza che il tempo è una risorsa preziosa che bisogna utilizzare con rispetto perché attiene alla vita delle persone. Usare bene il tempo significa considerare la soggettività umana un fine ma anche una risorsa utile a rendere più efficiente e ad aumentare la produttività delle aziende, degli uffici, del sistema economico nel suo complesso. Le donne, in particolare, hanno denunciato il malessere che deriva da un uso del tempo che impone orari rigidi, che congestionano il traffico, che impone lunghe attese agli sportelli degli uffici e dei servizi. La molla che ha fatto percepire questo disagio è anzitutto la domanda di una maggiore libertà. Ciò che si percepisce è che non regge più la scansione e la concezione industrialista del tempo, quella per cui il tempo di lavoro è il pilastro di tutti i tempi sociali, il tempo di lavoro è scandito secondo un modello rigido ed uniforme. Oggi esistono multiformi e molteplici regimi di orario che modificano i rapporti con la città e l'uso della medesima. Si pensi ad esempio alla mobilità. Essa non si limita più agli spostamenti casa-lavoro ma, essendo molto vari gli orari di lavoro, questi si traducono in una frequentazione più intensa ed ampia delle città. La domanda di maggiore libertà si scontra con nuovi vincoli. Ad esempio quelli imposti dal ciclo produttivo e dalla organizzazione del lavoro che devono far fronte alla variabilità dei mercati od alle nuove tecnologie basate sui flussi di informazioni. E così l'uso del tempo provoca nuove diseguaglianze sociali: tra chi può sottostare ai vincoli delle organizzazioni; tra chi ha più tempo per sé e chi vede il proprio tempo di vita condizionato dal tempo di lavoro; tra chi può accedere a determinati servizi ed opportunità e chi vi è impedito per mancanza di tempo. C'è in particolare un paradosso su cui riflettere. Il

tempo che si apre dinanzi a ciascuno di noi è molto più grande di quello che mai sia stato vissuto. Per la prima volta nella storia dell'umanità si può dire che il tempo non è una risorsa scarsa. La vita media si è allungata; si è ridotto il tempo di lavoro; abbiamo molto più tempo a nostra disposizione. Eppure siamo sempre affamati di tempo. Forse la ragione di questo paradosso risiede nel fatto che nella nostra vita e nelle nostre società il tempo è considerato come il denaro. Vivere bene il maggior tempo che si ha a disposizione chiede a ciascuno di noi ed alle scelte pubbliche relative all'economia ed alla redistribuzione delle risorse di elaborare nuovi stili di vita ed una diversa concezione del benessere in cui sia ridotto un certo esasperato consumismo e siano, invece, pienamente soddisfatti quei bisogni così importanti per le persone, eppure oggi ancora così scarsamente soddisfatti come la salute, la formazione, il rispetto per l'ambiente. Vivere bene il maggior tempo che si ha a disposizione significa compiere una pacifica rivoluzione nella vita quotidiana, cambiare le abitudini. Ad esempio, imparare a prendersi il tempo per scoprire e conoscere l'ambiente naturale; imparare a vivere il tempo lento, scandito dalle pause e dalle riflessioni; seguire da vicino la crescita dei propri figli; dedicarsi agli altri; scoprire e coltivare la creatività del proprio pensiero.

Il presente disegno di legge recante «Norme per modulare i tempi della vita, ridurre la durata del lavoro, affermare il diritto al tempo scelto» intende sollecitare l'insieme delle forze sociali, economiche e culturali ad elaborare un nuovo uso del tempo; mette a disposizione le opportunità ed indica le strategie che donne e uomini possono adottare per vivere con maggiore libertà il proprio tempo. A partire dal tempo di lavoro. In sede di predisposizione della presente relazione si è tenuto in particolare considera-

zione l'apposito studio degli economisti Claudio De Vincenti e Giovanni Galli.

Ridurre e modulare il tempo di lavoro costituisce una strategia necessaria per fronteggiare la disoccupazione; costituisce una strategia utile per sollecitare un cambiamento negli stili di vita, nella qualità dei consumi, nella organizzazione della vita quotidiana, costituisce una strategia utile e necessaria per governare la flessibilità del lavoro.

Non siamo di fronte solo alla mancanza di lavoro, bensì siamo di fronte ad un paradosso che può conoscere esiti molto diversi. Può concretamente aprire la strada per una società più umana e più libera. Può, al contrario, alimentare le ingiustizie, la povertà ed incrementare un benessere incentrato sulla crescita dei consumi e sulla trascuratezza di fondamentali dimensioni umane come la salute, lo studio, la cura di sé e degli altri.

Questo paradosso consiste nel fatto che produciamo più ricchezza con minor impiego di tempo di lavoro.

Siamo dentro la crisi di una determinata società del lavoro. La crisi del modello lavorativo fordista e taylorista fondato su una scansione rigidamente lineare del tempo, sull'uso del tempo come intensità e durata. La crisi di un sistema di protezione sociale basata sul diritto al lavoro del maschio adulto capofamiglia. La crisi di un'etica del lavoro basata sul primato del tempo di lavoro, su una concezione del lavoro intesa essenzialmente come produzione di merci.

Il modello lavorativo che prevede: 8 ore al giorno; 5 giorni la settimana; 48 settimane all'anno per tutta la vita è finito, o non sarà più quello prevalente. Questo non è un fatto in sé negativo. È un cambiamento di civiltà che le persone, le forze economiche, sociali, politiche e culturali devono saper affrontare.

Passare da questa società del lavoro ad una società dei lavori e del tempo liberato dal lavoro è la prospettiva che dobbiamo proporci di costruire.

Il lavoro è una risorsa ed un bene sociale. È fattore di identità. Il tempo di lavoro è tempo di vita. L'obiettivo non può essere,

dunque, quello di «liberarci» dal lavoro. Ma, al contrario, di ritrovarlo, reinventarlo e, nella misura in cui diminuisce, di organizzare socialmente, in modo giusto, la ripartizione di questo bene irrinunciabile.

Il nostro disegno di legge si colloca all'interno di questa prospettiva ideale e culturale. Essa si propone come strumento concreto per costruire fin da oggi una alternativa alla disoccupazione ed alla precarizzazione del mercato del lavoro; intende incentivare una redistribuzione del lavoro ed un governo della flessibilità che valorizzi la forza lavoro qualificandola e riconoscendone i fondamentali diritti.

Il nostro disegno di legge offre le opportunità ed indica le strategie per vivere un ciclo della vita in modo flessibile, in cui sia possibile prendersi delle pause dal lavoro, combinare il tempo di lavoro con gli altri tempi della vita.

Essa intende favorire e valorizzare lo scambio di tempo tra individui e gruppi sociali per estendere la mutualità, l'aiuto reciproco, l'autorganizzazione nel soddisfacimento dei bisogni individuali e sociali (cura dei bambini, cura degli anziani, formazione degli adolescenti, gestione del tempo libero, eccetera).

Perché è necessaria e praticabile la riduzione e la modulazione degli orari di lavoro.

35 milioni di disoccupati nei Paesi dell'OCSE, 18 milioni nei paesi dell'Unione europea. Sono i dati allarmanti della disoccupazione che cozzano spesso con una tendenza all'allungamento degli orari di fatto in fabbrica e negli uffici.

L'Italia, l'Europa e l'insieme dei Paesi dell'OCSE si trovano a dover fronteggiare una disoccupazione inedita per le sue cifre e per le cause che la determinano. Un nuovo tasso di crescita economica non sarà sufficiente a combattere la disoccupazione.

Una politica per l'occupazione deve rilanciare gli investimenti nei settori industriali strategici (le priorità non sono più quelle degli anni '70 e '80); nelle infrastrutture qualificate e non solo nelle grandi opere

pubbliche; nel riassetto idrogeologico; nel risparmio energetico; nell'edilizia di qualità; nel trasporto pubblico, in particolare quello urbano; nel recupero ambientale delle città; nello sviluppo dei servizi alla persona, con particolare attenzione all'infanzia e agli anziani.

Ma tutto ciò sarà non sufficiente a combattere la disoccupazione: una politica di rilancio della produzione di merci non comporta più un forte aumento dell'occupazione. È vero che se la produzione cala, cala anche l'occupazione; ma oggi non è più vero che un rilancio della produzione comporta un aumento dell'occupazione. Questo, perché lo sviluppo della scienza e dell'innovazione tecnologica aumentano la produttività del lavoro con un conseguente risparmio del tempo necessario alla produzione di beni e ricchezza. Le nuove tecnologie ormai sono in grado di rendere la produzione industriale fattibile da meno persone e trasferibile ovunque.

Per il nostro sistema produttivo che deve competere sulla qualità del manufatto, la qualità del lavoro diventa più importante della sua durata e dunque sono strategici gli investimenti effettuati dalle imprese sul capitale umano.

Le forze imprenditoriali traducono questo risparmio di tempo in risparmio di lavoratori ed in una penalizzazione dei loro salari reali. Dunque, la riduzione del tempo di lavoro necessario alla produzione di beni e ricchezze non comporta di per sé una redistribuzione delle opportunità lavorative, maggiore tempo libero, maggiore autonomia individuale. Per ora, anzi, l'innovazione tecnologica ha determinato, oltre che l'aumento della disoccupazione, anche l'incremento della produzione di merci. E il tempo di lavoro, anziché ridursi, diventa ancora più invasivo e sovrano del tempo di vita.

Quali sono le caratteristiche di questa nuova rivoluzione industriale che scinde il nesso: aumento della crescita economica, aumento della produttività = sviluppo dell'occupazione?

Come cambia il lavoro?

L'applicazione delle nuove tecnologie informatiche sollecita un mutamento radicale sia dei tempi di funzionamento delle imprese produttrici di beni e servizi che degli orari di lavoro.

Le aziende si trovano di fronte all'esigenza di assorbire sul piano temporale gli elementi di incertezza e di variabilità provenienti dal mercato e dalle modalità di funzionamento dell'apparato produttivo. Ciò sollecita le imprese ad adottare orari di lavoro corti, diversificati e variabili che possono essere ottenuti diversificando i rapporti di lavoro e la composizione del mercato del lavoro, mutando la struttura dell'orario di lavoro attraverso l'adozione di un «modello snello» di orario in contrapposizione al tradizionale «modello standardizzato» di orario.

Il tempo di lavoro, con i processi di innovazione tecnologica, viene misurato non solo con le vecchie dimensioni della lunghezza-durata-intensità, ma con una terza dimensione legata ad una qualità di tutto il lavoro umano, a prescindere dal suo livello di qualificazione. La nuova qualità è il lavoro cognitivo-relazionale dovuto, per un verso, alla gestione di una densità di informazioni che, anche nella condizione di sostanziale passività di parte del lavoro dipendente, costringe ad uno sforzo cognitivo senza precedenti, e, per un altro verso, ad una necessità di relazionarsi con altri ruoli lavorativi in un quadro di parziale destrutturazione della *routine* lavorativa. Il passaggio da una produzione rigida ad una produzione flessibile consiste nella possibilità di realizzare con un dato livello di attivazione degli impianti diverse quantità prodotte. Il tempo di lavoro viene suddiviso in due parti: l'una è costituita dal tempo di lavoro socialmente necessario - «il tempo minimo» - a garantire il livello di attivazione degli impianti in modo economico; l'altra è costituita dal tempo di lavoro necessario ad utilizzare le potenzialità degli impianti in relazione alla domanda solvibile del mercato facendo ciò in tempo reale. Tutto questo era già avvenuto anche nel vecchio modello, ad esempio con l'utilizzo della cassa integrazione. Ciò che è nuovo è che i due tempi di lavoro

si riferiscono a due categorie diverse di lavoratori: il gruppo centrale all'interno dell'impresa ed il gruppo flessibile all'esterno di essa. In tal modo cambia il concetto di flessibilità. Da modalità di prestazione del lavoro riferita all'insieme della forza lavoro essa si trasforma in due modalità differenti di prestazione lavorativa. La prestazione che fronteggia l'imprevisto, la variabilità del mercato; la prestazione che accompagna in tempo reale la domanda solvibile. Ciò comporta la riduzione del tempo di lavoro socialmente necessario ed un aumento del flusso di tempo di lavoro effettivamente disponibile. Il tempo di lavoro che viene «fissato» è ridotto al minimo. Quello che deve essere a disposizione dell'azienda viene esteso al massimo. Questo provoca, tra l'altro, il divorzio tra incrementi di produttività ed aumento della disoccupazione e fa sì che, per molti soggetti, il tempo di lavoro sia una esperienza precaria ma fortemente condizionante ed invasiva degli altri tempi di vita. Questa dicotomia - tempo di lavoro fisso, tempo di lavoro variabile e disponibile - si sta traducendo in una segmentazione del mercato del lavoro che vede da un lato una minoranza di lavoratori stabili e garantiti, dall'altro una maggioranza di lavoratori precari. Più precisamente, la composizione della forza lavoro nelle aziende e negli uffici vede un gruppo centrale che lavora in modo integrato e la cui flessibilità è di tipo professionale; un gruppo stabile la cui flessibilità è mista, con una forte componente di asservimento alle necessità di flessibilità operativa degli impianti o del ciclo produttivo; infine, ci sono i *part-time*, i contratti a tempo determinato, ed a bassa qualificazione, eccetera.

È necessario, allora, intervenire sui modelli organizzativi delle aziende e degli uffici e sulle strutture del mercato del lavoro per qualificare le prestazioni lavorative e per garantire a tutti i modelli lavorativi adeguate tutele e diritti.

Il controllo sui tempi di lavoro da parte dei lavoratori e dei sindacati, gli investimenti nel capitale umano attraverso la formazione sono una leva importante per mi-

gliorare l'organizzazione e la qualità del lavoro.

Sono rovesciati due punti che avevano caratterizzato le analisi degli anni '70: la separazione del tempo di formazione rispetto a quello di lavoro e l'idea (tipica del modello taylorista-fordista) che fosse sufficiente avere in una nazione un numero limitato di specialisti per poter coordinare un'ampia massa di persone a cui affidare compiti solo esecutivi. Oggi, negli anni '90, si è consapevoli che lo sviluppo industriale e tecnologico, la tutela di chi lavora ed i livelli di occupazione in una data area, passano attraverso una generalizzazione della istruzione e della formazione professionale di chi svolge sia un lavoro dipendente sia un lavoro autonomo ed imprenditoriale, e che occorre pensare sempre più ad un intreccio tra formazione e lavoro in tutte le fasi della vita di una persona. L'obiettivo della «qualità totale» va inteso come intreccio delle tre qualità: qualità dell'offerta formativa, qualità dell'offerta di lavoro, qualità della manodopera e di chi ha responsabilità nella domanda di lavoro. Occorre, quindi, definire un sistema di vincoli e di incentivi alle imprese, alle persone ed al sistema formativo per favorire in una nazione uno spostamento in avanti dei livelli di formazione professionale, capacità di ricerca e sviluppo, capacità imprenditoriale, eccetera. Il rafforzamento dei livelli di istruzione e di formazione professionale sposta in avanti la qualità delle produzioni, dei processi produttivi, della ricerca e dello sviluppo, consentendo più elevati livelli di competitività delle imprese e dei servizi con una salvaguardia maggiore dei livelli occupazionali.

Il lavoro cambia anche in relazione al mutamento della composizione del mercato del lavoro. Il soggetto che ha introdotto i più grandi cambiamenti nella realtà e nella cultura del lavoro, nell'uso del tempo sono le donne.

La riduzione della durata del lavoro per una nuova qualità del benessere.

Ridurre il tempo di lavoro dei maschi adulti ed il carico domestico delle donne,

tramite una più equilibrata partecipazione di tutti alle opportunità di lavoro ed alla vita familiare, è essenziale non solo ai fini di una maggiore equità sociale, ma anche per favorire la crescita della domanda di servizi e l'occupazione relativa. Una politica dei tempi sociali, che riduce la quantità di tempo vincolato dal lavoro, che si propone di modificare gli orari e la qualità dei servizi cittadini, che punta a dare ampio spazio al tempo dedicato alla cura delle persone ed alla formazione, costituisce un momento essenziale della strategia volta a creare nuova occupazione e nuovo benessere.

Nel nostro disegno di legge, la riduzione del tempo di lavoro è finalizzata ai seguenti obiettivi:

redistribuire il lavoro facendo leva su una solidarietà tra generazioni;

far emergere e rendere più incisiva sul mercato e sulla scena pubblica la domanda di beni e servizi per l'educazione, la formazione, la cura della persona, il tempo libero, che possono alimentare la creazione di nuove attività ed occasioni lavorative;

modificare il posto che il lavoro occupa nella vita degli individui offrendo alle donne ed agli uomini le opportunità necessarie per acquisire la capacità di vivere con pienezza altri tempi e sfere essenziali dell'esistenza umana. Riconoscere cittadinanza e diritti all'insieme dei lavori;

affermare una nuova etica del lavoro che ampli e moltiplichi le forme di lavoro riconosciute nella sfera sociale. Lavoro non è solo quello retribuito, produttivo di beni e merci, ma l'insieme delle attività necessarie alla cura ed alla crescita umana dei singoli individui e della società;

rendere più vivibili le nostre città attraverso un diverso uso del territorio, dei centri storici, delle periferie urbane, del patrimonio artistico; la costruzione di diverse condizioni per il trasporto e la mobilità.

Le indicazioni del Piano Delors e le sue implicazioni in Italia.

Il *Libro bianco* della Commissione delle Comunità europee analizza le principali ca-

renze che oggi caratterizzano l'economia dell'Unione europea e propone ai Paesi *partner* una strategia comune per entrare nel XXI secolo, rivitalizzando lo sviluppo economico e la capacità di creare benessere e occupazione.

Per quanto riguarda la disoccupazione, la Commissione ne individua tre tipologie:

1) la disoccupazione congiunturale, che è dovuta alle vicende del ciclo economico;

2) la disoccupazione strutturale, che rappresenta una sorta di zoccolo duro della disoccupazione per i Paesi membri. Tra le cause della rigidità della disoccupazione vengono individuate:

a) la scarsa capacità delle diverse economie di innovarsi e di conquistare posizioni nei mercati del futuro;

b) l'alto costo del lavoro poco qualificato, che incoraggia gli investimenti di razionalizzazione e la sostituzione di lavoro con capitale;

c) l'inadeguatezza delle strutture occupazionali europee, dove con questo termine si intende quel complicato insieme costituito dal mercato, dalla legislazione del lavoro, dalla politica dell'occupazione, dalle possibilità di flessibilità interna od esterna all'impresa, dalle opportunità fornite dall'apparato educativo e formativo, dalla protezione sociale;

d) la concorrenza dei nuovi Paesi industrializzati, che riescono a produrre a costi irraggiungibili per i Paesi dell'Unione europea;

3) la disoccupazione tecnologica, che, secondo la Commissione, nasce, sul piano macro-economico, dalla sfasatura tra la velocità del progresso tecnico e la facoltà dei sistemi economici di prevedere le nuove esigenze od i nuovi prodotti che potrebbero rappresentare nuovi bacini di impiego. Mentre, sul piano micro-economico, si osserva che la situazione occupazionale è mediamente più favorevole per le imprese che hanno introdotto innovazione tecnologica, quali la microelettronica.

Secondo la Commissione, per combattere la disoccupazione non sono sufficienti né il

protezionismo, né un aumento della spesa pubblica, né una riduzione generalizzata degli orari di lavoro, né una drastica riduzione dei salari accompagnata da tagli alla protezione sociale.

Per invertire l'attuale tendenza, che vede le diverse economie afflitte dalla piaga della disoccupazione, è necessaria, secondo la Commissione, la creazione, nell'ambito dell'Unione europea, di 15 milioni di posti di lavoro entro la fine del secolo. Per questo obiettivo occorre puntare ad alcune importanti trasformazioni dell'economia dei Paesi membri. In particolare, occorre puntare a:

- 1) un'economia più sana (controllo dell'inflazione e della stabilità dei cambi);
- 2) un'economia aperta (piena attuazione agli accordi di libero scambio);
- 3) un'economia decentrata (con un ruolo crescente dell'economia dell'informazione);
- 4) un'economia più competitiva (in particolare accelerando la realizzazione delle reti transeuropee di infrastrutture);
- 5) un'economia solidale.

Tuttavia, su di un piano generale, la Commissione indica come la crescita, da sola, non sia sufficiente come risposta al problema della disoccupazione, ma occorra agire con vigore su altri versanti. La Commissione individua le seguenti priorità dell'azione per l'obiettivo occupazione:

a) sviluppare l'istruzione e la formazione lungo l'arco della vita: la formazione continua rappresenta, infatti, una necessità sempre più avvertita per adeguare il capitale umano alle esigenze di un sistema produttivo in evoluzione;

b) accrescere la flessibilità esterna ed interna: migliorare la flessibilità esterna significa mettere un maggior numero di disoccupati in condizione di soddisfare le esigenze individuate dalle imprese. La flessibilità interna è il frutto di una gestione ottimale da parte delle imprese e mira ad adeguare la forza lavoro evitando, per quanto possibile, i licenziamenti;

c) operare un maggiore decentramento dell'attività produttiva e delle relazioni sin-

dacali: il funzionamento ottimale del mercato del lavoro richiede un ampio decentramento a livello dei «bacini d'impiego» per la cui gestione si rivela decisiva la partecipazione effettiva delle parti sociali;

d) ridurre il costo relativo del lavoro poco qualificato: gli oneri sociali gravano maggiormente sulle imprese europee rispetto, ad esempio, a quelle degli Stati Uniti; la struttura di tali oneri fa sì che essi incidano proporzionalmente in misura maggiore sulle retribuzioni più basse, rendendo scarsamente attraente per le imprese l'impiego di lavoro poco qualificato;

e) rinnovare a fondo le politiche in materia di occupazione: la Commissione indica la necessità di un cambiamento di rotta nelle politiche del lavoro, attualmente per lo più orientate all'assistenza, con l'obiettivo di prevenire la possibilità che la disoccupazione diventi di lunga durata. Occorrono programmi di formazione e/o possibilità di impiego temporaneo in cambio dei sussidi. Occorre, altresì, aumentare il numero degli anni di istruzione scolastica, prevedendo di istituire progressivamente, a livello nazionale, per chi abbandona la scuola prima dei diciotto anni, un dispositivo che garantisca l'accesso ad una formazione riconosciuta;

f) valorizzare le potenzialità occupazionali che si possono determinare in diversi settori come conseguenza dello sviluppo economico.

In merito all'orario di lavoro il *Libro bianco* contiene i seguenti orientamenti:

1) «l'aggiustamento del quadro giuridico in modo che coloro che sono disponibili, e che spesso lo auspicano, a lavorare meno non siano penalizzati sul piano della protezione sociale e delle condizioni di lavoro»;

2) «l'incoraggiamento delle tendenze cicliche nazionali verso l'adozione di una settimana più corta per lavoratore, quando questo conviene, con incremento dell'utilizzo delle capacità lavorative e salvaguardia della competitività»;

3) «una riduzione delle ore annue ed un esame favorevole delle pause di carriera e dei congedi per formazione».

Le indicazioni del *Libro bianco* sono certamente valide anche per l'Italia. Il nostro Paese, rispetto alla media dei Paesi europei, si trova soprattutto in condizione di svantaggio strutturale, in relazione ad alcune arretratezze e particolarità del sistema economico e principalmente del mercato del lavoro, che lo collocano in un'area di consistente divergenza reale rispetto all'Europa.

Le principali caratteristiche che differenziano il «modello Italia» dalle principali economie concorrenti possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

a) un tasso di occupazione significativamente più basso rispetto alla media dei Paesi industriali;

b) un tasso di attività femminile notevolmente inferiore ai Paesi nord-europei;

c) una quota di lavoro indipendente sul totale della occupazione significativamente più elevata della media dei Paesi industriali (e crescente);

d) una quota di lavoro sommerso valutata attorno a 2,4 milioni di unità di lavoro *standard*;

e) un tasso di *part-time* di circa 10 punti inferiore alla media nord-europea;

f) una qualificazione della forza lavoro ancora su livelli consistentemente più bassi rispetto ai Paesi industrializzati ed, in numerosi casi, inadeguata alle esigenze produttive. Attualmente il livello formale di istruzione e di formazione professionale della forza lavoro italiana risulta mediamente inferiore a quello dei principali Paesi dell'Unione europea.

Le differenze all'interno dell'Unione europea sono ancora più marcate se si considera l'istruzione successiva alla scuola dell'obbligo.

Come ha indicato Gino Giugni nel suo «Programma d'azione» (febbraio 1994), per l'Italia, proporsi il fine di superare le divergenze reali che la tengono lontana dal resto dell'Unione europea vuol dire, innanzitutto, perseguire con forza l'obiettivo occupazione e la convergenza europea del mercato del lavoro. La maggiore divergenza reale che caratterizza il sistema economico italiano si riscontra, infatti, sul mercato del lavoro, ed

è quella dell'insufficienza del tasso di occupazione. Per stare alla pari con gli altri nell'Unione europea all'Italia mancano più di 3 milioni di posti di lavoro.

La realtà dell'orario di lavoro in Italia.

La realtà del nostro Paese è segnata da una forte arretratezza della legislazione, della cultura ed anche dell'iniziativa sindacale.

Secondo le indagini dell'Eurostat, nel corso degli anni '80 l'orario medio annuo di fatto nell'industria italiana si è collocato in Europa a metà strada tra quello dei Paesi più sviluppati (soprattutto Germania e Francia) e quello dei Paesi più deboli.

Si è, quindi, modificata radicalmente una situazione che vedeva nel corso degli anni '70 l'Italia con gli orari più contenuti della Comunità europea.

Negli anni '80 assistiamo ad un rilevante aumento dell'orario di fatto imputabile ad un ricorso massiccio allo straordinario ed alla riduzione dell'assenteismo.

Tale tendenza riguarda in realtà tutti i Paesi europei. Solo nella Germania l'orario medio annuo, di fatto, si è ridotto dal 1984 al 1988. D'altro canto, orari di lavoro molto elevati rispetto agli altri Paesi direttamente concorrenti non hanno impedito il declino dell'apparato industriale, come in Inghilterra.

In termini di durata di utilizzo degli impianti, di diffusione del lavoro e turni, del lavoro domenicale, in una parola di flessibilità degli orari, l'Italia si colloca su livelli medio alti nel contesto europeo. Proprio il ricorso alla flessibilità sembra aver garantito in questi anni un recupero della competitività per il sistema industriale italiano impegnato a contrastare fattori negativi quali l'elevato differenziale nominale dei costi, l'inefficienza dei servizi pubblici e privati, la mancata o tardiva innovazione di prodotto.

Aumento dell'orario di fatto; desincronizzazione degli orari e messa in discussione del concetto di orario normale; diffusione di nuovi regimi di orario, attraverso la fles-

sibilità del lavoro; diffusione del lavoro a turni (l'83 per cento delle imprese industriali è interessato al lavoro a turni); scarsa diffusione del *part-time*: sono questi i tratti essenziali dei regimi di orario di lavoro straordinario. In Italia si possono distinguere tre fasi nelle politiche del tempo di lavoro.

Negli anni '60-'70 prevalgono le politiche della standardizzazione del tempo di lavoro, della rigidità, della riduzione dell'orario. La rigidità nell'orario di lavoro è lo strumento per esercitare da parte sindacale un controllo sull'uso della forza lavoro e per migliorare le condizioni lavorative.

Negli anni '70 con l'avvio della crisi economica, la manovra sull'orario viene finalizzata alla redistribuzione del lavoro esistente ed al contenimento dei disagi e dei costi sociali indotti dalle ristrutturazioni.

Negli anni '80 prevalgono l'aumento degli orari di fatto; l'estensione della flessibilità nella forza lavoro; la destandardizzazione degli orari e la formazione di nuovi regimi di orario.

Può essere utile analizzare gli ultimi contratti di lavoro dei settori pubblici e privati. Utilizzando uno studio del CNEL che ha analizzato diciotto contratti dei settori pubblici e privati si evincono i seguenti dati. Gli orari settimanali vedono l'industria attestata sulle 40 ore, generalmente ripartite in 5 giorni (salvo i tessili dove prevale il 6 per 6) con pacchetti di diversa consistenza di permessi retribuiti. L'amministrazione pubblica gode invece (la scuola è un caso a parte) di 36 ore generalmente ripartite su 6 giorni. Altre situazioni intermedie - tra le 36 e le 40 ore - sono registrate in servizi di pubblica utilità come banche, elettricità, telefonia, dove però sono assenti i pacchetti di permessi retribuiti. Le differenze si vedono meglio osservando gli orari annui: vanno dalle 1600 ore nei settori pubblici alle 1800 degli operai agricoli e degli addetti alla ceramica. Le sorprese nascono facendo il confronto tra orario contrattuale ed orario di fatto, quello effettivamente lavorato. Il primo è stato ridotto dal 1980 al 1991 di circa 56 ore, mentre le ore effettivamente lavorate, al netto della cassa integrazione guada-

gni e con riferimento ad un operaio dell'industria in senso stretto, sono aumentate, nello stesso periodo, di 75 ore. Il peso complessivo del lavoro straordinario è passato, solo tra i metalmeccanici, dal 2,7 per cento del 1980 al 4,9 per cento nel 1987. Il lavoro straordinario è più diffuso nelle piccole imprese metalmeccaniche, quelle con meno di 20 dipendenti. Qui la media è di 81 ore all'anno. Ma anche nelle aziende tra i 500 ed i 1.000 occupati si fanno in media 65,3 ore all'anno mentre in quelle con oltre 10.000 occupati si fanno in media 64,3 ore all'anno.

Insieme allo straordinario in questi anni è fortemente aumentato il ricorso alla flessibilità ed ai lavori atipici. Nel suo saggio *Tempo di lavoro e flessibilità di orario* curato per conto del CNEL, Gabriele Olini fornisce i seguenti dati.

Nel 1993 nell'industria manifatturiera i contratti di consulenza esterna sarebbero il 27,6 per cento; l'11,6 per cento i contratti stagionali; il 24,9 per cento i contratti a tempo determinato; il 15,1 per cento le domeniche lavorative; il 41,8 per cento i sabati lavorativi; il 19,6 per cento la reperibilità - orario lungo; il 3 per cento la definizione di fasce orarie; il 4,5 per cento il *part-time* verticale; il 28,8 per cento il *part-time* orizzontale; l'1,5 per cento il *job-sharing*; il 12,2 per cento il regime di flessibilità; il 32,3 per cento l'orario flessibile in entrata con recupero giornaliero; il 20,8 per cento l'orario flessibile in uscita con recupero giornaliero; il 75,7 per cento lo straordinario.

Molto cambia nella grande distribuzione, dove i contratti stagionali arrivano al 60 per cento; quelli a tempo determinato al 50 per cento, così come le domeniche lavorative; il *part-time* verticale va al 50 per cento e quello orizzontale al 60 per cento. Le cifre cambiano ancora in settori come le imprese di spedizione, le aziende di credito (44,7 per cento di contratti a tempo determinato, il 68,5 per cento di *part-time* orizzontale), le aziende municipalizzate (il 68 per cento lavora la domenica ed il 64,4 per cento lavora il sabato).

Un'analisi comparata degli orari a livello

europeo suggerisce la seguente considerazione.

I casi estremi della Germania, da un lato, e della Gran Bretagna, dall'altro, mettono in evidenza come il numero di ore lavorate o, più in generale, le condizioni salariali siano il portato più che la causa della maggiore o minore solidità di un certo sistema produttivo.

La competitività e la forza acquistate dall'industria tedesca le consentono non solo gli orari più contenuti a livello mondiale ma una flessibilità dell'orario assai più basso rispetto agli altri Paesi europei.

D'altro canto, orari di lavoro molto elevati rispetto ai Paesi più sviluppati non hanno impedito il lungo declino dell'industria inglese e l'accentuata flessibilità non ha interrotto lo svolgimento dei forti processi di deindustrializzazione. È la capacità del «sistema Paese» a reggere il confronto competitivo che determina le condizioni (salariali e di orario) alle quali viene svolta la prestazione, assai più che il contrario. Come dire, non è contenendo i salari e ricorrendo agli straordinari che si potrà uscire dalla crisi del nostro Paese ma investendo sui fattori strutturali e qualitativi dello sviluppo.

Deve essere altrettanto chiaro che solo dentro il contesto di un forte recupero di produttività del sistema economico sociale del nostro Paese è praticabile la riduzione dell'orario di lavoro.

Essa, tuttavia, non è solo la variabile dipendente, la risultante di tale processo. Può sollecitare ed orientare le scelte di uno sviluppo qualitativamente diverso.

La legislazione italiana.

Le questioni dell'orario di lavoro sono comprese nei seguenti capitoli della nostra legislazione:

l'articolo 36 della Costituzione che garantisce il diritto al riposo settimanale;

la legislazione del 1923 che fissa l'orario settimanale a 48 ore;

la legge n. 903 del 1977 che limita il ricorso al lavoro notturno per le donne;

il decreto-legge n. 726 del 1984, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863 del 1984 che disciplina l'istituzione del *part-time* per il settore privato e la legge n. 554 del 1988 per quello pubblico;

il citato decreto-legge n. 726 del 1984 sui contratti di solidarietà. Esso istituisce la riduzione volontaria di orario, parzialmente compensata con redistribuzione del lavoro a nuovi assunti oppure ad altri dipendenti che altrimenti risulterebbero eccedenti, in modo da conservare i posti di lavoro in caso di crisi;

la legge n. 56 del 1987 sul contratto a tempo determinato, che estende il ricorso a questo tipo di contratto oltre i casi già previsti dalle leggi precedenti;

il citato decreto-legge n. 726 del 1984, sui contratti di formazione-lavoro, integrato da successive disposizioni e dagli accordi interconfederali stipulati negli anni dal 1987 al 1990;

la legge n. 263 del 1993 che fissa a 65 anni l'età pensionabile per gli uomini ed a 60 per le donne;

la legge n. 223 del 1991, ed il decreto-legge n. 299 del 1994, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148 del 1993, che estendono il *part-time* e le forme di inserimento nel lavoro connesse con esperienze formative.

In questi ultimi anni, in particolare dal 1993, la manovra sugli orari di lavoro è stata assunta dal sindacato come strumento di gestione dei problemi occupazionali.

I dati a disposizione mostrano non solo un notevole sviluppo dei contratti di solidarietà - anche in seguito alla approvazione della legge n. 236 del 1993 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge n. 148 del 1993 che ha ampliato le convenienze sia per i lavoratori che per le imprese - ma un intervento più in generale sui regimi d'orario attraverso contrattazione dei calendari annui, una maggiore estensione della flessibilità plurisettimanale, la riduzione ed il controllo dello straordinario, l'acquisizione di riduzioni d'orario aggiuntive come la fruizione effettiva del monte ore di permessi retribuiti e delle ex festività sopresse in

termini di orario ridotto e non in monetizzazione.

Particolarmente efficace si è rivelato lo strumento dei contratti di solidarietà. I dati forniti dalla CGIL e dalla CISL relativi all'anno 1993-1994 parlano di 55 mila lavoratori coinvolti in tali contratti e di 25.000 posti di lavoro salvaguardati.

La realtà dell'orario di lavoro in Europa.

A) I dati ISE relativi alla durata legale e/o contrattuale del lavoro settimanale:

Francia: durata legale del lavoro settimanale di 39 ore; durata contrattuale che oscilla dalle 35 alle 39 ore;

Austria, Belgio, Spagna, Finlandia, Islanda, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Svezia: la durata legale massima è di 40 ore. Tramite contratti collettivi la durata varia da 33,6 e 37,5 ore in Norvegia; da 36 a 39 ore in Belgio; da 35 a 40 ore in Finlandia ed in Svezia; da 37 a 40 ore in Islanda, Austria e Lussemburgo;

Grecia, Portogallo, Svizzera con orario legale, rispettivamente, di 41, 44, 45 ore ed una durata contrattuale che va dalle 35-40 ore fino alle 40-45 ore in Svizzera;

Germania, Italia, Irlanda, Paesi Bassi, con durata contrattuale che va dalle 36-35 ore alle 40 ore e l'orario legale di 48 ore;

Cipro, Danimarca, Gran Bretagna non hanno leggi per definire la durata massima dell'orario settimanale; in tali Paesi gli orari contrattuali vanno da 36-35 ore a 40 ore.

La realtà degli orari effettivi differisce poi ancora sia dagli orari legali che da quelli contrattuali.

B) La legislazione.

Direttiva 93/104/CE del Consiglio del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

La direttiva mira a definire prescrizioni minime di sicurezza e salute, stabilendo:

durata media massima dell'orario di lavoro settimanale (48 ore, compresi gli straordinari);

riposi giornalieri (11 ore);
tempi di pausa;
riposi settimanali (24 ore);
congedo annuale pagato (quattro settimane);

durata del lavoro notturno (8 ore) e disposizioni di protezione dei lavoratori che lo effettuano.

Sancendo la durata media massima dell'orario settimanale di 48 ore, e prevedendo, inoltre, un gran numero di settori esclusi e molte possibilità di deroga, questa direttiva diventa un testo privo di audacia, debole e con elementi pericolosi, nonostante sia stato corredato di una clausola di non-regressione (il che significa che gli Stati membri non possono addurre le sue disposizioni per modificare le loro legislazioni in senso peggiorativo).

C) Le esperienze tedesca e francese.

In Germania, l'orario settimanale stabilito per legge è attualmente equivalente a 48 ore. Tuttavia, il 25 per cento degli accordi, dunque un accordo ogni quattro, prevede la settimana lavorativa di 35 ore; un altro 70 per cento prevede un orario tra le 36 e le 39 ore settimanali. Soltanto il restante 5 per cento dei contratti collettivi fissa l'orario di lavoro settimanale a 40 ore. L'industria siderurgica ha l'orario annuale più corto (1.595,3 ore), seguita da quella metalmeccanica e dai poligrafici. L'agricoltura è, invece, il settore dove si lavora più a lungo (1.796,5 ore), seguito dal settore alberghiero e della ristorazione.

Un'altra forma di riduzione dell'orario è rappresentata dalle ferie annuali (che oscillano tra i 25 e 30 giorni): nel 1992, per 3,6 milioni di lavoratori, pari al 18 per cento della forza lavoro attiva, sono stati ottenuti 3 giorni aggiuntivi di ferie.

Oggi, il Paese si trova confrontato in particolare a due iniziative:

a) l'accordo Volkswagen;

b) la proposta del Ministro degli affari economici di introdurre tre mesi di ferie, con relativa riduzione del salario.

L'accordo Volkswagen.

Alle 4,36 del 24 novembre 1993, dopo un braccio di ferro di 13 ore a porte chiuse, un accordo è stato raggiunto tra i negoziatori della Volkswagen (primo gruppo automobilistico europeo) ed i leader del forte sindacato IG Metall. Si parte dal primo gennaio: la settimana lavorativa scenderà del 20 per cento, da 36 ore a 28,8 ore. Le giornate lavorative saranno quattro. Scenderà del 20 per cento anche il salario lordo, quindi il costo del lavoro. Ma con un complicato sistema di compensazione il salario mensile resterà pressoché uguale, grazie ad una diminuzione del 10 per cento su base annua. Con questo accordo si evita il licenziamento di 30.000 lavoratori su un totale di 100.000.

Ulteriori modelli di riduzione oraria - sui quali si sta trattando all'interno del gruppo.

Sono:

il modello dei blocchi: un modello previsto per i lavoratori *single*. Questi (circa 40.000) potrebbero lavorare 8-9 mesi l'anno ed utilizzare i restanti mesi liberi per la riqualificazione;

il modello staffetta: modello per i giovani in formazione e per le persone al di sopra dei 50 anni di età.

Chi fa la formazione dovrebbe poi lavorare: 18 ore la settimana, il primo anno; 20, il secondo anno; 24, il terzo anno e 28, il quarto anno.

L'orario di lavoro sarà, invece, ridotto per coloro che hanno compiuto 50 anni di età e si avvicinano alla pensione: 24 ore settimanali, tre anni prima della pensione; 20 ore, 2 anni prima; 18 ore, 1 anno prima.

Il dibattito francese.

Il Parlamento francese ha discusso una legge quinquennale sull'occupazione (novembre 1993). Tale legge prevede l'aggiunta di un terzo modulo orario annuo, aggiunti-

vo ai due esistenti, che prevede la riduzione di orario collettiva fino alle 32 ore settimanali con riduzione di salario e benefici fiscali alle imprese sotto forma di riduzione degli oneri sociali.

Prevede, inoltre, l'estensione del *part-time*; la riduzione d'orario intrecciata con percorsi formativi; l'incentivo del passaggio dal tempo pieno al tempo parziale; l'istituzione dei riposi compensativi in alternativa al pagamento dello straordinario; la riduzione di orario con integrazione salariale per evitare i licenziamenti collettivi.

L'aspetto che ha suscitato un ampio dibattito è stata la proposta delle 32 ore.

I partigiani delle 32 ore vengono da orizzonti diversi. Il teorico è Pierre Larroutour, esperto di una società di consulenza. Tra gli industriali, i due più convinti sostenitori della settimana cortissima sono Antoine Riboud (Bsn-Gervais-Danone) vicino alla sinistra, e Claude Bébéar, presidente della compagnia assicurativa Axa, schierato con il centro-destra. E Pierre Guillen, vice-presidente dell'UIMMM (Unione delle industrie metallurgiche e minerarie) si dichiara pronto a tentare la riduzione. Ma il padronato resta, per lo più, ostile all'idea: nel 1982 - sottolineano - il passaggio, per legge, da 40 a 39 ore, totalmente compensato nella busta paga, ha reso più caro il costo del lavoro, e ha creato solo un pugno di posti di lavoro; una riduzione implica una riorganizzazione importante che ai quadri piace poco, e la sua messa in opera rischia di essere ancora più difficile presso le piccole e medie imprese; trattandosi di una sperimentazione, ci si ritroverà con salariati che lavorano meno con poca o anche senza perdita di salario (da parte di chi è retribuito meno), e con salariati che lavoreranno di più conservando lo stesso salario; per evitare licenziamenti, è più semplice - e più economico - il ricorso alle pensioni anticipate. Un altro ostacolo alla riduzione del tempo di lavoro è lo sviluppo del lavoro a tempo parziale.

E i sindacati francesi? In via di principio sono tutti favorevoli, ma divergono sul problema della compensazione salariale. FO e CGT sono ostili a una riduzione dei salari.

Solo la CFDT è pronta ad accettare una contropartita salariale. E secondo un sondaggio Sofres realizzato il settembre scorso, il 63 per cento dei quadri si dichiara favorevole ad una riduzione d'orario, accompagnata da una riduzione del dopo salario, per creare posti di lavoro.

Maggioranza e Governo accettano di offrire alle forze sociali la possibilità di sperimentare la settimana cortissima, ma non ci credono molto.

«Sono pronto - afferma il Primo Ministro Edouard Balladur - a che si vada verso una riduzione contrattuale, caso per caso, impresa per impresa, della durata del lavoro, e che lo Stato aiuti questa esperienza alleggerendo, ad esempio, onere o contributo. Ma non può essere una misura autoritaria generale». Da parte sua, il Ministro del lavoro Michel Giraud mette in guardia contro tre chimere: «La prima: 32 ore pagate come 39. La seconda: la riduzione degli orari risolverà il problema dell'occupazione. La terza: con la settimana di 32 ore si ripensa tutta l'organizzazione del lavoro». Ventotto esponenti RPR e UDF definiscono la settimana di 32 ore come «una falsa buona idea, utopica e pericolosa». «Stop - afferma da parte sua Henri Emmanuelli - alla deflazione salariale. La riduzione del tempo di lavoro, che non concepisco come la settimana di quattro giorni ma come il passaggio progressivo alle 35 ore, deve essere ottenuta senza riduzione di salario». «La settimana di quattro giorni - dichiara ancora Michel Rocard - è un obiettivo urgente (per evitare avventurismo e rassegnazione), degno (affinché ciascuno possa disporre di una giornata per sé), e responsabile (la sua attuazione dipende da tutti noi). Quali ne sono le condizioni? Io ne vedo tre:

1) riorganizzare la produzione. Tutti capiscono che se si diminuisce del 20 per cento la durata del lavoro senza altra forma di processo, ne deriva una riduzione della produzione equivalente. Occorre quindi riorganizzare l'impresa in modo tale che la sua produzione, che sia di beni o di servizi, si arricchisca di un'*équipe* supplementare e

aumenti la durata d'utilizzo delle attrezzature;

2) trattare la questione dei redditi. È possibile. Ma coloro che vogliono credere nella possibilità di una massiccia riduzione della durata del lavoro senza alcuna riduzione di reddito nutrono un'illusione. C'è da chiedersi: come garantire che questa riduzione dei redditi non colpisca i salari bassi? Occorrerà prendere in esame l'insieme dei redditi, redditi di capitale, livello di imposte, delle prestazioni, e non solo i salari;

3) interrogarsi sulle compensazioni. Il legislatore dovrebbe fissare una legge-quadro, determinare le tappe, organizzare le compensazioni».

Alcune ricerche dimostrano che, a determinate condizioni, la diminuzione degli orari comporta benefici, e non solo per l'occupazione. Gli economisti dell'OFCE hanno calcolato che con una piccola crescita dell'1,4 per cento (quella prevista dal Governo per il 1994) la Francia conterebbe 1,5 milioni di disoccupati in meno, se si passasse alle 35 ore settimanali nel giro di cinque anni.

La compensazione integrale dei salari sarebbe applicata solo a livello di Smic (cioè dei salari minimi). E sarebbe digressiva fino a una volta e mezzo il salario minimo, per scomparire al di là di questa soglia. Inoltre questa riduzione della durata di lavoro sarebbe accompagnata da un ribasso di quattro punti dei contributi sociali dei datori di lavoro. Chi compenserebbe la diminuzione del volume dei contributi? Le finanze pubbliche, che grazie alle creazioni di posti di lavoro, migliorerebbero abbondantemente le entrate fiscali e sociali. Gli esperti del Piano - sotto il coordinamento di Bernard Brunhes - hanno proposto di passare in un primo stadio a 37 ore prima del 1996 o 1997; con una ripartizione dei redditi negoziabile su più anni e con uno sforzo di redistribuzione maggiore per i salari più alti. Ne risulterebbero 500.000 nuovi posti di lavoro.

Da parte sua, Jacques Rigaudiat, ex consigliere sociale del Primo Ministro Rocard preconizza le 35 ore, con un prolungamen-

to della durata d'utilizzo delle macchine. In questo schema, lo Stato, che alimenta le sue casse ogni volta che è creato un posto di lavoro, verserebbe una sovvenzione alle imprese. Rigaudiat ritiene che la compensazione salariale può essere integrale fino a 10.000 franchi di salario mensile netto. «Un disoccupato evitato - spiega - sono 120.000 franchi di spese in meno per la collettività».

Uno scenario preciso è stato quantificato anche dal Comitato di sostegno della settimana di quattro giorni: «Il 1° gennaio 1996, la durata legale settimanale di lavoro sarebbe di 33 ore ripartite su 4 giorni. Nel momento in cui un'impresa passa a 4 giorni i salari netti scendono in media del 5 per cento (3 per cento per i più bassi con compensazione integrale tra 1 e 1.1 volta lo Smic attraverso contributi per l'abitazione). L'impresa beneficerebbe dell'esonero totale delle allocazioni di disoccupazione (8,8 per cento) a condizione di un incremento del 10 per cento degli effettivi permanenti. Le imprese devono riorganizzarsi, assumere, e forse formare nuovi salariati, per questo i loro costi dovrebbero scendere con diminuzione dei salari netti, con minori oneri sociali dell'8,8 per cento, maggiore produttività, maggiore durata di utilizzo delle attrezzature e gli ordini dovrebbero aumentare».

Gli attori della battaglia per la riduzione della durata del lavoro.

Una nuova politica del tempo di lavoro deve essere basata, oggi più di ieri, sulla valorizzazione della contrattazione, in tutte le sue articolazioni.

I vari livelli negoziali, da quelli più generali (anche su scala europea) a quelli più decentrati, hanno funzioni diverse e servono a rispondere alla grande varietà dei problemi.

Non si tratta di definire centralisticamente soluzioni uniformi per tutte le situazioni, ma di favorire un'ampia gestione decentrata del tempo di lavoro.

La contrattazione nazionale deve continuare a definire le linee guida generali della

politica degli orari; quella decentrata deve costruire le soluzioni specifiche di riorganizzazione riduzione degli orari sulla base delle esigenze dell'impresa o dell'istituzione coinvolta e dei bisogni dei lavoratori e dei cittadini.

Lo Stato, nelle sue varie articolazioni, deve avere un ruolo di stimolo, incoraggiando il negoziato per la riorganizzazione-riduzione del tempo di lavoro, eliminando gli ostacoli di natura giuridica, creando propri incentivi finanziari.

Il ruolo dello Stato deve configurarsi come aiuto ai cittadini ed alle cittadine a ridisegnare il tempo di vita offrendo possibilità effettive di scelta.

La legislazione deve proporsi come sostegno alla contrattazione, deve contenere l'indicazione delle fondamentali tutele per i lavoratori sugli aspetti quantitativi e qualitativi del tempo di lavoro, deve contenere le misure che favoriscono ed incentivano la riduzione e la riorganizzazione dell'orario di lavoro.

I contenuti del disegno di legge.

La nostra proposta di legge vuole offrire alle persone le opportunità per vivere con maggiore libertà i propri tempi di vita, favorire una qualità più umana del benessere, creare lavoro e riaffermare la dignità del lavoro. A tal fine essa indica le strategie che possono essere perseguite, crea opportunità materiali e culturali, stimola ed incentiva nei singoli e nelle forze sociali l'attitudine al cambiamento. Essa si compone di tre parti:

- 1) la riduzione e modulazione del tempo di lavoro;
- 2) il diritto alla formazione continua;
- 3) il ciclo della vita.

1. Ridurre e modulare il tempo di lavoro.

Le indicazioni contenute nella presente proposta di legge discendono dalle seguenti scelte:

- a) il lavoro deve essere rispettato, valorizzato, redistribuito in modo solidale tra i

sessi e le generazioni perché esso è un tempo importante della vita individuale e sociale;

b) attraverso la riduzione della durata del lavoro e la sua redistribuzione si possono creare nuove opportunità lavorative realizzando, da subito, una alternativa ai licenziamenti, alle liste di mobilità, alla cassa integrazione;

c) il tempo di lavoro deve essere flessibile per venire incontro alle esigenze delle imprese di massimo utilizzo degli impianti e per rispettare le esigenze di armonizzazione tra tempo di lavoro e tempi di vita dei singoli individui;

d) va superata la contrapposizione tra lavoro a tempo pieno e lavoro *part-time* attraverso la modulazione degli orari che consenta la definizione di una pluralità di regimi orari. Ci possono essere fasi della vita (l'avvio al lavoro, l'uscita dal lavoro, la crescita dei figli, il bisogno di riqualificazione) in cui un individuo ha bisogno di ridurre il suo tempo di lavoro. È importante consentirgli questa libertà;

e) gli incrementi di produttività vanno redistribuiti riducendo la durata del lavoro e realizzando un aumento contenuto dei salari;

f) per rendere competitiva la nostra economia è necessario realizzare forti investimenti nel capitale umano. La formazione è la risorsa del futuro.

Il presente disegno di legge contiene le seguenti disposizioni.

L'orario normale previsto sono le 39 ore.

Il disegno di legge si propone di pervenire entro pochi anni ad un orario di 35-32 ore per tutti. Indica questo obiettivo come programmatico, da perseguire attraverso una strategia di incentivi pubblici per le aziende e per i lavoratori e favorendo la modulazione dei tempi di lavoro.

Il disegno di legge si propone di sostenere ed anche sollecitare l'iniziativa sindacale per conseguire una riduzione della durata del lavoro che si traduca in aumento della occupazione e nella crescita del benessere per i singoli e la società.

La proposta è quella della riduzione generale degli orari di lavoro, da realizzare in modo graduale ed articolato a seconda delle caratteristiche e delle situazioni dei settori produttivi.

Una riduzione generale ma non generalizzata che si rapporti agli incrementi di produttività delle imprese e che redistribuisca questi aumenti di produttività in riduzione di orario ed in aumento contenuto del salario.

Secondo uno studio già citato degli economisti Claudio De Vincenti e Giovanni Galli (vedi allegato) una riduzione graduale dell'orario di lavoro che coinvolga tutti i settori, che si proponga le 35 ore entro il 2000, che utilizzi gli incrementi di produttività e li redistribuisca tra i vari settori, con un aumento contenuto dei salari, realizza 458 mila nuovi posti di lavoro.

La nostra proposta di riduzione dell'orario si basa su un presupposto: meno ore di lavoro a parità di costo di produzione. Ciò significa consentire il massimo utilizzo degli impianti, gestire la flessibilità non solo dichiarando la disponibilità per effettuare orari diversi rispetto a quelli *standard* (8 ore per 5 giorni) ma anche proponendosi di intervenire sull'organizzazione del lavoro.

La riduzione dell'orario di lavoro stabilita dal presente disegno di legge è perseguita attraverso tre strade:

1) la gestione regolata, negoziata, consensuale della flessibilità relativa alla durata dei tempi di lavoro. È bene parlare di durata anziché di orario. Essa assume un arco temporale più ampio che non il giorno, la settimana, bensì calendari annui ed il ciclo della vita. La regolazione dell'orario di lavoro diventa, così, regolazione di un orario medio rispetto alle diverse unità di tempo (settimana, mese, anno) con compensazioni interne tra orari maggiorati ed orari più brevi, annullando gli scarti tra orari contrattuali ed orari di fatto. In tal modo si può collegare la manovra sugli orari con l'intervento sulla organizzazione del lavoro.

Nel nostro disegno di legge i disagi che derivano dalla gestione flessibile della durata del lavoro devono avere una ricompensa

nella riduzione dell'orario le cui entità e modalità sono definite dalla contrattazione tra le parti sociali. Questo consente, altresì, di realizzare un incremento dell'occupazione. Infatti, l'esperienza dimostra che l'uso flessibile del tempo di lavoro di per sé non garantisce un aumento di occupazione. Deve intervenire una scelta di redistribuzione del lavoro;

2) un Fondo nazionale ed interventi pubblici a sostegno della riduzione d'orario;

3) la definizione di regimi ad orario ridotto.

Oggi i regimi ad orario ridotto sono penalizzati e non hanno adeguate tutele. La legge in vigore nel nostro Paese sul *part-time* rende oneroso sia per i lavoratori che per le imprese il ricorso a questo modello lavorativo perché i costi fissi per la tutela assicurativa, sanitaria, infortunistica non sono rapportati all'orario effettivo bensì sono maggiorati.

Nel nostro disegno di legge i regimi ad orario ridotto sono articolati per fasce orarie: 16-32; 32-35; o per periodi dell'anno. Essi possono costituire una modalità «dolce» di accesso o di uscita dal lavoro, possono riguardare una fase della carriera lavorativa, oppure possono costituire la scelta di un modello lavorativo che duri per l'intera carriera.

La individuazione del fabbisogno, azienda per azienda, di regimi ad orario ridotti è definita attraverso la negoziazione tra le parti e la stipula del calendario annuo degli orari di lavoro.

Il disegno di legge prevede la possibilità della reversibilità dall'orario ridotto all'orario a tempo pieno; prevede interventi formativi per evitare che i lavori a tempo ridotto coincidano con i lavori dequalificanti.

Per quanto attiene la previdenza, vengono riprese le norme contenute nel nostro disegno di legge sulla previdenza. Oggi i lavoratori a tempo parziale o che svolgono lavori intermittenti e saltuari sono penalizzati perché, in molti casi, gli anni lavorati non riescono a costruire una carriera lavorativa e,

dunque, non riescono a vedere maturato il proprio diritto alla pensione. Il nostro disegno di legge prevede una pensione più alta rispetto ai contributi versati per i lavoratori che hanno una bassa retribuzione e, dunque, hanno anche una limitata contribuzione.

Anche i datori di lavoro si vedono riconosciuti dei vantaggi quando attivano regimi ad orario ridotto.

2. Il diritto alla formazione continua ed in alternanza.

È questo un aspetto assai rilevante del presente disegno di legge. L'Italia vanta un grave *deficit* nell'ambito del contesto europeo in merito agli investimenti formativi ed alla loro qualità ed efficacia. Tale *deficit* è particolarmente acuto nel rapporto tra formazione e lavoro. Il nostro disegno di legge interviene su questo *deficit* ed anticipa gli indirizzi di una legge organica sulla formazione continua.

Il presente disegno di legge sollecita un intervento attivo da parte di una pluralità di agenzie formative (istituzioni formative, enti locali, forze economiche ed imprenditoriali, associazioni del volontariato). Sollecita in modo particolare un ruolo attivo da parte delle imprese.

3. Conciliare il tempo di lavoro con il tempo della cura e delle responsabilità familiari.

Il tempo di lavoro non può prevaricare sugli altri tempi della vita. Anche il tempo per la cura dei figli e per il lavoro familiare devono essere riconosciuti. Oggi l'esperienza della maternità e della paternità si trova troppo spesso in conflitto con l'impegno lavorativo. Nel mondo del lavoro, nella cultura dell'impresa il lavoro di cura familiare è valutato troppo spesso, come un ostacolo, un costo da contenere.

Il nostro disegno di legge prevede la possibilità per i lavoratori e le lavoratrici di prendersi delle pause attraverso i congedi parentali, familiari, per progetti personali:

a) nel caso di documentata necessità di assistere il bambino di età compresa tra i

tre ed sei anni, entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per un massimo di un mese lavorativo ciascuno per ogni anno;

b) il lavoratore e la lavoratrice possono assentarsi dal lavoro 15 giorni all'anno nel caso di documentata infermità del coniuge o di un parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado;

c) se muore il coniuge con figlio, ci si può assentare dal lavoro per un massimo di 15 giorni lavorativi e, nel caso di un parente entro il terzo grado o di un affine fino al secondo, l'astensione dal lavoro è prevista fino ad un massimo di due giorni. Tali assenze non danno luogo a retribuzione ma sono coperte da contributi figurativi ai fini previdenziali e sono computate ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione della carriera. Tutte le assenze previste alle condizioni descritte non possono superare cumulativamente i 30 giorni lavorativi per ogni anno;

d) le madri ed, in alternativa i padri, che hanno adottato bambini o che li hanno ottenuti in affidamento ai sensi della legge n. 184 del 1983 hanno diritto di astenersi dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'ingresso del minore nella famiglia, purché quest'ultimo non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento il quattordicesimo anno di età. Le madri ed, in alternativa i padri, possono anche usufruire dei riposi giornalieri e di tutte le altre astensioni previste dalla legge n. 1204 del 1971, sempre che il minore non abbia superato il sesto anno di età.

Tutti i soggetti che intendono usufruire dei congedi hanno diritto, se ne fanno domanda, ad una anticipazione fino all'intero importo della retribuzione corrispondente ai giorni di congedo del trattamento di fine rapporto (disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile).

Nei periodi di congedo il lavoratore e la lavoratrice, a richiesta ed a scelta, hanno diritto di usufruire di una specifica anticipazione erogata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), del prolungamento del rapporto di lavoro anche in dero-

ga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio, dell'anticipo del trattamento di pensione.

Usuiscono delle disposizioni della presente proposta di legge anche le lavoratrici e i lavoratori a tempo parziale. È previsto l'innalzamento dell'indennità di maternità al 100 per cento della retribuzione (attualmente l'indennità di maternità è retribuita all'80 per cento). Il nostro disegno di legge prevede, altresì, la possibilità di utilizzare un congedo della durata di un anno, non pagato, per ragioni e progetti personali. Anche per questo congedo sono previste le opportunità di cui sopra.

Passando all'esame del contenuto del disegno di legge, l'articolo 1 ne illustra le finalità generali nei termini sopra esposti, al fine di orientare l'attività dell'interprete, attribuendo a tali finalità un ruolo preminente nella determinazione concreta delle relazioni interne tra le disposizioni della legge medesima. Il comma 2 reca il riferimento ai principi fondamentali di riforma economico-sociale dello Stato al fine di conformare ai principi stabiliti l'attività organizzativa delle regioni. L'ultimo inciso introduce altri vincoli per l'attività del legislatore (e dell'interprete) escludendo il criterio dell'abrogazione tacita, per incompatibilità, delle disposizioni in esame da parte di altre future. All'inverso la classificazione del progetto di legge nell'alveo dei principi fondamentali di riforma economico-sociale, oltre alle esigenze di conformazione sopra ricordate, indirizza l'attività dell'interprete nelle relazioni tra la normativa che qui si introduce e quella precedente, al fine di ritenere quest'ultima cedevole nei casi dubbi di abrogazione tacita per incompatibilità.

Con l'articolo 2, conformemente alla citata direttiva comunitaria, 93/104/CE viene stabilito che il limite massimo alla durata settimanale dell'orario di lavoro resta fissato in 39 ore settimanali, salva la facoltà della contrattazione collettiva di stabilire limiti inferiori con l'obiettivo di giungere a regime, anche tramite incentivi economici, ad un orario effettivo di 35 ore settimanali.

Si prevede inoltre che i contratti collettivi nazionali di lavoro possano prevedere che i

suddetti limiti siano applicati come media di un periodo plurisettimanale non superiore a 19 settimane (o 40 nei casi previsti dall'articolo 17 della citata direttiva 93/104/CEE). In tali casi, la durata normale non può superare, in nessuna settimana, le 45 ore e le 10 giornaliere. Il regime di flessibilità in tal modo definito può essere disciplinato anche in sede di contrattazione aziendale nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settore. Una innovazione particolare consiste nella riduzione dell'orario di lavoro a seguito della flessibilità plurisettimanale.

Salvo più favorevoli disposizioni dei contratti collettivi, non devono essere computate come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata giornaliera e settimanale di lavoro: *a)* i riposi intermedi prestabiliti ad ore fisse e le pause di lavoro superiori a 15 minuti utilizzati sia all'interno sia all'esterno dell'azienda e durante i quali non è richiesta alcuna prestazione; *b)* il tempo impiegato per recarsi dal luogo di residenza al luogo di lavoro o in trasferta.

Resta confermato il principio di considerare come lavoro, ai fini del computo della durata giornaliera e settimanale di lavoro, i periodi di tempo necessari al lavoratore per sottoporsi a visite mediche o ad accertamenti sanitari legittimamente richiesti dal datore di lavoro o comunque imposti da previsioni di legge e di contratti collettivi (articolo 2, comma 4).

Per quanto riguarda le pause di lavoro l'articolo 4 della citata direttiva 93/104/CEE stabilisce (come elemento di novità rispetto ai precedenti testi sulla proposta di direttiva) che, qualora l'orario di lavoro superi le 6 ore, il lavoratore deve beneficiare di una pausa la cui determinazione viene in primo luogo demandata alla contrattazione collettiva o, in mancanza, alla legislazione nazionale. A tale proposito occorre ricordare che, secondo il nostro ordinamento, l'orario di lavoro contrattualmente stabilito deve considerarsi senza computare le pause: ad un criterio siffatto è infatti ispirato l'articolo 5 del regio decreto n. 1955 del 1923, che esclude dalla nozione di lavoro effettivo «i riposi intermedi» purché prestabiliti ad ore

fisse, nonché «le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato».

La citata direttiva, muovendo in questa stessa direzione, definisce come orario di lavoro «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni» (articolo 2, primo comma, della direttiva).

All'articolo 3 si prevede, in armonia con le disposizioni comunitarie ed i principi affermati in sede giurisprudenziale, che, quando l'orario di lavoro giornaliero eccede il limite di 6 ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo. In mancanza di tali accordi al lavoratore deve essere concessa, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, una sosta di durata non inferiore a 15 minuti.

Con l'articolo 4 per quanto riguarda il riposo giornaliero rispetto all'articolo 3 della direttiva, la disciplina contenuta nella legge n.370 del 1934 viene modificata stabilendo che il lavoratore ha diritto ad almeno 12 ore consecutive di riposo ogni 24 ore.

All'articolo 5, con riferimento alla previsione contenuta nell'articolo 2 della direttiva, la disciplina contenuta nell'articolo 2 della legge n.370 del 1934 viene sostituita da una normativa la quale prevede che il lavoratore fruisca di un riposo di almeno 24 ore consecutive da cumulare con le 12 ore di riposo giornaliero, dopo un periodo di lavoro non superiore a sei giorni consecutivi. Detto riposo decorre da una mezzanotte all'altra, ovvero dall'ora stabilita dai contratti collettivi e deve essere utilizzato di domenica, fatta eccezione per le «attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, (articolo 17, punto 2.3, lettera *b)*, della direttiva) nonché per attività individuate in sede di contrattazione collettiva nazionale ferma la ratifica (ma

anche la modifica) con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Per quanto riguarda le ferie annuali, l'articolo 7 della direttiva fissa un periodo minimo di 4 settimane, rinviando alle leggi slazioni e/o alle prassi nazionali la determinazione delle relative condizioni.

Il codice civile (articolo 2109), com'è noto, rinvia alla legge e ai contratti collettivi la determinazione della durata del periodo feriale, mentre il regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, stabilisce, all'articolo 7, i periodi minimi di riposo annuale. Specifiche previsioni normative correlate a situazioni particolari sono inoltre sancite in riferimento ai fanciulli ed adolescenti (articolo 23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977), agli apprendisti (articolo 11 della legge 19 gennaio 1955, n. 25), eccetera.

Nel presente disegno di legge, all'articolo 6, si prevede che il prestatore di lavoro abbia diritto a ferie annuali, retribuite, di durata non inferiore a quattro settimane di calendario; le modalità di fruizione delle ferie sono stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Per quanto riguarda l'effetto interruttivo della malattia sulle ferie, si recepiscono gli orientamenti espressi in materia dalla Corte costituzionale e dalla Corte di Cassazione. La Corte costituzionale, con la sentenza 30 dicembre 1987, n. 616, ha infatti dichiarato illegittimo l'articolo 2109 del codice civile nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso. Contestualmente però la Corte sottolineava la necessità di una disciplina della materia. Successivamente la stessa Corte costituzionale, con la sentenza 19 giugno 1990, n. 290, ha limitato l'effetto sospensivo alla sola malattia che comprometta effettivamente l'essenziale funzione di riposo delle ferie. La Corte di cassazione, a sua volta, ha sostenuto che per la interruzione delle ferie non è necessario che l'infermità abbia comportato il ricovero ospedaliero (sentenza 5 marzo 1993, n. 2704), salvo il caso in cui il giudizio di merito, insindacabile in Cassazione, stabilisca che l'affezione morbosa non sia tale da pregiu-

dicare la funzione delle ferie, e la malattia stessa sia per sua natura compatibile con il suddetto scopo del periodo feriale (24 marzo 1994, n. 2833; 27 luglio 1994, n. 6982). Di qui la necessità di fare chiarezza stabilendo l'effetto sospensivo comunque per malattia la cui prognosi sia superiore a 5 giorni.

Per quanto concerne il lavoro straordinario appare necessario prevedere, come si fa nell'articolo 7, che per il lavoro straordinario si intende quello che eccede il limite delle 39 ore effettive settimanali, ovvero quello fissato con riferimento alla durata cosiddetta «multiperiodale» di cui al precedente articolo 2. Si propone, in ogni caso, che non possano essere richieste prestazioni di lavoro, straordinario eccedenti il limite di 2 ore giornaliere e di 6 ore settimanali. Resta fermo che, qualora la contrattazione collettiva abbia fissato un limite alla durata settimanale inferiore a quello legale, è in relazione ad esso che si debba calcolare la durata del lavoro eccedente quello normale.

Per quanto riguarda i problemi connessi con il lavoro supplementare, non si propone una disciplina «transitoria», del tipo di quella avanzata dal CNEL che consentiva di considerare lavoro straordinario, per un periodo di 36 mesi successivo alla data di entrata in vigore della legge, quello eccedente di due ore settimanali l'orario normale stabilito dal contratto collettivo.

Per venire incontro alle inderogabili esigenze di tutela della salute, costituzionalmente tutelate (articolo 32 della Costituzione). Nelle attività di servizio e di cura delle persone, l'entità dello straordinario e la sua scansione devono tenere conto delle particolari esigenze degli utenti, secondo norme definite dalla contrattazione collettiva.

Al fine di eliminare la piaga dello straordinario *extra ordinem*, oltre a ribadire i compiti dell'Ispettorato del lavoro in caso di violazione delle norme previste da leggi e contratti sulle modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro straordinario è prevista una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro fissata in lire 500.000 per ogni caso di violazione.

Al fine di contenere gli esuberi occupazionali il lavoro straordinario non può essere richiesto nelle imprese che, nei sei mesi precedenti, siano state interessate da riduzioni del personale o da sospensioni delle prestazioni con intervento della cassa integrazione guadagni, salva l'impossibilità di utilizzare le prestazioni dei lavoratori licenziati o sospesi, in luogo del ricorso straordinario. Con lo stesso fine la retribuzione per lavoro straordinario non accede alle agevolazioni contributive per sgravi e fiscalizzazioni.

Si ribadisce il principio delle maggiorazioni salariali non inferiore al 10 per cento e delle procedure come previste dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali, in difetto delle quali il ricorso al lavoro straordinario resta confermato soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro.

Alla contrattazione collettiva poi è demandata la funzione di stabilire oltre ai criteri per la maggiorazione retributiva, la contestuale riduzione compensativa dell'orario, secondo misure affidate all'autonomia degli attori collettivi.

Ovviamente l'effettuazione di lavoro straordinario può essere disposta unilateralmente dal datore di lavoro, per un periodo non superiore a 3 giornate lavorative, quando ciò sia indispensabile in ragione di eventi eccezionali ed imprevedibili oppure comportanti rischio di danno grave alle persone o agli impianti anche superando i limiti orari massimi.

Con riferimento ai lavori discontinui e di semplice attesa e custodia, l'articolo 8 recepisce le disposizioni della citata Direttiva nonché i più recenti orientamenti giurisprudenziali, circa la necessità di individuare il limite alla durata della prestazione prefissando la durata massima normale giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro in 10 e 45 ore, salvo migliori condizioni previste dai contratti collettivi, onde se ne ricava che è lavoro straordinario quello prestato oltre detti limiti salvo il tetto di 11 e di 55 ore.

L'ampio ruolo normativo attribuito alla contrattazione collettiva, specie nella determinazione plurisettimanale dell'orario me-

dio di lavoro, deve essere coniugato con la salvaguardia delle aspettative della generalità dei lavoratori, i cui tempi di vita dipendono essenzialmente da quelle scelte. Per questo in caso di dissenso tra le rappresentanze sindacali aziendali o di richiesta da parte di almeno il 20 per cento dei lavoratori l'articolo 9 prevede il ricorso ad un *referendum* talché l'efficacia dell'accordo resta sospensivamente condizionata alla sua approvazione da parte della maggioranza della generalità dei lavoratori votanti, anche ove il regime di orario si applichi solo in determinati reparti. Per consentire un'ampia partecipazione ed il rispetto di procedure democratiche la consultazione deve aver luogo durante l'orario di lavoro, nei locali dell'unità produttiva o amministrativa, e l'Ispettorato del lavoro deve sovrintendere alla sua effettuazione tale da assicurare la segretezza del voto.

Con riferimento al lavoro notturno, l'articolo 1, quarto comma, della direttiva opera un rinvio generale alle disposizioni della direttiva «quadro» 89/391/CEE. Sono fatte salve, tuttavia, le disposizioni più vincolanti e specifiche contenute nella direttiva 93/104/CE. Difatti, con gli articoli 9, 10 e 12, quest'ultima detta specifiche norme a tutela della salute dei lavoratori che prestano attività notturna. Ai sensi della medesima direttiva (articolo 2), si intende per lavoro notturno la prestazione svolta in un arco di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale, e che comporta in ogni caso l'intervallo tra le ore 24.00 e le ore 5.00. Tale disposizione viene recepita dall'articolo 10 della presente proposta di legge così come la successiva definizione di lavoratore notturno: colui che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale o che possa svolgere durante lo stesso periodo una certa parte (un terzo) del suo orario di lavoro annuale.

Analogamente, con riferimento alla durata del lavoro notturno, la direttiva stabilisce il limite delle 8 ore in media in un periodo di 24 ore, con ampia delega alla contrattazione collettiva, per l'individuazione di un periodo di riferimento più ampio sul quale

calcolare come media il suddetto limite salvo che per i lavori usuranti, individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Per limitare il ricorso al lavoro notturno ai casi di effettiva necessità e l'usura del medesimo orario notturno determina una riduzione della durata del lavoro settimanale o mensile ferma una maggiorazione retributiva con modalità definite dai contratti collettivi.

Date le implicazioni con i tempi di vita dei lavoratori l'introduzione di turni di lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori interessati ed è soggetta alle stesse procedure referendarie di cui all'articolo 9, per il ricorso al lavoro notturno per un periodo superiore a 30 giorni, salve le esenzioni per gli impianti a ciclo continuo ed i servizi pubblici essenziali, individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Quando le implicazioni diventano intrusive e lesive di diritti di rilievo costituzionale emergono divieti assoluti o relativi. Quanto ai primi il lavoro notturno è escluso per le lavoratrici dall'inizio della gravidanza fino al compimento del 1° anno di età del bambino e per le famiglie con un solo genitore e con bambini di età inferiore a 12 anni a carico. La compresenza di donne e di famiglie come destinatari dell'esclusione evita il vizio di discriminazioni femminili censurato dalla Corte di giustizia (sentenza Stoessel del 25 luglio 1991). Sotto il secondo profilo sono esclusi dall'obbligo di prestare lavoro notturno i lavoratori e le lavoratrici che hanno a proprio carico soggetti portatori di *handicap* e gli aderenti a confessioni religiose per le quali sussista il divieto di lavoro notturno e gli altri soggetti individuati dalla contrattazione collettiva di categoria.

La direttiva 93/104/CE prescrive, all'articolo 9, una « valutazione » dello stato di salute del lavoratore prima della adibizione al lavoro notturno e successivamente ad intervalli regolari, nonché il trasferimento, quando possibile, ad un lavoro diurno, in caso di riconosciuta inidoneità per motivi di salute riconducibili alle prestazioni lavo-

rativa notturne. Sul punto, la citata direttiva recepisce sostanzialmente il principio, ormai consolidato nella elaborazione comunitaria, della cosiddetta « valutazione del rischio ». Inoltre, l'articolo 11 della direttiva fa obbligo al datore di lavoro di informare le autorità competenti, dietro loro richiesta, circa la eventuale, regolare utilizzazione di lavoratori notturni.

Il presente disegno di legge recepisce, con poche norme essenziali (v. articolo 11), i principi posti dalla direttiva 93/104/CE (in particolare quelli relativi alla « valutazione del rischio », al lavoro notturno ed alla inidoneità al lavoro).

Per favorire la flessibilità dell'orario di lavoro secondo l'articolo 12 il datore e il prestatore di lavoro possono pattuire la variabilità, dell'orario giornaliero o settimanale, a discrezione del prestatore, con compensazione in giornata o in settimana diversa entro un termine non superiore a trenta giorni, entro il quale la compensazione degli aumenti o diminuzioni deve avvenire.

Data questa compensazione l'aumento di orario non costituisce lavoro straordinario, fermo restando che la variazione dell'orario non può superare il limite di 10 ore giornaliere e di 45 ore settimanali.

Per favorire l'aggiornamento della materia e il ruolo della contrattazione collettiva e dei regolamenti ministeriali, previa audizione delle parti sociali, del CNEL e delle Commissioni parlamentari, vengono introdotte disposizioni di delegificazione della disciplina sull'orario di lavoro e sui riposi dettata da un complesso di norme legislative destinate comunque a perdere efficacia decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della legge di riforma.

La riduzione del tempo di lavoro è materia che resta affidata alla determinazione delle parti collettive. Le azioni dei Governi membri dell'Unione europea dovrebbero tendere alla costruzione di un contesto favorevole ad una politica degli orari tendente ad una progressiva riduzione dei medesimi fino a 35 ore medie settimanali. In linea con questo obiettivo l'articolo 14 prevede a favore delle imprese che operano una riduzione strutturale dell'orario di lavoro e per i

lavori *part-time* - per tutti i lavoratori o per una parte di essi - rispetto a quello normale fissato dai contratti collettivi, un contributo da parte di un apposito «Fondo per la riduzione degli orari». Il Fondo è alimentato mediante il contributo addizionale del 15 per cento (legge n.1079 del 1955) sulle maggiorazioni corrisposte per le prestazioni di lavoro straordinario e, in parte, utilizzando il contributo «*ex GESCAL*» (che scomparirebbe), pari in percentuale allo 0,7 per cento rispettivamente a carico del datore e del prestatore di lavoro.

Al termine di ogni anno di gestione un terzo dell'avanzo cumulato nell'arco dell'ultimo triennio verrà restituito in parti uguali a imprese e lavoratori.

Più in particolare l'articolo 15 disciplina gli interventi a favore della riduzione dell'orario per le aziende soggette a riduzione di orario contrattuale. Così il contributo, alternativo a quello sui contratti di solidarietà, erogato dal Fondo è commisurato all'entità della riduzione di orario e all'incremento di occupazione che essa consente; è erogato per 3 anni, in misura decrescente per ciascun anno del triennio, è ripartito tra impresa e lavoratori in parti uguali.

Il successivo articolo 16 introduce sgravi contributivi per il lavoro a tempo parziale, sostitutivi di tutti gli sgravi attualmente vigenti. Lo sgravio è unico, è identico per tutte le gestioni previdenziali, è pari al 30 per cento della contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro, qualora il lavoratore a tempo pieno opti per un regime ad orario ridotto, non inferiore a 16 ore settimanali o ad un corrispondente orario mensile o annuale, che comporti una retribuzione inferiore alla media delle retribuzioni riferite ai più bassi livelli di inquadramento. Detto sgravio, per evitare una destrutturazione del mercato del lavoro ed una massiccia conversione dei rapporti *full-time* in rapporti *part-time* (come perseguito e avvenuto in Gran Bretagna negli anni '80), è riferito solo al limite massimo del 10 per cento dell'organico dell'unità produttiva.

Diversamente per i contratti originariamente a tempo parziale, il contributo a ca-

rico del datore di lavoro è soggetto ad uno sgravio inferiore nella fascia con orario settimanale da 16 a 32 ore spetta una riduzione contributiva del 15 per cento, elevata al 20 per cento per le imprese con meno di 15 dipendenti mentre nella fascia con orario settimanale da 32 a 35 ore spetta una riduzione contributiva del 10 per cento, elevata al 15 per cento per le imprese con meno di 15 dipendenti fatta salva la riduzione del 50 per cento del beneficio dopo due anni. Alla scadenza del quadriennio cessano i predetti benefici.

L'articolo 17, concede per ben tre anni un credito d'imposta ai datori di lavoro privati che incrementino la base occupazionale in misura pari al 15 per cento dei redditi di lavoro.

Infine l'articolo 18 amplia le agevolazioni già previste per i contratti di solidarietà esterna dall'articolo 2, del decreto-legge n. 726 del 1984, e successive modificazioni: così il contributo triennale ai lavoratori calcolato sulla retribuzione lorda è pari al 18 per cento per i primi dodici mesi, al 12 per cento per il secondo anno, al 7 per cento per il terzo anno; la contribuzione prevista per i lavoratori assunti con età compresa tra i 15 ed i 29 anni è stabilita secondo le norme sull'apprendistato per un periodo massimo di quattro anni; per le imprese operanti nel Mezzogiorno spetta un contributo per la durata di quattro anni, pari al 35 per cento della retribuzione prevista dal contratto collettivo.

Inoltre i contratti di solidarietà esterna sono ora consentiti anche nella pubblica amministrazione.

Il Capo IV è dedicato all'orario a tempo ridotto, al fine di radicarlo nel nostro ordinamento con carattere di stabilità e con pari dignità rispetto alle altre figure negoziali.

L'articolo 19 affronta il complesso tema della forma di contratto. Così il datore di lavoro che impieghi lavoratori a tempo parziale in violazione delle disposizioni sulla forma scritta del contratto di lavoro, comprensiva dell'indicazione delle mansioni e della distribuzione dell'orario deve corrispondere al lavoratore una indennità pari al

50 per cento della retribuzione dovuta anteriormente alla regolarizzazione del contratto medesimo. Resta impregiudicata la possibilità di una conversione della fattispecie regolata dall'articolo 5, dal decreto-legge n. 726 del 1984, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863 del 1984, in un normale rapporto di lavoro, anche se non necessariamente a tempo pieno, regolato dal diritto comune, secondo le caratteristiche del caso, come sancito dalla Corte costituzionale (sentenza 11 maggio 1992 n. 210) e ribadito dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale (Circ. n. 37 del 1993).

La previsione di questa sanzione civile ha comunque un effetto dissuasivo, costituisce elementi di certezza, a fronte degli esiti incerti delle controversie sul punto, ed adempie ad una funzione risarcitoria a favore del lavoratore.

L'articolo 20 legittima il lavoro a chiamata purché la modificazione dell'orario di lavoro, risulti da accordi scritti di variazione temporanea, non superiore a 20 giorni. Durante tale periodo spetta una maggiorazione retributiva oraria non inferiore al 30 per cento.

Ne consegue che le modificazioni unilaterali della distribuzione dell'orario danno luogo all'applicazione dell'indennità prevista per la mancanza di forma scritta.

L'articolo 21 regola la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno accordando la precedenza, per il lavoro a tempo ridotto, ai soggetti che abbiano: figli, genitore o coniuge portatori di *handicap*; figli entro i 6 anni di età; un'attività di assistenza e cura continuativa a soggetti disabili; una iscrizione a corsi di istruzione, formazione o riqualificazione; un'età superiore a cinquanta anni.

L'articolo 22 accorda alle rappresentanze sindacali aziendali il potere di definire annualmente con il datore di lavoro un piano per la gestione ed il coordinamento degli orari, determinando la tipologia e la dislocazione dei posti vacanti a tempo pieno e a tempo parziale, al fine di consentire ai lavoratori la scelta del regime di orario.

Al fine di rimuovere una delle residue barriere previdenziali del *part-time*, ove ven-

ga abbassato a 5 anni, il requisito contributivo minimo, l'articolo 23 prevede che il minimo contributivo commisurato al reddito settimanale possa essere raggiunto anche con il ricorso, entro l'anno, alla contribuzione volontaria, sgravata in misura pari al 30 per cento.

Riprendendo i suggerimenti avanzati dalla Corte costituzionale (sentenza n. 132 del 1991) l'articolo 24, accorda la contribuzione figurativa per i periodi di sosta nel lavoro a tempo parziale ciclico non inferiore a sei mesi l'anno, con oneri a carico delle relative gestioni.

Resta impregiudicata la questione delle spettanze del periodo della indennità di disoccupazione, pure auspicata nella menzionata sentenza della Corte. Il tema dovrà essere risolto nel contesto della riforma dei cosiddetti «ammortizzatori sociali» e con forme che evitino la destrutturazione del mercato del lavoro, evitando con un eccesso di tutele, la conversione delle forme tipiche in forme atipiche del rapporto di lavoro, mediante un opportuno e stretto abbinamento tra indennità di disoccupazione, percorsi di formazione e lavori socialmente utili.

Al fine di favorire la trasformazione del *full-time* in *part-time* in prossimità della età pensionabile e favorire indirettamente un lavoro ed una formazione professionale in coppia (v. *infra*), l'articolo 25 prevede che la pensione maturata è compatibile con la perduranza del rapporto di lavoro, è cumulabile con la retribuzione ed è ridotta in ragione inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro.

Per evitare distorsioni sul mercato del lavoro la somma della pensione e della retribuzione non può comunque superare l'ammontare della retribuzione spettante ad un lavoratore che, a parità di condizioni, presti la sua opera a tempo pieno.

L'articolo 26 ridefinisce il minimale contributivo INAIL con lo scopo di diminuire il costo contributivo relativo sulla base dei parametri INPS, per cui la retribuzione è determinata su base oraria.

Di poi si estende al *part-time* la salvaguardia di un minimo di rendita come previsto

dall'articolo 116, testo unico n. 1124/1965 al comma terzo, per i lavori stagionali.

Il Capo V (articoli 27-30) del disegno di legge contiene la disciplina del «lavoro in obbligazione solidale per una sola prestazione» (o «lavoro condiviso» o «a coppia» o *job sharing*), un nuovo istituto diretto a favorire articolazioni diverse tra periodi lavorativi e non lavorativi. Si prevede la possibilità di costituire rapporti di lavoro aventi ad oggetto la ripartizione tra due lavoratori della stessa ed unica prestazione lavorativa e delle stesse mansioni, mediante l'assunzione in solido di una obbligazione nei confronti dello stesso datore di lavoro, in modo da garantire una certezza di impegno lavorativo da parte di uno dei lavoratori interessati, anche in caso di assenza o impedimento dell'altro.

Apposite disposizioni disciplinano la forma (scritta) e il contenuto del contratto, gli aspetti previdenziali e i casi di impedimento e di risoluzione del contratto di un lavoratore (o di entrambi).

Il Capo VI disciplina il diritto alla formazione continua innanzitutto mediante una contestuale programmazione degli orari e della formazione (articolo 31) secondo una linea propria delle più evolute esperienze di «*learning organization*».

L'abbinamento è reso obbligatorio per le aziende che riducono l'orario di lavoro utilizzando gli incentivi del Fondo o comunque è favorita con opportuni incentivi e disincentivi (v. articoli 34).

L'articolo 32 detta norma in materia di congedi formativi, sulla cui utilità e diffusione nel mercato del lavoro dei Paesi membri dell'Unione europea si sofferma sia la Commissione europea, in vari punti del suo Libro bianco, nonché il Consiglio della Unione (nella posizione comune n. 31/94, definita il 18 luglio 1994, in vista dell'adozione della decisione che istituisce un programma d'azione per l'attuazione di una politica di formazione professionale della Comunità europea). Interessati sono i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità lavorativa presso il medesimo datore di lavoro, senza oneri retributivi e previdenziali per il datore di lavoro.

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire nel periodo del congedo una anticipazione erogata dall'ente previdenziale nella misura del 100 per cento della retribuzione non percepita rimborsata in periodo non superiore ai 5 anni.

L'articolo 33 reca disposizioni per l'attuazione del diritto allo studio ivi compresa la formazione continua con obbligo di uniformarsi alle disposizioni previste dai contratti nazionali di lavoro.

L'articolo 35 dispone forme più severe di verifica dei percorsi formativi e di certificazione dei risultati e ulteriori incentivi per i contratti di formazione e lavoro che comportino pacchetti formativi di almeno 250 ore di formazione teorica.

L'articolo 36 istituisce il fondo nazionale per la formazione continua ed in alternanza, da finanziare attraverso lo 0,3 per cento del monte salari destinato alla incentivazione dei progetti di formazione continua e dei progetti di formazione in alternanza.

Il Capo VII è dedicato al tempo della cura e delle responsabilità familiari.

Così l'articolo 37 estende ai soggetti a rapporto di collaborazione coordinata e continuativa il diritto alla astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità ed alle relative indennità secondo le condizioni previste per i lavoratori dipendenti.

In tal modo si completa quel lavoro di unificazione normativa dei diversi tipi di lavori, già affrontato e risolto, in sede di disciplina dell'orario di lavoro, dagli articoli 2, 4 e 5.

L'articolo 38 estende al padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte, di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Analogamente l'articolo 39 prevede che il diritto di astenersi dal lavoro, il diritto ai periodi di riposo giornalieri e i relativi trattamenti economici, di cui agli articoli 7, 10 e 15, secondo e terzo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e dall'articolo 3 della presente proposta di legge, sono estesi al padre lavoratore: quando i figli siano af-

fidati al solo padre; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente o autonoma; quando la madre non abbia un lavoro in atto e sia impossibilitata, per motivi di salute, ad assistere i bambini.

L'articolo 40 riformula il primo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, estendendo la nullità del licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino, ed attribuendo analoga soluzione al licenziamento intimato al lavoratore che si astenga dal lavoro nel periodo compreso tra la nascita ed il compimento del primo anno di età del bambino.

L'articolo 41 opportunamente corregge l'infortunio in cui è incorso il legislatore delegato con l'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, ripristinando la *ratio* espansiva dell'articolo 3, comma 1, lettera *i*) della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Così si ribadisce che le norme vigenti sulla astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità e puerperio si interpretano nel senso di dare luogo all'accredito figurativo dei relativi periodi, senza alcun requisito di anzianità contributiva e senza oneri a carico della lavoratrice. Nel mentre si specifica che i periodi di gravidanza e puerperio intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro e dunque non assicurati sono soggetti ad accredito figurativo, in misura pari al periodo di astensione obbligatoria, e a riscatto per i periodi corrispondenti alla astensione facoltativa, ove l'assicurato possa far valere complessivamente almeno cinque anni di contribuzione.

L'articolo 42 introduce nel nostro ordinamento l'istituto del congedo parentale, da concedersi per motivi familiari e personali, disciplinato già in alcune legislazioni europee ed oggetto di una proposta di direttiva comunitaria, oltre che di attenzione da parte del governo italiano. Viene così ammessa l'astensione dal lavoro in caso di necessità di assistere il bambino di età compresa tra i 3 e i 6 anni.

In caso di documentata infermità del coniuge o di un parente o di un affine in caso

di decesso del coniuge o dei figli, di un parente o di un affine.

L'articolo 43 concede l'anticipazione del trattamento di fine rapporto ai dipendenti che usufruiscono dei congedi parentali in misura pari all'importo della retribuzione non percepita.

In alternativa alla anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR) l'articolo 44 consente altra anticipazione ponendola a carico dell'ente previdenziale, nella misura del 70 per cento della retribuzione non percepita da rimborsare in un periodo non superiore ai 5 anni.

Secondo l'articolo 45 i soggetti che usufruiscono dei congedi parentali o personali (v. *infra* l'articolo 49) hanno diritto a prolungare il rapporto di lavoro anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio.

In alternativa all'anticipo del TFR o del trattamento previdenziale l'articolo 46 consente l'anticipo della pensione. L'età di maturazione del diritto alla pensione nonché i requisiti per la pensione di anzianità vengono prolungati di un periodo corrispondente a quello in cui è stato percepito il trattamento anticipato di pensione.

Secondo l'articolo 48 per i congedi previsti in caso di infermità del coniuge, parente o affine, lo Stato, in alternativa ai benefici di cui agli articoli 43, 44, 45, 46, concede un contributo al pagamento del premio per una forma complementare di assicurazione sanitaria.

L'articolo 49 consente che i dipendenti che abbiano prestato almeno 5 anni di servizio alle dipendenze del medesimo datore di lavoro possano chiedere un periodo di congedo, nella misura di uno ogni sette anni di lavoro, della durata non inferiore ai quattro mesi e non superiore agli undici, per motivi personali o di impegno sociale.

Il periodo di congedo non è retribuito e non è computabile all'anzianità di servizio assicurativa ai fini del trattamento dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo possono essere recuperati ai fini pensionistici con il prolungamento del rapporto di lavoro e danno luogo ai diritti previsti nell'articolo 43.

Secondo l'articolo 51 i dipendenti da datore di lavoro con oltre 500 addetti, che abbiano almeno cinque anni di anzianità aziendale, hanno diritto ad una interruzione della carriera lavorativa per motivi familiari fino a tre anni consecutivi. Durante detto periodo il dipendente mantiene la sola titolarità del posto di lavoro.

In tal modo viene introdotto nell'ordinamento italiano un beneficio già conosciuto in altri paesi aderenti all'Unione europea.

Infine l'articolo 52 reca norme dirette alla repressione delle violazioni d'orario mutando il procedimento giudiziale sommario dall'art. 28 dello statuto dei lavoratori e consentendo la legittimazione attiva anche alle rappresentanze sindacali aziendali. In tal modo questa norma, insieme ai compiti di controllo dell'ispettorato e delle organizzazioni sindacali, dovrebbe garantire l'effettività della disciplina vincolistica sugli orari.

Valutazione dell'impatto occupazionale e dei costi della proposta di riduzione d'orario.

Nelle tabelle allegate alla presente relazione si riportano i risultati di una simulazione volta a verificare la realizzabilità macroeconomica di una riduzione graduale dell'orario di lavoro e del suo possibile impatto a livello occupazionale. Nella simulazione si è tenuto conto della esistenza di un duplice effetto di *trade-off*, uno legato alla sostituibilità, dato il tasso di crescita della produttività e dei margini di profitto, tra salari reali e riduzione dell'orario di lavoro, e il secondo legato alla necessità di trasferire risorse dai settori ad elevata dinamica ai settori a bassa dinamica della produttività.

Per quanto riguarda il primo aspetto va innanzitutto evidenziato come in un contesto statico la riduzione dell'orario di lavoro può essere ottenuta soltanto in presenza o di una riduzione proporzionale del salario reale dei lavoratori, o viceversa attraverso la compressione dei margini di profitto delle imprese. Diversa è la situazione in un contesto dinamico dove la riduzione dell'orario di lavoro può essere ottenuta senza ostaco-

lare l'equilibrio competitivo sul piano interno e internazionale in quanto, anche a parità di profitti lordi unitari, la crescita della produttività rende possibile la creazione di un margine che può essere utilizzato per distribuire al lavoratore sia degli orari più brevi che degli aumenti retributivi. Il presupposto è che la crescita tendenziale della produttività oraria del lavoro sia sufficiente a coprire sia il costo delle riduzioni di orario che il costo dell'aumento dei salari. Nell'ipotesi di profitti unitari costanti esiste comunque un *trade-off* tra la riduzione di orario e l'aumento delle retribuzioni: dato un certo tasso di crescita della produttività oraria, si possono avere maggiori aumenti percentuali di salario *pro capite* soltanto al costo di minori riduzioni percentuali di orario e viceversa.

Tuttavia esiste un altro elemento che bisogna tenere in considerazione per valutare la sostenibilità macroeconomica della riduzione dell'orario di lavoro. È quello che Baumol chiamava la «malattia dei costi», e quindi le implicazioni generali e inevitabili che l'esistenza di settori a diversa dinamica della produttività rappresenta. La diversa evoluzione della produttività implica infatti che, a parità di dinamica salariale, si ha un continuo aumento del costo per unità di prodotto nei settori a bassa crescita della produttività relativamente al settore ad alta. Questo rende necessario il trasferimento di risorse da un settore all'altro, trasferimento che può avvenire o tramite una modificazione dei prezzi relativi o attraverso il prelievo fiscale, anche soltanto per mantenere costanti le proporzioni tra le quantità prodotte dai due settori, ovvero per garantire a entrambi un uguale tasso di crescita del prodotto. Questo secondo aspetto implica che non tutto l'aumento di produttività nei settori dinamici può essere utilizzato per ridurre l'orario di lavoro, in quanto una parte va a finanziare il trasferimento di risorse verso gli altri settori.

Nella simulazione si è pertanto valutato per prima cosa quale deve essere l'ammontare di risorse che devono essere trasferite dai settori ad elevata produttività al settore dei servizi. Nella costruzione dello scenario

si è ipotizzato che nell'arco dei prossimi otto anni l'evoluzione dei settori considerati (agricoltura, industria in senso stretto, costruzioni, commercio e pubblici esercizi, altri servizi destinabili alla vendita, servizi non destinabili alla vendita) sia analogo a quello registrato nell'ultimo periodo. Si è pertanto assunto che:

i tassi di crescita del valore aggiunto e della produttività del lavoro siano pari alla media di quelli riscontrati tra i due picchi di massimo e minimo del ciclo economico (1979-1988, 1982-1993);

per la crescita della produttività nel settore del commercio e pubblici esercizi si è utilizzato solo l'evoluzione registrata nell'ultimo periodo (1982-1993), in quanto si ipotizza che si proseguirà nel processo di recupero di efficienza di tali settori;

l'evoluzione delle retribuzioni reali sia pari a quella registrata per ogni settore durante il periodo 1982-1993.

Come si può vedere dalle tabelle 1a-1f la prosecuzione, anche per i prossimi anni, della dinamica tendenziale condurrebbe ad un ulteriore ridimensionamento del peso in termini occupazionali assunto dal settore industriale. La crescita della produttività a tassi superiori a quelli registrati dal valore aggiunto comporterebbe infatti la riduzione di oltre 485 mila unità di lavoro nell'industria in senso stretto. Nell'insieme dell'economia la crescita occupazionale nell'arco degli otto anni considerati ammonterebbe solamente a 514 mila unità di lavoro.

Le stesse tabelle rendono inoltre esplicito l'ammontare di risorse che devono essere ridistribuite tra i settori. Come si può vedere dalla tabella 1b la crescita delle retribuzioni ad un tasso inferiore alla produttività rende possibile nell'industria in senso stretto creare un margine di risorse che tenderà via via a crescere fino a raggiungere gli oltre 26 mila miliardi nel 2002. Tale ammontare è pari alla differenza tra la crescita del valore aggiunto e quella delle retribuzioni, dato un margine di profitto costante. Queste risorse se non fossero ridistribuite tra i settori all'interno del sistema economico andrebbero interamente ad incrementare i

margini di profitto delle imprese. Un fenomeno analogo, sebbene di dimensioni più limitate, si ha anche nell'agricoltura, nelle costruzioni e negli altri servizi destinabili alla vendita. Viceversa, la crescita delle retribuzioni in misura superiore all'aumento della produttività conduce per il commercio e i servizi non vendibili (tabelle 1d e 1f) ad un aumento dei costi pari rispettivamente a circa 3.400 e 20.000 miliardi di lire nel 2002. Tali settori, per potersi sviluppare ai ritmi registrati nel passato, devono assorbire un ammontare di risorse pari all'incremento di costo. Nell'insieme (tabella 2) l'evoluzione tendenziale implica un trasferimento di risorse tra settori pari a 23.374 miliardi e rende disponibili circa 15 mila miliardi di lire che possono essere utilizzati o per ridurre l'orario di lavoro o, in alternativa, per incentivare lo sviluppo di alcuni settori oltre l'evoluzione tendenziale. Certamente un maggiore tasso di sviluppo e/o un recupero di efficienza nei settori dei servizi al di là di quanto registrato in questi ultimi anni, renderebbe disponibile un maggior ammontare di risorse.

Nelle tabelle 3a e 3b si riportano i risultati di una nuova simulazione ricostruita assumendo che i 15 mila miliardi di risorse rese disponibili siano interamente utilizzate per ridurre l'orario di lavoro. Anche in questa nuova simulazione si è assunto che i tassi di crescita del valore aggiunto, della produttività e delle retribuzioni seguano l'evoluzione riscontrata in questi ultimi anni.

L'ammontare di risorse reso disponibile dalla prosecuzione dell'evoluzione tendenziale non è comunque sufficiente a garantire una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali per l'insieme dell'economia entro il 2002. Data tale evoluzione della produttività e del valore aggiunto una simile ipotesi potrebbe essere raggiunta soltanto a scapito di una minore dinamica dei salari reali dei lavoratori dipendenti. Tuttavia, anche in considerazione del fatto che l'evoluzione delle retribuzioni reali registrata tra il 1992 e il 1994 è stata negativa è difficilmente ipotizzabile che nei prossimi anni la crescita delle retribuzioni

reali possa essere inferiore a quanto registrato negli ultimi undici anni.

Si è pertanto assunto nella costruzione dei nuovi scenari che la riduzione dell'orario avvenga soltanto nell'industria in senso stretto e nel commercio e pubblici esercizi. Si tenga conto che già attualmente i servizi non destinabili alla vendita presentano un orario settimanale contrattuale pari a 36 ore, e che anche una parte degli altri servizi destinabili alla vendita presentano orari contrattuali settimanali inferiori alla media (nei settori del credito e dell'assicurazione l'orario contrattuale settimanale è pari a 37 ore). Non si è ipotizzato invece una riduzione dell'orario di lavoro nei settori dell'agricoltura e delle costruzioni dove tuttavia è più intenso il ricorso al lavoro stagionale e irregolare. Il tasso di intensità lavorativa, espresso dal rapporto percentuale tra unità di lavoro e posizioni lavorative, che consente di misurare il volume di lavoro prestato mediamente da ciascun individuo, è risultato nell'agricoltura pari a 35,1 per cento nel 1993.

Come si può vedere dalle tabelle 3a e 3b la riduzione dell'orario resa possibile rispettando le compatibilità macroeconomiche e la competitività interna e internazionale del sistema economico è pari a circa il 7,1 per cento nell'industria in senso stretto e al 7,6 per cento nel settore del commercio e dei pubblici esercizi. Tale riduzione consentirebbe di condurre l'orario annuale contrattuale ad un valore prossimo in entrambi i settori a quello attualmente vigente per i dipendenti pubblici (1.588 ore annuali).

La simulazione nello stesso tempo rende evidente l'impatto in termini occupazionali di una tale riduzione dell'orario di lavoro. Come riportato sempre nelle tabelle 3a e 3b l'occupazione al 2002 sarebbe pari a 3.744 mila unità di lavoro nell'industria in senso stretto (contro 3.479 mila nello scenario tendenziale), e a 2.531 mila nel commercio (contro 2.338 mila nello scenario tendenziale). La riduzione dell'orario di lavoro consentirebbe pertanto di limitare la contrazione occupazionale nell'industria in senso stretto, permettendo di mantenere circa 265 mila posti di lavoro. Nello stesso tempo nel

commercio e pubblici esercizi essa creerebbe circa 193 mila nuovi posti di lavoro. Nel complesso l'impatto occupazionale ammonterebbe a circa 458 mila unità di lavoro nell'arco degli otto anni considerati nella simulazione. Tenendo conto che, in assenza di riduzione di orario, l'occupazione aumenterebbe in base allo scenario tendenziale di circa 514.000 unità nell'arco degli otto anni considerati, il guadagno di ulteriori 458.000 unità significherebbe pressoché il raddoppio della crescita occupazionale.

Il Fondo di incentivazione alla riduzione di orario.

Viene istituito presso l'INPS il Fondo di incentivazione alla riduzione di orario, per le cui entrate e uscite va tenuta una contabilità separata all'interno della gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione. I settori interessati agli incentivi sono quelli a orario contrattuale lungo: industria in senso stretto, costruzioni, agricoltura, commercio e pubblici esercizi. Hanno diritto ad usufruire dell'incentivo imprese e lavoratori di un settore dove il rinnovo contrattuale nazionale riduce l'orario rispetto a quello del precedente contratto, nonché, ove il rinnovo del contratto nazionale non preveda variazioni di orario, le imprese che lo riducono in sede di contrattazione aziendale.

Il meccanismo di erogazione del contributo a favore delle imprese.

Il contributo è commisurato all'entità della riduzione di orario ed all'incremento di occupazione che essa consente: per ogni impresa, dato il numero di dipendenti effettivo dopo la riduzione di orario e la retribuzione oraria effettiva, si calcola il monte retributivo che si sarebbe rilevato per quella occupazione e per quella retribuzione al vecchio orario contrattuale e se ne fa la differenza rispetto al monte retributivo rilevato col nuovo orario contrattuale; il contributo è erogato per tre anni, in misura crescente per ciascun anno del triennio e

pari, rispettivamente allo 0,65, allo 0,40 e allo 0,20 per cento della differenza così calcolata. Il contributo sarà ripartito tra impresa e lavoratori in parti uguali.

(Si noti che la differenza così calcolata è tanto più ampia, e con essa lo è il contributo, quanto più forte è la riduzione di orario e maggiore l'occupazione che da essa deriva).

Il contributo dal Fondo di incentivazione è da considerarsi alternativo a quelli previsti dalla normativa sui contratti di solidarietà.

Il finanziamento del Fondo.

Il Fondo è alimentato dalle imprese e dai lavoratori di tutti i settori attraverso:

a) il versamento di una somma pari al 15 per cento delle maggiorazioni retributive relative alle ore di lavoro straordinario effettuate;

b) un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,35 per cento delle retribuzioni mensili corrisposte ai propri dipendenti dalle imprese e un altro a carico dei dipendenti e pari anch'esso allo 0,35 per cento della retribuzione mensile.

Al termine di ogni anno di gestione, si verifica se il Fondo ha registrato o meno un avanzo cumulato nell'arco degli ultimi tre anni compreso quello appena terminato; in caso affermativo, un terzo dell'avanzo cumulato verrà restituito in parti uguali a imprese e lavoratori di tutti i settori nel corso dell'anno successivo.

Le tabelle 4, 5 e 6 allegate alla relazione mostrano che, ove la riduzione di orario che effettivamente sarà realizzata sia delle dimensioni ipotizzate, il Fondo di incentivazione alla riduzione di orario dovrebbe risultare mediamente in attivo. Gli effetti sul bilancio pubblico dovrebbero risultare ancora più virtuosi alla luce del fatto che la riduzione di orario implicherà con ogni probabilità un minor ricorso agli ammortizzatori sociali (CIG e indennità di disoccupazione), con un corrispondente risparmio di spesa. Quest'ultimo peraltro è difficile da

quantificare ed è questo il motivo per cui al momento non siamo riusciti a incorporare questi potenziali risparmi tra le fonti di finanziamento esplicitate del Fondo per la riduzione di orario.

Regimi ad orario ridotto.

Per le prestazioni ad orario ridotto è previsto l'annullamento delle aliquote contributive relative all'assicurazione contro la disoccupazione e alla Cassa integrazione guadagni per le prime 32 ore lavorative settimanali. In tal caso il Fondo versa alle gestioni INPS di assicurazione contro la disoccupazione e di Cassa integrazione guadagni l'equivalente dei minori contributi ad esse versate a norma delle agevolazioni contributive previste.

Calcolo dei costi dei congedi familiari e parentali.

Nella tabella 7 allegata alla relazione sono riportate le stime relative all'onere a carico del bilancio dello Stato dei congedi familiari e parentali così come individuati nel presente disegno di legge. Per tutte le misure si è individuato un tetto massimo, ossia un livello dell'onere che sembra improbabile possa essere superato.

Il tetto riferito ai congedi parentali è stato ottenuto assumendo che tutti i genitori dei bambini di età compresa tra i tre e i sei anni usufruiscano, in base all'articolo 5, di un mese di congedo per ciascun anno. In tal caso, considerando che in media il numero di nati vivi nel periodo 1988-1992 è stato pari a circa 566 mila unità, i congedi usufruibili per ogni anno ammontano a oltre 100 mila, per un onere a carico dello Stato in termini di contributi figurativi pari a 1.313 miliardi di lire, a cui si devono aggiungere altri 276 miliardi per l'eventuale onere relativo al prestito.

Più difficile appare il calcolo dei costi relativi ai congedi familiari. Per la stima si è fatta l'ipotesi che a ogni giorno di degenza effettuato in un anno in istituti di cura pubblici e privati corrisponda un giorno di con-

gedo (per ogni malato un solo parente lavoratore prende il congedo). Si ottengono così circa 195 mila giorni di congedo all'anno, con un onere per lo Stato in termini di contributi figurativi pari a 2.538 miliardi di lire, a cui si devono aggiungere 534 miliardi relativi al costo del prestito delle mensilità retributive perse durante il congedo.

Per quanto riguarda i congedi relativi alla morte dei figli o del coniuge si sono presi in considerazione soltanto i morti compresi tra i 3 mesi e i 55 anni. In questo caso, considerando che ogni lavoratore dipendente possa prendere 15 giorni di congedo, gli anni di congedo annui sono risultati pari a 2.300, per un costo complessivo in termini di contributi figurativi pari a 30 miliardi di lire, a cui si devono aggiungere 6 miliardi per l'onere dell'eventuale prestito ad integrazione del salario.

Per il calcolo dell'onere per il bilancio dello Stato dei congedi per motivi di studio si è assunto che tutti i lavoratori dipendenti usufruiscano complessivamente di un anno di congedo durante tutto il periodo lavorativo.

Si è inoltre calcolato l'onere per il bilancio dello Stato dei congedi per motivi personali. Anche in questo caso per la stima del costo si è assunto che tutti i lavoratori dipendenti usufruiscano complessivamente di un anno di congedo durante tutto il periodo lavorativo. In questo caso il costo a carico dello Stato è relativo soltanto all'onere del prestito, e si riduce pertanto, alla differenza tra la spesa per gli interessi calcolati ai tassi di mercato e la spesa per gli interessi calcolati al tasso praticato dall'INPS sull'anticipazione concessa (pari al tasso d'inflazione). In tal caso si è stimato un costo annuo pari a 1.138 miliardi di lire.

Infine si è calcolato il contributo alla Mutua sanitaria, che lo Stato potrebbe versare per ciascun lavoratore dipendente nell'ipotesi che si mantenga inosservato l'onere a carico dello Stato rispetto alle precedenti forme di copertura.

In tal caso si è stimato che il contributo al premio possa essere pari a 320.000 lire annue per ciascun lavoratore.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge disciplina l'orario di lavoro mediante norme di riorganizzazione, modulazione e riduzione dello stesso, al fine di conciliarlo con gli altri tempi di vita, di promuovere le condizioni che rendano effettivo il diritto al lavoro e di rimuovere gli ostacoli che impediscono la partecipazione dei cittadini all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

2. Le norme della presente legge costituiscono principi fondamentali di riforma economico-sociale dello Stato. Le leggi dello Stato non possono introdurre deroghe ai principi della presente legge se non mediante espressa modificazione delle sue disposizioni.

CAPO II

MISURA E DISTRIBUZIONE
DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 2.

(Durata dell'orario normale di lavoro)

1. La durata settimanale legale dell'orario normale di lavoro dei dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici e dei prestatori d'opera coordinata e continuativa è stabilita in 39 ore effettive. La contrattazione collettiva può prevedere la riduzione dell'orario

di lavoro fino a 35 ore settimanali medie, fermi restando i vigenti limiti legali inferiori, con gli incentivi di cui al capo III della presente legge.

2. Non si considerano come lavoro effettivo e non sono compresi nella durata dell'orario di lavoro:

a) i riposi intermedi e le pause di lavoro superiori a 15 minuti;

b) il tempo impiegato per recarsi dal luogo di residenza al luogo di lavoro.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro e, nei limiti da questi stabiliti, i contratti collettivi aziendali possono prevedere che i limiti di cui al comma 1 siano riferiti all'orario medio di un periodo non superiore a 19 settimane per la generalità dei dipendenti. Detto limite è elevato a 40 settimane per il personale indicato all'articolo 17, secondo comma, della direttiva 93/104/CE, del Consiglio del 23 novembre 1993.

4. La diversa distribuzione plurisettimanale dell'orario di lavoro è compensata da una riduzione della durata settimanale del lavoro secondo limiti e modalità definiti dalla contrattazione collettiva tra le parti sociali.

5. In nessun caso l'orario di lavoro comprensivo delle ore di lavoro straordinario può superare il limite massimo di 45 ore settimanali e di 10 ore giornaliere, salvi i casi previsti dagli articoli 10 e 11 del regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

6. La distribuzione dell'orario di lavoro, nei settori che producono beni e servizi alle persone, deve tendere a realizzare un giusto equilibrio tra i diritti dei lavoratori e le esigenze degli utenti.

Art. 3.

(Pause di lavoro)

1. Qualora l'orario di lavoro ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa, le cui modalità, durata e condizioni di concessione sono stabilite dai contratti collettivi, anche aziendali.

2. Ove non siano prescritte pause di lavoro, il lavoratore ha comunque diritto, per ogni periodo giornaliero di lavoro eccedente le 6 ore, ad una sosta di durata non inferiore a 15 minuti.

Art. 4.

(Riposo giornaliero)

1. Il lavoratore e il prestatore d'opera coordinata e continuativa hanno diritto ad almeno 12 ore consecutive di riposo nel corso di ogni periodo di 24 ore, salvo deroghe previste dalla contrattazione collettiva per prestazioni di pronto intervento o di attesa nei servizi pubblici.

Art. 5.

(Riposo settimanale)

1. I dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici nonché i prestatori d'opera coordinata e continuativa hanno diritto ad un riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le 12 ore di riposo giornaliero, dopo un periodo di lavoro non superiore a 6 giorni consecutivi.

2. Il riposo settimanale deve decorrere da una mezzanotte all'altra, ovvero dall'ora stabilita dai contratti collettivi, e deve essere goduto di domenica.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 non si applicano, salve le disposizioni contrarie delle leggi speciali e dei contratti collettivi:

- a) al personale navigante;
- b) al personale militare di pubblica sicurezza;
- c) agli addetti ai servizi pubblici, di qualsiasi tipo e natura, anche se gestiti da imprese o soggetti privati, per i quali vi sia ragionevole necessità di funzionamento anche nei giorni festivi;
- d) agli addetti alle lavorazioni industriali a ciclo continuo;
- e) agli addetti a servizi di vigilanza, custodia o pronto intervento per la tutela della sicurezza di persone o beni;

f) agli addetti a pubblici servizi, attività alberghiere o di ristorazione;

g) agli addetti alle attività di assistenza medica o paramedica, attività di assistenza a viaggiatori e turisti;

h) ai lavoratori che prestano la loro opera nell'ambito di spettacoli, manifestazioni sportive, manifestazioni culturali, fiere e mercati, sfilate di moda;

i) ai dipendenti di aziende giornalistiche;

l) agli addetti ad attività artigianali o di commercio al minuto o nei supermercati per le quali sia previsto il funzionamento anche nei giorni festivi da apposita legge regionale;

m) ai panificatori;

n) agli addetti ad altre attività, per le quali il funzionamento nelle giornate festive corrisponda ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità, specificamente indicate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria e le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

In caso di utilizzo continuativo della giornata festiva si determina una riduzione compensativa dell'orario ed una maggiorazione retributiva nelle forme e nei modi previsti dall'articolo 10.

Art. 6.

(Ferie annuali)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito nella misura e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, e, comunque, non inferiore a 4 settimane lavorative.

2. Il periodo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. L'infermità del lavoratore, anche di natura traumatica, comportante ricovero ospedaliero o la cui prognosi sia complessivamente superiore a cinque giorni, insorta

durante il godimento delle ferie, ne sospende il decorso.

Art. 7.

(Lavoro straordinario).

1. Il lavoro straordinario è quello prestato in eccedenza all'orario normale di lavoro definito nei contratti collettivi o, in mancanza, nell'articolo 2, comma 1, ed ha un carattere non continuativo o ricorrente.

2. Non può essere richiesto al lavoratore lavoro straordinario eccedente il limite di 2 ore giornaliere e 6 ore settimanali. Nelle attività di servizio e di cura delle persone, l'entità dello straordinario e la sua scansione devono tenere conto delle particolari esigenze degli utenti, secondo norme definite dalla contrattazione collettiva.

3. È attribuito all'Ispettorato del lavoro ed alle rispettive sezioni provinciali il compito di effettuare le opportune verifiche in merito al rispetto delle norme relative al lavoro straordinario. In caso di violazione delle norme previste da leggi e contratti sulle modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro straordinario è prevista una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro di lire 500.000 per ogni caso di violazione.

4. Il lavoro straordinario non può essere richiesto nelle imprese che, nei sei mesi precedenti, siano state interessate da riduzioni del personale o da sospensioni delle prestazioni con intervento della cassa integrazione guadagni, salvo accertamento dell'Ispettorato del lavoro circa l'impossibilità di utilizzare le prestazioni dei lavoratori licenziati o sospesi, in luogo del ricorso al lavoro straordinario.

5. Il ricorso al lavoro straordinario potrà essere attivato secondo le maggiorazioni e le procedure previste dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro.

6. Alla contrattazione collettiva è demandata la funzione di stabilire i criteri per la

maggiorazione retributiva, in misura comunque non inferiore al 10 per cento, e la contestuale riduzione compensativa dell'orario.

7. Alla retribuzione per lavoro straordinario non si applicano le agevolazioni contributive per sgravi e fiscalizzazioni.

8. La richiesta di lavoro straordinario deve essere preceduta, almeno 24 ore prima della sua effettuazione, da una comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali maggiormente rappresentative contenente l'indicazione del numero delle ore richieste e dei lavoratori interessati.

9. L'effettuazione di lavoro straordinario può essere disposta unilateralmente dal datore di lavoro, per un periodo non superiore a 3 giornate lavorative, quando ciò sia indispensabile in ragione di eventi eccezionali ed imprevedibili oppure comportanti rischio di danno grave alle persone o agli impianti. In quest'ultimo caso potranno essere superati i limiti di cui al comma 2 del presente articolo ed al comma 5 dell'articolo 2.

Art. 8.

(Lavori discontinui e di semplice attesa o custodia)

1. Per i lavoratori addetti a mansioni che richiedono prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia, la durata massima normale giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro è rispettivamente di 10 e 45 ore, salvo migliori condizioni previste dai contratti collettivi.

2. È lavoro straordinario quello prestato oltre il limite di cui al comma 1.

3. Per i lavoratori di cui al comma 1, i limiti massimi dell'orario giornaliero e settimanale di lavoro, comprensivi delle ore di lavoro straordinario, sono rispettivamente di 11 e di 55 ore.

4. Le attività di cui al comma 1 sono quelle individuate, ai sensi dell'articolo 6 del regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, dal regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive

modificazioni, fermo il disposto di cui all'articolo 13 della presente legge.

Art. 9.

*(Gestione negoziale
della flessibilità oraria)*

1. I regimi di orario generali e speciali ed i periodi di attività previsti dall'articolo 2 possono essere stabiliti con accordi sindacali aziendali unitari stipulati dalle rappresentanze sindacali costituite nell'impresa o unità produttiva e amministrativa.

2. Nell'ipotesi di dissenso, o di mancata sottoscrizione, da parte di uno o più dei soggetti collettivi di cui al comma 1, o di richiesta da parte del 20 per cento dei lavoratori interessati, l'efficacia dell'accordo è sospensivamente condizionata alla sua approvazione da parte della maggioranza dei lavoratori votanti.

3. La richiesta di consultazione referendaria di cui al comma 2 deve essere comunicata, entro 10 giorni dalla stipulazione dell'accordo, al datore di lavoro, all'amministrazione e alle rappresentanze od organizzazioni sindacali firmatarie, e deve essere resa pubblica, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, a cura del datore di lavoro, che è altresì tenuto ad adottare le misure tecniche ed organizzative che ne consentano il regolare svolgimento. La consultazione deve aver luogo entro 15 giorni dalla sua richiesta, durante l'orario di lavoro, nei locali dell'impresa od unità produttiva o amministrativa, e l'Ispettore provinciale del lavoro competente per territorio sovrintende alla sua effettuazione e cura che essa avvenga con modalità tali da assicurare la segretezza del voto.

4. Il numero totale delle ore lavorate nel periodo temporaneo complessivo contemplato dall'accordo non può comunque eccedere quello risultante dai limiti di cui al comma 1 dell'articolo 2 o da quelli inferiori eventualmente previsti da contratti o accordi collettivi.

5. Gli accordi di cui al presente articolo devono altresì prevedere:

a) i periodi entro i quali ottenere la compensazione;

b) per le ore prestate in eccedenza rispetto ai limiti orari giornalieri e settimanali, specifiche maggiorazioni retributive ovvero riduzioni di orario compensative più che proporzionali;

c) specifiche ipotesi di giustificato esonero dei singoli lavoratori dall'osservanza di regimi di orario concordati.

6. Nel caso in cui siano stipulati accordi di flessibilità dell'orario non può essere richiesto, per il tempo della loro vigenza, lavoro straordinario e non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 12.

Art. 10.

(Lavoro notturno)

1. Per lavoro notturno si intende quello effettuato nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, anche prestato secondo turni periodici.

2. Per lavoratore notturno si intende qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero e qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno un terzo del suo orario di lavoro annuale, riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

3. Fermo restando il limite assoluto di cui all'articolo 2, comma 5, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore nelle 24 ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi nazionali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite. Per i lavori che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il limite è comunque di 8 ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa consultazione delle organizzazioni sindacali

nazionali di categoria e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e sulla base delle proposte del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR) e dell'Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), è stabilito un elenco delle lavorazioni di cui al presente comma.

4. L'orario notturno determina una riduzione della durata del tempo di lavoro settimanale e mensile ed una maggiorazione retributiva le cui modalità e criteri saranno definiti dai contratti collettivi.

5. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui all'articolo 5 non si considera per il computo della media se cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 4.

6. L'introduzione di turni di lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori interessati ed è soggetta alle stesse procedure di cui all'articolo 9, nelle unità produttive e amministrative che prevedono il ricorso al lavoro notturno in via stabile e continuativa o per un periodo superiore a 30 giorni, salve le esenzioni per gli impianti a ciclo continuo ed i servizi pubblici essenziali, individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

7. Gli accordi sindacali devono altresì prevedere:

a) il divieto di prestazione di turni immediatamente successivi in capo allo stesso lavoratore;

b) l'alternanza dei lavoratori da adibire ai turni di notte.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in caso di lavoro festivo non straordinario.

9. Dell'esecuzione di lavoro notturno continuativo o compreso in regolari turni periodici deve essere informato per iscritto l'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, salvo che esso sia disposto da contratto collettivo nazionale.

10. Il lavoro notturno è escluso per le lavoratrici dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino e per le famiglie con un solo

genitore e con bambini di età inferiore a 12 anni a carico.

11. Sono esclusi dall'obbligo di prestare lavoro notturno i lavoratori e le lavoratrici che hanno a proprio carico soggetti handicappati, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n.104, gli aderenti a confessioni religiose per le quali sussista il divieto di lavoro notturno, individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri e gli altri soggetti individuati dalla contrattazione collettiva di categoria.

Art. 11.

(Salute e sicurezza dei lavoratori notturni)

1. Il lavoratore notturno ha diritto di essere informato, anche tramite suoi rappresentanti, circa i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, prima di esservi adibito, e circa le misure necessarie per la prevenzione di eventuali danni alla salute.

2. I lavoratori adibiti al lavoro notturno devono essere sottoposti, a cura ed a spese del datore di lavoro, per il tramite del medico competente:

a) ad accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno, cui sono adibiti;

b) ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute.

3. I lavoratori notturni che abbiano subito menomazioni, con effetti invalidanti per più di 20 giorni, in ragione dello svolgimento di lavoro notturno, hanno diritto ad essere assegnati a turni diurni vacanti e conformi alla qualificazione professionale dei medesimi.

4. Il datore di lavoro è tenuto a garantire ai lavoratori notturni adeguate misure di pronto soccorso, comprese quelle che ne consentono il trasporto rapido in luoghi in cui possano ricevere cure appropriate.

5. Le aziende che organizzano non occasionalmente la propria attività con lavoro notturno devono informare le rappresentan-

ze sindacali aziendali competenti, se costituite, in merito alle misure idonee di prevenzione. Analoga informativa dovrà essere effettuata dalle aziende che intendono introdurre il lavoro notturno.

6. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alla prestazione di lavoro di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alle leggi 5 giugno 1990, n. 135, e 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 12.

(Variabilità dell'orario).

1. Il datore e il prestatore di lavoro possono pattuire la variabilità, in aumento o in diminuzione, dell'orario giornaliero o settimanale, a discrezione del prestatore, con compensazione in giornata o in settimana diversa. La pattuizione deve essere stipulata in forma scritta a pena di nullità salvo che corrisponda a previsioni contenute in un contratto collettivo, anche aziendale. Nella pattuizione devono essere precisati i limiti della variabilità dell'orario ed il termine, non superiore a trenta giorni, entro il quale la compensazione degli aumenti o diminuzioni deve avvenire.

2. L'aumento di orario giornaliero o settimanale deciso dal lavoratore secondo la pattuizione di cui al comma 1 non costituisce lavoro straordinario.

3. In nessun caso la variazione dell'orario di cui al comma 1 può portare al superamento del limite di 10 ore giornaliere e di 45 ore settimanali.

4. Salva l'eventuale diversa disciplina della materia stabilita dai contratti collettivi, in caso di sospensione del lavoro con diritto alla retribuzione in periodi di variazione dell'orario ai sensi della pattuizione di cui al comma 1, la retribuzione dovuta al lavoratore per il periodo di sospensione è commisurata all'orario settimanale medio.

5. L'accordo scritto di cui al comma 1 deve essere trasmesso in copia all'Ispettorato provinciale del lavoro ed alle rap-

presentanze sindacali aziendali, ove costituite.

Art. 13.

(Disposizioni di delegificazione).

1. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le competenti Commissioni parlamentari, il CNEL e le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono emanate disposizioni, secondo i principi della presente legge, dirette a confermare, modificare e integrare la disciplina sull'orario di lavoro e sui riposi di cui al regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, al regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, al regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, alla legge 26 aprile 1934, n. 653, alla legge 27 maggio 1949, n. 260, alla legge 31 marzo 1954, n. 90, alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, alla legge 30 ottobre 1955, n. 1079, alla legge 14 febbraio 1958, n. 138, alla legge 4 marzo 1958, n. 132, alla legge 2 aprile 1958, n. 339, alla legge 17 ottobre 1967, n. 977, alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792.

2. Le disposizioni richiamate al comma 1 sono abrogate e cessano di avere efficacia decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

CAPO III

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14.

*(Fondo di incentivazione
alla riduzione dell'orario di lavoro)*

1. È istituito, presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, il Fondo di incen-

tivazione alla riduzione dell'orario di lavoro, con lo scopo di erogare contributi a favore delle imprese che, nell'organizzazione del tempo di lavoro, adottino regimi che comportino una riduzione dell'orario normale contrattuale, pari ad almeno il 10 per cento ovvero che adottino orari ridotti.

2. Il Fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato:

a) dal versamento di una somma pari al 15 per cento delle maggiorazioni retributive relative alle ore di lavoro straordinario effettuate;

b) da un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,35 per cento delle retribuzioni mensili corrisposte ai propri dipendenti;

c) da un contributo a carico dei dipendenti pari allo 0,35 per cento della retribuzione mensile.

3. Al termine di ogni anno di gestione un terzo dell'avanzo cumulato nell'arco dell'ultimo triennio è restituito in parti uguali a imprese e lavoratori di tutti i settori nel corso dell'anno successivo.

Art. 15.

(Interventi a favore della riduzione dell'orario)

1. Per le aziende soggette a riduzione di orario contrattuale, il contributo erogato dal Fondo di cui all'articolo 14 è commisurato all'entità della riduzione di orario e all'incremento di occupazione che essa consente; per ogni impresa, dato il numero di dipendenti effettivo dopo la riduzione di orario e la retribuzione oraria effettiva, si calcola il monte retributivo che si sarebbe rilevato per quella occupazione e per quella retribuzione al vecchio orario contrattuale e se ne calcola la differenza rispetto al monte retributivo rilevato col nuovo orario contrattuale; il contributo è erogato per 3 anni, in misura decrescente per ciascun anno del triennio e pari rispettivamente allo 0,65 per

cento, allo 0,40 per cento e allo 0,20 per cento della differenza così calcolata. Il contributo è ripartito tra impresa e lavoratori in parti uguali.

2. Il contributo del Fondo di cui all'articolo 14 è alternativo ai fondi per i contratti di solidarietà.

Art. 16.

(Sgravi contributivi per il lavoro a tempo parziale)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge gli sgravi contributivi sono sostituiti da uno sgravio unico, identico per tutte le gestioni previdenziali, a carico del Fondo di cui all'articolo 14, pari al 30 per cento della contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro, qualora il lavoratore a tempo pieno opti per un regime ad orario ridotto, non inferiore a 16 ore settimanali, o ad un corrispondente orario mensile o annuale, che comporti una retribuzione inferiore alla media delle retribuzioni riferite ai più bassi livelli di inquadramento dei principali contratti nazionali, come stabilito con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, entro il limite del 10 per cento dell'organico dell'unità produttiva interessata.

2. Relativamente ai contratti originariamente a tempo parziale, ferma restando la quota contributiva a carico del lavoratore, il contributo posto a carico del datore di lavoro è soggetto ad uno sgravio parziale, con oneri a carico del Fondo di cui all'articolo 14, nelle seguenti forme:

a) nella fascia ad orario ridotto con orario settimanale da 16 a 32 ore, ovvero con corrispondente orario mensile o annuale, spetta una riduzione contributiva del 15 per cento, elevata al 20 per cento per le imprese con meno di 15 dipendenti;

b) nella fascia ad orario ridotto con orario settimanale superiore a 32 e fino a 35 ore, ovvero con corrispondente orario mensile o annuale, spetta una riduzione contributiva del 10 per cento, elevata al 15

per cento per le imprese con meno di 15 dipendenti.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano sino a 4 anni dalla data di entrata in vigore della presente legge; le percentuali di riduzione contributiva previste vengono diminuite della metà decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 17.

(Credito di imposta)

1. Alle società ed enti privati, alle imprese e agli esercenti arti e professioni che incrementino la base occupazionale dei dipendenti nell'ambito dei regimi di orario definiti ai sensi della presente legge, compete un credito di imposta, nel periodo di imposta in corso alla data di entrata in vigore della presente legge e nei due successivi, che non concorre alla formazione del reddito imponibile e vale ai fini del versamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, dell'imposta sul reddito delle persone giuridiche, dell'imposta locale sui redditi, dell'imposta sul valore aggiunto e delle ritenute alla fonte operate.

2. Il credito d'imposta è pari al 15 per cento dei redditi di lavoro dipendente corrisposti ai soggetti di cui al comma 1.

Art. 18.

(Contratti di solidarietà esterna)

1. Fermi restando i requisiti di cui all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni, le agevolazioni previste per i contratti di solidarietà esterna sono così modificate:

a) il contributo triennale ai lavoratori calcolato sulla retribuzione lorda è pari al 18 per cento per i primi dodici mesi, al 12 per cento per il secondo anno, al 7 per cento per il terzo anno;

b) la contribuzione prevista per i lavoratori assunti con età compresa tra i 15 ed i 29 anni è stabilita secondo le norme sull'apprendistato per un periodo massimo di quattro anni;

2. I contratti di solidarietà di cui al comma 1 sono consentiti anche nella pubblica amministrazione e negli enti pubblici economici, secondo norme emanate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative.

3. Al termine dell'utilizzo dei contratti di solidarietà è fatto salvo il mantenimento, previo accordo aziendale, di un regime ad orario ridotto, nelle forme e nei modi definiti dall'accordo medesimo.

CAPO IV

ORARIO A TEMPO RIDOTTO

Art. 19.

(Indennità per inosservanza della forma del contratto)

1. Il datore di lavoro che assuma o impieghi lavoratori a tempo parziale in violazione delle disposizioni sulla forma scritta del contratto di lavoro, comprensiva dell'indicazione delle mansioni e della distribuzione dell'orario, ai sensi dell'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, deve corrispondere al lavoratore una indennità pari al 50 per cento della retribuzione dovuta anteriormente alla regolarizzazione del contratto medesimo.

Art. 20.

(Lavoro a chiamata)

1. La distribuzione dell'orario di lavoro, determinata nel contratto di lavoro a tempo parziale, può essere modificata con specifici

accordi scritti di variazione temporanea, non superiore a 20 giorni. Durante tale periodo spetta una maggiorazione retributiva oraria non inferiore al 30 per cento.

2. È nullo qualsiasi atto del datore di lavoro di modificazione unilaterale della distribuzione dell'orario nel contratto di lavoro a tempo parziale. Le prestazioni rese a seguito di tale atto danno luogo all'applicazione dell'indennità di cui all'articolo 19.

Art. 21.

(Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno).

1. Hanno diritto di precedenza, per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo ridotto, i soggetti che:

a) abbiano figli, genitori o coniuge handicappati, ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104;

b) abbiano figli entro i 6 anni di età;

c) svolgano un'attività documentata di assistenza e cura continuativa a soggetti disabili;

d) siano iscritti ad un corso continuativo di istruzione scolastica, formazione o riqualificazione professionale di durata superiore a tre mesi;

e) abbiano un'età superiore a cinquanta anni.

Art. 22.

(Piani annuali d'orario)

1. Le rappresentanze sindacali aziendali definiscono annualmente con il datore di lavoro un piano per la gestione ed il coordinamento degli orari.

2. Il piano determina la tipologia e la dislocazione di posti vacanti a tempo pieno e a tempo parziale.

3. Il piano è comunicato ai lavoratori ai fini della scelta del regime di orario e della eventuale trasformazione del rapporto.

4. La definizione dei piani annuali di orario viene effettuata previa verifica, da parte

del datore di lavoro e delle rappresentanze sindacali, della pianta organica aziendale.

Art. 23.

(Accredito della settimana assicurativa)

1. Il minimo contributivo, commisurato al reddito settimanale da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare ai fini delle prestazioni pensionistiche, può essere raggiunto anche con il ricorso entro l'anno alla contribuzione volontaria, sgravata in misura pari al 30 per cento.

Art. 24.

(Contribuzione figurativa)

1. I periodi di sosta nel lavoro a tempo parziale ciclico non inferiore a sei mesi l'anno sono riconosciuti a titolo di contribuzione figurativa ai fini pensionistici, con oneri a carico delle relative gestioni, anche in aggiunta alla contribuzione obbligatoria in costanza di rapporto di lavoro. Il valore contributivo da attribuire a tali periodi è quello previsto dall'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

Art. 25.

(Cumulo tra pensione e redditi di attività a tempo parziale)

1. Nei casi in cui il rapporto di lavoro sia stato trasformato ad orario ridotto ai sensi della presente legge, la pensione maturata è compatibile con la perduranza del rapporto di lavoro, è cumulabile con la retribuzione ed è ridotta in ragione inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro, secondo criteri individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

2. La somma della pensione e della retribuzione non può comunque superare l'ammontare della retribuzione spettante ad un lavoratore che, a parità di ogni altra

condizione, presti la sua opera a tempo pieno.

Art. 26.

(Minimale contributivo INAIL)

1. All'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dopo il comma 9, sono inseriti i seguenti:

«9-bis. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore.

9-ter. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al comma 9 è stabilita con le modalità di cui al comma 5.».

2. Qualora l'infortunato abbia prestato la sua opera a tempo parziale durante i dodici mesi trascorsi prima dell'infortunio trova applicazione l'articolo 116, commi secondo e terzo, del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

CAPO V

LAVORO IN OBBLIGAZIONE SOLIDALE

Art. 27.

(Nozione di lavoro a coppia)

1. Il contratto di lavoro subordinato con il quale due lavoratori si obbligano in solido nei confronti di un datore di lavoro per la stessa ed unica prestazione lavorativa, è soggetto alla disciplina del contratto di lavoro subordinato ordinario, salvo quanto previsto nel presente capo e dalla contrattazione collettiva, nazionale e aziendale.

Art. 28.

(Disciplina del lavoro a coppia)

1. Nel contratto di cui all'articolo 27 sono indicate la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile od annuale destinato ad essere svolto da ciascuno dei due lavoratori contitolari, salve le successive modifiche.

2. La retribuzione dei due lavoratori è determinata dal contratto individuale, anche ai fini previdenziali e fiscali. Successive modifiche della distribuzione della prestazione non importano variazione della retribuzione medesima. Resta salvo l'obbligo di sostituzione compensativa o di indennizzo in denaro a carico del lavoratore che si è fatto sostituire.

3. Ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità economica di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, o annuale della prestazione lavorativa, i due lavoratori contitolari del contratto sono considerati come lavoratori a tempo parziale.

4. Il contratto di lavoro a coppia deve essere stipulato per iscritto e copia di esso deve essere inviata entro trenta giorni all'Ispettorato provinciale del lavoro, pena la sanzione di cui all'articolo 19.

Art. 29.

(Orario di lavoro, riposi ed impedimenti al lavoro)

1. All'estensione e alla collocazione temporale della prestazione lavorativa indicata nel contratto di cui all'articolo 27, si applicano le disposizioni contenute nella presente legge.

2. L'impedimento contemporaneo di entrambi i lavoratori sospende la prestazione lavorativa.

3. Qualora uno dei due lavoratori coobbligati sia soggetto a servizio militare ai sensi dell'articolo 2111 del codice civile, op-

pure ottenga l'aspettativa a norma dell'articolo 31, legge 20 maggio 1970, n. 300, il contratto si converte automaticamente, per tutta la durata del servizio militare o dell'aspettativa, in contratto di lavoro ordinario, di cui resta titolare l'altro lavoratore.

Art. 30.

(Risoluzione del contratto)

1. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori contitolari del contratto di cui all'articolo 27 costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento dell'altro, salvo che quest'ultimo e il datore di lavoro si accordino per la trasformazione del contratto di lavoro in coppia in altro contratto di lavoro subordinato.

CAPO VI

DIRITTO

ALLA FORMAZIONE CONTINUA

Art. 31.

*(Programmazione
degli orari e formazione)*

1. Nella definizione dei piani annuali di orario di cui all'articolo 22, la determinazione dei criteri di gestione e programmazione degli orari tiene conto della promozione e partecipazione ai corsi di formazione, aggiornamento professionale e istruzione scolastica.

2. A ciascun lavoratore e alla rappresentanza sindacale, contestualmente alla determinazione del piano d'orario, sono annualmente comunicate dalla direzione aziendale caratteristiche, modalità d'attuazione ed aspetti del progetto formativo aziendale ed interaziendale definito ai sensi della normativa vigente e degli accordi tra le parti sociali.

Art. 32.

(Congedi formativi)

1. I dipendenti da datori di lavoro pubblici e privati che abbiano prestato la loro opera nella stessa azienda per almeno 5 anni hanno diritto a congedi formativi da 4 a 11 mesi, salve condizioni di miglior favore, durante i quali è conservato il posto di lavoro.

2. I congedi formativi sono concessi per il completamento della scuola dell'obbligo, per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, per la partecipazione ad attività formative diverse dai corsi professionali a carico del datore di lavoro.

3. Per la durata del congedo formativo l'impresa è esentata dal versamento degli oneri contributivi. Ai lavoratori è data facoltà di riscatto del periodo di formazione ai fini della pensione così come previsto all'articolo 24 della presente legge.

4. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire nel periodo del congedo una anticipazione erogata dall'ente previdenziale cui il lavoratore è iscritto secondo le modalità stabilite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale con decreti da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. L'anticipazione è fissata nella misura del 100 per cento della retribuzione non percepita in relazione al congedo e costituisce base imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). L'anticipazione è rimborsata in un periodo non superiore ai 5 anni dal lavoratore o dalla lavoratrice all'ente previdenziale, con l'applicazione di un tasso di interesse pari alla variazione dei prezzi al consumo accertata dall'Istituto nazionale di statistica, verificatasi nel periodo di riferimento.

5. L'impresa, ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera *b*), della legge 18 aprile 1962, n. 230, può sostituire, per la durata del congedo, il lavoratore in congedo formativo con altri dipendenti assunti con contratto a termine.

Art. 33.

(Diritto allo studio)

1. Per l'attuazione del diritto allo studio alle imprese è fatto obbligo di uniformarsi alle disposizioni previste dai vigenti contratti nazionali di lavoro.

2. La normativa sul diritto allo studio prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro è estesa alla formazione continua dei lavoratori; per la sua attuazione si ricorre al monte ore stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Per la gestione dei percorsi formativi si fa ricorso agli enti specializzati, pubblici o privati, e alle imprese, previo riconoscimento da parte delle regioni dei requisiti prescritti per lo svolgimento dei corsi, i cui criteri sono stabiliti dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale e dalle regioni, sentite le parti sociali.

4. Sono attribuiti al lavoratore tre giorni di permesso retribuito per la verifica delle competenze professionali, da effettuarsi presso un ente o centro specializzato riconosciuto dalle regioni.

Art. 34.

(Piani formativi aziendali)

1. Nell'ambito della definizione dei piani annuali d'orario, le imprese e le pubbliche amministrazioni possono, previa concertazione con le rappresentanze sindacali aziendali, definire piani formativi aziendali combinati con i criteri di riduzione e distribuzione dell'orario. I lavoratori delle aziende che partecipano ad una riduzione oraria fino a 35 ore, finanziata dal Fondo nazionale per la riduzione dell'orario, sono tenuti a prestare due ore giornaliere per partecipare alla riqualificazione professionale ed a momenti formativi esterni all'azienda.

2. Per il finanziamento del piano formativo aziendale le imprese e le pubbliche amministrazioni sono tenute ad impegnare una quota corrispondente allo 0,5 per cento del monte salari.

3. In assenza di piano formativo o di mancata attribuzione della quota di cui al comma 2, una somma equivalente è versata al Fondo di cui all'articolo 14.

4. La somma impegnata per il finanziamento del piano formativo aziendale gode dei benefici fiscali e contributivi previsti dalla normativa vigente in tema di investimenti.

Art. 35.

(Formazione in alternanza)

1. Per usufruire dei benefici connessi alla fiscalizzazione degli oneri sociali per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro od in apprendistato, i datori di lavoro e le pubbliche amministrazioni, per la parte prevista, sono tenuti a presentare la certificazione rilasciata da parte delle regioni sull'avvenuta formazione.

2. Le regioni, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono tenute a dotarsi degli strumenti per la verifica dei percorsi formativi e per la certificazione dei risultati.

3. Per i contratti di formazione e lavoro che comportino pacchetti formativi di almeno 250 ore di formazione teorica in luogo della prestazione lavorativa, la fiscalizzazione degli oneri sociali è elevata del 15 per cento.

Art. 36.

(Fondo nazionale per la formazione continua ed in alternanza)

1. Per il finanziamento delle attività di formazione continua ed in alternanza e per il finanziamento dei progetti definiti dalle pubbliche amministrazioni è istituito il Fondo nazionale per la formazione continua ed in alternanza, da finanziare attraverso lo 0,3 per cento del monte salari.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è destinato al finanziamento dei progetti di formazione continua, secondo le modalità previste dal comma 3, dell'articolo 9, del decreto-legge

20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, e dei progetti di formazione in alternanza, secondo criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, sentite le regioni e le parti sociali.

CAPO VII

TEMPO DELLA CURA E DELLE RESPONSABILITÀ FAMILIARI. CONGEDI PARENTALI

Art. 37.

(Astensione dal lavoro del collaboratore)

1. I soggetti con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa hanno diritto alla astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità ed alle relative indennità alle condizioni previste per i lavoratori dipendenti.

Art. 38.

(Astensione dal lavoro del padre lavoratore)

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è inserito il seguente:

«Art. 6-bis - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte, di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi

primo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204».

Art. 39.

(Assenze dal lavoro del padre lavoratore)

1. L'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente:

«Art. 7. - 1. Il diritto di assentarsi dal lavoro, il diritto ai periodi di riposo giornalieri e i relativi trattamenti economici previsti rispettivamente dagli articoli 7, 10 e 15, commi secondo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e dall'articolo 3 della presente legge, sono riconosciuti al padre lavoratore:

a) quando i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente o autonoma;

c) quando la madre non abbia un lavoro in atto e sia impossibilitata, per motivi di salute, ad assistere i bambini».

2. Ai fini di cui all'articolo 7 della legge n. 903 del 1977, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, il padre lavoratore, entro dieci giorni, presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, da cui risulti che i figli sono affidati al solo padre.

3. Qualora la madre sia una lavoratrice dipendente, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro:

a) una dichiarazione della madre del bambino rilasciata con le stesse modalità di cui al comma 2, da cui risulti che la stessa non può e non intende avvalersi dei diritti di cui al comma 1;

b) entro dieci giorni dalla presentazione della dichiarazione prevista alla lettera a) la documentazione attestante che l'altro genitore non si è avvalso dei medesimi diritti.

4. Qualora la madre sia una lavoratrice autonoma o non abbia un lavoro in atto, il padre, nel caso sia lavoratore dipendente,

per l'accesso ai benefici di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni, e di cui alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, deve presentare una documentazione dalla quale risulti che la madre è impossibilitata, per motivi di lavoro o di salute, a prestare assistenza al bambino.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, si applicano nel caso di parto plurimo, contemporaneamente alla madre, anche al padre lavoratore.

6. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici anche economici, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime».

Art. 40.

(Nullità del licenziamento)

1. Il primo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

«È nullo il licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino, ivi compreso il periodo di interdizione di cui all'articolo 4 della presente legge».

2. È nullo il licenziamento intimato al lavoratore che si astenga dal lavoro ai sensi dell'articolo 6-bis della legge 9 dicembre 1977, n. 903, introdotto dall'articolo 38 della presente legge, nel periodo compreso tra la nascita ed il compimento del primo anno di età del bambino.

Art. 41.

(Accredito figurativo)

1. Le norme vigenti sulla astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per mater-

nità e puerperio si interpretano nel senso di dare luogo all'accredito figurativo dei relativi periodi, senza alcun requisito di anzianità contributiva e senza oneri a carico della lavoratrice.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1994 i periodi di gravidanza e puerperio intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro sono soggetti ad accredito figurativo, in misura pari al periodo di astensione obbligatoria, e a riscatto per i periodi corrispondenti alla astensione facoltativa, ove l'assicurato possa far valere complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 42.

(Congedi parentali)

1. Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro in caso di documentata necessità di assistere il bambino di età compresa tra i 3 ed i 6 anni, ciascuno fino ad un mese lavorativo per anno.

2. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto di assentarsi dal lavoro per non più di 15 giorni lavorativi all'anno in caso di documentata infermità del coniuge o di un parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado.

3. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto di assentarsi dal lavoro per non più di 15 giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge o del figlio e per non più di 2 giorni lavorativi in caso di decesso di un parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado.

4. La sussistenza delle condizioni previste ai commi 1 e 2 è comunicata nei modi previsti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

5. Le assenze previste ai commi 1, 2 e 3 non possono superare cumulativamente il limite massimo di 30 giorni lavorativi per anno.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai soggetti, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati o pubblici.

7. All'articolo 15, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, sono aggiunte, in fine, le parole: «con l'esclusione dei periodi accreditati per congedi parentali».

8. Le agevolazioni di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, si applicano anche qualora il coniuge sia lavoratore autonomo oppure risulti privo di rapporto di lavoro.

9. Le assenze previste ai commi 1, 2 e 3 sono computate ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione di carriera e sono coperte da contribuzione figurativa ai fini pensionistici. Il valore retributivo da attribuire a tali periodi è pari al 200 per cento del valore massimo della pensione sociale proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, fino alla concorrenza del reddito da lavoro percepito all'atto della domanda e l'obbligo della medesima integrazione a carico delle gestioni assicurative di appartenenza per le astensioni obbligatorie e facoltative dal lavoro subordinato per maternità nonché per i corrispondenti periodi indennizzati per il lavoro autonomo e professionale.

Art. 43.

(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

1. I dipendenti da datori di lavoro privati o pubblici che usufruiscono dei congedi parentali hanno diritto ad una anticipazione del trattamento di fine rapporto pari all'importo della retribuzione non percepita.

2. In deroga a quanto stabilito dai commi sesto e seguenti dell'articolo 2120 del codice civile, l'anticipazione di cui al comma 1 del presente articolo:

a) è corrisposta unitamente alla retribuzione del primo periodo di paga successivo al termine del congedo;

b) non può essere superiore alla misura del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore e la lavoratrice avrebbero diritto nel

caso di cessazione del rapporto alla data di inizio del congedo.

Art. 44.

(Anticipazione dell'ente previdenziale)

1. I dipendenti da datori di lavoro privati o pubblici, hanno diritto a percepire, nei periodi di congedo previsti all'articolo 42, comma 1, e all'articolo 49, una anticipazione erogata dall'ente previdenziale cui il lavoratore è iscritto secondo le modalità stabilite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale con propri decreti da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. L'anticipazione di cui al comma 1 è fissata nella misura del 70 per cento della retribuzione non percepita in relazione al congedo e costituisce base imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). L'anticipazione è rimborsata in un periodo non superiore ai 5 anni all'ente previdenziale, con l'applicazione di un tasso di interesse pari alla variazione dei prezzi al consumo accertata dall'istituto nazionale di statistica (ISTAT) verificatasi nel periodo di riferimento, con modalità stabilite nei decreti di cui al comma 1.

Art. 45.

(Prolungamento dell'età pensionabile)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti all'articolo 42, comma 1, e all'articolo 49, hanno diritto a prolungare il rapporto di lavoro anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio.

Art. 46.

(Anticipo delle pensioni)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui all'articolo 42, comma 1, e all'articolo 49, hanno diritto ad un'indennità mensile

pari all'ammontare del rateo mensile della pensione virtuale già maturata, a carico dell'ente previdenziale competente.

2. L'età per la maturazione del diritto alla pensione nonché i requisiti per la pensione di anzianità sono prolungati di un periodo corrispondente a quello in cui è stato percepito il trattamento anticipato di pensione.

Art. 47.

(Disposizioni sul cumulo)

1. Le anticipazioni di cui all'articolo 44, l'anticipo del trattamento di pensione e l'anticipazione del trattamento di fine rapporto costituiscono trattamenti non cumulabili.

Art. 48.

(Mutue sanitarie)

1. Per i congedi previsti dall'articolo 42, comma 2, è concesso, in alternativa ai benefici di cui agli articoli 43, 44, 45, 46, un contributo al pagamento del premio per una forma complementare di assicurazione sanitaria, in misura e secondo modalità previste con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 49.

(Congedi per motivi personali)

1. I dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici, che abbiano prestato almeno 5 anni di servizio alle dipendenze del medesimo datore di lavoro possono chiedere un periodo di congedo, nella misura di uno ogni sette anni di lavoro, della durata non inferiore ai quattro mesi e non superiore agli 11, per motivi personali o di impegno sociale.

2. Il congedo può essere usato anche in modo frazionato o nella misura di 2 congedi consecutivi ogni 14 anni di lavoro.

3. Il periodo di congedo non è retribuito e non è computabile nell'anzianità di servi-

zio assicurativa ai fini del trattamento dell'assicurazione generale obbligatoria.

4. I periodi di congedo possono essere recuperati ai fini pensionistici con il prolungamento del rapporto di lavoro.

5. Coloro che usufruiscono dei congedi per motivi personali o di impegno sociale possono usufruire dei diritti previsti nell'articolo 43 della presente legge.

Art. 50.

(Criteri e limiti per l'utilizzo dei congedi)

1. Al fine di contemperare le esigenze personali con quelle tecnico-organizzative del datore di lavoro, le condizioni di utilizzo dei congedi di cui al presente capo sono definite dalla contrattazione nazionale ed aziendale, ivi comprese le limitazioni percentuali in base all'organico aziendale.

Art. 51.

(Interruzione di carriera)

1. I dipendenti da datore di lavoro privato o pubblico con oltre 500 addetti, che abbiano almeno cinque anni di anzianità aziendale, hanno diritto ad una interruzione della carriera lavorativa per motivi familiari fino a tre anni consecutivi. Durante detto periodo il dipendente mantiene la sola titolarità del posto di lavoro. All'atto del ripristino del rapporto di lavoro, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a corsi di riqualificazione professionale. Nel periodo di interruzione della carriera il datore di lavoro può assumere un altro lavoratore con contratto a tempo determinato.

CAPO VIII

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 52.

(Repressione delle violazioni d'orario)

1. Qualora il datore di lavoro compia fatti o atti in violazione della presente legge, su

ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali o delle rappresentanze sindacali dell'unità produttiva o amministrativa interessata, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma 3.

3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

