

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori SALVATO, MANZI, MARINO, CAPONI,
MARCHETTI, BERGONZI, ALBERTINI, CARCARINO, CO’, CRIPPA
e RUSSO SPENA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 9 MAGGIO 1996

Norme per la riduzione dell’orario di lavoro

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge	»	5

ONOREVOLI SENATORI. - La riduzione dell'orario di lavoro a quaranta ore e l'introduzione, venti anni fa, della settimana corta e del sabato libero sono state per molti milioni di persone un'esperienza nella quale la riduzione dell'orario ha coinciso con un sostanziale miglioramento della qualità del proprio tempo. Un'esperienza che in parte ha posto le premesse di un'ulteriore domanda di tempo per sé, di una richiesta qualitativa di diversa organizzazione del lavoro, dei lavori. Richiesta qualitativa di tempo oggi fortemente presente, anche se con accezioni diverse; richiesta che si fonda su ragioni e su motivazioni, a nostro avviso, non più eludibili e non riconducibili solo alle concrete, pesanti limitazioni in atto di diritti fondamentali o alla diffusione di una pratica, l'imposizione di orario straordinario e lavoro notturno, spesso concordati, o subiti, dalle stesse organizzazioni sindacali, o alle difficoltà e alla crisi delle politiche sindacali sull'orario di lavoro. In realtà, per molte ragioni che dipendono dalle trasformazioni sociali, culturali e produttive di questi ultimi decenni, si è da una parte spezzato il legame tra riduzione quantitativa dell'orario di lavoro e miglioramento della qualità del proprio tempo; dall'altra, è sempre più avvertito e vissuto come non sopportabile quel «costo», in termini di perdita di umanità, imposto dalla centralità dell'impresa fino a ieri e ora dalla «qualità totale», dalla competitività che tutto, tutti e tutte, ad essa riconduce e subordina con una rottura tra coscienza, sensibilità, contenuti e modalità del lavoro, la cui pesantezza è sotto i nostri occhi. Un ragionamento nuovo e più coraggioso deve essere, dunque, aperto: condizioni materiali, difficoltà nell'accesso al lavoro, precarietà, instabilità, diversità di esperienze nell'area della vita lavorativa hanno in realtà contribuito a modificare profondamente il rapporto con il lavoro, mettendo in

crisi quell'identificazione così totalizzante tra vita e lavoro produttivo. La stessa categoria della produttività è stata messa in discussione e in tanti si sono interrogati sulla produttività sociale come asse di un ragionamento dentro cui delineare una trama effettiva di libertà. È indubbio che a questa riflessione ha contribuito fortemente il radicarsi di una cultura femminista: la riflessione su tempi di lavoro e tempi di vita è andata sempre più sviluppandosi ed è diventata prioritaria nella ricerca e nell'elaborazione di iniziative tese ad un superamento della divisione sessuale dei ruoli, alla valorizzazione del lavoro di riproduzione, ad una diversa organizzazione della società. Una riflessione che spesso si è intrecciata con una critica seria delle moderne alienazioni, con un bisogno profondo di cambiamento dell'esistente, con progetti di disalienazione del lavoro, a partire dal riconoscimento delle differenze.

Una riflessione che vuole produrre radicalità di scelte e non ambigue razionalizzazioni di un'organizzazione sociale e del lavoro ancor oggi fondata sulla svalorizzazione del lavoro di riproduzione. Una riflessione che vuole contribuire a costruire altra cultura, libertà dalla centralità del lavoro, sperimentazione sociale, recupero di valore e di significato di tutte le sfere del vivere associato, messa in discussione della divisione sessuale dei ruoli e delle strutture ad essa intrinsecamente funzionali a partire dalla famiglia tradizionale.

Un ragionamento nuovo e più coraggioso per andare ad una radicale riduzione dell'orario di lavoro. In questo ambito si colloca il nostro disegno di legge, di cui auspichiamo una rapida discussione.

La disposizione base è contenuta nell'articolo 1.

Con questa norma si opera una significativa riduzione globale dell'orario di lavoro

in grado tra l'altro di produrre effetti di crescita occupazionale.

La durata massima dell'orario settimanale per i dipendenti pubblici e privati è fissata in trentacinque ore di lavoro effettivo, anche per le lavorazioni a ciclo continuo. Un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, da definire in sede di contrattazione collettiva, è prevista per le attività usuranti, particolarmente usuranti, faticose, pericolose ed insalubri; criteri questi, che saranno definiti con decreto dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentite le organizzazioni sindacali.

Per superare la rigidità degli orari di lavoro e per conciliare le esigenze della produzione con quelle della propria vita privata, si prevedono (articoli 2, 3 e 4) flessibilità e diversa articolazione dell'orario giornaliero e settimanale; ferie pagate per tutti, sia nelle piccole che nelle grandi aziende, di cui due settimane da godersi nel periodo scelto dal lavoratore o dalla lavoratrice.

Gli articoli 5, 6 e 7 affrontano il problema del lavoro straordinario e degli accordi di flessibilità. In particolare, lo straordinario è previsto solo come strumento di carattere eccezionale; nel disegno di legge si stabilisce pertanto che sia volontario, che non

superi un'ora al giorno, otto ore settimanali, venti ore mensili (prestazioni da definire in sede contrattuale). Il lavoro straordinario non può essere richiesto dalle aziende che nei sei mesi precedenti hanno sospeso o ridotto il personale dipendente.

Lo straordinario può comunque essere recuperato con un numero di ore di permessi retribuiti pari alle ore di straordinario svolte.

Il lavoro notturno (articolo 9) è consentito solo nei settori che svolgono particolari attività produttive, come quelle a ciclo continuo, o nei servizi di interesse generale. Laddove è consentito, previo accordo in sede contrattuale, sono previsti l'alternanza dei lavoratori da adibire al turno di notte, il diritto ad un intervallo di tempo fra un turno di notte e l'altro (non più di quattro notti consecutive) e la possibilità di alternare turni di giorno con quelli della notte. Rimane vietato l'utilizzo del personale femminile per il lavoro notturno, salvo eccezioni da definirsi mediante accordi sindacali, comunque subordinati al consenso della lavoratrice. Non si ammettono deroghe al lavoro notturno per le lavoratrici in stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Orario massimo di lavoro)

1. L'orario normale della settimana lavorativa dei dipendenti e delle dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici non può eccedere le trentacinque ore di lavoro effettivo. Per il lavoro a turni vanno stabiliti regimi di orario di durata massima non superiore alle sei ore al giorno per cinque giorni settimanali. Per le attività usuranti, particolarmente usuranti, faticose, pericolose ed insalubri è demandata alla contrattazione collettiva la definizione di un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, pari ad almeno altre tre ore settimanali.

2. All'articolo 1, comma primo, del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, le parole: «le otto ore al giorno o le 48 ore settimanali di lavoro effettivo» sono sostituite dalle seguenti: «le sette ore al giorno o le trentacinque ore settimanali di lavoro effettivo».

3. Le contravvenzioni alle norme di cui al presente articolo, da parte dei datori di lavoro, sono punite con l'ammenda fino a lire 500.000 al giorno, per ogni lavoratore e per ogni lavoratrice, raddoppiabili in caso di recidiva. Il contravventore perde il diritto alle agevolazioni finanziarie ad esso precedentemente concesse dalle pubbliche amministrazioni.

Art. 2.

(Programmazione ed articolazione dell'orario di lavoro)

1. La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero è stabilita in sede contrattuale.

2. Variazioni successive nella distribuzione dell'orario sono consentite esclusivamente previo consenso del lavoratore interessato.

3. I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto, per motivate esigenze personali, a regimi di flessibilità nell'inizio e nel termine della prestazione giornaliera.

Art. 3.

(Lavoro effettivo)

1. Si considera tempo di lavoro effettivo, anche per mansioni di controllo di processi organizzativi o produttivi, quello ricompreso fra l'inizio e il termine della giornata lavorativa, inclusi in ogni caso i periodi di attesa determinati dalla natura della prestazione, nonché le ore retribuite per la partecipazione ad assemblee e i permessi sindacali e per allattamento.

Art. 4.

(Ferie)

1. La durata delle ferie è stabilita contrattualmente. La durata delle ferie retribuite annue non può comunque essere inferiore a ventotto giorni lavorativi fatti salvi i migliori accordi contrattuali.

2. La distribuzione dei giorni di ferie retribuite è stabilita in sede contrattuale. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad usufruire di almeno due settimane di ferie retribuite nel periodo di loro scelta.

Art. 5.

(Lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è vietato, sia nelle amministrazioni e negli enti pubblici, anche territoriali, sia nelle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, ove non abbia carattere meramente saltuario ed in assenza delle condizioni di cui al presente articolo.

2. Si considera lavoro straordinario la prestazione lavorativa aggiuntiva rispetto all'orario normale giornaliero e settimanale previsto dal contratto collettivo di lavoro o dalla legge, che non superi un'ora al giorno, le sette ore settimanali, le venti ore mensili, salvi comunque i limiti annuali inferiori stabiliti dai contratti collettivi.

3. L'eventuale prestazione di lavoro straordinario è stabilita in sede contrattuale.

4. Il lavoro straordinario non può essere richiesto nelle imprese o unità produttive:

a) che siano interessate da riduzione o sospensione dal lavoro di personale dipendente o che lo siano state nei sei mesi precedenti, ovvero che usufruiscano di altre forme di riduzione di orario, quali quelle definite da contratti di solidarietà;

b) nelle quali alcuni dipendenti fruisca di trattamento ad integrazione salariale, salvo l'accertamento da parte dell'ispettorato del lavoro dell'impossibilità tecnico-organizzativa di riutilizzo dei lavoratori e delle lavoratrici posti in cassa integrazione o di riassunzione dei lavoratori e delle lavoratrici licenziati;

c) che impediscono ai lavoratori e alle lavoratrici interessati la possibilità di svolgere le funzioni di cura per sè e per i familiari.

5. Nell'ambito degli accordi contrattuali, l'esecuzione di lavoro straordinario è autorizzata dall'ispettorato del lavoro competente per territorio, al quale deve pervenire, con anticipo di ventiquattro ore, la richiesta del datore di lavoro, nella quale sia indicata, oltre al numero delle ore ed ai nominativi dei lavoratori interessati, la sussistenza dei requisiti di cui al comma 4. Tale richiesta viene contestualmente comunicata alle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'impresa, unità produttiva o amministrativa, oppure, in mancanza di organismi locali, alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo in essa applicato.

6. In caso di autorizzazione del lavoro straordinario il datore di lavoro deve comunicare alle organizzazioni sindacali il nu-

mero di ore autorizzate per ogni lavoratore e lavoratrice ed i nominativi degli stessi.

7. Il lavoro straordinario ha carattere volontario e il lavoratore che vi consente ha diritto, salve le più favorevoli previsioni dei contratti collettivi, a quanto previsto all'articolo 6, commi 1 e 4.

Art. 6.

(Retribuzione, compensazione ed oneri contributivi relativi al lavoro straordinario)

1. L'esecuzione di lavoro straordinario comporta una maggiorazione retributiva comunque non inferiore al 40 per cento rispetto alla retribuzione di fatto del lavoro ordinario e non inferiore all'80 per cento nel caso di lavoro festivo o notturno, salve le migliori condizioni previste dai contratti collettivi.

2. La retribuzione corrispondente al lavoro straordinario costituisce base imponibile per i contributi sociali obbligatori dovuti all'Istituto nazionale per la previdenza sociale, nonché per un ulteriore contributo, dovuto a favore del fondo per la disoccupazione, con aliquota del 18 per cento, di cui il 5 per cento a carico del lavoratore o della lavoratrice.

3. Se le ore di lavoro straordinario svolte eccedano il numero di quattro come media settimanale aziendale per dipendente, l'aliquota di cui al comma 2 è dovuta nella misura del 30 per cento, di cui il 5 per cento a carico del lavoratore o della lavoratrice.

4. Il lavoratore e la lavoratrice che svolgono il lavoro straordinario hanno diritto ad un numero di ore di permesso retribuito, pari alle ore di straordinario svolte, da usufruire entro i tre mesi successivi, anche parzialmente. In tale caso il lavoratore e la lavoratrice sono tenuti a darne comunicazione al datore di lavoro prima dello svolgimento del lavoro straordinario, la cui retribuzione sarà quindi limitata alla maggiorazione di cui al comma 1.

Art. 7.

(Accordi di flessibilità)

1. Regimi di orario e calendari di attività prevedenti il superamento, in singole giornate o settimane lavorative, dei limiti di orario di cui al comma 1 dell'articolo 1 possono essere stabiliti con accordi sindacali aziendali unitariamente stipulati dalle rappresentanze sindacali costituite nell'impresa, unità produttiva, ovvero, in loro mancanza, dalle organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle confederazioni stipulanti il contratto collettivo di categoria applicato nell'impresa od unità produttiva o l'accordo di comparto applicato nell'unità 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 interessati attraverso consultazioni referendarie.

3. La richiesta di consultazione referendaria di cui al comma 2 deve essere comunicata, entro venti giorni dalla stipulazione dell'accordo, al datore di lavoro, all'amministrazione ed alle rappresentanze o 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 un mese dalla sua richiesta, durante l'orario di lavoro, nei locali dell'impresa od unità produttiva o amministrativa, e l'ispettorato 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 temporale complessivo contemplato dall'accordo non può comunque eccedere quello risultante dai limiti di cui al comma

1 dell'articolo 1 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 e 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 6.

Art. 8.

(Fiscalizzazione degli oneri contributivi e ruolo delle agenzie regionali per l'impiego)

1. Tutte le imprese iscritte alle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura nel territorio regionale hanno l'obbligo di fornire annualmente in sede di presentazione dei bilanci all'agenzia regionale per l'impiego di cui all'articolo 24 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, oppure, in mancanza, agli organismi di cui al comma 4 del presente articolo, un prospetto contenente tutti i trasferimenti pubblici ottenuti a qualsiasi titolo ed un bilancio occupazionale che evidenzi l'incremento previsto dell'occupazione determinato dall'utilizzo di tali trasferimenti nonché le previsioni di sviluppo per l'anno successivo.

2. Le agenzie regionali per l'impiego possono contrattare con le imprese un imponibile di mano d'opera a fronte dei trasferimenti di cui al comma 1 ottenuti. Le agenzie regionali per l'impiego hanno la facoltà di modulare la fiscalizzazione degli oneri sociali sulla base delle previsioni occupazionali contenute nel bilancio occupazionale

delle singole imprese, sulla base della coerenza degli impegni assunti accrescendo la quota di fiscalizzazione a fronte di ulteriori impegni di assorbimento occupazionale e riducendola in caso contrario.

3. Le agenzie regionali per l'impiego per facilitare la riduzione dell'orario di lavoro di cui all'articolo 1 ovvero ulteriori riduzioni contrattate dell'orario di lavoro potranno altresì modulare la fiscalizzazione degli oneri sociali in maniera tale:

a) da non aumentare la quota di contributi a carico delle imprese nel caso di ampliamento del numero di addetti a fronte di riduzione di orario a parità di salario per i dipendenti;

b) da ridurre in maniera decrescente per un triennio gli oneri sociali a carico delle imprese per ammortizzare parzialmente i costi di tale riduzione di orario.

4. Nelle regioni nelle quali non sia stata costituita l'agenzia regionale per l'impiego e fino alla sua costituzione, gli adempimenti di cui ai commi 1, 2 e 3 sono svolti dalla corrispondente commissione regionale per l'impiego. Nelle regioni a statuto speciale tali compiti sono svolti dal corrispondente organo.

5. Il Governo è delegato ad adottare, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo, nel rispetto dei principi desumibili dalla presente legge, per predisporre opportune misure che consentano alle agenzie regionali per l'impiego di utilizzare le somme già previste per la fiscalizzazione degli oneri sociali e gli sgravi contributivi ai fini previsti dai commi 1, 2 e 3. I finanziamenti previsti per la fiscalizzazione degli oneri sociali e gli sgravi contributivi devono confluire in un fondo per la riduzione dell'orario di lavoro e l'occupazione istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. L'ammontare annuo di tali finanziamenti è automaticamente ripartito tra le Agenzie regionali per l'impiego, ovvero tra le strutture sostitutive di queste, ai sensi del comma 4, sulla base del numero complessivo dei disoccupati, dei lavora-

tori posti in cassa integrazione straordinaria e degli iscritti alle liste di mobilità presenti nel territorio di ciascuna regione.

Art. 9.

(Lavoro notturno)

1. Il lavoro notturno è consentito per far fronte a servizi di interesse generale nonchè ad attività di manutenzione o a particolari attività produttive collegate ad esigenze tecnologiche del ciclo continuo o a esigenze eccezionali e temporanee non altrimenti esperibili.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, o d'intesa con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, determina i settori e le attività nelle quali consentire il lavoro notturno.

3. L'introduzione di turni di lavoro notturno è successivamente negoziata in sede contrattuale.

4. Gli eventuali accordi sindacali per l'introduzione di turni di notte devono altresì prevedere:

a) l'alternanza dei lavoratori e delle lavoratrici da adibire al turno di notte, fermi restando per le lavoratrici i limiti al lavoro notturno stabiliti dalle leggi vigenti;

b) il diritto ad un intervallo di tempo fra un turno di notte e l'altro nonchè il diritto ad alternare turni di giorno con turni di notte. I turni di notte non possono superare le quattro notti consecutive, fatte salve le condizioni di miglior favore;

c) la volontarietà del lavoro notturno nonchè la facoltà per il lavoratore che vi consente di tornare per sua specifica richiesta o per esigenze aziendali a svolgere la propria attività ordinaria in ore diurne.

5. Per la prestazione di lavoro notturno, ancorchè non straordinario, spetta al lavoratore una riduzione dell'orario di lavoro settimanale pari a un ventesimo delle ore di lavoro notturne prestate, salvo migliori accordi contrattuali. Le stesse disposizioni si applicano in caso di lavoro festivo non straordinario.

6. Nell'ipotesi di dissenso, o di mancata sottoscrizione da parte di una o più rappresentanze sindacali aziendali 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 assoluta dei lavoratori attraverso consultazioni referendarie da svolgersi secondo le modalità previste al comma 3 dell'articolo 7.

7. Relativamente all'attività definita dall'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, resta fermo il divieto di utilizzo del personale femminile per il lavoro notturno, salva sua deroga mediante gli accordi sindacali aziendali di cui alla stessa norma di legge, da stipularsi unitariamente, fermo restando quanto indicato al comma 6 del presente articolo. Anche in tal caso, tuttavia, l'utilizzazione della singola lavoratrice nel lavoro notturno è subordinata al suo assenso.

8. È vietato adibire al lavoro notturno le lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino.

9. È vietato adibire al lavoro notturno le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, semprechè in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

10. Il diritto a non prestare il lavoro notturno è riconosciuto al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

Art. 10.

(Attività usuranti)

1. Le attività particolarmente usuranti di cui al comma 1 dell'articolo 1 sono quelle individuate nella tabella A allegata al decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 374. Ulteriori attività particolarmente pericolose, in-

salubri e usuranti possono essere definite in relazione ad ulteriore riduzione dell'orario di lavoro in sede di contrattazione collettiva.

