

## Il nuovo dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro

*ADAPT* – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)

*Bollettino speciale ADAPT 10 luglio 2024 n. 4*

**La misurazione e, ancora di più, la limitazione dell'orario di lavoro hanno, per molti versi, segnato la nascita del diritto del lavoro.** È dalla Seconda metà dell'Ottocento, infatti, che, lentamente ma incessantemente, la durata della prestazione lavorativa è andata riducendosi, dapprima per garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, poi per assicurare, nell'ambito del compromesso fordista, la maggior produttività possibile attraverso lo scambio tra una minore quantità di lavoro e una maggiore flessibilità oraria.

**A partire dalla seconda metà del Novecento, però, l'apparentemente inarrestabile tendenza alla riduzione dell'orario di lavoro ha subito ovunque nel mondo un significativo rallentamento** (sul punto si veda la recente analisi di B. Burchell, S. Deakin, J. Rubery, D.A. Spencer, *The future of work and working time: introduction to special issue*, in *Cambridge Journal of Economics*, 2024, vol. 48, n. 1, pp. 1-24), tanto che è possibile rilevare che, dalla metà degli anni '70 del Novecento, la settimana lavorativa di quaranta ore, disciplinata attualmente in Italia dall'articolo 3, comma 1, del d. lgs. n. 66/2003, è di fatto rimasta il modello standard di organizzazione del lavoro, ferma restando la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere un orario minore o di calcolare l'orario su base multiperiodale (articolo 3, comma 2, d. lgs. n. 66/2003). Non stupisce, quindi, che, nel corso dell'ultimo trentennio, a più riprese si sia discusso, tanto nel dibattito politico e sindacale quanto in quello accademico, della riduzione dell'orario di lavoro.

**A ciò si aggiunga che negli ultimi anni, anche in seguito all'esperienza pandemica, si è registrata una maggiore attenzione alla tematica dei tempi di lavoro**, su cui hanno particolarmente impattato le grandi trasformazioni del lavoro, che, da un lato, consentono, attraverso le innovazioni tecnologiche e digitali nonché a causa al fenomeno della globalizzazione, una diversa articolazione dei ritmi di lavoro e, dall'altro, portano i lavoratori a dover richiedere,

## Il nuovo dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro

anche per via delle trasformazioni demografiche che investono la popolazione, maggiore autonomia nella determinazione dei propri tempi di lavoro per poter conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro. Solo recentemente, infatti, complice la crescente attenzione posta sui temi del benessere complessivamente inteso dei lavoratori e delle lavoratrici e della loro salute (non solo fisica ma anche) psico-sociale, il tema dell'orario di lavoro (talvolta richiamando anche le implicazioni della c.d. *time porosity*, ossia la commistione tra tempi di vita e tempi di lavoro, cfr. E. Genin, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32, n. 3, pp. 280-300) sta acquisendo, sempre più progressivamente e almeno negli intenti proclamati, una dimensione volta al miglioramento della conciliazione vita-lavoro. L'emergente domanda di una diversa articolazione dell'orario di lavoro, inoltre, è stata intercettata anche dalle parti sociali, che hanno iniziato a prevedere, soprattutto a livello aziendale, soluzioni volte a ridurre la durata della prestazione lavorativa (si veda, per una panoramica, M. Tiraboschi, *Orario di lavoro: cosa insegnano gli accordi Luxottica, Lamborghini, Intesa San Paolo*, in *C&CC*, 2024, n. 1, pp. 4-5).

**In questo contesto, il dibattito sull'orario di lavoro è recentemente stato ravvivato dalla discussione in corso in Parlamento su alcune proposte di legge**, attualmente in esame presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati. In particolare, si tratta della proposta n. 142, presentata il 13 ottobre 2022 dai [deputati Fratoianni e Mari](#), della proposta n. 1000, presentata il 15 marzo 2023 dagli onorevoli [Conte, Carotenuto e altri](#) e della proposta n. 1505, presentata il 20 ottobre 2023 dai [deputati Scotto, Schlein e altri](#).

**L'obiettivo di questo *Bollettino*, costruito da ricercatori, dottorandi e apprendisti della Scuola di ADAPT, dunque, è quello di analizzare le proposte attualmente in discussione.** In primo luogo, quindi, il presente numero si propone di ricostruire il dibattito svolto in Commissione Lavoro, illustrando **le proposte di riduzione e riarticolazione degli orari nonché le risultanze delle audizioni tenute presso la Commissione** che hanno coinvolto le parti sociali, le aziende presso cui si sono sviluppate sperimentazioni in materia di c.d. settimana corta, un ordine professionale e numerosi esperti e accademici. In questa prospettiva, per le principali tematiche affrontate durante le audizioni, sono state altresì redatte delle schede sintetiche, facilmente fruibili mediante collegamento ipertestuale all'interno del contributo 2, contenente la sintesi delle posizioni delle parti sociali e degli esperti che si sono pronunciati in materia.

In secondo luogo, poi, le proposte di legge, sono analizzate, in maniera da consentire di apprezzarne i punti di contatto e di divergenza su **quattro distinti profili tematici fondamentali**, ognuno dei quali è oggetto di uno specifico contributo.

## Il nuovo dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro

**Un primo profilo di indagine è attinente all'oggetto, all'ambito di applicazione e alle finalità delle tre proposte di legge**, in cui, non da ultimo, gli autori si interrogano anche sulla esclusione di alcuni settore merceologici dal campo di applicazione delle proposte sulla riduzione dell'orario di lavoro.

**Un secondo profilo è dedicato al rapporto che le proposte di legge mirano ad instaurare in materia di orario di lavoro tra la legge e la contrattazione collettiva**, nazionale e aziendale, verificando i diversi spazi di agibilità per l'autonomia collettiva all'interno delle proposte.

**Un terzo profilo è volto ad indagare i diversi modelli di organizzazione del lavoro per come risultanti dalle proposte di legge**, dalle quali emerge, in alcuni casi, la centralità attribuita alla legge (come nel caso della previsione di limiti all'orario di lavoro giornaliero e settimanale) e, in altri, la valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva nella modulazione, in base alle specifiche peculiarità dei diversi settori, dell'orario di lavoro e degli istituti ad esso connessi.

**Un quarto e ultimo profilo di analisi si concentra sugli articolati sistemi di incentivi e sanzioni previsti dalle tre proposte di legge per implementare e sostenere le riduzioni dell'orario**. All'interno di quest'ultimo contributo sono presenti anche tabelle riassuntive e schematiche, redatte sulla base delle diverse tipologie di incentivi e di sanzioni applicabili in base alle singole fattispecie, per una migliore fruizione da parte degli addetti ai lavori.

Completano il bollettino alcuni documenti istituzionali di approfondimento, a cui si aggiungono le memorie e i documenti depositati presso la Commissione Lavoro nel corso delle audizioni parlamentari.

**Al netto del destino delle proposte di legge in esame, è possibile rilevare che, in ogni caso, l'interesse che queste hanno suscitato può essere indice del fatto che quella su una diversa articolazione dei tempi di lavoro è una discussione viva e vivace**: spetterà al legislatore, alle parti sociali e a tutti gli operatori riuscire a fornire risposte adeguate alle nuove sfide poste in materia dalle trasformazioni del lavoro nell'ambito di un (auspicabile) coordinamento con l'attuale legislazione sia nazionale sia eurounitaria vigente.

**Francesco Alifano**

## Il nuovo dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

✕ [@FrancescoAlifan](#)

### **Giada Benincasa**

Ricercatrice ADAPT Senior Fellow

✕ [@BenincasaGiada](#)