

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*

Bollettino speciale ADAPT 10 luglio 2024 n. 4

Negli ultimi mesi la discussione sulle proposte di proposte di legge in materia di riduzione dell'orario ha coinvolto anche le associazioni sindacali e datoriali, le aziende presso cui si sono sviluppate sperimentazioni in materia di c.d. settimana corta, un ordine professionale e numerosi esperti e accademici, per un totale di 30 soggetti, considerati portatori di interessi in merito e, per questo, ascoltati durante le audizioni svolte presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati.

Il presente contributo, dunque, intende presentare una sintesi di quanto emerso dall'analisi delle 15 memorie depositate presso la Camera nonché dall'ascolto dei 15 interventi dei soggetti di cui, ad oggi, non risulta ancora disponibile una memoria scritta depositata. In particolare, si intende esaminare le diverse posizioni presenti nel dibattito in corso su cinque punti: 1. gli **interventi da attuare** sull'orario di lavoro; 2. il **governo dell'eventuale riduzione** dell'orario di lavoro (se, cioè, la riduzione deve avvenire tramite legge o contratto collettivo); 3. gli **effetti** della riduzione dell'orario **sul mercato del lavoro**; 4. le ricadute in termini di **salute e sicurezza**, nonché di **benessere** dei lavoratori; 5. la possibilità di utilizzare **incentivi** per sovvenzionare la riduzione dell'orario di lavoro. Per ognuno di questi temi è realizzata anche una scheda di sintesi, in cui è descritta brevemente la posizione di ogni soggetto ascoltato durante il dibattito presso la Camera dei Deputati.

Quali interventi sull'orario?

Gli interventi svolti e le memorie depositate alla Camera nell'ambito dell'esame delle proposte esprimono pareri nel merito discordanti per quanto riguarda la possibilità di [intervenire sulla disciplina dell'orario di lavoro](#). In particolare, le confederazioni sindacali mostrano un apprezzamento complessivo per una riduzione dell'orario di lavoro. Allo stesso modo, anche le

federazioni sindacali di categoria intervenute in Commissione Lavoro esprimono un giudizio positivo sulle misure di riduzione dell'orario già adottate da alcune aziende italiane, anch'esse audite in Commissione per illustrare le proprie sperimentazioni (Intesa Sanpaolo, EssilorLuxottica, Automobili Lamborghini). Al contrario, le associazioni datoriali si pronunciano nella quasi totalità dei casi contro la riduzione dell'orario di lavoro, specialmente rispetto alla sua estesa generalizzazione (da notare che Associazione Italia Digitale si è espressa invece a favore delle tre proposte di legge in materia). In linea con la posizione delle associazioni datoriali è anche il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, che ritiene che non sia possibile implementare modelli generalizzati di riduzione del tempo di lavoro, sia con che senza riduzione dei giorni settimanali. Infine, è da registrare il parere degli esperti, che, in generale, si mostrano favorevoli verso un intervento di riduzione dell'orario di lavoro.

[Qui la scheda di sintesi sul tema.](#)

Chi governa la riduzione dell'orario di lavoro?

Grande rilievo, nella maggior parte degli interventi e delle memorie, è stato riconosciuto al tema del governo della riduzione dell'orario di lavoro e, più specificamente, dalla titolarità della competenza in fatto di riduzione dell'orario di lavoro, ovvero se questa sia da accordare al legislatore o alle parti sociali (e, nel caso, a quale livello). D'altro canto, proprio su questo punto si registra la più **significativa divergenza** anche nelle proposte di legge in discussione, dal momento che una è volta a ridurre *ex lege* l'orario di lavoro, mentre le altre due mirano a sostenere la contrattazione collettiva nell'adozione di orari ridotti.

Sul punto, dunque, non poteva non innescarsi un vivace dibattito, in cui si sono registrate posizioni fortemente differenziate. Tra le organizzazioni sindacali, in particolare, è la Cgil la più favorevole all'intervento del legislatore, sebbene la stessa Confederazione non neghi l'importanza del ruolo ricoperto dall'autonomia collettiva, soprattutto al livello nazionale. Più tiepide circa la possibilità di una riduzione realizzata dalla legge sono invece le altre organizzazioni sindacali, tutte concordi nell'affermare che l'orario di lavoro sia una materia su cui è principalmente la contrattazione collettiva a dover intervenire, disponendo riduzioni su base settoriale (sulle riduzioni adottate dai contratti nazionali di categoria puntano molto la Uil e la Fip) o aziendale (sulla contrattazione decentrata insistono Cisl e Ugl). Compatte nell'affermare la competenza dell'autonomia collettiva, soprattutto aziendale, in materia di determinazione e articolazione dell'orario sono invece le associazioni datoriali e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, che considerano la riduzione dell'orario come praticabile soltanto in relazione a specifici

contesti e non attuabile in via generale. Una grande eterogeneità di opinioni si registra anche nei pareri degli esperti, tra i quali è possibile, in ultima istanza, riscontrare una prevalenza di quanti affermano l'importanza di un intervento legale volto principalmente a fissare gli spazi di agibilità per le parti collettive nella previsione delle riduzioni dell'orario.

[Qui la scheda di sintesi sul tema.](#)

Quali effetti sul mercato del lavoro?

Occupazione e produttività si configurano come i temi centrali nel dibattito sugli effetti che una riduzione dell'orario lavorativo potrebbe avere sulle dinamiche e sugli esiti del mercato del lavoro. La maggior parte delle confederazioni sindacali e delle federazioni di categoria sostiene che, da un lato, questa misura potrebbe generare nuove opportunità occupazionali e/o redistribuire quelle già esistenti e, dall'altro, aumentare i livelli di produttività del lavoro (o quantomeno lasciarli inalterati). Per contro, le associazioni datoriali (ad eccezione dell'AID) esprimono scetticismo riguardo alle implicazioni di questa misura in termini di occupazione e produttività (soprattutto nel contesto delle PMI), sostenendo che una riduzione dell'orario di lavoro comporterebbe un aumento dei costi per le imprese e il rischio di ridurre ulteriormente la già bassa produttività del lavoro.

Tra gli esperti, emergono diverse prospettive basate su analisi e osservazioni empiriche.

In particolare, ad una posizione sostenuta da quanti osservano che le riduzioni dell'orario adottate in passato non hanno prodotto effetti né negativi né positivi sull'occupazione, si contrappone una lettura più ottimistica, per cui la riduzione dell'orario di lavoro potrebbe comportare una maggiore efficienza del sistema economico attraverso l'aumento della domanda di lavoro. D'altra parte, si evidenzia che i benefici sulla produttività potrebbero concentrarsi principalmente nelle imprese più innovative e caratterizzate da alti margini di redditività, mettendo in dubbio la generalizzabilità degli effetti potenzialmente positivi a tutte le imprese.

[Qui la scheda di sintesi sul tema.](#)

Quali ricadute su salute, sicurezza e benessere del lavoratore?

L'ambito della salute e sicurezza e del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici è perlopiù considerato un terreno molto sensibile agli effetti della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro. In generale, l'impatto ipotizzato e, in pochi casi - quanto meno in Italia -

sperimentato, è quasi esclusivamente positivo.

Dall'analisi di quanto riferito sul tema nell'ambito delle audizioni depositate presso la Camera dei Deputati, **è possibile individuare alcune tendenze**: le **confederazioni sindacali** e le **federazioni di categoria**, ad esclusione dell'Ugl, hanno posizioni nel complesso piuttosto allineate e mostrano un **generale apprezzamento** per gli effetti delle misure di riduzione dell'orario di lavoro sul fronte della conciliazione vita-lavoro, per l'impatto sul contenimento degli infortuni sul lavoro e per le conseguenze in termini di riduzione delle malattie lavoro-correlate. In alcuni casi, viene sottolineato come **gli effetti positivi non siano però tout-court frutto degli interventi sull'orario**, ma il prodotto della combinazione di questi con **processi partecipativi**, grazie ai quali le parti sociali e le aziende possono definire le migliori modalità attuative della riduzione dell'orario di lavoro. Una certa coerenza anche sul lato delle **associazioni datoriali**, dove, al contrario, non si menziona pressoché **nessuna correlazione fra la riduzione dell'orario di lavoro e il benessere, la salute e la sicurezza dei lavoratori**, salvo nel caso dell'Associazione Italia Digitale che si è espressa molto positivamente sul punto.

Anche fra gli **esperti**, che a vario titolo sono stati chiamati ad esprimersi sul tema, si rileva una **decisa coesione interna**, tutti concordanti sul **miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori**, legato alla riduzione dell'orario di lavoro, tanto in termini di equilibrio vita-lavoro, quanto in tema di salute e sicurezza.

Infine, in più casi si è evidenziato come anche la **parità di genere** potrebbe subire gli effetti della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro: positivi, nel caso in cui si procedesse con una effettiva riduzione dell'orario, così da consentire anche agli uomini di farsi maggiormente carico delle attività familiari; ma anche potenzialmente negativi, nel caso della compressione della settimana lavorativa su quattro giorni, estendendo l'orario di lavoro giornaliero, si rischierebbe infatti di complicare la gestione del lavoro di cura, ancora perlopiù in capo al genere femminile. [Qui la scheda di sintesi sul tema.](#)

Quali incentivi per sostenere la riduzione dell'orario di lavoro?

In merito alla previsione di un **sistema di incentivi**, postulato, seppur in maniera **differente, da ciascuna proposta di legge**, le organizzazioni sindacali si mostrano generalmente concordi nel sostegno verso l'erogazione di incentivi statali per favorire la riduzione

del tempo di lavoro. Dal lato datoriale, le posizioni appaiono invece più eterogenee: mentre Confindustria rivela una certa perplessità rispetto al riconoscimento di incentivi e sgravi fiscali per favorire la riduzione d'orario, Utilitalia e Associazione Italia Digitale, le altre due organizzazioni datoriali che si sono pronunciate in materia, reputano tali strumenti utili. Parallelamente, anche il parere degli esperti è unanime nell'ammettere la necessità di una loro istituzione, sebbene si registrino talune differenze per quanto riguarda gli strumenti da utilizzare (in particolare, si registra la posizione del prof. Raitano, che sostiene l'adozione di una normativa di agevolazione fiscale, ma è critico sul ricorso alla decontribuzione).

Qui la scheda di sintesi sul tema.

Francesco Alifano

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

✕ [@FrancescoAlifan](#)

Giorgia Martini

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

✕ [@martinigiorgia8](#)

Jacopo Sala

Apprendista di ricerca ADAPT

✕ [@jacoposala](#)

Valeria Virgili

Apprendista di ricerca ADAPT

✕ [@Virgil11Valeria](#)