

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

Il presente contributo si pone l'obiettivo di analizzare le finalità e l'ambito di applicazione delle tre [proposte di legge](#) all'esame della Commissione lavoro, intervenute sulla disciplina relativa all'organizzazione dell'orario di lavoro. In particolare, l'analisi metterà in luce le principali peculiarità che differenziano tali proposte, evidenziando i tratti distintivi da un punto di vista di definizione di oggetto, finalità e ambito di applicazione.

Oggetto

In un contesto in cui gli attori sociali cercano di intervenire capillarmente per introdurre specifiche sperimentazioni di riduzione dell'orario di lavoro, le tre proposte di legge in esame al Parlamento affrontano questa tematica, la quale si concretizza in una riduzione delle ore lavorative rispetto all'attuale orario di lavoro. In Italia, ad oggi, sono presenti dei limiti di legge: ai sensi del D.lgs. n. 66/2003, l'orario normale di lavoro è fissato nelle 40 ore settimanali o nel minor numero di ore previsto dalla contrattazione collettiva (che può anche calcolare il limite dell'orario normale come media riferita ad un periodo non superiore all'anno), mentre quello massimo, fissato dai contratti collettivi, non può superare le 48 ore settimanali di media con riferimento ad un periodo non superiore ai quattro mesi (che la contrattazione può elevare fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive).

Da un punto di vista di relazioni industriali, accanto alla riduzione dell'orario di lavoro, che mira a ridurre matematicamente il numero di ore lavorate, si pone anche la **rimodulazione degli orari, che consente di intervenire per rendere più elastica l'organizzazione del lavoro e avvantaggiare i lavoratori in termini di vita privata, permettendo di conciliare al meglio la vita professionale con quella personale, il c.d. *work-life balance*.** Il concetto di rimodulazione dell'orario di lavoro intende, quindi, adottare, oltre ad una riduzione matematica

dell'orario di lavoro, anche meccanismi di maggiore flessibilità, che mirano a rendere più adattabile l'orario di lavoro.

Nello specifico, la proposta di legge n. 142 (*Disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro, presentata dai Deputati Fratoianni e Mari il 13 ottobre 2022*) propone un orario normale medio settimanale di lavoro di 34 ore effettive, senza che vi sia una riduzione dei livelli retributivi mensili goduti dai lavoratori interessati. Al tempo stesso, anche l'orario di lavoro massimo viene ridotto e, in ogni caso, non può superare le 40 ore per settimana. Sulla base della ricostruzione storica delle battaglie sindacali che hanno portato ad una progressiva riduzione dell'orario di lavoro per mezzo della legge, il testo in questione propone di intervenire incidendo direttamente sulla legge e sui limiti da essa stabiliti.

La proposta di legge n. 1000 (*Disposizioni sperimentali concernenti la riduzione dell'orario di lavoro mediante accordi definiti nell'ambito della contrattazione collettiva, presentata dai Deputati Conte, Carotenuto e Altri il 15 marzo 2023*) interviene in modo differente delegando alla contrattazione collettiva di primo livello, e a quella decentrata in caso di assenza, l'intervento in materia fissando, a fronte di incentivi, un limite massimo di riduzione a 32 ore settimanali. Tale riduzione può riguardare l'orario giornaliero o il numero delle giornate lavorative settimanali, fino a 4 giornate. In questo caso, la riduzione può combinarsi anche con la rimodulazione dell'orario di lavoro giornaliero, permettendo, in accordo con una prerogativa già riconosciuta oggi alla contrattazione collettiva, di articolare, a fronte di una complessiva riduzione dell'orario, schemi orari in cui non siano considerate come lavoro straordinario le ore lavorative giornaliere prestate oltre l'ottava. La proposta di legge in esame vede nella riduzione dell'orario di lavoro e nella sua eventuale rimodulazione la possibilità di adeguare la disciplina dell'orario di lavoro alle attuali dinamiche sociali ed economiche, legandosi al concetto di produttività.

Infine, la terza proposta di legge, n. 1505 (*Agevolazione contributiva per favorire la stipulazione di contratti collettivi volti a sperimentare la progressiva riduzione dell'orario di lavoro, presentata dai Deputati Scotto, Schlein e Altri, il 20 ottobre 2023*) non introduce nessun limite di ore, lasciando un margine più ampio al ruolo della contrattazione collettiva. Anche questo testo vede l'istituto della riduzione dell'orario di lavoro come la possibilità di introdurre una nuova e diversa organizzazione dei tempi di lavoro.

Finalità

La proposta di legge n. 142 (Disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro, presentata dai Deputati Fratoianni e Mari il 13 ottobre 2022) intende favorire, con agevolazioni fiscali e contributive, una modulazione e una riduzione dell'orario di lavoro, in modo da fissare l'orario settimanale di lavoro dei lavoratori subordinati in 34 ore effettive a parità di retribuzione. In tal senso, la riduzione dell'orario di lavoro è volta a promuovere una migliore conciliazione vita-lavoro, la competitività delle imprese, a rendere effettivo il diritto al lavoro, a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione alla vita politica, economica e sociale dei cittadini, oltre che a favorire lo sviluppo dell'occupazione.

La proposta di legge n. 1000 (Disposizioni sperimentali concernenti la riduzione dell'orario di lavoro mediante accordi definiti nell'ambito della contrattazione collettiva, presentata dai Deputati Conte, Carotenuto e Altri il 15 marzo 2023) si prefigge invece di regolare l'adozione di forme flessibili di lavoro, permettendo a chi ne faccia richiesta di ridurre l'orario di lavoro giornaliero (o settimanale) a parità di retribuzione, senza comprometterne la produttività. In modo simile alla proposta presentata l'anno precedente, la volontà sottesa è quella di migliorare la conciliazione vita-lavoro dei lavoratori dipendenti. Secondo i deputati, infatti, adeguare la disciplina dell'orario di lavoro alle dinamiche sociali ed economiche e alle conseguenze dello sviluppo tecnologico sul mercato del lavoro significa in primo luogo migliorare il benessere e la salute dei lavoratori.

Diversamente dalle precedenti, l'ultima proposta di legge, n. 1505 (Agevolazione contributiva per favorire la stipulazione di contratti collettivi volti a sperimentare la progressiva riduzione dell'orario di lavoro, presentata dai Deputati Scotto, Schlein e Altri, il 20 ottobre 2023) pone l'accento sul ruolo del sistema di relazioni industriali e sul **protagonismo della contrattazione collettiva nella regolazione dell'orario di lavoro.** Nei fatti, la proposta prevede nuove risorse economiche ed **esoneri contributivi** legati alla contrattazione collettiva, al fine sia di definire di modelli organizzativi volti a sperimentare la progressiva riduzione dell'orario di lavoro, sia per incoraggiare la negoziazione tra le parti sociali.

Ambito di applicazione

Per quanto concerne l'ambito di applicazione, le tre proposte parlamentari prevedono ambiti di

applicazione alquanto differenti.

In particolare, la proposta di legge n. 142 (*Disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro*, presentata dai Deputati Fratoianni e Mari il 13 ottobre 2022) si applica a **tutti i settori pubblici e privati**, prevedendo **alcune eccezioni**:

- 1) la gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE del Consiglio, del 21 giugno 1999;
- 2) personale di volo nell'aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000;
- 3) i lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002;
- 4) al personale della scuola;
- 5) al personale delle Forze di Polizia e delle forze armate, polizia municipale e provinciale, addetti ai servizi di vigilanza privati;
- 6) ai servizi di protezione civile, vigili del fuoco, strutture penitenziarie e quelle con finalità istituzionali di garantire ordine e sicurezza, biblioteche, musei, aree archeologiche non si applicano in presenza di esigenze di servizio.

La seconda proposta di legge n. 1000 (*Disposizioni sperimentali concernenti la riduzione dell'orario di lavoro mediante accordi definiti nell'ambito della contrattazione collettiva*, presentata dai Deputati Conte, Carotenuto e Altri il 15 marzo 2023) **non fa, invece, alcun esplicito riferimento, né a chi si applica né se vi siano settori che vengano esclusi**. Si deduce, dunque, che l'ambito di applicazione sia esteso **sia alle imprese del settore privato che a quelle del settore pubblico**.

Infine, **l'ultima proposta di legge, n. 1505** (*Agevolazione contributiva per favorire la stipulazione di contratti collettivi volti a sperimentare la progressiva riduzione dell'orario di lavoro*, presentata dai Deputati Scotto, Schlein e Altri, il 20 ottobre 2023) **si applica esclusivamente ai settori privati**, con esclusione del **settore agricolo** e dei contratti di **lavoro domestico**. Si evince, dunque, la difficoltà di prevedere specifiche sperimentazioni di riduzione di orario in particolar modo con riferimento al lavoro domestico in quanto, a fronte delle peculiarità di tale attività lavorativa, non sussistono le condizioni per poter applicare pienamente i presupposti di un tipico lavoro produttivo.

Valutazione d'insieme

Nel proporre questi testi di legge, **i Deputati hanno valorizzato la riduzione e la rimodulazione dell'orario di lavoro quali strumenti di accoglimento dei profondi cambiamenti sociali e tecnologici** che stanno caratterizzando il nuovo millennio e al contempo **quali risposte alle difficoltà riscontrate dalle aziende e dai lavoratori, dovute a quegli stessi cambiamenti.**

Complessivamente, le tre proposte di legge sono, dunque, orientate alla medesima finalità: favorire la riduzione dell'orario di lavoro, garantendo la medesima retribuzione.

Perseguito a vario titolo mediante incentivi fiscali, esoneri contributivi o grazie alla contrattazione collettiva, l'obiettivo porterebbe così vantaggi ad entrambe le parti in causa, tanto ai lavoratori, che beneficerebbero di una migliore conciliazione vita-lavoro, quanto alle imprese, le quali vedrebbero aumentare la propria produttività. Fermo restando le finalità esplicitate non sono da sottovalutare anche le ricadute che le proposte di legge potrebbero avere in termini di parità di genere e di salute mentale e fisica dei lavoratori.

Il risultato complessivo delle tre proposte, dal punto di vista dell'ambito di applicazione, risulta, invece, difforme, evidenziando la necessità di prendere in considerazione le varie peculiarità dei settori. Infatti, si denota come la prima proposta parlamentare abbia un ambito di applicazione maggiormente definito in quanto opera la riduzione *ex lege* e dunque avverta la necessità di individuare le attività da escludere; differentemente, le altre due proposte, rinviando alla contrattazione collettiva, non prevedono tale esigenza.

Anna Marchiotti

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

 [@Marchiotti_Anna](#)

Elena Zanella

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

 @e__zanella

Angela Zaniboni

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

 @angzanib