

<b>CHI GOVERNA LA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO?</b>	
<b>Confederazioni sindacali</b>	
Cgil	La Cgil considera necessario un provvedimento legislativo che implementi la riduzione o rimodulazione dell'orario di lavoro, ma ritiene altrettanto indispensabile il sostegno della contrattazione collettiva, la quale dovrebbe agire <i>in primis</i> a livello nazionale, eventualmente dettando anche le linee da seguire nell'ambito della contrattazione di secondo livello.
Cisl	Il contributo delle parti sociali è per la Cisl indispensabile per adattare gli interventi di riduzione alle peculiarità settoriali. A supporto di questa posizione vengono menzionati i risultati finora raggiunti grazie all'operato delle parti sociali in materia di orario di lavoro, su cui la normativa italiana offre già un discreto margine di manovra alla contrattazione. Per la Cisl, quindi, non è necessario un intervento legislativo, quanto un rafforzamento dei corpi intermedi e della contrattazione collettiva, affiancato dall'implementazione di maggiori strumenti per favorire la partecipazione dei lavoratori e l'ampliamento delle attività formative, nonché incentivi fiscali statali per sostenere le iniziative di riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro.
Uil*	La Uil ritiene che la contrattazione debba farsi carico della riduzione dell'orario di lavoro intervenendo con soluzioni specifiche per il settore. La legge può intervenire a sostegno della contrattazione, ma a valle di un confronto e un accordo tra le parti sociali. La Uil, pertanto, propone la costituzione di un tavolo presso il Ministero del Lavoro con l'obiettivo di arrivare a sottoscrivere un avviso comune che possa individuare forme, criteri e modalità della riduzione dell'orario. Tale avviso comune, in ogni caso, dovrebbe tener conto della necessità di consentire alla contrattazione collettiva di intervenire per valorizzare le specificità settoriali.
Ugl	L'Ugl considera centrale e imprescindibile il ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione delle modalità di implementazione delle forme di riduzione dell'orario di lavoro.
<b>Federazioni di categoria</b>	
Filctem-Cgil*	La riduzione dell'orario di lavoro in EssilorLuxottica è considerata dalla Filctem l'esito di un lungo e costruttivo percorso di trattative fra azienda e rappresentanze sindacali, che ha consentito di costruire un piano welfare strutturato, comprendente anche forme quali part-time incentivato, considerato propedeutico alle misure di riduzione dell'orario.

Femca-Cisl	Analizzando il caso EssilorLuxottica, la Femca esprime una chiara preferenza, in linea con la posizione della Cisl, per la riduzione dell'orario di lavoro attraverso la contrattazione collettiva piuttosto che in modo generalizzato <i>ex lege</i> .
Uiltec-Uil*	La Uiltec non si esprime apertamente sul punto, tuttavia l'insistenza sulla coerenza territoriale della configurazione della misura di riduzione dell'orario di lavoro nel caso di EssilorLuxottica, con particolare attenzione ai territori del bellunese, consente di ipotizzare che sia attribuito alla contrattazione aziendale un ruolo rilevante nella definizione puntuale degli interventi.
Fiom-Cgil*	La Fiom insiste sul peso della cultura della partecipazione dei lavoratori come elemento determinante per il raggiungimento dell'accordo per la riduzione dell'orario di lavoro, evidenziando quindi la centralità del ruolo della contrattazione collettiva nella gestione del processo. La riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario in Automobili Lamborghini è stata infatti resa possibile dalla convergenza di investimenti aziendali e investimenti da parte dei lavoratori di una parte dei propri PAR (permessi annui retribuiti).
Fim-Cisl*	La Fim precisa che la riduzione dell'orario di lavoro è compatibile solo con modelli organizzativi estremamente efficienti e quindi non generalizzabile. Inoltre, è considerata indispensabile una solida attività partecipativa, senza la quale non sarebbe possibile raggiungere accordi vantaggiosi per l'impresa nel suo complesso. In linea con quanto sostenuto dalla Cisl, la riduzione non può quindi essere "calata dall'alto", per legge o tramite un accordo che non sia condiviso dai lavoratori delle singole realtà aziendali, si reputa per questo necessaria un'azione strutturata della contrattazione aziendale.
Fabi	La Fabi non si esprime in merito all'intervento legislativo ma sottolinea la necessità di rafforzare il ruolo del sindacato nell'organizzazione del lavoro.
Fisac-Cgil*	La Fisac non si esprime sul punto.
First-Cisl*	La First richiama la posizione espressa dalla Cisl, riconoscendo il primato assoluto della contrattazione collettiva come fonte regolativa della riduzione dell'orario di lavoro.
Uilca-Uil*	La Uilca ribadisce l'importanza della contrattazione collettiva sia nazionale sia aziendale nell'organizzazione dell'orario di lavoro
Unisin*	Unisin non si esprime sul punto.
Flp	La Flp conferma il ruolo centrale della contrattazione, soprattutto nazionale, nella definizione dell'orario di lavoro. Tuttavia, per

	quanto riguarda la riduzione dell'orario, ritiene necessaria una previsione legislativa per rimuovere gli ostacoli all'interno delle Pubbliche amministrazioni e favorirne l'implementazione nel settore privato, rispettando sempre le prerogative negoziali.
<b>Associazioni datoriali</b>	
Confindustria	Confindustria sostiene la completa salvaguardia del ruolo assegnato dal legislatore delegato del 2003 alla contrattazione collettiva nella determinazione dei tempi di lavoro, escludendo qualsiasi intervento di legge.
Utilitalia	Utilitalia ritiene necessario garantire un ampio margine di autonomia e flessibilità attuativa alle aziende (e quindi alle associazioni di rappresentanza) che operano nel settore dei servizi essenziali. Un'azione normativa sarebbe utile per incentivare la riduzione, ma la gestione concreta della riduzione dovrebbe essere demandata completamente alla contrattazione collettiva, anche a livello aziendale.
Confimi*	Confimi non considera praticabile una riduzione dell'orario su base generale, quindi attuata da legge o contratto nazionale. Potrebbero invece essere sviluppate soluzioni organizzative su base aziendale.
Anpit*	Per l'Anpit è possibile una riduzione dell'orario negoziata su base aziendale.
Associazione Italia Digitale	AID non si esprime sul punto.
<b>Aziende</b>	
Intesa Sanpaolo	Intesa Sanpaolo non si esprime sul punto (Nel corso del dibattito in Commissione esprime comunque perplessità nei confronti dell'istituto del referendum previsto dalla proposta Carotenuto-Conte, almeno nei settori in cui il tasso di sindacalizzazione è elevato, come nel settore del credito).
EssilorLuxottica	EssilorLuxottica non si esprime sul punto.
Automobili Lamborghini*	Automobili Lamborghini non si esprime sul punto, ma precisa che l'intesa sul nuovo modello di orario è stata sottoposta a referendum e approvata dalla maggioranza dei lavoratori.
<b>Ordini professionali</b>	
Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro	Le scelte in materia di riduzione devono essere, per i Consulenti del lavoro, frutto dell'autonomia collettiva, poiché i modelli di riduzione del tempo di lavoro, con o senza riduzione dei giorni settimanali, non sono generalizzabili e per questo non possono essere attuati per legge, ma neppure dalla contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, anche richiamando i principi di economicità, competitività e autosufficienza delle imprese, le riduzioni

	dell'orario di lavoro dovrebbero essere perseguite solo dalla contrattazione aziendale.
<b>Esperti</b>	
Andrea Garnero, Economista, OCSE	Il prof. Garnero non si esprime sul punto.
Michele Raitano, Economista, Università la Sapienza*	Data l'eterogeneità delle imprese e dei lavoratori potenzialmente coinvolti, la misura di riduzione dell'orario di lavoro, per il prof. Raitano, dovrebbe concretizzarsi attraverso un intervento della contrattazione piuttosto che tramite vincoli normativi.
Giorgio Maran, Economista	È desiderabile, per il dott. Maran, l'elaborazione di un quadro di riferimento che definisca obiettivi e regole della riduzione dell'orario, delegando alla contrattazione il compito di trovare le soluzioni tecniche legate alle specifiche necessità settoriali.
Sandro Busso, Sociologo, Università di Torino	Il prof. Busso considera che la riduzione debba avvenire in via generale in modo da innescare una transizione. Sottolinea, inoltre, che un simile approccio scongiurerebbe il rischio che l'intervento pubblico si limiti a sostenere le realtà che già autonomamente avevano considerato l'ipotesi di una riduzione dell'orario di lavoro.
Giuseppe Allegri, docente di diritto pubblico, Università la Sapienza*	Il prof. Allegri, pur non pronunciandosi sul rapporto tra legge e contrattazione collettiva, considera l'intervento normativo funzionale non ad una compressione dell'autonomia e della libertà di scelta individuale, ma utile a strutturare in via generale un sistema di protezione sociale in cui è possibile tutelare il lavoratore nella prospettiva dell'alternanza tra lavoro e non-lavoro e nella garanzia della libertà di scelta dei singoli nel proprio percorso di vita.
Antonio Leonardo Fraiole, Giuslavorista, Università Tor Vergata*	La contrattazione collettiva è, per il prof. Fraiole, lo strumento più normale, lineare e idoneo per garantire una riduzione dell'orario perché la contrattazione collettiva può tarare al meglio le soluzioni per il settore. Esistono già accordi aziendali che riducono l'orario di lavoro, ma nella logica di uno scambio tra riduzione e flessibilità: per questo motivo può risultare più idoneo un rinvio non solo alla contrattazione nazionale, ma anche aziendale.
Giuseppe Bronzini, magistrato*	Una riduzione dell'orario, per il dott. Bronzini, potrebbe essere controllata anche tramite il dialogo sociale. La soluzione al momento più auspicabile sarebbe quella di prevedere interventi di <i>soft law</i> che sostengano la contrattazione collettiva, anche tramite incentivi, nella riduzione dell'orario.

*\*Non ha depositato una memoria scritta presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati. La posizione riportata, pertanto, è ricostruita in base all'ascolto dell'intervento svolto in Commissione.*