

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 2490

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

LIBRANDI, D'ALESSANDRO, GADDA

Incentivo fiscale in favore delle imprese che riorganizzano l'attività dei loro dipendenti su quattro giorni lavorativi settimanali

Presentata l'11 maggio 2020

ONOREVOLI COLLEGHI! — Le innovazioni tecnologiche degli ultimi anni hanno determinato una straordinaria evoluzione del mercato del lavoro, che richiede la realizzazione di nuovi interventi e misure per favorire la competitività, lo sviluppo e il benessere del nostro sistema Paese. La produttività è il piano su cui si gioca la competizione globale tra le imprese e, pertanto, la sfida dei *policy makers* è quella di realizzare degli strumenti che riescano a conciliare la necessità di raggiungere un elevato livello di produttività con quella di creare nuovo lavoro e di garantire le migliori condizioni possibili per i lavoratori.

In tema di *welfare*, in molte aziende (Ducati, Marposs, Samp, Bonfiglioli, Lamborghini) è emersa con chiarezza la preferenza della maggior parte dei lavoratori di avere un'ora in più di tempo libero piuttosto che un reddito aggiuntivo, magari in

termini di lavoro straordinario. D'altro canto, è sempre più evidente che lavorare di più non rende il lavoro più produttivo.

Questa tesi è sostenuta, tra gli altri, da uno studio del Trade Union Congress (TUC), un'associazione di sindacati britannica. Un raffronto tra le economie mature dell'Unione europea del 2018 mostra che i lavoratori a tempo pieno del Regno Unito sono coloro che lavorano di più durante la settimana, ma anche in maniera meno produttiva. D'altro canto, la Danimarca ha fatto segnare il *record* per la settimana lavorativa più corta a cui si associa, in compenso, il secondo posto in termini di produttività, dietro l'Irlanda.

Il tasso di produttività è stato misurato mettendo a confronto il PIL nazionale con il numero di ore lavorative a settimana. In Italia, una settimana lavorativa poco inferiore alla media europea per numero di ore

passate in ufficio è associata a una produttività inferiore del 30 per cento rispetto al gruppo di Paesi considerati: un dato allarmante, che esige approcci e soluzioni innovativi.

Un'ulteriore conferma al riguardo proviene dalla Microsoft. In Giappone, nella sede di Tokyo, il colosso americano ha sperimentato la settimana lavorativa di quattro giorni per 2.300 dipendenti. I sorprendenti risultati hanno evidenziato un aumento della produttività del 39,9 per cento e una significativa riduzione dei costi aziendali (il 23,1 per cento in meno per l'energia elettrica, mentre il consumo di carta si è più che dimezzato), mentre l'iniziativa è stata apprezzata dal 92,1 per cento dei dipendenti.

Sulla base di queste evidenze, la presente proposta di legge, all'articolo 1, introduce un incentivo in favore delle imprese che volontariamente riorganizzano le attività dei loro dipendenti su quattro giorni lavorativi settimanali, a parità di orario giornaliero e di retribuzione mensile. Alle imprese che aderiscono alla riorganizzazione è riconosciuta una detrazione dall'imposta regionale sulle attività produttive pari a un quinto dell'importo dovuto, commisurata al numero di occupati che partecipano alla riorganizzazione sul totale degli occupati dell'impresa, fino a concorrenza delle risorse di un fondo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la dotazione di 1 miliardo di euro per ciascuno degli anni 2020 e 2021.

Dal punto di vista dei salari, va rilevato che, mentre negli ultimi anni la produttività è aumentata, i compensi sono praticamente rimasti gli stessi dagli anni Settanta, con una crescita non in linea rispetto ai

tempi che cambiano. Ridurre le ore lavorative, mantenendo gli stessi stipendi, costituirebbe un auspicabile adeguamento salariale e inciderebbe positivamente sul *work life balance*, ossia la possibilità di mantenere un equilibrio tra la vita privata e il lavoro.

Oltre ai benefici in termini di produttività e di risparmio per le imprese e di soddisfazione per i lavoratori, dunque, l'intervento costituirebbe anche uno strumento concreto di *welfare* aziendale e di conciliazione tra lavoro e famiglia, specie per chi ha figli; inoltre, insieme al valore intrinseco di poter dedicare più tempo ai propri figli, si registrerebbe un risparmio per le spese relative alle *baby sitter* e ad altre figure di cura.

Alle minori entrate si provvederebbe, ai sensi dell'articolo 2 della proposta di legge, mediante un'opportuna riduzione, per gli anni 2020 e 2021, dello stanziamento delle risorse destinate alla cosiddetta « quota 100 », previsto dall'articolo 28 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

Distrarre risorse da una misura deleteria per le finanze pubbliche e per lo sviluppo del Paese si traduce nell'opportunità di incentivare uno strumento di modernizzazione del mondo del lavoro italiano, con la riduzione verticale dell'orario settimanale di lavoro. La cosiddetta « settimana corta », o il più attrattivo « *weekend* lungo », avrebbe anche effetti moltiplicativi, stimolando i consumi, grazie all'aumento del tempo libero a disposizione, e potrebbe avere effetti positivi sui tassi di natalità e sul benessere soggettivo (indicatore BES) dei lavoratori, qualora venisse implementato nel medio periodo.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Incentivo fiscale in favore delle imprese che riorganizzano l'attività dei loro dipendenti su quattro giorni lavorativi settimanali)

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un fondo, con una dotazione di un 1 miliardo di euro per ciascuno degli anni 2020 e 2021, le cui risorse sono destinate a compensare le minori entrate derivanti dall'incentivo fiscale riconosciuto dal comma 2 alle imprese che riorganizzano le attività dei propri dipendenti su quattro giorni lavorativi settimanali, a parità di orario giornaliero e di retribuzione mensile.

2. Alle imprese di cui al comma 1 è riconosciuta, fino a concorrenza delle risorse del fondo di cui al medesimo comma 1, una detrazione dall'imposta regionale sulle attività produttive pari a un quinto dell'importo dovuto, commisurata al numero di occupati che partecipano alla riorganizzazione sul totale degli occupati dell'impresa.

Art. 2.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'articolo 1, pari a 1 miliardo di euro per ciascuno degli anni 2020 e 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione, per i medesimi anni, degli stanziamenti previsti dall'articolo 28 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, per la copertura degli oneri derivanti dalle norme in materia di pensione anticipata « quota cento », di cui all'articolo 14 del medesimo decreto-legge n. 4 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26 del 2019.



18PDL0101590