

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 3438

## PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa della deputata CORNELI

Delega al Governo in materia di introduzione della settimana lavorativa corta

*Presentata il 12 gennaio 2022*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Con la presente proposta di legge, si intende delegare al Governo l'introduzione, in via sperimentale, anche in Italia, sulla scorta di quanto già accaduto in altri Paesi, della cosiddetta « settimana lavorativa corta », ossia un orario di lavoro settimanale ridotto da cinque a quattro giorni per i lavoratori dipendenti a tempo pieno, a parità di salario, poiché si è convinti che il diritto-dovere al lavoro sancito dagli articoli 1 e 4 della Costituzione debba essere correttamente bilanciato con il diritto allo svolgimento della personalità dell'individuo sia nelle formazioni sociali sia in ambito familiare (articoli 2 e 29 della Costituzione).

L'obiettivo della presente proposta di legge è, in primo luogo, quello di valutare se a fronte del minore tempo passato in fabbrica o in ufficio da parte dei lavoratori dipendenti sia possibile raggiungere un migliore equilibrio tra il benessere dei medesimi e la produttività aziendale. In secondo

luogo, si mira a rafforzare l'equità tra i generi: infatti, una delle principali ragioni per cui le donne hanno retribuzioni inferiori a quelle degli uomini risiede nel fatto che le stesse, dopo la nascita dei figli, hanno un orario ridotto di lavoro. Ne deriva che la previsione normativa di una settimana lavorativa corta consentirebbe alle donne di trascorrere un giorno a settimana in famiglia e con i figli, senza essere svantaggiate rispetto ai colleghi uomini. In terzo luogo, nondimeno, si potrebbe conseguire l'ulteriore obiettivo della riduzione dell'inquinamento atmosferico conseguente agli spostamenti quotidiani dei lavoratori.

Il progetto della settimana lavorativa corta affonda le proprie radici nel 1817, quando Robert Owen, padre fondatore del socialismo inglese, conìò la formula che sarebbe diventata nella seconda metà del secolo lo slogan di molti movimenti sindacali: « Otto ore di lavoro, otto ore di svago, otto ore di riposo ».

Un secolo e mezzo dopo, il Movimento per la liberazione della donna rese popolare l'espressione *work-life balance*: « il bilanciamento tra vita professionale e privata ». Ancora oggi tale tema risulta centrale nel dibattito sul futuro del lavoro.

Nel tempo, l'Islanda è stato il primo Paese a sperimentare una soluzione analoga a quella oggetto della presente proposta di legge, anche se applicata a un numero limitato di lavoratori dipendenti, appena 2500, pari circa all'1,3 per cento della forza lavoro del Paese. Nel periodo dal 2015 al 2019 l'Islanda ha ridotto l'orario di lavoro settimanale da 40 a 36-35 ore, mantenendo invariata la retribuzione, determinando un netto miglioramento della qualità della vita dei lavoratori coinvolti.

L'esempio islandese è stato seguito da altri Stati, sempre con effetti positivi: il Belgio ha deliberato un'ampia riforma del mercato del lavoro, prevedendo, tra le varie misure, la riduzione della settimana lavorativa a quattro giorni, a salari invariati, e aumentando l'orario di lavoro giornaliero, da sette ore e mezza a nove ore. La misura introdotto in Belgio è applicabile su base volontaria e mira a ridurre sia lo *stress* dei lavoratori sia il pendolarismo degli stessi, con una ricaduta positiva sull'ambiente. Va, inoltre, segnalata la svolta radicale decisa di recente dagli Emirati Arabi Uniti, che rappresentano la prima nazione al mondo ad avere introdotto la settimana lavorativa corta, riducendola a quattro giorni e mezzo. La nuova disciplina è entrata in vigore il 1° gennaio 2022, secondo quanto riferito dall'agenzia di stampa ufficiale degli Emirati, Wam. Oltre al sabato e alla domenica, ai lavoratori degli Emirati Arabi Uniti sarà riconosciuta un'ulteriore giornata di riposo il venerdì, che nei Paesi musulmani rappresenta il giorno della grande preghiera settimanale.

Se in alcune aree del mondo la settimana lavorativa corta è già in corso di realizzazione, in altri Paesi il dibattito sul tema è acceso e appare probabile che, in tempi brevi, ulteriori sperimentazioni saranno attivate fino a divenire una realtà consolidata.

Nel 2019, l'allora primo ministro russo Dimitri Medvedev, ha affermato che « i contratti di lavoro del futuro saranno basati su una settimana di quattro giorni ». Nello stesso anno il partito laburista britannico ha adottato la settimana corta come politica ufficiale. Ancora, la premier neozelandese, Jacinda Ardern, ha indicato la settimana corta come strumento per favorire la ripartenza produttiva dopo la pandemia di COVID-19 e quella scozzese, Nicola Sturgeon, ha promesso un fondo di 10 milioni di sterline « per permettere alle aziende di esplorare i benefici di una settimana lavorativa da quattro giorni ». In Spagna, il partito Más País ha promosso l'adozione di un progetto pilota che prevede una settimana lavorativa di trentadue ore per ridurre l'inquinamento e « mettere la salute mentale al centro dell'agenda politica ». Anche il Giappone, infine, nell'ultimo Piano economico annuale propone di incoraggiare le aziende a lasciare ai dipendenti la scelta di lavorare quattro o cinque giorni alla settimana.

I dati scientifici sul miglioramento della salute psicofisica dei lavoratori paiono essere altrettanto incoraggianti. Uno studio recente dell'università di Reading dedicato, in particolare, alla settimana corta ha concluso non soltanto che distribuire l'orario di lavoro su « quattro giorni » determina « un miglioramento della salute fisica e mentale dei dipendenti », ma anche che « i due terzi delle aziende britanniche che operano con questo regime hanno registrato una maggiore produttività del personale ». La citata ricerca indica anche che il 67 per cento dei membri della Generazione Z, cioè i soggetti nati dopo il 1995, ritiene decisiva la settimana corta nella scelta di un posto di lavoro. Tale concetto è stato ribadito da Robert Bird, professore dell'Università del Connecticut, al Washington Post: « I ragazzi chiedono al loro ambiente di lavoro qualcosa più di un semplice assegno. Vogliono lavorare con qualcuno che crede nei loro stessi valori. E la settimana di quattro giorni fa intendere che l'azienda si interessa davvero al bilanciamento tra lavoro e vita privata ».

Anche per questo motivo talune imprese, anche facenti parte di gruppi multinazionali, hanno sperimentato la riduzione dell'orario o dei giorni di lavoro. La società Unilever, ad esempio, nel 2020 ha avviato un programma – da estendere a regime alla totalità dei 150.000 lavoratori – che permette ai dipendenti neozelandesi di lavorare quattro giorni alla settimana e di scegliere come distribuire i giorni di riposo. Di recente, in Spagna la società di moda Desigual ha approvato con la maggioranza dell'86 per cento dei lavoratori la riduzione della settimana lavorativa a quattro giorni, dal lunedì al giovedì, anche con l'opzione di utilizzare lo *smart working*. Ancora, di recente, il colosso giapponese Panasonic ha annunciato che introdurrà la settimana lavorativa opzionale di quattro giorni per i dipendenti allo scopo di garantire maggior tempo libero ai lavoratori. Secondo il CEO della società Panasonic, Kusumi Yuki, il maggior tempo libero sarà utile ai lavoratori per proseguire i loro studi, fare volontariato, coltivare i propri hobby o arrotondare i guadagni con un secondo lavoro. Tale iniziativa della società Panasonic, peraltro, si pone nel solco di quanto sottolineato dal Consiglio per la politica economica e fiscale del Giappone circa la necessità di introdurre la settimana lavorativa corta, incoraggiando i datori di lavoro a sperimentare il nuovo modello sul campo.

Per le considerazioni sopra richiamate, la presente proposta di legge reca la delega al Governo per l'introduzione nel nostro ordinamento di una disciplina sperimentale concernente la settimana lavorativa corta nel settore privato, che dovrà necessariamente prevedere misure di incentivazione per le imprese, al fine di superare la naturale diffidenza che potrebbe ostacolare l'attuazione della sperimentazione prevista. In particolare, è necessario prevedere lo stanziamento di risorse per il finanziamento degli incentivi che appare giustificato dall'interesse pubblico alla salvaguardia dei principi costituzionali sopra richiamati, tra cui spicca il diritto allo svolgimento della personalità dell'individuo, alla parità di genere e alla tutela dell'ambiente.

La presente proposta di legge consta di quattro articoli.

L'articolo 1 reca una disposizione di delega al Governo per l'introduzione, in via sperimentale e per la durata massima di un anno, di una disciplina in materia di settimana lavorativa corta, limitando l'applicazione ai rapporti di lavoro privato, in cui il lavoratore dipendente è subordinato a un datore di lavoro privato. Viene, inoltre, indicata la *ratio* della delega, coincidente con l'esigenza di sviluppare una maggiore efficienza dei lavoratori dipendenti delle aziende private, una maggiore equità di genere nei lavori domestici, una migliore qualità della vita dei lavoratori e una maggiore tutela ambientale. Si precisa, inoltre, che l'adesione da parte del datore di lavoro deve avvenire su base meramente volontaria.

L'articolo 2 individua i principi e criteri direttivi per il conseguimento degli obiettivi prefissati. In particolare, si prevede una concentrazione delle trentasei ore lavorative attuali nell'arco di quattro giorni lavorativi anziché cinque, a parità di retribuzione. Si introduce, inoltre, una « clausola di salvaguardia » che esclude in ogni caso l'applicazione della disciplina alle prestazioni lavorative che per loro natura necessitano di continuità.

L'articolo 3 fissa le modalità di attuazione del monitoraggio sull'andamento della settimana lavorativa corta, trattandosi di misura adottata in via sperimentale. La fase di monitoraggio vede il coinvolgimento di più soggetti istituzionali, nonché delle imprese aderenti sia dal lato datoriale sia dei lavoratori, al fine di realizzare un maggiore coordinamento generale, nella fase transitoria di sperimentazione.

L'articolo 4 reca, in fine, le disposizioni finanziarie per l'attuazione della delega. In particolare, il comma 1 prevede che agli oneri derivanti dall'attuazione della legge si provveda mediante le risorse del « Fondo Nuove Competenze », quale nuovo strumento di politica attiva che sta dando ottimi risultati. Il comma 2 prevede che, salvo quanto previsto al comma 1, dall'attuazione delle deleghe non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della fi-

nanza pubblica. A tale fine, per gli adempimenti previsti dai decreti attuativi della delega, le amministrazioni competenti provvedono con le ordinarie risorse umane, finanziarie e strumentali in dotazione alle medesime amministrazioni. Il comma 3 prevede che ciascun decreto legislativo di attuazione delle deleghe conferite dalla legge sia corredato di relazione tecnica che ne evidenzia gli effetti sui saldi di finanza pub-

blica e dia conto della neutralità finanziaria ovvero dei nuovi o maggiori oneri da esso derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura; qualora uno o più decreti determinino nuovi o maggiori che non trovino compensazione al loro interno, i medesimi decreti legislativi sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.

## PROPOSTA DI LEGGE

—

## Art. 1.

*(Oggetto e finalità della delega)*

1. Al fine di promuovere una maggiore efficienza dei lavoratori delle imprese private con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno, una maggiore equità di genere nello svolgimento dei lavori domestici e di cura, una migliore qualità della vita dei lavoratori attraverso la maggiore disponibilità di tempo per coltivare gli interessi personali, nonché una migliore tutela dell'ambiente, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui all'articolo 2, un decreto legislativo per l'introduzione, in via sperimentale e per la durata di un anno, della disciplina in materia di settimana lavorativa corta nei rapporti di lavoro privato, ossia di lavoro subordinato in favore di un datore di lavoro privato.

2. La disciplina di cui al comma 1 si applica ai datori di lavoro su base volontaria.

3. Il decreto legislativo di cui al comma 1 è emanato su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Lo schema del decreto legislativo è trasmesso alle Camere, perché su di esso sia espresso il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili di carattere finanziario, da rendere entro il termine di trenta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale il decreto può essere comunque adottato. Qualora il termine per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari scada nei trenta giorni che precedono il termine finale per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.

## Art. 2.

*(Principi e criteri direttivi)*

1. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

*a)* prevedere un orario di lavoro settimanale di trentasei ore distribuite su quattro giorni, fatti salvi i servizi da erogare con carattere di continuità o in ciascun giorno della settimana;

*b)* applicare alla settimana lavorativa corta il medesimo livello retributivo previsto per la settimana lavorativa di cinque giorni;

*c)* monitorare periodicamente l'andamento dei settori produttivi in cui si applica la disciplina della settimana lavorativa corta al fine di valutare la corrispondenza tra la riduzione dell'orario di lavoro settimanale di cui alla lettera *a)* del presente articolo e l'aumento della produttività, il miglioramento delle condizioni psicofisiche dei lavoratori e il miglioramento della salubrità ambientale, attraverso la misurazione dei risultati e degli obiettivi e non del tempo di lavoro.

## Art. 3.

*(Monitoraggio periodico)*

1. Il monitoraggio previsto all'articolo 2 è attuato mediante relazioni di autovalutazione da elaborare, con cadenza trimestrale, da parte dell'impresa o di un soggetto terzo autorizzato dall'impresa medesima, dotato di comprovate competenze in materia di lavoro.

2. Le relazioni di autovalutazione di cui al comma 1 sono trasmesse ai Ministeri del lavoro e delle politiche sociali, dello sviluppo economico e della transizione ecologica. Al termine del periodo di sperimentazione di cui all'articolo 1 i medesimi Ministeri presentano alle Camere una relazione sullo stato di attuazione della settimana lavorativa corta e sui risultati della sperimentazione medesima.

3. Nel corso della sperimentazione i Ministeri di cui al comma 2, attraverso i propri uffici, possono effettuare interviste, anche a campione, ai lavoratori delle imprese in cui si applica la disciplina della settimana lavorativa corta, commissionare sondaggi, conferire con le organizzazioni sindacali e con le associazioni datoriali e redigere analisi tecniche in materia.

#### Art. 4.

##### *(Disposizioni finanziarie)*

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge si provvede mediante riduzione delle disponibilità del « Fondo Nuove Competenze », di cui all'articolo 88, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, le amministrazioni competenti provvedono agli adempimenti previsti dal decreto legislativo attuativo della presente legge con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

3. Lo schema di decreto legislativo adottato in attuazione della delega di cui all'articolo 1 è corredato di una relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria del medesimo ovvero dei nuovi o maggiori oneri da esso derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora uno o più decreti legislativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al loro interno, i medesimi decreti legislativi sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.



\*18PDL0176660\*