



Disposizioni per favorire la stipulazione di contratti volti alla riduzione dell'orario di lavoro

A.C. 2067

Dossier n° 155 - Elementi per la valutazione degli aspetti di legittimità costituzionale
21 ottobre 2024

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2067
Titolo:	Disposizioni per favorire la stipulazione di contratti volti alla riduzione dell'orario di lavoro
Iniziativa:	Parlamentare
Iter al Senato:	No
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Stato dell'iter:	in corso di esame in commissione

Contenuto

La proposta di legge in titolo reca disposizioni per favorire la **riduzione dell'orario di lavoro**.
Essa è iscritta nel vigente **calendario dell'Assemblea in quota opposizione**.

L'**articolo 1**, comma 1, del testo in oggetto reca la finalità dell'intervento normativo, che è quella di favorire, attraverso la definizione di modelli organizzativi definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, una progressiva riduzione dell'orario normale di lavoro, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66, fino a 32 ore settimanali, a parità di salario.

Si prevede che ciò possa avvenire anche nella forma di turni su quattro giorni settimanali e sia accompagnato da investimenti nell'ambito della formazione e dell'innovazione tecnologica e ambientale.

L'obiettivo è dunque quello di promuovere le condizioni per rendere effettivo il diritto al lavoro, di rimuovere gli ostacoli che impediscono la partecipazione di tutti i cittadini all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, nonché di favorire, in accompagnamento allo sviluppo tecnologico, l'aumento dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese nonché la possibilità di aggiornamento delle competenze dei lavoratori.

Nel comma 2 si precisa che i contratti collettivi di cui al comma 1 non possono prevedere clausole compensative della riduzione dell'orario di lavoro settimanale o giornaliero, tramite l'ampliamento dell'orario straordinario.

L'**articolo 2**, al comma 1, riconosce, nei trentasei mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente provvedimento, ai datori di lavoro privati (ad eccezione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico), con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente cui si applicano i contratti collettivi di cui all'articolo 1, l'esonero dal versamento dei contributi in misura pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi (con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'Inail). Tale esonero si applica per la durata prevista dai medesimi contratti e in proporzione alla riduzione di orario di lavoro concordata.

L'esonero contributivo è riconosciuto nella misura 50 per cento per i datori di lavoro privati delle piccole e medie imprese (Identificate ai sensi della Raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE) e nella misura del 60 per cento con riferimento ai contratti collettivi relativi alle prestazioni lavorative particolarmente faticose e pesanti e a di talune altre specifiche professioni gravose.

Il comma 2 rinvia a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, la definizione dei criteri e delle modalità di applicazione dell'agevolazione e di utilizzo delle risorse, a garanzia del rispetto del relativo limite di spesa.

L'**articolo 3**, al comma 1, prevede che il Fondo Nuove Competenze - di cui all'articolo 88, comma 1, secondo periodo, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, sul quale la norma in esame interviene - assuma la denominazione di Fondo Nuove Competenze, Riduzione dell'orario di lavoro e Nuove forme di prestazione lavorativa.

Il comma 2, al fine di sostenere la sottoscrizione dei contratti di cui all'articolo 1, prevede un incremento di 50 milioni di euro per l'anno 2024 e di 275 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026 della dotazione di tale Fondo.

Il testo in esame, all'**articolo 4**, istituisce l'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro, con sede presso l'Inapp (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche), che si avvale delle strutture e delle risorse umane, strumentali e finanziarie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli enti strumentali vigilati dal medesimo Ministero, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Esso è presieduto da un rappresentante del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed è composto da:

- due esperti in materia di diritto del lavoro;
- due esperti in materia di organizzazione aziendale nonché, in forma paritaria, un numero complessivo di otto esponenti delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L'Osservatorio ha il compito di monitorare le caratteristiche e gli effetti economici dei contratti collettivi di lavoro che prevedono riduzioni di orario di lavoro, valutando l'efficacia, anche dal punto di vista dell'innovazione tecnologica, dei sistemi formativi e di riqualificazione professionale adottati nonché degli investimenti in nuove tecnologie messi in atto nelle imprese che applicano tali contratti.

L'Osservatorio predispone una relazione annuale sulla propria attività che trasmette alle Camere entro il 31 dicembre di ciascun anno, indicando, altresì - al termine dell'applicazione delle misure di sostegno previste - le proposte di modifica della normativa in materia di orario di lavoro.

Le modalità per il suo funzionamento sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti.

L'Osservatorio si avvale delle strutture e delle risorse umane, strumentali e finanziarie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli strumenti vigilati dal medesimo Ministero, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'**articolo 5** disciplina una procedura con la quale, in mancanza dei contratti collettivi stipulati ai sensi dell'articolo 1, per le medesime finalità, le rappresentanze sindacali territoriali aderenti alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le loro rappresentanze aziendali o almeno il 20 per cento dei lavoratori dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva possono presentare una proposta di contratto per la riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione, recante la determinazione delle modalità di applicazione. La proposta, entro novanta giorni dalla sua pubblicazione (mediante una comunicazione aziendale portata a conoscenza di tutto il personale dipendente dell'impresa o dell'unità produttiva) è sottoposta all'approvazione del medesimo personale mediante *referendum* – con la supervisione di un delegato dell'ente bilaterale competente per territorio, ove esistente, anche in un settore affine a quello in cui opera l'impresa interessata – e si intende approvata nel caso di esprima favorevolmente la maggioranza dei dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva. Nel solo caso in cui tale proposta sia stata presentata dal prescritto numero di lavoratori (ovvero il 20 per cento dei dipendenti), si richiede altresì, ai fini dell'approvazione della proposta, che il datore di lavoro dichiari il proprio assenso entro trenta giorni dalla data di svolgimento del *referendum*. Si specifica, infine, che, in caso di esito negativo del *referendum*, la proposta può essere ripresentata non prima di 180 giorni.

L'**articolo 6** prevede che al termine del periodo di applicazione delle misure di sostegno previste dalla proposta di legge, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sulla base delle risultanze delle analisi e delle proposte formulate dall'Osservatorio, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, la durata dell'orario di lavoro normale, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sia rideterminato in riduzione. *Si segnala l'opportunità di valutare tale disposizione sotto il profilo del rapporto tra le fonti, atteso che si rinvia ad un DPCM la rideterminazione in riduzione dell'orario normale di lavoro, orario la cui durata è attualmente disciplinata da fonte legislativa primaria.*

Si ricorda che la disciplina dell'orario di lavoro è recata dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, con il quale è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva comunitaria n. 93/104/CE in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. In particolare, ai sensi dell'art. 3 del richiamato D.Lgs. 66/2003, l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e i contratti collettivi possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

In tutti i settori in cui i contratti di cui all'articolo 1 abbiano interessato almeno il 20 per cento dei lavoratori, la rideterminazione dell'orario di lavoro normale è in ogni caso applicata in misura non inferiore al 10 per cento.

L'**articolo 7** prevede che agli oneri derivanti dalle disposizioni ivi previste – pari a 50 milioni di euro per l'anno 2024 e a 275 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026 - si provveda mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili (di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190).

Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Le disposizioni recate dal provvedimento in titolo appaiono riconducibili alla materia dell'**ordinamento civile**, oggetto di **competenza esclusiva statale**, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera l), della Costituzione, in quanto intervengono sulla regolazione del rapporto di lavoro, sui diritti e obblighi che insorgono tra lavoratore e datore di lavoro nell'ambito del rapporto giuridico costituitosi con la sottoscrizione del contratto di lavoro.

La riconducibilità delle norme che intervengono sulla disciplina del rapporto di lavoro alla materia di competenza esclusiva statale è acclarata anche dalla giurisprudenza costituzionale in materia (si vedano, a tal proposito, le sentenze n. 359/2003, 50/2005).
In particolare, secondo la Corte Costituzionale, rientrano nell'ambito della materia "**ordinamento civile**", **le norme che "attengono alla disciplina sostanziale del rapporto di lavoro"** (sent. 50/2005). Sempre secondo il giudice delle leggi, "la posizione sociale del lavoratore, per quanto concerne gli aspetti normativi, retributivi e previdenziali, riferibile agli artt. 4, 36, 37 e 38 Cost., dovrebbe ritenersi rientrante nella competenza legislativa esclusiva dello Stato di cui all'art. 117, secondo comma, Cost., sotto il profilo dell'ordinamento civile (lettera l), della determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale (lettera m), o della previdenza sociale (lettera o)".

Cost155	Servizio Studi Dipartimento Istituzioni	st_istituzioni@camera.it - 066760-3855	✕ CD_istituzioni
	Servizio Studi Dipartimento Lavoro	st_lavoro@camera.it - 066760-4884	✕ CD_lavoro

La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.