



# Disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro

## A.C. 142, A.C. 1000, A.C. 1505

Dossier n° 272 - Schede di lettura  
3 aprile 2024

### Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	142	1000	1505
Titolo:	Disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro	Disposizioni sperimentali concernenti la riduzione dell'orario di lavoro mediante accordi definiti nell'ambito della contrattazione collettiva	Agevolazione contributiva per favorire la stipulazione di contratti collettivi volti a sperimentare la progressiva riduzione dell'orario di lavoro
Iniziativa:	Parlamentare	Parlamentare	Parlamentare
Primo firmatario:	Fratoianni	Conte	Scotto
Iter al Senato:	No	No	No
Numero di articoli:	22	7	1
Date:			
presentazione:	13 ottobre 2022	15 marzo 2023	20 ottobre 2023
assegnazione:	20 febbraio 2024	13 febbraio 2024	18 dicembre 2023
Commissioni competenti:	XI Lavoro	XI Lavoro	XI Lavoro
Sede:	referente	referente	referente
Pareri previsti:	I Affari Costituzionali, II Giustizia (ex articolo 73, comma 1-bis, del regolamento, per le disposizioni in materia di sanzioni), IV Difesa, V Bilancio e Tesoro, VI Finanze (ex articolo 73, comma 1-bis, del regolamento, per gli aspetti attinenti alla materia tributaria), VII Cultura, VIII Ambiente, IX Trasporti, X Attività produttive, XII Affari sociali, XIII Agricoltura, XIV Politiche UE e della Commissione parlamentare per le questioni regionali	I Affari Costituzionali, V Bilancio e Tesoro, X Attività produttive e XIV Politiche UE	I Affari Costituzionali, V Bilancio e Tesoro, VII Cultura, VIII Ambiente, IX Trasporti, X Attività produttive, XII Affari sociali, XIII Agricoltura e XIV Politiche UE

### Premessa

Le proposte di legge in titolo **C. 142** (Disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro), **C. 1000** (Disposizioni sperimentali concernenti la riduzione dell'orario di lavoro mediante accordi definiti nell'ambito della contrattazione collettiva) e **C. 1505** (Agevolazione contributiva per favorire la stipulazione di contratti collettivi volti a sperimentare la progressiva riduzione dell'orario di lavoro) recano **disposizioni volte alla riduzione dell'orario di lavoro**.

Si ricorda che attualmente, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 66/2003, l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e che 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 particolare:

- la pdl **C. 1000** attribuisce a specifici accordi tra le parti sociali la possibilità di prevedere una riduzione **fino a 32 ore settimanali**;
- la pdl **C. 1505** incrementa il Fondo nuove competenze al fine di favorire la sottoscrizione di contratti collettivi volti a sperimentare **la progressiva riduzione dell'orario di lavoro per il triennio 2024-2026**;
- la pdl **C. 142** dispone che i contratti collettivi prevedano una riduzione dell'orario legale di lavoro in modo da giungere, dal 1° gennaio 2023 - *termine temporale da aggiornare* - ad un **orario medio settimanale di 34 ore effettive**.

Tutte le suddette pdl introducono inoltre, in favore dei datori di lavoro, agevolazioni contributive commisurate alla riduzione dell'orario di lavoro applicata.

## Contenuto

Le suddette **proposte di legge C. 142, C. 1000 e C. 1505** - che intervengono in materia di **riduzione dell'orario di lavoro** - si compongono, rispettivamente, di ventidue articoli, di sette articoli e di un articolo.

### Campo di applicazione

Nelle pdl **C. 1000 e C. 1505** la riduzione dell'orario di lavoro è affidata ai **contratti sottoscritti** tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché tra le loro articolazioni territoriali o aziendali (**art. 2, c. 1, C. 1000**) e tra le imprese e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (**art. 1, c. 1, C. 1505**).

La pdl **C. 142 (artt. 2 e 22)** specifica che le disposizioni ivi contenute si applicano a **tutti i settori di attività pubblici e privati** (anche relativamente agli apprendisti maggiorenni), ma se ne prevede la non applicazione in taluni ambiti, al ricorrere delle seguenti circostanze:

- per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e delle imprese esercenti servizi pubblici anche in regime di concessione, nonché per il personale navigante, qualora la materia sia diversamente disciplinata da apposite norme di legge o di regolamento o di contratto collettivo nazionale. *Si valuti l'opportunità di specificare se per personale navigante si intende quello di cui all'art. 130 del Codice della navigazione con riferimento al personale delle acque interne;*
- nell'ambito dei servizi di protezione civile, compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio svolto o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi svolti dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, individuate con apposito decreto ministeriale da adottarsi entro 120 giorni dall'entrata in vigore della medesima pdl C. 142.

L'applicazione delle disposizioni della medesima pdl C. 142 resta invece in ogni caso esclusa:

- per la gente di mare (di cui alla direttiva 1999/63/CE);
- per il personale di volo nell'aviazione civile (di cui alla direttiva 2000/79/CE);
- per i lavoratori che effettuano operazioni mobili di autotrasporto (di cui alla direttiva 2002/15/CE);
- per il personale delle scuole di ogni ordine e grado;
- per il personale delle Forze di polizia e delle Forze armate, nonché per gli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali, e per gli addetti ai servizi di vigilanza privata.

### Rimodulazione dell'orario di lavoro

#### 1. C. 142

##### a) Orario di lavoro settimanale

La pdl in esame dispone che i contratti collettivi prevedano una riduzione dell'orario legale di lavoro in modo da **giungere dal 1° gennaio 2023 - termine temporale da aggiornare - ad un orario medio settimanale** dei dipendenti privati e pubblici e dei prestatori d'opera coordinata e continuativa di **trentaquattro ore effettive**, ossia comprese tra l'inizio e il termine della giornata lavorativa, considerando anche i periodi di vigile attesa determinati dalla natura della prestazione, nonché le ore retribuite di assemblea, i permessi sindacali e per allattamento e altri congedi parentali. Tale riduzione avviene a parità di retribuzione, quindi senza riduzione dei livelli retributivi mensili, fatti salvi gli aumenti salariali previsti dai contratti collettivi e individuali di lavoro (**artt. 1, c. 2, e 7, c. 1-3**).

Per le **attività usuranti** di cui alla Tabella A del D.Lgs. 374/1993 si prevede che la contrattazione collettiva definisca un'ulteriore riduzione, pari ad almeno altre cinque ore settimanali, e viene demandata ad apposito decreto ministeriale la possibilità di individuare ulteriori attività pericolose, insalubri e usuranti ai fini di **un'ulteriore riduzione** dell'orario di lavoro in sede di contrattazione collettiva (**art. 10**).

Si dispone inoltre che nell'arco dell'anno la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero venga stabilita in sede contrattuale e comunicata al lavoratore all'atto dell'assunzione. Variazioni successive nella distribuzione dell'orario sono consentite previo

C. 142 -  
riduzione a 34  
ore settimanali  
effettive

confronto con le rappresentanze sindacali, anche aziendali, con il consenso del lavoratore interessato che ha diritto, per motivate esigenze, a regimi di flessibilità rispetto all'inizio e al termine della prestazione giornaliera, compatibilmente con le esigenze aziendali (**art. 7, c. 4 e 7**).

Vengono poi stabiliti dei **limiti massimi di durata della settimana lavorativa in determinate circostanze**. In particolare (**art. 7, c. 5 e 6**):

- **in nessun caso l'orario settimanale di lavoro comprensivo delle ore di lavoro straordinario può superare il limite massimo di quaranta ore e l'orario giornaliero quello di otto ore**, fatti salvi determinati casi (quali la predisposizione di tutti i servizi indispensabili ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro, i casi di forza maggiore e i casi nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione, ex artt. 10 e 11 del R.D. 1955/1923). Tale limite massimo si applica anche ai lavoratori impegnati al servizio continuativo di un'azienda con modalità diverse dal lavoro dipendente, che, allorché sia possibile, devono poter scegliere le fasce d'orario funzionali alla loro attività, e comunque nell'ambito di quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dai datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative;
- ove richiesta dalla mansione svolta, la **reperibilità** richiesta ai lavoratori, ad eccezione di quelli addetti alle attività di assistenza medica o paramedica, non può essere stabilita in misura superiore a otto ore giornaliere, fatte salve le disposizioni contrarie delle leggi speciali e le migliori condizioni previste dai contratti collettivi.

Qualora alla data di entrata in vigore della presente pdl C. 142 la disciplina disposta dai contratti collettivi di un settore preveda limiti di orario superiori rispetto a quelli suddetti, tale **disciplina collettiva deve essere adeguata** alle nuove disposizioni della medesima pdl alla prima scadenza contrattuale e, comunque, non oltre dodici mesi dalla data della sua entrata in vigore (**art. 22, c. 3**).

Infine, decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente proposta di legge, il Governo procede ad una verifica, con le parti sociali, degli effetti delle disposizioni della medesima legge sui livelli occupazionali e riferisce in merito alle Camere anche al fine di rideterminare l'impegno finanziario (**art. 1, c. 3**).

#### *b) Disciplina di riposi, ferie, lavoro notturno e straordinario*

La pdl C. 142 interviene altresì sugli **istituti connessi alla suddetta rimodulazione settimanale dell'orario di lavoro**, quali i riposi, le ferie, il lavoro notturno e straordinario, delineando una disciplina parzialmente diversa rispetto a quella attualmente vigente recata dal D.Lgs. 66/2003. Alla luce di quanto detto, *si valuti l'opportunità di coordinare la nuova disciplina con il richiamato D.Lgs. 66/2003, che regolamenta i medesimi istituti, anche in considerazione del fatto che la norma finale di cui all'art. 22, c. 2, dispone che per quanto non previsto dalla presente legge si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui al medesimo D.Lgs. 66/2003.*

In particolare, si dispone che:

- se non sono prescritte **pause di lavoro**, il lavoratore ha comunque diritto, per ogni periodo giornaliero di lavoro eccedente le sei ore, a una sosta di durata non inferiore a 15 minuti per ogni ora aggiuntiva (in luogo dei 10 minuti attualmente previsti tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro) (**art. 8, c. 2**);
- il lavoratore e il collaboratore hanno diritto ad almeno 12 ore consecutive di **riposo** nel corso di ogni periodo di 24 ore, salvo deroghe previste dalla contrattazione collettiva per prestazioni di pronto intervento o di attesa nei servizi pubblici (in luogo delle 11 ore consecutive attualmente previste, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità (**art. 8, c. 3**);
- il diritto attualmente previsto ad un periodo di **ferie** annuali non inferiore a 4 settimane lavorative concerne anche i lavoratori impegnati con modalità diverse dal lavoro dipendente e collegati funzionalmente all'organizzazione aziendale (**art. 9, c. 1**);
- il ricorso al **lavoro straordinario** deve essere contenuto, non può eccedere il limite di due ore giornaliero e di sei ore settimanali (fatti salvi comunque i limiti annuali stabiliti dai CCNL), non può essere normalmente richiesto nelle imprese interessate da riduzione o sospensione dal lavoro di personale o da trattamenti di integrazione salariale (salvo determinate eccezioni), può essere disposto unilateralmente dal datore di lavoro per un periodo non superiore a tre giornate lavorative in caso di eventi eccezionali e imprevedibili o che comportano rischi di danno grave alle persone o agli impianti, determini una maggiorazione contributiva (i cui criteri di determinazione sono demandati alla contrattazione collettiva nazionale) che non può essere inferiore al 40

per cento rispetto alla retribuzione di fatto del lavoro ordinario e al 50 per cento nel caso di lavoro festivo o notturno (fatte salve le migliori condizioni previste dai contratti collettivi nonché la contestuale riduzione compensativa dell'orario e il versamento di una quota pari al 15 per cento al Fondo istituito dalla medesima pdl C. 142 – vedi *infra*). Vengono confermati i casi in cui è ammesso il ricorso al lavoro straordinario, nonché la disposizione secondo cui, in mancanza di una disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo previo accordo tra datore e prestatore di lavoro per un periodo non superiore a duecentocinquanta ore settimanali (**art. 11**);

- l'orario di **lavoro notturno** – che si conferma non possa superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore - determina una riduzione della durata del tempo di lavoro settimanale e mensile e una maggiorazione retributiva i cui criteri e modalità sono definiti dai contratti collettivi, anche aziendali, che è fatto divieto di prevedere prestazioni di turni immediatamente successivi in capo allo stesso lavoratore notturno. Vengono altresì estesi il divieto di lavoro notturno - prevedendo che tale divieto concerna anche i genitori che hanno un minore fino a sei anni in affidamento preadottivo, gli aderenti a confessioni religiose per le quali sussiste il divieto di lavoro notturno e gli altri soggetti individuati dalla contrattazione collettiva di categoria – e i casi di trasferimento al lavoro diurno (**artt. da 13 a 16**).

Qualora alla data di entrata in vigore della presente pdl C. 142 la disciplina disposta dai contratti collettivi di un settore preveda limiti di orario superiori rispetto a quelli suddetti, tale disciplina collettiva deve essere adeguata alle nuove disposizioni della medesima pdl alla prima scadenza contrattuale e, comunque, non oltre dodici mesi dalla data della sua entrata in vigore (**art. 22, c. 3**).

#### *c) Strumenti di flessibilità degli orari di lavoro*

La pdl C. 142 prevede altresì la possibilità per i contratti collettivi - previa consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa - di introdurre **strumenti di flessibilità degli orari di lavoro** stabilendo criteri per la modulazione degli orari mensili, semestrali e annuali; nel caso di piani annuali, questi devono tenere conto della promozione e della partecipazione ai corsi di formazione, aggiornamento professionale e istruzione scolastica dei lavoratori (**art. 17, c. 1, e art. 19**). I contratti collettivi possono prevedere (**art. 17, c. 2 e 3**):

- sistemi di **banche di ore** volti a recuperare in termini compensativi le ore di lavoro prestate in eccedenza nel corso del periodo di riferimento, con modalità che corrispondano alle esigenze dei lavoratori, anche attraverso la contrattazione di moduli flessibili della settimana lavorativa di quattro giorni;
- la **ripartizione irregolare della durata quotidiana e settimanale dell'orario di lavoro su tutto o parte dell'anno**, a condizione che siano rispettati i limiti della durata massima quotidiana e settimanale di lavoro di cui all'art. 7, c. 5, pari rispettivamente a 8 e a 40 ore, queste ultime comprensive delle ore di lavoro straordinario.

Regimi di orario speciali che prevedono una ripartizione irregolare della durata quotidiana e settimanale dell'orario su tutto o parte dell'anno, nonché l'applicazione di sistemi di banche di ore, possono essere stabiliti con accordi sindacali aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, costituite nell'impresa o unità produttiva e amministrativa, ovvero, in loro mancanza, dalle organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle confederazioni stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria applicato nell'impresa o unità produttiva o l'accordo di comparto applicato nell'unità amministrativa. Nell'ipotesi di dissenso o di mancata sottoscrizione da parte di uno o più dei suddetti soggetti collettivi, o di richiesta da parte del 20 per cento dei lavoratori interessati, l'efficacia dell'accordo è sospensivamente condizionata alla sua approvazione tramite *referendum* da parte della maggioranza dei lavoratori votanti facenti comunque parte dei lavoratori interessati (**art. 18**).

La medesima pdl C. 142 regola altresì (**art. 20**) la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo ridotto** che può essere pattuita dal datore di lavoro e dal lavoratore. Dopo aver svolto un periodo lavorativo di almeno due anni con orario a tempo ridotto, il lavoratore e il datore di lavoro possono pattuire di ripristinare il precedente orario di lavoro a tempo pieno. La pattuizione deve avvenire in forma scritta a pena di nullità (fatto salvo il caso che corrisponda a previsioni contenute in un contratto collettivo, anche aziendale).

È data priorità alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo ridotto ai soggetti che:

- hanno figli, genitori o coniuge disabili;
- svolgono un'attività documentata di assistenza e cura continuativa a soggetti disabili;
- svolgono un'attività documentata di volontariato presso un'associazione registrata a livello regionale o presso un'organizzazione non lucrativa di utilità sociale;
- hanno figli entro i sei anni di età;
- sono iscritti a un corso continuativo di istruzione scolastica, formazione o riqualificazione professionale di durata superiore a tre mesi;
- svolgono gli ultimi cinque anni di vita lavorativa utili al raggiungimento dell'accesso al pensionamento, a condizione che in seguito alla loro uscita progressiva dal lavoro siano sostituiti da giovani al primo inserimento lavorativo.

*Si valuti l'opportunità di coordinare il presente articolo 20 con quanto previsto dall'articolo 8 del D.Lgs. 81/2015, che disciplina la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e che riconosce una priorità nella trasformazione in favore di determinate categorie di soggetti in parte sovrapponibili a quelle di cui al medesimo articolo 17 della presente pdl C. 142.*

Ai soggetti ai quali si riconosce una priorità nella trasformazione a tempo ridotto è altresì riconosciuta la medesima riduzione delle aliquote contributive prevista per i datori di lavoro dall'articolo 6 della presente pdl in caso di riduzione dell'orario di lavoro (vedi *infra*).

## 2. C. 1000

Al fine di agevolare l'adozione di forme flessibili di organizzazione del lavoro - volte, tra l'altro, a migliorare la possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – la pdl **C. 1000** riconosce alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché alle loro articolazioni territoriali o aziendali, la **possibilità di stipulare specifici contratti per la riduzione fino a 32 ore settimanali** dell'orario normale di lavoro, fissato attualmente in 40 ore settimanali (ex art. 3 del D.Lgs. 66/2003), a parità di retribuzione. I medesimi contratti stabiliscono criteri e modalità di individuazione dei lavoratori interessati all'applicazione, anche su base volontaria (**art. 2, c. 1 e 2, ultimo periodo**).

C. 1000 -  
riduzione fino a  
32 ore  
settimanali

**La suddetta riduzione può riguardare l'orario giornaliero o il numero delle giornate lavorative settimanali, fino a 4 giornate;** in questo ultimo caso le ore lavorative giornaliere che superano le 8 ore ordinarie non sono considerate lavoro straordinario (**art. 2, c. 2**).

In mancanza del suddetto contratto collettivo, almeno il 20 per cento dei lavoratori dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva o il datore di lavoro possono presentare una proposta di contratto per la riduzione dell'orario di lavoro, fino a 32 ore settimanali, a parità di retribuzione, recante la determinazione delle modalità di applicazione. Entro novanta giorni dalla pubblicazione della proposta mediante una comunicazione aziendale portata a conoscenza di tutto il personale dipendente dell'impresa o dell'unità produttiva, la proposta è sottoposta all'approvazione del medesimo personale mediante *referendum*, che si svolge 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. La proposta di contratto si intende approvata se, all'esito del *referendum*, si è espressa favorevolmente la maggioranza dei dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva e, nel solo caso in cui la proposta sia stata presentata dal prescritto numero di lavoratori, se il datore di lavoro dichiara il proprio assenso entro trenta giorni dalla data di svolgimento del *referendum*. Nel caso di esito negativo del *referendum*, la proposta può essere ripresentata non prima di centottanta giorni (**art. 2, c. 3**).

La pdl C. 1000 rinvia poi alla contrattazione collettiva che può disciplinare ulteriori modalità di attuazione dei contratti per la riduzione dell'orario di lavoro, per quanto non specificamente previsto dalla medesima pdl (**art. 5**).

## 3. C. 1505

La pdl **C. 1505** incrementa il Fondo nuove competenze di 100 milioni di euro per il 2024 e di 200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026, al fine di favorire la sottoscrizione di contratti collettivi tra le imprese e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale finalizzati alla definizione di **modelli organizzativi volti a sperimentare la progressiva riduzione dell'orario di lavoro**, a parità di salario, anche nella forma di turni su quattro giorni settimanali. A seguito della previsione di tale nuova finalità, dalla data di entrata in vigore della medesima pdl il Fondo assume la nuova denominazione di Fondo Nuove Competenze, Riduzione dell'orario di lavoro e Nuove forme di prestazione lavorativa. Su tale ultimo punto, *si valuti*

C. 1505 -  
riduzione  
progressiva  
anche su turni di  
4 giorni  
settimanali

*l'opportunità di inserire tale nuova denominazione anche nella lettera dell'art. 88 del D.L. 34/2020, istitutivo del Fondo.*

Si ricorda che il Fondo nuove competenze è un Fondo pubblico, istituito dall'art. 88 del D.L. 34/2020 presso l'ANPAL e cofinanziato dal Fondo sociale europeo, finalizzato a promuovere la formazione dei lavoratori di imprese che hanno stipulato specifici accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro. Tale Fondo costituisce, insieme al Programma GOL e al Sistema duale, uno dei Programmi guida del Piano nazionale nuove competenze riferito ai lavoratori occupati, adottato con [DM 14 dicembre 2021](#) in attuazione di quanto previsto dal PNRR in materia di politiche attive (Missione 5, componente 1, Riforma 1.1).

## Agevolazioni contributive

Come anticipato, tutte le pdl in esame introducono agevolazioni contributive in favore dei datori di lavoro, commisurate alla riduzione dell'orario di lavoro applicata.

La pdl **C. 142** prevede a favore dei datori di lavoro pubblici e privati **l'erogazione di un contributo**, nonché **la rimodulazione delle aliquote contributive** a loro carico, nel caso essi adottino una riduzione dell'orario di lavoro. Preliminarmente, si ricorda, come già evidenziato, la necessità dell'aggiornamento del termine temporale ivi contenuto, che si riferisce all'anno 2023 già trascorso.

Agevolazioni  
contributive  
nella pdl C. 142

In particolare, si prevede l'erogazione di un contributo in favore dei suddetti datori di lavoro che adottano, nel triennio 2023-2025, il regime orario di 34 ore settimanali previsto dalla medesima pdl, qualora questo comporti una riduzione di almeno il 10 per cento dell'orario settimanale di lavoro vigente previsto da disposizioni di legge o contrattuali, o orari ridotti con la previsione di un corrispettivo aumento dell'occupazione o di una sua salvaguardia nelle situazioni di crisi. Tale contributo è erogato da un apposito Fondo istituito presso l'INPS - per il cui finanziamento vedi infra - ed è commisurato all'entità della riduzione di orario e all'incremento di occupazione che essa consente ovvero alla salvaguardia dei posti di lavoro nelle situazioni di crisi; per ogni impresa, considerati il numero dei dipendenti effettivo dopo la riduzione di orario e la retribuzione oraria effettiva, si calcola il monte retributivo che si sarebbe rilevato per quella occupazione e per quella retribuzione sulla base del precedente orario contrattuale e si calcola la differenza rispetto al monte retributivo rilevato con il nuovo orario contrattuale. Il contributo è erogato in misura decrescente per ciascun anno del triennio 2023-2025 nella misura pari, rispettivamente, al 50 per cento, al 45 per cento e al 40 per cento della differenza così calcolata. Si prevede che il suddetto contributo sia cumulabile con l'assegno di solidarietà di cui all'art. 31 del D.Lgs. 148/2015, erogato dai fondi di solidarietà per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa fino al 31 dicembre 2021, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo. Tale istituto, come anticipato, è stato abrogato a decorrere dal 31 dicembre 2021 (art. 1, c. 299, L. 234/2021); attualmente, nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, si prevede l'erogazione di un assegno di integrazione salariale a carico dei Fondi di solidarietà. *Alla luce di tale abrogazione, si valuti l'opportunità di espungere o sostituire il riferimento a tale istituto.* La definizione delle modalità di attuazione del contributo in oggetto è demandata ad apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della pdl (**art. 3, c. 1, e art. 5**).

La medesima pdl C. 142 prevede altresì, ferma restando la quota contributiva a carico del lavoratore e fino al 31 dicembre 2025, una riduzione delle aliquote contributive a carico del datore di lavoro, con oneri a carico del suddetto Fondo istituito presso l'INPS, in funzione dell'entità della riduzione dell'orario di lavoro applicata. Nel dettaglio, il contributo posto a carico del datore di lavoro è soggetto a uno sgravio parziale nelle seguenti forme (**art. 6, c. 1 e 2**):

- nella fascia a orario ridotto con orario settimanale da diciotto a ventiquattro ore, ovvero con corrispondente orario mensile o annuale, mediante una riduzione contributiva del 15 per cento, elevata al 20 per cento per le imprese con meno di quindici dipendenti;
- nella fascia a orario ridotto con orario settimanale superiore a ventiquattro ore e fino a trenta ore, ovvero con corrispondente orario mensile o annuale, mediante una riduzione contributiva del 12 per cento, elevata al 17 per cento per le imprese con meno di quindici dipendenti;
- nella fascia a orario ridotto con orario settimanale superiore a trenta ore e fino a trentadue ore, ovvero con corrispondente orario mensile o annuale, mediante una riduzione contributiva del 10 per cento, elevata al 15 per cento per le imprese con meno di quindici dipendenti.

Alla luce del fatto che la pdl C. 142 in esame prevede che si arrivi, a decorrere da una determinata data, a stabilire la durata settimanale legale dell'orario normale dei contratti di lavoro subordinati dei lavoratori pubblici e privati in trentaquattro ore settimanali, *si valuti*

*l'opportunità di specificare se lo sgravio contributivo in commento si applichi anche in caso di riduzione dell'orario di lavoro fino alle suddette trentaquattro ore.*

Si prevede inoltre un'ulteriore riduzione del 5 per cento a favore delle imprese operanti nei territori delle regioni Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia e Sardegna (art. 6, c. 3).

Viene infine specificato che, al fine di massimizzare gli effetti occupazionali del suddetto sistema di incentivi, essi sono formulati in termini capitari e assegnati in riferimento ai dipendenti coinvolti dalla riduzione di orario di lavoro e si applicano solo alle aziende che hanno stipulato accordi sindacali di riduzione dell'orario di lavoro e aumentato l'occupazione aziendale in misura corrispondente ad almeno il 50 per cento della riduzione percentuale dell'orario di lavoro, ovvero che hanno provveduto a preservare posti di lavoro in caso di situazioni di crisi aziendale (art. 6, c. 4).

Poiché l'applicazione del suddetto sgravio contributivo è prevista fino al 31 dicembre 2025, si dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2026 si provveda ad una rimodulazione delle aliquote contributive in funzione della durata dell'orario di lavoro, demandata ad apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi successivamente al 30 giugno 2025.

Lo sgravio contributivo in oggetto è riconosciuto anche ai soggetti che si trovano in determinate condizioni di svantaggio a cui la pdl in esame riconosce una priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo ridotto (ex art. 20 – vedi *ante*).

La pdl **C. 1000** riconosce ai datori di lavoro, in via sperimentale per gli anni **2024, 2025 e 2026** e per la quota di retribuzione corrispondente alla riduzione dell'orario normale di lavoro applicata, un **esonero dal versamento dei contributi** previdenziali e assicurativi a loro carico, nel limite massimo di 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (**art. 3, c. 1**). *Si valuti l'opportunità di esplicitare la durata del suddetto esonero.*

Esonero  
contributivo  
nella pdl C. 1000

Il medesimo esonero è altresì riconosciuto, per il medesimo periodo, ai datori di lavoro che assumono lavoratori in relazione alla quota di riduzione dell'orario di lavoro. Tale esonero, che può essere concesso anche cumulativamente con altri incentivi riconosciuti per le assunzioni entro l'importo della contribuzione effettivamente dovuta per ciascun lavoratore assunto (*si valuti l'opportunità di specificare se tale cumulabilità operi anche per l'esonero di cui al richiamato comma 1 del presente articolo 3*), è riconosciuto per una durata non superiore a ventiquattro mesi per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, o nei casi di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, e a diciotto mesi per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato (**art. 3, c. 2**).

I suddetti esoneri sono concessi nel limite massimo di spesa di 250 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 e all'INPS è attribuito il compito di monitorare il rispetto di tale limite (**art. 3, c. 3 e 4**).

Entro il 31 dicembre 2026, sulla base dell'attività svolta dall'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro – istituito dal successivo articolo 4 della medesima pdl C. 1000 - il Governo verifica i risultati della suddetta sperimentazione e presenta una relazione alle Camere (**art. 3, c. 5**).

La pdl **C. 1505** riconosce 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 di riduzione dell'orario di lavoro disciplinati dalla medesima pdl, l'**esonero dal versamento dei contributi** in misura pari al 30 per cento (percentuale elevata al 40 per cento in caso di lavori usuranti e gravosi) dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi (con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'Inail). Tale esonero, condizionato all'autorizzazione della Commissione europea, si applica **per la durata della sperimentazione** prevista dai medesimi contratti e in proporzione alla riduzione di orario di lavoro concordata e secondo le modalità definite da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della medesima pdl C. 1505 (**art. 1, c. 2-4**).

Esonero  
contributivo  
nella pdl C. 1505

## Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro

La pdl **C. 1000 (art. 4)** istituisce in via sperimentale per gli anni dal **2024 al 2026**, 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.

L'Osservatorio ha il compito di raccogliere e di elaborare dati statistici e socio-economici relativi a determinati aspetti dell'organizzazione del lavoro - quali le modalità di organizzazione del lavoro e dei relativi orari, l'attuazione delle disposizioni della presente pdl, le dinamiche del mercato del lavoro, l'impiego dei contratti di solidarietà e le specifiche intese raggiunte in sede di contrattazione collettiva di prossimità in riferimento alla disciplina dell'orario di lavoro (ai sensi dell'art. 8, c. 2, lett. d), del D.L. 138/2011) – e di predisporre una relazione annuale sulla propria attività che trasmette alle Camere entro il 31 dicembre di ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026. Le modalità per la sua costituzione ed 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 della presente pdl, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti.

## Sanzioni

La pdl **C. 142** prevede l'applicazione di determinate **sanzioni** in caso di inosservanza dei limiti di orario ivi stabilita. In particolare (**art. 21**):

- la violazione dei limiti massimi di orario settimanale (di cui all'art. 7) è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del datore di lavoro pari a 500 euro per ogni lavoratore interessato e per ogni ora di lavoro prestato oltre il limite massimo;
- la violazione delle disposizioni in materia di pause di lavoro e riposo giornaliero (di cui all'art. 8) è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del datore di lavoro pari a 500 euro per ogni lavoratore e per ogni ora di lavoro sottratta al suo riposo oltre il limite minimo;
- la violazione delle norme previste da leggi e da contratti sulle modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro straordinario è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del datore di lavoro di 1.000 euro per ogni violazione riscontrata;
- la violazione delle disposizioni che limitano il ricorso al lavoro notturno per taluni soggetti (di cui all'art. 13, c. 2) è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del datore di lavoro pari a 1.000 euro per ogni lavoratore.

La vigilanza sull'adempimento degli obblighi prescritti dalle disposizioni della presente proposta di legge è affidata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che la esercita attraverso i propri organi periferici.

## Disposizioni finanziarie

Entrambe le pdl **C. 1000** e **C. 1505** pongono gli **oneri** derivanti dalle disposizioni ivi previste – pari a 250 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 per la pdl C. 1000 (art. 6) e a 100 milioni di euro per l'anno 2024 e a 200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026 per la pdl C. 1505 (art. 1, c. 5) – **a carico del Fondo per esigenze indifferibili** (di cui all'art. 1, c. 200, della L. 190/2014).

La pdl **C. 142**, come anticipato, **istituisce** presso l'INPS il **Fondo di incentivazione alla riduzione dell'orario di lavoro alimentato (artt. 3 e 4)**:

- dal versamento da parte dell'impresa di una **somma pari al 15 per cento** delle maggiorazioni retributive relative alle ore di lavoro straordinario effettuate;
- dalle sanzioni pecuniarie comminate al datore di lavoro per violazione di quanto disposto dalla medesima pdl C. 142 o da norme di legge;
- dalla quota del **Fondo sociale per occupazione e formazione** destinata ad incentivare la riduzione e la rimodulazione degli orari di lavoro (ex art. 13, c. 6, L. 196/1997) e, per i primi due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente proposta di legge C. 142, da una quota annuale pari al 5 per cento delle risorse del medesimo Fondo;
- dalle maggiori entrate accertate annualmente e derivanti dall'**imposta patrimoniale** istituita dalla medesima pdl C. 142 a decorrere dal 1° gennaio 2023 a carico di chi possiede grandi patrimoni mobiliari (quali automobili, imbarcazioni, aeromobili di valore e titoli mobiliari, esclusi i titoli emessi dallo Stato italiano) e immobiliari.

In particolare, la base imponibile dell'imposta patrimoniale istituita dalla pdl C. 142 è costituita dalla ricchezza netta di un contribuente superiore a 3 milioni di euro, costituita dalla somma delle attività finanziarie e delle attività non finanziarie al netto delle passività finanziarie e comprensiva del patrimonio non strumentale delle società. L'imposta patrimoniale, dalla cui applicazione sono esclusi i fondi immobiliari e le società di costruzioni, è dovuta dai soggetti proprietari o titolari di altro diritto reale, persone fisiche o persone giuridiche, ed è determinata applicando l'aliquota dello 0,8 per cento ai patrimoni

superiori a 3 milioni di euro.

A decorrere dal 1° gennaio 2023 (*termine temporale da aggiornare*), qualora in seguito alla verifica sull'attuazione della presente proposta di legge, l'impegno finanziario non sia rinnovato o sia confermato solo parzialmente, le maggiori entrate non utilizzate per tale impegno sono destinate al Fondo istituito al fine di dare attuazione a interventi in materia di riforma del sistema fiscale dall'art. 1, c. 2, della L. 178/2020.