# CAMERA DEI DEPUTATI N. 5131

## PROPOSTA DI LEGGE

### D'INIZIATIVA POPOLARE

*Presentata il 9 ottobre 1990*

Ciclo di vita, orario di lavoro, tempo nella città

ONOREVOLI DEPUTATI ! — La proposta di legge d'iniziativa popolare per cambiare i tempi nasce dall'ascolto di tante esperienze di vita delle donne e dall'elaborazione e ricerca accumulata da gruppi di studiose. Sono quindi proposte nate da un lavoro di ricerca, di studio, di incontro, di riflessione tra donne sulla loro vita quotidiana.

Con tale proposta ci proponiamo di investire le istituzioni, il Governo, la vita politica e sindacale con la concretezza della vita quotidiana così drammaticamente trascurata ed ignorata nell'agenda politica italiana.

Scegliere di coinvolgere il Parlamento in questo momento, in una fase di crisi delle istituzioni e di restrizione degli spazi per la battaglia democratica è una scelta consapevole e motivata.

Siamo, infatti, convinte che non resti altro che uno spazio marginale alle donne se non si assume come parte del progetto di affermazione della libertà femminile la conquista di una democrazia non condizionata da una ristretta cerchia di corporazioni e dallo scambio di reciproche convenienze tra centri di potere e settori forti della società. Chi ha condotto in questi anni la danza del neoliberismo non ha solo ripristinato la signoria del profitto ma ha svuotato i poteri democratici e ridotto i personaggi capaci di condizionare la scena politica. Contrastare questa tendenza è possibile solo se i soggetti non corporativi interessati a una libertà piena, come sono le donne, mettono in gioco tutta la loro forza. Non per sacrificarla ad una causa superiore ma per farla diventare vincente.

Certo, non crediamo che i modi di pensare ed i comportamenti della sfera privata cambino per decreto ma sappiamo che – se verrà approvata la nostra proposta – potrà sostenere cambiamenti sociali ed individuali altrimenti impossibili.

Inoltre, abbiamo la convinzione che sia questo il momento in cui le donne possono essere, in senso pieno, un soggetto autonomo della politica che condiziona la scena politica italiana partendo da sé, dalla propria esperienza. Lo stato sociale, l'orario di lavoro, il potere degli enti locali, diritti degli utenti: i conflitti aperti in tutti questi temi mutano se viene imposta la questione del governo individuale del tempo.

Con tale proposta suggeriamo un nuovo quadro di compatibilità, un nuovo sistema di valori, nuovi stili di vita, a partire da un'idea semplice: il tempo non è denaro ma una risorsa.

Donne e uomini devono poter affermare la propria sovranità, la propria libertà nell'uso del tempo.

Questo significa ridurre il dominio del profitto, la supremazia dei beni materiali ridotti a merce, di spostare risorse e poteri a favore dei tempi della cura, delle relazioni interpersonali, del tempo libero, del tempo per sé; promuovere insomma una vita umana più libera e solidale.

Quest'ambizione non può che avere come protagoniste le donne: infatti, le grandi trasformazioni sociali e culturali che coinvolgono il mondo di oggi hanno la loro radice nel passaggio dal « tempo immutabile », naturalistico, di un ruolo per esse predestinato, al tempo della scelta.

Oggi le donne scelgono di vivere molte esperienze ma si scontrano però con un'organizzazione materiale e simbolica della società ancora basata su una divisione dei ruoli sociali in base al sesso, che nega un'esperienza di vita molteplice e complessa.

Milioni di donne sono state infatti « mobilitate », in questi anni, dalla loro nuova soggettività e non sono state aiutate neppure dalle vecchie politiche « conciliative ». Anzi, spesso, sono state lasciate sole: lo Stato sociale è stato infatti uno dei principali bersagli delle politiche neo-liberiste oltre a rivelare una sua crisi oggettiva; infatti uno Stato sociale fondato sui diritti derivati dallo *status* professionale o familiare si è rivelato inadatto sia rispetto alla nuova collocazione sociale delle donne, sia rispetto ai mutamenti democratici.

Si è tentato di rilanciare politiche familiste, predicando l'essenziale ruolo familiare delle donne; si è tentato di disincentivare la loro presenza nel lavoro di mercato e di caricare nuovamente solo su di esse i compiti di organizzazione e di cura, tra l'altro resi più complessi dal disimpegno dei poteri pubblici; si è tentato di colpevolizzare le donne accusando di egoismo le loro scelte rispetto alla maternità ma anche rispetto al desiderio di lavoro, alla voglia di presenza culturale e sociale.

Nonostante ciò le donne non si sono ripiegate sul ruolo domestico, ma anzi, ribadendo con determinazione la scelta del lavoro (anche quando non lo trovano, come in intere aree del nostro paese) ed affermando una presenza sia nella produzione che nell'area della riproduzione umana e sociale si sono fatte carico di un doppio lavoro, di una fatica asimmetrica rispetto agli uomini.

Donne che lavorano, che studiano, che non lavorano più, che aspettano un lavoro.

Sono tutte donne che con semplici parole, « siamo affamate di tempo », « abbiamo bisogno di tempo », esprimono il bisogno di non essere espropriate del governo del proprio tempo, che esprimono il desiderio di gestirlo, di non doverlo rincorrere durante tutta la vita.

Sono tutte donne che oggi non vogliono più dover scegliere tra carriera e maternità, fra affermazione nel lavoro ed affetti.

Sono tutte donne che si scontrano con una vera e propria « tirannia » del tempo di lavoro, che considera inferiori residuali gli altri tempi derivandone che ambiti e fasi importanti della vita umana, come il tempo della maternità, il tempo per gli altri, il tempo per sé, il tempo per lo studio, oppure l'infanzia e la vecchiaia, vengono mortificati da quest'organizzazione produttiva e sociale.

Ma non sono solo le donne a vivere un profondo disagio verso questa conce-

zione ed organizzazione del tempo basata sul primato del tempo di lavoro, sulla fretta, sulla velocità del consumo. Da più culture e da più soggetti si manifesta oggi un'intolleranza per il ritmo frenetico dei nostri tempi: un'intolleranza che diventa anche sfiducia nei confronti di una civiltà che ha troppo insistito sull'efficienza, sull'importanza di produrre, svalutando nella vita delle persone il tempo qualitativo, il tempo delle imprese e delle avventure non monetizzabili.

L'idea che guida questa proposta di legge è molto semplice: donne e uomini devono poter vivere in tutto l'arco della vita una pluralità di tempi: lo studio, il lavoro, il tempo per gli altri, il tempo per sé. Il ciclo della vita, in tutte le sue stagioni – nascita, adolescenza, maturità, vecchiaia – deve vedere riconosciuti i suoi tempi come esperienze di vita piena, cui corrispondano diritti, risorse e poteri. Anche il tempo quotidiano, nel suo giorno per giorno, deve rompere la prevaricazione dell'orario di lavoro per dare pari espressione alle molteplici dimensioni della vita umana, individuale e sociale. E le città, nei loro spazi e nei loro tempi devono accogliere la complessità della vita umana partendo dai cambiamenti che in esse le donne hanno prodotto.

Nella proposta si parla di tempo invece che di orario in quanto i due termini contengono una differenza profonda e concreta: l'orario è una grandezza quantitativa, misurata e stabilita della giornata, che regola una parte della vita. Il tempo implica invece una dimensione soggettiva personale: è una grandezza interna all'individuo; non è un dato che ci trascende, aproblematico, vissuto come vincolo od opportunità esterna, naturale, immodificabile, inevitabile. In questa società, in questo Paese.

In questa società, il tempo ha assunto sempre più le fattezze di un bene prezioso, da investire con oculatezza tra impieghi alternativi corrispondenti alle varie espressioni dell'esperienza umana e delle varie fasi della vita a tal punto che viene conteso tra i vari attori sociali a partire dai luoghi di lavoro, ma non solo, perfino nella cerchia di amici ma soprattutto nell'ambito familiare.

Quindi parlare di tempo invece che di orari significa criticare fortemente il modello maschile ed industriale che conosciamo, l'organizzazione sociale e la concezione del tempo ad esso collegata, basata pressoché esclusivamente sul lavoro professionale a tempo pieno del lavoratore maschio.

Parlare di tempo e quindi anche di quello necessario per la cura e la riproduzione biologica e sociale è l'angolo visuale con il quale guardare criticamente all'organizzazione della società fordista; è scoprire che così facendo, i privilegi sociali maschili, tolgono irreparabilmente – alle donne – ogni tempo per sé.

*Le ragioni delle donne.*

La ragione che ci spinge a ritenere quella del tempo una grande questione politica e culturale dei nostri anni è semplice: le donne hanno del tempo un'esperienza diversa da quella degli uomini e però quest'ultima è quella intorno a cui ruota il modo di pensare e di organizzarsi della società.

Ci siamo dette: questo fatto, che ha radici lontane ma negli anni dell'emancipazione femminile si rivela in contrasto con le scelte e i desideri delle donne, è davvero ineluttabile ? Crediamo di no e per questo con questa proposta abbiamo voluto aprire non solo un dibattito ma l'avvio di un cambiamento concreto.

Ma perché scegliere proprio il tempo come problema e insieme come leva per affermare una maggiore libertà femminile ?

La prima ragione è dentro di noi, nella soggettività delle donne: i processi di emancipazione, la voglia e l'esperienza del lavoro, la maternità come scelta e non più come destino, l'investimento su noi stesse e non più solo sugli altri non è una strada dritta e facile. Non solo per i grandi ostacoli che incontra nella società ma anche per i conflitti interiori che porta con sé: quante volte « scegliere »

resta un desiderio o una possibilità incompiuta, quante volte diverse parti di noi stesse si scontrano tra loro oltre che con la opportunità diseguali che la società offre.

La fatica di scegliere dipende dal fatto che la razionalità e la signoria della mente non bastano, si inciampa subito nel proprio corpo, nelle emozioni e nei sentimenti.

Rompere con la passività, scegliersi un destino, è un'opera di invenzione per le donne, alle quali non risolve i problemi fare come gli uomini. La differenza sta tutta qui.

Questo è evidentissimo a proposito della maternità. Avere distinto sessualità e procreazione è stato decisivo. Eppure scegliere se e quando diventare madri è più complicato: « La maternità come fantasma, mito, come potenzialità, come schema di rapporto con l'altro, è iscritta nell'identità della donna in modo così intimo e delicato che appare difficile operare su di essa scelte puramente razionali. La capacità riproduttiva non è solo una caratteristica biologica... è elemento portante e fondante della differenza sessuale. Quindi è essenzialmente un carattere simbolico ».

Il tempo e il senso profondo della maternità non trovano – a volte nella nostra biografia e mai nei tempi sociali – il riconoscimento della sua peculiarità. Imporre ai tempi sociali di riconoscerlo significa dare voce al « tempo interiore » delle donne, considerato per secoli opaco, insignificante, e farlo agire nel tempo storico della nostra società. Non è solo nella scelta procreativa, qualunque essa sia, che sta la contraddizione tra il tempo interiore femminile e il tempo « dominante ». Il « disagio » nasce più in generale nel sentire confinati desideri e capacità entro modalità di pensiero, azione e relazione che non appartengono a una nostra autonoma progettazione.

Affermare se stesse è difficile nelle strettoie di una società che nella sua organizzazione materiale, nei suoi lavori, nei suoi tempi e nei suoi simboli prevede il sesso femminile come complementare e subalterno a quello maschile: finisce che bisogna rinunciare a una parte di sé.

Noi l'abbiamo chiamato il « disagio dell'emancipazione »: ovvero l'esperienza che le donne fanno dei rapporti sociali, determinati dal sesso maschile, come rapporti di potere che tendono a svalorizzare l'elemento femminile. Noi non vogliamo che l'emancipazione sia di fatto l'esperienza di una perdita di parti importanti di sé.

Per questo qualità e interessi che la storia delle donne ci ha consegnato – l'interesse per la comunicazione, la capacità di relazione con gli altri, la conoscenza e l'esperienza della cura delle persone – li vogliamo assumere come un patrimonio, non più come un vincolo alla passività, e farle uscire dall'ambito privato e gratuito per valorizzarle.

Non vogliamo riabilitare la « femminilità » tradizionale ma riscrivere i rapporti sociali e di sesso in modo che le esperienze, i pensieri, i modi di essere delle donne abbiano peso e valore con tutto lo scompiglio simbolico, sociale e strutturale che questo comporta. A partire dall'uso e dalla gerarchia che danno ordine ai tempi della nostra vita.

C'è una seconda ragione che ci spinge a sollevare la questioni del tempo, ed è più legata a quell'organizzazione della società che vogliamo modificare.

La constatazione da cui partiamo è questa; nella società in cui viviamo esiste una « divisione del lavoro » in base al sesso di cui facciamo esperienza tutti ogni giorno. La cura degli altri e il lavoro familiare è svolto dalle donne, anche quelle che lavorano; e nel mondo del lavoro constatiamo che esiste ancora una concentrazione delle donne in alcuni comparti produttivi e una svalorizzazione, salariale e sociale, dei lavori femminili (scuola, sanità, pubblica amministrazione, tessile, etc.).

Non siamo più, è evidente, alla vecchia « divisione dei ruoli » – le donne in famiglia, gli uomini al lavoro – ma a una divisione dei lavori in cui alle donne spetta comunque, come fosse naturale, di occuparsi delle persone (figli, anziani, malati) e tra l'altro senza riconoscimenti;

e di attestarsi nel mondo del lavoro « ufficiale » per lo più in zone e posizioni cui si dà poco valore economico, decisionale e di *status*.

Questo mentre le donne vogliono sempre più un lavoro, investono molte energie e non sono più disposte a scegliere tra lavoro, affetti, tempo per sé.

Ecco che il conflitto sul tempo emerge con prepotenza.

La divisione sessuale del lavoro infatti non è un semplice principio organizzativo della società ma una intelaiatura simbolica culturale robusta, che presuppone la subalternità del femminile al maschile e concepisce solo così la differenza di sesso; da questa divisione discende quindi non solo un'organizzazione sociale ma anche una valutazione di ciò che è importante e ciò che lo è meno; di ciò che è pubblico e ciò che è privato; del tempo « dominante » (quello per il lavoro) e quello nascosto (quello per la cura, per sé...).

In altre parole la scansione del tempo della vita e della giornata e nella città che ci è proposta conferma questa divisione per sesso e si modella sui bisogni maschili e sul modello industriale che fa ruotare tutto intorno alla produzione.

Questo è il motivo per cui le donne hanno sempre « fame » di tempo: perché devono comporre nella vita e nella giornata più lavori e più tempi.

Il problema allora non è « avere più tempo » per mettere d'accordo tutto questo ma essere libere di progettarne un uso più umano. Diventare padrone del proprio tempo.

Questo implica scompigliare il modo di organizzare e concepire il lavoro, il tempo, la convivenza sociale. Se le donne lavorano molto ma incappano in un modello lavorativo che è maschile, dove il tempo è rigido, e solo il tempo lavorativo è riconosciuto importante; se prendersi cura degli altri non è un lavoro interamente socializzabile coi servizi ed è sempre più importante e richiede tempo (basta pensare ai problemi dell'adolescenza, al rapporto con un numero sempre maggiore di anziani) allora bisogna rimescolare le carte e decidere una nuova gerarchia di ciò che è importante, di ciò che è pubblico (e il lavoro di cura non è un fatto privato visto che è decisivo e che le donne non vogliono accollarselo da sole), di ciò che richiede tempo. Ciò non è affatto impossibile. Basta riconoscere il lavoro di cura come « tempo sociale », da prevedere anche nel ciclo lavorativo e da distribuire tra uomini e donne; basta pensare ai cicli di vita non rigidamente precostituiti dove prima viene lo studio, poi 30 anni di lavoro ininterrotti e poi la pensione. Organizzare lo Stato sociale e le politiche del lavoro in modo da garantire risorse a sostegno delle scelte individuali e da rendere possibile l'entrata o l'uscita dal sistema occupazionale in base a bisogni familiari e di formazione per donne e uomini non costerebbe più dell'attuale Stato sociale, molto ingiusto e inefficace.

Il lavoro di cura deve diventare un diritto di donne e uomini che non penalizza ma anzi arricchisce la società e il tempo di cura deve essere considerato un « tempo sociale ».

Ridurre l'orario di lavoro, riconoscere diritti individuali, valorizzare il lavoro femminile dal punto di vista salariale e sociale è il modo più serio per riconoscere l'esistenza di una società femminile.

Essere realistici oggi vuol dire vedere ciò che accade davvero: le donne non sono più disponibili a sprecare e confinare ai margini qualità e capacità che la loro storia ha sedimentato né sono più disposte a sostenere da sole e con fatica un lavoro ordinatore dell'intera società quale quello di cura.

Avere tempo per sé, per lo studio, per il lavoro, per la cura degli altri: mettere insieme tutto questo secondo un nuovo ordine implica un cambiamento ma rende più liberi tutti. Supera una divisione tra attività privata e pubblica, consente di lavorare meno, e, anzitutto, consente alle donne di essere più libere, di vivere più vicine ai propri desideri e chiama in causa anche gli uomini.

Diventare padrone e padroni del proprio tempo valorizzando tutte le fasi della vita, allargare a tutti la responsabi-

lità della cura degli altri, dare corpo ad un democrazia della vita quotidiana implica il ripensamento di tante nostre azioni considerate naturali o inevitabili; e comporta anche il trasferimento di risorse e poteri verso i singoli individui in cambio di una solidarietà più umana e partecipata. Tutto in nome di una maggiore libertà che la società moderna può darci se la inventiamo e la pretendiamo.

*Illustrazione degli articoli.*

« Siamo affamate di tempo; il tempo non ci basta mai; quasi mai abbiamo tempo sufficiente per noi stesse, e questo perché al lavoro, nella professione che abbiamo scelto, in un lavoro stabile o in attività temporanee e occasionali che ci danno da vivere – tutte noi aggiungiamo altri mille lavori per la casa, per i bambini, per i nostri cari (mariti, fratelli, compagni di vita, genitori); impieghiamo ore e ore nei lavori domestici e nell'occuparci degli altri, a sbrigare pratiche negli uffici, a parlare con gli insegnanti dei figli che stanno a scuola, a far le file per fissare gli appuntamenti all'ambulatorio e chi più ne ha più ne metta. Questo dicono migliaia di donne ».

Certo, una parte rilevante di questo lavoro deve farlo la società. C'è bisogno di più asili nido (e quelli che ci sono dovrebbero avere caratteristiche e orari più rispondenti alle nostre esigenze), di scuole per l'infanzia a tempo pieno, punti di incontro per i ragazzi fuori dell'orario scolastico, centri anziani, soggiorni di vacanze, assistenza domiciliare. C'è bisogno di tutte queste cose soprattutto in quelle parti d'Italia – pensiamo al Mezzogiorno – dove mancano quasi del tutto.

Ma per quanti servizi sociali esistano rimane una parte del lavoro di cura che non può essere socializzato. Dobbiamo però tener presente che le donne non chiedono di essere aiutate a « conciliare » meglio i loro diversi lavori. Chiedono che tutti i lavori, compresi « quelli delle donne », siano condivisi dagli uomini (articoli 1, 14 e 15).

Più in generale siamo consapevoli che non bastano i servizi sociali, ma un'impostazione radicalmente nuova in settori fondamentali dell'intervento pubblico e dell'attività privata: dall'ordinamento fiscale e tributario a quello della pubblica amministrazione; dai programmi e testi scolastici all'informazione, dalla previdenza alle normative urbanistiche, ecc. Orientamenti nuovi che la proposta di legge sui tempi può solo sollecitare, fornendo un'indicazione programmatica (articolo 1).

*Il tempo nell'arco della vita.*

Oggi la vita di uomini e donne è condizionata da un modello rigido. È davvero così « naturale », che finché si è giovani si sia impegnati nella scuola, nell'università o in altre attività di formazione; che poi – se si ha la fortuna di trovar lavoro – si lavori tutti i giorni, tutta la settimana, per undici mesi, per 25 o 40 anni, fino al momento di andare in pensione ?

Cominciamo a pensare di no, ad accorgerci che questo modello, in realtà, è pensato e fatto dagli uomini o per gli uomini e che a noi non va bene. Quante donne nel passato e ancora oggi abbandonano il lavoro al momento della nascita dei figli e lo ricercano, spesso invano, quando i figli sono cresciuti ? Quante donne pur di non lasciare il lavoro o l'impegno culturale si sobbarcano volutamente una vita di vere e proprie acrobazie ? Quante donne se vogliono vincere un concorso pubblico, progredire nella carriera o concludere una ricerca scientifica, affermarsi nella professione di avvocato o di medico, nella magistratura, magari nella vita politica, sono ridotte a scegliere di non avere figli o a rinviare la maternità ad un'età più avanzata, biologicamente meno feconda o più rischiosa sia per la gravidanza che per il nascituro ?

Questo è un esempio che dimostra quanto il modello di organizzazione della società e del lavoro sia maschile: violenta addirittura « l'orologio biologico » della donna.

Come meravigliarsi allora che ci siano donne che rifiutano di vivere come i maschi, o non se la sentono di sobbarcarsi la fatica della « doppia presenza » ? Che preferiscono essere solo casalinghe anche se questa « scelta » costa sia in termini di reddito che in autonomia personale ? E tra l'altro anche queste donne, anche quelle che sono « contente di fare le casalinghe » sono penalizzate per il fatto che vengono considerate come « nullafacenti ». Tutto questo è deciso dagli uomini e quindi si può cambiare: il tempo della vita si può scandire in un modo più consono a tutte le complesse esigenze della persona perché ciò che va bene per noi può rendere migliore la vita di tutti, anche la vita degli uomini.

Sappiamo che proporci questo è compiere una vera e propria rivoluzione culturale: i padri lavoratori dovrebbero cominciare a diventare dei lavoratori padri; le imprese devono pensare a un'organizzazione del lavoro che non sia modellata esclusivamente sulle esigenze della produttività e del profitto e plasmata su un'ipotesi di lavorare a totale disposizione dell'azienda e senza altro obbligo che quello di lavorare e guadagnare; lo Stato deve adeguare la destinazione delle risorse finanziarie e degli interventi in modo che siano riconosciuti il tempo del lavoro di cura, ma anche i diritti autonomi dei bambini, degli anziani, delle donne e deve costruire i servizi sociali necessari.

La proposta di legge individua quindi una politica (chiamata « nuovo ciclo di vita ») che combina momenti di lavoro già durante il periodo scolastico, e prevede momenti di formazione e studio, congedi parentali e familiari e per motivi personali nell'arco della vita lavorativa.

Ogni persona (uomo o donna) deve avere la possibilità di distaccarsi temporaneamente dal lavoro per ricominciare a studiare, per stare a giocare con un figlio, per fare compagnia a un familiare anziano o malato, per riqualificarsi o anche solo perché vuol riflettere sulla propria vita. E che possa farlo mantenendo il posto di lavoro, senza decurtazioni rilevanti del suo reddito, senza perdere i diritti sanitari e previdenziali, senza compromettere la sua carriera (articolo 2).

A tal fine si propone che ogni lavoratore e lavoratrice abbia diritto al congedo parentale per occuparsi dei propri figli: un periodo di congedo dal lavoro che può arrivare fino a un massimo di 12 mesi ed è utilizzabile, tutto insieme o frazionato, entro il compimento dell'undicesimo anno di età del bambino. Nel caso che il figlio sia portatore di *handicap* o che ci sia, nella famiglia, un solo genitore, la durata massima del congedo è elevata a 24 mesi (articolo 3).

Ci sono però anche emergenze nella vita: figli, che passano una crisi adolescenziale; un anziano, un malato grave, un lutto etc., cioè tutte quelle situazioni che richiedono una particolare presenza affettiva a chi resta. Per questo si propone di istituire anche un congedo per motivi familiari: cioè, il diritto di assentarsi dal lavoro per periodi di non oltre 30 giorni ogni due anni di lavoro prestato (articolo 4).

Sia il congedo parentale che il congedo per motivi familiari vogliono essere una forma di riconoscimento del fatto che il tempo della cura è un tempo socialmente utile, produttivo (quanto quello di mercato). Per questo si propone che durante questi congedi si abbia diritto ad un reddito, che una parte di tale reddito sia pagato dallo Stato. In pratica, durante i congedi parentali o per motivi familiari, i lavoratori e le lavoratrici dovrebbero percepire un reddito minimo garantito pari al 50 per cento della retribuzione media nazionale (articolo 11).

Inoltre essi dovrebbero aver diritto, se vogliono, di integrare tale reddito minimo fino al 100 per cento della propria precedente retribuzione, prelevando una parte della propria futura liquidazione (indennità di fine rapporto) (articolo 8).

Se il tempo per la cura ha un valore per tutta la società, allora il diritto a prestare cura deve essere riconosciuto anche agli uomini e alle donne che non hanno un rapporto di lavoro dipendente (disoccupati e disoccupate, studentesse,

casalinghe) o a quelli e quelle che svolgono lavoro autonomo (artigiani e artigiane, esercenti, coltivatori e coltivatrici, professionisti e professioniste) (articolo 5).

Si propone perciò che tutti i cittadini e le cittadine che non hanno un lavoro dipendente e quindi anche coloro che svolgono un lavoro autonomo (ivi compresi gli immigrati e le immigrate extracomunitari che risiedono nel nostro paese) abbiano diritto, per dedicarsi alla cura parentale, al reddito minimo garantito erogato dallo Stato nella stessa misura dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti per un periodo di tempo corrispondente al congedo parentale, cioè per un massimo di 12 mesi da utilizzarsi entro il compimento dell'undicesimo anno di età del bambino (articolo 12 – tempo parentale).

Sappiamo bene che non basterà certo una legge a redistribuire tra i sessi il lavoro di cura: quanti uomini chiederanno i congedi parentali o familiari? Occorre – lo abbiamo detto – una rivoluzione culturale. La proposta di legge intende agevolarla introducendo azioni positive per i soli uomini che si impegnano nel lavoro di cura, garantendo loro un reddito minimo più alto e prevedendo che le regioni organizzino appositi corsi per uomini per insegnare ad esempio ad allevare un bambino o ad assistere un malato e (perché no?) a stirare le camicie (articoli 15 e 16).

Un ruolo decisivo potrebbe essere svolto dalla scuola (articolo 16). Ma si potrebbe fare anche altro. A tal fine si propone di utilizzare la leva militare e il servizio civile. Ai ragazzi di leva si potrebbe far prestare un certo numero di mesi (tre) in « attività di cura » – dagli asili nido alle attività ricreative e di socializzazione dei minori, all'assistenza domiciliare agli anziani, etc. – mettendoli a disposizione dei comuni, delle USL e delle associazioni riconosciute che operano in questo campo (articolo 14).

Un ciclo di vita diverso dall'attuale vuol dire però soprattutto poter usare il tempo per sé senza dover aspettare il tempo della pensione. Ci sono momenti in cui il lavoro, l'ambiente in cui lo si svolge, diventano insopportabili. C'è chi può scoprire a un tratto di aver scelto, o, più spesso, « trovato » un lavoro che non corrisponde più alle proprie attitudini e aspirazioni. E, comunque, se il tempo è mio, e, mia la vita, perché non devo avere il tempo per vedere il mondo e per fare mille altre cose? Ma vuol anche dire tempo per la formazione, la riqualificazione e lo studio. Esistono già, diritti alla qualificazione conquistati nei contratti o dalle leggi. Talora è il datore di lavoro che ha bisogno di qualificare i suoi dipendenti per esigenze di rinnovamento tecnologico. Ma in questo caso si tratta di una prestazione lavorativa e come tale deve continuare ad essere considerata e retribuita. Ci sono però lavori senza sbocco; ci sono lavori anche gratificanti che, col passar degli anni, possono diventare estenuanti.

Per questo la proposta di legge prevede che i lavoratori e le lavoratrici, dopo aver prestato la loro opera per almeno sette anni di lavoro (come i docenti universitari) abbiano diritto a un anno di congedo (articolo 12).

In sostanza è un'aspettativa che si deve poter chiedere senza specificare i motivi per cui la si richiede, ma senza perdere il diritto al mantenimento del posto di lavoro. Non una concessione del datore di lavoro, ma un diritto.

Ma, questo tempo si dovrà restituire, ritardando l'età della pensione, lavorando cioè un anno in più per ogni anno di congedo personale goduto, lavorando insomma più a lungo quando si è più anziani per avere più tempo per sé quando si è più giovani (articolo 9).

Poiché questo è un tempo per sé, è anche a carico di chi lo chiede: non si può pretendere dallo Stato o dal datore di lavoro (che dovrà provvedere ad assumere un altro lavoratore in sostituzione di quello che si assenta) di retribuire chi si avvale di detto congedo (articolo 6).

E tuttavia un tempo per sé senza reddito non servirebbe a nulla. Durante questi congedi il lavoratore e la lavoratrice possono, secondo la presente proposta, at-

tingere alla liquidazione, o ricevere una somma (da restituire pagando anche l'interesse) dal proprio istituto previdenziale o, infine, anticipare la pensione già maturata (articolo 6 e articolo 10).

Al fine di riconoscere il valore sociale della maternità, la proposta di legge prevede il riconoscimento ai fini previdenziali dei periodi di maternità, anche se verificatisi in assenza di rapporto di lavoro (articolo 13).

*Il tempo nel lavoro.*

Legislatori, datori di lavoro, sindacalisti pensano solo sempre a tre tempi: l'orario di lavoro, il tempo di riposo, il tempo « libero ». Per decenni l'obiettivo dei lavoratori è stato quello di ottenere 8 ore di lavoro, 8 di riposo e 8 di tempo libero. Non è mai esistito il tempo « della cura ». Ed è per questo che le donne non hanno tempo libero: il « tempo libero » delle donne è pieno di un altro lavoro.

È ora che in ogni vita, in ogni giornata ci sia tempo per tutto; lo vogliamo per noi, ma anche per gli uomini.

È per questo che si propone che l'orario legale (quello fissato per legge) di lavoro sia ridotto a un massimo di 35 ore alla settimana per tutti i lavoratori e lavoratrici pubblici e privati (articolo 17).

La proposta prevede, inoltre, che i contratti di lavoro devono essere definiti pensando ad orari di lavoro giornaliero che lascino tempo non solo per il tempo libero, ma anche per la cura, nonché orari tali (flessibilità, articolazione) che consentano di conciliare le esigenze della produzione e dell'erogazione dei servizi con quelle della vita privata (articolo 18).

Occorre evitare che gli orari « reali » siano poi diversi da quelli fissati nella legge e nei contratti: bisogna che il lavoro straordinario torni ad essere veramente « straordinario », non la regola, ma l'eccezione. Nella proposta di legge si stabilisce perciò che sia volontario, che non superi due ore al giorno e otto ore alla settimana e che i sindacati lo contrattino coi datori di lavoro, facendo salve le esigenze individuali. E ciascuno deve poter essere libero di decidere se prestare lavoro straordinario o meno e se ricevere compensi monetari o recuperarlo in tempo (articolo 20 e 21).

Viene inoltre proposto per tutte e tutti, sia nelle piccole che nelle grandi aziende, pubbliche o private, di avere diritto ad almeno quattro settimane di ferie pagate; ma anche di poter scegliere quando poter andare in ferie almeno per due settimane (articolo 19).

Sappiamo che possiamo lavorare di giorno e riposare, amare e divertirci di notte solo se qualcuno lavora di notte: pensiamo ai treni, agli ospedali, ai ristoranti, ai panifici, ai giornali, etc. Si tratta di servizi di pubblica utilità; ma non vogliamo che si faccia di notte ciò che si può fare di giorno, specialmente quando si tratta di merci. In ogni caso riteniamo giusto almeno mantenere il diritto per le lavoratrici dell'industria a non lavorare la notte. E quando si fanno le eccezioni (attraverso gli accordi sindacali) la singola lavoratrice deve aver diritto di rifiutare di prestar lavoro la notte.

Comunque anche per chi non può non lavorare la notte, la proposta di legge prevede il diritto ad alternare lavoro di notte e lavoro di giorno; il diritto ad un intervallo di tempo tra un turno di notte e l'altro. E per chi lavora di notte (e di domenica e nei giorni festivi) ogni 8 ore di lavoro il diritto a un recupero di tempo (non lavorato) del 20 per cento, perché lavorare di notte è comunque più faticoso che lavorare di giorno (articolo 23).

Molti lavori sono faticosi, pesanti, logoranti: chi li fa deve poter avere più tempo per riposare, sia nell'orario giornaliero e settimanale che nelle ferie, oltreché il diritto ad anticipare l'età della pensione (articolo 24).

È ovvio che la legge vuol garantire una base di diritti e non vuol dire che non si possano stabilire condizioni migliori negli accordi sindacali (articoli 18, 19, 20, 21, e 24).

Tutte queste proposte servono a liberare tempo ma servono anche a creare

nuovo lavoro per tante ragazze che lo cercano, per tante che sono ancora casalinghe per forza.

Ci possono essere altre soluzioni, lo sappiamo. C'e, chi propone il *part-time* o il *job-sharing*. E può darsi che qualcuno lo preferisca e lo voglia scegliere. E in questo caso, il problema è che esso sia volontario e non imposto e che anche a queste forme di lavoro siano garantite adeguata protezione previdenziale e tutela sindacale.

A noi non sembra però una buona soluzione. In quei Paesi dove esiste ed è diffuso, sono soprattutto le donne a praticarlo; esso diventa così un modo per « conciliare » il lavoro della donna con le attività familiari e domestiche; un mezzo per non redistribuire i lavori tra i sessi e riconoscere il valore sociale del tempo della cura, un mezzo per non fare i servizi sociali. È per questo che, secondo noi, la via maestra sta nel ridurre l'orario di lavoro per tutti, uomini e donne sostenendo questa scelta anche con una ulteriore fiscalizzazione degli oneri sociali (articolo 22).

La proposta di legge non intende ridurre il ruolo, il potere del sindacato. Anzi. Tutti gli articoli sottolineano l'ampio potere di contrattazione che noi vogliamo riconoscergli; di più di quello oggi previsto. La nostra proposta muove dall'esigenza di disporre di una nuova legislazione in tema di orario di lavoro essendo quella esistente oramai datata (1923) e dall'esigenza di garantire una base minima di diritti e di poteri anche a quei lavoratori ed a quelle lavoratrici privi di tutela sindacale.

Inoltre pensiamo di dover proporre un nuovo equilibrio tra diritti individuali e diritti collettivi, indicando alle parti in campo (datori di lavoro e sindacato) che ci sono diritti individuali indisponibili anche alla contrattazione collettiva.

*Il tempo delle città.*

I tempi delle città sembrano fatti per farci dispetto. Per molte quando escono dal lavoro, tutto è chiuso: posta, banca, USL, uffici comunali, spesso persino i negozi. È mai possibile che per pagare un conto corrente o parlare con gli insegnanti del proprio figlio, per ottenere il visto dell'USL o l'appuntamento per un'analisi, si debba (quando ce lo danno) prendere un permesso dal lavoro ? Forse si pensa ancora che ogni lavoratore abbia alle spalle qualcuna – una moglie, una madre, una sorella – che mentre lui è al lavoro può occuparsi di tutto il resto. Ma possibile che non ci si renda conto che tante di noi, e siamo sempre più numerose, studiano, lavorano, esercitano una professione ?

Ed è possibile che anche la casalinga debba essere sempre a disposizione dell'orario della scuola, di quello del marito, di quello del medico, di tutti gli orari degli altri ?

Sappiamo anche noi che quegli orari di servizio corrispondono spesso all'orario di lavoro di altri lavoratori e lavoratrici, e soprattutto di lavoratrici: ma anche loro avranno gli stessi problemi quando devono rivolgersi a un ufficio diverso da quello in cui lavorano... o no ?

Ci siamo domandate chi decide, questi orari e questi tempi di lavoro. Abbiamo scoperto che non c'è nessun coordinamento; alla scuola pensa il provveditore (forse il Ministro); ai negozi il prefetto; alle banche, le amministrazioni degli istituti di credito; agli uffici statali, lo Stato; agli orari negli ospedali, il direttore sanitario; a quelli degli autobus, dei tram, della metropolitana, le aziende di trasporto; e via all'infinito, quando va bene, decidono dopo trattative coi lavoratori dipendenti: così, per esempio, il calendario degli asili-nido è nel contratto dei dipendenti degli enti locali. Insomma non c'è un orario della città, fatto per chi ci vive.

E anche questo, se ci fermiamo a riflettere, non è un caso, non è solo disorganizzazione o incompetenza. Risponde a un modello preciso, quello di una città pensata dai maschi, di una città fatta per chi produce. Una città in cui le donne, i loro lavori, sono invisibili, cancellati.

È utile per tutti ridisegnare i tempi delle città.

La proposta di legge prevede che sia affidato al comune il potere di ordinare e coordinare tutti gli orari della città, mediante un « piano regolatore dei tempi » (un primo risultato in questa direzione si è avuto con l'approvazione della legge sulle autonomie locali) (articolo 25).

Ad elaborare questo piano saranno chiamati tutti gli interessati: amministratrici, imprese, sindacati, lavoratori autonomi, associazioni ed utenti attraverso l'istituzione di una consulta permanente sul tempo (articolo 25, comma 6). Per le aree sovracomunali (metropolitane, comprensoriali) il potere ed il compito di coordinare ed ordinare gli orari devono essere esercitate d'intesa dai comuni interessati (articolo 26).

Affinché si tenga conto che nella vita quotidiana delle città esiste anche il tempo della cura, la proposta prevede insieme che le associazioni e le organizzazioni miste chiamate a far parte della consulta siano rappresentate da delegazioni di entrambi i sessi (articolo 25, comma 6), che vi siano ulteriori forme di consultazione delle donne singole e associate (articolo 27, comma 1), e che le donne elette nei consigli comunali debbano esprimere un parere obbligatorio sul piano regolatore dei tempi (articolo 27, comma 2).

Si prevede, inoltre, che chi deve usare il tempo ed i servizi, cioè gli utenti, abbia voce in capitolo: quindi per quelle parti degli accordi collettivi tra datori di lavoro e lavoratrici, che incidono sulla organizzazione dei servizi e sugli orari, essi devono essere considerati una terza parte contraente che partecipa alla trattativa con pari dignità (articolo 28).

In ogni caso, gli orari dei servizi non dovranno coincidere con gli orari di lavoro e almeno i servizi di maggior uso dovranno essere aperti, per esempio, per due giorni alla settimana nelle ore che per la maggioranza dei cittadini non sono lavorative (articolo 25, comma 7).

E ancora, poiché si parla di autonomia impositiva dei comuni, cioè del fatto che per migliorare e estendere i servizi i comuni possano imporre delle tasse, una parte di queste tasse potrebbe esser pagata in tempo anziché in denaro. Ci spieghiamo meglio: si tratta di chiedere ai cittadini di dedicare un po' di tempo e di lavoro volontario per integrare e rendere flessibili i servizi resi alle persone dagli enti locali (articolo 30).

Ma c'è anche il tempo che ci viene rubato: è tutto quello che si spreca nel rimbalzo di una pratica da un ufficio all'altro, in bolli e controbolli, firme e controfirme, nei tempi lunghissimi della pubblica amministrazione che rendono spesso estenuante l'attesa di una « carta » che serve a esercitare un nostro diritto.

Non si potrebbe fare almeno un piccolo passo ? Anticipare, per esempio, una parte della riforma dell'ordinamento delle autonomie locali ? La proposta di legge prevede di autorizzare i comuni a derogare le norme vigenti per rendere più semplici e rapide le procedure amministrative (articolo 31).

Ed infine le regioni dovranno adeguare la propria legislazione sulla base dei princìpi e degli obiettivi della presente proposta di legge (articolo 29).

È prevista l'istituzione della voce « Riforma dei tempi sociali » a carico del capitolo 6856 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno 1991 e seguenti (articolo 32).

# PROPOSTA DI LEGGE D'INIZIATIVA POPOLARE

—

## CAPO I.

## IL TEMPO NELL'ARCO DELLA VITA

### ART. 1.

*(Finalità della legge).*

1. La Repubblica riconosce:

*a)* il diritto delle cittadine e dei cittadini all'autogoverno individuale del tempo nel quadro di una rinnovata solidarietà sociale;

*b)* il diritto delle cittadine e dei cittadini alla libera espressione della propria personalità nel riconoscimento della complessità delle diverse dimensioni di lavoro, di cura, di formazione, di tempo libero, di vita affettiva e di relazione proprie della vita umana;

*c)* il diritto di tutti i cittadini, uomini e donne, nonché dei bambini, degli anziani, dei portatori di *handicap* e di altri soggetti non autonomi, alla cura, inteso come diritto a ricevere e prestare cura e a disporre dei servizi, delle risorse e del tempo a ciò necessari.

2. In conformità ai princìpi di cui al comma 1 le istituzioni nazionali e locali, le parti sociali, la pubblica amministrazione e le imprese, i soggetti pubblici e privati sono tenuti a promuovere:

*a)* il superamento della divisione sessuale del lavoro;

*b)* la redistribuzione del lavoro di cura e familiare tra i sessi, nonché tra la società e gli individui;

*c)* l'autogoverno individuale del tempo.

3. Al fine di cui al comma 2 i poteri pubblici operano per adeguare alla realizzazione di tali obiettivi:

*a)* l'organizzazione sociale e produttiva;

*b)* l'ordinamento fiscale e tributario;

*c)* l'ordinamento della pubblica amministrazione;

*d)* la normativa inerente alla previdenza e all'assistenza;

*e)* l'ordinamento, i programmi e i testi scolastici e delle altre attività formative, comprese quelle professionali;

*f)* le normative urbanistiche ed edilizie.

4. A tal fine i poteri pubblici programmano e finanziano:

*a)* adeguate reti di servizi collettivi alla persona e di servizi sostitutivi del lavoro domestico e di cura anche a favore delle lavoratrici autonome;

*b)* strutture e spazi per il godimento del tempo libero.

5. I poteri pubblici predispongono iniziative e campagne volte all'informazione e alla promozione nella società dei princìpi e degli obiettivi del presente articolo.

6. La presente legge è diretta ad attuare la realizzazione degli obiettivi di cui al presente articolo per quanto attiene al governo del tempo.

ART. 2.

*(Congedi per motivi personali familiari e di solidarietà sociale).*

1. I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per motivi personali, per ragioni di studio, di formazione e qualificazione professionale, per motivi familiari e di solidarietà sociale per periodi non superiori a dodici mesi, ferme restando migliori condizioni contrattuali o di legge, durante i quali è loro conservato il posto di lavoro.

2. Il diritto previsto al comma 1 può essere esercitato, anche per periodi frazionati, solo dopo il settimo anno di anzianità contributiva anche con interruzioni o cambiamenti di aziende, in ragione di un anno di congedo ogni sette di anzianità contributiva, al netto di quella corrispondente a periodi di congedo già goduti dal lavoratore ai sensi delle esistenti disposizioni legislative e contrattuali.

3. Le assenze previste nel presente articolo non sono retribuite e non sono computate nell'anzianità di servizio neppure ai fini previdenziali.

4. I congedi di cui al presente articolo non possono in nessun caso corrispondere a frequenza di corsi finalizzati alla qualificazione professionale a carico dell'azienda.

5. I congedi di cui al presente articolo non possono assorbire i congedi per motivi di studio disposti da leggi o contratti.

6. Restano ferme le norme di cui all'articolo 4, primo comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

ART. 3.

*(Congedi parentali).*

1. La madre lavoratrice ed il padre lavoratore hanno diritto, anche contemporaneamente, ad assentarsi dal lavoro, per un periodo di un anno anche frazionato, entro i primi 11 anni di vita del bambino, anche adottato o dato in affidamento, durante il quale è loro conservato il posto di lavoro.

2. Nel caso di bambini portatori di *handicap*, nel caso di non convivenza di uno dei genitori e nel caso di famiglia monoparentale il periodo di cui al comma 1 è esteso a due anni. La fruizione di detto periodo è riservata al genitore con cui il bambino convive.

3. La volontà di usufruire del congedo è comunicata ai datori di lavoro per iscritto e con anticipo di almeno quindici giorni.

4. I periodi di congedo previsti dal presente articolo sono coperti da contribuzione figurativa e sono computati ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione della carriera.

ART. 4.

*(Congedi familiari).*

1. In aggiunta a quanto previsto dall'articolo 2 e fatte salve le migliori condizioni contrattuali, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto ad assenze dal lavoro per un periodo anche frazionato di trenta giorni ogni due anni, per particolari condizioni familiari.

2. Le condizioni di cui al comma 1 possono essere la grave malattia, il decesso o comunque la condizione che richieda una presenza continuativa, con riferimento a parenti ed affini entro il terzo grado, compresi i figli dopo gli 11 anni.

3. La sussistenza delle condizioni previste ai commi 1 e 2 è comunicata al datore di lavoro entro un congruo termine, adeguato alle circostanze, e documentata con certificato medico di una struttura pubblica o convenzionata con il servizio sanitario o con altro documento comprovante le condizioni stesse.

4. I periodi di congedo previsti dal presente articolo sono coperti da contribuzione figurativa e sono computati ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione della carriera.

ART. 5.

*(Soggetti aventi diritto).*

1. Le disposizioni di cui agli articoli 3 e 4 si applicano ai soggetti di cui al primo comma dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed ai soggetti di cui al quarto comma dell'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. Esse si applicano altresì alle lavoratrici ed ai lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo anche quando il coniuge sia lavoratore e lavoratrice autonoma od in condizione non professionale.

3. I soggetti non lavoratori dipendenti anche in condizione non lavorativa, nonché immigrati ed immigrate extracomunitari con permesso di soggiorno privi di

attività lavorativa hanno diritto al riconoscimento del « tempo parentale » secondo le norme di cui all'articolo 12.

ART. 6.

*(Trattamenti usufruibili durante i congedi).*

1. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad avvalersi, a richiesta ed a scelta, nel periodo dei congedi previsti all'articolo 2:

*a)* di una specifica anticipazione INPS secondo quanto previsto all'articolo 7 della presente legge;

*b)* di una anticipazione del trattamento di fine rapporto di lavoro di cui all'articolo 8 della presente legge;

*c)* del prolungamento del rapporto di lavoro anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio di cui all'articolo 9 della presente legge;

*d)* dell'anticipo del trattamento di pensione di cui all'articolo 10 della presente legge.

2. I trattamenti di cui alle lettere *a)*, *b)* e *d)* del comma 1 non sono tra loro cumulabili.

ART. 7.

*(Anticipazione INPS).*

1. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto, a richiesta, a percepire nel periodo dei congedi, previsti all'articolo 2, una specifica anticipazione erogata dall'ente previdenziale cui il lavoratore è iscritto, secondo le modalità stabilite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale con propri decreti da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. L'anticipazione di cui al comma 1 è stabilita nella misura del settanta per cento della retribuzione persa in relazione al congedo e costituisce base imponibile

ai fini IRPEF. L'anticipazione è rimborsata in un periodo non superiore ai cinque anni dal lavoratore o dalla lavoratrice all'ente previdenziale, con l'applicazione di un tasso d'interesse pari alla variazione dei prezzi al consumo accertata dall'ISTAT verificatasi nel periodo di riferimento, con modalità stabilite nei decreti di cui al comma 1.

ART. 8.

*(Anticipazione del trattamento di fine rapporto di lavoro).*

1. I soggetti che usufruiscono, avendone titolo, dei congedi previsti agli articoli 2, 3 e 4 della presente legge hanno diritto, a domanda, ad una anticipazione, fino all'intero importo della retribuzione corrispondente ai giorni del congedo, del trattamento di fine rapporto, disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile, come sostituito dall'articolo 1 della legge 25 maggio 1982, n. 297.

2. In deroga a quanto stabilito dai commi sesto e seguenti dell'articolo 2120 del codice civile, l'anticipazione di cui al comma 1:

*a)* è corrisposta a tutti i lavoratori e le lavoratrici che avendo titolo la richiedono;

*b)* è corrisposta unitamente alla retribuzione, del primo periodo di paga successivo al termine del congedo;

*c)* non può essere cumulativamente superiore alla misura del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore e la lavoratrice avrebbero diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

ART. 9.

*(Prolungamento dell'età pensionabile).*

1. I soggetti che usufruiscono, avendone diritto, dei congedi previsti all'articolo 2, comma 1, hanno diritto a prolun-

gare il rapporto di lavoro anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio.

ART. 10.

*(Anticipo della pensione).*

1. I soggetti che usufruiscono, avendone titolo, dei congedi di cui all'articolo 2 hanno diritto, a scelta ed a richiesta, di percepire un'indennità mensile pari all'ammontare del rateo-mensile della pensione maturata, erogata dall'ente previdenziale cui il lavoratore o la lavoratrice sono iscritti.

2. L'età per la maturazione del diritto a pensione nonché i requisiti per la pensione di anzianità vengono prolungati di un periodo corrispondente a quello in cui è stato percepito il trattamento anticipato di pensione.

ART. 11.

*(Reddito minimo garantito).*

1. A favore dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1 e 2, che usufruiscono dei congedi di cui agli articoli 3 e 4, è stabilita la corresponsione di un reddito minimo garantito per tutta la durata del congedo stesso.

2. Il reddito di cui al comma 1 è calcolato dall'INPS in misura pari al cinquanta per cento della retribuzione media giornaliera di fatto percepita *pro-capite* dai lavoratori e dalle lavoratrici dipendenti ed accertata dall'ISTAT con riferimento all'anno precedente, salvo quanto disposto all'articolo 15, lettera *c)*. Il reddito minimo non concorre alla base imponibile IRPEF né ai fini contributivi.

3. L'indennità è corrisposta con i medesimi criteri previsti al terzo comma dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

4. Essa è cumulabile, fino al raggiungimento dell'intero importo della retribuzione corrispondente ai giorni del congedo, con l'anticipazione prevista all'articolo 8.

ART. 12.

*(Tempo parentale).*

1. Il reddito previsto all'articolo 11 spetta ai soggetti di cui all'articolo 5, comma 3, limitatamente a quanto previsto all'articolo 3.

2. Il reddito viene erogato dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, indicante la sussistenza delle condizioni, ivi compreso il caso di adozione o affidamento. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari secondo quanto disposto dalla legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Per i soggetti di cui al presente articolo, il reddito minimo non è cumulabile con altri trattamenti erogati dall'INPS, a titolo di sostegno del reddito familiare e della disoccupazione.

ART. 13.

*(Periodi di maternità).*

1. In corrispondenza di ogni maternità verificatasi in assenza di rapporto di lavoro, anche precedentemente ad esso, alla lavoratrice che non abbia ancora maturato l'età pensionabile è attribuito figurativamente un periodo di sei mesi di contribuzione utile ai fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva.

2. La lavoratrice presenta direttamente all'INPS, anche attraverso il datore di lavoro, la richiesta dell'attribuzione figurativa.

ART. 14.

*(Tempo della leva).*

1. Fino all'entrata in vigore della legge di riforma organica del servizio militare e di istituzione del servizio civile, allo scopo di far compiere ai giovani di sesso maschile un'esperienza formativa, durante il periodo della ferma obbligatoria, i gio-

vani soggetti all'obbligo saranno impiegati per almeno tre mesi in attività di cura.

2. L'Amministrazione della difesa dispone l'assegnazione dei giovani per lo svolgimento degli obblighi di cui al comma 1 agli enti locali, USL e regioni.

3. Gli enti di cui al comma 2 provvederanno ad impiegare i giovani soggetti all'obbligo in attività riguardanti i servizi alla persona (servizi sociali per l'infanzia e per la terza età), assistenza domiciliare, attività ricreative e di vacanza, socializzazione ed integrazione degli handicappati e servizi di riabilitazione, servizi per i tossicodipendenti.

4. Gli enti provvederanno alla formazione sul lavoro dei giovani privi delle necessarie competenze.

ART. 15.

*(Azioni positive per la redistribuzione del lavoro di cura fra i sessi).*

1. Per favorire la pratica attuazione del diritto dei bambini e delle bambine alla presenza paterna e per una equa distribuzione del lavoro di cura fra i sessi:

*a)* le regioni promuovono corsi per i lavoratori maschi per la cura e l'allevamento della prole, l'assistenza agli anziani nonché per il lavoro domestico;

*b)* il Ministro della pubblica istruzione, nell'ambito delle procedure previste, provvede ad introdurre nei programmi e nell'attività didattica iniziative dirette a formare gli allievi di sesso maschile nella cura e nell'allevamento della prole, assistenza agli anziani, e al lavoro domestico;

*c)* ai lavoratori maschi che si avvalgono dei congedi di cui agli articoli 3 e 4 della presente legge il reddito minimo garantito è aumentato di una quota pari al 30 per cento.

ART. 16.

*(Regioni e formazione professionale).*

1. Nel rispetto delle finalità della presente legge le regioni, anche a statuto speciale, nonché le province autonome di Trento e di Bolzano, promuovono interventi volti a favorire corsi di formazione e riqualificazione per i lavoratori e le lavoratrici che usufruiscono dei congedi di cui alla presente legge.

2. I programmi di cui al comma 1 devono essere riferiti:

*a)* al superamento di basse qualifiche professionali oppure al superamento della segregazione professionale;

*b)* a mansioni e qualifiche professionali di cui si prevede una futura significativa crescita con riferimento ai servizi alla persona nel territorio della regione e dei comprensori.

CAPO II.

ORARIO DI LAVORO

ART. 17.

*(Orario massimo di lavoro).*

1. L'orario normale della settimana lavorativa dei dipendenti e delle dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici non può eccedere le 35 ore di lavoro effettivo.

2. All'articolo 1, comma primo, del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, le parole: « le otto ore al giorno o le 48 ore sono settimanali di lavoro effettivo » sono sostituite dalle seguenti: « le otto ore al giorno o le 35 ore settimanali ».

3. Le contravvenzioni alle norme di cui al presente articolo, nonché agli articoli 13 e 14, da parte dei datori di lavoro sono punite con ammenda fino a lire 400.000 al giorno, per ogni lavoratore e per ogni lavoratrice, raddoppiabili in caso di recidiva.

ART. 18.

*(Programmazione ed articolazione dell'orario di lavoro).*

1. La distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero è stabilita in sede contrattuale.

2. Variazioni successive nella distribuzione dell'orario sono consentite esclusivamente previo il consenso del lavoratore interessato.

3. I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto per motivate esigenze personali a regimi di flessibilità nell'inizio e nel termine della prestazione giornaliera.

ART. 19.

*(Ferie).*

1. La durata delle ferie è stabilita contrattualmente. La durata delle ferie retribuite annue non può comunque essere inferiore a quattro settimane, fatti salvi migliori accordi contrattuali.

2. La distribuzione dei giorni di ferie retribuite è stabilita in sede contrattuale. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad usufruire di almeno due settimane di ferie retribuite nel periodo di loro scelta.

ART. 20.

*(Lavoro straordinario).*

1. Il lavoro straordinario è vietato, sia nelle amministrazioni ed enti pubblici, anche territoriali, sia nelle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, ove non abbia carattere meramente saltuario ed in assenza delle condizioni di cui ai seguenti commi.

2. Si considera lavoro straordinario l'aggiunta, all'orario normale giornaliero e settimanale previsto dal contratto collettivo di lavoro o dalla legge, di un periodo straordinario che non superi una ora al giorno, le otto ore settimanali, le

venti ore mensili, salvi comunque i limiti annuali inferiori stabiliti dai contratti collettivi.

3. L'eventuale prestazione di lavoro straordinario è stabilita in sede contrattuale.

4. Il lavoro straordinario non può essere richiesto nelle imprese, o unità produttive:

*a)* che nei sei mesi precedenti sono state interessate da riduzioni o sospensione dal lavoro di personale dipendente;

*b)* nelle quali qualche dipendente fruisca di trattamento di integrazione salariale, salvo l'accertamento da parte dell'ispettorato del lavoro dell'impossibilità tecnico-organizzativa di riutilizzo dei lavoratori e delle lavoratrici posti in cassa integrazione o di riassunzione dei lavoratori e delle lavoratrici licenziati;

*c)* che impediscano ai lavoratori e alle lavoratrici interessati la possibilità di svolgere le funzioni di cura per sé e per i familiari.

5. Nell'ambito degli accordi contrattuali, l'esecuzione di lavoro straordinario è autorizzata dall'ispettorato del lavoro competente per territorio, al quale deve pervenire, con anticipo di 24 ore, la richiesta del datore di lavoro nella quale sia indicata, oltre al numero delle ore ed ai nominativi dei lavoratori interessati, la sussistenza dei requisiti di cui al comma 4. Tale richiesta viene contestualmente comunicata alle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'impresa, unità produttiva o amministrativa, oppure, in mancanza di organismi locali, alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo in essa applicato.

6. In caso di autorizzazione del lavoro straordinario il datore di lavoro deve procedere ad una comunicazione al sindacato contenente il numero di ore autorizzate per ogni lavoratore e lavoratrice ed i nominativi degli stessi.

7. Il lavoro straordinario ha carattere volontario e il lavoratore che vi consente

ha diritto, salvo più favorevoli previsioni dei contratti collettivi, a quanto previsto all'articolo 21, commi 1 e 4.

ART. 21.

*(Retribuzione, compensazione ed oneri contributivi relativi al lavoro straordinario).*

1. L'esecuzione di lavoro straordinario comporta una maggiorazione retributiva comunque non inferiore al 10 per cento rispetto alla retribuzione di fatto del lavoro ordinario, e non inferiore al 20 per cento nel caso di lavoro festivo o notturno, salvo migliori condizioni previste dai contratti collettivi.

2. La retribuzione corrispondente al lavoro straordinario costituisce base imponibile per i contributi sociali obbligatori dovuti all'INPS, nonché per un ulteriore contributo, dovuto a favore del fondo per la disoccupazione, con aliquota del 18 per cento, di cui il 5 per cento a carico del lavoratore e della lavoratrice.

3. Se le ore di lavoro straordinario svolte eccedono il numero di quattro come media settimanale aziendale per dipendente, l'aliquota di cui al comma 2 è dovuta nella misura del 30 per cento, di cui il 5 per cento a carico del lavoratore e della lavoratrice.

4. Il lavoratore e la lavoratrice che svolgono il lavoro straordinario hanno diritto ad un numero di ore di permesso retribuito, pari alle ore di straordinario svolte, da usufruire entro i 3 mesi successivi, anche parzialmente. In tale caso il lavoratore e la lavoratrice sono tenuti a darne comunicazione al datore di lavoro prima dello svolgimento del lavoro straordinario, la cui retribuzione sarà quindi limitata alla maggiorazione di cui al comma 1.

ART. 22.

*(Fiscalizzazione degli oneri contributivi).*

1. L'ammontare mensile della fiscalizzazione degli oneri sociali è aumentato di

lire 25.000 per ogni lavoratore. La misura è elevata a lire 75.000 nel caso di imprese operanti nei territori di cui all'articolo 1 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218. Gli importi predetti sono elevati rispettivamente a lire 35.000 e lire 100.000 nel caso di lavoratrici.

2. Con riferimento ai lavoratori e alle lavoratrici di nuova assunzione in aggiunta a quelli occupati a tempo indeterminato presso la medesima azienda alla data di entrata in vigore della presente legge, derivanti dall'introduzione del limite orario settimanale di cui all'articolo 17, gli importi di cui al comma 1 sono applicati in misura tripla per i primi sei mesi ed in misura doppia per i successivi 12 mesi.

ART. 23.

*(Lavoro notturno).*

1. Il lavoro notturno, che si svolge dalle ore 22.00 alle ore 6.00, fatte salve definizioni di lavoro notturno più favorevoli stabilite dai contratti collettivi, è consentito per far fronte a servizi di interesse generale nonché ad attività di manutenzione o a particolari attività produttive collegate ad esigenze tecnologiche del ciclo continuo o a esigenze eccezionali e temporanee non altrimenti esperibili.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, o d'intesa con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori determinerà i settori e le attività nelle quali consentire il lavoro notturno.

3. L'introduzione di turni di lavoro notturno è successivamente negoziata in sede contrattuale.

4. Gli eventuali accordi sindacali per l'introduzione di turni di notte devono altresì prevedere:

*a)* l'alternanza dei lavoratori e delle lavoratrici da adibire al turno di notte;

*b)* il diritto ad un intervallo di tempo fra un turno di notte e l'altro nonché il diritto ad alternare turni di giorno con turni di notte.

5. Per la prestazione di lavoro notturno, ancorché non straordinario, spetta al lavoratore una riduzione dell'orario di lavoro settimanale pari a 1/20 delle ore di lavoro notturne prestate, salvo migliori accordi contrattuali. Le stesse disposizioni si applicano in caso di lavoro festivo non straordinario.

6. Nell'ipotesi di dissenso, o di mancata sottoscrizione da parte di una o più rappresentanze sindacali aziendali o di richiesta da parte del 20 per cento dei lavoratori interessati, l'efficacia dell'accordo è sospensivamente condizionata alla sua approvazione da parte della maggioranza assoluta dei lavoratori attraverso consultazioni referendarie.

7. Relativamente all'attività definita dall'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, resta fermo il divieto di utilizzo del personale femminile per il lavoro notturno, salva sua deroga mediante gli accordi sindacali aziendali di cui alla stessa norma di legge, da stipularsi unitariamente fermo restando quanto indicato al comma 6 del presente articolo. Anche in tal caso, tuttavia, l'utilizzazione della singola lavoratrice nel lavoro notturno è subordinata al suo assenso.

ART. 24.

*(Attività usuranti).*

1. I limiti di età pensionabile possono essere anticipati di due mesi per ogni anno di occupazione in attività usuranti e di quattro mesi per ogni anno di occupazione in attività particolarmente usuranti.

2. Per ogni anno di occupazione in attività usurante o particolarmente usurante sono attribuiti figurativamente rispettivamente due o quattro mesi di contribuzione utile ai fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva, fino ad un massimo di 60 mesi in tutta

la vita assicurativa per le attività usuranti, e di 120 mesi per le attività particolarmente usuranti.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale con propri decreti da emanarsi d'intesa con le organizzazioni sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, indica le categorie di lavoratori addetti ad attività usuranti e particolarmente usuranti e stabilisce le maggiori aliquote contributive da porre a carico dei datori di lavoro dei predetti, al fine di copertura dei maggiori oneri derivanti all'INPS dai pensionamenti anticipati di cui al presente articolo.

4. Con riferimento alle attività di cui al presente articolo, l'orario settimanale indicato all'articolo 17 è ridotto di 1/20.

## CAPO III.

## IL TEMPO NELLA CITTÀ

### ART. 25.

*(Piano regolatore degli orari).*

1. Al comune sono attribuiti il potere e il compito di coordinare ed ordinare gli orari di apertura al pubblico di tutti gli uffici pubblici e privati, dei servizi alla persona, di quelli sanitari e scolastici, dei trasporti, dei locali pubblici, degli esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e di spettacolo.

2. Al comune è attribuita altresì la facoltà di coordinare l'insieme degli orari delle attività produttive presenti nel territorio.

3. Il consiglio comunale adotta entro un anno dall'approvazione della presente legge il piano regolatore degli orari di cui ai commi 1 e 2, tenuto conto:

*a)* del riconoscimento del valore, del tempo e del lavoro di cura, nell'azione diretta a superare la divisione sessuale del lavoro;

*b)* del riconoscimento dei diritti degli utenti;

*c)* della necessità di migliorare le condizioni di vita nella città e la funzionalità dei servizi collettivi e alla persona.

4. Eventuali modifiche successive devono essere adottate con delibera del consiglio comunale.

5. Al fine di predisporre il piano regolatore degli orari tutti i soggetti pubblici, privati, enti, imprese, operatori singoli, esercenti attività professionali sono tenuti a comunicare al comune, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge o dopo un mese dall'inizio dell'attività, i propri orari di lavoro e di eventuale apertura al pubblico.

6. Ai fini del presente articolo l'amministrazione comunale provvede ad istituire una consulta permanente sul tempo nelle città, presieduta dal sindaco o da un suo delegato, e composta da una rappresentanza delle forze sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, delle associazioni e dei gruppi e movimenti di donne e, ove presenti, rappresentanze delle organizzazioni degli utenti dei principali servizi nel territorio comunale e delegazioni espresse dai comitati di gestione dei singoli servizi alla persona e dei consigli di circolo e di istituto delle scuole. Compito della consulta è fornire indicazioni utili alla redazione del piano regolatore previsto dal presente articolo. Le associazioni e le organizzazioni miste chiamate a far parte della consulta debbono delegarvi rappresentanti dei due sessi.

7. Nell'ambito del piano vanno seguiti i seguenti criteri:

*a)* gli orari degli uffici, dei servizi e delle attività che svolgono servizio di sportello al pubblico debbono essere organizzati al fine di non coincidere per almeno due giorni alla settimana con gli orari della maggioranza delle attività lavorative e non essere distribuiti nella stessa fascia oraria ogni giorno;

*b)* gli orari dei servizi alla persona debbono:

1) tener conto degli orari della maggioranza delle attività lavorative al fine di essere usufruibili sia dai lavoratori e dalle lavoratrici che da coloro che non svolgono attività produttiva;

2) non essere inferiori alla media della durata degli orari di lavoro, fatta salva la possibilità di una articolazione corrispondente alle caratteristiche produttive prevalenti nel territorio;

*c)* gli orari delle attività commerciali devono essere organizzati in modo tale da non far coincidere gli orari di chiusura e di apertura, di turno di riposo, di tutti gli esercizi relativi al singolo ramo di attività.

8. Tali orari debbono essere garantiti senza pregiudizio dell'orario di lavoro degli addetti anche mediante appropriate riorganizzazioni.

ART. 26.

*(Piani regolatori sovracomunali).*

1. Qualora per motivi funzionali il piano regolatore degli orari debba interessare aree sovracomunali (metropolitane, comprensoriali) il potere e il compito di coordinare e ordinare gli orari vengono esercitati d'intesa dai comuni interessati.

2. Il piano regolatore sovracomunale degli orari viene adottato da tutti i consigli comunali interessati.

3. La consulta di cui al comma 6 dell'articolo 25 si intende riferita all'area sovracomunale e ai comuni interessati.

ART. 27.

*(Consultazione delle donne).*

1. Ai fini della elaborazione del piano regolatore degli orari di cui all'articolo 25 il consiglio comunale provvede a indi-

viduare strumenti di consultazione specifici delle donne singole e associate presenti nel territorio e a definire le modalità di detta consultazione.

2. Al medesimo fine le donne elette nel consiglio comunale esprimono un parere obbligatorio, adottato da apposita commissione formata da tutte le consigliere elette.

ART. 28.

*(I poteri degli utenti).*

1. Le amministrazioni ed enti pubblici e privati, nell'ambito dell'organizzazione degli orari dei servizi e di apertura al pubblico dei loro uffici od attività devono tenere conto delle osservazioni e proposte che possono provenire da organizzazioni effettivamente rappresentative dei cittadini utenti dei servizi medesimi nonché delle associazioni di utenti presenti nel territorio. Tali associazioni ed organizzazioni miste debbono delegare rappresentanti dei due sessi.

2. Nell'ambito della contrattazione sindacale, sia nel settore privato che pubblico, le parti contraenti sono tenute ad invitare a partecipare alle trattative le organizzazioni effettivamente rappresentative dei cittadini utenti dei servizi, ove trattasi delle modalità di organizzazione e degli orari dei servizi od attività stesse.

3. Le presenti disposizioni si applicano anche con riferimento all'elaborazione dei progetti di cui all'articolo 25, commi 6 e 7, che in assenza non motivata di tale requisito non potranno essere presi in considerazione ai sensi delle norme predette.

4. La non osservanza delle presenti disposizioni comporta la nullità dei contratti così stipulati.

5. Il Ministro per la funzione pubblica è tenuto a vigilare sull'osservanza delle presenti norme ed a presentare annualmente al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione delle stesse.

6. Per i contratti nazionali le disposizioni di riconoscimento e di tutela delle

rappresentanze degli utenti saranno stabilite da leggi della Repubblica.

7. Per la contrattazione decentrata i consigli comunali deliberano appositi regolamenti per disciplinare il riconoscimento e la tutela delle associazioni degli utenti nell'ambito dei princìpi nazionali.

ART. 29.

*(Compiti delle regioni).*

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni sono tenute ad adeguare la propria legislazione sulla base dei princìpi e degli obiettivi della presente legge.

ART. 30.

*(Tassa sul tempo).*

1. Fino all'entrata in vigore della legge di riforma del sistema impositivo locale, ai comuni è data facoltà di proporre ai soggetti passivi di imposte e tasse locali la possibilità di opzione tra il pagamento dell'imposta o tassa dovuta e l'impiego temporaneo in attività riguardanti i servizi alla persona, servizi sociali per l'infanzia e la terza età, assistenza domiciliare, attività ricreative e di vacanza, socializzazione ed integrazione dei bambini portatori di *handicap*, servizi di riabilitazione, servizi per i tossicodipendenti.

2. L'impiego temporaneo non è retribuito ed ha durata pari alle ore di lavoro, corrispondenti alla retribuzione media, necessaria a produrre un reddito pari all'imposta dovuta.

3. Lo svolgimento del lavoro previsto al presente articolo estingue l'obbligazione tributaria.

ART. 31.

*(Semplificazione delle certificazioni burocratiche).*

1. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni interessate adottano le misure

organizzative idonee a garantire la piena applicazione delle disposizioni in materia di autocertificazione e presentazione di atti e documenti da parte di cittadini nei confronti delle amministrazioni pubbliche di cui alla legge 4 gennaio 1968, n. 15.

2. Qualora l'interessato dichiari che fatti, stati e qualità sono attestati in documenti già in possesso della stessa pubblica amministrazione, il responsabile del procedimento provvede d'ufficio all'acquisizione dei documenti stessi o di copia di essi, anche con mezzi telematici.

3. Nessuna amministrazione pubblica può richiedere ai cittadini documentazioni o certificazioni per il cui rilascio sia essa stessa competente.

4. Parimenti sono accertati d'ufficio dal responsabile del procedimento i fatti, gli stati e le qualità che la stessa amministrazione procedente o altra pubblica amministrazione è tenuta a certificare.

ART. 32.

*(Copertura finanziaria).*

1. Agli oneri recati dalla presente legge si provvede a carico del capitolo 6856 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno 1991 e seguenti attraverso la previsione della voce « Riforma dei tempi sociali ».

ART. 33.

*(Entrata in vigore).*

1. La presente legge entra in vigore dal primo giorno successivo alla sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*. Le modifiche contenute decorrono dal primo periodo di paga in corso.