

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4336

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

MARTELLI, SCOTTO, RICCIATTI, D'ATTORRE, NICCHI, PIRAS, DURANTI, FERRARA, GNECCHI, ZARATTI, VEZZALI, QUARANTA, MELILLA, SANNICANDRO, FRANCO BORDO, FAVA, FOLINO, KRONBICHLER, ZACCAGNINI

Modifiche al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di riduzione dell'orario di lavoro

Presentata il 28 febbraio 2017

ONOREVOLI COLLEGHI! — Sebbene la discussione sulla riduzione dell'orario di lavoro sia caduta nel dimenticatoio del dibattito politico ed economico, l'oggetto è di particolare interesse. Non solo perché storicamente si è sempre lavorato troppo, ma perché declina come la società nel suo insieme immagina se stessa. Il lavoro e il capitale sono fondativi del capitalismo e dell'accumulazione; Smith e Marx hanno scritto pagine importantissime sul tema. Solo per ricordare i passaggi più importanti, ricordiamo che Marx sosteneva che « non è quello che viene fatto, ma come viene fatto, con quali mezzi di lavoro, ciò che distingue le epoche economiche. I mezzi di lavoro non servono soltanto a misurare i gradi dello sviluppo della forza lavoro

umana, ma sono anche indici dei rapporti sociali nel cui quadro vien compiuto il lavoro ».

Le ore che si lavorano non sono solo il tempo dedicato dalle donne e dagli uomini all'impresa produttiva per realizzare beni e servizi, ma rappresentano anche lo sviluppo economico correttamente inteso. Tanto più il salario di sussistenza può essere estratto da un uso più contenuto del tempo di lavoro, tanto più la società evolve e cambia la sua struttura produttiva e la sua domanda.

Senza questa sequenza sarebbero inconcepibili lo sviluppo capitalistico e la dinamica evolutiva del salario di sussistenza. Infatti, al variare del reddito non si consuma di più, ma si consumano beni diversi.

Sebbene il cambiamento quali-quantitativo dei consumi sia imputabile al cambiamento del reddito da lavoro, con il passare degli anni lo sviluppo economico dal lato dell'offerta e della domanda necessitava di qualcosa di più rispetto all'incremento del reddito per sostenere il cambiamento della stessa domanda e produzione.

Le lotte per la riduzione degli orari di lavoro portate avanti dalle forze politiche progressiste e del sindacato, nel loro insieme, sono un passaggio fondamentale per alimentare e sostenere il processo produttivo.

Sostanzialmente il tempo dedicato al lavoro, in questo caso quello lavorativo, lasciando sullo sfondo quello riproduttivo che interessa altre categorie, è un indicatore di benessere della società e del sistema economico in generale. È inoltre da segnalare che gli Stati che hanno ridotto gli orari di lavoro più velocemente di altri sono anche quelli che hanno registrato le migliori *performance* in termini di crescita di reddito e di produttività. La crisi intervenuta nel 2007 consegna alla società e alla sua classe dirigente una sfida inedita: ricostruire le nuove istituzioni del capitale e quindi della società nel suo insieme. Gli orari di lavoro sono un pezzo delle nuove istituzioni del capitale. Si tratta di dare seguito a indicazioni e tendenze strutturate, ma che devono ancora diventare paradigma.

Le indicazioni e le tendenze che emergono dalla comparazione di alcuni Paesi circa gli orari di lavoro annuo per addetto in qualche modo confermano l'idea di una società che cambia, indipendentemente dalla pubblicistica dominante.

Innanzitutto la storica riduzione dell'orario di lavoro non si è arrestata. Se in Germania si lavoravano 1.528 ore annue per addetto nel 1995, nel 2015 si lavorava in media non più di 1.371 ore. Lo stesso *trend* è osservabile in molti altri Paesi: in Francia si è passati da 1.605 a 1.482; in Spagna da 1.755 a 1.691.

Anche in Italia gli orari di lavoro medio annuo per lavoratore sono diminuiti: si è

passati da 1.856 ore annue medie per lavoratore del 1995 a 1.725 del 2015. Quindi la corsa alla riduzione degli orari di lavoro non si è arrestata. La riflessione (domanda) che dobbiamo farci è legata alla velocità di realizzazione: è stata sufficiente per compensare la produttività e per sostenere il diverso segno della domanda in termini di tempo e di qualità?

Per alcuni Paesi potrebbe anche essere stata adeguata, ma per altri Stati il ritardo nell'adeguamento degli orari di lavoro è un segno del ritardo della politica economica o, per altri versi, dell'assenza di una politica economica coerente con le trasformazioni quali-quantitative del capitalismo.

Sostanzialmente gli orari di lavoro sono un altro indicatore della specializzazione produttiva e delle aspirazioni della società nel loro insieme. La riduzione dell'orario di lavoro nel tempo di alcuni Paesi dà conto del peso specifico dell'Italia nel consesso europeo e internazionale. Tra i Paesi presi in considerazione (Francia, Germania, Spagna, Stati Uniti d'America e Italia), in Italia si lavora troppo e, evidentemente, male, vista la produttività media per lavoratore. Tra il 1995 e il 2015, i lavoratori italiani sono stati impegnati molto più tempo nell'attività produttiva rispetto al tempo di lavoro di altri Paesi. Solo nel 2015 lavoravano 354 ore in più di un lavoratore tedesco, 243 ore di un lavoratore francese e 34 ore in più di un lavoratore spagnolo.

La riduzione dell'orario di lavoro deve essere assolutamente accompagnata da una buona politica economica e industriale, ma rimane di fondamentale importanza per sostenere lo sviluppo quali-quantitativo che ha un profilo significativamente diverso dal periodo che precede la crisi del 2007. La presente proposta di legge interviene su quanto disposto dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante « Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro », e introduce la possibilità di un'ulteriore flessibilità dell'orario al fine di valorizzare il lavoro legato alle cure parentali.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 3, il comma 1 è sostituito dal seguente:

« 1. L'orario normale di lavoro è fissato in trentacinque ore settimanali »;

b) all'articolo 4:

1) il comma 2 è sostituito dal seguente:

« 2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quaranta ore, comprese le ore di lavoro straordinario »;

2) sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

« 4-bis. In caso di superamento delle quaranta ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai commi 3 e 4, la direzione provinciale del lavoro – settore ispezione del lavoro – competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

4-ter. Al fine di valorizzare il lavoro legato alle cure parentali, la lavoratrice o il lavoratore può scegliere, a invarianza di salario percepito sia per la parte fissa che accessoria, di scegliere un'ulteriore flessibilità dell'orario di lavoro, in diminuzione, fino a un numero massimo di cinque ore settimanali. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, definisce, con proprio decreto, i criteri e le modalità di utilizzo delle

ore destinate al lavoro di cura parentale e le modalità di rimborso alle aziende interessate »;

c) all'articolo 5, il comma 5 è sostituito dal seguente:

« 5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi, fermo restando che tale scelta è esclusivamente in capo al singolo lavoratore »;

d) all'articolo 9, il comma 2 è sostituito dal seguente:

« 2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

d) i contratti collettivi di lavoro possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4;

e) in nessun caso è possibile rinunciare o non prevedere il riposo settimanale ».

