

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4810

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

COMINARDI, CIPRINI, TRIPIEDI

Disposizioni concernenti la disciplina dell'orario di lavoro e istituzione dell'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro

Presentata il 21 dicembre 2017

ONOREVOLI COLLEGHI! — La proposta di legge muove dalle considerazioni e dalle riflessioni che sono emerse nel corso e al termine della ricerca « Lavoro 2025 » commissionata dal MoVimento 5 Stelle. Secondo i dati dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OSCE), nel 2016 in Italia la media di ore lavorate per ciascun lavoratore è stata pari a 1.730, in aumento rispetto agli ultimi quattro anni. Ciononostante la crescita del prodotto interno lordo (PIL) e il livello di ricchezza *pro capite* non sono cresciuti. Al pari sono peggiorate le condizioni medie di salute, i consumi stentano a ripartire e le proiezioni della spesa sanitaria pubblica indicano un aumento progressivo. Altri Paesi, nei quali a partire dalla crisi petrolifera degli anni '70 e poi in occasione della crisi del 2008 sono state adottate politiche di redistribuzione del lavoro, permettono di registrare

oggi una produttività e una ricchezza migliori rispetto al nostro Paese: in Francia si lavora mediamente 1.470 ore all'anno, in Germania poco più di 1.360 e nel Regno Unito 1.676. In questi Paesi si lavora meno ma meglio.

Lo sviluppo tecnologico ha permesso e permetterà sempre più di incrementare la produttività delle singole risorse umane contribuendo allo stesso tempo a ridurre l'impegno in termini temporali presso le sedi di lavoro.

Un primo passo in tal senso è stato sviluppato con l'adozione di alcune misure per incentivare il cosiddetto *smart working* o lavoro agile. Il passo successivo è la riduzione dell'orario di lavoro cioè una rimodulazione della organizzazione del lavoro e una innovazione nell'approccio al mondo del lavoro.

Anche nel nostro Paese, come già sperimentato con successo in Svezia, l'approccio deve essere quello che porta a « lavorare meglio e vivere meglio ». Questo può essere in sintesi il tema della proposta di legge.

Non si tratta quindi di lavorare meglio per vivere meglio perché deve essere chiaro che alla base di queste politiche l'assunto non è quello che si vive per lavorare e nemmeno il contrario (lavorare per vivere). Il connubio dei due aspetti deve vederli paritari e paralleli: lavorare e vivere.

L'idea è quella di permettere a tutti di lavorare un po' meno e godersi di più la vita. Ciò spingerebbe a una migliore e più concreta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al tempo stesso non intaccherebbe i consumi.

Più tempo per sé, per i propri cari e per le proprie esigenze significa anche una salute migliore e un benessere generale che pesa meno sulle casse pubbliche. Oggi l'aspettativa di vita aumenta ma uno dei problemi principali è come ci si arriva, in termini di qualità di vita, a quell'età. Avere più tempo fuori dal lavoro può quindi avere un effetto positivo sulla propria salute e sull'intero sistema socio-assistenziale.

In coerenza con uno dei temi che è risultato essere maggiormente votato dagli iscritti su Rousseau, la proposta di legge si prefigge di modificare la disciplina vigente introducendo nuove disposizioni per permettere ai lavoratori e alle imprese di ridurre l'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ai lavoratori è riconosciuta una tale possibilità senza perdite rilevanti rispetto alle ore in meno lavorate e all'impresa si chiede un minimo sforzo per permettere l'accesso al beneficio dell'orario ridotto.

L'articolo 1 definisce le finalità della proposta di legge. L'articolo 2 istituisce un programma sperimentale per la riduzione dell'orario di lavoro da 40 fino a 32 ore settimanali. Il programma è di durata biennale. Durante questo periodo al lavoratore è riconosciuta la possibilità di ridurre il tempo lavorativo. A fronte delle ore in meno lavorate non si perde l'intera somma

corrispondente alle ore in meno lavorate. Questo perché si attiva una misura di integrazione salariale di importo progressivo in base al reddito complessivo del dipendente. Se il reddito è fino a 26.000 euro annui (medio-basso) il lavoratore non perde nulla a fronte del minore orario di lavoro. Se il reddito è compreso tra 26.000 e 43.000 euro (medio-alto) allora gli viene riconosciuto il 70 per cento della retribuzione per le ore non lavorate. Se, infine, il reddito supera i 43.000 euro annui (alto) allora al lavoratore è riconosciuto il 20 per cento della retribuzione che avrebbe perso in corrispondenza delle ore di lavoro in meno.

Le risorse a copertura del salario corrisposto anche in mancanza di ore lavorate è per metà a carico del datore di lavoro e per metà a carico delle casse pubbliche. Inoltre per evitare una riduzione del montante contributivo ai fini pensionistici, per le ore di lavoro lavorate in meno è comunque riconosciuto un contributo figurativo.

Alle imprese che permettono la riduzione dell'orario di lavoro ai propri dipendenti è riconosciuto uno sgravio contributivo di 1.500 euro annui per ciascun nuovo assunto a tempo indeterminato.

Per monitorare e permettere un'attenta valutazione del programma è istituito presso l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche l'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro (articolo 3).

L'articolo 4 introduce il tempo parziale incentivante, cioè una misura che permette di andare oltre la riduzione dell'orario di lavoro per lavorare minimo 26 ore settimanali (i due terzi del *full time*). In questo caso il lavoratore percepisce una retribuzione corrispondente alle ore effettivamente lavorate senza alcuna integrazione salariale. All'impresa che accoglie la richiesta di trasformazione da *full time* a *part time* e che in virtù di tale accoglimento decide di assumere nuovi dipendenti a tempo parziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto uno sgravio contributivo per i primi due anni di contratto. L'esonero contributivo è pari a un importo compreso tra 1.550 e 2.000 euro annui in base al tempo di ore lavorative dei nuovi contratti *part time*. Se sono contratti

di 20 ore settimanali allora lo sgravio è maggiore ed è pari a 2.000 euro, se sono contratti con 30 ore lavorative alla settimana lo sgravio è pari a 1.500 euro. Ciò per incentivare il ricorso al *part time* e al tempo stesso offrire più occasioni di lavoro in luogo della trasformazione di un *full time* in *part time*. Ovviamente non è possibile accedere a tali benefici se l'azienda ha licenziato prima o dopo la trasformazione dei contratti da *full time* a *part time*.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Finalità).

1. Al fine di adeguare la disciplina dell'orario di lavoro alle nuove dinamiche sociali ed economiche e alle ricadute dirette o indirette dello sviluppo delle nuove tecnologie per la produttività del lavoro, nonché di promuovere l'occupazione, la presente legge prevede in via sperimentale forme flessibili di organizzazione del lavoro.

ART. 2.

(Programma sperimentale sulla riduzione dell'orario di lavoro).

1. In via sperimentale, per gli anni 2018 e 2019, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio del luogo di lavoro, su richiesta del lavoratore l'orario normale di lavoro, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, può essere ridotto fino a 32 ore settimanali. Ai fini del presente comma il lavoratore può richiedere la riduzione fino a quattro giornate lavorative settimanali. In questo caso le ore lavorative giornaliere che risultano in eccesso rispetto alle 8 ore ordinarie non sono considerate lavoro straordinario.

2. Per la quota di retribuzione ridotta in corrispondenza delle minori ore di prestazione lavorativa è riconosciuta, a beneficio del lavoratore, una misura di integrazione salariale:

a) per i lavoratori con reddito lordo annuo fino a 26.000 euro pari all'importo totale corrispondente alla riduzione retributiva;

b) per i lavoratori con reddito lordo annuo superiore a 26.000 euro e fino a 43.000 euro pari al 70 per cento dell'importo totale corrispondente alla riduzione retributiva;

c) per i lavoratori con reddito lordo annuo superiore a 43.000 euro pari al 20 per cento dell'importo totale corrispondente alla riduzione retributiva.

3. Il datore di lavoro concorre alla misura di integrazione salariale, in ciascuno dei casi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 2, per il 50 per cento dell'importo.

4. I periodi di riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale di cui al comma 2 sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata e di quella di vecchiaia. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della gestione o del fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.

5. Nei casi di cui al comma 1 e ai soli datori di lavoro privati che attivano nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali e assicurativi a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo corrispondente a quello scelto dal lavoratore, nel limite massimo di 1.500 euro su base annua.

6. L'esonero contributivo di cui al comma 5 spetta, a domanda e alle condizioni di cui al comma 7, ai datori di lavoro che assumono entro tre mesi dalla richiesta del lavoratore di cui al comma 1.

7. L'esonero contributivo di cui al comma 5 è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 350 milioni di euro per l'anno 2018 e di 400 milioni di euro per l'anno 2019. Qualora dal monitoraggio delle domande presentate e accolte emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, del numero di domande rispetto alle risorse finanziarie determinate ai sensi del primo periodo del presente comma, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) non prende in esame ulteriori domande per il riconoscimento dell'esonero contributivo.

8. Entro il 31 dicembre 2019 il Governo, per mezzo dell'Osservatorio di cui all'articolo 3, verifica i risultati del programma di cui al presente articolo, al fine di una sua eventuale prosecuzione.

9. Agli oneri di cui al comma 2, valutati rispettivamente in 30 milioni di euro per l'anno 2018 e in 45 milioni di euro per l'anno 2019, e ai maggiori oneri di cui al comma 7 si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

ART. 3.

(Istituzione dell'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro).

1. È istituito a decorrere dal 1° gennaio 2018, in via sperimentale per la durata di trentasei mesi, l'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro, di seguito denominato « Osservatorio », che ha sede presso l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche.

2. L'Osservatorio ha il compito di raccogliere e di elaborare dati statistici e socio-economici relativi:

a) alle modalità e agli strumenti con i quali le imprese e i lavoratori gestiscono e organizzano l'attività lavorativa e gli orari di lavoro;

b) all'attuazione delle disposizioni della presente legge al fine di verificarne i risultati;

c) alle dinamiche del mercato del lavoro e all'andamento dei sistemi formativi e riqualificativi con riferimento allo sviluppo e all'applicazione di nuove tecnologie, al fine di definire il rapporto tra numero di ore di lavoro svolto, numero di lavoratori impiegati, tasso di produttività e ricchezza prodotta;

d) all'impiego dei contratti di solidarietà previsti dalla normativa vigente, al fine di verificarne l'effettivo ricorso.

3. L'Osservatorio redige e trasmette annualmente una relazione alle Commissioni parlamentari competenti.

4. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge e previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, stabilisce le modalità per la costituzione e il funzionamento dell'Osservatorio. Il decreto è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* il giorno successivo alla sua adozione.

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

ART. 4.

(Tempo parziale incentivante).

1. A decorrere dal 1° gennaio 2018 con esclusione dei casi di cui all'articolo 2 o di quelli in cui si è ricorso alla stipula di contratti di solidarietà tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2019, i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno possono richiedere di modificare il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale.

2. Le ore settimanali di lavoro a tempo parziale non possono essere inferiori ai due terzi dell'orario normale di lavoro previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

3. I datori di lavoro valutano e comunicano l'accoglimento o il respingimento della richiesta di cui al comma 1 entro i trenta giorni successivi al suo recepimento. In caso di respingimento il datore di lavoro è tenuto a darne le motivazioni.

4. Ai datori di lavoro privati che nei casi di accoglimento delle richieste di cui al comma 1 attivano nuovi contratti di lavoro a tempo parziale, senza alcun licenziamento nell'arco dei sei mesi precedenti e dei diciotto mesi successivi la nuova assunzione, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali e assicura-

tivi a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di ventiquattro mesi.

5. L'esonero di cui al comma 4 è riconosciuto, in maniera commisurata all'orario di lavoro definito dai nuovi contratti di lavoro a tempo parziale, con le seguenti modalità:

a) nel limite massimo di 2.000 euro su base annua per contratti di lavoro con orario settimanale pari a 20 ore;

b) nel limite massimo di 1.500 euro su base annua per contratti di lavoro con orario settimanale pari a 30 ore.

6. L'esonero contributivo di cui al comma 4 è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 100 milioni di euro per l'anno 2018 e di 150 milioni di euro per l'anno 2019. Qualora dal monitoraggio delle domande presentate e accolte emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, del numero di domande rispetto alle risorse finanziarie determinate ai sensi del primo periodo del presente comma, l'INPS non prende in esame ulteriori domande per il riconoscimento dell'esonero contributivo.

7. Entro il 31 dicembre 2019 il Governo, per mezzo dell'Osservatorio, verifica i risultati dell'applicazione del tempo parziale di cui al presente articolo, al fine di una sua eventuale prosecuzione.

8. Agli oneri di cui al comma 6 del presente articolo si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

ART. 5.

(Disposizioni finali).

1. Per quanto non specificato dalla presente legge si rimanda alla contrattazione collettiva nazionale, nonché a quella di secondo livello, aziendale e integrativa.

