

# CAMERA DEI DEPUTATI

N. 545

## PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa del deputato **COMINARDI**

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

*Presentata il 19 aprile 2018*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Questa 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 compiuto 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 l'assunto alla base di queste politiche 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 consentirebbe 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 si arriva, in termini di qualità di vita, a un'età più avanzata. Avere più tempo fuori dal lavoro può quindi avere un effetto positivo sulla salute individuale e sull'intero sistema socio-assistenziale.

In coerenza con uno dei temi che è risultato essere maggiormente votato dagli iscritti sulla piattaforma 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 questa possibilità senza diminuzioni di retribuzione rilevanti conseguenti alle ore lavorate in meno 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 lavorate in meno non si perde l'intera retribuzione corrispondente. Questo perché si attiva una misura di integrazione salariale di importo progressivo in base al reddito com-

pletivo 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 viene riconosciuto al lavoratore il 70 per cento della retribuzione corrispondente alle 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 sono 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 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 l'applicazione delle nuove norme 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 fino a un minimo di 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 del rapporto di lavoro 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 numero di ore lavorative dei nuovi contratti *part time*. Se sono contratti che

prevedono 20 ore settimanali, allora lo sgravio è maggiore (pari a 2.000 euro); se i contratti prevedono 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 può accedere a tali benefici l'azienda che ha effettuato licenziamenti 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 e indirette dello sviluppo delle nuove tecnologie sulla produttività del lavoro, nonché di promuovere l'occupazione, la presente legge prevede in via sperimentale forme flessibili di organizzazione del lavoro.

## Art. 2.

*(Riduzione sperimentale dell'orario di lavoro)*

1. In via sperimentale, per gli anni 2019 e 2020, 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 chiedere la riduzione fino a quattro delle 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. Nei casi di cui al comma 1, per la quota di retribuzione ridotta in corrispondenza delle minori ore di prestazione lavorativa è riconosciuta al lavoratore un'integrazione salariale pari:

a) all'importo totale della riduzione retributiva, per i lavoratori che nell'anno precedente a quello in cui è applicata la riduzione di orario hanno avuto un reddito lordo annuo fino a 26.000 euro;

b) al 70 per cento dell'importo totale della riduzione retributiva, per i lavoratori che nell'anno precedente a quello in cui è applicata la riduzione di orario hanno avuto

un reddito lordo annuo superiore a 26.000 euro e fino a 43.000 euro;

c) al 20 per cento dell'importo della riduzione retributiva, per i lavoratori che nell'anno precedente a quello in cui è applicata la riduzione di orario hanno avuto un reddito lordo annuo superiore a 43.000 euro.

3. L'integrazione salariale di cui alle lettere a), b) e c) del comma 2 è posta a carico del datore di lavoro 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 alla pensione anticipata e a quella di vecchiaia e della determinazione della misura delle stesse. 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, ai 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 in cui è applicata la riduzione di orario chiesta dal lavoratore, nel limite massimo di 1.500 euro su base annua.

6. L'esonero contributivo di cui al comma 5 spetta, a domanda, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 7, ai datori di lavoro che procedono ad assunzioni 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 2019 e di 400 milioni di euro per l'anno 2020. Qualora dal monitoraggio delle domande presentate e accolte emerga il veri-

ficarsi 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 2020, il Governo, per mezzo dell'Osservatorio di cui all'articolo 3, verifica i risultati della sperimentazione di cui al presente articolo, al fine di una sua eventuale prosecuzione.

9. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2, valutati in 30 milioni di euro per l'anno 2019 e in 45 milioni di euro per l'anno 2020, e del comma 7, pari a 350 milioni di euro per l'anno 2019 e a 400 milioni di euro per l'anno 2020, 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 in via sperimentale, a decorrere dal 1° gennaio 2019, per un periodo di trentasei mesi, l'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro, con 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 di riqualificazione professionale, 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 verificare in che misura si faccia effettivamente ricorso ad essi.

3. L'Osservatorio predispone una relazione annuale sulla propria attività e la trasmette alle Camere.

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, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, stabilisce le modalità per la costituzione e il funzionamento dell'Osservatorio.

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 dal medesimo Ministero, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

#### Art. 4.

##### *(Tempo parziale incentivante)*

1. A decorrere dal 1° gennaio 2019, con esclusione dei casi di cui all'articolo 2 e di quelli in cui si è fatto ricorso alla stipula di contratti di solidarietà tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2020, i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno possono richiedere di modificare il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale.

2. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, 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 la richiesta di cui al comma 1 e ne comunicano l'accoglimento o la reiezione entro trenta giorni successivi dalla ricezione. In caso di reiezione della richiesta, il datore di lavoro è tenuto a darne motivazione.

4. Ai datori di lavoro privati che attivano nuovi contratti di lavoro a tempo

parziale in accoglimento delle richieste di cui al comma 1, senza che abbiano effettuato né effettivo licenziamenti nei sei mesi precedenti e nei diciotto mesi successivi alla nuova assunzione, 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 di ventiquattro mesi, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6.

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 di cui al comma 4 è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 100 milioni di euro per l'anno 2019 e di 150 milioni di euro per l'anno 2020. 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 2020, il Governo, per mezzo dell'Osservatorio di cui all'articolo 3, verifica i risultati dell'applicazione delle norme del presente articolo, al fine di una sua eventuale prosecuzione.

8. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 6, pari a 100 milioni di euro per l'anno 2019 e a 150 milioni di euro per l'anno 2020, 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.

*(Rinvio alla contrattazione collettiva)*

1. I contratti collettivi di lavoro nazionali e di secondo livello, aziendali e integrativi, regolamentano le modalità di attuazione della presente legge, per quanto da essa non specificamente disciplinato.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



\*18PDL0016620\*