

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 1806

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del senatore RIPAMONTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 31 OTTOBRE 2002

—————

Norme in materia di riorganizzazione e riduzione
dell’orario di lavoro

—————

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge	»	6
CAPO I - Disposizioni generali	»	6
CAPO II - Modulazione e organizzazione dell'orario di lavoro	»	7
CAPO III - Strumenti di flessibilità degli orari di lavoro	»	15
CAPO IV - Incentivi alla riorganizzazione e alla riduzione dell'orario di lavoro	»	19
CAPO V - Sanzioni	»	24
CAPO VI - Norme finali e transitorie	»	25

ONOREVOLI SENATORI. - Il legame tra occupazione e flessibilità ha posto e pone questioni concrete al legislatore in termini di solidarietà, di compatibilità di esigenze e diritti, di partecipazione democratica. Ma tale nesso ripropone anche la contraddizione tra una riduzione della durata dell'orario misurata secondo i canoni convenzionali e l'attuale frantumazione e articolazione del lavoro, tipica dell'era «postfordista».

Il superamento del lavoro astratto nei confronti del lavoro concreto, che rende impossibile la rivendicazione generalizzata e solo quantitativa di riduzione del tempo di lavoro, apre scenari nuovi che investono la pienezza della giornata lavorativa sociale e, dunque, investono il tempo di vita nella sua interezza. D'altra parte, la crisi che attraversa l'economia globalizzata evoca, in Europa come nel mondo, lo spettro di quella recessione che ha già drammaticamente colpito molti Paesi in America Latina e in Estremo Oriente e i nuovi tagli occupazionali annunciati anche nel nostro Paese - primi fra tutti quelli derivanti dalla gravissima crisi del settore dell'auto - dimostrano che i margini per un intervento pubblico di supporto, fatto di ammortizzatori sociali e cassa integrazione, sono sempre più ridotti. Più in generale, gli esiti catastrofici dei dogmi neoliberalisti propugnati dal Fondo monetario internazionale testimoniano che il ricorso selvaggio alla flessibilità non è in grado di governare un mercato del lavoro sempre più deterritorializzato e dalle prospettive di sviluppo estremamente incerte. Le società economicamente mature hanno raggiunto infatti un grado di crescita al di là del quale la possibilità di creare ulteriore sviluppo attraverso l'espansione del lavoro pare definitivamente preclusa, tanto che le possibilità di sopravvi-

venza dei «sistemi paese» sviluppati paiono sempre più legate alla liberazione e alla migliore collocazione delle risorse e delle intelligenze umane. La riduzione dell'orario di lavoro, in tale contesto, si presenta come un prerequisito necessario - anche se non probabilmente sufficiente - per rivitalizzare la società e l'economia, che dovrebbero essere sempre più orientate al miglioramento della qualità della vita. Ridistribuire il lavoro, dunque, attraverso la riduzione della porzione di tempo ad esso sacrificata e nella prospettiva del suo superamento. Un ampio schieramento culturale e politico, tuttavia, oppone forti resistenze alla riduzione dell'orario, non sappiamo se per rifiuto istintivo dell'innovazione o se per convinzioni ideologiche. Fatto è che la riduzione del tempo di lavoro è un processo operante da tempo in Europa e che ha accompagnato la prima e la seconda rivoluzione industriale: dalle 3200 ore annue degli inizi del XIX secolo si è passati infatti alle 2000 dei primi decenni del secolo fino alle 1600 degli anni settanta. Gli storici dell'economia del lavoro ricordano soprattutto due date di questo lungo processo: il *Bill* del Parlamento inglese che riduce da dodici a dieci ore la giornata lavorativa e la decisione di Henry Ford, nel 1914, di portare la giornata lavorativa da dieci a otto ore. Il processo di riduzione ha avuto sostanzialmente tempi sincroni in tutti i Paesi industrializzati: in Italia nel periodo 1891-1991 il prodotto interno lordo (PIL) è aumentato 13 volte e la produttività oraria 16 volte. Poiché dall'avvento dell'industria la produttività oraria è sempre cresciuta più della produzione - almeno nei Paesi industrializzati - solo la riduzione dell'orario ha consentito di creare nuovi spazi occupazionali fino a sfiorare, verso la metà degli

anni settanta, la piena occupazione (disoccupazione al 4 per cento in Italia e in Europa). Tale processo si è però arrestato nel 1974 e nel 1979 - in concomitanza con il primo e il secondo *shock* petrolifero - per poi invertirsi dagli anni ottanta in poi, soprattutto negli Stati Uniti e nella Gran Bretagna, lasciando il posto a un aumento esponenziale dei tassi di disoccupazione, definitivamente esplosi negli anni novanta con l'avvento della terza rivoluzione industriale, quella informatica. Qui c'è uno dei punti di rottura di questo processo secolare: grazie all'innovazione tecnologica, e dunque al sempre minore fabbisogno dell'elemento umano, il rapporto tra orario di lavoro e tasso di occupazione entra in crisi. L'ulteriore contrazione del tempo di lavoro diviene dunque un imperativo inderogabile per riequilibrare e calmierare il crescente tasso di disoccupazione. L'esperimento francese delle trentacinque ore avviato dal governo Jospin andava appunto in tale direzione ma sfortunatamente non ha potuto avere la continuità necessaria per dare i frutti promessi. Tuttavia l'adozione delle trentacinque ore ha comunque determinato in Francia una «rivoluzione». Un primo, suggestivo, elemento di riflessione che emerge dalla esperienza francese è il livello alto di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici interessati o coinvolti nella esperienza delle trentacinque ore, al di là della stessa diffusione dei negoziati a livello aziendale.

Secondo un sondaggio dell'Osservatorio del mondo del lavoro (dicembre '99), è cresciuta la fiducia nel lavoro, tanto che il 68 per cento di chi lo ha dà un giudizio positivo sulle modifiche in corso, mentre scende a meno del 20 per cento chi ha comunque paura di perdere il posto. Così come - secondo lo stesso sondaggio - sono cambiate le priorità di chi lavora, tanto che al primo posto delle proprie esigenze/preoccupazioni c'è oggi il tempo di lavoro, seguito dall'occupazione e quindi dal salario, anche se il tempo di lavoro è visto proprio nei nessi (e

nei rischi di impatto negativo) con il carico del lavoro e con il salario. Dati che andrebbero meglio esaminati secondo le disaggregazioni per età, genere, categorie professionali, presenza o meno di un accordo aziendale sulle trentacinque ore.

Un limite delle tante ricerche e sondaggi che analizzano in Francia questo passaggio nel mondo del lavoro, intenso per dimensione e tematiche, è la insufficiente attenzione alla variante di genere: eppure sono proprio le donne, nella loro partecipazione al lavoro e insieme alle attività di riproduzione sociale che possono qualificare e «finalizzare» la riduzione del tempo di lavoro verso nuove relazioni interpersonali e diversi assetti familiari e sociali. Esaminando il sondaggio Safrès (novembre '99), commissionato dal Ministero del lavoro, sull'utilizzo del tempo «liberato», l'articolazione delle risposte per genere può sollecitare qualche riflessione. Infatti, se il 77 per cento degli uomini afferma di avere più tempo per la famiglia, solo il 29 per cento dichiara di dedicarsi di più alle attività quotidiane: per le donne le percentuali sono quasi coincidenti, del 66 per cento e del 62 per cento, indicando così un uso del tempo in famiglia «operoso». Nello stesso sondaggio cresce per gli uomini il tempo dedicato allo sport, agli *hobbies*, alle attività culturali, per le donne il tempo per il recupero e il riposo. Non cambia cioè la distribuzione delle attività di cura, nè vengono rimessi in causa i ruoli sessuali in famiglia. Per questi obiettivi la riduzione del tempo di lavoro può rappresentare uno strumento efficace, nel medio periodo, soprattutto se assunta consapevolmente come occasione per rimodellare relazioni e assetti sociali. Ma l'introduzione delle trentacinque ore ha avuto anche innegabili effetti benefici sull'economia francese: - il tasso di disoccupazione è sceso, a fine 2001, al 9 per cento, mentre aveva toccato il 12,6 per cento nel giugno '97, la peggiore cifra mai registrata. Il Paese, in sostanza, è tornato al livello dell'83. Sempre alla fine del 2001 i disoccu-

pati erano 2.119.700, 44.500 in meno rispetto a dicembre 2000. Tutte le categorie di disoccupati hanno beneficiato del miglioramento della situazione, anche quelli di lungo periodo. La crescita dell'economia francese è stata eccezionale in Europa: più 3,2 per cento nel dicembre 2000. Questo forte tasso di crescita ha contribuito alla creazione di 420 mila posti di lavoro. Il 2000 è stato anche un anno «storico» per i profitti delle imprese: Elf-TotalFina ha battuto ogni record sfiorando i 50 miliardi di franchi di utili. I dodici più grandi gruppi per fatturato hanno totalizzato nel 2000 126,7 miliardi di franchi di utili, contro 121 nel '99 per i trenta principali gruppi. Tale tendenza, proseguita fino a metà 2001, si è poi interrotta nei mesi successivi, subendo sicuramente anche gli effetti devastanti che l'attentato alle *Twin Towers* ha impresso all'economia mondiale, trasformandola, per molti versi, in «economia di guerra».

L'altra faccia della medaglia di questi dati è che è aumentato in modo considerevole (più 18 per cento) il lavoro in affitto, precario o interinale. Molte aziende, infatti, di fronte all'impossibilità per lo Stato di finanziare gli sgravi di contributi concessi ai datori di lavoro in cambio della riduzione di orario hanno preferito ricorrere a forme iperflessibili di lavoro, spesso poco regolamentate e comunque molto più «leggere» sotto il profilo contributivo. E' una contraddizione, quest'ultima, che sicuramente riguarda anche il mercato del lavoro italiano, sempre più terreno di conquista delle agenzie di collocamento private, e che potrebbe essere calmierata da un intervento legislativo, come quello delle trentacinque ore settimanali, teso a ridistribuire in maniera più omogenea il lavoro disponibile e, nel contempo, in grado di offrire una maggiore tutela ai lavoratori.

Quanto, in termini di unità lavorative collocate, una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro potrà garantire è difficile ipotizzare. Sappiamo che l'esperienza francese ha

dimostrato che in un solo anno, il 2000, riducendo l'orario settimanale a trentacinque ore, è stato possibile collocare al lavoro 205.000 nuove unità e che in caso di congiunture particolarmente drammatiche - come quella attraversata in Italia dalla Fiat Auto - diminuendo le ore lavorate sarebbe possibile evitare che migliaia di persone perdano il posto, esperimento felicemente riuscito in Germania alla Volkswagen negli anni ottanta. In ogni caso, per il futuro l'aumento reale dell'occupazione dipenderà dai modi in cui si realizzerà la riduzione dell'orario (giornaliera, settimana corta, *part-time* eccetera), da come si supereranno gli ostacoli di mobilità geografica e professionale (disoccupati al sud e fabbriche al nord), dalle resistenze delle imprese e, soprattutto, dalla parte di risorse pubbliche, oggi impegnate passivamente come ammortizzatori sociali, che si riuscirà a dirottare verso politiche attive per l'occupazione.

Quanto detto non si deve necessariamente tradurre in un'operazione uniforme su tutto il territorio nazionale attuata con modalità rigide e categoriche; il motore dell'intera strategia di riduzione dell'orario deve al contrario consistere in un'iniziativa concordata tra le parti sociali avente come fase transitoria una fase di modulazione dei contributi sociali a carico delle imprese, per fasce orarie, unitamente a un contributo supplementare a favore di quelle imprese che riusciranno a ridurre effettivamente l'orario e, conseguentemente, a creare nuova occupazione.

Si è profondamente convinti, in definitiva, che cambiare l'uso del tempo nel lavoro e nella vita serva a dare dignità alle condizioni di vita dei lavoratori e delle loro famiglie, che possa contribuire ad aumentare le opportunità di crescita dei lavoratori sotto il profilo della formazione e dell'aggiornamento professionale e possa, soprattutto, inaugurare una forma di flessibilità del lavoro fornita dalle garanzie e delle tutele di base previste dallo statuto dei lavoratori.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

(Finalità)

1. Al fine di riorganizzare e ridurre gli orari di lavoro in modo da conciliare gli stessi con gli altri tempi di vita, di promuovere le condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro e di rimuovere gli ostacoli che impediscono la partecipazione di tutti i cittadini all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, nonché di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese, la presente legge provvede a favorire una modulazione e riduzione degli orari di lavoro nell'arco del triennio 2003-2005, in modo da giungere entro il biennio successivo al 2005 a stabilire la durata settimanale legale dell'orario normale di lavoro dei dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici, dei prestatori d'opera coordinata e continuativa e delle altre forme di lavoro autonomo collegate funzionalmente all'organizzazione aziendale: associazioni in partecipazione, partite iva individuali, cessione diritti contratto a progetto, contratto a chiamata, in trentacinque ore effettive.

2. Decorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo procede ad una verifica, con le parti sociali, degli effetti delle disposizioni dettate dalla presente legge sui livelli occupazionali e ne riferisce al Parlamento anche al fine di rideterminare l'impegno finanziario di cui all'articolo 14.

CAPO II

MODULAZIONE E ORGANIZZAZIONE
DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 2.

(Durata dell'orario normale di lavoro)

1. Fino al 31 dicembre 2005 la durata settimanale legale dell'orario normale di lavoro dei dipendenti da datori di lavoro privati e pubblici e dei prestatori d'opera coordinata e continuativa è stabilita in trentanove ore effettive. I contratti collettivi possono prevedere una riduzione dell'orario normale di lavoro fino ad un orario medio settimanale di trentacinque ore, fermi restando i vigenti limiti legali inferiori, con il sistema di incentivazione disciplinato dal capo IV.

2. Si considera tempo di lavoro effettivo anche per mansioni di controllo di processi organizzativi o produttivi quello compreso fra l'inizio e il termine della giornata lavorativa, inclusi in ogni caso i periodi di vigile attesa determinati dalla natura della prestazione, nonchè le ore retribuite di assemblea, i permessi sindacali e per allattamento ed altri congedi parentali.

3. Nell'arco dell'anno la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero è stabilita in sede contrattuale ed è comunicata al lavoratore all'atto dell'assunzione. Variazioni successive nella distribuzione dell'orario sono consentite previo confronto con le rappresentanze sindacali, anche aziendali, con il consenso del lavoratore interessato.

4. In nessun caso l'orario di lavoro comprensivo delle ore di lavoro straordinario può superare il limite massimo di quarantacinque ore settimanali e di dieci ore giornaliere, salvi i casi previsti dagli articoli 10 e 11 del regolamento di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955. Ciò vale anche per i lavoratori impegnati al servizio continuativo di un'azienda con modalità diverse

dal lavoro dipendente che, allorchè sia possibile, devono poter scegliere le fasce d'orario funzionali alla loro attività, e comunque nell'ambito di quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dai datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

5. Per i lavoratori addetti a mansioni che richiedono forme di reperibilità, questa non può essere stabilita in misura superiore a otto ore giornaliere, salve le disposizioni contrarie delle leggi speciali e le migliori condizioni previste dai contratti collettivi. La disposizione di cui al presente comma non si applica agli addetti alle attività di assistenza medica o paramedica.

6. I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto, per motivate esigenze, a regimi di flessibilità rispetto all'inizio e al termine della prestazione giornaliera, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 3.

(Pause di lavoro e riposo giornaliero)

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa, le cui modalità, durata e condizioni di concessione sono stabilite dai contratti collettivi, anche aziendali.

2. Ove non siano prescritte pause di lavoro, il lavoratore ha comunque diritto, per ogni periodo giornaliero di lavoro eccedente le sei ore, ad una sosta di durata non inferiore a quindici minuti per ogni ora aggiuntiva.

3. Il lavoratore e il prestatore d'opera coordinata e continuativa hanno diritto ad almeno dodici ore consecutive di riposo nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore, salvo deroghe previste dalla contrattazione collettiva anche aziendale per prestazioni di pronto intervento o di attesa nei servizi pubblici.

Art. 4.

(Ferie annuali)

1. Fatto salvo quanto prescritto all'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro, compresi i lavoratori impegnati con modalità diverse dal lavoro dipendente e collegati funzionalmente all'organizzazione aziendale, ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite nella misura e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro compatibile con la modalità lavorativa utilizzata, comunque, non inferiore a quattro settimane lavorative.

2. Il periodo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 5.

(Attività usuranti)

1. Per le attività usuranti, come individuate nella tabella A allegata al decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 374, è demandata alla contrattazione collettiva la definizione di un'ulteriore riduzione, pari ad almeno altre tre ore settimanali, dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 2 della presente legge.

2. Ulteriori attività particolarmente pericolose, insalubri ed usuranti possono essere definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, in aggiunta a quelle individuate nella tabella A allegata al decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 374, in relazione ad ulteriore riduzione dell'orario di lavoro in sede di contrattazione collettiva.

Art. 6.

(Lavoro straordinario)

1. Si considera lavoro straordinario la prestazione lavorativa aggiuntiva rispetto all'orario normale giornaliero e settimanale definiti dai contratti collettivi nazionali o, in mancanza, dall'articolo 2, comma 1, e con carattere non continuativo o ricorrente.

2. Non può essere richiesto al lavoratore lavoro straordinario eccedente il limite di due ore giornaliero e sei ore settimanali, salvi comunque i limiti annuali stabiliti dai contratti collettivi nazionali.

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

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

a) che sono interessate da riduzione o sospensione dal lavoro di personale di cui al comma 1, articolo 1, che lo sono state nei sei mesi precedenti, ovvero che usufruiscono di altre forme di riduzione di orario, quali quelle definite da contratti di solidarietà;

b) nelle quali vi sono dipendenti che fruiscono di trattamento di integrazione salariale, salvo l'accertamento da parte della direzione provinciale del lavoro dell'impossibilità tecnico-organizzativa di riutilizzo dei lavoratori posti in cassa integrazione o di riassunzione dei lavoratori licenziati.

5. Il ricorso al lavoro straordinario può essere attivato secondo le maggiorazioni e le procedure previste dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro.

6. In caso di eventi eccezionali ed imprevedibili o che comportano rischi di danno grave alle persone o agli impianti, l'effettuazione di lavoro straordinario può essere di-

sposta unilateralmente dal datore di lavoro, per un periodo non superiore a tre giornate lavorative. In questo caso possono essere consensualmente superati i limiti di cui al comma 2 del presente articolo ed al comma 4 dell'articolo 2.

7. Alla contrattazione collettiva nazionale è demandata la funzione di stabilire i criteri per la maggiorazione retributiva, in misura comunque non inferiore al 40 per cento rispetto alla retribuzione di fatto del lavoro ordinario e non inferiore al 50 per cento nel caso di lavoro festivo o notturno, salve le migliori condizioni previste dai contratti collettivi anche aziendali, nonché la contestuale riduzione compensativa dell'orario e il versamento di una quota pari al 15 per cento al fondo previsto dall'articolo 14, comma 2, lettera a).

8. La retribuzione corrispondente al lavoro straordinario costituisce base imponibile per il calcolo dei contributi sociali obbligatori dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

9. Alla retribuzione per lavoro straordinario non si applicano le agevolazioni contributive per sgravi fiscali e fiscalizzazioni.

10. I lavoratori che svolgono lavoro straordinario hanno diritto ad un numero di ore di permesso retribuito, pari alle ore di straordinario svolte, da usufruire entro i tre mesi successivi, anche parzialmente.

11. È attribuito alle direzioni provinciali del lavoro il compito di effettuare le opportune verifiche in merito al rispetto delle norme relative al lavoro straordinario. In caso di violazione delle norme previste da leggi e contratti sulle modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro straordinario è prevista una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro di 1.000 euro per ogni singolo caso di violazione riscontrata.

Art. 7.

(Lavoro notturno)

1. Per lavoro notturno si intende quello effettuato nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti in ogni caso l'intervallo tra le ore 24.00 e le ore 5.00, anche prestato secondo turni periodici.

2. Per lavoratore notturno si intende qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolge almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero e qualsiasi lavoratore che svolge durante il periodo notturno almeno un terzo del suo orario di lavoro annuale, riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

3. Fermo restando il limite assoluto di cui all'articolo 2, comma 3, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi nazionali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

4. L'orario notturno determina una riduzione della durata del tempo di lavoro settimanale e mensile ed una maggiorazione retributiva le cui modalità e criteri sono definiti dai contratti collettivi anche aziendali.

5. Nelle unità produttive e amministrative che prevedono il ricorso al lavoro notturno in via stabile e continuativa o per un periodo superiore a trenta giorni, salve le esenzioni per gli impianti a ciclo continuo ed i servizi pubblici essenziali, individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, l'introduzione di turni di lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori interessati.

6. Salvo i casi che possono comportare rischi di grave danno alle persone e agli impianti, è fatto divieto di prevedere prestazioni di turni immediatamente successivi in capo allo stesso lavoratore notturno. L'even-

tuale introduzione di turni di lavoro notturno è negoziata in sede contrattuale.

7. Dell'esecuzione di lavoro notturno continuativo o compreso in regolari turni periodici deve essere informata per iscritto la direzione provinciale del lavoro competente per territorio, salvo che essa sia disposta da contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

8. È vietato adibire al lavoro notturno le lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino, nonchè il lavoratore unico genitore e con bambini di età inferiore a dodici anni a carico.

9. È vietato adibire al lavoro notturno le lavoratrici che hanno adottato bambini, o che li hanno ottenuti in affidamento preadottivo, semprechè in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

10. Sono esclusi dall'obbligo di prestare lavoro notturno i lavoratori e le lavoratrici che hanno a proprio carico soggetti portatori di *handicap*, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, nonchè gli aderenti a confessioni religiose per le quali sussiste il divieto di lavoro notturno e gli altri soggetti individuati dalla contrattazione collettiva di categoria.

11. Per quanto stabilito al presente articolo, sono fatte salve le migliori condizioni previste dai contratti collettivi.

Art. 8.

(Salute e sicurezza dei lavoratori notturni)

1. Il lavoratore notturno ha diritto di essere informato, anche tramite suoi rappresentanti, circa i rischi per la salute e la sicurezza

derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, prima di esservi adibito, nonchè circa le misure necessarie per la prevenzione di eventuali danni alla salute.

2. I lavoratori adibiti al lavoro notturno devono essere sottoposti, a cura ed a spese del datore di lavoro, per il tramite del medico competente:

a) ad accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno cui sono adibiti;

b) ad accertamenti periodici almeno annuali per controllare il loro stato di salute.

3. I lavoratori notturni che hanno subito menomazioni, con effetti invalidanti per più di venti giorni, in ragione dello svolgimento di lavoro notturno, hanno diritto ad essere assegnati a turni diurni vacanti e conformi alla qualificazione professionale dei medesimi.

4. Nell'ambito della vigente disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a garantire ai lavoratori notturni adeguate misure di pronto soccorso, comprese quelle che ne consentono il trasporto rapido in luoghi in cui possono ricevere cure appropriate.

5. Le aziende che organizzano non occasionalmente la propria attività con lavoro notturno devono informare le rappresentanze sindacali aziendali competenti, se costituite, in merito alle misure idonee di prevenzione. Analoga informativa deve essere effettuata dalle aziende che intendono introdurre il lavoro notturno.

6. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alla prestazione di lavoro di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate dalle leggi 5 giugno 1990, n. 135, e successive modificazioni, e 26 giugno 1990, n. 162.

CAPO III

STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ
DEGLI ORARI DI LAVORO

Art. 9.

*(Modulazione mensile, semestrale e annuale
dell'orario di lavoro)*

1. Al fine di armonizzare i tempi individuali e familiari con quelli sociali, del lavoro, della formazione e della cultura e dell'erogazione dei servizi, i contratti collettivi possono prevedere, con le procedure stabilite all'articolo 10, orari individuali collettivi, di gruppo, e personalizzati in modo da diversificare la durata lavorativa, anche al fine di adattarla ai cicli produttivi e sfruttare sia le fasi alte di produzione che gli avvallamenti, secondo una modulazione mensile, semestrale o annuale.

2. In sede di contrattazione collettiva anche aziendale possono essere adottati, con le procedure stabilite all'articolo 10, sistemi di banche ore volti a recuperare in termini compensativi le ore di lavoro prestate in eccedenza nel corso del periodo di riferimento, con modalità che corrispondano alle esigenze dei lavoratori, anche attraverso la contrattazione di moduli flessibili della settimana lavorativa di quattro giorni.

3. La ripartizione irregolare della durata quotidiana e settimanale dell'orario su tutto o parte dell'anno può avvenire a condizione che siano rispettati i limiti della durata massima quotidiana e settimanale di lavoro di cui all'articolo 2, comma 4.

Art. 10.

*(Gestione negoziale
della flessibilità dell'orario)*

1. Regimi di orario speciali che prevedono una ripartizione irregolare della durata quoti-

diana e settimanale dell'orario su tutto o parte dell'anno, nonchè l'applicazione di sistemi di banche ore di cui al comma 2 dell'articolo 9, possono essere stabiliti con accordi sindacali aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, costituite nell'impresa o unità produttiva e amministrativa, ovvero, in loro mancanza, dalle organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle confederazioni stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria applicato nell'impresa od unità produttiva o l'accordo di comparto applicato nell'unità amministrativa.

2. Nell'ipotesi di dissenso, o di mancata sottoscrizione, da parte di uno o più dei soggetti collettivi di cui al comma 1, o di richiesta da parte del 20 per cento dei lavoratori interessati, l'efficacia dell'accordo è sospensivamente condizionata alla sua approvazione tramite *referendum* da parte della maggioranza dei lavoratori votanti facenti comunque parte dei lavoratori interessati.

3. La richiesta di consultazione referendaria di cui al comma 2 deve essere comunicata, entro dieci giorni dalla stipulazione dell'accordo, al datore di lavoro, all'amministrazione e alle rappresentanze od organizzazioni sindacali firmatarie e deve essere resa pubblica, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, a cura del datore di lavoro, che è altresì tenuto ad adottare le misure tecniche ed organizzative che ne consentano il regolare svolgimento. La consultazione deve aver luogo entro quindici giorni dalla sua richiesta, durante l'orario di lavoro, nei locali dell'impresa od unità produttiva o amministrativa, e la direzione provinciale del lavoro competente per territorio sovrintende alla sua effettuazione e cura che essa avvenga con modalità tali da assicurare la segretezza del voto.

4. Il numero totale delle ore lavorate nel periodo temporaneo complessivo contemplato dall'accordo non può comunque eccedere quello risultante dai limiti di cui al comma 1 dell'articolo 2 o da quelli inferiori

eventualmente previsti da contratti o accordi collettivi anche aziendali.

5. Gli accordi di cui al presente articolo devono altresì prevedere:

a) i periodi entro i quali ottenere la compensazione;

b) per le ore prestate in eccedenza rispetto ai limiti orari giornalieri e settimanali, specifiche maggiorazioni retributive ovvero riduzioni di orario compensative più che proporzionali;

c) specifiche ipotesi di giustificato esonero dei singoli lavoratori dall'osservanza di regimi di orario concordati.

6. Nel caso in cui siano stipulati accordi di flessibilità dell'orario non può essere richiesto, per il tempo della loro vigenza, lavoro straordinario.

Art. 11.

(Programmazione degli orari e formazione)

1. Nella definizione dei piani annuali di lavoro di cui all'articolo 9 la determinazione dei criteri di gestione e programmazione degli orari deve tenere conto della promozione e partecipazione ai corsi di formazione, aggiornamento professionale e istruzione scolastica. A tal fine le imprese e le pubbliche amministrazioni possono, previa concertazione con le rappresentanze sindacali aziendali, definire piani formativi aziendali combinati con i criteri di riduzione e distribuzione dell'orario di lavoro.

2. A ciascun lavoratore ed alle rappresentanze sindacali, contestualmente alla determinazione del piano d'orario, sono annualmente comunicate dalla direzione aziendale caratteristiche, modalità d'attuazione ed aspetti del progetto formativo aziendale ed interaziendale definito ai sensi della normativa vigente e degli accordi tra le parti sociali.

Art. 12.

(Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo ridotto)

1. Il lavoratore e il datore di lavoro possono pattuire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo ridotto. Dopo aver svolto un periodo lavorativo di almeno due anni con orario a tempo ridotto, il lavoratore e il datore di lavoro possono pattuire di ripristinare il precedente orario di lavoro a tempo pieno. La pattuizione deve essere stipulata in forma scritta a pena di nullità salvo che corrisponda a previsioni contenute in un contratto collettivo, anche aziendale. L'accordo scritto deve essere trasmesso in copia alla direzione provinciale del lavoro competente per territorio ed alle rappresentanze sindacali aziendali, ove costituite. In mancanza delle rappresentanze sindacali aziendali l'accordo deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali di cui al comma 1 dell'articolo 10.

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

a) hanno figli, genitori o coniuge handicappati, ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

b) svolgono un'attività documentata di assistenza e cura continuativa a soggetti disabili;

c) svolgono un'attività documentata di volontariato presso una associazione registrata a livello regionale o presso una organizzazione non lucrativa di utilità sociale (ONLUS);

d) hanno figli entro i sei anni di età;

e) sono iscritti ad un corso continuativo di istruzione scolastica, formazione o riqualificazione professionale di durata superiore a tre mesi;

f) svolgono gli ultimi cinque anni di vita lavorativa utili al raggiungimento dell'accesso al pensionamento, a condizione che

in seguito alla loro uscita progressiva dal lavoro siano sostituiti da giovani al primo inserimento lavorativo.

3. I soggetti di cui al comma 2 usufruiscono degli sgravi contributivi previsti dall'articolo 16, con le modalità ivi stabilite.

Art. 13.

(Cumulo tra pensione e redditi di attività a tempo ridotto)

1. Nei casi in cui il rapporto di lavoro è stato trasformato ad orario ridotto ai sensi della presente legge, la pensione maturata è compatibile con la perduranza del rapporto di lavoro, è cumulabile con la retribuzione ed è ridotta in ragione inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro, secondo criteri individuati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. La somma della pensione e della retribuzione non può comunque superare l'ammontare della retribuzione spettante ad un lavoratore che, a parità di ogni altra condizione, presta la sua opera a tempo pieno.

CAPO IV

INCENTIVI ALLA RIORGANIZZAZIONE E ALLA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14.

(Fondo di incentivazione alla riduzione dell'orario di lavoro)

1. È istituito presso l'INPS il Fondo di incentivazione alla riduzione dell'orario di lavoro, di seguito denominato «Fondo», con

lo scopo di erogare contributi a favore dei datori di lavoro, pubblici e privati, che nell'organizzazione degli orari di lavoro, adottano regimi che comportano una riduzione di almeno il 10 per cento dell'orario normale contrattuale, ovvero che adottano orari ridotti con la previsione di un corrispettivo di aumento dell'occupazione o di una sua salvaguardia nelle situazioni di crisi.

2. Il Fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione della assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato:

a) dal versamento da parte dell'impresa di una somma pari al 15 per cento delle maggiorazioni retributive relative alle ore di lavoro straordinario effettuate;

b) da tutte le somme corrisposte dal datore di lavoro, ai sensi degli articoli 6, comma 11, 17 e 18.

3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministro del lavoro e delle politiche sociali provvede, con proprio decreto, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a trasferire al Fondo la quota delle risorse disponibili del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, appositamente destinate ad incentivare la riduzione e la rimodulazione degli orari di lavoro, come stabilito dall'articolo 13, comma 6, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

4. Per i due anni successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, una quota annuale pari al 5 per cento delle risorse disponibili del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è trasferita, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, al Fondo.

5. Le somme del Fondo non impegnate nell'esercizio finanziario di competenza possono esserlo in quello successivo.

Art. 15.

(Modalità di erogazione dei contributi di incentivazione alla riduzione dell'orario di lavoro)

1. Il Fondo eroga contributi di incentivazione alla riduzione dell'orario di lavoro ai datori di lavoro che, di intesa con le organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative sul piano nazionale, adottano, per un periodo non inferiore ad un triennio, regimi di orario di lavoro ridotto rispetto a quello applicato prima della data di entrata in vigore della presente legge e, comunque, inferiore a quello di cui all'articolo 1.

2. Il contributo di cui al comma 1 è commisurato all'entità della riduzione di orario e all'incremento di occupazione che essa consente ovvero alla salvaguardia dei posti di lavoro nelle situazioni di crisi; per ogni impresa, dato il numero dei dipendenti effettivo dopo la riduzione di orario e la retribuzione oraria effettiva, si calcola il monte retributivo che si sarebbe rilevato per quella occupazione e per quella retribuzione al vecchio orario contrattuale e se ne calcola la differenza rispetto al monte retributivo rilevato con il nuovo orario contrattuale. Il contributo è erogato in misura decrescente per ciascun anno del triennio 1998-2000 nella misura pari, rispettivamente, al 50 per cento, 45 per cento e 40 per cento della differenza così calcolata. Nel primo anno di applicazione della presente disposizione il contributo è ripartito in parti uguali tra l'impresa ed i lavoratori. Nel biennio successivo il contributo è ripartito tra impresa e lavoratore in modo tale da garantire al lavoratore il godimento della stessa quota relativa al primo anno di applicazione della presente legge.

3. Per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, il beneficio di cui al comma 2 del presente articolo è cumulabile con quelli previsti dai commi 1 e 2 del citato articolo 2 anche per piccole imprese ed enti bilaterali.

4. La riduzione di orario operata in attuazione della presente legge deve avvenire in modo da non comportare una riduzione dei livelli retributivi mensili goduti dai lavoratori interessati.

Art. 16.

(Rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario)

1. Al fine di favorire, anche attraverso processi concordati, una generale riduzione dell'orario di lavoro e conseguente aumento dell'occupazione, è attuata una riduzione delle aliquote contributive, con oneri a carico del Fondo in funzione dell'entità della riduzione dell'orario di lavoro determinate attraverso la contrattazione collettiva anche aziendale.

2. Relativamente ai contratti originariamente a tempo parziale, ferma restando la quota contributiva a carico del lavoratore, il contributo posto a carico del datore di lavoro è soggetto ad uno sgravio parziale, con oneri a carico del Fondo, nelle seguenti forme:

a) nella fascia ad orario ridotto con orario settimanale da diciotto a ventiquattro ore, ovvero con corrispondente orario mensile o annuale, mediante una riduzione contributiva del 15 per cento, elevata al 20 per cento per le imprese con meno di quindici dipendenti;

b) nella fascia ad orario ridotto con orario settimanale superiore a ventiquattro ore e fino a trenta ore, ovvero con corrispondente orario mensile o annuale, spetta una riduzione contributiva del 12 per cento, elevata

al 17 per cento per le imprese con meno di quindici dipendenti;

c) nella fascia ad orario ridotto con orario settimanale superiore a trenta ore e fino a trentacinque ore, ovvero con corrispondente orario mensile o annuale, spetta una riduzione contributiva del 10 per cento, elevata al 15 per cento per le imprese con meno di quindici dipendenti.

3. Una ulteriore riduzione degli oneri contributivi a carico dei datori di lavoro, nella misura del 5 per cento, con oneri a carico del Fondo, è dovuta a favore delle imprese operanti nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio, del 21 giugno 1999.

4. Al fine di massimizzare gli effetti occupazionali del sistema di incentivi di cui al presente articolo, essi sono formulati in termini capitari e assegnati ai dipendenti coinvolti dalla riduzione di orario di lavoro e si applicano solamente a quelle aziende che hanno stipulato accordi sindacali di riduzione dell'orario di lavoro e aumentato l'occupazione aziendale di almeno il 50 per cento della riduzione percentuale dell'orario di lavoro, ovvero che abbiano provveduto a preservare posti di lavoro in caso di situazioni di crisi aziendale.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano fino al 31 dicembre 2005. Successivamente a tale data il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali, provvede, con proprio decreto, ad una rimodulazione delle aliquote contributive in funzione della durata dell'orario di lavoro.

CAPO V

SANZIONI

Art. 17.

(Violazione dei limiti massimi di orario)

1. L'inosservanza dei limiti massimi di orario di cui all'articolo 2 è punita con una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro pari a 500 euro per ogni lavoratore interessato e per ogni ora di lavoro prestato oltre il limite massimo.

2. La violazione delle disposizioni contenute all'articolo 3 è punita con una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro pari a 500 euro per ogni lavoratore e per ogni ora di lavoro sottratta al suo riposo oltre il limite minimo.

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

Art. 18.

(Violazione delle norme sul lavoro notturno)

1. La violazione delle disposizioni contenute ai commi 8, 9 e 10 dell'articolo 7 è punita con una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro pari a 1.000 euro per ogni lavoratore.

CAPO VI

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 19.

(Norme finali)

1. La presente legge non si applica:

a) ai dirigenti, ai quadri e, nel settore del credito ed assimilati, al personale direttivo;

b) ai lavoratori addetti ai servizi domestici di cui all'articolo 1 della legge 2 aprile 1958, n. 339;

c) al personale laico dipendente dalle confessioni religiose.

2. Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e delle imprese esercenti servizi pubblici anche in regime di concessione, nonchè per il personale navigante si applicano le disposizioni della presente legge, salvo che la materia sia diversamente disciplinata da apposite norme di legge o di regolamento o di contratto collettivo nazionale.

Art. 20.

(Norme transitorie)

1. Qualora alla data di entrata in vigore della presente legge la disciplina disposta dai contratti collettivi di un settore preveda limiti di orario superiori rispetto a quelli previsti nel capo II della presente legge, la predetta disciplina collettiva deve essere adeguata alle disposizioni della presente legge alla prima scadenza contrattuale e, comunque, non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della medesima.

