

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XII LEGISLATURA —

N. 1749

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori MULAS, MACERATINI, MAGLIOCCHETTI,
MININNI-JANNUZZI, CURTO e PACE

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 24 MAGGIO 1995

Norme per l'organizzazione dell'orario di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. - Una delle battaglie che hanno caratterizzato il sindacalismo fin dalle sue origini è la riduzione dell'orario di lavoro. Si può anzi dire che il sindacalismo è nato al fine di definire in termini umanamente accettabili la durata della giornata lavorativa, quando il capitalismo primordiale e selvaggio dell'Ottocento faceva lavorare uomini, donne e bambini fino a quattordici ore al giorno.

In Italia, la definizione della durata massima dell'orario di lavoro fu effettuata con la legge 17 aprile 1925, n. 692, che così recitava: «la durata massima normale della giornata di lavoro degli operai ed impiegati nelle aziende industriali o commerciali di qualunque natura... come pure negli uffici, nei lavori pubblici, negli ospedali, ovunque è prestato un lavoro salariato o stipendiato alle dipendenze o sotto il controllo diretto altrui, non potrà eccedere le otto ore al giorno o le 48 ore settimanali di lavoro effettivo».

Successivamente, il regio decreto-legge 29 maggio 1937, n. 1768, la durata dell'orario di lavoro fu ulteriormente ridotta «per gli operai» a 40 ore settimanali, fermo restando il massimo di 8 ore giornalieri.

Dal punto di vista legislativo, quindi su questa materia l'Italia è rimasta ferma al 1925, a ben settanta anni fa. È vero che nella realtà concreta i contratti collettivi di lavoro hanno via via regolamentato questa materia, apportando riduzioni progressive, talchè oggi l'orario medio di lavoro si attesta sulle 38-40 ore settimanali: ma i contratti collettivi non hanno forza di legge, restano dei semplici accordi privati (anche se con forte rilevanza sociale).

Lo Stato ed il legislatore non possono quindi continuare a delegare ad associazioni di diritto privato, quali sono i sindacati, una materia così importante e delicata; occorre colmare questa lacuna, anche per

rispetto alla Costituzione che all'articolo 36, secondo comma, recita: «la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge».

Ma al di là di queste pur valide motivazioni giuridiche, vi son anche delle valutazioni tecniche, sociologiche ed economiche da tener presenti. Il progresso tecnologico sta comportando di fatto una riduzione dell'orario di lavoro, poichè lo stesso compito o mansione viene eseguita, con l'aiuto dell'informatica e della robotica, in un tempo ridotto.

Ciò comporta di fatto un aumento di produttività per l'impresa, in quanto l'operaio o l'impiegato svolge oggi un maggior carico di lavoro rispetto a qualche anno fa.

Dal punto di vista economico attualmente le imprese si vanno strutturando verso il massimo utilizzo degli impianti e del ciclo produttivo. Per ottenere risultati validi ricorrono alla turnazione anche notturna e nel sabato, agli straordinari, ed all'impegno del *part-time* con personale occasionale.

Ciò tuttavia contrasta con il grave problema della disoccupazione: a fronte di circa 3 milioni di disoccupati, vi sono dei lavoratori che di fatto, con i turni e gli straordinari, lavorano 10-12 ore al giorno coprendo da soli due posti di lavoro.

Vi sono poi delle considerazioni di tipo sociologico da mettere in evidenza. Oggi, nella maggior parte dei casi, il lavoratore è costretto a risiedere lontano dal suo posto di lavoro: pertanto la sua giornata effettiva di lavoro, calcolando almeno due ore *in itinere* e la pausa per il pranzo, supera spesso le dodici ore al giorno. In tal modo vengono sacrificati gli affetti e la cura della famiglia, gli interessi personali diversi dal lavoro, (studio, divertimenti, impegno sociale, hobbies), con possibili ricadute negative dal punto di vista psico-fisico.

In pratica resta sacrificata la «qualità della vita» che può essere causa di irritazioni, violenza, malattie, disumanità crescente nell'ambiente sociale.

Per le ragioni sopra esposte (giuridiche, tecniche, economiche, sociologiche) con questo disegno di legge intendiamo colmare un grande vuoto legislativo e venire incontro alle problematiche del lavoro dell'immediato futuro.

Il disegno di legge si propone pertanto:

1) organizzare l'orario di lavoro in trentasette ore settimanali, con un massimo di nove ore giornaliere;

2) abolire il lavoro straordinario duraturo, sostituendolo con contratti a tempo parziale o di lavoro interinale;

3) prevedere il mantenimento del lavoro straordinario per una media massima di otto ore a settimana;

4) maggiorare il costo del lavoro straordinario di cui sopra nella misura del 35 per cento al fine di scoraggiarne l'attuazione;

5) prevedere la possibilità di una flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa sia a livello giornaliero che settimanale, con recupero nell'arco di un mese.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

*(Orario massimo settimanale
e giornaliero di lavoro)*

1. La durata massima settimanale dell'orario normale di lavoro è stabilita in trentasette distribuite in sei giorni, per un massimo di sette ore giornaliere. I contratti collettivi possono prevedere un orario ulteriormente ridotto.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro e, nei limiti da questi stabiliti, i contratti collettivi aziendali possono prevedere che i limiti, di cui al comma 1, siano riferiti all'orario medio di un periodo plurisettimanale non superiore ad otto settimane.

3. L'orario complessivo di lavoro, comprensivo delle ore di lavoro straordinario e delle ore di flessibilità con compensazione, di norma non potrà superare il limite assoluto di quarantacinque ore settimanali e di nove ore giornaliere.

Art. 2.

(Pause di lavoro)

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero, definito dai contratti collettivi nazionali e aziendali nonché dagli accordi diretti fra datore di lavoro e lavoratore dipendente, ecceda il limite di sei ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa che non potrà essere inferiore a trenta minuti.

2. Le soste o pause nel lavoro dovute ad eventi imprevedibili e transitori, non derivanti dalla volontà del datore di lavoro, possono essere recuperate nell'ambito della stessa giornata a condizione che i conseguenti prolungamenti di orario non eccedano il limite di un'ora al giorno.

Art. 3.

(Orario variabile e flessibile)

1. Il datore di lavoro ed il prestatore di lavoro possono pattuire la variabilità, in aumento o in diminuzione, dell'orario giornaliero, su richiesta del prestatore di lavoro secondo le modalità indicate nei contratti collettivi aziendali, con compensazione in giornata o settimana diversa.

2. La compensazione deve comunque avvenire entro trenta giorni dalla variazione.

3. L'aumento di orario di lavoro giornaliero derivante dall'applicazione delle intese di cui al comma 1, non costituisce lavoro straordinario.

4. In nessun caso la variazione in aumento dell'orario di cui al comma 1, può superare il limite di nove ore giornaliere e di quarantacinque ore settimanali.

Art. 4.

(Lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario e quello prestato in eccedenza ai limiti, di cui all'articolo 1, ed ha carattere eccezionale.

2. Non può essere richiesto al lavoratore lavoro straordinario eccedente il limite di novanta minuti giornalieri e di otto ore settimanali.

3. Ciascun lavoratore non potrà effettuare lavoro straordinario, entro il limite di cui al precedente comma 2, per non più di venti settimane all'anno.

4. Il ricorso al lavoro straordinario sarà esercitato secondo le condizioni e le modalità previste dai singoli contratti collettivi di lavoro, nazionali ed aziendali. È comunque sempre necessario il preventivo consenso, in qualsiasi forma espresso, del prestatore di lavoro.

5. L'effettuazione di lavoro straordinario può comunque essere disposta unilateralmente dal datore di lavoro per esigenze produttive, per un periodo non superiore ad una settimana ed entro i limiti di cui al comma 1, quando esso sia reso indispensa-

bile da eventi eccezionali o imprevedibili, ovvero per improrogabili scadenze imposte dalla legge o da altra autorità pubblica.

6. Il lavoro straordinario deve essere retribuito con le maggiorazioni previste dai singoli contratti collettivi di lavoro e comunque in misura non inferiore al 35 per cento della retribuzione ordinaria.

7. Il lavoro straordinario effettuato in eccedenza ai limiti di cui all'articolo 4 comporta l'irrogazione di una sanzione pecuniaria pari al 50 per cento del suo ammontare, da corrispondersi, in parti uguali tra datore di lavoro e lavoratore, al Fondo cassa integrazione guadagni e dell'assegno di mobilità presso l'Istituto nazionale per la previdenza sociale (INPS).

Art. 5.

(Lavori discontinui e di semplice attesa o custodia)

1. Per i lavori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, la durata massima normale giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro è rispettivamente di dieci ore e di quarantotto ore distribuite in sei giorni.

2. È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre il limite di cui al comma 1.

3. Per i lavoratori di cui al comma 1, il limite massimo dell'orario complessivo di lavoro, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, è di dodici ore giornaliere e di sessanta ore settimanali.

4. Le attività di cui al comma 1 sono quelle specificamente indicate sotto la dizione del presente articolo nei contratti collettivi nazionali di lavoro o, in mancanza, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 6.

(Lavoro notturno, lavori disagiati, turni)

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro e quelli aziendali definiscono la quantifica-

zione e la distribuzione dell'orario di lavoro per i lavoratori che svolgono lavori notturni, disagiati e turni. In mancanza di definizione contrattuale o di accordo tra le parti, il Ministro del lavoro provvederà, con proprio decreto, ad individuare questi tipi di lavoro.

2. Resta comunque stabilito che i lavori di cui al comma 1 dovranno avere una durata giornaliera e settimanale inferiore di almeno il 10 per cento al lavoro ordinario. Conseguentemente la parte eccedente sarà considerata come lavoro straordinario.

Art. 7.

(Esclusioni)

1. La presente legge non si applica:

- a) ai dirigenti;
- b) ai lavoratori addetti ai servizi domestici, di cui alla legge 2 aprile 1958, n.339;
- c) ai lavoratori dotati per contratto di larga autonomia nello svolgimento della propria prestazione lavorativa;
- d) ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, per i quali si applicano le norme contenute nei relativi decreti e contratti;
- e) al personale navigante;
- f) ai lavoratori agricoli;
- g) al personale attualmente regolato da norme speciali per la sua attività lavorativa.

2. Restano comunque in vigore le norme più favorevoli ai lavoratori contenute nei contratti collettivi o aziendali di lavoro.

