

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori DE LUCA Michele, DE GUIDI, PELELLA,
SMURAGLIA e GRUOSSO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 14 MAGGIO 1996

Organizzazione dell’orario di lavoro

INDICE

Relazione	Pag. 3
Disegno di legge:	
Titolo I - Durata massima settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro	» 10
Titolo II - Flessibilità dell'orario nell'interesse del lavoratore	» 19
Titolo III - Lavoro in obbligazione solidale per una sola prestazione	» 22
Titolo IV - Incentivazioni alla riorganizzazione dell'orario di lavoro	» 24
Titolo V - Governo territoriale dei tempi di lavoro ..	» 25
Titolo VI - Norme finali	» 27

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge accoglie le indicazioni (almeno in parte) univoche, che, in tema di organizzazione dell'orario di lavoro, provengono da fonti d'ispirazione diverse.

Intanto è lo stesso accordo del luglio 1993 a stabilire che, «ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese».

Significative previsioni, nella stessa materia, provengono, tuttavia, anche dall'ordinamento comunitario.

Infatti il «Libro bianco» su crescita, competitività, occupazione (cosiddetto «piano Delors») - nel capitolo 8, significativamente intitolato «Tradurre la crescita in posti di lavoro» - prospetta, da un lato, l'esigenza di «una nuova solidarietà tra occupati e non» e, dall'altro, pone in evidenza il «contributo delle riduzioni delle ore di lavoro prestate alla crescita dell'occupazione», in ciascuno dei Paesi membri (nel periodo 1983-1991), sia pure precisando che la distribuzione del lavoro e del reddito è «una questione complessa, dato che il potenziale di creazione di posti di lavoro dipende da una serie di fattori sociali, fiscali e legislativi».

Tuttavia lo stesso «Libro bianco» auspica, nel contempo, che gli Stati membri incorraggino quelle «tendenze, preferenze e richieste di imprenditori e lavoratori, in materia di organizzazione e durata dell'orario di lavoro, atte ad incrementare il numero dei posti disponibili per determinati livelli

di produzione (...) mediante una serie di opportuni strumenti, tra i quali potrebbero figurare:

l'adeguamento del quadro normativo per evitare che coloro che desiderano, e talora preferiscono, adottare un orario di lavoro ridotto debbano subirne le conseguenze in termini di minore tutela sociale o condizioni di lavoro inferiori;

la negoziazione di un migliore equilibrio in materia di tutela sociale tra lavoratori permanenti e lavoratori a tempo determinato, per evitare dicotomie e permettere una scelta, sia da parte dei lavoratori che da parte degli imprenditori, dei modelli di lavoro preferiti;

la riduzione al minimo degli incentivi finanziari artificiali che incoraggiano coloro che dispongono di un reddito al di sopra della media a lavorare un numero di ore superiore alla media;

l'incoraggiamento delle tendenze cicliche nazionali verso una riduzione della settimana lavorativa, ove opportuno, incrementando al contempo il tasso di utilizzo degli impianti e salvaguardando la competitività;

l'elaborazione di misure che incentivino lo sfruttamento delle nuove opportunità di impiego da parte delle persone iscritte alle liste di collocamento, ad esempio mediante sistemi di rotazione dell'occupazione, come quelli avviati in Danimarca;

la riduzione delle ore di lavoro su base annua e un esame favorevole delle possibilità di periodi di interruzione della carriera lavorativa e di congedi di formazione».

Inoltre la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (adottata nel Consiglio europeo di Strasburgo del 9 dicembre 1989) prevede, fra l'altro, «un mi-

glioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea (...) mediante il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso soprattutto per quanto riguarda la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro» (punto 7, primo comma), nonchè il diritto di ogni lavoratore della Comunità al riposo settimanale ed a ferie annuali retribuite, «i cui periodi devono essere ravvicinati» negli ordinamenti nazionali degli Stati membri (punto 8).

In attuazione della Carta, poi, la direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, disciplina, appunto, taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Peraltro la Corte di giustizia delle comunità europee (sentenze 14 luglio 1981, causa 155/80; 25 luglio 1991, causa 345/89; 3 febbraio 1994, causa 13/93, 5 maggio 1994, causa 421/92) ha, ripetutamente, affermato l'incompatibilità del divieto di lavoro notturno per le donne con il principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro (articolo 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976).

L'armonizzazione degli ordinamenti nazionali, che ne risulta perseguita, realizza, da un lato, la parificazione nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori europei ed esclude (o, comunque, ridimensiona), dall'altro, il pericolo di *dumping* sociale, correlato alla permanente differenza di tutela dei lavoratori nei diversi Stati membri.

Alla radice della prospettata evoluzione ordinamentale, pare sottesa, tuttavia, la ripresa di una feconda riflessione multidisciplinare, che ha determinato, per così dire, una profonda rivoluzione culturale proprio in tema di tempi di vita: la crisi del primato del tempo di lavoro si accompagna, infatti, alla rivendicazione di libertà dei lavoratori e, ancor più, delle lavoratrici di progettare l'uso dei propri tempi (di lavoro, appunto, ma anche di riposo, studio, cura etc.).

Nè sono mancate iniziative legislative, che hanno talora accolto (almeno in parte) le ricordate indicazioni (quali: Atto Camera n. 502 della XII legislatura ed i precedenti

sostanzialmente conformi in tema di «Ciclo di vita, orario di lavoro, tempo nella città»; Atto Senato n. 137 e precedenti sostanzialmente conformi, recanti «Norme per la riduzione dell'orario di lavoro»; Atto Camera n. 414 dell'XI legislatura, recante «Nuova disciplina dell'orario di lavoro»; di segno parzialmente diverso pare, invece, Atto Senato n. 317 dell'XI legislatura, recante «Norme in materia di orario lavorativo e di lavoro straordinario»).

Nessuna di tali iniziative, tuttavia, ha sortito finora alcun esito.

Ne risulta, di conseguenza, frustrata la realizzazione delle ricordate indicazioni.

Peraltro l'orario di lavoro resta tuttora affidato, nel nostro ordinamento, ad una vetusta disciplina legale (regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473) - ferma al limite massimo di otto ore giornaliere o quarantotto ore settimanali di lavoro effettivo - che risulta, tuttavia, ampiamente, quanto diffusamente, superata dalla disciplina collettiva.

Tuttavia l'orario normale «legale» di lavoro è stato di recente ridotto (a quaranta ore settimanali) e, contestualmente, è stata «aggiornata» la disincentivazione dello straordinario (articolo 2, commi 18-21, della legge 28 dicembre 1995, n. 549).

Nell'attuale contesto socio-economico, poi, più di un motivo induce a sostenere la necessità di un intervento legislativo sui tempi di lavoro.

Intanto la disoccupazione continua a crescere e le prospettive di ripresa economica non lasciano prevedere alcuna crescita dell'occupazione.

Peraltro attività produttive e servizi hanno abbandonato da tempo il modello dell'offerta rigida e postulano ormai esplicitamente una organizzazione dei tempi di lavoro flessibile e differenziata.

In coerenza con la rivoluzione culturale prospettata, poi, l'evoluzione delle società ha mandato in frantumi la rigida ripartizione tra tempi dedicati al lavoro, al riposo, allo studio, alla cura ed a quant'altro, inducendo diffuse aspettative per una diversa e più articolata organizzazione dei

diversi momenti della vita di ciascuna persona.

Obiettivo fondamentale del disegno di legge è, pertanto, quello di delineare un nuovo quadro normativo, in materia di durata e flessibilità degli orari di lavoro, che risponda ai seguenti principi:

a) sostituzione della vetusta normativa legislativa in materia con una normativa adeguata agli sviluppi più recenti ed alle tendenze della contrattazione collettiva;

b) adeguamento della normativa nazionale alle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro ed all'ordinamento comunitario;

c) introduzione di una normativa tendente a favorire politiche aziendali di riduzione e redistribuzione degli orari di lavoro;

d) rispetto dell'autonomia contrattuale delle parti sociali e rinvio alla disciplina collettiva, nel rispetto delle norme inderogabili di legge, per la definizione dei livelli quantitativi di un più favorevole orario normale contrattuale, per la pattuizione delle politiche di retribuzione legate agli orari, per l'adozione sia dei regimi di orario flessibili o diversificati, sia dei regimi d'impiego innovativi introdotti con il presente disegno di legge;

e) sollecitazione dell'impegno di regioni e comuni per una azione di «governo dei tempi», volta a razionalizzare gli orari di apertura dei servizi pubblici, degli esercizi commerciali, delle imprese, al fine di evitare i periodici congestionamenti e le conseguenti gravi disfunzioni dei tessuti urbani e viari;

f) promozione della redistribuzione dei tempi di vita, di cura, di formazione.

Il disegno di legge è formato di ventinove articoli, raggruppati in sei titoli.

Il titolo I, formato di tredici articoli, ha per oggetto la durata massima settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro.

L'articolo 1 stabilisce (comma 1, primo periodo) la durata massima settimanale dell'orario normale di lavoro in misura pari alla media europea (trentanove ore). Ne ri-

sulta frustrato, così, il pericolo di *dumping* sociale.

Tuttavia affida alla disciplina collettiva non solo la riduzione dell'orario normale (comma 1, secondo periodo), ma anche la previsione che i limiti possano riferirsi alla durata media dell'orario in un periodo plurisettimanale non superiore a diciotto settimane (comma 2).

Resta, in ogni caso, il limite assoluto (quarantasei settimanali, nove giornaliere) dell'orario di lavoro complessivo, comprensivo cioè dello straordinario (comma 3), che può essere superato soltanto nell'ipotesi affatto eccezionale di cui all'articolo 3, comma 5.

In conformità della menzionata direttiva comunitaria (93/104/CE del Consiglio del 23 novembre 1993), l'articolo 2 prevede le pause di lavoro, alle quali il lavoratore ha diritto quando l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore (comma 1), e ne demanda la disciplina ai contratti collettivi, ma stabilisce la durata minima (dieci minuti) per il caso di mancanza dell'accordo (comma 2).

L'esclusione e l'inclusione dei periodi di non-lavoro rispettivamente previsti, ai fini del computo della durata (giornaliera e settimanale) del lavoro, occupano i successivi commi dell'articolo (commi 3 e 4).

Il recupero di periodi di sosta, dovuti ad eventi transitori non imputabili alle parti del rapporto di lavoro oppure ad interruzioni concordate tra datore e rappresentanze aziendali, è consentito, infine, dall'ultimo comma, entro i limiti stabiliti contestualmente (comma 5).

In tema di lavoro straordinario, l'articolo 3 ne prevede il carattere eccezionale e la definizione (comma 1), fondata sulla eccedenza rispetto ai limiti dell'orario normale (articolo 1, commi 1 e 2), la durata massima settimanale e giornaliera (comma 2), l'esclusione dal ricorso delle imprese che, nei sei mesi precedenti, siano state interessate da riduzioni del personale o da sospensioni delle prestazioni con intervento della cassa integrazione guadagni, salvo accertamento dell'Ispettorato del lavoro circa l'impossibilità di utilizzare le prestazioni

dei lavoratori licenziati o sospesi, in luogo del ricorso allo straordinario (comma 3).

Demanda, invece, la determinazione di condizioni, articolazioni, criteri di retribuzione e procedure, per attivare il ricorso al lavoro straordinario, alla disciplina collettiva, in difetto della quale il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro (comma 4).

Tuttavia l'effettuazione di lavoro straordinario può comunque essere disposta unilateralmente dal datore di lavoro, per un periodo non superiore a tre giornate lavorative, quando ciò sia reso indispensabile da eventi eccezionali ed imprevedibili oppure comportanti rischio di danno grave alle persone ed agli impianti. In quest'ultimo caso, potranno essere superati i limiti di cui al comma 2 del presente articolo, e al comma 3 dell'articolo 1.

Retribuzione maggiorata, nella misura stabilita contestualmente, oppure, a scelta del lavoratore, riposo compensativo e maggiorazione retributiva costituiscono il trattamento che compete, alternativamente, al lavoratore che presti lavoro straordinario (comma 6).

Evidente funzione disincentivante, infine, ha la previsione che, sulla retribuzione per lavoro straordinario, non competono, in nessun caso, sgravi, fiscalizzazioni od altri benefici contributivi (comma 7).

Maggiore durata dell'orario normale di lavoro (10 ore giornalieri, 50 ore settimanali), coerente definizione della nozione di lavoro straordinario, più elevati limiti massimi assoluti (12 e 60 ore, rispettivamente) sono previsti (articolo 4, commi 1, 2, 3), poi, per i lavori discontinui e di semplice attesa o custodia, la cui determinazione è demandata (comma 4) a decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative a livello nazionale ed, in via transitoria, alla normativa ora vigente (tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni).

In via transitoria, l'articolo 5 fissa, alla prima scadenza contrattuale e, comunque,

non oltre ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il termine ultimo per l'adeguamento alla medesima della disciplina collettiva, in vigore a quella data, che preveda limiti di orario superiori rispetto a quelli previsti dagli articoli 1, 2, 3, e 4, mentre restano in vigore le previsioni contrattuali di limiti inferiori, quali condizioni di maggior favore.

L'articolo 6 impone, alle imprese che occupino più di cinque operai ed impiegati, la tenuta di un registro, contenente l'indicazione degli orari di lavoro praticati in ciascun ufficio o reparto nonché gli eventuali orari individuali, limitatamente agli operai ed agli impiegati, e demanda ad un decreto del Ministro del lavoro di stabilirne le modalità di tenuta.

L'articolo 7 prevede il diritto del lavoratore al riposo giornaliero e ne fissa la misura minima (almeno 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore) in conformità della citata direttiva comunitaria.

Parimenti l'articolo 8 prevede il diritto del lavoratore al riposo settimanale, garantito costituzionalmente (articolo 36), fissa la misura minima (almeno 24 ore consecutive, dopo un periodo di lavoro non superiore a sei giorni consecutivi) in conformità della citata direttiva comunitaria e ne stabilisce espressamente la non sovrapposibilità («da cumulare») al riposo giornaliero (comma 1), la normale fruizione di domenica (comma 2), fatte salve le eccezioni contestualmente previste (commi 3, 4 e 5).

L'articolo 9 prevede, infine, il diritto del lavoratore a ferie annuali, garantito costituzionalmente (articolo 36), ne fissa la misura minima (non inferiore a quattro settimane lavorative) in conformità della direttiva comunitaria menzionata (comma 1), ne stabilisce la normale insostituibilità con indennità (comma 2) e la sospensione (commi 3, 4), in caso di infermità che insorga durante il periodo di fruizione delle ferie (come stabilito dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 616 del 30 dicembre 1987).

In tema di lavoro e di lavoratore notturno, l'articolo 10 ne prevede le definizioni (commi 1 e 2) e ne stabilisce i limiti (comma 3), in conformità della direttiva comuni-

taria menzionata. Inoltre subordina l'introduzione di lavoro notturno alla previa consultazione (da svolgersi regolarmente nelle imprese che vi ricorrono stabilmente) dei rappresentanti dei lavoratori interessati (comma 4) ed impone di informarne per iscritto il competente Ispettorato provinciale del lavoro (comma 5).

Completano la disciplina, in tema di lavoro notturno, la previsione del trattamento retributivo (comma 6), in conformità della normativa ora vigente (articolo 2108, secondo comma, del codice civile), ed il divieto di adibirvi le lavoratrici (comma 7), limitatamente al periodo di gravidanza e fino al compimento del terzo anno di età del bambino (mentre scompare il più ampio divieto, di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, in ossequio alle menzionate sentenze della Corte di giustizia delle comunità europee, che lo ritengono incompatibile con il principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro).

L'articolo 11, poi, detta regole, in tema di salute e sicurezza dei lavoratori notturni, che riecheggiano previsioni della direttiva comunitaria menzionata.

Gli articoli 12 e 13, infine, prevedono deroghe a disposizioni dello stesso titolo I (articolo 8 e articoli 7 e 8), che risultano correlate ad attività e servizi determinati (articolo 12) e, rispettivamente, a lavoro a turno e lavoro frazionato (articolo 13).

Il titolo II, formato da tre articoli, ha per oggetto la flessibilità dell'orario nell'interesse del lavoratore.

L'articolo 14 disciplina l'accordo tra datore e prestatore di lavoro, concernente la variabilità dell'orario, e ne stabilisce forma, contenuto essenziale (comma 1), limiti (comma 3), onere di comunicazione (comma 5) ed implicazioni circa la inconfigurabilità dell'aumento di orario (eventualmente) pattuito come lavoro straordinario (comma 2) e la commisurazione all'orario settimanale medio della retribuzione dovuta in caso di sospensione del lavoro con diritto alla retribuzione (comma 4).

L'articolo 15 impone alle imprese l'obbligo di elaborare annualmente programmi di formazione teorica per i propri dipendenti

(comma 1), di retribuirne la partecipazione, senza dover sopportare, tuttavia, alcun onere contributivo, essendo questo surrogato da contribuzione figurativa (comma 2).

L'articolo 16 prevede il diritto dei lavoratori a congedi formativi e ne stabilisce condizioni per l'accesso (commi 1 e 2), finalità dell'utilizzazione (comma 3), esenzione del datore di lavoro da oneri contributivi surrogati da contribuzione figurativa (comma 4), trattamento economico (comma 5), possibilità di sostituire lavoratori in formazione con lavoratori a termine (comma 6), materie rinviate alla disciplina collettiva (commi 7 e 8).

Il titolo III, formato da quattro articoli, ha per oggetto il lavoro in obbligazione solidale per una sola prestazione (cosiddetto *job sharing*).

L'articolo 17 reca la definizione del contratto di lavoro subordinato a coppia e ne stabilisce l'assoggettamento alla disciplina del contratto di lavoro subordinato ordinario, salvo quanto previsto dalle disposizioni dello stesso titolo e, nel rispetto di queste, dalla contrattazione collettiva, nazionale e aziendale.

L'articolo 18 prevede la distribuzione convenzionale del tempo di lavoro, quale contenuto essenziale del contratto di lavoro subordinato a coppia (comma 1), la retribuzione (comma 2) e la posizione previdenziale (comma 3) di ciascuno dei due lavoratori contitolari del contratto e la forma del contratto stesso (comma 4).

L'articolo 19 assoggetta alle disposizioni della stessa legge l'estensione e collocazione temporale della prestazione lavorativa, dedotta nel contratto di lavoro subordinato a coppia (comma 1), e disciplina gli effetti dell'impedimento al lavoro di uno od entrambi i lavoratori contitolari del contratto (commi 2 e 3).

L'articolo 20, infine, configura le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori contitolari del contratto di lavoro subordinato a coppia, quale giustificato motivo di licenziamento dell'altro, salvo che quest'ultimo e il datore di lavoro si accordino per la trasformazione del contratto in altro contratto di lavoro.

Il titolo IV, formato di due articoli, ha per oggetto incentivazioni alla riorganizzazione dell'orario di lavoro.

L'articolo 21 istituisce, presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, il Fondo di incentivazione alla riorganizzazione dell'orario di lavoro con lo scopo di erogare contributi a favore delle imprese che, nell'organizzazione del tempo di lavoro, adottino regimi che comportino globalmente una riduzione dell'orario normale contrattuale (comma 1), ne disciplina il finanziamento (comma 2) e la erogazione dei contributi in favore delle imprese, che adottino programmi di riduzione d'orario (commi 3 e 4) o che stipolino contratti di solidarietà (comma 5).

L'articolo 22 delega il Governo ad emanare norme per la trasformazione delle riduzioni contributive (di cui all'articolo 2 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151) in quota capitaria fissa per ogni dipendente occupato a tempo indeterminato senza oneri finanziari aggiuntivi per l'erario (comma 1), ed inoltre stabilisce, in funzione incentivante dei contratti di lavoro subordinato *part time* ed a coppia, che lo sgravio contributivo *pro capite* debba essere riconosciuto nella sua interezza per ciascun lavoratore occupato con tali contratti (comma 2).

Il titolo V, formato di tre articoli, ha per oggetto il governo territoriale dei tempi di lavoro.

L'articolo 23 impone ai comuni con più di 10.000 abitanti, nell'esercizio dei propri poteri, di predisporre, sentite le associazioni sindacali, imprenditoriali e dei consumatori interessate, un piano territoriale degli orari di lavoro e di quelli degli uffici pubblici e degli esercizi commerciali, al dichiarato scopo di promuovere un migliore e più razionale contemperamento tra esigenze dei lavoratori ed esigenze di consumatori ed utenti (comma 1).

Approvato dal consiglio comunale, su proposta della giunta, il piano è vincolante per l'Amministrazione comunale, la quale deve subordinare il rilascio di autorizzazioni commerciali al rispetto delle disposizioni del piano stesso (comma 2).

L'articolo 24 affida all'autonomia regionale la promozione, mediante legge, del coordinamento dei piani comunali degli orari, di cui all'articolo 23, nonché dell'informazione dei cittadini e della ricerca, sul governo dei tempi, anche attraverso i comuni e la creazione di apposite strutture organizzative, al dichiarato scopo di garantire il diritto dei cittadini all'effettivo governo dei tempi di vita, di cura, di formazione, di tempo libero.

L'articolo 25, infine, parimenti affida all'autonomia regionale l'adozione, con propria legge, di un piano sperimentale di scaglionamento delle ferie annuali, finalizzato alla razionalizzazione dello sfruttamento delle risorse turistiche e al decongestionamento del traffico stradale e ferroviario nel mese di agosto, ne determina il contenuto essenziale (commi 1 e 2) e stabilisce periodo e modalità di sperimentazione (comma 3), mentre demanda ad emananda legge dello Stato la previsione e disciplina degli incentivi statali ai datori di lavoro privati ed ai lavoratori autonomi per la collocazione delle ferie in coerenza con il piano sperimentale (comma 4) ed a legge regionale la previsione dei contributi ai comuni per promuoverne le attività di ricerca di cui all'articolo 24 (comma 5).

Il titolo VI, formato di quattro articoli, reca le norme finali della legge.

L'articolo 26 prevede l'esclusione di alcune tipologie di lavoratori (come i dirigenti e i domestici) dal campo d'applicazione della legge (comma 1), mentre subordina al difetto di una diversa disciplina della materia l'applicazione della stessa legge ai dipendenti di pubbliche amministrazioni e di imprese esercenti servizi pubblici, nonché al personale navigante (comma 2).

L'articolo 27 commina espressamente la nullità di ogni pattuizione, anche collettiva, contraria alle disposizioni della legge, dispensando dunque dalla verifica se esse integrino norme imperative (ai sensi dell'articolo 1418, primo comma, del codice civile).

L'articolo 28 prevede il sistema sanzionatorio per violazioni di disposizioni della legge.

L'articolo 29, infine, reca l'abrogazione espressa delle disposizioni di legge o di atto avente forza di legge (comma 1) e stabilisce la nullità e la sostituzione con norme della

presente legge delle clausole dei contratti collettivi (comma 2) che siano in contrasto con le norme stesse o, comunque, siano con esse incompatibili.

DISEGNO DI LEGGE**TITOLO I****DURATA MASSIMA SETTIMANALE E GIORNALIERA
DELL'ORARIO DI LAVORO****Art. 1.**

*(Orario massimo settimanale e giornaliero
di lavoro)*

1. La durata massima settimanale dell'orario normale di lavoro è stabilita in trentanove ore. I contratti collettivi possono prevedere un orario normale inferiore.

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 a diciotto settimane.

3. In nessun caso, l'orario complessivo di lavoro, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, potrà superare il limite assoluto di quarantasei ore settimanali e di nove ore giornaliere. È fatto salvo quanto previsto all'articolo 3, comma 5.

Art. 2.

(Pause di lavoro)

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi, anche aziendali, tenendo conto, fra l'altro, dell'esigenza di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. In mancanza di tali accordi, il lavoratore ha diritto, per ogni periodo giornaliero di lavoro eccedente le sei ore, ad una sosta di durata non inferiore a dieci minuti.

3. Salvo più favorevoli disposizioni dei contratti collettivi, anche aziendali, non so-

no computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata giornaliera e settimanale di lavoro:

a) i riposi intermedi prestabiliti ad ore fisse e le pause di lavoro, diverse da quelle previste nei commi 1 e 2 e superiori a quindici minuti, che siano goduti sia all'interno sia all'esterno dell'azienda e durante i quali non sia richiesta alcuna prestazione. Tuttavia saranno considerate nel computo del lavoro effettivo quelle soste, di qualsiasi durata, concesse al lavoratore adibito a mansioni molto faticose per rimmetterlo in condizioni fisiche di riprendere il lavoro;

b) il tempo impiegato per recarsi dal luogo di residenza al luogo di lavoro o in trasferta.

4. Sono considerati come lavoro, ai fini del computo della durata giornaliera e settimanale di lavoro, i periodi di tempo necessari al lavoratore per sottoporsi a visite mediche o ad accertamenti sanitari legittimamente richiesti dal datore di lavoro o comunque imposti da previsioni della legge e dei contratti collettivi.

5. È ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti ad eventi transitori non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori nonchè delle interruzioni dell'orario normale concordate tra i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali, purchè i conseguenti prolungamenti di orario non eccedano il limite stabilito in tali accordi o, in mancanza, il limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 3.

(Lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è quello prestato in eccedenza ai limiti di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, ed ha carattere eccezionale.

2. Non può essere richiesto al lavoratore lavoro straordinario eccedente il limite di due ore giornaliere e otto ore settimanali.

3. Il lavoro straordinario non può essere richiesto nelle imprese che, nei sei mesi precedenti, siano state interessate da riduzioni del personale o da sospensioni delle

prestazioni con intervento della cassa integrazione guadagni, salvo accertamento dell'Ispettorato del lavoro circa l'impossibilità di utilizzare le prestazioni dei lavoratori licenziati o sospesi, in luogo del ricorso allo straordinario.

4. Il ricorso al lavoro straordinario potrà essere attivato alle condizioni e secondo le articolazioni, i criteri di retribuzione e le procedure previsti 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.

5. L'effettuazione di lavoro straordinario può comunque essere disposta unilateralmente dal datore di lavoro, per un periodo non superiore a tre giornate lavorative, quando ciò sia reso indispensabile da eventi eccezionali ed imprevedibili oppure comportanti rischio di danno grave alle persone ed agli impianti. In quest'ultimo caso, potranno essere superati i limiti di cui al comma 2 del presente articolo ed all'articolo 1.

6. Il lavoro straordinario va computato a parte ed il lavoratore ha diritto, salve le più favorevoli condizioni previste dai contratti collettivi, ad una maggiorazione non inferiore al 40 per cento della retribuzione di fatto e all'80 per cento in caso di lavoro festivo o notturno ovvero, a sua scelta, a riposi compensativi da fruire entro i tre mesi successivi in giornate concordate fra le parti oppure, in difetto di accordo, scelte dal datore di lavoro, salvi comunque i limiti di cui all'articolo 1, comma 3. Il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro, prima della prestazione di lavoro straordinario, la propria intenzione di fruire di riposi compensativi ed, ove ne fruisca effettivamente, ha diritto soltanto alla maggiorazione retributiva.

7. Sulla retribuzione per lavoro straordinario non competono, in nessun caso, sgravi, fiscalizzazioni od altri benefici contributivi.

Art. 4.

*(Lavori discontinui e di semplice attesa
o custodia)*

1. Per i lavoratori 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 e cinquanta ore, salve più favorevoli condizioni previste dai contratti collettivi.

2. È lavoro straordinario quello prestato oltre il limite legale o contrattuale 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, rispettivamente, di sessanta ore settimanali.

4. Le attività, di cui al comma 1, sono quelle individuate dalla tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, modificazioni ed integrazioni ulteriori saranno stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative a livello nazionale.

Art. 5.

(Norma transitoria)

1. La disciplina collettiva che alla data di entrata in vigore della presente legge preveda limiti di orario superiori rispetto a quelli stabiliti negli articoli 1, 2, 3 e 4, dovrà essere adeguata alla presente legge alla prima scadenza contrattuale e, comunque, non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa.

Art. 6.

(Obblighi di documentazione)

1. In ogni impresa, che occupi più di cinque operai ed impiegati, deve essere tenuto

un registro contenente l'indicazione degli orari di lavoro praticati in ciascun ufficio o reparto, nonchè gli eventuali orari individuali, limitatamente agli operai ed agli impiegati.

2. Le modalità di tenuta del registro di cui al comma 1 sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 7.

(Riposo giornaliero)

1. Il lavoratore ha diritto ad almeno undici ore consecutive di riposo ogni ventiquattro ore.

Art. 8.

(Riposo settimanale)

1. Il lavoratore ha diritto ad un riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, da cumulare con le undici ore di riposo giornaliero previste dall'articolo 7, dopo un periodo di lavoro non superiore a sei giorni consecutivi.

2. La giornata del riposo settimanale, di cui al comma 1, deve coincidere di regola con la domenica, salve le eccezioni previste dai commi da 3 a 6.

3. Il riposo settimanale può cadere in giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale addetto ad attività che abbiano una delle seguenti caratteristiche:

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o ad energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate;

b) operazioni industriali il cui processo debba in tutto o in parte svolgersi in modo continuativo;

c) industrie di stagione per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima od al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione;

d) altre attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità;

e) attività che richiedono l'impiego di impianti e macchinari ad alta tecnologia soggetti a rapida obsolescenza.

4. Le attività di cui al comma 3, sono quelle individuate ai sensi dell'articolo 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, e dal decreto ministeriale 22 giugno 1935, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 161 del 12 luglio 1935, e successive modificazioni ed integrazioni. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge le ulteriori modificazioni ed integrazioni saranno stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative a livello nazionale.

5. Può essere compiuto di domenica il lavoro:

a) di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, in quanto dette operazioni non possano compiersi nei giorni feriali senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) di vigilanza dell'azienda e degli impianti;

c) di compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

6. Al personale occupato per tutta o parte della domenica nei lavori previsti dal comma 5 compete, oltre il riposo per l'eventuale periodo residuo della domenica, un riposo compensativo di durata pari alle ore di lavoro eseguite in detto giorno e, in ogni caso, non inferiore a dodici ore consecutive.

Art. 9.

(Ferie annuali)

1. Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito nella misura e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro e, comunque, non inferiore a quattro settimane lavorative.

2. Il periodo di ferie annuali retribuite non può essere di regola sostituito dalle relative indennità per ferie non godute, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro.

3. L'infermità del lavoratore, anche di natura traumatica, che comporti ricovero ospedaliero o prognosi complessivamente superiore a cinque giorni ed insorga durante il periodo di godimento delle ferie, ne sospende il decorso. Sono fatte salve le condizioni più favorevoli previste dai contratti collettivi nazionali.

4. Nei casi di cui al comma 3, lo stato di infermità deve essere comunicato e idoneamente documentato al datore di lavoro ed agli enti che corrispondono l'indennità di malattia nei termini e nei modi previsti dalle leggi speciali e dai contratti collettivi.

Art. 10.

(Lavoro notturno)

1. Per lavoro notturno si intende quello prestato, anche secondo turni periodici, nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive, che comprenda l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

2. Per lavoratore notturno si intende qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero oppure almeno un terzo del suo orario di lavoro annuale.

3. Fermo restando il limite assoluto di cui all'articolo 1, comma 3, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore. Sono fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi, anche aziendali, che prevedano un periodo di riferimento, più ampio delle ventiquattro ore, sul quale calcolare come media il suddetto limite. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui all'articolo 8, comma 1, non va comunque preso in considerazione per il computo della media, ancorchè cada nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi. In ogni caso, il limite è di otto ore, nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore, per i lavori che comportano ri-

schì particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale, tenendo conto degli effetti e dei rischi inerenti al lavoro notturno.

4. L'introduzione di lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori interessati. Tale consultazione deve svolgersi regolarmente nelle imprese che ricorrono stabilmente al lavoro notturno.

5. Dell'esecuzione di lavoro notturno continuativo o compreso in regolari turni periodici deve essere informato per iscritto l'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, salvo che detto lavoro sia previsto da contratto collettivo, anche aziendale.

6. Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere compensato con una maggiorazione retributiva, rispetto al lavoro diurno, non inferiore al 50 per cento. Sono fatte salve le più favorevoli condizioni previste dai contratti collettivi e la disposizione dell'articolo 3, comma 6, concernente il lavoro straordinario notturno.

7. È vietato adibire al lavoro notturno le lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

Art. 11.

(Salute e sicurezza dei lavoratori notturni)

1. Ai lavoratori notturni si applicano le norme vigenti in materia di tutela della salute e di sicurezza durante il lavoro.

2. In particolare il lavoratore 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 e circa le misure necessarie per la prevenzione di eventuali danni alla sua salute.

3. 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 ogni due anni per controllare il loro stato di salute.

4. 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 possano ricevere cure appropriate.

Art. 12.

(Deroghe)

1. Ferma restando la tutela della salute e della sicurezza, l'articolo 8 non si applica, a condizione che vengano concessi equivalenti periodi di riposo compensativo, nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività o nei servizi seguenti:

a) attività o servizi di cui all'articolo 4;

b) attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, individuate dai contratti collettivi nazionali di categoria con specifico riferimento:

1) ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestate da ospedali o da case di cura nonchè dalle case di riposo;

2) al personale operante nei porti e negli aeroporti;

3) ai servizi stampa, radiofonici, televisivi, postali o delle telecomunicazioni, di trasporto di infermi o di protezione civile;

4) ai servizi di produzione, di trasmissione e distribuzione di gas, acqua ed energia elettrica, nonchè ai servizi di raccolta dei rifiuti domestici o di trasformazione dei rifiuti solidi urbani;

5) alle industrie a ciclo continuo e per quelle in cui il processo lavorativo non può essere interrotto per ragioni tecnico-produttive individuate dai contratti collettivi nazionali di categoria nonchè, sulla

base di apposite clausole di rinvio, dalla contrattazione aziendale;

6) all'attività di ricerca;

c) settori dell'agricoltura, del turismo e dei servizi postali, in caso di sovraccarico prevedibile di attività.

Art. 13.

(Lavoro a turno e lavoro frazionato)

1. Le limitazioni di cui agli articoli 7 e 8 non si applicano:

a) alle 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) alle attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare per il personale addetto ai servizi di pulizia dei locali.

2. Nei casi previsti dal comma 1, ai lavoratori interessati deve essere concesso un equivalente periodo di riposo compensativo.

3. Per lavoro a turni si intende qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo e che comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane.

TITOLO II

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO
NELL'INTERESSE DEL LAVORATORE

Art. 14.

(Variabilità dell'orario)

1. Il datore ed il prestatore di lavoro possono pattuire la variabilità, in aumento o in

diminuzione, dell'orario giornaliero o settimanale, a discrezione del prestatore, con compensazione in giornata o settimana diversa. La pattuizione deve essere stipulata in forma scritta a pena di nullità salvo che essa corrisponda a previsione contenuta in un contratto collettivo, anche aziendale, e questo esenti le parti dalla forma scritta. Nella pattuizione devono essere precisati i limiti della variabilità dell'orario ed il termine, non superiore a trenta giorni, entro il quale la compensazione degli aumenti o diminuzioni deve avvenire.

2. L'aumento di orario giornaliero o settimanale deciso dal lavoratore secondo la pattuizione di cui al comma 1 non costituisce lavoro straordinario.

3. In nessun caso la variazione in aumento dell'orario, di cui al comma 1, può superare i limiti di dieci ore giornaliere e di quarantotto ore settimanali.

4. Salva l'eventuale diversa disciplina della materia ad opera di contratto collettivo, anche aziendale, in caso di sospensione del lavoro con diritto alla retribuzione, in periodi di variazione dell'orario in virtù della pattuizione di cui al comma 1, la retribuzione dovuta al lavoratore per il periodo di sospensione è commisurata all'orario settimanale medio.

5. L'accordo, ove sia stipulato nella forma scritta ai sensi del comma 1, deve essere trasmesso in copia all'Ispettorato provinciale del lavoro ed alle rappresentanze sindacali aziendali, se costituite.

Art. 15.

(Bonus formativo)

1. Le imprese hanno l'obbligo di elaborare annualmente programmi che consentano a tutti i dipendenti di partecipare ad una formazione teorica annua di durata non inferiore alle quattro ore di aula, per le figure professionali più semplici, e alle tre giornate lavorative, per le figure professionali più complesse. Le modalità per l'accesso e la partecipazione a tali attività formative saranno definite dai contratti collettivi aziendali.

2. Per le ore o giornate di formazione, ai lavoratori viene corrisposta una retribuzione comprensiva di paga base, scatti di anzianità e indennità di contingenza. Per le stesse ore o giornate di formazione, l'impresa è esentata dagli oneri contributivi, anche per la parte a carico dei lavoratori. Ai lavoratori saranno riconosciuti corrispondenti periodi di contribuzione figurativa.

Art. 16.

(Congedi formativi)

1. I lavoratori, che abbiano prestato la loro opera nella stessa azienda per almeno cinque anni consecutivi, possono ottenere congedi formativi da quattro a undici mesi con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

2. I congedi formativi possono essere contestualmente fruiti entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo e, comunque, del 4 per cento del numero totale dei dipendenti dell'azienda.

3. I congedi formativi possono essere utilizzati per il completamento della scuola dell'obbligo, per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, per la partecipazione ad attività formative professionalizzanti.

4. Per tutta la durata del congedo formativo l'impresa è esentata dagli oneri contributivi. Ai lavoratori saranno riconosciuti corrispondenti periodi di contribuzione figurativa.

5. Nel corso di questi congedi l'impresa erogherà mensilmente al lavoratore, a richiesta del medesimo, un'anticipazione del trattamento di fine rapporto, in misura pari al 50 per cento di un trattamento retributivo comprensivo di paga base, scatti di anzianità ed indennità di contingenza, fino a eventuale concorrenza con il trattamento di fine rapporto già maturato.

6. L'impresa, ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera *b*), della legge 18 aprile 1962, n. 230, potrà sostituire, per la stessa durata, il lavoratore in congedo

formativo con altri dipendenti assunti con contratto a termine.

7. I contratti collettivi nazionali e aziendali regolamenteranno i criteri per l'utilizzo di tale istituto.

8. I contratti collettivi nazionali ed aziendali possono prevedere e disciplinare la fruizione di tali congedi per altre finalità. In tali casi non si applica il comma 3.

TITOLO III

LAVORO IN OBBLIGAZIONE SOLIDALE PER UNA SOLA PRESTAZIONE

Art. 17.

*(Nozione di lavoro a coppia
e suo assoggettamento
alla disciplina generale)*

1. Il contratto di lavoro subordinato a coppia, con il quale due lavoratori si obbligano in solido nei confronti di un datore di lavoro per la stessa ed unica prestazione lavorativa, è soggetto alla disciplina del contratto di lavoro subordinato ordinario, salvo quanto previsto nel presente titolo. La regolamentazione di tale contratto di lavoro è demandata alla contrattazione collettiva, nazionale e aziendale, nel rispetto delle disposizioni di cui al presente titolo.

Art. 18.

*(Distribuzione convenzionale
del tempo di lavoro,
retribuzione e posizione previdenziale)*

1. Il contratto di cui all'articolo 17 deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile od annuale che, secondo le intese tra i due lavoratori contitolari, si prevede destinato ad essere svolto da ciascuno di essi. Il datore di lavoro ed i due titolari del lavoro condiviso potranno annualmente convenire di modificare la precedente organizzazione del lavoro.

2. La retribuzione di ciascuno dei due lavoratori è determinata, anche ai fini previdenziali e fiscali, in relazione alla previsione contrattuale di cui al comma 1, senza subire variazioni per effetto di modifiche nella distribuzione della prestazione tra i due lavoratori. Resta salvo l'obbligo di sostituzione compensativa o indennizzo in denaro a carico del lavoratore che si è fatto sostituire.

3. Ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità economica di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa, i due lavoratori contitolari del contratto di cui all'articolo 17 sono considerati come lavoratori a tempo parziale.

4. Il contratto di lavoro a coppia deve essere stipulato per iscritto e copia di esso deve essere inviata entro trenta giorni all'Ispettorato provinciale del lavoro.

Art. 19.

(Orario di lavoro, riposi ed impedimenti al lavoro)

1. All'estensione e collocazione temporale della prestazione lavorativa, dedotta nel contratto di cui all'articolo 17, si applicano le disposizioni contenute nella presente legge.

2. L'impedimento contemporaneo di entrambi i lavoratori ha l'effetto di sospendere la prestazione lavorativa.

3. Qualora per uno dei due lavoratori coobbligati si verifichi l'impedimento di cui all'articolo 2111 del codice civile, oppure uno di essi ottenga l'aspettativa a norma dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il contratto si converte automaticamente, per tutta la durata dell'impedimento o dell'aspettativa, in contratto di lavoro ordinario, di cui resta titolare l'altro lavoratore.

Art. 20.

(Risoluzione del contratto)

1. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori contitolari del contratto di cui all'articolo 17 costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento dell'altro, salvo che quest'ultimo e il datore di lavoro si accordino per la trasformazione del contratto in altro contratto di lavoro.

TITOLO IV

INCENTIVAZIONI ALLA RIORGANIZZAZIONE
DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 21.

*(Costituzione del Fondo di incentivazione
alla riorganizzazione dell'orario di lavoro)*

1. È istituito, presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, il Fondo di incentivazione alla riorganizzazione dell'orario di lavoro con lo scopo di erogare contributi a favore delle imprese che, nell'organizzazione del tempo di lavoro, adottino regimi che comportino globalmente una riduzione dell'orario normale contrattuale.

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

a) dal versamento di una somma pari al 15 per cento delle maggiorazioni retributive relative alle ore di lavoro straordinario effettuate, da ripartire per due terzi a carico del datore di lavoro e per un terzo a carico del lavoratore;

b) da tutte le somme corrisposte dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 28.

3. I contributi del Fondo di cui ai commi 1 e 2 sono concessi alle imprese che adottino programmi o schemi di orario di lavoro, di durata non inferiore a tre anni, che prevedano un orario normale inferiore a quello di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 1.

4. Il contributo è commisurato all'entità della riduzione ed è erogato in misura decrescente per ciascun anno del triennio nella misura pari, rispettivamente, al 30 per cento, 20 per cento e 10 per cento del monte retributivo non dovuto dalle imprese in seguito alla riduzione di orario. Tale contributo è ripartito in parti uguali tra l'impresa ed i lavoratori.

5. 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, i benefici, previsti dalla stessa disposizione, sono cumulabili con quello di cui al comma 3.

Art. 22.

(Fiscalizzazione degli oneri sociali)

1. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare norme per la trasformazione delle riduzioni contributive di cui all'articolo 2 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151, in quota capitaria fissa per ogni dipendente occupato a tempo indeterminato. Tale trasformazione non dovrà comportare oneri finanziari aggiuntivi per l'erario.

2. Lo sgravio contributivo *pro capite* di cui al comma 1 è riconosciuto nella sua interezza per ciascun lavoratore occupato con contratto di lavoro a tempo parziale e con il contratto di lavoro di cui all'articolo 17.

TITOLO V

GOVERNO TERRITORIALE DEI TEMPI DI LAVORO

Art. 23.

(Piano regolatore degli orari)

1. I comuni con più di 10.000 abitanti, nell'esercizio dei propri poteri, sono tenuti a predisporre, entro un anno dalla data di

entrata in vigore della presente legge, sentite le associazioni sindacali, imprenditoriali e dei consumatori interessate, un piano territoriale degli orari di lavoro e di quelli degli uffici pubblici e degli esercizi commerciali al fine di promuovere un migliore e più razionale contemperamento tra esigenze dei lavoratori ed esigenze dei consumatori e utenti.

2. Il piano di cui al comma 1 è approvato dal consiglio comunale, su proposta della giunta. Esso è vincolante per l'Amministrazione comunale, la quale deve subordinare il rilascio di autorizzazioni commerciali al rispetto delle disposizioni del piano.

Art. 24.

(Governo dei tempi di vita)

1. Le regioni, nell'esercizio della propria autonomia, promuovono, mediante leggi, il coordinamento dei piani comunali degli orari, di cui all'articolo 23, al fine di garantire il diritto dei cittadini all'effettivo governo dei tempi di vita, di cura, di formazione, di tempo libero. Allo stesso fine le regioni promuovono l'informazione dei cittadini e la ricerca sul governo dei tempi, anche attraverso i comuni e la creazione di apposite strutture organizzative.

Art. 25.

(Piano regionale sperimentale di scaglionamento delle ferie annuali)

1. Ciascuna regione, nell'esercizio della propria autonomia, determina, con apposita legge, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, il proprio piano sperimentale di scaglionamento delle ferie annuali finalizzato alla razionalizzazione dello sfruttamento delle risorse turistiche e al decongestionamento del traffico stradale e ferroviario nel mese di agosto. Il piano:

a) assegna a ciascuna provincia o comprensorio un periodo di almeno trenta gior-

ni consecutivi e non più di quarantacinque giorni, tra il 15 giugno ed il 15 settembre, nel quale dovranno essere prioritariamente collocate le ferie dei dipendenti pubblici ed incentivata la collocazione delle ferie dei dipendenti privati;

b) stabilisce per ogni settore dei servizi e per il commercio al minuto, in relazione a ciascuna provincia o comprensorio, le percentuali minime di apertura al pubblico nel periodo estivo;

c) contiene eventuali ulteriori disposizioni, anche differenziate in riferimento ai diversi settori, volte a favorire la razionale distribuzione dei periodi di sospensione produttiva e dei flussi turistici.

2. Le assegnazioni di cui alla lettera a) del comma 1 possono essere disposte secondo una turnazione pluriennale.

3. Il piano sperimentale deve riferirsi ad un periodo non inferiore a due anni e non superiore a tre anni. Entro tre mesi dal termine di tale periodo, la giunta regionale redige una relazione sull'esperimento e la comunica al Ministro dell'interno ed ai Presidenti del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati.

4. Gli incentivi statali ai datori di lavoro privati ed ai lavoratori autonomi per la collocazione delle ferie in coerenza con il piano sperimentale saranno previsti e regolati con apposita legge.

5. Le leggi regionali stabiliranno i contributi da erogare ai comuni per promuovere le attività di ricerca di cui all'articolo 24.

TITOLO VI

NORME FINALI

Art. 26.

(Esclusioni)

1. La presente legge non si applica:

a) ai dirigenti;

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

c) al personale laico delle chiese di culto;

d) nei casi in cui l'estensione e collocazione temporale della prestazione nell'arco della giornata e della settimana non è contrattualmente vincolata e la prestazione stessa si svolge prevalentemente al di fuori dei locali dell'azienda.

2. Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e delle imprese esercenti servizi pubblici, anche in regime di concessione, nonché per il personale navigante, le disposizioni della presente legge si applicano salvo che la materia sia diversamente disciplinata da apposite norme di legge o di regolamento o di contratto collettivo.

Art. 27.

(Nullità dei patti contrari)

1. È nulla ogni pattuizione contraria alle disposizioni della presente legge.

Art. 28.

(Sanzioni)

1. Nel caso di mancato godimento del riposo settimanale e delle ferie annuali da parte del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto al pagamento, in favore del Fondo di cui all'articolo 21, di una somma pari al doppio del trattamento corrisposto al lavoratore a titolo di indennità sostitutiva.

2. Salvo che il fatto costituisca reato, si applicano le sanzioni amministrative previste per violazioni della presente legge. L'importo delle sanzioni pecuniarie è devoluto al Fondo di cui all'articolo 21.

Art. 29.

(Abrogazioni)

1. Sono abrogate le norme incompatibili con la presente legge.

2. Salvo che sia diversamente disposto, sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi che siano in contrasto o, comunque, incompatibili con le norme stesse.

