

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori **RIPAMONTI, MANCONI, PIERONI,
BOCO, BORTOLOTTO, CARELLA, CORTIANA, DE LUCA
Athos, LUBRANO DI RICCO, PETTINATO, SARTO
e SEMENZATO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 29 GENNAIO 1998

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

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i> 3
Disegno di legge	» 6

ONOREVOLI SENATORI. — In quasi tutti i Paesi economicamente sviluppati sta finalmente prendendo corpo un orientamento sociale favorevole ad una redistribuzione del lavoro. L'elevata disoccupazione, che ha quasi ovunque raggiunto i più alti livelli dopo la crisi degli anni trenta, rafforza questa tendenza e sollecita qualche intervento pubblico diretto a favorire prime sporadiche redistribuzioni all'interno di singole aziende in crisi.

Le società economicamente mature hanno raggiunto una stadio al di là del quale la possibilità di attuare uno sviluppo che passi attraverso una significativa espansione del lavoro è definitivamente preclusa. Se oggi si diffonde un orientamento embrionalmente favorevole alla redistribuzione del lavoro ciò può accadere solo perchè una parte della società comincia ad avere una qualche esperienza intuitiva del fatto che l'accrescimento del lavoro, come mezzo per garantire uno sviluppo sociale e un arricchimento degli individui, è divenuto impossibile o che comunque il perseguimento di questo obiettivo non consente di ottenere i risultati attesi e lascia la società più povera di prima.

L'intervento pubblico in merito ad una politica del lavoro orientata alla riduzione e alla rimodulazione degli orari di lavoro deve innanzitutto creare quelle condizioni di contorno che rendono effettivamente possibile l'adozione di forme di flessibilità degli orari di lavoro anche nell'arco di un periodo plurisettimanale, consentendo sia la transizione dal tempo pieno al tempo parziale, sia l'interruzione temporanea del lavoro lungo il proprio ciclo di vita in stretta connessione con le esigenze di ogni singolo lavoratore di cura di sé, della propria famiglia e di miglioramento delle condizioni generali di vita e di lavoro, soprattutto per

quanto riguarda la condizione delle donne lavoratrici.

A tal fine, una politica di reale incentivazione di strumenti di flessibilità degli orari, volti a favorire, mediante lo strumento della contrattazione, l'adozione di forme di lavoro con tempi ridotti, potrebbe facilitare un miglior accesso al mondo del lavoro da parte di una serie di gruppi sociali oggi costretti a rimanerne ai margini quali, ad esempio, le donne, i giovani e gli anziani.

Siamo certi che una reale politica di incentivi alle imprese può agevolare il processo di riduzione degli orari, nonchè di redistribuzione del lavoro e siamo altrettanto certi che gli effetti virtuosi di tale politica potranno giungere in tempi brevi. Tuttavia è necessario sperimentare l'introduzione di forme di flessibilità degli orari e di riduzione degli stessi, anche oltre le 35 ore settimanali, con l'adozione di tempi di lavoro modulati su diverse fasce orarie, da adattare a seconda dei diversi tipi di produzione e delle diverse esigenze dei lavoratori. Successivamente all'avvio di questa sperimentazione in seguito ad una verifica dei risultati ottenuti, da attuare con le parti sociali, sia dal punto di vista della produttività delle aziende che dal punto di vista dell'incremento dei livelli occupazionali, si potrà giungere ad una reale riduzione degli orari di lavoro seguente ad un incremento della produttività in modo da distribuire i vantaggi così conseguiti (sul fronte dell'innovazione tecnologica e dunque della produttività del lavoro) fra salari reali, tempo libero e maggiore occupazione.

Le resistenze che un ampio schieramento culturale e politico pone contro ipotesi di riduzione della durata del lavoro sono l'ennesimo esempio di un vizio storico dell'uomo, il rifiuto istintivo dell'innovazione.

Economisti, industriali e politici si lanciano in giudizi negativi sulla redistribuzione del lavoro senza precisi riferimenti all'ampia documentazione empirica e all'esperienza storica: la riduzione della durata del lavoro (da 3200 ore annue agli inizi del secolo scorso a 2000 ore nei primi decenni di questo secolo a 1600 negli anni settanta) è un processo storico che ha accompagnato la prima e la seconda rivoluzione industriale. Poichè dall'avvento dell'industria la produttività oraria è sempre cresciuta più della produzione in tutti i Paesi industrializzati solo questo processo di riduzione di orario ha consentito di creare nuovi spazi occupazionali sino alla quasi piena occupazione della metà degli anni settanta (disoccupazione del 4 per cento in Italia ed in Europa). Il processo di riduzione degli orari si è arrestato nel 1974 e nel 1979 (primo e secondo *shock* petrolifero) e si è addirittura invertito in molti Paesi, soprattutto negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, ma non solo. In conseguenza di questo arresto del processo, la disoccupazione dei Paesi industrializzati cresce negli anni ottanta ed esplose negli anni novanta, in coincidenza con la terza rivoluzione industriale, quella informatica. Gli storici dell'economia del lavoro ricordano soprattutto due date di questo lungo processo: è del 1847 il *Bill* del Parlamento inglese che riduce da 12 a 10 ore la giornata lavorativa e del 1914 l'annuncio di Henry Ford che riduce la giornata lavorativa da 10 a 8 ore. Il processo di riduzione è stato abbastanza simile in tutti i Paesi industrializzati. In Italia, nel periodo 1891-1991 il prodotto interno lordo (PIL) è aumentato di tredici volte e la produttività oraria di sedici volte; in conseguenza di questo scarto l'occupazione si sarebbe ridotta a parità di orario. Invece la durata annua del lavoro è passata da 3000 a 1700 ore e l'occupazione è cresciuta da quindici a ventuno milioni malgrado il monte-ore annuo si sia ridotto del 20 per cento. Sbaglia di grosso chi pensa che lo sviluppo possa risolvere da solo il problema

della disoccupazione di massa. Secondo le stime di tutti i più autorevoli osservatori internazionali, l'Europa dei quindici dovrebbe svilupparsi al tasso annuo del 4,6 per cento per dimezzare la disoccupazione nell'anno 2000 e l'Italia addirittura a un tasso del 5,6 per cento, il che è cosa assolutamente impossibile. Prendendo atto di questa realtà, il Parlamento europeo ha recentemente approvato a larga maggioranza la relazione del socialista francese Michel Rocard sulla riduzione del tempo di lavoro. L'obiettivo della relazione era chiedere alla Commissione europea di promuovere una «politica di tassazione sociale nuova», modulando i contributi sociali in funzione del tempo di lavoro, così da premiare gli orari corti sino al *part-time*, e viceversa.

È curioso che la comprensione di questo semplice meccanismo (la produttività oraria cresce più della produzione sin dall'avvento della rivoluzione industriale e quindi l'occupazione non può che ridursi a parità di orari) sembra sfuggire da anni agli industriali italiani.

Ipotizzando una settimana lavorativa media di 30 ore all'anno 2005, corrispondente cioè ad una riduzione di orario del 20-25 per cento in sette anni (alcuni settori sono già oggi sotto le 40 ore), si potrebbero aprire spazi occupazionali per un paio di milioni di unità. In pratica l'aumento reale di occupazione dipenderà:

a) dal modo in cui si realizzerà la riduzione (giornaliera, settimana corta, *part-time*, eccetera);

b) dal modo in cui si supereranno gli ostacoli di mobilità geografica e professionale (disoccupati al Sud e fabbriche al Nord);

c) dalle resistenze degli imprenditori per pigrizia o per motivi politici;

d) dal ruolo di una politica attiva del lavoro che, come è avvenuto ad esempio in Germania per la Volkswagen, vorrà dirottare parte delle risorse pubbliche impegnate oggi passivamente come ammortizzatori sociali in politiche attive dell'occupazione.

Quanto detto non si deve necessariamente tradurre in un'operazione uniforme di riduzione di orario su tutto il territorio nazionale attuata per legge con termini fissi e categorici; il motore dell'intera operazione deve al contrario consistere in una iniziativa concordata tra le parti sociali che, mediante l'attuazione per legge di alcuni dei principi fissati dalla direttiva europea 93/104/CE, approvata dal Consiglio il 23 novembre 1993, consenta di centrare l'obiettivo di riduzione dell'orario di lavoro al 2002 (con una durata massima di 35 ore settimanali) mediante una fase transitoria che preveda una modulazione dei contributi sociali, a carico delle imprese, per fasce orarie, unitamente ad un contributo supplementare a favore di quelle imprese che riusciranno a ridurre gli orari e conseguentemente a creare nuova occupazione, così da incentivare l'adozione di orari ridotti e penalizzare i più lunghi. Si tratta in sostanza di proseguire sulla scia, ancora troppo timidamente tracciata dalla legge Treu (legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni), con la quale è stato recepito il patto per il lavoro del settembre '96 che prevede l'accantonamento, a valere sul Fondo per l'occupazione, di somme da destinare all'incentivazione della riduzione degli orari di lavoro.

Proprio in relazione agli incentivi da destinare alle imprese per l'adozione di piani di orari ridotti, noi riteniamo più congrua e trasparente, rispetto alla soluzione individuata dalla legge Treu che prevede l'utilizzo di quote del Fondo per l'occupazione, l'adozione di un meccanismo quale quello proposto dal titolo IV del presente disegno di legge, che tende a separare, sia dal punto di vista contabile che amministrativo, la gestione dei fondi da destinare alla rimodulazione e alla riduzione degli orari di lavoro, rispetto a tutti gli altri stanziamenti contenuti dal Fondo per l'occupazione e destinati dalle leggi vigenti ai più diversi meccanismi di promozione dell'occupazione.

Siamo profondamente convinti che cambiare l'uso del tempo nel lavoro e nella vita significa dare dignità al lavoro, migliorare le condizioni di vita dei lavoratori e delle loro famiglie, aumentare le opportunità di crescita dei lavoratori in termini di formazione e di aggiornamento professionale, accettare una flessibilità del lavoro stesso con un minimo di garanzie ed accogliere finalmente l'idea di mobilità professionale e geografica, rifiutando la subalternità del lavoro e l'emarginazione dei giovani e dei deboli dal mondo produttivo.

DISEGNO DI LEGGE

TITOLO 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, nonchè 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 1998-2000, in modo da giungere entro il biennio successivo al 2000 a stabilire 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 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.

TITOLO II

MODULAZIONE E ORGANIZZAZIONE
DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 2.

(Durata dell'orario normale di lavoro)

1. Fino al 31 dicembre 2000 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 titolo IV della presente legge.

2. Nell'arco dell'anno la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero è stabilita in sede contrattuale e viene 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.

3. 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 approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

4. 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.

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.

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 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 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 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, così 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

legale 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 della previdenza sociale, 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 o, in mancanza, dall'articolo 2, comma 1, e ha un carattere non continuativo o ricorrente.

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

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 siano interessate da riduzione o sospensione dal lavoro di personale dipendente o che lo siano state nei sei mesi precedenti, ovvero che usufruiscano di altre forme di riduzione di orario, quali quelle definite da contratti di solidarietà;

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

5. Nell'ambito degli accordi contrattuali, l'esecuzione di lavoro straordinario è auto-

rizzata dall'ispettorato del lavoro competente per territorio, al quale deve pervenire, con anticipo di ventiquattro ore, la richiesta del datore di lavoro, nella quale sia indicata, oltre al numero delle ore ed ai nominativi dei lavoratori interessati, la sussistenza dei requisiti di cui al comma 4. Tale richiesta viene contestualmente comunicata alle rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di organismi locali, alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo in essa applicato. In caso di autorizzazione del lavoro straordinario il datore di lavoro deve comunicare alle organizzazioni sindacali il numero di ore autorizzate per ogni lavoratore ed i nominativi degli stessi.

6. 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.

7. In caso di eventi eccezionali ed imprevedibili o che comportino rischi di danno grave alle persone o agli impianti, l'effettuazione di lavoro straordinario può essere disposta 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 3 dell'articolo 2.

8. Alla contrattazione collettiva 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, nonchè la contestuale riduzione compensativa dell'orario.

9. La retribuzione corrispondente al lavoro straordinario costituisce base imponibile per il calcolo dei contributi sociali

obbligatori dovuti all'Istituto nazionale per la previdenza sociale.

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

11. 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.

12. È attribuito all'ispettorato del lavoro ed alle rispettive sezioni provinciali 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 lire 1.000.000 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 la mezzanotte e le cinque del mattino, 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 della previdenza sociale, 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'eventuale 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 informato per iscritto l'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, salvo che esso sia disposto da contratto collettivo 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 abbiano adottato bambini, o che li abbiano 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 modifica-

zioni, 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 dal 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, dei rischi per la salute e la sicurezza derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, prima di esservi adibito, nonchè delle 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 costi-

tuite, 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.

TITOLO 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 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 privilegino le 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 vengano rispettati i limiti della durata massima quotidiana e settimanale di lavoro di cui all'articolo 2, comma 3.

Art. 10.

(Gestione negoziale della flessibilità dell'orario)

1. Regimi di orario speciali che prevedono una ripartizione irregolare della durata quotidiana 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 costituite nell'impresa o unità produttiva e amministrativa, ovvero, in loro mancanza, dalle organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle confederazioni stipulanti il contratto collettivo 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 l'ispettore 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.

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 annual-

mente 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 all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio ed alle rappresentanze sindacali aziendali, ove costituite.

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 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 vengano 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 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale con proprio decreto, da emanarsi 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.

TITOLO 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'Istituto nazionale della previdenza sociale, 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 dell'articolo 6, comma 12, nonché degli articoli 17 e 18 della presente legge.

3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede, con proprio decreto, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, 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 rimodulazione degli orari di lavoro così 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, viene trasferita, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del te-

soro, del bilancio e della programmazione economica, al Fondo di cui al presente articolo.

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 di cui all'articolo 14 eroga contributi di incentivazione alla riduzione dell'orario di lavoro ai datori di lavoro che, di intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, adottino, 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 col 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 normativa il contributo sarà 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 20 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, il beneficio di cui al comma 2 è cumulabile con quelli previsti dai commi 1 e 2 del predetto articolo.

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

Art. 16.

(Rimodulazione delle aliquote contributive per fasce di orario)

1. In attesa dell'emanazione del decreto relativo alla rimodulazione delle aliquote contributive previsto dall'articolo 13, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n.196, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, allo scopo di favorire il ricorso a forme di orario ridotto, anche attraverso processi concordati di riduzione dell'orario di lavoro e conseguente aumento dell'occupazione, viene attuata una riduzione delle aliquote contributive, con oneri a carico del Fondo di cui all'articolo 14 in funzione dell'entità della riduzione e rimodulazione 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 una sgravio parziale, con oneri a carico del Fondo di cui all'articolo 14, 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 quindici 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 di cui all'articolo 14, è dovuta a favore delle imprese operanti nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e n. 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio, del 20 luglio 1993, e successive modificazioni.

4. Al fine di massimizzare gli effetti occupazionali del sistema di incentivi di cui al presente articolo, gli incentivi 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 2000. Successivamente a tale data il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentite le parti sociali, provvede, con proprio decreto ad una rimodulazione delle aliquote contributive in funzione della durata dell'orario di lavoro.

TITOLO V
SANZIONI

Art. 17.

(Violazione dei limiti massimi di orario)

1. L'inosseranza dei limiti massimi di orario di cui all'articolo 2 è punita con una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro pari a lire 500.000 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 lire 400.000 per ogni lavoratore e per ogni ora di lavoro sottratta al suo riposo oltre il limite minimo.

3. La vigilanza sull'applicazione degli obblighi prescritti dalle norme della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, 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 lire 1.000.000 per ogni lavoratore.

TITOLO 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 delle chiese di culto.

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. 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 titolo II, la predetta disciplina collettiva deve essere adeguata alla presente legge alla prima scadenza contrattuale e, comunque, non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.