



Audizione

**Commissioni XI Commissione Lavoro
Camera dei Deputati**

Audizione di rappresentanti di CGIL, CISL, UIL e UGL, nell'ambito dell'esame delle proposte di legge
C. 142 Fratoianni, C. 1000 Conte e C. 1505 Scotto,
recanti disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro

24 aprile 2024



La distribuzione percentuale degli occupati dipendenti per classi di ore lavorate settimanalmente in Italia nel 2022 (EUROSTAT) evidenzia alcuni dati di sicuro interesse: la fascia dalle 10 ore alle 29 ore è popolata dal 16,6% degli occupati; nella fascia dalle 40 ore alle 49 ore si addensa il 51,5% degli occupati.

In termini esemplificativi, con la necessità di ulteriori approfondimenti, questi dati evidenziano che occorre mettere in relazione la riduzione dell'orario di lavoro con la sua redistribuzione, anche perché il basso numero di ore lavorate è una delle determinanti – insieme al valore dei salari nominali e alla durata dei rapporti di lavoro con termine – della povertà lavorativa.

La discussione sulla riduzione dell'orario di lavoro, che si sta svolgendo anche in ambito europeo, è divenuta di enorme importanza per il legislatore.

Tale discussione è stata resa urgente anche al fine di anticipare l'evoluzione di alcuni processi che peraltro sono già in corso come, per esempio, il cambiamento tecnologico, legato anche ai processi di sostenibilità ambientale e all'impatto sul lavoro dei processi di innovazione e di digitalizzazione.

Questi ultimi producono l'effetto che oggi le ore di lavoro hanno, per le aziende, un carattere maggiormente remunerativo.

Pertanto, attraverso la riduzione dell'orario di lavoro se ne determina la sua redistribuzione.

Il tema della riduzione dell'orario di lavoro è necessario che diventi centrale anche nel dibattito pubblico del nostro Paese e nell'azione – ai diversi livelli d'intervento - delle istituzioni, delle forze politiche e delle forze sociali.

Esso deve divenire un fattore d'intervento su più direttrici; per promuovere la stabilità dell'occupazione, per il diritto alla formazione permanente, per l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro.

La CGIL nel documento dell'ultimo congresso, del marzo del 2023, ha dato evidenza alla necessità di *“rivedicare nei Contratti nazionali la riduzione e la redistribuzione degli orari di lavoro finalizzate all'occupazione e ai tempi di vita e di lavoro, sviluppando contemporaneamente una coerente e conseguente contrattazione aziendale”* e di *“promuovere un provvedimento legislativo sulla riduzione e redistribuzione dei tempi di lavoro, per una nuova occupazione stabile, per il diritto alla formazione permanente, sostenendo così con l'azione legislativa quella contrattuale”* .

I tre disegni di legge, oggetto della presente audizione, hanno dei profili differenti, in relazione alla tempistica d'intervento e alla definizione dell'orario settimanale di lavoro oltreché relativamente all'utilizzo di specifici



strumenti di finanziamento ma individuano comunemente la contrattazione collettiva la chiave primaria d'intervento.

Nella prospettiva occorre coniugare e perseguire l'obiettivo della riduzione generalizzata attraverso azioni di sostegno alla contrattazione collettiva, che deve articolarsi su più livelli d'intervento: nella dimensione nazionale per conseguire l'obiettivo della riduzione generalizzata che può essere anche associata a percorsi di formazione a carattere obbligatorio e per indicare le caratteristiche da sviluppare nella contrattazione di secondo livello.

Nella contrattazione di secondo livello per le caratteristiche d'intervento di tale ambito contrattuale che agisce in contesti tra loro non omogenei: la diversità dei lavori, la presenza o meno di turni, l'organizzazione del processo produttivo.

Le esperienze contrattuali evidenziano che in diversi contratti aziendali si è costruita la relazione tra la riduzione d'orario e il maggior utilizzo degli impianti.

Sempre nella dimensione contrattuale si possono inserire i più utili elementi di monitoraggio e di azione sul contenimento degli orari di fatto in modo da determinare il travaso dallo straordinario all'ordinario attraverso un'azione di redistribuzione degli orari e del lavoro.

Occorre inoltre evidenziare che la gestione dei processi di produzione non deve essere affidata ai soli ammortizzatori sociali, la leva degli orari di lavoro deve essere parte attiva di una innovata capacità di attutire gli effetti conseguenti alle evoluzioni che interessano i settori produttivi.

Anche attraverso il ricorso a strumenti di carattere innovativo, si cita solo a titolo di esempio il ricorso al Fondo Nuove Competenze, anche nella prospettiva della prossima definizione del terzo decreto di finanziamento.

Altra azione è quella della formazione in orario di lavoro, anche come dote individuale del lavoratore.

Come è evidente gli spazi d'intervento e le modalità devono avere un carattere articolato per rispondere alle diversità dei settori in alcuni casi ricompresi nell'ambito dello stesso contratto collettivo, dalle quattro giornate lavorative, alla riduzione giornaliera, al collegamento con il lavoro a termine.

Sul punto relativo agli strumenti di sostegno economico-finanziari, come la decontribuzione, occorre definire percorsi per una loro specifica finalizzazione da collegare con causali a carattere vincolante anche di carattere

CGIL



sociale come, per esempio, gli effetti sulle dinamiche occupazionali settoriali e aziendali, la riduzione dell'orario di lavoro medio associato a un incremento degli orari per la porzione di addetti che opera con un numero basso di ore, la formazione in orario di lavoro.

Proprio per garantire un utilizzo virtuoso di tali sostegni anche in un'ottica generatrice.

Le più recenti esperienze contrattuali hanno reso evidente che i percorsi di riduzione dell'orario, ancorché sporadici, insistono oggi in settori e aziende con andamenti positivi.

Pertanto, occorre che il sostegno economico non sia finalizzato alla sola riduzione dell'orario ma occorre collegarlo, condizionarlo, ad ulteriori elementi che ne evidenzino la specifica finalità sociale.

Il modello di sostegno alla contrattazione collettiva necessita di ulteriori elementi di approfondimento con le parti sociali anche nel percorso parlamentare delle proposte di legge.