CAMERA DEI DEPUTATI N. 3120

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

CIPRINI, COMINARDI, TRIPIEDI, LOMBARDI, DALL'OSSO, CHIMIENTI

Disposizioni concernenti la flessibilità dell'orario di lavoro, la cessione delle ferie per fini di solidarietà e l'istituzione della banca delle ore

Presentata il 15 maggio 2015

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Il cambiamento che ha attraversato il mondo del lavoro negli ultimi anni è di notevole rilievo, infatti, il sistema lavorativo dei Paesi sviluppati, di cui l'Italia fa parte, è incentrato sulla netta prevalenza del lavoro intellettuale su quello fisico e le macchine hanno sostituito in molti ambiti il lavoro dell'uomo.

Nonostante le tecnologie abbiano contribuito ad abbattere le barriere tra azienda e società, non si è proceduto a ridurre l'orario di lavoro per tutti o, quantomeno, a renderlo flessibile, ma si sono create le condizioni per lo sviluppo di ampie sacche di disoccupati e di NEET (*Not in education, employment or training*), accanto a *iper*-occupati, che lavorano anche più di 8 ore al giorno. Questo perché l'organizzazione del lavoro e la cultura sindacale si rifanno ancora al vecchio modello organizzativo di stampo taylor-fordista per effetto del quale viene considerata necessaria la presenza fisica sul luogo di lavoro per almeno otto ore al giorno. Pertanto, un numero consistente di lavoratori rimane ancora oggi « sequestrato » nelle aziende e negli uffici per tutte queste ore senza avere, il più delle volte, un carico di lavoro tale da richiedere tanto tempo per essere evaso, ma solo in ottemperanza di una norma contrattuale ormai insensata.

È stato dimostrato che l'attività lavorativa avente ad oggetto una prestazione di carattere creativo e intellettuale può tro-

vare la sua espressione anche fuori dai canonici posti di lavoro e dell'ufficio. Molto spesso, infatti, il lavoratore trova le soluzioni o completa la sua opera professionale al di fuori dell'ufficio, magari sotto la doccia o nel dormiveglia, questo a dimostrazione del fatto che la produzione di idee ha bisogno di flessibilità. Tutto ciò può ridurre il divario tra luogo e tempo di lavoro, luogo e tempo extralavorativo, grazie anche ai supporti informatici che permettono di collegarsi con chiunque in qualsiasi momento. L'attività intellettuale si può smaterializzare per essere telelavorata, con vantaggi per l'azienda, il lavoratore, il sindacato e la società. Nell'era lavorativa moderna è cambiato il rapporto tra spazio e tempo: nel rapporto con il tempo prevalgono l'autogestione dei ritmi, la costruzione di scenari a medio-lungo termine, i *feedback* in tempo reale, mentre nel rapporto con lo spazio l'informatica consente una crescente integrazione tra i luoghi di lavoro e i luoghi di vita.

Da una ricerca statistica effettuata dalla Federazione italiana aziende sanitarie e ospedaliere su un campione di 65.000 dipendenti di alcune aziende pubbliche del settore sanitario, è emerso che a seguito dell'adozione di una serie di misure volte, ad esempio, all'introduzione di orari di lavoro più flessibili, il numero dei lavoratori stressati è sceso dal 25 per cento sotto la soglia del 10 per cento e le assenze per malattia si sono ridotte di circa un terzo. Dopo l'adozione di tali provvedimenti nelle aziende sanitarie sottoposte al *test* oltre il 77 per cento dei dipendenti, dai medici agli infermieri, dai tecnici agli impiegati, ha infatti dichiarato di stare benissimo da un punto di vista psicologico. È chiaramente dimostrato che a influenzare maggiormente lo stato di benessere sul lavoro sono valori legati alle capacità lavorative, come l'abilità e la capacità di utilizzare risorse proprie. Fattori di disagio lavorativo sono invece prima di tutto i carichi di lavoro, seguono poi i problemi di conciliazione tra lavoro e famiglia e i trasferimenti o cambi di mansione.

Il processo legislativo posto in essere in questi anni, in particolar modo quello del Governo Renzi, ha reso meno tutelata la posizione del lavoratore, tendendo a perseguire la flessibilità del lavoro – che ha condotto alla piaga della precarietà – invece della flessibilità nel lavoro, in riferimento agli orari, alla modalità di erogazione delle prestazioni eccetera. Gli ultimi provvedimenti del Governo in carica, infatti, con il *jobs act*, non hanno fatto altro che spingere al massimo verso la flessibilità in uscita dal mondo del lavoro, favorendo la licenziabilità, invece che l'occupabilità.

Le sfide cui è chiamato a rispondere il legislatore del lavoro, ferme restando le osservazioni riportate, sono quelle di offrire validi strumenti ai lavoratori affinché possano progettare e vivere un migliore futuro attraverso una più sana qualità della vita, del lavoro e del tempo libero, riducendo conseguentemente lo *stress* e favorendo l'elaborazione e l'adozione di modelli eccellenti di organizzazione sociale e lavorativa.

Si avverte pertanto l'esigenza di approvare una normativa adeguata al cambiamento avvenuto, capace di offrire forme di flessibilizzazione dei tempi e dei luoghi di lavoro, intese come strumenti a disposizione dei lavoratori per una proficua gestione dei tempi di lavoro, allo scopo di garantire una migliore qualità della vita dei lavoratori, di liberare l'uomo dalla schiavitù del lavoro e di riscoprire, invece, l'aspetto giocoso, creativo e soddisfacente che il lavoro, svolto secondo certi canoni, può offrire.

È stato infatti dimostrato che il lavoratore soddisfatto e appagato da una prestazione lavorativa che reputa congrua sia in termini di qualità che di tempo di lavoro, lavora meglio e produce di più rendendo, di fatto, più redditizia l'attività all'interno del tessuto organizzativo in cui opera.

Deve, pertanto, abbandonarsi l'ormai fragile concetto della necessaria presenza del lavoratore nelle fabbriche e in ufficio per le canoniche otto ore giornaliere, quando il carico di lavoro non richiede tanto tempo. Si deve, piuttosto, pur lasciando inalterato il trattamento retribu-

tivo, evitare di trattenere il lavoratore nel luogo di lavoro se la sua prestazione lavorativa è di fatto stata completata o può essere finita in un luogo diverso dall'ufficio, quale ad esempio la sua abitazione.

La presente proposta di legge vuole incentivare, tra le altre cose, la diffusione di un profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro, favorendo, altresì, il passaggio dal lavoro « a timbratura del cartellino » al lavoro per obiettivi, lasciando al lavoratore la libertà di autoorganizzarsi con i colleghi per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti entro le scadenze previste.

Lo scopo che si intende perseguire è quello di mettere a disposizione dei lavoratori uno strumento normativo in grado di garantire maggiore spazio nell'ambito dell'organizzazione delle proprie ore e giornate di lavoro, pur non pregiudicando le esigenze di produttività e di efficienza aziendali.

La proposta di legge si prefigge, quindi, di offrire al lavoratore una diversa organizzazione del lavoro in grado di favorire la conciliazione tra tempo di lavoro e di cura, andando incontro soprattutto alle esigenze di donne e di uomini con figli e con anziani in famiglia; di favorire, inoltre, il benessere personale attraverso una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, migliorando conseguentemente la qualità della prestazione. Per l'azienda, invece, si intende perseguire l'effetto di ottimizzare l'organizzazione del lavoro nell'ottica di una maggiore efficienza d'impresa, moderna e aggiornata (ad esempio poter pianificare l'attività di lavoro, l'apertura al pubblico di un ufficio, la redazione di piani di lavoro, di monitoraggio dell'attività eccetera, conoscendo in anticipo quando e su chi poter contare).

Si mette a disposizioni delle parti di un contratto di lavoro, datore di lavoro e lavoratore, uno strumento aggiuntivo per meglio realizzare i loro rispettivi interessi. Infatti, attraverso il ricorso ad accordi decentrati di secondo livello è possibile stabilire forme flessibili dell'orario di lavoro, della modalità e del luogo della sua esecuzione (articolo 4).

In particolare, *in primis*, si introduce la possibilità per il lavoratore di determinare liberamente l'inizio e il termine dell'orario di lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa nell'ambito di una fascia di presenza obbligatoria, nel rispetto dell'organizzazione aziendale e delle esigenze produttive, allo scopo di raggiungere gli obiettivi di benessere e produttività già enunciati (articolo 2). Al riguardo, l'articolo 3 consente la cessione tra lavoratori, in tutto o in parte, di ferie e riposi compensativi, previsti dalla disciplina della banca delle ore del contratto collettivo, in favore del lavoratore affetto da patologie gravi proprie o del figlio.

In secundis, si introduce la cosiddetta banca delle ore che permette all'impresa, ferma restando la retribuzione mensile, di utilizzare il lavoratore in modo variabile e a seconda delle esigenze produttive nell'ambito di periodi predefiniti, e al lavoratore di godere di periodi da utilizzare per esigenze personali, dandogli la possibilità di richiedere permessi compensativi o direttamente la retribuzione in riferimento alle ore accantonate nel corso di un periodo determinato (articolo 5).

Si introduce, inoltre, l'orario di lavoro di gruppo, affidando un determinato compito od obbiettivo a un gruppo di lavoratori che sono lasciati liberi di determinare la distribuzione oraria della prestazione (articolo 2, comma 1, lettera *c)*).

Si introduce, altresì, il cosiddetto *smart working*, concedendo di fatto, previo accordo tra le parti, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali e, quindi, in assenza dell'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante i periodi di lavoro, mediante l'utilizzo di strumenti telematici (articolo 6).

Al fine di rendere più appetibile il ricorso a tale strumento sono stati previsti, nonostante i benefici per il lavoratore e l'azienda siano evidenti e numerosi, contributi finanziari per i datori di lavoro che applicano la legge (articolo 7).

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

(Oggetto e finalità).

1. La presente legge promuove forme flessibili e semplificate di lavoro allo scopo di incrementare la produttività del lavoro e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

ART. 2.

(Modalità per la flessibilità dell'orario).

1. Ferme restando le disposizioni dell'articolo 4 del decreto legislativo 8 marzo 2003, n. 66, e successive modificazioni, i datori di lavoro possono stabilire forme flessibili di prestazioni lavorative, secondo le seguenti modalità:

a) il lavoratore può determinare liberamente l'inizio e il termine dell'orario di lavoro giornaliero nell'ambito di una fascia di presenza obbligatoria, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro;

b) per le finalità di cui alla lettera *a)* del presente comma, il datore di lavoro istituisce la banca delle ore di cui all'articolo 5;

c) il datore di lavoro può introdurre forme di lavoro di gruppo per obiettivi, con organizzazione e tempi lasciati alla libera scelta discrezionale dei lavoratori, nell'ambito di una fascia temporale previamente stabilita.

ART. 3.

(Ferie solidali).

1. Allo scopo di favorire il ricorso a forme di flessibilità dell'orario, funzionali

alle esigenze di cura personale o familiare dei lavoratori, le ferie e i riposi compensativi previsti dalla disciplina della banca delle ore del contratto collettivo possono essere ceduti in tutto o in parte tra lavoratori dipendenti, in favore del lavoratore affetto da patologie gravi proprie o del figlio, che necessiti di usufruirne, avendo esaurito i permessi previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

ART. 4.

(Contrattazione aziendale).

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa ai sensi della presente legge è disciplinato da accordi decentrati di secondo livello, nei quali sono definite le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e dell'organizzazione dei tempi della medesima.

2. Gli accordi di cui al comma 1 possono essere applicati nei rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato.

ART. 5.

(Banca delle ore).

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazione di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è possibile istituire la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, nonché le ferie e i riposi aggiuntivi, ceduti ai sensi dell'articolo 3, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione o come permessi compensativi.

4. Il datore di lavoro, a domanda del lavoratore, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenuto conto

delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

ART. 6.

*(*Smart working*).*

1. Il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze di organizzazione interna, può istituire modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, attraverso il regime denominato *smart working*.

2. Lo *smart working* consiste in una prestazione lavorativa subordinata flessibile effettuata con le seguenti modalità:

a) prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, per un orario medio annuale inferiore al 50 per cento dell'orario di lavoro normale, salva diversa pattuizione con il datore di lavoro;

b) utilizzo di strumenti telematici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) assenza dell'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.

3. Ai fini di cui al comma 1, per i periodi di svolgimento della prestazione lavorativa ai sensi del comma 2 e tenuto conto dell'impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, di cui alla lettera *c)* del medesimo comma 2, il datore di lavoro, provvede al monitoraggio periodico delle condizioni di lavoro, mediante realizzazione di un colloquio con scadenza annuale, nel quale sono affrontati in maniera specifica gli aspetti della prevenzione dei rischi in relazione alle modalità di svolgimento della prestazione.

4. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di *smart working*, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

5. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla normativa

vigente in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro, fermo restando l'importo complessivo delle risorse stanziate, spettano anche sulle quote di retribuzione pagate come controprestazione dell'attività in regime di *smart working*, comprese le quote di retribuzione oraria.

6. Fatte salve le disposizioni del presente articolo, ai lavoratori in regime di *smart working* si applicano le norme contrattuali, i contratti collettivi, nonché i diritti e le garanzie previsti dalla presente legge in favore degli altri telelavoratori.

ART. 7.

(Contributi).

1. Al fine di promuovere e di incentivare azioni volte a conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro nonché di innalzare il livello della qualità della vita dei lavoratori, nell'ambito del Fondo nazionale per le politiche sociali è destinata annualmente una quota, individuata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, per la concessione di contributi in favore delle aziende che applicano le disposizioni della presente legge.

€ 1,00

17PDL0036310