
Audizione presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) su proposte di legge C. 142 Fratoianni, C. 1000 Conte e C. 1505 Scotto, recanti disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro.

Camera dei Deputati

Intervento di UTILITALIA

Osservazioni

Il tema della corretta misura dell'orario di lavoro è strettamente collegato con altri temi centrali nella regolamentazione del rapporto di lavoro, quali ad esempio la "giusta" retribuzione, la produttività, il diritto alla formazione, e, al tempo stesso, con temi esterni ma correlati al rapporto di lavoro, come le esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Per tali ragioni, le tre proposte oggetto della presente audizione propongono differenti modalità di riduzione o rimodulazione dell'orario di lavoro, che appaiono alternativamente collegate a finalità di innalzamento della produttività aziendale, di promozione dell'occupazione, di ri-proporzionamento della retribuzione contrattuale ed in ogni caso favorendo una migliore conciliazione dei tempi vita lavoro; da questo ultimo punto di vista, le proposte colgono le tendenze emerse dalle recenti indagini del Censis, che registrano che il 67% dei lavoratori vorrebbe lavorare meno e che l'87% dei giovani ritiene che porre al centro della vita il lavoro sia un errore.

La crescente remotizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa dovuta all'ampliamento dell'utilizzo del lavoro agile, complice inizialmente anche la crisi pandemica ma dovuta soprattutto al ruolo abilitante delle tecnologie digitali, che consentono maggiore autonomia nella gestione dei flussi di lavoro e tuttavia precisione nel controllo del management sui ruoli operativi e tecnici, costituisce indubbiamente una preconditione per l'adozione di nuovi schemi flessibili di orario di lavoro che arrivino anche a svincolarsi dal valore fisso settimanale, ma occorre poter registrare una maggiore produttività - legata soprattutto all'automazione di mansioni a scarso valore aggiunto o routinarie e codificabili o sostituibili con l'intelligenza artificiale - affinché il rapporto tra autonomia e controllo, direzione e flessibilità ed infine produttività e benessere sia equilibrato.

Alla recente e diffusa remotizzazione delle prestazioni di lavoro Utilitalia dedicherà un apposito progetto di studio, con prestigiose università italiane che hanno già assistito alcune aziende che recentemente hanno sperimentato delle riduzioni o diverse distribuzioni dell'orario di lavoro. Cogliamo dunque l'occasione per precisare che ci piacerebbe illustrare l'esito della ricerca in questa sede, anche per fornire il nostro contributo alle riflessioni sulla rimodulazione degli orari nelle imprese dei servizi pubblici.

Tanto premesso, pur dovendosi quindi condividere in linea di principio tutte le finalità sopra indicate, occorre chiarire che non in tutti i settori è possibile introdurre sperimentazioni di flessibilizzazione degli orari di lavoro e soprattutto una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, nelle sue diverse componenti.

In particolare i servizi pubblici locali a rete, gestiti dalle Aziende a partecipazione e controllo pubblico che la nostra Associazione rappresenta, sono tutti servizi di carattere essenziale per la vita ed il benessere delle collettività, la cui fornitura deve essere obbligatoriamente garantita con continuità - e nella sicurezza degli operatori e dei cittadini-utenti - 24 ore su 24 ed in alcuni comparti con la necessaria presenza fisica degli

operatori nei luoghi di lavoro: trattasi di una peculiarità importante che ha diretta incidenza sull'organizzazione degli orari di lavoro e della quale ogni proposta in tema di orario non può non tener conto. Nella prospettiva di una nuova normativa che miri direttamente ad una nuova regolamentazione dell'istituto dell'orario di lavoro, partendo dalla riduzione dell'orario di lavoro settimanale per rimodulare tempi e modi anche di altri aspetti della prestazione (ad es. la reperibilità, lo straordinario), il nostro punto di vista è quello di consentire alle imprese dei servizi pubblici essenziali adeguati margini di discrezionalità o almeno flessibilità di attuazione, per il tramite della contrattazione collettiva.

Sotto questo profilo, rileviamo che solo una proposta di legge delle 3 oggetto di audizione sembra in qualche modo tener conto dell'oggettivo profilo peculiare dell'istituto dell'orario di lavoro nei settori da noi rappresentati.

Ci riferiamo alla proposta che dispone che per "le imprese esercenti servizi pubblici anche in regime di concessione" sussiste la facoltà di non applicare la norma sulla riduzione generalizzata dell'orario ove il CCNL abbia disposto una diversa disciplina dell'istituto. Il tutto salvo poi prevedere, all'ultimo comma, un obbligo di adeguamento della contrattazione collettiva nazionale entro 12 mesi. In sostanza un mero regime transitorio che si dovrebbe concludere con la parificazione agli altri settori, peraltro non si capisce con quali margini di flessibilità in capo alle parti contrattuali.

In realtà le aziende dei servizi pubblici locali, per le ragioni già esposte, hanno faticosamente raggiunto dei punti di equilibrio nella regolamentazione degli istituti relativi alla disciplina dell'orario di lavoro previsti dal D.lgs. n. 66/2003, attraverso una contrattazione nazionale di categoria che ha disposto discipline molto dettagliate e complete. Imporre a queste aziende una riduzione generalizzata di orario, anche attraverso una contrattazione collettiva cui tale obiettivo sia comunque imposto, equivarrebbe ad imporre un obbligo di assunzione di manodopera aggiuntiva per garantire gli stessi livelli dei servizi con il correlato aggravio dei costi, dato che le proposte di legge prevedono che la riduzione oraria sia corredata dal mantenimento dei livelli retributivi e per alcune prestazioni indispensabili (lavoro in turno, reperibilità, tanto per fare qualche esempio) non sembrano a tutt'oggi ipotizzabili recuperi sostitutivi in termini di produttività. Tanto vanificherebbe gli sforzi compiuti dalle aziende negli anni per efficientare i servizi, anche attraverso l'adeguato proporzionamento degli organici e l'aumento della produttività del lavoro e si tradurrebbe inevitabilmente in un immediato innalzamento dei costi che vanno a determinare le tariffe del servizio gravanti sui cittadini.

In termini generali, a nostro giudizio è però certamente preferibile una normativa che si limiti a promuovere, con adeguate misure di sostegno, una riduzione degli orari di lavoro, concordata nei contratti collettivi, anche di livello aziendale: tale possibilità risulta del resto già oggi ammessa dal D.lgs. n. 66/2003, art. 3, 2° comma, con cui si consente ai contratti collettivi di fissare, ai fini contrattuali, una durata minore dell'orario settimanale rispetto ai limiti di legge e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative

in un periodo non superiore all'anno attraverso il cd. orario multiperiodale. Già attualmente nella gran parte dei contratti collettivi nazionali, ed in tutti i nostri CCNL in particolare, l'orario di lavoro settimanale è fissato in misura inferiore alle 40 ore di legge.

Per quanto riguarda la possibilità di ridurre, con contratto collettivo di secondo livello, la durata dell'orario settimanale, occorre peraltro non stravolgere i canoni del rapporto di lavoro e della libertà di esercizio dell'attività di impresa, in particolare nell'ambito del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro.

Se da un lato possono essere viste con favore tutte quelle disposizioni che agevolano, con misure promozionali a livello contributivo, le riduzioni dell'orario introdotte anche con la contrattazione di secondo livello, dall'altro, pur volendo apprezzare le logiche di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione dell'azienda, occorre lasciare comunque all'imprenditore, ove ne ravvisi l'esigenza, la valutazione sulla riduzione o meno dell'orario di lavoro, in funzione delle compatibilità economiche e produttive dell'impresa, senza comprometterne l'autonomia contrattuale.

Al riguardo bisognerebbe forse sgombrare il campo da possibili equivoci: un conto è agevolare la redistribuzione dell'orario di lavoro settimanale su quattro giorni invece che su cinque; un altro è imporre la riduzione dell'orario settimanale a 32 o 34 ore, a parità di retribuzione. Quest'ultima ipotesi produrrebbe anche l'effetto, non proprio secondario, dell'aumento della retribuzione oraria di una misura superiore al 10%.

Viene allora il dubbio che l'obiettivo di alcune proposte di legge possa essere quello di elevare il valore della retribuzione oraria. Sul punto non possiamo non evidenziare che i "nostri" CCNL sono tra i pochi che, oltre ad essere al di sopra dei minimi salariali indicati nelle varie proposte di legge sul salario minimo, hanno, anche nei recenti rinnovi contrattuali, adeguato tempestivamente, e pienamente, il potere d'acquisto dei salari agli indici scelti dalle Parti Sociali per continuare a riconoscere al CCNL il ruolo di autorità salariale.

L'obiettivo dell'aumento della retribuzione oraria riguarda a nostro giudizio solo quei CCNL e quei settori le cui dinamiche salariali non hanno tenuto effettivamente conto del reale aumento del costo della vita, e della conseguente perdita del potere di acquisto dei salari. Su questo aspetto sarebbe interessante un'indagine comparativa tra CCNL con ambiti di applicazione limitrofi o potenzialmente sovrapponibili, atteso che oggi anche tra CCNL sottoscritti da soggetti datoriali e sindacali comparativamente più rappresentativi, si assiste ad un profilo di dumping contrattuale che si basa anche sulle tempistiche dei rinnovi e sulle modalità di erogazione degli aumenti salariali.

Concludiamo sottolineando che appare una scelta lungimirante e condivisibile, nella logica sin qui sostenuta dell'opportunità di limitare l'intervento legislativo alla promozione della sperimentazione di orari ridotti, quella di rilanciare il Fondo nuove competenze, recuperando la formula prevista dal decreto interministeriale 22.9.2022 che prevedeva il finanziamento della retribuzione al 100% in caso di accordi che prevedessero, oltre alla rimodulazione dell'orario finalizzata a percorsi formativi, una riduzione "strutturale" dell'orario

normale di lavoro, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, a parità di retribuzione complessiva, anche di natura sperimentale che operasse per almeno un triennio in favore di tutti i lavoratori dell'azienda.

Con l'intervento del Fondo si agevola, a livello contributivo, la riduzione dell'orario di lavoro. Se si considera che i settori in cui operano le nostre aziende sono nel pieno della transizione ecologica e digitale, non possiamo non manifestare il nostro apprezzamento per la possibile reintroduzione di un istituto che consente la riduzione agevolata dell'orario, a fronte della somministrazione di formazione, negoziata con le rappresentanze sindacali a livello aziendale, che sia funzionale a riqualificare parte del personale aziendale.



www.utilitalia.it

UTILITALIA | Piazza Cola di Rienzo 80/A | 00192 Roma