



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 18.9.2008
COM(2008) 568 definitivo

2004/0209 (COD)

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE
AL PARLAMENTO EUROPEO**

a norma dell'articolo 251, paragrafo 2, secondo comma del trattato CE

relativa alla

**posizione comune adottata dal Consiglio in vista dell'adozione di una direttiva del
Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica alla direttiva 2003/88/CE
concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro**

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE
AL PARLAMENTO EUROPEO**

a norma dell'articolo 251, paragrafo 2, secondo comma del trattato CE

relativa alla

posizione comune adottata dal Consiglio in vista dell'adozione di una direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica alla direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

1. ITER PROCEDURALE

Data di trasmissione della proposta al Parlamento e al Consiglio 22 settembre 2004

(documento COM (2004) 607 def.: 2004/0209(COD))

Data del parere del Comitato delle regioni 14 aprile 2005

Data del parere del Parlamento europeo in prima lettura 11 maggio 2005

Data del parere del Comitato economico e sociale europeo 11 maggio 2005

Data di trasmissione della proposta modificata al Parlamento e al Consiglio:
(COM (2005) 246 def.) 31 maggio 2005

Data dell'accordo politico sulla posizione comune da parte del Consiglio *(maggioranza qualificata)* 9 giugno 2008

Data dell'adozione formale della posizione comune da parte del Consiglio: 15 settembre 2008

2. OBIETTIVO DELLA PROPOSTA DELLA COMMISSIONE

La proposta della Commissione intende modificare la direttiva sull'orario di lavoro¹ mediante un pacchetto equilibrato di modifiche che rispondono a quattro criteri principali:

- fornire una soluzione legislativa ai problemi espressi durante le consultazioni pubbliche della Commissione nel 2004 riguardanti il trattamento del servizio di guardia e la gestione del periodo compensativo di riposo;

- migliorare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda i rischi connessi ad ore di lavoro eccessive;

¹ Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, GU L 299, del 18.11.2003, pag. 9.

- consentire una maggiore flessibilità per quanto riguarda il periodo di riferimento per il l'orario di lavoro settimanale, anche in risposta alle consultazioni del 2004; nonché
- fornire un maggior sostegno alla conciliazione di lavoro e vita familiare.

Le modifiche principali presentate dalla proposta modificata della Commissione sono le seguenti:

Servizio di guardia

Per fornire definizioni legislative relative al "servizio di guardia" e per distinguere tra diversi tipi di servizio di guardia, in risposta alle recenti decisioni della Corte di giustizia (*SIMAP*², *Jaeger*³...) che hanno avuto una notevole influenza sull'organizzazione del lavoro nei servizi pubblici.

Conciliazione di lavoro e vita familiare

Per fare in modo che gli Stati membri incoraggino le parti sociali a concludere accordi che sostengono la conciliazione di lavoro e vita familiare e prendano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro informino i lavoratori con ampio anticipo di eventuali cambiamenti dell'organizzazione dell'orario di lavoro e siano obbligati ad esaminare le richieste dei lavoratori di cambiare orario o ritmo di lavoro.

Calcolo della durata massima della settimana lavorativa

La direttiva prevede che la durata massima della settimana lavorativa, inclusi gli straordinari, non sia superiore a 48 ore. La proposta non cambierebbe il limite ma concederebbe una maggiore flessibilità nel calcolo della media, consentendo di estendere legalmente il periodo di riferimento ad un massimo di dodici mesi per motivi obiettivi o tecnici o riguardanti l'organizzazione del lavoro. Una tale estensione sarebbe soggetta alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e alla consultazione con le parti sociali.

Il futuro dell'opzione di non partecipazione ("opt-out")

L'opzione di non partecipazione (opt-out) di cui all'articolo 22, paragrafo 1 della direttiva consente agli Stati membri di prevedere che un lavoratore possa concordare con il proprio datore di lavoro di lavorare un numero di ore superiore al limite di 48 ore, se sono rispettate talune condizioni di tutela. La proposta modificata abolirebbe tale deroga entro una data specifica e applicherebbe ulteriori condizioni di tutela nel frattempo.

Ritmo dei periodi di riposo

Per fare in modo che nel caso delle deroghe ai periodi di riposo giornalieri o settimanali minimi prescritti dalla direttiva, siano concessi gli equivalenti periodi di riposo compensativo entro un "limite ragionevole" che va definito dalla legislazione nazionale, dai contratti collettivi o dagli accordi tra le parti sociali. Questo cambiamento offrirebbe sia ai lavoratori che ai datori di lavoro una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

² Sentenza della Corte di giustizia del 3 ottobre 2000, causa C-303/98, *SIMAP*, [2000] Racc. pag. I-07963.

³ Sentenza della Corte di giustizia del 9 settembre 2003, causa C-151/98, *Jaeger*, [2003] Racc. I-8389.

3. OSSERVAZIONI SULLA POSIZIONE COMUNE

1.1. Osservazioni generali brevi

La posizione comune include una serie di aspetti che divergono dalla proposta modificata della Commissione. In particolare, non approva diverse modifiche proposte dal Parlamento, anche se la proposta modificata dalla Commissione ne incorpora un numero significativo.

La posizione comune è stata adottata in seguito a una prima lettura particolarmente lunga e difficile al Consiglio, durante la quale un numero significativo di Stati membri ha mantenuto posizioni molto divergenti nonostante gli sforzi delle diverse presidenze (con il sostegno della Commissione) di trovare un compromesso accettabile.

Alcune delle modifiche proposte dal Consiglio (ad esempio le ulteriori condizioni per prevenire l'abuso dell'opzione di non partecipazione) possono essere sostenute dalla Commissione in quanto migliorerebbero la tutela di un gruppo di lavoratori che è particolarmente vulnerabile alle ore eccessive.

Altre modifiche riguardanti il futuro dell'opzione di non partecipazione sono state accettate infine dalla Commissione, alla luce delle modifiche importanti nell'uso di quest'opzione da parte degli Stati membri che sono descritte in maggior dettagli sotto.

La Commissione ha sostenuto l'accordo generale, tenendo conto dell'urgenza di chiarire la situazione giuridica e quindi consentire un'applicazione più coerente della direttiva in tutti gli Stati membri.

1.2. Esito degli emendamenti del Parlamento europeo in prima lettura

1.2.1. Emendamenti del Parlamento europeo che sono stati inclusi (integralmente, in parte o nella sostanza) nella proposta modificata della Commissione e nella posizione comune

I considerando:

- emendamento 1 (citare le conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona): si veda il considerando n. 4 nella posizione comune;
- emendamento 2 (riferimento dettagliato alle conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona): si veda il considerando n. 4 nella posizione comune;
- emendamento 3 (riferimento all'aumento del tasso di occupazione femminile): si veda il considerando n. 5 nella posizione comune;
- emendamento 4 (maggiore riferimento alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e aggiunta di un riferimento alla conciliazione di lavoro e vita familiare): si veda il considerando n. 7 nella posizione comune;
- emendamento 8 (citazione del paragrafo 2 dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali): si veda il considerando n. 19 nella posizione comune.

Gli articoli:

- emendamento 10 (calcolo proporzionale del periodo inattivo del servizio di guardia): si veda l'articolo 1, paragrafo 2 della posizione comune (proposto come nuovo articolo *2bis*);
- emendamento 12 (aggiunta di una disposizione riguardante la conciliazione di lavoro e vita familiare): si veda l'articolo 1, paragrafo 2 della posizione comune (proposto come nuovo articolo *2ter*);
- emendamento 13 (soppressione del nuovo testo nell'articolo 16, lettera b)): il testo soppresso non è più incluso nella posizione comune;
- emendamenti 16 e 18 (riposo compensativo): si veda l'articolo 1, paragrafo 3, lettera b) della posizione comune (che modifica l'articolo 17, paragrafo 2 e l'articolo 1, paragrafo 4 della posizione comune (che modifica l'articolo 18));
- emendamento 17 (correzione di un errore): si veda l'articolo 1, paragrafo 3, lettera d), comma i) della posizione comune che modifica l'articolo 17, paragrafo 5;
- emendamento 19 (periodo di riferimento): si veda l'articolo 1, paragrafo 5 della posizione comune che modifica l'articolo 19.

1.2.2. Emendamenti del Parlamento europeo integrati nella proposta modificata e non inseriti nella posizione comune

- Emendamento 11 (limiti all'orario di lavoro da applicare per lavoratore e non per contratto)

Si veda il considerando 2 della proposta modificata che tiene conto in parte di questo emendamento.

- Emendamento 20 (revoca dell'opzione di non partecipazione a norma dell'articolo 22, paragrafo 1 tre anni dopo l'entrata in vigore della direttiva)

Si veda l'articolo 22, paragrafo 1 della proposta modificata.

- Emendamento 24 (successivamente alla revoca proposta dell'opzione di non partecipazione gli accordi individuali ancora validi scadrebbero entro 1 anno)

Si veda l'articolo 22, paragrafo 1^{quater} della proposta modificata.

1.2.3. Divergenze principali tra la proposta modificata della Commissione e la posizione comune del Consiglio

Applicazione per lavoratore dei limiti di orario di lavoro e dei periodi di riposo prescritti dalla direttiva

Vista la necessità di garantire l'efficacia degli obiettivi di salute e di sicurezza stabiliti nella direttiva sull'orario di lavoro la Commissione ritiene che la legislazione degli Stati membri dovrebbe già prevedere misure appropriate per garantire che i limiti prescritti dalla direttiva in materia di orario di lavoro settimanale e riposo giornaliero e settimanale siano, nella misura del possibile, rispettati per lavoratore, nel caso di lavoratori che lavorano contemporaneamente nell'ambito di due o più rapporti di lavoro disciplinati dal campo di

applicazione della presente direttiva. La Commissione ha già espresso questo parere nella sua relazione del 2000 sulla direttiva sull'orario di lavoro⁴.

Questo punto ha portato a lunghe discussioni nella prima parte della prima lettura al Consiglio. A conoscenza della Commissione almeno 12 Stati membri applicano già queste disposizioni per lavoratore, mentre almeno altri 12 le applicano per contratto. Questo quadro è stata la base del dibattito al Consiglio. Nonostante la modifica proposta dal Parlamento, non è stato possibile raggiungere un accordo sull'inclusione di una disposizione specifica per l'applicazione delle norme per lavoratore. La Commissione ritiene che questa questione dovrebbe essere oggetto di una revisione separata dalla presente proposta legislativa.

Servizio di guardia

A norma della proposta modificata, si distingue tra periodi "attivi" e "inattivi"⁵ di servizio di guardia sul posto di lavoro. La Commissione aveva proposto che i periodi attivi del servizio di guardia (in cui i lavoratori esercitano effettivamente la propria attività in risposta ad una richiesta del datore di lavoro) fossero sempre considerati come orario di lavoro. D'altra parte, i periodi inattivi non sarebbero stati considerati come orario di lavoro se la normativa nazionale o i contratti collettivi non lo prevedessero. Tuttavia, i periodi inattivi non potevano essere conteggiati come periodi di riposo.

La posizione comune non modifica il servizio di guardia "attivo", ma consentirebbe che i periodi "inattivi" fossero trattati o come periodo di lavoro o come periodo di riposo, a seconda della normativa nazionale o dei contratti collettivi.

Conciliazione di lavoro e vita familiare

Secondo la proposta modificata gli Stati membri prenderebbero le misure necessarie per "garantire" che i datori di lavoro siano obbligati ad esaminare le richieste dei lavoratori di modifica dell'orario di lavoro, tenendo conto delle esigenze di flessibilità da entrambe le parti. La posizione comune dispone invece che gli Stati membri devono "incoraggiare" i datori di lavoro ad esaminare tali richieste, tenendo conto di altri fattori.

Tuttavia, il testo proposto comporterebbe comunque un miglioramento globale delle condizioni di lavoro, in quanto la direttiva non contiene disposizioni specifiche sulla conciliazione, e il testo proposto introdurrebbe inoltre un nuovo obbligo per gli Stati membri di garantire che i datori di lavoro informino per tempo i lavoratori di eventuali cambiamenti sostanziali dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Il futuro dell'opzione di non partecipazione ("opt-out")

Il futuro dell'opzione di non partecipazione (opt-out) è stato il punto più controverso delle lunghe e difficili discussioni del Consiglio alla prima lettura.

La proposta modificata prevedeva l'abrogazione dell'opt-out tre anni dopo l'entrata in vigore della direttiva, e nel frattempo l'applicazione di maggiori condizioni di tutela per lavoratori che concordavano con l'opzione.

La posizione comune non prevede l'abrogazione di quest'opzione. Invece estende la già aumentata tutela proposta dalla Commissione in modo da imporre un nuovo quadro di quattro

⁴ COM (2000) 787, punto 14.2.

⁵ Con "servizio di guardia" s'intende un periodo durante il quale il lavoratore è obbligato a tenersi a disposizione sul proprio luogo di lavoro al fine di intervenire, su richiesta del datore di lavoro. I periodi "attivi" sono quelli in cui il lavoratore esercita di fatto la propria attività in risposta ad una richiesta del datore di lavoro. I periodi "inattivi" sono quelli in cui il lavoratore rimane di guardia sul posto di lavoro ma non esercita effettivamente la propria attività.

punti per l'opt-out: limiti più espliciti, una serie di condizioni pratiche e severe a tutela dei lavoratori, una revisione futura dell'opt-out in base a relazioni nazionali dettagliate e una disposizione che obbliga gli Stati membri a scegliere tra l'applicazione dell'opt-out e la possibilità di calcolare, per legge, un orario lavorativo medio su un periodo più lungo (fino a 12 mesi). Questo quadro è descritto in maggior dettaglio qui di seguito.

Il parere della Commissione rimane che l'opt-out costituisca una deroga al principio fondamentale della durata massima della settimana lavorativa di 48 ore, che può comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori sia a breve che a lungo termine. Per questo motivo la Commissione ha proposto coerentemente di rafforzare sostanzialmente le condizioni di tutela dei lavoratori che acconsentano a quest'opzione.

A conoscenza della Commissione il modello d'impiego dell'opt-out è cambiato notevolmente negli ultimi anni. Nel 2000 un solo Stato membro ha effettivamente utilizzato questa deroga. Nel 2008 circa quattordici Stati membri prevedono esplicitamente l'uso dell'opt-out, anche se vi sono differenze sostanziali nel modo in cui l'opzione viene applicata nella normativa nazionale⁶. Oltre agli Stati membri che già utilizzano l'opt-out, vi sono altri che desiderano mantenere la possibilità di utilizzarla in futuro per poter far fronte ad eventuali carenze settoriali o generali di manodopera.

Secondo la Commissione questa situazione ha influenzato molto il dibattito nel Consiglio. Inoltre, la prescrizione di trattare tutti i periodi del servizio di guardia come periodi di lavoro ha rappresentato un fattore significativo nella rapida proliferazione dal 2000 di opt-out applicati specificamente ai settori che fanno ricorso ai servizi di guardia.

Alcune delle modifiche proposte al trattamento del servizio di guardia inattivo dovrebbero ridurre le difficoltà di alcuni Stati membri nel fornire il personale formato necessario a medio o breve termine (a causa di fattori strutturali o a flussi di manodopera tra Stati membri e verso paesi terzi). La revisione prevista dal nuovo articolo 24*bis* consentirà alla Commissione di esaminare l'impatto di questi cambiamenti sull'uso effettivo da parte degli Stati membri dell'opt-out e inoltre fornirà maggiori informazioni dettagliate sull'uso effettivo dell'opzione rispetto alla situazione attuale. In base alla situazione sopra descritta la Commissione potrà elaborare conclusioni globali migliori (e se del caso proposte) riguardanti il futuro dell'opt-out.

Alla luce di tutti questi fattori la Commissione ha esaminato a lungo e in modo approfondito come procedere e ha concluso che per consentire alla proposta di raggiungere la seconda lettura è necessario sostenere le proposte sull'opt-out contenute nella posizione comune, nel quadro di un accordo globale.

Orario di lavoro massimo per i lavoratori che scelgono di non applicare il limite di 48 ore

La direttiva sull'orario di lavoro già limita la durata media della settimana lavorativa a 48 ore, inclusi gli straordinari. Tuttavia, in base all'opt-out, un lavoratore può concordare con il datore di lavoro di lavorare un numero di ore superiore al limite. In tal caso la direttiva non stabilisce un limite esplicito all'orario di lavoro.

La direttiva contiene due limiti impliciti. Primo, le ore lavorate non possono influenzare i periodi di riposo giornalieri e settimanali minimi prescritti dalla direttiva. Queste prescrizioni non vengono influenzate dall'opt-out. Secondo, l'articolo 22, paragrafo 1 stabilisce che

⁶ Ad esempio, alcuni Stati membri utilizzano un'opzione di non partecipazione generalizzata che è disponibile in qualsiasi settore, mentre altri consentono l'opt-out solo in un settore particolare o solo in settori che ricorrono spesso all'uso del periodo di servizio di guardia.

l'opzione di non partecipazione è soggetta al rispetto dei principi generali di tutela della sicurezza e della salute del lavoratore, e la Corte di giustizia ha coerentemente affermato che le deroghe ai diritti stabiliti dalla norma comunitaria devono essere interpretate in modo restrittivo. A norma dell'articolo 22, paragrafo 1, lettera d) della direttiva 2003/88/CE le autorità nazionali possono intervenire per "vietare o limitare, per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori", la possibilità di superare il limite di 48 ore, anche se questi ultimi hanno accettato di farlo. Si deve quindi presumere che anche se un lavoratore accetta l'opt-out, le ore in eccesso di lavoro sono sempre implicitamente vietate a causa dei rischi effettivi alla salute e alla sicurezza.

La Commissione ritiene tuttavia che la mancanza di un tetto specifico per i lavoratori che scelgono quest'opzione rappresenta un particolare rischio di abuso. La proposta modificata fisserebbe un nuovo limite esplicito di 55 ore in qualsiasi settimana, se non previsto diversamente da contratti collettivi o accordi tra le parti sociali.

Nella posizione comune l'approccio al proposto articolo 22, paragrafo 2, lettera d) è diverso. Il limite esplicito in caso di opt-out sarebbe di 60 ore (su una media di 3 mesi), se i contratti collettivi o gli accordi tra le parti sociali non prevedono altrimenti oppure di 65 ore (su una media di 3 mesi) se i periodi inattivi di servizio di guardia sono considerati come orario di lavoro e se non sono applicabili contratti collettivi.

La Commissione riconosce che i limiti proposti dalla posizione comune rappresentano un miglioramento rispetto all'attuale situazione che non prevede alcun tetto per i lavoratori soggetti a opt-out. La Commissione ritiene giustificato consentire un tetto leggermente superiore qualora il periodo inattivo del servizio di guardia venga riconosciuto come orario di lavoro in quanto un tale approccio fornisce in generale un livello maggiore di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori.

1.3. Nuove disposizioni introdotte dal Consiglio e posizione della Commissione

Il nuovo quadro di tutela per l'opzione di non partecipazione ("opt-out")

La posizione comune estende la già aumentata tutela proposta dalla Commissione in modo da imporre un nuovo quadro a quattro punti per l'opzione di non partecipazione:

- Maggiori limiti espliciti: l'opzione è descritta come una deroga subordinata alla protezione efficace della salute e della sicurezza dei lavoratori e al consenso esplicito, libero e informato del lavoratore in questione. Il ricorso a tale opzione deve essere subordinato a garanzie adeguate per assicurare il rispetto di queste condizioni ed essere oggetto di un controllo rigoroso, nonché alla consultazione delle parti sociali (considerando 12, dell'articolo 22, paragrafo 1 della proposta).

- Migliore protezione per i lavoratori nella pratica: maggiori condizioni restrittive per l'uso dell'opt-out, mirate a meglio proteggere i lavoratori contro la pressione ad accettare l'opzione dell'opt-out, garantire che possano ritornare rapidamente al limite di 48 ore senza timore di vittimizzazione se desiderano farlo, obbligare i datori di lavoro a mantenere registri completi per le autorità nazionali su come l'opt-out è utilizzata in pratica e garantire che le autorità nazionali possano monitorare e intervenire più efficacemente nel caso di rischi per la salute e la sicurezza. (articolo 22, paragrafo 2 della proposta)

- *Ulteriore revisione*: la Commissione presenterà al Consiglio⁷ una relazione sull'applicazione dell'opzione di non partecipazione (e degli altri fattori che possono contribuire ad un orario di lavoro lungo). La relazione sarà basata sulle relazioni dettagliate degli Stati membri che includeranno la consultazione delle parti sociali a livello nazionale e se del caso, comprenderà proposte per ridurre l'ore di lavoro eccessive, anche per quanto riguarda l'opt-out. A quel punto il Consiglio valuterà tali questioni (articolo 24 *bis* della proposta)

- *Obbligo di scelta*: Gli Stati membri dovranno scegliere tra consentire l'opt-out (in qualsiasi settore) e usare la nuova opzione di estensione legale dei periodi di riferimento per le ore di lavoro settimanale a 12 mesi. Se uno Stato membro consente l'opt-out, i periodi di riferimento non potranno superare in generale i 6 mesi, a meno che non sia previsto da un contratto collettivo o da un accordo tra le parti sociali. Se uno Stato membro non consente l'opt-out, i periodi di riferimento potranno essere estesi ad un massimo di 12 mesi mediante contratto collettivo o disposizione di legge. Questa disposizione dovrebbe introdurre un incentivo strutturale per gli Stati membri a non applicare l'opzione dell'opt-out (articolo 22 *bis* proposto).

La Commissione accoglie con favore questi sviluppi che aumenterebbero la tutela giuridica della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Esclusione dei lavoratori a breve termine da talune condizioni di tutela:

All'articolo 22, paragrafo 3 della proposta la posizione comune prevede che i lavoratori occupati per oltre 10 settimane all'anno dallo stesso datore di lavoro sono esclusi da due delle condizioni di tutela per i lavoratori soggetti ad opt-out.

Effettivamente questi lavoratori possono concordare di applicare l'opt-out durante le prime quattro settimane di lavoro (ma non al momento della firma del contratto di lavoro) e possono lavorare un numero di ore che supera il tetto massimo per i lavoratori soggetti a opt-out, (60 ore in media per settimana a meno che un contratto collettivo o un accordo tra le parti sociali non preveda diversamente; 65 ore per settimana se il periodo inattivo di servizio di guardia viene conteggiato come orario di lavoro), a condizione di rispettare i principi generali di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

4. CONCLUSIONE

La Commissione sostiene la posizione comune che è stata concordata con una maggioranza qualificata.

La Commissione è consapevole del fatto che la posizione comune è diversa per taluni aspetti dalla sua proposta modificata. In alcuni casi le modifiche rafforzano il livello di tutela dei lavoratori.

La Commissione ritiene che l'attuale situazione del servizio di guardia e del periodo di riposo compensativo richieda un chiarimento urgente mediante una modifica legislativa. Tale parere si basa sulle consultazioni estese effettuate prima che la Commissione presentasse la sua proposta originale nel 2004 ed è stato rafforzato dagli sviluppi successivi.

⁷ La relazione deve essere presentata entro quattro anni dalla data di recepimento nel diritto nazionale.

Ciò è dovuto a due ragioni principali: innanzitutto l'impatto pratico delle sentenze della Corte di giustizia europea sull'organizzazione dei servizi pubblici di base (inclusi i servizi di pronto intervento, i reparti di cure intensive e pronto soccorso degli ospedali, l'assistenza residenziale per i diversi gruppi vulnerabili e servizi di supporto per le persone disabili), che già devono far fronte ad una serie di sfide strutturali per motivi demografici e di altro genere. Ciò è particolarmente vero per gli Stati membri con un'emigrazione netta significativa di lavoratori qualificati.

In secondo luogo, il nesso tra le decisioni *SIMAP* e *Jaeger* e la rapida proliferazione dal 2000 del ricorso all'opt-out. Molti degli Stati membri che hanno introdotto l'opt-out in quel periodo lo hanno fatto unicamente o principalmente per i settori che fanno largo uso del servizio di guardia.

La Commissione è inoltre consapevole dei vantaggi per la tutela globale dei lavoratori che derivano dalla decisione del Consiglio di collegare un accordo politico su questa proposta di modifica a un accordo politico sulla nuova direttiva proposta sul lavoro temporaneo tramite agenzia. Tale approccio ha consentito a due proposte chiave di passare alla seconda lettura dopo un periodo molto lungo di impasse politico.

Globalmente, viste le posizioni molto divergenti degli Stati membri nel Consiglio durante una prima lettura molto lunga e difficile sulla modifica della direttiva sull'orario di lavoro (quasi quattro anni), la Commissione ritiene che il fatto di sostenere la posizione comune sia il modo migliore per consentire la continuazione dell'iter legislativo riguardante questa importante proposta di modifica.