



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 4.2.2009
COM(2009) 57 definitivo

2004/0209 (COD)

PARERE DELLA COMMISSIONE

**a norma dell'articolo 251, paragrafo 2, terzo comma, lettera c), del trattato CE
sugli emendamenti del Parlamento europeo alla posizione comune del Consiglio relativa
alla proposta di**

**direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva
2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro**

**RECANTE MODIFICA DELLA PROPOSTA DELLA COMMISSIONE in applicazione
dell'articolo 250, paragrafo 2 del trattato CE**

PARERE DELLA COMMISSIONE

**a norma dell'articolo 251, paragrafo 2, terzo comma, lettera c), del trattato CE
sugli emendamenti del Parlamento europeo alla posizione comune del Consiglio relativa
alla proposta di**

**direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva
2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro**

1. CONTESTO

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 31 maggio 2005

[COM (2005) 246 def.]

Data dell'accordo politico sulla posizione comune da parte del Consiglio 10 giugno 2008

(maggioranza qualificata)

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

Data del parere del Parlamento in seconda lettura 17 dicembre 2008

[P6_TA (2008) 0615]

Data di trasmissione del parere del Parlamento in seconda lettura 14 gennaio 2009

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 dei periodi di riposo compensativo;
- migliorare la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda i rischi connessi ad orari di lavoro eccessivamente lunghi;
- consentire una maggiore flessibilità per quanto riguarda il periodo di riferimento per il calcolo della durata settimanale lavorativa, anche in risposta alle consultazioni del 2004; nonché
- accordare maggiore sostegno alla conciliazione della vita professionale con la vita familiare.

Le modifiche principali contenute nella proposta modificata della Commissione erano le seguenti:

Servizio di guardia

Elaborare definizioni legislative relative al "servizio di guardia" e distinguere tra diversi tipi di servizio di guardia, in linea con le recenti decisioni della Corte di giustizia (SIMAP², Jaeger³, ecc.) che hanno avuto una notevole influenza sull'organizzazione dell'orario di lavoro nei servizi pubblici.

Conciliazione della vita professionale con la vita familiare

Far sì che gli Stati membri incoraggino le parti sociali a concludere accordi atti a sostenere tale conciliazione e prendano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro informino in tempo utile i lavoratori di qualsiasi modifica dell'organizzazione dell'orario di lavoro e siano tenuti a prendere in esame le richieste dei lavoratori in tema di modifica dell'orario e del ritmo di lavoro.

Calcolo della durata massima della settimana lavorativa

La direttiva dispone che la durata media dell'orario di lavoro settimanale, inclusi gli straordinari, non superi 48 ore. La proposta non cambierebbe tale limite ma renderebbe più flessibile il calcolo della media, consentendo di estendere per via legislativa il periodo di riferimento ad un massimo di dodici mesi per motivi oggettivi, tecnici o riguardanti l'organizzazione del lavoro. Tale estensione sarebbe subordinata alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e alla consultazione con le parti sociali.

L'opzione di non partecipazione ("opt-out")

La facoltà di non partecipazione di cui all'articolo 22, paragrafo 1, della direttiva consente agli Stati membri di autorizzare un lavoratore a concordare con il proprio datore di lavoro un orario di lavoro superiore al limite di 48 ore, purché siano rispettate determinate misure

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).

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

³ Sentenza della Corte di giustizia del 9 ottobre 2003, causa C-151/98, Jaeger, Racc. 2003, pag. I-8389.

protettive. La proposta modificata prevedeva la soppressione di tale deroga entro un termine specifico, con l'applicazione di ulteriori misure protettive nel periodo che la precede.

Gestione dei periodi di riposo

Far sì che, in caso di deroghe ai periodi minimi di riposo giornaliero o settimanale prescritti dalla direttiva, gli equivalenti periodi di riposo compensativo siano concessi entro un "termine ragionevole", da stabilirsi in base alla normativa nazionale, ai contratti collettivi o ad accordi sottoscritti dalle parti sociali. Tale modifica offrirebbe sia ai lavoratori che ai datori di lavoro una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

3. PARERE DELLA COMMISSIONE SUGLI EMENDAMENTI PROPOSTI DAL PARLAMENTO EUROPEO

3.1. Sintesi della posizione della Commissione

Il Parlamento ha adottato 22 emendamenti alla posizione comune. La Commissione può accogliere, integralmente o in parte, 15 di questi emendamenti.

La Commissione può accoglierne integralmente sei (nn. 7, 9, 15, 18, 19 e 21) e può accoglierne nove in parte (nn. 1, 11 e 20) o in linea di principio e/o con riserva di riformulazione (nn. 2, 3, 12, 13, 14 e 22).

La Commissione respinge sette emendamenti (nn. 4, 5, 6, 8, 10, 16 e 17).

Nel complesso la posizione del Parlamento e la posizione comune del Consiglio differiscono su vari punti significativi. La Commissione resta tuttavia convinta della fondamentale importanza di adottare la proposta di modifica entro la fine dell'attuale legislatura. In particolare essa è pienamente consapevole dell'urgente necessità di trovare una soluzione ai problemi irrisolti relativi alle questioni del servizio di guardia e del riposo compensativo che incidono direttamente sull'organizzazione di settori chiave dei servizi pubblici in tutta l'UE. È inoltre essenziale ristabilire la certezza giuridica per quanto riguarda i diritti dei lavoratori relativi ai limiti dell'orario di lavoro e ai periodi minimi di riposo, che costituiscono una parte importante dell'*acquis* sociale comunitario. Ai fini di un accordo occorre una base sostenibile in grado di portare a una soluzione ben equilibrata, che rafforzi la protezione complessiva della salute e della sicurezza dei lavoratori, consentendo nel contempo maggiore flessibilità sia ai lavoratori che ai datori di lavoro nell'organizzazione pratica dell'orario di lavoro.

In tale contesto il presente parere descrive la posizione della Commissione sugli emendamenti votati dal Parlamento e presenta proposte concrete al fine di aiutare il Consiglio e il Parlamento ad arrivare a tale base di accordo.

3.2. Emendamenti del Parlamento in seconda lettura

3.2.1 Servizio di guardia

Emendamento 9 (*periodi inattivi del servizio di guardia*) (articolo 2 bis): accolto.

La Commissione può sostenere l'emendamento, ma è disposta ad esplorare eventuali possibilità di compromesso globale sulle questioni oggetto dell'emendamento 9 che attualmente dividono i colegislatori.

L'emendamento è suddiviso in quattro parti. La prima dispone che sia il periodo attivo, sia quello inattivo del servizio di guardia siano considerati orario di lavoro. (Nella posizione comune i periodi attivi rientrano nell'orario di lavoro, mentre quelli inattivi non sono considerati orario di lavoro, a meno che la normativa nazionale o i contratti collettivi non dispongano altrimenti. Tale distinzione riflette anche la proposta originaria della Commissione e quella modificata.) La seconda parte prevede che per il calcolo dell'orario di lavoro i periodi inattivi del servizio di guardia possano essere conteggiati in modo specifico (non ora per ora) in forza della legislazione nazionale o dei contratti collettivi. (La posizione comune contiene una disposizione simile, sebbene sussistano differenze nei dettagli.) La terza parte tratta la questione del conteggio dei periodi inattivi del servizio di guardia ai fini del calcolo dei periodi minimi di riposo. (La posizione comune consente che tale questione sia regolata dalla normativa nazionale o dagli accordi collettivi; a norma dell'emendamento tuttavia i periodi inattivi del servizio di guardia non potrebbero essere conteggiati per il calcolo dei periodi minimi di riposo giornalieri o settimanali.) La quarta parte sopprime una frase della posizione comune in base alla quale i periodi attivi del servizio di guardia vanno sempre considerati orario di lavoro (punto che verrebbe invece compreso in una formulazione più ampia nella prima parte dell'emendamento del Parlamento).

La Commissione accoglie la terza parte dell'emendamento 9, secondo la quale i periodi inattivi del servizio di guardia non vanno conteggiati per il calcolo dei periodi minimi di riposo prescritti dalla direttiva. Questa parte dell'emendamento reintroduce un'importante disposizione figurante nella proposta originaria della Commissione e in quella modificata.

La Commissione può inoltre accogliere nella sostanza la prima, la seconda e la quarta parte dell'emendamento, così che i periodi inattivi del servizio di guardia sarebbero considerati orario di lavoro, ma potrebbero essere conteggiati in modo specifico ai fini del calcolo dell'orario di lavoro. In particolare la Commissione ritiene che la seconda parte dell'emendamento potrebbe in linea di principio costituire un valido contributo per una soluzione globale della questione relativa al servizio di guardia, accettabile sia al Parlamento che al Consiglio, purché il testo venga in parte riformulato in modo da includere tra i criteri pertinenti sia l'esperienza del settore in questione, sia il rispetto dei principi generali in tema di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori.

3.2.2 Riposo compensativo

Emendamento 3 (gestione dei periodi di riposo compensativo) (considerando 8): accolto in linea di principio e/o con riserva di riformulazione.

L'emendamento riformula un considerando sulla gestione dei periodi di riposo compensativo in modo coerente con le modifiche proposte per il corrispondente articolo 17 e aggiunge inoltre un riferimento agli accordi di contrattazione collettiva.

La Commissione può accettare il riferimento alla contrattazione collettiva, poiché assicurerebbe una migliore coerenza con l'articolo 18 della direttiva.

La Commissione può accogliere in linea di principio la modifica proposta in materia di gestione dei periodi di riposo compensativo, ma ritiene che occorra una riformulazione al fine di consentire maggiore flessibilità. Si vedano le osservazioni dettagliate sull'emendamento 13.

La Commissione è disposta a esplorare eventuali possibilità di compromesso tra l'impostazione dell'emendamento e quella della posizione comune.

Emendamento 13 (gestione dei periodi di riposo compensativo) (articolo 17, paragrafo 2): accolto in linea di principio e/o con riserva di riformulazione.

L'emendamento riguarda la gestione dei periodi equivalenti di riposo compensativo (già prescritti dalla direttiva ove un lavoratore non usufruisca in tutto o in parte dei periodi minimi di riposo giornalieri o settimanali). Secondo l'emendamento il periodo di riposo compensativo sarebbe accordato "dopo" i periodi trascorsi in servizio, anziché successivamente, "entro un termine ragionevole", secondo quanto disposto nella posizione comune e nella proposta modificata della Commissione. (In base alla proposta originaria della Commissione i periodi di riposo compensativo andavano accordati entro un termine ragionevole, non superiore a 72 ore, tuttavia tale proposta non ha ottenuto il sostegno necessario.)

La Commissione può accogliere in linea di principio la modifica proposta in materia di gestione dei periodi di riposo compensativo, ma ritiene che occorra una riformulazione al fine di consentire una maggiore flessibilità. Tale formulazione dovrebbe garantire un'adeguata tutela della necessità di riposo e recupero delle forze da parte dei lavoratori, consentendo anche la necessaria flessibilità per l'organizzazione dell'orario di lavoro e dei periodi di riposo nelle circostanze specifiche di determinati settori o attività. La Commissione è disposta ad esplorare eventuali possibilità di compromesso su questo punto che divide i colegislatori.

Un possibile approccio consiste nel prevedere che il periodo equivalente di riposo compensativo sia accordato di norma dopo il relativo periodo trascorso in servizio. Questa è la formulazione che garantisce più efficacemente la tutela della necessità fisica e mentale di riposo e recupero delle forze da parte dei lavoratori. Tuttavia, in determinati settori o attività, per motivi debitamente giustificati, le normative nazionali o i contratti collettivi potrebbero prevedere periodi equivalenti di riposo compensativo da accordare entro un "termine ragionevole" chiaramente definito, tenendo conto dell'obiettivo di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori e dell'esperienza pertinente nei settori o nelle attività in questione.

Emendamento 14 (gestione dei periodi di riposo compensativo) (articolo 18): accolto in linea di principio e/o con riserva di riformulazione.

L'emendamento riguarda lo stesso punto trattato nell'emendamento 13, ma in riferimento ai contratti collettivi.

La Commissione può accogliere in linea di principio la modifica proposta in materia di gestione dei periodi di riposo compensativo, ma ritiene che occorra una riformulazione al fine di consentire maggiore flessibilità. Le osservazioni dettagliate relative all'emendamento 13 (esclusi i riferimenti alle normative nazionali) si applicano anche in questo contesto.

3.2.3 Periodo di riferimento

Emendamento 7 (soppressione dell'obbligo di scelta tra l'opzione di non partecipazione e l'estensione del periodo di riferimento) (considerando 14): accolto.

L'emendamento sopprimerebbe un considerando connesso all'articolo 22 *bis* della posizione comune, che mirava ad incentivare gli Stati membri a non avvalersi dell'opzione di non partecipazione o a sospenderne l'applicazione. (Si veda la spiegazione dettagliata relativa all'emendamento 21.)

La Commissione può accogliere l'emendamento. Un simile obbligo non figurava nella proposta originaria della Commissione né in quella modificata. Inoltre, la sua soppressione

incentiverebbe le imprese a non ricorrere all'opzione di non partecipazione e a scegliere invece il periodo di riferimento più lungo.

Emendamento 15 (periodi di riferimento) [articolo 19, paragrafo 1, lettera b)]: accolto.

La disposizione in questione permette agli Stati membri di estendere per via legislativa il periodo di riferimento (per il calcolo della durata massima dell'orario di lavoro medio settimanale) a un massimo di 12 mesi. (La direttiva vigente consente già un'analoga estensione mediante contratto collettivo.)

L'emendamento mira a limitare l'utilizzo di tale opzione ai lavoratori che non sono coperti da contratti collettivi o da accordi tra le parti sociali e a stabilire che in tali casi lo Stato membro debba assicurare che i datori di lavoro informino e consultino i lavoratori in merito all'introduzione di detto ritmo di lavoro e che adottino le misure necessarie per far fronte a ogni conseguente rischio per la salute e la sicurezza.

La Commissione può accogliere questo emendamento, che reintroduce in larga misura il testo della sua proposta modificata.

Emendamento 21 (soppressione dell'obbligo di scelta tra l'opzione di non partecipazione e l'estensione del periodo di riferimento) (articolo 22 bis): accolto.

L'emendamento sopprimerebbe l'articolo 22 bis della posizione comune, che mirava ad incentivare gli Stati membri a non avvalersi dell'opzione di non partecipazione o a sospenderne l'applicazione. L'articolo 22 bis dispone che qualora uno Stato membro si avvalga dell'opzione di non partecipazione non possa applicare nel contempo la nuova disposizione [articolo 19, lettera b)] che consente di estendere per via legislativa il periodo di riferimento a un massimo di 12 mesi (si vedano le osservazioni sull'emendamento 15). In tal modo lo Stato membro manterrebbe la possibilità di autorizzare l'estensione del periodo di riferimento a 12 mesi mediante contratto collettivo, ma i periodi di riferimento stabiliti con altri mezzi, quali la normativa nazionale, non potrebbero superare sei mesi.

La Commissione può accogliere l'emendamento. Un simile obbligo non figurava nella proposta originaria della Commissione né in quella modificata. Inoltre, la sua soppressione incentiverebbe le imprese a non ricorrere all'opzione di non partecipazione e a scegliere invece il periodo di riferimento più lungo.

3.2.4 Conciliazione della vita professionale con la vita familiare

Emendamento 11 (conciliazione della vita professionale con la vita familiare) (Articolo 2 ter): accolto in parte.

L'emendamento è suddiviso in tre parti. La prima rafforza l'obbligo dei datori di lavoro di informare e consultare i lavoratori "con congruo anticipo" delle modifiche del ritmo di lavoro. La seconda istituirebbe il diritto dei lavoratori di chiedere modifiche del loro ritmo di lavoro al fine di favorire la conciliazione della vita professionale con la vita familiare e l'obbligo per i datori di lavoro di considerare tali richieste equamente. La terza parte prescrive che i datori di lavoro possano respingere tali richieste solo in un numero limitato di circostanze.

Tale articolo deriva dal parere del Parlamento in prima lettura e la prima e la seconda parte reintroducono il testo contenuto nella proposta modificata della Commissione. La posizione comune ha mantenuto l'obbligo per i datori di lavoro di informare preventivamente i

lavoratori, ma ne ha ridotto la portata ed ha soppresso il diritto dei lavoratori di richiedere modifiche nonché l'obbligo dei datori di lavoro di prenderle in considerazione.

La Commissione può accogliere in parte l'emendamento. Nella prima parte la Commissione può accettare che i datori di lavoro informino i lavoratori "con congruo anticipo" anziché "a tempo debito", ma ritiene che la modifica proposta nella posizione comune (di informarli solo di "modifiche sostanziali") sia ragionevole e non debba essere soppressa.

La Commissione non accoglie la seconda e la terza parte dell'emendamento poiché ritiene che tali aspetti in questa fase tenderebbero ad acuire la difficoltà di trovare un accordo complessivo sulla proposta e che possano essere affrontati più efficacemente in un altro contesto. In particolare, il criterio proposto in relazione alla possibilità per il datore di lavoro di respingere le richieste sembra di difficile applicazione pratica e la questione meriterebbe una discussione più approfondita di quanto sia possibile nell'attuale contesto.

3.2.5 Opzione di non partecipazione ("opt-out")

Emendamento 4 (opzione di non partecipazione) (considerando 11): respinto.

L'emendamento apporta due modifiche al considerando sul futuro dell'opzione di non partecipazione: aggiunge l'aggettivo "finale" in riferimento alla decisione del singolo lavoratore di avvalersi della facoltà di non partecipazione e prevede che la disposizione della direttiva riguardante tale opzione cessi di essere applicabile.

La Commissione non può accogliere l'emendamento. Per quanto riguarda l'aggettivo "finale", avrebbe dovuto indicare che la decisione finale di lavorare oltre il limite di 48 ore spetta al lavoratore. Tuttavia, alla luce delle ampie discussioni sull'argomento la Commissione ritiene che l'espressione potrebbe risultare fuorviante, poiché l'accordo del lavoratore ad optare per la non partecipazione non costituisce un accordo permanente, ma può essere revocato. Per questo motivo la Commissione ritiene preferibile sopprimere l'aggettivo in questa fase.

Quanto al futuro dell'opzione di non partecipazione, si rimanda alle osservazioni dettagliate sull'emendamento 16.

Emendamento 5 (soppressione delle condizioni per il ricorso all'opzione di non partecipazione) (considerando 12): respinto.

L'emendamento sopprime un considerando che definisce l'opzione di non partecipazione una deroga al limite di 48 ore per l'orario di lavoro, che è subordinata alla protezione efficace della salute e della sicurezza dei lavoratori, nonché al consenso esplicito, libero e informato del lavoratore in questione. Il considerando dispone inoltre che il ricorso a tale facoltà deve essere subordinato a garanzie adeguate per assicurare il rispetto di tali condizioni ed essere oggetto di un controllo rigoroso. L'emendamento è strettamente connesso all'esito dell'emendamento 16 sul futuro dell'opzione di non partecipazione.

La Commissione potrebbe accogliere l'emendamento, ma solo nel contesto della soluzione prevista dal Parlamento (soppressione dell'opzione di non partecipazione, secondo quanto previsto dall'emendamento 16). Tuttavia se l'opzione è mantenuta (si vedano le osservazioni sull'emendamento 16) la Commissione ritiene che anche questo considerando vada mantenuto. L'emendamento è pertanto respinto. Per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori è essenziale che qualsiasi ricorso all'opzione sia subordinato alle esplicite

condizioni sopra descritte e che tali condizioni siano fatte rispettare mediante efficaci garanzie e controlli. Il testo esistente risponde a tale necessità e migliora la tutela dei lavoratori.

Emendamento 6 (soppressione di una norma per cui altre forme di flessibilità vanno esaminate prima di avvalersi dell'opzione di non partecipazione) (considerando 13): respinto.

L'emendamento sopprimerebbe una norma per cui prima di decidere di avvalersi della facoltà di non partecipazione vanno esaminate altre forme di flessibilità per valutare se siano sufficienti. L'emendamento è strettamente connesso all'esito dell'emendamento 16 sul futuro dell'opzione di non partecipazione.

La Commissione potrebbe accogliere l'emendamento, ma solo nel contesto della soluzione prevista dal Parlamento (soppressione dell'opzione di non partecipazione, secondo quanto previsto dall'emendamento 16). Tuttavia, se l'opzione di non partecipazione è mantenuta (si vedano le osservazioni sull'emendamento 16) la Commissione ritiene che tale condizione sia auspicabile per incoraggiare gli Stati membri e le parti sociali ad esaminare inizialmente alternative meno problematiche. L'emendamento è pertanto respinto.

Emendamento 16 (opzione di non partecipazione) (articolo 22, paragrafo 1): respinto.

L'emendamento eliminerebbe la possibilità degli Stati membri di autorizzare il ricorso all'opzione di non partecipazione entro tre anni dall'entrata in vigore della proposta di modifica.

La proposta modificata della Commissione prevedeva l'eliminazione dell'opzione di non partecipazione dopo tre anni (autorizzando però gli Stati membri che la applicavano già in quella fase a richiedere un'ulteriore deroga subordinata a un riesame).

La Commissione non può accogliere l'emendamento. La Commissione, come già indicato nella comunicazione sulla posizione comune⁴, rimane del parere che l'opzione di non partecipazione costituisca una deroga al principio della durata 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.

La Commissione tuttavia, pur essendo in linea di principio favorevole a un'eliminazione progressiva dell'opzione di non partecipazione, non ritiene che le attuali condizioni consentano l'eliminazione progressiva di tale opzione, tenendo conto delle profonde modifiche al modello della sua applicazione da parte degli Stati membri e delle posizioni espresse dagli Stati membri durante e dopo la prima lettura del Consiglio.

La Commissione ritiene che al fine di un compromesso globale tutte le disposizioni relative all'opzione di non partecipazione vadano valutate assieme alla clausola di riesame (si vedano le osservazioni sull'emendamento 22).

Emendamento 17 (periodo di validità dell'opzione di non partecipazione individuale) [articolo 22, paragrafo 2, lettera a)]: respinto.

L'emendamento prevede che se un lavoratore concorda di superare il limite di 48 ore per la durata media della settimana lavorativa, tale consenso sia valido per un periodo non superiore

⁴ COM (2008)568, sezione 3.2.3.

a sei mesi (anziché un anno, come nella posizione comune.) La Commissione aveva proposto un periodo di un anno nella sua proposta originaria e in quella modificata.

La Commissione non può accogliere l'emendamento, poiché aggiungerebbe un onere burocratico non conforme ai principi di una migliore regolamentazione. È importante osservare che il lavoratore mantiene comunque il diritto di revocare il consenso dato (con un preavviso di durata non superiore a due mesi) a norma dell'articolo 22, paragrafo 2, lettera e), della posizione comune.

Emendamento 18 (divieto di optare per la non partecipazione durante il periodo di prova) [articolo 22, paragrafo 2, lettera c), punto i)]: accolto.

L'emendamento mira a vietare che un lavoratore possa accettare l'opzione di non partecipazione durante qualsiasi periodo di prova.

La Commissione accoglie questo emendamento, che reintroduce il testo contenuto nella sua proposta originaria e in quella modificata. È importante tutelare i lavoratori dal rischio di indebite pressioni ad accettare orari di lavoro più lunghi in una fase lavorativa in cui sono più vulnerabili.

Emendamento 19 (soppressione dei limiti dell'orario di lavoro per i lavoratori che optano per la non partecipazione) [articolo 22, paragrafo 2, lettera d)]: accolto.

L'emendamento eliminerebbe i limiti massimi proposti dalla posizione comune (in media 60 ore alla settimana o 65 in determinate situazioni) per l'orario di lavoro dei lavoratori che accettano l'opzione di non partecipazione. Attualmente la direttiva non stabilisce esplicitamente un limite massimo per l'orario di lavoro dei lavoratori che accettano tale opzione. La proposta originaria della Commissione e quella modificata facevano entrambe riferimento alla possibilità di introdurre un nuovo limite specifico per l'orario di lavoro dei lavoratori che optano per la non partecipazione.

Detto articolo della posizione comune è stato il più criticato sin dalla sua adozione, con un conseguente grave travisamento dei suoi obiettivi. Dato che sia il Parlamento europeo sia la maggior parte degli Stati membri sono contrari all'inclusione di un dato numerico preciso, e che nella direttiva vigente non figura alcun limite massimo, la Commissione può sostenere la sua soppressione al fine di agevolare l'accordo tra i legislatori. Va inoltre ricordato che gli Stati membri sono liberi di fissare limiti massimi per l'orario di lavoro dei lavoratori che hanno accettato l'opzione di non partecipazione.

Emendamento 20 (esclusione di alcuni lavoratori a breve termine) (articolo 22, paragrafo 3): accolto in parte.

L'emendamento sopprime una disposizione inserita nella posizione comune che escluderebbe alcuni lavoratori a breve termine da due disposizioni destinate a tutelare i lavoratori che accettano l'opzione di non partecipazione. Secondo tale emendamento in primo luogo i lavoratori impiegati dal medesimo datore di lavoro per meno di dieci settimane nell'arco di un anno non potrebbero optare per la non partecipazione, concludendo validamente un accordo in tal senso entro le prime quattro settimane di lavoro. In secondo luogo se tali lavoratori accettassero l'opzione, si applicherebbe anche ad essi il limite massimo dell'orario di lavoro previsto per i lavoratori che optano per la non partecipazione a norma dell'articolo 22, paragrafo 2, lettera d).

La Commissione può accogliere in parte l'emendamento. Se l'opzione di non partecipazione è mantenuta, sarebbe opportuno che i lavoratori a breve termine possano avvalersene: in termini di salute e di sicurezza le ore aggiuntive rappresentano un rischio minore quando sono limitate a periodi brevi rispetto a quando sono richieste per periodi lunghi. La Commissione ritiene pertanto che l'articolo 22, paragrafo 3, proposto nella posizione comune, dovrebbe rimanere immutato per quanto riguarda il riferimento al paragrafo 2, lettera c), punto ii), (per cui effettivamente un lavoratore impiegato dal medesimo datore di lavoro per meno di dieci settimane nell'arco di un anno potrebbe optare per la non partecipazione, concludendo validamente un accordo in tal senso entro le prime quattro settimane di lavoro).

La Commissione accetta tuttavia di sopprimere il riferimento al paragrafo 2, lettera d), avendo accolto anche l'emendamento 19, in cui il Parlamento ha proposto di sopprimere il limite massimo per i lavoratori che hanno optato per la non partecipazione (si vedano le osservazioni dettagliate sull'emendamento 19).

Emendamento 22 (soppressione della clausola di riesame) (articolo 24 bis): accolto in linea di principio e/o con riserva di riformulazione.

L'emendamento sopprime una disposizione che prescrive agli Stati membri che si avvalgono dell'opzione di non partecipazione (o che comunque autorizzano orari di lavoro lunghi) di presentare alla Commissione relazioni dettagliate sulle modalità di applicazione pratica della deroga, indicando anche il punto di vista delle parti sociali. La Commissione riferirebbe poi al Parlamento e al Consiglio per una valutazione della situazione; la Commissione potrebbe anche presentare ulteriori proposte.

L'emendamento è strettamente connesso all'esito dell'emendamento 16 sul futuro dell'opzione di non partecipazione. La Commissione può accogliere tale emendamento in linea di principio. Tuttavia, se l'opzione di partecipazione è mantenuta (si vedano le osservazioni sull'emendamento 16), la Commissione ritiene che una clausola di riesame sia indispensabile per giungere a un accordo tra i colegislatori sulla base di una riformulazione del testo della direttiva vigente.

3.2.6 Altre questioni

Deroga per i lavoratori "autonomi"

Emendamento 12 (deroga per i lavoratori "autonomi") [articolo 17, paragrafo 1, lettera a)]: accolto in linea di principio e/o con riserva di riformulazione.

L'emendamento riformulerebbe una disposizione della direttiva vigente, che autorizza deroghe ai limiti dell'orario di lavoro e ai periodi minimi di riposo in riferimento a "dirigenti o altre persone aventi potere di decisione autonomo". Secondo l'emendamento la deroga si applicherebbe solo ai lavoratori con cariche direttive di alto livello.

La Commissione può accogliere l'emendamento, purché venga in parte riformulato. La Commissione ritiene che la formulazione proposta sia troppo restrittiva, ma concorda sulla necessità implicita di modificare la disposizione al fine di chiarire che si riferisce solo a lavoratori che sono sufficientemente autonomi per esercitare un effettivo controllo sul loro orario di lavoro.

Applicazione per lavoratore

Emendamento 8 (applicazione per lavoratore) (considerando 16 bis): respinto.

L'emendamento introdurrebbe un considerando secondo cui, nel caso di lavoratori con più di un contratto di lavoro, il loro orario di lavoro andrebbe calcolato tenendo conto dei periodi di lavoro effettuati in base a ciascuno dei contratti.

La Commissione ritiene (come già indicato nella sua relazione del 2000 in merito all'applicazione della direttiva sull'orario di lavoro⁵) che dati gli obiettivi della direttiva in materia di salute e sicurezza, i limiti dell'orario di lavoro vadano, per quanto possibile, applicati per lavoratore (e non per contratto) nel caso dei lavoratori che operano contemporaneamente nel quadro di due o più rapporti di lavoro. Esiste tuttavia un'ampia gamma di impostazioni seguite dagli Stati membri a tale riguardo.

La Commissione ritiene che l'inclusione di tale questione nell'attuale revisione renderebbe quasi impossibile raggiungere un accordo in sede di Consiglio. La Commissione respinge pertanto l'emendamento.

Emendamento 10 (applicazione per lavoratore) [nuovo articolo 2 bis, lettera a)]: respinto.

L'emendamento introdurrebbe una nuova disposizione secondo cui, nel caso di lavoratori con più di un contratto di lavoro, il loro orario di lavoro andrebbe calcolato tenendo conto dei periodi di lavoro effettuati in base a ciascuno dei contratti.

La Commissione ritiene (come già indicato nella sua relazione del 2000 in merito all'applicazione della direttiva sull'orario di lavoro⁶) che dati gli obiettivi della direttiva in materia di salute e sicurezza, i limiti dell'orario di lavoro vadano, per quanto possibile, applicati per lavoratore (e non per contratto) nel caso dei lavoratori che operano contemporaneamente nel quadro di due o più rapporti di lavoro. Esiste tuttavia un'ampia gamma di impostazioni seguite dagli Stati membri a tale riguardo.

La Commissione ritiene che l'inclusione di tale questione nell'attuale revisione renderebbe quasi impossibile raggiungere un accordo in sede di Consiglio. La Commissione respinge pertanto l'emendamento.

Considerazioni sulla modifica della direttiva

Emendamento 1 (considerazioni sulla revisione dell'organizzazione dell'orario di lavoro) (considerando 7): accolto in parte.

L'emendamento riformula una serie di fattori che risultano pertinenti per il presente riesame.

La Commissione può accogliere l'emendamento, purché venga in parte riformulato per quanto riguarda il riferimento all'apprendimento permanente. (Tale riferimento non è connesso a nessuna disposizione operativa del testo e pertanto appare inappropriato nel contesto dell'attuale proposta.)

Riferimento a decisioni della Corte

⁵ COM (2000) 787, punto 14.2.

⁶ COM (2000) 787, punto 14.2.

Emendamento 2 (decisioni della Corte di giustizia) (considerando 7 bis): accolto in linea di principio e/o con riserva di riformulazione.

L'emendamento introduce un nuovo considerando che definisce il concetto di orario di lavoro alla luce di recenti decisioni della Corte di giustizia.

La Commissione può accogliere l'emendamento in linea di principio, purché venga in parte riformulato. L'obiettivo della riformulazione sarebbe:

- garantire che il testo rifletta interamente le decisioni della Corte (ad esempio, non è chiaro se le decisioni della Corte prescrivano che l'intero orario di lavoro comporti la presenza in un luogo determinato dal datore di lavoro) e

- garantire che il testo sia coerente con la definizione esplicita di orario di lavoro di cui all'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva, poiché la presente revisione non propone modifiche di detto paragrafo.