



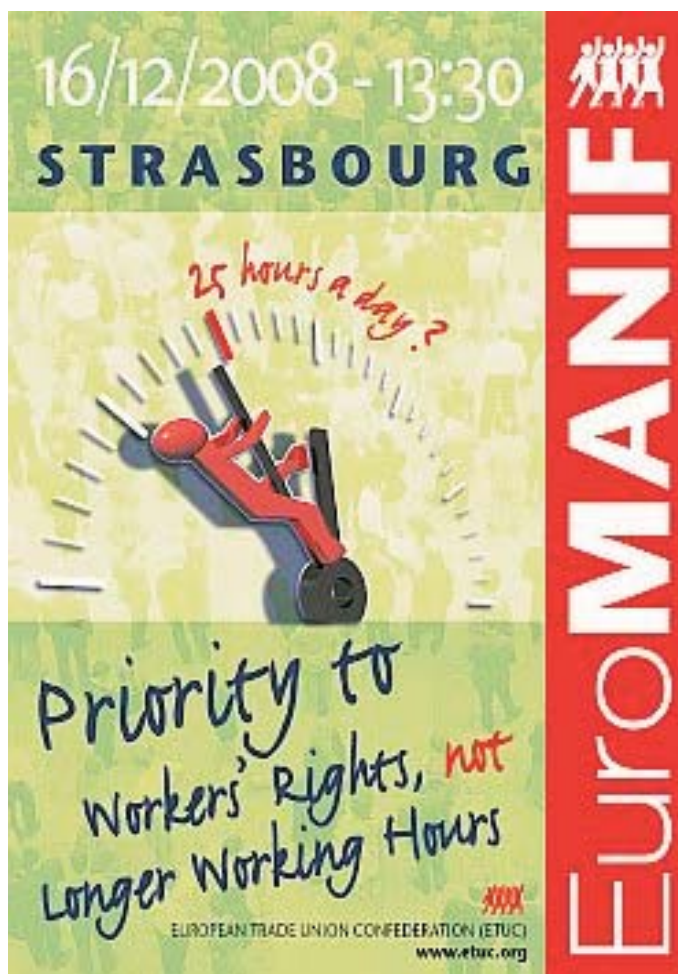
Direttiva orario di lavoro: manifestazione europea a Strasburgo il 16 dicembre

L'Europa ha bisogno di un'organizzazione del lavoro moderna, con un orario di lavoro che converga con le necessità dei lavoratori in termini di orari opportuni, di un migliore bilanciamento tra vita lavorativa e personale, di retribuzioni adeguate. Rivedere la Direttiva Orario di lavoro? Sì, ma soltanto se i principi fondamentali dell'UE saranno salvaguardati.

La Ces si oppone alle proposte avanzate dal Consiglio per l'occupazione, la politica sociale, la salute e i diritti dei consumatori (EPSCO) per una revisione della Direttiva Orario di lavoro, poiché tali proposte non rispettano né proteggono i diritti e gli interessi dei lavoratori e delle loro famiglie.

Per questo la Ces richiede:

- che le proposte del Consiglio per la revisione della Direttiva Orario di lavoro vengano respinte poiché fundamentalmente sbilanciate e dannose,
- che il Parlamento Europeo, in seconda lettura, svolga il proprio importante, indipendente e democratico ruolo proponendo cambiamenti essenziali che possano essere adottati a maggioranza piena
- che le istituzioni europee cooperino strettamente con il Parlamento nel processo di revisione per salvaguardare i diritti sociali fondamentali nell'UE a sostegno dello sviluppo di un'Europa sostenibile.



E' giunto il momento che il Parlamento Europeo assuma una posizione decisa rispetto alla Commissione ed il Consiglio, confermando la posizione adottata in prima lettura.

La Carta dei diritti fondamentali garantisce a tutti i lavoratori il diritto ad una limitazione del proprio orario di lavoro nonché la protezione contro i rischi causati da orari di lavoro lunghi ed irregolari per la salute e la sicurezza. Queste proposte sono incompatibili con le deroghe individuali e altre eccezioni alle protezioni previste.

I Trattati UE sanciscono che le politiche sociali debbano essere sviluppate per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei cittadini e dei lavoratori europei. Queste proposte sono incompatibili con i provvedimenti che indeboliscono gli standard esistenti.

La regolamentazione degli orari di lavoro è fondamentale per la nostra società ed è alla base dell'Europa sociale. Salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori, così come di parti terze, come ad esempio i pazienti dei medici o altri, consentendo alle persone che lavorano di poter crescere le proprie famiglie è cruciale per gli interessi dei lavoratori, delle società e delle economie.

Di cosa si tratta?

L'accordo del Consiglio concluso nel giugno 2008 contiene tre proposte principali:

- mantenere la possibilità di deroga individuale (opt out), attraverso cui gli imprenditori possono concordare con i singoli lavoratori la non applicazione dei limiti contrattuali previsti in tema di orario di lavoro;
- definire i tempi cosiddetti "inattivi" del lavoro a chiamata come non attinenti all'orario di lavoro, anche se il lavoratore deve essere disponibile nel luogo di lavoro;
- estendere il periodo di riferimento per il calcolo dell'orario medio della settimana lavorativa massima di 48 ore da 4 a 12 mesi, senza alcun provvedimento di salvaguardia.

Queste proposte, ben lontane dal migliorare la normativa esistente, fanno molti **passi indietro**, indebolendo la protezione dei lavoratori e la capacità dei sindacati di contrattare nel nome dei propri iscritti. Se venissero adottate e trasformate in legge, renderebbero la direttiva una semplice scatola vuota senza reale contenuto e rappresenterebbero la prima **regressione** della legislazione europea nel campo della politica sociale.

La Ces ritiene inaccettabili tali proposte e ne contesta la validità legale, per le ragioni già esposte.

La Ces chiede al Parlamento Europeo di accogliere in seconda lettura soltanto i cambiamenti in linea con i reali obiettivi della direttiva, ossia:

- la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori,
- il sostegno al bilanciamento vita-lavoro.
- la promozione del dialogo sociale,
- il miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

Perché c'è stata la revisione della Direttiva?

La Direttiva del 1993 è stata una conquista molto importante a livello UE, poiché ha stabilito i requisiti minimi per la salute e la sicurezza. Ha sancito i periodi di riposo minimi giornalieri e mensili, i permessi annuali, le pause, l'orario massimo della settimana lavorativa di 48 ore, il lavoro notturno, la turnazione ed i modelli di lavoro. Tali requisiti minimi sono vincolanti per tutti gli stati membri dell'UE e fanno in modo che gli imprenditori non esercitino pressioni sui lavoratori affinché questi ultimi accettino orari di lavoro irregolari e lunghi.

La direttiva attuale è già molto flessibile. Stabilisce un orario massimo di 48 ore settimanali, ma permette che l'orario medio sia calcolato su un periodo di quattro mesi, consentendo in quest'arco di tempo la compensazione tra orari di lavoro settimanali più lunghi e settimane lavorative più brevi. In più, contiene due deroghe che consentono estensioni quasi illimitate all'orario di lavoro:

1. il periodo di riferimento di 4 mesi può venire esteso a 12 mesi, ma soltanto in casi specifici, sulla base di una contrattazione collettiva;

2. gli stati membri sono autorizzati a non applicare il limite delle 48 ore settimanali sulla base di contratti volontari individualmente conclusi con i lavoratori, le cosiddette deroghe o "opt out".

La Commissione aveva l'obbligo legale di riesaminare queste due deroghe entro 7 anni dall'implementazione della Direttiva, nel novembre 2003. Da allora fino ad oggi, nel 2008, a 15 anni dalla sua adozione, la Ces ha chiesto un atto coraggioso per cancellare in particolare la deroga individuale, in linea con l'obbligo di limitare la settimana lavorativa massima in tutta l'UE per tutti i lavoratori.

Più recentemente, sono stati sollevati quesiti sulla definizione di orario di lavoro, a seguito delle sentenze della Corte di Giustizia Europea, secondo le quali l'orario "a disposizione" nel luogo di lavoro è da considerare orario di lavoro a tutti gli effetti. Alcuni stati membri si sono rifiutati di implementare queste sentenze, utilizzando pretesti per applicare deroghe, specialmente per i medici ospedalieri e per i lavoratori a chiamata in altre professioni e settori come, ad esempio, i vigili del fuoco.

Il Parlamento Europeo, in prima lettura, ha adottato a maggioranza proposte bilanciate su questi temi. Il Consiglio tuttavia non ha accolto nessuna di queste proposte.

Cosa c'è di sbagliato nelle proposte del Consiglio?

La deroga individuale (opt-out)

Dal 1993 la pratica delle deroghe è stata ampiamente abusata, in particolare nel Regno Unito, ed ha visto i lavoratori costretti a prescindere o rinunciare ai propri diritti legali indipendentemente dal fatto che l'orario di lavoro fosse superiore alle 48 ore settimanali. Questo non solo per farli lavorare più del consentito, ma anche per evitare di registrare i loro orari lavorativi. Lontani dal rendere più competitiva l'industria Britannica, l'evidenza ha dimostrato che la cultura degli orari lavorativi lunghi ha contribuito ad una minore produttività e ad una gestione misera. Ha altresì contribuito alla perpetrazione della divisione del lavoro tra uomini e donne, con gli uomini impegnati in orari lunghi e le donne principalmente nei lavori casalinghi e familiari. Tutto questo impedisce una distribuzione più equa delle donne nell'occupazione e nei processi decisionali, così come degli uomini nella vita familiare. Inoltre un numero crescente di stati membri si sono recentemente rivolti all'opt-out per aggirare le restrizioni della Direttiva, in settori come quelli relativi ai servizi sanitari.

La posizione del Consiglio:

La possibilità di deroga rimane senza data di scadenza. La sua implementazione deve essere stabilita negli accordi collettivi o altri accordi tra le parti sociali ma può anche essere prevista dalla legge dopo consultazioni con le parti sociali.

L'accordo individuale tra lavoratore ed imprenditore resta obbligatorio, ma vengono avanzate alcune proposte con l'obiettivo di limitare le possibilità di abusi:

- non può essere concordato alla firma del contratto di lavoro o nelle 4 settimane successive;
- per i lavoratori che hanno derogato all'orario delle 48 ore settimanali, il massimo previsto sarà di 60 ore (65 per i lavoratori a chiamata) calcolato su tre mesi. Tuttavia tali disposizioni non saranno applicate ai lavoratori stagionali o con contratti a termine con lo stesso datore di lavoro per meno di 10 settimane annue.

I datori di lavoro non potranno utilizzare deroghe e contemporaneamente introdurre un periodo di riferimento per il calcolo dell'orario di 12 mesi.

Il punto di vista della Ces:

La Ces è favorevole a concedere flessibilità nell'applicazione della regolamentazione dell'orario di lavoro attraverso la contrattazione collettiva. La proposta del Consiglio tuttavia, anziché limitare l'utilizzo dell'opt-out, può ampliarne l'impiego. Potrebbe infatti esercitare pressione sui sindacati per svendere la settimana lavorativa di 48 ore, oppure offrire agli imprenditori una via d'uscita dal negoziare condizioni lavorative più flessibili e sostenibili e addirittura offrire loro un incentivo a rifiutare la contrattazione collettiva e il riconoscimento dei sindacati. L'introduzione della settimana lavorativa massima di 60 o addirittura 65 ore inizierà a rendere questo limite, nel prossimo futuro, perfino accettabile!

La Ces, in linea con le posizioni del Parlamento Europeo nella sua prima lettura, insiste affinché la Direttiva venga rivista per eliminare l'opt-out individuale nel più breve tempo possibile.

Lavoro a chiamata

Tre recenti decisioni della Corte di Giustizia Europea nei casi Simap, Jaeger e Pfeiffer hanno confermato che il lavoro "a chiamata" - quando il lavoratore deve essere disponibile nel luogo di lavoro - deve essere definito **orario di lavoro** secondo termini della direttiva.

Inoltre il periodo di riposo compensativo deve essere previsto **immediatamente** dopo il periodo lavorativo.

La posizione del Consiglio:

L'orario di lavoro a chiamata sarà suddiviso in periodi "attivi" e "inattivi":

- **soltanto i periodi "attivi"** saranno considerati orario di lavoro, salvo diverse disposizioni degli stati membri o contratti collettivi;
- la parte "inattiva" potrà essere considerata riposo giornaliero o mensile, qualora previsto dalla legge o da accordo collettivo.

Il riposo compensativo deve essere garantito entro un periodo ragionevole da definire attraverso legge nazionale o accordo collettivo o accordo tra le parti sociali.

Il punto di vista della Ces:

Le sentenze della Corte di Giustizia Europea sono chiare e vincolanti e non possono essere accantonate per ragioni economiche o per risolvere problemi pratici. Nel caso Simap del 2000, la Corte ha dichiarato chiaramente, riferendosi al legame tra lavoro a chiamata e l'obiettivo salute e sicurezza della Direttiva Orario di lavoro, che: "Escludere il tempo di lavoro a chiamata laddove venga richiesta la presenza fisica, minerebbe seriamente tale obiettivo".

Escludere il tempo di lavoro a chiamata dall'orario di lavoro potrebbe compromettere la validità degli accordi collettivi esistenti ed avere un impatto disastroso e di lunga portata sull'organizzazione del lavoro in molti settori. Ogni forma di "inattività" - tra i camerieri nei ristoranti, per esempio - potrebbe potenzialmente venire esclusa dalle regolamentazioni sull'orario di lavoro. Tale esito renderebbe ancora più difficile la gestione del proprio tempo per i lavoratori che hanno una famiglia.

La Ces non ha trovato alcuna prova convincente affinché gli stati membri non possano implementare le sentenze della Corte di Giustizia Europea. Insiste per il rispetto delle

sudette sentenze e per individuare soluzioni bilanciate, per la promozione di soluzioni attraverso la contrattazione collettiva che garantiscano ai lavoratori periodi di riposo adeguati, specialmente dopo orari lunghi ed irregolari e turni.

Il rapporto Cercas, per tornare alle proposte del Parlamento Europeo in prima lettura, contiene queste soluzioni bilanciate.

Periodi di riferimento

Il periodo di riferimento previsto attualmente per il calcolo medio dell'orario settimanale massimo di 48 ore è di 4 mesi. Può venir esteso a 12 mesi, ma soltanto attraverso la contrattazione collettiva.

La posizione del Consiglio:

Gli stati membri sono liberi di estendere il periodo di riferimento a 12 mesi non soltanto attraverso la contrattazione collettiva, ma anche per legge, a seguito di consultazioni delle parti sociali, nel rispetto degli obblighi di consultare i propri lavoratori soltanto in casi specifici previsti dalla direttiva Salute e Sicurezza 89/391/EEC.

Il punto di vista della Ces:

Il limite delle 48 ore settimanali è significativo soltanto se il periodo di riferimento non è troppo lungo. La situazione attuale, in cui i periodi di riferimento più lunghi sono consentiti soltanto attraverso la contrattazione collettiva, assicura una situazione di "flessibilità negoziata" in cui gli interessi dei lavoratori e delle loro famiglie sono stati tenuti in considerazione.

Il Parlamento Europeo, in prima lettura, ha accettato questa decisione in cambio della fine dell'opt-out. Ha chiesto salvaguardie più forti per l'introduzione del periodo di riferimento di 12 mesi, come la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e per misure che prevenivano e/o pongano rimedio a qualsiasi rischio relativo a salute e sicurezza.

La proposta del Consiglio:

- ignora le richieste del Parlamento Europeo e si riferisce soltanto agli obblighi della Direttiva salute e sicurezza di consultare i lavoratori ed i loro rappresentanti qualora nuovi modelli di orario di lavoro influiscano sulla loro salute e sicurezza. Ci possiamo aspettare che gli imprenditori, in molti casi, riterranno che non esistano impatti sostanziali.
- porterà probabilmente ai lavoratori orari di lavoro più lunghi, irregolari e imprevedibili imposti unilateralmente, senza la protezione della contrattazione collettiva o di qualsivoglia altra salvaguardia. Potrà essere loro richiesto di lavorare fino a 78 (ed in alcuni casi anche fino a 85!) ore settimanali per periodi lunghi settimane o anche mesi, senza riposi adeguati. Questo potrebbe avere seri impatti sulla salute e la sicurezza e, ancora una volta, insidiare ogni aspettativa di riconciliazione tra vita familiare e lavorativa, sia per gli uomini che per le donne.

La Ces chiede che il periodo di riferimento esistente di 4 mesi sia mantenuto e che periodi di riferimento più lunghi, fino a 12 mesi, siano consentiti soltanto alle condizioni previste dal Parlamento Europeo in prima lettura. Tali incrementi nella flessibilità potranno tuttavia essere accolti soltanto se l'opt-out verrà eliminato e se le altre protezioni previste dalla Direttiva Orario di lavoro rispetto al lavoro a chiamata e alla riconciliazione tra vita lavorativa

e familiare saranno applicate.

Riconciliazione tra lavoro, vita privata e familiare

Negli ultimi decenni le società europee sono radicalmente cambiate, con un ingresso maggiore delle donne nel mercato del lavoro, una popolazione che invecchia e la caduta dei tassi di natalità. Per fare in modo che i lavoratori e le lavoratrici possano assumersi la responsabilità di crescere i propri figli, prendersi cura dei membri più anziani della famiglia e, contemporaneamente, incrementare la partecipazione nel mercato del lavoro, L'Europa ha bisogno di modernizzare l'organizzazione dell'orario lavorativo, per prevedere flessibilità sia per i lavoratori che per le imprese, in un quadro sicuro e di dialogo sociale. Un passo indietro verso orari di lavoro più lunghi, irregolari e imprevedibili non aiuterà l'UE a raggiungere i propri obiettivi economici e sociali.

Per questo, la revisione della Direttiva orario di lavoro deve essere utilizzata anche come opportunità per introdurre misure che obblighino gli imprenditori a favorire l'equilibrio vita-lavoro per i lavoratori, uomini e donne.

Il Parlamento Europeo, in prima lettura, con il forte sostegno della Ces, ha proposto l'introduzione di due diritti per i lavoratori, affinché siano prese in considerazione le loro necessità di flessibilità così come la possibilità di organizzare adeguatamente la vita lavorativa e quella familiare:

- gli imprenditori debbono informare i lavoratori con buon anticipo di ogni cambiamento nei loro modelli di orario di lavoro,
- i lavoratori debbono avere il diritto di richiedere di cambiare il proprio orario di lavoro e gli imprenditori l'obbligo di valutare equamente tali richieste e rifiutarle soltanto con motivazioni consistenti.

La proposta del Consiglio:

Il Consiglio indebolisce considerevolmente la proposta del Parlamento Europeo, soltanto attraverso l'obbligo per l'imprenditore di informare il lavoratore in **tempo utile** su cambiamenti **sostanziali** nei modelli orari lavorativi e, semplicemente, **incoraggiando** gli imprenditori ad esaminare le richieste di cambiamento di orario di lavoro.

Il punto di vista della Ces:

L'attuale pressione esercitata sui lavoratori affinché accettino più flessibilità nell'orario di lavoro deve essere accompagnata da "diritti alla flessibilità" per i lavoratori, come proposto dal Parlamento Europeo in prima lettura. Questo è quanto più necessario quando la Direttiva orario di lavoro verrà implementata negli stati membri e le nuove disposizioni, per esempio quelle relative al lavoro a chiamata e all'annualizzazione dell'orario di lavoro, consentiranno orari di lavoro imprevedibili e più irregolari.

Le proposte del Consiglio a riguardo sono insufficienti.

Esclusione dei lavoratori autonomi e manageriali

Tutti i lavoratori hanno il diritto a stabilire un limite al proprio orario di lavoro. Per questo deve essere evitata ogni qualsiasi esclusione dalla protezione prevista.

Attualmente la Direttiva contiene, all'art. 17.1, la possibilità di escludere dal limite delle 48 ore gruppi specifici di lavoratori nei casi in cui la durata dell'orario di lavoro non sia misurata o determinata dagli

stessi lavoratori, come i dirigenti e altre persone con poteri decisionali autonomi.

Il punto di vista della Ces:

La Ces ha richiesto che questa disposizione sia limitata soltanto a quei lavoratori che ricoprono posizioni in cui essi stessi decidono sull'orario di lavoro di altri e che non sono a loro volta soggetti ad altri che decidano sul loro modello orario.

Il Parlamento Europeo in prima lettura ha accettato di **limitare l'ambito di questo articolo dandogli una definizione più precisa**, che riguarda soltanto i massimi dirigenti e i senior manager direttamente subordinati, nonché le persone direttamente nominate dal comitato direttivo.

Né la Commissione, né il Consiglio hanno accolto questa proposta. Il Parlamento Europeo, in seconda lettura, deve quindi riportare in evidenza questo tema.

Di cosa ha bisogno l'Europa ora e in futuro

Le scelte attuali rispetto l'organizzazione dell'orario di lavoro decideranno le opportunità di cui disporranno le generazioni future.

Tornare indietro a orari di lavoro lunghi e malsani e ad una divisione tradizionale del lavoro tra uomini e donne impedirà la partecipazione compiuta delle donne nel mercato del lavoro e influenzerà negativamente la scelta dei giovani genitori di conciliare la partecipazione nel mercato del lavoro con la crescita delle proprie famiglie. Tutto questo avrà un'influenza dannosa sulla crescita economica e sulla produttività.

Andare avanti verso un contenimento dell'orario di lavoro promuoverà accordi moderni che prevederanno flessibilità sia per i lavoratori che per le imprese, contribuendo così alla sostenibilità economica.



Notiziario del Segretariato Europa della Cgil nazionale

Corso Italia 25 - 00198 Roma Italia
tel. +39 06 8476328
fax +39 06 8476321
e-mail: europa.web@cgil.it
<http://www.cgil.it/segretariatoeuropa>

Redazione a cura di:
Giulia Barbucci, Monica Ceremigna,
Antonio Morandi, Nicola Nicolosi

