

## Direttiva sull'orario di lavoro

L'organizzazione del tempo di lavoro è nuovamente all'ordine del giorno ed è probabile che nei primi mesi del 2015 la Commissione europea pubblicherà nuove proposte relative alla Direttiva sull'Orario di lavoro. Nel corso dell'incontro previsto a Bruxelles il 4 settembre 2014 (per i dettagli si rimanda alla pagina [www.epsu.org/a/10169](http://www.epsu.org/a/10169)) verranno discusse le possibili implicazioni a tale riguardo per la FSESP e le organizzazioni affiliate.

Attualmente la Commissione europea sta conducendo una serie di studi sull'orario di lavoro ed i contributi delle organizzazioni affiliate alla FSESP, inviati direttamente e/o tramite le rispettive confederazioni sindacali nazionali, sono estremamente importanti.

**La FSESP dovrà prepararsi in vista delle attività di pressione e delle campagne del prossimo anno e sarebbe estremamente utile se le affiliate rispondessero alle domande riportate in calce al presente documento. È POSSIBILE RISPONDERE ALLE DOMANDE NELLA PROPRIA LINGUA.**

### **La normativa attuale: è efficace?**

**Consultazione della Commissione europea sull'attuazione della direttiva sull'organizzazione dell'orario di lavoro**

La Commissione europea è tenuta a promuovere una consultazione sull'attuazione della Direttiva sull'orario di lavoro che tenga conto delle opinioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali. Il 4 luglio 2014 la Direzione generale per l'Occupazione della Commissione europea ha contattato per iscritto le parti sociali nazionali per una relazione in merito al recepimento e all'implementazione della direttiva, includendo domande sull'attuazione e il monitoraggio di quest'ultima. Per la lettera relativa alla consultazione e il modello comune per la presentazione delle relazioni si veda il sito: [www.epsu.org/a/10650](http://www.epsu.org/a/10650).

Incoraggiamo caldamente le organizzazioni sindacali affiliate a seguire questa tematica con le rispettive confederazioni nazionali e ad assicurare che eventuali problemi o criticità riguardanti il tempo di lavoro nei servizi pubblici vengano chiaramente evidenziati nei contributi presentati alla Commissione. Il termine ultimo per l'invio delle risposte è fissato al 4 novembre 2014.

### **Possibili emendamenti alle norme sull'orario di lavoro**

**Studi della Commissione europea su una revisione della Direttiva relativa all'organizzazione dell'orario di lavoro**

Alla fine del 2012 i negoziati condotti dalle parti sociali europee sull'orario di lavoro si erano arenati giungendo ad un punto di stallo. La Commissione europea è attualmente impegnata in un processo di revisione della Direttiva sull'organizzazione del tempo di lavoro che prenderà in considerazione anche possibili emendamenti alla legislazione. In questo studio sarà compresa una valutazione dei "costi e degli oneri amministrativi e regolamentari". Parallelamente alla revisione intersettoriale è inoltre previsto uno studio sui servizi pubblici di assistenza sanitaria che esaminerà le implicazioni di natura economica, finanziaria e

organizzativa in questo settore di eventuali emendamenti alla normativa europea che disciplina il tempo di lavoro.

L'indagine specifica sull'assistenza sanitaria, attualmente in corso, è condotta dal gruppo di consulenti danesi COWI che stanno intervistando sindacati, datori di lavoro, rappresentanti di ministeri della salute, enti sanitari e ispettorati del lavoro di otto paesi: Danimarca, Italia, Grecia, Germania, Francia, Repubblica ceca, Ungheria e Regno Unito.

Abbiamo visionato una bozza del questionario utilizzato per le interviste. La bozza era incentrata su temi quali: deroga individuale (clausola di opt-out), periodi di riferimento, servizi di guardia, reperibilità, riposo compensativo, lavoratori autonomi e manageriali, contratti di lavoro concomitanti, conciliazione tra lavoro e vita privata e diritto all'informazione, interruzione dei periodi di riposo.

La totalità di questi elementi potrebbe figurare nei progetti della Commissione europea per la revisione della Direttiva sull'organizzazione del tempo di lavoro. Qui di seguito ne vengono sintetizzati i punti principali, cui fanno seguito alcune domande correlate.

### **Questionario della FSESP relativo alla direttiva sull'orario di lavoro Sintesi dei temi principali**

**Deroga individuale (opt-out):** La Direttiva sull'orario di lavoro stabilisce una soglia massima di 48 ore per la settimana lavorativa, calcolata in media su un periodo di riferimento (si veda oltre) di 17 settimane, sei mesi o, in casi specifici, di 12 mesi se negoziati sulla base di una contrattazione collettiva. Le uniche eccezioni ammesse a tale limite sono previste per i lavoratori "autonomi e manageriali" (si veda oltre) e i lavoratori che hanno firmato una deroga (opt-out) individuale. L'opt-out individuale è possibile esclusivamente nei casi in cui la normativa nazionale lo consenta. La FSESP e la CES hanno chiesto di porre file alle deroghe individuali in quanto totalmente inadeguate rispetto alla normativa sulla salute e la sicurezza. Nel caso si decida per una graduale eliminazione di tali deroghe nell'arco di più anni, i sindacati chiedono inoltre dispositivi che consentano di monitorare attentamente il ricorso all'opt-out.

**Periodi di riferimento:** il periodo di riferimento è l'arco di tempo considerato per il computo medio dell'orario di lavoro settimanale al fine di accertare il rispetto della settimana lavorativa massima di 48 ore. Il periodo di riferimento standard è di 17 settimane, ma può essere esteso a sei mesi in casi eccezionali. Tale limite può inoltre essere innalzato a 12 mesi, esclusivamente sulla base di una contrattazione collettiva. Di fronte alle pressioni esercitate dai datori di lavoro e dalla Commissione europea per consentire l'estensione del periodo di riferimento per legge, e non esclusivamente in base agli accordi collettivi, la FSESP e la CES chiedono che vengano mantenute le norme attualmente in vigore.

**Servizio di guardia nel luogo di lavoro:** varie sentenze della Corte di Giustizia europea hanno stabilito che, per garantire la conformità alla direttiva, l'intera durata del servizio di guardia nel luogo di lavoro deve essere considerato orario di lavoro. I datori di lavoro e la Commissione europea hanno proposto diverse alternative, fra le quali il fatto di considerare soltanto i tempi di lavoro "attivi" o trattare i servizi di guardia in modo diverso dagli altri tempi di lavoro, ad esempio prendendo in considerazione soltanto una parte dell'orario. La FSESP e la CES ritengono che la direttiva debba essere emendata in modo da rispecchiare le sentenze della Corte di Giustizia europea e che il 100% del servizio di guardia nel posto di lavoro debba essere considerato, a tutti gli effetti, orario di lavoro.

**Reperibilità:** la reperibilità si riferisce all'orario in cui i lavoratori e le lavoratrici, pur rimanendo al proprio domicilio, sono reperibili per essere richiamati/e al lavoro in caso di emergenza. Tale aspetto non rientra nel campo di applicazione della Direttiva sull'orario di lavoro, né viene considerato tempo di lavoro nelle sentenze della Corte di Giustizia europea. Non è un tema sollevato nel corso delle trattative del 2011-2012, sebbene alcune organizzazioni affiliate alla FSESP avessero esternato le proprie preoccupazioni sul modo in cui i datori di lavoro stanno imponendo rigide norme sulle modalità di reperibilità, con preavvisi brevissimi per i lavoratori e le lavoratrici. La FSESP e la CES non hanno attualmente una posizione in merito all'opportunità o meno di considerare tutti gli elementi dei tempi di reperibilità.

**Riposo compensativo:** le sentenze della Corte di Giustizia europea hanno inoltre chiarito che il riposo compensativo per recuperare i tempi di riposo non fruiti deve essere previsto immediatamente al termine del periodo lavorativo, e non in un momento successivo. A tale riguardo, la Commissione europea e i datori di lavoro mirano ad una maggiore flessibilità, ma la FSESP e la CES chiedono che vengano rispettate le sentenze della Corte di Giustizia europea.

**Lavoratori autonomi e manageriali:** chiunque rientri nella definizione di lavoratore "autonomo" può essere escluso dalla settimana lavorativa massima di 48 ore. Le organizzazioni sindacali temono che la definizione di "lavoratore autonomo" sia troppo vaga e che alcuni datori di lavoro la interpretino in senso lato, in modo da far rientrare in tale categoria numerosi senior manager e altro personale dirigente per evitare il limite delle 48 ore settimanali. La FSESP e la CES propugnano l'introduzione di una definizione che circoscriva questo gruppo di lavoratori e lavoratrici esclusivamente ai massimi dirigenti e ad altri senior manager.

**Contratti di lavoro concomitanti:** la posizione della FSESP e della CES è chiara: nel computo dell'orario di lavoro devono essere conteggiate tutte le ore prestate dai dipendenti con contratti concomitanti. Alcune normative nazionali non sono chiare a tale proposito.

**Conciliazione tra lavoro e vita privata e diritto all'informazione:** la Direttiva sull'orario di lavoro non contiene alcun riferimento alla conciliazione tra vita professionale e vita privata, né ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici di essere informati circa le modifiche al regime dei tempi di lavoro. La FSESP e la CES sostengono che includere tali elementi migliorerebbe la direttiva.

**Interruzione dei periodi di riposo:** uno degli studi attualmente realizzati per conto della Commissione europea solleva la questione dell'interruzione dei periodi di riposo. In esso si chiede: "Quali sarebbero le implicazioni, sul luogo di lavoro, se si introducesse la possibilità per un lavoratore/lavoratrice di acconsentire a rinunciare ad un periodo di riposo ininterrotto, avendo la possibilità di interrompere il periodo di riposo per un massimo di 3 ore e tornare a lavorare nel corso di tale periodo (ad esempio, anticipare il termine del periodo di riposo e prestare successivamente ore supplementari al proprio domicilio)?". In passato questo tema non è mai stato discusso in maniera approfondita e la FSESP e la CES non hanno una posizione ufficiale in merito. Resta da vedere se la Commissione intenda presentare proposte al riguardo, ma la questione è seria e occorre capire se l'obiettivo sia una maggiore flessibilità per il lavoratore o per il datore di lavoro.

La FSESP invita caldamente le organizzazioni affiliate a rispondere alle domande riportate qui di seguito sugli aspetti dell'orario di lavoro testé descritti. Le informazioni fornite ci aiuteranno a rispondere efficacemente alla Commissione europea e alimenteranno i dibattiti in seno alla CES sui possibili emendamenti alla Direttiva.

Il questionario è stato inviato in formato Word in modo da poter inserire le risposte al termine di ogni domanda e utilizzare tutto lo spazio necessario. **POTETE SCRIVERE LE RISPOSTE NELLA VOSTRA LINGUA.**

Sarebbe estremamente utile se riusciste ad inviarci le risposte prima della riunione della FSESP sull'orario di lavoro prevista il 4 settembre 2014. Comprendiamo tuttavia che tale scadenza sia difficile da rispettare a causa della pausa estiva. Nel caso non fosse possibile inviare le risposte prima del 4 settembre, la scadenza successiva è il 17 ottobre. In questo modo avremo la possibilità di tradurre e analizzare le risposte prima della fine dell'anno.

**1. Deroga individuale (clausola di opt-out)**

- Nel vostro settore si fa ricorso alla deroga individuale?
- Nel vostro settore, il ricorso alle deroghe individuali è disciplinato dai contratti collettivi?
- Avete a disposizione dati (stime) sul numero di lavoratori/lavoratrici nel vostro settore che hanno firmato deroghe individuali?
- Nel vostro settore, l'uso dell'out-put viene monitorato in qualche modo dall'ispettorato del lavoro o da altri enti pubblici?
- Si prega di fornire qualsiasi ulteriore informazione in merito ad eventuali problemi derivanti dall'uso delle deroghe individuali:

**2. Periodo di riferimento**

- Quale periodo di riferimento si applica nel vostro settore per il computo dell'orario di lavoro?
  - 17 settimane
  - 6 mesi
  - 12 mesi
- Si prega di fornire qualsiasi ulteriore informazione in merito ad eventuali problemi derivanti dall'applicazione del periodo di riferimento:

**3. Servizio di guardia**

- Nel vostro settore si richiede ai lavoratori/lavoratrici di prestare servizio di guardia nel luogo di lavoro?

- Avete a disposizione dati sul numero di lavoratori/lavoratrici, la durata e la regolamentazione dei periodi di guardia?
- Ai fini del computo delle ore di lavoro prestate in riferimento alla Direttiva sull'organizzazione del tempo di lavoro, l'intero servizio di guardia nel posto di lavoro è considerato a tutti gli effetti orario di lavoro?
- Si prega di fornire qualsiasi ulteriore informazione in merito ad eventuali problemi correlati al servizio di guardia nel vostro settore:

#### **4. Reperibilità**

- Nel vostro settore è richiesta ai lavoratori e alle lavoratrici la reperibilità al proprio domicilio?
- Siete in possesso di dati sul numero di lavoratori/lavoratrici, la durata e la regolamentazione dei periodi di reperibilità?
- Nel vostro settore, i lavoratori e le lavoratrici incontrano difficoltà o problemi a causa degli accordi relativi ai periodi di reperibilità, quali ad esempio l'obbligo di recarsi sul posto di lavoro con brevissimo preavviso?
- Si prega di fornire qualsiasi altra informazione in merito ad eventuali problemi correlati ai periodi di reperibilità nel vostro settore:

#### **5. Riposo compensativo**

- Nel vostro settore vi sono difficoltà rispetto al fatto che i lavoratori o le lavoratrici usufruiscano di un periodo di riposo compensativo per gli straordinari prestatati immediatamente dopo il turno prolungato?
- È sicuro che possano godere del riposo compensativo con immediatezza, subito dopo il turno?
- Si prega di fornire qualsiasi ulteriore informazione in merito ad eventuali problemi derivanti dalla fruizione del periodo di riposo compensativo:

#### **6. Lavoratori autonomi e manageriali**

- Siete a conoscenza di eventuali problemi, nel vostro settore, derivanti dalla definizione di lavoratore autonomo?
- Ritenete che i datori di lavoro abbiano incluso alcuni lavoratori o lavoratrici in questa categoria anche se questi non fanno parte del personale dirigente o non sono senior manager?
- Si prega di fornire qualsiasi ulteriore informazione in merito ad eventuali problemi derivanti dalla definizione di lavoratori autonomi e manageriali:

## 7. **Contratti di lavoro concomitanti**

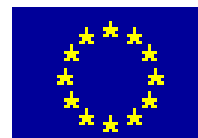
- La normativa nazionale o i contratti relativi al vostro settore sanciscono chiaramente, per il computo dell'orario di lavoro, l'obbligo di considerare tutti i contratti concomitanti di un lavoratore o una lavoratrice?
- Si prega di fornire qualsiasi ulteriore informazione in merito ad eventuali problemi derivanti dal calcolo dell'orario di lavoro per i lavoratori aventi più di un contratto:

## 8. **Conciliazione tra vita lavorativa e familiare e diritto all'informazione**

- I lavoratori e le lavoratrici del vostro settore hanno il diritto di richiedere un orario di lavoro più flessibile?
  - In caso negativo, sarebbe utile annoverare tale diritto nella Direttiva sull'orario di lavoro?
- I lavoratori e le lavoratrici del vostro settore hanno il diritto di essere informati circa le modifiche apportate agli accordi sull'orario di lavoro?
  - In caso negativo, sarebbe utile includere questo diritto nella Direttiva sull'orario di lavoro?
- Si prega di fornire qualsiasi ulteriore informazione per una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e di vita e/o sui diritti di informazione dei lavoratori in merito all'orario di lavoro:

## 9. **Interruzione dei periodi di riposo**

- Come reagirebbe il vostro sindacato all'idea che la flessibilità dell'orario di lavoro venisse raggiunta con l'interruzione dei periodi di riposo?



**Vi invitiamo a formulare qualsiasi ulteriore commento sui principali temi inerenti l'orario di lavoro di interesse per il vostro settore.**

**Vi preghiamo inoltre di comunicarci l'esistenza di qualsiasi nuovo studio recentemente condotto sull'orario di lavoro e la salute e sicurezza.**

Paese:

Settore:

Nome del referente:

Organizzazione sindacale:

Email:

Telefono: