

## **Dichiarazione della CES a seguito degli accordi raggiunti nel Consiglio europeo dei Ministri del Lavoro e Affari Sociali (11 giugno 2008)**

“L’accordo preso sulla direttiva concernente i lavoratori interinali è positiva. Si dimostra che l’UE può legiferare per migliorare le condizioni dei lavoratori, contrariamente a quanto richiesto da alcune lobby del mondo degli affari. Per contro l’accordo sul tempo di lavoro è molto insoddisfacente e inaccettabile per la CES, se si considerano le disposizioni sul lavoro di “guardia” e a chiamata e l’adozione dell’opt out britannica.

La CES lavorerà su queste due misure con i paesi alleati all’interno del parlamento europeo”

## **In occasione della riunione del Consiglio il segretario della CES, John Monks, aveva trasmesso la seguente nota alla Presidenza slovena (3 giugno 2008)**

La CES è profondamente preoccupata per gli sviluppi intervenuti sulla proposta di revisione della direttiva europea sull’orario di lavoro.

L’insieme delle proposte attualmente in discussione non vanno nella direzione della protezione dei lavoratori contro i rischi sulla salute e sicurezza indotti dall’allungamento dell’orario di lavoro. Tali proposte comportano una diminuzione globale della protezione dei lavoratori senza precauzioni adeguate, non garantendo in alcun modo un equilibrio tra flessibilità e sicurezza.

La CES sensibilizzerà i soggetti coinvolti al fine di bloccare le soluzioni trovate per andare incontro ai bisogni di flessibilità delle imprese.

Se la direttiva venisse approvata nella forma attuale, costituirebbe la prima direttiva sociale che introduce una regressione del livello di protezione, senza offrire ai cittadini e lavoratori europei un accordo accettabile e duraturo in materia di modernizzazione e innovazione dell’organizzazione dell’orario di lavoro.

Le proposte sul tavolo producono:

- Il rovesciamento delle decisioni limpide e prive di ambiguità prese dalla Corte di Giustizia europea in base alle quali il tempo di lavoro contenuto nella direttiva include il periodo inattivo sul luogo di lavoro; Per contro definirà il periodo inattivo sul luogo di lavoro come non rientrante nell’orario di lavoro;
- La soppressione delle garanzie concernenti l’obbligo di fornire ai lavoratori un “riposo compensativo equivalente” in caso di deroga alla direttiva, conferendo agli Stati membri un margine quasi illimitato per definire il “periodo ragionevole” durante il quale il riposo compensativo deve essere accordato;
- L’allungamento a 12 mesi del periodo di riferimento per la settimana di lavoro media di 48 ore non solamente sulla base di accordi collettivi, ma anche in virtù della legge o delle regolamentazioni, senza garanzie adeguate in materia di prevenzione contro i rischi alla salute e sicurezza causati dall’ampliamento dell’orario e delle irregolarità e senza l’obbligo di informare e consultare i lavoratori e i loro rappresentanti;
- La non fissazione di un termine alla “clausola di rinuncia individuale” alla settimana di lavoro media di 48 ore e restringeranno le condizioni del suo utilizzo in modo tale da non prevenire sufficientemente il suo abuso.

Per la CES tali proposte non sono conformi all’articolo 136, che stabilisce chiaramente che la Comunità e gli Stati membri perseguono gli obiettivi di “miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro... permettendo la loro omogeneizzazione nel progresso”, né rispettano la carta dei diritti

fondamentali dell'UE che dispone nell'articolo 31 che ogni lavoratore ha il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque e soprattutto "il diritto ad una limitazione della durata massima del tempo di lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali.."

La CES, malgrado tutto, desidera fare un apprezzamento su un singolo punto: la proposta della Presidenza, basata su una proposta simile adottata in prima lettura del Parlamento europeo, d'introdurre il diritto dei lavoratori di chiedere modifiche all'orario di lavoro e di sorvegliare che le imprese informino i lavoratori stessi in tempi utili di ogni modifica riguardante l'organizzazione dell'orario di lavoro.

La moltiplicazione potenziale delle ore di lavoro produce una modifica delle regolamentazione e delle pratiche relative al tempo di lavoro; i lavoratori avranno bisogno di strumenti per adattare il loro tempo di lavoro ai loro bisogni, soprattutto per conciliare vita professionale, familiare e privata. Le proposte della Presidenza devono quindi avere il sostegno di tutti gli stati membri soprattutto di coloro che pongono l'accento sull'importanza delle scelte individuali.

Tuttavia tali proposte non sono sufficienti ad assicurare l'adeguata attenzione agli interessi ed ai bisogni dei lavoratori in termini di salute e sicurezza all'interno delle decisioni relative all'organizzazione collettiva del tempo di lavoro.

## **Commenti specifici**

### Clausola di rinuncia

Si prende nota delle proposte che riguardano le esigenze straordinarie che inducono gli Stati membri ad utilizzare la "clausola di rinuncia". Per esempio tale ricorso sarà considerato una eccezione sottoposta ad un controllo specifico ed alla elaborazione di un rapporto da portare all'esame a livello europeo e nazionale .

Tuttavia precisando che questi rapporti possono accompagnare proposte appropriate tendenti a ridurre le ore di lavoro eccedenti, e senza alcun riferimento all'eventuale soppressione in un futuro della clausola di rinuncia, tali proposte non rispondono assolutamente alle attese legittime dei lavoratori europei.

La proposta di introdurre il limite di 60 ore per i lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo di rinuncia al limite attuale delle 48 ore, costituisce un passo importante nella giusta direzione. Però il fatto che non si tratti di una limitazione assoluta per settimana, essendo computabile su un periodo di riferimento di 3 mesi indebolisce pesantemente questa disposizione, che autorizza ore di lavoro più lunghe e molto irregolari.

**La vostra proposta di introdurre la possibilità di derogare anche da questa nuova limitazione per contratto collettivo o per accordo tra parti sociali, non è assolutamente auspicabile: una media di 60 ore con un periodo di riferimento di 3 mesi è già ben aldilà delle norme della direttiva (una media di 48 ore) e non dovrebbe essere possibile derogare.**

L'introduzione di un limite separato di 65 ore per i lavoratori di guardia nelle situazioni in cui il tempo inattivo è considerato come tempo di lavoro costituisce ugualmente per la CES un messaggio inadeguato, lasciando intendere che i lavoratori abbiano bisogno di minore protezione contro un orario di lavoro eccessivamente lungo.

Secondo noi le proposte concernenti le condizioni della clausola di rinuncia non sono sufficienti a proteggere interamente i lavoratori nei periodi in cui sono più vulnerabili alle pressioni, come durante il periodo di prova ( in molti paesi questo periodo è lungo da due a tre mesi, mentre nel testo proposto sarebbero protetti solo nelle le prime 4 settimane del loro contratto.)

Si hanno forti obiezioni ad escludere i lavoratori con contratti di quattro mesi da maggiori protezioni relative alla rinuncia, poiché questa proposta escluderebbe in pratica i lavoratori stagionali, favorirebbe l'assunzione di lavoratori attraverso le agenzie e con sottosalari.

### Lavoro di guardia e periodo di riferimento

La CES stima che il dibattito sulla rinuncia sia cruciale, ma si rammarica che non abbiano la stessa attenzione altri argomenti altrettanto importanti e che sono sottoposti a revisione.

Con riferimento al lavoro di guardia, la precedente presidenza europea aveva considerato come acquisito la legittimità a rovesciare la giurisprudenza coerente della corte europea, che stabilisce che il lavoro di guardia sul luogo di lavoro (riguardanti i medici ed i vigili del fuoco) deve essere considerato come tempo di lavoro, per poter “risolvere i problemi principalmente finanziari” degli Stati membri. **Autorizzando gli Stati membri a definire con una quasi libertà totale il periodo ragionevole entro il quale deve essere accordato un riposo compensativo, si lasceranno milioni di lavoratori di guardia senza alcuna protezione vera contro le ore di lavoro troppo lunghe e irregolari.** Questa disposizione, tra le altre cose, non farebbe che aggravare la tendenza già rilevante, che tocca maggiormente le donne, che vede i dottori abbandonare il lavoro ospedaliero.

**Un'altra maggiore preoccupazione della CES riguarda il periodo di riferimento che serve a calcolare la durata massima delle 48 ore medie di lavoro per settimana.** E' chiaro che più il periodo si allunga più il lavoratore può essere messo di fronte, ogni settimana, ad ore di lavoro lunghe ed irregolari.

Sembra che in precedenza il Consiglio abbia già soppresso le garanzie necessarie per l'introduzione del periodo di riferimento di 12 mesi, proposte dal Parlamento europeo e sostenute dalla Commissione, che controbilancerebbero il margine di cui dispongono le imprese che permette loro di decidere unilateralmente della disposizione del tempo di lavoro; per esempio l'obbligo di informazione e di consultazione dei lavoratori e loro rappresentanti prima di introdurre questo periodo di riferimento, così come l'obbligo di adottare misure complementari in materia di salute e sicurezza. **Accontentarsi che periodi così lunghi di riferimento siano fissati solo dopo consultazioni delle parti sociali non è sufficiente.**

### Conclusioni

La CES chiede di fare del tutto per:

- sorvegliare che i principi chiave della direttiva sull'orario di lavoro siano mantenuti e che le proposte di revisione sviluppate nel Consiglio dei Ministri siano compatibili con il Trattato europeo e con la Carta dei diritti fondamentali dell'UE
- convincere i ministri che per poter avere il sostegno dei cittadini europei e soprattutto del Parlamento europeo in seconda lettura, il testo attuale necessita di miglioramenti

Il dibattito si svolge nel contesto di un'altra discussione che porta al progetto di direttiva sul lavoro interinale.

Bisogna impedire che tale progetto sia utilizzato come scambio per adottare una versione rivista della direttiva sull'orario di lavoro. La CES si è sempre opposta a legare i due dossiers, si chiede nuovamente di trattare i due argomenti in modo separato e di controllare che le decisioni siano prese in funzione del merito specifico di ognuno di essi.

Il dibattito si sviluppa contemporanea alla ratifica del Trattato di Lisbona. Si chiede di convincere i Ministri europei che ignorare le preoccupazioni dei lavoratori e dei sindacati potrebbe pregiudicare gravemente la prospettiva di un'Europa socialmente duratura, che dispone del sostegno dei suoi cittadini.