



**UNIONE ITALIANA DEL LAVORO**  
Segreteria Confederale

**SEDE NAZIONALE**

00187 ROMA VIA LUCULLO 6  
TELEFONO 47531  
TELEX 622425  
TELEFONO 00322 / 2178838  
TELEFAX 4753208  
E-MAIL [info@uil.it](mailto:info@uil.it)

**SEDE EUROPEA**

R. DU GOVERNEMENT PROVISoire, 34  
1000 BRUXELLES  
  
TELEFAX 00322 / 2199834

Roma, 10 dicembre 2008  
Prot. 462/08/PP/sc  
Servizio: Contrattazione  
Pubblico Impiego e Industria

**A tutte le Strutture**

Oggetto: **orario di lavoro**

Cari colleghi,

in merito alla Riforma della Direttiva Europea 2003/88 sull'orario di lavoro e sulla base della Posizione Comune definita dal Consiglio il 15 settembre 2008, la CES ha posto una serie di quesiti ai Sindacati europei relativamente ai seguenti punti:

- servizio di guardia e periodo "inattivo" del servizio di guardia;
- conciliazione della vita professionale con la vita familiare;
- riposo compensativo;
- 
- limiti alla facoltà di derogare ai periodi di riferimento entro il quale calcolare la durata media della settimana lavorativa di massimo 48 ore.

Questo Servizio ha predisposto una consulenza legale che ha approfondito, rispetto alla legislazione italiana ed alla contrattazione collettiva in essere nel nostro Paese, i quesiti sollevati dalla Ces che saranno il nostro contributo al dibattito presso il Parlamento Europeo che avverrà nei prossimi giorni.

Cordiali saluti

Paolo Pirani

## Riforma della direttiva sull'orario di lavoro

### Risposte alle domande formulate dalla CES con la comunicazione del 14 ottobre 2008

#### 1) A vostro avviso, l'accordo del Consiglio sulla Direttiva sull'orario di lavoro del giugno 2008, se adottato sotto forma di una direttiva rivista, costituirebbe un regresso in termini di livello di protezione accordato ai lavoratori, rispetto alla direttiva attuale?

I) Con riferimento alla proposta di introduzione, nell'art. 2, dei punti 1 *bis*, 1 *ter* e 1 *quater*, nonché di un articolo 2 *bis*, dedicati al servizio di guardia, si osserva che, secondo la posizione comune definita dal Consiglio il 15 settembre 2008, «*il periodo inattivo del servizio di guardia non è considerato orario di lavoro, a meno che la normativa nazionale o, conformemente alla normativa e/o alle prassi nazionali, un contratto collettivo o un accordo tra le parti sociali non dispongano altrimenti*» (come si legge nell'art. 2 *bis*).

Relativamente a questa innovazione, una nuova direttiva che attuasse l'accordo del Consiglio potrebbe apparire come una disciplina più permissiva rispetto a quella dettata dalla direttiva 2003/88/CE e, conseguentemente, come un possibile arretramento del livello di protezione accordato ai lavoratori.

Come statuito dalla Corte di Giustizia, dapprima nella sentenza *Simap* (sentenza del 3 ottobre 2000, resa nella controversia C-303/98) e, successivamente, nelle sentenze 9 settembre 2003, C-151/02, *Jaeger*, 3 ottobre 2004, da C-397/01 a C-403/01, *Pfeiffer*, 1 dicembre 2005, C-14/04, *Dellas*, nonché l'ordinanza 11 gennaio 2007, C-437/05, *Vorel*), tutto il tempo complessivamente impegnato nello svolgimento dei servizi di guardia rientra, attualmente, nella nozione di «orario di lavoro» così come definito nell'art. 2 della stessa direttiva 2003/88.

L'introduzione delle nozioni di «servizio di guardia» e di «periodo inattivo del servizio di guardia» porterebbe ad escludere quest'ultimo periodo dall'orario di lavoro, diversamente da ciò che accade attualmente sulla base dell'interpretazione accolta dalla Corte di Giustizia.

Si osserva, tuttavia, che il nuovo art. 2 *bis*, oltre ad introdurre questa più circoscritta nozione di «orario di lavoro» applicabile in caso di adibizione dei lavoratori ai servizi di guardia, prevede anche che, in linea di principio, «*il periodo inattivo del servizio di guardia non è conteggiato per il calcolo dei periodi di riposo giornalieri o settimanali previsti rispettivamente, agli articoli 3 e 5*».

Il fatto che l'accordo del Consiglio preveda l'esclusione del periodo inattivo del servizio di guardia non solo dall'orario di lavoro, ma anche dal periodo di riposo giornaliero e settimanale, potrebbe essere valutato come un elemento di riequilibrio idoneo a controbilanciare l'esclusione del «periodo inattivo del servizio di guardia» dall'orario di lavoro, impedendo che il periodo inattivo confluisca automaticamente nel «periodo di riposo» come definito dall'art. 2, n. 2), della direttiva 2003/88/CE.

Questa preclusione non sarebbe, però, assoluta, dal momento che una diversa previsione potrebbe essere introdotta:

«a) in un contratto collettivo o in un accordo tra le parti sociali;

o

b) nella normativa nazionale previa consultazione delle parti sociali».

Rispetto a questa eventualità e più specificamente con riguardo all'eventualità di un intervento della contrattazione collettiva, appare opportuno che l'adozione di tali decisioni venga assunta ad un livello adeguato, ossia quello nazionale.

Per questa ragione, si ritiene preferibile che la formulazione utilizzata nella lettera a), ora riferita ad «*un contratto collettivo o in un accordo tra le parti sociali*», sia sostituita con quella, più restrittiva, già enunciata con riguardo alle deroghe mediante contratto collettivo dall'art. 18.

Occorrerebbe, cioè, prevedere che in questa materia debbano necessariamente intervenire «*contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore*».

\*\*\* \*\*

II) Con riferimento alle modifiche previste dall'accordo del Consiglio in materia di deroghe e, segnamente, con riguardo alle modifiche all'art. 17 ed all'art. 19, si ritiene che tali modifiche non implicino un arretramento quanto, piuttosto, un incremento del livello di protezione accordato ai lavoratori rispetto alla direttiva attuale.

Più specificamente, si osserva che:

- A) per quanto concerne le deroghe previste nell'art. 17.1, nell'art. 17.3 e nell'art. 17.5, il testo dell'accordo esclude esplicitamente l'eventualità di deroghe al periodo di riferimento quantificato dall'art. 16, lett. b) che siano introdotte in termini e con modalità diverse da quelle previste dall'art. 19 (sul quale si v. il successivo punto C).
- B) Per quanto concerne la modifica apportata al paragrafo 2 dell'art. 17 ed al terzo comma dell'art. 18, con l'introduzione dell'obbligo per gli Stati di fissare un «termine ragionevole» per la fruizione dei riposi compensativi spettanti ai lavoratori nei casi di applicazione delle deroghe di fonte pubblicistica o collettiva relative alle norme sul riposo giornaliero e settimanale e di pause, si giungerebbe al sostanziale recepimento del principio di diritto elaborato dalla Corte di Giustizia nella sentenza 9 settembre 2003, C-151/02 *Jaeger*.

È vero che la Corte si era espressa in termini più rigorosi, statuendo che i periodi di riposo compensativo «*devono essere immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare, al fine di evitare uno stato di fatica o di sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodi di lavoro consecutivi*» e, quindi, dovrebbero essere collocati prima dell'inizio del periodo lavorativo seguente.

Ma anche il più aperto richiamo ad un generale parametro di ragionevolezza permetterebbe comunque di conseguire l'obiettivo di una più puntuale delimitazione dell'ambito temporale entro il quale debbono essere collocati i riposi, attualmente non imposta dalla direttiva.

- C) Per quanto concerne il nuovo testo dell'art. 19, la modifica prospettata nella posizione comune del Consiglio lascia invariata la misura di dodici mesi quale prolungamento massimo del periodo di riferimento che gli Stati possono autorizzare ai fini dell'applicazione dell'art. 6 (durata massima settimanale del lavoro).

A differenza dell'attuale testo dell'art. 19, a norma del quale è ammessa la fissazione di un periodo di riferimento sino a sei mesi senza che sia necessaria la sussistenza di alcuna specifica ragione giustificativa, la modifica renderebbe però necessaria in ogni caso l'individuazione delle «ragioni oggettive o tecniche ovvero inerenti all'organizzazione del lavoro» richieste come condizioni di legittimità della deroga.

La modifica prevede anche – a differenza del testo attuale – che la deroga, oltre a poter essere introdotta dai contratti collettivi, possa essere disposta direttamente per via legislativa o regolamentare. Ma anche in questa ipotesi sarebbe necessario un intervento delle parti sociali nella forma di una «previa consultazione», imposta come condizione per l'emanazione dei relativi provvedimenti.

\*\*\* \*\*

III) Con riferimento alle modifiche previste dall'accordo del Consiglio in tema di superamento della durata massima settimanale previo consenso individuale (artt. 22 e 22bis come formulati nel testo della posizione comune), si ritiene che tali innovazioni non determinerebbero un arretramento del livello di protezione dei lavoratori rispetto alla direttiva attuale.

Tale valutazione, come si spiegherà più avanti, non equivale ad una condivisione delle ragioni che hanno indotto il Consiglio a prevedere l'inserimento di questa disposizione all'interno della proposta di modifica della direttiva 2003/88/CE, ma riguarda esclusivamente il raffronto con l'attuale testo dell'art. 22.

Questa conclusione è motivata dai seguenti argomenti:

aa) il consenso avrebbe necessariamente una validità massima di un anno, mentre l'attuale testo della direttiva non fissa alcun limite temporale;

bb) sono fissati precisi limiti alla libertà del datore di lavoro di richiedere il consenso, il quale non può essere manifestato all'atto della firma del contratto di lavoro né nel corso delle prime settimane del rapporto di lavoro;

cc) sono fissati puntuali limiti massimi di orario anche per i lavoratori che abbiano prestato il loro consenso al superamento delle quarantotto ore medie di lavoro per ogni periodo di sette giorni, ossia

*«i) 60 ore, calcolate come media su un periodo di tre mesi, salvo qualora un contratto collettivo o un accordo sottoscritto dalle parti sociali disponga altrimenti;*

*ovvero*

*ii) 65 ore, calcolate come media su un periodo di tre mesi, in assenza di un contratto collettivo e se il periodo inattivo del servizio di guardia è considerato orario di lavoro a norma dell'articolo 2 bis»;*

dd) si prevede la facoltà del lavoratore di revocare liberamente il consenso, senza preavviso durante il primo periodo di svolgimento del rapporto di lavoro (ossia durante i primi sei mesi o durante i tre mesi successivi al termine del periodo di prova) ovvero, successivamente, con un preavviso non superiore a due mesi;

ee) si prevede l'obbligo del datore di lavoro di tenere registri aggiornati dei lavoratori che hanno manifestato il consenso a lavorare per più di quarantotto ore nel corso di un periodo di sette giorni, di metterli a disposizione delle autorità competenti e di fornire informazioni a queste ultime, nel caso in cui gli vengano richieste;

ff) si stabilisce, infine, che in caso di esercizio da parte di uno Stato membro della facoltà di applicare l'art. 22, la facoltà dello stesso Stato di applicare l'art. 19 della stessa direttiva in materia di prolungamenti del periodo di riferimento per il computo della durata massima settimanale dell'orario di lavoro venga sensibilmente limitata (art. 22 *bis*).

\*\*\* \*\*

IV) Si osserva, tuttavia, che appare altamente inopportuno quanto previsto nel nuovo testo dell'art. 22.3, laddove si specifica che i limiti massimi di cui al precedente punto cc) non troverebbero applicazione «*qualora un lavoratore sia impiegato dal medesimo datore di lavoro per un periodo o periodi non superiori complessivamente a dieci settimane nell'arco di dodici mesi*».

Tale previsione porrebbe in posizione doppiamente peggiore molte figure di lavoratori *non standard* perché li escluderebbe, in caso di *opting out* individuale, sia dall'ambito di applicazione del limite massimo fissato dall'art. 6, sia dal limite residuale previsto dall'art. 22.2 lett. d).

Pertanto, si ritiene che nell'art. 22.3, nella nuova formulazione enunciata all'interno della posizione comune, le parole «e lettera d),» debbano essere soppresse.

\*\*\* \*\*

V) Si rileva, altresì, che sebbene la disciplina prefigurata nel nuovo testo dell'art. 22 così come riformulato all'interno della posizione comune definita dal Consiglio non determini, per le ragioni sopra esposte, un arretramento del livello di protezione accordato ai lavoratori, il mantenimento della facoltà di *opt out* procede in una direzione diversa da quella indicata dal Parlamento europeo il quale, nelle risoluzioni dell'11 febbraio 2004 e dell'11 maggio 2005, aveva espressamente richiesto la soppressione della facoltà di non applicare il limite di durata massima dell'orario settimanale di quarantotto ore nel corso di un periodo di sette giorni.

\*\*\* \*\*

**2) A vostro avviso, l'accordo del Consiglio, se attuato nel vostro Paese, condurrebbe ad un regresso in termini di livello di protezione accordato ai lavoratori nel vostro Paese?**

I) Attualmente, nell'ordinamento italiano trova applicazione una nozione di «orario di lavoro» di contenuto analogo a quella enunciata nell'art. 2, n. 1) della direttiva 2003/88/CE.

L'art. 1, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, prevede, infatti che sia qualificato come «orario di lavoro» «*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*».

L'introduzione delle nozioni di «servizio di guardia» e di «periodo inattivo del servizio di guardia», così come definite nella posizione comune espressa dal Consiglio, verrebbe ad incidere sulla definizione di «orario di lavoro» accolta dall'ordinamento italiano, determinando l'esclusione dal computo dell'orario dei periodi corrispondenti al periodo inattivo del servizio di guardia (come previsto nel nuovo art. 2 *bis*).

Tuttavia, come già rilevato nel paragrafo I) della risposta al quesito n. 1), questa esclusione troverebbe un elemento di riequilibrio e di compensazione nella previsione, anch'essa enunciata all'interno del nuovo art. 2 *bis*, secondo la quale «*il periodo inattivo del servizio di guardia non è conteggiato per il calcolo dei periodi di riposo giornalieri o settimanali previsti, rispettivamente, agli articoli 3 e 5*».

Il mantenimento di questo equilibrio permetterebbe di non ridurre il livello di protezione accordato ai lavoratori nel caso in cui l'accordo del Consiglio venisse attuato in Italia.

Con riguardo all'assetto normativo attuale della materia all'interno dello Stato italiano si deve, inoltre, rilevare che alcune categorie di lavoratori per le quali è spesso previsto lo svolgimento di servizi di guardia beneficiano di un livello di protezione inferiore rispetto a quello che verrebbe accordato dall'attuazione dell'accordo del Consiglio.

Tale considerazione vale, in particolare, per i lavoratori addetti ai servizi di vigilanza privata, per i quali l'art. 41, comma 3, del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008 n. 133, ha previsto l'esclusione totale dall'ambito di applicazione delle norme limitative dell'orario di lavoro.

Inoltre, con riguardo al personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, l'art. 3, comma 85, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha previsto che per questi prestatori di lavoro non trova applicazione la disposizione nazionale in materia di riposo giornaliero (il cui contenuto rispecchia l'art. 3 della direttiva 2003/88/CE), dovendosi fare esclusivo riferimento «*alle vigenti disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro*».

Di conseguenza, se l'accordo del Consiglio venisse attuato nei confronti di tutti i prestatori di lavoro, il principio secondo cui il periodo inattivo del servizio di guardia non è conteggiato per il calcolo dei periodi di riposo giornalieri o settimanali non condurrebbe ad un abbassamento del livello di protezione ma potrebbe, per alcune categorie di lavoratori, determinare una possibile elevazione di tale livello.

Dal momento, tuttavia, che nella direttiva di riforma si stabilisce anche che i contratti collettivi o le norme nazionali possono introdurre previsioni diverse, si sottolinea che, al fine di evitare il pericolo di un turbamento di questo equilibrio e di un conseguente abbassamento del livello di protezione dei lavoratori impegnati nei servizi di guardia:

- appare opportuno prevedere, come già puntualizzato (paragrafo I della risposta al quesito n. 1), che tali diverse previsioni possano essere introdotte esclusivamente da «*contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore*»;
- l'intervento della normativa nazionale, in quanto condizionato ad una preventiva consultazione delle parti sociali, dovrebbe risultare coerente con gli esiti di tale consultazione.

\*\*\* \*\*

II) Relativamente a quanto previsto nella posizione comune definita dal Consiglio in materia di deroghe, l'attuazione dell'accordo nell'ordinamento italiano non determinerebbe un abbassamento del livello di protezione dei lavoratori.

La legislazione italiana, infatti, non prevede attualmente alcun termine per la fruizione dei riposi compensativi e, quindi, non impone espressamente che la concessione di tali riposi debba avvenire entro un termine ragionevole (cfr. art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003).

L'attuazione dell'accordo avrebbe come conseguenza, pertanto, l'introduzione di disposizioni più specifiche in materia di collocazione dei riposi compensativi, favorendo anche su questo versante un accrescimento del livello di protezione dei lavoratori.

In materia di deroghe al periodo di riferimento valevole ai fini del limite di durata massima settimanale del lavoro, l'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003 stabilisce che «i contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 – cioè il limite di quattro mesi equivalente a quello previsto dall'art. 16, lett b), della direttiva 2003/88/CE – fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi».

Non viene quindi richiesta, attualmente, alcuna specifica motivazione per l'incremento del periodo di riferimento sino a sei mesi. Diversamente, sulla base del nuovo testo dell'art. 19 proposto all'interno della posizione comune del Consiglio, si deve ritenere che tali motivazioni dovranno essere fornite in ogni caso di incremento del periodo di riferimento rispetto alla normale commisurazione di quattro mesi, indipendentemente dall'estensione di tale incremento.

\*\*\* \*\*

III) Con riguardo alla nuova formulazione dell'art. 22 prevista dall'accordo raggiunto in seno al Consiglio, il riconoscimento della libertà di consentire, previo consenso individuale, il superamento del limite di quarantotto ore di lavoro nel corso di un periodo di sette giorni, determinerebbe un sensibile abbassamento del livello di protezione dei lavoratori.

Lo Stato italiano, infatti, non ha dato attuazione, in precedenza, all'art. 22 della direttiva 2003/88/CE e l'orientamento contrario all'esercizio di tale facoltà continua ad essere assolutamente prevalente tra le parti sociali.

\*\*\* \*\*

IV) Per ciò che concerne, infine, le previsioni contenute nell'art. 2 *ter* come formulato all'interno della posizione comune del Consiglio in tema di conciliazione della vita professionale con la vita familiare, si tratta di disposizioni che, sia pure a livello esortativo, potrebbero favorire un aumento del livello di protezione dei lavoratori.

Nell'ordinamento italiano, in particolare, non esiste alcuna specifica disposizione che imponga ai datori di lavoro di informare entro un determinato termine i lavoratori in merito ad eventuali modifiche sostanziali del ritmo o dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Parimenti, l'ordinamento italiano non contiene alcuna disposizione che imponga agli Stati di favorire l'esame, da parte dei datori di lavoro, delle richieste di modifiche dell'orario e del ritmo di lavoro, fatte salve le esigenze aziendali e le esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro in termini di flessibilità.

L'introduzione di una norma che, in attuazione di tale principio, imponesse ai datori di lavoro di specificare quali siano le esigenze aziendali che non ne consentono l'accoglimento, potrebbe rappresentare un significativo progresso rispetto alla disciplina attuale, ponendo a carico degli imprenditori un obbligo di motivazione che non è attualmente previsto in questa materia dalla legge italiana.

\*\*\* \*\*

**3) A vostro avviso, l'accordo del Consiglio è compatibile con l'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali (condizioni di lavoro giuste ed eque, ed in particolare il diritto di ogni lavoratore ad una limitazione della durata del suo lavoro) e/o con la Carta sociale europea?**

I) Una risposta positiva a questa domanda può essere fornita tenendo conto dei seguenti elementi.

Oltre a fissare specifici limiti di durata normale e massima del lavoro e oltre a riconoscere il diritto dei lavoratori alla fruizione di pause giornaliere, riposi giornalieri e settimanali nonché alla fruizione di ferie annuali, la direttiva 2003/88/CE puntualizza che in ogni caso, incluse le ipotesi di deroga, gli Stati sono tenuti ad adottare le misure necessarie per assicurare la protezione efficace della salute e della sicurezza dei lavoratori ed a rispettare i principi generali di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Da queste puntualizzazioni si desume che gli Stati non sono solo tenuti a garantire il rispetto dei limiti di orario e la regolare fruizione dei riposi in adempimento delle relative previsioni contenute nella direttiva 2003/88/CE, ma debbono anche definire forme di protezione atte ad assicurare che i lavoratori usufruiscano di adeguati spazi di riposo.

La quantificazione del tempo di lavoro non deve essere, quindi, operata esclusivamente in relazione ai limiti massimi imposti dalla direttiva, ma deve risultare, altresì, coerente con tali principi generali di protezione, come definiti dai diversi ordinamenti in attuazione tanto delle norme interne quanto delle disposizioni enunciate nella direttiva 89/391/CE del 12 giugno 1989.

In particolare, l'art. 5 della direttiva stabilisce che «il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro».

Dal momento che la posizione comune definita dal Consiglio lo scorso 15 settembre non apporta innovazioni che possano determinare un'attenuazione di tale obbligo generale, si ritiene che l'accordo non presenti, di per sé, punti di contrasto con il riconoscimento del diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque e ad una ragionevole limitazione del tempo di lavoro.

\*\*\* \*\*

**4) Se il vostro Paese ha ratificato qualcuna delle Convenzioni OIL sull'orario di lavoro (n° 1, etc.): a vostro avviso, l'accordo del Consiglio, se attuato nel vostro Paese,**

**causerebbe un conflitto normativo e/o il fatto che il vostro Paese abbia ratificato una Convenzione OIL impedirebbe di attuare la Direttiva sull'orario di lavoro rivista; se questo fosse il caso, potreste chiarire relativamente a quali aspetti?**

I) Sebbene si ritenga che lo Stato italiano non farà esercizio della facoltà di autorizzare il superamento del limite delle quarantotto di lavoro nel corso di un periodo di sette giorni, prevista dall'art. 22, si ritiene opportuno rilevare che l'eventuale introduzione di norme siffatte da parte di uno Stato membro potrebbe determinare l'insorgenza di un conflitto normativo con le disposizioni di ratifica ed esecuzione della Convenzione OIL n. 1 del 1919 (ratificata in Italia dal r.d.l. 29 marzo 1923, n. 1429), che limita ad otto ore al giorno e a quarantotto ore per settimana il numero delle ore di lavoro nelle aziende industriali.

La Convenzione, infatti, stabilisce, da un lato, che *«la durata del lavoro del personale non potrà eccedere otto ore per giorno e quarantotto ore per settimana»* (art. 2), dall'altro autorizza i governi, nel caso in cui tali limiti risultassero inapplicabili a regolare la durata dell'orario di lavoro sulla base di un periodo di tempo più lungo (art. 5).

Anche in quest'ultima ipotesi, tuttavia, la Convenzione ribadisce che *«la durata media di lavoro, calcolata sul numero di settimane determinato da detto orario, non potrà in nessun caso eccedere quarantotto ore per settimana»*.

L'attuazione dell'art. 22 della direttiva, come riformulato nell'ambito della posizione comune definita dal Consiglio, parrebbe allora entrare in collisione con le previsioni della Convenzione nella parte in cui, prescindendo completamente dal limite di durata massima settimanale del lavoro di quarantotto ore di lavoro nel corso di un periodo di sette giorni fissato dall'art. 3 della direttiva 2003/88/CE, stabilisce che l'orario di lavoro dei prestatori di lavoro che prestino il loro consenso possa essere esteso sino a

*«i) 60 ore, calcolate come media su un periodo di tre mesi, salvo qualora un contratto collettivo o un accordo sottoscritto dalle parti sociali disponga altrimenti;*

*ovvero*

*ii) 65 ore, calcolate come media su un periodo di tre mesi, in assenza di un contratto collettivo e se il periodo inattivo del servizio di guardia è considerato orario di lavoro a norma dell'articolo 2 bis».*

Si tratta, infatti, di una commisurazione largamente eccedente quella prevista dalla Convenzione OIL e che non appare ricollegabile a nessuna delle eccezioni in essa contemplate; di conseguenza, l'esercizio della facoltà di *opting out* potrebbe dar luogo ad una violazione degli obblighi derivanti dalla stessa Convenzione da parte degli Stati che ad essa hanno prestato adesione.

Prof. Avv. Stefano Bellomo

Prof. Avv. Angelo Pandolfo