



Consiglio
dell'Unione europea

Bruxelles, 17 marzo 2023
(OR. en)

7514/23

SOC 188
EMPL 134
SAN 143
TRANS 103
MAR 43

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Segretaria generale della Commissione europea, firmato da Martine DEPREZ, direttrice
Destinatario:	Thérèse BLANCHET, segretaria generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2023) 72 final
Oggetto:	RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO Relazione sull'attuazione da parte degli Stati membri della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2023) 72 final.

All.: COM(2023) 72 final



COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 15.3.2023
COM(2023) 72 final

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO**

**Relazione sull'attuazione da parte degli Stati membri della direttiva 2003/88/CE
concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro**

{SWD(2023) 40 final}

I. Introduzione

La presente relazione illustra lo stato dell'attuazione, da parte degli Stati membri, della direttiva 2003/88/CE (di seguito "direttiva" o "direttiva sull'orario di lavoro"), come richiesto dall'articolo 24 della direttiva, e aggiorna la precedente relazione pubblicata nel 2017¹. La presente relazione è accompagnata da un documento di lavoro in cui la Commissione espone in maggiore dettaglio i risultati del suo esame².

La presente relazione non fornisce un resoconto completo di tutti i provvedimenti nazionali di recepimento, né pregiudica la posizione che la Commissione potrebbe assumere in eventuali procedimenti giudiziari futuri.

La Commissione ha aggiornato anche la comunicazione interpretativa³ che riassume la giurisprudenza applicabile della Corte di giustizia dell'Unione europea ("Corte" o "CGUE"). Tale comunicazione ha lo scopo di apportare chiarezza e certezza del diritto agli Stati membri e alle altre parti interessate nell'applicazione della direttiva sull'orario di lavoro.

II. Obiettivo e prescrizioni della direttiva

Ai fini della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, la direttiva stabilisce prescrizioni minime comuni, che comprendono:

- limiti all'orario di lavoro (non oltre 48 ore di lavoro settimanale medie, comprese le ore di straordinario);
- periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale (almeno 11 ore consecutive di riposo giornaliero e 35 ore di riposo settimanale ininterrotto);
- ferie annuali retribuite (almeno 4 settimane l'anno);
- una protezione aggiuntiva per i lavoratori notturni.

La direttiva prevede altresì una certa flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro. Il periodo minimo di riposo può essere rinviato, in toto o in parte, in alcune attività. I singoli lavoratori possono concordare di lavorare un numero di ore superiore al limite di 48 ore ("opt-out"). Gli accordi collettivi possono prevedere ulteriore flessibilità, ad esempio autorizzando il calcolo della media dell'orario di lavoro settimanale su periodi fino a 12 mesi.

III. Analisi dell'attuazione della direttiva negli Stati membri

Le informazioni fornite di seguito e nel documento di lavoro dei servizi della Commissione si basano su relazioni nazionali (compresi i pareri delle parti sociali a livello nazionale ed europeo), precedenti relazioni della Commissione e informazioni raccolte tramite procedure di infrazione e da esperti indipendenti nel 2021 e 2022.

¹ COM(2017) 254 final.

² SWD(2023) 40 final.

³ C(2023) 969.

A. Esclusioni dal campo di applicazione della direttiva

Sulla base dei dati disponibili è possibile concludere che la direttiva è stata in gran parte recepita sia nel settore pubblico che in quello privato.

In alcuni Stati membri, determinate categorie di lavoratori sono escluse dal campo di applicazione della normativa generale di recepimento della direttiva, ma in genere sono soggette a norme specifiche sulle condizioni di lavoro. Nel settore pubblico si tratta solitamente delle forze armate, della polizia, di altre forze di sicurezza, dei servizi di protezione civile, del personale penitenziario e dei vigili del fuoco pubblici⁴.

Per quanto concerne il settore privato, diversi Stati membri escludono i lavoratori domestici⁵.

Queste esclusioni in genere non rispettano le prescrizioni della direttiva sull'orario di lavoro, a meno che il recepimento delle disposizioni della direttiva sia garantito da contratti collettivi.

La Corte ha confermato nel 2021 che, benché la direttiva si applichi alle forze armate⁶, alcune attività possono essere escluse, quando la sua applicazione andrebbe a discapito del corretto svolgimento delle operazioni militari, segnatamente in considerazione delle particolari responsabilità internazionali assunte da alcuni Stati membri, dei conflitti o delle minacce cui sono confrontati, o ancora del loro contesto geopolitico. Circa la metà degli Stati membri applica esplicitamente la direttiva alle proprie forze armate⁷. Diversi Stati membri, pur non facendolo esplicitamente, applicano comunque in certa misura le sue disposizioni alle forze armate⁸. Alcuni Stati membri non applicano la direttiva al personale militare⁹, fatta salva l'esistenza di norme nazionali relative alle condizioni di lavoro e alla protezione della salute e della sicurezza del personale delle forze armate.

B. Lavoratori con contratti di lavoro concomitanti

La direttiva non precisa esplicitamente se le disposizioni fissino limiti assoluti nel caso di contratti concomitanti con uno o più datori di lavoro o si applichino separatamente a ciascun rapporto di lavoro. La Corte ha chiarito recentemente che, quando i lavoratori hanno stipulato più contratti di lavoro con il medesimo datore di lavoro, il periodo minimo di riposo giornaliero si applica a tali contratti considerati nel loro insieme e non separatamente¹⁰. Come indicato in precedenti relazioni sull'attuazione, la Commissione ritiene che, alla luce dell'obiettivo della direttiva di migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, le limitazioni

⁴ Irlanda (polizia, forze armate, servizi di protezione civile, vigili del fuoco, personale penitenziario e personale operante nelle emergenze marittime), Cipro (forze armate) e Italia (polizia, forze armate e servizi nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di sicurezza pubblica, nonché di protezione civile).

⁵ Belgio, Grecia, Lussemburgo, Svezia.

⁶ Sentenza nella causa C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*.

⁷ Belgio, Bulgaria, Danimarca, Germania, Grecia, Lituania, Ungheria, Paesi Bassi, Romania, Slovenia, Slovacchia, Finlandia, Svezia.

⁸ Cechia, Estonia, Spagna, Italia, Lussemburgo, Austria, Polonia.

⁹ Irlanda, Francia, Cipro, Lettonia, Portogallo.

¹⁰ Sentenza nella causa C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*.

dell'orario di lavoro settimanale medio e il riposo quotidiano e settimanale dovrebbero riferirsi, per quanto possibile, al lavoratore.

La pratica degli Stati membri varia sensibilmente su questo punto.

Bulgaria, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Francia, Croazia, Italia, Cipro, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria e Slovenia applicano la direttiva relativamente al lavoratore (principalmente sulla base di esplicite disposizioni di legge al riguardo).

Cechia, Spagna, Lettonia, Ungheria, Polonia, Portogallo e Slovacchia applicano invece la direttiva relativamente al contratto.

In Belgio, Danimarca, Lituania, Malta, Romania, Finlandia e Svezia, la direttiva si applica relativamente al lavoratore nel caso in cui vi siano più contratti con uno stesso datore di lavoro, ma relativamente al contratto nel caso in cui il lavoratore abbia più contratti con datori di lavoro diversi.

C. Definizione e registrazione dell'"orario di lavoro"

In generale la definizione formale di "orario di lavoro" di cui all'articolo 2 della direttiva (ossia il periodo in cui il lavoratore è *"al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"*) non sembra dar luogo di per sé a problemi di applicazione.

Il "servizio di guardia" e la "reperibilità" sono periodi durante i quali i lavoratori devono restare disponibili a riprendere il lavoro in caso di necessità, sul luogo di lavoro o in un altro luogo indicato dal datore di lavoro, pronto a svolgere i suoi compiti qualora gli venga richiesto. Durante il periodo di "reperibilità" il lavoratore deve essere raggiungibile in ogni momento, ma non è obbligato a restare in un luogo indicato dal datore di lavoro.

La Corte ha stabilito che il periodo di "servizio di guardia" dev'essere interamente considerato "orario di lavoro" ai sensi della direttiva. Durante la "reperibilità" il tempo connesso all'effettiva prestazione di servizi è sempre orario di lavoro. Il restante periodo di "reperibilità" è da considerarsi come riposo, tranne quando i vincoli imposti dal datore di lavoro sono tali da incidere in maniera molto significativa sulla facoltà del lavoratore di gestire liberamente il proprio tempo e di dedicarlo ai propri interessi personali e sociali. In questi casi tutto il periodo di "reperibilità" è da considerarsi orario di lavoro¹¹.

La maggioranza degli Stati membri¹² dispone di norme giuridiche che disciplinano il "servizio di guardia" e diversi Stati membri trattano esplicitamente i periodi di "reperibilità" nelle rispettive legislazioni¹³. Nel primo caso in genere si rispetta l'interpretazione della Corte, mentre nel secondo non si tiene conto della giurisprudenza recente che limita i casi in cui il

¹¹ Sentenza nelle cause C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, punto 39, e C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punto 38 e giurisprudenza ivi citata.

¹² Bulgaria, Cechia, Danimarca, Germania, Estonia, Spagna, Francia, Lituania, Lettonia, Ungheria, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Svezia.

¹³ Bulgaria, Spagna, Francia, Italia, Lituania, Ungheria, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Finlandia, Svezia.

periodo di reperibilità si qualifica come riposo. Alcuni giudici nazionali comunque hanno cominciato ad applicare tale giurisprudenza¹⁴.

Gli Stati membri si stanno gradualmente conformando con l'obbligo di considerare il servizio di guardia come orario di lavoro, ma rimangono alcune questioni aperte.

In Danimarca le parti sociali possono concordare che il periodo di riposo si svolga durante il servizio di guardia sul luogo di lavoro e alcune parti sociali nel settore della sanità si sono avvalse di questa possibilità. In Polonia e Slovenia, solo il servizio di guardia attivo sul luogo di lavoro conta come orario di lavoro, mentre in Slovacchia il servizio di guardia sul luogo di lavoro non è considerato interamente orario di lavoro per determinate categorie.

Nel 2019 la Corte ha stabilito che gli Stati membri sono tenuti , a imporre ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre *"un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore"*¹⁵. Nella maggior parte degli Stati membri, i datori di lavoro sono obbligati a monitorare e registrare l'orario di lavoro, mentre tale obbligo non esiste o non è definito chiaramente in Belgio, in Danimarca, a Cipro, a Malta e in Svezia.

D. Pause e periodi di riposo

L'articolo 4 prevede una pausa qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore, senza specificarne la durata o definirla in termini più dettagliati. Le relative modalità sono *"fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale"*.

In generale questa disposizione risulta recepita in modo adeguato. La maggior parte degli Stati membri dispone di norme minime concernenti la durata e la collocazione temporale delle pause nel corso della giornata di lavoro, ma alcuni di essi non fissano la durata minima o la collocazione temporale della pausa per legge¹⁶ e non è chiaro se i contratti collettivi regolamentino questi aspetti in tutti i casi.

Per quanto riguarda il riposo (articoli 3 e 5 della direttiva), la prescrizione fondamentale della direttiva dispone che il lavoratore deve avere un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive nel corso di ogni periodo di 24 ore, e un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore per ogni periodo di sette giorni, a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero. La direttiva prevede la possibilità di ridurre il riposo settimanale a 24 ore per ragioni oggettive.

Queste prescrizioni fondamentali sembrano adeguatamente recepite nel diritto nazionale da parte degli Stati membri per la maggior parte dei settori. Alcuni Stati membri sembrano non aver recepito correttamente alcuni aspetti della prescrizione relativa al riposo settimanale, ad esempio perché non l'hanno recepita per un determinato settore¹⁷ o perché concedono la

¹⁴ In Belgio, Cechia, Danimarca, Spagna.

¹⁵ Sentenza nella causa C-55/18, *CCOO*, punto 60.

¹⁶ Danimarca, Lussemburgo, Romania, Svezia.

¹⁷ Spagna (funzionari pubblici), Polonia (personale dell'agenzia di intelligence).

possibilità di applicare un periodo di riposo di 24 ore in assenza di ragioni oggettive concrete¹⁸.

E. Limiti all'orario di lavoro

A norma dell'articolo 6 della direttiva la durata media settimanale dell'orario di lavoro (comprese le ore di lavoro straordinario) non deve superare le 48 ore settimanali. In generale questo limite è stato recepito in modo soddisfacente e molti Stati membri dispongono di fatto di norme di maggiore tutela.

In un numero ristretto di casi, il limite della direttiva è superato, ad esempio:

- il limite non è ancora applicato adeguatamente nella pratica dall'Irlanda per quanto riguarda gli operatori del settore socio-assistenziale, ma si opera per porre rimedio alla situazione;
- il codice del lavoro bulgaro prevede ancora un orario di lavoro settimanale massimo di 56 ore se è stato stabilito un sistema di calcolo della media dell'orario di lavoro settimanale e non limita il ricorso al lavoro straordinario obbligatorio per le forze di difesa nazionale, le emergenze, l'urgente ripristino di servizi pubblici o i trasporti e la fornitura di assistenza medica¹⁹.

Sembra inoltre che il limite di quattro mesi per il calcolo della durata massima dell'orario di lavoro sia superato in Bulgaria²⁰, Germania²¹ e Slovenia²², dove è fissato a sei mesi, e in Spagna, dove è fissato a 12 mesi²³, e non solo per quanto riguarda le attività di cui all'articolo 17, paragrafo 3, della direttiva. In Belgio, il sistema dell'orario di lavoro "Plus Minus Account" consente un periodo di riferimento superiore a un anno²⁴.

F. Ferie annuali

Il diritto fondamentale alle ferie annuali retribuite (articolo 7 della direttiva) è generalmente recepito in modo soddisfacente.

Tutti gli Stati membri prevedono esplicitamente il diritto ad almeno quattro settimane di ferie annuali retribuite, e tutti dispongono che i lavoratori ricevano la "retribuzione media", il "normale compenso settimanale", la "retribuzione media mensile" o un trattamento analogo mentre sono in ferie. Tutti gli Stati membri prevedono il diritto a un'indennità sostitutiva in caso di ferie annuali non godute al termine del rapporto di lavoro.

¹⁸ Paesi Bassi (polizia volontaria e minatori), Slovenia (settore sanitario).

¹⁹ Codice del lavoro, articoli 142 e 146.3.

²⁰ Codice del lavoro, articolo 142, e legge sui funzionari pubblici, articolo 49.

²¹ Legge sull'orario di lavoro, articolo 3, articolo 7, paragrafo 8, e articolo 14.

²² ZDR-1, articolo 144.3.

²³ Codice del lavoro, articolo 34.2.

²⁴ Legge del 27 dicembre 2006, articoli da 204 a 213.

Sono tuttavia emersi due grandi problemi. In primo luogo, alcuni Stati membri impongono condizioni per maturare le ferie annuali retribuite o fruirne nel primo anno di lavoro, al di là di quanto previsto dalla direttiva secondo l'interpretazione della Corte, fissando ad esempio periodi di anzianità di servizio troppo lunghi (6-8 mesi) prima che il lavoratore possa godere del congedo²⁵.

Secondo i regimi vigenti in due Stati membri, il diritto alle ferie annuali retribuite si acquisisce sulla base della retribuzione del lavoratore nell'anno di servizio che precede l'anno in cui è possibile godere delle ferie annuali retribuite ("l'anno di riferimento per il calcolo delle ferie")²⁶. Nel primo anno di riferimento per il calcolo delle ferie il lavoratore ha il diritto di assentarsi, ma senza retribuzione,

Il secondo problema è la decadenza del diritto alle ferie annuali retribuite se il lavoratore non ne ha potuto fruire. La Corte ha statuito che un lavoratore che non è in grado di lavorare a causa di una malattia continua a maturare il diritto alle ferie annuali retribuite durante il periodo di congedo per malattia. Gli Stati membri possono fissare un limite alla possibilità di riportare le ferie annuali non godute a causa di un'impossibilità giustificata. La Corte tuttavia ha anche affermato che *"ogni periodo di riporto deve superare in modo significativo la durata del periodo di riferimento per il quale è concesso"*²⁷. Molti Stati membri prevedono disposizioni che conferiscono al lavoratore il diritto di riportare o rinviare i periodi di ferie annuali maturati se il periodo di fruizione di tali congedi coincide con un periodo di congedo per malattia, ma in alcuni paesi il periodo dopo il quale il lavoratore perde il diritto alle ferie retribuite sembra troppo breve, in quanto non supera il periodo di riferimento di un anno²⁸.

G. Lavoro notturno

La direttiva prevede disposizioni più protettive per i lavoratori notturni, che non possono lavorare più di otto ore al giorno in media, e il limite di otto ore al giorno è assoluto (non può essere calcolata una media) nel caso in cui il lavoro notturno sia particolarmente pericoloso o stressante.

Gli Stati membri limitano generalmente la durata media dell'orario di lavoro dei lavoratori notturni a otto ore. Per calcolare tale media²⁹ tuttavia alcuni Stati membri hanno stabilito un periodo di riferimento di quattro mesi, della stessa lunghezza del normale periodo di riferimento per il calcolo della durata massima dell'orario di lavoro generale, che secondo la Commissione è troppo lungo per soddisfare la finalità protettiva delle disposizioni sul lavoro notturno.

²⁵ Bulgaria, Estonia, Lituania, Polonia, Portogallo.

²⁶ Finlandia, Svezia.

²⁷ Sentenza nella causa C-214/10 *KHS*, punti da 38 a 40.

²⁸ Cechia, Estonia, Grecia, Ungheria, Portogallo, Slovenia, Finlandia.

²⁹ Danimarca, Croazia, Malta, Ungheria, Paesi Bassi, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Finlandia, Svezia.

Per quanto riguarda il lavoro notturno comportante rischi particolari o rilevanti tensioni, due Stati membri non hanno recepito questa disposizione della direttiva³⁰ e uno Stato membro ammette eccezioni che non sono previste nella direttiva³¹.

H. Deroghe (articoli 17, 18 e 22 della direttiva)

1. Lavoratori autonomi

A norma dell'articolo 17, paragrafo 1, gli Stati membri sono autorizzati a derogare alle disposizioni in materia di riposo giornaliero e settimanale, pause, durata massima settimanale del lavoro, durata del lavoro notturno e periodi di riferimento *"quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi"*.

In determinati casi gli Stati membri non includono tutti questi criteri nelle rispettive definizioni nazionali. Alcuni Stati membri ad esempio prevedono un'esenzione per un lavoratore che guadagna tre volte il salario minimo³², o occupa una posizione di notevole importanza o fiducia e percepisce uno stipendio pari a sette volte il salario minimo obbligatorio³³.

2. Deroghe che garantiscono al lavoratore periodi equivalenti di riposo compensativo

La direttiva prevede deroghe alle disposizioni in materia di pause, riposo giornaliero e settimanale, lavoro notturno e periodi di riferimento per il calcolo della media dell'orario di lavoro:

- per una serie di attività o circostanze, ad esempio quelle che richiedono continuità, alcune attività stagionali o quando il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore sono distanti (deroghe adottate mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali o con legge o regolamento nazionale); e
- per qualsiasi tipo di attività o situazione definita da contratti collettivi o da accordi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale (o, nel caso in cui tali soggetti decidano in tal senso, dalle parti sociali ad un livello inferiore o dalle parti sociali ad un livello collettivo adeguato).

Le norme generalmente non permettono comunque che vengano completamente omessi i periodi minimi di riposo, tranne in casi eccezionali, in cui la concessione di un riposo compensativo equivalente sia oggettivamente impossibile, o in cui il lavoratore abbia beneficiato di un'adeguata protezione. Secondo la sentenza *Jaeger*³⁴ inoltre il riposo compensativo dovrebbe essere concesso nel periodo immediatamente successivo al riposo non fruito.

³⁰ Germania, Paesi Bassi.

³¹ Cechia.

³² Paesi Bassi.

³³ Ungheria.

³⁴ C-151/02, *Jaeger*.

Gli Stati membri hanno generalmente recepito queste deroghe e ne fanno uso.

Per quanto riguarda i settori e le attività interessati, gli Stati membri generalmente fanno riferimento alle attività elencate nella direttiva stessa.

Ciononostante alcune legislazioni nazionali sembrano eccedere le deroghe consentite dalla direttiva, in particolare:

- non imponendo l'obbligo di concedere al lavoratore interessato un periodo equivalente di riposo compensativo, consentendo ad esempio una compensazione finanziaria per il riposo non fruito³⁵, non imponendo tale obbligo per alcuni settori o per il lavoro a turni³⁶, facendo affidamento su altri tipi di misure protettive o non prevedendo un riposo compensativo equivalente alla riduzione del periodo di riposo³⁷;
- fissando un termine troppo lungo per il riposo compensativo, compreso tra 14 giorni e sei mesi per il riposo giornaliero non goduto in alcuni settori o attività³⁸ e tra sei settimane e sei mesi per il riposo settimanale non goduto³⁹.

3. Opt-out

Gli Stati membri hanno facoltà di non applicare il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale, purché siano rispettati i principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori e siano messe in atto determinate misure di protezione (articolo 22). Un lavoratore non può essere obbligato a lavorare in media più di 48 ore alla settimana a meno che non abbia dato il proprio previo consenso esplicito, libero e informato. In caso di mancato consenso il lavoratore non può subire un danno da parte del datore di lavoro. Il datore di lavoro deve tenere registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro e metterli a disposizione delle autorità competenti, che possono vietare o limitare la possibilità di superare la durata massima settimanale del lavoro.

Quindici Stati membri attualmente prevedono il ricorso all'opt-out. Di questi, quattro (Bulgaria, Estonia, Cipro e Malta) consentono di avvalersi di tale opzione indipendentemente dal settore, mentre gli altri 11 (Belgio, Germania, Spagna, Francia, Croazia, Ungheria, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Slovenia e Slovacchia) ne limitano l'uso alle occupazioni che comportano un ricorso massiccio al servizio di guardia, quali i servizi sanitari o di emergenza.

La Cechia ha abrogato l'opt-out per i servizi sanitari il 30 luglio 2020, e la Lettonia ha smesso di applicarlo ai medici dal 1° gennaio 2022. Di conseguenza 12 Stati membri (Cechia,

³⁵ Francia, Finlandia.

³⁶ Francia, Ungheria, Paesi Bassi, Romania.

³⁷ Germania.

³⁸ Belgio, Cechia, Germania, Spagna, Lituania, Austria, Slovenia, Slovacchia.

³⁹ Cechia, Lituania, Slovacchia, Finlandia.

Danimarca, Irlanda, Grecia, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Portogallo, Romania, Finlandia e Svezia) attualmente non fanno ricorso all'opt-out.

Le prescrizioni concernenti il consenso esplicito del lavoratore, la tenuta dei registri e le relazioni alle autorità in merito alle persone che lavorano in media più di 48 ore alla settimana sono generalmente osservate.

Non vi sono limiti massimi espliciti al numero di ore di lavoro che possono essere autorizzate a norma dell'articolo 22, ma la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori deve essere rispettata. Poiché la direttiva non consente deroghe al riposo giornaliero e settimanale senza un riposo compensativo, l'orario di lavoro consentito è limitato.

Sembra che la metà degli Stati membri che applicano l'opt-out preveda una qualche forma di limitazione esplicita dell'orario di lavoro consentito⁴⁰.

I. Valutazione da parte degli Stati membri e delle parti sociali

1. Organizzazioni sindacali

Le organizzazioni dei lavoratori⁴¹ ritengono che l'applicazione pratica della direttiva non protegga, né migliori in misura sufficiente la salute e la sicurezza dei lavoratori, riferendosi in particolare all'opt-out e alla deroga per i lavoratori autonomi.

Le organizzazioni affiliate della CES rilevano problemi di recepimento concernenti la corretta inclusione dei periodi di servizio di guardia e reperibilità nell'orario di lavoro; la mancata registrazione dell'orario di lavoro, anche durante il telelavoro; il riposo compensativo non fruito direttamente dopo un turno; l'estensione dei periodi di riferimento a dodici mesi per legge; e la perdita dei diritti alle ferie annuali durante il congedo di malattia.

2. Datori di lavoro

Le organizzazioni dei datori di lavoro⁴² evidenziano problemi e incertezza giuridica in conseguenza delle sentenze della Corte sui periodi di servizio di guardia e reperibilità, sulla registrazione dell'orario di lavoro e sulle ferie annuali. La legislazione nazionale e i contratti collettivi sono risultati improvvisamente in violazione della direttiva e l'aumento dei periodi di reperibilità calcolati come orario di lavoro ha creato difficoltà nell'organizzazione dei servizi pubblici che richiedono la continuità del servizio (sanità, servizi di emergenza).

Le organizzazioni dei datori di lavoro criticano le leggi nazionali, ritenendole più restrittive delle prescrizioni minime previste dalla direttiva e ritengono che il ruolo delle parti sociali nell'attuazione sia troppo limitato, vincolando la flessibilità dell'orario di lavoro in un mondo globale e digitale.

3. Stati membri

⁴⁰ Belgio, Spagna, Croazia, Ungheria, Paesi Bassi, Austria, Slovacchia.

⁴¹ Affiliate della CES e CESI.

⁴² BusinessEurope, CoESS, CEEMET, CEMR, PEARLE, SGI Europe e SMEunited.

La maggior parte degli Stati membri rileva che la direttiva continua a rispondere ai suoi obiettivi, fornendo un quadro adeguato e solido per intraprendere azioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'aumento del telelavoro, le nuove modalità di lavoro (ad es. su piattaforma) e la recente giurisprudenza della Corte presentano nuove sfide nell'interpretazione delle disposizioni della direttiva. Diversi Stati membri chiedono chiarimenti sullo status di orario di lavoro dei servizi di guardia e della reperibilità, sulla registrazione dell'orario di lavoro e sul riposo compensativo. Alcuni propongono un riesame e una revisione delle principali disposizioni della direttiva.

J. Misure relative alla Covid in materia di orario di lavoro

La pandemia di Covid-19 ha avuto un profondo impatto sul mondo del lavoro. Nel 2020 e 2021 gli Stati membri hanno adattato le norme applicabili alle condizioni di lavoro, in particolare all'organizzazione dell'orario di lavoro. Per la maggior parte le misure adottate erano temporanee e non sono più in vigore.

Alcuni Stati membri hanno introdotto nuove possibilità di prolungare l'orario di lavoro, ad esempio aumentando la durata massima giornaliera e settimanale del lavoro⁴³ e le possibilità di lavoro straordinario⁴⁴, nonché riducendo la durata dal riposo minimo giornaliero⁴⁵ o settimanale⁴⁶, generalmente soltanto in un numero limitato di settori fondamentali, in particolare la sanità. Le restrizioni temporanee hanno determinato il telelavoro obbligatorio da casa per un certo numero di lavoratori, mentre diversi Stati membri hanno autorizzato i datori di lavoro a imporre la fruizione delle ferie annuali⁴⁷.

I regimi di riduzione dell'orario lavorativo⁴⁸ o disoccupazione parziale⁴⁹ hanno consentito di ridurre l'orario di lavoro, o di sospendere completamente il lavoro, con un risarcimento per la perdita di reddito.

K. Conclusioni

In generale, un'ampia maggioranza di lavoratori nell'UE è soggetta a norme in materia di orario di lavoro che sono conformi alla legislazione dell'UE e in molti casi forniscono una protezione maggiore delle norme minime stabilite nella direttiva.

La legislazione degli Stati membri in genere è conforme alle prescrizioni della direttiva, ma sono stati individuati vari problemi, tra i quali il più comune è il recepimento non corretto delle deroghe al riposo giornaliero e settimanale, compreso il riposo compensativo. Alcuni Stati membri non prevedono ancora una definizione di servizio di guardia, né lo applicano in modo adeguato in alcuni settori (ad es. sanità, sicurezza, forze di polizia e servizi di emergenza). Dare un seguito alla recente giurisprudenza della Corte, in particolare sulla

⁴³ Germania, Lussemburgo.

⁴⁴ Belgio, Francia, Lettonia, Slovenia, Finlandia.

⁴⁵ Germania, Polonia.

⁴⁶ Austria, Polonia.

⁴⁷ Bulgaria, Francia, Lettonia, Austria.

⁴⁸ Germania, Lituania, Ungheria, Austria, Polonia, Romania, Slovenia.

⁴⁹ Lussemburgo.

qualifica di periodo di reperibilità e sulla registrazione dell'orario di lavoro, comporta sfide che non sono ancora state affrontate diffusamente. Benché siano ancora presenti incongruenze nelle limitazioni alla durata massima dell'orario di lavoro per categorie specifiche di lavoratori (soprattutto personale sanitario e forze armate), la conformità tra gli Stati membri è in miglioramento.

Le principali prescrizioni della direttiva in materia di pause, riposo giornaliero e riposo settimanale sono generalmente recepite in modo soddisfacente. Le questioni rimanenti si riferiscono principalmente all'uso delle deroghe a tali prescrizioni.

Tutti gli Stati membri prevedono esplicitamente il diritto a ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane. I problemi più comuni riguardano la fruizione delle ferie annuali nel primo anno di lavoro e il diritto del lavoratore di maturare ferie annuali durante il congedo di malattia e di riportare i diritti maturati per un periodo sufficientemente lungo.

Il numero di Stati membri che permettono il ricorso all'opt-out è leggermente diminuito.

Nell'ambito del suo ruolo più ampio di custode dei trattati, e senza che tale ruolo sia pregiudicato, la Commissione continuerà a sostenere gli sforzi degli Stati membri per migliorare l'attuazione della direttiva ed è pronta ad agevolare gli scambi tra gli Stati membri e tra le parti sociali, ove possano essere utili.