

# Proposte di direttive

---

24 Giugno 2008

Il Consiglio Europeo, nella seduta del 9 - 10 giugno scorso a Lussemburgo, ha raggiunto un accordo circa alcune modifiche sulle direttive concernenti l'orario di lavoro e il lavoro in somministrazione, che dovrebbero diventare definitive con l'approvazione anche dell'Europarlamento entro la fine dell'anno.

Quanto al tema dell'orario di lavoro, è stato ribadito che la durata massima dell'orario settimanale di lavoro è pari a 48 ore, da calcolarsi con media nell'arco del periodo di riferimento.

Tale periodo di riferimento, coincidente normalmente con quattro mesi, potrà, laddove espressamente previsto dai contratti collettivi, raggiungere i 12 mesi; limite massimo di sei mesi è invece statuito nell'ipotesi che lo Stato membro autorizzi l'utilizzo degli accordi così detti di opt-out.

Tali accordi, ad oggi non vigenti in Italia, darebbero la possibilità, come già avviene in alcuni paesi, di siglare un accordo individuale con il lavoratore per il superamento dell'orario normale di lavoro, oltre la media delle 48 ore.

L'Europa intende, in ogni caso, fornire una serie di tutele con riferimento alla materia de quo, per garantire al lavoratore di non subire alcuna conseguenza in termini di discriminazione per il rifiuto di sottoscrivere tali accordi. Questi ultimi sono, infatti, considerati come una deroga al normale svolgimento dell'orario di lavoro, che non potrà in ogni caso superare le 60 ore di lavoro settimanale, elevabili esclusivamente ad opera dei contratti collettivi o le 65 ore nel caso in cui anche il lavoro "inattivo" venga considerato come orario di lavoro.

Il Consiglio Europeo, infatti, ha ridefinito il lavoro inattivo, distinguendolo da quello attivo, come il periodo durante il quale il lavoratore ha l'obbligo di essere disponibile sul luogo di lavoro ma non è richiesto che il suo lavoro sia effettivamente portato avanti. Tali spazi di tempo non possono essere considerati ai fini del calcolo dell'orario medio settimanale, salva diversa disposizione dei contratti collettivi.

Per ciò che concerne i lavoratori in somministrazione, il Consiglio ha stabilito il principio della parità di trattamento tra questi ultimi e i lavoratori direttamente assunti dal datore di lavoro utilizzatore.

Principio quest'ultimo che, anche laddove approvato, non apporterebbe alcuna novità per la legislazione italiana, già ispirata ai principi di parità di trattamento tra lavoratori nelle fattispecie descritte e, in particolare per il settore edile che ha disposto la totale applicazione del ccnl edile ai lavoratori somministrati.

Si rimane in attesa delle ulteriori novità sugli sviluppi dell'iter europeo, anche alla luce delle novità prospettate negli ultimi giorni in materia di lavoro e contenute nella manovra Finanziaria 2009.

Se è vero, infatti, che le previsioni comunitarie solo in parte apporterebbero novità ad una legislazione vigente in materia già abbastanza esaustiva, è anche vero che le stesse potrebbero rappresentare importanti spunti nell'ottica di una sempre maggiore crescita della produttività del paese, attraverso l'adozione di strumenti di politica del lavoro più snelli e flessibili e che tengano conto dei contrapposti interessi delle parti.