

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO come adottato il 17.12.2008 dalla plenaria del PE in seconda lettura recante modifica della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 137, paragrafo 2, vista la proposta della Commissione¹

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo²,

visto il parere del Comitato delle regioni³,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato⁴,

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 137 del trattato dispone che la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri al fine di migliorare l'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori. Le direttive adottate sulla base di tale articolo devono evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese.
- (2) La direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro⁵ prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, in relazione ai periodi di riposo quotidiano, di pausa, di riposo settimanale, di durata massima settimanale del lavoro e di ferie annuali, nonché relativamente ad aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.
- (3) Due disposizioni della direttiva 2003/88/CE sono provviste di una clausola di riesame entro il 23 novembre 2003. Si tratta dell'articolo 19 e dell'articolo 22, paragrafo 1.
- (4) Oltre dieci anni dopo l'adozione della direttiva 93/104/CE del Consiglio⁶, la direttiva iniziale in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, appare necessario meglio tener conto delle nuove realtà e richieste sia dei datori di lavoro che dei lavoratori e di dotarsi dei mezzi per raggiungere gli obiettivi in materia di crescita e di occupazione fissati dal Consiglio europeo del 22 e 23 marzo 2005 nel quadro della strategia di Lisbona.
- (5) La conciliazione tra lavoro e vita familiare è anch'essa un elemento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi che l'Unione si è prefissata nella Strategia di Lisbona, in particolare per accrescere l'occupazione femminile. Essa non solo è adatta a rendere più soddisfacente il clima lavorativo, ma anche a consentire un migliore adattamento ai bisogni dei lavoratori, segnatamente di quelli che hanno responsabilità familiari.

¹ GU C [...] del [...], pag. [...].

² GU C [...] del [...], pag. [...].

³ GU C [...] del [...], pag. [...].

⁴ GU C [...] del [...], pag. [...].

⁵ Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, GU L 299, del 18.11.2003, pag. 9.

⁶ Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, GU L 307, del 13.12.1993, pag. 18.

Varie modifiche introdotte nella direttiva 2003/88/CE sono volte a permettere una migliore compatibilità tra lavoro e vita familiare.

- (6) In questo contesto spetta agli Stati membri incoraggiare le parti sociali a concludere, al livello appropriato, accordi che fissino delle regole miranti a una migliore compatibilità tra vita professionale e vita familiare.
- (7) ***È necessario*** rafforzare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ***alla luce della sfida posta dalle nuove forme*** di organizzazione dell'orario di lavoro, ***introdurre modelli di orario di lavoro che offrano ai lavoratori opportunità di apprendimento permanente***, come anche trovare un nuovo equilibrio tra la conciliazione della vita professionale con la vita familiare, da un lato, e un'organizzazione più flessibile dell'orario di lavoro, dall'altro.
- (7a) ***Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee, l'aspetto caratterizzante del concetto di "orario di lavoro" è l'obbligo di essere presente in un luogo determinato dal datore di lavoro e di essere a disposizione di quest'ultimo al fine di poter prestare immediatamente i propri servizi, ove necessario.***
- (8) In circostanze in cui ***ai lavoratori*** non sono ***stati*** concessi periodi di riposo, ***devono essere accordati periodi di riposo compensativo dopo i periodi trascorsi in servizio, conformemente alla legislazione applicabile, ai contratti collettivi o ad altri accordi tra le parti sociali.***
- (8 bis) ***Nel caso dei lavoratori con più di un contratto di lavoro, è importante che si adottino misure per garantire che l'orario di lavoro del lavoratore sia definito come la somma dei periodi di lavoro effettuati in base a ciascuno dei contratti.***
- (9) Nel caso in cui la durata del contratto di lavoro è inferiore ad un anno, il periodo di riferimento non dovrebbe superare la durata del contratto stesso.
- (10) Anche le disposizioni concernenti il periodo di riferimento devono essere riviste, nell'intento di adattarle alle necessità delle imprese e dei lavoratori, fatto salvo la salvaguardia e la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- (11) L'esperienza acquisita nell'applicazione dell'articolo 22, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE dimostra che la decisione ***finale*** puramente individuale di non applicare l'articolo 6 della stessa ***comporta*** dei problemi per quanto concerne la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e la libertà di scelta del lavoratore. ***È pertanto opportuno che la deroga prevista da detta disposizione cessi di essere applicabile.***
- (12) Ai sensi dell'articolo 138, paragrafo 2 del trattato la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario in merito al possibile orientamento di un'azione comunitaria in materia.
- (13) Dopo tale consultazione, la Commissione, ritenendo opportuna un'azione comunitaria, ha nuovamente consultato le parti sociali a livello comunitario sul contenuto della proposta prevista, ai sensi dell'articolo 138, paragrafo 3 del trattato.

- (14) Al termine di tale seconda fase di consultazione le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro volontà di avviare il processo che potrebbe condurre alla conclusione di un accordo, come previsto all'articolo 138, paragrafo 4 del trattato.
- (15) Poiché gli obiettivi dell'azione proposta, che consiste nel modernizzare la legislazione comunitaria in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri, e possono dunque essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5 del trattato. Conformemente al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo, la presente decisione non va oltre quanto è necessario per conseguire tali obiettivi.
- (16) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi, riconosciuti segnatamente dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Essa mira in particolare ad assicurare il pieno rispetto del diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque di cui all'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e in particolare al paragrafo 2 di detto articolo il quale statuisce che "ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite".
- (17) In caso di applicazione questa Direttiva manterrebbe il generale livello di tutela assicurato ai lavoratori riguardo a salute e sicurezza al lavoro
- (18) Conformemente al principio di sussidiarietà e al principio di proporzionalità, enunciati all'articolo 5 del trattato, gli obiettivi dell'azioni qui proposte non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri, poiché si tratta di modificare un atto di diritto comunitario in vigore.

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La direttiva 2003/88/CE è modificata come segue:

CAPO 1

CAMPO D'APPLICAZIONE E DEFINIZIONI

Articolo 1

Oggetto e campo di applicazione

1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.
2. La presente direttiva si applica:
 - a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e
 - b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.
3. La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 8, la presente direttiva non si

applica alla gente di mare, quale definita nella direttiva 1999/ 63/CE.

4. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE si applicano pienamente alle materie contemplate al paragrafo 2, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva.

Articolo 2

Definizioni

Ai sensi della presente direttiva si intende per:

1) «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, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;

1bis) "servizio di guardia": periodo durante il quale il lavoratore è obbligato a tenersi a disposizione, sul proprio luogo di lavoro, al fine di intervenire, su richiesta del datore di lavoro, per esercitare la propria attività o le proprie funzioni.

1bis bis) "luogo di lavoro": il luogo o i luoghi in cui il lavoratore esercita normalmente le sue attività o funzioni e che è determinato conformemente a quanto previsto nel rapporto o nel contratto di lavoro che si applicano al lavoratore.

1ter. "periodo inattivo del servizio di guardia": periodo durante il quale il lavoratore è di guardia ai sensi dell'articolo 1bis, ma non è chiamato dal suo datore di lavoro ad esercitare la propria attività o le proprie funzioni".

2) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

3) «periodo notturno»: qualsiasi periodo di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5;

4) «lavoratore notturno»:

a) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale; e

b) qualsiasi lavoratore che possa svolgere durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro annuale, definita a scelta dello Stato membro interessato:

i) dalla legislazione nazionale, previa consultazione delle parti sociali; o

ii) da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale;

5) «lavoro a turni»: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane;

6) «lavoratore a turni»: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

7) «lavoratore mobile»: qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile;

8) «lavoro offshore»: l'attività svolta prevalentemente su un'installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata all'esplorazione, all'estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività d'immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da un'installazione offshore che da una nave;

9) «riposo adeguato»: il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.

Articolo 2a

Servizio di guardia

L'intera durata del servizio di guardia, *incluso il periodo inattivo*, è considerata orario di lavoro.

Tuttavia i periodi inattivi del servizio di guardia *possono* essere *calcolati in modo specifico, sulla base al contratto collettivo o di altro accordo* tra le parti sociali *ovvero mediante disposizioni legislative o regolamentari, al fine di rispettare la durata massima settimanale della media dell'orario di lavoro di cui all'articolo 6, purché siano rispettati i principi generali relativi alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori.*

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.

Articolo 2 bis

Calcolo dell'orario di lavoro

Nel caso dei lavoratori con più di un contratto di lavoro, e ai fini dell'attuazione della presente direttiva, l'orario di lavoro del lavoratore corrisponde alla somma dei periodi di lavoro effettuati in base a ciascuno dei contratti.

Articolo 2 ter

Compatibilità tra vita professionale e vita familiare.

Gli Stati membri incoraggiano le parti sociali al livello adeguato, lasciandone impregiudicata l'autonomia, a concludere accordi finalizzati a meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Gli Stati membri assicurano, senza pregiudizio della direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, e consultando le parti sociali, che:

- *i datori di lavoro informino i lavoratori con congruo anticipo di ogni modifica del ritmo di lavoro, e*
- *i lavoratori abbiano il diritto di chiedere modifiche del loro orario e del loro ritmo di lavoro, e i datori di lavoro abbiano l'obbligo di considerare tali richieste equamente, tenuto conto delle esigenze di flessibilità di datori di lavoro e lavoratori. Un datore di lavoro può respingere una tale richiesta soltanto se gli inconvenienti organizzativi che essa comporta per lui sono sproporzionatamente maggiori del beneficio per il lavoratore.*

PERIODI MINIMI DI RIPOSO — ALTRI ASPETTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 3

Riposo giornaliero

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive.

Articolo 4

Pausa

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una pausa le cui modalità e, in particolare, la cui durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale.

Articolo 5

Riposo settimanale

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.

Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore.

Articolo 6

Durata massima settimanale del lavoro

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- a) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;
- b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Articolo 7

Ferie annuali

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

CAPO 3

LAVORO NOTTURNO — LAVORO A TURNI — RITMO DI LAVORO

Articolo 8

Durata del lavoro notturno

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) l'orario di lavoro normale dei lavoratori notturni non superi le 8 ore in media per periodo di 24 ore;
- b) i lavoratori notturni il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali non lavorino più di 8 ore nel corso di un periodo di 24 ore durante il quale effettuano un lavoro notturno.

Ai fini della lettera b), il lavoro comportante rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali è definito dalle legislazioni e/o prassi nazionali o da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, tenuto conto degli effetti e dei rischi inerenti al lavoro notturno.

Articolo 9

Valutazione della salute e trasferimento al lavoro diurno dei lavoratori notturni

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) i lavoratori notturni beneficino di una valutazione gratuita del loro stato di salute, prima della loro assegnazione e, in seguito, ad intervalli regolari;
- b) i lavoratori notturni che hanno problemi di salute aventi un nesso riconosciuto con la loro prestazione di lavoro notturno vengano trasferiti, quando possibile, ad un lavoro diurno per cui essi siano idonei.

2. Nella valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a), deve essere rispettato il segreto medico.

3. La valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a), può rientrare in un sistema sanitario nazionale.

Articolo 10

Garanzie per lavoro in periodo notturno

Gli Stati membri possono subordinare il lavoro di talune categorie di lavoratori notturni a determinate garanzie, a condizioni fissate dalle legislazioni e/o prassi nazionali, per lavoratori esposti a un rischio di sicurezza o di salute connesso al lavoro durante il periodo notturno.

Articolo 11

Informazione in caso di ricorso regolare ai lavoratori notturni

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che fa regolarmente ricorso a lavoratori notturni ne informi le autorità competenti, su loro richiesta.

Articolo 12

Protezione in materia di sicurezza e di salute

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) i lavoratori notturni e i lavoratori a turni beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del loro lavoro;
- b) i servizi o mezzi appropriati di protezione e prevenzione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni siano equivalenti a quelli applicabili agli altri lavoratori e siano disponibili in qualsiasi momento.

Articolo 13

Ritmo di lavoro

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che prevede di organizzare il lavoro secondo un certo ritmo tenga conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano, segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a seconda del tipo di attività e delle esigenze in materia di sicurezza e di salute, in particolare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro.

CAPO 4

DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 14

Disposizioni comunitarie più specifiche

La presente direttiva non si applica laddove altri strumenti comunitari contengano prescrizioni più specifiche in materia di organizzazione dell'orario di lavoro per determinate occupazioni o attività professionali.

Articolo 15

Disposizioni più favorevoli

La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Articolo 16

Periodi di riferimento

Gli Stati membri possono prevedere:

- a) per l'applicazione dell'articolo 5 (riposo settimanale), un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni;
- b) per l'applicazione dell'articolo 6 (durata massima settimanale del lavoro), un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi. I periodi di ferie annue, concesse a norma dell'articolo 7, ed i periodi di assenza per malattia non vengono presi in considerazione o sono neutri ai fini del computo della media;
- c) per l'applicazione dell'articolo 8 (durata del lavoro notturno), un periodo di riferimento definito previa consultazione delle parti sociali o mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale o regionale fra le parti sociali.

Il periodo minimo di riposo settimanale di 24 ore prescritto a norma dell'articolo 5 non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento in questione.

CAPO 5

DEROGHE ED ECCEZIONI

Articolo 17

Deroghe

1. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, gli Stati membri possono derogare agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16 punti a) e c) 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 e, in particolare, quando si tratta:

a) di direttori generali ("chief executive officers") (o di persone che occupano posizioni comparabili), di dirigenti superiori ad essi direttamente subordinati e di persone nominate direttamente da un consiglio di amministrazione;

b) di manodopera familiare; o

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose.

2. Le deroghe di cui ai paragrafi 3, 4 e 5 possono essere adottate con legge, regolamento o con provvedimento amministrativo, ovvero mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, a condizione che siano accordati ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo **dopo i periodi trascorsi in servizio, conformemente alla legislazione applicabile, al contratto collettivo o altro accordo tra le parti sociali** oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata.

3. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16, punti a) e c) possono essere concesse:

- a) per le attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;
- b) per le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
- c) per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
 - i) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestatati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
 - ii) del personale portuale o aeroportuale;
 - iii) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
 - iv) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
 - v) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
 - vi) di attività di ricerca e sviluppo;
 - vii) dell'agricoltura;
 - viii) di lavoratori operanti nel settore del trasporto di passeggeri nell'ambito di servizi regolari di trasporto urbano;
- d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività e, in particolare:
 - i) nell'agricoltura;
 - ii) nel turismo;
 - iii) nei servizi postali;
- e) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:
 - i) per le attività discontinue;
 - ii) per il servizio prestato a bordo dei treni; oppure
 - iii) per le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario e che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
- f) nei casi previsti dall'articolo 5, paragrafo 4, della direttiva 89/391/CEE;
- g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente;

4. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe agli articoli 3 e 5 possono essere concesse:

- a) per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e/o settimanale;
- b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizia;

5. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe all'articolo 6, nel caso dei medici in formazione, possono essere concesse secondo il disposto dei commi dal secondo al sesto del presente paragrafo.

Con riferimento all'articolo 6, le deroghe di cui al primo comma sono consentite per un periodo transitorio di cinque anni a decorrere dal 1° agosto 2004.

Gli Stati membri dispongono, se necessario, di altri due anni al massimo per ovviare alle difficoltà nel rispettare le prescrizioni in materia di lavoro nell'ambito delle loro responsabilità di organizzare e fornire servizi sanitari e cure mediche. Almeno 6 mesi prima della scadenza

del periodo transitorio, lo Stato membro interessato informa in modo motivato la Commissione, in modo che questa possa, entro tre mesi dalla ricezione dell'informazione, esprimere un parere, previa opportune consultazioni. Lo Stato membro che non segue il parere della Commissione motiva la propria decisione. La comunicazione e le motivazioni dello Stato membro e il parere della Commissione sono pubblicati nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* e trasmessi al Parlamento europeo.

Gli Stati membri dispongono, se necessario, di un ulteriore periodo di un anno al massimo per ovviare a speciali difficoltà incontrate nell'ambito delle responsabilità di cui al terzo comma. Essi seguono il procedimento di cui a detto comma.

Gli Stati membri provvedono affinché in nessun caso il numero di ore di lavoro settimanali superi una media di 58 ore durante i primi tre anni del periodo transitorio, una media di 56 ore per i due anni successivi e una media di 52 ore per l'eventuale periodo restante.

Il datore di lavoro consulta i rappresentanti dei lavoratori in tempo utile allo scopo di giungere ad un accordo, se possibile, sulle soluzioni da applicare al periodo transitorio. Nei limiti di cui al quinto comma, tale accordo può prevedere:

- a) il numero medio di ore di lavoro settimanali durante il periodo transitorio; e
- b) le misure da adottare per ridurre il numero delle ore di lavoro settimanali a una media di 48 ore entro la fine del periodo transitorio.

Articolo 18

Deroghe mediante contratto collettivo

Si può derogare agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore.

Gli Stati membri in cui, giuridicamente, non esiste un sistema che garantisca la conclusione di contratti collettivi o di accordi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale, per i settori contemplati dalla presente direttiva, o gli Stati membri in cui esiste un quadro legislativo specifico a tal fine, e nei limiti di tale quadro, possono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, consentire deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello collettivo adeguato.

Le deroghe di cui al primo e secondo comma sono consentite soltanto a condizione che siano accordati ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo ***dopo i periodi trascorsi in servizio, conformemente alla legislazione applicabile; al contratto collettivo o altro accordo tra le parti sociali*** o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

Gli Stati membri possono prevedere norme:

- a) per l'applicazione del presente articolo ad opera delle parti sociali; e
- b) per l'estensione delle disposizioni dei contratti collettivi o accordi conclusi in conformità del presente articolo ad altri lavoratori, conformemente alle legislazioni e alle prassi nazionali.

Articolo 19

Limiti alla facoltà di derogare ai periodi di riferimento

Senza pregiudizio dell'Articolo 22a, paragrafo b) e come deroga all'Articolo 16 punto b), gli Stati membri hanno la facoltà, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di consentire che, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, il periodo di riferimento sia portato a un intervallo di tempo non superiore a dodici mesi:

a) mediante contratto collettivo o accordo concluso tra le parti sociali, come previsto all'articolo 18;

(b) per via legislativa o regolamentare previa consultazione delle parti sociali al livello adeguato, *nei casi in cui i lavoratori non siano coperti da contratti collettivi o altri accordi fra le parti sociali, purché lo Stato membro interessato adotti le misure necessarie per assicurare che il datore di lavoro:*

i) informi e consulti i lavoratori o i loro rappresentanti in merito all'introduzione dell'organizzazione dell'orario di lavoro proposta e alle relative modifiche;

ii) adotti le misure necessarie per prevenire o porre rimedio a ogni rischio per la salute e la sicurezza che possa essere connesso all'organizzazione dell'orario di lavoro proposta.

Nell'utilizzare la facoltà di cui al paragrafo b), gli Stati membri assicurano che i datori di lavoro rispettino i loro obblighi indicati nella Sezione II della Direttiva 89/391/CE.

Articolo 20

Lavoratori mobili e attività offshore

1. Gli articoli 3, 4, 5 e 8 non si applicano ai lavoratori mobili.

Gli Stati membri adottano tuttavia le misure necessarie per garantire che tali lavoratori mobili abbiano diritto a un riposo adeguato, salvo nelle circostanze previste dall'articolo 17, paragrafo 3, lettere f) e g).

Articolo 21

Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima

1. Gli articoli 3, 4, 5, 6 e 8 non si applicano ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima battenti bandiera di uno Stato membro.

Gli Stati membri adottano tuttavia le misure necessarie per garantire che ogni lavoratore che presta servizio a bordo di una nave da pesca marittima battente bandiera di uno Stato membro abbia il diritto ad un adeguato riposo e per limitare a 48 il numero delle ore di lavoro settimanale medie calcolate su un periodo di riferimento non superiore a 12 mesi.

2. Entro i limiti di cui al paragrafo 1, secondo comma, nonché ai paragrafi 3 e 4, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, tenuto conto dell'esigenza di proteggere la sicurezza e la salute dei suddetti lavoratori,

- a) l'orario di lavoro sia limitato a un numero massimo di ore da non superare in un determinato periodo di tempo; o
- b) sia assicurato un numero minimo di ore di riposo in un determinato periodo di tempo.

Il numero massimo di ore lavorative o il numero minimo di ore di riposo è fissato mediante disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o dai contratti collettivi o accordi tra le parti sociali.

3. I limiti delle ore lavorative o delle ore di riposo sono i seguenti:

- a) il numero massimo delle ore di lavoro non deve essere superiore:
 - i) a 14 ore per ogni periodo di 24 ore; e
 - ii) a 72 ore per ogni periodo di sette giorni;

oppure

- b) il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore:
 - i) a 10 ore per ogni periodo di 24 ore; e
 - ii) a 77 ore per ogni periodo di sette giorni.

4. Le ore di riposo possono essere suddivise al massimo in due periodi, uno dei quali deve durare almeno sei ore. L'intervallo tra due periodi successivi di riposo non può superare 14 ore.

5. Secondo i principi generali di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, e per ragioni oggettive o tecniche o riguardanti l'organizzazione del lavoro, gli Stati membri possono autorizzare deroghe ai limiti stabiliti nel paragrafo 1, secondo comma, e nei paragrafi 3 e 4, tra cui la fissazione dei periodi di riferimento. Tali deroghe devono seguire, per quanto possibile, gli standard fissati, ma possono tener conto di periodi di ferie più frequenti o più lunghi o della concessione di ferie compensative ai lavoratori. Tali deroghe possono essere stabilite da:

- a) disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, previa consultazione, ove possibile, dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, e previo tentativo di incoraggiare il dialogo sociale in tutte le forme idonee; o
- b) contratti collettivi o accordi tra le parti sociali.

6. Il comandante di una nave da pesca marittima ha il diritto di imporre al personale di bordo di svolgere le ore di lavoro necessarie per salvaguardare la sicurezza immediata della nave, del carico o delle persone imbarcate, oppure per soccorrere navi o persone in pericolo in mare.

7. Gli Stati membri possono prevedere che i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima che, in base alla legislazione o alla prassi nazionali, non sono autorizzati a esercitare la loro attività per un periodo specifico di durata superiore a un mese nel corso dell'anno civile, fruiscano delle ferie annuali a norma dell'articolo 7 entro detto periodo.

Articolo 22

Disposizioni varie

1. Quantunque il principio generale sia che, nell'Unione europea, l'orario settimanale di lavoro massimo è di 48 ore e che in pratica per i lavoratori nell'Unione una maggiore durata del

lavoro rappresenta l'eccezione, gli Stati membri possono decidere di non applicare l'articolo 6 ***per un periodo transitorio che terminerà ...****, a condizione di adottare le misure necessarie per assicurare la protezione efficace della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il ricorso a detta facoltà deve tuttavia essere espressamente previsto da un contratto collettivo o da un accordo sottoscritto dalle parti sociali al livello adeguato o dalla normativa nazionale, previa consultazione delle parti sociali al livello adeguato.

2. In ogni caso, gli Stati membri che ricorrono alla facoltà prevista al paragrafo 1 devono prendere le misure necessarie ad assicurare che:

(a) nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di 48 ore nel corso di un periodo di sette giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), a meno che non abbia ottenuto il consenso previo del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro. La validità di detto consenso non è superiore a ***sei mesi*** ed è rinnovabile;

b) nessun lavoratore possa subire un danno dal proprio datore di lavoro per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare tale lavoro o per aver ritirato il proprio consenso;

(c) un consenso dato:

(i) all'atto della firma del contratto di lavoro individuale ***o durante il periodo di prova***, ovvero

(ii) durante le prime quattro settimane del rapporto di lavoro

è nullo e non avvenuto;

**** GU: inserire la data: Trentasei mesi dall'entrata in vigore della direttiva 2009/.../CE (la direttiva modificata).***

(d) qualsiasi lavoratore ha il diritto di ritirare con effetto immediato il proprio consenso all'esecuzione di tale lavoro durante i primi sei mesi successivi alla firma di un accordo valido oppure durante e fino ai tre mesi seguenti il completamento del periodo di prova specificato nel proprio contratto, qualsiasi sia la durata, informando per iscritto in tempo utile il datore di lavoro della sua decisione. Dopodiché, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di dare, per iscritto, un periodo di preavviso non superiore a due mesi.

(e) il datore di lavoro tenga registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro, e utili per accertare che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate;

(f) i registri siano messi a disposizione delle autorità competenti che possono vietare o limitare, per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori, la possibilità di superare la durata massima settimanale del lavoro;

(g) il datore di lavoro, su richiesta delle autorità competenti, dia loro informazioni sui consensi dati dai lavoratori all'esecuzione di un lavoro che superi le 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), nonché i registri utili per accertare che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate.

CAPO 6

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 23

Livello di protezione

Fatto salvo il diritto degli Stati membri di fissare, alla luce dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, regolamentari, amministrative e convenzionali diverse nel campo dell'orario di lavoro, a condizione che i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati, l'attuazione di quest'ultima non costituisce una giustificazione per il regresso del livello generale di protezione dei lavoratori.

Articolo 24

Relazioni

1. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni di diritto interno che hanno già adottato o che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
2. Ogni 5 anni gli Stati membri presentano alla Commissione una relazione sull'attuazione pratica delle disposizioni della presente direttiva, indicando i punti di vista delle parti sociali. La Commissione ne informa il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale europeo ed il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro.
3. A partire dal 23 novembre 1996 la Commissione presenta ogni cinque anni al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione concernente l'esecuzione della presente direttiva tenendo conto dei paragrafi 1 e 2 del presente articolo.

Articolo 2

Gli Stati membri determinano le sanzioni da applicare in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e adottano tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano tali disposizioni alla Commissione al più tardi entro il termine di cui all'articolo 3 nonché, ogni successiva modifica quanto prima. In particolare essi garantiscono che i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla presente direttiva.

Articolo 3

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per adeguarsi alla presente direttiva entro e non oltre il [--⁷], o si accertano che le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo, a tal fine gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per consentire loro di garantire in qualsiasi momento il conseguimento degli obiettivi della presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Gli Stati membri stabiliscono le modalità di tale riferimento.

⁷

tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative nazionali adottate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla presente direttiva.

Articolo 4

La presente direttiva entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Articolo 5

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles,

*Per il Consiglio
Il Presidente*