

PARLAMENTO EUROPEO

1999



2004

Documento di seduta

FINALE
A5-0010/2002

18 gennaio 2002

RELAZIONE

sulla relazione della Commissione "Situazione dell'applicazione della direttiva del Consiglio 93/104/CE del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro ("Direttiva sull'orario di lavoro") (COM(2000) 787 – C5-0147/2001 – 2001/2073(COS))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Ioannis Koukiadis

INDICE

	Pagina
PAGINA REGOLAMENTARE.....	4
PROPOSTA DI RISOLUZIONE	5
MOTIVAZIONE.....	9
PARERE DELLA COMMISSIONE PER LA PESCA	14
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E LE PARI OPPORTUNITÀ.....	17

PAGINA REGOLAMENTARE

Con lettera del 1° dicembre 2000 la Commissione ha trasmesso al Parlamento la sua relazione "Situazione dell'applicazione della direttiva del Consiglio 93/104/CE del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro ("Direttiva sull'orario di lavoro") (COM(2000) 787 – 2001/2073(COS)).

Nella seduta del 2 maggio 2001 il Presidente del Parlamento ha comunicato di aver deferito tale relazione alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali per l'esame di merito e, per parere, alla commissione per la pesca e alla commissione per la politica regionale, i trasporti e il turismo nonché alla commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (C5-0147/2001).

Nella riunione del 18 gennaio 2001 la commissione per l'occupazione e gli affari sociali aveva nominato relatore Ioannis Koukiadis.

Nelle riunioni del 3 dicembre e 7-8 gennaio 2002 ha esaminato la relazione e il progetto di relazione.

In quest'ultima riunione ha approvato la proposta di risoluzione con 36 voti favorevoli, 3 contrari e 0 astensioni.

Erano presenti al momento della votazione Michel Rocard (presidente), Winfried Menrad (vicepresidente), Marie-Thérèse Hermange (vicepresidente), Ioannis Koukiadis (relatore), Jan Andersson, Elspeth Attwooll (in sostituzione di Luciano Caveri), Regina Bastos, André Brie (in sostituzione di Sylviane H. Ainaridi), Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Luigi Cocilovo, Elisa Maria Damião, Proinsias De Rossa, Den Dover (in sostituzione di David Sumberg), Harald Ettl, Jillian Evans, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Hélène Flautre, Marie-Hélène Gillig, Anne-Karin Glase, Roger Helmer (in sostituzione di Ilkka Suominen), Richard Howitt (in sostituzione di Claude Moraes), Stephen Hughes, Anne Elisabet Jensen (in sostituzione di Luciana Sbarbati), Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Mario Mantovani, Helmuth Markov (in sostituzione di Arlette Laguiller a norma dell'articolo 153, paragrafo 2, del regolamento), Paolo Pastorelli (in sostituzione di Guido Podestà), Manuel Pérez Álvarez, Bartho Pronk, Herman Schmid, Miet Smet, Helle Thorning-Schmidt, Anne E.M. Van Lancker, Barbara Weiler et Sabine Zissener (in sostituzione di Tokia Saïfi).

I pareri della commissione per la pesca e della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità sono allegati ; la commissione per la politica regionale, i trasporti e il turismo ha deciso il 25 aprile 2001 di non esprimere parere).

La relazione è stata depositata il 18 gennaio 2002.

Il termine per la presentazione di emendamenti sarà indicato nel progetto di ordine del giorno della tornata nel corso della quale la relazione sarà esaminata.

PROPOSTA DI RISOLUZIONE

Risoluzione del Parlamento europeo sulla relazione della Commissione "Situazione dell'applicazione della direttiva del Consiglio 93/104/CE del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro ("Direttiva sull'orario di lavoro") (COM(2000) 787 – C5-0147/2001 – 2001/2073(COS))

Il Parlamento europeo,

- vista la relazione della Commissione (COM(2000) 787 – C5-0147/2001¹),
 - visto l'articolo 47, paragrafo 1, del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e i pareri della commissione per la pesca e della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (A5-0010/2002),
- A. considerando che la relazione della Commissione è una comunicazione generale riguardante il modo in cui gli Stati membri recepiscono e applicano la direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993,
- B. considerando che il recepimento della direttiva 93/140 è avvenuto mediante atti legislativi statali (leggi, decreti) o anche di provenienza extrastatale (contratti collettivi),
- C. considerando che il recepimento tramite contratti collettivi in alcuni casi ha probabilmente reso difficile l'applicazione pratica e generalizzata della direttiva, visto che gli Stati membri non hanno prestato attenzione a che la direttiva venisse applicata alla totalità dei lavoratori e non soltanto ai settori in cui è stato firmato il contratto collettivo,
- D. considerando che un numero elevato di Stati membri non ha applicato la direttiva entro il termine ultimo previsto,
- E. considerando che la relazione non contiene un esame completo e dettagliato di tutte le misure nazionali di applicazione,
- F. considerando che è in aumento il numero dei ricorsi della Commissione alla Corte di giustizia,
- G. considerando che la direttiva sull'organizzazione del tempo di lavoro è stata emanata nell'ambito della direttiva 89/391 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro,
- H. considerando che la direttiva 93/104 non definisce il termine "lavoratori", ma si richiama alla direttiva quadro, secondo la quale si tratta di ogni soggetto che trova occupazione presso un datore di lavoro,
- I. ritenendo che le deroghe dalle disposizioni della direttiva, riconducibili a tre categorie

¹ GU C .../Non ancora pubblicato in Gazzetta ufficiale.

terminologicamente diverse, sono tante e vengono formulate spesso con denominazioni poco chiare,

- J. considerando la confusione che regna in diversi paesi per quanto riguarda le deroghe consentite da diverse regolamentazioni e la totale esclusione di talune fattispecie dal campo di applicazione della direttiva,
 - K. ritenendo che la politica che punta sulla qualità dell'occupazione presupponga soprattutto il rispetto delle norme di sicurezza e delle misure di protezione della salute,
 - L. considerando che la direttiva si applica ai rapporti di lavoro sia nel settore privato che in quello pubblico,
 - M. considerando lo sviluppo delle attuali forme di rapporti di lavoro atipici e di altre forme di occupazione,
 - N. considerando le convenzioni internazionali dell'OIL concernenti l'orario di lavoro,
 - O. considerando che l'esigenza di una tutela della salute è sempre più avvertita da talune categorie di lavoratori "vulnerabili" come le madri lavoratrici, i minori di età, i disabili, ecc.,
 - P. ritenendo che le deroghe da talune regolamentazioni non debbano portare in nessun caso alla privazione di taluni diritti fondamentali,
 - Q. considerando che l'elasticità che caratterizza le disposizioni della direttiva agevola l'adeguamento alle peculiarità delle singole situazioni ma crea allo stesso tempo molteplici problemi interpretativi,
 - R. ritenendo che la legislazione comunitaria riconosca giustamente i contratti collettivi di lavoro come strumento adeguato per l'applicazione delle direttive ma col presupposto che vengano garantiti un'applicazione uniforme, sotto il profilo dei risultati, degli strumenti pubblicitari e un controllo giudiziario di uguale peso,
 - S. ritenendo che il ricorso alle legislazioni e alle prassi nazionali, necessario per agevolare l'esercizio dei singoli diritti, non possa essere utilizzato quale pretesto per non applicare le disposizioni della direttiva, infine che la realizzazione del mercato interno deve portare a un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea, processo da realizzare mediante il ravvicinamento di tali condizioni tramite il progresso, e che tale ravvicinamento non è realizzabile con il recepimento delle norme, ma grazie alla loro effettiva applicazione,
1. si compiace del fatto che le recenti direttive riguardino le fattispecie escluse dall'ambito di applicazione della direttiva;
 2. deplora la tattica seguita da diversi Stati membri che evitano di comunicare le misure adottate per il corretto recepimento della direttiva, adducendo a motivo il fatto che la legislazione vigente copre già le disposizioni della direttiva;
 3. deplora il fatto che, malgrado la formulazione elastica delle varie disposizioni e la previsione di lunghi periodi di transizione, numerosi Stati membri non si siano mostrati

propensi ad applicare tempestivamente e correttamente la direttiva;

4. chiede che si indaghi sui motivi per i quali gli Stati membri rifiutano di conformarsi a singole disposizioni della direttiva;
5. condivide le preoccupazioni della Commissione e cioè che le deroghe previste dalle legislazioni nazionali vadano oltre i limiti consentiti dall'articolo 17 e che in taluni casi escludono del tutto talune categorie dall'applicazione della legislazione comunitaria e invita la Commissione
6. chiede alla Commissione di vigilare sugli effetti per la pesca marittima e le industrie di trasformazione dei prodotti ittici derivanti dall'applicazione di norme diverse e di formulare osservazioni su tali effetti nelle loro relazioni di attuazione;
7. manifesta preoccupazione per il fatto che la possibilità di recepire la direttiva con contratti collettivi di lavoro induca gli Stati membri a dichiarare di non essere in grado di presentarne un catalogo completo dei contenuti onde rendere possibile il controllo dei vuoti giuridici in sede di recepimento della direttiva;
8. chiede alla Commissione di adoperarsi affinché gli Stati membri che recepiscono la direttiva con contratti collettivi di lavoro facciano in modo che ci sia una copertura generalizzata per tutti i lavoratori;
9. considera l'accordo raggiunto dall'Associazione degli armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori nell'Unione europea (FST) figurante nella direttiva 1999/63/CE un esempio di migliore prassi e chiede alla Commissione e al Consiglio di incoraggiare le parti sociali ad adoperarsi per la conclusione di siffatti accordi;
10. chiede alla Commissione di assicurare la piena applicazione della direttiva nel settore pubblico;
11. chiede alla Commissione di completare a ritmo accelerato i controlli relativi all'applicazione della direttiva e le procedure di ricorso alla Corte di giustizia nei casi in cui la direttiva non venga applicata correttamente;
12. chiede alla Commissione che si indaghi sui requisiti di applicazione della direttiva alle nuove forme di occupazione come il lavoro precario, il lavoro part-time e il lavoro a termine fisso;
13. chiede alla Commissione di analizzare le peculiarità del lavoro a domicilio, la cui importanza aumenta col diffondersi del telelavoro, valorizzare le proposte contenute nella raccomandazione dell'OIL del 1996, incoraggiare le parti sociali in sede di negoziato della direttiva sul telelavoro e disciplinare le questioni attinenti all'orario di lavoro;
14. chiede alla Commissione di controllare soprattutto se sono compatibili con la direttiva le disposizioni sull'orario di lavoro delle donne incinte, di quelle al rientro dalla maternità ed anche dei minori;
15. invita la Commissione a controllare specificamente gli effetti delle diverse disposizioni

nazionali in materia di orari di lavoro sulle lavoratrici notturne gestanti e puerpere e a riferire in merito a tali effetti nelle relazioni di esecuzione;

16. chiede alla Commissione di chiarire, in considerazione della sentenza della Corte di giustizia che assimila al concetto di orario di lavoro anche il periodo di disponibilità al lavoro, le fattispecie di disponibilità che presuppongono una vigilanza fisica e mentale del lavoratore presente sul luogo di lavoro, distinguendole da quelle escluse di semplice disponibilità su chiamata;
17. chiede alla Commissione di definire con chiarezza le situazioni che giustificano deroghe all'applicazione della direttiva col consenso dei lavoratori (autoesclusione);
18. chiede alla Commissione di controllare il modo in cui gli Stati membri definiscono la nozione di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo, di cui all'articolo 17, paragrafo 1, lettera a);
19. sottolinea la necessità che la Commissione richiami l'attenzione degli Stati membri sull'impegno a definire con chiarezza concetti basilari quali, ad esempio, quello di tempo massimo di occupazione o di lavoro notturno;
20. sottolinea la necessità che la Commissione si adoperi affinché normative specifiche includano le ore straordinarie nel lavoro notturno e affinché si superi l'incertezza circa il modo di calcolare il tempo massimo di occupazione e, di conseguenza, circa la necessità di definire con chiarezza un termine assoluto di occupazione consentita;
21. sottolinea che il diritto alle ferie retribuite, in quanto diritto fondamentale, deve essere garantito a tutte le categorie di lavoratori, in proporzione del tempo lavorato per un datore di lavoro e prestando particolare attenzione affinché nei contratti a tempo determinato le ferie pagate vengano effettivamente godute;
22. sottolinea che sostituire con una indennità finanziaria le ferie retribuite non è assolutamente compatibile con la direttiva;
23. chiede alla Commissione di procedere al coordinamento dei controlli per quanto riguarda l'applicazione della direttiva sotto il profilo dell'orario di lavoro, con quelli volti ad accertare se vengono rispettati gli impegni previsti dalla direttiva in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, al fine di giungere a una valutazione globale del grado di tutela di tutti i lavoratori sul piano della salute e della sicurezza;
24. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione, nonché ai parlamenti degli Stati membri.

MOTIVAZIONE

I. Osservazioni generali

- 1.1 La relazione della Commissione riguarda l'applicazione pratica delle disposizioni di diritto interno già adottate dagli Stati membri o da adottare successivamente nel settore disciplinato dalla direttiva 93/104. La relazione non riguarda invece la direttiva riveduta 2000/34/CE o altre direttive settoriali.
- 1.2 La direttiva 93/104 ha come base giuridica l'articolo 118A del trattato che istituisce la Comunità europea e fa seguito alla direttiva 89/391 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Il suo obiettivo era di consentire l'applicazione della Carta sociale dei diritti fondamentali dei lavoratori, in base alla quale la realizzazione del mercato interno deve portare al miglioramento delle condizioni di vita e di salute dei lavoratori grazie a un approccio inteso a far progredire queste condizioni e a una regolamentazione dell'orario di lavoro per tutti i tipi di contratti di lavoro. Essa copre pertanto tutti i tipi di contratti di lavoro.
- 2.1 Come è stato segnalato anche in passato, tale direttiva non è stata molto innovativa neanche per quanto riguarda le norme in materia di protezione. In proposito è interessante notare che relativamente all'orario di lavoro e ad altre questioni di politica sociale, molto spesso le legislazioni degli Stati membri sono meno avanzate delle convenzioni internazionali in materia di lavoro, peraltro decise di comune accordo dai governi, i datori di lavoro e i sindacati, che non riguardano soltanto i paesi sviluppati ma anche quelli in via di sviluppo.
- 2.2 Questa distinzione - chiaramente formulata nella direttiva - tra esclusione totale dal campo di applicazione della direttiva e deroga consentita soltanto per talune disposizioni, ha dato luogo in pratica a errori interpretativi e a confusione, a tal punto che spesso c'è piena identificazione tra esclusione totale e semplice deroga. Più in concreto, l'interpretazione estensiva delle deroghe ha indotto a non applicare la direttiva.
- 2.3 Rammarica inoltre constatare che un elevato numero di Stati membri non ha comunicato alla Commissione europea tutte le misure applicative prese a livello nazionale. In tal modo, dopo cinque anni dall'entrata in vigore della direttiva, l'analisi e la valutazione delle misure esecutive prese a livello nazionale non possono essere sempre effettuate sulla base di dati ufficiali trasmessi dagli Stati membri, bensì sulla base di informazioni raccolte dalla Commissione europea.
- 2.4 I casi in cui si verificano carenze nell'applicazione della direttiva possono raggrupparsi intorno a tre categorie di questioni. La prima di queste riguarda il modo di formulare talune nozioni, e ciò induce a errori interpretativi.

La seconda concerne il fatto che le deroghe, di tre tipi, da talune disposizioni sono eteroclitiche nel senso che si riconducono a motivi diversi, per cui emergono divergenze rispetto a disposizioni di volta in volta diverse.

Infine, la terza categoria si ricollega alla possibilità più generale derivante dalle

condizioni che presiedono al recepimento di una direttiva in un ordinamento nazionale attraverso un contratto collettivo di lavoro. Questa possibilità che favorisce l'autonomia collettiva (cfr. disposto combinato dell'articolo 137, paragrafo 4, e dell'articolo 249 del trattato) e legittima l'applicazione di una direttiva con la partecipazione dei lavoratori deve essere in tutti i modi sostenuta. Ciò nonostante, tale possibilità non deve in nessun caso collegarsi a un recepimento carente della direttiva. Al contrario, è imperativo che gli Stati membri facciano in modo che la direttiva venga applicata a tutti i lavoratori e non soltanto a quei settori per i quali è stato firmato il contratto collettivo di lavoro.

3. La relazione della Commissione affronta aspetti tecnico-giuridici connessi con l'applicazione carente della direttiva. Quest'approccio è inevitabile in un settore come quello dell'organizzazione dell'orario di lavoro che presenta molti problemi tecnici. La direttiva fornisce inoltre dati su diversi problemi che si incontrano in sede di applicazione pratica della direttiva. Ciò nonostante, tali dati non sono completi. Una grande parte di responsabilità spetta agli Stati membri che si nascondono dietro la possibilità di recepire la direttiva attraverso contratti collettivi.

Del resto, come abbiamo segnalato sopra, la direttiva mira al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori. Questo miglioramento spesso è considerato come un elemento di costo e per tale motivo si constatano numerose riserve quanto all'applicazione completa e corretta delle varie disposizioni. In tal modo si ignora il fatto che un elevato livello di salute e sicurezza dei lavoratori costituisce invece un elemento di produttività. Occorrerebbe pertanto, e ciò è anche un auspicio, che le future relazioni comprendessero anche una valutazione almeno qualitativa del contributo dato dalla direttiva al miglioramento della salute e della sicurezza.

Se si considera che l'articolo 1, paragrafo 4, stabilisce che le disposizioni della direttiva 89/391 si applicano in toto nei settori di cui al paragrafo 2, è lecito attendersi che la relazione faccia il punto della situazione, precisando in che misura vengono rispettati gli obblighi che competono al datore di lavoro ai sensi della direttiva 89/391 incluso per quanto riguarda gli obblighi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

II. Osservazioni puntuali sui vari articoli

Campo di applicazione - articolo 1, paragrafo 2

Per quanto riguarda il campo di applicazione, continuano a sussistere diversi problemi in ordine all'applicazione della direttiva ai settori pubblici di attività. Quanto alla definizione del concetto di "settori di attività pubblica" la direttiva rinvia all'articolo 2 della direttiva 89/391. Dal modo in cui è formulato tale articolo risulta che la direttiva va applicata a tutti i lavoratori del settore pubblico, siano essi lavoratori con contratto di lavoro o pubblici dipendenti tout court. La relazione non fornisce un quadro chiaro delle misure in cui la direttiva viene applicata al settore pubblico.

Definizioni - articolo 2

Innanzitutto va fatta un'osservazione generale. Esistono Stati membri i cui ordinamenti non contengono definizioni generali per concetti chiave, quale ad esempio quello dell'orario di lavoro, tempo massimo di lavoro, pausa giornaliera, ecc.

Per quanto riguarda il concetto di orario di lavoro come viene definito all'articolo 2, paragrafo 1 ("l'orario di lavoro è 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) è possibile che ci siano notevoli differenze da un paese all'altro, a seconda che l'orario di lavoro venga ridotto o ampliato. Due sono gli errori contenuti in questa definizione: innanzitutto, essa rinvia, per quanto riguarda un concetto così basilare, alla legislazione nazionale e, in secondo luogo, sembra che essa riduca la nozione di orario di lavoro in quanto al lavoratore che pur si trovi a disposizione del datore di lavoro, si richiede di esercitare un'attività effettiva. Il problema è stato affrontato anche a livello di Corte di giustizia a proposito dei turni medici; in proposito la Corte di giustizia ha giustamente stabilito - e ciò è del resto un fatto scontato - che il medico, dal momento in cui è in servizio senza peraltro lavorare è considerato come se stesse lavorando.

Bisognerà quindi stabilire che la questione non riguarda soltanto i turni, ma anche molti altri casi di lavoratori salariati che si trovano sul luogo di lavoro a disposizione del datore di lavoro ma senza essere effettivamente occupati. In tutti i casi di effettiva disponibilità al lavoro, a prescindere dalla presenza fisica nel luogo di lavoro, il lavoratore mantiene tutta la sua vigilanza fisica e mentale. Questa fattispecie va distinta da quella riguardante la disponibilità su chiamata, quando cioè il dipendente si trova al di fuori del luogo di lavoro, pronto ad entrare in attività ed in dovere di farlo solo se chiamato, e da altre fattispecie secondo le quali il lavoratore non ha l'obbligo di restare vigile.

Un altro problema è quello di definire l'orario massimo di lavoro rispetto alle ore supplementari. Al riguardo non è per nulla chiaro qual è la situazione esistente nei diversi Stati membri per quanto riguarda l'obbligo previsto dalla direttiva di inserire le ore straordinarie nel tempo massimo di occupazione.

Inoltre, mentre la direttiva distingue il concetto di periodo notturno, inteso come il periodo compreso tra le ore 24 e le 5 del mattino, dal concetto di lavoratore notturno per il quale è sufficiente che si lavori alcune ore durante il periodo notturno, non esiste una risposta chiara in merito alla questione di stabilire quando si deve considerare che un lavoratore lavori di notte.

Pause - articolo 4

Gli ordinamenti nazionali stabiliscono che le pause, di norma, devono durare in media da 15 a 30 minuti.

Riposo settimanale - articolo 5

Interessante è il paragrafo 2 che stabilisce un periodo minimo di riposo, di norma la domenica. La Corte di giustizia nella causa Regno Unito e Irlanda del Nord/Consiglio (C-84/94) ha annullato tale disposizione. Per tale motivo essa è stata in seguito soppressa dall'articolo 1, paragrafo 3, della nuova direttiva 2000/34. Ciò nonostante, il riposo domenicale continua ad essere la norma in 9 dei 15 Stati membri.

In secondo luogo si osserva una certa divergenza per quanto riguarda sia il periodo massimo delle 35 ore sia il periodo minimo dei 7 giorni (ad es. nei Paesi Bassi), senza addurre i motivi ed esplicitare i tipi di attività di cui all'articolo 17 della direttiva.

Durata massima settimanale del lavoro - articolo 6

Questo è uno dei punti più sensibili della direttiva. L'applicazione dell'articolo 6 incontra notevoli difficoltà a causa dei diversi modi in cui viene definito l'orario massimo di lavoro da parte degli Stati membri. L'articolo stabilisce che la media del lavoro settimanale non deve superare le 48 ore.

Ferie annuali - articolo 7

Il diritto alle ferie annuali retribuite è considerato come un diritto soggettivo fondamentale. In linea di massima, la sua applicazione non presenta problemi particolari. Ciò nonostante la relazione non chiarisce se tale diritto viene riconosciuto senza deroghe a tutte le categorie di lavoratori e se implica il versamento di una retribuzione per ferie annuali secondo la definizione dell'articolo 7 e non una semplice indennità finanziaria.

Occorre inoltre sottolineare che dopo la recente sentenza della Corte di giustizia, il diritto alle ferie deve essere garantito *pro rata temporis* indipendentemente dal periodo di assunzione del lavoratore. Ciò premesso, le ferie spettano sia a chi è stato assunto per taluni mesi sia a chi dopo alcuni mesi ha cambiato datore di lavoro. Sarebbe forse lecito ipotizzare che nel caso di chi sia stato assunto di recente con un contratto a tempo indeterminato, è necessario un tempo minimo di attesa prima di far valere tale diritto.

Un'altra questione controversa è stabilire se durante le 4 settimane sono comprese anche le festività. Poiché l'obiettivo delle ferie è l'esenzione dall'obbligo di lavorare per un certo periodo di tempo al fine di riacquistare le forze fisiche e mentali, tale esenzione non può intendersi se non da giorni lavorativi.

Lavoro notturno ed altre questioni - articoli da 10 a 13

Abbiamo già affrontato la questione del lavoro notturno. Tuttavia riteniamo di dover richiamare l'attenzione sulla conclusione generale della relazione, che rivela come diversi Stati membri non dispongono di una legislazione sul lavoro notturno, mentre in taluni altri Stati membri le condizioni di lavoro durante il lavoro notturno non comprendono gli straordinari.

Deroghe - articolo 17

Si è già parlato delle singole deroghe consentite da taluni articoli della direttiva. Il

vostro relatore vorrebbe tuttavia richiamare l'attenzione sulla clausola contenuta all'articolo 17, paragrafo 1, che consente deroghe nel caso in cui ci sia l'assenso del lavoratore. Il senso di questa clausola, che obbedisce a criteri di elasticità, è di consentire deroghe non ogniqualvolta ci sia l'assenso del lavoratore, bensì quando sussistano le condizioni che lo giustifichino. A quanto pare, tuttavia, il nesso con le condizioni oggettive non è del tutto evidente in diversi Stati membri.

Disposizioni finali - articolo 18

Conformemente all'articolo 18, paragrafo 1, lettera b), prima della scadenza di un periodo di 7 anni a decorrere dalla data di scadenza del periodo di 3 anni, il Consiglio, sulla base di una proposta della Commissione, accompagnata da una relazione di valutazione, riesamina le disposizioni dell'attuale punto i), e decide sul seguito da dare. Si tratta in questo caso del diritto di uno Stato membro a non applicare l'articolo 6 sulla durata massima settimanale di lavoro. E' nostro convincimento che sarebbe opportuno che la Commissione applicasse tale disposizione.

25 aprile 2001

PARERE DELLA COMMISSIONE PER LA PESCA

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla relazione della Commissione riguardante la situazione dell'applicazione della direttiva del Consiglio 93/104/CE del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro ("Direttiva sull'orario di lavoro") (COM(2000) 787 – C5- 0147/2001 – 2001/2073 (COS))

Relatrice per parere: Elspeth Attwooll

PROCEDURA

Nella riunione del 23 gennaio 2001 la commissione per la pesca ha nominato relatrice per parere Elspeth Attwooll.

Nelle riunioni del 6 febbraio 2001, 21 marzo 2001 e 24 aprile 2001 ha esaminato il progetto di parere.

Nell'ultima riunione indicata ha approvato le conclusioni in appresso all'unanimità.

Erano presenti al momento della votazione Daniel Varela Suanzes-Carpegna (presidente); Rosa Miguélez Ramos (vicepresidente); Hugues Martin (vicepresidente); Elspeth Attwooll, (relatore per parere); Arlindo Cunha, Pat the Cope Gallagher, Michael John Holmes, Ian Stewart Hudghton, Heinz Kindermann, Brigitte Langenhagen, Giorgio Lisi, Albert Jan Maat, John Joseph McCartin, Patricia McKenna, James Nicholson, Bernard Poignant, Struan Stevenson e Catherine Stihler.

BREVE GIUSTIFICAZIONE

La direttiva 93/104/CE è di particolare interesse per la commissione per la pesca in quanto si ripercuote sulle industrie di trasformazione dei prodotti ittici e dell'acquacoltura. La commissione rileva che la direttiva non fa alcun riferimento specifico a tali industrie. Accoglie con favore il fatto che, anche se l'acquacoltura per certi aspetti è simile all'agricoltura, per la quale sono previste disposizioni specifiche all'articolo 17 della direttiva, non sia stata richiesta alcuna deroga. La commissione rileva tuttavia che l'industria per la trasformazione dei prodotti ittici stabilita sulla terra ferma incontra problemi nell'applicazione della direttiva 93/104/CE dato che è così strettamente connessa con le attività di pesca in mare.

Misure che interessano i pescatori marittimi sono contemplate piuttosto nella direttiva 2000/34/CE relativa a vari settori precedentemente esclusi, la quale deve essere applicata nel 2003. I requisiti concernenti i periodi di riposo e i limiti dell'orario di lavoro quali sono applicati ai pescatori marittimi sono considerevolmente diversi da quelli relativi ad altri lavoratori ai sensi della direttiva 93/104/CE. Si ritiene che ciò potrebbe rappresentare un problema in futuro qualora l'industria dell'acquacoltura si sviluppasse in modo tale da far sì che le attività di coloro che vi lavorano assomiglino maggiormente alle attività degli operatori impegnati nella pesca marittima.

La commissione rileva con una certa preoccupazione l'attuazione diversa e in qualche modo disuguale della direttiva 93/104/CE. Pur riconoscendo che la flessibilità nell'attuazione delle direttive costituisce un fattore importante per il principio di sussidiarietà, la commissione desidera richiamare l'attenzione su questioni di sicurezza per quanto riguarda le attività sui pescherecci. Secondo la relazione della on. Miguélez Ramos sulla sicurezza delle attività di pesca, un'elevata percentuale di incidenti ha luogo dopo le prime otto ore di lavoro.

La commissione per la pesca auspica pertanto il rigoroso rispetto, come requisito minimo, dei periodi di riposo e dei limiti alle ore di lavoro specificati nella direttiva 2000/34/CEE e che gli Stati membri prevedano norme più elevate pienamente conformi alle specificità delle attività in tale industria. La commissione rileva altresì che non è prevista alcuna disposizione per il riesame della direttiva entro il 1° agosto 2009 in relazione ai pescatori marittimi. Si auspica che in questa fase si specificherà in modo adeguato la misura in cui si applica ai pescatori a quota.

La commissione rileva altresì l'esistenza della direttiva 1999/63/CE che si applica alla gente di mare e che è il risultato di un accordo tra l'Associazione degli armatori della Comunità europea (ECSA) e la Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST) appoggiato dal Consiglio ai sensi dell'articolo 139 TCE. Alla luce inoltre del tipo di attuazione della direttiva 93/104/CE e delle difficoltà nel raggiungere un accordo sulle disposizioni della direttiva 2000/34/CE, la commissione invita la Commissione e il Consiglio a esaminare se, in futuro, la normativa sull'orario di lavoro possa essere meglio concordata tramite negoziati fra le parti sociali in settori specifici.

Infine, la commissione desidera esprimere la sua soddisfazione in merito all'accuratezza e completezza della relazione della Commissione.

CONCLUSIONI

Per i motivi sopra menzionati, la commissione per la pesca invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali a inserire nel suo progetto di risoluzione i seguenti elementi:

1. chiede alla Commissione di vigilare sugli effetti per la pesca marittima e le industrie di trasformazione dei prodotti ittici derivanti dall'applicazione di norme diverse e di formulare osservazioni su tali effetti nelle loro relazioni di attuazione;
2. sottolinea la necessità di tener conto degli sviluppi nell'industria dell'acquacoltura, in rapida crescita, che potrebbero condurre a un mutamento nella sua natura attuale dato che le attività potrebbero svolgersi ancora più lontano dalla costa ed avere conseguenze per le condizioni di lavoro delle persone occupate in tale settore;
3. invita la Commissione europea a vigilare rigorosamente sull'applicazione della direttiva 93/104/CE al fine di impedire che interpretazioni divergenti contrastino con lo spirito di tale direttiva, pur consentendo flessibilità sul piano dell'attuazione;
4. ritiene che disposizioni concernenti il periodo di riposo e i limiti alle ore di lavoro quali fissate nella direttiva 2000/34/CE rappresentino livelli minimi ed esorta gli Stati membri a mirare a standard più elevati;
5. chiede alla Commissione di fornire nel suo riesame della direttiva 2000/34/CE un profilo del modo in cui essa è stata applicata dagli Stati membri ai pescatori a quota;
6. considera l'accordo raggiunto dall'Associazione degli armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori nell'Unione europea (FST) figurante nella direttiva 1999/63/CE un esempio di migliore prassi e chiede alla Commissione e al Consiglio di incoraggiare le parti sociali ad adoperarsi per la conclusione di siffatti accordi.

11 settembre 2001

PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E LE PARI OPPORTUNITÀ

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sull'organizzazione dell'orario di lavoro: situazione dell'applicazione della direttiva del Consiglio 93/104/CE
(COM(2000) 0787 – C5-0147/2001 – 2001/2073(COS))

Relatrice per parere: Maj Britt Theorin

PROCEDURA

Nella riunione del 24 aprile 2001 la commissione per i diritti della donna e le pari opportunità ha nominato relatrice per parere Maj Britt Theorin.

Nelle riunioni dell'11 e 12 luglio 2001 e 11 settembre 2001 ha esaminato il progetto di parere.

Nell'ultima riunione indicata ha approvato le conclusioni in appresso all'unanimità.

Erano presenti al momento della votazione: Maj Britt Theorin (presidente e relatrice per parere), Jillian Evans (vicepresidente), María Antonia Avilés Perea, Ilda Figueiredo (in sostituzione di Marianne Eriksson), Marie-Hélène Gillig (in sostituzione di Elena Ornella Paciotti), Lissy Gröner, Heidi Anneli Hautala, Anna Karamanou, Christa Klaß, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Maria Martens, Amalia Sartori, Patsy Sörensen, Joke Swiebel e Sabine Zissener.

BREVE GIUSTIFICAZIONE

La direttiva 93/104/CE riveste un particolare interesse per la commissione per i diritti della donna e le pari opportunità in quanto incide sulla salvaguardia e i vantaggi delle donne lavoratrici. Come stabilito dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), è necessaria una tutela speciale per le donne sul posto di lavoro in quanto la gravidanza, il parto e il puerperio costituiscono tre fasi nella vita riproduttiva femminile durante le quali esistono particolari rischi per la salute¹. Pertanto, i requisiti relativi ai periodi di riposo e alla limitazione delle ore lavorative applicati alle lavoratrici gestanti differiscono considerevolmente da quelli applicati ad altri lavoratori ai sensi della direttiva 93/104/CE.

La commissione registra con una certa preoccupazione le differenze nel recepimento della direttiva 93/104/CE e, desiderando porre l'accento sulla questione della sicurezza delle lavoratrici gestanti e puerpere, insiste affinché i periodi di riposo e di ore lavorative, quali figurano agli articoli 3, 4, 5, 6 e 8, siano considerati requisiti minimi e gli Stati membri assicurino nella maggior misura possibile livelli di protezione più elevati nei diversi settori industriali. La commissione per i diritti della donna e le pari opportunità sollecita la Commissione a controllare in particolare gli effetti sulle lavoratrici gestanti e puerpere delle diverse disposizioni nazionali in materia di orario di lavoro.

La commissione manifesta la sua particolare preoccupazione per quanto riguarda l'applicazione non uniforme dell'articolo 9, che richiede agli Stati membri di prendere 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 e b) i lavoratori notturni dichiarati non idonei al lavoro notturno vengano trasferiti, quando possibile, ad un lavoro diurno. Dichiarando la sua apprensione per la sicurezza delle gestanti e delle puerpere, la commissione per i diritti della donna e le pari opportunità invita la Commissione a seguire da vicino l'applicazione dell'articolo 9, che prevede l'attuazione a intervalli regolari di valutazioni mediche e la possibilità per le lavoratrici, ove necessario, di trasferimento ad un lavoro diurno per la durata della gravidanza.

CONCLUSIONI

La commissione per i diritti della donna e le pari opportunità invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti elementi:

1. invita la Commissione a controllare specificamente gli effetti delle diverse disposizioni nazionali in materia di orari di lavoro sulle lavoratrici notturne gestanti e puerpere e a riferire in merito a tali effetti nelle relazioni di esecuzione;
2. invita la Commissione a seguire da vicino l'applicazione negli Stati membri dell'articolo 9 per quanto riguarda le lavoratrici gestanti e puerpere, affinché venga posto in atto un sistema di valutazioni mediche a intervalli regolari e alle lavoratrici venga data la possibilità, ove necessario, di trasferimento ad un lavoro diurno per la durata della gravidanza.

¹ OIL, "Maternity protection at work", in *The World of Work*, n. 24, Ginevra, aprile 1998.