

SCHEDA INFORMATIVA

# I DIRITTI FONDAMENTALI E LA DIRETTIVA SULL'ORARIO DI LAVORO



# I DIRITTI FONDAMENTALI E LA DIRETTIVA SULL'ORARIO DI LAVORO

01	Diritti fondamentali in materia di orario di lavoro .....	3
02	La direttiva sull'orario di lavoro (WTD) .....	6
03	Revisione della WTD .....	8
04	Comunicazione della Commissione su una nuova "revisione" della WTD: consultazioni di prima e seconda fase e reazione della CES .....	13



La Carta dei diritti fondamentali garantisce a tutti i lavoratori il diritto alla limitazione della durata del lavoro e alla tutela contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti da orari lunghi ed irregolari. *Questa disposizione è incompatibile con la clausola di opt-out individuale ed altre esclusioni della tutela in materia di orario di lavoro.*

I Trattati dell'UE stabiliscono che le politiche sociali devono essere sviluppate per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei cittadini e dei lavoratori europei. *Questa disposizione è incompatibile con proposte destinate a indebolire gli standard esistenti.*

Le questioni legate all'orario di lavoro sono fondamentali per i sindacati e la nostra società, e risiedono nel cuore dell'Europa sociale. Tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, oltre che di eventuali terzi, e permettere ai lavoratori stessi di conciliare vita privata e professionale: due elementi fondamentali per gli interessi dei lavoratori, delle società e delle economie.

# DIRITTI FONDAMENTALI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è un diritto fondamentale sancito dalla legislazione europea e internazionale.

Nell'Unione europea, tali diritti fondamentali sono previsti nella Carta dei diritti fondamentali e nei Trattati:

- » La Carta dei diritti fondamentali è diventata vincolante a seguito dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona. L'articolo 31 della Carta riguarda le "condizioni di lavoro giuste ed eque" e precisa che **"ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose"**. Inoltre, **"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"**.
- » Il Trattato precisa che l'Unione europea e gli Stati membri hanno come obiettivi **"la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso"** (articolo 151). Ciò si traduce anche nel dovere di ridurre gradualmente gli orari di lavoro lunghi, mantenendo i progressi realizzati.
- » Gli standard internazionali sulla regolamentazione dell'orario di lavoro includono il preambolo della Costituzione dell'OIL che ha dato vita all'Organizzazione internazionale del lavoro nel 1919. Ciò riguarda **"la regolamentazione delle ore di lavoro, con la definizione della massima durata della giornata e della settimana**

lavorativa” rispettivamente a 8 e 48 ore<sup>1</sup>. Sono ben 39 gli standard ILO che riguardano l’orario di lavoro, e segnatamente i periodi di lavoro giornaliero e settimanale (8 ore giornaliere, 40 ore settimanali), il riposo minimo settimanale di 24 ore, il diritto ad un minimo annuale di 3 settimane di ferie, oltre agli standard in materia di lavoro notturno, di lavoro a tempo parziale e di lavoratori aventi responsabilità familiari.

- » La Carta sociale europea firmata nel 1961 dal Consiglio d’Europa (anche nella sua revisione del 1996) stabiliva inoltre, all’art. 2, l’obiettivo della riduzione dell’orario di lavoro, richiamando gli Stati membri a garantire “una durata ragionevole per il lavoro giornaliero e settimanale” in vista di ridurre gradualmente la settimana lavorativa.

Benché l’orario di lavoro sia un diritto fondamentale, la CES è allarmata dai continui tentativi della Commissione europea di limitare tali diritti fondamentali nell’ambito della revisione della direttiva sull’orario di lavoro (WTD).

---

1 Nel 1919 l’OIL, nella Convenzione OIL n. 1 sull’Orario di lavoro (industriale), definì per la prima volta la giornata di lavoro di 8 ore e la settimana di lavoro di 48 ore per i lavoratori dell’industria. Nel 1930, la Convenzione n. 30 ha esteso il principio delle 8 ore di lavoro giornaliero e delle 48 ore settimanali ai lavoratori degli uffici e del settore commerciale.

Una WTD forte, oggi, risulta ancora più importante, alla luce delle profonde trasformazioni avvenute sul posto di lavoro, nell'organizzazione dello stesso e nella società. Per questa ragione, l'Europa richiede una moderna organizzazione del lavoro e un orario di lavoro che vada incontro alle esigenze dei lavoratori, e garantisca un migliore equilibrio tra vita familiare e vita professionale e retribuzioni dignitose. Si tratta di aspetti cruciali per conseguire gli obiettivi dell'UE - maggiori e migliori posti di lavoro, competitività e uguaglianza di genere -, ma anche per mettere l'Europa nella condizione di raccogliere le sfide derivanti dalla crisi economica, dall'invecchiamento demografico e dalla concorrenza globale.

# LA DIRETTIVA SULL'ORARIO DI LAVORO (WTD)

La WTD stabilisce requisiti minimi di salute e sicurezza in materia di orario di lavoro. La direttiva originale 93/104/CE, adottata nel 1993, è stata modificata nel 2000 dalla direttiva 2000/34/CE; entrambe sono state successivamente consolidate nella direttiva 2003/88/CE<sup>1</sup>.

Il preambolo alla WTD precisa che “il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico”.

La direttiva contempla:

- » Una durata massima media settimanale del lavoro che non superi le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
- » Ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane.
- » Una pausa se l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore.
- » Un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive nel corso di ogni periodo di 24 ore.
- » Un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero di cui sopra.
- » Un periodo massimo di lavoro notturno che non superi le 8 ore in media per periodo di 24 ore.

---

1 Consiglio Direttiva 93/104/CE del 23 novembre 1993 relativa a taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro e Consiglio direttiva 2003/88/CE del 4 novembre 2003 relativa a taluni aspetti dell'orario di lavoro.

I requisiti minimi della WTD sono vincolanti per tutti gli Stati membri dell'UE e sono importanti per impedire che i datori di lavoro ottengano un vantaggio competitivo esercitando pressioni sui lavoratori per costringerli ad accettare orari di lavoro lunghi ed irregolari. L'attuale direttiva è già molto flessibile: essa fissa a 48 ore la durata massima della settimana lavorativa, ma autorizza che la media dell'orario di lavoro settimanale sia calcolata su periodi di 4 mesi, dando così la possibilità di compensare eventuali settimane lavorative che superano le 48 ore con settimane lavorative di durata inferiore.

La WTD, inoltre, include due deroghe molto permissive, grazie alle quali è pressoché possibile estendere in modo illimitato le ore di lavoro.

- » In primo luogo, il periodo di riferimento di 4 mesi può essere esteso a un anno, ma solo in casi specifici, sulla base di contratti collettivi.
- » In secondo luogo, gli Stati membri sono autorizzati a non applicare affatto il limite massimo di 48 ore, sulla base di accordi volontari con singoli lavoratori: il cosiddetto "opt-out" (clausola di "non partecipazione"). La Commissione aveva l'obbligo di rivedere questo secondo aspetto entro 7 anni dall'attuazione della direttiva a novembre 2003. Da allora, la CES ha invocato l'eliminazione dell'opt-out individuale, in linea con l'obbligo, sancito nel Trattato, di limitare il numero massimo di ore di lavoro per tutti i lavoratori nell'UE.

# REVISIONE DELLA WTD

Un tentativo di revisione della direttiva sull'orario di lavoro risale al 22 settembre 2004: allora la Commissione europea presentò una proposta per includere la clausola dell'opt-out individuale nella direttiva principale, e cercò di affrontare la questione del servizio di guardia, a seguito di sentenze emesse dalla CGE al riguardo (vedere riquadro sottostante). Dopo molti anni di stallo, una posizione comune sulla direttiva venne infine raggiunta dagli Stati membri nel 2008, in occasione del Consiglio Occupazione, politica sociale, salute e consumatori (EPSCO). L'Accordo del Consiglio di giugno 2008 conteneva tre proposte principali:

- » Mantenere la clausola di opt-out individuale nella direttiva, consentendo ai datori di lavoro di concordare, con singoli lavoratori, orari di lavoro superiori al massimo settimanale di 40 ore previsto dalla direttiva. La clausola opt-out era stata promossa soprattutto da Regno Unito, affiancato da diversi altri Stati membri.
- » Definire i cosiddetti "periodi inattivi del servizio di guardia" come non facenti parte dell'orario di lavoro, anche qualora il lavoratore debba tenersi a disposizione sul luogo di lavoro. Il punto in questione si basava sul fatto di dividere l'orario del servizio di guardia fra periodi "attivi" e "inattivi".
- » Estendere il periodo di riferimento per calcolare la durata massima media settimanale del lavoro di 48 ore da 4 a 12 mesi, senza rimandare ad appropriate misure di salvaguardia, ad esempio i contratti collettivi.

Da allora, la CES critica tali disposizioni in quanto regressive, destinate a peggiorare le condizioni di lavoro e a compromettere i diritti sindacali alla contrattazione collettiva.

La posizione espressa dal Consiglio nel 2008 non aveva tenuto conto delle proposte formulate dal Parlamento europeo nella sua prima lettura. Questo ha spinto il Parlamento europeo, nella seconda lettura del 2008, a respingere la posizione comune degli Stati membri. Ne è conseguita una situazione di stallo, soprattutto in materia di clausola opt-out e di servizio di guardia, con la Commissione europea e il Parlamento europeo su posizioni diametralmente opposte. La direttiva sull'orario di lavoro è poi passata ad un comitato di conciliazione all'inizio del 2009 nell'ambito della procedura di codecisione fra Consiglio e Parlamento, ma senza successo e la situazione di stallo è rimasta.

### Servizio di guardia: i procedimenti SIMAP, Jaeger, Pfeiffer e Dellas nella Corte di giustizia europea (CGE)

Si tratta di sentenze che hanno avuto grande importanza nel definire il servizio di guardia come orario di lavoro. Nei procedimenti SIMAP, Jaeger e Pfeiffer la CGE decretava che il cosiddetto "servizio di guardia", ovvero il periodo in cui il dipendente deve tenersi a disposizione sul luogo di lavoro, deve essere considerato a tutti gli effetti orario di lavoro ai sensi della direttiva. Inoltre, il periodo di riposo compensativo deve essere preso immediatamente dopo il periodo di lavoro. Sentenze che non sono state accolte con favore da alcuni Stati membri

...

...

che, per tutta risposta, hanno applicato l'opt-out ai casi riguardanti il servizio di guardia, ad esempio i medici in reperibilità negli ospedali.

La sentenza SIMAP (3 ottobre 2000, C-303/98) riguardava un gruppo di medici spagnoli che aveva adito la CGE. Il giudizio stabiliva che tutto il tempo trascorso in servizio di guardia permanente doveva essere considerato orario di lavoro; e la CGE affermava con chiarezza, con riferimento al legame fra servizio di guardia e la salute e sicurezza obiettivo della WTD, che il tempo trascorso di guardia dai medici nei servizi sanitari primari doveva essere interamente considerato orario di lavoro e, all'occorrenza, lavoro straordinario, qualora i medici in questione fossero tenuti ad assicurare la loro presenza fisica nella struttura sanitaria. Se il medico deve essere semplicemente reperibile in qualsiasi momento durante il servizio di guardia, solo il tempo necessario per l'effettiva prestazione dei servizi sanitari deve essere considerato orario di lavoro: "L'obiettivo della direttiva è quello di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, facendo in modo che essi possano beneficiare di periodi minimi di riposo e di adeguati periodi di pausa; (...) escludere dalla nozione di "orario di lavoro", il periodo di servizio di guardia svolto secondo il regime della presenza fisica equivarrebbe a rimettere seriamente in discussione il detto obiettivo."

La sentenza della CGE nel procedimento Jaeger (9 settembre 2003, C-151/02), riguardante l'applicazione del servizio di guardia nell'ambito del sistema sanitario nazionale britannico, ha confermato la linea del procedimento SIMAP. La CGE decretava che la direttiva non autorizza uno Stato membro, nella propria legislazione, a classificare come periodo di riposo i periodi di inattività di un lavoratore nell'ambito di tali servizi di guardia. *"La direttiva 93/104 osta a una normativa nazionale (...), in forza della quale sono considerati come rientranti nei periodi di riposo i periodi di servizio di guardia durante i quali il medico non è effettivamente chiamato a svolgere un compito professionale*

...

...

*e può riposarsi, ma deve essere presente e restare a disposizione sul luogo indicato dal datore di lavoro per prestare la propria opera in caso di necessità o quando gli è richiesto di intervenire. (...) Tale interpretazione infatti è l'unica conforme all'obiettivo della direttiva 93/104 di garantire una tutela efficace della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo loro beneficiare effettivamente di periodi minimi di riposo."*

Sulla questione del riposo compensativo, la CGE affermava: al fine di ricorrere alle possibilità di deroga di cui all'articolo 17 par. 2 della direttiva (che autorizza, ad esempio, una deroga al riposo giornaliero di 11 ore per chi lavora nei servizi sanitari) *"una riduzione del periodo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive, mediante effettuazione di un servizio di guardia che si somma all'orario di lavoro normale, è subordinata alla condizione che ai lavoratori interessati vengano concessi equivalenti periodi di riposo compensativo immediatamente dopo i periodi di lavoro corrispondenti."*

Nel procedimento Dellas (Abdelkader Dellas e altri contro Primo Ministro, Corte europea di giustizia, 1° dicembre 2005) la CGE ha sentenziato l'incompatibilità del sistema francese con la direttiva. I periodi di servizio di guardia del signor Dellas sul luogo di lavoro dovevano essere interamente considerati nel calcolo della durata massima della giornata e della settimana lavorativa autorizzata dalla direttiva. Citando le precedenti sentenze (SIMAP e Jaeger), la CGE stabiliva che il servizio di guardia svolto dal lavoratore cui viene richiesta la presenza fisica presso la sede del datore di lavoro deve essere interamente considerato "orario di lavoro", indipendentemente dalla prestazione lavorativa effettivamente svolta.

Sulla base di queste sentenze della CGE, tutto il tempo per il quale il lavoratore è tenuto ad essere presente sul luogo di lavoro deve essere calcolato come

...

...

orario di lavoro effettivo, anche qualora il dipendente sia autorizzato a dormire durante il proprio turno. Tuttavia, la revisione proposta dalla Commissione europea della direttiva sull'orario di lavoro nel 2004 operava una distinzione fra elementi attivi e inattivi del servizio di guardia; la Comunicazione di settembre 2008 al Parlamento europeo precisava che i periodi inattivi del servizio di guardia non dovevano essere considerati orari di lavoro "tranne se stabilito nella legge nazionale e nei contratti collettivi". Il Parlamento (in seconda lettura) ha votato per calcolare come orario di lavoro tutto il tempo passato in servizio di guardia, compreso il tempo inattivo, trascorso nella sede del datore di lavoro. Alcuni Stati membri hanno rifiutato di dare attuazione a queste sentenze, e le hanno usate come pretesto per applicare l'opt-out, soprattutto ai medici negli ospedali e ai lavoratori impegnati in servizio di guardia in altre professioni e settori, come i vigili del fuoco.

# COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE SU UNA NUOVA “REVISIONE” DELLA WTD: CONSULTAZIONI DI PRIMA E SECONDA FASE E REAZIONE DELLA CES

A seguito della situazione di stallo sulla WTD e all’insuccesso del processo di conciliazione nel 2009, il 24 marzo 2010, la Commissione ha adottato una Comunicazione sulla revisione della WTD, come una prima fase delle consultazioni con le parti sociali dell’UE sulla “possibile direzione dell’azione UE riguardante la direttiva sull’orario di lavoro”. Il documento di consultazione della Commissione proponeva di condurre un’approfondita revisione della WTD “per riflettere ampiamente sul tipo di regolamento in materia di orario di lavoro di cui l’UE ha bisogno per affrontare le sfide del XXI secolo.”

A luglio 2010 la CES ha presentato la sua posizione invariata alla Commissione: fine dell’opt-out; mantenere le regole sul periodo di riferimento; codificare la giurisprudenza della CGE relativa al servizio di guardia sul luogo di lavoro; e chiarire che la direttiva deve essere applicata “per lavoratore”.

La CES ha anche esortato la Commissione a garantire l’inclusione di tutte le ricerche e le prove rilevanti nella valutazione della Commissione stessa

sull'impatto socioeconomico della WTD, nonché a garantire la dovuta considerazione per le stesse in occasione della stesura delle sue proposte in merito alla revisione della direttiva sull'orario di lavoro.

Il 21 dicembre 2010 la Commissione ha lanciato la seconda fase di consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro a livello UE sul contenuto della WTD rivista, oltre che per chiedere alle parti sociali a livello UE se avessero intenzione di intavolare delle negoziazioni sulla WTD.

La Commissione ha pubblicato tre rapporti in concomitanza con la consultazione di seconda fase. Il primo sull'attuazione legale della direttiva sull'orario di lavoro negli Stati membri: questo rapporto mostrava differenze evidenti e problemi di conformità della legislazione nazionale alla WTD. Il secondo sull'analisi della prima fase di consultazioni. Il terzo sull'analisi e la valutazione delle conseguenze socioeconomiche dell'orario di lavoro, condotto da Deloitte per la Commissione europea. Il rapporto illustra con chiarezza le conseguenze negative prodotte da orari di lavoro lunghi, nonché dai turni nel fine settimana e di notte sulla salute e il benessere dei lavoratori.

Il documento di consultazione della seconda fase invitava le parti sociali a esprimere le loro opinioni su due tipi alternativi di approccio in materia di orario di lavoro. La Commissione ha proposto solo un riesame del servizio di guardia o una revisione approfondita della WTD.

## Chi ricorre all'opt-out?

Attualmente cinque Stati membri autorizzano il ricorso all'opt-out in tutti i settori/attività (Regno Unito, Malta, Cipro, Estonia e Bulgaria).

Undici Stati membri autorizzano il ricorso all'opt-out, ma solo nella sanità e in professioni in cui si ricorre molto al servizio di guardia (Belgio, Repubblica Ceca, Germania, Spagna, Francia, Ungheria, Paesi Bassi, Polonia, Slovenia, Slovacchia e Lettonia).

Altri 11 Stati membri affermano di non ricorrere all'opt-out (Austria, Danimarca, Finlandia, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Lussemburgo, Portogallo, Romania e Svezia).

Fonte: Deloitte (2010) *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/CE and the evolution of working time organisation*. Rapporto finale, commissionato dalla Commissione europea, DG per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità, 21 dicembre 2010.

In risposta alla consultazione di seconda fase, la CES ha presentato una Risoluzione, adottata dal Comitato esecutivo (8-9 marzo 2011). La Risoluzione ha reiterato la base giuridica della WTD e l'obbligo legale di limitare le ore di lavoro per rispettare la salute e la sicurezza (ai sensi dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali), nonché di ridurre gradualmente gli orari di lavoro lunghi, mantenendo i progressi realizzati (ai sensi dell'articolo 151 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea).

La CES ha sottolineato le prove emerse dal rapporto di valutazione condotto da Deloitte, che non era stato debitamente preso in considerazione dalla Commissione e che, nello specifico:

- » Mette in guardia da una legislazione che mira ad estendere il periodo di riferimento a 12 mesi, poiché questo andrebbe “a detrimento della salute e della sicurezza”, sottintendendo che periodi di riferimento brevi eviterebbero il potenziale effetto negativo di orari di lavoro lunghi derivanti dall’estensione del periodo di riferimento.
- » Raccomanda una settimana lavorativa di 40 ore su 5 giorni e 8 ore/giorno come situazione favorevole ad un equilibrio fra vita privata e vita professionale. La clausola opt-out, in caso di estensione degli orari di lavoro oltre i limiti previsti dall’attuale WTD, “aumenterebbe il rischio di effetti nocivi sulla salute dei lavoratori”.

La Risoluzione afferma che la Commissione non ha tenuto sufficientemente in considerazione la consultazione di prima fase della CES e in particolare che:

- » Mantenere la clausola opt-out, estendere i periodi di riferimento e indebolire la posizione su servizio di guardia e riposo compensativo sarebbe in contraddizione con i principi di salute e la sicurezza che si basano su prove e ricerche consolidate.

In ultima analisi, la CES, sostenuta dal rapporto di valutazione Deloitte, ha raccomandato alla Commissione di:

- » Mettere fine alla clausola opt-out rispetto al limite orario di 48 ore relativo alla settimana lavorativa.
- » Mantenere valido l'attuale periodo di riferimento.
- » Consolidare la giurisprudenza della CGE in materia di servizio di guardia sul luogo di lavoro, considerando che tale servizio deve essere riconosciuto come orario di lavoro.
- » Affermare, per tutti i lavoratori che la direttiva deve essere applicata per lavoratore.

La CES pone l'accento su alcune proposte della Commissione che vanno nella giusta direzione, ma individua altresì la necessità di migliorare determinate aree. In particolare, è necessario: garantire che tutti i lavoratori risultino protetti dalla legislazione sull'orario di lavoro, compresi i volontari dei vigili del fuoco; che i periodi di riposo compensativo vengano concessi immediatamente; far sì che il recupero del riposo settimanale del lavoratore nel fine settimana non possa essere sostituito da un qualsiasi altro giorno di congedo; rafforzare le disposizioni in materia di equilibrio fra vita privata e vita professionale e di uguaglianza di genere; limitare la deroga relativa ai lavoratori autonomi alle cariche esecutive e più elevate; introdurre ulteriori disposizioni per estendere il principio dell'orario di lavoro ai contratti multipli detenuti da diversi datori di lavoro.

La CES ha confermato di voler intavolare delle negoziazioni con le parti sociali a livello europeo, al fine di conseguire i seguenti obiettivi:

- » Revisione approfondita della WTD a vantaggio della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- » Mettere fine o abbandonare gradualmente la clausola di opt-out individuale nel prossimo futuro.
- » Mantenere lo status quo relativamente ai periodi di riferimento;
- » Garantire il rispetto delle sentenze della CGE in materia di servizio di guardia e di riposo compensativo.

## Per maggiori informazioni

Risoluzione CES (2011) *The Working Time Directive: Limitation of working hours and greater influence of workers for the benefit of healthier working lives*. Risoluzione CES. Approvata dal Comitato esecutivo, 8-9 marzo 2011.

<http://www.etuc.org/a/8483>

CES (2010) *The Working Time Directive: Limitation of working hours and more influence of workers, for healthier working lives*. Posizione della CES sulla Comunicazione della Commissione europea del 24 marzo 2010, nell'ambito della consultazione di prima fase delle parti sociali a livello EU in merito alla revisione della direttiva sull'orario di lavoro, approvata dal Comitato esecutivo CES, Bruxelles, 3 giugno 2010.

<http://www.etuc.org/a/7350>

CES (2009) Comitato esecutivo CES, 8 luglio 2009: dichiarazione sulla direttiva sull'orario di lavoro.

<http://www.etuc.org/a/6361>

CES (2008) direttiva sull'orario di lavoro.

<http://www.etuc.org/a/5548>

Dichiarazione CES: Revisione della direttiva sull'orario di lavoro

Dichiarazione adottata dal Comitato esecutivo CES durante la riunione svoltasi a Bruxelles nei giorni 5-6 dicembre 2005.

<http://www.etuc.org/a/1839>

Commissione europea (2010) *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on implementation by Member States of Directive 2003/88/EC ('The Working Time Directive')*, COM(2010)802/3, Bruxelles.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&newsId=964&furtherNews=yes>

Deloitte (2010) *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation*. Rapporto finale, commissionato dalla Commissione europea, DG per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità, 21 dicembre 2010.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>

Commissione europea (2010) *Detailed overview of the replies received from the social partners at European level to the first-phase consultation under Article 154 TFEU on Reviewing the Working Time Directive*, Bruxelles.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&newsId=964&furtherNews=yes>

Commissione europea (2010) *Reviewing the Working Time Directive (Second-phase consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU)* COM(2010) 801

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&newsId=964&furtherNews=yes>



avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

