

II

(Atti preparatori)

COMMISSIONE

Proposta di direttiva del Consiglio in materia di lavoro temporaneo*(Presentata dalla Commissione al Consiglio il 7 maggio 1982)*

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 100,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo,

visto il parere del Comitato economico e sociale,

considerando che il Consiglio ha adottato il 18 dicembre 1979 una risoluzione sulla ristrutturazione del tempo di lavoro ⁽¹⁾ e, per quanto concerne il lavoro temporaneo, ha affermato che sarebbe opportuno «intraprendere un'azione comunitaria che appoggi l'azione degli Stati membri al fine di assicurare, da un lato, il controllo del lavoro temporaneo e, dall'altro, la protezione dei lavoratori temporanei sul piano sociale»;

considerando che il Parlamento europeo ha adottato, il 17 settembre 1981, una risoluzione secondo la quale il lavoro temporaneo «sta assumendo uno sviluppo preoccupante» per cui «la Commissione dovrebbe presentare al Consiglio delle proposte contenenti una chiara definizione del lavoro temporaneo e orientamenti atti ad impedire che se ne faccia un uso scorretto» ⁽²⁾;

considerando che l'occupazione permanente deve essere la regola e il lavoro temporaneo l'eccezione; che in tale prospettiva i casi di ricorso al lavoro temporaneo devono essere economicamente giustificati e la durata dei contratti deve essere limitata quando i lavoratori temporanei non godono della stessa protezione dei lavoratori permanenti;

considerando che occorre eliminare gli abusi in materia di lavoro temporaneo nelle sue due forme principali, ossia i contratti di lavoro interinale o i contratti a tempo determinato e che il subappalto temporaneo

di manodopera con delega di autorità deve essere assimilato al lavoro interinale;

considerando che i lavoratori permanenti devono essere protetti contro un ricorso abusivo al lavoro interinale o in base a contratti a tempo determinato;

considerando che deve essere preservata la flessibilità di funzionamento delle imprese, in particolare per tener conto delle oscillazioni temporanee in materia di personale o attività economica;

considerando che le disposizioni nazionali intese a controllare le attività delle imprese di lavoro interinale sono molto diverse a seconda degli Stati membri e che il controllo è persino inesistente in alcuni di essi; che tali disparità falsano le condizioni di concorrenza tra le imprese di Stati membri diversi e nuocciono al buon funzionamento del mercato comune; che è opportuno ovviare a tale situazione, in particolare imponendo alle imprese in questione un'autorizzazione o controlli adeguati;

considerando che è opportuno evitare che le imprese fornitrici di manodopera interinale si concentrino negli Stati membri in cui la legislazione è meno vincolante e che danno le minori garanzie in materia di protezione dei lavoratori; che tali difficoltà non possono essere risolte unicamente a livello nazionale e che è pertanto necessario ovviarvi ravvicinando le legislazioni nel progresso secondo l'articolo 117 del trattato;

considerando che l'attività delle imprese fornitrici di manodopera interinale riveste un carattere che esula sempre più dall'ambito delle frontiere nazionali dato che gli imprenditori stabiliti in uno Stato membro sviluppano la loro attività in altri Stati membri o assumendovi o fornendovi manodopera, o creandovi filiali, agenzie o succursali; che la disparità delle normative solleva a livello comunitario difficoltà che non possono essere risolte unicamente a livello nazionale;

considerando che occorre impedire che le imprese fornitrici di manodopera interinale possano trarre vantaggi della libera prestazione di servizi e della libera circolazione di lavoratori per eludere la normativa applicabile in altri Stati membri,

⁽¹⁾ GU n. C 2 del 4. 1. 1980, pag. 1.

⁽²⁾ GU n. C 260 del 12. 10. 1981, pag. 54.

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

DEFINIZIONI

Articolo 1

La presente direttiva riguarda il lavoro temporaneo per contrapposto al lavoro permanente.

Ai sensi della presente direttiva si intende per:

- a) *lavoro permanente*: un'attività regolare effettuata in base ad un contratto di lavoro o di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) *lavoro interinale*: un'attività regolare per la cui esecuzione una persona fisica o giuridica stipula un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con lavoratori in cerca di impiego allo scopo di mettere detti lavoratori a disposizione provvisoria di un'impresa per l'esecuzione di una missione.

Sono assimilate altresì al lavoro interinale le attività svolte in base a contratti che, *sotto la forma di subappalto temporaneo di manodopera*, costituiscono in realtà una delega di autorità all'impresa utilizzatrice;

- c) *lavoratore interinale*: qualsiasi lavoratore che stipuli con un'impresa di lavoro fornitrice di manodopera interinale un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro allo scopo di eseguire una missione presso un'impresa utilizzatrice;
- d) *lavoratore permanente*: qualsiasi lavoratore che stipuli con il suo datore di lavoro un contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) *imprenditore o impresa che fornisce lavoro interinale*: qualsiasi persona fisica o giuridica che stipuli in qualità di datore di lavoro contratti di lavoro o rapporti di lavoro interinale;
- f) *contratto di lavoro interinale*: il contratto o il rapporto di lavoro convenuti tra l'impresa fornitrice di lavoro di manodopera interinale e il lavoratore interinale;
- g) *impresa utilizzatrice*: qualsiasi persona fisica o giuridica che benefici di un lavoro secondo quanto è stabilito alla lettera b);
- h) *contratto di messa a disposizione*: il contratto che vincola l'impresa fornitrice di manodopera interinale all'impresa utilizzatrice in virtù del quale il lavoratore interinale è a disposizione dell'impresa utilizzatrice per l'esecuzione di una missione;
- i) *missione*: una prestazione temporanea svolta da un lavoratore interinale presso un'impresa utilizzatrice;

- j) *contratto di lavoro a tempo determinato*: il contratto di lavoro o il rapporto di lavoro mediante cui un datore di lavoro stabilisce un vincolo giuridico diretto con un lavoratore in cui la fine del contratto è determinata da condizioni obiettive, quali scadenza di una data precisa, compimento di una mansione determinata o sopraggiungere di un avvenimento determinato.

SEZIONE II

IL LAVORO INTERINALE

Articolo 2

1. Gli Stati membri vigilano perché imprese fornitrici di manodopera interinale non possano esercitare la propria attività senza aver ricevuto un'autorizzazione dalle autorità competenti. Procedono inoltre ad una sorveglianza adeguata nelle imprese alle quali accordano l'autorizzazione di cui sopra.

2. Uno Stato membro (Stato d'accoglienza) può opporsi all'esercizio delle attività, nel proprio territorio, di un'impresa che abbia ottenuto l'autorizzazione in un altro Stato membro (Stato d'origine), qualora tale impresa non osservi i requisiti specifici che lo Stato d'accoglienza impone ai propri cittadini in virtù dell'interesse generale.

3. L'esercizio dell'attività di lavoro interinale senza l'autorizzazione di cui al presente articolo costituisce un lavoro interinale illegale. In caso di lavoro interinale illegale, l'impresa utilizzatrice è responsabile in via accessoria del pagamento dei contributi sociali, retribuzioni e vantaggi dovuti ai lavoratori interinali, nonché delle eventuali spese di rimpatrio qualora vi sia inadempienza da parte dell'impresa fornitrice di lavoro interinale.

Articolo 3

1. Contratti di messa a disposizione possono essere stipulati solo nei casi seguenti:

- a) temporanea riduzione dell'organico o
- b) sovraccarico temporaneo o eccezionale di attività.

2. Nei casi di cui al paragrafo 1, lettera b), la durata di ciascuna missione non può essere superiore a tre mesi, rinnovabile una volta. Tuttavia, è possibile una proroga oltre sei mesi con l'autorizzazione delle competenti autorità in caso di circostanze particolari debitamente giustificate.

3. Sono vietati i lavori a cascata dopo che sono scaduti i termini previsti al paragrafo 2.

4. Gli Stati membri possono derogare al paragrafo 1 quando i lavoratori interinali beneficiano, nelle stesse condizioni dei lavoratori permanenti, dei vantaggi sociali accordati in applicazione del diritto del lavoro, dei contratti collettivi e/o della prassi dell'impresa nell'ambito dei rapporti di lavoro.

Articolo 4

I lavoratori interinali non possono essere esclusi dai regimi di sicurezza sociale e i relativi contributi e prestazioni devono essere stabiliti sulla stessa base di calcolo vigente per i lavoratori permanenti, fatte salve, se del caso, modalità particolari, tenendo conto della durata del loro lavoro e/o delle loro retribuzioni.

Articolo 5

1. Quando un contratto di lavoro interinale non è stipulato a tempo indeterminato, la durata del lavoro va stabilita per iscritto, sia indicando una data precisa sia in seguito al compimento di una mansione determinata o poiché è sopraggiunto un determinato avvenimento.

2. Inoltre, la natura del lavoro da effettuare, il luogo e l'orario di lavoro, la retribuzione convenuta e le indennità cui ha diritto il lavoratore interinale devono essere stabiliti per iscritto tra l'imprenditore che fornisce la manodopera interinale e il lavoratore interinale stesso.

3. Qualora il contratto non sia redatto per iscritto, esso è disciplinato dalle norme applicabili ai contratti di lavoro conclusi a tempo indeterminato.

4. Le clausole che vietano la stipulazione di un contratto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore temporaneo dopo la fine della sua missione sono nulle o devono poter essere dichiarate nulle.

Lo stesso vale per le clausole che obbligano l'impresa utilizzatrice a versare un'indennità all'impresa fornitrice di manodopera interinale all'atto della stipulazione di un contratto di lavoro di cui sopra.

Articolo 6

Quando la retribuzione del lavoratore interinale non è definita dal regime dei contratti collettivi conclusi a

livello dell'impresa fornitrice di manodopera interinale o del ramo del lavoro interinale, la retribuzione riscossa dal lavoratore interinale deve essere comparabile a quella dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice che svolgono un lavoro equivalente o a quella prevista dal contratto collettivo nel settore considerato.

Articolo 7

1. In caso di rescissione, da parte del datore di lavoro, del contratto di lavoro interinale prima della data fissata, del compimento della mansione determinata o del sopraggiungere dell'avvenimento determinato, al lavoratore interinale è dovuta un'indennità di importo pari alle retribuzioni che egli avrebbe riscosso se fosse stata rispettata la scadenza del contratto.

2. Le disposizioni del paragrafo 1 non ostano all'applicazione delle legislazioni nazionali relative alla forza maggiore o alla colpa grave del lavoratore.

Articolo 8

Informazione dei lavoratori

L'impresa utilizzatrice è tenuta ad informare i rappresentanti dei suoi dipendenti prima di far ricorso a lavoratori interinali conformemente all'articolo 3, paragrafo 1, lettera b) o paragrafo 4.

A tal fine, l'impresa utilizzatrice è tenuta a comunicare per iscritto ai rappresentanti dei suoi dipendenti tutte le opportune informazioni concernenti in particolare:

- i motivi del ricorso al lavoro interinale, salvo se si applica l'articolo 3, paragrafo 4;
- la durata delle missioni;
- il numero dei lavoratori interinali interessati;
- le qualifiche professionali richieste;
- la retribuzione prevista (informazione che dovrà essere eventualmente fornita dall'impresa fornitrice di manodopera interinale all'impresa utilizzatrice);
- l'importo della fattura che l'impresa utilizzatrice è tenuta a pagare all'impresa interinale;
- il luogo, l'orario e le caratteristiche specifiche del lavoro.

Articolo 9

1. I lavoratori interinali sono soggetti, durante la durata della loro missione, alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative e contrattuali applicabili o alle consuetudini vigenti nell'impresa utilizzatrice per quanto concerne le condizioni di esecuzione del lavoro.

2. Le condizioni di esecuzione del lavoro si riferiscono alla durata del lavoro, al lavoro notturno, al riposo settimanale, ai giorni festivi, all'igiene, alla sicurezza sul posto di lavoro e alla medicina del lavoro, nella misura in cui l'attività esercitata richieda una sorveglianza medica speciale ai sensi della normativa vigente.

3. I lavoratori interinali hanno accesso alle installazioni sociali collettive dell'impresa utilizzatrice.

Articolo 10

I lavoratori interinali messi a disposizione in base all'articolo 3, paragrafo 1, lettera b) o paragrafo 4 devono essere inclusi nell'organico dell'impresa utilizzatrice per determinare gli obblighi sociali di detta impresa connessi con il numero di lavoratori occupati che sono previsti dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi dell'impresa nell'ambito dei rapporti di lavoro.

Articolo 11

Sono vietati l'assunzione ed il ricorso ai lavoratori interinali per svolgere le mansioni di lavoratori in sciopero.

SEZIONE III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Il lavoro interinale transfrontaliero*Articolo 12*

1. Gli Stati membri procedono allo scambio reciproco di tutte le informazioni relative al lavoro interinale.

A tal fine essi designano dei servizi di contatto esistenti o da essi creati. Ne informano gli altri Stati membri e la Commissione.

2. I servizi di contatto procedono tra di loro allo scambio delle informazioni relative:

- alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative vigenti in materia di lavoro interinale;
- alle modifiche che vi sono apportate.

3. Ciascun servizio di contatto informa i servizi di contatto degli altri Stati membri, entro breve termine, in merito alle decisioni prese per quanto concerne i rifiuti, le sospensioni e i ritiri di autorizzazione. I servizi di contatto si tengono reciprocamente informati in merito agli abusi che si verificano in sede di applicazione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative relative al lavoro interinale.

4. Le informazioni di cui al paragrafo 3 sono trasmesse, a titolo informativo, all'ufficio europeo di coordinamento e al comitato tecnico della libera circolazione dei lavoratori, istituiti con regolamento (CEE) n. 1612/68 del Consiglio (¹).

Articolo 13

1. Gli Stati membri assicurano l'effettiva coordinazione e cooperazione delle amministrazioni competenti in materia di lavoro interinale, in particolare per garantire un'efficace assistenza amministrativa reciproca.

2. L'assistenza di cui al paragrafo 1 consiste in particolare nel rispondere direttamente e entro un termine ragionevole a tutte le eventuali domande di informazioni motivate relative ai problemi di messa a disposizione di lavoratori interinali e di presunzione di abusi o attività illegali transfrontaliere, ai sensi della presente direttiva. L'assistenza amministrativa reciproca è gratuita.

3. Le amministrazioni degli Stati membri si prestano assistenza:

- per l'esame delle domande di concessione di un'autorizzazione ad esercitare l'attività di lavoro interinale;
- per il controllo delle imprese fornitrici di manodopera interinale aventi ottenuto un'autorizzazione;
- per l'azione giudiziaria contro le imprese fornitrici di manodopera interinale che non hanno ricevuto l'autorizzazione;
- per l'individuazione e incrinazione del lavoro interinale sotto forma di subappalto temporaneo di manodopera;

(¹) GU n. L 257 del 19. 10. 1968, pag. 2.

- per il pagamento dei crediti non pagati nei confronti dei lavoratori interinali che svolgono la loro missione in uno Stato membro diverso da quello in cui l'impresa fornitrice di manodopera interinale è stata dichiarata in stato di insolvibilità conformemente alla direttiva 80/987/CEE del Consiglio ⁽¹⁾.

Articolo 14

Il comitato consultivo per la libera circolazione dei lavoratori istituito dal regolamento (CEE) n. 1612/68 è incaricato di esaminare nei loro risultati lo scambio di informazioni, la collaborazione e l'assistenza reciproca fra Stati membri previsti dalla presente direttiva.

SEZIONE IV

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 15

1. Un datore di lavoro può stipulare un contratto a tempo determinato con un lavoratore unicamente nei casi seguenti:

- a) temporanea riduzione dell'organico,
- b) sovraccarico temporaneo o eccezionale di attività o attività stagionali,
- c) esecuzione di una mansione sporadica ben definita e non permanente,
- d) contratti giustificati dalla natura particolare del lavoro e in cui è consuetudine costante non ricorrere ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato,
- e) il lancio di una nuova attività, la cui durata non può essere prevista.

2. Gli Stati membri possono escludere dall'applicazione della presente sezione taluni contratti di lavoro, o rapporti di lavoro, a causa della loro natura particolare o delle necessità particolari di alcuni settori di attività.

L'elenco dei contratti di lavoro di cui sopra sarà allegato alla presente direttiva.

3. In caso di violazione delle disposizioni di cui ai paragrafi 1 e 2 si ritiene che il contratto di lavoro sia stato stipulato a tempo indeterminato.

4. Gli Stati membri possono derogare ai paragrafi 1 e 3 quando i lavoratori assunti in base a contratti a

tempo determinato beneficiano dei vantaggi sociali accordati ai lavoratori permanenti dal diritto del lavoro, dai contratti collettivi e/o dalla prassi dell'impresa nell'ambito dei rapporti di lavoro.

Articolo 16

1. La durata del lavoro deve essere fissata per iscritto o indicando una data precisa o perché è stato ultimato un determinato lavoro o perché è sopraggiunto un determinato avvenimento.

2. Inoltre, la natura del lavoro da effettuare, il luogo e l'orario di lavoro, la retribuzione convenuta e le indennità per ferie annuali devono essere fissati per iscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore; eventualmente, il documento scritto deve contenere precisazioni circa la durata del periodo di prova.

3. In mancanza di un documento scritto, il contratto è disciplinato dalle norme applicabili ai contratti di lavoro stipulati a tempo indeterminato salvo se le condizioni di lavoro di una determinata categoria di lavoratori sono definite da un contratto collettivo.

Articolo 17

Quando la retribuzione del lavoratore sotto contratto a tempo determinato non è definita dal regime del contratto collettivo dell'impresa o del settore, essa non può essere inferiore a quella versata ai lavoratori permanenti che occupano un posto equivalente.

Articolo 18

1. In caso di rescissione da parte del datore di lavoro del contratto di lavoro a tempo determinato prima della data stabilita, prima che sia stato ultimato il lavoro determinato o sia sopraggiunto un determinato avvenimento, al lavoratore è dovuta una indennità di importo uguale alle retribuzioni che quest'ultimo avrebbe riscosso se fosse stata rispettata la scadenza del contratto.

2. Le disposizioni del paragrafo 1 non ostano all'applicazione delle legislazioni nazionali relative alla forza maggiore o alla colpa grave del dipendente.

Articolo 19

Il datore di lavoro è tenuto ad informare i rappresentanti dei suoi dipendenti quando assume lavoratori sotto contratto a tempo determinato.

⁽¹⁾ GU n. L 283 del 28. 10. 1980, pag. 23.

Articolo 20

I lavoratori sotto contratto determinato devono essere inclusi nell'organico per determinare gli obblighi sociali dell'impresa connessi al numero di lavoratori occupati, che sono previsti dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi dell'impresa nell'ambito dei rapporti di lavoro.

Articolo 21

Sono vietati l'assunzione ed il ricorso ai lavoratori interinali per svolgere le mansioni di lavoratori in sciopero.

SEZIONE V

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 22

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative ne-

cessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 1° gennaio 1984. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 23

Entro due anni a decorrere dalla scadenza del periodo di cui all'articolo 22, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili per consentirle di redigere una relazione, che sarà sottoposta al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 24

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.
