

## II

(Atti preparatori)

## COMMISSIONE

**Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei**

(2002/C 203 E/01)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

COM(2002) 149 def. — 2002/0072(COD)

(Presentata dalla Commissione il 21 marzo 2002)

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 Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale,

visto il parere del Comitato delle regioni,

deliberando conformemente alla procedura di cui all'articolo 251 del trattato,

considerando quanto segue:

- (1) Il presente atto rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi che sono riconosciuti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; in special modo, il presente atto intende garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, secondo il quale ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, a una limitazione della durata massima di lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali, nonché a ferie annuali retribuite.
- (2) Il punto 7 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori prevede, inoltre, che la realizzazione del mercato interno debba condurre a un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Ciò avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale.
- (3) Le conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000 hanno fissato un nuovo obiettivo strategico per l'Unione europea, ovvero «divenire l'economia della conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale».
- (4) Conformemente all'agenda sociale europea, che sulla scorta della comunicazione della Commissione è stata adottata dal Consiglio europeo di Nizza del 7, 8 e 9 dicembre 2000, alle conclusioni del Consiglio europeo di Stoccolma del 23 e 24 marzo 2001, nonché alla decisione del Consiglio del 19 gennaio 2001 sugli orientamenti per l'occupazione del 2001, occorre mettere in atto un'organizzazione del lavoro soddisfacente ed elastica, con nuovi contratti flessibili che garantiscano un'adeguata sicurezza e uno statuto professionale più elevato ai lavoratori interessati, e che sia nel contempo compatibile con le aspirazioni dei lavoratori e le necessità delle imprese.
- (5) La Commissione ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro e alla sicurezza dei lavoratori il 27 settembre 1995.
- (6) In seguito a tale consultazione, la Commissione ha ritenuto auspicabile l'adozione di un'azione comunitaria e ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta prevista il 9 aprile 1996.
- (7) Le parti firmatarie, nel preambolo dell'accordo-quadro sul lavoro a tempo determinato siglato il 18 marzo 1999, avevano indicato l'intenzione di considerare necessario un accordo analogo per il lavoro temporaneo.
- (8) Le organizzazioni intersettoriali a carattere generale, ovvero l'Unione delle confederazioni dell'industria e dei datori di lavoro dell'Europa (UNICE), il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica (CEEP) e la Confederazione europea dei sindacati (CES), hanno informato la Commissione, con lettera congiunta, che intendevano avviare il procedimento previsto al punto 4 dell'articolo 138 del trattato CE; esse hanno chiesto alla Commissione, con lettera congiunta, un periodo supplementare di tre mesi; la Commissione ha concesso tale periodo, prolungando il termine di negoziato fino al 15 marzo 2001.
- (9) Il 21 maggio 2001 le parti sociali hanno riconosciuto che i loro negoziati sul lavoro temporaneo non avevano condotto a un accordo.
- (10) La posizione giuridica dei lavoratori temporanei nell'Unione è caratterizzata da una grande diversità.

- (11) Il lavoro temporaneo dovrebbe rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti e contribuire alla creazione di posti di lavoro, nonché alla partecipazione e all'inserimento nel mercato del lavoro.
- (12) L'obiettivo della presente direttiva è di stabilire un quadro normativo che tuteli i lavoratori temporanei e costituisca anche per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo operanti sul territorio della Comunità europea un quadro comune e flessibile a favore della loro attività, senza imporre vincoli amministrativi, finanziari e legali che ostacolerebbero la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.
- (13) La presente direttiva si applica nel rispetto del trattato, in particolare in materia di libera prestazione di servizi e libertà di stabilimento, restando impregiudicato quanto disposto dalla direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996 <sup>(1)</sup>, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.
- (14) La direttiva 91/383/CEE, del 25 giugno 1991 <sup>(2)</sup>, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale, stabilisce le disposizioni applicabili ai lavoratori temporanei in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
- (15) Per quanto riguarda le condizioni di base di lavoro e d'occupazione, i lavoratori temporanei non dovrebbero ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a un «lavoratore comparabile», ovvero un lavoratore dell'impresa utilizzatrice che occupa un posto identico o analogo, tenendo conto dell'anzianità, delle qualifiche e delle competenze.
- (16) Sono ammesse, tuttavia, differenze di trattamento se obiettivamente e ragionevolmente giustificate da un motivo legittimo.
- (17) Nel caso dei lavoratori legati all'impresa di fornitura di lavoro temporaneo da un contratto a tempo indeterminato, tenuto conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorre prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice.
- (18) Tenuto conto della necessità di mantenere una certa flessibilità nel rapporto di lavoro, occorre far sì che gli Stati membri possano affidare alle parti sociali il compito di definire le condizioni di base di lavoro e d'occupazione, adeguate alle caratteristiche specifiche di alcuni tipi d'occupazione o di taluni settori dell'attività economica.
- (19) È opportuno garantire una certa elasticità nell'applicazione del principio di non discriminazione nel caso di prestazioni effettuate per compiere lavori che, tenuto conto della loro natura o durata, non superino le sei settimane.
- (20) Il miglioramento della base di tutela dei lavoratori temporanei derivante dall'applicazione della presente direttiva giustifica un esame periodico delle eventuali restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro temporaneo e, se del caso, la loro soppressione qualora non fossero più giustificate da ragioni d'interesse generale, che investono principalmente la tutela dei lavoratori dipendenti.
- (21) La rappresentanza dei lavoratori deve essere effettiva.
- (22) Conformemente ai principi di sussidiarietà e di proporzionalità di cui all'articolo 5 del Trattato, gli obiettivi dell'azione prevista dalla presente direttiva non possono essere realizzati adeguatamente dagli Stati membri, poiché si tratta di stabilire un quadro di protezione per i lavoratori temporanei armonizzato a livello comunitario; a causa della dimensione e degli effetti dell'azione prevista, tali obiettivi possono essere meglio realizzati a livello comunitario, tramite l'introduzione di prescrizioni minime applicabili all'intero territorio comunitario; la presente direttiva si limita a quanto richiesto per raggiungere questi obiettivi,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

#### CAPITOLO I

#### DISPOSIZIONI GENERALI

##### Articolo 1

#### Campo d'applicazione

1. La presente direttiva si applica al contratto di lavoro o al rapporto di lavoro tra, da un lato, un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, che è il datore di lavoro e, dall'altro, il lavoratore, essendo quest'ultimo messo a disposizione e sotto il controllo di un'impresa utilizzatrice.
2. La presente direttiva è applicabile alle imprese pubbliche e private che esercitano un'attività economica con o senza fini di lucro.
3. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, possono prevedere che la presente direttiva non si applichi ai contratti o ai rapporti di lavoro conclusi nell'ambito di un programma di formazione, d'inserimento e di riqualificazione professionali erogato direttamente o patrocinato da enti pubblici.

##### Articolo 2

#### Finalità

La presente direttiva è volta a:

1. migliorare la qualità del lavoro temporaneo garantendo il rispetto del principio di non discriminazione nei confronti dei lavoratori temporanei;

<sup>(1)</sup> GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

<sup>(2)</sup> GU L 206 del 29.7.1991, pag. 19.

2. stabilire un quadro adeguato d'utilizzo del lavoro temporaneo per contribuire al buon funzionamento del mercato del lavoro e dell'occupazione.

c) persone che svolgono una prestazione temporanea presso un'impresa utilizzatrice.

### Articolo 3

#### Definizione

1. Ai fini della presente direttiva, si intende con:

- a) «lavoratore»: ogni persona che, nello Stato membro interessato, è protetta in qualità di lavoratore nel quadro della legislazione nazionale sull'occupazione e conformemente alle pratiche nazionali;
- b) «lavoratore comparabile»: il lavoratore dell'impresa utilizzatrice che occupa un posto identico o analogo a quello occupato dal lavoratore messo a disposizione dall'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, tenuto conto dell'anzianità, delle qualifiche e delle competenze;
- c) «prestazione»: il periodo durante il quale il lavoratore temporaneo è messo a disposizione dell'impresa utilizzatrice;
- d) «condizioni di base di lavoro e d'occupazione»: le condizioni di lavoro e d'occupazione relative a:
  - i) l'orario di lavoro, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie retribuite, i giorni festivi;
  - ii) la retribuzione;
  - iii) il lavoro durante la gravidanza e l'allattamento, il lavoro minorile ecc.;
  - iv) le disposizioni adottate per combattere qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza, origine etnica, religione o ideologia, handicap, età e orientamento sessuale.

2. La presente direttiva non pregiudica alcuna definizione di contratto o rapporto di lavoro contenuta nel diritto nazionale. Gli Stati membri, tuttavia, non possono escludere dal campo d'applicazione della presente direttiva i contratti o i rapporti di lavoro unicamente per il fatto che riguardano:

- a) lavoratori a tempo parziale ai sensi della direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997;
- b) lavoratori a tempo determinato ai sensi della direttiva 99/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999;

### Articolo 4

#### Riesame dei divieti e delle restrizioni

1. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, in conformità alla legislazione, alle convenzioni collettive e alle pratiche nazionali, riesaminano periodicamente, almeno ogni cinque anni, le restrizioni o i divieti imposti al ricorso al lavoro temporaneo applicati a talune categorie di lavoratori o ad alcuni settori dell'attività economica, al fine di verificare se sussistono le condizioni particolari che ne giustificano l'esistenza. Se così non fosse, gli Stati membri sono tenuti a sopprimerli.

2. Gli Stati membri notificano alla Commissione il risultato di suddetto esame. Nel caso optino per il mantenimento delle restrizioni o dei divieti, gli Stati membri comunicano le ragioni per le quali essi ritengono tali restrizioni o divieti necessari e giustificati.

Le restrizioni o i divieti suscettibili d'essere mantenuti devono essere giustificati da ragioni d'interesse generale, che investono principalmente la tutela dei lavoratori dipendenti.

## CAPITOLO II

### CONDIZIONI DI LAVORO E D'OCCUPAZIONE

#### Articolo 5

#### Principio di non discriminazione

1. Per quanto concerne le condizioni di base di lavoro e d'occupazione, incluse quelle che dipendono da una specifica anzianità lavorativa, i lavoratori temporanei, nel corso della loro prestazione, ricevono un trattamento almeno equivalente a quello di cui gode un lavoratore comparabile, salvo che ragioni oggettive giustifichino un trattamento diverso.

Se del caso, si applica il principio del pro rata temporis:

2. Gli Stati membri possono prevedere una deroga al principio stabilito al primo paragrafo quando i lavoratori temporanei, legati all'impresa di fornitura di lavoro temporaneo da un contratto a tempo indeterminato, continuano ad essere remunerati nel periodo che intercorre tra una prestazione e l'altra.

3. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, a livello appropriato, la possibilità di concludere convenzioni collettive che derogano al principio stabilito al primo paragrafo, a condizione che si garantisca ai lavoratori temporanei un livello di tutela adeguato.

4. Fatto salvo quanto disposto dai paragrafi 2 e 3 soprastanti, gli Stati membri possono prevedere che il paragrafo 1 non si applichi al lavoratore temporaneo che svolge una prestazione o una serie di prestazioni, presso la stessa impresa utilizzatrice, nell'ambito di un lavoro che, tenuto conto della sua durata o natura, può essere realizzato in un periodo che non superi le sei settimane.

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per evitare il ricorso abusivo all'applicazione di questo paragrafo.

5. Laddove la presente direttiva prescrive il raffronto con un lavoratore comparabile nell'impresa utilizzatrice e tale lavoratore non esiste, si fa riferimento alla convenzione collettiva applicabile all'impresa utilizzatrice; qualora tale convenzione non esista, il raffronto si effettua riferendosi alla convenzione collettiva applicabile all'impresa di lavoro temporaneo; in assenza di una convenzione collettiva applicabile, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione del lavoratore temporaneo rientrano nell'ambito di competenza della legislazione e delle pratiche nazionali.

6. Le modalità d'attuazione delle disposizioni contenute nel presente articolo sono definite dagli Stati membri previa consultazione delle parti sociali. Gli Stati membri possono peraltro affidare alle parti sociali, a livello adeguato, il compito di definire tali modalità mediante accordo negoziato.

#### Articolo 6

##### Accesso all'occupazione permanente e di qualità

1. I lavoratori temporanei sono informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a carattere permanente.

2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano dichiarate nulle o possano essere dichiarate nulle le clausole che proibiscono o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore temporaneo al termine della sua prestazione.

3. Le imprese di fornitura di lavoro temporaneo non richiedono compensi ai lavoratori in cambio di incarichi presso un'impresa utilizzatrice.

4. I lavoratori temporanei beneficiano dei servizi sociali dell'impresa utilizzatrice, a meno che ragioni oggettive giustifichino un trattamento diverso.

5. Gli Stati membri adottano le misure adeguate o favoriscono il dialogo tra le parti sociali, conformemente alle loro tradizioni e pratiche nazionali, al fine di:

— migliorare l'accesso dei lavoratori temporanei alle opportunità di formazione nelle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, anche nei periodi che intercorrono tra una

prestazione e l'altra, per favorirne l'avanzamento della carriera e l'occupabilità;

— migliorare l'accesso dei lavoratori temporanei alle opportunità di formazione di cui godono i lavoratori delle imprese utilizzatrici presso le quali sono messi a disposizione.

#### Articolo 7

##### Rappresentanza dei lavoratori temporanei

I lavoratori temporanei sono presi in considerazione per il calcolo della soglia sopra la quale si devono costituire le istanze rappresentative dei lavoratori previste dalle normative nazionali e comunitarie in un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo.

Gli Stati membri possono prevedere, alle condizioni da essi definite, che questi lavoratori siano presi in considerazione per il calcolo della soglia sopra la quale si possono costituire le istanze rappresentative dei lavoratori previste dalle normative nazionali e comunitarie in un'impresa utilizzatrice.

#### Articolo 8

##### Informazione dei rappresentanti dei lavoratori

Fatte salve le disposizioni nazionali e comunitarie, più restrittive e/o più specifiche, relative all'informazione e alla consultazione, l'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori temporanei all'interno dell'impresa all'atto della presentazione dei dati sulla propria situazione occupazionale alle istanze rappresentative dei lavoratori, istituite conformemente alla normativa comunitaria e nazionale.

### CAPITOLO III

#### DISPOSIZIONI FINALI

#### Articolo 9

##### Requisiti minimi

1. La presente direttiva non pregiudica il diritto degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori, o di agevolare o consentire convenzioni collettive o accordi conclusi tra le parti sociali più favorevoli ai lavoratori.

2. In nessun caso l'attuazione della presente direttiva costituisce una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori rientranti nel suo campo d'applicazione. La sua attuazione non deve pregiudicare il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di tenere conto di eventuali cambiamenti della situazione ed emettere disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse da quelle che esistono al momento dell'adozione della presente direttiva, a patto che i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati.

*Articolo 10***Sanzioni**

Gli Stati membri determinano il regime delle sanzioni applicabili alle violazioni delle disposizioni nazionali emesse in applicazione della presente direttiva e adottano ogni misura necessaria a garantirne l'attuazione. Le sanzioni previste devono essere efficaci, proporzionali e dissuasive. Gli Stati membri notificano queste disposizioni alla Commissione entro e non oltre la data di cui all'articolo 11, comunicando tempestivamente ogni ulteriore modifica. In particolare, fanno sì che i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di mezzi adeguati per ottemperare agli obblighi prescritti dalla presente direttiva.

*Articolo 11***Attuazione**

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per adeguarsi alla presente direttiva entro e non oltre il (a due anni dall'adozione), o si accertano che le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo, mentre gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie a consentire loro di poter garantire in qualsiasi momento il conseguimento degli obiettivi della presente direttiva. Essi informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano queste disposizioni, esse contengono un riferimento alla presente direttiva o sono accompagnate da tale riferimento all'atto della loro pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

*Articolo 12***Riesame da parte della Commissione**

Entro e non oltre il ... (a cinque anni dall'adozione della presente direttiva), la Commissione, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello comunitario, ne riesamina l'applicazione per proporre al Parlamento e al Consiglio, se del caso, le modifiche necessarie.

*Articolo 13***Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

*Articolo 14*

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

---