COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Proposta di

# DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

## relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

# RELAZIONE

## 1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

Il mondo del lavoro si è notevolmente evoluto dall'adozione della direttiva 91/533/CEE relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro ("direttiva sulle dichiarazioni scritte"). Negli ultimi 25 anni si è assistito a una crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro. Nel 2016 un quarto di tutti i contratti di lavoro era relativo a forme di lavoro subordinato "non standard" e negli ultimi dieci anni oltre la metà di tutti i nuovi posti di lavoro era di tipo "non standard"[1]. La digitalizzazione ha agevolato la creazione di nuove forme di lavoro subordinato, e i cambiamenti demografici hanno determinato una maggiore diversificazione della popolazione attiva. La flessibilità derivante dalle nuove forme di lavoro subordinato è stata un importante motore per la creazione di posti di lavoro e per la crescita dei mercati del lavoro. Dal 2014 sono stati generati oltre cinque milioni di posti di lavoro, costituiti per almeno il 20 % da nuove forme di lavoro subordinato. L'adattabilità delle nuove forme di lavoro subordinato ai mutamenti del contesto economico ha consentito l'instaurarsi di nuovi modelli aziendali, anche nell'ambito dell'economia collaborativa, e ha offerto un accesso al mercato del lavoro a persone che prima ne sarebbero state escluse. Il livello di occupazione nell'UE è ai massimi storici, con 236 milioni di uomini e donne occupati.

Queste tendenze hanno tuttavia determinato anche un'instabilità e una maggiore mancanza di prevedibilità in alcuni rapporti di lavoro, in particolare per i lavoratori nelle situazioni più precarie. A causa di quadri giuridici inadeguati i lavoratori in lavori subordinati non standard possono essere soggetti a pratiche poco chiare o sleali e possono avere difficoltà a far valere i propri diritti. Tra 4 e 6 milioni di persone lavorano a chiamata e con contratti intermittenti, spesso con poche indicazioni in merito a quando lavoreranno e per quanto tempo. Quasi un milione di persone è soggetto a clausole di esclusività che impediscono di trovare impiego presso un altro datore di lavoro[2]. Solo un quarto dei lavoratori temporanei passa a un posto a tempo indeterminato, e nel 2016 il tasso di tempi parziali involontari aveva raggiunto il 28 % circa del totale[3]. Le modalità di lavoro più flessibili possono suscitare incertezze in merito ai diritti applicabili[4].

Alcuni Stati membri hanno fatto fronte alla situazione adottando nuove regolamentazioni, mentre le parti sociali nazionali hanno elaborato nuovi contratti collettivi; ne è derivata una diversificazione sempre più marcata del sistema normativo nell'UE. Questo fa crescere il rischio di una concorrenza basata sulla corsa al ribasso delle norme sociali, con conseguenze nefaste anche per i datori di lavoro, soggetti a una pressione concorrenziale insostenibile, e per gli Stati membri, che risentono della perdita di entrate fiscali e contributi previdenziali. La sfida è quella di garantire che i mercati del lavoro dinamici e innovativi, che contribuiscono alla competitività dell'UE, siano inquadrati in modo tale da assicurare una protezione di base a

---

1 Il lavoro non standard include il tempo parziale a tempo indeterminato e il tempo pieno e parziale a tempo determinato.

2 Studio a supporto della valutazione d'impatto sulla revisione della direttiva sulle dichiarazioni scritte del Centre for Strategy and Evaluation Services e del Public Policy and Management Institute.

3 Indagine sulle forze di lavoro dell'UE (UE-28, 2016).

4 Comunicazione della Commissione *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, COM(2016)356 final.

tutti i lavoratori, un aumento della produttività a più lungo termine per i datori di lavoro e una convergenza verso migliori condizioni di vita e di lavoro in tutta l'UE.

La presente iniziativa è una delle azioni chiave intraprese dalla Commissione per dare seguito al pilastro europeo dei diritti sociali, dopo la proclamazione congiunta da parte del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione al vertice sociale per l'occupazione e la crescita eque di Göteborg il 17 novembre 2017[5]. Il pilastro funge da bussola per una rinnovata convergenza verso l'alto delle norme sociali nel contesto delle mutevoli realtà del mondo del lavoro. La presente direttiva contribuisce soprattutto al principio 5, "Occupazione flessibile e sicura", e al principio 7, "Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento", del pilastro[6]. L'iniziativa è stata annunciata nella lettera d'intenti del presidente Juncker e del primo vicepresidente Timmermans il 13 settembre 2017 e rientra nel programma di lavoro della Commissione.

La proposta affronta due sfide interconnesse. In primo luogo, la valutazione della direttiva 91/533/CEE, effettuata nell'ambito del programma della Commissione per il controllo dell'adeguatezza e dell'efficacia della regolamentazione (REFIT)[7], ha identificato alcune lacune nell'ambito di applicazione personale e materiale della direttiva e indicato come potrebbe essere migliorata la sua efficacia. In secondo luogo, la consultazione pubblica sul pilastro europeo dei diritti sociali[8] ha messo in luce il divario esistente tra l'attuale acquis sociale dell'UE e i più recenti sviluppi sul mercato del lavoro. Questo aspetto è stato sottolineato anche nella risoluzione del Parlamento europeo del gennaio 2017 sul pilastro. Il Parlamento ha invitato a estendere le attuali norme minime alle nuove tipologie di rapporto di lavoro, migliorare l'applicazione del diritto dell'UE, accrescere la certezza giuridica nell'ambito del mercato unico e prevenire la discriminazione completando la normativa unionale in vigore e garantendo a tutti i lavoratori un nucleo di diritti azionabili, indipendentemente dal tipo di contratto o rapporto di lavoro[9]. Nella sua risoluzione del luglio 2017 sulle condizioni di lavoro e l'occupazione precaria il Parlamento europeo invita la Commissione a rivedere la direttiva sulle dichiarazioni scritte onde tenere conto delle nuove forme di occupazione[10]. Nei loro pareri sul pilastro, il Comitato economico e sociale europeo e il Comitato delle regioni hanno evidenziato le lacune nella protezione dei lavoratori e la necessità di agire a livello dell'UE per fornire un quadro di riferimento per condizioni di lavoro eque e pervenire a un giusto equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza[11].

---

5 http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/it/pdf.

6 Principio 7: "I lavoratori hanno il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e delle condizioni del periodo di prova."

7 *REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC) (Valutazione REFIT della "direttiva sulle dichiarazioni scritte", direttiva 91/533/CEE)*, SWD(2017)205 final.

8 *Report of the public consultation, accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Establishing a European Pillar of Social Rights (Relazione relativa alla consultazione pubblica che accompagna il documento "Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali")*, SWD(2017)206 final.

9 Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali.

10 Risoluzione del Parlamento europeo del 4 luglio 2017 sulle condizioni di lavoro e l'occupazione precaria.

11 Parere SOC/542 del Comitato economico e sociale europeo del 25 gennaio 2017. Comitato delle regioni, parere sul pilastro europeo dei diritti sociali dell'11 ottobre 2017.

A norma dell'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)[12] la Commissione ha avviato, rispettivamente il 26 aprile 2017 e il 21 settembre 2017, due fasi della consultazione delle parti sociali europee sul possibile orientamento e sul contenuto dell'azione dell'Unione. Le parti sociali non hanno avviato il processo di dialogo con l'obiettivo di stabilire relazioni contrattuali, ivi compresi accordi, sul tema, come previsto dall'articolo 155 del TFUE. Sulla base delle opinioni espresse nella consultazione delle parti sociali, la Commissione presenta questa proposta di direttiva in conformità alle disposizioni del TFUE.

L'**obiettivo generale** della direttiva proposta è promuovere un'occupazione più sicura e prevedibile e garantire nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro e migliorando le condizioni di vita e di lavoro.

Gli **obiettivi specifici** mediante i quali l'obiettivo generale sarebbe raggiunto sono i seguenti:

1) migliorare l'accesso dei lavoratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro;

2) migliorare le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori, in particolare quelli in forme di lavoro subordinato nuove e non standard, salvaguardando nel contempo l'adattabilità e l'innovazione del mercato del lavoro;

3) migliorare il rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro mediante un rafforzamento dell'applicazione; e

4) migliorare la trasparenza nel mercato del lavoro senza imporre oneri eccessivi alle imprese di qualsiasi dimensione.

La direttiva proposta sostituirà la direttiva sulle dichiarazioni scritte con un nuovo strumento che assicura trasparenza sulle condizioni di lavoro per tutti i lavoratori e definisce nuovi diritti sostanziali per migliorare la prevedibilità e la sicurezza delle condizioni di lavoro, in particolare per i lavoratori precari. A tale scopo, il capo II prevede l'obbligo di fornire informazioni essenziali aggiornate sul rapporto di lavoro a tutti i lavoratori dell'UE, compresi i circa 2-3 milioni di lavoratori attualmente esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva sulle dichiarazioni scritte, che lascia agli Stati membri la definizione dei concetti di "lavoratore subordinato" e di "rapporto di lavoro". L'ambito di applicazione personale della direttiva sarà precisato introducendo una definizione della nozione di "lavoratore" basata sulla giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) per determinare la condizione di lavoratore; esso sarà inoltre esteso riducendo la possibilità che gli Stati membri escludano i lavoratori in rapporti di lavoro di breve durata o occasionali. Al capo III, una nuova serie di prescrizioni minime fissa quanto segue: un limite per la durata dei periodi di prova, una regola generale per cui non si può vietare al lavoratore di accettare impieghi presso altri datori di lavoro al di fuori della programmazione del lavoro, il diritto a una maggiore prevedibilità degli orari di lavoro e il diritto a un preavviso ragionevole per i lavoratori con programmazioni del lavoro variabili, la possibilità di chiedere la transizione a una forma di lavoro subordinato più prevedibile e sicura e il diritto alla formazione obbligatoria gratuita. Questi diritti si basano su una serie di disposizioni che colmano le

[12] C(2017)2611 final e C(2017)6121 final.

lacune nell'applicazione della direttiva 91/533/CEE e adeguano le misure di attuazione di altri elementi dell'acquis sociale dell'UE che affrontano situazioni analoghe[13].

Piuttosto che concentrarsi su un particolare tipo di lavoro subordinato, come avviene per le direttive sul lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o tramite agenzia interinale[14], la direttiva proposta garantirà un livello di protezione universale di base per tutte le forme contrattuali esistenti e future. Così strutturata, la direttiva sarà uno strumento più efficace di tante iniziative legislative separate, riferite a forme di lavoro subordinato specifiche, che possono essere facilmente superate dal rapido ritmo dei cambiamenti nel mercato del lavoro. La direttiva proposta dovrebbe definire il quadro giuridico per un futuro sviluppo positivo di nuove forme di lavoro subordinato adattabili.

La presente proposta è destinata a offrire una serie di benefici. Tutti i lavoratori, compresi quelli in rapporti di lavoro di breve durata o occasionali, beneficeranno di condizioni di lavoro chiare e di nuove norme minime. I datori di lavoro, nonostante una perdita di flessibilità marginale, dovrebbero beneficiare di una concorrenza più sostenibile, con una maggiore certezza giuridica, e di una forza lavoro più motivata e produttiva, con una maggiore stabilità contrattuale e una maggiore ritenzione. La società nel suo complesso potrebbe beneficiare di una base più ampia per l'imposizione fiscale e i contributi previdenziali.

- **Coerenza con le disposizioni vigenti nel settore normativo interessato**

La direttiva proposta integra gli atti di diritto derivato dell'UE come segue.

*Direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi*

L'articolo 6 della direttiva proposta specifica quali informazioni devono essere fornite per iscritto ai lavoratori in missione all'estero, compresi quelli distaccati in un altro Stato membro dell'UE, sulla base delle pertinenti disposizioni della direttiva 96/71/CE, come raccomandato nella valutazione REFIT.

*Direttiva 97/81/CE del Consiglio sul lavoro a tempo parziale e direttiva 1999/70/CE del Consiglio sul lavoro a tempo determinato*

L'articolo 10 della direttiva proposta integra le disposizioni di queste due direttive destinate nello specifico ai lavoratori a tempo parziale e a quelli a tempo determinato, introducendo la possibilità per il lavoratore di chiedere una forma di lavoro subordinato con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure, se disponibile, e di ricevere una risposta scritta da parte del datore di lavoro.

*Direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale*

Dalla valutazione REFIT è emerso che la direttiva sulle dichiarazioni scritte potrebbe tenere maggiormente conto della direttiva 2008/104/CE riferendosi esplicitamente ai lavoratori tramite agenzia interinale e precisando che l'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di informare direttamente il lavoratore tramite agenzia interinale delle condizioni di lavoro. Ciò si riflette nell'articolo 2 della direttiva proposta, che fissa

[13] Direttiva 2006/54/CE [riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)], direttiva 2000/43/CE (che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) e direttiva 2000/78/CE (che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro).

[14] Direttiva 97/81/CE del Consiglio (lavoro a tempo parziale), direttiva 1999/70/CE del Consiglio (lavoro a tempo determinato), direttiva 2008/104/CE (lavoro tramite agenzia interinale).

criteri per la definizione della condizione di lavoratore e di datore di lavoro, e nell'articolo 1, che stabilisce che le funzioni del datore di lavoro possono essere espletate da più di un soggetto.

Le disposizioni del capo III della direttiva proposta contribuiscono inoltre al conseguimento di un'organizzazione dell'orario di lavoro che tutela la sicurezza e la salute dei lavoratori, come previsto dalla direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Per quanto riguarda i tirocinanti, la Commissione osserva che essi sono già tutelati nell'ambito della raccomandazione del Consiglio, del 10 marzo 2014, su un quadro di qualità per i tirocini. La Commissione ha proposto un quadro analogo per gli apprendisti[15].

Le disposizioni relative all'applicazione, di cui agli articoli da 13 a 18 della direttiva proposta, derivano da quelle dell'attuale acquis sociale dell'UE e le integrano, come illustrato nella sezione in cui sono descritti gli articoli della direttiva proposta.

- **Coerenza con le altre normative dell'Unione**

La direttiva proposta contribuisce all'attuazione dei seguenti principi enunciati nel pilastro europeo dei diritti sociali.

Principio 1: *Istruzione, formazione e apprendimento permanente.* Gli obblighi di informazione di cui all'articolo 3 vengono ampliati per includere anche la formazione erogata dal datore di lavoro, mentre l'articolo 11 dispone che gli Stati membri provvedano affinché i datori di lavoro eroghino ai lavoratori la formazione obbligatoria gratuita, come prescritto dalla pertinente legislazione dell'Unione o nazionale o da contratti collettivi.

Principio 2: *Parità di genere*. La forza lavoro in forme di lavoro subordinato nuove e non standard, che beneficerebbe in modo particolare dei diritti sostanziali creati nei capi da III a VI della direttiva proposta, è costituita principalmente da donne[16]. La direttiva contribuirà pertanto al principio del miglioramento della parità di trattamento e opportunità in relazione alla partecipazione al mercato del lavoro.

Principio 5: *Occupazione flessibile e sicura*. L'estensione dell'ambito di applicazione della direttiva proposta, di cui agli articoli 1 e 2, si richiama al principio per cui i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione "indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro". Il contenuto generale della direttiva proposta ha lo scopo di trovare un equilibrio tra un consolidamento dei diritti per i lavoratori e la salvaguardia della "necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico" di cui al principio 5, lettera b), per i datori di lavoro, anche accordando la possibilità di modificare le prescrizioni minime in materia di condizioni di lavoro mediante contratti collettivi (articolo 12). La direttiva proposta fa riferimento anche al principio 5, lettera d): "Vanno prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici. I periodi di prova sono di durata ragionevole." I nuovi diritti sostanziali a una maggiore prevedibilità e a chiedere una nuova forma di lavoro subordinato e le limitazioni all'uso di clausole di esclusività e incompatibilità rispondono alla prima esigenza. La fissazione di un limite di sei mesi per i periodi di prova risponde alla seconda.

---

15 COM(2017)563 final.

16 Indagine sulle forze di lavoro dell'UE (UE-28, 2016).

Principio 7:*Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento.* La direttiva proposta consolida l'attuale obbligo di fornire informazioni per iscritto, estendendo e aggiornando il quadro delle informazioni minime da fornire e riducendo il termine per fornirle da 2 mesi al primo giorno del rapporto di lavoro; viene pertanto incorporato l'elemento del principio 7, lettera a), secondo cui le informazioni devono essere fornite "all'inizio del rapporto di lavoro".

Principio 8: *Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori.* Le parti sociali sono state consultate a norma dell'articolo 154 del TFUE sulla possibile portata dell'azione dell'Unione volta alla revisione della direttiva sulle dichiarazioni scritte; si è tenuto conto delle loro risposte nell'elaborazione della proposta della Commissione. L'articolo 12 della direttiva proposta concede una certa flessibilità per consentire di modificare le prescrizioni minime di cui al capo III mediante contratto collettivo, a condizione che il risultato rispetti la protezione generale accordata dalla direttiva proposta.

Altre iniziative che contribuiscono all'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali sono strettamente collegate e complementari alla presente direttiva proposta, in particolare la proposta legislativa relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza [COM(2017)253 final], una consultazione delle parti sociali sull'accesso alla protezione sociale per tutti i lavoratori, compresi quelli autonomi [C(2017)2610 final e C(2017)7773 final] e una comunicazione interpretativa concernente l'orario di lavoro [C(2017)2601 final]. La proposta di direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza prevede il diritto, per i lavoratori con figli fino a una determinata età, non inferiore ai 12 anni, di chiedere modalità di lavoro flessibili per motivi di assistenza; i datori di lavoro hanno il dovere di prendere in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili e di rispondervi, tenendo conto delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori, e di motivare l'eventuale rifiuto di una tale richiesta. I datori di lavoro avrebbero anche l'obbligo di prendere in considerazione le richieste di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale e di rispondervi. La proposta di direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili consentirebbe di completare il quadro introducendo la possibilità per i lavoratori di chiedere una forma di lavoro più sicura anziché più flessibile.

Si è infine tenuto conto della proposta di revisione della direttiva relativa al distacco dei lavoratori [COM(2016)128 final], delle proposte presentate nel quadro del "pacchetto mobilità" del 31 maggio 2017, in particolare delle norme specifiche proposte sul distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada [COM(2017)278 final].

## 2. BASE GIURIDICA, SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ

- **Base giuridica**

La proposta si basa sull'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), del TFUE, che consente di adottare direttive che fissano le prescrizioni minime applicabili tra l'altro alle "condizioni di lavoro" di cui all'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), del TFUE, evitando di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.

- **Sussidiarietà**

Gli obblighi di informazione relativi alle condizioni di lavoro sono stati stabiliti a livello dell'UE dalla direttiva 91/533/CEE. La valutazione REFIT di tale direttiva ha confermato che

in questo settore resta necessaria un'azione a livello dell'UE, in linea con il principio di sussidiarietà. Le modifiche sono necessarie per adeguare la direttiva agli sviluppi del mercato del lavoro intervenuti dalla sua adozione nel 1991 e per sopperire alle carenze individuate nella valutazione REFIT.

È giustificato introdurre a livello dell'UE i diritti sostanziali aggiuntivi di cui al capo III in quanto un'azione intrapresa esclusivamente dagli Stati membri in risposta alle forme di lavoro subordinato nuove e non standard non garantirebbe necessariamente lo stesso livello di protezione in termini di trasparenza e prevedibilità e rischierebbe di ampliare le divergenze tra gli Stati membri con una potenziale concorrenza basata sulle norme sociali. Le imprese continuerebbero allora a competere in condizioni di disparità e ciò potrebbe ostacolare il funzionamento del mercato interno.

La direttiva proposta si basa su un grado minimo di armonizzazione dei sistemi degli Stati membri che rispetta le competenze degli Stati membri a fissare norme più stringenti e consente alle parti sociali di variare la combinazione di diritti sostanziali e obblighi mediante contratti collettivi. Coerentemente con l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), del TFUE, essa sostiene e completa le azioni degli Stati membri mediante prescrizioni minime applicabili progressivamente.

- **Proporzionalità**

Il principio di proporzionalità è pienamente rispettato poiché l'ambito di applicazione della proposta è limitato alla comunicazione di informazioni coerenti ai lavoratori circa le loro condizioni di lavoro e al riconoscimento ai lavoratori di diritti fondamentali senza i quali si potrebbe innescare una corsa al ribasso delle norme sociali. La direttiva proposta prevede misure per ridurre gli oneri e favorire la conformità. Come indicato nella valutazione d'impatto, i costi sono ragionevoli e giustificati alla luce dei benefici maturati e di più lungo periodo in termini di maggiore sicurezza dell'occupazione, aumento della produttività e procedure semplificate sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, in linea con le più ampie ambizioni sociali dell'UE.

La proposta lascia agli Stati membri la possibilità di mantenere o stabilire norme più favorevoli per i lavoratori e di tenere conto di caratteristiche specifiche della situazione nazionale, e consente di modificare la composizione dei diritti sostanziali mediante contratti collettivi. Essa accorda di conseguenza una certa flessibilità per quanto riguarda la scelta delle misure di attuazione concrete.

- **Scelta dell'atto giuridico**

L'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), del TFUE, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), stabilisce chiaramente che la direttiva è lo strumento giuridico da utilizzare per fissare le prescrizioni minime in materia di condizioni di lavoro applicabili progressivamente dagli Stati membri.

## 3. RISULTATI DELLE VALUTAZIONI EX POST, DELLE CONSULTAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI E DELLE VALUTAZIONI D'IMPATTO

- **Valutazioni ex post / Vaglio di adeguatezza della legislazione vigente**

Nell'aprile 2017 è stata pubblicata una valutazione REFIT della direttiva sulle dichiarazioni scritte[17]. In tale valutazione si conclude che la direttiva è ritenuta **pertinente** da tutti i portatori di interessi e che la **conformità** alla direttiva negli Stati membri e nei vari settori è medio-alta. La direttiva è stata in larga misura **efficace** nel raggiungere gli obiettivi prefissati. La sua efficacia potrebbe essere ulteriormente rafforzata mediante una revisione dell'ambito di applicazione per garantire una più ampia copertura dei lavoratori, compresi quelli in nuove forme di lavoro subordinato, una riduzione del termine di due mesi per la comunicazione delle informazioni ai lavoratori e un miglioramento dell'applicazione grazie a una revisione dei mezzi di ricorso e delle sanzioni in caso di inosservanza. Per quanto riguarda l'**efficienza**, il recepimento della direttiva non sembra avere aumentato in misura sensibile i costi per le imprese. Relativamente alla **coerenza** esterna, vi è margine per una maggiore convergenza con le norme riguardanti i lavoratori distaccati, i lavoratori tramite agenzia interinale e i tirocinanti.

La valutazione ha inoltre confermato che la direttiva apporta un chiaro **valore aggiunto dell'UE**. Disporre di norme minime a livello dell'UE sulle informazioni ai lavoratori subordinati è essenziale, poiché tali informazioni apportano maggiore certezza sia per i datori di lavoro che per i lavoratori subordinati e impediscono una dannosa corsa al ribasso tra gli Stati membri in termini di condizioni di lavoro. Viene inoltre migliorata la prevedibilità per le imprese ed è agevolata la mobilità dei lavoratori nell'ambito del mercato interno.

- **Consultazioni dei portatori di interessi**

Tra il 26 gennaio e il 20 aprile 2016 la Commissione ha condotto una consultazione pubblica sulla direttiva sulle dichiarazioni scritte. Una sintesi delle risposte pervenute è allegata alla valutazione REFIT.

Da marzo a dicembre 2016 si è svolta una consultazione pubblica aperta sulla proposta della Commissione relativa a un pilastro europeo dei diritti sociali. Com'è chiaramente emerso da questa consultazione pubblica[18], cresce l'esigenza di definire e applicare adeguati diritti per molti lavoratori in forme di rapporti di lavoro nuove e non standard. Questi accordi contrattuali danno l'opportunità di entrare o rimanere nel mercato del lavoro, e la flessibilità che offrono può essere una questione di scelta personale. A causa di una regolamentazione inadeguata, tuttavia, molti lavoratori risentono di lacune normative, per cui possono essere soggetti a pratiche poco chiare o sleali e possono avere difficoltà a far valere i propri diritti.

A norma dell'articolo 154 del TFUE, la Commissione ha avviato una consultazione in due fasi con le **parti sociali** su una possibile revisione della direttiva sulle dichiarazioni scritte.

Le opinioni delle parti sociali sulla necessità di un'azione legislativa di revisione della direttiva 91/533/CEE erano discordanti e non è emerso un consenso sull'avvio di negoziati diretti per la conclusione di un accordo a livello dell'Unione.

In entrambe le fasi i **sindacati** si sono espressi a favore di un chiarimento e di un ampliamento dell'ambito di applicazione personale della direttiva, in particolare tramite l'eliminazione delle esclusioni previste e l'inclusione di criteri che aiutino a individuare l'esistenza di un rapporto

[17] SWD(2017)205 final.

[18] Cfr. comunicazione di avvio della consultazione pubblica COM(2016) 127 final e relazione conclusiva SWD(2017)206 final, pagg. 18-21.

di lavoro. I sindacati erano inoltre favorevoli all'inclusione dei lavoratori autonomi nell'ambito di applicazione. Per quanto riguarda il fascicolo informativo, i sindacati hanno espresso il loro favore nei confronti dell'elenco proposto nel documento di consultazione della Commissione auspicando ulteriori integrazioni del pacchetto. Hanno chiesto che la consegna delle dichiarazioni scritte avvenga prima dell'inizio del lavoro o all'atto della firma del contratto. È stata riconosciuta la necessità di migliorare l'accesso alle sanzioni e ai mezzi di ricorso, anche tramite la richiesta di introdurre una presunzione di impiego nel caso in cui il datore di lavoro non provveda a fornire una dichiarazione scritta. I sindacati si sono infine dichiarati nettamente a favore di nuovi diritti minimi intesi a migliorare la trasparenza e la prevedibilità delle condizioni di lavoro. Hanno tuttavia chiesto diritti maggiori rispetto a quelli presentati nel secondo documento di consultazione, tra cui il divieto assoluto di forme di accordi contrattuali che non garantiscano ai lavoratori un minimo di ore retribuite e un diritto a una retribuzione adeguata.

In entrambe le fasi le **organizzazioni dei datori di lavoro** si sono opposte all'estensione dell'ambito di applicazione della direttiva e all'inserimento di una definizione di "lavoratore", sollevando preoccupazioni quanto alla flessibilità per le imprese, al potenziale di creazione di posti di lavoro e alla sussidiarietà. Si sono per la maggior parte opposte alla modifica del fascicolo informativo e alla riduzione del termine di 2 mesi. Nessuna organizzazione ha appoggiato le modifiche a livello dell'UE del sistema di ricorsi e sanzioni. Salvo eccezioni molto limitate, le organizzazioni dei datori di lavoro si sono opposte all'inserimento di nuovi diritti minimi nella revisione della direttiva. Per questa ragione hanno preferito non esprimere opinioni sugli specifici diritti minimi definiti nel documento di consultazione, sostenendo che tali questioni fossero di competenza nazionale e che l'intervento dell'UE in questi settori non fosse necessario, o fosse in contrasto con il principio di sussidiarietà.

- **Assunzione e uso di perizie**

La Commissione ha aggiudicato un contratto per l'analisi dei costi e dei benefici delle possibili misure a livello dell'Unione previste dalla revisione della direttiva. Ha inoltre esaminato alcune delle principali fonti di analisi e dati concernenti le forme di lavoro subordinato nuove e non standard, in particolare quelle elaborate dal Parlamento europeo[19], dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound)[20], dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)[21] e dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE)[22].

- **Valutazione d'impatto**

La valutazione d'impatto è stata discussa con il comitato per il controllo normativo il 29 novembre 2017. Tale comitato ha emesso un parere positivo con osservazioni, di cui si è tenuto conto precisando ulteriormente l'ambito di applicazione, le opzioni possibili e i benefici previsti della presente iniziativa e specificando come mitigare eventualmente le sue potenziali conseguenze indesiderate[23].

---

19 Parlamento europeo, dipartimento tematico A (2016), *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe*.

20 Eurofound (2015), *New forms of employment*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo; Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublino.

21 *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* Ufficio internazionale del lavoro – Ginevra: OIL. 2016.

22 OCSE *Employment Outlook* 2014, "Non-regular employment, job security and labour market divide".

23 Cfr. l'allegato I della valutazione d'impatto.

Nella valutazione d'impatto la combinazione di misure presentata nella proposta è stata giudicata la più efficace, efficiente e coerente. L'analisi quantitativa della combinazione preferita di misure mostra che è prevedibile un miglioramento sostanziale delle condizioni di lavoro e di vita. In particolare, almeno 2-3 milioni di lavoratori non standard rientreranno nell'ambito di applicazione della direttiva. La maggiore prevedibilità per circa 4-7 milioni di lavoratori dovrebbe avere un effetto positivo sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata e sulla salute. Circa 14 milioni di lavoratori potrebbero chiedere una nuova forma di lavoro. L'assenza di clausole di esclusività consentirà a circa 90 000-360 000 lavoratori a chiamata di cercare ulteriore lavoro e percepire 355-1 424 milioni di EUR annui in più. Il diritto dei lavoratori a ricevere formazione obbligatoria gratuita sarebbe ribadito e i lavoratori avrebbero un più facile accesso ai mezzi di ricorso. I datori di lavoro beneficerebbero di una concorrenza più sostenibile, di una maggiore certezza del diritto e di un miglioramento complessivo della trasparenza nei mercati del lavoro. Tra i benefici non quantificati per i datori di lavoro vi sono una maggiore ritenzione e fidelizzazione, migliori relazioni con i lavoratori, un minor numero di denunce e di procedimenti giudiziari, una migliore pianificazione delle risorse e un conseguente miglioramento complessivo della produttività.

I costi previsti della combinazione preferita di opzioni per i datori di lavoro sono i seguenti: il costo per il rilascio di una dichiarazione scritta nuova o riveduta dovrebbe essere compreso tra i 18 e i 153 EUR per le PMI e tra i 10 e i 45 EUR per le imprese più grandi. Le imprese sosterrebbero anche costi una tantum per familiarizzare con la nuova direttiva, pari in media a 53 EUR per le PMI e a 39 EUR per le imprese più grandi. I costi sostenuti per rispondere alle richieste di una nuova forma di lavoro subordinato dovrebbero essere analoghi a quelli derivanti dal rilascio di una nuova dichiarazione scritta. I datori di lavoro prevedono inoltre alcuni costi indiretti di modesta entità (consulenza giuridica, revisione dei sistemi di pianificazione, tempi di gestione delle risorse umane, informazioni al personale). La perdita di flessibilità sarà solo marginale (ossia interesserà solo la ristretta percentuale di datori di lavoro che ricorrono ampiamente alle forme di lavoro subordinato più flessibili). La combinazione preferita di opzioni tiene conto degli effetti indesiderati e prevede misure di mitigazione. Non sono previste incidenze aggregate significative sui salari, ma è possibile che una riduzione della sottoccupazione, una minore incidenza delle clausole di esclusività e condizioni di lavoro più prevedibili consentano di aumentare il reddito individuale. I lavoratori non dovrebbero sostenere alcun costo.

Gli impatti specifici per Stato membro dipenderebbero da una serie di fattori, tra cui la portata dei necessari adeguamenti normativi, l'incidenza delle forme di lavoro subordinato non standard e il più ampio contesto socioeconomico. In generale sono prevedibili benefici in termini di riduzione del lavoro non dichiarato, dato che le misure proposte faciliteranno l'ispezione e l'applicazione. A livello dell'UE il valore del lavoro non dichiarato nell'economia formale è stimato a 40-120 milioni di EUR annui. I benefici associati potrebbero ammontare a 8-25 milioni di EUR annui per l'aumento del gettito fiscale e a 4-24 milioni di EUR annui per la riduzione delle prestazioni sociali. È possibile anche un aumento di circa 46-185 milioni di EUR annui in entrate fiscali, dato che i lavoratori a chiamata potranno cercare un'occupazione supplementare. Tra i benefici non quantificati vi potrebbero essere un aumento della produttività, una migliore adattabilità della forza lavoro, una maggiore mobilità sia all'interno dei mercati del lavoro nazionali che in tutta l'UE e una coesione sociale rafforzata. Un migliore accesso a mezzi di ricorso potrebbe tradursi in una maggiore coerenza nell'applicazione del quadro giuridico. Sono prevedibili costi una tantum di recepimento e costi correnti di attuazione, di modesta entità, connessi al necessario adeguamento dei quadri giuridici degli Stati membri.

- **Efficienza normativa e semplificazione**

Trattandosi della revisione di un atto legislativo vigente, la Commissione ha valutato le possibilità di semplificazione e riduzione degli oneri. L'analisi mostra che i costi derivanti dalla direttiva sono modesti e non è stata presentata alcuna prova dell'esistenza di soluzioni più economiche per raggiungere gli stessi obiettivi con la stessa efficacia. C'è comunque ancora margine per precisare e rafforzare la trasparenza e la prevedibilità giuridica dei contratti di lavoro. La precisazione dell'ambito di applicazione della direttiva renderà il quadro normativo più facilmente comprensibile e più prevedibile. Sono inoltre stati inseriti nella direttiva elementi di semplificazione concreti. In considerazione della disponibilità limitata di dati, gli elementi di semplificazione non sono stati quantificati, ma sono descritti nella relazione. Per quanto riguarda la creazione di nuovi obblighi, è stato previsto un regime meno gravoso per le PMI per le richieste di transizione a un'altra forma di lavoro subordinato, mentre per ridurre gli oneri gravanti sui datori di lavoro devono essere forniti modelli e formati per la dichiarazione scritta e devono essere messe a disposizione dei datori di lavoro in un formato accessibile le informazioni relative alle normative o alle disposizioni nazionali e ai contratti collettivi pertinenti. In base alla valutazione d'impatto, tali misure di mitigazione potrebbero ridurre il costo della produzione di dichiarazioni scritte del 30-40 %.

- **Diritti fondamentali**

Gli obiettivi della presente proposta sono coerenti con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare con l'articolo 31 sulle condizioni di lavoro giuste ed eque, che recita: "*Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose*."

## 4. INCIDENZA SUL BILANCIO

La proposta non richiede lo stanziamento di ulteriori risorse dal bilancio dell'Unione europea.

## 5. ALTRI ELEMENTI

- **Modalità di monitoraggio, valutazione e informazione**

Gli Stati membri sono tenuti a recepire la direttiva entro due anni dall'adozione e a comunicare alla Commissione le misure di recepimento nazionali tramite la banca dati MNE. A norma dell'articolo 153, paragrafo 3, del TFUE, essi possono affidare alle parti sociali il compito di mettere in atto la direttiva mediante accordi collettivi.

Per valutare l'efficacia con cui questa iniziativa consegue i suoi obiettivi generali e specifici la Commissione ha individuato i principali indicatori di progresso al fine di monitorare l'attuazione[24]. Tali indicatori saranno oggetto di controlli periodici da parte della Commissione e serviranno da base per valutare e riferire in merito all'impatto della direttiva otto anni dopo la sua entrata in vigore.

[24] Gli indicatori scelti derivano essenzialmente da fonti di dati comparativi (Eurostat, OCSE), ma quando gli indicatori non esistono, le informazioni possono essere tratte dai dati nazionali. L'elenco dettagliato degli indicatori è disponibile nella valutazione d'impatto.

- **Illustrazione dettagliata delle singole disposizioni della proposta**

*Capo I – Disposizioni generali*

*Articolo 1 – Scopo, oggetto e ambito di applicazione*

Il paragrafo 3 consente agli Stati membri di non applicare le disposizioni della direttiva a un rapporto di lavoro di durata inferiore o uguale a 8 ore al mese. Questa deroga sostituisce le possibilità esistenti di esclusione dall'ambito di applicazione personale dell'articolo 1 della direttiva 91/533/CEE (rapporto di lavoro non superiore a un mese o a otto ore di lavoro settimanale, oppure a carattere occasionale e/o particolare), che secondo la valutazione REFIT non sono state applicate in modo coerente e hanno portato all'esclusione di un numero crescente di lavoratori[25]. Il paragrafo 4 prevede che qualora l'orario di lavoro non sia stato stabilito in anticipo, ad esempio nel caso del lavoro a chiamata, questa deroga non debba applicarsi in quanto la durata del lavoro non è nota.

Al paragrafo 5, la definizione di "datore di lavoro" di cui all'articolo 2 viene integrata da una precisazione: ai fini della direttiva proposta le funzioni del datore di lavoro possono essere espletate da più di un soggetto. Nel caso di un lavoratore tramite agenzia interinale, ad esempio, gli obblighi di informazione di cui all'articolo 3 possono essere assolti in parte dall'agenzia di lavoro interinale e in parte dall'impresa utilizzatrice. Per evitare di imporre oneri sproporzionati ai nuclei familiari, gli Stati membri possono decidere di non applicare i diritti a chiedere una nuova forma di lavoro e alla formazione obbligatoria gratuita e l'uso di presunzioni favorevoli in caso di informazioni mancanti, in relazione alle persone fisiche che impiegano lavoratori domestici.

La direttiva 2009/13/CE recante attuazione dell'accordo tra le parti sociali sulla convenzione sul lavoro marittimo del 2006 e modifica della direttiva 1999/63/CE e la direttiva (UE) 2017/159 recante attuazione dell'accordo delle parti sociali relativo alla Convenzione sul lavoro nel settore della pesca contengono disposizioni specifiche sugli accordi di lavoro dei lavoratori marittimi e su quelli dei pescatori. L'articolo 1, paragrafo 7, precisa pertanto che il capo II della direttiva proposta si applica fatte salve tali direttive.

*Articolo 2 – Definizioni*

Questo articolo fissa i criteri per stabilire la condizione di lavoratore ai fini della direttiva proposta. Questi criteri si basano sulla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea così come sviluppata a partire dalla causa C-66/85 *Lawrie-Blum* e richiamata da ultimo nella causa C-216/15 *Ruhrlandklinik*. È necessario precisare tali criteri alla luce dei risultati della valutazione REFIT secondo cui l'ambito di applicazione della direttiva sulle dichiarazioni scritte varia tra gli Stati membri in funzione delle rispettive nozioni di "lavoratore subordinato", "rapporto di lavoro" e "contratto di lavoro"[26], e rischia di escludere un numero crescente di lavoratori in forme di lavoro subordinato non standard, come i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher e

[25] SWD(2017)205 final, pag. 25.
[26] SWD(2017)205 final, pagg. 21 e 25 e nota a piè di pagina 50.

i lavoratori tramite piattaforma digitale. La direttiva proposta si applicherebbe a questi lavoratori nella misura in cui soddisfano i criteri di cui sopra[27].

*Capo II – Informazioni sul rapporto di lavoro*

*Articolo 3 – Obbligo di informazione*

Questa disposizione aggiorna gli obblighi di informazione minimi di cui all'articolo 2 della direttiva sulle dichiarazioni scritte per tenere conto dei risultati della valutazione REFIT[28] e dei contributi delle parti sociali. Sono introdotti nuovi elementi concernenti:

- la durata e le condizioni del periodo di prova [articolo 3, paragrafo 2, lettera f)];
- i diritti alla formazione [articolo 3, paragrafo 2, lettera g)];
- le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, alla luce della sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea nella causa C-350/99 *Lange* secondo cui tali informazioni rientrano tra gli "elementi essenziali del rapporto di lavoro" di cui il lavoratore dovrebbe essere informato nella dichiarazione scritta [articolo 3, paragrafo 2, lettera k)];
- le informazioni fondamentali sulla determinazione delle programmazioni del lavoro variabili, per tenere conto della crescente incidenza di tipologie di organizzazione del lavoro come i contratti occasionali, i contratti a zero ore o il lavoro nell'economia collaborativa [articolo 3, paragrafo 2, lettera l)];
- le informazioni riguardanti i sistemi di sicurezza sociale che ricevono contributi [articolo 3, paragrafo 2, lettera n)].

Inoltre, gli obblighi di informazione relativi al luogo di lavoro [articolo 3, paragrafo 2, lettera b)] sono stati aggiornati per tenere conto di forme di lavoro come quello dei lavoratori tramite piattaforma digitale, dove il luogo di lavoro non è stabilito dal datore di lavoro; è stata inoltre inclusa la procedura da seguire in caso di cessazione del rapporto di lavoro [articolo 3, paragrafo 2, lettera i)].

*Articolo 4 – Tempistica e mezzi di informazione*

Il paragrafo 1 sostituisce l'attuale termine massimo di 2 mesi per la consegna di una dichiarazione scritta, fissato all'articolo 3 della direttiva 91/533/CEE, con il primo giorno del rapporto di lavoro, in conformità al principio 7 dei pilastro europeo dei diritti sociali richiamato sopra. Esso stabilisce inoltre che la dichiarazione può essere fornita per via elettronica.

Al fine di ridurre gli oneri gravanti sui datori di lavoro, e coerentemente con la raccomandazione contenuta nella valutazione REFIT[29], i paragrafi 2 e 3 impongono agli Stati membri di predisporre modelli e formati per la dichiarazione scritta e di mettere a disposizione dei datori di lavoro informazioni relative a normative o disposizioni nazionali e a contratti collettivi pertinenti in un formato accessibile.

---

27 Cfr. anche la comunicazione della Commissione *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, COM(2016)356 final, sezione 2.4.

28 SWD(2017)205 final, pag. 24.

29 SWD(2017)205 final, pag. 29.

*Articolo 5 – Modifica del rapporto di lavoro*

Questa disposizione aggiorna l'articolo 5 della direttiva 91/533/CEE, "Modifica di elementi del contratto o del rapporto di lavoro", per introdurre l'obbligo che tutte le modifiche delle condizioni di lavoro notificate a norma dell'articolo 3 o delle informazioni fornite a norma dell'articolo 6 della direttiva proposta siano trasmesse al più tardi il giorno della loro entrata in vigore anziché due mesi dopo, come previsto dalla direttiva vigente.

*Articolo 6 – Informazioni supplementari per i lavoratori distaccati o in missione all'estero*

Questa disposizione aggiorna l'articolo 4 della direttiva 91/533/CEE, "Lavoratore espatriato", per allinearlo alle pertinenti disposizioni della direttiva 96/71/CE sui lavoratori distaccati e della direttiva 2014/67/UE concernente la sua applicazione. Al fine di limitare gli oneri gravanti sui datori di lavoro, gli obblighi fissati da questo articolo si applicano solo se la durata del periodo di lavoro all'estero è superiore a quattro settimane consecutive, salvo altrimenti disposto dagli Stati membri. Le informazioni fornite prima della prima partenza possono riferirsi a più incarichi di lavoro raggruppati e possono essere modificate successivamente in caso di variazioni.

*Capo III – Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro*

*Articolo 7 – Durata massima dei periodi di prova*

Questa disposizione fissa a sei mesi la durata massima dei periodi di prova, a meno che una durata più lunga non sia giustificata dalla natura dell'impiego, come nel caso di una posizione dirigenziale, o sia nell'interesse del lavoratore, come nel caso di una proroga in seguito a lunga malattia.

Questa disposizione si richiama al principio 5, lettera d), del pilastro europeo dei diritti sociali: "Principio 5, lettera d): I periodi di prova sono di durata ragionevole."

*Articolo 8 – Lavoro subordinato in parallelo*

Questo articolo stabilisce che il datore di lavoro non può impedire al lavoratore di accettare un altro impiego (le cosiddette clausole di esclusività o di incompatibilità), a meno che ciò non sia giustificato da motivi legittimi quali la protezione dei segreti aziendali o la prevenzione dei conflitti di interesse.

*Articolo 9 – Prevedibilità minima del lavoro*

Questo articolo stabilisce che se i lavoratori hanno una programmazione del lavoro variabile per cui la tempistica degli incarichi di lavoro è determinata dal datore di lavoro anziché dal lavoratore:

a) il datore di lavoro deve notificare a tali lavoratori i periodi, in termini di ore e giorni, nei quali può essere chiesto loro di lavorare. In questo modo i lavoratori potrebbero utilizzare il tempo al di fuori di tali ore o giorni di riferimento per svolgere un altro lavoro, per l'istruzione o per adempiere a obblighi di assistenza. I lavoratori possono acconsentire a lavorare al di fuori delle ore e dei giorni di riferimento, ma non possono essere obbligati a farlo e non devono subire un pregiudizio in caso di rifiuto (cfr. l'articolo 16);

b) i lavoratori non possono essere obbligati a lavorare se non ricevono un preavviso sufficientemente ragionevole dal loro datore di lavoro, stabilito in anticipo nella dichiarazione scritta. I lavoratori possono acconsentire a farlo, ma non devono subire un pregiudizio in caso di rifiuto (cfr. l'articolo 16). Il concetto di "preavviso ragionevole" può variare in base al settore.

Queste disposizioni non si applicano nel caso in cui il datore di lavoro assegni un compito e il lavoratore sia libero di determinare l'orario nel quale svolgere tale compito.

*Articolo 10 – Transizione a un'altra forma di lavoro subordinato*

Questo articolo stabilisce che i lavoratori potranno chiedere una forma di lavoro più sicura e prevedibile qualora questa sia disponibile; è il caso, ad esempio, dei lavoratori che desiderano passare a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a un rapporto di lavoro con un maggior numero di ore retribuite garantite o con una programmazione del lavoro meno variabile. I datori di lavoro sono tenuti a rispondere per iscritto.

Il termine per una risposta da parte del datore di lavoro sarà di tre mesi nel caso delle persone fisiche, delle microimprese e delle piccole e medie imprese, e di un mese per le imprese più grandi. In questo modo viene ridotto l'onere per le imprese più piccole, che possono non avere lo stesso accesso a servizi specifici di gestione delle risorse umane. Inoltre, se il datore di lavoro è una persona fisica o una micro, piccola o media impresa, la risposta a richieste successive presentate dallo stesso lavoratore può essere data in forma orale se la motivazione della risposta rimane invariata.

Questa disposizione si richiama al principio 5, lettera a), del pilastro europeo dei diritti sociali: "È promossa la transizione a forme di lavoro a tempo indeterminato."

*Articolo 11 – Formazione*

Questa disposizione garantisce che i datori di lavoro eroghino ai lavoratori la formazione per lo svolgimento dei loro compiti che sono tenuti a erogare a norma della legislazione dell'Unione o nazionale o di contratti collettivi, senza addebitarne il costo ai lavoratori.

*Capo IV – Contratti collettivi*

*Articolo 12 – Contratti collettivi*

Questa disposizione consente di modificare le norme minime di cui agli articoli da 7 a 11 (ossia i diritti sostanziali, ma non il fascicolo informativo) mediante contratti collettivi stipulati tra le parti sociali in conformità alla normativa o alla prassi nazionale. Il livello generale di protezione dei lavoratori non deve essere inferiore a quello di cui agli articoli da 7 a 11 nel loro insieme.

*Capo V – Disposizioni orizzontali*

*Articolo 13 – Conformità*

Questa disposizione, insieme agli articoli da 16 a 18, segue lo stesso approccio adottato dal colegislatore nelle direttive 2006/54/CE, 2000/43/CE e 2000/78/CE.

In base all'articolo 13 gli Stati membri sono tenuti ad assicurare che siano introdotte le necessarie modifiche nei contratti individuali o collettivi, nei regolamenti interni delle imprese o in altri accordi al fine di allinearli alle disposizioni della direttiva proposta. Questo obbligo non riguarda le modifiche delle norme minime di cui agli articoli da 7 a 11 introdotte in conformità all'articolo 12.

*Articolo 14 – Presunzione giuridica e meccanismo di risoluzione rapida*

Questo articolo prevede, sulla base delle buone pratiche esistenti tra gli Stati membri, due vie alternative di ricorso nel caso in cui le informazioni di cui all'articolo 3, o loro parti, non vengano comunicate:

- l'uso di presunzioni favorevoli proporzionate alle informazioni mancanti, tra cui almeno una presunzione di un rapporto a tempo indeterminato se non viene fornita alcuna informazione circa la durata del rapporto di lavoro, una presunzione di una posizione a tempo pieno se non viene fornita alcuna informazione circa le ore retribuite garantite, e una presunzione di assenza di un periodo di prova se non vengono fornite informazioni circa l'esistenza o la durata di un periodo di prova; oppure
- l'accesso a una procedura amministrativa in base alla quale un'autorità competente (che può essere un organismo già esistente come un ispettorato del lavoro o un organo giurisdizionale) ha la facoltà di stabilire i fatti del caso, di ordinare al datore di lavoro di fornire le informazioni mancanti e di imporre un'ammenda se ciò non avviene.

Questa disposizione sopperisce alle carenze nei meccanismi esistenti individuate nella valutazione REFIT, secondo cui i sistemi di ricorso basati sulle domande di risarcimento del danno sono meno efficaci di quelli basati su altri tipi di sanzioni, come gli importi forfettari[30].

Per evitare l'onere di una procedura di ricorso formale in situazioni in cui la mancanza o l'inesattezza delle informazioni può essere facilmente regolarizzata, l'omissione di informazioni deve anzitutto essere notificata al datore di lavoro, che dispone di 15 giorni per trasmettere le informazioni mancanti.

*Articolo 15 – Diritto di ricorso*

Questa disposizione fissa il principio secondo cui gli Stati membri devono provvedere affinché i sistemi giuridici nazionali forniscano l'accesso a un meccanismo di risoluzione delle controversie efficace e imparziale e riconoscano un un diritto di ricorso comprendente, se opportuno, una compensazione, in caso di violazioni dei diritti stabiliti dalla direttiva proposta. Questa disposizione si richiama al principio 7 del pilastro europeo dei diritti sociali.

*Articolo 16 – Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli*

Questa disposizione impone agli Stati membri di fornire ai lavoratori che lamentano violazioni delle disposizioni adottate a norma della presente direttiva un'adeguata tutela giurisdizionale contro il trattamento o le conseguenze sfavorevoli da parte del datore di lavoro.

*Articolo 17 – Protezione contro il licenziamento e onere della prova*

[30] SWD(2017)205 final, pag. 26.

Se un lavoratore ritiene di essere stato licenziato o di aver subito un pregiudizio equivalente (come un lavoratore a chiamata che non riceva più lavoro) per il fatto di aver applicato i diritti di cui alla presente direttiva o di averne goduto, ed è in grado di produrre prove fattuali a sostegno di tale affermazione, questa disposizione impone al datore di lavoro l'onere di dimostrare che il licenziamento o il presunto trattamento pregiudizievole era basato su altri motivi obiettivi.

*Articolo 18 – Sanzioni*

Questa disposizione impone agli Stati membri di stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazione degli obblighi stabiliti dalla presente direttiva e di assicurare che tali sanzioni siano applicate.

*Capo VI – Disposizioni finali*

*Articolo 19 – Disposizioni più favorevoli*

Questa è una disposizione standard che consente agli Stati membri di offrire un livello di protezione più elevato di quello garantito dalla direttiva proposta e ne vieta l'uso per abbassare gli standard esistenti negli stessi settori.

*Articolo 20 – Attuazione*

Questa disposizione stabilisce la durata massima del periodo concesso agli Stati membri per recepire la direttiva nel diritto nazionale e comunicare alla Commissione le corrispondenti disposizioni. Tale periodo è fissato a due anni dopo la data di entrata in vigore. La disposizione sottolinea inoltre che a norma dell'articolo 153, paragrafo 3, del TFUE gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della direttiva, qualora le parti sociali lo richiedano, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

*Articolo 21 – Disposizioni transitorie*

Questo articolo stabilisce disposizioni per la transizione tra la direttiva 91/533/CEE e l'entrata in vigore della direttiva proposta.

*Articolo 22 – Riesame da parte della Commissione*

Questa è una disposizione standard in base alla quale la Commissione è tenuta a riferire al colegislatore in merito all'applicazione della presente direttiva, valutando anche la necessità di riesaminare e aggiornare la direttiva.

*Articolo 23 – Abrogazione*

Questa disposizione stabilisce la data in cui la direttiva 91/533/CEE è abrogata e precisa che tutti i riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla nuova direttiva.

*Articolo 24 – Entrata in vigore e articolo 25 – Destinatari*

Si tratta di disposizioni standard che stabiliscono che la direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* e che gli Stati membri ne sono destinatari.

2017/0355 (COD)

Proposta di

# DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

## relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e paragrafo 2, lettera b),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo[1],

visto il parere del Comitato delle regioni[2],

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

(1) La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce all'articolo 31 che ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.

(2) Il principio 7 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato a Göteborg il 17 novembre 2017, stabilisce che i lavoratori hanno il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e delle condizioni del periodo di prova, e che hanno il diritto di accedere a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e, in caso di licenziamento ingiustificato, il diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata. Il principio 5 stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione, che vanno prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici, che i periodi di prova sono di durata ragionevole e che è promossa la transizione a forme di lavoro a tempo indeterminato.

(3) Dall'adozione della direttiva 91/533/CEE del Consiglio[3], i mercati del lavoro hanno subito profondi cambiamenti a causa degli sviluppi demografici e della digitalizzazione, per cui sono apparse nuove forme di lavoro subordinato che hanno favorito la creazione di posti di lavoro e la crescita del mercato del lavoro. Spesso le nuove forme di lavoro subordinato non sono regolari o stabili come i rapporti di lavoro

---

1 GU C del , pag. .

2 GU C del , pag. .

3 Direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (GU L 288 del 18.10.1991, pag. 32).

tradizionali e portano a una minore prevedibilità per i lavoratori interessati, creando incertezza in merito alla protezione sociale e ai diritti applicabili. In questo mondo del lavoro in evoluzione, cresce l'esigenza che i lavoratori siano pienamente e tempestivamente informati per iscritto in merito alle condizioni essenziali del loro lavoro. Per inquadrare adeguatamente lo sviluppo di nuove forme di lavoro subordinato, dovrebbero essere riconosciuti ai lavoratori dell'Unione anche alcuni nuovi diritti minimi intesi a promuovere la sicurezza e la prevedibilità dei rapporti di lavoro e a consentire, al tempo stesso, che si realizzi una convergenza verso l'alto in tutti gli Stati membri e che venga salvaguardata l'adattabilità del mercato del lavoro.

(4) Ai sensi della direttiva 91/533/CEE, la maggioranza dei lavoratori nell'Unione ha il diritto di ricevere informazioni scritte sulle proprie condizioni di lavoro. Questa direttiva non si applica però a tutti i lavoratori dell'Unione. A ciò si aggiunge il fatto che sono emerse alcune lacune nella protezione delle nuove forme di lavoro subordinato introdotte in conseguenza degli sviluppi del mercato del lavoro fin dal 1991.

(5) È pertanto opportuno stabilire a livello dell'Unione prescrizioni minime relative, da un lato, alle informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, dall'altro, alle condizioni di lavoro applicabili a ciascun lavoratore, per garantire che tutti i lavoratori dell'Unione fruiscano di un livello adeguato di trasparenza e di prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro.

(6) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi con le parti sociali allo scopo di migliorare l'ambito di applicazione e l'efficacia della direttiva 91/533/CEE nonché di ampliarne gli obiettivi introducendo nuovi diritti per i lavoratori, in conformità all'articolo 154 del trattato. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni. Tuttavia, come confermato dai risultati della consultazione pubblica aperta condotta per raccogliere i pareri dei vari portatori di interessi e dei cittadini, in questo settore è importante intervenire a livello dell'Unione aggiornando e adeguando l'attuale quadro giuridico.

(7) Per garantire l'efficacia dei diritti sanciti dal diritto dell'Unione, l'ambito di applicazione personale della direttiva 91/533/CEE dovrebbe essere aggiornato. Nella sua giurisprudenza, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito criteri per determinare la condizione di lavoratore[4] che risultano adeguati per determinare l'ambito di applicazione personale della presente direttiva. La definizione di lavoratore all'articolo 2, paragrafo 1, si basa su questi criteri. Essi garantiscono un'attuazione uniforme dell'ambito di applicazione personale della direttiva, pur lasciando alle autorità e ai giudici nazionali il compito di applicarla a situazioni specifiche. I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri.

(8) Alla luce del crescente numero di lavoratori esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva 91/533/CEE sulla base di deroghe accordate dagli Stati membri a norma dell'articolo 1 di tale direttiva, è necessario sostituire tali deroghe con la possibilità per gli Stati membri di non applicare le disposizioni della direttiva a un rapporto di lavoro

[4] Sentenze del 3 luglio 1986, *Deborah Lawrie*, causa C-66/85; del 14 ottobre 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère*, causa C-428/09; del 9 luglio 2015, *Balkaya*, causa C-229/14; del 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten*, causa C-413/13 e del 17 novembre 2016, *Ruhrlandklinik*, causa C-216/15.

inferiore o uguale a 8 ore totali in un periodo di riferimento di un mese. Questa deroga non incide sulla definizione di lavoratore di cui all'articolo 2, paragrafo 1.

(9) Vista l'imprevedibilità del lavoro a chiamata, compresi i contratti a zero ore, la deroga di 8 ore al mese non dovrebbe essere usata per i rapporti di lavoro in cui non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

(10) Diverse persone fisiche o giuridiche possono, nella pratica, assumere le funzioni e le responsabilità di un datore di lavoro. Gli Stati membri dovrebbero mantenere la facoltà di determinare con maggiore precisione le persone considerate totalmente o in parte responsabili dell'esecuzione degli obblighi che la presente direttiva prevede per i datori di lavoro, purché tutti gli obblighi siano assolti. Gli Stati membri dovrebbero inoltre essere in grado di decidere che tali obblighi siano, totalmente o in parte, assegnati a una persona fisica o giuridica che non è parte del rapporto di lavoro. Gli Stati membri dovrebbero poter stabilire norme specifiche per esimere le persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro per lavoratori domestici presso il nucleo familiare dall'obbligo di prendere in considerazione le richieste di passaggio a un'altra forma di lavoro subordinato e di rispondervi, dall'obbligo di fornire la formazione obbligatoria gratuita e dalla partecipazione al meccanismo di ricorso basato su presunzioni favorevoli in caso di informazioni mancanti nella dichiarazione scritta.

(11) La direttiva 91/533/CEE ha introdotto un elenco minimo di elementi essenziali in merito ai quali i lavoratori devono essere informati per iscritto. È necessario adattare tale elenco per tenere conto dell'evoluzione del mercato del lavoro e in particolare della diffusione di forme di lavoro subordinato non standard.

(12) Le informazioni sull'orario di lavoro dovrebbero essere coerenti con le disposizioni della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio[5] e includere informazioni su pause, riposi quotidiani e settimanali e durata delle ferie retribuite.

(13) Le informazioni da fornire sulla retribuzione dovrebbero includere tutti gli elementi della retribuzione, compresi i contributi in denaro o in natura, percepiti direttamente o indirettamente dal lavoratore per il suo lavoro. La comunicazione di tali informazioni non dovrebbe pregiudicare la libertà del datore di lavoro di prevedere ulteriori elementi della retribuzione quali i pagamenti una tantum. Il fatto che elementi della retribuzione dovuti a norma di legge o di un contratto collettivo non siano stati inclusi in tali informazioni non dovrebbe costituire un motivo per non fornirli al lavoratore.

(14) Se a causa della natura dell'impiego non è possibile indicare una programmazione del lavoro fissa, i lavoratori dovrebbero essere informati in merito alle modalità di determinazione della loro programmazione del lavoro, comprese le fasce orarie in cui possono essere chiamati a lavorare e la durata minima del preavviso che dovrebbero ricevere.

(15) Le informazioni sui sistemi di sicurezza sociale dovrebbero comprendere, ove pertinente, le prestazioni di malattia, di maternità e assimilate, le prestazioni parentali, di paternità, di vecchiaia, di invalidità, di reversibilità, di disoccupazione, di prepensionamento o familiari. Le informazioni da fornire sulla protezione sociale a carico del datore di lavoro dovrebbero comprendere, ove pertinente, la copertura da

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

parte di regimi di pensione complementare ai sensi della direttiva 98/49/CE del Consiglio[6] e della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio[7].

(16) I lavoratori dovrebbero avere il diritto di essere informati dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro. Le pertinenti informazioni dovrebbero pertanto pervenire loro al più tardi il primo giorno di lavoro.

(17) Per aiutare i datori di lavoro a fornire informazioni tempestive, gli Stati membri dovrebbero garantire la disponibilità di modelli a livello nazionale e di pertinenti informazioni sufficientemente complete sul quadro giuridico applicabile. Tali modelli possono essere ulteriormente elaborati a livello settoriale o locale dalle autorità nazionali e dalle parti sociali.

(18) I lavoratori distaccati o in missione all'estero dovrebbero ricevere informazioni supplementari specifiche per la loro situazione. Per incarichi di lavoro successivi in più Stati membri o paesi terzi, ad esempio nel settore del trasporto internazionale su strada, tali informazioni possono essere raggruppate per più incarichi prima della prima partenza e successivamente modificate in caso di variazioni. Se i lavoratori sono considerati distaccati ai sensi della direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio[8], è inoltre opportuno che siano informati del sito web nazionale unico sviluppato dallo Stato membro ospitante dove possono reperire le informazioni pertinenti sulle condizioni di lavoro applicabili alla loro situazione. Salvo altrimenti disposto dagli Stati membri, questi obblighi si applicano se la durata del periodo di lavoro all'estero è superiore a quattro settimane consecutive.

(19) I periodi di prova consentono ai datori di lavoro di verificare che i lavoratori siano idonei alla posizione per la quale sono stati assunti fornendo al contempo ai lavoratori il sostegno e la formazione. Tali periodi possono essere caratterizzati da una minore protezione contro il licenziamento. L'ingresso nel mercato del lavoro o la transizione verso una nuova posizione non dovrebbe implicare un lungo periodo di insicurezza. Come stabilito nel pilastro europeo dei diritti sociali, i periodi di prova dovrebbero pertanto essere di durata ragionevole. Un cospicuo numero di Stati membri ha fissato la durata massima generale dei periodi di prova in un intervallo compreso tra tre e sei mesi, che dovrebbe essere considerato ragionevole. I periodi di prova possono essere di durata superiore a sei mesi se ciò è giustificato dalla natura dell'impiego, come nel caso di posizioni dirigenziali, e se ciò è nell'interesse del lavoratore, come nel caso di malattia prolungata o nel contesto di misure specifiche per la promozione dell'occupazione a tempo indeterminato, in particolare per i lavoratori giovani.

(20) I datori di lavoro non dovrebbero vietare ai lavoratori di accettare impieghi di altri datori di lavoro al di fuori del tempo di lavoro prestato ai primi, entro i limiti di cui alla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio[9]. Le clausole di

---

6 Direttiva 98/49/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998, relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno della Comunità europea (GU L 209 del 25.7.1998, pag. 46).

7 Direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativa ai requisiti minimi per accrescere la mobilità dei lavoratori tra Stati membri migliorando l'acquisizione e la salvaguardia di diritti pensionistici complementari (GU L 128 del 30.4.2014, pag. 1).

8 Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1).

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

incompatibilità, intese come una restrizione al lavoro per specifiche categorie di datori di lavoro, possono essere necessarie per motivi obiettivi, quali la protezione dei segreti aziendali o la prevenzione dei conflitti di interessi.

(21) I lavoratori la cui programmazione del lavoro è in gran parte variabile dovrebbero beneficiare di una prevedibilità minima del lavoro se la programmazione del lavoro è determinata principalmente dal datore di lavoro, sia direttamente, ad esempio mediante l'assegnazione di incarichi di lavoro, che indirettamente, ad esempio chiedendo al lavoratore di rispondere alle richieste dei clienti.

(22) Le ore e i giorni di riferimento, intesi come le fasce orarie in cui può essere svolto lavoro su richiesta del datore di lavoro, dovrebbero essere stabiliti per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro.

(23) Un preavviso minimo ragionevole, inteso come il periodo di tempo tra il momento in cui un lavoratore è informato in merito a un nuovo incarico di lavoro e il momento in cui inizia l'incarico, costituisce un altro elemento necessario di prevedibilità del lavoro per i rapporti di lavoro con una programmazione del lavoro variabile o in gran parte determinata dal datore di lavoro. La durata del periodo di preavviso può variare in funzione delle esigenze dei settori, purché sia garantita nel contempo un'adeguata protezione dei lavoratori. Questa disposizione fa salva la direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio[10].

(24) I lavoratori dovrebbero avere la possibilità di rifiutare un incarico di lavoro se questo non rientra nelle ore e nei giorni di riferimento o non è stato notificato entro il termine di preavviso minimo, senza subire conseguenze negative per averlo rifiutato. I lavoratori dovrebbero avere la possibilità di accettare l'incarico di lavoro, se lo desiderano.

(25) Nei casi in cui i datori di lavoro hanno la possibilità di offrire contratti di lavoro a tempo pieno o a tempo indeterminato a lavoratori in forme di lavoro subordinato non standard, dovrebbe essere promossa una transizione verso forme di lavoro subordinato più sicure. I lavoratori dovrebbero poter chiedere un'altra forma di lavoro subordinato più prevedibile e sicura, se disponibile, e ricevere una risposta scritta dal datore di lavoro che tenga conto delle esigenze del datore di lavoro e del lavoratore.

(26) Se i datori di lavoro sono tenuti a norma di legge o di contratti collettivi a erogare una formazione ai lavoratori per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, è importante garantire che tale formazione sia erogata con equità e includa i lavoratori in forme di lavoro subordinato non standard. I costi di questa formazione non dovrebbero essere a carico del lavoratore né trattenuti o dedotti dalla retribuzione del lavoratore.

(27) Le parti sociali possono ritenere che, in particolari settori o situazioni, per perseguire lo scopo della presente direttiva siano più appropriate disposizioni diverse rispetto alle norme minime di cui al capo III della presente direttiva. Gli Stati membri dovrebbero pertanto poter consentire alle parti sociali di stipulare contratti collettivi che modificano le disposizioni contenute in tale capo, a condizione che il livello generale di protezione dei lavoratori non sia abbassato.

(28) La consultazione sul pilastro europeo dei diritti sociali ha evidenziato la necessità di rafforzare l'applicazione della legislazione dell'Unione in materia di lavoro al fine di

[10] Direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 35).

garantirne l'efficacia. Per quanto riguarda la direttiva 91/533/CEE, la valutazione REFIT[11] ha confermato che l'efficacia della direttiva potrebbe essere migliorata mediante meccanismi di applicazione rafforzati. Secondo la valutazione, i sistemi di ricorso basati unicamente sulle domande di risarcimento del danno sono meno efficaci di quelli che prevedono anche sanzioni (come gli importi forfettari o la perdita della licenza) per i datori di lavoro che non rilasciano le dichiarazioni scritte. È inoltre emerso che i lavoratori subordinati raramente presentano ricorso durante il rapporto di lavoro e ciò compromette l'obiettivo di fornire la dichiarazione scritta per garantire che i lavoratori siano informati sugli elementi essenziali del loro rapporto di lavoro. È pertanto necessario introdurre disposizioni relative all'applicazione che garantiscano l'uso di presunzioni favorevoli, qualora non vengano fornite le informazioni sul rapporto di lavoro, oppure l'uso di una procedura amministrativa nell'ambito della quale il datore di lavoro possa essere tenuto a fornire le informazioni mancanti e subisca sanzioni in caso di non conformità. Tale ricorso dovrebbe seguire una procedura in virtù della quale al datore di lavoro è comunicato che mancano alcune informazioni ed egli dispone di 15 giorni per fornire informazioni complete e corrette.

(29) Dopo la direttiva 91/533/CEE è stato adottato un ampio sistema di disposizioni relative all'applicazione per l'acquis sociale dell'Unione, in particolare in materia di lotta contro la discriminazione e di pari opportunità; alcuni elementi di tale sistema dovrebbero essere applicati alla presente direttiva per garantire che i lavoratori abbiano accesso a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compresa un'adeguata compensazione, come previsto dal principio 7 del pilastro europeo dei diritti sociali.

(30) In particolare, visto il carattere fondamentale del diritto alla protezione giuridica effettiva, i lavoratori dovrebbero continuare a fruire di tale protezione anche dopo la fine del rapporto di lavoro che ha dato origine a una presunta violazione dei diritti del lavoratore ai sensi della presente direttiva.

(31) Per un'attuazione efficace della direttiva è necessaria un'adeguata protezione giudiziaria e amministrativa contro un trattamento sfavorevole in risposta a un tentativo di esercitare i diritti sanciti dalla presente direttiva, a un reclamo verso il datore di lavoro o a un procedimento giudiziario o amministrativo inteso a garantire il rispetto della presente direttiva.

(32) I lavoratori che esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbero essere protetti contro il licenziamento o pregiudizio equivalente (come un lavoratore a chiamata che non riceva più lavoro) o contro la preparazione di un eventuale licenziamento per il fatto di aver cercato di esercitare tali diritti. Se un lavoratore ritiene di essere stato licenziato o di aver subito un pregiudizio equivalente per questi motivi, il lavoratore e le autorità competenti dovrebbero avere la possibilità di esigere che il datore di lavoro fornisca i motivi debitamente giustificati del licenziamento o della misura equivalente.

(33) L'onere della prova che non vi è stato licenziamento o pregiudizio equivalente per il fatto che il lavoratore ha esercitato i diritti previsti dalla presente direttiva dovrebbe incombere al datore di lavoro se il lavoratore presenta dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente prove fattuali dalle quali si può presumere che sia stato licenziato o che abbia subito misure di effetto equivalente per tali motivi.

[11] SWD(2017)205 final, pag. 26.

(34) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

(35) Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma possono, data la necessità di stabilire prescrizioni minime comuni, essere conseguiti meglio a livello dell'Unione, quest'ultima può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea (TUE). La presente direttiva si limita a quanto necessario per il conseguimento di tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(36) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può essere utilizzata per ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale legislazione nazionale o dell'Unione in materia, né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione offerto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

(37) Nell'attuare la presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle PMI per accertarsi che queste non siano colpite in modo sproporzionato, con particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi, e a pubblicare i risultati di tali valutazioni.

(38) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

(39) Tenuto conto delle modifiche sostanziali introdotte dalla presente direttiva a livello dello scopo, dell'ambito di applicazione e del contenuto, non è opportuno modificare la direttiva 91/533/CEE. La direttiva 91/533/CEE dovrebbe pertanto essere abrogata.

(40) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi[12], gli Stati membri si sono impegnati ad accompagnare, in casi giustificati, la notifica delle loro misure di recepimento con uno o più documenti che chiariscano il rapporto tra gli elementi costitutivi di una direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata,

[12] GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

# Capo I

# Disposizioni generali

*Articolo 1*

***Scopo, oggetto e ambito di applicazione***

1. Lo scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile e garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro.

2. La presente direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutti i lavoratori nell'Unione.

3. Gli Stati membri possono decidere di non applicare gli obblighi stabiliti nella presente direttiva ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia di durata inferiore o uguale a 8 ore totali in un periodo di riferimento di un mese. È considerato nel calcolo delle 8 ore il tempo di lavoro prestato a tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo o una stessa entità o vi appartengono.

4. Il paragrafo 3 non si applica a un rapporto di lavoro nell'ambito del quale non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro.

5. Gli Stati membri possono determinare quali persone sono responsabili dell'esecuzione degli obblighi per i datori di lavoro previsti dalla presente direttiva, purché tutti gli obblighi siano assolti. Essi possono inoltre decidere che tali obblighi siano, totalmente o in parte, assegnati a una persona fisica o giuridica che non è parte del rapporto di lavoro. Il presente paragrafo lascia impregiudicata la direttiva 2008/104/CE.

6. Gli Stati membri possono decidere di non applicare gli obblighi di cui agli articoli 10 e 11 e all'articolo 14, lettera a), alle persone fisiche che appartengono a un nucleo familiare per il quale viene svolto lavoro.

7. Il capo II della presente direttiva si applica ai lavoratori marittimi e ai pescatori fatte salve la direttiva 2009/13/CE del Consiglio e la direttiva (UE) 2017/159 del Consiglio, rispettivamente.

*Articolo 2*

***Definizioni***

1. Ai sensi della presente direttiva si intende per:

   a) "lavoratore", una persona fisica che, per un certo periodo di tempo, fornisce prestazioni a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima in cambio di una retribuzione;

   b) "datore di lavoro", una o più persone fisiche o giuridiche che sono direttamente o indirettamente parte di un rapporto di lavoro con un lavoratore;

c) "rapporto di lavoro", il rapporto lavorativo esistente tra i lavoratori e i datori di lavoro sopra definiti;

d) "programmazione del lavoro", la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;

e) "ore e giorni di riferimento", le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto lavoro su richiesta del datore di lavoro.

2. Ai fini della presente direttiva i termini "microimpresa", "piccola impresa" e "media impresa" hanno il significato enunciato nella raccomandazione della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese[13] o in qualunque atto successivo che sostituisce tale raccomandazione.

# Capo II

# Informazioni sul rapporto di lavoro

*Articolo 3*

***Obbligo di informazione***

1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro siano tenuti a comunicare ai lavoratori gli elementi essenziali del rapporto di lavoro.

2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 comprendono:

a) le identità delle parti del rapporto di lavoro;

b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il principio che il lavoratore è impiegato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro, nonché la sede o, se del caso, il domicilio del datore di lavoro;

c) i) il titolo, il grado, la natura o la categoria dell'impiego attribuito al lavoratore; oppure

ii) le caratteristiche o una descrizione sommaria del lavoro;

d) la data di inizio del rapporto di lavoro;

e) se si tratta di un rapporto di lavoro temporaneo, la data di fine o la durata prevista dello stesso;

f) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;

g) eventuali diritti alla formazione riconosciuti dal datore di lavoro;

h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione delle ferie;

i) la procedura, compresa la durata del periodo di preavviso, che deve essere seguita dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di indicare la durata del periodo di preavviso

[13] GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36.

all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione del periodo di preavviso;

j) l'importo di base iniziale, altri elementi costitutivi, nonché la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione cui ha diritto il lavoratore;

k) se la programmazione del lavoro è interamente o in gran parte non variabile, la durata normale della giornata o della settimana di lavoro nonché eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione;

l) se la programmazione del lavoro è interamente o in gran parte variabile, il principio che la programmazione del lavoro è variabile, l'ammontare delle ore retribuite garantite, la retribuzione del lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite e, se la programmazione del lavoro è interamente o in gran parte determinata dal datore di lavoro:

i) le ore e i giorni di riferimento nei quali al lavoratore può essere chiesto di lavorare;

ii) la durata minima del preavviso che il lavoratore riceve prima dell'inizio di un incarico;

a) i contratti collettivi che disciplinano le condizioni di lavoro del lavoratore; se si tratta di contratti collettivi stipulati al di fuori dell'impresa da particolari istituzioni od organi paritetici, la denominazione dell'istituzione o dell'organo paritetico competente nel cui ambito questi sono stati stipulati;

b) le istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali collegati al rapporto di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.

3. Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da f) a k) e lettera n), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.

*Articolo 4*

***Tempistica e mezzi di informazione***

1. Le informazioni di cui all'articolo 3, paragrafo 2, sono fornite individualmente al lavoratore sotto forma di un documento al più tardi il primo giorno del rapporto di lavoro. Il documento può essere fornito e trasmesso per via elettronica purché sia facilmente accessibile al lavoratore e possa essere conservato e stampato.

2. Gli Stati membri predispongono modelli e formati per il documento di cui al paragrafo 1 e li mettono a disposizione dei lavoratori e dei datori di lavoro, anche rendendoli accessibili su un unico sito web nazionale ufficiale e tramite altri mezzi idonei.

3. Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro relative alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che costituiscono il quadro giuridico applicabile siano rese disponibili a tutti gratuitamente e in modo chiaro, trasparente, completo e facilmente accessibile a distanza e per via elettronica, anche tramite portali online esistenti destinati alle imprese e ai cittadini dell'Unione.

*Articolo 5*

***Modifica del rapporto di lavoro***

Gli Stati membri provvedono affinché eventuali modifiche degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 3, paragrafo 2, e delle informazioni supplementari per i lavoratori distaccati o in missione all'estero di cui all'articolo 6 siano fornite dal datore di lavoro al lavoratore sotto forma di un documento quanto prima possibile e al più tardi il primo giorno dell'entrata in vigore della modifica.

*Articolo 6*

***Informazioni supplementari per i lavoratori distaccati o in missione all'estero***

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora a un lavoratore sia richiesto di lavorare in uno Stato membro o in un paese terzo diverso dallo Stato membro in cui lavora abitualmente, il documento di cui all'articolo 4, paragrafo 1, sia fornito prima della sua partenza e comprenda almeno le seguenti informazioni supplementari:

   a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la sua durata;

   b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;

   c) se del caso, le prestazioni in denaro o in natura inerenti all'incarico, che nel caso dei lavoratori distaccati contemplati dalla direttiva 96/71/CE comprendono indennità specifiche per il distacco, e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;

   d) se del caso, le condizioni che disciplinano il rimpatrio del lavoratore.

2. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora il lavoratore in missione all'estero sia un lavoratore distaccato contemplato dalla direttiva 96/71/CE, questi riceva inoltre le seguenti informazioni:

   a) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore in conformità alla normativa applicabile dello Stato membro ospitante;

   b) il link al sito web nazionale ufficiale sviluppato dallo Stato membro ospitante a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2014/67/UE.

3. Le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera b), e al paragrafo 2, lettera a), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate.

4. Salvo altrimenti disposto dagli Stati membri, i paragrafi 1 e 2 non si applicano se la durata di ciascun periodo di lavoro al di fuori dello Stato membro in cui il lavoratore lavora abitualmente è uguale o inferiore a quattro settimane consecutive.

# Capo III

# Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

*Articolo 7*

***Durata massima dei periodi di prova***

1. Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un rapporto di lavoro sia soggetto a un periodo di prova, tale periodo non sia superiore a sei mesi, comprese eventuali proroghe.
2. Gli Stati membri possono prevedere periodi di prova di durata superiore se questi sono giustificati dalla natura dell'impiego o sono nell'interesse del lavoratore.

*Articolo 8*

***Lavoro subordinato in parallelo***

1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro non vietino ai lavoratori di accettare impieghi presso altri datori di lavoro al di fuori della programmazione del lavoro stabilita con i primi.
2. I datori di lavoro possono tuttavia stabilire condizioni di incompatibilità qualora tali limitazioni siano giustificate da motivi legittimi quali la protezione dei segreti aziendali e la prevenzione dei conflitti di interessi.

*Articolo 9*

***Prevedibilità minima del lavoro***

Gli Stati membri provvedono affinché, qualora la programmazione del lavoro di un lavoratore sia interamente o in gran parte variabile e interamente o in gran parte determinata dal datore di lavoro, il datore di lavoro possa chiedere al lavoratore di lavorare solo:

a) se il lavoro è svolto entro ore di riferimento e giorni di riferimento predeterminati, stabiliti per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro, in conformità all'articolo 3, paragrafo 2, lettera l), punto i), e

b) se il lavoratore è informato dal datore di lavoro di un incarico con un preavviso ragionevole, in conformità all'articolo 3, paragrafo 2, lettera l), punto ii).

*Articolo 10*

***Transizione a un'altra forma di lavoro subordinato***

1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi con lo stesso datore di lavoro possano chiedere una forma di lavoro subordinato con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure, se disponibile.

2. Il datore di lavoro fornisce una risposta scritta entro un mese dalla richiesta. Per quanto attiene alle persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro e alle micro, piccole o medie imprese, gli Stati membri possono prevedere una proroga del termine a non più di tre mesi e consentire una risposta orale a una successiva richiesta simile presentata dallo stesso lavoratore se la motivazione della risposta rimane invariata riguardo alla situazione del lavoratore.

*Articolo 11*

***Formazione***

Gli Stati membri provvedono affinché, qualora i datori di lavoro siano tenuti, a norma della legislazione dell'Unione o nazionale o dei pertinenti contratti collettivi, ad erogare ai lavoratori formazione ai fini dello svolgimento del lavoro per il quale sono stati assunti, tale formazione sia erogata gratuitamente al lavoratore.

# Capo IV

# Contratti collettivi

*Articolo 12*

***Contratti collettivi***

Gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di concludere contratti collettivi, in conformità alla normativa o alla prassi nazionale, che, nel rispetto della protezione generale dei lavoratori, stabiliscano disposizioni concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori che differiscono da quelle di cui agli articoli da 7 a 11.

# Capo V

# Disposizioni orizzontali

*Articolo 13*

***Conformità***

Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per assicurare che le disposizioni contrarie alla presente direttiva nei contratti individuali o collettivi, nei regolamenti interni delle imprese o in altri accordi siano dichiarate nulle o siano modificate al fine di allinearle alle disposizioni della presente direttiva.

*Articolo 14*

***Presunzione giuridica e meccanismo di risoluzione rapida***

Gli Stati membri provvedono affinché, qualora un lavoratore non abbia ricevuto a tempo debito i documenti o parte dei documenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e agli articoli 5 e 6,

e il datore di lavoro non abbia regolarizzato detta omissione entro 15 giorni dalla notifica della stessa, si applichi uno dei seguenti sistemi:

a) il lavoratore beneficia delle presunzioni favorevoli definite dallo Stato membro. Qualora le informazioni fornite non abbiano compreso le informazioni di cui all'articolo 3, paragrafo 2, lettera e), f), k) o l), le presunzioni favorevoli comprendono la presunzione che il lavoratore ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non vi è un periodo di prova o che il lavoratore ha una posizione a tempo pieno, rispettivamente. I datori di lavoro hanno la possibilità di confutare le presunzioni; oppure

b) il lavoratore ha la possibilità di sporgere tempestivamente denuncia a un'autorità competente. Se l'autorità competente ritiene che la denuncia sia giustificata, ordina al datore di lavoro interessato di fornire le informazioni mancanti. Se il datore di lavoro non fornisce le informazioni mancanti entro 15 giorni dal ricevimento dell'ordine, l'autorità ha facoltà di imporre un'appropriata sanzione amministrativa, anche qualora il rapporto di lavoro sia cessato. I datori di lavoro hanno la possibilità di presentare un ricorso amministrativo contro la decisione che impone la sanzione. Gli Stati membri possono designare come autorità competenti organismi già esistenti.

*Articolo 15*

***Diritto di ricorso***

Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro sia cessato, abbiano accesso a un meccanismo di risoluzione delle controversie efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso, compresa un'adeguata compensazione, in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.

*Articolo 16*

***Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli***

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori, compresi i lavoratori rappresentanti dei lavoratori, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro o da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato al datore di lavoro o da un procedimento giudiziario promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui alla presente direttiva.

*Articolo 17*

***Protezione contro il licenziamento e onere della prova***

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento o suo equivalente e la preparazione di un licenziamento di lavoratori per il fatto che questi abbiano esercitato i diritti di cui alla presente direttiva.

2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati, o soggetti a misure con effetto equivalente, per il fatto di aver esercitato i diritti di cui alla presente direttiva possono

chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento o suo equivalente. Il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto.

3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, quando i lavoratori di cui al paragrafo 2 presentano, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti in base ai quali si può presumere che vi sia stato un siffatto licenziamento o suo equivalente, incomba alla parte convenuta dimostrare che il licenziamento è stato basato su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.

4. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 3 ai procedimenti nei quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.

6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica alle procedure penali.

*Articolo 18*

***Sanzioni***

Gli Stati membri stabiliscono la disciplina sanzionatoria applicabile in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Gli Stati membri adottano tutti i provvedimenti necessari per assicurare l'applicazione di tali sanzioni. Le sanzioni sono effettive, proporzionate e dissuasive. Esse possono assumere la forma di ammenda. Esse possono anche consistere nel pagamento di un indennizzo.

# Capo VI

# Disposizioni finali

*Articolo 19*

***Disposizioni più favorevoli***

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.

2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori.

3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

*Articolo 20*

***Attuazione***

1. Gli Stati membri adottano e pubblicano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il [data di entrata in vigore + 2 anni] o provvedono affinché le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante un accordo, fermo restando l'obbligo per gli Stati membri di adottare le misure necessarie per poter garantire in ogni momento i risultati imposti dalla presente direttiva.

Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

*Articolo 21*

***Disposizioni transitorie***

I diritti e gli obblighi di cui alla presente direttiva si applicano ai rapporti di lavoro esistenti a decorrere dal [data di entrata in vigore + 2 anni]. Tuttavia i datori di lavoro forniscono o completano i documenti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e agli articoli 5 e 6 solo su richiesta del lavoratore. L'assenza di tale richiesta non ha l'effetto di precludere ai lavoratori i diritti minimi stabiliti dalla presente direttiva.

*Articolo 22*

***Riesame da parte della Commissione***

Entro il [data di entrata in vigore + 8 anni] la Commissione, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello dell'Unione e tenendo conto dell'impatto sulle piccole e medie imprese, riesamina l'applicazione della presente direttiva per proporre, se del caso, le modifiche necessarie.

*Articolo 23*

***Abrogazione***

La direttiva 91/533/CEE è abrogata a decorrere dal [data di entrata in vigore + 2 anni]. I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva.

*Articolo 24*

***Entrata in vigore***

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

*Articolo 25*

***Destinatari***

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

*Per il Parlamento europeo* *Per il Consiglio*