

Parere del Comitato europeo delle regioni — Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea

(2018/C 387/10)

Relatrice:	Isolde RIES (DE/PSE), prima vicepresidente del Landtag del Saarland
Testo di riferimento:	Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea
	COM(2017) 797 final/2

I. PROPOSTE DI EMENDAMENTO

Emendamento 1

Capo I, articolo 1, paragrafo 1

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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.	Lo scopo della presente direttiva è migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile.

Motivazione

Nel documento di analisi [C(2017) 6121 del 21.9.2017] della seconda fase della consultazione delle parti sociali vengono illustrati gli svantaggi relativi alle condizioni di lavoro nel quadro di forme di lavoro flessibili. Inoltre l'orientamento della direttiva alla garanzia della flessibilità del mercato del lavoro non è contemplato dalla base giuridica dell'articolo 153 TFUE.

Emendamento 2

Capo I, articolo 1, paragrafo 4

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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.	

Motivazione

Il paragrafo 4, che stabilisce che la deroga di cui al paragrafo 3 non si applica qualora non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito, riconoscerebbe esplicitamente che i contratti di lavoro senza un numero garantito di ore di lavoro retribuito, ossia i cosiddetti contratti a zero ore, sono possibili e ammissibili.

Emendamento 3

Capo I, articolo 1, paragrafo 5

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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.</p>	<p>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. I datori di lavoro continuano in ogni caso a essere responsabili del corretto e pieno assolvimento degli obblighi stabiliti. Il presente paragrafo lascia impregiudicata la direttiva 2008/104/CE.</p>

Motivazione

Un simile trasferimento di obblighi è accettabile solo a condizione che i datori di lavoro continuino a rimanere responsabili del loro corretto e pieno assolvimento e ne rispondano in solido. Diversamente, si corre il rischio che essi si liberino dei propri obblighi trasferendoli a terzi e che le disposizioni di tutela previste dalla direttiva perdano valore. È da escludere la possibilità che gli obblighi siano trasferiti in capo al lavoratore stesso.

Emendamento 4

Capo I, articolo 1, paragrafo 6

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p><i>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.</i></p>	

Motivazione

In relazione alla deroga di cui all'articolo 6, non è chiaro se essa sia limitata ai familiari o riguardi anche i «lavoratori domestici». Le «persone che appartengono a un nucleo familiare» sono i familiari, i quali normalmente non svolgono lavoro per il nucleo familiare nel senso di lavoro che debba essere retribuito, il quale può costituire l'unico oggetto della direttiva. Qualora si intendessero i lavoratori domestici, sorgerebbe una disparità di trattamento non giustificabile nei confronti di questo gruppo di persone, che contravverrebbe alla convenzione OIL n. 189 relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori domestici.

Emendamento 5

Capo I, articolo 2

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>Definizioni</p> <p>1. Ai sensi della presente direttiva si intende per:</p> <p>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;</p>	<p><i>I concetti di «lavoratore», «datore di lavoro» e «rapporto di lavoro» sono definiti e disciplinati dal diritto vigente di ciascuno Stato membro.</i></p>

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>b) <i>«datore di lavoro», una o più persone fisiche o giuridiche che sono direttamente o indirettamente parte di un rapporto di lavoro con un lavoratore;</i></p> <p>c) <i>«rapporto di lavoro», il rapporto lavorativo esistente tra i lavoratori e i datori di lavoro sopra definiti;</i></p> <p>d) <i>«programmazione del lavoro», la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;</i></p> <p>e) <i>«ore e giorni di riferimento», le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto lavoro su richiesta del datore di lavoro.</i></p> <p>2. <i>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 o in qualunque atto successivo che sostituisce tale raccomandazione.</i></p>	

Motivazione

Le definizioni proposte non sono chiare, sollevano tutta una serie di questioni giuridiche e sono potenzialmente controverse. Le normative riguardanti il lavoro, la sicurezza sociale e la fiscalità (settori interessati da queste definizioni) sono di competenza degli Stati membri. Le definizioni vanno quindi stabilite in primo luogo a livello nazionale.

Emendamento 6

Capo II, articolo 3, paragrafo 2, lettera i)

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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 all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione del periodo di preavviso;</p>	<p>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 all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione del periodo di preavviso nonché i requisiti relativi alla forma della dichiarazione di cessazione del rapporto di lavoro e il termine da rispettare per la presentazione del ricorso contro la cessazione del rapporto di lavoro;</p>

Motivazione

È opportuno precisare che tra le informazioni da fornire in merito alla procedura da seguire sono compresi quantomeno anche i requisiti relativi alla forma della dichiarazione di cessazione del rapporto di lavoro e il termine eventualmente da rispettare per la presentazione del ricorso contro la cessazione del rapporto di lavoro.

Emendamento 7

Capo II, articolo 3, paragrafo 2, lettera m)

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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;	i contratti collettivi che disciplinano le condizioni di lavoro del lavoratore nonché i termini previsti dagli stessi per l'esercizio dei diritti sanciti da tali contratti collettivi ; 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;

Motivazione

L'obbligo in oggetto deve essere integrato con l'obbligo di comunicare i termini eventualmente previsti dai contratti collettivi per l'esercizio dei diritti sanciti dagli stessi. L'indicazione è importante per ragioni pratiche, ossia per evitare che i lavoratori omettano di far valere i propri diritti per mancata conoscenza di tali termini, talvolta molto brevi

Emendamento 8

Capo II, articolo 4, paragrafo 1

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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.	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 viene consegnato al lavoratore in formato cartaceo o fornito e trasmesso per via elettronica purché sia facilmente accessibile al lavoratore, possa essere conservato e stampato e vi sia una conferma della ricezione.

Motivazione

Il paragrafo 1, seconda frase, prevede che il documento di informazione possa essere fornito o trasmesso al lavoratore per via elettronica purché sia facilmente accessibile. Ciò potrebbe non essere sufficiente in alcuni casi. Pertanto, ogni lavoratore dovrebbe avere il diritto di scegliere tra il formato cartaceo e la versione elettronica. Questo settore non dovrebbe essere esonerato dagli sforzi volti a conseguire un ambiente di lavoro privo di supporti cartacei.

Emendamento 9

Capo II, articolo 5

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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.	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 trasmesse 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.

Motivazione

Il paragrafo 1, seconda frase, prevede che il documento di informazione possa essere fornito o trasmesso al lavoratore per via elettronica purché sia facilmente accessibile. Ciò potrebbe non essere sufficiente in alcuni casi. Pertanto, ogni lavoratore dovrebbe avere il diritto di scegliere tra il formato cartaceo e la versione elettronica. Questo settore non dovrebbe essere esonerato dagli sforzi volti a conseguire un ambiente di lavoro privo di supporti cartacei.

Emendamento 10

Capo II, articolo 6, paragrafo 2

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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:	Gli Stati membri provvedono affinché, qualora il lavoratore in missione all'estero sia un lavoratore distaccato contemplato dalla direttiva 96/71/CE, questi riceva, in aggiunta alle informazioni di cui al paragrafo 1 e all'articolo 3, paragrafo 2 , le seguenti informazioni mediante consegna di un documento in formato cartaceo o per via elettronica :

Motivazione

Evidente.

Emendamento 11

Capo II, articolo 6, paragrafo 2, lettera b)

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
il link al sito web nazionale ufficiale sviluppato dallo Stato membro ospitante a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2014/67/UE.	le informazioni pertinenti per i lavoratori distaccati, nella loro lingua madre, oppure, se la qualità della traduzione non può essere garantita , il link al sito web nazionale ufficiale sviluppato dallo Stato membro ospitante a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva 2014/67/UE.

Motivazione

Il rinvio ai siti web nazionali previsti dall'articolo 5, paragrafo 2, lettera a) della direttiva di applicazione 2014/67/UE non risponde alle esigenze in materia di informazione, perché presuppone che ciascuno Stato membro abbia ottemperato ai propri obblighi in questo campo. Tuttavia, tale rinvio può essere considerato come una soluzione alternativa nei casi in cui non si possa garantire una qualità adeguata delle informazioni tradotte

Emendamento 12

Capo II, articolo 6, paragrafo 3

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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.	Le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera b), e al paragrafo 2, lettera a), sono rese disponibili in una versione linguistica comprensibile al lavoratore distaccato.

Motivazione

Un riferimento alle disposizioni vigenti non è sufficiente per assolvere l'obbligo di informare adeguatamente i lavoratori stranieri, se le disposizioni non sono disponibili in una versione linguistica a loro comprensibile. In particolare per quanto riguarda la retribuzione attesa all'estero, i lavoratori stranieri necessitano di informazioni immediate e chiare e non dovrebbero essere informati mediante un riferimento a disposizioni a loro non comprensibili.

Emendamento 13

Capo II, articolo 6, paragrafo 4

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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 .	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 due settimane .

Motivazione

È da rifiutare la deroga proposta agli obblighi d'informazione in caso di periodi di lavoro all'estero di durata inferiore alle quattro settimane consecutive. In tal modo si crea una scappatoia che consente di aggirare gli obblighi di informazione. Inoltre, le disposizioni vincolanti del paese ospitante valgono a decorrere dal primo giorno del periodo di lavoro. Il CdR raccomanda pertanto di ridurre il periodo cui si applica la deroga a non più di due settimane.

Emendamento 14

Capo III, articolo 7, paragrafo 2

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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.	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, oppure a causa di inabilità temporanea al lavoro di durata prolungata .

Motivazione

Evidente.

Emendamento 15

Capo III, articolo 8, paragrafo 2

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<i>I datori di lavoro possono tuttavia stabilire condizioni d'incompatibilità qualora tali limitazioni siano giustificate da motivi legittimi quali la protezione dei segreti aziendali e la prevenzione dei conflitti d'interessi.</i>	

Motivazione

Le competenze per valutare i conflitti d'interessi tra le parti del contratto di lavoro, ad esempio la libertà professionale del lavoratore e gli interessi aziendali del datore di lavoro, spettano ai legislatori e ai tribunali degli Stati membri, non ai datori di lavoro stessi. A ciò si aggiunge che, sulla base della nuova definizione di segreto aziendale di cui alla direttiva (UE) 2016/943 (che deve essere recepita dagli Stati membri entro giugno 2018), i datori di lavoro potrebbero decidere in modo ampiamente autonomo quali informazioni intendono proteggere. Lo stesso vale per il concetto, suscettibile d'interpretazione, della «prevenzione dei conflitti d'interessi». Una regolamentazione europea unitaria di tale materia giuridica non è pertanto necessaria. Tale aspetto non è inoltre contemplato dalla base giuridica dell'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE.

Emendamento 16

Capo III, articolo 10, paragrafo 1

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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.	Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi con lo stesso datore di lavoro possano presentare domanda per una forma di lavoro subordinato con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure, se disponibile, alle stesse condizioni di altri candidati .

Motivazione

Nella candidatura per un posto di lavoro più stabile, un lavoratore che abbia lavorato per lo stesso datore di lavoro per almeno sei mesi non ha la precedenza rispetto a candidati esterni. Non ha la precedenza neppure nella candidatura per un determinato posto di lavoro se un altro candidato è meglio qualificato per tale posto.

Emendamento 17

Capo III, articolo 10, paragrafo 2

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
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.	Il datore di lavoro fornisce una risposta scritta entro un mese dalla presentazione della domanda . In caso di rifiuto della domanda, la fondatezza della giustificazione deve essere verificabile.

Motivazione

È necessario disciplinare esplicitamente le conseguenze giuridiche in caso di violazione dell'obbligo di risposta, ossia che, in caso di rifiuto della domanda, la fondatezza della giustificazione deve essere verificabile. Solo così è possibile garantire che i datori di lavoro prendano sul serio la richiesta del lavoratore, piuttosto che adempiere semplicemente la formalità dando una risposta qualsiasi.

È da rifiutare la deroga di cui al paragrafo 2, seconda frase, secondo cui microimprese e piccole e medie imprese possono fornire la risposta oralmente ed entro tre mesi. Tale deroga riguarderebbe tutte le imprese in cui sono impiegati fino a 249 dipendenti e il cui fatturato annuo ammonta fino a 50 milioni di euro, ovvero il 99 % di tutte le imprese dell'UE, indebolendo così significativamente la posizione dei lavoratori di tali imprese, circa 65 milioni di persone nell'Unione. Oltre alla difficoltà di determinare se è già stata presentata una «richiesta simile», la risposta orale alla domanda non è successivamente dimostrabile e di conseguenza non può essere utilizzata per esercitare diritti. Pertanto si oppone un rifiuto alla deroga per le PMI, poiché in caso contrario il disposto dell'articolo 10 rimarrebbe senza conseguenze giuridiche.

Emendamento 18

Capo IV, articolo 12

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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.</p>	<p>Gli Stati membri consentono alle parti sociali di mantenere e 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, a condizione che non si venga meno alle prescrizioni minime stabilite dalla direttiva.</p>

Motivazione

L'articolo 12 prevede che le prescrizioni minime di cui agli articoli da 7 a 11 debbano essere inquadrate come diritto che può essere modificato solo tramite contratti collettivi, a condizione che nella disamina generale sia preservata la tutela dei lavoratori. Tale flessibilità è necessaria in considerazione delle differenze tra Stati membri per quanto riguarda i mercati del lavoro, le disposizioni nazionali e le forme di occupazione nel pubblico impiego, in particolare dei funzionari e degli agenti temporanei. Tuttavia, eventuali divergenze dalla legge attraverso un contratto collettivo non risultano problematiche solo se contengono un equivalente di tutti gli obiettivi normativi e non si riferiscono a questioni normative differenti.

Emendamento 19

Capo IV, articolo 13

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>Conformità</p> <p><i>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.</i></p>	

Motivazione

L'articolo 13 è superfluo, poiché il diritto di ricorso di cui all'articolo 15 è sufficiente.

Emendamento 20

Capo V, articolo 14, paragrafo 1

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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:</p>	<p>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 applicino entrambi i seguenti sistemi:</p>

Motivazione

Con la disposizione proposta vengono introdotti strumenti con cui deve essere sanzionato il mancato rispetto degli obblighi di informazione. Tuttavia, tali strumenti entrano in funzione solo se il lavoratore nota l'incompletezza delle informazioni e la notifica al datore di lavoro, il quale ha successivamente 15 giorni di tempo per assolvere i propri obblighi di informazione. Si presuppone dunque che il lavoratore debba assumere un ruolo attivo. Ciò non è opportuno, in quanto la responsabilità della completezza dell'informazione viene trasferita in capo alla persona che deve essere informata, la quale, tuttavia, generalmente vorrà evitare una discussione con il datore di lavoro all'inizio del rapporto lavorativo. Le conseguenze giuridiche devono giustamente applicarsi senza che il lavoratore abbia segnalato attivamente l'inadempienza.

Emendamento 21

Capo V, articolo 14, paragrafo 1, lettera a)

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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</p>	<p>il lavoratore beneficia delle presunzioni favorevoli obbligatoriamente 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 condizioni di lavoro presentate dal lavoratore si considerano pattuite. I datori di lavoro hanno la possibilità di confutare le presunzioni; e</p>

Motivazione

Gli Stati membri devono obbligatoriamente introdurre la clausola riguardante le presunzioni di cui alla lettera a). La disposizione proposta secondo cui gli Stati membri definiscono presunzioni più favorevoli è, tuttavia, troppo vaga. In tale contesto è necessario stabilire concretamente che, in caso di inadempienza degli obblighi di informazione, le condizioni di lavoro presentate dal lavoratore vengono essenzialmente considerate pattuite e si applica la presunzione confutabile, già citata nella disposizione, di un rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato.

Emendamento 22

Capo V, articolo 14, paragrafo 1, lettera b)

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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.</p>	<p><i>in aggiunta</i>, 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.</p>

Motivazione

L'alternativa di una denuncia all'autorità competente, di cui alla lettera b), non implica conseguenze giuridiche favorevoli per il lavoratore e pertanto non deve essere presentata agli Stati membri come un'opzione alternativa, bensì può trovare applicazione solo in aggiunta alla disposizione proposta alla lettera a). Infatti, con la seconda alternativa un lavoratore, il cui datore di lavoro non ha assolto i propri obblighi, deve ricorrere a una procedura amministrativa la cui durata e il cui esito dipendono in maniera decisiva dall'autorità, e che si conclude, nel migliore dei casi, con una sanzione amministrativa. Inoltre, tale alternativa non ha un effetto deterrente nei confronti dell'elusione degli obblighi di informazione.

Emendamento 23

Capo V, articolo 17, paragrafo 1

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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.</p>	<p>Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare <i>e dichiarare giuridicamente privi di valore</i> 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.</p>

Motivazione

A norma del paragrafo 1, gli Stati membri devono vietare il licenziamento o la preparazione di un licenziamento motivati dall'esercizio dei diritti di cui alla direttiva in oggetto. In combinato disposto con il paragrafo 2, che stabilisce che i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati per il fatto di aver esercitato i diritti di cui alla direttiva in questione possono richiedere al datore di lavoro una motivazione o dichiarazione scritta, ciò non costituisce uno strumento di tutela sufficiente per l'esercizio dei diritti sanciti dalla direttiva. Affinché la tutela sia efficace, è necessaria una regolamentazione esplicita delle conseguenze giuridiche secondo cui un licenziamento o la preparazione di un licenziamento motivati dall'esercizio dei diritti di cui alla direttiva in oggetto sono privi di valore.

Emendamento 24

Capo V, articolo 17, paragrafo 2

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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.</p>	<p>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. Gli Stati membri adottano inoltre le misure necessarie per garantire che il termine da rispettare per presentare ricorso contro il licenziamento sia sospeso fintantoché il lavoratore non abbia ricevuto la motivazione scritta del datore di lavoro.</p>

Motivazione

Da un punto di vista pratico è necessario che il termine da rispettare per presentare ricorso contro il licenziamento sia sospeso fintantoché il lavoratore non abbia ricevuto la motivazione scritta del datore di lavoro. Diversamente, si rischia che la disposizione abbia conseguenze sfavorevoli per i lavoratori che, in attesa della motivazione disposta giuridicamente, non rispettano il termine per presentare ricorso.

Emendamento 25

Capo V, articolo 17, paragrafo 3

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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.</p>	<p>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, indizi 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.</p>

Motivazione

Non è chiaro in che misura il resoconto del lavoratore debba essere concreto e circostanziato. Dovrebbero bastare degli indizi che lascino presumere un provvedimento siffatto. Il termine «fatti» va quindi sostituito con «indizi».

Emendamento 26

Capo V, articolo 18

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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.</p>	<p>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 devono anche consistere nel pagamento di un adeguato indennizzo.</p>

Motivazione

Le sanzioni pecuniarie da sole non sono sufficienti a punire efficacemente le violazioni. Esse vengono inflitte con efficacia variabile a seconda dello Stato membro e delle circostanze locali delle autorità competenti. Inoltre, l'irrogazione di sanzioni pecuniarie non porta alcun vantaggio ai lavoratori i cui diritti sono stati lesi.

Emendamento 27

Capo VI, articolo 19, paragrafo 1

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.</p>	<p>La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri. L'applicazione della presente direttiva non costituisce inoltre una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori e nei settori contemplati dalla direttiva stessa.</p>

Motivazione

Il paragrafo 1 necessita di un'integrazione volta a garantire che il livello generale di protezione non venga indebolito e che la regolamentazione delle questioni trattate dalla direttiva in oggetto non subisca un peggioramento a causa della sua attuazione nei settori contemplati dalla direttiva stessa. Un simile divieto concreto di peggioramento è assolutamente comune nelle direttive in materia di politica sociale ed è riconosciuto dalla Corte di giustizia dell'Unione europea, ad esempio all'articolo 8, paragrafo 3, dell'allegato della direttiva 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato (accordo delle parti sociali in allegato alla direttiva quadro) o all'articolo 9, paragrafo 4, della direttiva quadro 2002/14/CE sull'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Emendamento 28

Capo VI, articolo 21

Testo proposto dalla Commissione	Emendamento del CdR
<p>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.</p>	<p>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].</p>

Motivazione

È apprezzabile che i diritti e gli obblighi sanciti dalla direttiva in oggetto debbano applicarsi anche ai rapporti di lavoro esistenti. Tuttavia, non è chiaro che rapporto ciò abbia con la seconda e quindi con la terza frase. Se la direttiva deve essere applicabile ai rapporti di lavoro esistenti, tali frasi non sono necessarie. Anche nei rapporti di lavoro esistenti, l'obbligo d'informazione deve sussistere indipendentemente da una richiesta. Inoltre, i datori di lavoro, in qualità di destinatari delle disposizioni in materia di diritto del lavoro, devono tenere conto delle modifiche del quadro giuridico e assolvere i propri obblighi conformemente a tali disposizioni senza che il lavoratore debba richiedere loro una condotta conforme alla legge.

II. RACCOMANDAZIONI POLITICHE

IL COMITATO EUROPEO DELLE REGIONI

Mercati del lavoro europei in evoluzione

1. nota con soddisfazione che, dagli anni della crisi economica e finanziaria 2008-2013, il tasso di disoccupazione si è costantemente ridotto, attestandosi attualmente al 7,3 % nell'UE e all'8,6 % nella zona euro;
2. evidenzia, tuttavia, che in particolare i lavoratori più giovani sono stati duramente colpiti dalla crisi economica e finanziaria. Nell'aprile 2017 il tasso di disoccupazione giovanile era pari al 16,7 %. Esso continua ad assestarsi al di sopra dei livelli precedenti alla crisi ed è pari a più del doppio del tasso di disoccupazione complessivo;
3. si rammarica del fatto che, nonostante le misure adottate a livello dell'UE, non sia stato possibile risolvere il problema del tasso di disoccupazione giovanile eccessivamente elevato; sottolinea pertanto che, oltre alle misure inerenti al mercato del lavoro, è importante promuovere una maggiore mobilità sociale e adottare misure politiche volte a conciliare più efficacemente l'offerta formativa con le reali esigenze del mercato del lavoro;
4. osserva che nel 2016 il tasso di occupazione della popolazione attiva tra i 20 e 64 anni ha raggiunto il 71,1 %, la media annuale più elevata mai registrata nell'Unione europea. Sullo sfondo di tale valore medio vi sono tuttavia considerevoli differenze tra i singoli Stati membri. Il tasso di occupazione tra le persone con un'età compresa tra i 25 e i 54 anni è rimasto pressoché costante dal 2001, mentre è considerevolmente aumentato tra le persone più anziane (55-64 anni) ed è diminuito tra quelle più giovani (15-24 anni);
5. si compiace che, per quanto riguarda i tassi di occupazione di donne e uomini, il divario tra i due sessi si sia ridotto. Ciò è riconducibile perlopiù all'aumento del tasso di occupazione delle donne. Tuttavia, vi sono anche Stati membri in cui la riduzione del divario è determinata da una diminuzione del tasso di occupazione degli uomini;
6. si rammarica che la quota di lavoratori che esercita solo un'attività a tempo parziale sia aumentata dal 14,9 % del 2002 al 19,0 % del 2015. Per quanto riguarda tale quota, sussiste una netta differenza tra uomini e donne. Poco meno di un terzo (31,4 %) delle donne lavoratrici si è dedicata, nel 2016, a un'occupazione a tempo parziale, molte di più rispetto agli uomini (8,2 %);

7. manifesta preoccupazione per la possibilità che, a certe condizioni, i rapporti di lavoro non standard, in particolare a tempo determinato, interessino con una frequenza sproporzionata i lavoratori più giovani, meno qualificati e con un livello di istruzione più basso, e che nella maggior parte dei casi non si tratti di una scelta volontaria. Nel 2015 solo il 37 % dei lavoratori più giovani aveva un contratto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato. Rispetto al 48 % del 2002 si registra un evidente calo;

8. osserva che un contratto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato rappresenta ancora il rapporto di lavoro predominante, ma che le forme di lavoro non standard sono notevolmente aumentate negli ultimi 20 anni. Nel 1995 il 32 % dei lavoratori negli Stati dell'UE-15 aveva contratti non standard. Nel 2015 tale quota era cresciuta al 36 % negli Stati dell'UE-28 e mostra una tendenza costante al rialzo.

Sfide poste dal cambiamento

9. osserva che viviamo in tempi di crescente integrazione dell'economia mondiale, di catene internazionali del valore sempre più complesse, di cicli di innovazione tecnologica e imprenditoriale sempre più rapidi con una crescente interconnessione e digitalizzazione delle procedure lavorative, in cui i mercati del lavoro subiscono trasformazioni sempre più rapide e, nel contempo, emerge un numero crescente di nuovi rapporti di lavoro non standard. Per evitare che i lavoratori si trovino in posizioni precarie, occorre realizzare un giusto equilibrio tra flessibilità e sicurezza;

10. sottolinea che alcune nuove forme di lavoro non standard, di cui ci si attende un aumento nei prossimi anni, destano particolari preoccupazioni per via di una maggiore insicurezza in relazione alla stabilità lavorativa, al reddito e all'accesso alla previdenza sociale: si tratta del lavoro occasionale, delle attività a tempo parziale marginali (non per scelta del lavoratore), del lavoro a voucher e del lavoro collettivo;

11. richiama l'attenzione sul fatto che anche alcune forme di lavoro non standard esistenti da tempo, come i tirocini retribuiti e il lavoro interinale, continuano a rappresentare una sfida sotto il profilo della sicurezza del posto di lavoro e di condizioni di lavoro adeguate;

12. sottolinea che, in generale, i lavoratori in rapporti di lavoro non standard si confrontano più spesso con una situazione lavorativa non stabile. I posti di lavoro non standard sono solitamente caratterizzati da retribuzioni orarie più basse rispetto ai posti di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato. Inoltre, i lavoratori non standard corrono un rischio maggiore di rimanere disoccupati;

13. mette in evidenza che, nel contempo, i lavoratori in rapporti di lavoro non standard versano generalmente contributi sociali inferiori in numero ed entità, il che si ripercuote negativamente sul loro diritto a beneficiare di prestazioni sociali nonché sull'entità e la durata di tali prestazioni. Oltre a problemi legati alla salute fisica e alla sicurezza lavorativa, i lavoratori con posti di lavoro precari soffrono anche più spesso di stress sul lavoro;

14. invita a riflettere sul fatto che i lavoratori in rapporti di lavoro non standard tendono anche ad avere minore accesso alla rappresentanza aziendale dei propri interessi e al lavoro disciplinato da contratti collettivi. Il tasso ridotto di transizione da posti di lavoro a tempo determinato a posti di lavoro a tempo indeterminato conferma l'ipotesi secondo cui la disparità perdura per un tempo prolungato. I dati provenienti dagli Stati membri dimostrano che meno del 50 % dei lavoratori che in un dato anno avevano un contratto a tempo determinato tre anni dopo aveva un contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato;

15. è del parere che le forme di lavoro non standard presentino vantaggi per l'economia. Tuttavia, se non viene garantita la sicurezza di base, esse possono anche arrecare svantaggi ai datori di lavoro. Benché inizialmente possa esservi un risparmio in termini di costi, vi sono anche costi nascosti non indifferenti. La gestione di un organico composto da lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato è complessa, implica rischi di conflitto e il pericolo che sopraggiunga una perdita di motivazione che può portare a cali di produttività. Le insicurezze nel rapporto di lavoro possono ostacolare l'innovazione e portare a una mancanza di fiducia e a un comportamento teso a evitare i rischi.

Necessità di agire in un contesto di cambiamenti

16. osserva che è necessario compiere passi importanti per migliorare la protezione dei lavoratori e procedere verso la creazione di norme unitarie nel mercato unico europeo. Il vigente diritto del lavoro dell'UE non si applica in modo uniforme a tutti i lavoratori, crea disparità e porta a disuguaglianze in termini di condizioni di lavoro e di sicurezza sociale in generale;

17. richiama l'attenzione sul fatto che nello studio REFIT a sostegno della valutazione della direttiva sulle dichiarazioni scritte (91/533/CEE) si è constatato che vi è un nucleo centrale di persone che sono tutelate (di norma i lavoratori con contratti di lavoro standard a tempo indeterminato o a lungo termine), mentre in molte altre categorie di lavoratori si rilevano nella pratica differenze sostanziali o insicurezze circa l'applicabilità delle disposizioni della direttiva alla loro situazione. Molti lavoratori non conoscono a sufficienza i propri diritti fondamentali o non dispongono di alcuna conferma degli stessi;

18. sostiene fermamente ogni sforzo, in tutta l'Unione europea, per garantire condizioni di lavoro eque minime per tutte le diverse forme di contratti di lavoro ed evitare al tempo stesso un ingiustificato aumento degli oneri burocratici e amministrativi per le piccole e medie imprese. Questi diritti minimi offrirebbero a tutti i lavoratori la protezione necessaria, e si creerebbe un quadro di riferimento chiaro per i legislatori nazionali e i tribunali;

19. ribadisce che sono indispensabili nuovi diritti minimi in relazione alle condizioni di lavoro dei lavoratori a livello dell'UE e al relativo obbligo di fornire informazioni scritte ai lavoratori sulle condizioni di lavoro applicabili, poiché essi offrono maggiore certezza sia ai datori di lavoro che ai lavoratori e allo stesso tempo impediscono una dannosa corsa al ribasso tra gli Stati membri;

20. è del parere che nuovi diritti minimi a livello dell'UE non solo apporterebbero condizioni concorrenziali eque, in quanto approcci nazionali diversi determinano distorsioni della concorrenza e ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori nel mercato unico, ma potrebbero anche migliorare l'efficacia del mercato del lavoro dell'UE e promuovere il progresso economico e sociale, la coesione e un nuovo processo di convergenza verso condizioni di lavoro e di vita migliori, preservando nel contempo l'integrità del mercato unico.

Valutazione generale della proposta di direttiva

21. si compiace che la Commissione europea, in risposta alle attuali sfide dei mercati del lavoro, abbia deciso di avanzare una proposta di direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. In tal modo sono attuati importanti principi sanciti dal pilastro europeo dei diritti sociali, e il diritto europeo del lavoro viene adattato ai mercati del lavoro dell'UE del XXI secolo;

22. ricorda che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce agli articoli 27 e 31 che i lavoratori hanno diritto all'informazione e a condizioni di lavoro giuste ed eque;

23. sottolinea che gli enti regionali e locali sono tra i principali datori di lavoro del settore pubblico e devono trovare un equilibrio tra le esigenze di bilancio, la prestazione di servizi pubblici nonché i termini e le condizioni per la forza lavoro. Essi rivestono un ruolo fondamentale anche nello scambio di informazioni e buone pratiche. Gli enti locali e regionali, da un lato, sono coinvolti in qualità di committenti pubblici e, dall'altro, partecipano al controllo di eventuali abusi;

24. richiama l'attenzione sul fatto che i servizi sociali, i servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro e l'adattamento ai cambiamenti strutturali nonché le misure di integrazione sociale, economica e culturale sono erogati e garantiti innanzitutto dagli enti locali e regionali;

25. sottolinea che la Commissione deve rispettare pienamente il principio di sussidiarietà ed evidenzia l'assoluta necessità di far valere il principio di proporzionalità per garantire che non vengano generati nuovi oneri finanziari o amministrativi. È necessario rispettare le ampie competenze delle autorità nazionali e subordinate in materia di politiche sociali e del lavoro;

26. ribadisce pertanto il proprio sostegno all'iniziativa della Commissione europea per il rafforzamento della dimensione sociale nell'UE a norma dell'articolo 9 del Trattato di Lisbona, che stabilisce che l'Unione europea deve tenere conto della dimensione sociale in tutte le sue azioni.

Valutazione positiva della proposta di direttiva

27. sottolinea che, nonostante i 25 anni trascorsi dall'adozione della direttiva 91/533/CEE sulle dichiarazioni scritte, i suoi obiettivi tesi a una maggiore trasparenza del mercato del lavoro e alla tutela dei diritti dei lavoratori sono da considerarsi ancora della massima importanza;

28. sottolinea che fornire informazioni scritte è importante sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, poiché in tal modo viene garantita maggiore trasparenza e si riducono le asimmetrie tra le due parti. Ciò costituisce, tuttavia, solamente il primo passo per evitare l'occupazione precaria;

29. si compiace che l'obbligo di informare i lavoratori circa gli aspetti essenziali delle condizioni che regolamentano il loro rapporto di lavoro al più tardi il primo giorno di lavoro determini una sicurezza e chiarezza molto maggiori, e ritiene che ciò debba essere considerato particolarmente vantaggioso nel contesto delle attività transnazionali e della libera circolazione transfrontaliera dei lavoratori;

30. prende atto, in particolare, dell'integrazione di diritti sostanziali e prescrizioni minime riguardanti le condizioni di lavoro in relazione ai seguenti aspetti:

- la limitazione del periodo di prova a sei mesi,
- il fatto che i lavoratori possano lavorare per più datori di lavoro,
- nel lavoro a chiamata, in caso di orario variabile, il dovere di informare il lavoratore in anticipo su quando il lavoro sarà richiesto,
- la possibilità per il lavoratore di richiedere al datore di lavoro una risposta scritta motivata in merito a forme di lavoro più stabili,
- il futuro obbligo del datore di lavoro di pagare totalmente per la formazione richiesta e obbligatoria;

ricorda che le parti sociali hanno il diritto di concludere un contratto collettivo sui diritti minimi, a condizione che sia complessivamente preservata la tutela dei lavoratori e che vengano rispettati i requisiti minimi in materia di condizioni di lavoro previsti dalla presente direttiva;

31. sottolinea che nell'UE non sussiste alcun consenso circa i contratti di lavoro e che la direttiva in oggetto è importante per promuovere la mobilità dei lavoratori nel mercato unico attraverso la fissazione di norme minime relative all'informazione che riducano le differenze tra gli Stati membri e attraverso l'agevolazione dell'attività di imprese e lavoratori in altri Stati membri;

32. mette in risalto che la trasparenza arreca vantaggi non solo ai lavoratori, ma anche alle autorità nei loro sforzi volti a ridurre il lavoro sommerso, nonché ai datori di lavoro e ai potenziali investitori, che necessitano di certezza giuridica in materia di condizioni di lavoro;

33. sottolinea nuovamente i vantaggi che apporta ai lavoratori la fornitura di informazioni individuali riguardanti gli elementi fondamentali del loro contratto di lavoro. In tal modo i lavoratori sono più consapevoli degli aspetti essenziali delle loro condizioni di lavoro e dei loro diritti e hanno maggiori conoscenze al riguardo.

Valutazione critica della proposta di direttiva

34. si compiace che, con la presente proposta di direttiva, venga ampliato l'obbligo del datore di lavoro di fornire ai lavoratori informazioni sulle condizioni vigenti relative al loro rapporto di lavoro e ne venga migliorata l'applicabilità, ma osserva che, d'altro canto, sono introdotti nuovi diritti sostanziali sotto forma di «prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro». Tale unione di due ambiti di regolamentazione indipendenti tra loro in un unico atto normativo è valutata in modo critico;

35. è del parere che nella direttiva in oggetto la definizione dei concetti di lavoratore e datore di lavoro nonché del concetto di rapporto di lavoro debba essere adattata alla giurisprudenza della CGUE e non vadano definite ulteriori norme, dato che sono necessarie ulteriori discussioni approfondite al riguardo. Il diritto nazionale per quanto concerne tali definizioni resta impregiudicato;

36. osserva che molte forme di lavoro dell'economia collaborativa si collocano tra l'occupazione subordinata e quella autonoma. Ciò solleva importanti questioni riguardanti le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza, la copertura sanitaria e il versamento continuativo del salario in caso di malattia, le prestazioni di disoccupazione e pensionistiche. Tutto ciò potrebbe portare a una nuova categoria di lavoro precario;

37. invita a prestare particolare attenzione nella discussione alle nuove forme di lavoro non standard, poiché queste rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva e presentano considerevoli differenze tra i singoli Stati membri;

38. invita a prestare particolare attenzione nella discussione anche ai 4-6 milioni di lavoratori con contratti di lavoro a chiamata o occasionale nell'UE;

39. sottolinea la necessità di fornire orientamenti ai datori di lavoro affinché possano rispettare le nuove disposizioni relative al lavoro non standard e il diritto proposto dall'UE di chiedere una forma di occupazione più sicura e prevedibile. Occorre un sostegno per determinare le ore di riferimento e sviluppare procedure di gestione del lavoro occasionale e di breve durata, in quanto i contratti a breve termine, a tempo parziale e a chiamata possono essere utilizzati anche nel settore pubblico. È inoltre necessario che vi sia chiarezza in merito al trattamento di richieste ripetute presentate da singoli lavoratori;

40. ricorda che è necessario garantire la parità di trattamento e la non discriminazione dei lavoratori;
41. invita a riflettere, in generale, sul fatto che la proposta di direttiva della Commissione europea può rappresentare solamente un punto di partenza per un'ampia discussione sugli strumenti volti a creare in Europa un'occupazione durevole e in grado di garantire una vita dignitosa, insieme all'ambizione di rafforzare sostanzialmente i diritti sociali di tutti i lavoratori e di assicurare l'applicazione dei diritti già esistenti a tutti gli occupati.

Proposte di direttiva integrative e ulteriori esigenze di regolamentazione

42. esorta la Commissione europea a provvedere affinché nella revisione della direttiva in corso si tenga conto anche delle forme di lavoro autonomo che sono emerse e stanno emergendo, nonché dell'attesa garanzia della parità di retribuzione per lo stesso lavoro a favore di tutti i lavoratori in rapporti di lavoro non standard;
43. sottolinea che occorre trovare il giusto equilibrio tra la copertura dei costi amministrativi e il sostegno o il rafforzamento delle politiche locali volte ad aumentare gli stipendi e a migliorare le condizioni di vita e di lavoro, anche per i lavoratori atipici;
44. consiglia di integrare i nuovi diritti sostanziali con il divieto dei contratti a zero ore e con il diritto alle ore lavorative garantite e a più diritti in caso di licenziamento, poiché altrimenti l'ampliamento dei diritti sostanziali non sarà sufficiente;
45. sottolinea che la responsabilità di conciliare attività professionale e vita privata deve essere condivisa equamente tra lavoratori, famiglie, parti sociali, enti locali e regionali e tutti i prestatori di servizi pubblici e privati. Solo un approccio globale sotto ogni aspetto consentirà di dare vita a un contesto socialmente ed economicamente sostenibile, che ponga le persone e le famiglie al centro dell'elaborazione delle politiche;
46. mette in risalto l'importante ruolo degli enti locali e regionali nell'elaborazione, attuazione e valutazione di misure in ambiti nei quali essi spesso detengono competenze chiave, come ad esempio le politiche sociali e del lavoro;
47. invita la Commissione, a seguito dell'adozione del pilastro europeo dei diritti sociali ⁽¹⁾, a presentare una proposta volta a migliorare la partecipazione dei lavoratori alle forme di società europee, dato che un'efficiente rappresentanza aziendale costituisce anche un importante strumento della garanzia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili;
48. reputa necessario che la legislazione sui comitati aziendali europei, nel rispetto delle disposizioni della direttiva 2009/38/CE sul comitato aziendale europeo, sancisca un ampliamento dei loro compiti all'ambito della digitalizzazione, al fine di tutelare e rafforzare i diritti della rappresentanza dei lavoratori alla luce della crescente attività transfrontaliera e transnazionale delle imprese e dell'aumento ad essa correlato del lavoro transnazionale e non legato a un luogo specifico;
49. rileva che alcuni Stati membri dispongono di modelli di mercato del lavoro efficienti, in cui le parti sociali sono forti e autonome e i rapporti e le condizioni di lavoro sono disciplinati da contratti collettivi sulla base di una ponderazione di interessi per quanto riguarda le condizioni. Fatte salve le norme giuridiche della direttiva in esame, le questioni relative ai diritti minimi dovranno poter continuare ad essere regolamentate tramite contratti collettivi.

Bruxelles, 5 luglio 2018.

Il presidente
del Comitato europeo delle regioni
Karl-Heinz LAMBERTZ

⁽¹⁾ Parere del CdR sul pilastro europeo dei diritti sociali (CdR 3141/2017), ottobre 2017.